



# Performance

**Grand Est**

ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

**OBJECTIF EMPLOI**



**20<sup>18</sup><sub>22</sub>**

→ SAVOIR-FAIRE →

ORIENTATION \* FORMATION \* APPRENTISSAGE

COMPÉTENCES

EMPLOI \* ENTREPRISES \* AVENIR

→ MÉTIER →

**Volet  
sectoriel**



**CPRDFOP** : Contrat de Plan Régional  
pour le Développement des Formations  
et de l'Orientation Professionnelles

## Préambule

MàJ 16/10/2017

La démarche Contrat d'Objectif Territorial (COT) a été engagée en 2016 sur 8 secteurs professionnels ou spécialités représentatifs de l'activité économique du Grand Est : Artisanat, Construction et Travaux publics, Forêt-Bois-Ameublement, Agriculture-Viticulture-Métiers du paysage, Hôtellerie-Restauration/Tourisme, Sanitaire et social, Industries, Métiers des logiciels et des services numériques. Sept de ces COT seront signés en 2018.

D'autres secteurs d'activité seront investis à horizon 2018-2019, soit dans le cadre de contrats d'objectifs, soit dans le cadre d'accords spécifiques, en fonction des secteurs. Pourraient notamment être concernés les secteurs et spécialités Transport-logistique, Maintenance et services des véhicules, Sport-animation, Commerce-vente. Dans l'attente de l'élaboration d'engagements contractuels, des entretiens sectoriels seront programmés afin de traiter les questions relatives aux besoins des secteurs.

Les COT constituent le volet sectoriel et la déclinaison opérationnelle du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientations Professionnelles (CPRDFOP), qui représente la stratégie régionale pluriannuelle en matière de formation professionnelle et d'orientation.

### Objectifs des COT

Conformément à la loi du 13 juillet 1987 relative à l'apprentissage et à la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, les contrats d'objectifs territoriaux visent à garantir la cohérence régionale des moyens et des actions de la formation professionnelle.

Signés par la Région, l'Etat et les organisations professionnelles représentatives d'un secteur en région, les COT ont pour ambition de définir des enjeux partagés, des objectifs communs et des projets partenariaux pour répondre aux défis régionaux en termes d'orientation, d'emploi et de formation.

### Signataires des COT

- Région ;
- Etat : Préfecture, Onisep, autorités académiques concernées par les secteurs : Rectorats, DRAAF ;
- Représentants du secteur : commissions paritaires régionales de l'emploi, organisations professionnelles, Chambres consulaires ;
- OPCA (en fonction des choix et positions des organisations professionnelles)

### et partenaires associés

- Pôle emploi ;
- AGEFIPH ;
- *Le cas échéant*, structures relais de la profession en charge de sujets liés à l'emploi, la formation et/ou l'orientation ou tout autre acteur que les comités de pilotage jugeront utiles d'associer.

Ces acteurs constituent par ailleurs le Comité de Pilotage des COT ainsi que les membres des groupes de travail dédiés à chacune des trois priorités (cf. ci-après).

### Modalités de gouvernance et principes de fonctionnement

Le cadre des COT est en cohérence avec les politiques régionales de formation professionnelle et d'orientation votées par le Conseil Régional et placées sous les délégations des Vice-présidents Emploi, Formation, Apprentissage et Jeunesse-Orientation.

La gouvernance des COT se met en place par différentes modalités complémentaires.

## CPRDFOP – Volet sectoriel

- un **Comité de pilotage qui se réunit chaque année à l'automne pour chaque COT**. Coprésidé par deux élus du Conseil Régional délégués à des thématiques en lien avec le périmètre du COT, composé des signataires et des partenaires associés, le comité de pilotage constitue l'instance de pilotage de l'offre de formation dédiée au secteur du COT. Y seront décidés annuellement les actions opérationnelles en matière d'anticipation des compétences, de promotion des métiers et d'aménagement de l'offre de formation initiale et continue.
- une **consultation sectorielle annuelle** présidée par les élus de la Région : échanges avec les représentants du monde professionnel sur les problématiques, points d'actualité, perspectives, etc. ⇒ impulsion politique servant de base de discussion pour les travaux COT et à ajuster les enjeux pour les autres secteurs.

En termes d'animation et de modalités d'élaboration de plans d'actions, des **groupes de travail thématiques dédiés à chacune des trois priorités** (voir ci-après) associant les signataires et les partenaires des COT ont été constitués. Ils ont permis en 2016-2017 de rédiger de façon collégiale les termes des COT et de structurer des réponses en matière de prospective, de promotion des métiers et de programmation de formation. Ils continueront à se réunir a minima deux fois chaque année afin,

- d'une part de construire les conventions annuelles d'application des termes du COT (actions à programmer, objectifs et publics visés, modalités financières et calendaires)
- et, d'autre part, d'effectuer un bilan des actions mises en place les mois précédents.

### **Trois priorités dans les COT** (en lien avec les priorités du CPRDFOP)

#### ➤ **Priorité 1 – Diagnostic et prospective**

**Objectifs :** observer le secteur délimité par le périmètre COT en vue d'en partager les caractéristiques et les problématiques pouvant avoir un impact sur les axes formation et/ou orientation ; identifier les besoins en compétences et anticiper l'évolution de ces compétences

#### ➤ **Priorité 2 – Promotion des métiers**

**Objectif :** élaborer des plans d'actions et une offre de services concertés visant

- à **faire connaître les métiers du secteur** auprès des publics en orientation (jeunes) ou en réorientation (demandeurs d'emploi notamment),
- à **attirer de nouveaux publics** vers ces métiers

#### ➤ **Priorité 3 – Offre de formation**

**Objectifs :**

- Mettre en place une **concertation sur les sujets liés aux actions de formation** : programmations formation continue, évolution de l'offre de formation en apprentissage, sujets périphériques (développement de l'apprentissage, etc.),
- Créer une mécanique permettant de **maîtriser l'information** au mieux et d'anticiper les attentes et besoins à court et moyen termes,
- Ajuster l'offre de formation par voie et par niveau en fonction des besoins des entreprises en prenant en compte les spécificités territoriales et en fonction de l'offre déjà existante,
- **Préparer les interventions des différents partenaires et une offre de formation efficaces** (cohérents par rapport aux besoins des filières et des apprenants ; convaincants en termes de résultats et de compétences),
- **Optimiser les moyens** dédiés (publics et privés) : humains, matériels, financiers et outils existants notamment,
- **Favoriser la qualité, l'innovation et l'expérimentation** dans les actions de formations déployées.



## CPRDFOP – Volet sectoriel

### **Calendrier**

-  Octobre- novembre 2016 : Comité de Pilotage de lancement,
-  septembre 2017 : Comité de Pilotage de validation du contrat,
-  Octobre 2017 : Présentation en CREFOP des COT,
-  Décembre 2017 : Présentation pour validation en Commission Permanente du Conseil régional
-  **Février 2018 : Signature du CPRDFOP et des COT**

### **Secteurs professionnels et spécialités déjà investis ou à investir prochainement**

**NB** : un COT ne sera pas proposé pour chacun de ces secteurs ; certains seront investis selon d'autres modalités qui seront définies avec les partenaires institutionnels et les représentants de chaque secteur.

|                                                                   | Page |
|-------------------------------------------------------------------|------|
| 1 Agriculture-Viticulture-Métiers du paysage                      | 4    |
| 2 Artisanat                                                       | 8    |
| 3 Construction – Travaux publics                                  | 12   |
| 4 Commerce                                                        | 16   |
| 5 Forêt-Bois-Ameublement                                          | 19   |
| 6 Hôtellerie-Restauration-Tourisme                                | 23   |
| 7 Insertion par l'activité économique                             | 27   |
| 8 Inter-industrie                                                 | 29   |
| a Industrie de la Chimie                                          | 33   |
| b Industrie Agroalimentaire                                       | 35   |
| c Industries Graphiques et de l'Imprimerie                        | 38   |
| d Industrie du Médicament à usage humain                          | 40   |
| e Industrie de la Métallurgie                                     | 42   |
| f Industrie du Papier-carton                                      | 45   |
| g Industrie de la Plasturgie & des Composites                     | 47   |
| h Industrie Textile                                               | 50   |
| 9 Logiciels et services numériques                                | 52   |
| 10 Maintenance – Services aux véhicules et Métiers de la mobilité | 55   |
| 11 Métiers de la propreté                                         | 57   |
| 12 Sanitaire et social                                            | 59   |
| 13 Sport et animation                                             | 64   |
| 14 Transport - Logistique                                         | 67   |

Les principales caractéristiques de chaque secteur ainsi que les axes fondateurs des COT d'ores et déjà engagés sont proposés de façon succincte ci-après.

Ces documents feront l'objet d'une présentation aux Comités de Pilotage 2017 des COT pour validation.

**NB** : les données relatives à l'offre de formation seront présentées dans les Contrats d'Objectifs Territoriaux.

Mise à jour : 07/09/2017

**Secteur investi par un C.O.T. 2018-2021**

### 1. Périmètre et portrait du secteur

#### ✚ Présentation du secteur en Grand Est

- 2<sup>ème</sup> région agricole de France, 3 millions d'hectares de surface agricole utile.
- 1<sup>ère</sup> région productrice de céréales et d'oléo-protéagineux.
- 29 % de grandes cultures, 35 % de polyculture-élevage, 33 % de viticulture.
- Crise économique depuis près de 10 ans, nombreuses évolutions environnementales, sociétales et technologiques.
- Secteur professionnel en mutation ⇒ nombreuses perspectives de développement (vente directe, productions biologiques, production d'énergies, etc.) et d'emploi (estimation Chambre Régionale d'Agriculture : 17 500 emplois à pourvoir à horizon 2025).
- 34 000 hectares de vignes sous appellation Champagne ; 15 000 hectares de vignes d'Alsace en AOP.
- 9 % du cheptel national de vaches laitières : 6<sup>ème</sup> région productrice de lait de vache.
- 360 millions d'€ de chiffre d'affaires pour les entreprises du paysage.

Sources : Chambre Régionale d'Agriculture du Grand Est, UNEP, Comité interprofessionnel des vins de Champagne

#### ✚ Périmètre du Contrat d'Objectifs Territorial (COT)

- Productions animales : bovins, ovins, porcins, etc. ;
- Productions végétales : grandes cultures céréalières, oléagineux, fruits et légumes, viticulture, etc. ;
- Aménagements paysagers

#### ✚ Signataires du COT

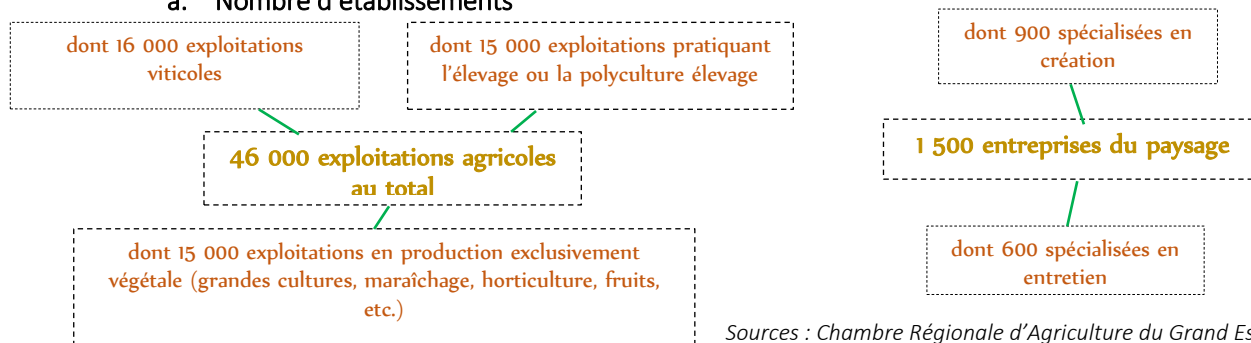
- Région Grand Est ;
- Services déconcentrés de l'Etat : Préfecture de région, DRAAF, Rectorats ;
- Onisep Grand Est ;
- Représentants du secteur : Chambre Régionale d'Agriculture du Grand Est, Commission Paritaire Régionale de l'Emploi en agriculture du Grand Est (CPRE), Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles (FRSEA), Union nationale des entreprises du paysage (UNEP), Comité interprofessionnel du Vin de Champagne (CIVC), Association des viticulteurs d'Alsace (AVA) ;
- OPCA / fonds d'assurance formation : FAFSEA,

#### ✚ et partenaires associés

- ANEFA Grand Est (association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture) ;
- ANEFA Lorraine ;
- Apecita ;
- Pôle emploi Grand Est ;
- Agefiph Grand Est ;
- Syndicat général des vignerons de Champagne ;
- Union des Maisons de Champagne ;
- Comité interprofessionnel des vins d'Alsace ;
- VIVEA

### 2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional

#### a. Nombre d'établissements



Sources : Chambre Régionale d'Agriculture du Grand Est, UNEP

## CPRDFOP – Volet sectoriel

### b. Les actifs en emploi

Plus de 100 000 actifs dans les secteurs agricole, viticole et du paysage

|                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>41 633 chefs d'exploitation</b><br><i>dont 9 136 dans la viticulture et 1 189 dans les entreprises de travaux paysagers</i> |
| +                                                                                                                              |
| <b>2 800 conjoints collaborateurs et aides familiaux</b>                                                                       |
| +                                                                                                                              |
| <b>8 700 cotisants solidaires</b><br><i>(agriculteurs sur petite surface = inférieure au seuil minimum d'installation)</i>     |
| +                                                                                                                              |
| <b>49 400 ETP salariés</b><br><i>dont 14 587 en viticulture et 4 485 dans les entreprises de travaux paysagers</i>             |

*Source : OREF Grand Est, « Agriculture – Viticulture – Métiers du paysage, Appui au contrat d'objectifs territorial – volet 1 »*

- + **Baisse du nombre d'exploitations agricoles-viticoles** : 49 250 en 2010 / 45 800 en 2015 ; baisse du nombre de chefs d'exploitation en conséquence.  
Explications : difficultés économiques, âge élevé des agriculteurs et exploitations pas toujours reprises, fusion de nombreuses petites exploitations.
- + **Quasi-stabilité dans les spécialités paysagères** : nombre d'entreprises (1 490 depuis 2012) et nombre d'actifs (5 900 actifs en 2015 dont 4 500 salariés).
- + **Modification de la forme des exploitations agricoles** : augmentation du salariat (+ 6 % entre 2005 et 2015 : à l'exception de la viticulture, toutes les spécialités sont concernées) même si tendance de nouveau à la baisse depuis 2014.
- + **Nombreux départs à la retraite prévus à horizon 2025**, fusions d'entreprises à prévoir (et augmentation des surfaces), émergence de nouvelles activités (production d'énergie, vente en direct, etc.) ⇒ **perspectives d'emploi dont salariat croissant et de plus en plus de technique et de polyvalence.**

*Source : Groupes de Travail COT*

### 3. Enjeux du secteur

- + **Secteur très touché par la crise** ; nombreuses cessations d'activités, fusions et restructuration d'exploitations.
- + **Au moins 17 500 emplois à pourvoir à horizon 2025** (hors métiers du paysage) en **remplacement d'actifs actuellement en emploi**, notamment en lien avec les nombreux départs à la retraite (*Source : Chambre Régionale d'Agriculture*). Un défi majeur : **le renouvellement des générations.**
- + Nécessité d'aller chercher **au moins 1/3 des futurs actifs en dehors de la sphère agricole** ⇒ la profession souhaite développer des plans d'actions qui permettent de toucher tous les types de publics (lycéens, apprentis, demandeurs d'emploi, actifs en reconversion notamment) et de répondre à tous les enjeux : renouvellement des compétences agricoles classiques, adaptation aux nouvelles formes d'organisation des exploitations (davantage de salariat), préparation des compétences de demain en réponse aux évolutions réglementaires, technologiques et sociétales.
- + Technicité accrue de quasiment tous les métiers ; nécessité de polyvalence
- + Souhait des paysagistes de former davantage d'apprentis pour répondre à leurs besoins

**Points forts du secteur** : capacité à se renouveler et à s'adapter aux contraintes réglementaires, environnementales, sociétales, technologiques, etc. De nombreuses nouvelles perspectives s'offrent à chaque mutation : vente de produits en direct aux consommateurs demandeurs de ce mode, utilisation de plus en plus marquée des nouvelles technologies par exemple.

**Principales difficultés** : l'image qu'il renvoie et la nécessité de susciter des vocations, y-compris dans la période actuelle peu propice à inverser la tendance (médiatisation importante des difficultés du secteur).

*Sources : UNEP, Chambre Régionale d'Agriculture du Grand Est, Commission Paritaire Régionale de l'Emploi (consultation sectorielle d'avril 2017) + Groupes de Travail COT et OREF Grand Est*

## CPRDFOP – Volet sectoriel

Les enjeux autour du COT Agriculture-Viticulture-Métiers du paysage sont multiples : suivre attentivement les nombreuses évolutions du secteur afin de proposer une autre de formation la plus adaptée possible aux besoins actuels et à venir ; élaborer des plans d'actions dynamiques et efficaces pour mieux communiquer et mieux faire connaître les perspectives que le secteur offre en termes d'emplois.

### 4. Priorités et défis travaillés dans le COT

#### Priorité 1 – Diagnostic et prospective

Observer le secteur et mener une démarche prospective en matière d'emploi et de formation

##### **Axe unique :**

Mener collectivement des travaux d'observation, de veille et de prospective et les partager afin d'éclairer les programmations d'actions de promotion des métiers et de formation

#### Priorité 2 – Promotion des métiers

Promouvoir les métiers et les filières de formation en vue d'une meilleure connaissance du secteur par les publics et les professionnels de l'orientation et de la formation

##### **Axe 1 :**

Développer une stratégie de communication sur les métiers auprès des potentiels futurs actifs du secteur

##### **Axe 2 :**

Développer une stratégie de renforcement de la connaissance du secteur auprès des professionnels de l'orientation et de la formation

##### **Axe 3 :**

Favoriser les dispositifs de découverte des métiers in situ

#### Priorité 3 – Offre de formation : programmations

Thème n°1 : Adapter l'offre de formation professionnelle aux besoins de la profession

##### **Axe 1 : évolution de l'offre de formation**

Mener collectivement (profession et financeurs) un travail de réflexion et d'analyse sur l'offre de formation en vue de favoriser un équilibre et une bonne adaptation aux besoins spécifiques des territoires et aux enjeux du secteur

Thème n°2 : Favoriser le développement de la formation initiale dans les métiers de l'Agriculture, de la Viticulture et du Paysage

##### **Axe 2 : développement de la formation initiale agricole**

Promouvoir les formations initiales agricoles et leur qualité

Thème n°3 : Permettre aux publics adultes de renforcer leur connaissance sur le secteur professionnel, ses réalités et ses évolutions et/ou d'y développer des compétences

##### **Axe 3 : validation de projet pour les demandeurs d'emploi**

S'appuyer sur des dispositifs existants dynamiques pour permettre aux demandeurs d'emploi intéressés par les spécialités agricoles de valider un projet professionnel dans l'agriculture, la viticulture ou les métiers du paysage

##### **Axe 4 : acquisition ou renforcement des compétences des demandeurs d'emploi en vue d'une insertion durable dans l'emploi**

Permettre aux demandeurs d'emploi d'acquérir des compétences et au moins une qualification dans l'agriculture, la viticulture ou les métiers du paysage en vue d'une insertion professionnelle rapide et durable dans le secteur

##### **Axe 5 : renforcement des compétences des actifs en emploi en vue d'un maintien durable dans l'emploi**

Permettre aux actifs en emploi du secteur de perfectionner leur savoir-faire, d'élargir leurs compétences ou d'évoluer professionnellement en vue d'un maintien durable dans le secteur et dans l'emploi

Thème n°4 : Favoriser le développement de démarches innovantes en formation et en entreprise

##### **Axe 6 : innovation**

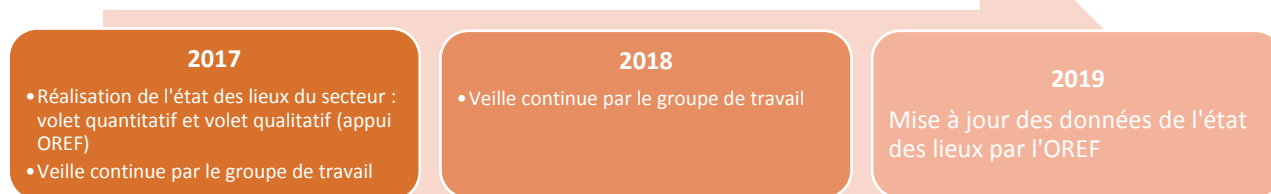
Mettre en place des dispositifs de formation adaptables ou innovants en vue de créer des nouvelles dynamiques dans le secteur

 **Réalisations et projets par priorité**

## CPRDFOP – Volet sectoriel

Ces éléments constituent les axes du plan d’actions prévisionnel d’ores et déjà discutés. D’autres actions pourront être identifiées dans le cadre du Comité de Pilotage du COT, notamment pour les années suivantes.

### Priorité 1 – Diagnostics et prospective



### Priorité 2 – Promotion des métiers



### Priorité 3 – Offre de formation





*Secteur investi par un C.O.T. 2018-2020***1. Périmètre et portrait du secteur****+ Présentation du secteur économique en Grand Est**

L'artisanat est abordé selon une approche « métiers », en s'appuyant sur l'observation de l'ensemble des actifs exerçant une profession relevant, partiellement ou complètement, de l'artisanat. L'analyse de l'activité artisanale porte sur l'étude de l'ensemble des actifs en emploi mettant en œuvre, dans leur travail, des compétences et gestes métiers relevant de l'artisanat sans nécessairement exercer leur profession au sein d'une entreprise artisanale.

Ainsi, en Grand Est, les professions artisanales représentent un poids important sur le marché de l'emploi : 12,5 % des actifs en emploi, soit 285 000 personnes. La Région Grand Est qui regroupe 8,7 % des actifs en emploi de France métropolitaine totalise 9,2 % des actifs exerçant une profession artisanale.

**+ Périmètre retenu**

Le périmètre comprend 79 professions considérées comme relevant, partiellement ou complètement, de l'artisanat en Grand Est identifiées dans 8 grandes familles de métiers :

Artisanat d'art - Bois, ameublement et textile - Automobile et travail des métaux - Métiers du transport - Métiers de bouche - Services de nettoyage - Services aux particuliers - Artisanat du bâtiment.

**+ Signataires du COT**

- Région Grand Est ;
- Services déconcentrés de l'Etat : Préfecture de région, DIRECCTE, Rectorat ;
- Onisep Grand Est ;
- Chambre Régionale de métiers et de l'Artisanat Grand Est (CRMA)

**+ et partenaires associés**

- Union des Entreprises de Proximité du Grand Est (U2P) et ses 3 confédérations relevant de l'artisanat en Grand Est :
  - Confédération Nationale de l'Artisanat des Métiers de Service et de Fabrication (CNAMS)
  - Confédération générale de l'alimentation en détail (CGAD)
  - Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB)
- Fédération Française du Bâtiment Grand Est (FFB)
- Pôle emploi Grand Est ;
- Agefiph Grand Est

**2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional****a. 92 143 entreprises réparties dans 4 grandes branches :**

➔ 10 275 dans l'alimentation

➔ 37 303 dans le bâtiment

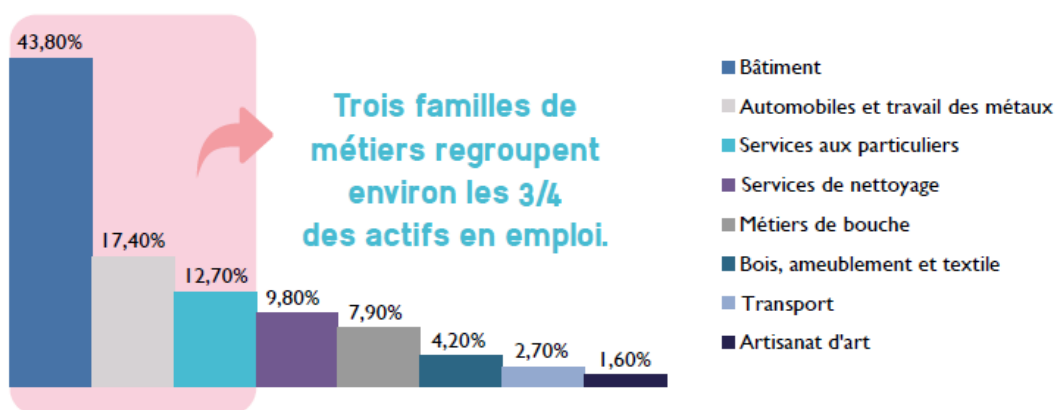
➔ 30 163 dans les services

➔ 14 402 dans la production

*Source : Répertoire des métiers CRMA Grand Est - Artisanat 2016-2020*

## CPRDFOP – Volet sectoriel

### b. Les 285 000 actifs exerçant un emploi de type artisanal, répartis par famille de métiers



Source : Insee, Recensement de population 2013 - exploitation au lieu de résidence.

### c. Evolution des actifs par famille de métiers entre 2008 et 2013

Source : Insee, recensement population 2013

Sur cette période, les effectifs en emploi de l'ensemble des professions artisanales du Grand Est ont enregistré une baisse moyenne de 3,5%. L'évolution est néanmoins variable selon les familles de métiers et se résume comme suit :

**Bâtiment** : baisse des effectifs (-5,8 %) : fortement liée à la conjoncture.

**Automobiles et travaux des métaux** : baisse des effectifs (-8,2 %) : évolution la plus défavorable de l'ensemble des professions artisanales mais en cohérence avec l'évolution du secteur industriel.

**Services aux particuliers** : hausse des effectifs (+ 5,9 %) : des métiers attractifs et un service de proximité.

**Service de nettoyage** : baisse des effectifs (-1,7 %) : une évolution en cohérence avec celle du secteur de la propreté confronté à de grosses difficultés économiques.

**Métiers de bouche** : baisse des effectifs (-2,5 %) malgré une hausse du nombre d'apprentis (+7,4%)

**Bois, ameublement et textile** : hausse des effectifs (+4,6 %) : portée par des hausses d'effectifs importantes pour les artisans de l'habillement (+17 %) ou encore les ouvriers qualifiés (+13 %).

**Transport** : hausse des effectifs (+ 12,3 %) : dynamique favorable notamment dans le transport du secteur des activités de la santé humaine.

**Artisanat d'art** : baisse des effectifs (-8,9 %) alors que le Grand Est regroupe 6,9 % des professionnels de l'artisanat d'art par rapport au niveau national.

## 3. Enjeux du secteur

- secteur dynamique avec un fort ancrage territorial,
- grands enjeux économiques inscrits dans le projet ARTISANAT 2016-2020.
- Mise en place d'une Délégation Artisanat du Grand Est : œuvre pour relever la création-reprise-transmission d'entreprises, le développement durable et notamment la gestion des déchets, le développement économique : innovation, accès à de nouveaux marchés, à l'international, intégration des évolutions réglementaires et technologiques dont le numérique ainsi que l'aménagement du territoire avec le maintien voire le développement d'une offre de service de proximité.
- Essentiellement composé de petites entreprises, maillon essentiel du développement économique local, dynamique, créateur et générateur d'emplois,

## CPRDFOP – Volet sectoriel

-  grand choix de carrières et réelles opportunités d'évolution professionnelle, dont celle de devenir son propre patron, mais manque d'attractivité et pénurie de main-d'œuvre amenée à s'accroître dans les 10 années à venir en raison des départs à la retraite.
-  Plan d'actions sur les aspects économiques décliné dans le plan régional de l'artisanat = 1<sup>ères</sup> réponses sur le volet économique. Ce partenariat stratégique consistera à réaliser une Observation du secteur afin d'analyser les évolutions économiques et sociales, à lancer conjointement un Appel à Manifestations d'Intérêt (AMI) dédié à l'Artisanat de demain pour améliorer la performance des entreprises artisanales, à Accompagner les entreprises artisanales dans les différentes phases de la création et du développement ainsi qu'à valoriser et promouvoir les métiers d'art.

L'objectif et l'ambition du Contrat d'objectifs territorial seront de partager un diagnostic sur la base d'éléments factuels par le biais de diagnostics régionaux (enquête OPAGE analyse emploi-formation de l'OREF, analyse qualitative livrée par l'INSEE fin mai 2017) et territoriaux (analyses réalisées par les Délégués Territoriaux des Agences) afin d'amener les publics vers les métiers de l'Artisanat après une formation en adéquation avec les compétences-métiers attendues tout en suscitant l'esprit d'entreprendre. Un autre enjeu pour les signataires et leurs partenaires sera de décliner, pour les différents métiers, les actions à mener annuellement dans le cadre du plan d'actions de la convention annuelle d'application.

### 4. Priorités et défis travaillés dans le COT

#### **PRIORITE 1 : DIAGNOSTICS ET PROSPECTIVE : OBSERVER POUR DECIDER**

##### **Objectif 1 - Disposer d'une observation régionale actualisée, partagée et coordonnée du secteur de l'Artisanat**

- Coordonner et harmoniser les travaux d'études
- Disposer d'une observation régionale partagée grâce à un état des lieux
- Disposer d'éléments de prospective sur les compétences d'aujourd'hui et de demain

#### **PRIORITE 2 : PROMOTION DES METIERS DE L'ARTISANAT : UN CHOIX DE METIER ECLAIRE**

##### **Objectif 1 – Les manifestations régionales au service de la promotion des métiers**

- Organiser annuellement 1 ou 2 manifestation(s) régionale(s) identifiée(s) de manière concertée et anticipée en N+1 pour la promotion des métiers à l'échelle du Grand Est
- Les sélections régionales des Olympiades des métiers : un outil de promotion des métiers

##### **Objectif 2 - Préparer efficacement les publics en amont de leur venue aux manifestations**

- Disposer d'outils d'information actualisés - réactualisés
- Constituer un réseau « d'ambassadeurs de l'Artisanat »
- Professionnaliser les acteurs de l'emploi, de l'orientation et de l'insertion

#### **PRIORITE 3 : FORMATION PROFESSIONNELLE : UN LEVIER DE COMPETITIVITE ECONOMIQUE REGIONALE ET TERRITORIALE**

##### **Objectif 1 - Définir une carte et une offre de formation professionnelle adaptées aux ambitions partagées**

- Identifier, analyser et adapter l'offre de formation professionnelle initiale et continue
- Développer apprentissage,
- Expérimenter, innover en matière de parcours

##### **Objectif 2 - Accompagner le maintien et la montée en compétences chez les professionnels**

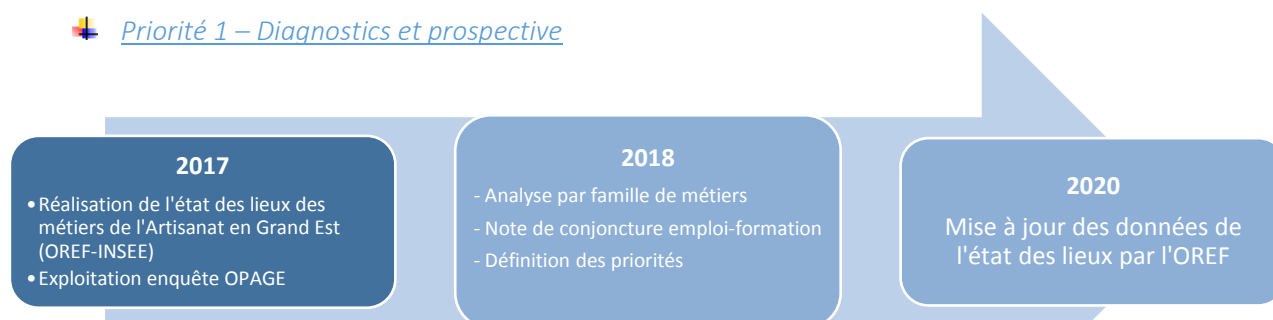
##### **Objectif 3 : Accompagner les actions de création et de reprise d'entreprises**

 **Réalisations et projets par priorité :**

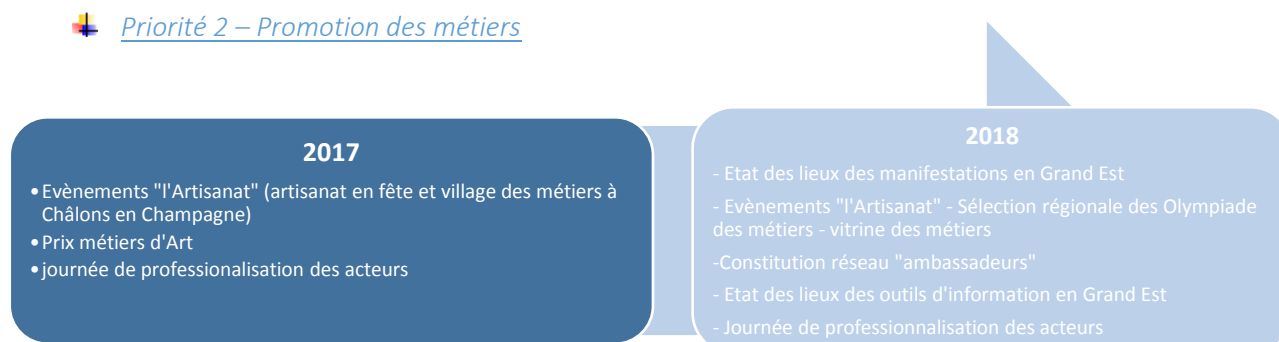
## CPRDFOP – Volet sectoriel

Ces éléments constituent les axes du plan d'actions prévisionnel d'ores et déjà discutés. D'autres actions pourront être identifiées dans le cadre du Comité de Pilotage du COT, notamment pour les années suivantes.

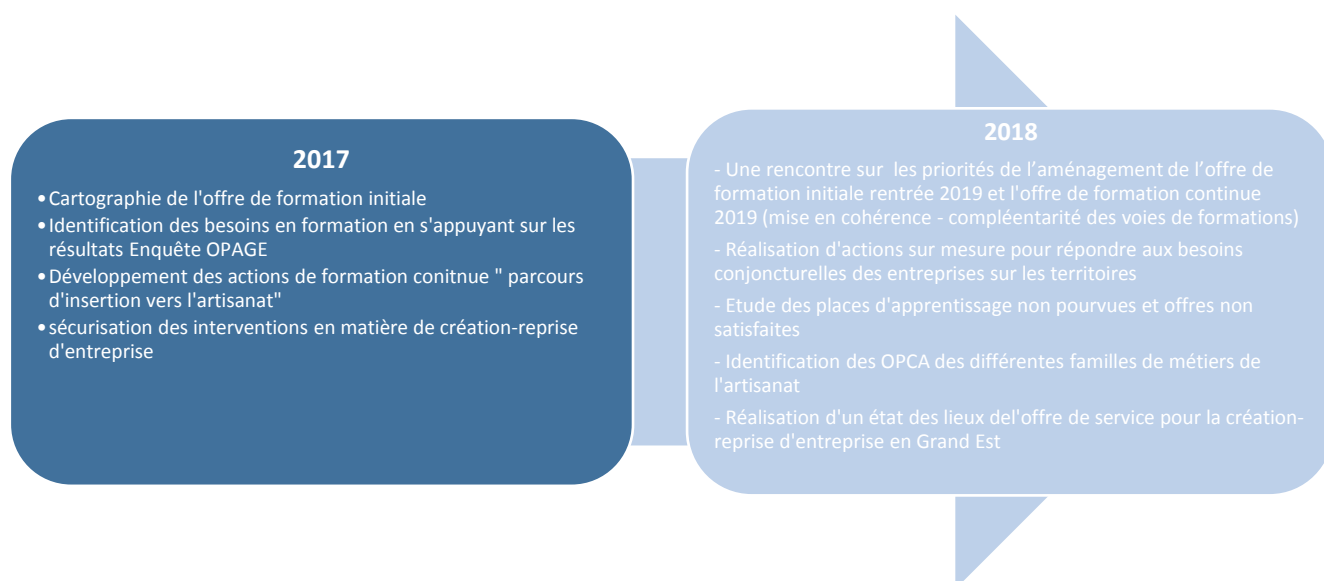
### Priorité 1 – Diagnostics et prospective



### Priorité 2 – Promotion des métiers



### Priorité 3 – Offre de formation



*Secteur investi par un Contrat d'Objectif Territorial 2018-2023***1. Périmètre et portrait du secteur****✚ Présentation du secteur en Grand Est**

- Un périmètre élargi : habituellement centré sur les métiers du BTP, le périmètre est ici élargi dans une optique de filière et intègre la conception (architectes et bureau d'études) et la fourniture des matériaux).
- Ce secteur d'activité est présent sur l'ensemble du territoire national et régional. Il n'y a pas de spécificité régionale marquée.
- L'activité dans le secteur dépend d'une conjonction de facteurs : démographiques, sociologiques, économiques (cours des matériaux, pouvoir d'achat des ménages, taux d'intérêt), technologiques, etc.
- Le secteur se voit adresser une demande privée (des ménages et des entreprises) ainsi qu'une demande publique. Cette dernière est également rythmée par les cycles électoraux et de l'investissement public.
- C'est le principal secteur utilisateur de travail détaché (27% des travailleurs détachés).
- En termes de taille d'entreprises, le secteur est très hétérogène avec des grands groupes (et notamment les « majors »), des PME, et de très nombreuses TPE et entreprises artisanales.

**✚ Périmètre du Contrat d'Objectif Territorial**

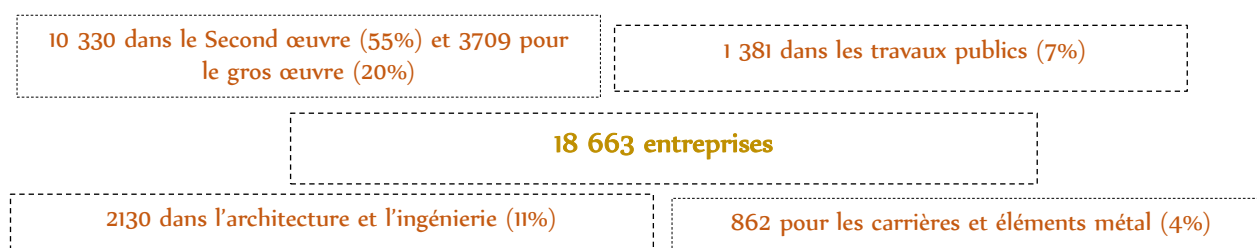
- Gros œuvre
- Second œuvre
- Travaux publics
- Architecture et matériaux de construction
- Carrières et matériaux de construction
- Fabrication d'éléments métal pour la construction
- Promotion immobilière

**✚ Signataires du COT**

- Région Grand Est ;
- Services déconcentrés de l'Etat : Préfecture de région, Rectorat, DIRECCTE ;
- ONISEP Grand Est ;
- Représentants du secteur : Fédération Française du Bâtiment FFB, CAPEB, Fédération Régionale des Travaux Publics (FRTTP), SCOP BTP Est, Syntec, Union Nationale des Industries de Carrières et Matériaux de Construction
- OPCA et fonds d'assurance formation : Constructys, FAFIEC

**✚ et partenaires associés**

- Pôle emploi Grand Est ;
- Agefiph Grand Est
- FAF TT ;
- Représentant de l'IAE

**2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional****a. Nombre d'établissements**



## CPRDFOP – Volet sectoriel

**187 718 actifs** travaillent dans des entreprises relevant du périmètre défini (8% des actifs du Grand Est)

116 920 exercent une profession du BTP  
70 798 exercent un métier connexe (comptabilité, logistique, etc.)

A noter également que 49 525 actifs dans le Grand Est exercent un métier du BTP mais dans un autre secteur que celui du périmètre retenu ici (par exemple l'intérim, l'administration, etc.)

Les **actifs du secteur** travaillent dans 7 groupes de métiers

50% dans le second œuvre  
19% dans le gros œuvre  
12% dans les travaux publics  
10% dans l'architecture et l'ingénierie  
4% dans la fabrication d'éléments de métal pour la construction  
3% dans les carrières et matériaux de construction  
1% dans la promotion immobilière

### Données complémentaires

21% de non-salariés (contre 9% en moyenne dans le Grand Est) et jusqu'à 46% chez les ouvriers qualifiés du second œuvre  
Recours au CDI inférieur à la moyenne Grand Est (70% contre 77%), ce recours augmente avec le niveau de qualification.  
Forte représentation des niveaux de formation V (45% contre 30% en moyenne dans le Grand Est) et VI (25% contre 18%). Mais en évolution : le niveau moyen de qualification des moins de trente ans est plus élevé que celui des plus de 30 ans.  
Le temps partiel est peu usité.  
Les métiers sont peu féminisés (3.5%). C'est moins vrai chez les cadres (16%) et technico commerciaux (12%) et surtout chez les architectes salariés (46%).  
Près de 9% des actifs du secteur travaillent à l'étranger, dans les pays frontaliers.

### c. Evolutions

- Le secteur dans son ensemble a fortement subi l'impact de la crise de 2008 (10% d'établissements et 15% de salariés en moins sur la période 2008-2015).
- Une amorce de reprise est constatée en 2016 et début 2017. Cette reprise reste toutefois très hétérogène selon les spécialités et les zones géographiques. Elle est par ailleurs inférieure à la tendance nationale.

### 3. Enjeux du secteur

- Le secteur est à l'aube d'une profonde évolution de sa culture en lien avec les outils numériques, particulièrement la maquette numérique ou « BIM » qui doit, notamment, améliorer la coordination entre tous les acteurs du secteur.
- Des exigences environnementales toujours plus strictes en lien avec les objectifs de la transition énergétique se traduisent en réglementations (performance thermique, analyse du cycle de vie, etc.) faisant sans cesse évoluer les techniques et la pratique des métiers dont l'exercice est fortement impacté.
- Le respect des objectifs nationaux en matière de transition énergétique implique par ailleurs de massifier les opérations de rénovation thermique du parc de bâtiments, ce qui peut constituer un important moteur de développement pour le secteur.
- Des grands chantiers sont en perspective dont notamment le déploiement du réseau FttH à l'échelle du Grand Est. Plus généralement, un redémarrage des commandes publiques est espéré.

Il est donc important, suite à ces constats :

- D'adapter l'offre de compétences à ces évolutions quantitatives (départ en retraite, volume d'activité, etc.) et qualitatives (évolution des compétences, des marchés, etc.)
- De promouvoir ces métiers nombreux et diversifiés.

## CPRDFOP – Volet sectoriel

### 4. Priorités et défis travaillés dans le COT

#### Priorité 1 – Diagnostic et prospective

Observer le secteur et mener une démarche prospective en matière d'emploi et de formation

-  **Axe 1 :**  
Mener collectivement et partager des travaux d'observation, de veille et de prospective en vue de guider l'action.

#### Priorité 2 – Promotion des métiers

Développer et mettre en œuvre une stratégie coordonnée de promotion des métiers de la construction et des travaux publics pour le Grand Est

-  **Axe 1 :**  
Développer et mettre en œuvre une stratégie de promotion des métiers **et de leurs évolutions** auprès des potentiels futurs actifs du secteur et du grand public.
-  **Axe 2 :**  
Mettre en œuvre des actions de sensibilisation, information et formation, sur les métiers de la filière, auprès des professionnels de l'orientation.

#### Priorité 3 – Offre de formation : programmations

Thème n°1 : Cartographier, analyser et adapter l'offre de formation professionnelle, initiale et continue annuellement

-  **Axe 1 :**  
Cartographier l'offre de formation professionnelle et l'analyser, par voie, niveau et localisation. Observer l'insertion sur la base d'indicateurs partagés.
-  **Axe 2 :**  
Adapter annuellement l'offre de formation.

Thème n°2 : Développer l'apprentissage

-  **Axe 1 :**  
Etablir une mesure du recours à l'alternance, identifier les freins et définir le potentiel d'utilisation de l'apprentissage.
-  **Axe 2 :**  
Favoriser la communication et le travail entre les acteurs de l'apprentissage, autour notamment des développeurs de l'apprentissage.
-  **Axe 3 :**  
Favoriser l'expérimentation (pédagogique, organisationnelle, etc.) et promouvoir les bonnes pratiques.

Thème n°3 : Accompagner le maintien et la montée en compétences chez les professionnels

-  **Axe 1 :**  
Coordonner la formation des actifs occupés avec la formation initiale et la formation professionnelle continue des demandeurs d'emplois au vu du besoin global en compétences.
-  **Axe 2 :**  
Favoriser le maintien dans l'emploi et l'évolution des professionnels (notamment par l'observation de l'évolution des métiers). Identifier et mobiliser les « passerelles ».

Thème n°4 : Anticiper les besoins en formation liés aux grands projets

-  **Axe 1 :**  
Repérer et analyser les grands projets en perspective pour apporter une réponse locale et concertée répondant aux besoins des individus, des entreprises et des territoires.

Thème n°5 : Identifier les enjeux du bois dans la construction pour piloter la réponse formation

Les métiers du bois dans la construction sont à l'intersection du périmètre de deux COT : construction et travaux publics et forêt / bois / ameublement. Un groupe de travail commun aux deux démarches est donc organisé pour :

-  **Axe 1 :**

## CPRDFOP – Volet sectoriel

Cartographier l'offre de formation professionnelle sur ce champ spécifique et l'adapter sur la base des analyses des deux COT.

### Réalisations et projets par priorité

Ces éléments constituent les axes du plan d'actions prévisionnel d'ores et déjà discutés. D'autres actions pourront être identifiées dans le cadre du Comité de Pilotage du COT, notamment pour les années suivantes.

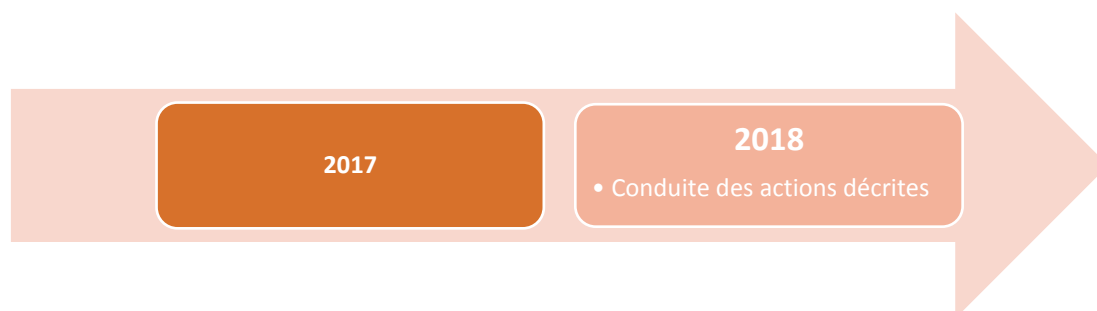
#### Priorité 1 – Diagnostics et prospective



#### Priorité 2 – Promotion des métiers



#### Priorité 3 – Offre de formation



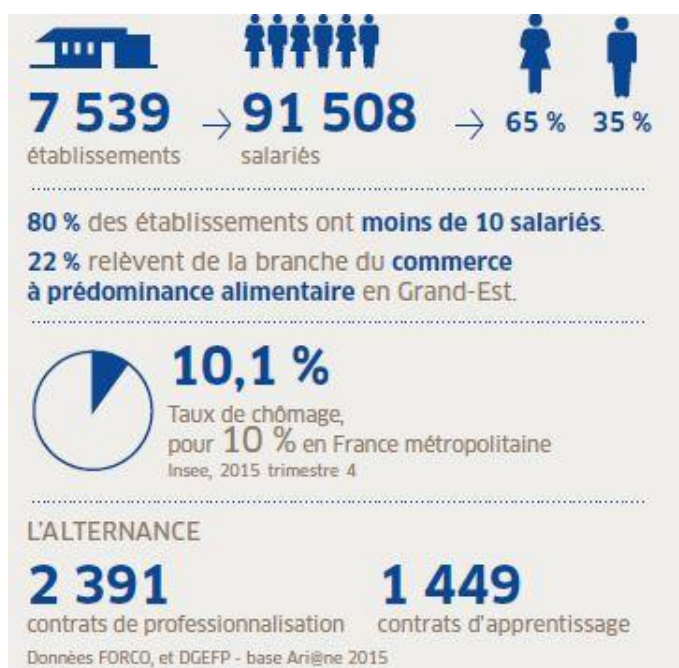
Mise à jour : 29/08/2017

**Secteur investi à partir de 2018****1. Périmètre et portrait du secteur****✚ Présentation du secteur en Grand Est**

- Secteur jeune et intégrateur sur le marché du travail avec 100 métiers différents, de tous niveaux de formation.
- Le Grand Est bénéficie d'un atout majeur : la proximité de la dorsale européenne.
- 277 500 actifs exerçant un métier dans le secteur du commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles (*Source : INSEE 2012*) ;
- 3 territoires contrastés en termes de dynamique économique : l'Alsace, grâce à sa position frontalière conserve une dynamique économique ; la Lorraine et la Champagne-Ardenne concentrent leur activité dans les grandes villes (Metz, Nancy et Reims).
- Secteur marqué par la crise économique -> baisse du nombre d'emplois en 2015
- Nécessité de s'adapter aux évolutions environnementales et aux comportements des acheteurs.

**✚ Périmètre**

Le conseil national du commerce de France regroupe 13 branches professionnelles : Bricolage, Commerce à prédominance alimentaire (détail et gros), Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, Commerce des articles de sport et équipements de loisirs, Commerce succursaliste de la chaussure, Commerce succursaliste de l'habillement, Commerces de détail non alimentaires, Grands magasins et Magasins populaires, Horlogerie commerce de gros, Import-Export, Optique-lunetterie de détail, Professions de la photographie et Vente à distance.

**2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional**

*Source : Observatoire prospectif du commerce – portrait Grand Est*

## CPRDFOP – Volet sectoriel

### 3. Enjeux du secteur

(Source : rencontre sectorielle Performance Grand Est du 6 avril 2017 – réponse enquête)

Le Commerce est un secteur d'insertion et de réinsertion : 1 jeune sur 4 commence à travailler dans le Commerce ; 1/4 des salariés du commerce n'a aucun diplôme.

Le secteur doit développer de nouvelles stratégies pour faire face à :

- + **La montée en puissance du numérique** : développement du commerce connecté -> bouleverse les organisations : la digitalisation des points de vente engendre de nouvelles tâches, crée de nouveaux métiers, et donc de nouvelles compétences.
- + **Le multicanal**, qui conduit les acteurs du commerce de détail et de la distribution à adapter les magasins aux nouveaux comportements des clients, passant d'un format à l'autre, de l'achat en ligne à l'achat traditionnel, où chaque objet connecté joue un rôle.
- + **Le shopping collaboratif** : le contexte économique incite à consommer différemment et favorise l'économie circulaire : crowdfunding, co-voiturage, dépôt-vente, etc.

Autant de défis à relever en termes d'identification des compétences attendues pour les futurs salariés, de montée en compétences pour les salariés (nouvelles technologies, langues étrangères) ainsi qu'en termes de création-reprise d'entreprises pour les TPE notamment dans les petites communes et les zones rurales.

### 4. Priorités sectorielles

#### 1- Développer des partenariats avec les représentants du secteur, la Région, l'Etat et les Autorités Académiques pour :

- o Identifier les besoins en compétences : couverts et non couverts, besoins sur le territoire régional,
- o Collaborer régulièrement pour l'adaptation de l'offre de formation professionnelle et l'établissement des listes CPF,
- o Partager les éléments d'études, d'analyses, et le bilan des actions menées,
- o Créer et développer un partenariat, branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, pour constituer un réseau avec des CFA dispensant des formations conduisant aux métiers de bouche, développer quantitativement et qualitativement l'apprentissage et ainsi lutter contre les tensions rencontrées sur ces métiers

#### 2- Collaborer en matière de promotion des métiers pour :

- o Créer une dynamique régionale grâce au partage des outils de promotion présentant la réalité des métiers par les branches professionnelles,
- o Articuler et coordonner les participations aux salons ou forum.

#### 3- Articuler les interventions en matière de formations professionnelles :

- o Prioriser la voie de l'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation), développer et/ou rénover les formations conduisant aux métiers/compétences recherchés ;
- o Répondre collectivement aux difficultés de recrutement dans les métiers de bouche (boucher, poissonnier, boulanger), et de la vente de produits frais, des métiers d'encadrement (managers de rayon, adjoints et directeurs de magasin) et du métier d'employé commercial ;
- o Faciliter l'accès des salariés, en particulier ceux qui ne détiennent aucun diplôme, à une certification (de toute nature : diplôme, titre, CQP, la VAE, etc.), via le CPF/CPA, la période de professionnalisation, etc. ;
- o Poursuivre de la relation partenariale avec la Région et élargir sur l'ensemble des territoires pour développer conjointement des réponses sur-mesure et favoriser une meilleure articulation des interventions entre financeurs.
- o Partager et échanger sur les modalités d'affectation des fonds libres de la taxe d'apprentissage en lien avec les besoins en compétences des branches professionnelles et l'existence d'un réseau de CFA partenaires dans la branche du commerce du détail et de gros à prédominance alimentaire.

## CPRDFOP – Volet sectoriel

### Éléments complémentaires

Les 13 branches du commerce sont globalement très investies dans la démarche Certificat de Qualification Professionnelle (**CQP**) **et de** certificat de qualification professionnelle inter-branches (**CQPI**) avec les 33 CQP et les 4 CQPI déployés.

### 5. Proposition de collaboration avec le secteur

Proposition d'une convention-cadre de partenariat avec les 13 branches réunies au sein du Conseil du Commerce de France. Cette association regroupe une trentaine de fédérations professionnelles en y associant des OPCA (FORCO, Agefos-pme notamment) et les chambres consulaires du Grand Est.

Les axes de collaboration porteraient sur le partage des diagnostics, la promotion des métiers et l'articulation des interventions en matière de formations professionnelles.



**Secteur investi par un Contrat d'Objectif Territorial 2018-2023****1. Périmètre et portrait du secteur****✚ Présentation du secteur en Grand Est**

- Une logique de filière autour d'un matériau : le bois.
- La forêt représente environ 1/3 du territoire du Grand Est, soit 12% de la surface forestière française et 15% du volume de bois national.
- Cette forêt est publique à 58% (contre ¼ en moyenne sur le territoire national).
- 1,3 millions de m<sup>3</sup> de sciage annuel soit 17% de la production française annuelle
- Le Grand Est est la première région productrice de bois d'œuvre feuillu et de bois énergie. Elle est généralement bien classée dans toutes les catégories de productions de bois.
- 55 000 emplois dans près de 14 000 entreprises soit plus de 12% des effectifs de la filière bois en France.
- L'ensemble de la filière et de ses métiers sont présents sur le territoire du Grand Est
- De même, la totalité des formations aux métiers de la filière sont mises en œuvre sur le territoire du Grand Est
- La filière héberge de très nombreuses TPE et entreprises artisanales (59% d'établissements non employeurs) et à l'autre extrême quelques entreprises de taille importante, parfois leaders nationaux.

*Sources : DRAAF, OREF.***✚ Périmètre du Contrat d'Objectif Territorial**

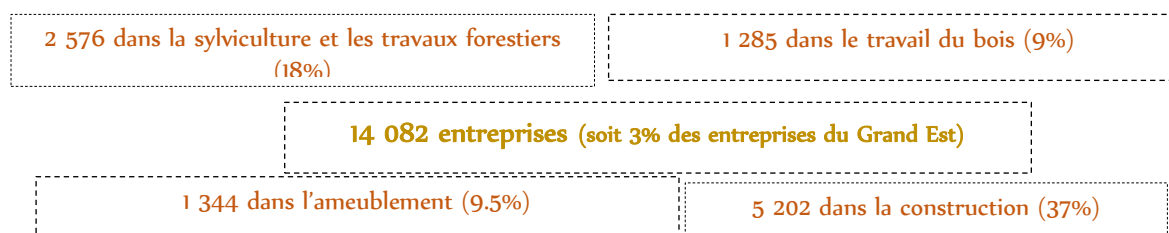
- Sylviculture et exploitation forestière ;
- Travail du bois (scierie, construction de panneaux, parquets, objets divers, etc.) ;
- Ameublement ;
- Bois dans la construction ;
- Commerce du bois.

**✚ Signataires du COT**

- Région Grand Est ;
- Services déconcentrés de l'Etat : Préfecture de région, DRAAF, Rectorat, DIRECCTE ;
- ONISEP Grand Est ;
- Représentants du secteur : interprofessions du bois : Fibois Alsace, Valeur Bois et Gipeblor), UNIFA (Union Nationale des Industries de Fabrication de l'Ameublement), PLAB (Pôle Lorraine Ameublement Bois) ;
- OPCA et fonds d'assurance formation : FAFSEA, OPCA 3+, OPCALIA.

**✚ et partenaires associés**

- Pôle emploi Grand Est ;
- Agefiph Grand Est ;

**2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional****a. Nombre d'établissements**

## CPRDFOP – Volet sectoriel

### b. Les actifs en emploi

**55 907 actifs** travaillent dans la filière

21 495 exercent un métier du bois  
34 412 exercent un métier connexe (comptabilité, logistique, etc.)

A noter également que 49 998 actifs dans le Grand Est exercent un métier de la filière mais dans un autre secteur que celui du périmètre (construction, intérim, administration, etc.)

Parmi les **21 495 actifs** exerçant un métier du bois dans la filière

3 369 dans la sylviculture et l'exploitation forestière  
4 942 dans le travail du bois  
3 655 dans l'ameublement  
8 654 dans le bois et la construction  
874 dans le commerce du bois

### Données complémentaires

27% de non-salariés (contre 9% en moyenne dans le Grand Est)  
Recours au CDI inférieur à la moyenne Grand Est (66% contre 77%)  
Deux fois plus de salariés en contrat d'apprentissage que pour l'ensemble du Grand Est (4% contre 2%)  
Prédominance des niveaux de formation V (50% contre 30% moyenne Grand Est) et IV.  
Le temps partiel est exceptionnel.  
Les métiers sont peu féminisés (7%), à l'exception de certains métiers de l'ameublement (jusqu'à 62 % de femmes).  
Les emplois de la filière dans son ensemble sont concentrés sur le Bas-Rhin (23%), la Moselle (15%), les Vosges et le Haut-Rhin (15% chacun), la Marne et la Meuse (8% chacune) et 21% pour les 4 autres départements.  
En isolant toutefois la sylviculture et l'exploitation forestière, les Vosges occupent la première place et les Ardennes la Marne et la Meuse voient leur pondération augmenter significativement.

### c. Evolutions

- Le secteur dans son ensemble subit fortement l'impact de la crise de 2008 (9% d'établissements en moins et 18% d'actifs perdus sur la période 2008-2015). Les tendances sont les mêmes au niveau de la France métropolitaine.
- L'ameublement est le plus touché avec une perte d'établissements et de salariés de 30% environ sur la même période.
- Le bois dans la construction et le commerce du bois sont les moins durement impactés avec 10% d'emplois perdus et respectivement 4 et 6 % d'établissements fermés sur la période.
- De nombreux départs à la retraite sont prévus dans les 5 à 10 à venir, particulièrement dans les travaux forestiers et la sylviculture (et notamment à l'ONF).

## 3. Enjeux du secteur

- La filière a été fortement impactée par la crise de 2008 et se situe dans un contexte de forte concurrence internationale avec un risque de captation de la valeur ajoutée (exportation de grumes et importation de produits finis).
- La mécanisation / numérisation des métiers se poursuit, de ceux de la forêt (machines d'abattage, tablettes, etc.) à ceux de l'artisanat (machines d'usinage « 5 axes », etc.). Cette mécanisation est parfois le fruit d'une adaptation aux difficultés de recrutement.
- La filière souffre par ailleurs d'une méconnaissance de ses métiers auprès du grand public. Souvent situés, de plus, en zone rurale, les entreprises de la filière peuvent connaître ainsi des difficultés de recrutement (46% des projets de recrutement jugés difficiles<sup>1</sup>). Les métiers sont d'autant peu connus qu'ils sont dispersés dans d'autres secteurs (industrie, agriculture, etc.)
- Il existe toutefois deux moteurs qui semblent en voie de redémarrage : le bois dans la construction et le bois-énergie. Ces deux segments de la filière répondent aux objectifs de la transition énergétique et sont donc susceptibles de voir la demande qui leur est adressée augmenter fortement dans un avenir proche, entraînant avec eux l'ensemble de la filière. Ils apportent par ailleurs une dimension de valorisation locale de la ressource et de relocalisation d'emplois.

<sup>1</sup> Source : enquête « besoins de main d'œuvre 2016 »

## CPRDFOP – Volet sectoriel

- ✚ A plus long terme les perspectives en termes d'analyse du cycle de vie des produits, ainsi que les développements de la chimie verte sont très fortement susceptibles de faire évoluer à la hausse la demande en bois.

Il est donc important, suite à ces constats :

- D'adapter l'offre de compétences à ces évolutions quantitatives (départ en retraite, volume d'activité, etc.) et qualitatives (évolution des compétences, des marchés, etc.)
- De promouvoir ces métiers nombreux et diversifiés.

### 4. Priorités et défis travaillés dans le COT

#### Priorité 1 – Diagnostic et prospective

Observer la filière et mener une démarche prospective en matière d'emploi et de formation

- ✚ **Axe 1 :**  
Mener collectivement et partager des travaux d'observation, de veille et de prospective en vue de guider l'action

#### Priorité 2 – Promotion des métiers

Améliorer la visibilité et l'attractivité de la filière forêt / bois / ameublement

- ✚ **Axe 1 :**  
Développer et mettre en œuvre une stratégie de promotion des métiers auprès des potentiels futurs actifs du secteur et du grand public, soutenir notamment un évènement de portée régionale à cette fin.
- ✚ **Axe 2 :**  
Mettre en œuvre des actions de sensibilisation, information et formation, sur les métiers de la filière, auprès des professionnels de l'orientation.

#### Priorité 3 – Offre de formation : programmations

Thème n°1 : Développer l'apprentissage

- ✚ **Axe 1 :**  
Etablir une mesure du recours à l'alternance, identifier les freins et définir le potentiel d'utilisation de l'apprentissage.
- ✚ **Axe 2 :**  
Favoriser la communication et le travail entre les acteurs de l'apprentissage, autour notamment des développeurs de l'apprentissage.
- ✚ **Axe 3 :**  
Favoriser l'expérimentation (pédagogique, organisationnelle, etc.) et promouvoir les bonnes pratiques.

Thème n°2 : Identifier, analyser et adapter l'offre de formation professionnelle, initiale et continue

- ✚ **Axe 1 :**  
Cartographier l'offre de formation professionnelle et l'analyser, par voie, niveau et localisation. Adapter annuellement l'offre sur la base de cette analyse.
- ✚ **Axe 2 :**  
Améliorer la sélection des candidats et l'insertion professionnelle des formés. Favoriser pour cela les liens avec les entreprises.

Thème n°3 : Accompagner le maintien et la montée en compétences des professionnels

- ✚ **Axe 1 :**  
Sur la base du diagnostic commun, coordonner les stratégies privées (OPCA) et publiques (EDEC, FEADER, etc.) de formation d'actifs occupés.
- ✚ **Axe 2 :**  
Favoriser le maintien dans l'emploi des professionnels (notamment via la VAE).

## CPRDFOP – Volet sectoriel

Thème n°4 : Identifier les enjeux du bois dans la construction pour piloter la réponse formation

Le bois dans la construction est identifié comme un moteur de développement pour la filière et il existe une volonté du faire du Grand Est la première région de France pour la construction bois. Les métiers sont par ailleurs également intégrés au périmètre de la construction et relèvent aussi du COT construction. Un groupe de travail commun aux deux démarches est donc organisé pour :



### Axe 1 :

Cartographier l'offre de formation professionnelle sur ce champ spécifique et l'adapter sur la base des analyses des deux COT.



### Réalisations et projets par priorité

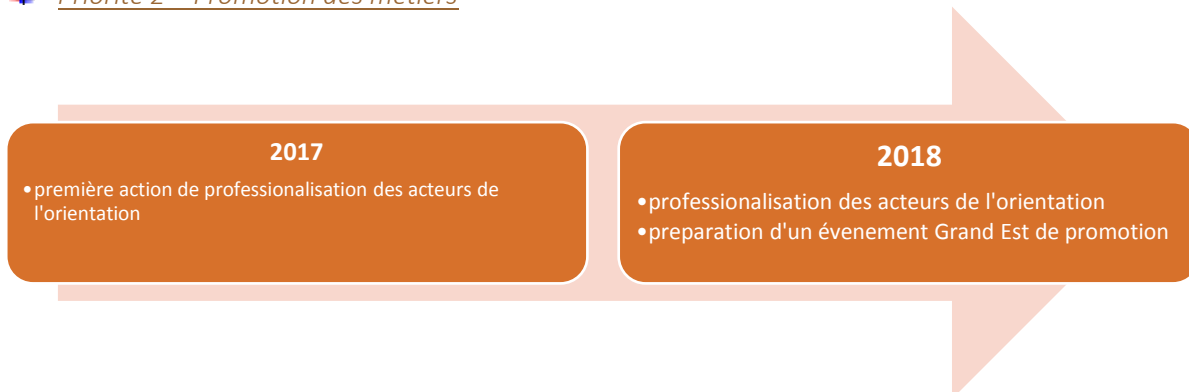
Ces éléments constituent les axes du plan d'actions prévisionnel d'ores et déjà discutés. D'autres actions pourront être identifiées dans le cadre du Comité de Pilotage du COT, notamment pour les années suivantes.



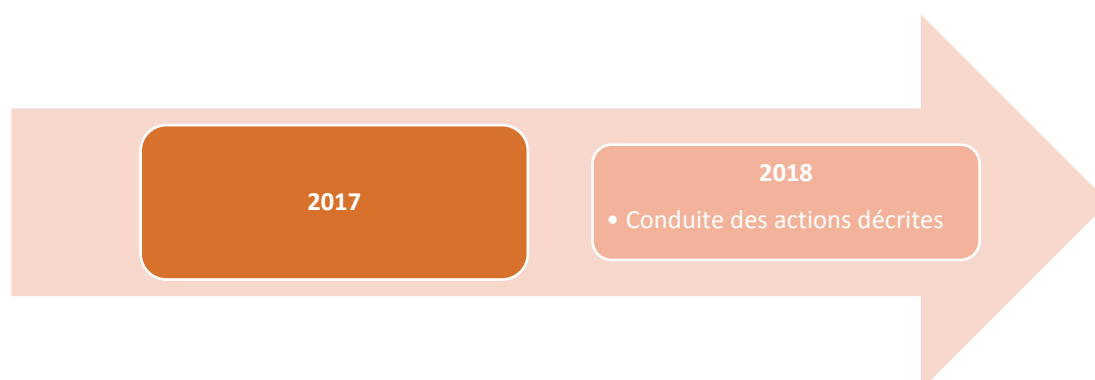
#### Priorité 1 – Diagnostics et prospective



#### Priorité 2 – Promotion des métiers



#### Priorité 3 – Offre de formation



**Secteur investi par un C.O.T. 2019-2021****1. Périmètre et portrait du secteur****✚ Présentation du secteur en Grand Est**

- 6<sup>ème</sup> région de France en nombre d'emplois touristiques : 79 700 emplois,
- 5<sup>ème</sup> région de France en termes de nombre de nuitées hôtelières : 13,7 millions en 2016 (+ 2 % sur un an) ; une nuitée sur trois dépend de la clientèle étrangère ;
- 1 370 hôtels (8,7 % du total national), 45 000 chambres (9,2 %) ; 330 campings, plus de 34 000 emplacements (3,8 %),
- 114 hôtels classés à 4 étoiles et plus (8,3 % du total national),
- Certains territoires à fort potentiel touristique : terroirs viticoles en Champagne et en Alsace, montagne vosgienne, sites liés à la 1<sup>ère</sup> Guerre Mondiale notamment,
- Trois grosses attractions à entrées payantes : bateaux-promenades de Strasbourg, zoo d'Amnéville, parc d'attractions Nigloland de Dolancourt,
- Impact de la dimension transfrontalière de la région : dynamique créée par la proximité des frontières et l'ouverture sur l'international mais aussi fuite de main d'œuvre

*Sources : OREF Grand Est, Observatoire lorrain du Tourisme*

**✚ Périmètre du Contrat d'Objectifs Territorial (COT)**

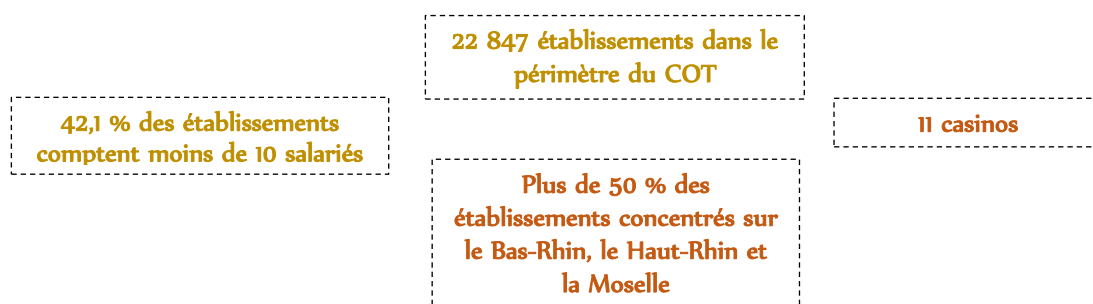
Etablissements hôteliers, autres lieux d'hébergement, établissements de camping, restaurants, cafétérias et établissements de restauration rapide, débits de boissons, agences de voyages, casinos, établissements de thalassothérapie.

**✚ Signataires du COT**

- Région Grand Est ;
- Services déconcentrés de l'Etat : Préfecture de région, DRAAF, Rectorat,
- Onisep Grand Est ;
- Représentants du secteur : CRPEF-IH Grand Est, confédération des Offices du Tourisme du Grand Est ;
- OPCA et fonds d'assurance formation : FAFIH, Agefos-PME, Uniformation

**✚ et partenaires associés**

- Pôle emploi Grand Est ;
- Agefiph Grand Est

**2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional****a. Nombre d'établissements**

*Sources : OREF Grand Est, Observatoire lorrain du Tourisme, FAFIH*

### b. Les actifs en emploi

- + 11 500 établissements sont sans salarié ; moins de 100 établissements comptent plus de 50 salariés ; 17 en comptent plus de 100.
- + En Grand Est, 85 109 actifs occupent une profession liée à l'hôtellerie-restauration-tourisme, dont 73 536 (= 5<sup>ème</sup> rang des régions de France de province concernant le poids de l'emploi) comme salariés.
- + 43,9 % des salariés exercent dans le territoire alsacien.
- + Près d'1/3 des salariés exerce dans une commune de plus de 50 000 habitants (Strasbourg, Reims, Metz, Mulhouse, Nancy, Colmar, Troyes) : 8 504 à Strasbourg, 3 484 à Reims, 3 320 à Metz.
- + le nombre d'actifs dans le secteur, toutes spécialités et tous statuts confondus est relativement stable depuis 2008 (+ 0,5 %) ; toutefois, il est à constater une progression du nombre d'employés (+ 1,3 %), de cadres et de professions intellectuelles supérieures (+ 15,1 %) ; dans le même temps, le nombre d'artisans, commerçants et chefs d'entreprises baisse de 3,1 %.
- + Secteur en continu mouvement :
  - o bien qu'en ralentissement depuis 2009, la dynamique entrepreneuriale reste positive dans le secteur -> 2 085 établissements créés en 2015, notamment dans la restauration rapide (40,2 %) ; toutefois, la dynamique est moindre concernant les spécialités qui relèvent spécifiquement du COT : - 29,3 %
  - o mais sont également constatées de nombreuses défaillances d'entreprises (707 en 2015), dont 48 % dans la restauration traditionnelle

*Sources : OREF Grand Est, Observatoire lorrain du Tourisme, FAFIH*

### 3. Enjeux du secteur

- + Forte présence de jeunes dans le secteur : 21 % de moins de 25 ans (contre 9,5 % tous secteurs confondus) ;
- + 55,5 % de femmes dans le secteur avec un taux qui atteint 80 % dans les métiers d'employés d'hôtellerie (employés polyvalents, agents d'accueil, standardistes, etc.) ;
- + Les femmes sont en revanche très minoritaires dans les métiers d'exploitants (32 à 36 %), de cadres (36,5 %) et de production culinaire (35 %).
- + On compte de nombreux exploitants de plus de 50 ans ; se pose ainsi la question de la reprise d'activité.
- + Fort recours à l'apprentissage comparé aux autres secteurs : 4,5 % d'apprentis/stagiaires par rapport au total des emplois ;
- + 28,4 % d'emplois à temps partiel (contre 18 % toutes professions confondues) ;
- + Forte présence de titulaires d'un niveau V, même si une tendance à l'élévation du niveau est observée (6 % de plus de diplômés de niveau IV depuis 5 ans) ;
- + Nombreux demandeurs d'emploi présentant un profil adapté au secteur ; cependant, 41 % des projets de recrutement sont jugés difficiles ;
- + Fort recours à l'emploi saisonnier, notamment dans les métiers de serveurs, de commis et d'employés de l'hôtellerie.
- + Volonté des acteurs du secteur de poursuivre la dynamique positive (+ 2 % de nuitées ; émergence de nouveaux projets tels que l'Hôtel oenotouristique de Mutigny, le complexe hôtelier 5 étoiles et Champillon, etc.)
- + Nécessité de bien appréhender les changements dans les modes de consommation (accueil, défis environnementaux, appui sur les outils numériques, etc.) et besoin de créer les compétences nécessaires (évolution du secteur et nouveaux emplois à pourvoir).

*Source : OREF*

**Points forts** : le secteur offre des perspectives d'emplois et de carrières en permanence. C'est d'autant plus marqué du fait d'un vieillissement des exploitants (5 fois plus de 50 ans et plus que de moins de 30 ans). Il permet par ailleurs à des personnes pas ou peu qualifiées d'entrer en emploi, de monter en compétences et d'accéder via la promotion interne à des fonctions plus élevées.

**Principales difficultés** : du fait de conditions de travail souvent jugées difficiles (horaires, rythme, salaire notamment), ce secteur professionnel connaît un fort turnover, notamment dans la restauration, et souffre de difficultés à attirer certains publics, notamment les demandeurs d'emploi.

*Source : groupes de travail COT*

**Les principaux enjeux du COT seront :**

- ✚ de trouver les moyens de mieux communiquer sur les métiers et de les valoriser en vue, d'une part de répondre sur la durée aux besoins du secteur et, d'autre part, de favoriser la construction de parcours complets dans le secteur ;
- ✚ de questionner l'offre de formation existante dans ce secteur et de l'adapter le cas échéant en vue de la rendre plus adaptée aux besoins du secteur et aux attentes des professionnels,
- ✚ d'accompagner les acteurs du tourisme dans leur volonté de participer à l'attractivité du territoire (lien avec le Schéma Régional de Développement Touristique) et d'innover dans la façon d'appréhender les activités liées au secteur, notamment l'accueil.

#### 4. Priorités et défis travaillés dans le COT

**NB** : après la réunion du Comité de pilotage de lancement en février 2017 et la mise en place de Groupes de Travail thématiques (Priorité 1, Priorité 3) en mars, les travaux engagés autour de ce COT ont été suspendus à partir du mois d'avril 2017. Ils pourraient reprendre à horizon 2018. Certains axes d'intervention n'ont en conséquence été évoqués que de façon sommaire et restent à affiner.

##### Priorité 1 – Diagnostic et prospective

Disposer d'une observation régionale actualisée, partagée et coordonnée du secteur HRT

- ✚ Centraliser par l'OREF Grand Est l'ensemble des informations
- ✚ Capitaliser et mettre en commun des données dans les champs de compétences respectifs correspondant à l'objectif poursuivi
- ✚ Mutualiser des études, diagnostics et les résultats des actions menées :
  - S'engager à communiquer les informations annuelles dans les délais impartis (Conventions d'échanges nécessaires ?)
  - Partager et analyser collectivement des données spécifiques, notamment des éléments dits prospectifs (tendances) ;
- ✚ Possibilité de se rencontrer dans un groupe de travail ad hoc pour approfondir certains sujets. Exemple : zoom sur le profil des demandeurs d'emploi, taux d'insertion dans le secteur.

##### Priorité 2 – Promotion des métiers

*Groupe de travail non réuni à ce jour.*

##### Priorité 3 – Offre de formation : programmations

Adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises et en prenant en compte la demande sociale

- ✚ Mener collectivement (profession et financeurs) un travail de réflexion et d'analyse sur l'offre de formation en vue de favoriser un équilibre et une bonne adaptation aux besoins spécifiques des territoires et aux enjeux du secteur
- ✚ Consulter les branches professionnelles sur l'évolution de la carte des formations initiales
- ✚ Elaborer de manière concertée la programmation en formation continue (plan sectoriel et territorial) en optimisant les dispositifs existants
- ✚ Expérimentation : mettre en place des dispositifs de formation adaptables ou innovants en vue de créer des nouvelles dynamiques dans le secteur

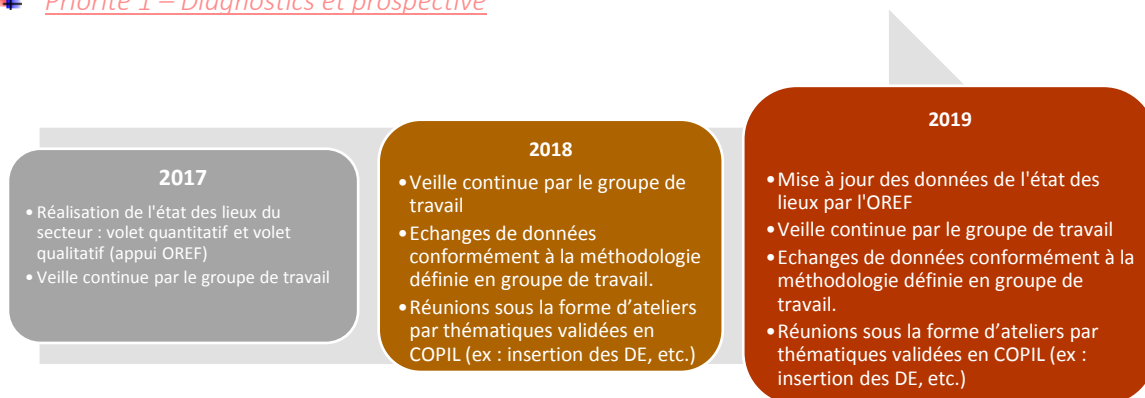


- Prendre en compte la dimension transfrontalière en proposant des actions de formation qui favorisent les échanges de pratiques et le transfert de compétences entre les pays

### **Réalisations et projets par priorité**

Ces éléments constituent les axes du plan d'actions prévisionnel d'ores et déjà identifiés. En fonction de la suite donnée par les représentants du secteur à la démarche proposée, d'autres actions pourront être envisagées, notamment pour les années suivantes.

#### Priorité 1 – Diagnostics et prospective



#### Priorité 2 – Promotion des métiers



#### Priorité 3 – Offre de formation



Mise à jour : 29/08/2017

*Secteur d'activité investi à partir 2018 selon une forme qui reste à définir ;  
N'étant pas un secteur professionnel à part entière, l'IAE ne fera pas l'objet d'un COT mais sera travaillée,  
a minima, lors d'un entretien sectoriel annuel ;  
Une articulation avec les Contrats d'Objectifs Territoriaux sera par ailleurs recherchée*

## 1. Périmètre et portrait du secteur

### Présentation du secteur en Grand Est

- L'insertion par l'activité économique (IAE) propose aux personnes les plus éloignées de l'emploi de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion professionnelle. Cette possibilité est mise en œuvre par des structures dédiées, porteuse d'un conventionnement avec les services départementaux de l'Etat qui en financent partiellement l'activité. Les personnes en insertion, dont l'éligibilité est établie par Pôle emploi, deviennent salariées de ces structures.
- Il n'y a donc pas de métier ou de famille de métier propre à l'IAE, celle-ci trouvant à s'exercer dans de multiples secteurs : les espaces verts et le maraîchage, le recyclage et la revalorisation, la propreté, le bâtiment, l'alimentation, le transport, l'industrie, la mise à disposition de personnel, etc. Les métiers « verts » sont toutefois surreprésentés (recyclage, revalorisation, maraîchage).
- Les acteurs de l'IAE sont en cours de structuration au niveau du Grand Est au sein notamment de la structure « IAE Grand Est ».

### Périmètre

Le périmètre est celui des structures relevant de l'IAE : ateliers et chantiers d'insertion, entreprise d'insertion, association intermédiaire, entreprise de travail temporaire d'insertion.

## 2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional

L'observation précise à l'échelle du Grand Est des établissements et des actifs en emploi dans le secteur est complexe, d'une part du fait du spectre très large des activités professionnelles et des métiers exercés dans le cadre de l'IAE et, d'autre part, du fait de la pluralité des statuts juridiques de ses acteurs (entreprise, association, voire portage par une tierce structure. Par ailleurs, l'observation est compliquée par la rotation permanente des personnes en insertion (au niveau national, la durée moyenne d'un parcours dans une structure d'insertion par l'activité économique est de 11 mois<sup>2</sup>).

Toutefois, la DIRECCTE Grand Est a recensé les structures relevant de 4 formes :

- 229 ateliers et chantiers d'insertion (ACI),
- 57 associations intermédiaires (AI),
- 92 entreprises d'insertion (EI),
- 27 entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)

<sup>2</sup> Source : DARES 2013

### 3. Enjeux du secteur en matière de formation

- + Le secteur fait face à une triple problématique en matière de public à former : la formation de ses salariés permanents, de ses encadrants bénévoles et surtout **du flux des publics en insertion**. Les acteurs de l'IAE font donc face à des dépenses importantes de formation puisque ces derniers publics (les plus importants numériquement) sont sans cesse renouvelés.
- + La formation des publics en insertion se fait par ailleurs vers des métiers souvent autres que celui exercé. Le secteur forme des publics qui n'ont pas vocation à rester en son sein.
- + La modalité de formation en situation de travail est très valorisée par les acteurs de l'IAE qui la jugent extrêmement adaptée aux spécificités du secteur.
- + Les besoins en formation concernent largement les savoirs de base et le français langue étrangère.

#### Points forts :

- o Le secteur constitue, pour les publics éloignés de l'emploi, un maillon important d'un parcours de retour ou d'accès à l'emploi pérenne. La diversité des structures de l'IAE peut permettre par ailleurs d'effectuer déjà plusieurs étapes du parcours au sein de l'IAE.
- o Le secteur exerce parfois dans des champs novateurs (notamment le tri / recyclage) appelés à se développer.

#### Principales difficultés :

- o Difficultés financières du côté des employeurs qui doivent articuler des besoins importants en formation et des modalités complexes d'accès aux moyens de financement ; ainsi que du côté des salariés en insertion (coût de la mobilité pour accéder à la formation par exemple).
- o Les publics de l'IAE ont un faible niveau de qualification assorti fréquemment d'une problématique linguistique et font face un marché du travail qui exige de plus en plus de qualification.

### 4. Plan d'action

- + Faciliter l'accès des représentants de l'IAE à une information sur l'évolution de métiers pour leur permettre de faire évoluer leur action en matière de formation et de répondre au mieux aux besoins des autres secteurs.
- + Favoriser les partenariats entre les acteurs de l'IAE, les branches professionnelles et les acteurs de l'insertion pour mettre en relation sur les territoires les besoins de compétences des entreprises et les publics repérés et formés par les acteurs de l'IAE.

A ces fins, un représentant de l'IAE pourra intégrer certains groupes de travail des contrats d'objectifs territoriaux pour lesquels cela est pertinent.

**Secteur investi par un C.O.T. 2018-2020****1. Périmètre et portrait du secteur****✚ Présentation du secteur en Grand Est**

Le Grand Est se place en tant que **2<sup>ème</sup> région industrielle française** (hors Ile de France) avec 237 819 salariés fin 2015 (toutes professions confondues).

**Plus de 6 salariés sur 10 travaillent dans la métallurgie (61,5%),** suivie de l'industrie agroalimentaire.

L'industrie régionale a été touchée par une crise économique importante depuis plusieurs années entraînant la perte de 53 372 salariés (-18,3 %) entre 2008 et 2015 sur le Grand Est, soit une variation trois fois plus marquée que tous secteurs confondus (- 6,1%). Un ralentissement de cette décroissance est toutefois constaté entre 2014 et 2015 bien que le mouvement à la baisse se poursuive.

Certains secteurs sont plus impactés par cette contraction de leurs effectifs entre 2008 et 2015 notamment l'imprimerie (-33,3%) et le textile (-26,8%) alors que la baisse est moins importante dans la chimie (-11,7%) et l'agroalimentaire (-10,3%)<sup>3</sup>. Les effectifs de l'industrie du médicament sont stables avec une légère augmentation de 1,3%.

**✚ Périmètre retenu**

Le périmètre comprend les activités de neuf branches professionnelles : industries de la Métallurgie, de l'Agroalimentaire, de la plasturgie & des composites, du textile, du médicament, de la chimie, de l'imprimerie, du papier-carton et du travail temporaire dans l'industrie.

**✚ Signataires du COT**

- Région Grand Est ;
- Services déconcentrés de l'Etat : Préfecture de région, DIRECCTE, DRAAF, Rectorats ;
- ONISEP Grand Est ;
- Représentants des 8 branches professionnelles : UIMM Grand Est (métallurgie), UNIDIS (papier-carton), UNIIC (imprimerie et industries graphiques), LEEM (entreprises du médicament), UIC Grand Est (chimie), Allizé Plasturgie Grand Est (plasturgie), UIT Grand Est (textile) et PRISM'EMPLOI (travail temporaire).
- La commission emploi – formation des ARIAS du Grand Est (industries agroalimentaires).
- les OPCA suivants : AGEFOS PME CGM (imprimerie) et le FAF TT (intérim).

**et partenaires associés**

- Pôle emploi Grand Est ;
- Agefiph Grand Est ;
- CCI Grand Est
- les OPCA de l'industrie suivants : DEFI (Chimie, plasturgie, industrie du médicament), OPCA 3+ (papier – carton), OPCALIA (textile), OPCAIM (métallurgie) et OPCALIM (agroalimentaire).

**2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional****a. Nombre d'établissements**

<sup>3</sup> Source : L'industrie en Grand Est - Juin 2017 - OPEQ

 Répartition des établissements employeurs selon l'activité

|                         | Grand Est |         | France de province |         |
|-------------------------|-----------|---------|--------------------|---------|
|                         | Nombre    | %       | Nombre             | %       |
| Tous secteurs confondus | 133 111   | -       | 1 372 827          | -       |
| Industrie, dont :       | 6 620     | 100,0 % | 65 364             | 100,0 % |
| Agroalimentaire         | 749       | 11,3 %  | 8 182              | 12,5 %  |
| Chimie                  | 231       | 3,5 %   | 2 490              | 3,8 %   |
| Imprimerie              | 449       | 6,8 %   | 4 395              | 6,7 %   |
| Métallurgie             | 4 344     | 65,6 %  | 41 488             | 63,5 %  |
| Papier-Carton           | 134       | 2,0 %   | 1 095              | 1,7 %   |
| Plasturgie              | 332       | 5,0 %   | 3 470              | 5,3 %   |
| Textile                 | 338       | 5,1 %   | 3 817              | 5,8 %   |

Source : Acoess secteur privé, données au 31 décembre 2015.

### b. Les actifs en emploi

- On recense 196 515 actifs occupant un emploi lié à l'industrie dans une entreprise au sein des secteurs de l'industrie sur le Grand Est en 2013.

### 3. Enjeux du secteur

- 10,5% du nombre d'établissements dans l'industrie en Grand Est entre 2008 et 2015, soit une tendance à la baisse cinq fois plus importante que tous secteurs confondus (-2%). Seule l'industrie du médicament se démarque avec une augmentation de 30% du volume d'établissements employeurs.
- Diminution des actifs occupés exerçant un métier de l'industrie entre 2008 et 2013 : -14,3% alors que tous secteurs d'activité confondus, la diminution est de -1,8%.
- Professions industrielles davantage occupées par des personnes moins qualifiées que la moyenne régionale toutes professions et secteurs confondus : 20,7% des actifs occupés de l'industrie ne disposent d'aucun diplôme contre 17,6% tous secteurs confondus.
- Proportion de diplômés de niveau V (CAP-BEP) supérieure (+10,9 points) à celle observée dans le reste de l'économie.
- Le niveau de qualification dans l'industrie tend à progresser avec un rythme supérieur à celui observé dans le reste de l'économie sur la période 2008-2013<sup>4</sup>.
- Enjeu fort de renouvellement de la pyramide des âges avec une population globalement plus âgée dans l'industrie du Grand Est que dans le reste de l'économie. Cette tendance est notamment marquée dans le textile et l'imprimerie ainsi que dans la métallurgie. A l'inverse, l'enjeu est moins important à court terme dans l'industrie de la chimie, du médicament et de l'agroalimentaire.

Bien que le secteur industriel soit impacté par de nombreuses évolutions (économiques, réglementaires, technologiques, etc.), c'est un secteur stratégique pour l'économie régionale, source d'innovation et qui a d'importants besoins en recrutement dans différents métiers.

Sa principale difficulté est l'image des métiers que l'industrie véhicule auprès des publics notamment en raison de la multiplication de plans sociaux ces dernières années ou d'une perception négative et le plus souvent erronée des conditions de travail<sup>5</sup>. Le secteur est également très impacté par la fuite des compétences des salariés frontaliers et des jeunes diplômés notamment en Suisse et au Luxembourg et vers des régions limitrophes (exemple : Ile de France et Hauts de France) en raison des conditions de salaire plus attractives.

<sup>4</sup> Source : L'industrie en Grand Est juin 2017 - OPEQ

<sup>5</sup> Source : Consultations sectorielles des branches professionnelles – Avril 2017

## 4. Priorités et défis travaillés dans le COT

### Priorité 1 : Observer pour décider : diagnostics et prospective

- ✚ Défi 1 : Favoriser la mise en place d'une observation régionale partagée, identifier et analyser les besoins en compétences actuels et futurs du secteur

### Priorité 2 : La promotion des métiers dans le secteur de l'industrie

- ✚ Défi 2 : Communiquer différemment sur les métiers pour les rendre plus attractifs en diffusant une information réaliste et accessible auprès de tous les publics
- ✚ Défi 3 : Sensibiliser, informer et former les professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi sur la réalité des métiers de l'industrie

### Priorité 3 : La formation professionnelle : un levier de compétitivité économique régionale et territoriale

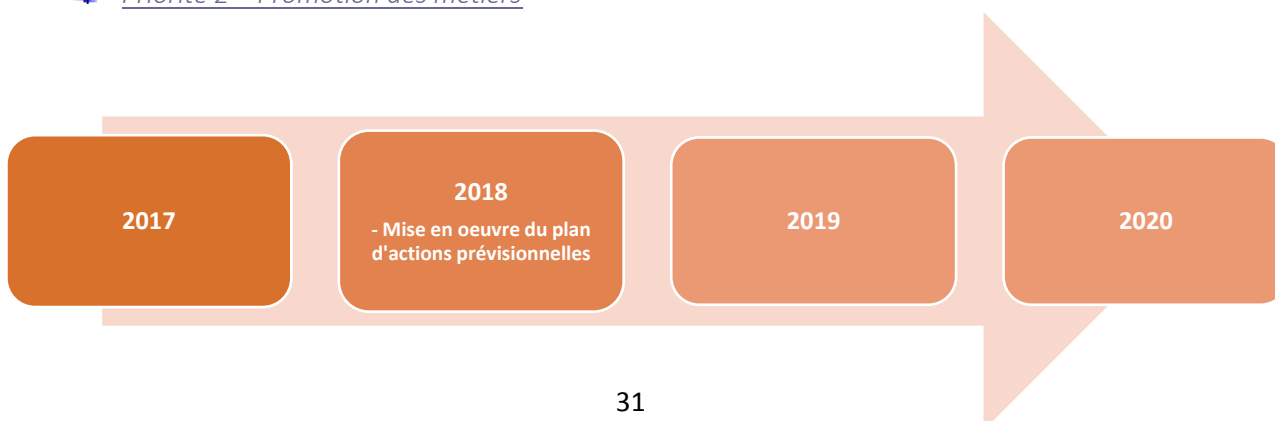
- ✚ Défi 4 : Répondre aux besoins en compétences des entreprises par une offre de formation professionnelle initiale et continue adaptée
- ✚ Défi 5 : Expérimenter des formations innovantes en inter-industrie
- ✚ Défi 6 : Mettre en place des parcours de formation initiale et continue de qualité pour tous les publics
- ✚ Défi 7 : Accompagner les démarches de développement de l'industrie du futur et ses impacts sur les ressources humaines
- ✚ Défi 8 : Renforcer les compétences des salariés en les accompagnants face aux mutations du secteur

### 📄 Réalisations et projets par priorité

#### ✚ Priorité 1 – Diagnostics et prospective



#### ✚ Priorité 2 – Promotion des métiers



 Priorité 3 – Offre de formation





8a

## Industrie de la Chimie

Mise à jour : 06/10/2017

*Secteur investi par un C.O.T. 2018-2020 (Industrie)***1. Périmètre et portrait du secteur** **Présentation du secteur en Grand Est**

Le Grand Est se place au 4<sup>ème</sup> rang des régions de France de province (hors Ile de France) en termes d'effectifs salariés dans l'industrie de la chimie (16 300 salariés en 2015).

La fabrication de matières plastiques de base (+4,6 points) et l'activité « autres produits chimiques inorganiques de base » (+4,1 points) se distinguent sur le Grand Est par un poids plus important que l'industrie chimique au niveau national.

La fabrication de fibres artificielles ou synthétiques représente 43,4 % des effectifs de leur activité au niveau national<sup>6</sup>. Le Grand Est regroupe également 30,4% des effectifs nationaux de fabrication de colle et 28,5% de ceux de la fabrication de colorants et de pigments.

 **Périmètre retenu**

Le périmètre comprend les activités de la branche professionnelle de l'UIC Grand Est retenues dans le COT des métiers de l'Industrie.

 **Les signataires et partenaires associés** du COT sont présentés dans la fiche inter-industrie.

**2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional****a) Nombre d'établissements**

231 établissements employeurs sont implantés sur le territoire régional respectivement dans l'industrie de la chimie avec une surreprésentation d'établissements de fabrication de préparations pharmaceutiques par rapport à la France de province (hors Ile de France).

**b) Les actifs en emploi**

L'industrie chimique regroupe près de 14 200 actifs occupant un emploi lié à la chimie dans une entreprise de ce secteur en Grand Est en 2013 avec une surreprésentation des techniciens (27,6%) et des ingénieurs et cadres techniques (21%).

---

<sup>6</sup> Source : Cahier de l'industrie de la chimie – OPEQ juillet 2017

 Répartition des établissements employeurs de l'industrie de la chimie par activité

|                                                                     | Grand Est |         | France de province |         |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|---------|--------------------|---------|
|                                                                     | Nombre    | Poids   | Nombre             | Poids   |
| Tous secteurs confondus                                             | 133 111   | -       | 1 372 827          | -       |
| Industrie                                                           | 6 620     | -       | 65 364             | -       |
| Chimie, dont :                                                      | 231       | 100,0 % | 2 490              | 100,0 % |
| Fabrication de préparations pharmaceutiques                         | 43        | 18,6 %  | 366                | 14,7 %  |
| Fabrication d'autres produits chimiques n.c.a.                      | 25        | 10,8 %  | 243                | 9,8 %   |
| Fabrication de peintures, vernis, encres et mastics                 | 24        | 10,4 %  | 286                | 11,5 %  |
| Fabrication de savons, détergents et produits d'entretien           | 23        | 10,0 %  | 187                | 7,5 %   |
| Fabrication de parfums et de produits pour la toilette              | 22        | 9,5 %   | 415                | 16,7 %  |
| Fabrication de matières plastiques de base                          | 20        | 8,7 %   | 142                | 5,7 %   |
| Fabrication d'autres produits chimiques organiques de base          | 12        | 5,2 %   | 179                | 7,2 %   |
| Fabrication de gaz industriels                                      | 11        | 4,8 %   | 91                 | 3,7 %   |
| Fabrication de colles                                               | 10        | 4,3 %   | 39                 | 1,6 %   |
| Fabrication d'autres produits chimiques inorganiques de base n.c.a. | 10        | 4,3 %   | 99                 | 4,0 %   |

Source : Acoess, données au 31 décembre 2015 (champ : secteur privé).

Note : ne figurent que les activités comptant au moins 10 établissements employeurs en Grand Est.

### 3. Enjeux du secteur

- ✚ Quasi stabilité du nombre d'établissements de l'industrie de la chimie entre 2008 et 2015 (-2,5% soit 6 établissements de moins) ;
- ✚ Baisse des effectifs nettement moins marquée que dans l'ensemble de l'industrie entre 2008 et 2015 (- 11,7% dans la chimie) par rapport à l'ensemble du secteur industriel (-18,3%).

Bien qu'impacté par des évolutions réglementaires, environnementales et technologiques, le secteur de l'industrie de la chimie est bien implanté sur le territoire régional avec notamment les trois plateformes chimiques d'envergure qui sont positionnées sur la chimie du futur et la chimie verte<sup>7</sup>, leviers d'innovation dans le secteur.

Sa principale difficulté est la fuite des compétences des salariés frontaliers et des jeunes diplômés notamment au Luxembourg et en Suisse en raison de salaires plus attractifs.

### 4. Priorités et défis travaillés dans le COT

Il a été décidé d'élaborer ce contrat selon **deux axes de travail** avec :

- **une approche inter-industrie** pour identifier les enjeux, les objectifs et les actions communes et transversales des huit branches professionnelles de l'industrie signataires et communiquer sur leurs bonnes pratiques et développer les partenariats inter branches sur les trois priorités du contrat.
- **une approche spécifique** pour prendre en compte les spécificités de chaque branche professionnelle sur les trois priorités du contrat.

Les priorités et défis du COT sont précisés dans la partie inter-industrie. Toutefois, une convention d'application pourra être négociée avec les branches professionnelles et les représentants du secteur volontaires ultérieurement.

<sup>7</sup> Source : Consultation sectorielle de la branche de la chimie – Avril 2017

8b

## Industrie agroalimentaire

Mise à jour : 06/10/2017

*Secteur investi par un C.O.T. 2018-2020 (Industrie)***1. Périmètre et portrait du secteur** **Présentation du secteur en Grand Est**

Carrefour d'échange entre l'Europe du nord et du sud et au cœur du 1<sup>er</sup> bassin de consommation d'Europe, la région dispose d'une industrie agroalimentaire variée, puissante et de qualité. Elle se place en 2<sup>ème</sup> rang des industries régionales en termes d'effectifs salariés.

L'emploi salarié est éclaté entre de nombreuses activités bien que l'on note une spécificité régionale avec une surreprésentation de l'emploi salarié dans la fabrication de cacao, chocolat et produits de confiserie (12,5% contre 5,6% au niveau national), la fabrication des vins effervescents (11,3 % contre 1,3% au niveau national) et la fabrication de bière (5% contre 1%) .

A l'inverse, la transformation et la conservation de la viande de boucherie est une activité sous-représentée sur le territoire régional (5,2% contre 12,2% au niveau national<sup>8</sup>).

 **Périmètre retenu**

Le périmètre comprend les activités de l'industrie agroalimentaire retenues dans le COT des métiers de l'Industrie.

Le périmètre ne contient pas le secteur artisanal (boulangerie, boucherie...) qui est traité dans le COT Artisanat ni le secteur agricole (exploitations viticoles, ventes à la ferme) qui est traité dans le COT Agriculture - Viticulture et métiers du paysage.

 **Les signataires et partenaires associés** du COT sont présentés dans la fiche inter-industrie.

**2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional****a) Nombre d'établissements**


---

<sup>8</sup> Source : cahier de l'industrie agroalimentaire juillet 2017 - OPEQ

 Répartition des établissements employeurs de l'industrie agroalimentaire par activité

|                                                                   | Grand Est |         | France de province |         |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|---------|--------------------|---------|
|                                                                   | Nombre    | Poids   | Nombre             | Poids   |
| Tous secteurs confondus                                           | 133 111   | -       | 1 372 827          | -       |
| Industrie                                                         | 6 620     | -       | 65 364             | -       |
| Agroalimentaire, dont :                                           | 749       | 100,0 % | 8 182              | 100,0 % |
| Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie       | 84        | 11,2 %  | 797                | 9,7 %   |
| Fabrication de vins effervescents                                 | 81        | 10,8 %  | 130                | 1,6 %   |
| Préparation industrielle de produits à base de viande             | 53        | 7,1 %   | 667                | 8,2 %   |
| Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche         | 52        | 6,9 %   | 512                | 6,3 %   |
| Transformation et conservation de la viande de boucherie          | 48        | 6,4 %   | 716                | 8,8 %   |
| Meunerie                                                          | 38        | 5,1 %   | 337                | 4,1 %   |
| Fabrication de biscuits, biscottes et pâtisseries de conservation | 36        | 4,8 %   | 432                | 5,3 %   |
| Fabrication de fromage                                            | 35        | 4,7 %   | 473                | 5,8 %   |
| Fabrication d'autres produits alimentaires n.c.a.                 | 33        | 4,4 %   | 459                | 5,6 %   |
| Fabrication de bière                                              | 33        | 4,4 %   | 213                | 2,6 %   |
| Transformation du thé et du café                                  | 29        | 3,9 %   | 349                | 4,3 %   |
| Production de boissons alcooliques distillées                     | 25        | 3,3 %   | 252                | 3,1 %   |
| Fabrication de plats préparés                                     | 22        | 2,9 %   | 393                | 4,8 %   |
| Fabrication de glaces et sorbets                                  | 18        | 2,4 %   | 212                | 2,6 %   |
| Fabrication de condiments et assaisonnements                      | 17        | 2,3 %   | 85                 | 1,0 %   |
| Autre transformation et conservation de légumes                   | 15        | 2,0 %   | 163                | 2,0 %   |
| Fabrication d'aliments pour animaux de ferme                      | 15        | 2,0 %   | 333                | 4,1 %   |
| Fabrication de pâtes alimentaires                                 | 14        | 1,9 %   | 127                | 1,6 %   |
| Transformation et conservation de fruits                          | 13        | 1,7 %   | 186                | 2,3 %   |
| Vinification                                                      | 13        | 1,7 %   | 92                 | 1,1 %   |
| Préparation de jus de fruits et légumes                           | 11        | 1,5 %   | 48                 | 0,6 %   |

Source : Acof, données au 31 décembre 2015 (champ : secteur privé).

Note : ne figurent que les activités comptant au moins 10 établissements en Grand Est.

## b) Les actifs en emploi

L'industrie agroalimentaire regroupe près de 21 538 actifs, occupant un emploi lié à l'industrie agroalimentaire dans une entreprise de ce secteur en Grand Est en 2013 soit un recul de -6,3% entre 2008 et 2013.

## 3. Enjeux du secteur

L'industrie agroalimentaire a été moins touchée par la diminution du volume d'établissements (-5,2%) que le reste de l'industrie (-10,5%) sur le territoire régional.

Le niveau de formation de la branche est plus faible avec 25,4% des actifs qui ont un diplôme de niveau VI contre 20,7% dans le reste de l'industrie mais tend néanmoins à s'accroître.

Bien que le secteur de l'industrie agroalimentaire soit impacté par des évolutions économiques (négociations commerciales difficiles avec la grande distribution, hausse des prix des matières premières, évolution du comportement des consommateurs...) et de concurrence internationale, c'est un secteur qui a mieux résisté à la crise économique par rapport au reste de l'industrie et qui poursuit son développement, notamment à l'export.

Sa principale difficulté est l'image des métiers (relayée notamment par les médias) que l'industrie agroalimentaire véhicule auprès des publics, notamment en raison d'une perception négative des conditions de travail (froid...) <sup>9</sup>. Le secteur rencontre ainsi des difficultés récurrentes de recrutement sur certains métiers qui peuvent s'expliquer par la présence des entreprises en proximité directe des matières premières, parfois excentrée des zones urbaines (faible mobilité de certains demandeurs d'emploi).

#### 4. Priorités et défis travaillés dans le COT

Il a été décidé d'élaborer ce contrat selon **deux axes de travail** avec :

- **une approche inter-industrie** pour identifier les enjeux, les objectifs et les actions communes et transversales des huit branches professionnelles de l'industrie signataires et communiquer sur leurs bonnes pratiques et développer les partenariats inter branches sur les trois priorités du contrat.
- **une approche spécifique** pour prendre en compte les spécificités de chaque branche professionnelle sur les trois priorités du contrat.

Les priorités et défis du COT sont précisés dans la partie inter-industrie. Toutefois, une convention d'application pourra être négociée avec les branches professionnelles et les représentants du secteur volontaires ultérieurement.

---

<sup>9</sup> Source : Consultation sectorielle de la commission emploi –formation des ARIAS du Grand Est – Avril 2017

*Secteur investi par un C.O.T. 2018-2020 (Industrie)*1. Périmètre et portrait du secteur **Présentation du secteur en Grand Est**

Le Grand Est se place au 2<sup>ème</sup> rang des régions de France de province (hors Ile de France) en termes d'effectifs salariés dans l'industrie de l'imprimerie (5 508 salariés en 2015).

Les anciennes régions Lorraine et Alsace rassemblent à proportion égale les trois quarts des effectifs salariés de l'imprimerie.

Près de 6 salariés sur 10 (57,8% des effectifs de la branche) travaillent dans l'imprimerie de labeur (impression en grande quantité hors impression de journaux). L'imprimerie de journaux représente également 24,9% des effectifs de l'imprimerie soit un poids plus conséquent qu'en France de province (hors Ile de France) (+17,2%).<sup>10</sup>

 **Périmètre retenu**

Le périmètre comprend les activités de la branche professionnelle de l'UNIIC retenues dans le COT des métiers de l'Industrie.

 **Les signataires et partenaires associés** du COT sont présentés dans la fiche inter-industrie.

2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional**a. Nombre d'établissements**

La majeure partie des établissements employeur de l'imprimerie en Grand Est se trouve dans l'imprimerie de labeur (262 entités soit 58,4%) et les activités de pré-presses (167 entités soit 37,2%).

**b. Les actifs en emploi**

-  L'industrie de l'imprimerie regroupe 3930 actifs occupant un emploi lié à l'imprimerie dans une entreprise de ce secteur en Grand Est en 2013.
-  Entre 2008 et 2013, la branche a vu son volume d'actifs occupés se réduire de -24,2% (-1300 individus).
-  Baisse des effectifs salariés au niveau régional plus soutenue que dans le reste de l'industrie (-18,3%) avec une réduction de -33,3% des effectifs salariés (2800 emplois) entre 2008 et 2015<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> Source : Cahier de l'industrie de l'imprimerie - OPEQ juillet 2017

<sup>11</sup> Source : Cahier de l'industrie de l'imprimerie - OPEQ juillet 2017

### 3. Enjeux du secteur

- ✚ Le volume d'établissements employeurs de l'imprimerie en Grand Est a diminué plus fortement (-115 établissements soit -20,4%) que dans l'ensemble de l'industrie entre 2008 et 2015.
- ✚ La pyramide des âges des actifs occupés met en exergue une surreprésentation des catégories les plus âgées par rapport au reste de l'économie.
- ✚ Les actifs occupés de l'imprimerie sont moins diplômés que la moyenne du secteur industriel même si la branche connaît une élévation du niveau de formation entre 2008 et 2013.

L'industrie de l'imprimerie fait partie des secteurs en pleine mutation impactés notamment par des évolutions économiques (concurrence, renouvellement du parc des machines...) et technologiques (outils numériques). Toutefois ces nouvelles technologies permettent de développer de nouveaux marchés en proposant de nouveaux services.

L'un des enjeux pour ce secteur sera de développer l'identification des besoins en compétences qui permettrait de développer son offre de formation initiale (apprentissage) et continue<sup>12</sup>.

### 4. Priorités et défis travaillés dans le COT

Il a été décidé d'élaborer ce contrat selon **deux axes de travail** avec :

- **une approche inter-industrie** pour identifier les enjeux, les objectifs et les actions communes et transversales des huit branches professionnelles de l'industrie signataires et communiquer sur leurs bonnes pratiques et développer les partenariats inter branches sur les trois priorités du contrat.
- **une approche spécifique** pour prendre en compte les spécificités de chaque branche professionnelle sur les trois priorités du contrat.

Les priorités et défis du COT sont précisés dans la partie inter-industrie. Toutefois, une convention d'application pourra être négociée avec les branches professionnelles et les représentants du secteur volontaires ultérieurement.

---

<sup>12</sup> Source : Consultations sectorielles des branches - Avril 2017

8d

## Industrie du Médicament à usage humain

Mise à jour : 06/10/2017

*Secteur investi par un C.O.T. 2018-2020 (Industrie)*

## 1. Périmètre et portrait du secteur

### Présentation du secteur en Grand Est<sup>13</sup>

L'industrie du médicament compte 6949 salariés se répartissant sur l'ensemble de la région avec une surreprésentation des effectifs en Alsace (60% des effectifs du secteur sont basés sur le territoire alsacien).

Les emplois en Grand-Est sont majoritairement rattachés à la production (fabrication, conditionnement, maintenance...) avec 50%, puis à la commercialisation-Diffusion (26%). Les emplois en R&D représentent quant à eux 11% des effectifs.

### Périmètre retenu

Le périmètre comprend les activités de la branche professionnelle du LEEM retenues dans le COT des métiers de l'Industrie.

 Les signataires et partenaires associés du COT sont présentés dans la fiche inter-industrie.

## 2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional

### Nombre d'établissements :

100 établissements employeurs sont implantés sur le territoire régional. Le volume d'établissements employeurs dans la branche a augmenté de 30% entre 2008 et 2015 (contre -10.5% pour le reste de l'Industrie).

## 3. Enjeux du secteur

Entre 2008 et 2015, les effectifs de l'industrie du médicament sont stables avec une légère augmentation de 1.3%, avec une meilleure résistance de l'emploi que dans le reste de l'industrie (-18,3%) et dans l'ensemble de l'économie (-6,1%) sur le Grand Est.

Surreprésentation des techniciens, des ingénieurs et des cadres techniques d'entreprise (72%) par rapport au reste de l'industrie.

Les moins de 30 ans représente seulement 12.5% des effectifs et les plus de 50 ans 25.1% des effectifs. L'âge médian est de 43 ans (contre 44 ans dans le reste de l'industrie).

---

<sup>13</sup> Source : Observatoire paritaire des métiers des entreprises du médicament



L'industrie du médicament est en mutation avec une évolution de son modèle économique en cours (moins de blockbusters<sup>14</sup>, plus d'innovation et de plus en plus de TPE / PME). C'est un secteur régulièrement impacté par l'instabilité des contraintes réglementaires, environnementales, fiscales... avec notamment une surtransposition des règles européennes.

Elle est très impactée par la fuite de ses compétences des salariés frontaliers et des jeunes diplômés (notamment au Luxembourg, en Allemagne et en Suisse en raison des salaires plus attractifs).

Ses atouts sont nombreux avec notamment le développement de l'industrie du futur et des biotechnologies (médicaments issus du vivant) qui sont des leviers d'innovation pour le secteur. Une usine –école en biotechnologies (EASE) vient d'ouvrir sur le territoire de Strasbourg pour compléter son offre de formation qui est déjà adaptée et de qualité sur le territoire régional<sup>15</sup>.

#### 4. Priorités et défis travaillés dans le COT

Il a été décidé d'élaborer ce contrat selon **deux axes de travail** avec :

- **une approche inter-industrie** pour identifier les enjeux, les objectifs et les actions communes et transversales des huit branches professionnelles de l'industrie signataires et communiquer sur leurs bonnes pratiques et développer les partenariats inter branches sur les trois priorités du contrat.
- **une approche spécifique** pour prendre en compte les spécificités de chaque branche professionnelle sur les trois priorités du contrat.

Les priorités et défis du COT sont précisés dans la partie inter-industrie. Toutefois, une convention d'application pourra être négociée avec les branches professionnelles et les représentants du secteur volontaires ultérieurement.

---

<sup>14</sup> Médicament qui procure des recettes très importantes à la société qui le commercialise

<sup>15</sup> Source : Consultation sectorielle de la branche professionnelle de l'industrie de la santé

**Secteur investi par un C.O.T. 2018-2020 (Industrie)****1. Périmètre et portrait du secteur** **Présentation du secteur en Grand Est**

Le Grand Est se place au 2<sup>ème</sup> rang des régions de France de province en termes d'effectifs salariés dans l'industrie de la métallurgie (146 200 salariés en 2015). La branche s'impose ainsi comme le premier employeur du secteur de l'industrie et son poids est supérieur de 3,5 points par rapport au niveau national hors Ile de France et outre-mer.

L'emploi salarié industriel est concentré sur le territoire alsacien (41,5%) suivie de la Lorraine (35% dont 20% en Moselle) et de la Champagne-Ardenne (23%).

Un salarié sur 10 travaille dans la construction de véhicules automobiles (14 800 salariés en 2015). La fabrication d'autres équipements automobiles recense également près de 10 000 salariés.

Le Grand Est se distingue enfin par une surreprésentation des effectifs salariés (6381) dans la fonderie de fonte qui représente 67,1% des effectifs nationaux, principalement basé dans les Ardennes, la Haute-Marne et la Meurthe-et-Moselle<sup>16</sup>.

 **Périmètre retenu**

Le périmètre comprend les activités de la branche professionnelle de l'UIMM Grand Est retenues dans le COT des métiers de l'Industrie.

 **Les signataires et partenaires associés** du COT sont présentés dans la fiche inter-industrie.

**2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional****a) Nombre d'établissements**

On recense 4344 établissements employeurs dans la métallurgie en 2015 sur le territoire régional (65,6% du secteur industriel).

La mécanique industrielle est l'activité la plus présente en région (533 unités ; 12,3% des employeurs de la branche).

<sup>16</sup> Source : Cahier de l'industrie de la métallurgie Juillet 2017 - OPEQ

 Répartition des établissements employeurs de l'industrie de la métallurgie par activité

|                                                                              | Grand Est   |         | France de province |         |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------|--------------------|---------|
|                                                                              | Nombre 2015 | Poids   | Nombre 2015        | Poids   |
| Tous secteurs confondus                                                      | 133 111     | -       | 1 372 827          | -       |
| Industrie                                                                    | 6 620       | -       | 65 364             | -       |
| Métallurgie, dont :                                                          | 4 344       | 100,0 % | 41 488             | 100,0 % |
| Mécanique industrielle                                                       | 533         | 12,3 %  | 4 754              | 11,5 %  |
| Fabrication de matériel médico-chirurgical et dentaire                       | 396         | 9,1 %   | 3 643              | 8,8 %   |
| Réparation de machines et équipements mécaniques                             | 381         | 8,8 %   | 3 638              | 8,8 %   |
| Installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie        | 253         | 5,8 %   | 2 232              | 5,4 %   |
| Fabrication de structures métalliques et de parties de structures            | 245         | 5,6 %   | 2 474              | 6,0 %   |
| Traitement et revêtement des métaux                                          | 148         | 3,4 %   | 1 377              | 3,3 %   |
| Installation de machines et équipements mécaniques                           | 138         | 3,2 %   | 1 462              | 3,5 %   |
| Découpage, emboutissage                                                      | 118         | 2,7 %   | 874                | 2,1 %   |
| Fabrication de portes et fenêtres en métal                                   | 99          | 2,3 %   | 1 007              | 2,4 %   |
| Concep. et assemblage sur site d'équip. de contrôle des processus indus.     | 96          | 2,2 %   | 846                | 2,0 %   |
| Fabrication d'autres articles métalliques                                    | 95          | 2,2 %   | 677                | 1,6 %   |
| Fabrication de carrosseries et remorques                                     | 84          | 1,9 %   | 907                | 2,2 %   |
| Réparation d'équipements électriques                                         | 83          | 1,9 %   | 691                | 1,7 %   |
| Réparation d'ouvrages en métaux                                              | 83          | 1,9 %   | 614                | 1,5 %   |
| Fabrication de matériel de levage et de manutention                          | 65          | 1,5 %   | 559                | 1,3 %   |
| Instal. d'équip. électriques, de matériels électroniques, optiques ou autres | 59          | 1,4 %   | 611                | 1,5 %   |
| Fabrication de machines agricoles et forestières                             | 58          | 1,3 %   | 501                | 1,2 %   |
| Fabrication d'autres équipements automobiles                                 | 55          | 1,3 %   | 444                | 1,1 %   |
| Fabrication d'autres outillages                                              | 53          | 1,2 %   | 438                | 1,1 %   |
| Fabrication d'équipements aéronautiques et frigorifiques industriels         | 50          | 1,2 %   | 624                | 1,5 %   |
| Fabrication d'autres machines spécialisées                                   | 48          | 1,1 %   | 343                | 0,8 %   |
| Fabrication de matériel de distribution et de commande électrique            | 47          | 1,1 %   | 424                | 1,0 %   |
| Fabrication d'instrumentation scientifique et technique                      | 46          | 1,1 %   | 491                | 1,2 %   |
| Forge, estampage, matriçage ; métallurgie des poudres                        | 44          | 1,0 %   | 251                | 0,6 %   |

Source : Acof, données au 31 décembre 2015 (champ : secteur privé).

Note : ne figurent que les activités comptant au moins 40 établissements en Grand Est.

## b. Les actifs en emploi

L'industrie de la métallurgie regroupe près de 122 600 actifs occupant un emploi lié à la métallurgie dans une entreprise de ce secteur en Grand Est en 2013. Entre 2008 et 2013, leur nombre a diminué de 15,2% en région.

### 3. Enjeux du secteur

- + La métallurgie a vu ses effectifs salariés en Grand Est diminuer de 19,1% (-34 400 salariés) entre 2008 et 2015.
- + Les actifs occupés de la branche sont le plus souvent des ouvriers qualifiés ou non qualifiés (68,3%). Leur nombre a diminué de 19% entre 2008 et 2013.
- + Près d'un actif occupé sur deux a entre 40 et 54 ans.
- + 43,1% des actifs occupés détiennent au mieux un diplôme de niveau V. On constate toutefois une élévation du niveau de formation dans la branche entre 2008 et 2013.

Bien que l'industrie de la métallurgie soit impactée notamment par des évolutions réglementaires, environnementales et technologiques..., elle propose de nombreux emplois et possède une offre de formation initiale et continue adaptée.

Sa principale difficulté : pourvoir les emplois proposés par les entreprises en raison notamment de son image suite à la multiplication des plans sociaux ces dernières années et une perception négative et le plus souvent erronée de ses conditions de travail. L'un des principaux enjeux sera donc de travailler sur la promotion des métiers auprès de tous les publics<sup>17</sup>.

Le secteur est également très impacté par la fuite des compétences en Ile de France et des travailleurs frontaliers et des jeunes diplômés notamment en Suisse et au Luxembourg en raison des conditions de salaire plus attractives.

### 4. Priorités et défis travaillés dans le COT

Il a été décidé d'élaborer ce contrat selon **deux axes de travail** avec :

- **une approche inter-industrie** pour identifier les enjeux, les objectifs et les actions communes et transversales des huit branches professionnelles de l'industrie signataires et communiquer sur leurs bonnes pratiques et développer les partenariats inter branches sur les trois priorités du contrat.
- **une approche spécifique** pour prendre en compte les spécificités de chaque branche professionnelle sur les trois priorités du contrat.

Les priorités et défis du COT sont précisés dans la partie inter-industrie. Toutefois, une convention d'application pourra être négociée avec les branches professionnelles et les représentants du secteur volontaires ultérieurement.

---

<sup>17</sup> Source : Consultation sectorielle avec la branche de la métallurgie –Avril 2017

*Secteur investi par un C.O.T. 2018-2020 (Industrie)***1. Périmètre et portrait du secteur** **Présentation du secteur en Grand Est**

- Le Grand Est se place au 4<sup>ème</sup> rang des régions de France de province en termes d'effectifs salariés pour l'Inter secteur Papier – Carton et la 1<sup>ère</sup> région pour le secteur de la production papetière (9300 salariés en 2015<sup>18</sup>).
- La moitié des effectifs salariés sont localisés dans le Haut-Rhin et les Vosges.
- Près de 3 salariés sur 10 (29 % des effectifs de la branche) travaillent dans la fabrication de papier et de carton, devant la fabrication d'articles en papier à usage sanitaire ou domestique (24,8%) et la fabrication de carton ondulé (18,1%).
- La fabrication d'articles en papier à usage sanitaire ou domestique représente 43% des effectifs nationaux<sup>19</sup>.

 **Périmètre retenu**

Le périmètre comprend les activités de la branche professionnelle de l'UNIDIS retenues dans le COT des métiers de l'Industrie.

 **Les signataires et partenaires associés** du COT sont présentés dans la fiche inter-industrie.

**2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional****a) Nombre d'établissements**

Le territoire régional compte 134 établissements employeurs de l'Inter secteur Papier – Carton en 2015.

Le nombre d'établissements recensés en Grand Est a baissé de 18 unités entre 2008 et 2015 (-11,8% contre -10,5% pour le reste du secteur industriel régional).

**b) Les actifs en emploi**

On compte, en 2013, 5578 actifs occupant un emploi lié à l'inter secteur Papier -Carton dans une entreprise de ce secteur en Grand Est en 2013.

Parmi eux, 45% sont des ouvriers qualifiés et près de 37% des ouvriers non qualifiés.

---

<sup>18</sup> Source : UNIDIS

<sup>19</sup> Source : Cahier de l'industrie du papier-carton 2017 – OPEQ

### 3. Enjeux du secteur

- ✚ Les effectifs salariés sont en baisse constante depuis 2008 (perte de 2000 salariés ; -16,8%). Parmi eux, l'activité de fabrication de papier et de carton est la plus impactée (-27,9%).
- ✚ Les ouvriers représentent 81,8% des actifs occupés de la branche (+13,7 points par rapport au à l'ensemble du secteur industriel régional).
- ✚ Près d'un actif sur deux est âgé de 40 à 54 ans.
- ✚ 38% des diplômés ont un diplôme de niveau V et la part des jeunes travailleurs diplômés de niveau IV et plus apparaît plus importante que dans l'ensemble du secteur industriel (+9 points).

L'industrie du papier-carton est en pleine mutation et est notamment impactée par l'évolution du prix des matières premières et des pratiques de consommation ainsi que par les évolutions technologiques.

L'un des enjeux sera de consolider les besoins en compétences pour construire une offre de formation structurelle sur le long terme et anticiper les départs à la retraite<sup>20</sup>.

### 4. Priorités et défis travaillés dans le COT

Il a été décidé d'élaborer ce contrat selon **deux axes de travail** avec :

- **une approche inter-industrie** pour identifier les enjeux, les objectifs et les actions communes et transversales des huit branches professionnelles de l'industrie signataires et communiquer sur leurs bonnes pratiques et développer les partenariats inter branches sur les trois priorités du contrat.
- **une approche spécifique** pour prendre en compte les spécificités de chaque branche professionnelle sur les trois priorités du contrat.

Les priorités et défis du COT sont précisés dans la partie inter-industrie. Toutefois, une convention d'application pourra être négociée avec les branches professionnelles et les représentants du secteur volontaires ultérieurement.

---

<sup>20</sup> Source : consultation sectorielle avec la branche du papier – carton – Avril 2017

8g

## Industrie de la Plasturgie &amp; des Composites

Mise à jour : 06/10/2017

*Secteur investi par un C.O.T. 2018-2020 (Industrie)*1. Périmètre et portrait du secteur **Présentation du secteur en Grand Est**

La Plasturgie & les Composites du Grand Est sont la 3<sup>ème</sup> région de France en terme de nombre d'entreprises et la 4<sup>ème</sup> en terme d'effectif salarié.

Ainsi, la Plasturgie & les Composites est le 3<sup>ème</sup> secteur le plus représenté dans l'industrie (derrière la métallurgie et l'agroalimentaire) avec 16 763 salariés qui sont répartis de manière équilibrée sur le territoire au niveau régional (36,2% en Lorraine (dont plus de 80% en Moselle et les Vosges), 33,9% en Alsace et 29,9% en Champagne-Ardenne).

Les effectifs se trouvent majoritairement sur trois secteurs d'activités : la fabrication de pièces techniques, spécificité de la région Grand Est, avec 27% des effectifs, suivie de la fabrication d'éléments en matières plastiques pour la construction (27%). La fabrication de plaques, feuilles, tubes et profilés arrive en 3<sup>ème</sup> position avec 23% des effectifs.

47 salariés en moyenne travaillent dans une entreprise du Grand Est (contre 35 au niveau national).

 **Périmètre retenu**

Le périmètre comprend les activités de la branche professionnelle d'Allisé Plasturgie Grand Est retenues dans le COT des métiers de l'Industrie.

 **Les signataires et partenaires associés** du COT sont présentés dans la fiche inter-industrie.

2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional**a. Nombre d'établissements**

On recense 332 établissements employeurs dans la Plasturgie & les Composites en 2015 sur le territoire régional.

La fabrication de pièces techniques en matières plastiques (89 unités soit 26,8%) et la fabrication d'éléments en matières plastiques pour la construction (76 unités soit 22,9%) et l'emballage sont les activités les plus présentes en région.

**b. Les actifs en emploi**

On compte 12 765 actifs occupant un emploi lié à la Plasturgie & les Composites dans une entreprise de ce secteur en Grand Est en 2013 sur le territoire régional dont sept actifs occupés sur dix sont ouvriers (8900 emplois soit 69,8%).

Le nombre d'actifs occupés de la Plasturgie & les Composites a diminué de 15,1% entre 2008 et 2013.

 Répartition des établissements employeurs de l'industrie de la plasturgie par activité

|                                                                            | Grand Est   |         | France de province |         |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------|---------|--------------------|---------|
|                                                                            | Nombre 2015 | %       | Nombre 2015        | %       |
| Tous secteurs confondus                                                    | 133 111     | -       | 1 372 827          | -       |
| Industrie                                                                  | 6 620       | -       | 65 364             | -       |
| Plasturgie, dont :                                                         | 332         | 100,0 % | 3 470              | 100,0 % |
| Fabrication de pièces techniques à base de matières plastiques             | 89          | 26,8 %  | 1 024              | 29,5 %  |
| Fabrication d'éléments en matières plastiques pour la construction         | 76          | 22,9 %  | 663                | 19,1 %  |
| Fabrication d'emballages en matières plastiques                            | 45          | 13,6 %  | 566                | 16,3 %  |
| Fabrication d'autres articles en caoutchouc                                | 43          | 13,0 %  | 336                | 9,7 %   |
| Fabrication de plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques | 39          | 11,7 %  | 317                | 9,1 %   |
| Fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques    | 35          | 10,5 %  | 515                | 14,8 %  |
| Fabrication et rechapage de pneumatiques                                   | 5           | 1,5 %   | 49                 | 1,4 %   |

Source : Acoess, données au 31 décembre 2015 (champ : secteur privé).

### 3. Enjeux du secteur

- ✚ Baisse des effectifs salariés de -20,9% entre 2008 et 2015 (- 4400 postes).
- ✚ Baisse de près de 20% du volume d'établissements employeurs entre 2008 et 2015 (-82 unités).
- ✚ Plus d'un actif occupés sur trois a entre 40 et 49 ans (35,9%).
- ✚ La proportion de non diplômés est plus élevée dans la branche (24,3% des actifs occupés, principalement pour des activités encore peu automatisées comme la fabrication de fenêtres) que dans le reste de l'industrie (20,7%) et 39,5% ont un diplôme de niveau V.

L'industrie de la plasturgie est une industrie innovante qui travaille en sous-traitance pour de nombreux donneurs d'ordre issus de différents secteurs d'activité (aéronautique, santé, automobile...).

Le coût à la hausse des matières premières impactent fortement cette branche (baisse de la marge des entreprises).

Le secteur est également très impacté par la fuite des compétences des salariés frontaliers et des jeunes diplômés notamment en Suisse et au Luxembourg en raison des conditions de salaire plus attractives.

Les évolutions technologiques (développement des outils numériques avec la plastronique, impression additive...<sup>21</sup>) est une opportunité de développement économique des entreprises et des compétences des salariés.

L'industrie de la plasturgie rencontre des pénuries de compétences qui trouvent des réponses à travers la construction de formations sur-mesure.

### 4. Priorités et défis travaillés dans le COT

Il a été décidé d'élaborer ce contrat selon **deux axes de travail** avec :

- **une approche inter-industrie** pour identifier les enjeux, les objectifs et les actions communes et transversales des huit branches professionnelles de l'industrie signataires et communiquer sur leurs bonnes pratiques et développer les partenariats inter branches sur les trois priorités du contrat.
- **une approche spécifique** pour prendre en compte les spécificités de chaque branche professionnelle sur les trois priorités du contrat.

<sup>21</sup> Source : Consultation sectorielle de la branche de la plasturgie – Avril 2017



Les priorités et défis du COT sont précisés dans la partie inter-industrie. Toutefois, une convention d'application pourra être négociée avec les branches professionnelles et les représentants du secteur volontaires ultérieurement.

8h

## Industrie du Textile

Mise à jour : 06/10/2017

*Secteur investi par un C.O.T. 2018-2020 (Industrie)***1. Périmètre et portrait du secteur** **Présentation du secteur en Grand Est**

Le Grand Est se place au 3<sup>ème</sup> rang des régions de France de province (13,6% des effectifs de la branche) en termes d'effectifs salariés (11 523 emplois).

Les salariés du textile sont localisés principalement en Champagne – Ardenne (39,8%) et en Lorraine (36,3%) et plus précisément dans l'Aube (2500 salariés dont plus de 70% à Troyes soit 21,5%) et les Vosges (2600 salariés soit 22,4%).

Plus de la moitié des salariés travaillent dans la fabrication de textile hors habillement (6400 salariés ; 55,3% des effectifs de la branche), devant la fabrication d'autres textiles techniques et industriels (9,7% de la branche) et la fabrication de vêtements de dessous (9,1%).

L'industrie du cuir et de la chaussure représente 13,1% de l'industrie textile (1500 salariés)<sup>22</sup>.

 **Périmètre retenu**

Le périmètre comprend les activités de la branche professionnelle de l'UIT Grand Est retenues dans le COT des métiers de l'Industrie.

 **Les signataires et partenaires associés** du COT sont présentés dans la fiche inter-industrie.

**2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional****a. Nombre d'établissements**

On recense 338 établissements employeurs dans l'industrie textile fin 2015.

Le volume d'établissements employeurs de l'industrie textile régionale a diminué de 27% entre 2008 et 2015 (- 125 établissements).

**b. Les actifs en emploi**

On compte près de 7400 actifs occupant un emploi lié à l'industrie textile dans une entreprise de ce secteur en Grand Est en 2013.

Entre 2008 et 2013, le nombre d'actifs occupés du textile a diminué de 27,7% en Grand Est et seuls les artisans ont vu leur volume progresser (+13,7%).

<sup>22</sup> Source : Cahier Industrie du textile – OPEQ 2017

### 3. Enjeux du secteur

Le textile est l'un des secteurs de l'industrie les plus touchés par la crise économique avec une baisse de ses effectifs salariés sur le Grand Est de 26,8% entre 2008 et 2015 (- 4200 salariés) alors que le reste de l'industrie perdait 18,3% de ses effectifs.

Les actifs occupés sont plus âgés dans le textile avec les personnes de 50 ans et plus qui représentent 40,7% des effectifs (contre 28,8% dans le reste de l'industrie).

Trois actifs sur quatre sont des ouvriers (75,2%) dont un peu plus de la moitié sont non qualifiés. 37,7 % des actifs sont non diplômés et 37% possèdent un niveau V.

L'industrie textile a été fortement impactée par un nombre important de délocalisations d'entreprises dans des pays à faible coûts de main d'œuvre (Chine...) qui a entraîné une disparition progressive de son offre de formation initiale<sup>23</sup>.

Pour se démarquer de ses concurrents internationaux, la branche est en mutation et crée des produits à fortes valeur ajoutée avec une R&D importante (textiles intelligents avec de nombreux débouchés dans plusieurs secteurs d'activité comme la santé, le sport, la sécurité...).

Le principal enjeu sera d'identifier précisément les besoins en compétences, de promouvoir les métiers de la branche et développer une offre de formation initiale et continue de proximité.

### 4. Priorités et défis travaillés dans le COT

Il a été décidé d'élaborer ce contrat selon **deux axes de travail** avec :

- **une approche inter-industrie** pour identifier les enjeux, les objectifs et les actions communes et transversales des huit branches professionnelles de l'industrie signataires et communiquer sur leurs bonnes pratiques et développer les partenariats inter branches sur les trois priorités du contrat.
- **une approche spécifique** pour prendre en compte les spécificités de chaque branche professionnelle sur les trois priorités du contrat.

Les priorités et défis du COT sont précisés dans la partie inter-industrie. Toutefois, une convention d'application pourra être négociée avec les branches professionnelles et les représentants du secteur volontaires ultérieurement.

---

<sup>23</sup> Source : Consultation sectorielle de la branche du textile – Avril 2017

Mise à jour : 25/09/2017

*Secteur investi par un C.O.T. 2018-2020***1. Périmètre et portrait du secteur****✚ Présentation du secteur en Grand Est**

Le secteur du numérique est peu développé dans le Grand Est et se place au 10<sup>ème</sup> rang des régions françaises sur 13 pour l'évolution des emplois numériques entre 2008 et 2013.

L'ensemble de l'économie se numérise et le développement des usages du numérique créent une nouvelle dynamique économique et de nouveaux services pour les particuliers et les entreprises.

**✚ Périmètre retenu**

Le Contrat d'Objectifs des métiers des Logiciels et des Services Numériques se concentrera sur les entreprises et leurs métiers qui développent le numérique (métiers de l'informatique). C'est un secteur considéré comme stratégique pour le développement de la compétitivité d'une économie.

La numérisation de l'économie et ses impacts notamment sur les ressources humaines dans chaque secteur d'activité sera traitée au sein de chaque Contrat d'Objectifs Territorial (ex : l'usine du futur sera traitée dans le cadre du COT Industrie).

Le périmètre comprend 5 grandes activités :

- Programmation, édition, services
- Télécommunications
- Fabrication industrielle
- Commerce
- Réparation

**✚ Signataires du COT**

- o Région Grand Est ;
- o Services déconcentrés de l'Etat : Préfecture de région, DIRECCTE, Rectorat ;
- o Onisep Grand Est ;
- o Représentants du secteur :
  - Syntec numérique,
  - la Commission Paritaire Régionale Emploi – Formation de la branche Informatique, Ingénierie, Etudes et Conseils représentée par son Président
  - l'OPCA de la branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et Conseils et des métiers de l'Événement (le FAFIEC).

**✚ et partenaires associés**

- o Pôle emploi Grand Est ;
- o Agefiph Grand Est ;
- o CCI Grand Est

**2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional****a. Nombre d'établissements**

|                                  | Établissements 2015 |             | Évolution<br>2008-2015 |        |
|----------------------------------|---------------------|-------------|------------------------|--------|
|                                  | Nombre              | %           |                        |        |
| Fabrication industrielle         | 81                  | 3%          | ↓                      | -22,1% |
| Commerce                         | 628                 | 27%         | →                      | -5,3%  |
| Programmation, édition, services | 1 270               | 54%         | ↑                      | 16,4%  |
| Telecommunication                | 234                 | 10%         | ↓                      | -20,7% |
| Réparation                       | 150                 | 6%          | →                      | -13,8% |
| <b>Total secteur numérique</b>   | <b>2 363</b>        | <b>100%</b> | →                      | 1,5%   |

Source : Acoess-Urssaf au 31/12 de l'année

### b. Les actifs en emploi

- **34 000 actifs en emploi** (salariés et non-salariés) en 2013.
- **28 000 salariés** en 2016 dans le Grand Est, soit 2,1 % des emplois du secteur marchand de la région.
- **Baisse de 4,7 % des effectifs salariés** du numérique en région Grand Est entre 2008 et 2015 (soit 1400 salariés de moins qu'au 31/12/2008).
- **Dans le même temps** : augmentation de 18,3% dans les activités liées à la programmation et à l'édition, soit près de 2000 salariés supplémentaires<sup>24</sup>.

### 3. Enjeux du secteur

Entre 2008 et 2013 : progression de l'économie numérique du Grand Est inférieure à la moyenne de province + 0,9% contre + 1,1%.

Toutefois, numérique = meilleure dynamique que les autres secteurs de la région qui ont perdu des emplois (rythme de croissance de 0,5%).

50 % des emplois du secteur = dans les grandes agglomérations régionales (Strasbourg, Mulhouse, Metz et Nancy). Parmi elles, Strasbourg concentre 25 % des emplois du Grand Est.

Recours quasi systématique à des professionnels très qualifiés possédant des niveaux de formation supérieur (niveaux de formation III à I).

#### Points forts :

- Secteur en développement avec des nouvelles technologies,
- Présent dans tous les secteurs d'activités (cloud, sécurité, big data, internet des objets connectés),
- Gisement de croissance avec externalisations des services informatiques par les entreprises des autres secteurs<sup>25</sup>.

#### Point faible :

- Niveau de salaire moins élevé à compétences égales (salaire horaire médian net de 18,7€ pour les cadres de l'informatique) par rapport aux autres secteurs d'activités (salaire médian de 20,4€) qui peut entraîner une diminution de l'attractivité du secteur et une fuite des compétences vers les régions transfrontalières (Luxembourg, Suisse...) en raison des salaires plus attractifs.

### 4. Priorités et défis travaillés dans le COT

#### Priorité 1 - Observer pour décider : diagnostics et prospective

*Défi 1* : Mettre en place une observation régionale partagée et poursuivre l'identification et l'analyse des besoins en compétences actuels et futurs du secteur

*Défi 2* : Mettre en place un diagnostic spécifique d'analyse des compétences des demandeurs d'emploi

#### Priorité 2 - La promotion des métiers dans le secteur du numérique

*Défi 3* : Contribuer à l'attractivité du secteur pour attirer plus de talents dans les formations du numérique en diffusant une information réaliste et accessible des métiers auprès de tous les publics

*Défi 4* : Mobiliser les employeurs du numérique sur la promotion des métiers

*Défi 5* : Sensibiliser, informer et former les professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi sur la réalité des métiers du numérique

#### Priorité 3 - La formation professionnelle : un levier de compétitivité économique régionale et territoriale

*Défi 6* : Répondre aux besoins en compétences des entreprises par une offre de formation professionnelle initiale et continue adaptée

*Défi 7* : Mettre en place des formations innovantes pour répondre aux évolutions de l'offre de formation

---

<sup>24</sup> Source : Etude INSEE Analyses Grand Est Mars 2017

<sup>25</sup> Source : Consultation sectorielle avec la branche professionnelle du numérique –Avril 2017

## CPRDFOP – Volet sectoriel

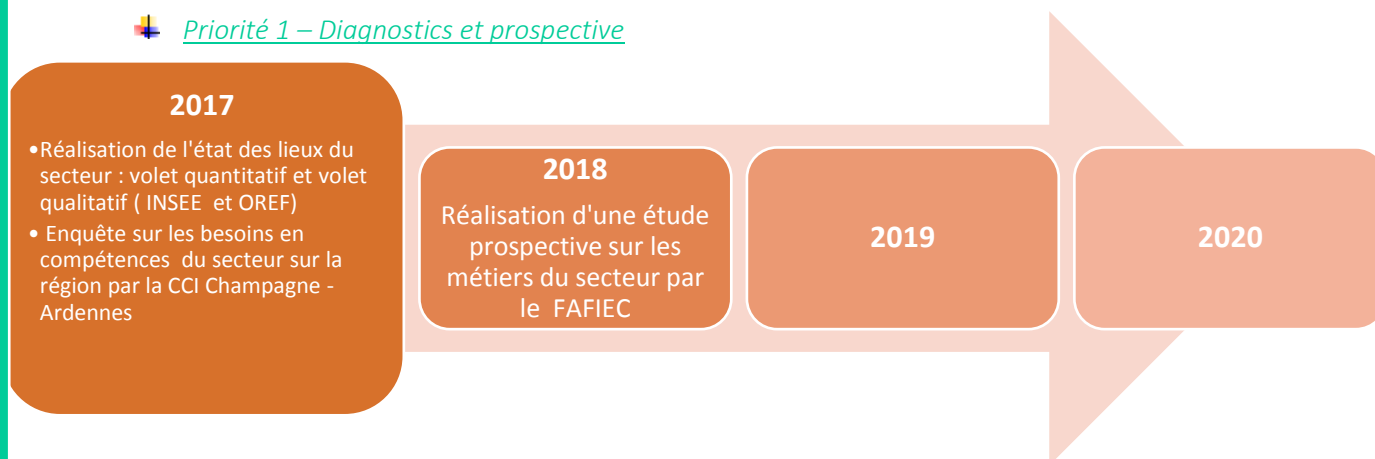
*Défi 8* : Poursuivre l'amélioration de la qualité des formations professionnelles initiales et continues

*Défi 9* : Renforcer les compétences des actifs face aux évolutions du secteur et poursuivre la formation des créateurs d'entreprise du numérique

*Défi 10* : Faciliter la gestion des Ressources Humaines au sein des Startup / TPE / PME

### Réalisations et projets par priorité

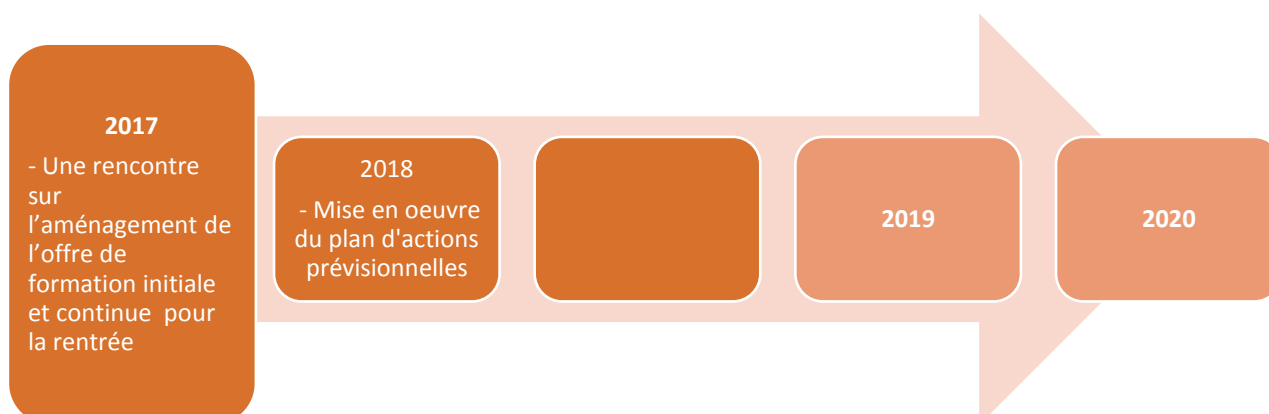
#### Priorité 1 – Diagnostics et prospective



#### Priorité 2 – Promotion des métiers



#### Priorité 3 – Offre de formation



## 10 Maintenance-Services aux véhicules (particuliers et professionnels) et Métiers de la mobilité

Mise à jour : 29/08/2017

*Secteur investi à partir de 2018*

### 1. Périmètre et portrait du secteur

#### ✚ Présentation du secteur en Grand Est

- Après une période très difficile entre 2008 et 2015, l'activité des entreprises qui relèvent des services et de la maintenance automobile semble repartir à la hausse ; cela se matérialise également par une augmentation des entrées en apprentissage ces deux dernières années.
- Les difficultés financières que rencontrent les agriculteurs se répercutent sur le secteur des agroéquipements -> diminution depuis plusieurs années des achats de matériels de la part des agriculteurs, aussi bien sur le marché du neuf que sur celui de l'occasion ; tendance des agriculteurs à entretenir le matériel existant plutôt que d'en racheter.  
Perspectives positives pour l'emploi cependant, notamment du fait d'évolutions technologiques fréquentes et de besoins de compétences techniques de plus en plus pointues.

*Sources : branches professionnelles lors de la consultation sectorielle d'avril 2017*

#### ✚ Périmètre pressenti pour le futur Contrat d'Objectifs Territorial (COT)

- Distribution, maintenance-après-vente des véhicules et des matériels :
  - A destination des particuliers : automobiles, cycles et motocycles,
  - A destination des professionnels : véhicules industriels (camions) ; matériel agricole, des travaux publics, de la manutention et des parcs et jardins
- Métiers de la mobilité : auto-école,

Lien à créer avec les travaux menés autour du secteur du commerce

### 2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional

#### a. Nombre d'établissements

565 entreprises dans les spécialités agricoles, TP, manutention et parcs-jardins

10 623 entreprises dans les spécialités services automobiles-véhicules industriels-deux roues et mobilité

#### b. Les actifs en emploi

6 100 salariés dans les spécialités agricoles, TP, manutention et parcs-jardins, dont 3 650 liés aux métiers de l'atelier

45 500 actifs occupés dans les spécialités services automobiles-véhicules industriels-deux roues et mobilité dont 33 162 salariés

dont 13 849 salariés dans les activités « commerce d'automobiles »

et 8 087 salariés dans les activités « réparation d'automobiles »

### 3. Enjeux du secteur

## CPRDFOP – Volet sectoriel

- ✚ Secteur professionnel marqué par l'évolution technologique, évolution très rapide des matériels (électronique, équipements connectés, systèmes de radioguidage, matériels hybrides, robotique, etc.) -> répercussion sur les compétences et le niveau de diplôme à atteindre

### Maintenance et services des engins agricoles, de travaux publics, de manutention et de parcs et jardins :

- ✚ Besoins en emplois : au moins 200 besoins en emplois chaque année en Grand Est à pourvoir dans 35 % des entreprises du secteur ; nombreuses offres d'emploi sans réponse
- ✚ Nombre de jeunes formés en Bac pro et BTS jugé insuffisant pour couvrir tous ces besoins.
- ✚ Besoins marqués sur les métiers de mécanicien et mécanicien spécialisé (besoin d'ores et déjà identifié de 50 mécaniciens d'engins par an pour le Grand Est) ; besoins également mais dans des proportions moindres sur les métiers de commercial et magasinier,
- ✚ Appui sur un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) afin de trouver des réponses aux besoins en personnel, notamment dans la maintenance des engins de travaux publics,
- ✚ L'ensemble des métiers et des spécialités n'est pas forcément connu par les publics en recherche d'orientation ou d'emploi,
- ✚ Nécessité de plus en plus marquée de posséder, à la fois des compétences techniques mais également des connaissances générales (lecture, écriture, mathématiques) afin d'être en mesure d'intervenir sur des équipements de plus en plus complexes (ex : tracteurs, pulvérisateurs)
- ✚ Besoins de compétences et de qualifications du niveau 5 au niveau 1,
- ✚ Appui à la fois sur les diplômes de l'Education Nationale, sur les certificats de branches (CQP), et sur les Titres professionnels du Ministère de l'Emploi
- ✚ Activités majoritairement masculines : 80 % d'hommes dans les spécialités agricoles, travaux publics et manutention ; féminisation en cours malgré tout sur certains métiers, notamment les services commerciaux
- ✚ Grosse proportion de contrats CDI,

### Maintenance et services automobiles et motocycles ; métiers de la mobilité

- ✚ Recherche d'axes d'innovations technologiques ;
- ✚ Appui fort sur la formation en apprentissage ;
- ✚ Recours également à la formation continue pour faire monter les professionnels en compétences et promotion des CQP en ce sens ;
- ✚ Fort besoin de moniteurs d'auto-école : 150 à 200 par an sur le Grand Est -> l'ANFA souhaite que la Région accompagne la formation des futurs professionnels (validation Titre professionnel)

**Points forts :** secteur professionnel qui offre de nombreuses perspectives d'emploi et de carrières, notamment du fait d'évolutions techniques et technologiques quasi-permanentes et de compétences pointues à posséder ; offre et appareil de formation déjà existants et structurés. Il s'agit désormais de le valoriser davantage pour former plus d'apprenants et leur apporter les compétences nouvelles attendues par les entreprises.

**Principale difficulté :** l'économie de ce secteur demeure fragile après une crise de près d'une décennie. L'impact se fait sentir sur la formation, notamment sur les signatures de contrats d'apprentissage.

*Sources : branches professionnelles lors de la consultation sectorielle d'avril 2017*



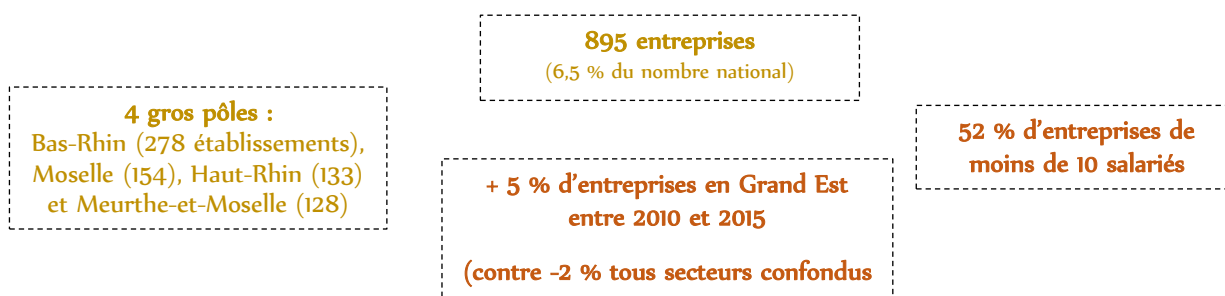
Mise à jour : 29/08/2017

**Secteur investi à partir début 2018****1. Périmètre et portrait du secteur****✚ Présentation du secteur en Grand Est**

- Interventions dans des environnements diversifiés : espaces professionnels (locaux administratifs, espaces commerciaux, espaces médicaux, espaces industriels, etc.) et espaces collectifs (parties communes d'immeubles, milieu scolaire, etc.),
- Près de 40 000 emplois dans le Grand Est avec encore du potentiel.

**✚ Périmètre pressenti pour le futur Contrat d'Objectifs Territorial (COT)**

Activités de nettoyage des bâtiments collectifs et des bâtiments professionnels. Ne seront pas concernées les activités à destination des particuliers ni ce qui relève des activités extérieures (nettoyage des voies publiques, gestion des déchets, etc.).

**2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional****a. Nombre d'établissements**

Sources : le Monde de la propreté, OREF Grand Est

**b. Les actifs en emploi**

Sources : le Monde de la propreté, OREF Grand Est

## CPRDFOP – Volet sectoriel

### 3. Enjeux du secteur

- ✚ Potentiel d'emplois au niveau national (20 000 besoins en recrutement) et en Grand Est pour répondre aux besoins des 900 entreprises du secteur, notamment lié à l'externalisation quasiment systématique des activités de nettoyage.
- ✚ Nombreuses perspectives de carrière et d'évolution,
- ✚ Secteur d'insertion et d'intégration durable
  
- ✚ Nombreux contrats de travail à temps partiel (70 %),
- ✚ Secteur qui vit surtout autour de grands groupes (ex : Ohnet),
- ✚ Fuite des professionnels vers d'autres secteurs professionnels (services à la personne, hygiène, etc.),
  
- ✚ Difficultés à attirer les jeunes vers les formations du secteur et les emplois,
- ✚ Offre de formation initiale réduite : seuls 2 lycées du Grand Est maintiennent des effectifs importants dans ce secteur (Siegfried Haguenau et Europe Reims),
  
- ✚ Appui sur les publics adultes pour répondre aux besoins des professionnels,
- ✚ De nombreux besoins en emploi peuvent être couverts en s'appuyant sur les clauses sociales des marchés publics,
- ✚ Recours quasi-exclusif aux CQP,
- ✚ Besoins complémentaires identifiés par les représentants de la profession : faire travailler aux demandeurs d'emploi les savoirs de base et les savoir-être en vue d'une insertion en emploi ; une montée en compétences et une qualification pourront ensuite être proposées en formation continue avec validation de l'un des 8 CQP.
  
- ✚ Nécessité de développer l'appétence des entreprises pour la formation,
- ✚ Souhait de la profession de faire évoluer l'image du secteur

#### Points forts :

- Branche professionnelle bien structurée autour de quelques acteurs bien identifiés et à l'activité complémentaire,
- Secteur professionnels accessible à tous les publics, y-compris les personnes sans qualification ou possédant un faible niveau de qualification,

#### Principales difficultés :

- Secteur peu attractif, image négative due aux activités elles-mêmes (nettoyage de locaux notamment) et aux conditions de travail (prise de poste tôt le matin et en fin de journée, conditions salariales vues comme peu avantageuses, etc.),
- Offre de formation initiale devenue très réduite du fait de difficultés récurrentes des établissements à remplir les groupes

*Sources : le Monde de la propreté, OREF Grand Est*

### Secteur investi par un C.O.T. 2018-2022

#### **Note méthodologique :**

Véritable déclinaison opérationnelle du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l’Orientation Professionnelles (CPRDFOP – volet sectoriel) Grand Est, le COT constitue la feuille de route permettant de piloter l’offre de formation en région. A ce titre, et dans une logique de cohérence, les priorités sont abordées de manière identique : prévoir et anticiper, conseiller et informer, former et insérer. A la différence des autres contractualisations, celle consacrée aux métiers du sanitaire et social s’appuie sur la stratégie pilotée par la Région depuis le transfert de compétences de 2004, à travers le **schéma régional des formations sanitaires et sociales**.

### 1. Schéma régional des Formations Sanitaires et Sociales

Compétente dans l’élaboration de la stratégie pluriannuelle en matière de formation professionnelle pour le secteur sanitaire et social, la Région Grand Est a fait le choix d’une co-construction avec l’ensemble des partenaires concernés en menant cette démarche dans le cadre du CPRDFOP.

Ainsi, **le schéma régional des formations sanitaires et sociales Grand Est présente les orientations politiques pluriannuelles partagées par les signataires du CPRDFOP et, en parallèle, le COT traite du plan d’actions pluriannuel (versant opérationnel).**

#### **Méthodologie d’élaboration du Schéma**

Le schéma a été élaboré en plusieurs étapes depuis début 2016 :

- Avril 2016 : identification et définition du périmètre par l’OREF et présentation de données régionales Grand Est, proposition de méthodologie ;
- Juillet 2016 : prise de contact et explication de la démarche par la Région aux partenaires ;
- Septembre 2016 : rédaction du schéma méthodologique régional des formations sanitaires et sociales dans le cadre du CPRDFOP méthodologique, adopté au bureau du CREFOP en octobre puis en décembre par la Commission Permanente du Conseil régional ;
- Novembre 2016 : installation de la première réunion du comité de pilotage du COT dédié au lancement des travaux : le périmètre ainsi que la méthodologie sont validés par les signataires et les partenaires ;
- Janvier à mai 2017 : consultations des branches professionnelles lors de rencontres appelées « consultations sectorielle », consultations des apprenants dont la formation est financées par la Région par une enquête sur leur ressenti « avant, pendant et après leur formation » et contribution volontaire des instituts de formation agréés par la Région ;
- Mars à juin 2017 : groupe de travail réunissant des représentants des partenaires et spécifique à chaque priorité (Diagnostic et prospective, promotion des métiers, offre de formation).

#### **Méthodologie de pilotage et de suivi du Schéma**

Dans une optique de cohérence, le schéma sera suivi par le **comité de pilotage** du contrat d’objectifs des métiers du sanitaire et du social est mis en place. Présidée par le Président du Conseil régional ou son représentant.

Le comité de pilotage se réunira au moins une fois par an et a pour missions de :

- Dresser le bilan des actions réalisées dans l’année
- Identifier des axes d’amélioration
- Capitaliser les bonnes pratiques
- Relever les besoins des professions concernées au regard des différentes programmations de formation
- Définir le plan d’actions prioritaire pour l’année suivante.
- Assurer le suivi et l’évaluation des actions mises en œuvre :

## CPRDFOP – Volet sectoriel

Parallèlement au comité de pilotage, **des groupes de travail** par priorité mis en place à l'occasion de l'élaboration du Schéma auront vocation à perdurer. Ils auront pour fonction de suivre la mise en œuvre du contrat et de garantir son animation, de préparer les réunions du comité de pilotage, de rendre compte de leur activité et de prendre en compte ses orientations. Il se réuniront a minima deux fois par an et plus si nécessaire.

### Priorités du Schéma

Le schéma des formations sanitaires et sociales étant partie intégrante du CPRDFOP, les priorités sont abordées de manière analogue.

- **Observer pour décider : diagnostic et prospective :**
  - ✓ Mettre en place un dispositif d'observation emploi-formation des professions sanitaires et sociales commun et partagé par l'ensemble des partenaires afin de disposer d'éléments d'analyse et d'aide à la décision à court, moyen et long termes.
  - ✓ Apporter des éléments qualitatifs en particuliers sur les métiers en émergence dans ce secteur.
- **Promouvoir les métiers, les carrières et les formations :**
  - ✓ Communiquer sur les événements et partager les outils de promotion, en vue d'une diffusion large à l'ensemble des partenaires.
  - ✓ Innover dans les outils de présentation des métiers pour tenir compte de la réalité des situations professionnelles.
  - ✓ Donner une information JUSTE au public en s'efforçant de présenter chaque métier dans les environnements professionnels où il s'exerce (en structure mais également à domicile).
  - ✓ Adapter chaque initiative aux réalités territoriales, sectorielles et aux publics visés, par exemple en intensifiant les pratiques d'échanges entre étudiants (témoignages).
  - ✓ Veiller à une mise à jour régulière du niveau de connaissances des acteurs de l'orientation compte tenu des spécificités du secteur.
- **Développer la formation professionnelle :**
  - ✓ Optimiser l'offre de formation pour répondre aux besoins des territoires et aux enjeux du secteur. Le schéma régional des formations sanitaires et social ne comprend pas une programmation à 5 ans de la carte des formations fixant les quotas et capacités de formation à long terme. Pour une meilleure réactivité permise par les réunions annuelles du comité de pilotage partenarial, la carte des formations sera définie de manière annuelle.
  - ✓ Sécuriser les parcours et promouvoir la formation professionnelle tout au long de la vie
  - ✓ Accompagner les évolutions des formations
  - ✓ Soutenir une offre de formation de qualité

## 2. Périmètre

### Périmètre du Contrat d'Objectifs Territorial (COT)

Le secteur sanitaire et social n'existe pas stricto sensu dans la nomenclature INSEE. Les activités qui pourraient correspondre à ce secteur sont identifiées dans la catégorie «santé humaine et action sociale». C'est pourquoi, il a été décidé d'appréhender le contrat d'objectifs par **métiers**.

30 professions ont donc été recensées et validées par les signataires et partenaires, le 30 novembre 2016 lors de la première réunion du comité de pilotage du COT : professions sanitaires, sociales, paramédicales. Elles peuvent être exercées en structure mais également à domicile.

### Signataires du COT

- o Région Grand Est ;
- o Services déconcentrés de l'Etat : Préfecture de région, DRAAF, Rectorats ;
- o Onisep Grand Est ;
- o ARS ;
- o 10 départements du Grand Est.

### et partenaires associés

- o Pôle emploi Grand Est ;
- o Agefiph et Fifph Grand Est ;
- o Représentants du secteur : Commissions paritaires Grand Est – le cas échéant les fédérations professionnelles représentatives et régionales ;
- o OPCA : ACTALIANS, AGEFOS PME, ANFH, CNFPT, UNIFAF, UNIFORMATION.

## CPRDFOP – Volet sectoriel

**NB** : Les COT sont signés par les branches professionnelles, aux côtés des institutionnels.

Du fait de la composition du secteur (multitude de structures représentatives, modèles économiques, acteurs, etc.) et de sa représentation/organisation partielle « Grand Est » au moment de l'élaboration du document, les commissions paritaires (et/ou les fédérations professionnelles le cas échéant), ainsi que les OPCA concernés ont été associés en tant que partenaires. Elles pourront cependant être signataires de conventions d'application spécifiques au cours de la mise en œuvre du COT.

### 3. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional

En 2012, les professions sanitaires et sociales représentent **265 800 emplois**, soit 12,5% de l'ensemble des emplois de la Région Grand Est.

#### A retenir :

- ✚ Cinq professions concentrent deux tiers des emplois des domaines sanitaire et social.
- ✚ Des professions dont l'emploi connaît une forte augmentation.
- ✚ Les emplois du domaine social sont sous-représentés dans l'emploi régional.
- ✚ Près de 9 professionnels sur 10 des domaines sanitaire et social sont des femmes.
- ✚ Près de 3 professionnels sur 10 des domaines sanitaire et social ont 50 ans ou plus.
- ✚ Cinq zones d'emploi concentrent près 50 % des professionnels des domaines sanitaire et social.

En 2015, **vingt-huit formations professionnelles** préparant aux diplômes de la Santé et du Travail social sont ouvertes dans la Région Grand Est et accueillent au total **18 829 étudiants** dont 13 782 (73,2%) suivent une formation relative aux professions sanitaires et 5 047 (26,8%) suivent une formation qui destine aux professions sociales.

#### A retenir :

- ✚ L'offre de formation régionale est majoritairement d'un niveau supérieur ou égal à Bac+2.
- ✚ Les effectifs en 1<sup>ère</sup> année de formation sont en légère baisse.
- ✚ Plus de 8 étudiants sur 10 sont des femmes.
- ✚ Près de 8 000 diplômés des domaines sanitaire et social en 2015 ⇒ taux de réussite de 91%.

*Source : OREF Alsace - Etudes et Analyses, Les professions sanitaires et sociales dans la Région Grand Est - Novembre 2016*

### 4. Réflexions prospectives

Les professions sanitaires et sociales devraient bénéficier d'une **dynamique de l'emploi à la hausse** plus ou moins forte au cours des années à venir, sous-tendue par des besoins en matière de soins et d'accompagnement de la dépendance dus au vieillissement de la population, par des besoins de prise en charge des jeunes enfants et des personnes handicapées et par des besoins en matière d'accompagnement social de populations en difficultés.

Dans l'hypothèse où l'emploi régional évoluerait au rythme moyen de l'emploi national par métiers, près de **4 200 emplois seraient créés par an en moyenne** à l'horizon 2022 dans les domaines professionnels sanitaire et social, au Grand Est. Le volume annuel moyen de créations nettes d'emplois pourrait s'élever à 2 150 environ dans le domaine sanitaire et à 2 000 environ dans le domaine social.

Parallèlement, compte tenu du nombre d'emplois occupés par des personnes âgées de 50 ans ou plus, **les départs en fin de carrière devraient avoisiner les 7 700 par an en moyenne** à l'horizon 2022 dans les domaines professionnels sanitaire et social.

Ainsi, les besoins de renouvellement nets des professions sanitaires et sociales devraient représenter au total près de **11 900 postes à pourvoir par an en moyenne** à l'horizon 2022, au Grand Est. Le volume annuel moyen de postes à pourvoir pourrait atteindre les 6 300 dans le domaine sanitaire et les 5 600 environ dans le domaine social.

A la lumière des indicateurs qui consistent à étudier le rapport entre les diplômés sortant de formation et les postes à pourvoir par profession, il apparaît que l'offre de formation régionale dans les domaines professionnels sanitaire et social est globalement en adéquation avec les dynamiques d'évolution de l'emploi anticipées à l'horizon 2022.

*Source : OREF Alsace - Réflexions prospectives, Projections d'emplois à l'horizon 2022 dans les domaines sanitaire et social - Avril 2017*

### 5. Priorités et défis travaillés dans le COT

#### Priorité 1 – Diagnostic et prospective

##### Construire une observation du sanitaire et social

- ✚ Identifier les recenseurs de données des domaines sanitaire et social
- ✚ Communiquer les données à l'Observatoire, selon une procédure définie collectivement
- ✚ Coordonner les travaux menés
- ✚ Partager les analyses (outils d'aide à la décision)

#### Priorité 2 – Promotion des métiers

##### Améliorer la connaissance des métiers et développer l'attractivité de certains métiers / environnements professionnels

- ✚ Communiquer sur les événements recensés dans un fichier unique et actualisés annuellement
  - Zoom sur l'Agenda de l'Orientat
  - Zoom sur le forum des carrières sanitaires et sociales
- ✚ Partager les outils de promotion recensés dans un fichier unique et actualisés annuellement
  - Zoom sur le guide des carrières sanitaires et sociales
- ✚ Veiller à une mise à jour régulière du niveau de connaissance des acteurs de l'IAIO
- ✚ Innover dans les outils de promotion des métiers pour donner une information juste de la réalité des métiers

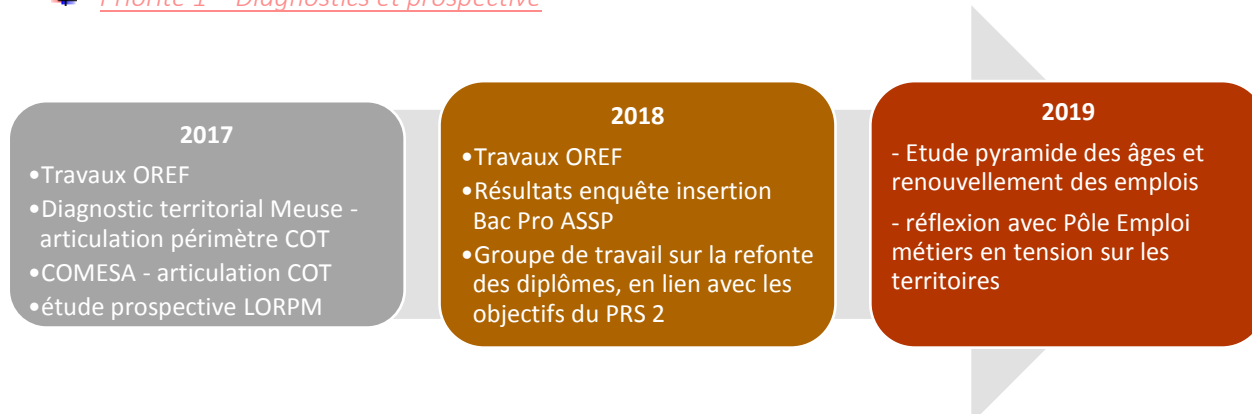
#### Priorité 3 – Offre de formation : programmations

- ✚ **Adapter l'offre de formation** : vote de la carte des formations initiales, méthodologie de travail pour les formations conjoncturelles, etc.
- ✚ **Offrir une formation de qualité** : accompagner les évolutions théoriques des formations (universitarisation, refonte des diplômes), démarche qualité, former les tuteurs et valoriser la fonction, former les formateurs, etc.
- ✚ **Sécuriser les parcours** : meilleure communication autour des dispositifs existants, définition de problématiques prioritaires mobilité, hébergement, difficultés de mises en stage, etc.

#### **Réalisations et projets par priorité**

Ces éléments constituent les axes du plan d'actions prévisionnel d'ores et déjà discutés. D'autres actions pourront être identifiées dans le cadre du Comité de Pilotage du COT, notamment pour les années suivantes.

#### ✚ Priorité 1 – Diagnostics et prospective

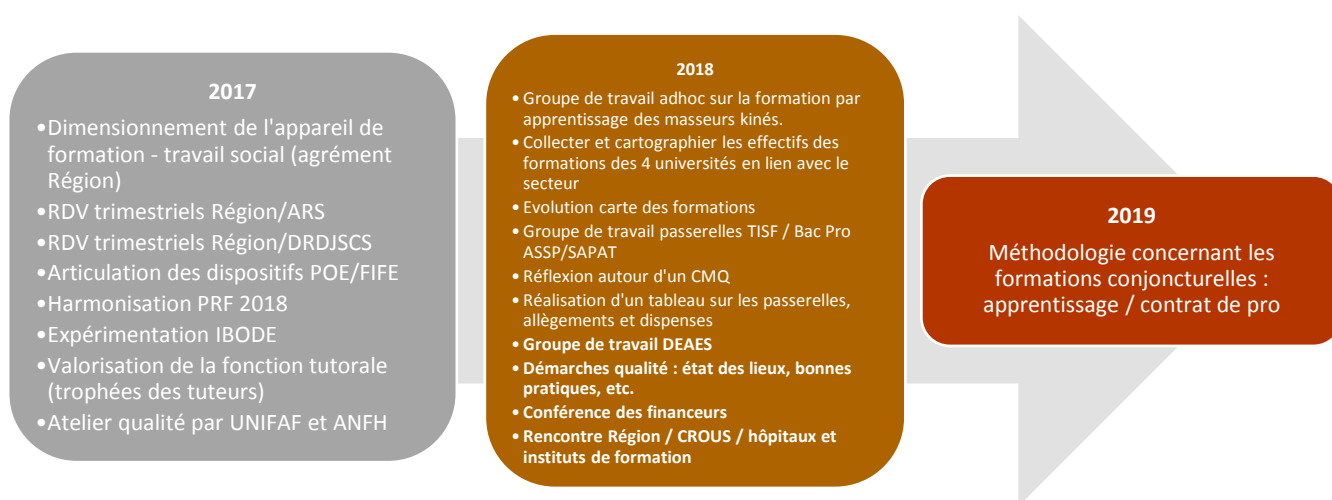


## CPRDFOP – Volet sectoriel

### Priorité 2 – Promotion des métiers



### Priorité 3 – Offre de formation



Mise à jour : 29/08/2017

**Secteur investi à partir 2018****1. Périmètre et portrait du secteur****✚ Présentation du secteur**

- Secteur structuré autour de 2 branches : sport et animation globale ;
- Champ d'activités qui se développe et évolue en lien avec les demandes sociétales : offre sportive à destination **des séniors et de la santé** ; offre dans **l'animation périscolaire ; développement du « service à la personne »**, y-compris accompagnement sportif ;
- Développement de l'auto entrepreneuriat -> freine la dynamique de l'emploi salarié.
- La logique des travailleurs « indépendants » travaillant pour un donneur d'ordre se développe également dans le secteur sports et loisirs.
- **Développement de salles de pratiques sportives « low cost »** (activités sportives non encadrées ou encadrées par Vidéo) ; perçu comme un frein au rayonnement des métiers du sport (Fitness, sports collectifs, etc.).
- Besoins conséquents de professionnels en Grand Est : amplifié en raison du vieillissement des actifs. Le secteur embauche surtout des profils jeunes avec une majorité d'hommes sur le secteur sportif et une majorité de femmes sur le secteur de l'animation.
- Construction par l'Etat et la Région du Schéma Régional de Développement du Sport (SRDS) orienté autour de 6 axes : gouvernance du sport, aménagement et attractivité des territoires, économie du sport, sport de haut niveau, sport pour tous/sport santé, formation professionnelle et emploi sportif.
- 87 552 actifs dans le secteur, soit 4,15 % des actifs en Grand Est (*Source : INSEE, 2012*) ; Ce chiffre ne tient pas compte des emplois saisonniers estivaux, ni de la pratique amateur d'encadrement, considérés comme hors champ.

*Source : DRJSCS***✚ Périmètre**

Variété et diversité d'activités que l'on peut regrouper en 6 domaines d'activité : activités culturelles, éducation scolaire et périscolaire, activités physiques et sportives, politique de la ville et développement local, environnement et développement de la vie associative.

7 conventions collectives nationales régissent le secteur : acteurs du lien social et familial ; la animation ; sport ; tourisme social et familial ; golf ; personnel des centres équestres ; activités de commerce de détail d'articles de sport et de loisir.

**2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional**

Selon les données de l'Insee (DADS), les structures du périmètre d'Uniformalité représentent 83100 salariés au sein de la région Grand-Est en 2014, soit 3,8% de l'emploi régional.

|                  | Nombre de salariés<br>périmètre<br>Uniformalité | Nombre total de<br>salariés | Part des salariés du<br>périmètre<br>d'Uniformalité sur le<br>nombre total de<br>salariés |
|------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Région Grand-Est | 83 116                                          | 2 162 656                   | 3,8%                                                                                      |
| Ensemble         | 1 066 974                                       | 27 946 976                  | 3,8%                                                                                      |

*Sources : INSEE-DADS 2014**Source :  
Uniformalité*

La région concentre 8% des emplois salariés des branches d'Uniformalité, soit l'une des 7 principales régions en termes d'emplois (74% des emplois de l'OPCA sont concentrés en IDF, Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, Nouvelle Aquitaine, PACA, Hauts-de-France et Grand-Est)



## CPRDFOP – Volet sectoriel

Les 87 552 actifs exerçant un métier dans le secteur se répartissent comme suit :

|                                          |               |               |
|------------------------------------------|---------------|---------------|
| Accueil de jeunes enfants                | 36 716        | 41,9%         |
| Autres organisations adhésion volontaire | 18 561        | 21,2%         |
| Action sociale sans hébergement n.c.a.   | 17 800        | 20,3%         |
| Arts du spectacle vivant                 | 4 375         | 5,0%          |
| Activités de clubs de sports             | 3 776         | 4,3%          |
| Enseignement disciplines sport loisirs   | 2 771         | 3,2%          |
| Autres activités récréatives et loisirs  | 2 002         | 2,3%          |
| Activités de soutien au spectacle vivant | 1 065         | 1,2%          |
| Autres activités liées au sport          | 320           | 0,4%          |
| Activités centres culture physique       | 165           | 0,2%          |
| <b>Total général</b>                     | <b>87 552</b> | <b>100,0%</b> |

Source : INSEE, RP2012

### 3. Enjeux du secteur : (extraits des différentes contributions de la consultation sectorielle)

Le secteur doit faire face et répondre à :

- Des besoins affirmés et immédiats sur les métiers d'animateur sportif en capacité d'accueillir tous publics (compétition, loisir et pratique d'un sport pour bien-être) accentués par le turn over (5 ans maximum d'exercice sur métier), de maîtres-nageurs en lien avec la pyramide des âges des actifs et pour les activités de montage et la pluriactivité : ski et activité para-sportive (deltaplane). Ces besoins rayonnent y compris sur la zone transfrontalière, Sarrebourg notamment.
- La nécessaire poursuite de la promotion des métiers sur l'ensemble de la filière (animation et sport) pour une meilleure connaissance du secteur et capter les publics.
- L'acquisition de compétences complémentaires multi-discipline en vue d'un taux d'activité supérieur, l'évolution des prestations, la nécessaire dynamisation des projets de structures. Les solutions pourraient résider dans la modularisation de la formation et le développement de la VAE avec parcours de formation complémentaire ainsi que dans le décloisonnement des interventions et meilleure articulation avec interventions OPCA notamment.
- Le besoin de professionnalisation des actifs et des bénévoles : formation complémentaire de type gestion de structure, élaboration d'un projet de structure, commercialisation, gestion des ressources humaines, gestion des outils de communication, etc.
- Une volonté des acteurs de développer de l'apprentissage à l'échelle du Grand Est

### 4. Priorités sectorielles

Les priorités exprimées lors de la rencontre sectorielle du 7 avril 2017 s'articulent autour des actions suivantes :

- Recenser les acteurs,
- Mutualiser les moyens et événements, coordonner la communication,
- Valoriser la filière sport-animation en informant les publics et les employeurs,
- Soutenir l'attractivité des métiers, renforcer la lisibilité du secteur à l'échelle de la Région et agir en synergie sur les territoires,
- Déployer un dispositif d'information orientation promouvant les métiers du sport-animation,
- Développer l'apprentissage, accompagner la montée en compétences des salariés
- Développer des formations qualifiantes aux métiers de l'animation permettant une plus grande professionnalisation du secteur, mêlant des apprentis, des salariés en formation continue et des demandeurs d'emploi
- Professionaliser l'encadrement salarié des structures de l'animation,
- Poursuivre la formation des dirigeants associatifs.

## CPRDFOP – Volet sectoriel

### Proposition de collaboration avec le secteur

La mise en place d'un COT Sport et Animation en Grand Est supposera comme étape préalable pour la Région, les services de l'Etat (DRDJSCS, DIRECCTE) et les représentants des professionnels (UDES, le CROSA : le mouvement sportif, le CRAJEP : le mouvement de l'éducation populaire, les OPCA du secteur (Uniformation, Agefos-pme) et en lien les représentants de l'APMSA Grand Est de définir précisément le périmètre de cette contractualisation.

Ensuite grâce à une analyse qualitative préalable et le repérage des besoins en compétences sur le territoire par rapport aux perspectives de recrutement, de définir les meilleures modalités de réponse (apprentissage, formation continue etc.).

Mise à jour : 29/08/2017

Secteur investi à partir de 2018

## 1. Périmètre et portrait du secteur

### ✚ Présentation du secteur en Grand Est

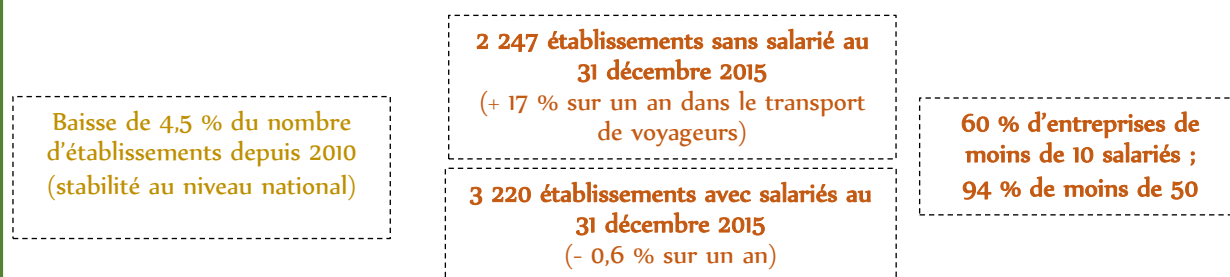
- Secteur touché par une baisse du nombre d'entreprises depuis 2010 en Grand Est alors qu'il est stable au niveau national.
- Il reste cependant dynamique (7 941 recrutements en 2015) et offre notamment des possibilités d'emploi pour les jeunes, en particulier dans le transport routier de marchandises (52 % d'embauches pour les moins de 26 ans)
- Etablissements très nombreux dans le Bas Rhin (22 % du total du Grand Est) et en Moselle (16 %) ; moins d'établissements dans la Meuse (3 %) et la Haute Marne (4 %)

### ✚ Périmètre pressenti pour le futur Contrat d'Objectifs Territorial (COT)

Transport routier de marchandises, Transport routier de voyageurs, Déménagement, Location, Auxiliaires de transport, Prestations logistiques, Transport sanitaire

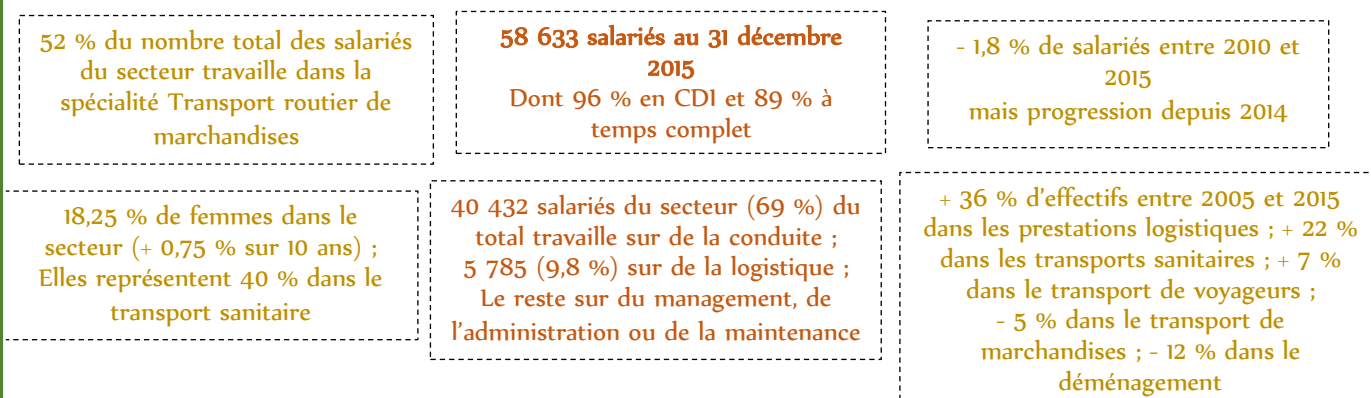
## 2. Poids du secteur dans l'économie et l'emploi régional

### a. Nombre d'établissements



Sources : Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique

### b. Les actifs en emploi



Sources : Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique

### 3. Enjeux du secteur

- + Fuite de professionnels formés vers les pays voisins, notamment l'Allemagne ;
- + Poids règlementaire conséquent : normes environnementales notamment ;
- + Impact direct du e-commerce sur l'activité ;
- + Recherche désormais systématique de fonctionnement multimodal : plusieurs modes de transport pour aller plus vite et transporter de façon plus propre ;
- + Activité marquée par une saisonnalité conséquente : transport de luzerne, de betteraves, etc. Cela crée de l'emploi mais sur des périodes courtes.
- + Automatisation-robotisation des activités logistiques ⇒ disparition du profil d'ouvrier de 1<sup>er</sup> niveau de qualification ;
- + Vieillesse de la population, notamment les conducteurs ⇒ 50 % des salariés de la branche a 45 ans et plus ; seulement 22 % de moins de 35 ans ;
- + L'emploi repart à la hausse depuis 2015, notamment dans le transport de voyageurs ;
- + Nouvelles fonctions au sein de l'entreprise : postes liés à l'informatique et à l'exploitation.

#### **Recrutement :**

- + 4 300 offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi en 2015 ; 57 300 demandes d'emploi en stock dans le même temps.
- + Recours croissant à l'intérim : 32 % dans les activités d'entrepôt et 10 % dans les activités de transport (contre 3 % en moyenne tous secteurs confondus) ⇒ apporte une flexibilité RH recherchée par les logisticiens confrontés à des contrats de plus en plus contraignants avec leurs clients.
- + Trois principaux vecteurs de recrutement : les candidatures spontanées (58 % des embauches dans la spécialité Transport routier de voyageurs), le bouche à oreille (66 % des embauches dans le transport routier de marchandises) et Pôle emploi (50 % des embauches des conducteurs routiers de voyageurs).

#### **Formations et qualifications :**

- + Exigence de qualification de plus en plus élevée avec la double compétence métier et culture professionnelle (normes, etc.)
- + Près de la moitié des nouveaux conducteurs routiers de véhicules de fret entrent avec le permis de conduire et la FIMO ; 1 sur 5 avec le CAP de Conducteur-routier de marchandises
- + 2/3 des nouveaux conducteurs routiers de voyageurs étaient titulaires du Titre professionnel Conducteur de transport interurbain de voyageurs
- + 52 % des nouvelles recrues dans le transport sanitaire détiennent le DE d'Ambulancier
- + Le Bac pro Logistique est le diplôme le plus courant pour les opérateurs logistiques
- + Stabilité des effectifs en Titre pro,
- + Augmentation sur les niveaux post-bac et les formations de niveau 5 en logistique
- + 586 CQP délivrés en France en 2015
- + 218 contrats de professionnalisation dans le Grand Est en 2015
- + 236 formés en 2015 sur du financement Conseil Régional (+ 25 % par rapport à 2014)

#### **Points forts :**

Secteur en évolution (technologique et règlementaire notamment) qui crée de l'emploi et qui s'appuie sur des profils de plus en plus qualifiés et des compétences de plus en plus larges.

#### **Principales difficultés :**

- + Diminution des emplois de niveau 5 donc nécessité de former les salariés et/ou de les orienter vers d'autres fonctions
- + Image assez négative

#### **Enjeux des futurs travaux COT :**

Casser les préjugés et attirer davantage de femmes vers les métiers de la conduite

Promouvoir globalement les métiers du secteur, notamment auprès des publics jeunes

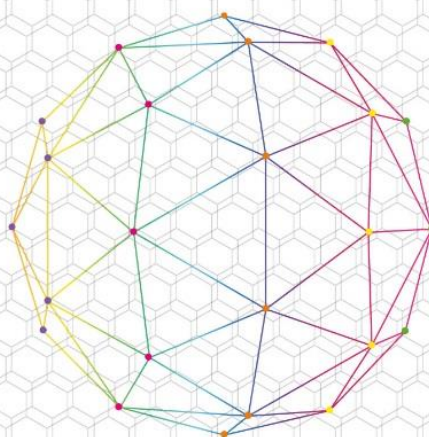
Retravailler les fichiers de Pôle emploi car difficulté à créer du lien entre le nombre de demandeurs d'emploi

et les besoins des entreprises

Développer les immersions en entreprises pour créer des vocations

*Sources : Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique et consultation sectorielle, avril 2017*





**Maison de la Région** - 1 place Adrien Zeller  
BP 91006 - 67070 STRASBOURG Cedex  
Tél 03 88 15 68 67

**Maison de la Région** - 5 rue de Jéricho  
CS70441 - 51037 CHALONS-EN-CHAMPAGNE Cedex  
Tél 03 26 70 31 31

**Maison de la Région** - Place Gabriel Hocquard  
CS 81004 - 57036 METZ Cedex 01  
Tél 03 87 33 60 00

[www.grandest.fr](http://www.grandest.fr)