



OBJECTIF EMPLOI

#GrandEst
à vos côtés!

2019

→ SAVOIR-FAIRE →

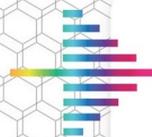
ORIENTATION * FORMATION * APPRENTISSAGE

COMPÉTENCES

EMPLOI * ENTREPRISES * AVENIR

→ MÉTIER →

Synthèse



Consultations
sectorielles

PRÉAMBULE

Les 6 et 7 mars derniers, se sont déroulées les consultations sectorielles, rencontres annuelles entre la Région Grand Est et près de **80 acteurs du monde économique**.

Ce fut l'occasion pour Valérie DEBORD, Vice-Présidente en charge de l'emploi et Véronique MARCHET, Présidente de la Commission Formation Professionnelle de la Région Grand Est, d'échanger avec ces acteurs clés du territoire, dont les représentants de plus de 17 secteurs d'activités, sur les champs de l'orientation, de la formation professionnelle et de l'emploi.

Convaincue de la pertinence de ces rendez-vous qui s'inscrivent dans le cadre du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) 2018-2022 et de ses déclinaisons sectorielles (Contrats d'Objectifs Territoriaux- COT), la Région Grand Est s'est engagée à leur organisation régulière en vue de fédérer les acteurs emploi/formation au service des territoires, des entreprises et des citoyens.

En 2019, ces consultations ont notamment ciblé, comme prévu dans la loi du 5 septembre 2018, **l'identification d'orientations stratégiques en formation initiale et continue**, qui ont pour vocation de valoir schéma prévisionnel de développement de l'alternance.

Retour sur ces 2 journées riches d'échanges synthétisés dans ce document.

Valérie DEBORD et Véronique MARCHET remercient l'ensemble des élus ayant participé à leurs côtés à ces consultations sectorielles et notamment :

- Pascale GAILLOT
- Fanny GIUSSANI
- Daniel GREMILLET
- Christine GUILLEMY
- Jackie HELFGOTT
- Atissar HIBOUR
- Evelyne ISINGER
- Marie-Louise KUNTZ
- Jean-Paul OMEYER
- Bernard STALTER
- Vanessa WAGNER
- Catherine ZUBER

PARTENAIRES

Ont également participé à ces consultations :

- **Les Services déconcentrés de l'État** : DIRECCTE, Académies de Reims, de Strasbourg et de Nancy-Metz, DRAAF, DRDJSCS ;
- **Pôle emploi Grand Est**
- **Onisep Grand Est**

La Région remercie l'ensemble des partenaires présents et/ou associés à cet évènement :

- ACTALIANS
- AFT
- AGEFOS PME Grand Est
- AGEFOS PME CGM
- Agence Régionale du Tourisme Grand Est
- ARIA Grand Est
- ALLIZE-Plasturgie Grand Est
- ANFA
- ANFH
- APECITA
- Agence Régionale de Santé
- ARSEA
- ASDM
- Association Française pour la logistique / GPC Logistique
- Association Réseau APA
- CAPEB Grand Est
- CCI Alsace Métropole
- CGAD Grand Est
- Chambre Régionale d'Agriculture Grand Est
- Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat Grand Est
- Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie Grand Est
- Chantier- École Grand Est
- CNEA
- CNFPT
- CPNE SSMS
- Comité régional olympique et sportif (CROS)
- Confédération des Offices du Tourisme Grand Est
- CONSTRUCTYS
- CPNEF Animation
- CPNEF Sport
- CPRE en agriculture du Grand Est
- CRFPTL Grand Est
- CRPEFIH Grand Est
- Croix Rouge
- CRAJEP Alsace
- CRAJEP Champagne-Ardenne
- CRAJEP Lorraine
- DLR
- DR CPNE privé non lucratif
- Exploitation Forestière
- FAFIH Grand Est
- FAF.TT Grand Est | Bourgogne | Franche-Comté
- FAFIEC
- FAFSEA
- FARE PROPRETÉ
- Fédération de l'Hospitalisation privée du Nord Est
- Fédération Est des SCOP du BTP
- Fédération Nationale des Transports de Voyageurs
- Fédération Nationale des Transports Routiers / URTA
- FEHAP
- FEP
- FEPEM
- FFB GRAND EST
- FIBOIS Grand Est
- FNTV FNTR Lorraine
- FORCO
- Forêts et Bois de l'Est
- France Chimie Grand Est
- FRSEA Grand Est
- FRTP GRAND EST
- IAE Grand Est
- INTERGROS
- IPERIA Institut
- LEEM
- LINK-GROUP
- ONF GRAND EST
- OPCA 3+
- OPCALIA Grand Est
- OPCA DEFI
- OPCAIM
- OPCALIM
- OPCA Transports et Services Grand Est
- OPTL
- PAPEST
- PLAB Grand Est
- PRISM'EMPLOI
- Réseau APA SAAD
- SE3M
- Syndicat Général des Vignerons de Champagne
- SEDIMA
- SYNTEC Ingénierie
- SYNTEC Numérique
- TLF Est - Union des Entreprises Transport et Logistique de France
- U2P Grand Est | CAPEB Grand Est | CGAD | CNAMS
- UCL
- UDES
- UIMM Grand Est
- UIT Grand Est
- UNEP Grand Est
- UNIDIS
- UNIIC Grand Est
- UNIFAF
- UNIFORMATION
- URIOPSS ALSACE - Grand Est
- URSIEA

ZOOM PAR SECTEUR



Dans la phase préparatoire des consultations, deux documents ont été transmis à l'ensemble des partenaires participant :

- un questionnaire en ligne, faisant suite à celui de 2018, permettant de recueillir des éléments sur les évolutions des secteurs et leurs stratégies,
- un tableau recensant les besoins en compétences et métiers.

Cette synthèse compile, pour chaque secteur, les données issues des documents préparatoires ainsi que des échanges en direct lors des rencontres.

À noter que ces données ne sont pas exhaustives. L'enjeu est ici de faire ressortir les points saillants destinés à alimenter les échanges qui se poursuivront tout au long de l'année, notamment dans le cadre des groupes de travail et des Comités de Pilotage des Contrats d'Objectifs Territoriaux.



MÉTHODOLOGIE :

Le questionnaire transmis aux partenaires était organisé autour de 4 thématiques :

- **L'environnement du secteur** et les facteurs qui impactent les métiers ;
- **Les besoins en compétences** et l'identification des métiers les plus recherchés dans ce secteur ;
- **La stratégie de la branche professionnelle** pour trouver ces compétences et pour former en région Grand Est ;
- **Les propositions concrètes** des représentants du secteur en faveur de l'emploi pour s'engager aux côtés de la Région Grand Est.



Pour aller plus loin : [Contrats d'Objectifs Territoriaux](#)

Agriculture, viticulture, métiers du paysage

Environnement du secteur : faits marquants

- **Adaptation permanente du secteur** pour répondre aux **attentes sociétales** (circuits courts, produits « verts »), aux **contraintes économiques** (concurrence mondiale, variation des cours des productions, etc.), aux **évolutions réglementaires et environnementales** (réchauffement climatique, réduction de l'usage des intrants, etc.), aux **mutations technologiques** (robotisation de certains métiers) et aux **aléas climatiques** (sécheresses, grêle, etc.) ⇒ adaptation de certaines compétences.
- **Agriculture : développement de nouvelles activités de production** (apiculture, arboriculture, etc.) **ou périphériques** : vente directe, production d'énergie (biomasse, méthanisation), tourisme vert.
- **Développement de nouvelles formes d'emplois** : groupements d'employeurs, structures de mutualisation (type Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole), recours accru aux services de remplacement.
- **Salon international de l'agriculture**, un événement propice pour mettre en lumière toutes les réalisations du secteur et ses nombreuses facettes.
- **Mise en œuvre des conditions nécessaires aux reprises d'entreprises** (nombreux départs à la retraite à venir).

Besoins en compétences et métiers en tension

Toutes spécialités confondues :

- Ouvriers, (viticulture, élevage, tractoristes, paysagistes), ouvriers saisonniers et agents de remplacement
- Évolution des compétences pour répondre à la technicité des métiers (cf. enjeux environnementaux, robotisation, matériel de plus en plus précis et autonome)
- Spécialisations ou qualifications/diplômes supérieurs au niveau IV (ex. : BTS technico-commercial dans les métiers du paysage)

Agriculture :

- Capacité à être autonomes sur un atelier bien précis (ex : élevage bovin)
- Futurs exploitants : salariés repreneurs, autres profils, conversions professionnelles, etc.

Viticulture :

- Compétences commerciales et linguistiques pour valoriser les savoirs faire des terroirs AOC-AOP, y-compris à l'international
- Actifs en charge de la production

Métiers du paysage :

- Technico-commerciaux pour promouvoir les nouvelles pratiques et prestations dites « alternatives »
- Création de compétences en domotique



Agriculture, viticulture, métiers du paysage

Stratégie de développement des compétences des branches

- **Continuer à former des jeunes en formation initiale** (lycéens et apprentis, tous diplômés et certifications confondus) développant un projet professionnel dans les spécialités agricoles quelles qu'elles soient
- **Accompagnement de plus en plus d'apprenants vers le niveau supérieur** afin de répondre à l'élévation du niveau de technicité des métiers, au besoin d'autonomie de plus en plus grande et aux attentes de compétences dépassant le geste professionnel pur (aspects RH, capacités en gestion d'entreprise, agronomie, etc.)
- **Formations pour demandeurs d'emploi** davantage modulaires / professionnalisantes (certificats de spécialisation, CQP)
- **Volonté (et nécessité) d'aller chercher 1/3 des futurs actifs en dehors de la sphère agricole ;**
- **Communication** permanente et multicanale sur les métiers du secteur, les atouts, les opportunités de carrière par l'ensemble des acteurs (organisations professionnelles, structures paritaires, organismes de formation)
- **Renforcement des liens et des partenariats** avec les prescripteurs en vue de mieux faire connaître les possibilités d'emploi et de susciter davantage de vocations
- **Mise en œuvre de parcours « pas à pas »** : de l'accompagnement par les prescripteurs jusqu'à l'entreprise en passant par la validation de projet individuel et des phases d'apprentissage des gestes professionnels

Propositions de partenariat en faveur de l'emploi

- **Valorisation de certains outils existants** (développés par exemple par l'UNEP avec l'Onisep) **mais peu connus**
- **Renforcement des moyens/outils pour aller capter les publics** : maintien d'une présence forte sur le terrain
- **Développement de nouveaux outils** en prenant appui sur la dynamique partenariale existante dans le secteur
- Après identification des publics, **développement de dispositifs basés sur la mutualisation des moyens** (financiers humains, matériels, etc.) et mobilisant un maximum d'acteurs de l'emploi, de la formation et du monde agricole ⇒ illustrations de dispositifs s'inscrivant dans cette logique : Agrimouv.

BON À SAVOIR :

- **46 000 exploitations agricoles et/ou viticoles** en Grand Est (- 7 % par rapport à 2010) ; **1 300 entreprises du paysage**
- **71 000 actifs** (dont 44 000 exploitants et 27 000 salariés) dans **l'agriculture et la viticulture ; 5 800 actifs dans les métiers du paysage**
- **24 690 exploitants de plus de 46 ans**, dont 4 230 de plus de 60 ans
- **Plus de 3 000 apprentis** dans les spécialités agricoles dans le Grand Est répartis sur **62 diplômes et certification** dont 42 % de niveau supérieur
- **6 entreprises sur 10** dans les métiers du paysage cherchent actuellement à recruter
- **+ 14 % d'apprentis** en production agricole entre 2013 et 2017 ; **- 47 %** en horticulture
- **Convention de partenariat** entre l'Anefa et Pôle emploi



Pour aller plus loin : [Publications sur le secteur | OREF Grand Est](#)
[Contrats d'Objectifs Territoriaux](#)

Environnement du secteur : faits marquants

- **Fort impact des lois « Liberté de choisir son Avenir Professionnel » et PACTE sur l'Apprentissage**
 - ⇒ Refonte des interventions
 - ⇒ Libre concurrence des CFA
 - ⇒ Augmentation du salaire des apprentis
 - ⇒ Aide employeur limitée aux niveaux V et IV
 - ⇒ Disparition du répertoire des Métiers, du Stage de préparation à l'installation (SPI)
 - ⇒ Impact sur la carte scolaire actuellement adaptée et structurée
- **Évolution technologique** : numérique, parcours individualisés, ...
- **Impacts environnementaux** intégrés dans les programmes de formation, mise en place d'un plan triennal sur le développement durable
- **Transmission-reprise** :
 - ⇒ Nécessité de sensibiliser au « repreneuriat »,
 - ⇒ Accentuation de la communication (cf. PASS Artisan, Action cœur de ville)
- **Contexte social** :
 - ⇒ Recherche de plus de qualité dans les produits, du sur-mesure et un service de proximité
 - ⇒ Mobilisation des gilets jaunes ⇒ lourdes pertes financières pour les artisans
 - ⇒ Développement du marché de l'occasion ou seconde main
 - ⇒ Disparition des centres villes
- **Acquis des diplômés de niveaux V et IV jugés trop faibles**

Besoins en compétences et métiers en tension

- **Maitrise de l'informatique** ⇒ tous les métiers de l'artisanat
- **Compétences émergentes** :
 - ⇒ Polissage, bijouterie-joaillerie et sertissage
 - ⇒ Conception et fabrication assisté par ordinateur
 - ⇒ Agencement
 - ⇒ Maitrise des langues étrangères : anglais, allemand luxembourgeois
- **Compétences complémentaires pour les métiers de bouche** :
 - ⇒ Caisse enregistreuse
 - ⇒ Normes d'hygiène
 - ⇒ Étiquetage réglementé
 - ⇒ Innovation des produits
 - ⇒ Régimes alimentaires et traçabilité
- **Métiers en tension** : boulanger, pâtissier, boucher, charcutier, traiteur, vendeur, charpentier coiffeur, fleuriste, couvreur, mécanicien, carrossier, menuisier, tapissier, couturier, soudeur, ajusteur, agent de fabrication, chauffeur de taxi et de VTC
- **Compétences pour dirigeant d'entreprise ou cadre** :
 - ⇒ Management et gestion des ressources humaines
 - ⇒ Réglementations : environnement, marchés publics, sécurité (DU, HACCP, habilitations...), marchés transfrontaliers
 - ⇒ Marketing (cf. web) et stratégie commerciale

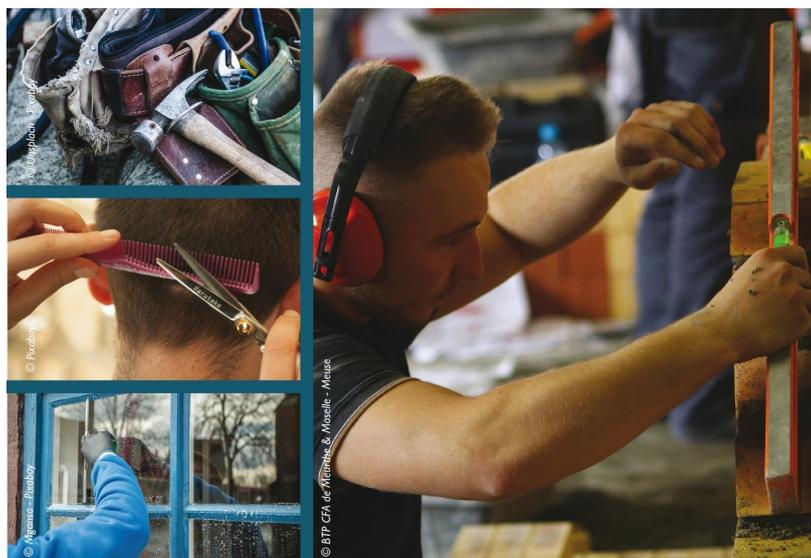
Stratégie de développement des compétences des branches

- **Mise à niveau par la formation continue** avec un service de proximité
- **Collaboration avec les CFA**
- **Participation de la Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat (CPRIA) aux travaux du COT** et notamment ceux dédiés à la promotion des métiers
- **Accompagnement et formation des créateurs / repreneurs d'entreprises**
- Volonté de mettre en place un **Stage de préparation à l'installation « rénové »** (cf. SPI en ligne : 67,68 et 57)
- Utilisation de **toutes les voies de formation** même si l'apprentissage reste privilégié
- **Aménagement de l'offre nécessaire ; modularisation à intégrer dans les formations**, projet E-CFA

Artisanat

Propositions de partenariat en faveur de l'emploi

- **Attentes du secteur vis-à-vis de la Région :**
 - ⇒ Maintien des aides aux employeurs
 - ⇒ Soutien des projets d'investissement des CFA et des sections à faibles effectif
 - ⇒ Coordination avec les chambres consulaires
- Souhait de participer à la **mise en œuvre de la politique régionale sur l'apprentissage**
- Collaboration et co-construction pour **l'attractivité des métiers**
- **Sensibilisation des acteurs de l'orientation** (dont professeurs principaux, conseillers d'orientation)
- **Organisation d'évènements** de promotion du secteur
- **Construction et outillage du réseau d'ambassadeurs**
- **Prévoir des SAS apprentissage** pour préparer les jeunes en amont
- **Renforcement des collaborations** y compris avec les Maisons de la Région
- **Construction d'actions sur mesure** dans les territoires en associant les artisans



BON À SAVOIR :

- Lancement de l'enquête **OPAGE** auprès des 101 000 entreprises artisanales (fin mars)
- Réunion du groupe de travail promotion des métiers le 21 mars 2019
- Réalisation d'une infographie (métiers de bouche, métiers de l'artisanat)
- Construction d'outils pour les séances pédagogiques en collège avec l'Onisep
- Organisation de journées de professionnalisation des acteurs – juin 2019



Pour aller plus loin :

[Publications sur le secteur | Oref Grand Est](#)
[L'artisanat dans le Grand Est | Insee](#)
[Vidéos métiers](#)
[Contrats d'Objectifs Territoriaux](#)

Commerce

Environnement du secteur : faits marquants

- **Mouvement des gilets jaunes et attentat de Strasbourg**
⇒ des répercussions économiques lourdes notamment dans les zones commerciales des petites et moyennes villes de province (cf. temps partiel, chute du chiffre d'affaires)
- **Digitalisation des points de vente** : développement du cross canal, des outils digitaux tels que tablettes...
- **Nouveaux modes d'achats** :
⇒ Banalisation des achats en ligne,
⇒ Achats effectués à n'importe quelle heure et n'importe quel jour (cf. souhait de 50% des consommateurs).
- **Évolution des modes de consommation** :
⇒ Fortes attentes vis-à-vis de la santé, de la qualité, essor du bio et circuits courts,
⇒ Essor de la consommation collaborative (cf. économie circulaire) et du marché de l'occasion ou seconde main.

Besoins en compétences et métiers en tension

- Connaissance, préparation et ventes de produits frais
⇒ **boucher et poissonnier**
- Anticipation et gestion d'une cession/reprise d'activité
⇒ **commerçant indépendant de proximité**
- Connaissance des outils connectés | Vente-conseil
⇒ **Vendeur 3.0**
- Technique de vente | Relation clientèle | ⇒ **Vendeur spécialisé technique ou Bio**
- Pratique d'une langue étrangère (allemand/anglais/ russe pour le commerce de luxe)
- Mise en rayon libre-service | Encaissement | base du e-commerce ⇒ **Employé de commerce**
- Préparation de commande en entrepôt | Maîtrise des outils digitaux ⇒ **Préparateur de commande**
- Management | gestion de magasin ⇒ **Adjoint manager grande distribution**

Stratégie de développement des compétences des branches

- Participation active à la **rénovation des diplômes** (cf. Commerce de gros)
- **Accompagnement en proximité** des entreprises adhérentes à l'OPCOMMERCE pour recueillir leurs besoins en formation et/ou recrutement
- **Collaboration des entreprises avec les CFA du Grand Est** (cf. l'OPCOMMERCE)
- **Partenariat entre certaines branches ou enseignes et des réseaux d'établissements** (Universités, CFA) pour répondre aux besoins en compétences des métiers sur les territoires (cf. métiers de bouche, manager de la distribution)

Propositions de partenariat en faveur de l'emploi

- **Promotion et attractivité des métiers** : valoriser la promotion sociale et les évolutions de carrière via des événements (ex. Forum du 6 juin à Strasbourg), la réalisation de fiches-métiers, l'opération « [Chasseurs d'emploi](#) » (cf. 4 pages dans la presse quotidienne du Grand Est -juin 2019)
- Offre de formation : **poursuivre le partenariat engagé** sur les projets des entreprises impactant les besoins en formation/recrutement (ex. 80 recrutements prévus à partir de juin 2019 chez Mac Arthur Glen Troyes dans la prévision d'ouverture le dimanche)
- **Information sur la cessation/reprise d'un commerce de proximité** : engager un travail de communication et de mise en relation sur les territoires

BON À SAVOIR :

- **1/3 des apprentis** du Grand Est sont dans le secteur commerce (notamment en post-bac)
- **Rénovation et mutations des diplômes** pour répondre aux besoins du secteur. Le BTS MUC devient MCO (Management commercial opérationnel). Quant au BTS NRC, il évolue en NDRC (Négociation et digitalisation de la relation client).

[Observatoire prospectif du commerce](#)

Pour aller plus loin : [Observatoire des métiers du commerce de gros et international](#)

[Publications sur le secteur | OREF Grand Est](#)

Construction et Travaux Publics

Environnement du secteur : faits marquants

- **Nouvelle réglementation technique « RT 2020 »** (performance énergétique et empreinte carbone) : impact majeur dans la construction neuve et la rénovation des bâtiments ⇒ nouveaux matériaux (bio-sourcés, circuits courts)
- **Demande accrue de performance** dans le neuf (performance globale du bâti sur l'ensemble du cycle de vie, etc.) et dans la rénovation
- « **Ubérisation** » ou **plateforme de travaux**, concurrence des grandes surfaces de bricolage, développement du « courtage de travaux »
- **Travail détaché** : concurrence et fraude
- **Impact du numérique sur les modes d'organisation des entreprises** (cf. la modélisation des informations du bâtiment qui articule le travail de la conception à la gestion du bâtiment en passant par la réalisation)
- **Redémarrage économique** de 2018 semble se ralentir en 2019

Besoins en compétences et métiers en tension

- **Évolution des compétences autour des nouveaux matériaux**, étanchéité à l'air, gestion des interfaces métiers
- **Métiers de la construction** : métiers de l'enveloppe extérieure (couvreurs, etc.) de l'aménagement et des finitions (plâtrier-plaquiste, etc.), des équipements techniques (chauffagistes, etc.) et du gros œuvre (maçon, etc.)
- Compétences sur fonctions supports ⇒ **assistant(e) polyvalent, comptable**
- **Métiers des travaux publics** : compétences en conduite et maintenance d'engins et de poids lourds, réseaux fibre et électrique, constructeur (réseaux, routes), encadrement (équipe, chantier) et **géomètres topographes**

Stratégie de développement des compétences des branches

- **Une voie privilégiée : l'apprentissage** pour faciliter l'intégration dans l'entreprise ⇒ qualifiantes organisées avec agilité en fonction de l'activité économique et des besoins des entreprises
- **Formations des demandeurs d'emploi** : ⇒ en situation de travail
⇒ courtes permettant la découverte des métiers ou de professionnalisation,
⇒ sur mesure, en lien avec les partenaires de l'insertion

Propositions de partenariat en faveur de l'emploi

- **Attractivité des métiers** : multiplier les opérations de type « [chasseurs d'emploi](#) », augmenter la visibilité des olympiades des métiers, artisans messagers, etc.
- **Collaboration sur l'élaboration des tableaux de bord de l'emploi**
- **Opération « 15 000 bâtisseurs »** pour favoriser l'insertion de 15 000 personnes éloignées de l'emploi dans les entreprises du bâtiment (au niveau national)
- **Souhait d'une déclinaison régionale en 2019 du Contrat d'Études Prospectives** conclu entre la FNTF et l'État pour estimer les besoins en compétences en 2025 et envisager l'adaptation correspondante de l'offre de formation professionnelle
- **Maintien d'une concertation forte sur l'apprentissage** en lien avec les questions d'aménagement du territoire et de développement économique

BON À SAVOIR :

- Expérimentation en cours sur le développement d'un référentiel de formation pour le métier émergent de ventiliste
- Souhaite d'expérimenter de nouvelles modalités de formation (recours aux outils numériques, formation en situation de travail, etc.)
- **15 400 établissements employeurs dans le BTP** dont 83% emploient moins de 10 salariés. 25 839 établissements n'employant aucun salarié (2016)
- **10 666 projets de recrutement** dans le secteur de la construction dans le Grand Est en 2018 dont 68,3% jugés difficiles.

 Pour aller plus loin : [Observatoire des métiers du BTP](#) | [Contrats d'Objectifs Territoriaux](#)
[Publications sur le secteur](#) | [OREF Grand Est](#)

Forêt / Bois / Ameublement

Environnement du secteur : faits marquants

- **Nécessité d'adapter la sylviculture** à la perspective du réchauffement climatique
- **Mécanisation / Robotisation / Numérisation** en cours à toutes les étapes de la filière
- **Des crises à gérer** : scolytes, fièvre porcine
- **Baisse du nombre d'apprenants**
- **Faible attractivité des métiers**
- Développement du **bois « énergie »** et de la **construction en ossature bois**

Besoins en compétences et métiers en tension

- **Mobilisation des bois** ⇒ ouvrier sylviculteur, bûcheron, conducteur d'engins, technicien forestier et ingénieur
- **Scierie et travail du bois** ⇒ technicien de production, pilote de scie de tête, ouvrier polyvalent de scierie, monteur de palettes
- **Construction bois** : ingénieur bureau d'études, constructeur bois, charpentier, menuisier / agenceur, technicien de production
- **Compétences en informatique, gestion**

Propositions de partenariat en faveur de l'emploi

- Développement du lien entre les établissements de formation et les entreprises de la filière
- **Mise en place d'une démarche de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** pour identifier les métiers en tension sur les zones d'emploi
- **Revalorisation de l'image de la filière et de ses métiers**
- **Utilisation du simulateur de scierie mobile** pour des actions de promotion des métiers



BON À SAVOIR :

- La forêt couvre 1/3 de la surface du Grand Est
- 9 870 entreprises de la filière emploient 55 500 personnes (soit 12% des effectifs de la filière au niveau national)
- **1^{ère} Région de France** pour la récolte de bois d'œuvre feuillu, de bois d'industrie et de bois énergie. **2^{ème} Région** pour la collecte de bois tous types confondus
- **Toutes les formations aux métiers du bois sont présentes dans le Grand Est**
- **Actions communes** avec le COT Construction et Travaux Publics

 Pour aller plus loin : [Publications sur le secteur](#) | [Site Oref Grand Est](#)
[Contrats d'Objectifs Territoriaux](#)

Hôtellerie / Restauration / Tourisme

Environnement du secteur : faits marquants

- **Évènements conjoncturels** : attentat Strasbourg, violence urbaine, mouvements sociaux
- **Diverses mutations structurelles** : vieillissement de la population, nombreux départs à la retraite de chefs d'entreprise, cadres d'hôtels, saisonnalité importante
- **Marché de l'emploi tendu** avec nécessité de fermer les établissements certains jours, faute de personnel
- **Attractivité insuffisante des métiers**
- **Concurrence accrue et diversifiée**
- **Clientèle plus exigeante** car mieux informée via les réseaux sociaux (Cf. notation, partages d'avis entre clients)
- **Essor de la digitalisation** concourant à un changement en profondeur des pratiques et des mentalités
- **Forts besoins en recrutement**

Besoins en compétences et métiers en tension

Hôtellerie / Restauration

- **Personnels qualifiés sur les cœurs de métier** : commis et cuisinier; serveur, réceptionniste, femme de chambres
- **Pratique d'une langue étrangère** avec la spécificité de l'allemand pour l'Alsace
- **Management** pour l'encadrement
- **Écoute et commercialisation/fidélisation** ⇒ métiers de l'accueil et en lien avec la clientèle
- **Gestion de la relation client** sur site et connectée (cf. outils digitaux)

Tourisme

- **Connaissance du territoire**, œnotourisme
- **Marketing et design de l'offre** ⇒ toutes fonctions confondues

Stratégie de développement des compétences des branches

- **Découpage des 35 CQP en 38 blocs de compétences**
- Formation et certification des tuteurs (cf. « permis de former »)
- **Diversification du sourcing** : appel à projets Insertion professionnelle des Réfugiés, mise en œuvre de Préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC)
- **Développement de l'attractivité** du territoire auprès de la clientèle transfrontalière notamment
- **Mise en œuvre de modalités innovantes** telles que l'Action de formation en situation de travail (AFEST), la digitalisation des formations ⇒ moins de contraintes, plus accessible
- **Élaboration d'un plan d'action spécifique pour les saisonniers**
- **Accompagnement des entreprises** en termes de ressources humaines
- **Performance de l'observatoire de branche**
- **Accompagnement de la réforme** :
 - ⇒ Création d'un réseau des CFA partenaires et d'une charte qualité
 - ⇒ Proposition d'un coût contrat cohérent entre les 4 CPNE
 - ⇒ Transformation de CQP en titres de branche
 - ⇒ Soutien aux apprentis pour sécuriser les parcours
 - ⇒ Formation de tuteur et maître d'apprentissage

Hôtellerie / Restauration / Tourisme

Propositions de partenariat en faveur de l'emploi

Hôtellerie / Restauration

- **Poursuite et consolidation du partenariat notamment avec la Région sur :**
 - ⇒ le partage des observations et des données
 - ⇒ la valorisation des métiers de l'Hôtellerie/Restauration
 - ⇒ la carte des formations et le calendrier de la formation continue pour être en phase avec les saisons
 - ⇒ la mutualisation des dispositifs pour mieux répondre aux besoins.
- **Réforme de l'apprentissage :** proposition d'une convention tripartite (OPCO-Région-CFA) pour poursuivre la concertation après 2020 et/ou une négociation pluriannuelle pour soutenir les CFA locaux

- **Accentuation des immersions en situation de travail**
- **Réseau d'ambassadeurs :** assurer sa promotion, sa mobilisation et son outillage ;
- **Modularisation en blocs de compétences :**
 - ⇒ Expérimentation de 8 CQP déjà découpés en cours de réalisation
 - ⇒ Nouvelle expérimentation à construire avec la Région

Tourisme

- **Mixité des publics** dans les dispositifs pour répondre aux enjeux de proximité et de saisonnalité ;
- **Anticipation** de l'évolution des filières et des besoins en compétences.



BON À SAVOIR :

- Création de [l'Agence Régionale du Tourisme Grand Est](#)
- Opération « [Chasseurs d'emploi](#) » : réalisation d'un 4 pages dédié au métier de cuisinier et diffusé dans toute la presse quotidienne du grand Est | février 2019.
- Construction d'une vidéo sur les idées reçues avec l'Onisep
- Réalisation d'une infographie

[Publications sur le secteur | OREF Grand Est](#)

[Les métiers de l'hôtellerie - restauration](#)

[Pour aller plus loin : Schéma régional de développement du tourisme 2018-2023](#)

[La relation clientèle en 2025 | FAFIH](#)



Industries

Agroalimentaire | Travail Temporaire

Environnement du secteur : faits marquants

- **Difficultés de recrutement**
- **Beaucoup de normes réglementaires** (sécurité alimentaire) avec la nécessité d'adapter régulièrement les salariés
- Difficultés sur la **mobilité des jeunes et les compétences de base** (informatique...)
- **Pyramide des âges élevée**

Besoins en compétences et métiers en tension

- Conduite de lignes de production agroalimentaire + HACCP ⇒ **conducteur de lignes automatisées et agent de production agroalimentaire**
- Maintenance ⇒ **technicien de maintenance de niveau III**
- Découpe de viandes ⇒ **opérateur de viande**
- Lean management ⇒ **chef de ligne ; manager de proximité**
- **Anglais et Allemand** pour technico commerciaux export
- **Savoirs de base, socle alimentaire** pour les opérateurs

Stratégie de développement des compétences des branches

- **Mobilisation des CQP** déjà déclinés en blocs de compétences pour les demandeurs d'emploi (cf. validation partielle)
- **Formations certifiantes ;**
- **Poly compétence intersectorielle** des salariés intérimaires en privilégiant des tronc communs dans l'industrie (ex : Conducteur d'Installations et Machines Automatisées avec un tronc commun pédagogique lié au métier de conducteurs de ligne et accès à plusieurs spécialités pharmacie, métallurgie, agroalimentaire)

Développement pour le travail temporaire de :

- **Partenariats de proximité** emploi & insertion et création de parcours d'insertion ;

Propositions de partenariat en faveur de l'emploi

- **Promotion des métiers** : rapprochement entre l'ARIA et le Campus des Métiers et des Qualifications Agroalimentaire à Colmar
- Proposition de **formations à la carte** pour les publics en reconversion professionnelle
- Développement du partenariat entre les ARIAS, l'OPCO OCAPIAT et le FAF TT
- **Modularisation des formations** : à expérimenter sur une action sur-mesure
- **Expérimentation sur l'Action de formation en situation de travail** (AFEST) dans les zones rurales lorsqu'il n'y a pas d'organisme de formation à proximité
- Développement de **l'apprentissage intérimaire**
- **Mise en place de parrainage** avec les chefs d'entreprises dans le cadre des formations
- Développement de formations en amont de la qualification de niveau V pour travailler sur le **savoir-être des publics**
- **Expérimentation de passerelles inter-industrie** portée par l'OPCO 2i dans le cadre de l'EDEC Plan national d'investissement des compétences 2019/2020.

BON À SAVOIR :

- La Région a lancé un appel à projets sur la culture numérique (utilisation des outils numériques).
- La Région finance des formations en langues étrangères : <https://reussirsansfrontiere.eu/actualite/plateforme-linguistique-innovante/>
- Pôle emploi soutient les formations au numérique pour les demandeurs d'emploi : <https://emmaus-connect.org/>

 Pour aller plus loin : www.fastt.org | [Contrats d'Objectifs Territoriaux](#)
Publications sur [l'industrie](#) et [l'intérim](#) | OREF Grand Est

Industries

Chimie | Plasturgie & Composites | Médicament | Travail temporaire

Environnement du secteur : faits marquants

- **Digitalisation de l'industrie chimique**
- **Transition écologique**
- **Réforme de la formation** avec les OPCO et diminution de la mise en place des formations continues depuis début 2019
- **Chimie** : bonne année en 2017 mais tassement de l'activité en 2018 ;
- **Risque de décrochement de l'intérim** en raison de l'automatisation de la production
- **Plasturgie & composites** : retournement de conjoncture avec une baisse d'activité de 40% depuis 1 an dans l'automobile (cf. : nouvelles règles européennes environnementales chez les constructeurs allemands)

Besoins en compétences et métiers en tension

Chimie et génie chimique :

- ⇒ **Opérateur et technicien de production** (Cf. : conducteur de lignes automatisées) niveaux V et développement du niveau IV
- ⇒ Mécanique, électrotechnique et automatisme ⇒ **technicien de maintenance** de niveau III (Cf. : chimie et médicament)
- ⇒ **Risques chimiques** pour les intérimaires (divers métiers)

Médicament :

- ⇒ Outils et méthodes qualité ⇒ assureur qualité en biotechnologie
- ⇒ Conduite d'un équipement de fabrication ⇒ opérateur de production
- ⇒ Conditionnement/expédition ⇒ opérateur
- ⇒ technicien de production et de laboratoire...

Plasturgie & Composites : difficultés d'identifier les métiers en tension en raison du retournement de conjoncture

Stratégie de développement des compétences des branches

- Chimie : **promotion de l'apprentissage et des CPQ**
- **Poly-compétence intersectorielle** des salariés intérimaires en privilégiant des tronc communs dans l'industrie (ex : Conducteur d'Installations et Machines Automatisées avec un tronc commun pédagogique lié au métier de conducteurs de ligne et accès à plusieurs spécialités pharmacie, métallurgie, agroalimentaire)

Développement pour le travail temporaire de :

- **Partenariats de proximité** emploi & insertion et création de parcours d'insertion
- **Formations certifiantes**

Propositions de partenariat en faveur de l'emploi

- Mise en place d'une journée des métiers de l'industrie (cf. COT)
- Poursuite de la **promotion des formations et des CQP** de la chimie
- **Organisation de la semaine de la plasturgie** en mai 2019 avec des animations dans les entreprises et un temps fort le 23 mai à l'Hôtel de Région à Strasbourg
- **Expérimentation de passerelles inter-industrie** portée par l'OPCO 2i dans le cadre de l'EDEC Plan national d'investissement des compétences 2019/2020
- Recherche de solutions pour lever les **freins à la mobilité** des publics
- Développement de **l'apprentissage intérimaire**
- **Mise en place de parrainage** avec les chefs d'entreprises dans le cadre des formations
- Développement de formations en amont de la qualification de niveau V pour travailler sur **le savoir-être des publics**

BON À SAVOIR :

- 75% des effectifs de la pharmacie sont situés à Strasbourg
- Les 3 écoles d'ingénieurs de niveau I en Chimie du Grand Est exportent des talents au niveau national
- L'ouverture de l'usine école EASE à Illkirch (67) en 2018 : www.ease-training.fr/

Pour aller plus loin : <https://chimie.work/> | www.plasturgierecrute.org | [Contrats d'Objectifs Territoriaux](#) | www.macarrieredanslapharma.org | Publications sur [l'industrie](#) et [l'intérim](#) | OREF Grand Est

Environnement du secteur : faits marquants

Imprimerie :

- **Environnement très concurrentiel** (changement des technologies liées au numérique, environnementales...)
- **Désinformation** sur l'utilisation du papier
- **Défaillances d'entreprises** (TPE) qui entraîne une mauvaise image auprès des jeunes et des parents (crainte des débouchés)

Papier – Carton :

- **Secteur qui se porte mieux** depuis 2 ans
- **Défi des compétences** au niveau social (pyramide des âges élevée)
- Difficulté de **recrutement en apprentissage**

Besoins en compétences et métiers en tension

Imprimerie :

- Production impression ⇒ **conducteur de machines** à imprimer (offset)
- Production finition et façonnage ⇒ **conducteur de plieuses encarteuses**
- Multi supports et multicanal ⇒ **conducteur de machines**
- Pluri médias (site web...).

Papier – Carton :

- Production papetière, transformation du papier-carton ⇒ **conducteur de machines**
- Maintenance ⇒ **technicien et ingénieur de maintenance**
- Commercial ⇒ technico-commercial

Stratégie de développement des compétences des branches

Imprimerie :

- Actions de **promotion des métiers**
- Formations en interne, en voie scolaire et en apprentissage
- **CQP par blocs de compétences**
- Outils d'auto-évaluation pour les salariés en amont des CQP

Papier – Carton :

- **Soutien des CFA** (définition des coûts des contrats)
- **Promotion de l'apprentissage** auprès des jeunes (recherche de financements pour les frais de transport et hébergement)
- **Formations professionnelles continues** avec 9 CQP inscrits en blocs de compétences et des Certificats de compétences professionnelles (CCP)
- Nouveaux **Certificats de qualification professionnelle interbranches** (CQPI)
- **Présence de la branche dans les collèges et les lycées** pour informer sur les métiers

Propositions de partenariat en faveur de l'emploi

- Promotion des métiers avec **un projet de vidéo** sur les métiers dans les 2 branches ;
- **Actions de professionnalisation** des acteurs de l'orientation et de l'emploi dans le cadre du COT ;
- **Expérimentation de passerelles inter-industrie** portée par l'OPCO 2i dans le cadre de l'EDEC Plan national d'investissement des compétences 2019/2020 (uniquement le papier-carton)

BON À SAVOIR :

- La Région proposera de **nouvelles actions de promotion des métiers** dans les collèges et lycées dans tous les secteurs d'activité (groupes de travail à venir).

Environnement du secteur : faits marquants

- **Pyramide des âges élevée** (40% des effectifs vont partir à la retraite d'ici 10 ans)
- **Impact de l'Industrie 4.0**
- **Impact du Brexit** et nécessité d'installation des entreprises en Grande-Bretagne
- Impact des **ordonnances travail et des lois environnementales**
- **Mondialisation** : toutes les entreprises travaillent à l'international

Besoins en compétences et métiers en tension

- **Difficulté pour identifier les métiers futurs**
- **Besoins en compétences :**
 - ⇒ Multiples et niveau IV essentiellement
 - ⇒ Quelques Titres Pro et CQPM en niveau V
 - ⇒ Besoins en formation plus importants sur les niveaux V à III et moins importants au-delà
- **Risque pour les agents de production** avec la robotisation (cf. travail temporaire)
- **Usinage** ⇒ opérateur-régleur ou technicien en usinage sur commande numérique
- **Maintenance** ⇒ technicien supérieur en maintenance industrielle
- **Conduite de lignes** ⇒ conducteur d'installation et de machines automatisées, conducteur d'équipements industriels
- **Soudage** ⇒ assembleur soudeur semi auto, soudeur
- **Méthode – Production, Mécanique ou Énergie – Conception** ⇒ ingénieur ;
- **Robotique – Cobotique** ⇒ technicien et ingénieur
- **Chaudronnerie-industrielle** ⇒ opérateur, technicien et ingénieur
- **Tuyauterie industrielle** ⇒ assembleur monteur
- **Électrotechnique** ⇒ opérateur, technicien et ingénieur
- **Systèmes numériques industriels** ⇒ technicien
- **Cyber sécurité** ⇒ tous les métiers

Stratégie de développement des compétences des branches

Métallurgie (par ordre de priorité) :

- **L'apprentissage** : 85% de sorties positives
- **Promotion interne des salariés**
- **Formations courtes ou qualifiantes** des demandeurs d'emploi
- **La Voie scolaire, offre complémentaire à l'apprentissage**, notamment sur l'enseignement supérieur
- **Mise en place de sas d'accompagnement** (niveau V) en amont des formations qualifiantes pour aller chercher les décrocheurs (viviers) et intégrer ces publics par la suite pour les bacs pro en apprentissage

Développement pour le travail temporaire de :

- **Partenariats de proximité** emploi & insertion et création de parcours d'insertion
- **Formations certifiantes**
- **Poly-compétence intersectorielle** des salariés intérimaires en privilégiant des tronc communs dans l'industrie (ex : Conducteur d'Installations et Machines Automatisées avec un tronc commun pédagogique lié au métier de conducteurs de ligne et accès à plusieurs spécialités pharmacie, métallurgie, agroalimentaire)

Propositions de partenariat en faveur de l'emploi

- **Promotion des métiers auprès de tous les publics** : visites d'entreprises, mobilisation de moyens innovants pour communiquer (montrer des robots, tablettes numérique avec l'odyssée de l'industrie, rencontre dans les collèges avec un problème réel d'une entreprise...)
- **Travail en partenariat** avec les entreprises qui vont ouvrir des CFA
- **Projet en cours** dans le travail temporaire avec les publics réfugiés (HOPE) pour diversifier les publics et trouver des compétences, développement progressif du CDI intérimaire
- **Expérimentation de passerelles inter-industrie** portée par l'OPCO 2i dans le cadre de l'EDEC Plan national d'investissement des compétences 2019/2020

BON À SAVOIR :

- La Région cofinance un bus pour promouvoir les métiers dans les collèges et lycées en mobilisant les outils de l'odyssée de l'industrie de l'UIMM.

 Pour aller plus loin : www.usineextraordinaire.com | www.industriemagnifique.com/retrospective-2018/ | www.lindustrie-recrute.fr | Publications sur [l'industrie](#) et [l'intérim](#) | OREF Grand Est

Environnement du secteur : faits marquants

- **Ralentissement de l'activité économique** depuis début 2019 ⇒ prudence sur les recrutements
- **Pyramide des âges élevée** et donc à renouveler dans un contexte de marché de l'emploi très tendu et un manque d'attractivité de la filière
- **Nouvelles normes environnementales** à venir notamment dans la teinture

Besoins en compétences et métiers en tension

- **Dans les Vosges** ⇒ forte demande sur les métiers de conducteurs de lignes et maintenance (niveau IV)
 - ⇒ **Réception / expédition** : préparateur de commandes
 - ⇒ **Transmission et accompagnement des opérations** : monitrice supervision de l'activité et expert métier,
 - ⇒ **Réglage de machines** : maintenance industrielle
- **Dans l'Aube** :
 - ⇒ **Confection** : bonnetier, piqueur, surjeteur
 - ⇒ **Finition** : conduites de machines automatisées
 - ⇒ **Opérations élémentaires de production** / réglementation / hygiène-sécurité : opérateur de production

Stratégie de développement des compétences des branches

- **Promotion des métiers de la filière** en partenariat avec les acteurs de l'emploi
- Développement de **partenariats avec les acteurs de la formation** (CFAI ou CFA de la papeterie à Gérardmer) pour construire un socle de formation industrie
- **Accompagnement des entreprises** dans leur démarche de « marque employeur » (9 entreprises dans l'Aube)
- **Aide aux entreprises** dans la valorisation de formation de parcours interne

Propositions de partenariat en faveur de l'emploi

- **Partage des études des besoins en compétences** au niveau territorial
- **Étude sur les besoins en compétence** de la filière dans les Vosges à horizon 2021 en cours
- Réalisation d'une **vidéo des métiers** du textile par l'ONISEP, financée par la Région
- **Participation à des forums** de promotion des métiers ou d'emploi / alternance
- Poursuite des **cofinancements de formation sur-mesure**
- Participation à la **démarche nationale French Tech** pour développer l'attractivité de la filière textile et **au projet de plateforme web de job board** piloté par la branche (cf. recensement des offres d'emploi des entreprises et des évènements au niveau régional).



BON À SAVOIR :

- **250 recrutements** en 2019 dans le textile sur le Grand Est.

 Pour aller plus loin : www.frenchtex.org | Publications sur [l'industrie](#) | OREF Grand Est [Contrats d'Objectifs Territoriaux](#)

Insertion par l'Activité Économique

Environnement du secteur : faits marquants

- **Évolution forte des modalités de financement de la formation des personnes en insertion** (Cf. : loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel) :
 - ⇒ période de professionnalisation remplacée par le dispositif PRO A non mobilisable pour les salariés permanents de l'IAE ;
 - ⇒ CIF CDD remplacé par le CPF de transition non opérationnel à ce jour
- **Modalités d'utilisation du PIC IAE variables** selon les OPCA, et par ailleurs en attente d'être précisées
- **Articulation avec le PIC régional**
- **Préparation d'une réforme globale de l'IAE** avec volonté de l'État d'augmenter le nombre d'emplois du secteur de 100 000 d'ici 2022

Besoins en compétences et métiers en tension

- **Écart grandissant observé entre les difficultés des publics accueillis et les attentes des entreprises** en termes de compétences et d'autonomie. Il faut adapter l'offre de formation à cet état de fait
- **Enjeu important du recrutement et de la formation des salariés permanents** (encadrants techniques d'insertion, conseillers en insertion professionnelle, dirigeants). Il existe peu de formations pour ces métiers
- **Maîtrise de la langue** : adaptation souhaitable des pratiques, l'offre actuelle de FLE (Français Langue Etrangère) correspondant mal aux besoins (durée, amplitude horaire, etc.) ⇒ près de 600 personnes concernées

Stratégie de développement des compétences des branches

- **Adaptation des structures de l'IAE pour répondre aux besoins aux entreprises du territoire** ⇒ se positionner de manière agile grâce aux COT
- **Chantier école** : CQP salarié polyvalent et CQP encadrant pédagogique
- **Travail temporaire** : développement de la **poly compétence** intersectorielle des salariés intérimaires

Propositions de partenariat en faveur de l'emploi

- **Maintien de l'inscription à Pôle emploi pendant le parcours d'insertion** (double statut) permet de mobiliser les outils dédiés (Programme régional de formation, partenariat renforcé avec Pôle emploi)
- **[PRIAE de la Région Grand Est](#)** (Programme de formation pour les salariés en insertion) : outil précieux et complémentaire au Plan d'Investissement dans les compétences dont les modalités diffèrent
- **Développement de partenariats dans le cadre des COT** pour mieux connaître la réalité des besoins : études et outils prospectifs, promotion des métiers (visites d'entreprises, etc.)
- **Recherche de financement** pour les salariés permanents

BON À SAVOIR :

- Il n'y a pas de métier ou de famille de métiers 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 surreprésentés (recyclage, revalorisation, maraîchage).
- 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.

 Pour aller plus loin : [OREF Grand Est](#)

Logiciels et Services numériques

Environnement du secteur : faits marquants

- **Secteur a progressé** de 4,1% en 2018 (prévision de 3,9% en 2019)
- **Nouvelles règles légales** (notamment Règlement Général sur la Protection des Données) génèrent de nouveaux besoins
- **Création de 70 000 postes** en France dont 4 500 en Grand Est (cf. 3 400 demandeurs d'emploi en 2018)
- **Problématiques de recrutement :**
 - ⇒ Professions qui exigent un haut niveau de compétences à l'entrée dans l'emploi. Or sous représentation des bac+5 en région (pas possibilité d'augmenter le nombre de formation d'ingénieurs dans les universités).
 - ⇒ Manque actuellement 200 à 400 personnes (70% concerne les développeurs d'application de niveau II)
 - ⇒ Formation des décrocheurs jusque bac+2 est une problématique liée au financement du PIC (qui vise les infra bac)
 - ⇒ Formation Grande Ecole du numérique de 6 mois trop faible pour trouver un emploi
 - ⇒ Manque de maturité des jeunes de moins de 26 ans
- **Réforme de la formation** concernant les OPCO

Besoins en compétences et métiers en tension

- Développement orienté Objet JAVA, Dotnet, PHP avancé, application mobile... ⇒ **développeur d'application**
- Développement C/C++ et en informatique industrielle ⇒ **développeur informatique embarquée**
- Analyse prédictive et cognitive des données ⇒ **data scientist**

Stratégie de développement des compétences des branches

Développement d'une dynamique de l'emploi du secteur en soutenant des démarches sur l'orientation des publics (collégiens, lycéens, demandeurs d'emploi et salariés), le recrutement (aides aux entreprises et accompagnement des demandeurs d'emploi) et la formation (étudiants, jeunes décrocheurs, demandeurs d'emploi du secteur ou en reconversion, les salariés).

Propositions de partenariat en faveur de l'emploi

- **Développer les parcours de formation avec tous les financeurs** ; les anticiper avant le démarrage des actions amont.
- **Restitution de l'étude qualitative sur les besoins en compétences** dans les locaux de Km0 à Mulhouse sous forme de 2 ateliers pour les entreprises (cf. dispositifs) et pour les publics
- Évolution de [la Journée nationale Day Click](#) avec un programme annuel comportant des déclinaisons régionales (kits...). **Objectifs** : attirer de nouveaux publics (reconversion pro de chercheurs...) et inventer un nouvel événement en Grand Est
- **Impliquer davantage les entreprises sur les actions de promotion des métiers** (lieux de stage...) et comme co-constructeurs de compétences.

BON À SAVOIR :

- L'informatique vient d'être reconnue par l'Éducation nationale comme une discipline avec la création d'un CAPES Numérique.
- L'outil Numeric' Emploi Grand Est (NEGE) va être renforcé en s'ouvrant à toutes les entreprises même hors numériques.

[Publications sur le secteur](#) | OREF Grand Est

Pour aller plus loin : <http://observatoire-metiers.opiiec.fr> | <https://grand-est.numeric-emploi.org>

<https://talentsdunumerique.com> | www.concepteursdavenir.fr | [Contrats d'Objectifs Territoriaux](#)

Maintenance - Services aux véhicules et aux matériels

Environnement du secteur : faits marquants

- **Maintenance et services automobiles en bonne santé** : 2,2 millions de véhicules neufs vendus en 2018, pas de conflits sociaux
- **Auto-écoles** : mesures gouvernementales à effets néfastes, charges en augmentation (cf. prix du carburant), appétence moindre des familles pour le permis de conduire (moins besoin et coût élevé), « ubérisation » de la profession
- **Maintenance des engins de travaux publics** : est sur le point de sortir d'une crise de 10 ans, ayant eu un impact fort sur l'activité (baisse de 30 % parfois du chiffre d'activité) et sur l'emploi (- 10 à 20 % d'effectifs)
- **Machinisme agricole** : matériel de plus en plus gros, technologie de plus en plus poussée (électronique embarquée, etc.)
- **Maintenance des matériels d'espaces verts** : majorité de TPE, ancrage très local
- **Maintenance du matériel de manutention** : activité se portant bien

Besoins en compétences et métiers en tension

- **20 Carrossiers-peintres** (en supplément de ceux issus de formation initiale)
- **Contrôleurs techniques** : besoin de formation plus poussée
- **30 moniteurs d'auto-école**
- **Travaux publics** : recrutement de 60 mécaniciens d'engins dans la maintenance des engins de TP
- **Machinisme agricole** :
 - ⇒ 70 % de recrutements au niveau BTS
 - ⇒ Recrutement au delà du monde agricole
 - ⇒ 126 postes identifiés sur 3 ans
- **Maintenance des matériels d'espaces verts** :
 - ⇒ Renouveler les générations
 - ⇒ Formation en motoculture peu d'effectifs
- **Maintenance agri-TP-manutention** : compétences de base dans la maintenance nécessaires avant spécialisation
- **Matériel de manutention** :
 - ⇒ recrutement au BTS quasi-exclusif ;
 - ⇒ 165 techniciens recherchés dès maintenant

Stratégie de développement des compétences des branches

- **Toutes filières confondues** : développer l'attractivité des métiers
- **Maintenance des engins de travaux publics** : faire découvrir les réalités des chantiers, échanger avec des apprentis, des chefs de chantiers, etc.
- **Machinisme agricole** : donner une image positive des métiers de la maintenance et du secteur agricole
- **Jouer la carte CQP** afin de toucher d'autres publics (cf. demandeurs d'emploi, salariés en reconversion, etc.) et de faire monter en compétences les détenteurs d'un CAP



Maintenance - Services aux véhicules et aux matériels

Propositions de partenariat en faveur de l'emploi

- **Travail collectif sur l'attractivité des métiers**, sur la présentation de la maintenance et de ses différentes spécialités. «*Unissons nos efforts pour donner de l'attractivité à nos métiers* »
- **Développement d'une filière métiers de la maintenance** créant du lien entre un maximum d'activités ⇒ appui sur le COT pour attirer des nouveaux talents par les opportunités de carrière et de reconversion
- **Création d'opportunités de carrière et diversification des compétences** en vue de compenser les creux économiques rencontrés parfois par les filières et/ou de permettre aux professionnels du secteur de changer de spécialité
- **Structuration des interventions de communication** sur les métiers et faire valoir une démarche collective (toutes spécialités de maintenance)
- **Besoin d'identifier les demandeurs d'emploi ayant développé des compétences dans le secteur ou en former davantage pour des recrutements dans certaines filières** (cf. manutention)



BON À SAVOIR :

- **610 entreprises** dans le Grand Est **représentées par l'ASDM** ; 6 240 salariés dont 50 % travaillent en atelier.
- Les organisations professionnelles Cisma, DLR et Seimat, représentant les constructeurs, les distributeurs et les loueurs de matériels de bâtiment, de travaux publics et de manutention, ont lancé l'**opération "Bus Découverte"** qui vise à faire découvrir les métiers de la maintenance des matériels de travaux publics et de manutention aux collégiens de 4^{ème} et de 3^{ème}.
- **L'ANFA**, actuel OPCA des services automobiles et des métiers de la mobilité va **prochainement fusionner avec l'actuel OPCA Transports et services** en vue de créer un Opcu unique

Chiffres clés de la profession - ASDM

 Pour aller plus loin : [Observatoire des métiers et des qualifications - ANFA](#) | [Publications sur le secteur](#) | [OREF Grand Est](#)
[Les métiers de la maintenance des matériels de travaux publics et de manutention en vidéos](#)

Propreté

Environnement du secteur : faits marquants

- **Impact de l'article 7** (cf. en cas de changement de prestataire sur un chantier, les salariés restent attachés à ce dernier) et du phénomène **multi-employeurs**
- **Faiblesse structurelle des marges**
- **Faible attractivité du secteur**
- **Évolutions socio-économiques** : travail en journée, transition numérique, politiques RSE (Responsabilité sociale des entreprises)
- Changement de pratiques (cf. environnement, produits durables, etc.)

Besoins en compétences et métiers en tension

- Savoirs de base et relation clientèle
- Lavage de vitres
- Management d'équipes



Stratégie de développement des compétences des branches

- **Développement des Maitrise des compétences clés de la propreté (MCCP) et des CQP de branche par alternance**
- Accompagnement des entreprises sur le champ de la **Gestion prévisionnelle des compétences et de l'emploi (GPEC)**
- Actions pour améliorer **l'attractivité et le sourcing**

Propositions de partenariat en faveur de l'emploi

- **Un Contrat d'Objectifs Territorial** en cours d'élaboration
- **Service étude et prospective de la Branche** : enquêtes thématiques sur la transition numérique, le développement du travail en journée, la RSE, la GPEC, etc.)
- **Développement de l'alternance**
- **Articulation entre les formations régionales de compétences de base et celles en situation de travail** pour privilégier une logique de parcours.

BON À SAVOIR :

- **960 établissements employeurs** dans le Grand Est fin 2017 qui emploient 40 721 personnes.
- Le nombre d'établissements et de salariés est en croissance (+2% entre 2016 et 2017)
- Des emplois en CDI à 84,1% (contre 77% tous secteurs confondus), mais une prépondérance de l'emploi à temps partiel (59% contre 18% tous secteurs confondus)
- **Près de 9 000 projets de recrutements en 2018**
- **Les chiffres clés 2018** du secteur Propreté en Grand Est

Pour aller plus loin : [Le monde de la propreté](#)
[Le secteur de la propreté | Oref Grand Est](#)

Sanitaire et Social / Services à la personne

Environnement du secteur : faits marquants

- **Législation** : nouveaux textes, non anticipés, réservant certains actes aux Infirmiers de bloc opératoire (IBODE) ⇒ problème d'organisation et nécessité de monter en compétences des salariés
- **Difficultés de recrutement**, notamment zones isolées, ou territoires transfrontaliers (cf. fuite des compétences)
- **Démographie** : vieillissement tant du côté des usagers (avec l'augmentation de la dépendance physique et des poly pathologies) que des professionnels
- **Travail social** : difficultés liées à l'évolution des problématiques sociétales, des organisations complexes (coopération, pluridisciplinarité, etc.), dans un contexte de financement contraint
- **Déficit d'attractivité** en lien notamment avec les rythmes de travail (roulements, nuits, ...) et la pénibilité
- **Place grandissante du numérique** (télémédecine, e-santé, objets connectés, etc.), et évolution corollaire des besoins en compétences numériques

Besoins en compétences et métiers en tension

Métiers du secteur globalement en tension et plus particulièrement :

- **Santé** : aide-soignant, infirmier de bloc opératoire, infirmier anesthésiste, infirmier, préparateur en pharmacie, kinésithérapeute, métiers émergents autour de la fonction de coordination
- **Social** : assistant familial, éducateur spécialisé, assistant de service social, assistant social, technicien d'intervention sociale et familiale
- **Services à la personne** : assistant de vie aux familles, assistant maternel, auxiliaire de vie sociale, manager intermédiaire

Stratégie de développement des compétences des branches

- **Favoriser la promotion professionnelle et la qualification des salariés**, notamment sur les compétences clés (Clea de branche)
- **Faciliter l'accueil** de publics en alternance non diplômés d'État
- **Développer la qualification et la certification** pour les publics infra V en lien avec les schémas départementaux (cf. gérontologie, autonomie) et les travaux de l'Agence régionale de santé (ARS)

Propositions de partenariat en faveur de l'emploi

- Concertation sur les **modalités de soutien aux CFA**
- **Promotion des métiers**
- **Développement de l'apprentissage** (infirmier, aide-soignant)
- **PACTE Aide-soignant** en collaboration avec les départements signataires du COT

BON À SAVOIR :

- **Plus de 30 000 apprenants** (incluant les formations par apprentissage et les diplômes de l'Éducation nationale et de l'Agriculture tels les Bac Pro SAPAT et ASSP) dont **17 845 étudiants préparant un Diplôme d'État** (Cf. OREF 2016).
- **Horizon 2022 : 11 900 postes à pourvoir** dont 6 300 dans le sanitaire et 5 600 dans le social.



Pour aller plus loin :

[Formations sanitaires et sociales | Région Grand Est](#) | [Contrats d'Objectifs Territoriaux](#)

[Aide-soignant](#) | [Technicien de l'intervention sociale et familiale](#) (vidéos Onisep)

[Les métiers du sanitaire et du social](#) | [Observatoire régional des métiers du sanitaire et du social](#)

Sport / Animation

Environnement du secteur : faits marquants

- **Mutations économiques, sociales et technologiques** impactent les besoins en compétences et de qualification
 - **Professionnalisation de la filière sport**
 - **Évolution des pratiques sportives :**
 - ⇒ Développement du sport santé, du sport détente en complément du sport de compétition
 - ⇒ Émergence du e-sport
 - ⇒ Évolution de l'offre de formation
 - **Secteur en mouvement et dynamique :**
 - ⇒ Recrutements en croissance
 - ⇒ Développement de l'apprentissage
- ⇒ Implication des fédérations au titre du Schéma régional pour le développement du sport (SRDS)
- ⇒ Nouveau diplôme : CFJEPS remplace le BAPAAT de niveau V (cf. encadrement tout public dans la vie quotidienne)
- **Réformes consécutives fragilisent les structures** (problèmes de financement de diplômes, rythmes scolaires, emplois jeunes...) et encouragent **la multi-activité**, les groupements d'employeurs
 - **Formations sur des nouvelles disciplines** artistiques ou sportives, pour lesquelles il n'existe pas encore de diplôme

Besoins en compétences et métiers en tension

Compétences

- **Accueil des différents types de pratiquants** dans la structure sportive, fidélisation, implication dans la vie associative
- **Gestion et management** de structures sportives et socio-culturelles
- **Vente spécialisée**, connaissance technique des produits
- **Encadrement** des activités aquatiques, sports de montagne

Métiers

- Animateur et développeur de projet sportif et/ou d'animation tout niveau, tout public
- Chargé de communication (site web, réseaux sociaux)
- Dirigeants bénévoles de structure sportive et des équipes tutorales
- **Éducateurs sportifs** (cf. nature, montagne)
- **Maitre-nageur** (5000 recrutements au niveau national)

Stratégie de développement des compétences des branches

- **Blocs de compétences :**
 - ⇒ démarche nationale pour les identifier en lien avec les Unités capitalisables (UC) composant un diplôme
 - ⇒ Passage de 10 à 4 UC dont les 2 premières sont transverses à tous les Brevets professionnels avec possibilité de passer une UC en complémentarité d'un diplôme
- **Travail sur une lisibilité** des procédures d'apprentissage
- **DRJSCS toujours compétente** pour la délivrance de diplôme
- **Volonté d'un contrat d'objectifs territorial de FILIERE** pour répondre aux enjeux du secteur et en lien avec les défis du SRDS Grand Est



Sport / Animation

Propositions de partenariat en faveur de l'emploi

- **Activités aquatiques** : étude pour définir les besoins sur les années à venir
- **Apprentissage** : susciter les ouvertures de formation en apprentissage plutôt que de filtrer/sélectionner les candidatures (en partenariat avec la Région)
- **Projets expérimentaux** :
 - ⇒ Formation préparant le BPJEPS APT « coloré » sport de nature à La Bresse
 - ⇒ CQP animateur danse (cf. demande des utilisateurs de centre sociaux)
- **Mixage des compétences** pour répondre aux besoins du tissu employeur : filière sportif/animation et fonction administrative (chargé de projet, construction de programme d'activité, ...)



BON À SAVOIR :

- Réalisation d'une infographie et d'une vidéo avec l'Onisep
- [Forum des métiers et des formations du sport](#)
03 avril 2019 Université de Lorraine campus Bridoux Metz
- Réalisation d'une étude « [Vision prospective partagée des emplois et des compétences des métiers du sport](#) » par le Cereq
- **Rentrée 2019** nouveau diplôme Éducation nationale : MC Animation-gestion de projets dans le secteur sportif avec 2 options
- Installation prochaine de l'agence de la gouvernance du sport



Pour aller plus loin : [Animation et sport | Publications sur le site Oref Grand Est](#)
[Sport et animation en Grand Est | Etude et analyse Oref Grand Est 01/2019](#)

Transports - Logistique

Environnement du secteur : faits marquants

- **Réforme des OPCO** : périmètre élargi à d'autres activités (ferroviaire, maritime, aéroportuaire,...)
- **Départs en retraite importants** dans les années à venir
- **Secteurs peu attractifs** pour les jeunes, difficultés de recrutement même avec des emplois à la clé (ex. contrats à temps partiel dans les transports interurbains) ;
- **Activité économique stable**
- **Sortants du système scolaires** majoritairement des niveaux V et IV
- **Transports de marchandises et voyageurs**
 - ⇒ Recours à l'intérim pour compenser le besoin en personnel et l'incertitude de la reprise
 - ⇒ Viviers épurés d'où nécessité de chercher des candidats moins qualifiés et moins formés
 - ⇒ Recours plus important à la formation (professionnalisation)

Besoins en compétences et métiers en tension

- Fort besoin de **conducteurs routiers de marchandises et de voyageurs**
- **Auxiliaire de transports routiers** (zone frontalière Suisse, spécificité Alsacienne), y compris avec l'impact du Brexit
- **Préparateur de commandes**, avec la disparition à moyen voire court terme de ce métier due à la robotisation et au e-commerce
- **Informatique** ⇒ recours à la professionnalisation.

Stratégie de développement des compétences des branches

- **Réforme de l'apprentissage** : travaux en cours menés par l'OPCA transports et services au niveau national en associant toutes les branches
- **Augmentation des actions de promotion des métiers** et d'opérations spécifiques telles que [TREMPLIN](#)
- **Enquêtes de terrain** auprès des entreprises pour nourrir le tableau de bord de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des secteurs et réalisation de **diagnostics territoriaux**
- **Blocs de compétences** : début de la démarche via le BTS transport et logistique et le Bac pro logistique dans le cadre [d'ECVET ERASMUS+](#)
- Développement de partenariat de proximité
- Création de parcours insertion
- Augmentation du nombre de formations certifiantes y compris en **utilisant la Validation des acquis de l'expérience (VAE)**
- Développement de la **poly-compétence**
- **Attractivité des métiers**
- **Renforcement du partenariat entre entreprises et organismes du Programme régional de formation** pour la mise en relation lors des immersions en entreprise
- **Plus grande lisibilité des sortants de formation qualifiés** sur les métiers en difficulté de recrutement
- **Anticipation de l'impact de l'informatisation et l'automatisation** des activités notamment dans la logistique (ex. : étude du [Lab'transport](#))

Transports - Logistique

Propositions de partenariat en faveur de l'emploi

- **Promotion des métiers** : meilleures connaissances et un renforcement de l'information auprès de tous les publics (collégien, lycéen, demandeur d'emploi, conseiller) ;
- Maintenir une cartographie équilibrée des sites d'apprentissage ;
- **Développement du partenariat sur le multimodale** :
 - ⇒ Partage des diagnostics et enquête prospective
 - ⇒ Adaptation des formations
 - ⇒ Meilleure connaissance des activités
- **Collaboration avec la Région** sur les différents champs précisés dans le futur COT et la convention avec le FAFTT
- **Différentes opérations pour développer apprentissage**
- **Diversification des publics entrant dans le secteur**



BON À SAVOIR :

- Branche a créé un CQP Certificat de qualification professionnelle Déclarant en douane (cf. Brexit)
- Démarche COT en cours
- Professionnalisation des acteurs sur la découverte du secteur Transports-Logistique : 28 mars 2019 matin à Fléville devant Nancy.

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

Pour aller plus loin : [Rapport national 2018](#) | [Rapport régional 2017](#)
[Publications sur le secteur](#) | OREF Grand Est

UNE ÉQUIPE À VOTRE ÉCOUTE

Direction de l'Orientation et de la Formation pour l'Emploi (DOFE) Service des Politiques Contractuelles

- ⇒ **Chef du service Grand Est :**
Florence LEIBEL : 03.88.15.39.57., Florence.LEIBEL@grandest.fr
- ⇒ **Chargé des COT Agriculture-Viticulture-Métiers du Paysage / COT Maintenance - Services aux véhicules et aux matériels :**
Brice PHILIPPE : 03.87.61.66.16., Brice.PHILIPPE@grandest.fr
- ⇒ **Chargée des COT Artisanat / COT Hôtellerie-Restauration-Tourisme / COT Sport-Animation / COT Transports-Logistique :**
Véronique PIEDANNA : 03.87.54.32.22., Veronique.PIEDANNA@grandest.fr
- ⇒ **Chargée du COT Commerce :**
Christine ETIENNE : 03.87.33.60.60., Christine.ETIENNE@grandest.fr
- ⇒ **Chargé des COT Forêt-Bois-Ameublement / COT Construction-Travaux Publics / Insertion par l'Activité Economique / COT Propreté**
Grégory HINSCHBERGER : 03.87.61.68.61., Gregory.HINSCHBERGER@grandest.fr
- ⇒ **Chargé des COT Industrie / COT Logiciels et services numériques :**
Laurent DUEZ : 03.88.15.69.06., Laurent.DUEZ@grandest.fr
- ⇒ **Chargée du COT Sanitaire & Social—Services à la personne :**
Valérie SCHNEIDER : 03.88.15.69.54., Valerie.SCHNEIDER@grandest.fr
- ⇒ **Chargée du Contrat de plan régional pour le développement des formations et de l'orientation professionnelles : CPRDFOP « Performance Grand Est**
Mouna TRIKI : 03.26.70.66.59., Mouna.TRIKI@grandest.fr

DES RESSOURCES À VOTRE DISPOSITION



VOUS RECHERCHEZ DES SALARIÉS QUALIFIÉS ?



www.formation.grandest.fr/RechercheFormation/Entreprises

Ce site répond à vos besoins en compétences. Il permet de consulter toutes les formations qualifiantes ou diplômantes par domaine qui vont bientôt se terminer et dans lesquelles des personnes en recherche d'emploi vont être formées.

Pour chaque formation, retrouvez les coordonnées de l'organisme afin d'obtenir la liste des stagiaires encore disponibles.

RESTEZ EN VEILLE !

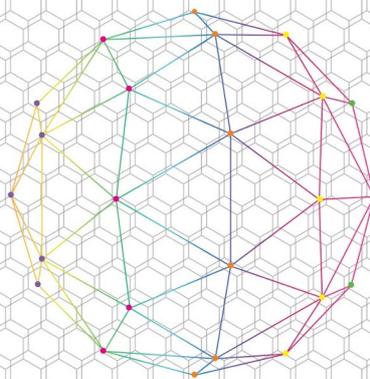
L'Observatoire Régional Emploi-Formation (OREF) Grand Est propose des études de référence pour suivre les tendances du marché du travail, les secteurs et les réalités des territoires, l'évolution des compétences, la conjoncture économique régionale.

[Des dossiers territoriaux par bassin d'emploi et maisons de la Région](#) permettent d'appréhender :

- Les tensions sur le marché du travail
- Les compétences les plus recherchées
- L'offre de formation détaillée.

Pour suivre les parutions d'études sur le champ emploi-formation-orientation, à votre disposition :

- Le site <https://oref.grandest.fr>
- La newsletter OREF bimensuelle : <https://oref.grandest.fr/newsletters>
- Twitter @orefgrandest



L'Europe s'invente chez nous

Région Grand Est

Siège du Conseil régional · 1 place Adrien Zeller
BP 91006 · F 67070 Strasbourg Cedex
Tél. 03 88 15 68 67 · Fax 03 88 15 68 15

Hôtel de Région · 5 rue de Jéricho
CS 70441 · F 51037 Châlons-en-Champagne Cedex
Tél. 03 26 70 31 31 · Fax 03 26 70 31 61

Hôtel de Région · place Gabriel Hocquard
CS 81004 · F 51036 Metz Cedex 1
Tél. 03 87 33 60 00 · Fax 03 87 32 89 33

www.grandest.fr