



Développement de
l'emploi & des compétences
MATÉRIEL DE MANUTENTION
ET DE TRAVAUX PUBLICS



SOMMAIRE

I - Retour sur l'état des lieux et la prospective du secteur

| | |
|--|-------|
| 1 - L'emploi | p. 03 |
| 2 - Les besoins en recrutement | p. 04 |
| 3 - L'appareil de formation | p. 05 |
| 4 - Les besoins des entreprises | p. 08 |
| 5 - Les embauches et les jeunes diplômés (formation initiale) | p. 10 |
| 6 - Les besoins en compétences | p. 11 |
| 7 - Les thématiques de formation privilégiées par les entreprises (formation continue) | p. 12 |

II - Pistes d'actions pour le développement de l'emploi et des compétences

| | |
|---|-------|
| 1 - Au regard de la formation initiale | p. 13 |
| 2 - Au regard de la formation continue | p. 14 |
| 3 - Processus de recrutement et gestion des ressources humaines | p. 15 |

I- RETOUR SUR L'ÉTAT DES LIEUX ET LA PROSPECTIVE DU SECTEUR

Le secteur de la maintenance de matériel de travaux publics et de manutention

Les entreprises spécialisées dans la maintenance de matériel de travaux publics et de manutention constituent un ensemble d'opérateurs diversifiés, dont certains sont plutôt spécialisés dans la location de matériel et équipements, d'autres dans leur commercialisation ou leur réparation.

Le secteur est composé d'une proportion importante d'entreprises familiales qui coexistent avec les leaders de la spécialité (grand réseaux nationaux et internationaux). Les distributeurs sont généralement multimarques avec un lien significatif avec les fabricants des gros matériels.

Les entreprises du secteur proposent un ensemble de prestations complémentaires fortement intégrées (vente, service, réparation,...) et l'orientation des positionnements stratégiques vers la fourniture de services domine (interventions rapides, diffusion du modèle du full-service,...).

Les principaux clients sont des entreprises (bâtiment et travaux publics, logistique,...), des professionnels, des artisans, des collectivités territoriales,...

Au cours des dernières années, les entreprises clientes ont suivi des orientations stratégiques (recherche de flexibilité, maîtrise des coûts,...) qui les ont amenées à privilégier la location de matériel qui apparaît actuellement comme le segment le plus dynamique dans le secteur.



L'emploi

1-1 Périmètre de la branche et du secteur

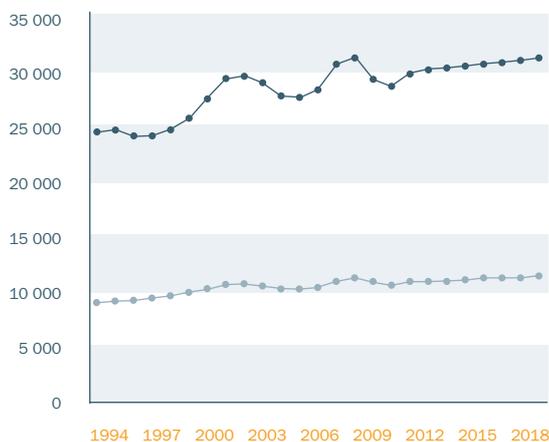
Estimations d'après les DADS.

La projection des effectifs des spécialités TP-manutention de la branche conduit à un chiffre de 30 900 salariés en 2018, hors VRP qui relèvent d'autres conventions collectives.

1-2 Trajectoire de l'emploi et projection

Les effectifs du secteur, ainsi défini, ont connu une phase de croissance significative à la fin des années 1990. La progression enregistre des effets de cycle d'amplitude significative.

- **L'exercice de projection conduit à admettre une légère croissance des effectifs, qui reste insuffisante pour modifier l'amplitude des flux d'emploi.**
- **Les besoins de recrutement dépendent essentiellement du taux d'entrée (turnover).**



◆ Distribution, location et réparation de matériel de travaux publics
◆ Autres activités non classées

1-3 Composition de l'emploi du secteur

L'atelier rassemble plus de la moitié des effectifs (53 %). Dans cet ensemble, les différents métiers présentent une répartition équilibrée.

Plus précisément, les entreprises de la maintenance de matériel de travaux publics et de manutention sont recensées dans les secteurs suivants de la nomenclature d'activités* :

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

* Les entreprises de commerce de gros de matériel de manutention et de levage n'ont pas été prises en compte dans ce dénombrement du fait de leur intégration à un code trop composite (46.69B : Commerce de gros de fournitures et équipements industriels divers (6 900 salariés selon le DLR en 2014). Ne sont pas non plus prises en compte les entreprises exerçant les activités de commerce, location ou réparation de matériel de travaux publics et de manutention sous d'autres codes (BTP, transport,...).



Les besoins en recrutement

1-4 Évolution de la structure des emplois

Les effectifs de techniciens ont continué à progresser au cours des dernières années. Cette évolution constitue une spécificité du secteur.

Métiers du secteur TP/Manutention en 2012 et tendances d'évolution

| Métier | Tendance |
|---|----------|
| Atelier | |
| Mécanicien(ne) / mécanicien(ne) spécialisé(e) | → |
| Technicien(ne) | ↗ |
| Responsable technique / chef d'atelier | → |
| Chauffeur(se) / livreur(se) | ↘ |
| Vente | |
| Technico-commercial(e) | ↘ |
| Responsable / chef des ventes | ↗ |
| Vendeur(euse) sédentaire | → |
| Magasin | |
| Magasinier(ère) et magasinier(ère)-vendeur | ↘ |
| Responsable / chef de magasin | ↘ |
| Administratif | |
| Comptable | ↘ |
| Secrétaire, assistant(e) | ↘ |
| Directeur(trice) général(e), DAF,... | ↗ |
| Autres fonctions support (juridique, RH,...) | ↘ |
| Autres | |
| Autres métiers, non classés | |
| Total | → |

Source : traitements Quadrat-études sur données Insee, Enquête Emploi, 2003-2012

2-1 Estimation des entrées annuelles

À partir des taux d'entrée

- Le turnover reste limité dans la branche à environ 10%. Cela correspond à un flux annuel brut d'emplois de 3 100 salariés, dont une forte part de techniciens.

2-2 Intentions d'embauches déclarées

À partir des réponses à l'enquête SDLM

- Le recensement auprès des employeurs conduit à un résultat inférieur à l'estimation par les flux d'emploi.
- Les techniciens occupent une part élevée des embauches réalisées.
- Les résultats de l'enquête montrent que l'embauche de techniciens correspond plutôt à des motivations de croissance ou d'intégration de nouvelles compétences.

Besoins de main d'œuvre dans le secteur

| Métier | Entrées annuelles estimées | Intentions d'embauche déclarées pour 2014 |
|---|----------------------------|---|
| Mécanicien(ne) / mécanicien(ne) spécialisé(e) | 700 | 133 |
| Technicien(ne) | 670 | 946 |
| Responsable technique / chef d'atelier | 230 | 287 |
| Chauffeur(se) / livreur(se) | 190 | 66 |
| Technico-commercial(e) | 760 | 34 |
| Responsable / chef des ventes | 120 | 22 |
| Vendeur(euse) sédentaire | 50 | 42 |
| Magasinier(ère) et magasinier(ère)-vendeur | 80 | 17 |
| Responsable / chef de magasin | 10 | 32 |
| Comptable | 20 | |
| Secrétaire, assistant(e) | 60 | |
| Directeur(trice) général(e), DAF,... | 100 | 398 |
| Autres fonctions support (juridique, RH,...) | 230 | |
| Autres métiers, non classés | - | - |
| Ensemble | 3 130 | 1 977 |

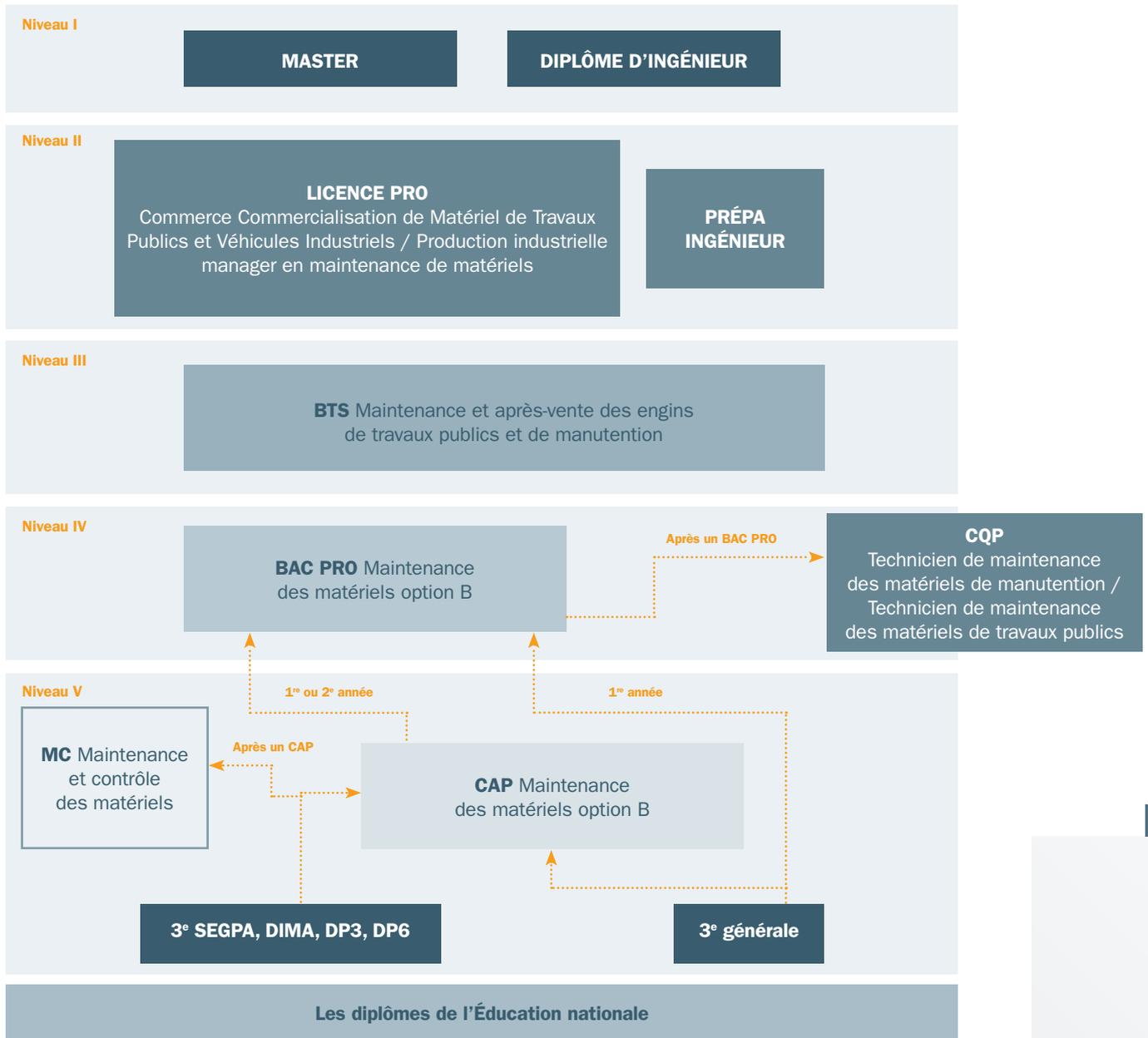
Sources : traitements Quadrat-études sur données Insee, Enquête Emploi, 2003-2012, enquête Quadrat-SDLM, 2014



L'appareil de formation

3-1 Filières

Tous les niveaux de formation sont représentés.



3-2 Évolution des effectifs des cohortes de diplômés

Plus de 1000 étudiants diplômés en 2012 sur les 4 principaux diplômes de la maintenance des matériels de travaux publics et de manutention.

| Niveau | Intitulé de la formation | Effectifs 2012 |
|--------------|--|----------------|
| CAP | Maintenance des matériels, option B : travaux publics et manutention – 50025212 | 190 (*) |
| Bac Pro | Maintenance des matériels, option B : travaux publics et manutention – 40025212 | 706 |
| BTS | Maintenance et Après-Vente des Engins de Travaux Publics et de Manutention – 32025209 | 125 |
| Licence Pro | Commerce Commercialisation de matériel de travaux publics et véhicules industriels – 2003878 | 13 |
| Licence Pro | Production Industrielle Management en Maintenance des Matériels – 2008392 | 17 |
| Total | | 1 051 |

*Le nombre d'admis présenté dans ce tableau exclut les certifications intermédiaires obtenues par les élèves de Bac Pro en cours de formation. Il atteint 791 avec ces derniers.

Source : base Reflet – Céreq, 2014, dernière année disponible

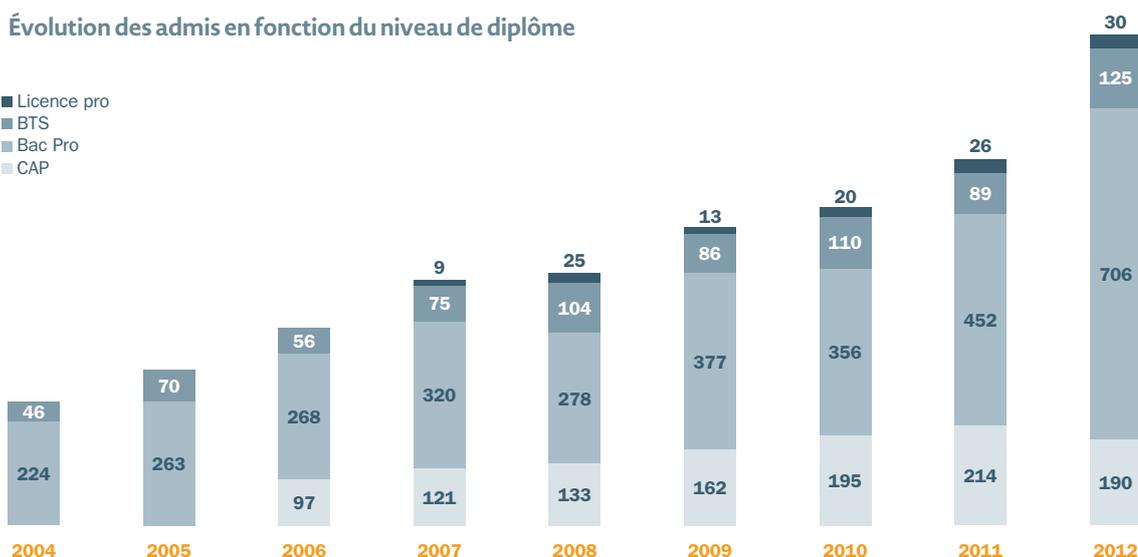
Nombre d'établissements et de candidats pour les CQP de la branche

| CQP | Nombre d'établissements | Nombre de candidats |
|--|-------------------------|--|
| TMMTP : Technicien de Maintenance des Matériels de Travaux Publics | 3 | ≈ 20 places (pour jeunes de 16 à 25 ans) |
| TMMM : Technicien de Maintenance des Matériels de Manutention | 2 | ≈ 20 places (pour jeunes de 16 à 25 ans) |

Deux diplômes de branche (CQP), dans les matériels de travaux publics et de manutention, sont accessibles après un BAC Professionnel : Ces CQP forment en moyenne une quarantaine de jeunes par an.

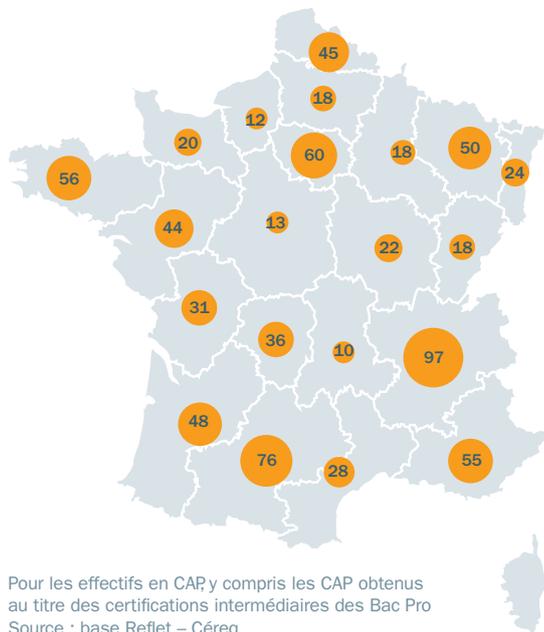
Évolution des admis en fonction du niveau de diplôme

■ Licence pro
■ BTS
■ Bac Pro
■ CAP



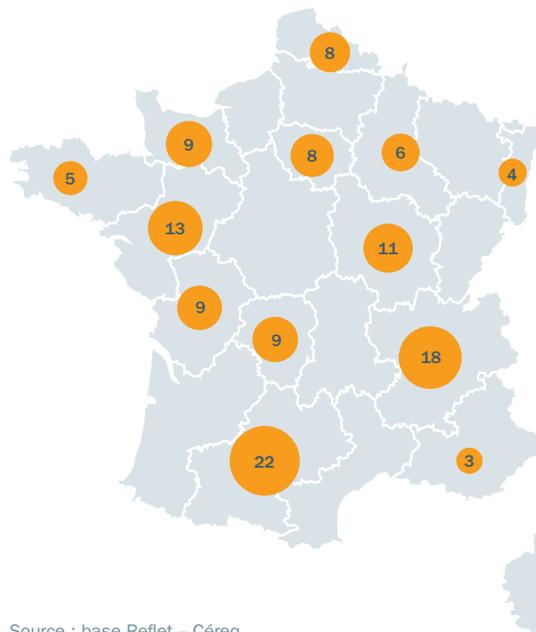
Source : Céreq, base Reflet, 2014

Diplômés d'un CAP (effectifs 2012)



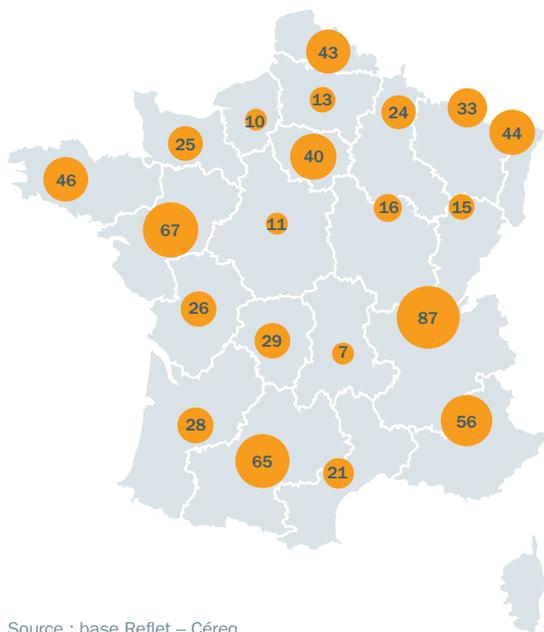
Pour les effectifs en CAP, y compris les CAP obtenus au titre des certifications intermédiaires des Bac Pro
Source : base Reflet – Céreq

Diplômés d'un BTS (effectifs 2012)



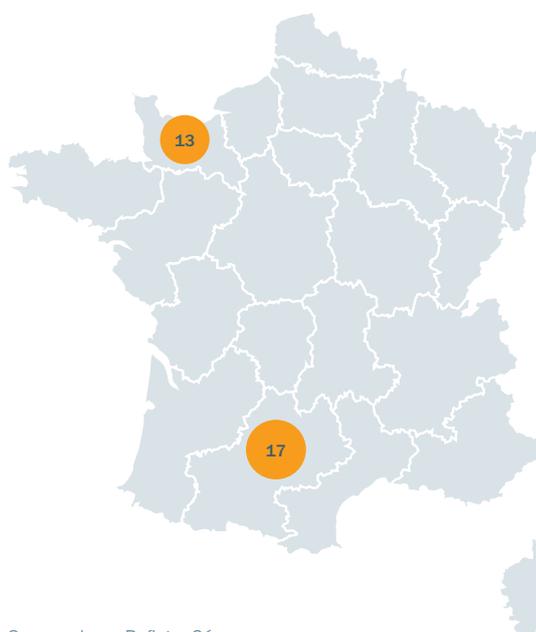
Source : base Reflet – Céreq

Diplômés d'un Bac Professionnel (effectifs 2012)



Source : base Reflet – Céreq

Diplômés d'une Licence Professionnelle (effectifs 2011-2012)



Source : base Reflet – Céreq



Les besoins des entreprises

| Effectif dernière cohorte | Profils des élèves | Débouchés et insertion professionnelle | Adéquation du contenu du diplôme à l'univers professionnel |
|---------------------------|--------------------|--|--|
|---------------------------|--------------------|--|--|

CAP Maintenance des matériels – Option B Travaux publics et manutention

| | | | |
|-----|--|--|---|
| 190 | <ul style="list-style-type: none"> 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). Âge des élèves jugé problématique : mobilité, maturité (dont insubordination). | <ul style="list-style-type: none"> Taux d'échec élevé sur les statuts d'apprentissage (stratégie d'évitement des matières générales). Taux d'insertion professionnelle faible sans poursuite d'études (35 %), petites entreprises (GE cherchent des profils plus diplômés). Peu de poursuites d'études (25 % haut du panier). Réorientation vers d'autres branches importante (40 %). | <ul style="list-style-type: none"> Anglais optionnel : différence de niveau avec le Bac Pro, problème quant à la lecture des manuels techniques peu traduits en français. Notions d'électricité mal acquises. |
|-----|--|--|---|

Bac Pro Maintenance des matériels – Option B Travaux publics et manutention

| | | | |
|-----|---|---|---|
| 706 | <ul style="list-style-type: none"> Orientation professionnelle procédant plus d'un véritable choix. Élèves motivés, plus matures. Problème d'âge : mobilité, interdiction légale de travailler sur certains matériels. | <ul style="list-style-type: none"> Très bonne insertion professionnelle. Poursuite d'études faible. | <ul style="list-style-type: none"> Bonne adéquation des cours aux besoins sur le terrain. Problème d'actualisation technologique (matériel obsolète). Suppression du BEP → effet de rattrapage ; temps consacré aux enseignements techniques trop faible. Elèves issus d'une 3^e générale techniquement en retard. Lacunes en anglais, français, mathématiques. Faiblesses en électricité. |
|-----|---|---|---|

BTS Maintenance et Après-Vente des Engins de Travaux Publics et de Manutention

| | | | |
|-----|---|---|--|
| 125 | <ul style="list-style-type: none"> Retours très positifs. Élèves motivés et matures. | <ul style="list-style-type: none"> Insertion professionnelle quasi-automatique. Profils de plus en plus recherchés. Poursuite d'études rare après un Bac Pro, à 2/3 (école d'ingénieurs) après un autre Bac. Étudiants formés pour des fonctions d'encadrants, mais trop peu expérimentés – problème de prétentions en termes de responsabilités et de salaires. | <ul style="list-style-type: none"> Compétences logiques, diagnostiques et humaines. Contenu technique trop faible après un Bac général. Le programme, jugé trop dense, est en cours de refonte. Difficultés dans les matières générales : différence de niveau avec le Bac Pro. |
|-----|---|---|--|

| Effectif dernière cohorte | Profils des élèves | Débouchés et insertion professionnelle | Adéquation du contenu du diplôme à l'univers professionnel |
|---------------------------|--------------------|--|--|
|---------------------------|--------------------|--|--|

Licences Commerce commercialisation de matériel de travaux publics et véhicules industriels et Production industrielle manager en maintenance de matériels

| | | | |
|----|---|--|--|
| 30 | <ul style="list-style-type: none"> • Retours très positifs – niveau élevé, jeunes autonomes et matures. • Effectifs faibles → visibilité moyenne auprès des employeurs. | <ul style="list-style-type: none"> • CCMTMP : Prépare à des emplois dans la vente. PIMMM : Prépare à des emplois dans la vente et la technique. • Élévation du diplôme problématique en termes de prétentions responsabilités/ grille de salaires. | <ul style="list-style-type: none"> • Équilibre entre enseignements généraux (anglais, communication, management...) et professionnalisants. • Excellent complément à des connaissances plus techniques pour la vente / support dans la branche. |
|----|---|--|--|

Mention Complémentaire Maintenance et contrôle des matériels (après CAP)

| | | | |
|----|--|--|---|
| 37 | <ul style="list-style-type: none"> • Les effectifs se concentrent dans les options A et C (matériel agricole et espaces verts). • Retours positifs. • Rassemble des élèves de CAP motivés, mais public généralement en échec scolaire. • Année d'études supplémentaire : gain de maturité. • Peu connue des recruteurs (effectifs faibles et en baisse). | <ul style="list-style-type: none"> • Amenée à être de moins en moins recherchée (élévation du niveau de diplôme). • Poursuite d'études très rare. | <ul style="list-style-type: none"> • Contenu très technique (2/3 des enseignements) : gain considérable par rapport au CAP • Permet la mise à niveau pour la poursuite d'études. |
|----|--|--|---|

CQP Technicien de maintenance des matériels de manutention et Technicien de maintenance des matériels de travaux publics

| | | | |
|----|--|---|---|
| 40 | <ul style="list-style-type: none"> • Retours positifs – gains techniques et de maturité. • Le niveau tend à s'élever. • Peu de visibilité auprès du public concerné, cohortes exclusivement composées de jeunes diplômés. | <ul style="list-style-type: none"> • Diplôme reconnu et apprécié par les entreprises. • Prépare à des postes de techniciens itinérants. • CQP ouverts aux techniciens de maintenance des véhicules et matériels industriels. • Poursuite d'études rare. Quelques étudiants s'inscrivent ensuite en BTS | <ul style="list-style-type: none"> • Permet de combler certains manques techniques. • Intègre les nouveautés technologiques (hydraulique...) et les nouvelles normes (anti-pollution...). |
|----|--|---|---|



Les embauches et les jeunes diplômés (formation initiale)

5-1 Décalage dans la structure de qualification des diplômés et des recrutés

- **Les diplômés du système scolaire**
(recensement à partir des bases Reflet du Céreq) :
 - Une forte proportion de Bac Pro (537).
 - Des effectifs plus modestes en CAP (201 admis en 2013 hors certifications intermédiaires des Bac Pro) et limités en BTS (145 en 2013) et en Licence pro (une trentaine en 2013).
- **Les recrutements réalisés par les employeurs du secteur**
(recensement des derniers recrutements réalisés par des entreprises du TP-manutention dans l'enquête SDLM-2014) :
 - Une part significative de BTS (435 recrutements déclarés).
 - Les entreprises du périmètre DLR déclarent également avoir recruté 340 titulaires d'un Bac Pro et 310 diplômés d'un CAP.

Diplômés de l'appareil de formation initiale

Licence Professionnelle



BTS



Bac Professionnel



CAP-BEP



Profils recrutés par les employeurs

Autre



BAC +4 et plus



Licence Professionnelle



Licence générale



BTS



BAC professionnel



BAC général



CAP-BEP



Sans diplôme





Les besoins en compétences

| Besoins en compétences énoncés par les employeurs | | |
|--|--|--|
| Métier | Compétences techniques | Autres compétences |
| Atelier | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Mécanicien(ne) / mécanicien(ne) spécialisé(e) Technicien(ne) Responsable technique / chef d'atelier Chauffeur(se) / livreur(se) | <ul style="list-style-type: none"> Électricité, mécanique (calculs industriels), hydraulique, électronique Électricité, hydraulique, nouvelles technologies (ex: injection, GPS), informatique (ordinateur) Électronique, nouvelles technologies, hydraulique | <ul style="list-style-type: none"> Anglais Management des personnes et des générations |
| Vente | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Technico-commercial(e) Responsable / chef des ventes Vendeur(euse) sédentaire | <ul style="list-style-type: none"> Informatique (gestion clients) | <ul style="list-style-type: none"> Organisation et RH, compétences relationnelles et commerciales Anglais, management Techniques de vente, merchandising |
| Magasin | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Magasinier(ère) et magasinier(ère)-vendeur Responsable / chef de magasin | <ul style="list-style-type: none"> Informatique (gestion des pièces) | <ul style="list-style-type: none"> Compétences commerciales et relationnelles Gestion des stocks, compétences commerciales Compétences techniques |
| Administratif | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Comptable Secrétaire, assistant(e) Directeur(trice) général(e), DAF,... Autres fonctions support (juridique, RH,... | <ul style="list-style-type: none"> Logiciels de gestion, informatique | <ul style="list-style-type: none"> Anglais Management Marketing |

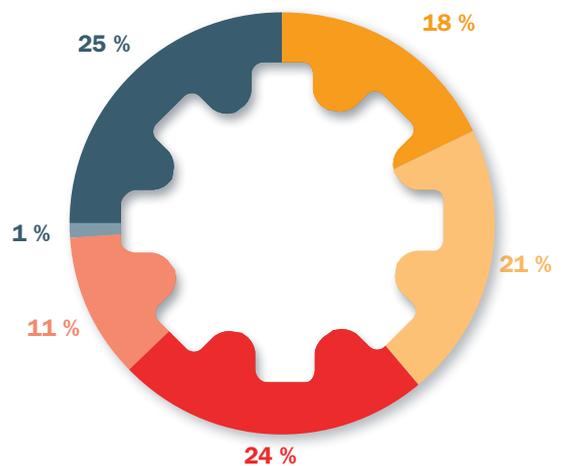


Les thématiques de formation privilégiées par les entreprises (formation continue)

7-1 Effort considérable réalisé par les entreprises en matière de formation continue

- **Près de 8 500 actions de formation recensées par l'OPCA Ageformat sur le plan de formation, auxquelles s'ajoutent 2 100 actions dans le cadre de la professionnalisation.**
 - 10 600 actions, soit un taux d'accès à la formation de l'ordre de 35%.
 - Pour rappel, toutes les formations réalisées par les entreprises ne figurent pas dans ce décompte, en particulier les dépenses des établissements sièges sociaux ou ceux dont l'activité n'a pu être identifiée, les dépenses en dehors du plan, la professionnalisation...
- **Une proportion élevée de formations techniques**
 - Environ 50% des actions en additionnant les différents chapitres concernés.
 - Un des enjeux dans le secteur réside dans le maintien de l'effort de formation.

Les thématiques de formations financées par Ageformat en 2012



1 994 - Spécialités technologiques (mécanique, électronique,...)

2 277 - Commerce, vente

2 689 - Transport, manutention

1 161 - Fonctions supports

85 - Formations réglementaires

2 724 - Autres domaines

Source : traitements Quadrat-études sur données Ageformat 2012

II- PISTES D' ACTIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES



Au regard de la formation initiale

Constats

- Il existe une **filière complète** de formations initiales dédiées aux métiers de la maintenance de matériel de travaux publics et manutention qui rassemble un **nombre d'élèves important** (plus de 1 600) au regard des besoins de recrutement du secteur (3 100) 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 considérés **immatures** par les employeurs.
- Le **matériel technique** mis à disposition des élèves ne correspond pas toujours à celui utilisé en entreprise.

Problématiques et enjeux

- Maintenir le flux de candidats pour ces formations.
- Encourager la poursuite d'études (CAP > Bac Pro > BTS).
- Réviser et ajuster les contenus en fonction des écarts constatés (anglais...).
- Renforcer les compétences en anglais technique.
- Renouveler les équipements techniques des établissements d'enseignement.

Actions envisageables

- Renforcer la coordination des actions de communication institutionnelles.
- Formuler des propositions de révision des contenus de formation et les soumettre à l'éducation nationale.
- Renforcer la place de l'anglais dans les cursus de formation, inciter le développement d'échanges internationaux.
- Développer les partenariats avec les entreprises (distributeurs, constructeurs, loueurs), de façon éventuellement décentralisée.



Au regard de la formation continue

Constats

- 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%).
- 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**. 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 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.

Problématiques et enjeux

- Maintenir l'effort de formation continue dans un contexte économique et réglementaire moins favorable.
- Soutenir la diffusion des formations portant sur l'acquisition de compétences transversales malgré l'inclinaison naturelle vers les formations techniques.
- Coordonner le plan de formation avec la définition de parcours de mobilité interne.

Actions envisageables

- Inciter les entreprises à optimiser l'organisation des sessions de formation pour obtenir des conditions opérationnelles (interentreprises, moyens techniques...) et/ou financières plus favorables.
- Définir et élaborer des sessions « clés en main » avec l'Opca à prix négociés.
- Développer les formations à distance (e-learning...) lorsque les thématiques le permettent.



Processus de recrutement et gestion des ressources humaines

Constats

- Les **volumes** de besoins en main d'œuvre du secteur sont en adéquation avec les effectifs formés.
- Le **niveau de formation initiale** s'élève progressivement.
- 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 chefs d'entreprises font état de fortes **difficultés de recrutement**, notamment dans les métiers techniques.
- Les **processus** de recrutement demeurent très empiriques.
- Les **possibilités d'évolution** dans le secteur ne sont pas assez visibles et valorisées.
- **L'apprentissage** ne débouche pas assez souvent sur une embauche dans la même entreprise.

Problématiques et enjeux

- Systématiser les processus de recrutement.
- Améliorer l'intégration des salariés dans l'entreprise.
- Renforcer l'attractivité du secteur.
- Fidéliser les salariés.
- Encourager la mobilité interne.

Actions envisageables

- Créer une Bourse à l'Emploi sectorielle et en faire l'outil de référence de l'activité (se coordonner avec les nombreux organismes qui interviennent dans le secteur).
- Élargir le sourcing aux secteurs proches, notamment pour attirer des profils expérimentés. Proposer un appui à la structuration des processus de recrutement. Envisager des partenariats avec des spécialistes du recrutement (agences de l'emploi ou d'intérim, cabinets...).
- Reconsidérer les processus d'intégration.
- Mettre des ressources de GRH à disposition des professionnels de la branche (passerelles horizontales ou de promotion...).
- Encourager la diffusion de la culture numérique dans les entreprises et orienter certains contenus vers les candidats.



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