



**Quadrat-Études**

45 rue de Lyon, 75012 Paris  
[contact@quadrat-etudes.fr](mailto:contact@quadrat-etudes.fr)

---

# Étude GPEC 2013 : Pistes d'action pour le développement de l'emploi & des compétences

Rapport final



Observatoire des Métiers de la distribution, de la location et de la maintenance des matériels agricoles, de travaux publics, de manutention et de parcs et jardins - SDLM

Laurent POUQUET  
Charlotte LIMOUSIN



## Sommaire

---

<b>I. État des lieux de l'emploi par secteur d'activité .....</b>	<b>19</b>
1. Analyse de la composition de l'emploi.....	19
2. Analyse des trajectoires de l'emploi .....	29
3. Analyse des profils des salariés par métiers.....	39
4. Analyse des recrutements.....	46
<b>II. Les besoins des entreprises en termes de recrutement et de formation par secteur d'activité .....</b>	<b>51</b>
1. Prospective des besoins de recrutement des entreprises au regard des évolutions du secteur.....	51
2. Analyse des flux d'emploi.....	60
3. Analyse des besoins de compétences selon les métiers.....	64
4. Analyse des difficultés de recrutement dans la branche .....	80
<b>III. La réponse de la formation.....</b>	<b>90</b>
1. Cartographie de l'appareil de formation initiale.....	90
2. Prospective des besoins de formation initiale .....	108
3. Panorama de la formation continue .....	119
4. Pistes d'actions portant sur la formation .....	123

## *Avant-propos*

La Branche professionnelle des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts (SDLM) a sollicité l'Observatoire des métiers pour disposer d'une vision précise des perspectives de recrutement des entreprises de la branche et de l'adéquation de l'appareil de formation aux enjeux des activités qui la composent.

L'étude, confiée à Quadrat-études, comporte trois phases complémentaires, présentant successivement un état des lieux de l'emploi par secteur d'activité (phase 1), une analyse des besoins de recrutement et de formation des entreprises (phase 2) et une cartographie de l'appareil de formation ainsi qu'un ensemble de recommandations et de pistes d'actions visant à renforcer l'adéquation de la politique de formation aux enjeux du secteur et aux attentes des entreprises (phase 3).

Les statistiques présentées dans ce document portent sur le périmètre de la Convention Collective. En l'absence de statistiques agrégées sur l'emploi au niveau de la branche, elles proviennent pour l'essentiel d'estimations réalisées à partir de l'appareil de la statistique publique.

## Synthèse

### *La branche réunit des entreprises dont la compétitivité repose sur l'expertise technique des matériels commercialisés et un fort attachement à la culture de la qualité du service*

L'analyse de la **composition de l'emploi** souligne en première approche la diversité des situations des entreprises dans la branche. Celle-ci concerne autant la nature des activités exercées (distribution, location, réparation...) que les produits commercialisés (matériel agricole, matériel de lavage et de manutention, matériel de parcs et jardins...). Ce constat est renforcé par la forte dispersion des implantations géographiques, qui correspond à la localisation des différentes catégories de clientèles (agriculteurs, entreprises de travaux publics, collectivités locales...). Les structures intervenant dans la branche apparaissent elles-mêmes également diverses : entreprises mono ou multi établissements, concessionnaires exclusifs d'une seule marque de matériel ou distributeurs multimarques, entreprises constituées en sociétés ou de statut artisanal...

Pourtant, cette hétérogénéité des structures s'accompagne d'une forte communauté de destin. En effet, les entreprises de la branche présentent de nombreux points de convergence. En premier lieu, les entreprises des différents segments de marché proposent pour la plupart d'entre elles un ensemble de **prestations complémentaires fortement imbriquées** (vente, service, réparation...). Elles misent toutes très largement sur la **qualité de service comme facteur essentiel de compétitivité** et proposent des **solutions intégrées et personnalisées**. En second lieu, on dénombre dans les différents secteurs une forte proportion d'entreprises familiales.

Enfin, et en dépit des différences importantes dans le positionnement des entreprises (distribution vs réparation, matériel agricole vs matériel de travaux publics, sociétés vs entreprises artisanales...), la branche présente une assez forte **homogénéité dans la composition des emplois**. Cette organisation s'articule ainsi autour d'un nombre limité de **métiers stratégiques** : mécaniciens et techniciens, chefs d'ateliers, chefs d'entreprises, vendeurs technico-commerciaux itinérants ou sédentaires, enfin des fonctions supports qui présentent souvent un fort degré de polyvalence.

L'analyse statistique de la composition de l'emploi est calée sur un effectif total de **71 600 salariés** pour l'ensemble de la branche. Cette évaluation provient du recensement des effectifs réalisé en 2012 par Ageformat. Elle est cohérente avec le recensement effectué par le ministère du travail via les DADS de 2010 et avec les estimations produites dans le cadre de cette étude à partir de plusieurs vagues de l'enquête emploi de l'Insee.

Plusieurs segmentations de ces effectifs peuvent être menées à partir de cette estimation. La première concerne les **activités exercées par les entreprises** : on estime ainsi à 44 900 les salariés d'entreprises dont l'activité principale relève de la distribution des différentes catégories de matériel, 18 600 une activité de location, et près de 7 000 une activité de réparation. Le fort degré de diversification des activités des entreprises limite toutefois la pertinence de cette segmentation à des analyses de trajectoires, notamment en mettant en évidence la réduction de la part des spécialistes de la réparation. Une approche alternative concerne les **catégories de matériels commercialisés** (vendus, installés, loués, réparés...). Ainsi, on estime à environ 34 000 salariés les effectifs travaillant dans les secteurs liés au matériel de travaux publics et de manutention, à environ 36 000 le nombre de salariés dans les secteurs liés au matériel agricole et au matériel de parcs et jardins.

### *La composition de l'emploi : les fonctions organisées autour de l'atelier*

La seconde segmentation concerne les **métiers** exercés par les salariés. L'analyse est réalisée à partir de ponts de nomenclatures, notamment entre les métiers de la branche et les catégories

socioprofessionnelles de l'Insee. Elle ne vise donc pas un recensement précis des effectifs par métiers, dont les définitions varient souvent d'une entreprise à l'autre, mais à **traduire la composition de l'emploi de la branche et ses évolutions** dans le cadre d'un projet de GPEC de branche. Cette analyse permet néanmoins d'estimer les effectifs des principaux métiers dans le périmètre de la branche.

Ainsi, les **métiers de la famille de l'atelier** représentent 51% des effectifs des entreprises de la branche, soit environ 36 700 salariés. Dans cet ensemble, les mécaniciens (18 900) et les techniciens (9 600) rassemblent les contingents les plus nombreux. La distinction entre ces deux métiers au niveau de la présentation des effectifs de la branche, constitue un choix délibéré qui nous semble de nature à mettre en évidence une des principales évolutions du secteur, à savoir le déplacement du centre de gravité de l'atelier d'un service de réparation à dominante mécanique et technique vers des prestations plus intégrées ou spécialisées d'un point de vue de la technologie et du périmètre d'intervention (conception, installation...). De plus, l'enquête par entretiens semi-directifs auprès des entreprises traduit la diffusion de cette distinction dans les entreprises. La famille de l'atelier rassemble également les responsables techniques (4 800) et des conducteurs de véhicules (3 400).

Les **métiers de la vente** rassemblent 22% des effectifs, soit environ 15 400 salariés. Cette famille ne comprend pas les VRP non salariés. Dans cet ensemble, les technico-commerciaux (9 800) sont les plus nombreux. On dénombre également 3 300 responsables des ventes et 2 300 commerciaux sédentaires dans la famille des métiers de la vente.

Les **métiers du magasin** rassemblent 6% des effectifs de la branche, soit environ 4 600 salariés. Compte tenu de la taille des structures, la proportion de responsables de magasins est élevée (1 400). On estime à 3 200 les effectifs de magasiniers ou de magasiniers-vendeurs.

Enfin, les **fonctions support** rassemblent 16% des effectifs, soit environ 11 300 personnes. La complexité des prestations de service proposées (relations clients-fournisseurs...) et la volonté des entreprises d'intégrer l'ensemble des éléments de la chaîne de valeur expliquent le poids assez important de ces fonctions.

### Effectifs de la branche SDLM par métier en 2012 et tendances d'évolution

FAMILLE	METIER	Effectifs (2012)	Tendance
Atelier	Mécanicien(ne) et mécanicien(ne) spécialisé(e)	18 900	↘
	Technicien(ne)	9 600	↗↗
	Responsable technique / chef d'atelier	4 800	→
	Chauffeur(se) / livreur(se)	3 400	→
Vente	Technico-commercial(e)	9 800	↗
	Responsable / chef des ventes	3 300	→
	Vendeur(euse) sédentaire	2 300	→
Magasin	Magasinier(ère) et magasinier(ère)-vendeur	3 200	→
	Responsable / chef de magasin	1 400	→
Administratif	Comptable	3 800	↗
	Secrétaire, assistant(e)	1 900	↘
	Directeur(trice) général(e), DAF...	700	↘
	Autres fonctions support (juridique, RH...)	4 900	↗
Autres	Autres métiers, non classés	3 400	
<b>TOTAL</b>		<b>71 600</b>	

Source : traitements Quadrat-études sur données Insee, Enquête Emploi, 2012 et 2011

### *Les trajectoires de l'emploi traduisent les mutations organisationnelles des entreprises qui accompagnent la structuration de l'activité*

L'évolution des modes de fonctionnement du secteur se sont réalisées de façon assez **progressive**. Ces mutations se caractérisent notamment par une progression importante des effectifs chez les spécialistes de la location (principalement dans le matériel de travaux publics, de levage et de manutention) et par un recul significatif des entreprises dont l'activité principale est la réparation de matériel. Cette évolution s'est stabilisée au milieu des années 2000, tout comme la recomposition des emplois selon les familles de métiers qui en a résulté (diminution de la part relative des métiers affectés aux activités de réparation). Pendant cette période, les effectifs des entreprises du périmètre de la branche ont continué à **progresser à un rythme modéré (+1,1%** sur les deux dernières décennies. Les importantes variations cycliques des principaux débouchés (travaux publics, agriculture...) ont toutefois entraîné de fortes **irrégularités** dans cette croissance.

La **concentration** des constructeurs de matériels (les 3 premières marques de tracteurs cumulaient la moitié des ventes de véhicules neufs en France en 2010 et un phénomène similaire a pu être constaté dans les autres catégories de matériels) a entraîné une phase de **structuration** des réseaux de distribution. Cette dynamique ne s'est pas limitée à l'accroissement de la taille des entreprises de distribution mais concerne également des éléments moins mesurables comme le renforcement des liens entre les fabricants et leur réseau (échanges de données, formations dédiées, développement de l'outillage spécifique, tentatives de coordination des stratégies commerciales...) ou encore la mise en place d'une nouvelle donne concurrentielle (moins d'intervenants sur un territoire donné mais un renforcement des exigences du marché). Cette évolution a entraîné un fort mouvement de **professionnalisation** des concessionnaires et des autres intervenants du secteur.

En écho à ces mutations sectorielles, les principales évolutions dans la composition de l'emploi concernent :

- **L'accroissement en nombre et en qualité des techniciens** dans la famille de l'atelier. Cette tendance répond à l'évolution des réseaux de distribution et aux besoins croissants de spécialisation des salariés de l'atelier sur les différentes technologies qui entrent dans les spécifications des matériels.
- La progression des effectifs de **technico-commerciaux** au sein de la fonction vente est la conséquence de l'évolution technologique des équipements distribués et de la diffusion des offres de solutions intégrées (installations spécialisées ou dédiées à un usage particulier, stratégies commerciales personnalisées...).
- L'apparition de **profils plus spécialisés dans les fonctions support** résulte pour partie de la diffusion de nouvelles organisations des structures (le schéma d'une entreprise exerçant sur 4 à 6 sites semble constituer un format type) et aussi de la nécessité pour les entreprises de disposer de compétences plus pointues dans les fonctions transversales (juridiques, en gestion et comptabilité, ressources humaines...).

### *L'évolution des profils des salariés s'inscrit dans la durée*

La structure par âge de la population salariée apparaît équilibrée et quasiment équivalente à celle de l'ensemble de la population active. La répartition des effectifs selon le genre est en revanche extrêmement marquée (l'atelier est quasi-exclusivement occupé par du personnel masculin, les fonctions supports par des femmes).

Enfin, le contenu des métiers, par exemple dans les fonctions supports, diffère selon la taille de l'entreprise. Le degré de polyvalence est traditionnellement élevé dans les petites structures.

Le niveau de formation initiale des salariés en poste présente un décalage significatif avec les attentes déclarées par les employeurs pour leurs recrutements. Ainsi, la proportion de mécaniciens titulaires d'un niveau Bac ou Bac pro est de 22% alors que bon nombre d'employeurs (mais aussi des acteurs de la formation initiale et certains fabricants de matériels) estiment que l'évolution des technologies appelle ce niveau de formation. Un constat similaire porte sur les techniciens et le niveau Bac+2 (30% des salariés en poste).

Les évolutions des profils des salariés sont lentes et progressives. Elles découlent principalement de la structuration des entreprises du secteur (hausse de la taille moyenne des unités, développement des réseaux, évolution des relations avec les constructeurs et des procédures d'entretien des matériels...). Cela s'explique aussi par le faible turnover des salariés dans la branche et la stabilité des structures. Ces caractéristiques constituent avec la culture sectorielle des éléments à prendre en compte dans la définition des stratégies de ressources humaines en misant par exemple probablement sur l'évolution des salariés en poste autant que sur l'apport de nouvelles compétences par les flux de recrutement.

Ces évolutions s'inscrivent parfois en décalage avec la culture du secteur : elles peuvent par exemple encourager le développement d'une division du travail difficilement conciliable avec la tradition de la relation personnalisée. En particulier, les différences d'appréhension du métier entre les générations apparaissent relativement fortes.

#### *Des processus de recrutement très empiriques en environnement contraint*

Malgré l'hétérogénéité des acteurs (taille, activités...), les projets de recrutement se concentrent sur les métiers du cœur d'activité : mécaniciens, techniciens, magasiniers-vendeurs et technico-commerciaux. Les entreprises des différents secteurs d'activité rencontrent globalement les mêmes difficultés, renforcées dans certains cas (segments sans formation dédiée, localisation excentrée...).

Les difficultés de recrutement sont élevées et générales à la plupart des métiers à l'exception des fonctions support. Les employeurs évoquent plusieurs causes : le manque d'attrait des formations techniques et des métiers, la méconnaissance ou la mauvaise image du secteur et des entreprises, la localisation des sites...

Au regard de ces contraintes structurelles, le niveau d'exigence des recruteurs apparaît très élevé. Il combine généralement de fortes attentes sur le niveau technique de la formation initiale, et/ou une expérience technique significative, avec une bonne connaissance du secteur. De plus, le savoir-être (engagement personnel fort, orientation client...) est un élément commun et important pour tous les employeurs.

De plus, les canaux de recrutement utilisés par les entreprises correspondent à des moyens très empiriques (réseau personnel ou professionnel, sites internet spécialisés, journaux locaux ou gratuits...).

Les entreprises mènent des actions de communication auprès de cibles de candidats potentiels (collégiens...) et font souvent un important effort de formation, à travers l'accueil d'apprentis ou sous d'autres formes (tutorats...). Enfin, elles adoptent parfois des solutions de contournement qui restent isolées (accompagnement renforcé d'un salarié, recours à des cabinets spécialisés...).

### *Les trajectoires de l'emploi dans la branche : une lente recomposition masquée par d'importants effets de cycle*

Les effectifs de la branche s'inscrivent sur une tendance de long terme de **progression réduite** (+1,1% entre 1993 et 2012), ce qui constitue une performance remarquable dans un contexte de conjoncture dégradée sur la plupart des marchés de fourniture de services aux professionnels.

Cette évolution est toutefois marquée par des **fluctuations de forte amplitude** imputables au caractère extrêmement cyclique des marchés servis (forte variabilité des volumes de production et des prix agricoles, fluctuations de la demande dans les travaux publics et la manutention...). Les variations de l'emploi dans la branche apparaissent nettement plus stables que celles de l'activité, les entreprises parviennent donc à amortir les conséquences des fluctuations des marchés dans leur gestion des effectifs. En particulier, le recours à l'intérim dans les entreprises de la branche est très limité, le personnel intérimaire ne représentant qu'environ 2% des effectifs en équivalents temps-plein.

La croissance des effectifs présente en outre une certaine hétérogénéité selon les activités exercées par les entreprises qui conduit à une **recomposition modérée de la structure de l'emploi** de la branche. Entre 2005 et 2012, l'emploi a ainsi progressé de +2,4% chez les spécialistes de la location, de +0,7% chez les spécialistes de la distribution, tandis que les effectifs reculaient de 2,0% dans les entreprises dont la réparation constitue l'activité principale. Si ces évolutions semblent sans grande conséquence à court terme – elles sont en effet généralement noyées par les effets de conjoncture – elles ont pour conséquence un glissement progressif du centre de gravité de l'activité d'une logique de service de proximité vers un modèle économique reposant davantage sur des logiques partenariales.

### *Les perspectives de l'emploi dans la branche : stabilisation des effectifs à moyen terme*

La capacité des entreprises du secteur à créer de l'emploi repose principalement sur l'évolution de ses principaux déterminants : la croissance des débouchés, les stratégies de diversification des entreprises, enfin, l'évolution de la composition du tissu économique de la branche (réseaux, concentration...).

L'examen des **trajectoires des débouchés** souligne que les perspectives offertes par les principaux marchés servis paraissent insuffisantes pour garantir aux entreprises de la branche la poursuite d'une progression significative et durable des effectifs, tant sur le segment du matériel agricole que des équipements de travaux publics. En effet, les immatriculations de véhicules agricoles ne sont plus orientées à la hausse depuis la phase de reprise du milieu des années 1990 tandis que le marché des équipements de travaux publics s'est fortement redéployé vers la location. Certes, la diversité des prestations réalisées par les entreprises leur permet de lisser les fluctuations de la demande (certains segments comme l'entretien-réparation apparaissent plutôt contracycliques) mais cela ne peut conduire à envisager une évolution de ces déterminants de l'emploi plus favorable qu'au cours des dernières années.

Dans leur grande majorité, les entreprises de la branche interviennent sur un large ensemble de prestations (vente, entretien...) qui font souvent appel à un niveau élevé d'expertise technique. La contrepartie logique de cette étendue des activités prises en charge réside probablement dans le **caractère modéré des vellétés de diversification**. Les réponses à l'enquête menée dans le cadre de cet exercice de GPEC indiquent ainsi que 15% des entreprises procèdent actuellement au développement de nouvelles prestations. Au total, l'engagement des entreprises dans la voie de la diversification concerne essentiellement une structuration de leur offre en solutions intégrées (Full Service, tarification différenciée...).

Enfin, la **structuration du secteur** ne devrait pas s'accompagner de mouvements importants d'effectifs. En effet, le phénomène semble déjà largement avancé : les principaux intervenants (grandes entreprises, réseaux de distributeurs et de réparateurs...) disposent déjà d'un maillage suffisant des territoires qu'ils desservent et ont souvent atteint la taille critique en reprenant des sites de distribution dont l'implantation leur assure une bonne couverture régionale. En outre, les mutations du secteur ne semblent pas de nature à modifier la combinaison productive capital-travail d'une activité qui devrait demeurer fortement intensive en main d'œuvre.

En définitive, l'analyse prospective privilégie un **scénario de stabilité des effectifs** sur le moyen terme à 71 500 salariés en 2018<sup>1</sup>. L'évolution des facteurs de changements auraient moins d'impact sur les effectifs que sur les **contenus des métiers**.

### *Les besoins de main d'œuvre dans la branche : environ 7 000 entrées annuelles, concentrées sur les métiers stratégiques de la branche*

Les besoins de main d'œuvre sont évalués à plus de 6 000 salariés chaque année. Ce résultat est confirmé par l'analyse du turnover des emplois dans la branche et par les déclarations des entreprises à l'enquête menée dans le cadre de ce projet de GPEC.

Ces besoins de main d'œuvre concernent au premier chef les techniciens (2 300 entrées annuelles), les mécaniciens (1 300) et les technico-commerciaux (1 500). Ces trois métiers concentrent près des trois quarts des intentions de recrutement des entreprises de la branche.

Le nombre de départs en retraite est estimé à près de 1 400 départs annuels pour l'ensemble de la branche. Ces départs ne constituent qu'une part minoritaire de l'ensemble des flux sortants de salariés qui répondent également à d'autres motifs (démissions, fins de CDD...). Au total, la stabilité des effectifs à moyen terme permet d'évaluer le nombre total de sorties à un niveau proche du nombre d'entrées.

---

<sup>1</sup> La prolongation des tendances récentes sur les principaux déterminants de l'emploi de la branche conduirait à un scénario « majorant » dont la traduction en termes d'emploi serait une progression modérée des effectifs à 74 000 emplois en 2018. Ce scénario n'est pas privilégié car les hypothèses qui le sous-tendent apparaissent moins probables. De plus, les conséquences sur l'emploi de l'adoption de ce scénario serait extrêmement modestes car l'analyse des flux d'emplois montre que l'essentiel des besoins de main d'œuvre provient d'une logique de renouvellement de personnel.

### Les flux d'emploi selon les métiers

FAMILLE	METIER	Effectifs (2012)	Flux d'emploi Entrées 2012	Projets de recrutement en 2014	Départs en retraite en 2014	Renouveler les personnels	Attirer des candidats
Atelier	Mécanicien(ne) et mécanicien(ne) spécialisé(e)	18 900	2 290	1 466	191		★★
	Technicien(ne)	9 600	1 260	1 856	149		★★★
	Responsable technique / Chef d'atelier	4 800	290	478	294	★★	
	Chauffeur(se) / Livreur(se)	3 400	210	327	62		
Vente	Technico-commercial	9 800	1 490	366	126		★★
	Responsable / chef des ventes	3 300	200	61	49		
	Vendeur(euse) sédentaire	2 300	100	42	3		
Magasin	Magasinier(ère) et magasinier(ère)-vendeur	3 200	410	510	54	★	★
	Responsable / chef de magasin	1 400	80	77	76	★★	
Administratif	Comptable	3 800	230	632	157	★	
	Secrétaire, assistant(e)	1 900	110				
	Directeur(trice) général(e), DAF...	700	40				
	Autres fonctions support (juridique, personnel...)	4 900	300	268	224		★
Autres	Autres métiers, non classés	3 400					
<b>TOTAL</b>		<b>71 600</b>	<b>7 010</b>	<b>6 083</b>	<b>1 385</b>	<b>★</b>	<b>★★</b>

Source : Quadrat-études, 2014

### L'évolution du contenu des métiers face aux mutations des modes de fonctionnement du secteur

Cette partie décrit comment l'évolution des modes de fonctionnement du secteur (concentration des centres de distribution et d'entretien-réparation, élévation de l'intensité technologique des matériels commercialisés, modifications progressives de l'organisation de la filière...) contribue à faire évoluer le contenu des métiers. Elle se concentre sur les métiers stratégiques de la branche qui rassemblent 85% des embauches potentielles.

Les perspectives d'évolution du métier de **mécanicien** apparaissent fortement corrélées à l'intensité des mutations du secteur. En effet, l'adoption de modes de fonctionnement faisant une plus large place à l'orientation client (horaires étendus dans un cadre de prestations de services intégrées...) et, simultanément, l'accroissement significatif de l'intensité technologique des équipements commercialisés contribuent à une élévation substantielle du niveau d'exigence pour ces professionnels tant du point de vue des compétences techniques que des savoir être (disponibilité, rigueur, motivation, culture sectorielle...). Comme les salariés occupant ces emplois apparaissent souvent peu qualifiés au regard des attentes des employeurs (le Bac Pro devient par exemple la norme de recrutement), un effort significatif de formation devra probablement être mené pour les mécaniciens en poste afin de leur permettre d'accompagner l'évolution des technologies et des organisations dans les entreprises. Cet effort devra être conduit dans la durée et pourra concerner à la fois des formations sur le cœur de métier (par les constructeurs, mais aussi par d'autres intervenants) et sur des compétences plus transversales (commerciales, servicielles...).

Les **techniciens** constituent certainement le groupe de professionnels amenés à jouer le rôle le plus important dans l'accompagnement de la transformation du secteur. En effet, leur périmètre d'intervention comporte un volet technique souvent pointu (électronique, informatique, robotique, hydraulique...) et comprend également une forte dimension relationnelle, commerciale ou encore servicielle. Leurs modalités d'intervention font qu'ils apparaissent le plus souvent comme les principaux garants de l'image de l'entreprise, et souvent indirectement de celle du constructeur. Pour ces professionnels, le niveau de diplôme attendu des employeurs est le Bac pro au minimum. Le cumul de deux diplômes techniques cohérents (par exemple, un CAP puis un Bac pro, ou un Bac Pro puis un BTS) constitue souvent un avantage certain aux employeurs qui portent une attention particulière au nombre d'années total de formation technique reçue par les candidats. Métier fortement prisé par les employeurs, les difficultés de recrutement restent élevées dans un contexte

où l'attractivité des formations initiales spécialisées, mais aussi du secteur et des entreprises pose question. Dans ce contexte, l'enjeu essentiel des entreprises de la branche consiste à parvenir à attirer des candidats présentant les qualités nécessaires au développement de leur activité.

Les **technico-commerciaux** ont connu une forte progression de leurs effectifs au cours de la période récente. Cette évolution traduit le déplacement progressif du centre de gravité de l'activité vers davantage de services et de fournitures de solutions intégrées. Les perspectives de recrutement pour ce métier restent extrêmement dynamiques. L'évolution des profils (rajeunissement des personnels, élévation du niveau de diplôme, spécialisation dans un domaine technique ou commercial...) participe de l'évolution de la fonction. Pourtant, les postes demeurent toutefois difficiles à pourvoir car les attentes des employeurs sont fortes sur les volets à la fois techniques et commerciaux. Comme pour les techniciens, la problématique du *sourcing*<sup>2</sup> de candidats se pose de façon aiguë pour les technico-commerciaux.

Les **magasiniers** et les **magasiniers-vendeurs** constituent, avec les responsables de magasin, une famille de métiers spécifique dans cette branche car il n'existe pas de cursus de formation initiale qui conduise précisément aux métiers qui composent cet ensemble. Les salariés en poste sont ainsi souvent d'anciens salariés de l'atelier. L'intégration progressive de nouveaux salariés, parfois diplômés d'un Bac Pro et formés au magasin par l'employeur, tend à faire évoluer le niveau de qualification des magasiniers-vendeurs. Comme tous les métiers rassemblant des compétences techniques et commerciales, les magasiniers-vendeurs sont des postes difficiles à pourvoir, d'autant plus que la fonction devrait continuer à s'enrichir au cours des prochaines années (commercialisation d'équipements de plus en plus technologiques, gestion des stocks plus sophistiquée, développement du volet relationnel et commercial...). C'est probablement sur cette famille de métiers que les processus de formation et de promotion internes prennent tout leur sens.

Enfin, les **fonctions support** vont être amenées à prendre en charge des fonctions plus complexes et les entreprises devront recruter du personnel plus spécialisé (gestion, finances, juridique, informatique, ressources humaines...). Dans ce contexte, un enjeu consiste à structurer les fonctions supports dans les entreprises de taille suffisante et à considérer ces fonctions comme un levier de compétitivité prioritaire. Comme les promotions internes ne pourront pas répondre à l'ensemble des besoins en compétences nouvelles, les employeurs devront être en mesure de repérer les profils adaptés sur le marché du travail et de répondre aux besoins de formation des salariés en poste.

### *Les principaux besoins de formation dans la branche*

D'une façon générale, l'effort de formation est souvent important mais généralement concentré sur les sessions proposées par les constructeurs. Une réflexion sur la pertinence de programmes d'accompagnement de certains salariés ciblés pourrait être engagée, notamment au regard des exigences élevées et multidimensionnelles exprimées par les employeurs. Le tableau suivant reprend les principaux thèmes de formation qui apparaissent prioritaires pour les différents métiers de la branche.

---

<sup>2</sup>Démarche généralement prise en charge par les services de Ressources Humaines ou des prestataires spécialisés visant à identifier des candidats potentiels susceptibles de correspondre aux profils recherchés. Le processus peut concerner des candidats en fin de scolarité, ou bien des salariés en poste, eux-mêmes en interne ou en externe.

**Les principaux besoins de formation selon les métiers**

FAMILLE	METIER	TENDANCE	BESOINS DE FORMATIONS	
			Compétences techniques	Autres compétences
Atelier	Mécanicien(ne) et mécanicien(ne) spécialisé(e)	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>Électricité, électronique, hydraulique, mécanique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>
	Technicien(ne)	↗↗	<ul style="list-style-type: none"> <li>Électromécanique, hydraulique, mécanique, nouvelles technologies, informatique, matériel (nacelle, chariot)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anglais technique</li> </ul>
	Responsable technique / chef d'atelier	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>Électronique, nouvelle technologie, hydraulique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Management des personnes et des générations</li> </ul>
	Chauffeur(se) / livreur(se)	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>CACES</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>
Vente	Technico-commercial(e)	↗↗	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informatique</li> <li>Nouvelles technologies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisation et RH, compétences commerciales</li> </ul>
	Responsable / chef des ventes	→		<ul style="list-style-type: none"> <li>Anglais, management</li> </ul>
	Vendeur(euse) sédentaire	→		<ul style="list-style-type: none"> <li>Techniques de vente, merchandising</li> </ul>
Magasin	Magasinier(ère) et magasinier(ère)-vendeur	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informatique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences commerciales et relationnelles</li> </ul>
	Responsable / chef de magasin	→		<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des stocks, compétences commerciales</li> </ul>
Administratif	Comptable	↗	<ul style="list-style-type: none"> <li>Logiciels de gestion, informatique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anglais</li> <li>Management</li> <li>Marketing</li> </ul>
	Secrétaire, assistant(e)	↘		
	Directeur(trice) général(e), DAF...	↘		
	Autres fonctions support (juridique, RH....)	↗		

**Agir face aux difficultés de recrutement**

Les difficultés de recrutement relèvent en partie de causes profondes et générales (place de l'enseignement technique, attitudes des jeunes générations à l'égard du marché du travail, localisation des entreprises...). Pourtant, l'impact sur le développement des entreprises doit les conduire à reconsidérer leur approche du marché du travail à l'heure où les grandes entreprises développent le concept de "marque employeur" pour attirer les "talents".

Face à ces difficultés, les entreprises agissent souvent de façon trop isolée et peu visible (solutions empiriques...). La réflexion sur des actions concertées doit être approfondie. En particulier, une réflexion sur les viviers de candidats doit être menée à l'échelle de la branche.

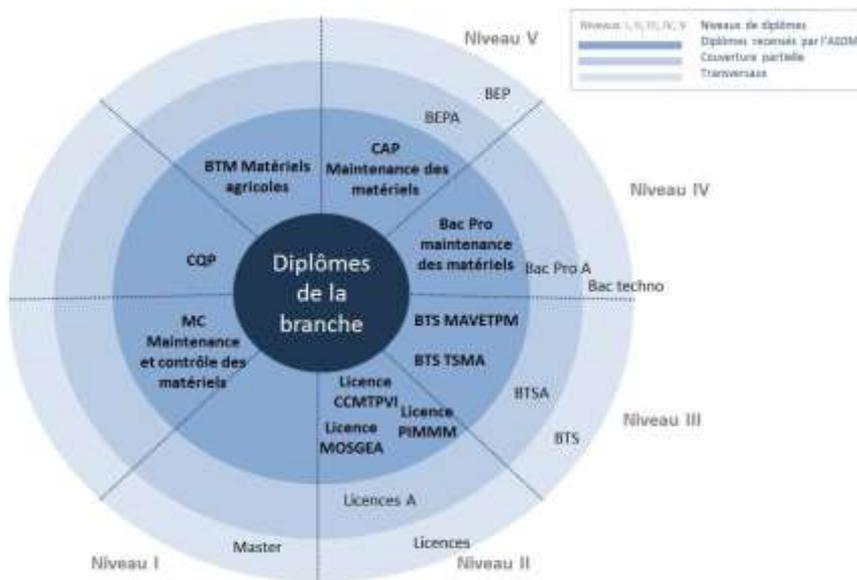
**Des formations dédiées présentes dans tous les spécialités et sur l'ensemble du territoire**

La cartographie de l'appareil de formation initiale présente une dizaine de cursus de formation qui ont vocation à préparer de façon spécifique aux métiers de la branche. L'éventail des formations existantes recouvre l'ensemble des niveaux de formation, du CAP à la licence professionnelle. Par ailleurs, les diplômes ou des options existent pour les trois principales filières présentes dans la branche : la maintenance des matériels agricoles, la maintenance des matériels de travaux publics et de manutention, la maintenance des matériels de parcs et jardins.

Ainsi, le premier niveau de formation (niveau V) est le CAP Maintenance des matériels qui propose une option pour chacun des trois types de matériels. Au niveau IV, un Bac Pro en maintenance des matériels propose également les trois options. Au niveau III, le BTS Techniques et Services en Matériels Agricoles (TSMA) et le BTS en Maintenance et Après-vente des Engins de Travaux Publics et de Manutention (MAVETPM) constituent les deux cursus spécialisés sur les métiers de la branche. Enfin, trois licences professionnelles complètent le premier cercle de la cartographie des formations : la licence pro en Management des organisations Gestionnaire des entreprises de l'agroéquipement (MOSGEA), et les licences pro en Commerce Commercialisation de matériel de travaux publics (CCMTPV) et en Production Industrielle Management en Maintenance des Matériels (PIMMM).

À l'exception de la maintenance des matériels de parcs et jardins pour laquelle on note l'absence de BTS et de licence professionnelle, les filières de formation initiale apparaissent complètes pour la maintenance des matériels agricoles et la maintenance des matériels de travaux publics et de manutention.

**Les formations initiales selon le niveau de diplôme et la proximité avec les métiers exercés dans la branche**



Source : Éducation Nationale, ASDM

**Le maillage des diplômes est relativement bien assuré sur tout le territoire**

La couverture territoriale par l'appareil de formation apparaît au niveau régionale apparaît relativement complète dans chacune des principales filières de formation, au moins jusqu'au niveau Bac. La répartition des effectifs des formations de maintenance des matériels agricoles présente une

légère concentration vers l'Ouest du territoire, de façon assez cohérente de la répartition géographique des zones de production agricole.

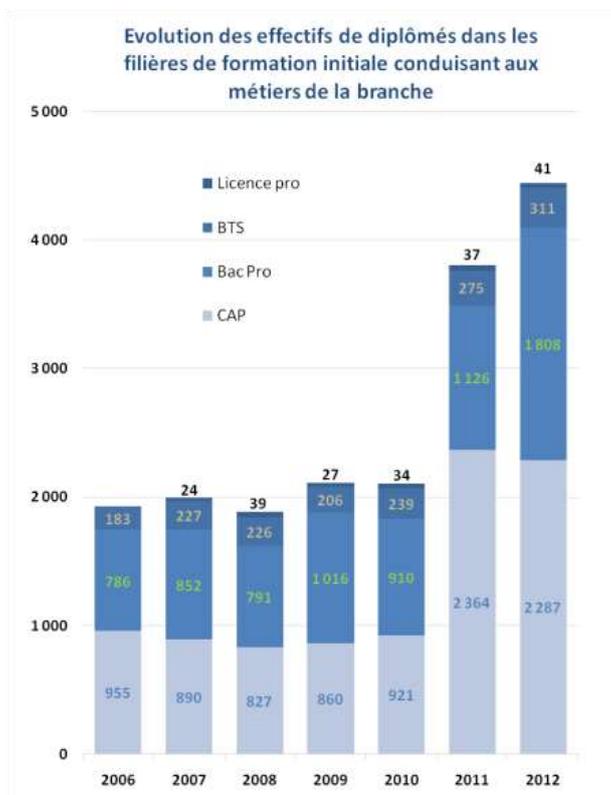
L'offre de diplômes de branche et de chambre des métiers est assez variée, mais les effectifs restent peu nombreux. Ainsi, les effectifs de chacun des deux cursus, Mention Complémentaire et BTM, se résument à une quarantaine de sortants en 2012. Parmi les 9 CQP portés par la branche et ses partenaires sur les trois spécialités, 6 ont formé des élèves en 2012 (pour rarement plus d'une dizaine d'élèves par diplôme).

L'offre de formation initiale adressée aux entreprises du secteur ne se limite pas aux formations recensées dans le premier cercle. Ainsi, des cursus de formation initiale dans des domaines connexes (BTSA génie des entreprises agricoles...) ou plus généraux complètent le tableau des formations susceptibles de conduire les étudiants aux métiers exercés dans les entreprises de la branche.

### *Les effectifs formés sont en progression dans les trois filières de la branche*

L'ASDM, l'Association des Syndicats de la Distribution et de la Maintenance des matériels, recense le nombre de jeunes en formation à partir d'une enquête annuelle auprès des établissements de formation. La dernière vague de cette enquête recense 9 214 jeunes en formation dans la filière à la rentrée 2013.

Le Céreq recense les effectifs diplômés chaque année scolaire dans l'ensemble des filières de formation à partir des données fournies par le ministère de l'éducation nationale. Sur la base des dernières données disponibles, le nombre de diplômés des formations spécifiques s'établit à environ 4 500 en 2012, après 3 900 en 2011.



Source : Céreq, base Reflet, 2014

La progression des effectifs formés concerne principalement les formations de niveaux Bac et post-bac. En particulier, les effectifs de Bac Pro et de BTS augmentent dans l'ensemble des spécialités et l'on constate également une nette progression des contingents d'étudiants dans les trois licences

professionnelles spécifiques à la branche, même si ces derniers cursus admettent des effectifs modestes car elles sont de création récente (respectivement 2005, 2006 et 2011).

Dans cet ensemble, l'augmentation du nombre de diplômés du CAP apparaît toutefois passablement artificielle. En effet, la suppression du BEP Maintenance des véhicules et des matériels coïncide avec un mouvement à la hausse dans les autres diplômes, même si la corrélation ne peut-être établie car, d'une part, les cohortes d'étudiants sont différentes et d'autre part, le BEP intégrait un éventail de spécialités plus large.

### *L'apprentissage est jugé nécessaire à la formation pour les métiers de l'atelier ; mais les professionnels émettent davantage de réserves sur la performance du dispositif*

L'apprentissage est largement ancré dans la culture de la branche et la plupart des employeurs estiment que le dispositif est nécessaire à l'intégration dans les entreprises. En 2012, 33% des élèves du périmètre préparaient leur diplôme en apprentissage et la formule concerne principalement les métiers de l'atelier.

Toutefois, les employeurs se déclarent de moins en moins satisfaits des apprentis : 32% des employeurs déclarent que la formation des apprentis est inadaptée aux besoins de l'entreprise du fait notamment des contraintes réglementaires sur leur périmètre d'intervention, 70% jugent que les apprentis sont insuffisamment motivés. Ces éléments plaident pour un approfondissement de la réflexion sur les conditions de mise en œuvre du dispositif dans les entreprises du secteur.

### *L'insertion professionnelle dépend fortement du niveau de diplôme*

Le niveau de diplôme des salariés exerçant dans la branche tend à s'élever, même si le mouvement peut apparaître assez lent. Parallèlement, le niveau de technicité attendu pour les métiers de l'atelier augmente et plaide pour un allongement des cursus de formation. Ce décalage croissant, que l'on constate dans la plupart des activités économiques qui sont soumises à des évolutions technologiques et organisationnelles significatives, est souligné par les performances des formations en termes d'insertion sur le marché du travail.

Ainsi, si l'insertion des titulaires d'un CAP est très difficile, l'embauche est presque automatique à partir du BTS. Les résultats de l'enquête menée auprès des entreprises dans le cadre de ce projet indiquent en outre que, pour 34% des entreprises, des diplômes élevés de type BTS ou Licence Pro deviennent indispensables pour pouvoir exercer.

Face à ce décalage, la proportion d'élèves continuant leurs études à la suite d'un premier diplôme apparaît modeste, selon les chefs d'établissements rencontrés, seuls un quart des diplômés d'un CAP poursuivraient leurs études vers un Bac Pro tandis qu'environ 40% s'orienteraient vers d'autres filières. La poursuite des bacheliers professionnels de l'option maintenance des matériels agricoles vers le BTS serait sensiblement plus fréquente.

Il semble admis par les recruteurs et les organismes de formation que cette déperdition significative serait due à l'amplitude des écarts de niveau entre le CAP et le Bac Pro d'une part, le Bac Pro et le BTS, d'autre part.

### *Les retours des recruteurs sur les cursus de formation initiale*

Les BTS et les Licences Pro sont très appréciés des employeurs. Selon leurs déclarations, ces formations apportent des compétences logiques et humaines qui complètent les connaissances techniques d'un Bac Pro. Pour les employeurs, l'enchaînement Bac Pro – BTS est la formule optimale pour les métiers techniques. Dans ces cursus, les étudiants pensent parfois être formés pour des fonctions d'encadrant, ce qui peut parfois entraîner un décalage entre le candidat et l'employeur

quant au périmètre de la mission confiée. Enfin, la faiblesse des effectifs des licences nuit à leur visibilité.

Les Bac Pro répondent également plutôt correctement aux attentes des recruteurs potentiels. Les élèves sont motivés, le contenu des cours est adapté aux besoins des entreprises malgré un problème d'actualisation technologique et un temps jugé trop faible consacré aux enseignements techniques.

Les titulaires du CAP sont en revanche jugés d'un niveau technique trop faible, le contenu de leur formation ne couvrirait que 15 à 20% des tâches réalisées dans l'atelier. Les élèves sont en outre considérés comme immatures et souvent peu motivés, ce qui provient souvent d'un choix d'orientation réalisé par défaut.

De façon générale, les employeurs relèvent des lacunes en électricité, en électronique ainsi qu'en anglais. Pour les métiers de la vente, les compétences relationnelles et commerciales doivent également être renforcées.

Les diplômes de branche et de chambre sont appréciés, mais souffrent d'un manque de visibilité. Ils contribuent à un gain de maturité et de technique notable. Toutefois, l'élévation du niveau attendu de qualification des candidats pourrait réduire l'appétence des employeurs pour la mention complémentaire et le BTM. Enfin, les entreprises considèrent que les CQP apportent des compétences techniques sur des sujets précis, et sont donc valorisés par les recruteurs opérant dans des domaines ciblés ou spécialisés.

### *Les entreprises de la branche devraient embaucher plus de 2 000 jeunes diplômés chaque année*

L'analyse prospective des perspectives de recrutement dans le périmètre de la branche conduit à une projection des besoins de main d'œuvre. Les besoins des entreprises sont estimés à 3 210 recrutements annuels dans le secteur de la maintenance de matériel agricole (dont environ un tiers dans la maintenance de matériel de parc et jardins), à 3 130 dans le matériel de travaux public et de manutention. Au total, en incluant les activités qui n'ont pas pu être classées dans ces deux activités, le total des embauches annuelles s'établit, conformément à l'estimation du taux d'entrée dans la branche, à environ 7 000 unités. En se basant sur la structure par âge des embauches des dernières années, 30% de ces embauches concerneraient des débutants soit un besoin d'environ 2 000 jeunes par an. En termes de métiers, les recrutements de jeunes de moins de 26 ans porteraient massivement sur des profils de mécaniciens (62% des embauches), de magasiniers (57%) et de commerciaux (38%).

L'examen des écarts entre les profils des candidats et les besoins des entreprises a été réalisé en rapprochant la structure par diplômes des recrutements effectués dans les entreprises (estimée à partir des réponses à l'enquête menée dans le cadre de cette étude) avec la composition des diplômés. Cet examen comparatif souligne un décalage important entre les flux de diplômés (une forte proportion de CAP) et les besoins de recrutement des entreprises (une part importante de BTS). Un certain équilibre quantitatif semble davantage prévaloir entre les besoins des employeurs et les effectifs des cohortes formées pour les bac professionnels.

Au regard du caractère prééminent de ce décalage sur la structure des diplômes, les tensions régionales apparaissent modérées. Toutefois, si les établissements de formation initiale assurent un bon maillage du territoire, quelques tensions subsistent : dans l'Ouest pour le secteur du machinisme agricole, en Île-de-France dans la filière des travaux publics et de la manutention.

### *Un fort engagement dans la formation continue, dont le contenu reste très marquée par la culture technique*

Les entreprises considèrent majoritairement la formation continue comme une composante indispensable de l'adaptation des compétences des salariés aux évolutions des conditions d'exercice des métiers de la branche (technologiques, réglementaires, environnementales...).

En 2012, environ 25 800 actions de formation ont été menées dans la branche, ce qui correspond à un taux d'accès à la formation de 35%, conforme à ce que l'on peut constater dans des secteurs d'intensité technologique comparable. En 2012, 10 800 actions de formation ont été menées par des entreprises de la maintenance de matériel agricole ou de parcs et jardins, 14 400 de la filière de la maintenance de matériel de travaux publics et de manutention. De façon traditionnelle, les seniors, les femmes, les ouvriers et les professions intermédiaires ont un accès plus restreint à la formation continue.

L'évolution technologique rapide des équipements rend nécessaires des remises à niveau fréquentes. Aussi, près de la moitié des formations réalisées dans le secteur de la maintenance de matériel agricole et de parcs et jardins sont à composante technique ou technologique. Une fraction significative de la mise à niveau des compétences techniques est réalisée grâce aux formations délivrées par les constructeurs. Pour 7 employeurs sur 10, ces formations constructeurs sont de bonne qualité, mais 4 sur 10 estiment qu'elles prennent trop de temps. Le poids important de ces formations constructeurs souligne l'importance des relations de filière sur le développement de la compétitivité des différents intervenants.

### *Les axes de déploiement d'actions pour le développement de l'emploi et des compétences*

Les propositions d'actions portent sur trois volets : celles qui portent principalement sur la formation initiale, ensuite sur la formation continue, enfin, un troisième temps est consacré aux actions qui concernent directement les stratégies de gestion de ressources humaines et la politique de recrutement des entreprises.

#### *Au regard de la formation initiale*

Les principaux axes d'actions portant sur la formation initiale peuvent être résumés dans les points suivants :

- **Encourager l'élévation du niveau de formation initiale** : limiter la proportion de jeunes sortant diplômés d'un seul CAP sans poursuite d'études, contribuer à améliorer la coordination des programmes entre les niveaux de formation afin de faciliter la poursuite d'études...
- **Adapter le contenu des formations existantes** en fonction des retours des entreprises (électricité, anglais technique...), favoriser et encourager les partenariats écoles-entreprises (participations aux enseignements, offres de stages, mise à disposition de matériel ou d'équipements...
- **Promouvoir la filière de formation** : améliorer la visibilité des diplômes complémentaires et encourager leur fréquentation par des actifs expérimentés, favoriser la concentration des diplômes au sein des mêmes établissements, améliorer la visibilité des filières en concentrant les actions de communication sur quelques pôles moteurs...
- **Revisiter l'apprentissage** : ajuster le système d'apprentissage vers les diplômes de niveau supérieur, systématiser l'apprentissage en Bac Pro, accompagner les entreprises pour améliorer la qualité du tutorat...

### *Au regard de la formation continue*

Dans un environnement pressé par la réforme de la formation professionnelle, les axes d'actions ayant trait à la formation continue peuvent être synthétisés à partir des éléments suivants :

- **Accompagner la réforme de la formation professionnelle** : favoriser les formations certifiantes ou diplômantes, monter des programmes formalisés destinés à des publics éloignés de l'emploi ou en reconversion éligibles aux financements transverses,
- **Garantir l'actualisation des compétences en maîtrisant les budgets** : encourager le maintien de l'effort de formation consacré à la mise à jour des compétences techniques, mettre en place un programme d'optimisation des dépenses de formation, réorganisation des sessions de formation (interentreprises, moyens techniques, sessions clés en main à prix négociés...) pour obtenir des conditions opérationnelles plus favorables, définir les domaines d'application du e-learning...
- **Poursuivre la diffusion des formations transversales et/ou non techniques** et veiller à ce que les entreprises conservent des budgets pour accompagner les projets de mobilité interne horizontale (changement de fonctions...) et verticale (promotions...).

### *À l'égard des stratégies de gestion des ressources humaines et des politiques de recrutement*

Si l'engagement de la branche professionnelle dans l'orientation de la politique de formation (initiale et continue) est essentiel, c'est bien au niveau des entreprises que s'exercent les stratégies d'emploi susceptibles de faire évoluer les modes de fonctionnement du secteur. Dans ce contexte, les mesures d'accompagnement du développement de véritables stratégies de ressources humaines sont les suivantes :

- **Recourir à des moyens de recrutement moins empiriques et élargir le *sourcing*** des candidats : qualité de la présence sur internet en orientant les contenus vers les candidats, développer les partenariats avec les écoles pour donner une meilleure visibilité au secteur et systématiser les processus de recrutement, expérimenter le recours à des spécialistes du recrutement...
- **Inciter à la mise en place de parcours d'intégration dans les entreprises** : parce que l'intégration ne se limite pas au recrutement, la formalisation de parcours d'intégration pourrait être soutenue (outillage RH...) tant à destination des jeunes recrues que des nouveaux salariés arrivant d'autres secteurs.
- **Définir des plans de formation et favoriser la mobilité interne** : dans cette filière où le turnover est faible, la fidélisation des collaborateurs est un angle pertinent de renforcement des compétences. Un moyen de fidéliser les employés est de définir des plans de carrière précis, formalisés lors d'un processus formalisé d'entretiens et d'encourager la mobilité interne. Ces conclusions peuvent également servir de base à l'élaboration du programme de formations du salarié nécessaires pour réaliser la mobilité (passerelles...).
- **Outiller les entreprises pour la gestion des ressources humaines** : pour assurer la diffusion de ces pratiques au sein des entreprises, la branche pourrait contribuer à mettre à disposition des employeurs une documentation orientée « outils » sur les dispositifs de ressources humaines (guides d'entretien-type, documents de suivi du plan de formation, parcours d'intégration, passerelles métiers...).

# I. État des lieux de l'emploi par secteur d'activité

L'état des lieux de l'emploi est présenté en quatre volets. Le premier est consacré à l'analyse de la composition de l'emploi selon les activités et les secteurs entrant dans le périmètre de la branche. Il s'appuie sur les statistiques publiques (Enquête Emploi, DADS...) pour estimer la composition de l'emploi pour les principaux métiers rencontrés dans la branche.

Le second volet porte sur les trajectoires de l'emploi. Les évolutions sont examinées selon plusieurs approches, notamment selon les secteurs d'activités et les familles de métiers. L'examen de ces évolutions vise à mettre en évidence les mutations de la composition de l'emploi susceptibles d'orienter les stratégies de GPEC de la branche.

Le troisième volet de l'état des lieux est consacré à l'examen des profils des salariés et fournit les premiers éléments d'analyse des évolutions des métiers qui seront largement complétés dans les phases suivantes de l'étude.

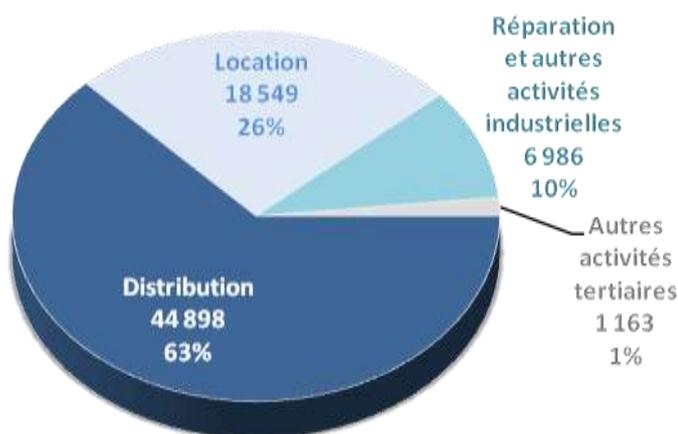
Enfin, un quatrième volet porte sur l'examen des flux d'emploi et plus particulièrement sur les recrutements réalisés par les entreprises de la branche. Comme pour la partie précédente, ce volet constitue une première approche statique de l'analyse des stratégies d'emploi des entreprises qui font l'objet des phases suivantes de l'étude.

## 1. Analyse de la composition de l'emploi

### *Le périmètre de la branche*

Selon le recensement du Ministère du travail réalisé à partir des DADS actualisé à partir des données de l'Insee et de l'Acoss, la branche SDLM rassemble 5 565 entreprises en 2012.

### Répartition des effectifs selon la dominante de l'activité principale exercée



Source : Agefos-PME, 2012

Environ 3 000 entreprises ont une activité principale de distribution (matériel agricole, machines pour le BTP...) ; environ 1 200 de location et 1 200 de réparation. S'ajoutent environ 200 entreprises aux activités diverses. Toutefois, d'une façon générale, les prestations sont souvent fortement imbriquées et cette segmentation reste indicative.

Ces entreprises emploient collectivement 71 600 salariés. La taille moyenne est de 15 salariés par entreprise dans la distribution et la location, 6 dans la réparation.

### Composition de l'emploi de la branche SDLM par secteur NAF en 2012

NAF	Libellé du secteur	Nombre d'entreprises	Effectif 2012
4661Z	Commerce de gros de matériel agricole	2 029	30 510
7732Z	Location de machines et équipements pour la construction	807	15 539
4663Z	Comm. de gros de machines pour l'extraction, construction et génie civil	478	8 127
3312Z	Réparation de machines et équipements mécaniques	958	4 975
4669B	Commerce de gros de fournitures et équipements industriels divers	263	4 972
7739Z	Location d'autres machines, équipements et biens matériels n.c.a.	198	1 669
2830Z	Fabrication de machines agricoles et forestières	102	1 209
4399Z	Location avec opérateur de matériel de construction	53	954
6420Z	Activités des sociétés holding	127	598
4752A	Commerce de détail de quincaillerie en petites surfaces (<400 m <sup>2</sup> )	110	392
4752B	Commerce de détail de quincaillerie en grandes surfaces (>400 m <sup>2</sup> )	40	343
7731Z	Location et location-bail de machines et équipements agricoles	41	213
7010Z	Activités des sièges sociaux	16	155
7729Z	Location et location-bail d'autres biens personnels et domestiques	42	154
4662Z	Commerce de gros de machines-outils	18	151
	Autres activités	283	1 635
	<b>Ensemble</b>	<b>5 565</b>	<b>71 596</b>

Source : Traitements Quadrat-études sur données Agefos-PME, 2012

### La nomenclature d'activités et le périmètre de la Convention Collective

La correspondance entre le périmètre d'application de la Convention Collective et les activités est tirée de l'exploitation des DADS pour l'année 2010. Ce rapprochement de nomenclatures est nécessaire pour pouvoir examiner les trajectoires de l'emploi et analyser la composition de l'emploi selon les métiers, ces différentes sources n'étant disponibles qu'au niveau des nomenclatures d'activités utilisées dans les sources publiques. Cette procédure assure la cohérence avec les données Agefomat de 2012.

10 principaux codes NAF présents dans cet IDCC (en % des salariés présents au 31/12/2010)		Répartition des salariés de cet IDCC
4661Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) de matériel agricole	41,9
7732Z	Location de machines et équipements pour la construction	19,4
4663Z	Commerce de gros de machines pour l'extraction, la construction et GC	8,6
3312Z	Réparation de machines et équipements mécaniques	5,7
4669B	Commerce de gros de fournitures et équipements industriels divers	5,2
7739Z	Location d'autres machines, équipements et biens matériels n.c.a.	3,9
2830Z	Fabrication de machines agricoles et forestières	1,7
4399E	Location avec opérateur de matériel de construction	1,3
4752B	Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en gdes surfaces	1,0
0220Z	Exploitation forestière	0,9
Total cumulé des 10 principaux codes NAF		89,6

Source : DADS, 2010

Dix principaux codes NAF où cet IDCC est le plus présent (en % des salariés présents au 31/12/2010)		Poids de l'IDCC dans chaque secteur d'activité
4661Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) de matériel agricole	82,4
7732Z	Location de machines et équipements pour la construction	80,5
4663Z	Commerce de gros de machines pour l'extraction, la construction et GC	50,1
7739Z	Location d'autres machines, équipements et biens matériels n.c.a.	27,7
4399E	Location avec opérateur de matériel de construction	21,9
7731Z	Location et location-bail de machines et équipements agricoles	19,9
3312Z	Réparation de machines et équipements mécaniques	14,7
0220Z	Exploitation forestière	12,8
3317Z	Réparation et maintenance d'autres équipements de transport	9,0
2830Z	Fabrication de machines agricoles et forestières	7,9

Source : DADS, 2010

L'examen de ces tables de passage indique notamment que la couverture par la Convention Collective de plusieurs activités économiques (46.63Z par exemple, ainsi que la plupart des activités de location) n'est que très partielle.

### Les effectifs de la branche selon les secteurs d'activités

L'estimation des effectifs est réalisée à partir du croisement entre le code d'activité et le statut juridique de l'employeur. Elle s'appuie sur les données de l'enquête Emploi 2012 et la procédure de redressement tirée de l'analyse des DADS de 2010. Ces calculs ont été également réalisés pour les années 2008 à 2011 afin de contrôler la stabilité des estimations.

	Matériel de travaux publics et de manutention	Matériel agricole	Matériel de parcs et jardins (**)	Artisans (*)
Estimation du nombre de salariés concernés	32 000	34 000		2 000-4 000

(\*) Au sens du statut juridique des structures employeurs  
 (\*\*) Le SMJ évalue à 11 000 les salariés du secteur spécialisé dans le matériel de parcs et jardins.  
 Source : traitements Quadrat-études sur données Insee, Enquête Emploi, 2012

Pour le matériel agricole et le matériel de parcs et jardins :

- 46.61Z Commerce de gros de matériel agricole (32 500 salariés)
- 28.30Z Fabrication de machines agricoles et forestières (1 600)
- 77.31Z Location et location-bail de machines et équipements agricoles (<1 000)

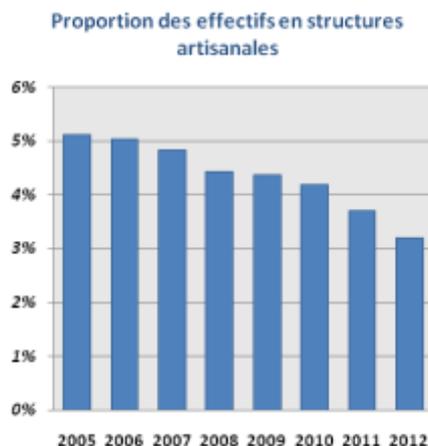
Pour le matériel de travaux publics et de manutention :

- 77.32Z Location et location-bail de machines et équipements pour la construction (16 000)
- 46.63Z Commerce de gros de machines pour l'extraction, la construction et le génie civil (6 500)
- 33.12Z Réparation de machines et équipements mécaniques (5 500)
- 77.39Z Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels n.c.a. (3 200)
- 43.99E Location avec opérateur de matériel de construction (< 1 000)

- 33.17Z Réparation et maintenance d'autres équipements de transport (<1 000)

Pour les entreprises artisanales, l'estimation s'appuie sur le statut juridique de l'employeur. La proportion d'artisans est la plus élevée dans les secteurs de la réparation. Cette proportion s'inscrit en forte diminution sur les dernières années.

La plupart des entreprises de la FNAR qui ont été interrogées dans le cadre de cette étude exercent désormais sous un statut de société (SARL ou SAS). Il n'est donc désormais plus possible de les identifier dans les statistiques.

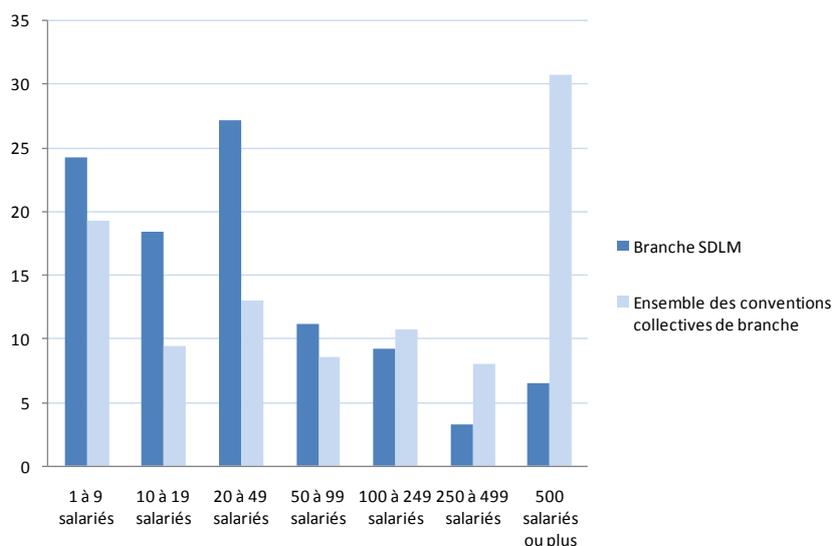


Source : traitements Quadrat-études, sur données de l'enquête emploi 2010 à 2012

### Les structures intervenant dans la branche

La branche est composée d'une large majorité de petites structures et on dénombre une proportion importante d'entreprises familiales. Cette répartition des effectifs n'est toutefois pas exceptionnelle dans le tissu économique français. Si l'on compte quelques entreprises majeures, de plusieurs centaines de salariés, notamment dans la location de matériel de travaux publics, la spécificité de la branche tient principalement au faible poids des effectifs dans les grandes entreprises.

### Répartition des effectifs selon la taille des entreprises employeurs



Source : DADS, 2010

Pourtant, la dynamique de concentration existe : la taille moyenne des établissements a progressé de 20% entre 1995 et 2010 dans la distribution de matériel agricole et de 30% dans le commerce de matériel de travaux publics, et encore cette concentration est mesurée au niveau des établissements. Elle serait encore plus forte au niveau des entreprises.

Les différents secteurs présentent quelques spécificités décrites dans le tableau suivant :

	Matériel de TP et de manutention	Matériel agricole	Matériel de parcs et jardins	Artisans
Structures	Une proportion toujours importante d'entreprises <b>familiales</b> (2 <sup>ème</sup> voire 3 <sup>ème</sup> génération).	Une proportion importante d'entreprises <b>familiales</b> . Les réseaux se structurent (concessions multi-sites, spécialisation de certains sites...).	Une forte proportion de structures <b>familiales</b> . Pour les entreprises les plus anciennes, l'évolution du <b>portefeuille</b> des produits commercialisés a souvent été importante.	Fort ancrage de la <b>culture artisanale</b> (importance des règles de l'art, de l'approche personnalisée des prestations et des relations de travail...). Toutefois, une part importante des entreprises a évolué vers des statuts de sociétés (SarL, SAS...).
Fournisseurs	Généralement <b>multimarques</b> avec un lien souvent assez fort avec les fabricants des gros équipements.	Concessionnaires mono-marques pour les automoteurs. Un nombre élevé de fournisseurs pour les autres produits commercialisés.	Malgré la présence de concessionnaires sur la vente de matériel, le nombre de fournisseurs est souvent <b>élevé</b> compte tenu de la <b>diversité</b> des produits proposés.	Coexistence de contrats de concession et d'un portefeuille diversifié de fournisseurs.
Clients	Entreprises, professionnels, artisans, collectivités territoriales, particuliers (minoritaires)	Agriculteurs, entrepreneurs de travaux agricoles, groupements d'agriculteurs...	Une proportion généralement majoritaire des ventes est réalisée à destination des <b>particuliers</b> .	Agriculteurs exerçant souvent dans des filières nécessitant un équipement spécialisé (viticulture, production laitière...).
Activités	<b>Location</b> en croissance (longue durée...) Logique <b>servicielle</b> intensive (interventions rapides...)	Développement des stratégies de services et d'accompagnement. Développement de l'expertise technique avec des machines et équipements de plus en plus innovants. Logique de <b>solutions globales</b> souvent <b>personnalisées</b> (interventions sur site...).	Logique <b>servicielle</b> prépondérante, notamment pour se différencier des enseignes grand public.	La réparation et la vente restent majoritaires. Forte implication dans la <b>conception et l'installation</b> des équipements.

### La composition de l'emploi selon les métiers

Le dénombrement des effectifs selon la nomenclature des métiers de la branche montre que la définition des familles des métiers correspond étroitement aux organisations des entreprises. Ainsi, le premier niveau de segmentation (les familles de métiers) apparaît passablement transversal à l'ensemble des activités de la branche et aux différentes tranches de taille d'entreprises.

#### La construction de la nomenclature des métiers pour l'étude GPEC

*La construction de la nomenclature des métiers a été réalisée en visant son opérabilité du point de vue de l'analyse de la trajectoire des métiers de la branche et de la mise en place d'une démarche de GPEC.*

*En particulier, son objectif n'est pas de se substituer aux autres segmentations des métiers qui ont d'autres objectifs comme la classification des emplois de la branche ou les catégories socioprofessionnelles. Elle s'appuie largement sur l'analyse des entretiens (enquête B) menés lors de cette première phase de l'étude.*

*La construction d'une table de passage avec les catégories socioprofessionnelles (près de 200 différentes sont recensées dans la branche) permet les analyses de l'emploi (trajectoires des métiers, évolutions des profils des salariés...) présentées dans cette première phase de l'étude.*

Un degré assez important de polyvalence réduit la netteté des frontières entre les métiers (secrétaire et comptable, dirigeant et commercial...) dans les petites structures sans remettre en question cette typologie.

#### Estimation des effectifs par métier de la nomenclature en 2012

FAMILLE	METIER	Effectifs (2012)	en % des effectifs
<b>Atelier (51%)</b>	Mécanicien(ne) et mécanicien(ne) spécialisé(e)	18 900	26%
	Technicien(ne)	9 600	13%
	Responsable technique / Chef d'atelier	4 800	7%
	Chauffeur(se) / Livreur(se)	3 400	5%
<b>Vente (22%)</b>	Technico-commercial(e) hors VRP non salariés	9 800	14%
	Responsable / chef des ventes	3 300	5%
	Vendeur(euse) sédentaire	2 300	3%
<b>Magasin (6%)</b>	Magasinier(ère) et magasinier(ère)-vendeur	3 200	4%
	Responsable / chef de magasin	1 400	2%
<b>Administratif (16%)</b>	Comptable	3 800	5%
	Secrétaire, assistant(e)	1 900	3%
	Directeur(trice) général(e), DAF...	700	1%
	Autres fonctions support (juridique, personnel...)	4 900	7%
Autres	Autres métiers, non classés	3 400	5%
<b>TOTAL</b>		<b>71 600</b>	<b>100%</b>

Source : traitements Quadrat-études sur données Insee, Enquête Emploi, 2012 et 2011

### **La distinction entre mécaniciens et techniciens : un point clé dans la compréhension de l'évolution de la composition de l'emploi**

Cet examen est une nécessité pour traduire certaines évolutions des organisations. En effet, même si les deux notions recouvrent des situations qui se superposent fréquemment dans les entreprises, elles permettent d'illustrer les évolutions des métiers dans la branche. En effet, le terme mécanicien est plutôt utilisé pour mettre en avant la pluridisciplinarité et l'expérience de l'intervenant, tandis que le terme technicien correspond plutôt au souhait de valoriser une spécialité, éventuellement sur une technique non mécanique (électrique...). Les opinions des employeurs traduisent néanmoins une forte hétérogénéité de points de vue sur cette question. Elles peuvent être résumées par un discours dont les traits saillants sont les suivants :

**L'expression « technicien » participe à la modernisation du métier.** Les entreprises qui parlent volontairement de techniciens (à la place de mécaniciens) parce que, d'une part, l'expression mécanicien ne participe pas à la modernisation de l'activité, et d'autre part, il est plus valorisant de parler de techniciens.

**Mécanicien : un métier clair et précis.** Les entreprises qui confondent les deux appellations, et qui voient dans l'expression mécanicien un contenu de métier plus précis et plus clair. Le terme technicien apparaît large et plusieurs spécialisations lui sont attribuées dans des domaines bien différents.

**Mécaniciens et techniciens : deux métiers distincts.** Les entreprises qui établissent clairement une différence, en fonction des diplômes, des contenus des métiers (différence humaine) et du savoir-être.

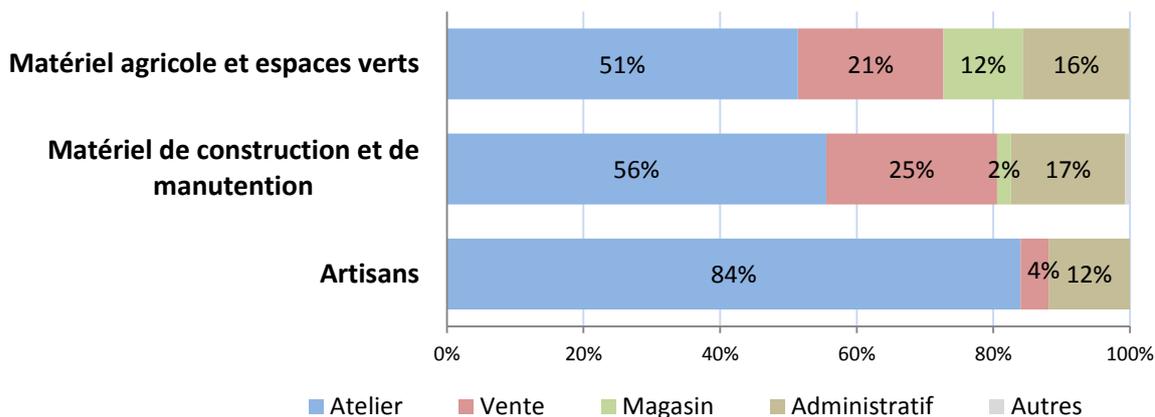
**Mécanicien : un métier amené à disparaître.** Les entreprises qui estiment qu'avec l'évolution des technologies et l'inflation des diplômes, le métier de mécanicien tend à se transformer vers celui de technicien.

### *La composition de l'emploi selon l'activité principale de l'entreprise*

Une assez forte homogénéité de la structure des emplois selon l'activité :

- La famille **Atelier** représente 51% des effectifs de la branche et rassemble plusieurs des métiers emblématiques de la branche (mécaniciens spécialisés dans le matériel agricole, de manutention, de motoculture...).
- La famille **Vente** rassemble 22% des effectifs de la branche et représente une part des emplois nettement plus faible chez les artisans.
- La famille **Magasin** (6% des effectifs) compte davantage de salariés chez les distributeurs de matériel agricole et de matériel de parcs et jardins.
- Les fonctions **Supports** (16%) présentent un poids assez constant dans les différentes spécialités.

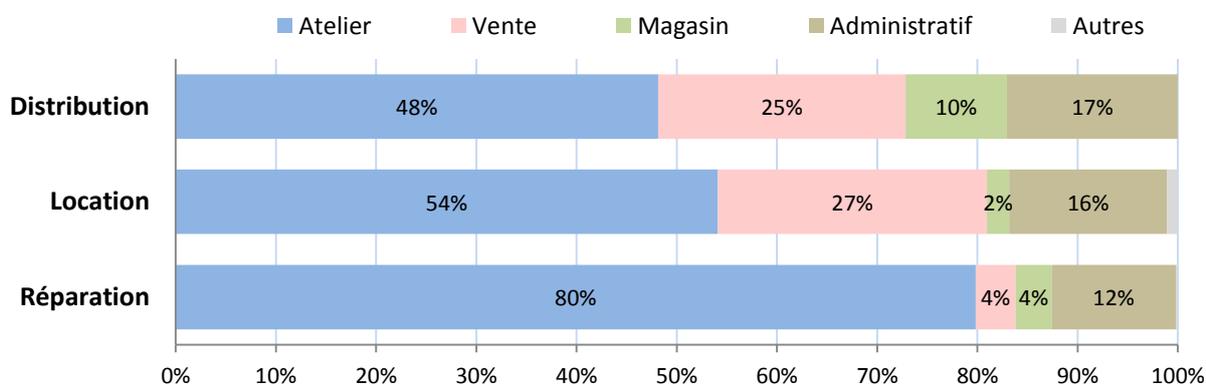
### Répartition des effectifs selon la catégorie d'entreprises



Une assez forte homogénéité de la structure des emplois selon l'activité :

- La famille de l'atelier reste majoritaire dans la plupart des activités et souligne notamment la forte intégration de la réparation dans l'activité des distributeurs et des loueurs.
- D'un point de vue d'une GPEC, cette convergence semble valider l'option consistant à adopter une approche commune des perspectives des métiers.

### Répartition des effectifs selon l'activité principale des entreprises

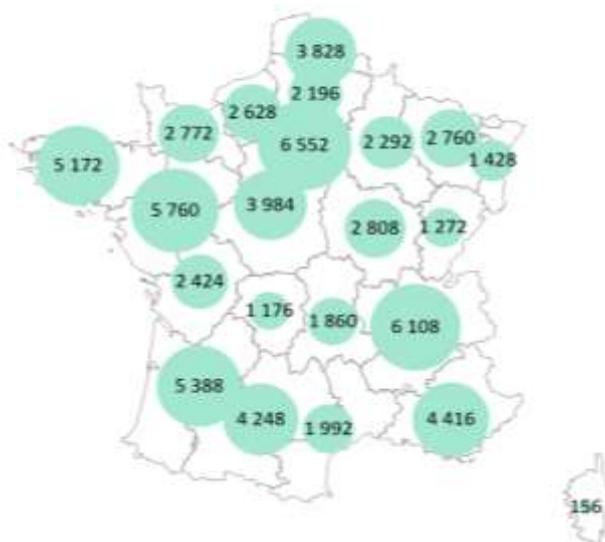


### La répartition régionale de l'emploi

La localisation géographique des effectifs souligne une répartition relativement équilibrée sur l'ensemble du territoire. En effet, l'indice de concentration géographique des effectifs de la branche (0,12) est inférieur à ce même indicateur calculé pour l'emploi total (0,15). Or, ce dernier constitue plutôt un minorant pour évaluer la concentration d'une activité.

Quelques pôles de concentration existent néanmoins, notamment dans l'Ouest, le Sud-ouest (pour le matériel agricole), le Nord ainsi que la grande périphérie de l'Île-de-France (pour le matériel de travaux publics).

Effectifs de la branche SDLM par région (2010)



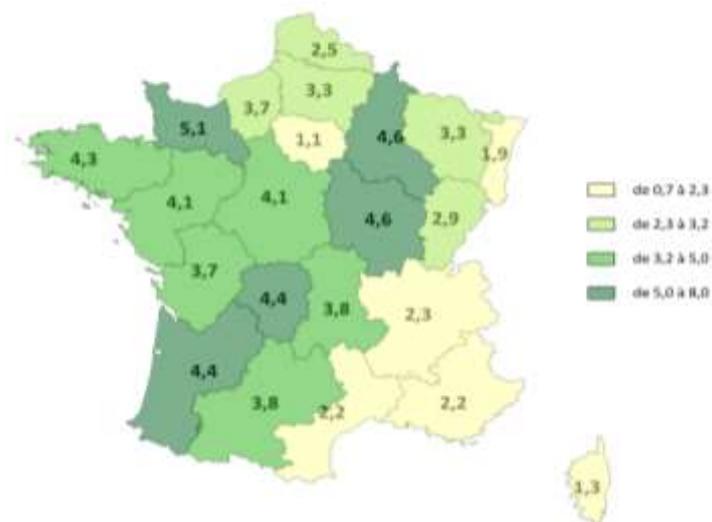
Source : DADS 2010, traitements Quadrat-études

L'indicateur de spécialisation des territoires est calculé comme le ratio entre la part de l'emploi sectoriel dans un territoire et la part calculée pour le territoire de référence (France entière).

La branche SDLM rassemble en moyenne sur la France métropolitaine 2,8 emplois sur 1 000. L'indicateur de spécialisation atteint ses valeurs maximales en Basse-Normandie, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Aquitaine et Limousin, régions dans lesquelles la part de l'emploi du machinisme agricole dans l'ensemble de la branche est également la plus élevée.

L'analyse des trajectoires territoriales des effectifs de la branche pourra s'enrichir chaque année de l'exploitation des DADS proposée par la DARES. Ce matériau est actuellement trop récent puisque seules les années 2009 et 2010 sont disponibles à ce niveau de segmentation<sup>3</sup>.

Indicateur de spécialisation par région



<sup>3</sup> La DARES programme pour avril 2015 la publication des Portraits statistiques des principales conventions collectives de branche de 2012.

### *Principaux résultats de l'analyse de la composition de l'emploi :*

- Une forte proportion de **structures familiales**.
- Le caractère prépondérant des **stratégies de qualité de service**. Les entreprises de la branche proposent généralement un ensemble de **prestations complémentaires** (vente, entretien, location...).
- La branche ne couvre qu'une partie des entreprises qui interviennent dans le champ concurrentiel. Il existe en effet d'autres acteurs susceptibles de proposer une approche différente des marchés servis, par exemple dans le secteur du matériel de parcs et jardins. L'intensité de la concurrence est toutefois limitée dans les spécialités où existent peu de formes alternatives de distribution, en témoigne la stabilité des structures.
- En dépit des différences importantes dans le positionnement des entreprises (distribution vs réparation, matériel agricole vs matériel de TP, sociétés vs entreprises artisanales...), la branche présente une assez forte **homogénéité** dans la **composition** des emplois.
- Cette organisation s'articule autour d'un **nombre limité de métiers stratégiques** : mécaniciens et techniciens, chefs d'ateliers, chefs d'entreprises, vendeurs technico-commerciaux, les fonctions supports qui présentent souvent un fort degré de **polyvalence**...

#### **Principales conséquences pour la GPEC de la branche**

Les perspectives économiques des entreprises de la branche ne reposent pas seulement sur les trajectoires des marchés mais également sur des **effets d'offre** (portefeuille d'activités et diversification produits, conception des offres intégrant des prestations de services...).

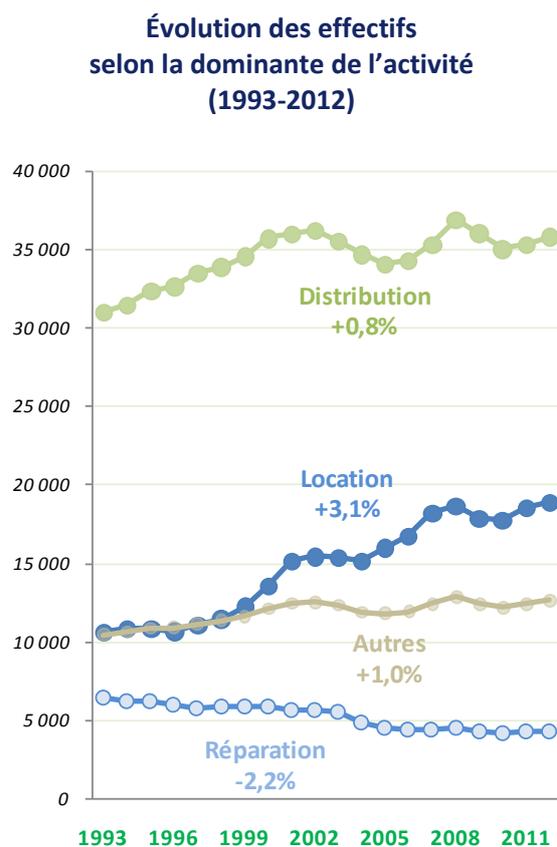
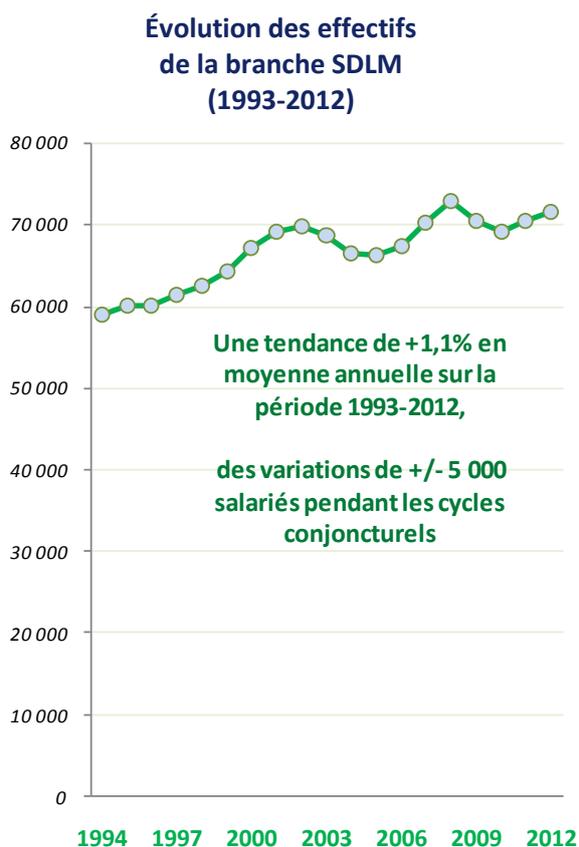
La relative **homogénéité des structures** d'emploi plaide pour une analyse des métiers transversale aux spécialités sectorielles. De plus, il existe une assez forte **convergence** de point de vue entre les chefs d'entreprises des différentes spécialités sur le positionnement stratégique, les incertitudes face à l'avenir, les politiques de recrutement...

Les problématiques de ressources humaines (attractivité, développement des compétences...) sont placées au cœur des **leviers de compétitivité** des entreprises. La réflexion du devenir des métiers stratégiques s'impose comme une piste prioritaire pour évaluer les perspectives de l'emploi dans la branche.

## 2. Analyse des trajectoires de l'emploi

### La trajectoire des effectifs de la branche :

Au cours de la dernière décennie, la progression des effectifs de la branche a été marquée par une croissance modérée et une forte sensibilité aux cycles de la conjoncture des marchés servis, notamment pour la distribution de matériel de TP et de manutention. En particulier, le dynamisme de la location a assuré la progression des effectifs sur cette dernière période. L'emploi dans les activités de distribution présente sur cette même période une tendance étable et une forte composante cyclique.



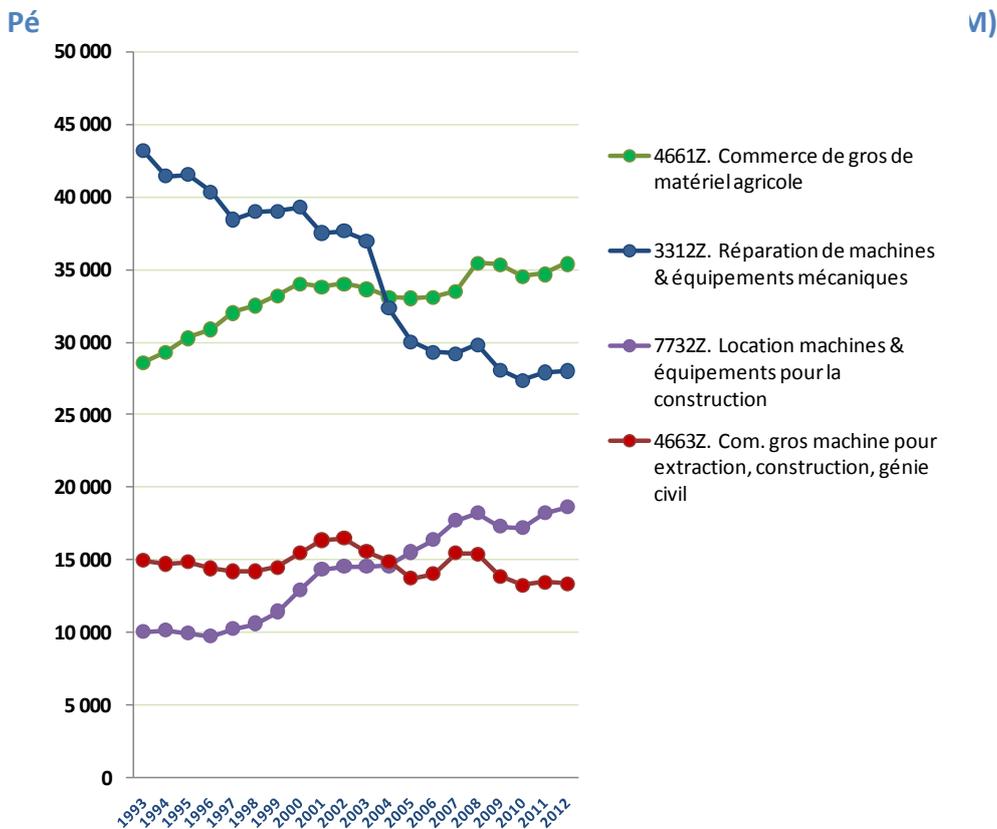
Source : Quadrat sur données Pôle Emploi et Acoos, 2012

### Trajectoires sectorielles

Les séries d'emploi sectoriel sont présentées ci-dessous pour les principaux secteurs composant la branche professionnelle et incluent l'ensemble des entreprises exerçant ces activités sans appartenir nécessairement à la branche.

Cet examen souligne que les effectifs salariés du secteur de la réparation reculent assez fortement sur les deux dernières décennies tandis que l'emploi dans la location s'inscrit sur un trend de croissance régulier. Les effectifs semblent se stabiliser dans le commerce de gros de matériel agricole après une longue période de croissance. Enfin, l'emploi dans le commerce de gros de machines pour le TP s'inscrit sur une tendance légèrement décroissante et connaît de fortes fluctuations.

### Les trajectoires de l'emploi dans les principaux secteurs d'activités composant les effectifs de la branche (1993-2012)



Source : Unistatis, 1993-2010, Acooss, 2012

#### Principales évolutions dans la branche selon les activités

Les entreprises de la branche sont confrontées à un environnement qui évolue conformément à l'évolution du fonctionnement de la plupart des filières de distribution. Ainsi, plusieurs évolutions structurelles (regroupements d'entreprises...) visent à renforcer leur position au sein des filières de distribution et/ou à leur permettre de développer de nouvelles prestations.

	Matériel de TP et de manutention	Matériel agricole	Matériel de parcs et jardins	Artisans
<b>Concentration, structuration</b>	<b>Structuration</b> en cours (rachats d'entreprises, notamment artisanales, réseaux d'agents...), en écho au relèvement des exigences de compétitivité.	La <b>restructuration</b> des réseaux de distribution se réalise progressivement, parfois à l'initiative des <b>constructeurs</b> .	Des <b>incertitudes</b> pèsent sur la trajectoire d'un secteur dont les entreprises qui doivent faire face à un univers <b>concurrentiel</b> en mutations (concurrence des GSB...).	Le nombre d'entreprises à statut artisanal semble en <b>recul</b> . Leur compétence technique et leur ancrage territorial en favorise souvent la <b>reprise</b> par des réseaux régionaux.

<p><b>Relations avec les partenaires amont et aval</b></p>	<p>La capacité des distributeurs à disposer d'un fort <b>pouvoir de négociation</b> face aux constructeurs est une condition essentielle de la pérennité des entreprises de la branche.</p>	<p>En dehors du cadre des contrats de concession, la pression des <b>fournisseurs</b> (niveaux de stocks imposés...) et des <b>clients</b> (consommateurs exigeants...) se renforce.</p>	<p>Relations <b>personnalisées</b> avec la clientèle. Peu de poids dans les relations avec les fournisseurs (recours à des centrales d'achats pour compenser leur faible taille).</p>	
<p><b>Diversification, spécialisation</b></p>	<p>Nouvelles prestations <b>limitées</b> par la nature des clients, la nature des produits commercialisés, voire les contrats de concession. - Intérim spécialisé, mise à disposition de personnel - Hotline, interventions... - Produits grand public (bricolage...)</p>	<p>Le caractère déjà fortement intégré des prestations proposées (vente des matériels, installation sur site, entretien, réparation, vente de pièces détachées...) <b>limite la nécessité de diversifier</b> les prestations et sa viabilité économique.</p>	<p>La diversification de l'éventail des équipements et des matériels proposés est un élément <b>constitutif de la stratégie</b> des entreprises du secteur.</p>	<p>La <b>spécialisation</b> de l'offre de services sur des équipements complexes constitue souvent la raison d'être de ces entreprises artisanales. Leur taille limite les possibilités de diversification. Le maintien d'un haut niveau de <b>qualité</b> des prestations constitue la stratégie prioritaire.</p>

### *L'évolution de la composition de l'emploi selon les principaux secteurs*

L'évolution de la structure des emplois est évaluée à partir de l'empilage des données des 10 dernières enquêtes emploi de l'Insee adaptée au périmètre de la branche. Ce croisement NAF-IDCC procède de l'application d'une procédure de surpondération des résultats de l'enquête emploi afin d'ajuster la structure des emplois disponible en NAF au périmètre de la convention collective, la table de passage est issue de l'exploitation des fichiers de DADS.

Un échantillon de 1 300 salariés est disponible chaque année (la moitié pour les années antérieures à 2008). La taille de cet échantillon demeure insuffisante pour produire des statistiques robustes. Toutefois, les tableaux présentant les résultats de cette analyse sont proposés ci-dessous et à titre d'indication sur les tendances sectorielles de la composition de l'emploi<sup>4</sup>.

Pour le machinisme agricole, l'examen des tendances des effectifs sur les 10 dernières années souligne le maintien d'une forte concentration des effectifs sur le métier de mécanicien qui représentent plus d'un tiers des effectifs du secteur en fin de période. Les évolutions soulignent une progression de la part des techniciens et des technico-commerciaux. On constate également un recul du nombre de chefs d'atelier et une poursuite de la progression des effectifs de secrétariat.

<sup>4</sup> Les effectifs résultent de calculs réalisés sur les échantillons des dix dernières vagues de l'enquête emploi en continu de l'Insee (2003 à 2012). Ces résultats ont été lissés par des moyennes mobiles sur trois années et recalés sur l'estimation globale des effectifs réalisée à partir des données d'Ageformat segmentées par secteur d'activités selon le code Naf des entreprises.

**MACHINES AGRICOLES (Y.C. MATERIEL DE PARCS ET JARDINS)**

Métier	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Mécaniciens	7 493	8 500	9 997	11 088	10 812	9 760	9 010	9 866	10 682	11 787
Techniciens	3 236	2 810	2 333	1 885	2 819	3 827	4 184	3 444	3 000	3 205
Resp. technique, chef d'atelier	4 321	3 678	2 772	2 418	2 131	2 011	1 959	1 636	1 335	685
Chauffeur-livreur(se)	398	568	749	683	623	610	622	417	216	179
Technico-commercial(e)	2 996	3 472	3 982	3 699	3 904	3 939	4 607	3 908	4 064	3 566
Responsable / chef des ventes	1 412	1 537	1 271	1 753	1 389	1 411	1 241	1 533	1 561	1 341
Vendeur sédentaire	1 426	1 226	930	1 036	1 524	2 044	1 993	1 494	1 183	925
Magasinier(ère)	2 226	2 078	1 801	1 708	1 963	2 152	2 335	1 990	2 057	1 903
Resp. / chef de magasin	1 020	962	943	1 124	1 164	979	575	931	1 193	1 593
Comptable	1 791	1 508	1 088	747	661	602	593	923	1 679	2 294
Secrétaire, assistant(e)	1 137	1 108	1 072	1 072	877	736	1 373	1 924	1 778	1 416
Dir. général, DAF...	166	185	377	521	548	316	164	246	314	377
Autres fonctions support	1 582	1 442	1 537	1 189	1 192	1 848	1 856	1 957	1 226	1 182
Autres métiers	0	5	12	50	46	39	6	12	17	16
<b>ENSEMBLE</b>	<b>29 203</b>	<b>29 078</b>	<b>28 865</b>	<b>28 973</b>	<b>29 652</b>	<b>30 274</b>	<b>30 518</b>	<b>30 283</b>	<b>30 304</b>	<b>30 470</b>

Source : traitements Quadrat sur données INSEE, enquête emploi, 2003 à 2012

Dans le secteur de distribution, location et entretien de machines de travaux publics et de manutention, la progression de la part de techniciens est nettement plus rapide et régulière. Cette évolution s'accompagne par ailleurs d'une augmentation du nombre de responsables techniques. La priorité donnée aux fonctions du cœur de métier se traduit par un recul important de la proportion des salariés exerçant dans des fonctions support. Enfin, la vocation commerciale des entreprises est confirmée par l'augmentation de la part des responsables commerciaux.

**MANUTENTION, TRAVAUX PUBLICS**

Métier	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Mécaniciens	5 581	5 191	4 837	5 103	5 545	4 846	4 538	4 514	5 376	5 511
Techniciens	1 356	1 794	2 372	2 659	3 114	3 240	3 771	4 049	4 434	4 786
Resp. technique, chef d'atelier	1 766	1 926	2 217	2 556	3 193	3 104	3 166	2 713	3 078	3 185
Chauffeur-livreur(se)	3 172	2 550	2 796	4 180	4 589	3 982	3 060	2 834	2 645	2 376
Technico-commercial(e)	3 495	2 798	1 989	1 994	2 350	3 072	3 065	2 906	2 269	1 914
Resp. / chef des ventes	1 860	2 022	2 050	1 757	1 472	1 859	1 972	2 752	3 383	4 223
Vendeur sédentaire	1 386	1 664	1 675	1 577	1 125	1 134	1 297	1 439	1 233	1 143
Magasinier(ère)	762	525	353	604	1 227	1 600	1 380	877	525	481
Resp. / chef de magasin	841	781	866	572	418	176	168	171	118	133
Comptable	1 515	1 280	1 166	858	745	667	836	838	718	424
Secrétaire, assistant(e)	1 790	1 628	1 198	832	700	681	510	244	89	79
Dir. général, DAF...	2 558	3 582	3 819	3 882	3 689	4 314	4 153	3 802	3 502	3 772
Autres fonctions support	1 989	2 096	2 327	1 961	1 462	1 227	1 307	1 547	1 506	1 279
Autres métiers	0	0	0	91	155	155	226	299	366	306
<b>ENSEMBLE</b>	<b>28 071</b>	<b>27 836</b>	<b>27 667</b>	<b>28 624</b>	<b>29 786</b>	<b>30 058</b>	<b>29 449</b>	<b>28 986</b>	<b>29 240</b>	<b>29 611</b>

Source : traitements Quadrat sur données INSEE, enquête emploi, 2003 à 2012

Métier	MACHINES AGRICOLES y compris Matériel de parcs et jardins			MATÉRIEL DE MANUTENTION, TP		
	Moyenne 2003-2007	Moyenne 2009-2012	Écart	Moyenne 2003-2007	Moyenne 2008-2012	Écart
Mécaniciens	32,9%	33,7%	0,8%	18,5%	16,8%	-1,7%
Techniciens	9,0%	11,6%	2,7%	7,9%	13,8%	5,9%
Resp. technique, chef d'atelier	10,5%	5,0%	-5,5%	8,2%	10,3%	2,2%
Chauffeur-livreur(se)	2,1%	1,3%	-0,7%	12,1%	10,1%	-2,0%
Technico-commercial(e)	12,4%	13,2%	0,8%	8,9%	9,0%	0,1%
Responsable / chef des ventes	5,1%	4,7%	-0,4%	6,5%	9,6%	3,2%
Vendeur sédentaire	4,2%	5,0%	0,8%	5,3%	4,2%	-1,0%
Magasinier(ère)	6,7%	6,9%	0,2%	2,4%	3,3%	0,9%
Resp. / chef de magasin	3,6%	3,5%	-0,1%	2,5%	0,5%	-1,9%
Comptable	4,0%	4,0%	0,0%	3,9%	2,4%	-1,6%
Secrétaire, assistant(e)	3,6%	4,8%	1,1%	4,4%	1,1%	-3,3%
Dir. général, DAF...	1,2%	0,9%	-0,3%	12,3%	13,3%	0,9%
Autres fonctions support	4,8%	5,3%	0,5%	7,0%	4,7%	-2,3%
Autres métiers	0,1%	0,1%	0,0%	0,2%	0,9%	0,8%
<b>ENSEMBLE</b>	100%	100%		100%	100%	

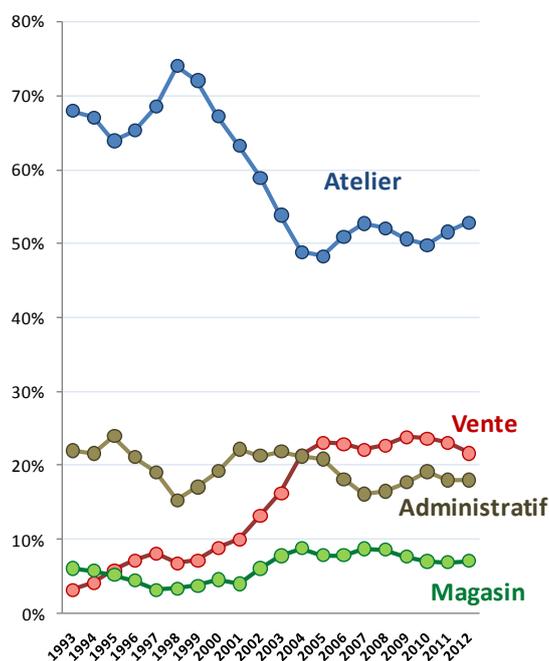
Source : traitements Quadrat sur données INSEE, enquête emploi, 2003 à 2012

### L'évolution de la composition de l'emploi selon les grandes fonctions

La fin de la décennie 1990 a été marquée par une importante recomposition de la structure des emplois. Les métiers de l'atelier ont connu un recul significatif de leur poids dans les effectifs au bénéfice des fonctions commerciales. Cette évolution s'explique en partie par une redistribution sectorielle des emplois de la branche : recul des effectifs dans la réparation de machines et équipements mécaniques compensé par une progression dans les activités de commerce de gros. La progression de la part de l'emploi dans les fonctions commerciales trouve néanmoins sa principale explication dans les mutations des organisations.

La composition de l'emploi selon les grandes fonctions semble s'être stabilisée depuis le milieu des années 2000. L'analyse plus fine menée au niveau des métiers conduit toutefois à nuancer ce constat de stabilité.

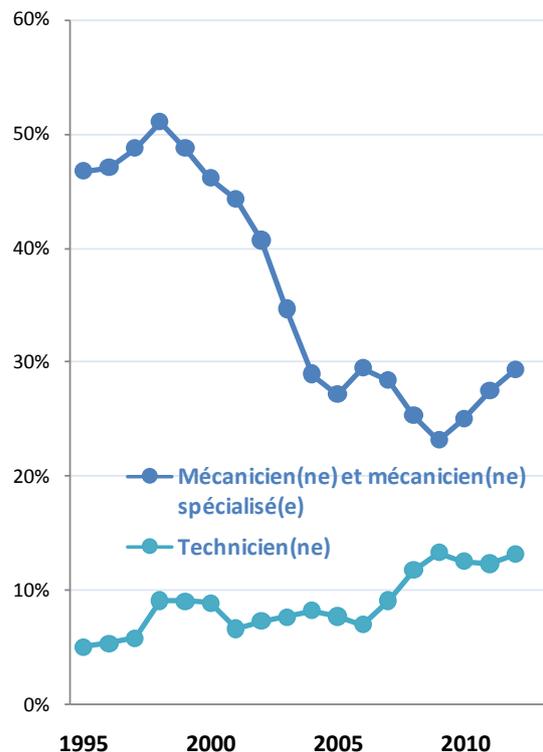
#### La composition de l'emploi de la branche selon les grandes fonctions



Source : traitements Quadrat-études sur données INSEE, Enquête Emploi, 1993-2012

### L'évolution de la composition de l'emploi selon les métiers dans la fonction Atelier

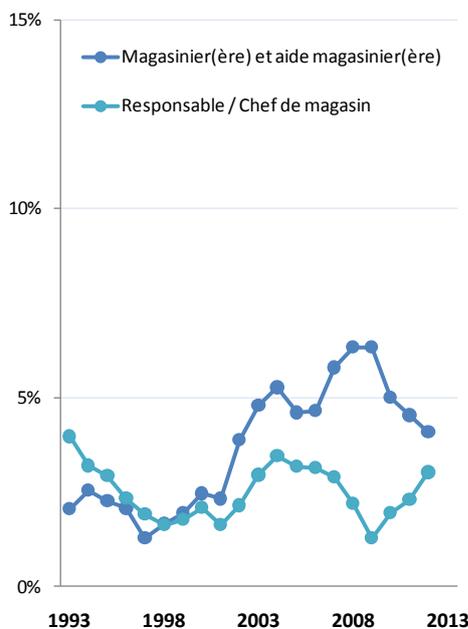
- La part des **mécaniciens** dans l'emploi a fortement reculé au cours des 20 dernières années, passant de 50% à 30% des effectifs de la branche entre 2000 et 2012. Sur la même période, la part des **techniciens** dans les effectifs connaissait une progression significative. Cette évolution s'explique en premier lieu par la **recomposition de l'emploi de la branche** (moins d'entreprises de réparation, davantage de distributeurs pluriactivités, de loueurs...). Sur les dernières années, la réforme du Bac Pro peut expliquer la remontée de la part des mécaniciens dans les effectifs de l'atelier.
- Un second facteur explicatif est fourni par la diffusion de **l'électronique et d'autres technologies de pointe** dans les matériels, ainsi que dans les outils et les équipements utilisés dans les ateliers. Elle trouve également sa source dans la **structuration des organisations** dans certaines entreprises (davantage de prestations individualisées nécessitant une phase de **conception** des équipements et de leur **installation**, le développement de **procédures** dans certaines grandes structures...).



Source : traitements Quadrat-études sur données INSEE, Enquête Emploi, 1993-2012

### L'évolution de la composition de l'emploi selon les métiers dans la fonction Magasin

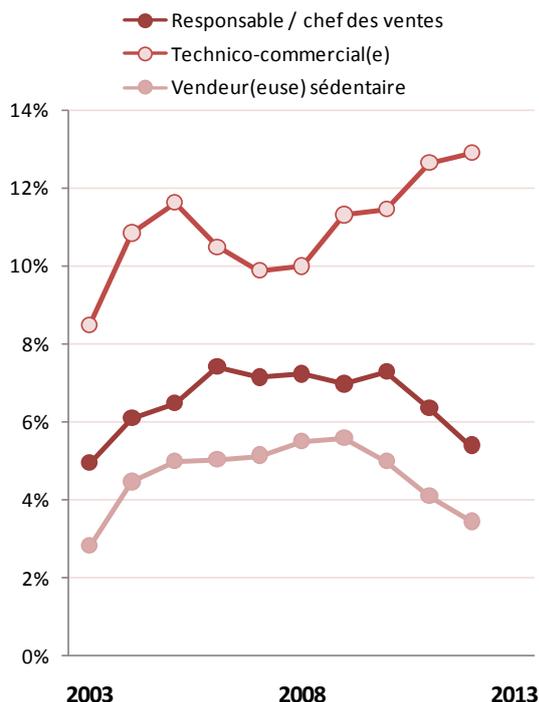
- L'estimation de la part des emplois du magasin est rendue difficile par l'absence d'une identification claire de ces métiers dans la nomenclature des catégories socioprofessionnelles. Sous ces réserves, la part des **magasiniers** dans l'emploi de la branche a progressé au milieu de la décennie précédente.
- Cette évolution apparaît comme une conséquence du déplacement du centre de gravité du secteur vers



Source : traitements Quadrat-études sur données INSEE, Enquête Emploi, 1993-2012

### L'évolution de la composition de l'emploi selon les métiers dans la fonction Vente

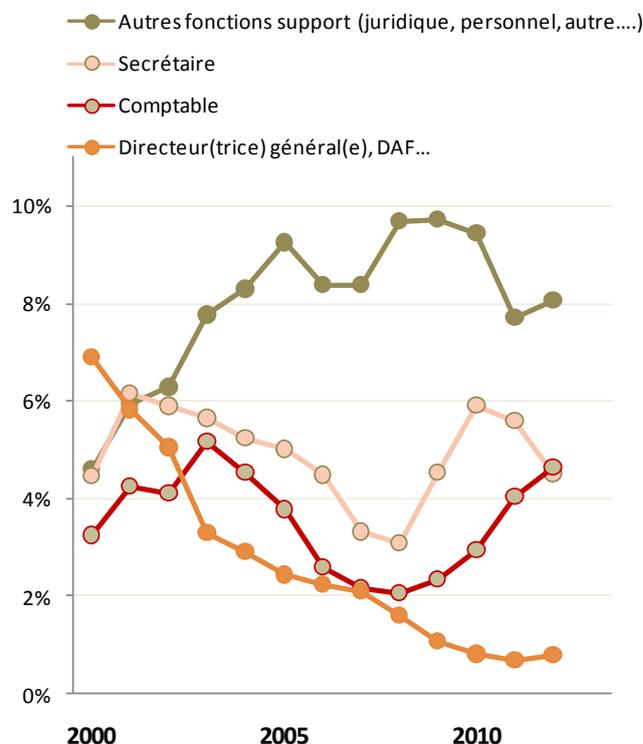
- La part de l'ensemble des **fonctions commerciales** (hors VRP qui relèvent d'une autre convention collective) a connu des évolutions diverses au cours des dernières décennies : une progression importante au cours des années 1990 puis un léger recul dans les années plus récentes.
- Dans cet ensemble, ce sont les **technico-commerciaux** qui ont connu la plus forte augmentation de leurs effectifs : +900 salariés entre 2005 et 2012.
- Selon les estimations réalisées à partir de l'enquête emploi, cette catégorie serait composée pour près d'un tiers d'ingénieurs et **cadres technico-commerciaux** dans des spécialités diverses (matériel mécanique professionnel, matériel de BTP...).
- La **recomposition du secteur** (recul de la réparation...) explique également une part significative de cette évolution.



Source : traitements Quadrat-études sur données INSEE, Enquête Emploi, 1993-2012

### L'évolution de la composition de l'emploi selon les métiers dans les fonctions Supports

- La part de l'ensemble des **fonctions supports** est globalement restée stable au cours des deux dernières décennies. Il n'y a pas eu donc d'externalisation de ces fonctions comme cela a pu être le cas dans d'autres secteurs. La culture familiale des entreprises et leur organisation autour de prestations fortement intégrées explique ce maintien.
- Dans cet ensemble, les **fonctions spécialisées** (ressources humaines, service juridique, gestion de l'informatique...) s'inscrivent en progression sur le moyen terme. Une cause en est la montée en puissance des réseaux et des entreprises de taille importante.
- Le recul du nombre de structures artisanales ou de très petite taille conduit à un recul important des effectifs de **direction**. Bien que réalisée sur plus de 10 années, l'exploitation statistique de l'enquête emploi semble pourtant conduire à une sous-estimation du nombre de dirigeants.



Source : traitements Quadrat sur données INSEE, 1993-2012

### L'évolution de la composition de l'emploi selon les métiers

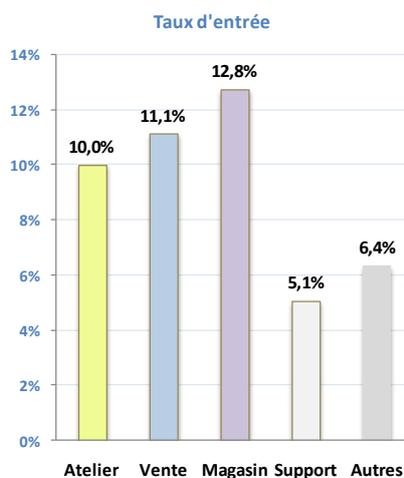
Les estimations soulignent principalement la progression des effectifs des techniciens dans la famille de l'atelier, des technico-commerciaux dans la vente, des profils techniques (comptables...) dans les fonctions supports.

FAMILLE	METIER	Effectifs (2012)	Tendance
Atelier	Mécanicien(ne) et mécanicien(ne) spécialisé(e)	18 900	↘
	Technicien(ne)	9 600	↗↗
	Responsable technique / chef d'atelier	4 800	→
	Chauffeur(se) / livreur(se)	3 400	→
Vente	Technico-commercial(e)	9 800	↗
	Responsable / chef des ventes	3 300	→
	Vendeur(euse) sédentaire	2 300	→
Magasin	Magasinier(ère) et magasinier(ère)-vendeur	3 200	→
	Responsable / chef de magasin	1 400	→
Administratif	Comptable	3 800	↗
	Secrétaire, assistant(e)	1 900	↘
	Directeur(trice) général(e), DAF...	700	↘
	Autres fonctions support (juridique, RH....)	4 900	↗
Autres	Autres métiers, non classés	3 400	
<b>TOTAL</b>		<b>71 600</b>	

Source : traitements Quadrat-études sur données Insee, Enquête Emploi, 1993 à 2012

### Premier examen des flux d'emploi selon les familles de métiers :

Les flux nets d'emplois résultent d'entrées (selon différents types de contrats) et de sorties (démissions, départs en retraite...) d'amplitude nettement plus élevée. Ainsi, même lorsque la croissance de l'emploi d'un secteur est faible ou nulle, on dénombre d'importants flux bruts correspondant aux entrées et aux sorties. Le dénombrement des flux bruts entrants constitue une information importante pour mesurer la capacité d'embauche annuelle d'une activité économique. Cette estimation est réalisée à partir de l'information sur l'ancienneté des salariés. Le taux d'entrée correspond à la proportion de salariés présentant moins d'une année d'ancienneté.



### Évaluation des flux d'emplois entrants par famille de métiers en 2012

Famille de métiers	Effectifs (2012)	Taux d'entrée (2012)	Flux entrant annuel (2012)
Atelier	36 700	10,0%	3 700
Vente	15 400	11,1%	1 700
Magasin	4 600	12,8%	600
Administratif	11 300	5,1%	600
Autres	3 400	6,4%	200
<b>TOTAL</b>	<b>71 600</b>	<b>9,5%</b>	<b>6 800</b>

Source : traitements Quadrat-études sur données Insee, Enquête Emploi, 2012

#### Principaux résultats de l'analyse des trajectoires de l'emploi :

L'évolution de l'emploi dans la branche s'inscrit en **croissance modérée** et présente une **forte sensibilité aux cycles conjoncturels** des marchés agricoles et des travaux publics. La **location** s'affirme comme un segment porteur, principalement dans le secteur des équipements pour le TP et la manutention. À l'opposé, l'emploi continue de reculer dans les structures dont l'activité principale est la **réparation**.

La part de l'emploi dans les fonctions **commerciales** a progressé au détriment de la part des salariés de l'**atelier**. Cette évolution s'explique par les **mutations internes** des organisations qui s'adaptent à la demande et à leur environnement, ainsi qu'à des effets de recomposition sectorielle (moins de réparateurs indépendants, davantage d'entreprises et de réseaux structurés autour de plusieurs activités complémentaires).

La recomposition des métiers à l'intérieur des fonctions accompagne les transformations en cours : progression de la part des **techniciens** dans l'atelier, des **technico-commerciaux**, des **fonctions supports spécialisées**. Ces transformations sont assez **lentes** en raison notamment du poids de la **culture sectorielle**, mais aussi de la **stabilité** des structures et des effectifs.

#### Principales conséquences pour la GPEC de la branche

Les évolutions récentes de l'emploi dans la branche ont globalement marqué par une assez forte **stabilité** qui pourrait ne pas perdurer si les conditions d'exercice de la profession venaient à être bousculées (intensification de la concurrence, évolution des relations avec les constructeurs...).

La stabilité des structures et le **faible turnover** des personnels constituent avec l'intensité de la culture sectorielle des points d'appui pour le développement des compétences et la définition des stratégies de ressources humaines.

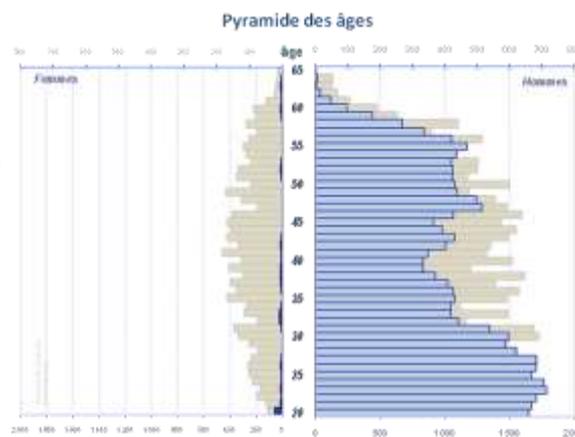
Les évolutions de la composition de l'emploi concernent principalement trois métiers à forte dimension technique : les **techniciens** dans l'atelier, les **technico-commerciaux** dans la vente, les **profils spécialisés** dans les fonctions supports.

### 3. Analyse des profils des salariés par métiers

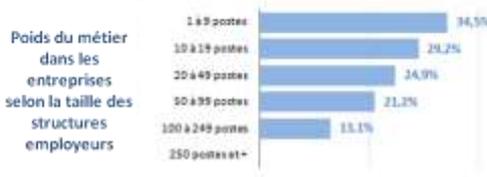
#### Mécaniciens

Une ancienneté assez élevée au regard de l'âge moyen des mécaniciens, ainsi que d'autres éléments de stabilité de l'emploi (taux de CDI...). Poids plus élevé dans les TPE.

Effectif en 2012	<b>18 900</b>
Tendance	↘
Âge moyen	<b>36,9 ans</b>
Ancienneté moyenne	<b>10,7 ans</b>
Part des jeunes de moins de 30 ans	<b>41%</b>
Part des salariés de 50 ans et plus	<b>22%</b>
Part des femmes	<b>1%</b>
Part des CDI	<b>83%</b>



Bac +3 et plus	0%
Bac +2	7%
Bac	15%
CAP-BEP	50%
Brevet des collèges	4%
Aucun ou CEP	23%



#### Métier: mécanicien(ne) et mécanicien(ne) spécialisé(e)

<b>Insertion professionnelle</b>	Difficulté d'intégration des jeunes
<b>Niveau de diplôme</b>	Faible à moyen : niveau V (CAP, BEP) à niveau IV (Baccalauréat professionnel). Le niveau de diplôme ne semble pas très important pour les recruteurs : - diplômé, le mécanicien doit avoir suivi une formation professionnalisante - sans diplôme, il faut avant tout, qu'il possède quelques compétences dans le domaine technique et qu'il ait une bonne connaissance du milieu dans lequel il évolue. Les mécaniciens complètent très souvent leur diplôme par des connaissances acquises sur le terrain et par le biais de formations.
<b>Contenu du métier</b>	C'est un métier manuel et très technique. Les mécaniciens entretiennent et réparent les machines mais peuvent exercer d'autres activités (installation...). Ils sont généralement sédentaires même si on dénombre des itinérants. Dans les TPE, les mécaniciens sont plus polyvalents. Avec la modernisation des machines et l'inflation des diplômes, le métier tend à se transformer.
<b>Savoir-être</b>	La culture sectorielle impose aux mécaniciens une grande disponibilité, de la rigueur, un sens du collectif... Les mécaniciens itinérants doivent posséder des qualités humaines et relationnelles puisqu'ils travaillent sur site. Il en est de même pour les mécaniciens qui travaillent dans des TPE.

### Techniciens

Une proportion élevée de Bac+2 et plus chez les techniciens.

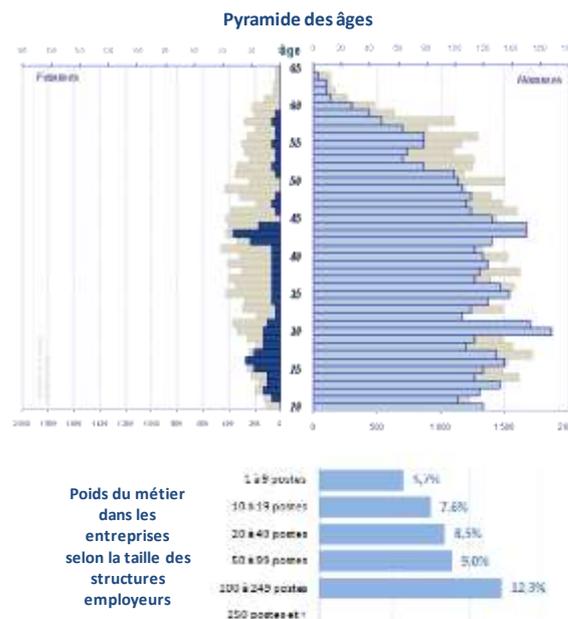
Un poids croissant avec la taille des structures employeurs.

Une tendance à la hausse.

Une féminisation limitée (3% des effectifs<sup>5</sup>).

Effectif en 2012	<b>9 600</b>
Tendance	<b>↗↗</b>
Âge moyen	<b>38,7 ans</b>
Ancienneté moyenne	<b>8,2 ans</b>
Part des jeunes de moins de 30 ans	<b>26%</b>
Part des salariés de 50 ans et plus	<b>25%</b>
Part des femmes	<b>3%</b>
Part des CDI	<b>82%</b>

Bac +3 et plus	<b>1%</b>
Bac +2	<b>29%</b>
Bac	<b>15%</b>
CAP-BEP	<b>33%</b>
Brevet des collèges	<b>2%</b>
Aucun ou CEP	<b>20%</b>



Métier: technicien	
<b>Insertion professionnelle</b>	Difficulté d'intégration des jeunes Plus la taille de l'entreprise est importante et plus les techniciens sont présents
<b>Niveau de diplôme</b>	Minimum Bac Professionnel Les diplômes élevés sont très appréciés Maîtrise des logiciels informatiques et des nouvelles technologies
<b>Contenu du métier</b>	Ils peuvent être itinérants ou sédentaires. Ils contrôlent, entretiennent des machines de plus en plus sophistiquées et réalisent des diagnostics. Les techniciens véhiculent l'image de l'entreprise, ils ont de plus en plus une fonction commerciale.
<b>Savoir-être</b>	Forte autonomie, dimension humaine et commerciale

<sup>5</sup> Pour des raisons d'instabilité de l'indicateur lié à la taille des échantillons, celui-ci a été recalculé comme la moyenne des 8 dernières années.

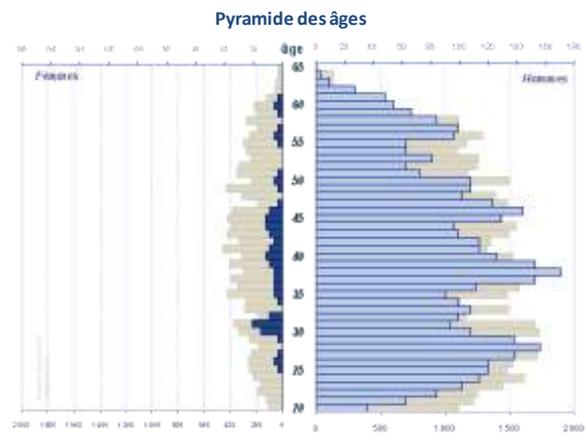
### Technico-commerciaux

Une proportion limitée de Bac+2 et plus.

Un poids croissant avec la taille des structures employeurs.

Une amorce de féminisation ?

Effectif en 2012	<b>9 800</b>
Tendance	<b>↗</b>
Âge moyen	<b>38,2 ans</b>
Ancienneté moyenne	<b>6,8 ans</b>
Part des jeunes de moins de 30 ans	<b>25%</b>
Part des salariés de 50 ans et plus	<b>17%</b>
Part des femmes	<b>3%</b>
Part des CDI	<b>98%</b>



Bac +3 et plus	<b>9%</b>
Bac +2	<b>20%</b>
Bac	<b>20%</b>
CAP-BEP	<b>32%</b>
Brevet des collèges	<b>0%</b>
Aucun ou CEP	<b>19%</b>



#### Métier: technico-commercial

<b>Insertion professionnelle</b>	<p>Les entreprises recherchent des individus qui maîtrisent la dimension commerciale, le côté technique et disposent d'une bonne connaissance du secteur d'activité.</p> <p>Les critères de recrutement indiquent un fort degré d'exigence de la part des employeurs potentiels.</p> <p>Dans les petites entreprises, cette fonction peut être occupée par les dirigeants.</p>
<b>Niveau de diplôme</b>	Diplôme élevé type BTS Technico-commercial ou Licence Professionnelle commerce spécialité technico-commerciale.
<b>Contenu du métier</b>	<p>Il est en charge de la pérennisation et du développement du secteur d'activité de l'entreprise. Il prospecte et fidélise une clientèle de professionnels. Il adapte ses offres, conseille sur le matériel et analyse les besoins.</p> <p>Il est généralement itinérant.</p> <p>Il connaît parfaitement le matériel vendu pour anticiper et répondre aux besoins des clients.</p>
<b>Savoir-être</b>	<p>Les entreprises recherchent des profils ouverts d'esprit, autonomes, dynamiques.</p> <p>Une forte capacité de négociation.</p>

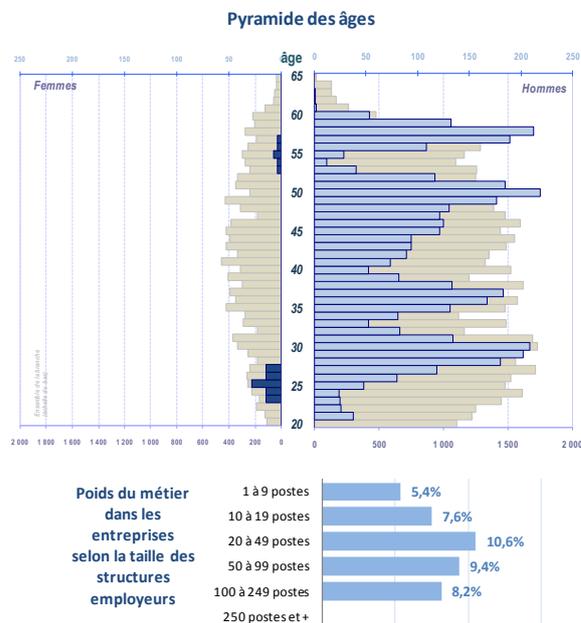
### Magasiniers et responsables

Une ancienneté moyenne très élevée chez les magasiniers.

Un poids dans les effectifs maximal pour les unités de 20 à 49 salariés.

Effectif en 2012	<b>4 600</b>
Tendance	<b>→</b>
Âge moyen	<b>40,8 ans</b>
Ancienneté moyenne	<b>15,7 ans</b>
Part des jeunes de moins de 30 ans	<b>19%</b>
Part des salariés de 50 ans et plus	<b>31%</b>
Part des femmes	<b>2%</b>
Part des CDI	<b>90%</b>

Bac +3 et plus	<b>0%</b>
Bac +2	<b>6%</b>
Bac	<b>22%</b>
CAP-BEP	<b>52%</b>
Brevet des collèges	<b>8%</b>
Aucun ou CEP	<b>12%</b>



#### Métier: magasinier (ère) vendeur(se)

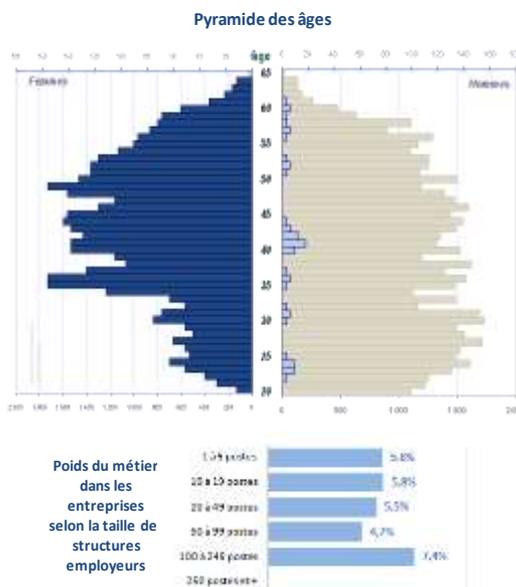
<b>Insertion professionnelle</b>	Le degré d'exigence des employeurs est élevé. Le métier de magasinier vendeur est très spécifique dans ce secteur puisqu'il doit connaître les pièces des machines et du matériel vendus. Il est donc nécessaire qu'il connaisse le secteur d'activité. Les compétences techniques sont donc primordiales. Ce sont souvent d'anciens mécaniciens ou d'anciens techniciens. Dans les petites entreprises, cette fonction peut être occupée par d'autres salariés comme activité secondaire.
<b>Niveau de diplôme</b>	Bac professionnel ou BTS. Aucun diplôme ne correspond à ce métier. Il existe néanmoins deux formations jugées éloignées : magasinier cariste ou Vendeur magasinier équipements automobiles.
<b>Contenu du métier</b>	Gère les stocks. Réceptionne les livraisons. Vente au comptoir. En relation avec une clientèle de particuliers et de professionnels. Apporte des conseils techniques.
<b>Savoir-être</b>	Pour les magasiniers-vendeurs, les compétences transversales de la vente.

**Secrétaires, assistant(e)s**

Une proportion réduite de salariés de moins de 30 ans cohérente avec la trajectoire baissière des effectifs. Un taux de féminisation proche de 100%.

Effectif en 2012	<b>1 900</b>
Tendance	<b>↘</b>
Âge moyen	<b>45,6 ans</b>
Ancienneté moyenne	<b>12,8 ans</b>
Part des jeunes de moins de 30 ans	<b>8%</b>
Part des salariés de 50 ans et plus	<b>32%</b>
Part des femmes	<b>98%</b>
Part des CDI	<b>100%</b>

Bac +3 et plus	<b>0%</b>
Bac +2	<b>16%</b>
Bac	<b>9%</b>
CAP-BEP	<b>62%</b>
Brevet des collèges	<b>0%</b>
Aucun ou CEP	<b>13%</b>



**Métier: secrétaire-assistant**

	Secrétaire dans une petite structure	Assistant de direction dans une grande structure
<b>Insertion professionnelle</b>	Facile Profils généraux	Facile Profils généraux
<b>Niveau de diplôme</b>	Un diplôme dans un domaine spécifique (par exemple, en comptabilité) et bénéficient régulièrement de formations complémentaires (secrétariat, juridique, RH...)  Mise à jour des compétences juridiques, RH... par le biais de formations.	Bac professionnel « Gestion – administration », « STMG »  BTS « Assistant de gestion PME-PMI », « Assistant de manager »
<b>Contenu du métier</b>	Le métier de secrétaire dans une petite entreprise n'existe quasiment pas. En effet, il s'agit plutôt d'un poste où le salarié occupe plusieurs fonctions : comptable, juriste, RH...  Selon la taille de l'entreprise, ces postes peuvent être occupés à temps plein ou à temps partiel.  Dans les entreprises familiales, se sont souvent les conjoints ou un membre de la famille des dirigeants qui occupent ces fonctions. En connaissant particulièrement bien le secteur d'activité de l'entreprise, leur insertion est d'autant plus facile.	Elle organise, gère les agendas et les déplacements de la direction et des technico-commerciaux. Elle s'occupe des différents aspects administratifs à l'aide de différents outils technologiques (informatisation de différentes tâches).  Tout transite par elle : elle accueille les clients, répond au téléphone, prend les rendez-vous et gère plusieurs boîtes mails. Elle est aussi souvent l'interface entre les différents services.  A noter, dans les grandes entreprises d'autres postes peuvent être occupés : secrétaire SAV, secrétaire pièces détachées ...

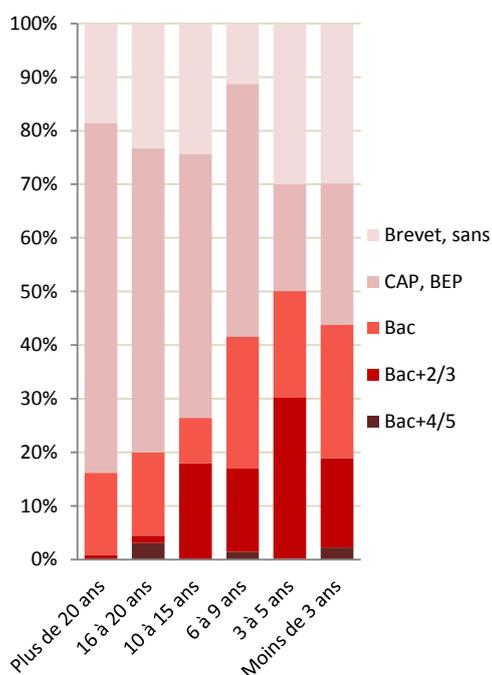
### Évolution du profil des salariés

Une façon d'examiner l'évolution du profil des salariés consiste à observer la structure des diplômes en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Les graphes suivants montrent que le niveau de formation initiale des salariés progresse dans le temps.

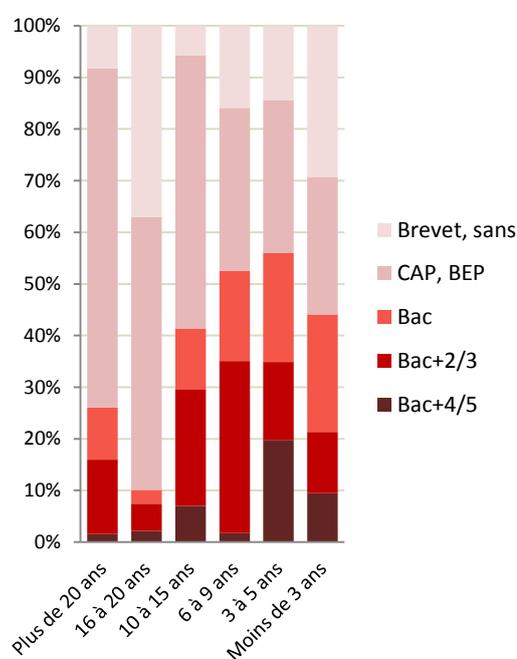
Cette approche présente toutefois la limite de n'intégrer par construction que les personnels encore en poste en 2012. Les profils des salariés entrés récemment correspondent à une sous-population structurellement moins qualifiée que la cohorte précédente, celle-ci admettant par construction une proportion plus faible de CDD.

Ainsi, dans la distribution de matériel agricole, la part des salariés d'un niveau de formation supérieur ou égal au Bac (Bac Pro compris) atteint 50% dans les personnels de 3 à 5 ans d'ancienneté alors qu'elle est de moitié inférieure pour les salariés de 10 à 15 ans d'ancienneté.

#### Matériel agricole et matériel de parcs et jardins



#### Matériel de TP et manutention



Source : traitements Quadrat-études sur données Insee, Enquête Emploi, 2012

Un affinement de ces analyses ne pourra être réalisé sans le recours à une enquête spécifique sur les données RH des salariés de la branche. En effet, les sources publiques, comme les données d'emploi des entreprises, contiennent rarement des informations sur le niveau de formation initiale des personnels.

### Principaux résultats de l'analyse des trajectoires de l'emploi :

La structure par âge de la population salariée ne présente pas de déséquilibre notable mais les différences d'appréhension du métier entre les générations sont fortes. La répartition des personnels

selon le genre est extrêmement marquée (l'atelier est occupé par du personnel masculin, les fonctions supports par des femmes). Le contenu des métiers, notamment des fonctions supports, diffèrent selon la taille de l'entreprise. Le degré de polyvalence est traditionnellement élevé dans les petites structures.

La plupart des métiers enregistrent un faible turnover. La stabilité de l'emploi s'explique également par la spécialisation élevée des activités.

Les évolutions des profils des salariés sont lentes et progressives. Elles découlent principalement de la structuration des entreprises du secteur (hausse de la taille moyenne des unités, développement des réseaux, évolution des relations avec les constructeurs et des procédures d'entretien des matériels...).

Ces évolutions s'inscrivent parfois en décalage avec la culture du secteur : elles peuvent par exemple encourager le développement d'une division du travail difficilement conciliable avec la tradition de la relation personnalisée.

#### Principales conséquences pour la GPEC de la branche

Les exigences du métier appellent à une réflexion sur **l'intégration des jeunes générations** (mécaniciens notamment). Le renouvellement des populations est nécessaire tandis que la transmission des savoir-faire n'est plus automatique.

La nature des offres de service (solutions intégrées et personnalisées...) appelle à une réflexion sur la poursuite d'un objectif de **gestion simultanée de la spécialisation et de la polyvalence**.

La structuration des organisations conduit à des évolutions (techniciens spécialisés...) qui peuvent apparaître antinomiques avec la **culture du secteur** (mécaniciens chevronnés...).

La stabilité de l'emploi doit guider la réflexion sur l'évolution des profils et appelle des **actions vers les salariés en poste**.

Une réflexion sur la **fémminisation des professions**, et donc des formations initiales, doit être menée sur le moyen terme.

## 4. Analyse des recrutements

### Les profils recherchés

Malgré l'hétérogénéité des acteurs (taille, activités...), les profils recherchés sont proches : mécaniciens, techniciens, magasiniers-vendeurs et technico-commerciaux focalisent l'essentiel des projets et des difficultés de recrutement.

Le niveau de diplôme s'impose comme une condition nécessaire mais pas suffisante, une haute expérience technique et une bonne connaissance du secteur d'activité sont exigées. En particulier, le savoir-être est un élément commun et important pour tous les acteurs. Les attentes en matière d'engagement personnel sont par exemple un point souligné par la majorité des employeurs.

	Matériel de TP et de manutention	Matériel agricole	Matériel de parcs et jardins	Artisans
<b>Profils recherchés</b>	<p><b>Mécaniciens, Techniciens, Technico-commerciaux...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau de diplôme jugé peu important</li> <li>Fortes compétences techniques</li> <li>Savoir-être : motivé, volontaire</li> </ul>	<p><b>Mécaniciens, Technico-commerciaux, Techniciens</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau de diplôme jugé important</li> <li>Fortes compétences techniques</li> <li>Bonne connaissance du secteur d'activité</li> <li>Savoir-être : motivé et autonome</li> </ul>	<p><b>Mécaniciens, Magasiniers-vendeurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fortes compétences techniques</li> <li>Expérience professionnelle</li> <li>Savoir-être : motivé et autonome</li> </ul>	<p><b>Mécaniciens, Magasiniers-vendeurs, Technico-commerciaux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau de diplôme jugé peu important</li> <li>Fortes compétences techniques</li> <li>Bonne connaissance du secteur d'activité</li> <li>Savoir-être : motivé, volontaire</li> </ul>

### Les moyens utilisés pour recruter

Les moyens pour recruter sont diversifiés. Malgré le recours à Pôle Emploi par certaines entreprises, pour débloquer des aides ou signaler les difficultés de recrutement ; son rejet est notable. Les profils ciblés semblent en inadéquation avec les profils recherchés.

Les modalités de recrutement sont relativement empiriques. Parmi celles qui sont appréciées: les solutions de proximité, le recours à des prestataires de services, la publication d'offres d'emploi sur de sites Internet spécialisé ou de recrutement.

Le débauchage est une pratique développée par quelques entreprises, toutefois son coût est jugé important et heurte souvent la culture sectorielle.

Le bilan sur l'apprentissage, autre manière d'accéder à l'emploi, est mitigé. Pour certaines entreprises, ce système semble idéal, il permet de recruter des jeunes. Pour d'autres, la cohabitation avec ces jeunes apparaît difficile, voire peu appréciée.

	Matériel de TP et de manutention	Matériel agricole	Matériel de parcs et jardins	Artisans
<b>Moyens pour recruter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Journaux locaux</li> <li>• Sites Internet de recrutement</li> <li>• Recours à des prestataires de services</li> <li>• Apprentissage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réseau</li> <li>• Journaux locaux</li> <li>• Recours à des prestataires de services</li> <li>• Apprentissage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pôle emploi</li> <li>• Recours à des prestataires de services</li> <li>• Chambre des Métiers, du Commerce</li> <li>• Apprentissage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réseau</li> <li>• Pôle Emploi</li> <li>• Sites Internet spécialisés</li> <li>• Recours à des prestataires de services</li> </ul>

Moyens pour recruter	Éléments ressentis	Tendance du recours
<b>Pôle Emploi</b>	Les profils ciblés sont en inadéquation avec les profils recherchés. Les chercheurs d'emploi ont des profils très (et trop) généraux. Certaines entreprises maintiennent tout de même le lien avec l'établissement: Débloquer des aides Signaler aux institutions les difficultés de recrutement	↓
<b>Site Internet spécialisé</b>	Les profils ciblés sont en adéquation avec les profils recherchés. Ex : Agriaaffaires.	↗
<b>Site Internet de recrutement</b>	Les annonces sont gratuites ou peu coûteuses. Les profils ciblés sont en adéquation avec les profils recherchés. La population touchée est plus large : personne en emploi et personne sans emploi. Ex : Le Bon Coin, Keljob (pour les profils ayant un diplôme élevé).	↗

## Les difficultés de recrutement

	Matériel de TP et de manutention	Matériel agricole	Matériel de parcs et jardins	Artisans
<b>Difficultés rencontrées</b>	Pénurie de mécaniciens et de techniciens			
	Recrutement des technico-commerciaux très difficile	Recrutement des technico-commerciaux très difficile	Recrutement des technico-commerciaux et des magasiniers-vendeurs très difficile	Recrutement des technico-commerciaux et des magasiniers-vendeurs très difficile
	Peu de jeunes en formation initiale	Peu de jeunes en formation initiale	Niveau de diplôme jugé trop faible (CAP)	Peu de jeunes en formation initiale
	Intégration des jeunes apprentis, dans les ateliers, jugée difficile	Les techniciens ont une mobilité géographique réduite	Les entreprises estiment que les jeunes ne connaissent pas les métiers et le secteur d'activité	Les mécaniciens ont une mobilité géographique réduite
	Inadéquation des diplômes aux besoins de l'entreprise	Les entreprises estiment que les jeunes ne connaissent pas les métiers et le secteur d'activité	Mise en réseau trop faible (CFA, confrères)	Les entreprises estiment que les jeunes ne connaissent pas les métiers et le secteur d'activité
	Les entreprises estiment que les jeunes ne connaissent pas les métiers ni le secteur d'activité		Bilan réservé de l'apprentissage	Bilan réservé de l'apprentissage
	Exigence plus forte des candidats		Volatilité des jeunes, qui partent dans d'autres secteurs	Zone géographique peu attractive pour les candidats

Les difficultés de recrutement concernent les métiers techniques : mécaniciens, techniciens, commerciaux et magasiniers. Toutes les entreprises évoquent une pénurie de mécaniciens et de techniciens et de grandes difficultés dans le recrutement de commerciaux et de magasiniers vendeurs, métiers qui nécessitent une bonne connaissance du secteur. Les jeunes s'orientent peu vers les filières techniques de ces secteurs d'activités, qui ont une mauvaise image. Et quand ces jeunes suivent ces formations professionnalisantes, leurs diplômes ne semblent pas toujours en adéquation avec les besoins de l'entreprise. Par exemple, le poids du management dans le contenu du BTS pose question à plusieurs employeurs.

La mobilité géographique des individus en poste est insuffisante, notamment parce que certaines zones géographiques sont jugées peu attractives pour les candidats : accessibilité, infrastructures, équipements... Si les entreprises sont de plus en plus exigeantes dans leurs critères de recrutement, les candidats aussi se documentent, comparent... Cela traduit un rééquilibrage du pouvoir de négociation entre employeurs et candidats dans les processus de recrutement.

## Les solutions mises en place

Pour mieux valoriser l'image des métiers et du secteur, les entreprises communiquent localement et principalement dans les établissements scolaires.

Les entreprises préfèrent parfois embaucher des salariés expérimentés et motivés, même éloignés du secteur, en leur proposant des formations.

En contribuant à l'acquisition des compétences, des savoir-faire et de la culture d'entreprise, le tuteur ou maître d'apprentissage a un rôle clef dans le bon déroulement du contrat d'apprentissage.

Certaines entreprises préfèrent embaucher, en contrat d'apprentissage, des jeunes issus d'une formation relativement élevée.

	Matériel de TP et de manutention	Matériel agricole	Matériel de parcs et jardins	Artisans
<b>Solutions mises en place</b>	<p>Fort investissement dans la relation avec les établissements (dès la 4<sup>ème</sup>)</p> <p>Privilégier la formation des nouveaux salariés</p>	<p>Fort encadrement des apprentis débutants</p> <p>Contrat d'apprentissage avec des jeunes de BTS</p> <p>Fort investissement dans la relation avec les établissements (dès la 4<sup>ème</sup>)</p>	<p>Contrat d'apprentissage avec des jeunes de Bac Pro</p>	<p>Privilégier la formation des nouveaux salariés</p> <p>Interventions ponctuelles dans les établissements scolaires</p>

### Principaux résultats de l'analyse des processus de recrutement

Malgré l'hétérogénéité des acteurs (taille, activités...), les projets de recrutement se concentrent sur les métiers du cœur d'activité : mécaniciens, techniciens, magasiniers-vendeurs et technico-commerciaux.

Le niveau d'exigence est très élevé pour les recrutements. Le diplôme doit s'accompagner d'une expérience technique significative et d'une bonne connaissance du secteur. De plus, le savoir-être est un élément commun et important pour tous les employeurs.

Les canaux de recrutement utilisés par les entreprises correspondent à des moyens empiriques (réseau personnel ou professionnel, sites internet spécialisés, journaux locaux...).

Les difficultés de recrutement sont élevées et générales à la plupart des métiers à l'exception des fonctions support. Les employeurs évoquent plusieurs causes : le manque d'attrait des formations techniques et des métiers, la mauvaise image du secteur et des entreprises, la localisation des sites...

Face à ce constat, les entreprises mènent des actions de communication et font souvent un important effort de formation.

Elles adoptent parfois des solutions de contournement qui restent isolées (accompagnement renforcé d'un salarié...).

#### Principales conséquences pour la GPEC de la branche

Les difficultés de recrutement relèvent en partie de causes profondes et générales (place de l'enseignement technique, attitudes des jeunes générations à l'égard du marché du travail, localisation des entreprises...). Pourtant, l'impact sur le développement des entreprises doit les conduire à **reconsidérer leur approche du marché du travail** à l'heure où les grandes entreprises développent le concept de "marque employeur" pour attirer les "talents".

Les entreprises agissent souvent de façon trop isolée et peu visible (solutions empiriques...). La réflexion sur des actions concertées doit être approfondie.

L'effort de formation est souvent important mais généralement concentré sur les sessions proposées par les constructeurs. Une réflexion sur la pertinence de programmes d'accompagnement de certains salariés ciblés pourrait être engagée, notamment au regard des exigences élevées et multidimensionnelles exprimées par les employeurs.

## II. Les besoins des entreprises en termes de recrutement et de formation par secteur d'activité

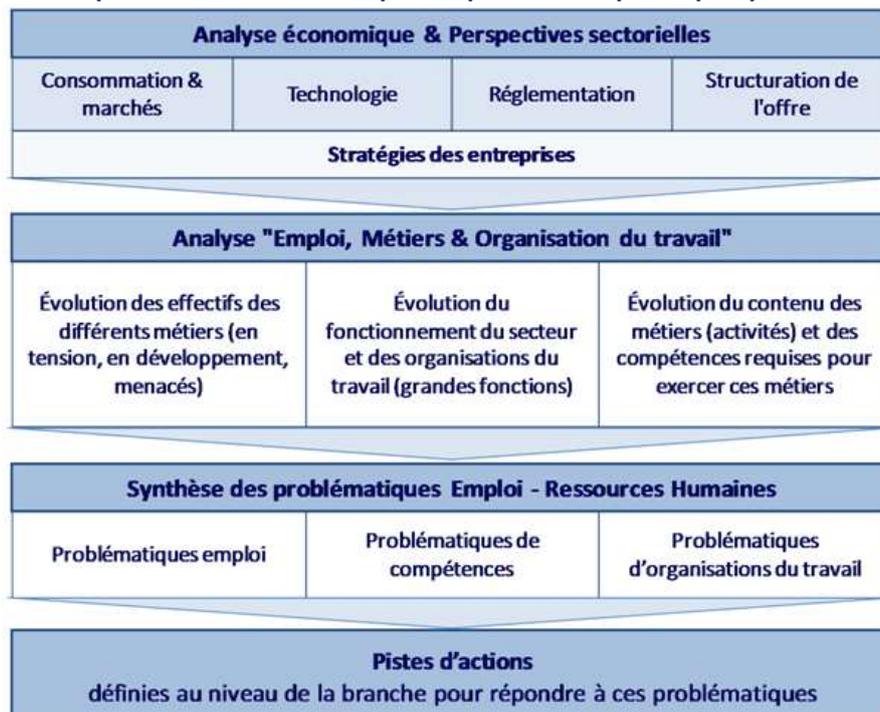
Le recensement, l'analyse et la projection des besoins de compétences des entreprises constituent l'objectif principal de cette deuxième phase de l'étude. Il s'agit d'une étape centrale du projet dans le sens où elle doit permettre de définir les contours précis des attentes des entreprises en matière de développement des compétences, via les recrutements ou la formation.

### 1. Prospective des besoins de recrutement des entreprises au regard des évolutions du secteur

Cette première étape de la phase d'anticipation des besoins de recrutement des entreprises s'appuie sur la **méthodologie d'une démarche prospective** partant de l'examen des mutations du secteur et des stratégies d'adaptation mises en place par les entreprises.

Elle repose sur l'identification des principaux facteurs de changements qui sont susceptibles d'affecter les besoins de compétences dans les entreprises de la branche. Conformément à la démarche prospective, ces facteurs sont exposés selon qu'ils concernent l'évolution de la demande et des débouchés, les mutations technologiques ou réglementaires, enfin, les stratégies de structuration de l'offre mises en place par les entreprises de la filière. Pour l'essentiel, ces tendances d'évolution relèvent de **dynamiques de moyen et long terme** et sont déjà en cours dans les secteurs.

Représentation schématique simplifiée de la phase prospective



## Principaux facteurs de changement

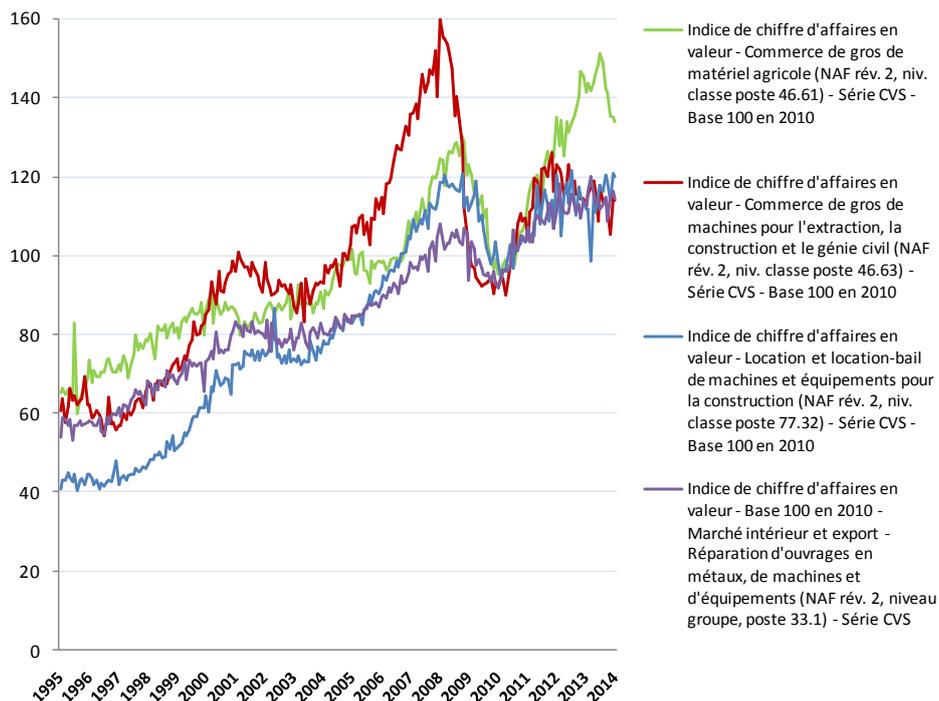
### L'évolution des débouchés

Le niveau d'activité des entreprises constitue le déterminant principal de l'évolution des effectifs. Dans les activités étudiées, les évolutions de l'activité sont marquées par de fortes fluctuations de court et moyen terme qui tendent à masquer la **trajectoire tendancielle**.

L'analyse de la trajectoire des effectifs sur le long terme (Cf. partie 1) indique néanmoins que les activités de la branche sont globalement **créatrices d'emplois** sur le long terme, à un taux de croissance annuel moyen de +1,1% sur la période 1993-2012. Le calcul de cette progression moyenne est réalisé sur une période qui réduit l'impact des fluctuations de l'activité.

L'examen des trajectoires de l'emploi des différentes activités composant la branche montre une assez forte homogénéité des tendances de longue période. Ainsi, la progression des effectifs salariés dans le commerce de matériel **agricole** atteint +0,9% en moyenne annuelle sur la période 2005-2012, +1,2% dans la distribution de matériel de **travaux publics et de manutention**. Ces estimations résultent des évolutions suivantes constatées dans les activités composant la branche : +0,7% pour les activités de **distribution**, +2,4% pour les activités de **location**, -2,0% pour les activités de **réparation**. Au total, on constate sur cette période 2005-2012 une croissance de +1,1% soit une progression équivalente à la tendance de long terme calculée plus haut.

### Indice de chiffre d'affaires selon les principales activités exercées



Source : Insee, Banque de Données Macroéconomiques, 2014

Les marchés des matériels agricoles et des matériels utilisés dans les travaux publics et la manutention présentent chacun une **forte composante cyclique**. En effet, les déterminants de l'activité des spécialistes des matériels agricoles (revenus des exploitants, cycles de l'investissement, mais aussi les effets d'offre : innovations technologiques, promotions...) et des matériels de travaux publics et manutention (dynamique des mises en chantier, marché de la rénovation, investissements

publics...) présentent des cycles extrêmement marqués. Le caractère fluctuant des indicateurs est illustré par la forme des courbes des indices de chiffre d'affaires relevés par l'Insee.

Une des spécificités des secteurs étudiés réside dans la **diversité des activités** réalisées (vente, location, réparation, autres services...). Les fluctuations des indicateurs d'activité demeurent extrêmement fortes même si la diversité des prestations fournies contribue sur le moyen terme à limiter l'impact des fluctuations des seules ventes de matériel. Ainsi, la progression régulière des activités de location au cours des dernières années a contribué à stabiliser le rythme de croissance du secteur spécialisé dans le matériel de travaux publics et de manutention. Au total, on constate des variations extrêmement fortes : les indicateurs d'activité peuvent ainsi enregistrer des variations de  $\pm 30\%$  d'une année ou d'une campagne sur l'autre.

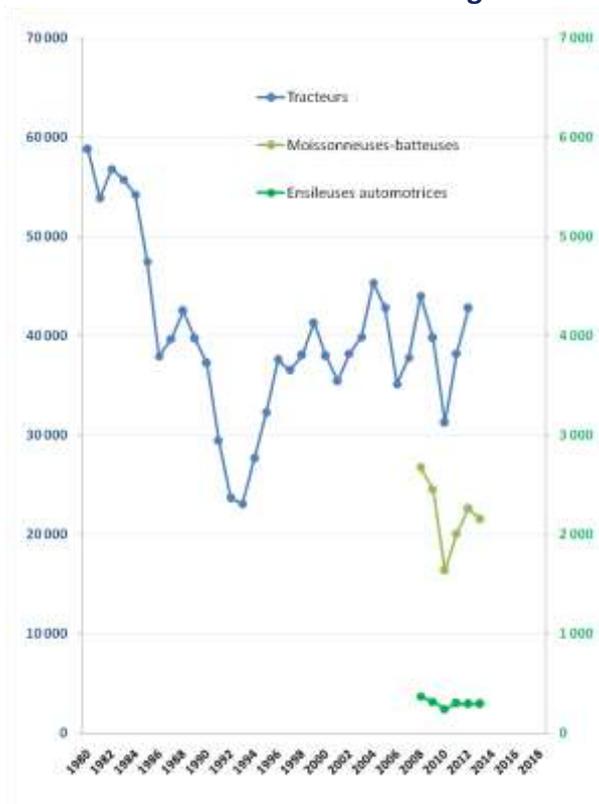
#### L'évolution des immatriculations de véhicules agricoles

L'évolution des ventes de matériels agricoles présente également un profil heurté avec des fortes fluctuations d'une campagne sur l'autre. Cela s'explique par des éléments liés aux revenus des exploitants agricoles (fluctuations des cours des céréales...) et au cycle d'investissement (qui amplifie traditionnellement les variations de l'activité).

Sur les dernières années (2004-2013), la tendance du nombre d'immatriculations semble orientée à la baisse. Ce recul en volume est toutefois compensé par une hausse du tarif moyen des machines commercialisées (la part des matériels puissants progresse, comme le niveau d'équipement).

La corrélation entre les immatriculations de matériel et les effectifs salariés du machinisme agricole existe mais les ventes de matériel ne suffisent pas à expliquer l'évolution des effectifs de la distribution d'équipements agricoles car les effectifs dépendent également des activités de réparation, entretien...

**Immatriculations de véhicules agricoles**



Source : Axema, 2014

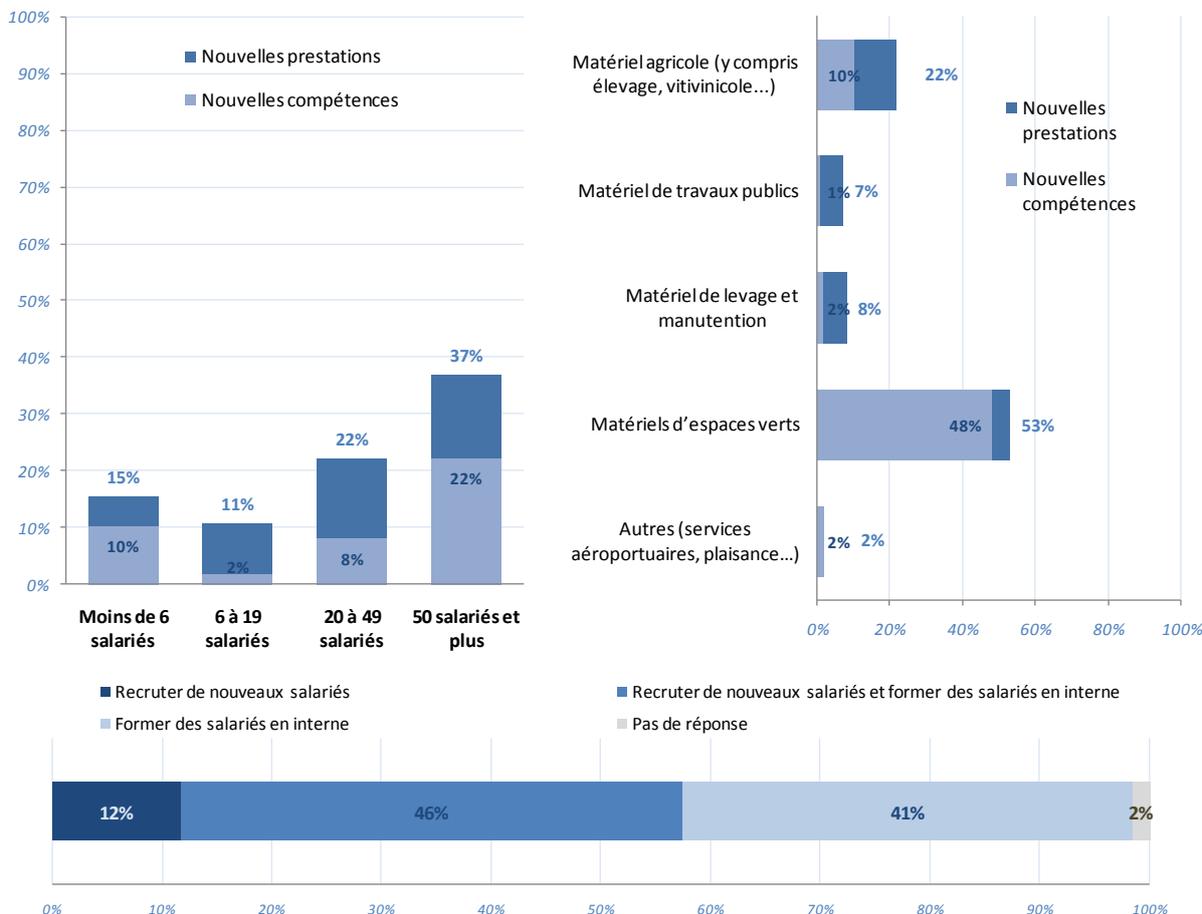
### Une propension à la diversification limitée

La propension à développer est limitée par la nature des produits commercialisés et de la clientèle ciblée. De plus, la combinaison des prestations proposées par les entreprises (vente, entretien...) constitue déjà un élément de complexité de l'activité mais aussi un stabilisateur des fluctuations des débouchés. Les nouvelles prestations déclarées par les entreprises (Full Service, e-commerce, offres tarifaires différenciées...) constituent plutôt des processus de production du service commercial que de réels domaines de diversification.

Dans le matériel de parcs et jardins, la largeur de l'éventail de produits proposés, la part élevée de la clientèle des particuliers et la jeunesse d'un marché qui tend à adopter certains modes de fonctionnement des marchés de consommation, contribuent à tirer vers le haut les velléités de diversification (nouvelles références à rotation rapide, services complémentaires...).

En matière de GPEC, les effets de la diversification d'activité sur les effectifs salariés seraient d'autant plus réduits que les entreprises s'appuieraient, selon leurs déclarations dans l'enquête SDLM, plutôt sur les personnels en poste pour les développer.

### Propension à développer de nouvelles prestations, et conséquences sur les compétences à mobiliser



Source : enquête Quadrat-SDLM, 2014

### Fiche technique de l'enquête GPEC-SDLM auprès des entreprises de la branche

L'étude GPEC dans la branche SDLM s'appuie sur l'exploitation d'un ensemble de matériaux, soit transversaux (statistique publique, bases de données de l'Opca...), soit collectés spécifiquement pour la réalisation de l'étude (plus de 30 entretiens semi-directifs réalisés auprès de dirigeants d'entreprises, une quinzaine auprès d'acteurs de la formation...). En plus de ces éléments, une enquête complémentaire a été réalisée auprès d'entreprises de la branche. Ses caractéristiques techniques sont les suivantes :

- Constitution de la **base de sondage** : exploitation du fichier Ageformat des entreprises cotisantes à l'Opca, stratification par taille et par secteur Naf.
- Conception et rédaction du **questionnaire** : la finalisation du questionnaire a été réalisée avec l'appui du comité de pilotage de l'étude.
- La **mise en ligne** de l'ensemble et l'adressage des liens aux 3 000 contacts ont été réalisés en mars 2014 à partir d'une plateforme dédiée.
- **Collecte des réponses et relances** : trois mails de relance ont été adressées en avril 2014 aux non répondants, la phase de relance finale par téléphone a été prise en charge par les fédérations professionnelles de la branche jusqu'en juin 2014.
- **Traitements des réponses** : l'exploitation statistique de l'enquête repose sur une procédure de redressement des réponses de type calage sur marges (taille, secteur). Après relances, l'échantillon final est composé de 182 entreprises. La faiblesse du nombre de réponses dans certaines catégories d'entreprises constitue une limite forte à la production d'estimations segmentées.

	Répondants
SEDIMA	103
DLR	36
FNAR	20
SMJ	6
Autres (FICIME, CBTP, CSAE...)	5
Aucun	23
<b>Ensemble (sans doubles-comptes)</b>	<b>182</b>

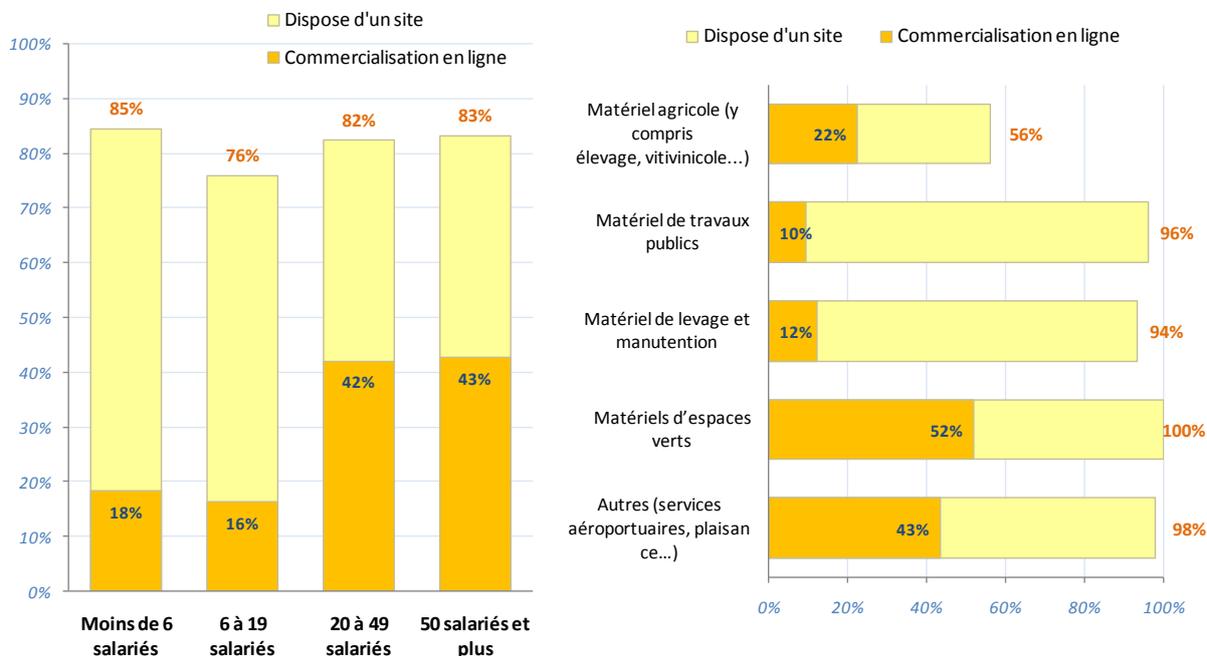
### Un engagement limité des entreprises dans l'internet et le e-commerce

La présence des entreprises de la branche sur internet est globalement assez élevée (81%) même si cela semble en 2014 une nécessité pour des entreprises, *a fortiori* commerciales. Le taux est un peu plus faible pour des entreprises artisanales, et un peu plus élevé chez les spécialistes des matériels de parcs et jardins.

Le profil décroissant du ratio selon la taille des entreprises s'explique par un biais de collecte. En effet, les très petites entreprises ayant répondu à une enquête en ligne ont une proximité naturelle avec le web, les grandes entreprises peuvent s'appuyer sur le site de leur groupe.

La propension à développer les ventes sur internet est en revanche nettement plus réduite : 21% des entreprises le proposent principalement pour la vente de matériel d'occasion et parfois certaines pièces détachées.

### Les entreprises de la branche et internet



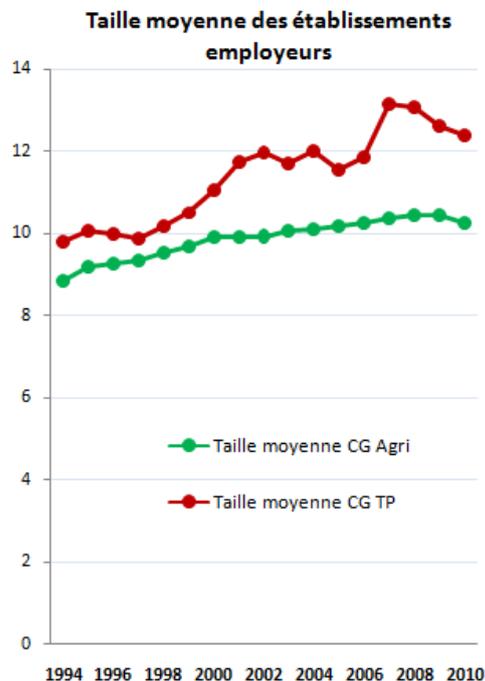
Source : enquête Quadrat-SDLM, 2014

## La structuration de l'offre

### La structuration du tissu économique

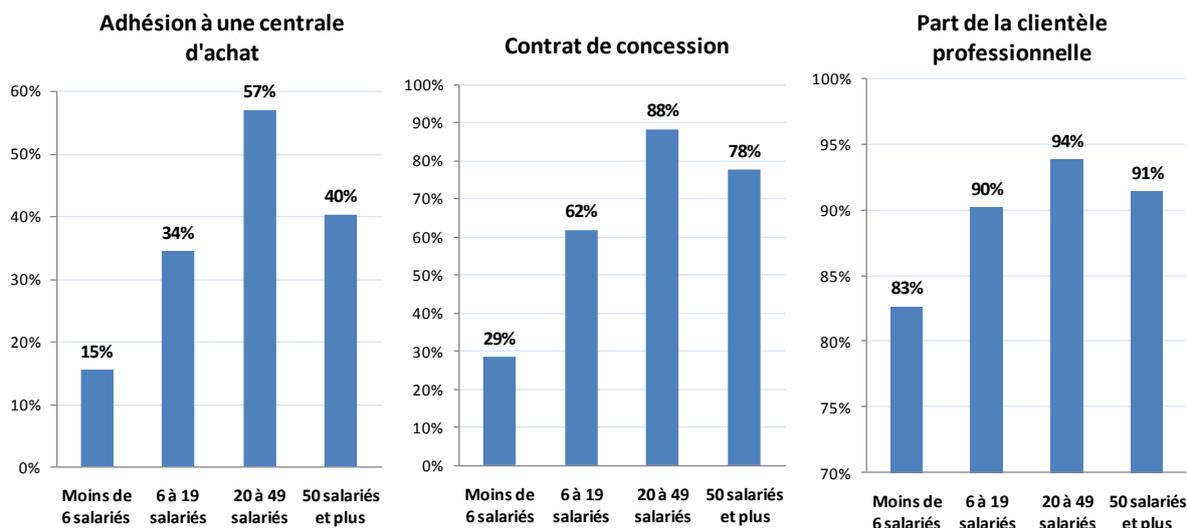
La hausse de la taille moyenne des établissements s'accompagne de changements organisationnels classiques dans les secteurs de la distribution : recours plus fréquent à une centrale d'achats, diffusion du contrat de concession comme modalité d'exercice de la profession, spécialisation sur la clientèle professionnelle...

La concentration concerne également les entreprises. Même si cette dynamique n'est pas récente, le schéma d'entreprises regroupant plusieurs établissements semble désormais constituer le format dominant dans la branche. Celui-ci permet aux entreprises de concilier les avantages traditionnels des réseaux de distribution que sont la proximité et l'accroissement du pouvoir de négociation.



Source : Unistatis, 2012, y compris parcs et jardins du code Naf 46.61Z

### Indicateurs sur le fonctionnement des entreprises selon leur taille



Source : enquête Quadrat-SDLM, 2014

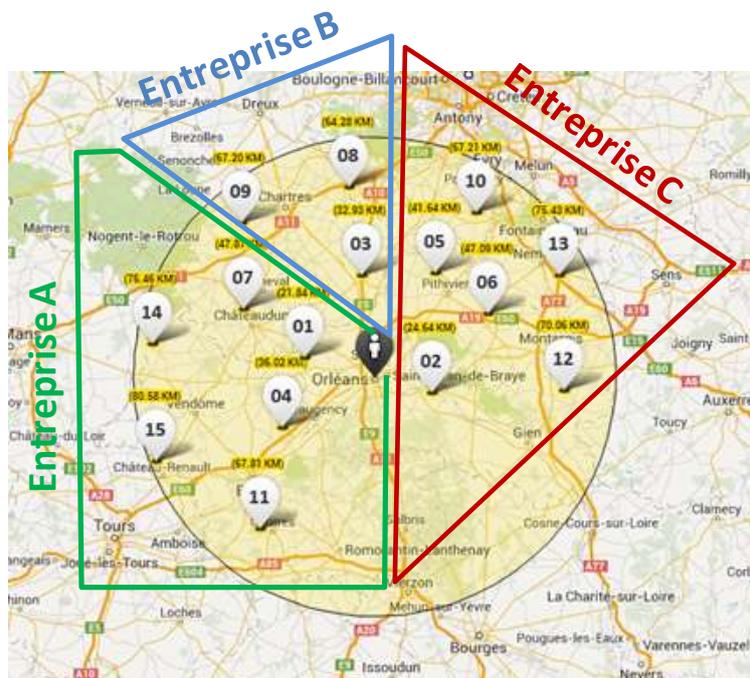
L'accroissement de la taille moyenne des établissements se poursuit lentement. Elle s'accompagne du transfert d'entreprises de statut artisanal vers des statuts de sociétés.

### L'évolution des relations entre les constructeurs et les distributeurs

La concentration à l'échelle internationale des constructeurs de matériels est un processus fortement avancé, pas nécessairement abouti. La structuration des réseaux de distribution est également avancée : les réseaux des grandes marques comme John Deere, Claas, Case IH... revendiquent chacun plus de 200 points de distribution sur le territoire national.

Plusieurs signaux concourent à envisager un renforcement des partenariats entre constructeurs et distributeurs : la hausse des composants spécifiques dans les machines, l'organisation des ventes (de matériel et de pièces), le poids important des formations réalisées par les constructeurs...

### Un exemple d'implantation géographique des entreprises de distribution soulignant les modalités de maillage d'un territoire



Source : Quadrat-études à partir de l'analyse des sites des constructeurs, 2014

### La projection des effectifs :

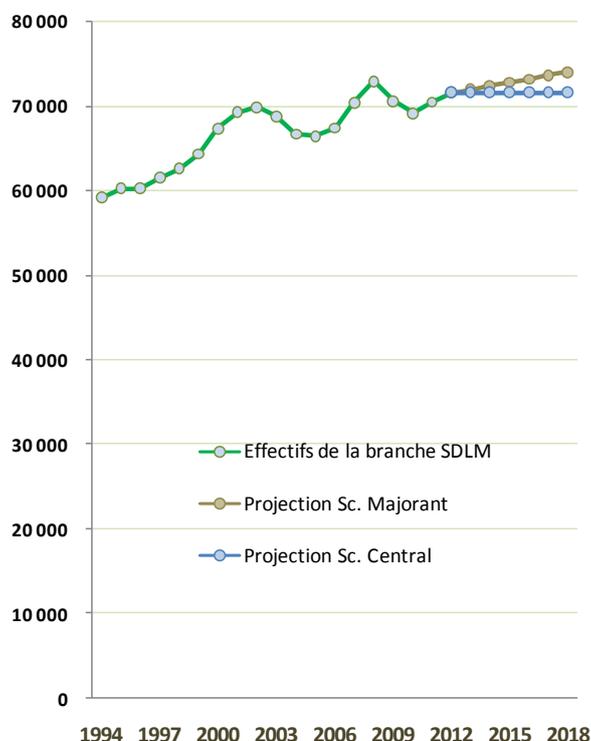
Les facteurs de changements auraient moins d'impact sur les effectifs que sur les contenus des métiers. En effet, la dynamique des débouchés apparaît trop incertaine pour entraîner une progression significative des effectifs. Les marchés des équipements agricoles et du matériel pour les travaux publics et la manutention pourraient connaître de fortes inflexions annuelles, toutefois, la tendance de ces deux débouchés essentiels ne devrait pas dépasser la progression enregistrée au cours de la période la plus favorable du cycle précédent (2005-2012). Naturellement, la dynamique des marchés de l'entretien-réparation, plutôt contra-cyclique, devrait contribuer à lisser l'impact des variations des débouchés sur les évolutions de l'emploi.

La diversification vers d'autres activités ne devrait pas non plus constituer un facteur susceptible de dynamiser les embauches, d'abord parce qu'elle constitue un phénomène minoritaire, ensuite parce qu'elle ne s'accompagnerait pas, selon les distributeurs interrogés dans l'enquête SDLM, d'un nombre d'embauches significatif.

Enfin, la structuration du secteur ne devrait pas s'accompagner de réductions d'effectifs. En effet, le phénomène semble déjà largement avancé. De plus, l'activité est intensive en main d'œuvre et ces évolutions ne semblent pas de nature à modifier la combinaison productive capital-travail.

La poursuite de la tendance de moyen terme à la légère progression des effectifs permet de définir un scénario majorant dans lequel les effectifs de la branche atteindraient 74 000 salariés au même horizon. Ce scénario ne constitue néanmoins qu'une hypothèse d'école dans le sens où les trajectoires envisagées pour les principaux déterminants de l'emploi (perspectives des débouchés, stratégies de diversification...) conduisent à adopter un scénario central de stabilisation des effectifs.

### Projection des effectifs de la branche SDLM Scénario « central » et « majorant »



Source : Quadrat-études, 2014

## 2. Analyse des flux d'emploi

L'analyse des flux d'emploi a pour objectif d'évaluer les besoins de main d'œuvre des entreprises de la branche. Ces estimations seront rapprochées dans la troisième partie de cette étude des flux de diplômés sortants des formations spécialisées.

Cette évaluation se réalise en croisant les informations sur la démographie des salariés de la branche tirées des statistiques publiques avec le déclaratif des entreprises de la branche.

### La projection des flux sortants

Une première approche de l'estimation des flux sortants est fournie par l'examen de la pyramide des âges tirée de l'enquête emploi 2012. Cette estimation conduit à 6 170 salariés de plus de 55 ans, soit environ 1 200 par année.

En deuxième approche, les flux sortants peuvent être estimés à partir des déclarations des entreprises indiquées dans l'enquête Quadrat-SDLM : 1 385 départs en retraite anticipés pour l'année 2014.

La projection des départs à la retraite anticipés par les entreprises à un horizon de 5 ans s'établissent à 5 400 départs, chiffre assez proche de l'estimation réalisée à partir de la démographie de la branche et notamment le nombre de salariés de plus de 55 ans.

Enfin, les sorties répondants aux autres motifs (démissions, fin de CDD...) ne peuvent pas être projetées à moyen terme pour des raisons de disponibilité des données. Néanmoins, pour les secteurs à faible turnover, on peut considérer que le nombre de sorties est proche de celui des entrées.

### Estimation des flux bruts d'emploi sortants selon les métiers

FAMILLE	METIER	Effectifs (2012)	% de salariés de plus de 55 ans	soit en effectifs de plus de 55 ans	Départs en retraite en 2014	Départs en retraite à 5 ans
Atelier	Mécanicien(ne) et mécanicien(ne) spécialisé(e)	18 900	6,4%	1 210	191	953
	Technicien(ne)	9 600	5,8%	560	149	813
	Responsable technique / Chef d'atelier	4 800	10,6%	510	294	1 135
	Chauffeur(se) / Livreur(se)	3 400	10,6%	360	62	444
Vente	Technico-commercial	9 800	11,5%	1 130	126	653
	Responsable / chef des ventes	3 300	10,6%	350	49	173
	Vendeur(euse) sédentaire	2 300	7,8%	180	3	3
Magasin	Magasinier(ère) et magasinier(ère)-vendeur	3 200	15,7%	500	54	375
	Responsable / chef de magasin	1 400	10,6%	150	76	139
Administratif	Comptable	3 800	10,6%	400	157	596
	Secrétaire, assistant(e)	1 900	12,0%	230		
	Directeur(trice) général(e), DAF...	700	10,6%	70		
	Autres fonctions support (juridique, personnel...)	4 900	10,6%	520		
Autres	Autres métiers, non classés	3 400			224	130
<b>TOTAL</b>		<b>71 600</b>	<b>8,6%</b>	<b>6 170</b>	<b>1 385</b>	<b>5 414</b>

Source : traitements Quadrat-études de l'Enquête Emploi 2012 et enquête Quadrat-SDLM, 2014

Au total, le nombre total de sorties de la branche reste difficile à estimer car les départs en retraite n'en représentent qu'une proportion minoritaire. Toutefois, les deux estimations du nombre de départs en fin de carrière, réalisées à partir des statistiques publiques et des réponses des entreprises à l'enquête, convergent vers 1 300 départs annuels.

**Estimation des flux bruts d'emploi sortants dans le matériel agricole<sup>6</sup>**

FAMILLE	METIER	Départs en retraite en 2014	dont matériel agricole
<b>Atelier</b>	Mécanicien(ne) et mécanicien(ne) spécialisé(e)	191	144
	Technicien(ne)	149	75
	Responsable technique / Chef d'atelier	294	205
	Chauffeur(se) / Livreur(se)	62	52
<b>Vente</b>	Technico-commercial	126	72
	Responsable / chef des ventes	49	27
	Vendeur(euse) sédentaire	3	3
<b>Magasin</b>	Magasinier(ère) et magasinier(ère)-vendeur	54	43
	Responsable / chef de magasin	76	59
<b>Administratif</b>	Comptable	157	96
	Secrétaire, assistant(e)		
	Directeur(trice) général(e), DAF...	224	156
	Autres fonctions support (juridique, personnel...)		
<b>Autres</b>	Autres métiers, non classés		
<b>TOTAL</b>		<b>1 385</b>	<b>932</b>

<sup>6</sup> L'estimation des départs en retraite anticipés est réalisée à partir des 103 réponses des entreprises du secteur. Les effectifs de répondants sont trop faibles dans les autres secteurs pour pouvoir produire une estimation robuste de ce nombre.

## La projection des flux entrants

De façon symétrique aux flux sortants, l'estimation en première approche des flux entrants peut être réalisée à partir des taux d'entrée estimés sur les données d'ancienneté des salariés contenues dans l'enquête emploi de 2012. Cette procédure conduit à une estimation de 7 000 entrées annuelles.

En deuxième approche, l'estimation reposant sur les déclarations des entreprises formulées dans l'enquête Quadrat-SDLM conduit à admettre un peu plus de 6 000 recrutements projetés pour l'année en cours, soit un résultat cohérent avec l'estimation réalisée à partir de l'examen des flux d'emplois.

On remarquera que les projets de recrutements à 5 ans apparaissent fortement sous-estimés par les entreprises qui, logiquement, éprouvent des difficultés à projeter leur politique de recrutement au-delà de quelques trimestres.

En conclusion, les flux d'emplois entrants seraient pour l'essentiel imputables au turnover naturel de la branche (sorties pour départ en retraite et autres motifs de sorties en cours de carrière). La prise en compte des hypothèses du scénario « majorant » modifierait à peine les besoins de recrutement et nous proposons de privilégier dans le reste de l'étude l'hypothèse du scénario central de stabilité globale des effectifs.

### Estimation des flux bruts d'emploi entrants selon les métiers

FAMILLE	METIER	Effectifs (2012)	Taux d'entrée	Flux d'emploi Entrées 2012	Projets de recrutement en 2014	Projets de recrutement à 5 ans	Créations d'emploi dans scénario majorant
Atelier	Mécanicien(ne) et mécanicien(ne) spécialisé(e)	18 900	12,1%	2 290	1 466	1 255	69
	Technicien(ne)	9 600	13,1%	1 260	1 856	2 604	66
	Responsable technique / Chef d'atelier	4 800	6,1%	290	478	497	36
	Chauffeur(se) / Livreur(se)	3 400	6,1%	210	327	466	13
Vente	Technico-commercial	9 800	15,2%	1 490	366	1 126	67
	Responsable / chef des ventes	3 300	6,1%	200	61	369	24
	Vendeur(euse) sédentaire	2 300	4,3%	100	42	96	13
Magasin	Magasinier(ère) et magasinier(ère)-vendeur	3 200	12,7%	410	510	637	24
	Responsable / chef de magasin	1 400	6,0%	80	77	122	8
Administratif	Comptable	3 800	6,1%	230	632	546	21
	Secrétaire, assistant(e)	1 900	5,9%	110			11
	Directeur(trice) général(e), DAF...	700	5,0%	40			8
	Autres fonctions support (juridique, personnel...)	4 900	6,1%	300			268
Autres	Autres métiers, non classés	3 400					
<b>TOTAL</b>		<b>71 600</b>	<b>9,8%</b>	<b>7 010</b>	<b>6 083</b>	<b>7 822</b>	<b>400</b>

Source : traitements Quadrat-études de l'Enquête Emploi 2012 et enquête Quadrat-SDLM, 2014

Un résultat remarquable concerne le déclaratif des entreprises sur le nombre de projets d'embauches de techniciens (1 860), qui apparaît nettement supérieur à l'estimation réalisée à partir des taux d'entrée (1 260). Ce résultat semble devoir traduire l'évolution des organisations du travail et des contenus des métiers qui favorise la demande de techniciens. En effet, les entretiens auprès des employeurs confirment ce décalage entre la structure de l'emploi qui laisse apparaître une proportion élevée de mécaniciens, et les velléités de recrutement qui font la part belle aux projets d'embauche de techniciens.

Un autre résultat concerne la sous-estimation des besoins de recrutement de technico-commerciaux dans les déclarations des employeurs, alors que le turnover sur ce métier (15%) apparaît légèrement supérieur à la moyenne du secteur (10%) tout en restant en deçà de la norme de l'ensemble de l'économie (20% environ).

### Estimation des flux bruts d'emploi entrants selon les secteurs<sup>(\*)</sup>

FAMILLE	METIER	Effectifs (2012)	Flux d'emploi Entrées 2012	Projets de recrutement en 2014	Machinisme agricole	Matériel TP-Manutention
Atelier	Mécanicien(ne) et mécanicien(ne) spécialisé(e)	18 900	2 290	1 466	454	133
	Technicien(ne)	9 600	1 260	1 856	793	946
	Responsable technique / Chef d'atelier	4 800	290	478	166	287
	Chauffeur(se) / Livreur(se)	3 400	210	327	27	66
Vente	Technico-commercial	9 800	1 490	366	230	34
	Responsable / chef des ventes	3 300	200	61	39	22
	Vendeur(euse) sédentaire	2 300	100	42	0	42
Magasin	Magasinier(ère) et magasinier(ère)-vendeur	3 200	410	510	383	17
	Responsable / chef de magasin	1 400	80	77	45	32
Administratif	Comptable	3 800	230	632	111	327
	Secrétaire, assistant(e)	1 900	110			
	Directeur(trice) général(e), DAF...	700	40	268	207	71
	Autres fonctions support (juridique, personnel...)	4 900	300			
Autres	Autres métiers, non classés	3 400				
<b>TOTAL</b>		<b>71 600</b>	<b>7 010</b>	<b>6 083</b>	<b>2 454</b>	<b>1 977</b>

Source : traitements Quadrat-études de l'Enquête Emploi 2012 et enquête Quadrat-SDLM, 2014

(\*) L'estimation des projets de recrutement n'a pas pu être réalisée pour le matériel de parcs et jardins en raison du nombre insuffisant de réponses à l'enquête

Enfin, et plus globalement, l'examen des flux d'emploi permet en outre de pointer de façon transversale à l'ensemble des secteurs :

- une problématique d'**attractivité** pour les métiers où les besoins de recrutement sont importants : mécaniciens, techniciens, technico-commerciaux, à un degré moindre : magasiniers et fonctions supports spécialisées ;
- une problématique de **renouvellement** des personnels, principalement pour les postes de responsables d'atelier et de magasin.

Ces résultats incitent probablement à concentrer la réflexion et les pistes d'actions sur les métiers stratégiques de la branche, qui rassemblent une large majorité des besoins de recrutement des entreprises.

### Problématiques d'emploi tirées de l'analyse des flux

FAMILLE	METIER	Effectifs (2012)	Flux d'emploi Entrées 2012	Projets de recrutement en 2014	Départs en retraite en 2014	Renouveler les personnels	Attirer des candidats
Atelier	Mécanicien(ne) et mécanicien(ne) spécialisé(e)	18 900	2 290	1 466	191		★★
	Technicien(ne)	9 600	1 260	1 856	149		★★★
	Responsable technique / Chef d'atelier	4 800	290	478	294	★★	
	Chauffeur(se) / Livreur(se)	3 400	210	327	62		
Vente	Technico-commercial	9 800	1 490	366	126		★★
	Responsable / chef des ventes	3 300	200	61	49		
	Vendeur(euse) sédentaire	2 300	100	42	3		
Magasin	Magasinier(ère) et magasinier(ère)-vendeur	3 200	410	510	54	★	★
	Responsable / chef de magasin	1 400	80	77	76	★★	
Administratif	Comptable	3 800	230	632	157	★	
	Secrétaire, assistant(e)	1 900	110				
	Directeur(trice) général(e), DAF...	700	40	268	224		★
	Autres fonctions support (juridique, personnel...)	4 900	300				
Autres	Autres métiers, non classés	3 400					
<b>TOTAL</b>		<b>71 600</b>	<b>7 010</b>	<b>6 083</b>	<b>1 385</b>	<b>★</b>	<b>★★</b>

Source : Quadrat-études, 2014

### 3. Analyse des besoins de compétences selon les métiers

L'analyse des besoins de compétences porte sur les métiers stratégiques qui rassemblent l'essentiel des projets de recrutement formulés par les entreprises de la branche : mécaniciens, techniciens, technico-commerciaux, magasiniers et magasiniers-vendeurs, fonctions supports.

Les résultats de cette analyse, majoritairement tirée des éléments collectés sur le terrain dans les entreprises de la branche, seront rapprochés des matériaux portant sur la formation lors de la phase 3 de l'étude.

#### Mécaniciens

Le métier de mécanicien constitue le point de référence de la culture sectorielle. Ils présentent souvent un niveau élevé de polyvalence, notamment dans les petites unités. L'analyse qui suit montre que l'évolution des modes de fonctionnement du secteur (concentration des centres de distribution et d'entretien-réparation, mutations organisationnelles, élévation de l'intensité technologique des matériels...) est de nature à interroger sur le positionnement futur du métier au sein des entreprises.

#### Profils des salariés en poste

<b>Profil des salariés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une profession quasi-exclusivement masculine (1% de femmes).</li> <li>• Des conditions d'emploi stables (83% de CDI).</li> <li>• Une stabilité très importante dans le poste (11 ans d'ancienneté en moyenne).</li> <li>• Un âge moyen de 37 ans mais une part de jeunes élevée (40% de moins de 30 ans).</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Près de 50% des salariés exerçant ce métier possèdent un <b>CAP</b> ou un <b>BEP</b>, mais plus d'un quart des mécaniciens se situent en-dessous de ce niveau de qualification.</li> </ul>
<b>Place du métier dans l'entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leur poids parmi le personnel d'atelier varie sensiblement selon les secteurs : métier <b>quasi-exclusif</b> dans les secteurs <b>Artisans</b> et <b>Matériels de parcs et jardins</b>, intervenant aux côtés <b>d'autres métiers</b> dans le secteur <b>Matériel de TP et de manutention</b> et <b>Matériel agricole</b>.</li> <li>• Métier <b>moins technique</b> que celui de technicien (pas ou peu d'utilisation de matériel informatique), leur rôle consiste à contrôler, préparer, réceptionner le <b>matériel</b>, ainsi que l'entretien et la réparation des <b>machines</b>. Ils travaillent plutôt de façon <b>sédentaire</b> qu'itinérante.</li> <li>• Les TPE des secteurs <b>Artisans</b> et <b>Matériels de parcs et jardins</b>, qui emploient peu de techniciens, s'appuient sur des mécaniciens davantage <b>polyvalents</b> : ils délivrent des conseils aux clients et peuvent investir des fonctions commerciales.</li> </ul>
<b>Compétences acquises</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La pratique du métier amène <b>une spécialisation technique</b> selon les secteurs : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mécanique pure : <b>Matériel agricole</b></li> <li>• Hydraulique : <b>Artisans, Matériels de parcs et jardins</b>.</li> <li>• Électricité : <b>Matériel de TP et de manutention, Matériels de parcs et jardins</b></li> <li>• Soudure : <b>Matériel de TP et de manutention, Matériel agricole, Artisans (en particulier, équipement d'élevage)</b></li> </ul> </li> </ul>

- Plomberie : **Matériel agricole, Artisans (en particulier, équipement d'élevage)**
- Forge : **Artisans**
- Maintenance curative : **Artisans, Matériel agricole**
- La mise à niveau des compétences techniques est réalisée grâce aux formations **constructeurs**.

## Les recrutements

<p><b>Profils recherchés par les entreprises</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le diplôme le plus en adéquation avec les besoins des employeurs est le <b>Bac Pro « Maintenance des matériels »</b>.</li> <li>• Toutefois, le <b>savoir-être</b> est important dans l'appréciation des candidatures : les entreprises sont attachées au facteur <b>motivation</b>.</li> <li>• De plus, les entreprises recherchent des candidats avec une bonne connaissance du <b>secteur d'activité</b>, particulièrement pour les entreprises de <b>matériel agricole</b> et les <b>artisans</b>.</li> <li>• Proposant des postes de mécaniciens davantage <b>polyvalents</b>, les TPE affichent des exigences plus élevées en termes de compétences relationnelles et commerciales.</li> </ul>
<p><b>Difficultés de recrutement</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>84%</b> de projets difficiles (50% très difficiles).</li> </ul> <p><b>Les difficultés de recrutement liées au métier et /ou au secteur d'activité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les entreprises estiment que les jeunes ont une mauvaise <b>image</b> des métiers et du secteur d'activité.</li> <li>• Les <b>conditions de travail</b> sont perçues comme de plus en plus exigeantes par les employeurs et par les candidats : montée en puissance de la notion de <b>services</b> qui engendre des horaires étendus (soir et week-end).</li> <li>• À l'instar de l'ensemble des personnels techniques, les mécaniciens ont une <b>mobilité géographique</b> réduite.</li> <li>• Les conditions de travail sont considérées comme plus difficiles pour les mécaniciens que pour les techniciens.</li> <li>• La branche est confrontée à la <b>concurrence</b> d'autres secteurs, comme l'auto-moto, l'aviation ou le BTP.</li> <li>• Il existe un fort besoin de recrutements en <b>intérim</b>, des entreprises de <b>matériel de parcs et jardins</b>, pour suivre les flux d'activités saisonniers.</li> <li>• Difficile <b>fidélisation</b> des collaborateurs, notamment des jeunes Les petites structures employeurs semblent peu <b>attractives</b> pour les jeunes.</li> </ul> <p><b>Les difficultés de recrutement liées à l'appareil de formation initiale :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les filières <b>technologiques</b> sont dévalorisées, les jeunes s'y orientent plus par dépit que par choix.</li> <li>• Peu de jeunes en <b>formation initiale</b> (pour tous les diplômes : CAP, Bac Pro, BTS, en lien avec l'activité).</li> <li>• Éloignement <b>géographique</b> des entreprises et des établissements scolaires qui favorise, dans certains départements, un sentiment d'abandon de la part des jeunes pour les formations en <b>motoculture</b>.</li> <li>• Rejet (ou abandon progressif) de l'<b>apprentissage</b>, de la part de certaines entreprises, qui écarte un potentiel vivier de recrutement : <b>matériel de parcs et jardins</b>.</li> <li>• Le <b>CAP</b> qui délivre un niveau de qualification trop faible : <b>Matériel de TP et de manutention</b> et <b>Matériel de parcs et jardins</b>.</li> </ul>

**Solutions mises en œuvre**

- Les entreprises de matériel de parcs et jardins recrutent des salariés provenant d'**autres secteurs** (auto-moto) et ont recours à des **agences d'intérim**.
- Les entreprises émettent des **annonces** sur des sites Internet (Le Bon Coin, Agriaffaires) et dans les journaux locaux.
- Trois secteurs, **matériel agricole**, **matériel de TP et de manutention**, **artisans**, ont un recours important à l'alternance.

La culture sectorielle impose aux mécaniciens une grande disponibilité, de la rigueur, un sens du collectif. Elle pousse à apprécier les candidatures au moins autant sur **l'expérience et la motivation** que sur le niveau de diplôme.

Dans le même temps, le **niveau requis à l'entrée** du métier s'est élevé : si la majorité des salariés en poste sont titulaires d'un CAP ou un BEP, ces diplômes sont jugés désormais **insuffisants** par les entreprises qui recrutent.

## Facteurs d'évolution et impact sur les compétences

Facteurs d'évolution du métier	Matériel TP manutention	Matériel agricole	Artisans	Matériel parcs et jardins	Compétences émergentes ou nouvelles dans le métier
Diffusion de <b>l'électronique</b> et d'autres <b>technologies</b> de pointe dans les matériels et dans les outils et équipements utilisés dans les ateliers	★	★★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spécialisations techniques</li> <li>• Actualisation régulière des connaissances</li> </ul>
Recul des activités de réparation de machines et équipements mécaniques, progression des activités de <b>commerce de gros</b>	★	★	★		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement de compétences commerciales</li> </ul>
Développement de <b>prestations individualisées</b> nécessitant une phase de conception des équipements et leur installation	★★			★	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement de compétences techniques et servicielles</li> <li>• Développement de l'intérim et de la mise à disposition de personnel spécialisé</li> </ul>
Interactions plus fortes entre les <b>fournisseurs</b> et les distributeurs/réparateurs	★★	★★	★		
Concentration des entreprises dans des réseaux		★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilités de mobilités professionnelles entre établissements de l'entreprise</li> </ul>

### Conséquences sur les évolutions du métier de mécanicien

Le métier de mécanicien est un métier **manuel et technique**. Soumis à des exigences assez fortes en termes de **savoir-être**, de connaissance sectorielle et de motivation, il est confronté à des difficultés de recrutements importantes.

Comme les autres métiers techniques, le contenu de ses activités évolue en parallèle des **technologiques** et de la **réglementation**. Toutefois, ces évolutions sont comparativement limitées à celles que connaît le métier de technicien (qui intervient notamment sur l'électronique). Les formations proposées par les constructeurs permettent une bonne adaptation des compétences des mécaniciens sur ces aspects.

En dehors des aspects technologiques, les évolutions dans la branche découlent principalement de la **structuration** des entreprises : hausse de la taille moyenne des unités, développement des réseaux, évolution des relations avec les constructeurs et des procédures d'entretien des matériels...

Cette structuration impose au personnel d'atelier d'allier une plus haute technicité avec une maîtrise de **domaines nouveaux**, non techniques (gestion de la relation clients et fournisseurs...). A cet égard, les **techniciens** sont mieux à même de répondre à ces exigences que les mécaniciens, dont la composante métier est exclusivement technique.

Pour anticiper les évolutions, il s'agit de distinguer les entreprises selon si elles ont organisé une division du travail entre techniciens et mécaniciens (**Matériels de parcs et jardins** ainsi que de **TP et manutention**) ou si elles ont principalement recours à des mécaniciens (**Artisans** et **Matériels de parcs et jardins**).

Lorsque les entreprises n'emploient pas de techniciens, **l'enrichissement** du contenu du métier devrait se poursuivre : approfondissement des compétences techniques complétées par des aptitudes relationnelles et commerciales.

Pour les entreprises employant des techniciens et des mécaniciens, la tendance consiste à **réduire** le nombre de **mécaniciens** et corrélativement de **renforcer** les effectifs de **techniciens**. Cette **substitution** s'opère soit à travers la structure des recrutements (des postes de mécaniciens disparaissent et des postes de techniciens s'ouvrent), soit par évolution interne (des mécaniciens évoluent vers des fonctions de techniciens). De plus, la **division du travail** s'accroît entre ces deux métiers, ce qui vient encore limiter les possibilités d'évolution à l'intérieur du métier de mécanicien.

Compte tenu du turnover relativement élevé sur ce métier, les prévisions font apparaître un besoin de 2 300 recrutements annuels pour les prochaines années. Ces projections sont à distinguer des créations nettes d'emplois puisqu'elles intègrent les remplacements des départs (à la retraite ou les mobilités professionnelles).

Dans ce contexte, un **enjeu pour ce métier consiste à accompagner les transitions du personnel mécanicien pour assumer des fonctions plus larges et en conduire une partie vers le métier de technicien**.

## Techniciens

### Profil des salariés en poste

<p><b>Profil des salariés</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une profession très majoritairement <b>masculine</b> mais en cours de féminisation (3% de femmes en moyenne sur les dernières années)</li> <li>• Des conditions d'emploi stables (82% de CDI)</li> <li>• Une stabilité importante dans le poste (8 ans d'ancienneté moyenne)</li> <li>• Un âge moyen assez élevé (39 ans)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le niveau de formation initiale est très <b>disparate</b>. Si 30% des techniciens ont un niveau de diplôme égal ou supérieur à <b>Bac+2</b>, 22% n'ont <b>aucune qualification</b>. Ces disparités s'expliquent par l'importance de l'accès au métier par promotion interne (mécaniciens).</li> </ul>
<p><b>Place du métier dans l'entreprise</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le poids des techniciens parmi le personnel d'atelier varie sensiblement selon les secteurs : ils représentent la moitié des personnels d'atelier dans le secteur <b>Matériel de TP et de manutention</b> et <b>Matériel agricole</b>. En revanche, ce métier est pratiquement absent des secteurs <b>Artisans</b> et <b>Matériels de parcs et jardins</b>.</li> <li>• À la différence des mécaniciens, les techniciens maîtrisent l'utilisation des matériels <b>informatiques</b> et <b>électroniques</b>, des <b>robots</b> récents ou les nouvelles <b>machines</b>. Ils émettent des <b>diagnostics</b> informatiques, interviennent sur site et <b>conseillent</b> les clients.</li> <li>• Les techniciens travaillent principalement de manière <b>itinérante</b> (tandis que les mécaniciens sont plutôt <b>sédentaires</b>) et peuvent développer une fonction <b>commerciale</b>.</li> <li>• Les entreprises exerçant dans le domaine de l'élevage (secteurs <b>Matériel agricole</b> et <b>Artisans</b>) emploient une proportion importante de techniciens.</li> </ul>
<p><b>Compétences acquises</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De solides connaissances des technologies sont nécessaires pour suivre les évolutions constantes des matériels. La mise à niveau des compétences techniques est massivement réalisée grâce aux formations <b>constructeurs</b>.</li> <li>• Sur le plan technique, l'évolution du métier tend vers une spécialisation <b>sectorielle</b> :             <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Matériel de TP et de manutention</b> : spécialisation par marque (par exemple : Toyota / Manitou) quand l'entreprise est multimarques, ou dans l'électronique embarquée</li> <li>• <b>Matériel agricole</b> : spécialisation dans l'électricité - la mécanique électronique - l'hydraulique</li> <li>• <b>Matériel agricole, Artisans (équipement d'élevage)</b> : spécialisation dans la traite conventionnelle ou dans les robots de traite et dans l'électrotechnique</li> </ul> </li> <li>• De solides connaissances des technologies utilisées dans les équipements sont nécessaires pour suivre les évolutions constantes des matériels.</li> </ul>

## Les recrutements

<b>Profils recherchés par les entreprises</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les entreprises recherchent des candidats ayant une bonne connaissance des secteurs d'activités.</li> <li>• Les profils <b>polyvalents</b> et <b>expérimentés</b> sont très appréciés : forte compétence technique complétée par des aptitudes <b>commerciales et relationnelles</b>. Travaillant sur site, les techniciens sont garants de l'image de l'entreprise.</li> <li>• Le <b>savoir-être</b> est important dans l'appréciation des candidatures : les entreprises sont attachées aux facteurs de motivation et d'autonomie.</li> <li>• Si pour certaines entreprises, et dans un contexte de pénurie de techniciens, le niveau de diplôme est jugé peu important, le Bac Pro « Maintenance des matériels » reste la formation minimum et la plus adaptée.</li> <li>• Cette formation peut être complétée par un BTS en lien avec le secteur d'activité.</li> <li>• Les plus grandes entreprises embauchent des jeunes issus de formation initiale élevée, de type Bac +5.</li> </ul>
<b>Difficultés de recrutement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>71%</b> de projets difficiles (42% très difficiles).</li> </ul> <p><b>Les difficultés de recrutement liées au métier et /ou au secteur d'activité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les entreprises estiment que les jeunes ont une mauvaise image des métiers et du secteur d'activité.</li> <li>• Les conditions de travail sont perçues comme de plus en plus exigeantes par les employeurs et par les candidats : montée en puissance de la notion de services qui engendre des horaires étendues (soir et week-end).</li> <li>• À l'instar de l'ensemble des personnels techniques, les techniciens ont une mobilité géographique réduite.</li> <li>• La branche est confrontée à la concurrence d'autres secteurs, comme l'auto-moto, l'aviation ou le BTP.</li> <li>• Difficile fidélisation des collaborateurs, notamment des jeunes.</li> <li>• Les petites structures employeurs semblent en retour peu attractives pour les jeunes.</li> </ul> <p><b>Les difficultés de recrutement liées à l'appareil de formation initiale :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les filières technologiques sont dévalorisées, les jeunes s'y orientent plus par dépit que par choix.</li> <li>• Peu de jeunes en formation initiale (pour tous les diplômés : CAP, Bac Pro, BTS, en lien avec l'activité).</li> <li>• Certains diplômés sont en inadéquation avec les besoins de l'entreprise : le CAP qui délivre un niveau de qualification jugé trop faible (Matériel de TP et de manutention et Matériel de parcs et jardins), le BTS qui peut engendrer des tensions avec les salariés en poste, issus d'une qualification plus faible (Matériel de TP et de manutention).</li> <li>• Réserves à l'égard de l'apprentissage de la part de certaines entreprises, qui écartent ainsi un potentiel vivier de recrutement (matériel de parcs et jardins).</li> </ul>
<b>Solutions mises en œuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelques entreprises incitent leurs apprentis à poursuivre leurs études (maintien du contrat d'apprentissage) d'un niveau de diplôme N vers un niveau de diplôme N+1.</li> <li>• Développement fort de l'<b>alternance</b> qui, pour l'intégration de jeunes diplômés, reste un mode de recrutement privilégié par les entreprises : matériel agricole (hors équipements d'élevage) et de matériel de TP et manutention.</li> <li>• Pour ce métier, les entreprises postent prioritairement des offres d'emplois sur des sites</li> </ul>

- Internet comme Le Bon Coin ou Agriaffaires.
- Recrutement sur enchaînement des diplômes:
    - **Matériel agricole** : Bac Pro « Maintenance des matériels » complété par un BTS « Techniques et services en matériel agricole »
    - **Matériel TP et manutention** : Bac Pro « Maintenance des matériels » complété par BTS « Maintenance et après-vente des engins de TP et manutention »
    - **Équipements d'élevage** : Bac Pro « Maintenance des matériels » complété par un BTS « Électrotechnique ».

Le métier de technicien est au cœur de la **qualité de service** des entreprises, aussi les exigences qui portent sur les salariés sont-elles fortes. Les entreprises peinent à attirer les profils combinant la **qualification spécifique** et les **qualités humaines et relationnelles** recherchées.

Le niveau requis à l'entrée du métier s'élève : les recrutements se font généralement à un niveau **Bac** voire **Bac+2**. Les formations diplômantes en cours de carrière sont parfois encouragées.

#### Facteurs d'évolution et impact sur les compétences

Facteurs d'évolution du métier	Matériel TP manutention	Matériel agricole	Artisans	Matériel parcs et jardins	Compétences émergentes ou nouvelles dans le métier
Diffusion de <b>l'électronique</b> et d'autres <b>technologies</b> de pointe dans les matériels et dans les outils et équipements utilisés dans les ateliers	★	★★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spécialisations technologiques ou par marque</li> <li>• Actualisation régulière des connaissances, en particulier en électronique</li> </ul>
Recul des activités de réparation de machines et équipements mécaniques, progression des activités de <b>commerce de gros</b>	★	★	★		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcement des compétences commerciales</li> </ul>
Développement de <b>prestations individualisées</b> nécessitant une phase de conception des équipements et leur installation	★★			★	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement important de compétences techniques et servicielles</li> <li>• Développement de l'intérim et de la mise à disposition de personnel spécialisé</li> </ul>
Interactions plus fortes entre les <b>fournisseurs</b> et les distributeurs/réparateurs	★★	★★	★		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacités de négociation</li> <li>• Maîtrise de l'anglais pour utiliser les manuels d'utilisation et suivre les évolutions technologiques.</li> </ul>

Concentration des entreprises dans des réseaux de concession		★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilités de mobilités professionnelles entre établissements de l'entreprise</li> </ul>
--	--	---	---	---	---

### Conséquences sur les évolutions du métier

Le métier de technicien ne concerne pas tous les secteurs d'activité de la branche : **métier-clé** dans les secteurs Matériel de TP et de manutention et Matériel agricole, il est quasiment **absent** des autres secteurs de la branche (Artisans et Matériel de parcs et jardins).

Le technicien est un **personnel d'atelier spécialisé** intervenant sur des machines de plus en plus sophistiquées. Travaillant sur site au contact des clients, les salariés doivent combiner des compétences techniques, relationnelles et commerciales.

Il constitue un **métier charnière** dans les entreprises : débouché fréquent pour les mécaniciens expérimentés, le métier de technicien peut évoluer vers des fonctions **d'encadrement** ou **commerciales**.

Dans la branche, deux grandes tendances font évoluer le contenu des activités : d'une part les changements **technologiques** et **réglementaires**, d'autre part la **structuration du secteur** (hausse de la taille moyenne des unités, développement des réseaux, évolution des relations avec les constructeurs et des procédures d'entretien des matériels...).

Ces deux tendances conduisent les entreprises à **renforcer le poids des techniciens** (et parallèlement à diminuer les effectifs de mécaniciens) et à leur confier des **missions élargies** : prestations plus diversifiées, négociations avec les fournisseurs, conseil à la clientèle, mise à disposition auprès des clients...

La projection des flux d'emploi fait apparaître un besoin de 1 300 recrutements annuels pour les prochaines années.

**Dans ce contexte, l'enjeu essentiel des entreprises de la branche consiste à parvenir à attirer des candidats présentant les qualités nécessaires au développement de leur activité.** Les entreprises peuvent aussi encourager les parcours de formation en cours de carrière (accès au BTS, formation commerciale...).

## Technico-commerciaux

### Profils des salariés en poste

<p><b>Profil des salariés</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une profession masculine (3% de femmes)</li> <li>• Des conditions d'emploi très stables (98% de CDI)</li> <li>• Une stabilité importante dans le poste (7 ans d'ancienneté moyenne)</li> <li>• Un âge moyen élevé (38 ans)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les profils sont diversifiés. Cette catégorie serait composée pour près <b>d'un tiers d'ingénieurs et cadres technico-commerciaux.</b></li> </ul>
<p><b>Place du métier dans l'entreprise</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le technico-commercial est en charge de la <b>pérennisation et du développement</b> du secteur d'activité de l'entreprise. Généralement itinérant, il prospecte et fidélise une clientèle de professionnels. Il adapte ses offres, conseille sur le matériel et analyse les besoins.</li> <li>• Dans les petites entreprises, cette fonction est généralement occupée par les <b>dirigeants.</b></li> </ul>
<p><b>Compétences acquises</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les technico-commerciaux doivent connaître parfaitement <b>le matériel</b> vendu par l'entreprise, pour anticiper et répondre aux besoins des clients. Ils doivent également bien connaître les acteurs du territoire.</li> <li>• Dans la vente de <b>matériel d'élevage</b> (robots : traite, alimentation...), ils doivent savoir faire des plans, dessiner des couloirs et vendre des bâtiments complets.</li> <li>• Les technico-commerciaux peuvent se spécialiser par <b>marque</b> ou par <b>type de matériel</b> (par exemple, par type de matériel de traite).</li> <li>• Ils sont amenés à suivre des formations de mise à niveau sur les matériels proposées par les constructeurs.</li> </ul>

### Les recrutements

<p><b>Profils recherchés par les entreprises</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les critères de recrutement indiquent un fort degré d'<b>exigence</b> de la part des employeurs potentiels.</li> <li>• Les entreprises recherchent des individus qui maîtrisent la dimension commerciale, le côté technique et disposent d'une bonne connaissance du secteur d'activité.</li> <li>• Ils doivent être par ailleurs autonomes et dynamiques.</li> <li>• Les diplômes correspondants à ce métier sont le BTS « Génie des équipements agricoles », « Technico-commercial » ou la Licence Professionnelle « Commerce spécialité technico-commerciale ». Une formation initiale technique, par exemple un Bac Pro « Maintenance des matériels », au préalable est particulièrement appréciée.</li> <li>• Les diplômes recherchés sont de plus en plus élevés, comme le BTS ou la Licence professionnelle.</li> <li>• Si les entreprises ne recherchent pas de diplômes spécifiques, l'enchaînement de diplômes, type Bac Pro « Maintenance des matériels », suivi d'un BTS « Génie des équipements agricoles », « Technico-commercial » ou d'une licence professionnelle « Commerce spécialité technico-commerciale », est particulièrement appréciée.</li> <li>• Le savoir-être est important dans l'appréciation des candidatures : les entreprises sont</li> </ul>
--	--

	attachées aux facteurs suivants : autonome, ouvert d'esprit, dynamique, courageux.
<b>Difficultés de recrutement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>40%</b> de projets difficiles (18% très difficiles).</li> </ul> <p><b>Les difficultés de recrutement liées au métier et /ou au secteur d'activité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les entreprises estiment que les individus ont une mauvaise image des métiers et du secteur d'activité.</li> <li>• Or, le secteur reste peu connu et peu attractif pour les technico-commerciaux sortant d'école. La branche est confrontée à la concurrence d'autres secteurs, comme le BTP, l'industrie, l'énergie...</li> <li>• Le métier suppose une forte mobilité géographique qui ne permet pas toujours d'intégrer des salariés par la voie de l'<b>alternance</b>.</li> </ul>
<b>Solutions mises en œuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur ces fonctions, les entreprises tendent à faire appel à des <b>cabinets de recrutement</b>.</li> <li>• Recrutement sur enchaînement des diplômes:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Matériel agricole</b> : <b>Bac Pro</b> « Maintenance des matériels » complété par un <b>BTS</b> «Génie des équipements agricoles », « Technico-commercial » ou la <b>Licence Professionnelle</b> « Commerce spécialité technico-commerciale »</li> <li>• <b>Matériel TP et manutention</b> : <b>Bac Pro</b> « Maintenance des matériels » complété par un <b>BTS</b> « Technico-commercial », par exemple.</li> </ul> </li> <li>• Dans les petites entreprises, les <b>évolutions internes</b> continuent à être privilégiées.</li> </ul>

La fonction technico-commerciale **se développe et se professionnalise**. Si les salariés les plus anciens sont des salariés expérimentés ayant évolué au sein de l'entreprise, ou les dirigeants eux-mêmes dans les structures les plus petites, les salariés les plus récents ont un niveau de qualification plus élevé et souvent plus spécialisé.

## Facteurs d'évolution et impact sur les compétences

Facteurs d'évolution du métier	Matériel TP manutention	Matériel agricole	Artisans	Matériel parcs et jardins	Compétences émergentes ou nouvelles dans le métier
Diffusion de l' <b>électronique</b> et d'autres <b>technologies</b> de pointe dans les matériels et dans les outils et équipements utilisés dans les ateliers	★	★★★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> <li>Spécialisations technologiques ou par marque</li> <li>Actualisation régulière des connaissances, en particulier en électronique</li> </ul>
Recul des activités de réparation de machines et équipements mécaniques, progression des activités de <b>commerce de gros</b>	★	★	★		<ul style="list-style-type: none"> <li>Renforcement de compétences commerciales</li> </ul>
Développement de <b>prestations individualisées</b> nécessitant une phase de conception des équipements et leur installation	★★★			★	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développement important de compétences techniques et servicielles</li> </ul>
Interactions plus fortes entre les <b>fournisseurs</b> et les distributeurs/réparateurs	★	★	★		
Concentration des entreprises dans des réseaux de concession		★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> <li>Possibilités de mobilités professionnelles entre établissements de l'entreprise</li> </ul>

## Conséquences sur les évolutions du métier

Au cours de la période récente, ce sont les **technico-commerciaux** qui ont connu la plus forte augmentation de leurs effectifs : +900 salariés entre 2005 et 2012.

Le renforcement des effectifs de personnels technico-commerciaux atteste, avec celui des techniciens et des fonctions support, de la **réorientation** à l'œuvre dans la branche : les activités de réparation ont reculé au profit du commerce de gros et auprès des particuliers.

En croissance, les postes sont toutefois **difficiles à pourvoir** en raison des pré-requis : les technico-commerciaux doivent disposer d'une connaissance double des **matériels** et des techniques **commerciales**.

Si les artisans continuent de privilégier les recrutements par voie interne, les entreprises de plus grande taille doivent se tourner vers des **recrutements externes**. La profession connaît donc une évolution des profils : rajeunissement, élévation du niveau de diplôme, spécialisation dans le domaine commercial.

**1 500 projets de recrutements** annuels au cours des prochaines années.

## Magasiniers, magasiniers-vendeurs

### Profils des salariés en poste

<p><b>Profil des salariés</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une profession masculine (2% de femmes)</li> <li>• Des conditions d'emploi stables (90% de CDI)</li> <li>• Une stabilité très forte dans le poste (16 ans d'ancienneté moyenne)</li> <li>• Un âge moyen plutôt élevé (41 ans)</li> <li>• Le niveau de diplôme est plutôt faible : la moitié des salariés du métier possèdent un <b>CAP</b> ou un <b>BEP</b> et moins d'un quart sont titulaires du Bac.</li> <li>• Les magasiniers-vendeurs possèdent généralement des diplômes plus élevés (niveau <b>Bac</b>).</li> </ul>
<p><b>Place du métier dans l'entreprise</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le magasinier gère les stocks, réceptionne les livraisons.</li> <li>• Le magasinier-vendeur réalise la vente au comptoir, apporte des conseils techniques, répond aux besoins urgents des clients.</li> <li>• Dans les petites structures, les magasiniers sont à la fois caristes et vendeurs.</li> <li>• Ces professionnels travaillent en relation avec une <b>clientèle</b> constituée de particuliers et/ou de professionnels selon le secteur d'activité de l'entreprise.</li> </ul>
<p><b>Compétences acquises</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ces professionnels doivent connaître parfaitement le matériel et le côté technique des activités, afin de pouvoir répondre aux besoins de l'atelier, anticiper les besoins des clients et les conseillers.</li> <li>• Ils doivent avoir par ailleurs des compétences transversales en vente.</li> <li>• Il s'agit souvent d'anciens salariés mécaniciens ou techniciens. Dans les petites entreprises, cette fonction peut être occupée par d'autres salariés comme activité secondaire.</li> </ul>

### Les recrutements

<p><b>Profils recherchés par les entreprises</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucun diplôme ne correspond à ce métier, les entreprises recherchent donc des candidats ayant de bonnes connaissances technique et du matériel vendu, nécessaires pour orienter et conseiller la clientèle.</li> <li>• Dans le secteur <b>Matériels de parcs et jardins</b>, les entreprises ont la possibilité de former leur personnel via le <b>CQP magasinier/vendeur</b> en pièces de rechange et équipements des matériels de parcs et jardins.</li> </ul>
<p><b>Difficultés de recrutement</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour les <b>magasiniers</b> : <b>38%</b> de projets difficiles (dont 14% très difficiles). Pour les <b>magasiniers-vendeurs</b> : <b>35%</b> de projets difficiles (16% très difficiles).</li> </ul> <p><b>Les difficultés de recrutement liées au métier et /ou au secteur d'activité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les entreprises souhaitent recruter prioritairement des professionnels ayant une bonne connaissance de l'activité et des matériels.</li> <li>• Les employeurs déclarent rencontrer des difficultés à trouver des candidats disposant de cette connaissance préalable.</li> <li>• Les entreprises estiment que les jeunes ont une mauvaise image des métiers et du secteur</li> </ul>

	<p>d'activité.</p> <p><b>Les difficultés de recrutement liées à l'appareil de formation initiale :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucun diplôme, en formation initiale, ne prépare spécifiquement à ces métiers.</li> </ul>
<b>Solutions mises en œuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les entreprises de <b>Matériel agricole et de Matériel TP et manutention</b> ont parfois recours à de jeunes apprentis issus de Bac Pro « Maintenance des matériels », qu'elles forment aux métiers de magasinier-vendeur.</li> <li>• Les évolutions internes sont privilégiées dans les différents secteurs.</li> <li>• Les entreprises de matériel de TP et manutention recrutent de salariés provenant d'autres secteurs (poids-lourd, travaux publics, automobile).</li> </ul>

Le magasinier a traditionnellement un niveau de formation initiale peu élevé (CAP).

Le magasinier-vendeur possède des diplômes plus élevés que le magasinier (niveau Bac).

Les magasiniers-vendeurs sont souvent d'anciens salariés de l'atelier. L'intégration progressive de nouveaux salariés, diplômés d'un Bac pro, tend à faire évoluer le niveau de diplôme des magasiniers-vendeurs.

#### Facteurs d'évolution et impact sur les compétences

Facteurs d'évolution du métier	Matériel TP manutention	Matériel agricole	Artisans	Matériel parcs et jardins	Compétences émergentes ou nouvelles dans le métier
Diffusion de l' <b>électronique</b> et d'autres <b>technologies</b> de pointe dans les matériels et dans les outils et équipements utilisés dans les ateliers	★	★★	★	★	• Actualisation régulière des connaissances sur les technologies et les matériels
Recul des activités de réparation de machines et équipements mécaniques, progression des activités de <b>commerce de gros</b>	★	★	★		• Renforcement de compétences commerciales
Développement de <b>prestations individualisées</b> nécessitant une phase de conception des équipements et leur installation	★★			★	• Gestion de la relation personnalisée au client
Interactions plus fortes entre les <b>fournisseurs</b> et les distributeurs/réparateurs	★★	★★	★		

Concentration des entreprises dans des réseaux de concession		★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilités de mobilités professionnelles entre établissements de l'entreprise</li> </ul>
--	--	---	---	---	---

### Conséquences sur les évolutions du métier

Comme pour les technico-commerciaux, les magasiniers-vendeurs sont des postes difficiles à pourvoir puisqu'ils doivent disposer d'une triple connaissance: matériels, techniques et commerciale.

Dans une logique servicielle accrue et d'élévation du niveau de diplôme, les entreprises recherchent des magasiniers plus **polyvalents**, capables de développer l'aspect commercial et relationnel (réactivité, identification des besoins...). En effet, les magasiniers-vendeurs vont devoir commercialiser des produits de plus en plus **sophistiqués**, en s'appuyant sur des processus de gestion des stocks plus complexes et informatisés.

**400 projets de recrutements** annuels au cours des prochaines années.

### Fonctions supports

#### Profils des salariés en poste

<b>Profil des salariés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une profession plutôt féminine (61% de femmes pour l'ensemble des fonctions support, 97% pour le secrétariat-assistanat)</li> <li>• Des conditions d'emploi très stables (100% de CDI)</li> <li>• Une stabilité forte dans le poste (13 ans d'ancienneté moyenne)</li> <li>• Un âge moyen très élevé (46 ans)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les salariés des fonctions supports ont généralement un <b>diplôme général</b> et plus <b>élevé</b> que les autres métiers qui composent l'entreprise : Bac Professionnel, BTS, Licence.</li> </ul>
<b>Place du métier dans l'entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'éventail de métiers des fonctions supports est très large (secrétariat, finance, RH, Communication, Informatique...).</li> <li>• Plus la <b>taille</b> des structures employeurs est importante, plus cet éventail de métiers est <b>large</b> et les profils <b>spécialisés</b>. Le secrétariat par exemple peut employer plusieurs salariés spécialisés : secrétaire SAV, secrétaire pièces détachées ...</li> <li>• Dans les plus petites entreprises, les salariés des fonctions supports sont plus <b>polyvalents</b> et moins <b>spécialisés</b> : un même salarié cumule plusieurs fonctions.</li> <li>• Dans les entreprises familiales, ce sont souvent les conjoints ou autres membres de la famille qui occupent ces fonctions.</li> </ul>	
<b>Compétences acquises</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les fonctions support doivent avoir de bonnes connaissances du secteur d'activité et des besoins de l'entreprise.</li> <li>• Dans les fonctions supports des grandes entreprises, ces connaissances peuvent être pointues (canaux de recrutement, appareil de formation...).</li> </ul>	

## Les recrutements

<b>Profils recherchés par les entreprises</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les entreprises sont en recherche de candidats ayant des <b>diplômes élevés et spécialisés</b> dans un domaine (BTS, Licence, voire Master pour les grandes structures employeurs).</li> <li>D'après les employeurs, l'alternance constitue une voie adaptée pour ce métier.</li> </ul>
<b>Difficultés de recrutement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>24%</b> de projets difficiles (8% très difficiles).</li> <li>Ce type de métier ne donne pas lieu à de fortes difficultés lors des recrutements.</li> </ul>

## Facteurs d'évolution et impact sur les compétences

Facteurs d'évolution du métier	Matériel TP manutention	Matériel agricole	Artisans	Matériel parcs et jardins	Compétences émergentes ou nouvelles dans le métier
Diffusion de <b>l'électronique</b> et d'autres <b>technologies</b> de pointe dans les matériels et dans les outils et équipements utilisés dans les ateliers	★	★★★	★	★	
Recul des activités de réparation de machines et équipements mécaniques, progression des activités de <b>commerce de gros</b>	★	★	★		
Développement de <b>prestations individualisées</b> nécessitant une phase de conception des équipements et leur installation	★★			★	
Interactions plus fortes entre les <b>fournisseurs</b> et les distributeurs/réparateurs	★★	★★	★		<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion de l'information plus formalisée et densifiée dans les deux sens</li> </ul>
Concentration des entreprises dans des réseaux de concession		★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mutualisation de fonctions supports</li> <li>Spécialisation possible (droit social, recrutement, marketing,...)</li> </ul>

## Conséquences sur les évolutions du métier

Dans les petites entreprises, ce sont souvent les dirigeants et des membres de leur entourage qui prennent en charge les fonctions support.

D'une culture familiale, les entreprises de la branche se repositionnent dans la chaîne de valeur: développement des réseaux, renforcement des liens avec les constructeurs, diversification des types de clientèle et de prestations...

Les fonctions support doivent prendre en charge des **activités plus complexes**. Pour réaliser ces missions, les entreprises devront donc recruter du personnel **davantage spécialisé** (RH, finances...) et **outillé** (utilisation de l'informatique...).

Les prévisions font apparaître un besoin de 700 recrutements annuels à l'horizon de moyen terme.

**Dans ce contexte, l'enjeu consiste à structurer les fonctions supports (informatique, RH...) dans les entreprises de taille suffisante et de considérer ces fonctions comme un levier de compétitivité prioritaire.**

**En effet, les promotions internes ne répondront pas à l'ensemble des besoins en compétences nouvelles. Les employeurs devront être capables de repérer des profils nouveaux sur le marché du travail et de répondre aux besoins de formation des salariés.**

## 4. Analyse des difficultés de recrutement dans la branche

### Les stratégies actuelles de recrutement dans la branche

Lorsqu'elles souhaitent employer un nouveau collaborateur, les entreprises valorisent fortement la **connaissance du secteur d'activité**. Ce paramètre va les pousser à privilégier certains modes de recrutement : les **promotions internes** des salariés et **l'apprentissage**.

Ces deux modes de recrutements permettent de pallier **le manque de candidats directement opérationnels**, soit du fait de **l'absence de cursus de formation adaptés** (comme c'est le cas pour le métier de magasinier-vendeur ou plus largement dans le domaine de l'élevage), soit lorsque des formations initiales existent, parce que **les sortants de cette formation se tournent vers d'autres secteurs d'activité**.

Ces pratiques donnent à voir l'importance de la **formation au poste**, le rôle primordial de **l'apprentissage** et des **formations constructeurs**.

Toutefois, elles peuvent conduire à diminuer le vivier de candidats : les jeunes apprentis ou les salariés expérimentés et pouvant évoluer vers d'autres fonctions représentent en effet un **potentiel limité**. Or, les **besoins de recrutement** des entreprises vont être importants sur certains métiers-clé (techniciens, technico-commerciaux).

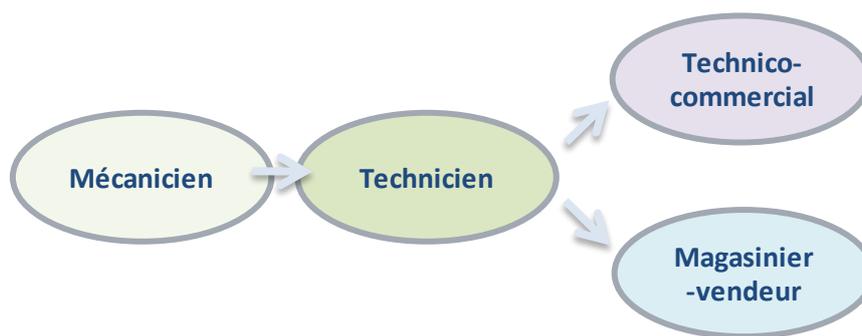
#### La promotion interne

La promotion interne est une stratégie mise en œuvre par de nombreuses entreprises, en particulier les entreprises de culture **artisanale** ou **familiale**.

Les salariés **expérimentés**, **stables** dans l'entreprise, et possédant les **qualités** et capacités d'apprentissage adéquates, évoluent en interne, au sein de la même famille de métiers ou en dehors.

Cette stratégie suppose donc de **pouvoir s'appuyer sur un noyau de salariés** désirant s'investir durablement dans l'entreprise.

#### Exemples de trajectoires de promotion interne ou de mobilité fonctionnelle dans la branche



*Nota bene : ces mobilités ne correspondent pas nécessairement à des promotions au sens de la classification des emplois, en particulier lors de changements de fonctions.*

*Source : Quadrat-études, 2014*

#### L'intégration de salariés par la voie de l'apprentissage

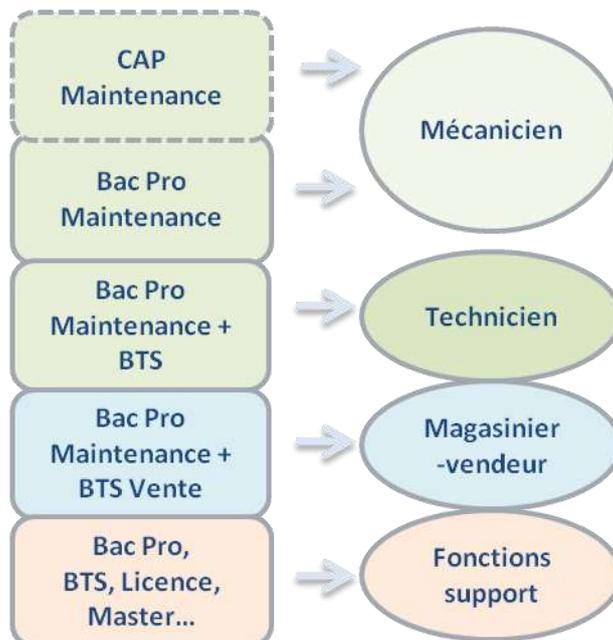
Dans la branche, l'apprentissage est une voie **d'intégration de jeunes** appréciée et ancrée dans les pratiques.

Il permet à la fois de **renouveler les profils** (élévation et spécialisation de la formation initiale, apports de nouvelles compétences...) tout en préparant des salariés avec une bonne **connaissance sectorielle**.

L'apprentissage n'est toutefois pas adapté au métier de **technico-commercial**.

Plus largement, certaines entreprises ne souhaitent pas ou plus mettre en place des contrats d'apprentissage : encadrement jugé trop lourd, mauvaise expérience...

### L'intégration de salariés par l'apprentissage dans la branche SDLM



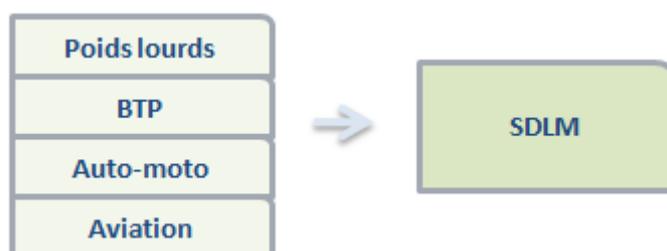
*Même si elle existe, l'intégration de diplômés du CAP par la voie de l'apprentissage n'est pas une voie privilégiée par les entreprises de la branche. Au regard du nombre de diplômés, le taux d'intégration reste modeste.*

Source : Quadrat-études, 2014

### Le recrutement de salariés disposant d'une expérience dans d'autres secteurs

Le recrutement hors secteur apparaît clairement comme une **solution de contournement** mises en place pour résoudre les difficultés importantes rencontrées pour recruter les personnels techniques ou technico-commerciaux.

### L'intégration de salariés d'autres secteurs



Source : Quadrat-études, 2014

### Les profils recherchés

Malgré l'hétérogénéité des acteurs (taille, activités...), les profils recherchés sont proches : mécaniciens, techniciens, magasiniers-vendeurs et technico-commerciaux focalisent l'essentiel des projets et des difficultés de recrutement.

Le niveau de diplôme s'impose comme une condition nécessaire mais pas suffisante, une haute expérience technique et une bonne connaissance du secteur d'activité sont exigées. En particulier, le savoir-être est un élément commun et important pour tous les acteurs. Les attentes en matière d'engagement personnel sont par exemple un point souligné par la majorité des employeurs.

	Matériel de TP et de maintenance	Matériel agricole	Matériel de parcs et jardins	Artisans
<b>Profils recherchés</b>	<p><b>Mécaniciens, Techniciens, Technico-commerciaux...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau de diplôme jugé peu important</li> <li>Fortes compétences techniques</li> <li>Savoir-être : motivé, volontaire</li> </ul>	<p><b>Mécaniciens, Technico-commerciaux, Techniciens</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau de diplôme jugé important</li> <li>Fortes compétences techniques</li> <li>Bonne connaissance du secteur d'activité</li> <li>Savoir-être : motivé et autonome</li> </ul>	<p><b>Mécaniciens, Magasiniers-vendeurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fortes compétences techniques</li> <li>Expérience professionnelle</li> <li>Savoir-être : motivé et autonome</li> </ul>	<p><b>Mécaniciens, Magasiniers-vendeurs, Technico-commerciaux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau de diplôme jugé peu important</li> <li>Fortes compétences techniques</li> <li>Bonne connaissance du secteur d'activité</li> <li>Savoir-être : motivé, volontaire</li> </ul>

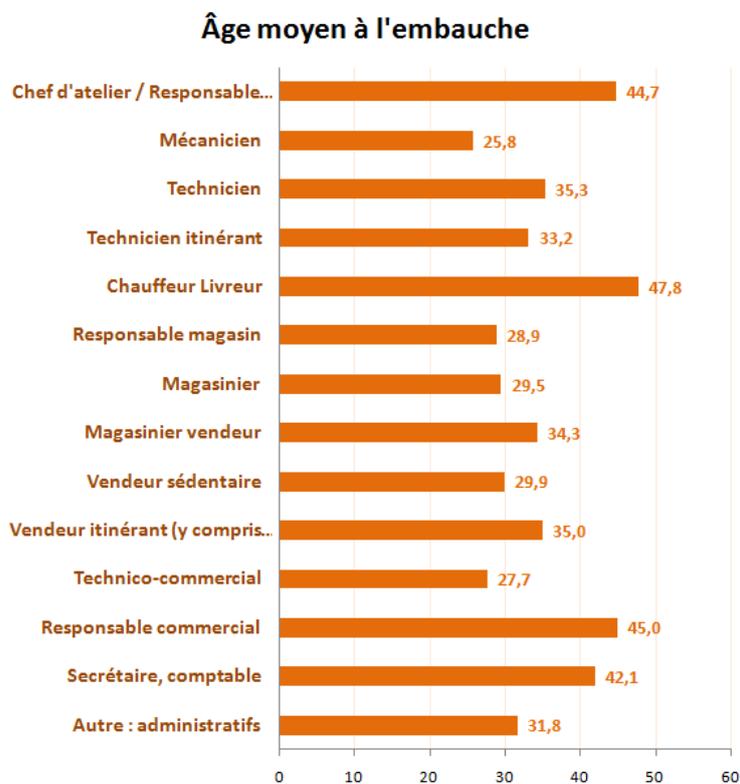
Le profil des salariés recrutés dans l'enquête

**Selon le diplôme :** le profil de la distribution par diplôme des recrutements souligne l'élévation progressive du niveau de formation initiale.

**Selon l'âge :** la moyenne d'âge des personnels recrutés apparaît assez élevée, notamment pour les techniciens et les magasiniers.



Source : enquête Quadrat-SDLM, 2014



Source : enquête Quadrat-SDLM, 2014

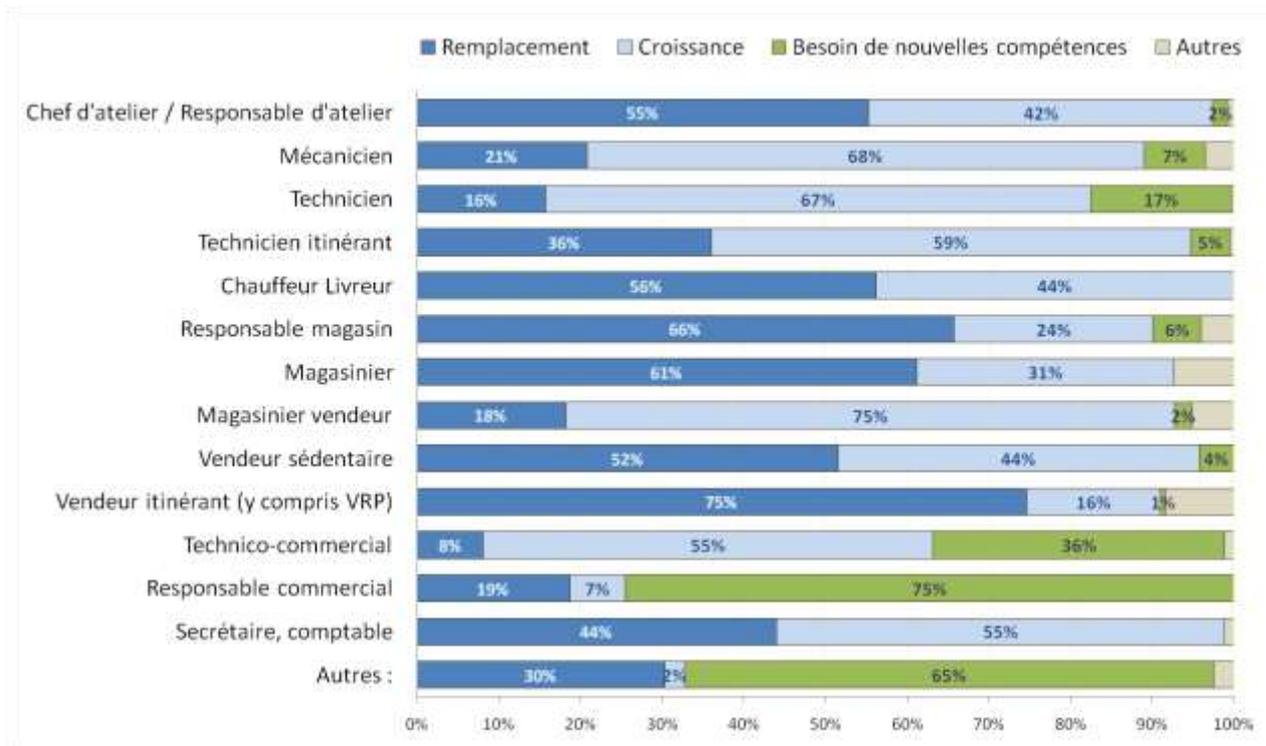
### Les motivations des recrutements déclarées dans l'enquête

L'accompagnement de la croissance de l'activité figure en tête des motifs évoqués par les employeurs pour recruter (49% des embauches), devant le remplacement de départs (37% des recrutements) et la volonté d'intégration de nouvelles compétences (13%).

Cette répartition est hétérogène selon les métiers recrutés. Ainsi, le motif d'accompagnement de la croissance de l'activité est nettement mis en avant pour les mécaniciens, techniciens et les magasiniers-vendeurs.

Les recrutements qui répondent plutôt à la volonté d'intégrer de nouvelles compétences concernent au premier chef les responsables commerciaux, les technico-commerciaux, les autres métiers (installateurs de nouveaux équipements, responsable de la communication...). Cette proportion est par ailleurs assez élevée chez les techniciens (un recrutement sur six), qui traduit le niveau des attentes des employeurs à leur égard pour contribuer à l'intégration de nouvelles compétences et/ou de nouvelles technologies.

**Motif de recrutement déclaré selon les métiers**



### Les moyens utilisés pour recruter

Les moyens pour recruter sont diversifiés. Malgré le recours à Pôle Emploi par certaines entreprises, pour débloquer des aides ou signaler les difficultés de recrutement ; son rejet est notable. Les profils ciblés semblent en inadéquation avec les profils recherchés.

Les modalités de recrutement sont relativement empiriques. Parmi celles qui sont appréciées: les solutions de proximité, le recours à des prestataires de services, la publication d'offre d'emploi sur des sites Internet spécialisé ou de recrutement.

Le débauchage est une pratique développée par quelques entreprises, toutefois son coût est jugé important et heurte souvent la culture sectorielle.

Le bilan sur l'apprentissage, autre manière d'accéder à l'emploi, est mitigé. Pour certaines entreprises, ce système semble idéal, il permet de recruter des jeunes. Pour d'autres, la cohabitation avec ces jeunes apparaît difficile, voire peu appréciée.

	Matériel de TP et de maintenance	Matériel agricole	Matériel de parcs et jardins	Artisans
<b>Moyens pour recruter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Journaux locaux</li> <li>• Sites Internet de recrutement</li> <li>• Recours à des prestataires de services</li> <li>• Apprentissage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réseau</li> <li>• Journaux locaux</li> <li>• Recours à des prestataires de services</li> <li>• Apprentissage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pôle emploi</li> <li>• Recours à des prestataires de services</li> <li>• Chambre des Métiers, du Commerce</li> <li>• Apprentissage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réseau</li> <li>• Pôle Emploi</li> <li>• Sites Internet spécialisés</li> <li>• Recours à des prestataires de services</li> </ul>

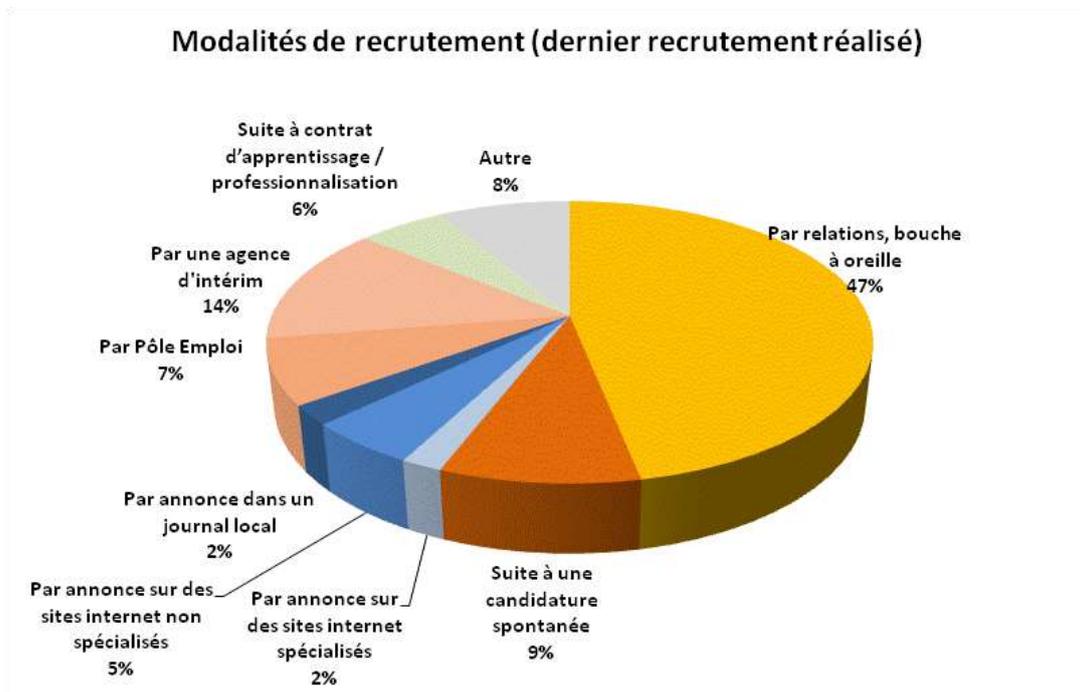
Moyens pour recruter	Éléments ressentis	Tendance du recours
<b>Pôle Emploi</b>	Les profils ciblés sont en inadéquation avec les profils recherchés. Les chercheurs d'emploi ont des profils très (et trop) généraux. Certaines entreprises maintiennent tout de même le lien avec l'établissement: Débloquer des aides Signaler aux institutions les difficultés de recrutement	↓
<b>Site Internet spécialisé</b>	Les profils ciblés sont en adéquation avec les profils recherchés. Ex : Agriaffaires.	↗
<b>Site Internet de recrutement</b>	Les annonces sont gratuites ou peu coûteuses. Les profils ciblés sont en adéquation avec les profils recherchés. La population touchée est plus large : personne en emploi et personne sans emploi. Ex : Le Bon Coin, Keljob (pour les profils ayant un diplôme élevé).	↗

Les modalités de recrutement demeurent globalement empiriques

Plus de la moitié des recrutements ne font pas appel à un tiers professionnel. Le « *sourcing* » des *candidats* est généralement limité à un champ connu (relations personnelles ou professionnelles, annonces locales...).

**La performance de l’alternance en matière de recrutement reste à consolider.** Seulement 6% des embauches, soit environ 300 recrutements annuels.

**Le recours à des agences d’intérim apparaît assez élevé.** 15% des embauches, soit environ 1 000 recrutements annuels. Toutefois, la moitié concerne des fonctions supports.



Source : enquête Quadrat-SDLM, 2014

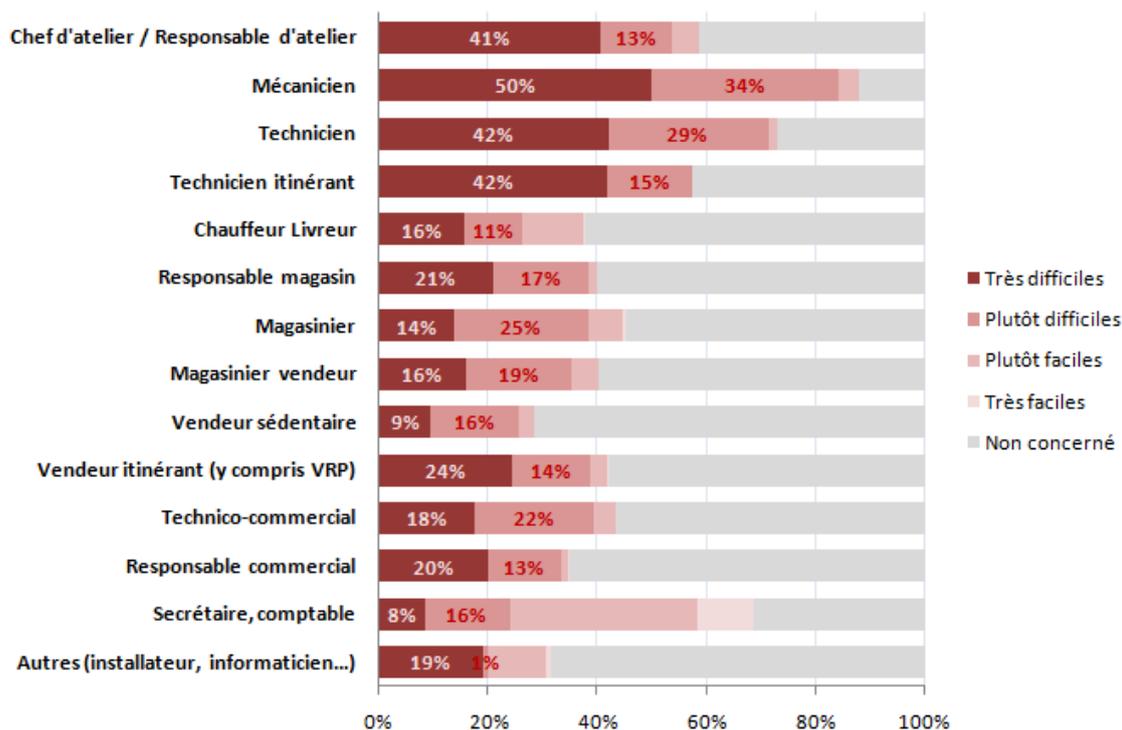
### Les difficultés de recrutement

Les difficultés de recrutement concernent les métiers techniques et a fortiori les métiers qui combinent compétences techniques et commerciales : mécaniciens, techniciens, commerciaux et magasiniers. Toutes les entreprises évoquent une pénurie de mécaniciens et de techniciens et de grandes difficultés dans le recrutement de commerciaux et de magasiniers vendeurs, métiers qui nécessitent une bonne connaissance du secteur. Les jeunes s'orientent peu vers les filières techniques de ces secteurs d'activités, qui ont une mauvaise image. Et quand ces jeunes suivent ces formations professionnalisantes, leurs diplômés ne semblent pas toujours en adéquation avec les besoins de l'entreprise. Par exemple, le poids du management dans le contenu du BTS pose question à plusieurs employeurs.

La mobilité géographique des individus en poste est insuffisante, notamment parce que certaines zones géographiques sont jugées peu attractives pour les candidats : accessibilité, infrastructures, équipements... Si les entreprises sont de plus en plus exigeantes dans leurs critères de recrutement, les candidats aussi se documentent, comparent... Cela traduit un rééquilibrage du pouvoir de négociation entre employeurs et candidats dans les processus de recrutement.

Dans l'enquête Quadrat-SDLM, les mécaniciens et les techniciens sont concernés au premier chef.

#### De manière générale et pour les métiers énoncés ci-dessous, les recrutements vous semblent-ils ?

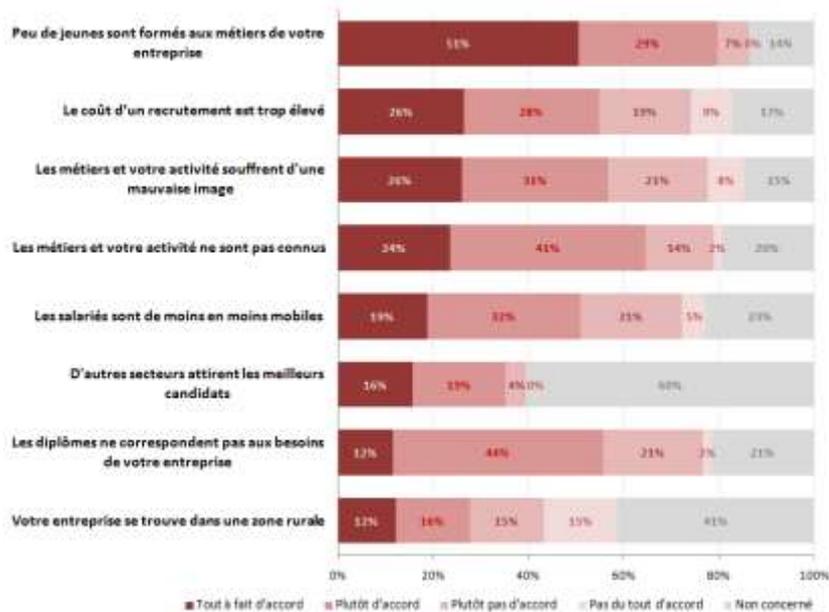


Source : enquête Quadrat-SDLM, 2014

	Matériel de TP et de manutention	Matériel agricole	Matériel de parcs et jardins	Artisans
<b>Difficultés rencontrées</b>	Pénurie de mécaniciens et de techniciens	Pénurie de mécaniciens et de techniciens	Pénurie de mécaniciens et de techniciens	Pénurie de mécaniciens et de techniciens
	Recrutement des technico-commerciaux très difficile	Recrutement des technico-commerciaux très difficile	Recrutement des technico-commerciaux et des magasiniers-vendeurs très difficile	Recrutement des technico-commerciaux et des magasiniers-vendeurs très difficile
	Peu de jeunes en formation initiale	Peu de jeunes en formation initiale	Niveau de diplôme jugé trop faible (CAP)	Peu de jeunes en formation initiale
	Intégration des jeunes apprentis, dans les ateliers, jugée difficile	Les techniciens ont une mobilité géographique réduite	Les entreprises estiment que les jeunes ont une mauvaise image des métiers et du secteur d'activité	Les mécaniciens ont une mobilité géographique réduite
	Inadéquation des diplômes aux besoins de l'entreprise	Les entreprises estiment que les jeunes ne connaissent pas les métiers et le secteur d'activité	Mise en réseau trop faible (CFA, confrères)	Les entreprises estiment que les jeunes ont une mauvaise image des métiers et du secteur d'activité
	Les entreprises estiment que les jeunes ont une mauvaise image des métiers et du secteur d'activité		Bilan sur l'apprentissage négatif	Bilan sur l'apprentissage négatif
	Exigence plus forte des candidats		Volatilité des jeunes, qui partent dans d'autres secteurs	Zone géographique peu attractive pour les candidats

L'insuffisance des contingents formés en tête des raisons selon les employeurs. Suivent les questions d'image et de méconnaissance des activités.

### Opinions des employeurs sur l'origine des difficultés de recrutement



Source : enquête Quadrat-SDLM, 2014

### Les solutions mises en place

Pour mieux valoriser l'image des métiers et du secteur, les entreprises communiquent localement et principalement dans les établissements scolaires.

Les entreprises préfèrent parfois embaucher des salariés expérimentés et motivés, même éloignés du secteur, en leur proposant des formations.

En contribuant à l'acquisition des compétences, des savoir-faire et de la culture d'entreprise, le tuteur ou maître d'apprentissage a un rôle clef dans le bon déroulement du contrat d'apprentissage.

Certaines entreprises préfèrent embaucher, en contrat d'apprentissage, des jeunes issus d'une formation relativement élevée.

	Matériel de TP et de manutention	Matériel agricole	Matériel de parcs et jardins	Artisans
<b>Solutions mises en place</b>	Fort investissement dans la relation avec les établissements (dès la 4 <sup>ème</sup> ) Privilégier la formation des nouveaux salariés	Fort encadrement des apprentis débutants Contrat d'apprentissage avec des jeunes de BTS Fort investissement dans la relation avec les établissements (dès la 4 <sup>ème</sup> )	Contrat d'apprentissage avec des jeunes de Bac Pro	Privilégier la formation des nouveaux salariés Interventions ponctuelles dans les établissements scolaires

### Principaux résultats de l'analyse des recrutements

Malgré l'hétérogénéité des acteurs (taille, activités...), les projets de recrutement se concentrent sur les métiers du cœur d'activité : mécaniciens, techniciens, magasiniers-vendeurs et technico-commerciaux.

Le niveau d'exigence est très élevé pour les recrutements. Le diplôme doit s'accompagner d'une expérience technique significative et d'une bonne connaissance du secteur. De plus, le savoir-être est un élément commun et important pour tous les employeurs.

Les canaux de recrutement utilisés par les entreprises correspondent à des moyens (trop) empiriques : réseau personnel ou professionnel, sites internet spécialisés, journaux locaux...

Les difficultés de recrutement sont élevées et générales à la plupart des métiers à l'exception des fonctions support. Les employeurs évoquent plusieurs causes : le manque d'attrait des formations techniques et des métiers, la mauvaise image du secteur et des entreprises, la localisation des sites...

Face à ce constat, les entreprises mènent des actions de communication et font souvent un important effort de formation. Elles adoptent parfois des solutions de contournement qui restent isolées (accompagnement renforcé d'un salarié...).

## III. La réponse de la formation

L'enjeu de cette troisième phase de l'étude est de dresser un panorama de l'offre de formation initiale et continue afin d'évaluer son adéquation avec les besoins actuels et futurs des entreprises de la branche. Au regard de ces résultats, une série de recommandations sont formulées à destination des acteurs de la branche.

### 1. Cartographie de l'appareil de formation initiale

Cette première section établit un recensement des formations initiales selon leur niveau dans la nomenclature des diplômes de l'Éducation Nationale et leur degré de proximité avec les métiers de la branche.

Un point sur l'insertion des étudiants est également réalisé. La méthodologie retenue s'appuie sur l'analyse des données disponibles des effectifs en formation et les entretiens réalisés auprès des responsables d'établissements et des entreprises.

Les résultats portent sur les effectifs admis dans chaque filière afin de les rapprocher des besoins de main d'œuvre des entreprises. Une cartographie géographique complète ce panorama de la formation initiale.

#### *Trois catégories de diplômes*

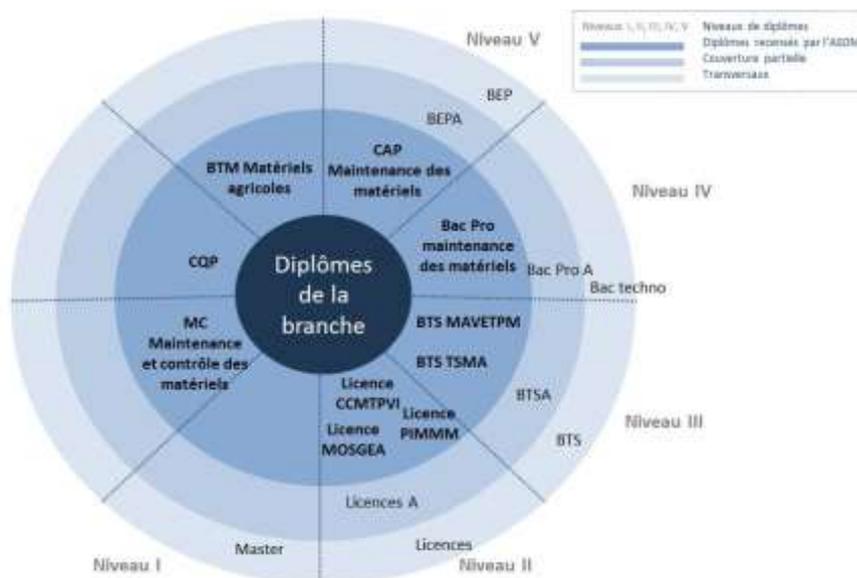
Les formations ont été regroupées en trois catégories :

- La première se rapporte à la dizaine de diplômes qui préparent de façon spécifique aux métiers de la branche. Ces derniers sont explicitement présentés par la branche dans ses rapports et sites institutionnels. Cette liste correspond également aux titres recensés par l'ASDM<sup>7</sup>. Un recensement précis des données est réalisé pour ces diplômes, notamment l'exploitation de la base Reflet élaborée par le Céreq à partir des informations du ministère de l'Éducation Nationale.
- La seconde catégorie rassemble les formations proches de la branche par le contenu technique et théorique des enseignements mais qui ne présentent pas un lien aussi fort avec les métiers de la branche.
- Enfin, la troisième catégorie rassemble l'ensemble des formations transversales qui sont susceptibles de mener aux métiers de la branche.

---

<sup>7</sup>Association des Syndicats de la Distribution et de la Maintenance des matériels agricoles, de travaux publics et de manutention et de parcs et jardins.

## Les formations initiales présentées par niveau de diplôme et selon leur proximité avec les métiers exercés dans la branche



Source : Éducation Nationale, ASDM

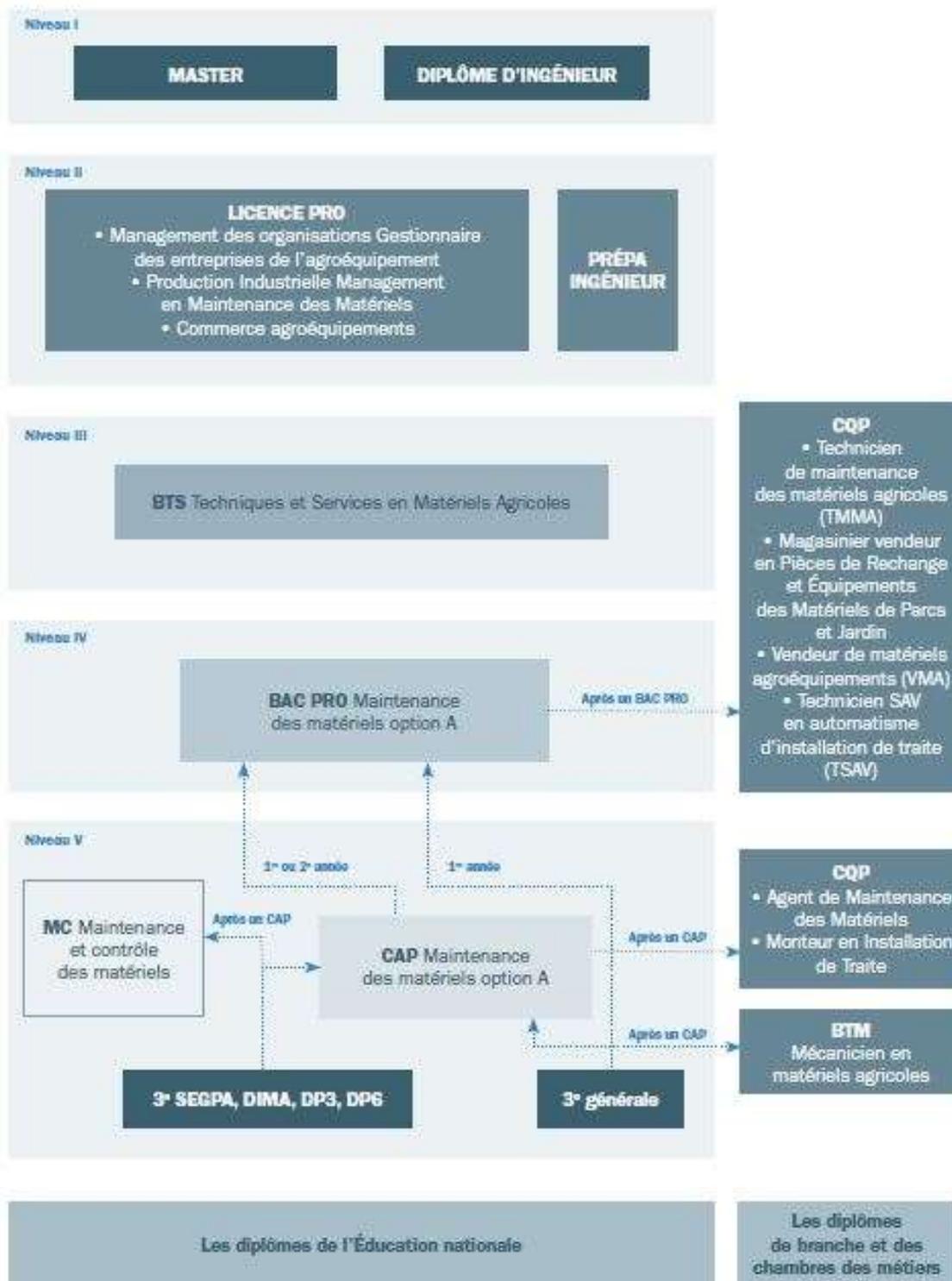
### Des parcours de formation clairement identifiés pour les trois types de matériel

Du CAP à la licence professionnelle, il existe des parcours spécifiques qui mènent aux métiers de la branche SDLM, qu'il s'agisse de la maintenance des matériels agricoles, des matériels de travaux publics ou des matériels de parcs et jardins. Pour les trois secteurs, le premier niveau de formation est le CAP Maintenance des matériels qui présente une option pour chacun des trois types de matériels. Les études peuvent se prolonger vers une mention complémentaire ou un Bac Pro en maintenance des matériels qui propose également les trois options.

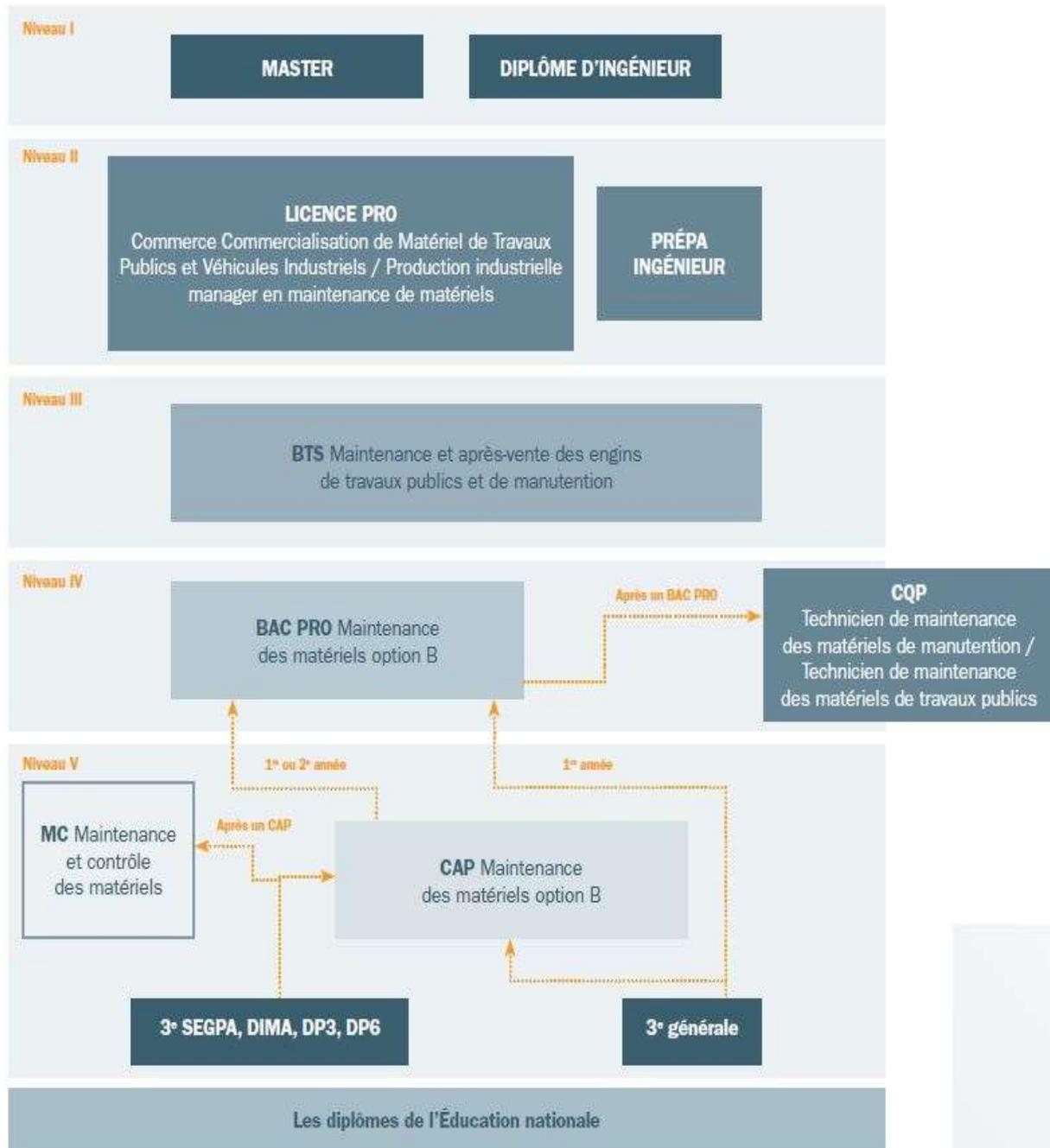
Les parcours se différencient à partir du BTS. Alors qu'il n'existe pas de BTS spécifique pour le domaine du matériel de parcs et jardins, le secteur agricole dispose du BTS TSMA (Techniques et Services en Matériels Agricoles) et celui des travaux publics propose un BTS en Maintenance et Après-vente des Engins de Travaux Publics et de Manutention (MAVETPM).

Il existe également une licence pro en matériel agricole appelée Management des organisations Gestionnaire des entreprises de l'agroéquipement. La filière travaux publics dispose quant à elle de deux licences pro : Commerce Commercialisation de matériel de travaux publics et de véhicules industriels (CCMPVI) et Production Industrielle Management en Maintenance des Matériels (PIMMM).

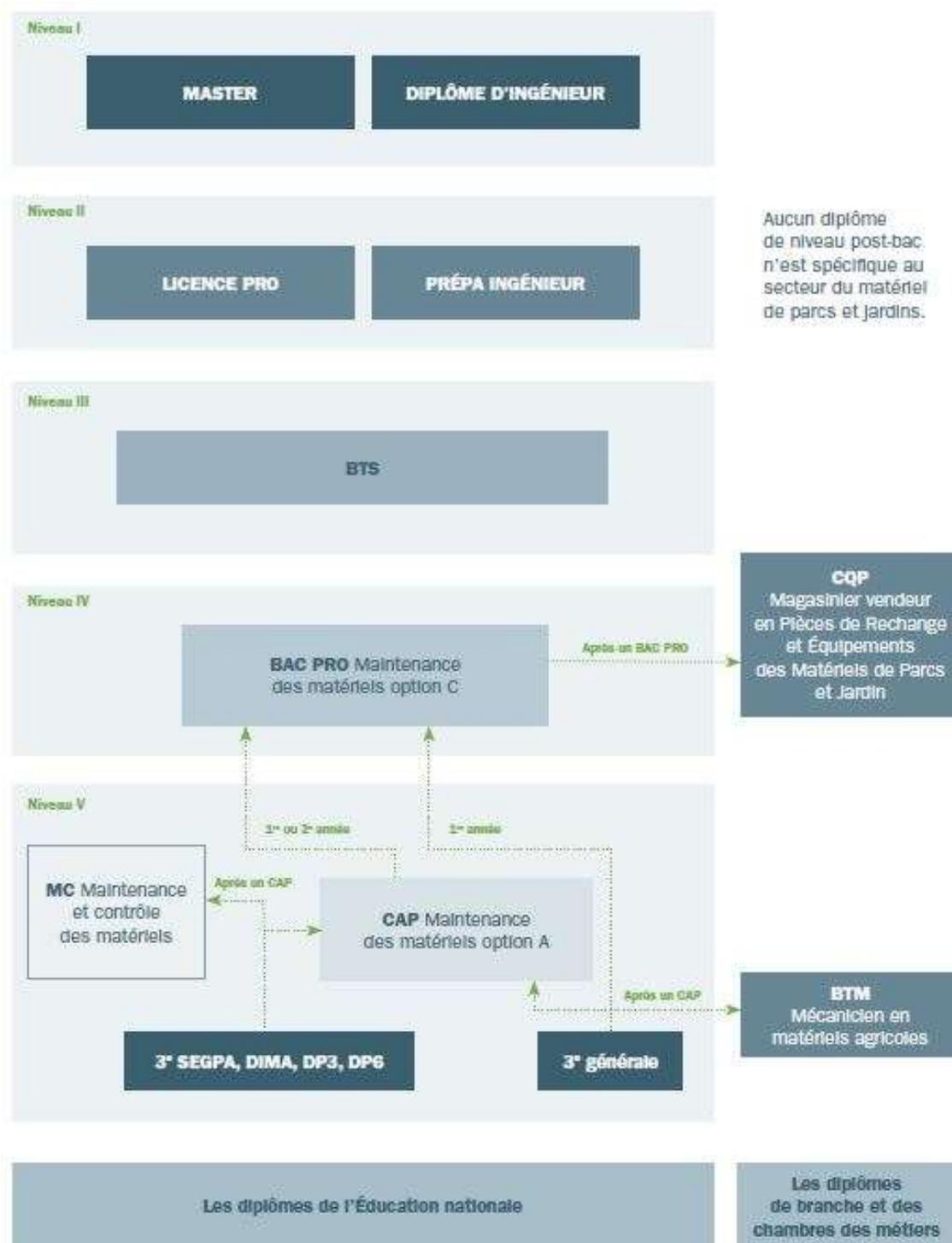
## Formations spécifiques au secteur matériel agricole pour les jeunes dans le système scolaire



## Formations spécifiques au secteur TP manutention pour les jeunes dans le système scolaire



## Formations spécifiques au secteur Parcs et jardins pour les jeunes dans le système scolaire



### Les diplômes de catégorie 1 sont au cœur du dispositif de formation de la branche.

En 2012, près de 4 500 étudiants ont obtenu un diplôme de catégorie 1 délivré par le Ministère de l'Éducation Nationale. Les formations qui attirent le plus sont celles en matériel agricoles (1 700 diplômés du Bac Pro et du CAP en 2012). Les formations de CAP et Bac Pro en maintenance des matériels de travaux publics et de manutention ont formé 1 500 jeunes tandis que dans le matériel de parcs et jardins un peu moins de 900 étudiants ont été reçus aux examens en 2012. Les effectifs restants ont suivi des formations non spécialisées sur un type de matériel.

#### Les formations spécifiques aux métiers exercés dans la branche (2012)

	Matériel agricole	Matériel de parcs et jardins	TP, manutention
<b>Niveau I</b>			
<b>Niveau II</b>	2003906-MANAGEMENT DES ORGANISATIONS GESTIONNAIRE DES ENTREPRISES DE L'AGRO-EQUIPEMENT 2008392-PRODUCTION INDUSTRIELLE MANAGER EN MAINTENANCE DE MATERIELS		2003878-COMMERCE COMMERCIALISATION DE MATERIEL DE TRAVAUX PUBLICS ET VEHICULES INDUSTRIELS 2008392-PRODUCTION INDUSTRIELLE MANAGER EN MAINTENANCE DE MATERIELS
<b>Niveau III</b>	32025213-TECHNIQUES ET SERVICES EN MATERIELS AGRICOLES (32025207 - AGROEQUIPEMENT)		32025209 -MAINTENANCE ET APRES-VENTE DES ENGIN DE TRAVAUX PUBLICS ET DE MANUTENTION
<b>Niveau IV</b>	40025211 - MAINTENANCE DES MATERIELS OPTION A_AGRICOLES	40025213 - MAINTENANCE DES MATERIELS OPTION C_PARCS ET JARDINS	40025212 - MAINTENANCE DES MATERIELS OPTION B_TRAVAUX PUBLICS ET MANUTENTION
<b>Niveau V</b>	50025211 - MAINTENANCE DES MATERIELS OPTION A_TRACTEURS ET MATERIELS AGRICOLES	50025213- MAINTENANCE DES MATERIELS OPTION C_MATERIELS DE PARCS ET JARDINS	50025212 - MAINTENANCE DES MATERIELS OPTION B_MATERIELS DE TRAVAUX PUBLICS ET DE MANUTENTION
	01025208 - MAINTENANCE ET CONTROLE DES MATERIELS		
<b>Autres</b>	BTM - MECANICIEN EN MATERIELS AGRICOLES		
	CQP - AGENT DE MAINTENANCE DES MATERIELS, OPTION INJECTION, HYDRAULIQUE, ELECTRICITE CQP - MONTEUR EN INSTALLATION DE TRAITE CQP- VENDEUR DE MATERIELS AGROEQUIPEMENTS CQP - TECHNICIEN DE MAINTENANCE DES MATERIELS AGRICOLES CQP - TECHNICIEN SAV EN AUTOMATISME D'INSTALLATION DE TRAITE	CQP- MAGASINIER VENDEUR EN PIECES DE RECHANGE ET EQUIPEMENTS DES MATERIELS DE PARCS ET JARDINS	CQP - TECHNICIEN DE MAINTENANCE DES MATERIELS DE TRAVAUX PUBLICS CQP - TECHNICIEN DE MAINTENANCE DES MATERIELS DE MANUTENTION CQP : AGENT DE MAINTENANCE DES MATERIELS DE TRAVAUX PUBLICS CQP : AGENT DE MAINTENANCE DES MATERIELS DE MANUTENTION

Source : Éducation Nationale

#### Effectifs diplômés en 2012 par niveau et spécialité de formation

	Matériel agricole	Matériel de parcs et jardins	TP, manutention	Ensemble
<b>Niveau I</b>				
<b>Niveau II</b>	11		13 17	41
<b>Niveau III</b>	186		125	311
<b>Niveau IV</b>	849	253	706	1 808
<b>Niveau V</b>	878	628	781	2 287
<b>Total</b>	1 924	881	1 642	4 447

Source : Base Reflet Céreq pour les diplômes de niveau I à V

*Les effectifs formés sont en progression dans les trois filières de la branche.*

Les effectifs totaux des élèves de la branche ont légèrement augmenté pour les diplômes principaux dans la dernière décennie. Le rebond observé en 2011 est dû à la suppression du BEP, les élèves s'étant reportés sur les classes de CAP ou en Bac Professionnel. L'évolution la plus notable reste le doublement du nombre d'étudiants de BTS.

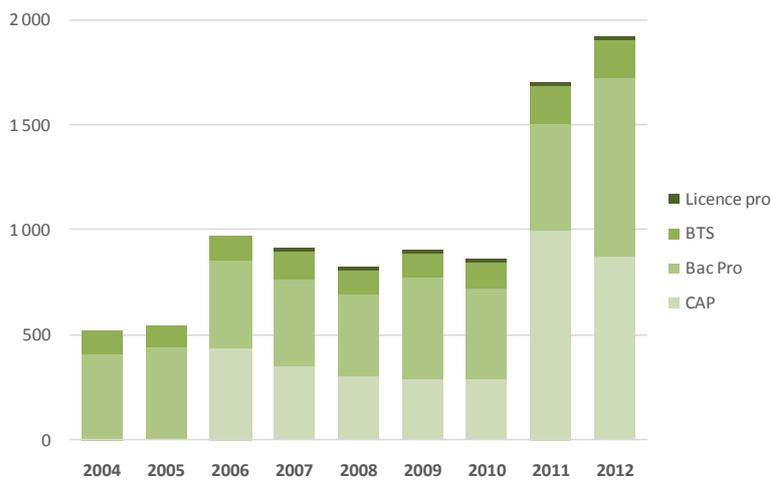


Source : Base Reflet – Céreq.

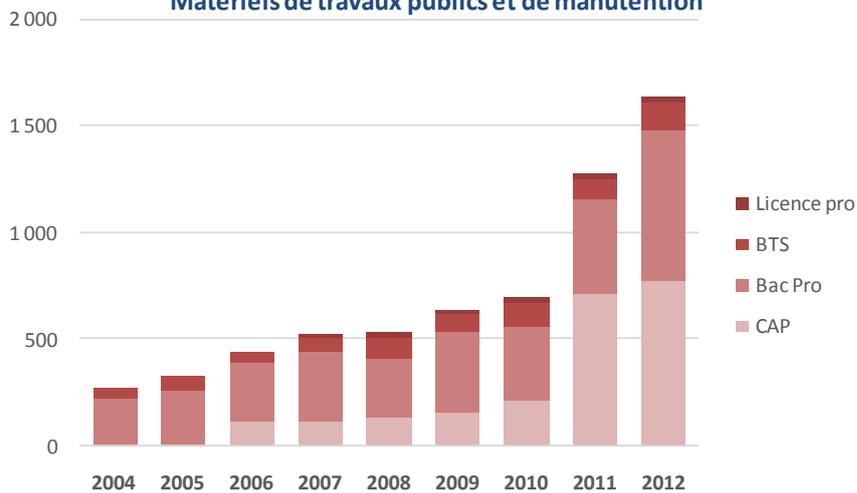
La dernière enquête de l'ASDM auprès des établissements scolaires indique un net recul des effectifs en CAP, notamment dans la maintenance de matériels de travaux publics et de manutention. Cette tendance pourrait se renforcer rapidement et modifier assez radicalement la structure des diplômés au cours des prochaines années. L'indicateur devra donc être régulièrement mis à jour.

La tendance croissante des effectifs est confirmée dans les 3 options des filières de formation :

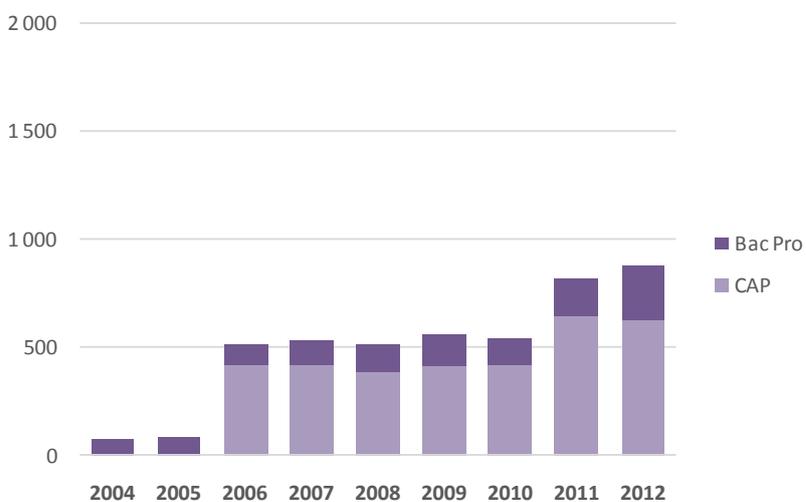
Évolution des admis en fonction du niveau de diplôme - Matériels agricoles



Évolution des admis en fonction du niveau de diplôme - Matériels de travaux publics et de manutention



Évolution des admis en fonction du niveau de diplôme - Matériels de parcs et jardins



*Le maillage des diplômés est relativement bien assuré sur tout le territoire*

À l'exception de la Corse, toutes les régions ou presque sont représentées dans chacune des filières principales de formation initiales, au moins jusqu'au niveau Bac. Dans l'ensemble, le territoire présente un bon maillage par les organismes de formation initiale.

**Effectifs diplômés en 2012  
dans une des formations conduisant aux métiers de la branche**

Effectifs des diplômés d'un CAP de la branche (2012)



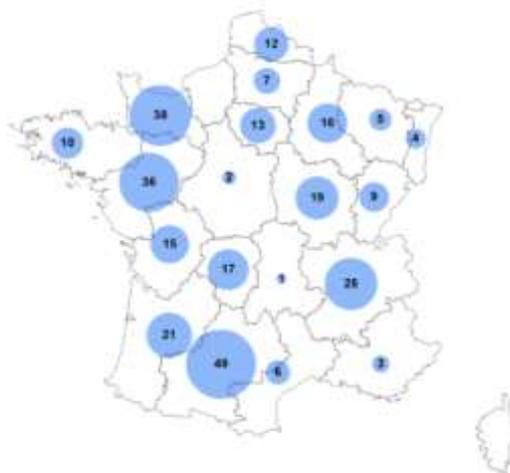
Source : Base Reffet – Céreq

Effectifs des diplômés d'un Bac Pro de la branche (2012)



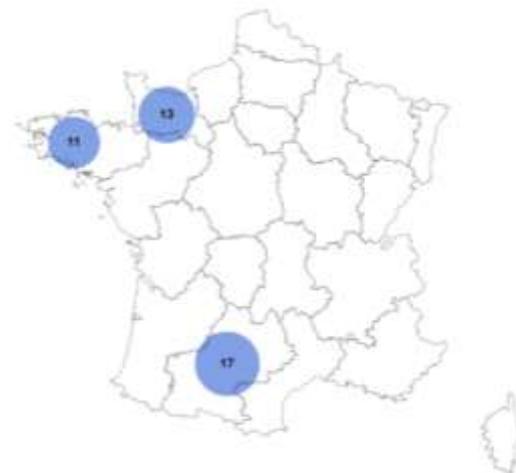
Source : Base Reffet – Céreq

Effectifs des diplômés d'un BTS de la branche (2012)



Source : Base Reffet – Céreq

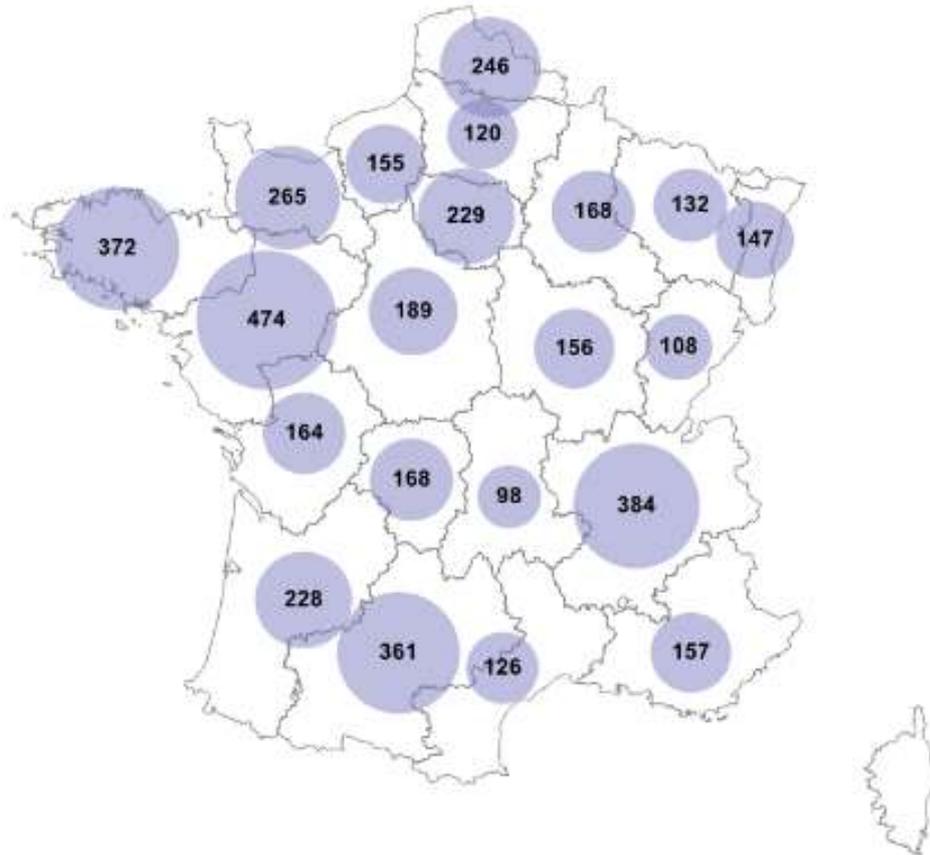
Effectifs des diplômés d'une Licence de la branche (2012)



Source : Base Reffet – Céreq

Source : Base Reffet – Céreq

Effectifs totaux des diplômés de la branche (2012)



Source : Base Reflet - Céreq

Les établissements proposant les formations de maintenance des matériels agricoles sont présents sur tout le territoire, avec une concentration à l'Ouest confirmée par la structure de l'enseignement supérieur. Cette répartition reflète assez bien la répartition géographique des grandes zones de production agricole.

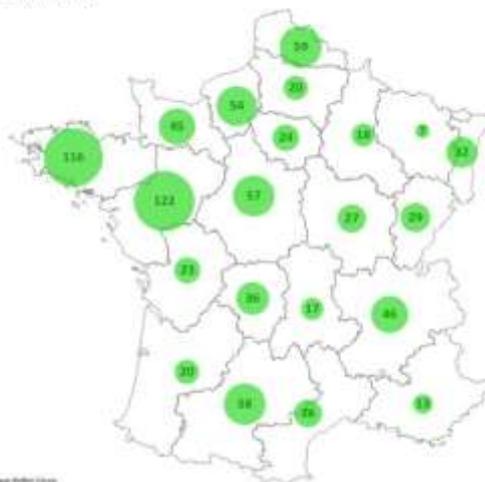
### Effectifs diplômés en 2012 dans une des formations conduisant aux métiers de la branche Option A : maintenance des matériels agricoles

Effectif des diplômés d'un CAP Maintenance des matériels, option A : tracteurs et matériels agricoles (2012)



Source : bases Reflet Cereq

Effectif des diplômés d'un Bac Professionnel Maintenance des matériels, option A : agricole (2012)



Source : bases Reflet Cereq

Effectif des diplômés d'un BTS Techniques et services en matériels agricoles (2012)



Source : bases Reflet Cereq

Effectif des diplômés d'une licence professionnelle "Management des organisations, gestionnaire des entreprises de l'agro-équipement" (2011)



Source : bases Reflet Cereq

Source : Céreq, bases Reflet

Les établissements proposant les formations de maintenance des matériels de travaux publics et de manutention sont également présents sur l'ensemble du territoire, avec une surreprésentation sur les centres de production autour des grandes métropoles urbaines, la région francilienne présentant toutefois des effectifs d'élèves assez modestes au regard de la densité économique du territoire.

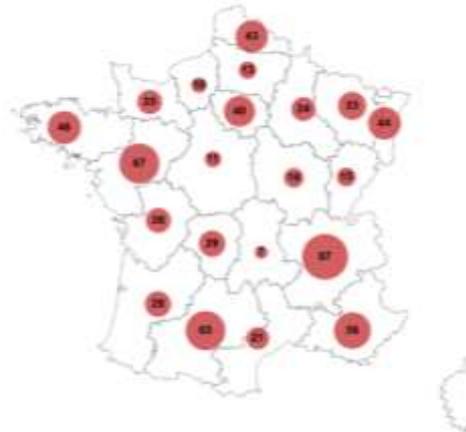
**Effectifs diplômés en 2012  
dans une des formations conduisant aux métiers de la branche  
Option B : maintenance des matériels de travaux publics et de manutention**

Effectifs des diplômés d'un CAP Maintenance des Matériels, option B : Travaux publics et manutention (2012)



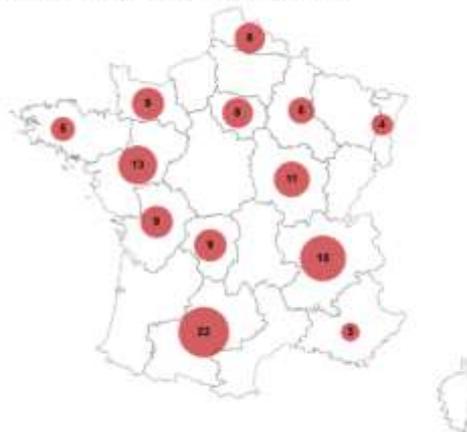
Source : Bases Reflet - Céreq

Effectifs des diplômés d'un Bac Professionnel Maintenance des Matériels, option B : Travaux publics et manutention (2012)



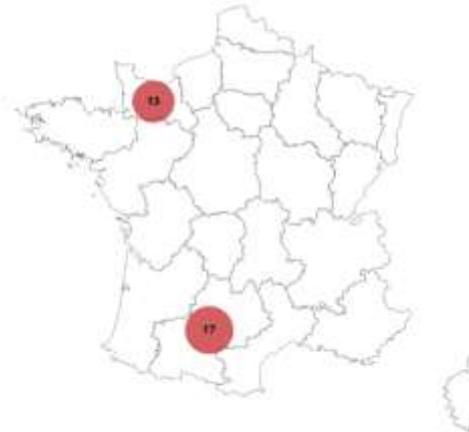
Source : Bases Reflet - Céreq

Effectifs des diplômés d'un BTS Maintenance et Après-Vente des Engins de Travaux Publics et de Manutention (2012)



Source : Bases Reflet - Céreq

Effectifs des diplômés d'une Licence Professionnelle spécifique au secteur (2011-2012)



Source : Bases Reflet - Céreq

Source : Céreq, bases Reflet

Les établissements proposant les formations de maintenance des matériels de parcs et jardins couvrent également l'ensemble du territoire, avec une surreprésentation dans l'ouest du pays.

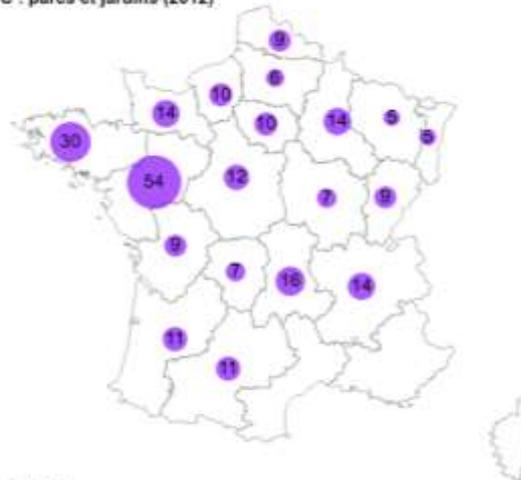
**Effectifs diplômés en 2012  
dans une des formations conduisant aux métiers de la branche  
Option C : matériel de parcs et jardins**

Effectifs des diplômés d'un CAP Maintenance des matériels, option C : parcs et jardins (2012)



Source: Base Reflet Cereq

Effectifs des diplômés d'un Bac Pro Maintenance des matériels, option C : parcs et jardins (2012)



Source: Base Reflet Cereq

Source : Céreq, bases Reflet

**Des taux de réussite honorables**

Les taux de réussite aux examens sont assez élevés dans l'ensemble. Il convient cependant de nuancer ces résultats au regard de la déperdition d'élèves en cours d'étude qui peut parfois être assez importante, notamment en CAP.

Le taux de réussite est moins élevé chez les apprentis que chez les étudiants en statut scolaire : en effet, le public de l'alternance est en grande partie composé de jeunes en échec scolaire qui voient dans cette formule un moyen de limiter le temps passé dans les enseignements traditionnels.

**Tableau des taux de réussite aux examens en fonction des diplômes (2012)**

	Matériel Agricole	Manutention et travaux publics	Matériel de parcs et jardins
CAP	89 %	89 %	83 %
Bac Pro	77 %	77 %	72 %
BTS	80 %	75 %	-

Source : Céreq, bases Reflet

### Les autres formations de la branche professionnelle et des chambres de métiers

En complément du cursus principal, il existe, pour chacun des trois secteurs de la branche, des diplômes complémentaires conçus spécialement pour répondre à un besoin opérationnel du secteur, afin notamment de cibler des compétences précises et concernant des effectifs réduits. Ils sont généralement plus axés sur la technique que les formations évoquées plus haut.

- **La Mention Complémentaire<sup>8</sup>** est transversale aux trois options, et se suit après un CAP Maintenance des Matériels. Principalement technique, elle permet entre autres de se remettre à niveau avant un Bac Professionnel. En pratique, la poursuite d'études reste assez rare.
- **Le BTM Mécanicien en Agroéquipement<sup>9</sup>** peut être préparé après un CAP; il est commun aux métiers du Matériel Agricole et des Parcs & Jardins, et offre la possibilité d'une poursuite d'études vers le BTS TSMA.
- **Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)<sup>10</sup>**, accessibles après un Bac Professionnel ou, pour certaines, un CAP, couvrent des besoins spécifiques à certains métiers de la branche.

Les effectifs dans ces cursus de formation restent assez modestes.

### Panorama des CQP dans la branche (2012)<sup>11</sup>

#### CQP accessibles après un CAP

CQP AMM Agent de maintenance des matériels, option injection, hydraulique, électricité

CQP MIT Monteur en installation de traite

CQP Agent de maintenance des matériels de travaux publics

CQP Agent de maintenance des matériels de manutention

#### CQP accessibles après un BAC

CQP TMMTP Technicien de maintenance des matériels de travaux publics

CQP TMMM Technicien de maintenance des matériels de manutention

CQP VMA Vendeur de matériels agroéquipements

CQP TMMA Technicien de maintenance des matériels agricoles

CQP TSAV Technicien SAV en automatisme d'installation de traite

CQP MV Magasinier/vendeur en pièces de rechange et équipements des matériels de parcs et jardins

Source : ASDM

<sup>8</sup> Diplôme de l'Éducation Nationale.

<sup>9</sup> Diplôme de chambre ne dépendant pas de l'Éducation Nationale.

<sup>10</sup> Diplômes de branche ne dépendant pas de l'Éducation Nationale

<sup>11</sup> Les CQP indiquées en gris n'ont, à l'heure actuelle, pas assez d'effectifs pour être effectivement ouverts ; le CQP Magasinier/vendeur en pièces de rechange et équipement des matériels de parcs et jardins est fermé jusqu'en 2015 pour cause de rénovation des locaux.

**Effectifs des diplômés : formations complémentaires**

	Diplôme	Matériel agricole	Matériel de parcs et jardins	TP, manutention	Ensemble
Niveau V	MC	37			37
Autres	BTM	36			36
	CQP	AMM : 10 MIT : 0 VMA : 6 TMMMA : 13 <sup>(*)</sup> TSAV : 0	MV : 4	TMMTP : 6 TMMM : 8	Env. 50

(\*) mis en place à la rentrée 2012, 13 diplômés en 2013

Source : ASDM, 2014

**Les autres formations moins directement ciblés sur les métiers de la branche**

La catégorie 2 définie en amont de cette partie par le regroupement des formations qui constituent un moyen alternatif d'accéder aux emplois proposés par les employeurs de la branche SDLM. En 2012, près de 11 000 étudiants ont obtenu un diplôme de ce type, dont la moitié (5 800) pour le CAP Préparation et Réalisation d'ouvrages électriques.

Enfin, les diplômes de catégorie 3 sont plus généralistes et contribuent au développement de compétences techniques et académiques transversales. À l'exception du BEP Agricole Services Option secrétariat-accueil qui est supervisé par le Ministère de l'Agriculture, tous les diplômes de cette catégorie sont délivrés par le Ministère de l'Éducation Nationale. En 2012, il y a eu 43 700 diplômés dans cette catégorie, principalement dans les différentes filières du Bac Technologique Sciences et Techniques de l'Industrie (STI2D) avec 22 700 diplômés ainsi qu'en BTS Management des unités commerciales (13 000 admis).

Au total, les contingents d'étudiants formés dans des spécialités de la branche ou proches des métiers de la branche sont extrêmement fournis. La problématique d'adéquation entre l'appareil de formation et les besoins de recrutement des entreprises apparaît certainement davantage qualitative que quantitative. En effet, on constate une déperdition importante qui se traduit par le fait qu'un nombre important de jeunes formés aux métiers de la branche ne restent pas dans la branche.

**L'apprentissage s'avère nécessaire à la formation des futurs professionnels de l'atelier, mais il doit être repensé**

En 2012, 33% des élèves de la branche préparaient leur diplôme dans un cursus en apprentissage. Cette formule concerne principalement les métiers de l'atelier, même s'il existe quelques apprentis dans les fonctions commerciales en BTS.

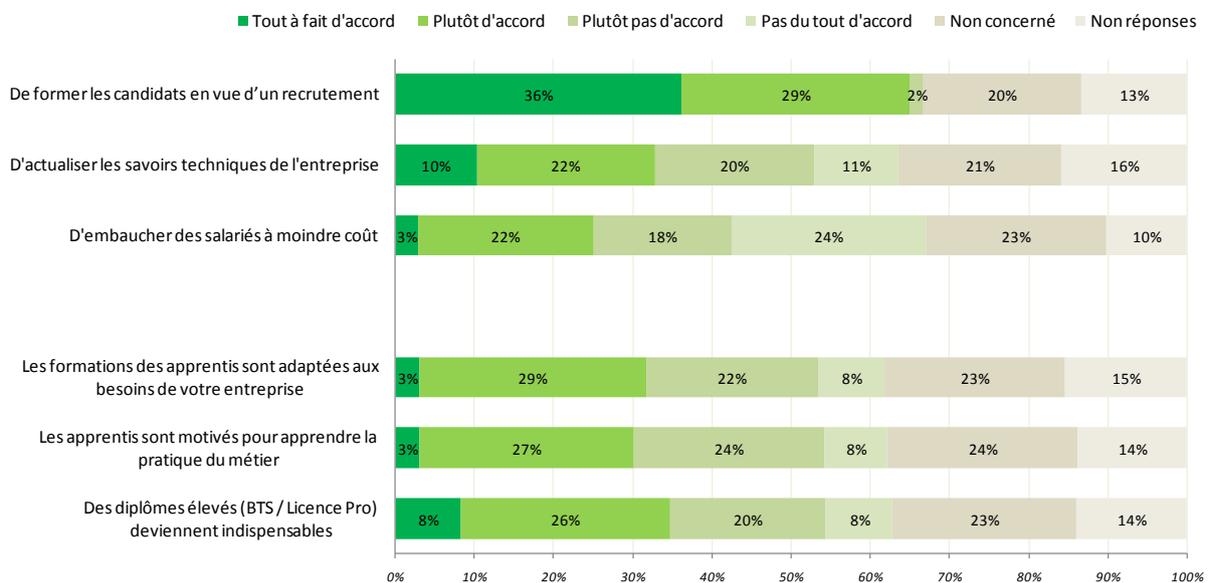
L'opinion des employeurs de la branche sur l'apprentissage est relativement homogène : bien qu'il soit pratiqué par de nombreuses entreprises, et généralement reconnu comme nécessaire à la formation des futurs diplômés, le profil des plus jeunes apprentis ne paraît pas toujours adapté à la vie en entreprise. Toutefois, plus le niveau d'études est élevé, plus l'intégration de l'élève dans l'entreprise se fait facilement d'un point de vue des compétences techniques et des savoir-être. De fait, les recruteurs privilégient les Bac Professionnels ainsi que les BTS (moins nombreux) par rapport aux CAP.

L'embauche des CAP est en effet considérée difficile par les employeurs pour plusieurs raisons :

- Les contraintes administratives pesant sur les entreprises employant des mineurs sont assez lourdes. En outre, l'usage d'un certain nombre de machines leur est interdit.

- Les jeunes n'ont généralement pas le permis de conduire et sont donc très peu mobiles.
- Le public du CAP, en lui-même, est mal perçu : immaturité, résistance à l'autorité dans des structures parfois hiérarchiques, manque de motivation dans la mesure où l'orientation vers cette branche ne procéderait pas d'un véritable choix (contrairement aux apprentis issus d'un Bac Professionnel). Il est à noter que, dans certaines régions, de nombreux lycées sont contraints d'accueillir un quota fixe de jeunes issus de sections d'enseignement adapté (SEGPA, DIMA...), qui ont des profils pédagogiques et comportementaux plus complexes. On constate un nombre significatif d'abandons en cours de contrat.
- Enfin, les connaissances techniques à ce niveau sont considérées trop faibles pour permettre une intégration rapide dans l'activité de l'atelier. Selon les employeurs, les compétences acquises par les élèves de CAP ne couvrent que 15 à 20 % des tâches susceptibles d'être réalisées en entreprise.

### Les opinions des entreprises de la branche sur l'apprentissage



Source : enquête Quadrat-SDLM, 2014

De fait, la voie de l'apprentissage, à l'origine destinée aux éléments matures avec de bons résultats dans les matières générales, est souvent choisie par les élèves en difficulté qui y voient une stratégie de minimisation du temps passé en classe sur des matières qui leur posent problème. On constate d'ailleurs que les taux de réussite, pour les diplômés pré-bac, ont tendance à être plus faibles que chez les étudiants inscrits sous statut scolaire<sup>12</sup>. Certes, la proportion de CAP à opter pour la voie de l'apprentissage est plus faible (31 %) que pour les Bacs Professionnels (33 %) ou les BTS (44 %), mais ils représentaient au total, en 2012, 46 % du nombre total d'apprentis.

En règle générale, l'apprentissage se déroule mieux lorsque l'entreprise compte des tuteurs identifiés, de préférence volontaires et, dans la mesure du possible, formés, surtout lorsque ce sont des personnes distinctes du chef d'atelier, souvent moins disponible et avec qui les rapports hiérarchiques peuvent rendre l'exercice du tutorat plus difficile.

<sup>12</sup> Pour les étudiants des options A et B.

Si l'entreprise acceptant des apprentis les forme le plus souvent en vue d'une future embauche, les recrutements effectifs varient du quasi-systématique au presque nul selon les firmes interrogées. Le découragement frappe parfois les employeurs lorsque, à l'issue d'un investissement coûteux, l'apprenti préfère chercher du travail à l'extérieur ; de plus, cette pratique heurte parfois la culture sectorielle, qui attache beaucoup d'importance à la loyauté.

Malgré tout, l'apprentissage reste perçu par les employeurs comme l'option la plus facile pour engager de nouvelles recrues.

***Les poursuites d'études sont encore peu nombreuses par rapport aux profils recherchés par les employeurs.***

Seuls 25% des élèves de CAP, généralement parmi les meilleurs, choisissent de poursuivre vers un Bac Professionnel. Alors que 35% font leur entrée sur le marché du travail dans la branche, 40% choisiront en outre de s'orienter vers d'autres filières.

Parmi les diplômés d'un Bac Professionnel, la situation est inégale d'un secteur à l'autre : alors que 65% des sortants de l'option A s'inscrivent en BTS TSMA, seuls 37% des bacheliers B suivent le BTS MAVETPM et moins de 10% des élèves de l'option C s'orientent vers une poursuite d'études, phénomène en grande partie imputable à l'absence d'un diplôme post-bac dédié à leur domaine d'activité. Les diplômés de BTS qui tentent ensuite une Licence Professionnelle sont, pour leur part, presque exclusivement constitué d'élèves issus des filières générales.

Cette déperdition importante s'explique notamment par les différences de niveau entre CAP et Bac Professionnel, puis entre Bac Professionnel et BTS. Bien que la Mention complémentaire et certains CQP aient justement vocation à remettre les élèves à niveau avant passage à la formation supérieure, les poursuites d'études après l'obtention de diplômes de branches restent en pratique assez rares.

***La qualité de l'insertion est fortement déterminée par le niveau de diplôme.***

Six mois après l'obtention de leur diplôme, seule une faible proportion des étudiants de CAP recherchant un travail dans la branche ont trouvé un emploi, généralement dans de petites entreprises. En effet, il existe très peu de débouchés dans les grandes et moyennes entreprises, qui privilégient des diplômes et des qualifications plus élevées, particulièrement dans les secteurs du machinisme agricole ou des travaux publics et de la manutention.

En revanche, au niveau Bac Professionnel, l'insertion des diplômés dans le monde professionnel est bien plus facile tant en termes de recherche d'emploi que d'adaptation à l'entreprise. La grande majorité des bacheliers qui décident de ne pas poursuivre leurs études trouve rapidement un emploi. Aux niveaux post-bac, l'insertion sur le marché du travail est selon les employeurs et les responsables d'établissements de formation initiale, nettement plus facile.

## 2. Prospective des besoins de formation initiale

L'objet de cette troisième phase de l'étude GPEC est de dresser un panorama de l'offre de formation initiale et continue afin d'évaluer son adéquation avec les besoins actuels et futurs des entreprises de la branche.

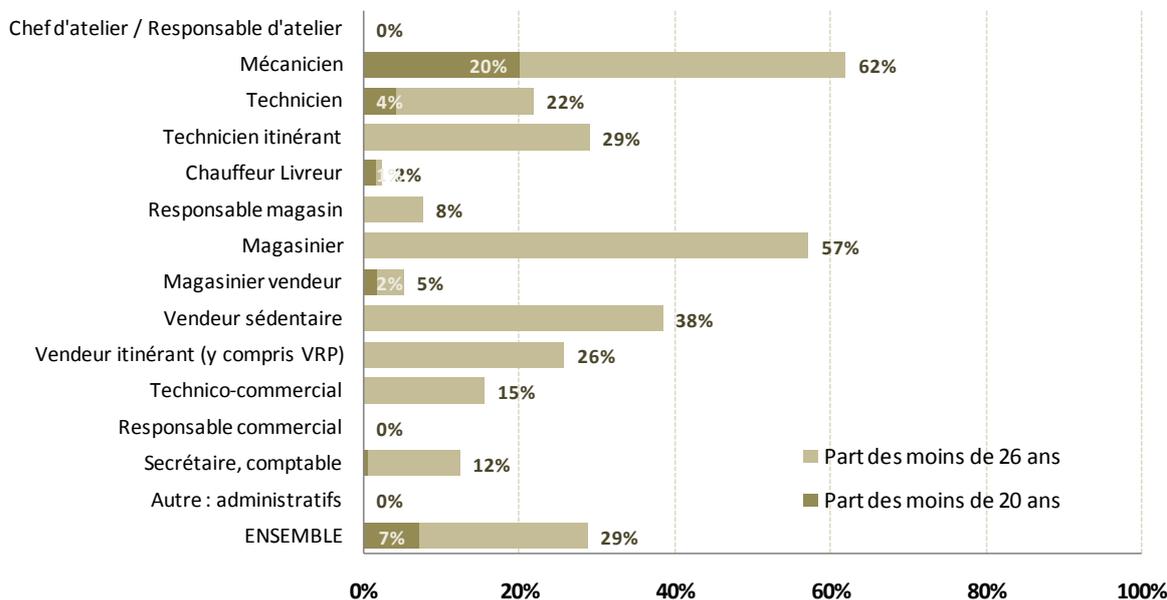
L'analyse prospective des besoins de formation initiale s'appuie largement sur des éléments déduits des phases précédentes et consiste à examiner les décalages entre la projection des besoins de compétences formulés par les entreprises déduite de l'étude prospective et l'offre proposée par l'appareil de formation initiale.

### Retour sur les besoins de main d'œuvre

L'analyse prospective des perspectives de recrutement propose une projection des besoins de main d'œuvre. Les besoins des entreprises sont estimés à 3 210 recrutements annuels dans le secteur du matériel agricole (dont environ un tiers dans le matériel de parc et jardins), à 3 130 dans le matériel de travaux public et de manutention. Au total, en incluant les activités qui n'ont pas pu être classées dans ces deux activités, le total des embauches annuelles s'établit, conformément à l'estimation du taux d'entrée dans la branche, à environ 7 000 unités.

L'enquête SDLM permet d'estimer, à partir de l'âge des derniers recrutés, à un peu moins de 30% la part des recrutements qui correspondent à des débutants, soit un peu plus de **2 000 recrutements de jeunes** chaque année, environ 1 100 dans le secteur du matériel agricole, à 800 dans le matériel de travaux public et de manutention.

### Proportion de jeunes dans les recrutements selon les métiers en 2014



Source : Enquête SDLM, 2014

La proportion de jeunes est particulièrement élevée pour les mécaniciens ainsi que pour les magasiniers et les vendeurs sédentaires.

Les autres entrants dans le secteur sont très majoritairement des salariés qui exerçaient dans un secteur équivalent (autre entreprise de la branche...) ou proche (réparation, commerce de gros...). Le détail des enquêtes publiques ne permet toutefois pas de connaître avec davantage de précision le secteur d'origine de ces salariés.

### *L'appréciation des formations initiales par les employeurs*

Les employeurs jugent globalement que le contenu des enseignements dispensés en formation initiale est adapté à leurs besoins à partir du niveau Bac Professionnel.

#### *Les élèves de CAP et de Bac Pro*

Leur opinion sur les élèves issus de CAP est généralement mauvaise, tant en termes de comportement que d'aptitudes techniques – à l'heure actuelle, dans un contexte de renforcement de l'intensité technologique des matériels, ce niveau de formation ne permet plus, selon les employeurs, d'assurer que 15 à 20 % des tâches de l'atelier. De plus, le public de ces classes est jugé immature et mal adapté aux règles de fonctionnement des entreprises ; leur manque de motivation semble imputable au processus d'orientation lui-même (choix par défaut, jeunes en grande difficulté).

En revanche, la Mention Complémentaire, qui peut être suivie immédiatement après un CAP, est à l'instar du BTM (post-CAP) appréciée des employeurs qui saluent le gain de maturité ainsi que l'amélioration des compétences techniques qu'elle représente ; cependant, avec l'élévation globale du niveau de diplôme dans la branche, elle est vouée à être de moins en moins valorisée.

L'image des jeunes diplômés d'un Bac Professionnel est bien meilleure: leurs années d'études supplémentaires leur donnent un avantage technique apprécié (un grand nombre d'entreprises juge le contenu des cours adapté à leurs besoins sur le terrain), leur comportement ainsi que leur degré de motivation sont largement plus en adéquation avec l'esprit d'entreprise. Cependant, certains employeurs notent un problème d'obsolescence du matériel d'enseignement, et aimeraient que les maquettes pédagogiques soient plus en phase avec les nouvelles technologies.

De plus, la suppression du BEP réduit la durée totale de formation des futurs bacheliers. Le temps dédié aux enseignements professionnels techniques est en inadéquation avec les objectifs fixés par le référentiel du bac pro existant, ce temps n'apparaît pas suffisant. Pour certains interrogés, les notions techniques acquises en Bac Professionnel restent basiques ; néanmoins, pour les métiers d'atelier, les sortants de Bac Professionnel font le plus souvent partie des profils recherchés par les employeurs.

De manière générale, les entreprises font état de faiblesses dans certaines matières techniques (notamment en électricité) ainsi qu'en anglais (nécessaire pour la lecture des manuels, souvent non-traduits) pour les diplômés pré-bac. Le niveau peu élevé de cette filière en français et en mathématiques pose parfois problème (devis, relation client).

#### *Les élèves de BTS et les étudiants des licences professionnelles*

Le cursus idéal, pour un jeune technicien, serait l'enchaînement d'un Bac Pro et d'un BTS, car le BTS forme également à la gestion des relations clients et humaines au sein de l'entreprise ; la personnalité des étudiants semble également convenir à la culture professionnelle de la branche. Cela dit, la formation technique qu'il propose est jugée trop légère pour les élèves issus d'une filière générale.

Au niveau BTS, pour les élèves issus de la voie professionnelle, des difficultés sont signalées dans les matières générales. Elles semblent liées à une différence de niveau scolaire, relativement forte, entre la dernière année de Bac Pro et la première année de BTS.

Les entreprises recrutent également en Licence Professionnelle, essentiellement pour les postes de vente et de support. En ce qui concerne les activités commerciales, elles éprouvent des difficultés à trouver des recrues possédant des connaissances techniques suffisantes sur le matériel. Pour cette raison, elles ont plutôt tendance à favoriser la mobilité interne depuis l'atelier, notamment dans les métiers du magasin, car elles considèrent que peu de formations initiales sont en adéquation avec ce

type de fonctions. Les CQP seraient également une bonne manière de développer les compétences des commerciaux.

Les Licences Professionnelles sont appréciées des employeurs qui les connaissent, néanmoins leurs faibles effectifs ne les rendent pas assez visibles.

#### Les Certificats de Qualification Professionnelle

Enfin, les CQP semblent constituer un excellent moyen d'améliorer ses compétences techniques, notamment sur des thèmes ciblés ; elles sont particulièrement en faveur auprès des entreprises dont le secteur d'activité est restreint. Elles fournissent une alternative pour embaucher certains profils difficiles à trouver, qui ne bénéficient pas de formations spécifiques, en particulier pour les postes de vente ou les technico-commerciaux. Si elles ont bonne presse auprès des employeurs qui les connaissent, elles souffrent encore une fois d'un problème de visibilité.

Bien qu'elles soient censées aider aux mobilités internes et aux reconversions, les CQP sont encore peu fréquentées par les professionnels déjà en activité. De plus, pour des raisons légales, les coûts d'embauche d'un apprenti au-dessus de 26 ans sont souvent trop importants.

Par ailleurs, dans les domaines très spécifiques à effectifs faibles, nombre d'employeurs considèrent que s'il n'est pas réaliste d'ouvrir une formation dédiée, de bonnes bases techniques en formation initiale (notamment au niveau BTS) associées à un programme de formation continue solide permet de former un personnel d'atelier tout à fait compétent.

Les recruteurs sont désormais à la recherche de profils très diplômés. Toutefois, l'inflation des diplômes pose un problème de statut pour les hauts diplômés, dont les responsabilités et les grilles de salaire ne correspondent pas toujours à leurs attentes ; de plus, il advient quelquefois que l'arrivée de jeunes parfois plus qualifiés que les salariés en poste soit génératrice de tensions dans l'entreprise.

### Synthèse des retours des employeurs sur les jeunes issus de la formation initiale dans le secteur du matériel agricole et du matériel de parcs et jardins

Libellé de la formation	Profils des élèves	Débouchés et insertion professionnelle	Adéquation du contenu du diplôme à l'univers professionnel
<b>CAP Maintenance des matériels – Option A Matériel agricole et C Parcs et jardins</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau trop faible, de par le contenu de la formation (compétences techniques ne représentant que 15 à 20% du travail de l'atelier), et de par le processus d'orientation (par défaut, jeunes en grande difficulté).</li> <li>Âge des élèves jugé problématique : mobilité, maturité (dont insubordination).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux d'échec élevé sur les statuts d'apprentissage (stratégie d'évitement des matières générales).</li> <li>Taux d'insertion professionnelle faible sans poursuite d'études (35%), petites entreprises (GE cherchent des profils plus diplômés).</li> <li>Peu de poursuite d'études (25% haut du panier).</li> <li>Réorientation vers d'autres branches importante (40%).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anglais optionnel : différence de niveau avec le Bac Pro, problème quant à la lecture des manuels techniques pas toujours traduits en français.</li> <li>Notions d'électricité mal acquises.</li> </ul>
<b>Bac Pro Maintenance des matériels – Option A Matériel agricole et C Parcs et jardins</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Orientation professionnelle procédant davantage d'un véritable choix.</li> <li>Élèves motivés, plus matures.</li> <li>Problème d'âge : mobilité limitée, interdiction légale de travailler sur certains matériels.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Très bonne insertion professionnelle.</li> <li>Poursuite d'études importante (vers le BTS agroéquipement – TSMA: 65% en 2007).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bonne adéquation des cours aux besoins sur le terrain.</li> <li>Problème d'actualisation technologique (matériel obsolète).</li> <li>Suppression du BEP → effet de rattrapage ; temps consacré aux enseignements techniques trop faible.</li> <li>Élèves issus d'une 3e générale techniquement en retard.</li> <li>Lacunes en anglais, français, mathématiques.</li> <li>Faiblesses en électricité.</li> </ul>

Libellé de la formation	Profils des élèves	Débouchés et insertion professionnelle	Adéquation du contenu du diplôme à l'univers professionnel
<b>BTS Technique et Service en Matériel agricole</b> <sup>13</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retours très positifs dans l'ensemble.</li> <li>• Élèves motivés et matures.</li> <li>• Quelques étudiants issus des filières générales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insertion professionnelle quasi-automatique. Profils de plus en plus recherchés.</li> <li>• Poursuite d'études rare après un Bac Pro, à 2/3 (école d'ingénieurs, licence professionnelle) après un autre Bac.</li> <li>• Étudiants formés pour des fonctions d'encadrants, mais trop peu expérimentés. Problème de prétentions en termes de responsabilités et de salaires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compétences logiques, diagnostiques et humaines.</li> <li>• Contenu technique trop faible après un Bac général.</li> <li>• Difficultés dans les matières générales : différence de niveau avec le Bac Pro.</li> </ul>
<b>Licence Management des organisations gestionnaire des entreprises de l'agroéquipement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retours très positifs – niveau élevé, jeunes autonomes et matures.</li> <li>• Effectifs faibles → moins grande visibilité auprès des employeurs.</li> <li>• Public plus hétérogène (BTS, Licence 2, DUT...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prépare à des emplois dans la vente et les fonctions support.</li> <li>• Élévation du diplôme problématique en termes de prétentions responsabilités/grille de salaires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principalement axée sur des enseignements généraux (communication, management, marketing...).</li> <li>• Excellent complément à des connaissances plus techniques pour la vente / support dans la branche.</li> </ul>
<b>MC Maintenance et contrôle des matériels (après CAP)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retours positifs. Rassemble des élèves de CAP motivés, mais public généralement en échec scolaire.</li> <li>• Année d'études supplémentaire : gain de maturité.</li> <li>• Peu connue des recruteurs (effectifs faibles et en baisse).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amenée à être de moins en moins recherchée (élévation du niveau de diplôme).</li> <li>• Poursuite d'études très rare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contenu très technique (2/3 des enseignements) : gain considérable par rapport au CAP.</li> <li>• Permet la mise à niveau pour la poursuite d'études.</li> </ul>
<b>BTM Mécanicien agroéquipement (après CAP)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gains en autonomie et en maturité.</li> <li>• Effectifs faibles → peu de visibilité auprès des employeurs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuite d'études possible vers le BTS TSMA (en pratique très rare).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enseignements très techniques et professionnalisants (mathématiques appliqués, technologie écrite, études systèmes...) complétant bien les diplômes de l'Éducation Nationale.</li> </ul>
<b>CQP VMA, TMMA (après Bac Pro), AMM (à partir du niveau CAP)</b> <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retours positifs – gains techniques et de maturité.</li> <li>• Effectifs faibles : peu de visibilité auprès des employeurs.</li> <li>• Les stagiaires de plus de 26 ans sont soumis à des seuils de rémunération plus élevés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alternative pour embaucher certains profils difficiles à trouver, qui ne bénéficient pas de formations spécifiques (not. commerciaux).</li> <li>• AMM : Ouverture de plus en plus importante aux demandeurs d'emploi, reconversions occasionnelles (auto-moto, marine, poids lourds).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permet de combler certains manques techniques.</li> </ul>

<sup>13</sup> Matériel agricole uniquement, pas de formation dédiée à la filière Parcs et Jardins au-delà du Bac Professionnel.

### Synthèse des retours des employeurs sur les jeunes issus de la formation initiale dans le secteur du **matériel de travaux publics et de manutention**

Libellé de la formation	Profils des élèves	Débouchés et insertion professionnelle	Adéquation du contenu du diplôme à l'univers professionnel
<b>CAP Maintenance des matériels – Option B Travaux publics et manutention</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau trop faible, de par le contenu de la formation (compétences techniques ne représentant que 15 à 20% du travail de l'atelier), et de par le processus d'orientation (par défaut, jeunes en grande difficulté).</li> <li>Âge des élèves jugé problématique : mobilité, maturité (dont insubordination).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux d'échec élevé sur les statuts d'apprentissage (stratégie d'évitement des matières générales).</li> <li>Taux d'insertion professionnelle faible sans poursuite d'études (35%), petites entreprises (GE cherchant des profils plus diplômés).</li> <li>Peu de poursuites d'études (25% haut du panier).</li> <li>Réorientation vers d'autres branches importante (40%).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anglais optionnel : différence de niveau avec le Bac Pro, problème quant à la lecture des manuels techniques peu traduits en français.</li> <li>Notions d'électricité mal acquises.</li> </ul>
<b>Bac Pro Maintenance des matériels – Option B Travaux publics et manutention</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Orientation professionnelle procédant plus d'un véritable choix.</li> <li>Élèves motivés, plus matures.</li> <li>Problème d'âge : mobilité, interdiction légale de travailler sur certains matériels.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Très bonne insertion professionnelle.</li> <li>Poursuite d'études faible.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bonne adéquation des cours aux besoins sur le terrain.</li> <li>Problème d'actualisation technologique (matériel obsolète).</li> <li>Suppression du BEP → effet de rattrapage ; temps consacré aux enseignements techniques trop faible.</li> <li>Élèves issus d'une 3e générale techniquement en retard.</li> <li>Lacunes en anglais, français, mathématiques.</li> <li>Faiblesses en électricité.</li> </ul>
<b>BTS Maintenance et Après-vente des Engins de Travaux Publics et de Manutention</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Retours très positifs.</li> <li>Élèves motivés et matures.</li> <li>Quelques étudiants issus des filières générales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Insertion professionnelle quasi-automatique.</li> <li>Profils de plus en plus recherchés.</li> <li>Poursuite d'études rare après un Bac Pro, à 2/3 (école d'ingénieurs) après un autre Bac.</li> <li>Étudiants formés pour des fonctions d'encadrants, mais trop peu expérimentés – problème de prétentions en termes de responsabilités et de salaires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences logiques, diagnostiques et humaines.</li> <li>Contenu technique trop faible après un Bac général.</li> <li>Le programme, jugé trop dense, est en cours de refonte.</li> <li>Difficultés dans les matières générales : différence de niveau avec le Bac Pro.</li> </ul>

Libellé de la formation	Profils des élèves	Débouchés et insertion professionnelle	Adéquation du contenu du diplôme à l'univers professionnel
<b>Licences CCMTTP et PIMMM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retours très positifs – niveau élevé, jeunes autonomes et matures.</li> <li>• Effectifs faibles → visibilité moyenne auprès des employeurs.</li> <li>• Public plus hétérogène (BTS, Licence 2, DUT...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CCMTTP : Prépare à des emplois dans la vente.</li> <li>• PIMMM : Prépare à des emplois dans la vente et la technique.</li> <li>• Élévation du diplôme problématique en termes de prétentions responsabilités/grille de salaires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Équilibre entre enseignements généraux (anglais, communication, management...) et professionnalisants.</li> <li>• Excellent complément à des connaissances plus techniques pour la vente / support dans la branche.</li> </ul>
<b>MC Maintenance et contrôle des matériels (après CAP)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les effectifs se concentrent dans les options A et C (matériel agricole et matériel de parcs et jardins).</li> <li>• Retours positifs.</li> <li>• Rassemble des élèves de CAP motivés, mais public généralement en échec scolaire.</li> <li>• Année d'études supplémentaire : gain de maturité.</li> <li>• Peu connue des recruteurs (effectifs faibles et en baisse).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amenée à être de moins en moins recherchée (élévation du niveau de diplôme).</li> <li>• Poursuite d'études très rare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contenu très technique (2/3 des enseignements) : gain considérable par rapport au CAP.</li> <li>• Permet la mise à niveau pour la poursuite d'études.</li> </ul>
<b>CQP TMMTP, TMMM (après Bac Pro)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retours positifs – gains techniques et de maturité.</li> <li>• Le niveau tend à s'élever.</li> <li>• Peu de visibilité auprès du public concerné, cohortes exclusivement composées de jeunes diplômés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplôme reconnu et apprécié par les entreprises.</li> <li>• Prépare à des postes de techniciens itinérants.</li> <li>• CQP ouvertes aux techniciens de maintenance des véhicules et matériels industriels.</li> <li>• Poursuite d'études rare. Quelques étudiants s'inscrivent ensuite en BTS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permet de combler certains manques techniques.</li> <li>• Intègre les nouveautés technologiques (hydraulique...) et les nouvelles normes (anti-pollution...).</li> </ul>

*Les besoins de développement de compétences exprimés par les employeurs*

Les employeurs ont exprimé lors des entretiens un besoin de renforcement des compétences techniques couvrant une grande diversité de domaines (mécanique, électronique et technologies de pointe, informatique) pour les personnels de l'atelier, mais également le développement des aptitudes relationnelles et commerciales pour l'ensemble des familles de métiers.

**Synthèse des besoins de compétences évoqués par les employeurs**

FAMILLE	BESOINS DE COMPETENCES ENONCES PAR LES EMPLOYEURS	
	Compétences techniques	Autres compétences
<b>Atelier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Électricité</b>, mécanique (calculs industriels), hydraulique</li> <li>• <b>Électronique, nouvelles technologies</b> (ex: Isobus, GPS), informatique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Anglais</b></li> <li>• Management des personnes et des générations</li> </ul>
<b>Vente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informatique (gestion clients)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation et RH, <b>compétences relationnelles</b> et commerciales</li> <li>• Anglais, management</li> <li>• Techniques de vente, merchandising</li> </ul>
<b>Magasin</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informatique (gestion des pièces)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Compétences commerciales et relationnelles</b></li> <li>• Gestion des stocks, compétences commerciales</li> </ul>
<b>Administratif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logiciels de gestion, informatique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anglais</li> <li>• Management</li> <li>• Marketing</li> </ul>

### Les écarts entre les besoins des entreprises et les candidats formés dans les filières de formation initiale

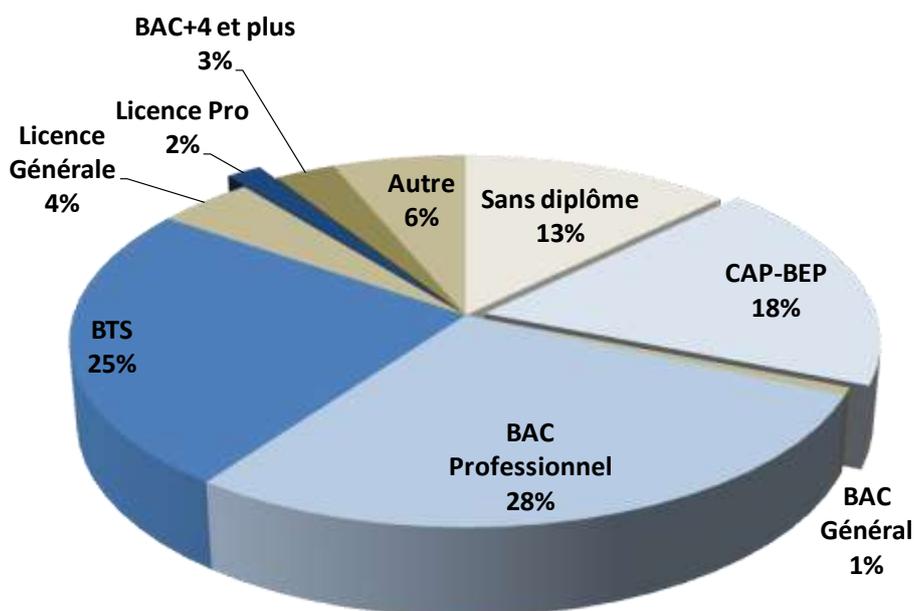
Une approche des écarts entre les profils des candidats et les besoins des entreprises peut être réalisée en rapprochant la structure par diplômes des recrutements réalisées dans les entreprises avec la composition des diplômés.

L'analyse de la structure des recrutements est réalisée à partir des réponses à l'enquête menée dans le cadre de cette étude. Celle-ci montre que la **part des recrutements réalisés au niveau supérieur ou égal au Bac atteint 63%**, dont 36% de Bac+2 ou plus.

En particulier, un quart des embauches (25%) sont réalisées au niveau BTS, et plus de la moitié (55%) sur les trois diplômes considérés comme les mieux adaptés par les employeurs, à savoir le Bac Pro, le BTS et la licence Pro.

Cette répartition est assez proche selon les spécialités de la branche.

**Composition des dernières embauches réalisées dans la branche selon les diplômes des personnes recrutés**

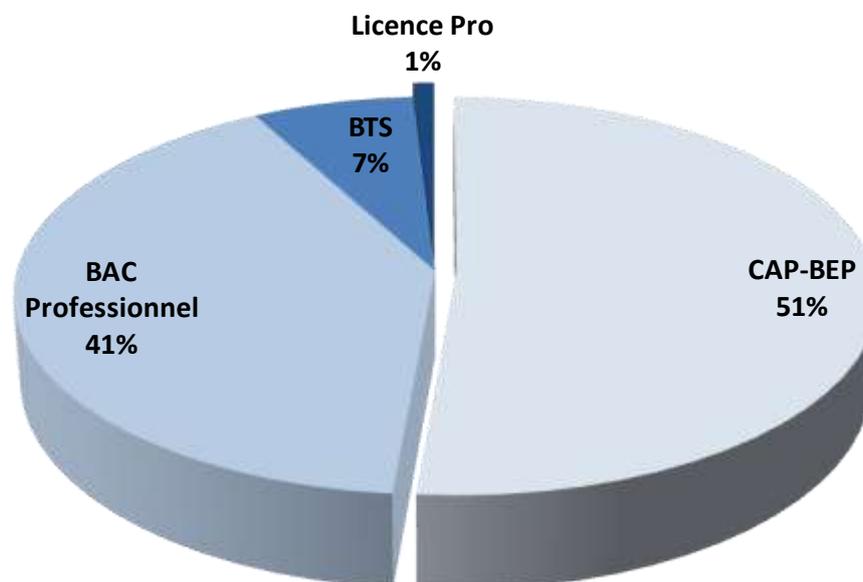


Source : Enquête Quadrat-SDLM, 2014

La répartition des flux de diplômés est issue directement du recensement des admis réalisé par l'éducation nationale en 2012. Pour rappel, il semble que cette structure ait évolué assez rapidement pour les deux dernières cohortes. Ce point devra donc être confirmé par l'intégration dans les analyses de la branche des résultats de la dernière année scolaire.

En 2012, la composition des diplômés souligne le poids encore important des CAP et des Bac Pro dans les contingents de diplômés des trois principales filières formant des élèves et des étudiants dans les spécialités destinées aux métiers de la branche.

### Structure des diplômés de 2012 dans les spécialités de la branche



Source : Céreq, 2014

Cet examen comparatif souligne un décalage important entre les flux de diplômés (une forte proportion de CAP) et les besoins de recrutement des entreprises (une part importante de BTS).

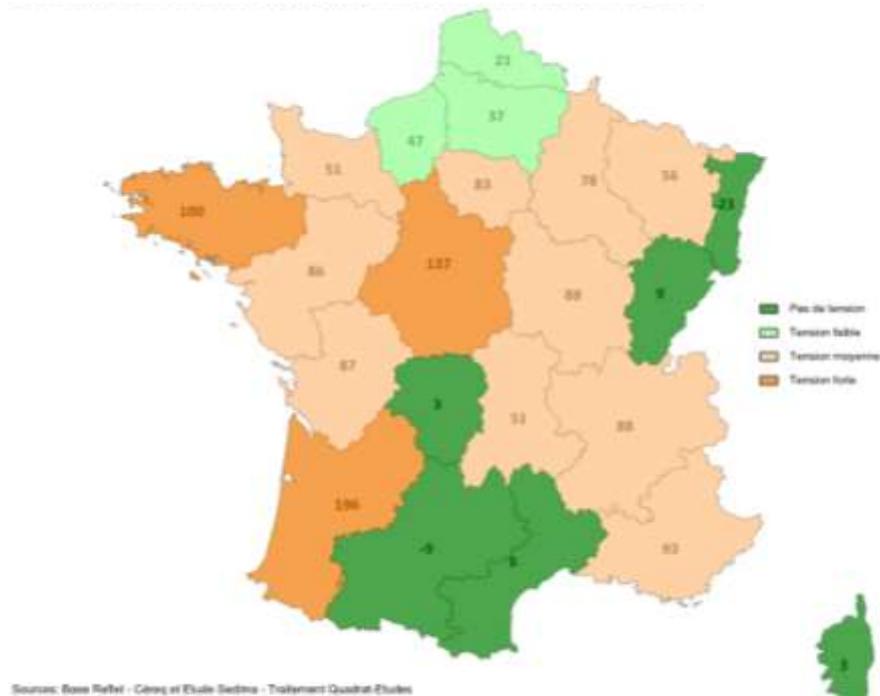
#### Écarts régionaux

Le bon maillage du territoire par les organismes de formation initiale limite les tensions géographiques. Celles-ci sont évaluées à partir des écarts entre les besoins de recrutement estimés à partir des flux d'emploi et les flux de diplômés disponibles u niveau des académies.

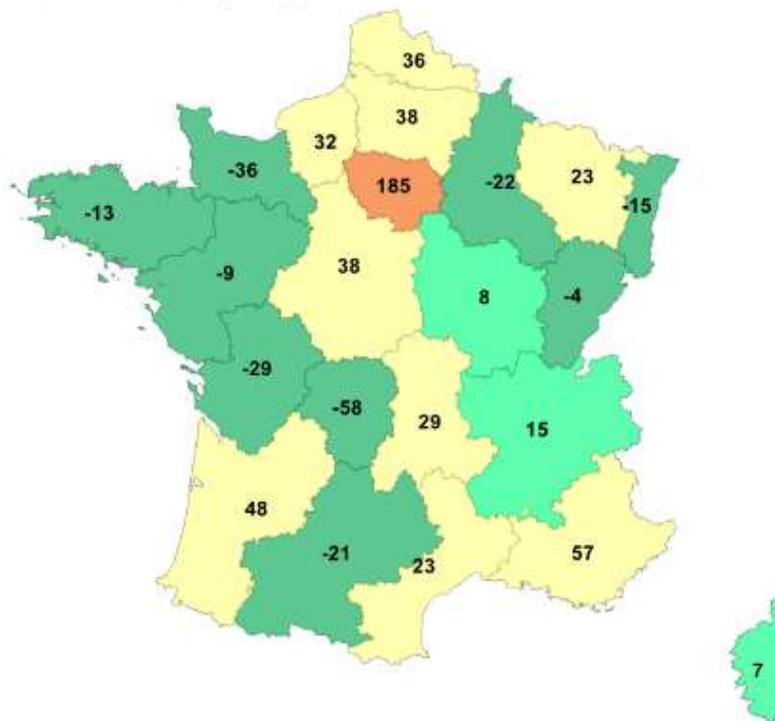
Par exemple, le nombre de recrutements de débutants estimé dans la maintenance de matériels de travaux publics et de manutention en Île-de-France est estimé à 293 personnes. Cette estimation s'appuie sur la composition par âge des recrutements déclarés dans l'enquête, la répartition géographique de l'emploi sectoriel. D'autre part, les effectifs formés dans cette région en 2012 s'établissent à 108 élèves. L'écart entre ces deux composantes conduit l'indicateur de tension régional et sectoriel à la valeur 185 résultat de la différence entre 293 et 108. Il s'interprète comme le décalage entre les besoins des entreprises et les candidats formés, sans tenir compte de la structure des diplômés.

L'indicateur atteint rarement des valeurs qui traduiraient un décalage très important entre les besoins de recrutement et les effectifs formés. Les tensions seraient néanmoins les plus fortes dans l'ouest pour la maintenance de matériel agricole, en Île-de-France pour la maintenance de matériel de travaux publics.

### Indicateur de tension régional et sectoriel dans la maintenance de matériel agricole différences entre les besoins de recrutement et les diplômés de 2012



### Indicateur de tension régional et sectoriel dans la maintenance de matériel de travaux publics et de manutention différences entre les besoins de recrutement et les diplômés de 2012



### 3. Panorama de la formation continue

La formation continue occupe une place prépondérante dans ce secteur pour l'acquisition de nouvelles compétences. Il s'agit d'une constante dans les secteurs de la distribution professionnelle dont une des fonctions importantes réside dans son rôle important dans la diffusion des nouveaux produits et des innovations technologiques.

#### *L'intensité du recours à la formation*

L'examen des pratiques de formation professionnelle s'appuie pour partie sur l'exploitation des engagements réalisés en 2012 par Agefomat à destination des salariés de la branche professionnelle SDLM. Ces éléments ne couvrent pas l'ensemble des dépenses de formation des entreprises qui en prennent une partie à leur charge. Néanmoins, la richesse de l'information disponible à partir de ce matériau (thématiques et libellés de formation, dispositif...) rend ces résultats essentiels pour l'analyse des pratiques des entreprises dans la branche.

En 2012, 22 050 actions de formation ont été financées par Agefomat au titre du plan de formation, et 3 760 au titre de la professionnalisation. S'il ne nous est pas donné, pour des raisons de confidentialité des informations individuelles, d'identifier les salariés ayant bénéficié de plusieurs actions au cours d'une même année et donc de sortir les doublons du calcul, ces estimations permettent une estimation du taux d'accès à la formation continue de l'ordre de 35%.

Les salariés des entreprises spécialisées dans les matériel de travaux publics rassemblent un total de 14 400 actions contre 10 800 dans les spécialistes du matériel agricole et de matériel de parcs et jardins.

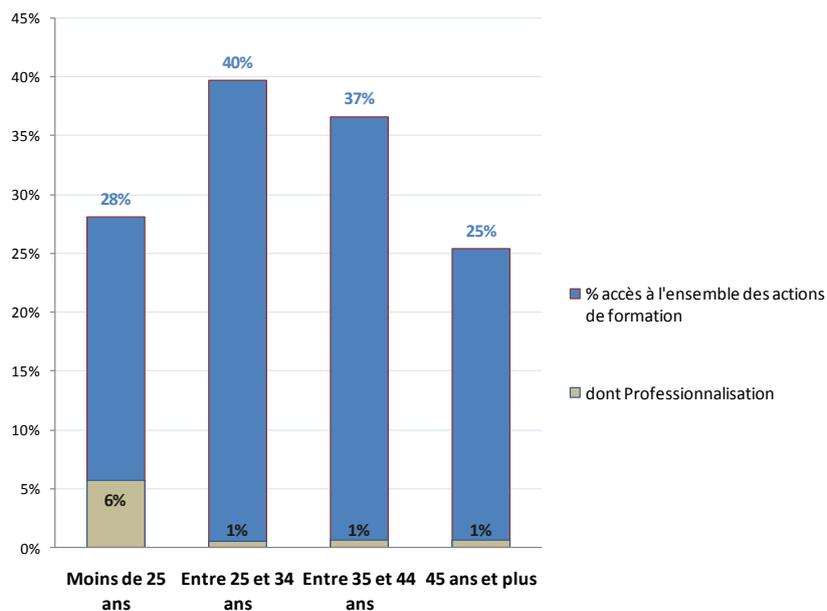
#### Recensement des actions de formation financées par Agefomat en 2012

	Salariés d'entreprises exerçant une activité correspondant au champ du <b>matériel agricole ou de matériel de parcs et jardins</b>	Salariés d'entreprises exerçant une activité correspondant au champ du <b>matériel de travaux publics et de manutention</b>	Ensemble du périmètre Agefomat (y compris sièges sociaux et autres activités)
<b>Plan de formation :</b> nombre d'actions de formations financées	8 640	12 900	22 050
<b>Professionnalisation :</b> nombre d'actions de formations financées	2 170	1 530	3 760
<b>Ensemble des actions de formation</b>	<b>10 810</b>	<b>14 430</b>	<b>25 800</b>

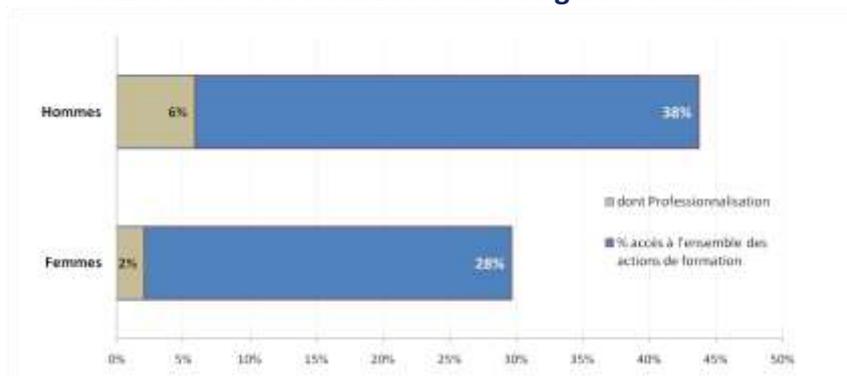
Source : Agefomat, 2012

L'accès à la formation présente des disparités selon le genre, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle des salariés. En particulier, les seniors, les femmes, les ouvriers et les professions intermédiaires bénéficient d'un accès plus modeste à la formation continue.

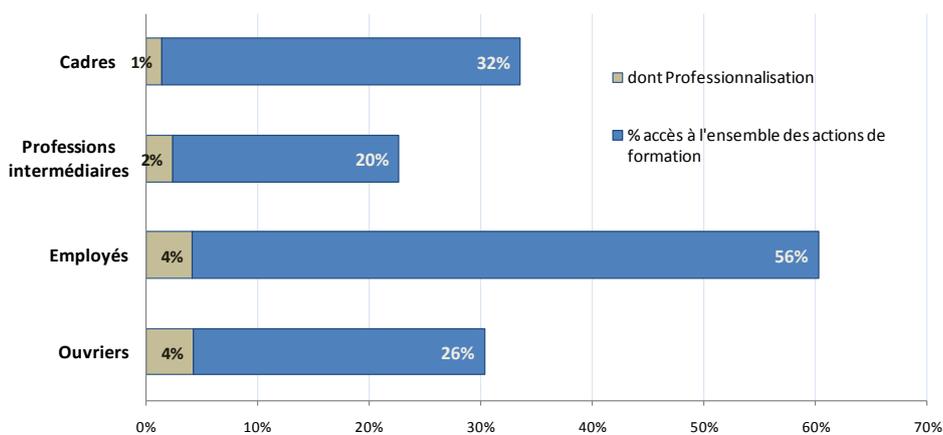
### Taux d'accès à la formation selon l'âge des salariés



### Taux d'accès à la formation selon le genre des salariés



### Taux d'accès à la formation selon la CSP des salariés



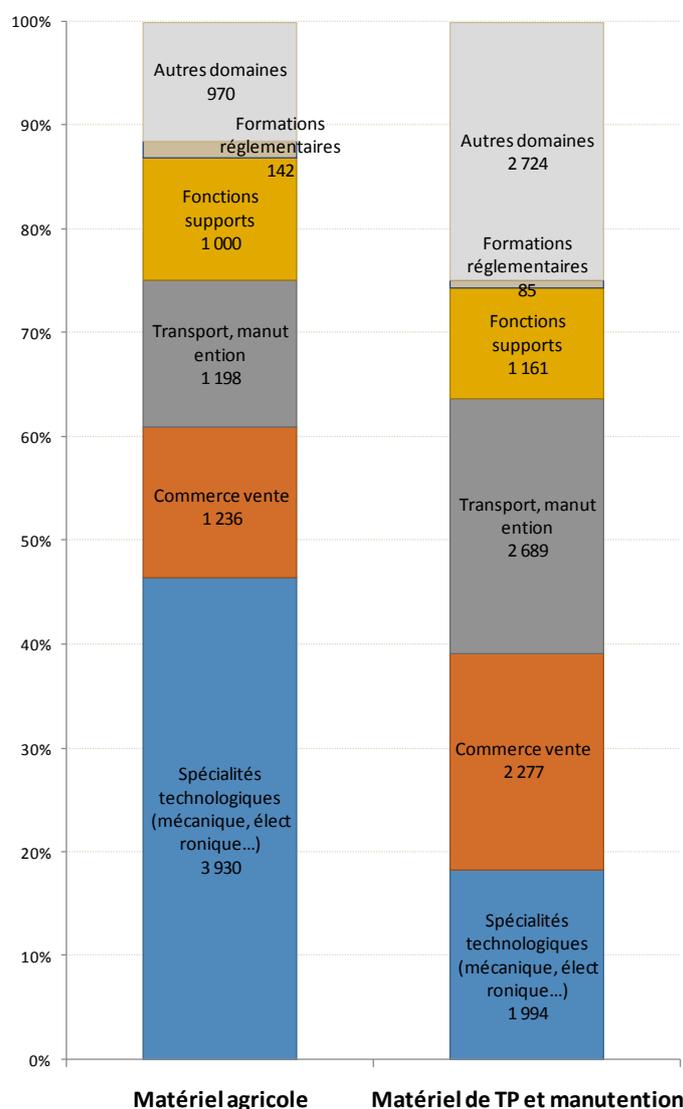
Source : Traitements Quadrat-études à partir de données DADS et Ageformat, 2012

### L'orientation des thèmes de formation

La structure des thématiques de formation suivies par les salariés de la branche réaffirme l'inclinaison technologique des besoins d'évolution de compétences. Ainsi, la part des formations à composante technique ou technologique est particulièrement élevée, notamment dans la maintenance de matériel agricole où elle approche de la moitié des stages.

La composition des formations dans la maintenance de matériel de travaux publics présente une répartition plus large en termes des domaines couverts. Cela s'explique notamment par le poids plus important des entreprises spécialisées sur la location ou la distribution dans ce secteur.

**Structure des formations financées par Agefomat en 2012  
selon l'activité principales des entreprises**



Source : Agefomat, 2012

### L'opinion des entreprises sur la formation

La formation continue est unanimement perçue comme un passage obligé dans un contexte d'évolution technique rapide ; elle est jugée bénéfique aux employés, et les entreprises considèrent dans l'ensemble que les formations dispensées par les constructeurs sont de bonne qualité.

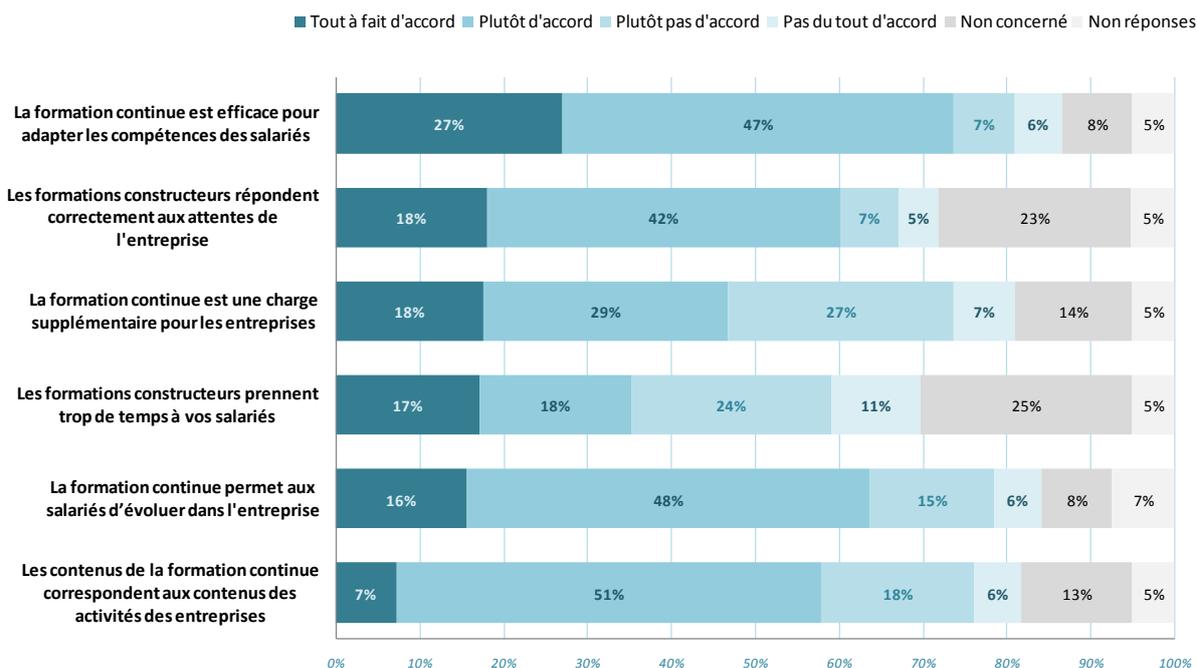
Pour la plupart des entreprises, la formation continue occupe une place essentielle dans l'adaptation des compétences des salariés (plus de 8 entreprises sur 10) et l'accompagnement des évolutions internes (plus de 7 sur 10).

De plus, les contenus des formations constructeurs recueillent un avis favorable chez près de 7 entreprises sur 10. La satisfaction concernant les formations continues se situe légèrement en-deçà.

Les entreprises sont partagées quant à la sollicitation que représentent ces formations constructeurs : 4 sur 10 considèrent qu'elles prennent trop de temps, l'avis inverse recueillant une proportion similaire de réponses.

Indépendamment de l'appréciation plutôt positive sur son rôle, une majorité d'entreprises (six entreprises sur dix) tend à considérer la formation comme une charge.

### Les opinions des entreprises de la branche sur la formation continue



Source : enquête Quadrat-SDLM, 2014

## 4. Pistes d'actions portant sur la formation

Les propositions d'actions sont présentées en trois temps : celles qui portent principalement sur la formation initiale, ensuite sur la formation continue, enfin, un troisième temps est consacré aux actions qui concernent directement les stratégies de gestion de ressources humaines et la politique de recrutement des entreprises.

### *Au regard de la formation initiale*

Les constats sur la formation initiale :

- Il existe une **filière complète** de formations initiales dédiées aux métiers du machinisme agricole qui rassemble un **nombre d'élèves important** (2 000) au regard des besoins de recrutement du secteur (3 000) et assure un bon **maillage** du territoire.
- Les **contenus** du Bac Pro et du BTS correspondent bien aux attentes des employeurs, notamment lorsque les élèves **cumulent** deux diplômes (CAP + Bac Pro, Bac Pro + BTS).
- La **communication institutionnelle** sur les métiers de la branche est abondante, mais dispersée.
- L'**attractivité** des formations est faible. Le taux de **déperdition** en cours de formation est significatif.
- Le niveau des élèves en **anglais** et dans les **enseignements fondamentaux** (français, mathématiques...) est jugé insuffisant et susceptible de limiter la poursuite d'études.
- Les jeunes élèves sont souvent considérés **immatures** par les employeurs.
- La **structure par diplôme** de la population des sortants de la formation initiale (46% de CAP...) ne correspond pas aux attentes des employeurs (19% de CAP...).
- Le **matériel technique** mis à disposition des élèves ne correspond pas toujours à celui utilisé en entreprise.

Les actions susceptibles d'être approfondies sont donc les suivantes :

### **Adapter le contenu de certaines formations**

En termes de contenu pédagogique, les employeurs sont nombreux à constater des faiblesses en **électricité** de la part des jeunes diplômés de CAP et de Bac Professionnel ; le renforcement de ces compétences est donc un sujet à étudier.

D'autre part, le niveau d'**anglais technique** des cohortes actuelles est trop bas pour permettre une pleine compréhension des manuels techniques, souvent non-traduits en français – il s'agit donc, là encore, d'une matière qui mériterait d'être davantage valorisée.

Par ailleurs, la qualité du **matériel mis à disposition** des élèves varie d'un établissement à l'autre ; il est souvent considéré obsolète par les recruteurs. Une solution consisterait à renforcer les actions auprès des constructeurs afin qu'ils prêtent plus de machines récentes aux centres de formation, dans la mesure où ils ont eux-mêmes intérêt à ce que leurs futurs concessionnaires soient les mieux armés possibles pour intervenir sur leurs produits.

Enfin, les sauts de niveau sont importants entre le CAP et le Bac Professionnel, le Bac Professionnel et le BTS. Cela constitue un frein à la poursuite d'études plébiscitée par les employeurs ; une meilleure **coordination des programmes** entre les niveaux de formation permettrait aux élèves une adaptation plus facile au niveau supérieur.

### **Favoriser l'élévation du niveau de formation initiale des candidats**

Les employeurs plébiscitent les profils plus diplômés. Des actions visant à **limiter** la proportion de jeunes sortant diplômés d'un seul CAP peuvent être envisagées. Un autre moyen, plus indirect, consiste à favoriser la **concentration** des diplômés successifs d'un même cursus au sein des mêmes établissements (notamment en ce qui concerne la transition CAP → Bac Pro). Cela contribuerait également à améliorer la visibilité des filières de formation en concentrant les actions de communication vers quelques pôles moteurs.

### **Ajuster le système d'apprentissage vers les diplômés de niveau supérieur**

Dans la mesure où les retours des entreprises accueillant des apprentis sont généralement très réservés, on pourrait envisager de réduire la proportion de CAP proposant une formule en **apprentissage**, et accompagner cette option d'une politique d'orientation plus stricte en ce qui concerne les élèves éligibles pour ce cursus. En revanche, l'apprentissage étant souvent perçu, par les employeurs, comme une partie intégrante et nécessaire de la formation initiale, une bonne piste d'action serait de le systématiser en Bac Pro.

Par ailleurs, il paraît opportun d'étudier quelques pistes en faveur de l'amélioration de la qualité du **tutorat** : identification des tuteurs désignés, création de documentation sur le sujet, plateforme de e-learning, stages de formation...

### **Améliorer la visibilité des diplômes complémentaires**

Les diplômes de branche et de chambre sont appréciés des employeurs qui les connaissent, et permettent de combler les manques techniques des sortants de la formation initiale. Cependant, du fait de leurs faibles effectifs, elles restent souvent méconnues. La communication sur ce type de cursus auprès des professionnels de la branche, mais également des élèves pourrait être renforcée.

Les CQP doivent bénéficier de plus de visibilité auprès des jeunes diplômés, mais aussi des professionnels qui souhaiteraient acquérir de nouvelles compétences ou entamer une reconversion depuis un secteur proche. En effet, les CQP sont rarement fréquentés par des actifs expérimentés.

### *Au regard de la formation continue*

Dans un contexte de renforcement de l'intensité technologique des matériels, de diversification croissante des équipements, et du renforcement des relations entre entreprises, le rôle de la formation continue est amené à progresser dans le secteur de la maintenance des matériels.

L'évolution de l'environnement est actuellement pressée par la réforme de la formation professionnelle qui va se traduire par une nouvelle donne dans les processus de financement de la formation continue (réduction des budgets, affectation des dépenses...).

Au total, le recours à la formation continue dans la branche peut être synthétisé à partir des éléments suivants :

- La **culture de la formation continue** est largement intégrée par les entreprises du secteur. Le taux d'accès à la formation est assez élevé (35%). Un taux qui place la branche parmi les gros consommateurs de formation.
- Les professionnels la perçoivent généralement comme de **bonne qualité** et en **prise directe avec les contenus** des activités professionnelles. L'offre est **actuelle, diversifiée** et couvre toutes les fonctions présentes dans l'entreprise.
- Les employeurs sont généralement bien **informés** sur le panorama de la formation continue.
- Les formations techniques, nécessaires, parfois obligatoires ou imposées par les constructeurs, épuisent dans certaines entreprises **l'intégralité de l'enveloppe de formation** (en moyenne plutôt la moitié). Il reste alors peu de place pour les **formations transversales** (orientation client, management...).
- Les **coûts de la formation** continue sont jugés élevés, et sont amenés à augmenter encore (technologie, spécialisation...). La différenciation croissante des produits permettra de moins en moins de transferts de compétences d'une machine à l'autre.
- La **localisation** des centres de formation est parfois problématique ou désincitative.
- La **réforme de la formation professionnelle** pourrait rendre encore plus compliquée l'équation économique du financement de la formation continue.

Dans ce contexte, les actions sur la formation continue proposées sont présentées ci-dessous.

### *Accompagner la réforme de la formation professionnelle*

La réforme de la formation professionnelle prévoit un ensemble de dispositions face auxquelles la branche pourra se positionner. En particulier, les actions devront favoriser les formations certifiantes ou diplômantes.

Par ailleurs, la branche pourra envisager de mener des actions (programmes formalisés de formation destinés à des publics éloignés de l'emploi ou en reconversion...) éligibles aux financements transverses (FPSP...) prévus par la réforme.

### *Garantir l'actualisation des compétences en maîtrisant les budgets de formation*

Dans un contexte d'équation économique plus resserrée, le maintien de l'effort de formation consacré à la mise à jour des compétences techniques est essentiel.

Les entreprises, avec l'appui (référencement de prestataires, organisation de sessions régionales...) de la branche pour certaines thématiques, pourraient tenter de mettre en place un programme d'optimisation des dépenses de formation (déploiement des connaissances d'un salarié vers les autres).

L'optimisation pourra également procéder d'une réorganisation des sessions de formation pour obtenir des conditions opérationnelles (interentreprises, moyens techniques...) et/ou financières plus favorables.

Enfin, le e-learning est susceptible de présenter un intérêt certain tant en termes logistiques (horaires flexibles, déplacements...) que financier (défraiement, coût de la formation).

Le développement de sessions « clés en main » à prix négociés avec l'OPCA constitue une autre piste.

### **Poursuivre la diffusion des formations transversales**

Dans ce contexte hautement contraint d'un point de vue financier, l'orientation des enveloppes de la formation pourra veiller à conserver des budgets pour accompagner les projets de mobilité interne horizontale (changement de fonctions...) et verticale (promotions...).

### À l'égard des stratégies de gestion des ressources humaines et des politiques de recrutement

Si l'engagement de la branche professionnelle dans l'orientation de la politique de formation (initiale et continue) est essentiel, c'est bien au niveau des entreprises que s'exercent les stratégies d'emploi susceptibles de faire évoluer les modes de fonctionnement du secteur. En effet, l'étude a mis en évidence un certain nombre de caractéristiques de la branche :

- Les **volumes** de besoins en main d'œuvre de la branche sont en adéquation avec les effectifs formés. Pourtant, les chefs d'entreprises font état de fortes **difficultés de recrutement**, notamment dans les métiers techniques.
- Le **niveau de formation initiale** s'élève progressivement sans atteindre la structure des besoins exprimés par les entreprises. L'**apprentissage** ne débouche pas assez souvent sur une embauche dans la même entreprise.
- Le **processus d'intégration** se limite encore trop souvent au recrutement. Le poids des cultures et des technologies propres à l'entreprise est aujourd'hui trop fort pour que la majorité des arrivants soient rapidement opérationnels.
- Les **possibilités d'évolution** dans le secteur sont peu visibles et insuffisamment valorisées.
- Les **processus** de recrutement demeurent très empiriques.

Dans ce contexte, les mesures soumises à la discussion du comité de pilotage de l'étude sont les suivantes :

Recourir à des moyens de recrutement moins empiriques et élargir le *sourcing*<sup>14</sup> des candidats

De manière plus générale, la qualité de la **présence sur internet** pourrait être améliorée, notamment les sites d'entreprises renforceraient l'orientation des contenus vers les candidats.

En outre, le développement de **partenariats** entre les écoles et les constructeurs ainsi que les réseaux de professionnels permettrait à la fois de donner une meilleure visibilité au secteur, d'améliorer le contenu de la formation initiale et de systématiser les processus de recrutement.

La réalisation d'une **Bourse à l'emploi** sectorielle pourrait également être débattue.

Enfin, la pertinence du recours à des **spécialistes du recrutement** (cabinets spécialisés...) pourrait être évaluée.

Inciter à la mise en place de **parcours d'intégration** dans les entreprises

L'intégration des personnes recrutées dans l'entreprise ne s'arrête pas au processus de recrutement. En moyenne, on estime le temps d'adaptation d'un nouvel arrivant à environ un an dans des secteurs d'activités comparables à ceux de la branche. La formalisation de **parcours d'intégration** sur plusieurs mois pourrait être soutenue (outillage RH...) tant à destination des jeunes recrues que des nouveaux salariés arrivant d'autres secteurs.

Définir des plans de formation et favoriser la **mobilité interne**

Dans cette filière où le turnover est faible, la fidélisation des collaborateurs est un angle pertinent de renforcement des compétences.

Un moyen efficace de fidéliser les employés est de définir des plans de carrière précis, formalisés lors d'un entretien annuel<sup>15</sup> et d'encourager la mobilité interne. Ces conclusions peuvent également servir

---

<sup>14</sup> Terme utilisé en gestion des ressources humaines pour décrire un processus qui a pour objectif d'identifier des candidats correspondant aux profils recherchés par l'entreprise.

de base à l'élaboration du programme de formations du salarié nécessaires pour réaliser la mobilité (passerelles...). Cette pratique a également l'avantage de faciliter la gestion des compétences à l'échelle de l'entreprise.

#### Outiller les entreprises pour la gestion des ressources humaines

Pour assurer la diffusion de ces pratiques au sein des entreprises, la branche pourrait contribuer à mettre à disposition des employeurs une **documentation orientée « outils »** sur les dispositifs de ressources humaines (guides d'entretien-type, documents de suivi du plan de formation, parcours d'intégration, passerelles métiers...).

#### Coordonner les actions de communication impliquant la branche

Enfin, compte tenu du nombre important d'intervenants sur la communication - dispersée - relative aux métiers de la branche (institutionnels publics, associatifs...), la communication sur les métiers pourrait être recentrée et mieux coordonnée.

---

<sup>15</sup> Cette mesure deviendra obligatoire dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle.

