

PERFORMANCE
EMPLOI

CONSULTATIONS SECTORIELLES

SYNTHÈSE 2020

Grand Est
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

L'Europe s'invente chez nous



AVANT PROPOS	PAGE 4
MÉTHODOLOGIE	PAGE 5
SYNTHÈSES DES CONSULTATIONS SECTORIELLES	
SPORT ET ANIMATION GLOBALE	PAGE 8
ARTISANAT	PAGE 11
HÔTELLERIE, RESTAURATION, TOURISME	PAGE 14
TRANSPORTS ET LOGISTIQUE	PAGE 16
INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	PAGE 18
COMMERCE - VENTE	PAGE 20
INDUSTRIES	PAGE 22
MAINTENANCE ET SERVICES (VÉHICULES ET MATÉRIELS)	PAGE 26
PROPRETÉ	PAGE 30
SANITAIRE ET SOCIAL	PAGE 32
LOGICIELS ET SERVICES NUMÉRIQUES	PAGE 34
FORÊT, BOIS, AMEUBLEMENT	PAGE 36
AGRICULTURE, VITICULTURE, MÉTIERS DU PAYSAGE	PAGE 38
CONSTRUCTION ET TRAVAUX PUBLICS	PAGE 42
CALENDRIER DES RENDEZ-VOUS TECHNIQUES	PAGE 44

Adapter les actions de la Région Grand Est aux enjeux majeurs des secteurs professionnels en termes de formation, de métiers et d'emploi, tel est l'objectif premier des Consultations Sectorielles.

Initialement prévues les 7 et 8 avril 2020 en présentiel, ces rencontres annuelles entre la Région et près de 80 acteurs du monde économique ont été reportées. Une nouvelle démarche ajustée au contexte sanitaire a été proposée privilégiant la visioconférence (voir méthodologie).

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), sont devenus incontournables.

Concrètement, l'enjeu, cette année, est d'apporter une contribution à la relance économique en partageant les orientations stratégiques post-confinement et post-crise pour enclencher les stratégies pour demain (évolution des formations, promotion des métiers). Il s'agit également de recueillir les attentes des secteurs d'activités et d'identifier l'évolution des métiers en tirant les premiers enseignements de la crise sanitaire.

À retrouver dans ce document, une synthèse des différents échanges réalisés avec les représentants de 15 secteurs d'activités.

Bon à savoir :

Les consultations sectorielles 2020 sont complémentaires à la stratégie de relance en matière de développement économique « **Business Act** » initiée par l'État et la Région.

Cette démarche a reposé sur 22 groupes thématiques qui ont eu pour mission, au courant du mois de mai, de proposer une feuille de route à court et moyen termes décrivant notamment les enjeux à dépasser, les objectifs stratégiques, les premières actions concrètes.

Plus d'infos : <https://www.grandest-ba.fr/>

Méthodologie

Partant du contexte sanitaire, la phase préparatoire pour réaliser cette synthèse des consultations sectorielles 2020 s'est opérée en plusieurs temps :

- **Janvier 2020** : envoi d'un questionnaire permettant de recueillir pour chacun des 15 secteurs d'activités interrogés des informations 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
 - Les actions menées en termes de prospective, promotion des métiers et formation professionnelle
 - Les pistes de collaboration avec la Région
- **Avril** : réalisation d'une synthèse pour chaque secteur à partir du questionnaire de janvier.
- **Mai** : réalisation d'un questionnaire complémentaire prenant en compte les effets COVID en termes d'orientation, formation et emploi.
- **Juin-juillet** : échanges en visioconférence avec les branches et les OPCO avec en appui le questionnement complémentaire post-COVID.

Ainsi, cette synthèse est le fruit pour chaque secteur, des données issues des 2 questionnaires (avant et après COVID) ainsi que des échanges lors des visioconférences.

À noter que ces données ne sont pas exhaustives.

La Région Grand Est remercie l'ensemble des partenaires mobilisés pour les consultations sectorielles :

- AFEIPH
- AFT
- AGEFIPH
- Agence Régionale de Santé (ARS) Grand Est
- Agence Régionale du Tourisme Grand Est
- ALLIZE PLASTURGIE Grand Est
- Ameublement français
- ANEFA Grand Est
- ANFH
- ANIA
- APECITA
- ARIA Grand Est
- ASDM
- ASLOG
- Association française pour la logistique - GPC logistique
- Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile
- CAPEB Grand Est
- CGAD Grand Est
- Chambre de Commerce et d'Industrie Grand Est
- Chambre Régionale d'Agriculture du Grand Est
- Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat du Grand Est
- Chantier - école Grand Est
- CNAMS Grand Est
- CNFPT Grand Est
- CNLRQ Grand Est
- CRFPTL Grand Est
- Comité Régional Olympique et Sportif Grand Est
- CPNE Industrie hôtelière
- CPNE ALISFA - Lien social et familial
- CPNE Restauration collective
- CPNE Restauration commerciale et libre-service (branche cafétérias et assimilés)
- CPNE Restauration rapide
- CPNE Hospitalisation privée
- CPNE branche Sanitaire, Sociale et Médico-sociale
- CPNE Secteur privé à but non lucratif
- CPNEF Sport
- CPNEF ECLAT
- CPRE en Agriculture du Grand Est
- CPRE BAD Grand EST
- CPREF BTP Grand Est
- Confédération Régionale des Offices de Tourisme Grand Est
- Conseil départemental des Vosges
- COORACE
- CRAJEP Grand Est
- DLR
- DRJSCS Grand Est
- FARE Propreté
- Fédération de l'Hospitalisation Privée Grand Est
- Fédération des entreprises de Transport et de Logistique de France (TLF Est)
- Fédération des Entreprises d'Insertion
- Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Assistance Privés
- Fédération des Particuliers Employeurs de France
- Fédération du Commerce et de la Distribution
- Fédération e-Commerce et Vente à Distance
- Fédération Est des SCOP du Bâtiment et des Travaux Publics
- Fédération Hospitalière de France
- Fédération Nationale des Établissements d'Hospitalisation à Domicile Grand Est
- Fédération Nationale des Services à la Personne et de Proximité
- Fédération Nationale des Transports Routiers (URTA)
- Fédération Française des Services à la Personne et de Proximité (FEDESAP)

- Fédération du Service aux Particuliers (FESP)
- FEP Grand Est
- FEPEM
- FFB Grand Est
- FHF Grand Est
- FIBOIS Grand Est
- FNARS Grand Est
- FNTR
- FNTV
- France Chimie Grand Est
- FRSEA Grand Est
- F RTP Grand Est
- IAE Grand Est
- Les Entreprises du Médicament
- NEXEM Grand Est
- L'OPCOMMERCE
- OPCO AFDAS
- OPCO AKTO
- OPCO ATLAS
- OCAPIAT
- OPCO 2i
- OPCO Cohésion Sociale
- OPCO de la Construction
- OPCO des Entreprises de Proximité
- OPCO Mobilités
- OPCO Santé (UNIFAF)
- OPTL
- ORT&L
- PAPEST - Les Fabricants de Papiers de l'Est
- PLAB Grand Est
- PRISM'EMPLOI
- Régies de quartier Grand Est
- SEDIMA
- Syndicat Général des Vignerons de la Champagne
- Syndicat Textile de l'Est
- SYNTEC Ingénierie Grand Est
- SYNTEC Numérique
- U2P Grand Est
- UCL
- UDES Grand Est
- UIMM Grand Est
- UIT Grand Est
- UNEP Grand Est
- UNICEM
- UNIFED
- UDES Grand Est
- UNIDIS
- UNIIC Grand Est
- URIOPSS
- URSIEA



ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

Faits marquants structurels

Réforme de la formation professionnelle :

- ◇ Constat d'une demande croissante de formation de la part des demandeurs d'emploi, grâce à une meilleure visibilité de l'offre et un panel plus large ;
- ◇ Recentralisation des décisions au niveau de l'État avec l'installation de France Compétences, réforme des OPCO → accès à la voie de la professionnalisation aux petites structures associatives dirigées par des bénévoles plus compliqué ;
- ◇ Accès aux financements complexes ;
- ◇ Engagements qualité des organismes de formation par la mise en place de la certification Qualiopi rendue obligatoire afin de bénéficier des fonds publics ;
- ◇ Attractivité de l'apprentissage renforcée mais aussi concurrence entre diplômes (BPJEPS et CQP ou TP).

Économiques : nécessaire soutien financier conséquent de la Région et de l'État, à défaut ce secteur professionnel ne pourra travailler sereinement sur le renforcement de ses compétences et organiser un développement pérenne.

Politiques : mise en place de la nouvelle gouvernance du sport, d'un guichet unique pour les sportifs de Haut-niveau, engagement dans *Terre de jeux* et préparation des Jeux Olympiques 2024.

Sociaux :

- ◇ Les disciplines sportives prennent de plus en plus en compte les nouvelles aspirations et profils des pratiquants (sport plaisir, sport compétition, sport-santé, e-sport) ;
- ◇ Demande en encadrement de la pratique en présentiel ainsi que des demandes d'activité de week-end et de tourisme de nature.

Faits marquants conjoncturels (crise sanitaire)

Activité des entreprises, structures

- ◇ **Sport** : arrêt des activités des clubs et autoentrepreneurs, report des manifestations.
- ◇ **Animation** :
 - Maintien de l'activité afin d'accueillir les enfants de soignants et salariés mobilisés pour les activités prioritaires ;
 - Fortes inquiétudes quant à l'activité durant l'été. Les autorisations d'activités durant cette période ont été annoncées le 04 juin d'où difficulté à s'organiser (les mois de juillet et août représentent 80% de l'activité annuelle) ;
 - Crainte des associations de pérenniser leurs animations d'autant que peu de visibilité quant à la reprise d'activité en septembre.

Formation - Orientation

- ◇ Mobilisation du FNE-Formation par les entreprises :
 - **Secteur sportif** : formations liées à l'organisation du travail, management sportif, coaching sportif.
 - **Animation** : sollicitations sur la modification du métier avec l'application des gestes barrières pour parer l'urgence d'adaptation.
- ◇ Besoins de formation importants en matière de marketing digital afin de mettre en visibilité les structures sur internet.

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

Métiers

- ◇ Animateur et développeur de projet sportif « tous niveaux, tous publics » (animateur tout public) ;
- ◇ Maître-nageur ;
- ◇ Professeur de fitness ;
- ◇ Encadrant des activités sport-santé, sport-nature, sport-familles (zones urbaines mais également ou dans un cadre touristique de vacances ou de week end).

Compétences spécifiques

- ◇ Communication (site web et réseaux sociaux, sensibilisation à la digitalisation) ;

- ◇ Accueil des pratiquants dans la structure sportive pour les fidéliser et les impliquer, pour diversifier l'offre de pratiques en y intégrant le sport santé et bien-être ;
- ◇ Gestion (Ressources Humaines, Évolution des compétences, Financier et Administratif) ;
- ◇ Management de structures sportives ou associatives ;
- ◇ Les formations au titre du FNE-Formation doivent être observées pour éventuellement intégrer les compétences dans les formations des demandeurs d'emploi, le cas échéant.

PRATIQUES DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

- ◇ **Apprentissage** (et alternance) : voie privilégiée aux niveaux IV,V, VI ;
- ◇ Amplifier la **formation continue des salariés** pour répondre à l'évolution des compétences ;
- ◇ Poursuivre l'action sur la **réorientation professionnelle des demandeurs d'emploi** ;
- ◇ Mobiliser ou remobiliser :
 - Dispositifs, fonds, projets propres au secteur ou projets soutenus dont le CFA des Métiers de l'animation et du sport, cogéré par le CROS Grand Est et le CRAJEP ;
 - Dispositifs de formation mis en place par les fédérations sportives (programme de formation du CROS) ;
- ◇ Soutenir les secteurs professionnels ou géographiques ayant des difficultés de recrutement récurrentes (MNS ou territoire de Metz Thionville par exemple).

PLAN D'ACTIONS

OPCO

- ◇ Analyser les besoins des structures en évolution des compétences et en besoins de formation ;
- ◇ Réaliser une typologie des ressources humaines des associations employeurs → encadrants salariés (animateurs-éducateurs), cadres salariés, assistants ou responsables administratifs/financiers, élus dirigeants et bénévoles employeurs qui peuvent contribuer à la professionnalisation des salariés par un accroissement de leurs compétences RH, en gestion ;
- ◇ Suivre des cohortes sur les sorties de diplômes « sport » et mesurer l'insertion post formation ;
- ◇ Participer activement aux travaux de promotion menés par l'APMSA Grand Est ;
- ◇ Développer dans tout le Grand Est des **Forums et journées de découverte** des métiers du sport par les collégiens et les lycéens ;
- ◇ Mettre en œuvre des actions spécifiques avec la DRDJSCS par territoires et par secteur professionnel → rencontres collectives, analyse de projets individuels ;
- ◇ Mutualiser les moyens.

DIAGNOSTIC

- ◇ Analyser les politiques publiques de soutien aux formations dans la Région pour éviter les phénomènes de « trous » ou de « sur offre » ;
- ◇ Partager régulièrement le recensement des besoins en formation des deux secteurs avec l'OPCO ;
- ◇ Réaliser un suivi de cohortes sur les sorties de diplômés « animation » ;
- ◇ Étudier les résultats de l'enquête de l'OREF sur les sortants de FPC ;
- ◇ Partager davantage les constats issus des travaux COT (P1) pour les actions FPC (P3) avec les Maisons de Région ;
- ◇ Réaliser une enquête sur les actifs sur les métiers de MNS, les emplois dans les piscines-centres aquatiques pour examiner les besoins avec les opco et le CNFP.

PROMOTION DES MÉTIERS

- ◇ Étudier les résultats des actions financées par la Région et notamment à l'APMSA en s'appuyant sur le bilan des activités pour développer davantage l'information et la promotion des métiers des secteurs ;
- ◇ Diffuser largement les supports réalisés par l'ONISEP ;
- ◇ Construire la boîte à outils avec les différents supports de promotion des métiers (vidéo, témoignage et quizz) ;
- ◇ Promouvoir les métiers en difficulté ;
- ◇ Organiser un salon virtuel dédié aux métiers du sport et de l'animation.

FORMATION PROFESSIONNELLE

- ◇ Poursuivre l'investissement dans le développement de l'apprentissage en perspective des Jeux Olympiques Paris 2024 ;
- ◇ Accompagner les organismes de formation et optimiser la qualité de l'offre de formation ;
- ◇ Coordonner l'action publique par la complémentarité des dispositifs financiers afin d'éviter la concurrence entre dispositifs et un meilleur maillage territorial ;
- ◇ Assurer le déploiement du dispositif SESAME ayant pour objectif d'accompagner les jeunes vers une qualification professionnelle dans le sport et l'animation (en priorité des jeunes issus des quartiers QPV et ZRR) ;
- ◇ Renforcer les compétences des dirigeants bénévoles et des salariés du secteur ;
- ◇ Former les demandeurs d'emploi aux métiers en tension ;
- ◇ Répondre aux besoins en formation et métier sur les territoires ;
- ◇ Mener une réflexion concernant l'opération « Zéro stagiaires en autofinancement » sur des actions cibles ;
- ◇ Proposer des expérimentations (formations modulaires, modules transverses, blocs de compétences, ...) en réponse aux besoins identifiés.



[Enquête menée par le COSMOS et les résultats](#) | mars 2020

[Vidéo métiers du sport](#) | mai 2019

[Vidéo métiers de l'animation](#) | mai 2019

[Infographie Onisep](#) | janvier 2020

[Vidéo 1 Minute - 1 secteur](#) | avril 2019

[Vidéos métiers - APMSA](#)



ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

Faits marquants structurels

Réforme de la formation professionnelle :

- ◇ Centre d'Aide à la Décision (CAD) et Service Jeune Entreprise (SJE) devenus experts en matière d'information et d'orientation ;
- ◇ Apprentissage → modification notable du fonctionnement (pédagogique et financier) des CFA ; interrogation quant aux nombres des nouveaux CFA et leurs impacts sur les historiques.

Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation (PACTE) du 22 mai 2019 :

- ◇ Réforme des chambres de métiers et leur régionalisation avec un établissement public unique régional dès le 1^{er} janvier 2021 → disparition du Répertoire des Métiers au profit d'un guichet unique (difficulté à identifier les activités relevant de l'artisanat ou non, contrôle de la qualification des artisans nécessaire au moment de l'immatriculation) ;
- ◇ Stages de Préparation à l'Installation (SPI) non obligatoire → perte financière pour les CMA ;
- ◇ Développement de l'Université Régionale des Métiers de l'Artisanat (URMA) du Grand Est → structuration et valorisation d'une offre d'orientation et de formation.

Autres réformes :

- ◇ Retraites → impact des nouvelles contraintes éventuelles dont celles liées au maintien dans l'emploi des seniors (pénibilité) ;
- ◇ Santé au travail (prévention des risques, pénibilité).

Technologiques :

- ◇ Lancement du e-cfa et d'actions AFEST pour répondre à la montée en puissance du numérique, et aux demandes de parcours individualisés ;
- ◇ Développement des objets connectés.

Environnementaux :

- ◇ Restrictions d'accès des véhicules dans les centres-villes (zones piétonnes, ZFE) et développement des bioressources, des circuits courts ;
- ◇ Plan régional triennal dédié au Développement Durable (convention de partenariat ADEME/Région).

Économiques :

- ◇ Trésoreries fragiles ;
- ◇ Deux tiers de cédants contre un tiers de repreneurs → accompagnement des entreprises artisanales à l'export de proximité et mise en place d'outils (« Ambition d'Entreprendre » et la prestation « PASS Performance »).

Politiques (en 2020) :

- ◇ Préparation de la régionalisation CRMA en CMAR via un projet structurant et une structuration des métiers à l'échelle du Grand Est ;
- ◇ Contrat de Performance et d'Objectifs signé entre CMA France et la DGE (14 janvier) avec des enjeux en termes d'accompagnement (besoins en compétences, formation, promotion des métiers, transitions numériques et écologiques...).

Sociaux :

- ◇ Développement du télétravail impactant le flux de clientèle et l'orientant vers le commerce en ligne + phénomènes de mode (par exemple, le végétalisme → *vegan*) ;
- ◇ Jeunes volatiles : pas de projection à long terme dans une entreprise.

Faits marquants conjoncturels (crise sanitaire)

Activité des entreprises : le monde artisanal a davantage travaillé ensemble

- ◇ Baisse globale de 30% de l'activité à nuancer selon les secteurs et les zones géographiques ; le secteur alimentaire (hors restauration) a mieux résisté
- ◇ Commerce de centre-ville plus impacté que le commerce en milieu rural
- ◇ 57 % des entreprises non sédentaires n'ont pas encore retrouvé le rythme d'avant crise
- ◇ Impact important des reports des fêtes familiales (mariages...) pour certains secteurs et métiers
- ◇ Impact des mesures sanitaires sur la productivité et le chiffre d'affaires (cf. restaurateurs, coiffeurs/esthétiques)
- ◇ Entreprises de l'alimentation : hausse de prix des matières premières
- ◇ Préoccupation 1^{ère} pour les entreprises : « pourront-ils conserver leurs salariés ? »

Formation - Orientation

◇ Accompagnement de l'OPCO :

- FNE-Formation : formations à distance ouvertes à toutes les entreprises, y compris celles de plus de 50 salariés → nécessité de faire évoluer l'offre de formation vers la FOAD ;
- Thématiques des formations : appui conseil RH dont la consolidation des contrats, information sur nouveau mode d'activité économique (vente à distance, site web pour les précommandes et les commandes).

◇ Validation des formations

- Continuité des formations à distance et organisation des examens au retour en centre ;
- Formation des artisans via des webinaires avec le e-cfa (formation courte numérique) ;
- Difficultés relevées : faible taux d'équipement en matériel informatique des apprentis et des entreprises, combiné parfois avec une faible maîtrise des outils numériques ;
- Pistes d'évolution de l'offre : travail à amplifier sur la modularisation, plébiscite des CFA pour le DIMA et le DAVA, modules de digitalisation pour les demandeurs d'emploi.

◇ Difficultés constatées/potentielles :

- Faible nombre de stages de découverte : 250 stages à mi-juin 2020 contre 850 stages réalisés à la même période en 2019 ;
- Taux de versement des fonds apprentissage aux entreprises à la rentrée.

◇ Et demain, la formation :

- 48 % des artisans bouchers confirment l'embauche d'apprentis ;
- Développement de l'AFEST pour les demandeurs d'emploi avec un point de vigilance sur sa mise en place dans les TPE ;
- « Pack créateur » pour accompagner les reconversions menant à des créations ;
- Formations dans les métiers de bouche : courtes (sous forme de modules pour une intégration rapide) et qualifiantes en complément (dans l'attente d'une qualification métier complète) ;
- Confirmation des besoins en recrutement exprimés par les entreprises dans les départements pour identifier les territoires de mise en œuvre.

Durant le confinement, mobilisation des partenaires pour réaliser différentes enquêtes et accompagner les artisans :

◇ **CGAD** : Avril 2020 et Juin 2020

◇ **U2P** : mesures en faveur des artisans ; Impacts de la crise sur l'activité des artisans ; 14 propositions pour la relance

◇ **CRMA** : Enquête OPAGE – COVID 19 en continue sur la période

◇ **OPCO des Entreprises de proximité** : recueil de données chiffrées lors de rendez-vous réalisés par les 15 conseillers

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

Métiers

- ◇ Boulangers-pâtisseries ;
- ◇ Bouchers-charcutiers ;
- ◇ Coiffeurs ;
- ◇ Carrossiers.

Compétences spécifiques :

- ◇ **Transverses** : Gestion, Administration, Développement commercial, Ressources humaines, Informatique, nouvelles technologies (dont objets connectés), Langues, Savoir-être,

Design-packaging, Éco-responsabilité (gestion des déchets, économie circulaire) ;

◇ **Spécifiques métiers de bouche** : Hygiène alimentaire (HACCP) ;

◇ **Besoins particuliers** : VAE, bilan de compétences.

Point d'alerte : formation des gérants, pas de solution de financement spécifique.

PRATIQUES DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

Apprentissage : voie privilégiée.

Actions CRMA :

- ◇ Définition d'une **stratégie régionale pour l'orientation** pour tendre vers des actions communes au sein des CMA (lignes conductrices pour les publics, apporter une offre de service similaire sur les territoires) ;
- ◇ **Webinaires pour tous** portés par l'Alsace, et un webinaire pour les entreprises ;
- ◇ **Maintien du contact avec les entreprises et**

notamment lors de la distribution des masques ;

◇ Opérations pour le personnel soignant, **valorisation des métiers** mais aussi lien entre les entreprises par des actions de solidarité ;

◇ Diverses **campagnes de communication** : « je préfère mon artisan », « tous avec nos artisans » ;

◇ Participation et/ou mise en place d'événements (Journées portes ouvertes virtuelles, mercredis des métiers,...).

PLAN D' ACTIONS

Dans le cadre du COT

DIAGNOSTIC

- ◇ Collaboration avec la Région/l'OREF pour enquêtes, analyses et exploitations en matière de formation et CPRIA.

PROMOTION DES MÉTIERS

- ◇ Visibilité des actions et des ressources pédagogiques du secteur (boîte à outils, portail Orient'Est et Lorfolio Pro, etc.) ;
- ◇ Actions de professionnalisation pour les acteurs de l'orientation ;
- ◇ Action de sensibilisation à l'entrepreneuriat ;
- ◇ Organisation d'un salon virtuel dédié aux métiers de bouche et du service.

FORMATION PROFESSIONNELLE

- ◇ Évolution de l'offre pour 2021 → affiner les modules complémentaires et utilisation de la FOAD ;
- ◇ Expérimentations « itinéraire compétences » et modularisation des formations.

BON À SAVOIR

- Un 4 pages sur les **résultats de l'enquête OPAGE auprès des 101 000 artisans du Grand Est**
- **Nouvelle enquête** à destination des potentiels ambassadeurs de l'Artisanat pour connaître leur disponibilité et besoins pour exercer cette mission auprès de tout public.
- Étude sur la **création-reprise-transmission des entreprises** en Grand Est en collaboration entre l'INSEE et l'OREF



Infographie Onisep | juin 2019
Enquête flash développement durable



ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

Faits marquants structurels

Réforme de la formation professionnelle :

- ◇ Mise en œuvre de nouveaux dispositifs de financements et redistribution des rôles des acteurs de la formation professionnelle ;
- ◇ Libéralisation de l'apprentissage à tout organisme de formation ;
- ◇ Certification Qualiopi obligatoire pour bénéficiaire de fonds publics ;
- ◇ Développement des blocs de compétences et du CPF permettant aux usagers de choisir, de

réserver et d'acheter en ligne leurs formations, sans intermédiaire, via une application dédiée ;

- ◇ Régulation du marché de la formation professionnelle et de l'alternance par France Compétences depuis janvier 2019.

Réforme importante concernant les débits de boissons avec la loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique.

Faits marquants conjoncturels (crise sanitaire)

Activité des entreprises

- ◇ Impacts conséquents de la crise sanitaire dans le secteur de l'hôtellerie-restauration-tourisme du fait de la fermeture administrative des restaurants du 16 mars au 02 juin ;
- ◇ Réduction très importante de l'activité des restaurants collectifs suite au développement massif du télétravail et de la fermeture des écoles ;
- ◇ Fermeture de nombreux hôtels par manque de clients, de la difficulté et du coût engendrés par l'application des mesures barrières ;
- ◇ Image de la Région Grand Est fragilisée ayant des conséquences sur son attrait touristique ;
- ◇ Reprise d'activité complexe car tous les protocoles ne sont pas établis, la distanciation sociale n'est pas toujours réalisable, crainte des clients.

Durant le confinement, l'OPCO AKTO (ex. Fafih) est resté mobilisé en informant régulièrement les entreprises sur les aides aux formations et les mesures gouvernementales développées.

Formation - Orientation

- ◇ Apprentissage :
 - Continuité pédagogique assurée pour les apprentis car mise en place des formations à distance par les CFA ;
 - Craintes émises pour la rentrée de septembre 2020 en raison de la forte baisse des demandes d'apprentissage (- 48%) ainsi que des jeunes (-30%) selon l'enquête réalisée par l'OPCO AKTO auprès de 82 CFA.
- ◇ Mobilisation importante du FNE-Formation par les entreprises pendant un mois et demi en Grand Est → 900 000 € dédiés pour des formations de langues, l'hygiène, e-réputation, numérique... ;
- ◇ Suspension des POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective) jusqu'à septembre 2020 car la priorité est de sécuriser les emplois avant d'envisager de nouveaux recrutements.

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

- ◇ Formation culinaire → cuisiniers, commis de cuisine, seconds de cuisine, chefs de cuisine ;
- ◇ Formation en gestion, production culinaire → chefs-gérants ;
- ◇ Formation de service, préparations culinaires de base froides → employés de restauration ;
- ◇ Formation en logistique → chauffeurs livreurs
- ◇ Accueil de la clientèle → serveurs de cafés restaurants, employés de l'hôtellerie ;
- ◇ Traitement d'une réclamation client → serveurs de cafés restaurants, employés de l'hôtellerie ;
- ◇ Réception et stockage des marchandises et des produits → serveurs de cafés restaurants, employés de l'hôtellerie.
- ◇ Sécurité des biens, des personnes et des lieux (hygiène et sécurité sanitaire et alimentaire, premiers secours) → aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration, cuisiniers ;
- ◇ Animation, supervision et encadrement d'une équipe → Maître d'hôtel, chef cuisinier ;
- ◇ Service en salle → Serveurs de cafés restaurants
- ◇ Promotion et commercialisation de produits → serveurs de cafés restaurants, équipiers, employés de restauration ;
- ◇ Langues étrangères dans les activités professionnelles → serveurs de cafés restaurants, employés de l'hôtellerie ;
- ◇ Techniques de production et de transformation culinaire → Personnel de cuisine ;
- ◇ Compétences de base (compréhension orale et écrite, lecture, écriture, calcul) ; compétences transversales (comportementales, organisationnelles et aptitudes...) ; **compétences digitales et numériques de base** → ensemble des emplois liés aux hébergements et aux restaurations (aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration, cuisiniers, serveurs, employés d'étage, réceptionnistes, ...).

PRATIQUES DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

Tourisme :

- ◊ Volonté de développer la montée en compétences des professionnels grâce au dispositif « Compétences Tourisme » (programme de formation régional inter-filières destiné à l'ensemble des professionnels du tourisme en Grand Est) ;
- ◊ Volonté de lever les freins à l'accès à la formation (coût, inadéquation avec la saison touristique, éloignement géographique) et de développer la mise en pratique des acquis.

Compétences Tourismes : c'est quoi ?

- ◊ Des contenus sur mesure, dédiés exclusivement au tourisme, adaptés aux problématiques et priorités des acteurs de terrains ;
- ◊ Des formats innovants favorisant l'accès à distance tout en conservant un accompagnement synchrone de l'apprenant ;
- ◊ Des audits, mises à niveau pour optimiser le parcours de l'apprenant ;
- ◊ Des modalités d'inscription et de financement attractives et simplifiées, favorisant la consommation de formation chez les TPE ;
- ◊ Des formats variés : formations, rencontres, ateliers créatifs, mais aussi RDV business, vidéos, interviews ...

Pour AKTO réseau Fafih :

- ◊ Développement de partenariats avec la DIRECCTE sur les diagnostics et accompagnements, sollicitations sur l'alternance et plus particulièrement l'apprentissage ;
- ◊ Renforcement du partenariat avec la Région Grand Est, notamment dans le cadre du projet de COT ;
- ◊ Partenariats avec Pôle Emploi dans le cadre des POEC ;
- ◊ Travaux sur une GPEC territoriale, notamment par le biais d'un outil de datavisualisation et d'un portrait régional sectoriel Grand Est ;
- ◊ Politique de formation qualifiante du secteur (CQP et CP) : plus de 35 certifications professionnelles de branche, plus d'une trentaine de certifications professionnelles de branches actives, un organisme certificateur (CERTIDEV) ;
- ◊ Transformation de certains CQP en titres et création de titres pour les ouvrir à l'apprentissage ;
- ◊ Projet de création d'un certificat professionnel de remise à niveau sur les volets service en restaurant, hébergement, et cuisine à destination des demandeurs d'emploi.

PLAN D' ACTIONS

Dans le cadre du COT

PROMOTION DES MÉTIERS

- ◊ Diffusion de la vidéo Info-Intox et la cartographie au grand public ;
- ◊ Réalisation d'une cartographie des formations pour la mettre à disposition dans la boîte à outils ;
- ◊ Présence sur les salons étudiants régionaux / salon de l'emploi ;
- ◊ Communication sur les sites et les réseaux sociaux ;
- ◊ Valorisation des métiers du secteur à travers des campagnes de communication : *untrucdeouf* ;
- ◊ Promotion des métiers par les CFA du secteur ;
- ◊ Travail renforcé sur le sourcing → identifier les difficultés de recrutement et mettre en place les outils et messages adaptés pour y remédier.

DIAGNOSTIC

- ◊ Création de l'observatoire de l'apprentissage afin d'obtenir des éléments sur l'offre de formation ;
- ◊ Réalisation d'un diagnostic partagé du secteur HRT.

FORMATION PROFESSIONNELLE

- ◊ Point sur les marchés de formation en cours afin de s'assurer de leur adéquation avec les besoins des entreprises sur les territoires ;
- ◊ Co-construction de l'offre de formation professionnelle avec les branches et les OPCO et en lien avec Pôle emploi ;
- ◊ Développement des formations à distance ;
- ◊ Appui au développement de l'AFEST dans les entreprises ;
- ◊ Développement des plateformes modulaires afin de faciliter l'accès aux formations des DE.



Vidéo Info-Intox | mars 2020



ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

Faits marquants structurels

Législatifs :

- ◇ Réforme de la formation → développement de l'apprentissage ;
- ◇ Reformes des CACES et du « bac professionnel GATL » (Gestion Administration des Transports et de la Logistique) ;
- ◇ Réforme des retraites → impact dès 2025 ;
- ◇ Maintien du Congé de fin d'activité (CFA) jusqu'en 2023 ;
- ◇ Paquet mobilité voté le 8 juillet 2020.

Technologiques :

- ◇ Présence croissante de l'informatique et des télécommunications (DATA, numérique, informatique embarquée...);
- ◇ Développement de la technologie sur l'ensemble des véhicules, les outils de maintenance, d'entreposage ainsi que les process logistiques.

Environnementaux :

- ◇ Nouvelles motorisations et énergies ;
- ◇ Multimodalité avec la massification des flux de marchandises → caractéristique fondamentale de la région Grand Est qui bénéficie d'un très bon maillage en infrastructures tant routières que ferroviaires, fluviales et portuaires ;
- ◇ Objectif CO2 et les 4 axes de progrès :
 - Véhicule : accélération de la modernisation de la flotte, choix d'équipements, accessoires, pneumatiques, ...

- Carburant : utilisation de carburants alternatifs, ...
- Conducteur : formation à l'éco conduite, ...
- Organisation des transports : recours au transport combiné rail/route, optimisation des flux et du remplissage des camions, implication des donneurs d'ordre, des sous-traitants et de l'ensemble des acteurs de la chaîne logistique, ...
- ◇ Label CO2 offre aux entreprises de transport et aux entreprises disposant d'une flotte de véhicules en compte propre : une Charte de progrès et un Label de valorisation des entreprises les plus performantes ;
- ◇ Programme d'Engagements Volontaires pour l'Environnement (EVE) : Label CO2 disponible pour le transport de voyageurs.

Économiques :

- ◇ Le secteur représente 4% du PIB régional
- ◇ Vive concurrence avec une pression croissante des donneurs d'ordres, et des variations de coûts (carburant, péages, main d'œuvre...);
- ◇ Cadre réglementaire dense et complexe : code de la route, réglementations sociales (nationales et européennes) restriction de circulation, transport de matières dangereuses ... → nécessité pour les entreprises de rationaliser, de maîtriser leurs activités et d'ajuster en permanence les besoins en compétences.

Faits marquants conjoncturels (crise sanitaire)

Impact économique :

- ◇ 53 % des entreprises ont exercé moins de 50 % de leur activité ; pour 10 % d'entre elles, arrêt total de l'activité ;
- ◇ Désorganisation totale des plans de transport → avec une sur-demande du secteur alimentaire et l'arrêt de l'industrie ;
- ◇ Transport routier de voyageurs à l'arrêt complet.

Impact social :

- ◇ Secteur reconnu stratégique durant le confinement car maintien de l'approvisionnement des français ;
- ◇ 58 % des entreprises n'envisagent aucun recrutement d'ici fin 2020.

Durant le confinement, l'OPCO – Mobilité a assuré une continuité de services et maintenu les liens avec les entreprises. Quant aux fédérations professionnelles Grand Est, elles se sont mobilisées pour produire un ensemble d'outils d'aide à la décision dédié à la gestion de la crise pour les acteurs locaux de la filière.

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

- ◇ Conducteur de voyageurs et de marchandises ;
- ◇ Exploitant transport ;
- ◇ Préparateur de commandes ;
- ◇ Conseiller déclarant en douane notamment dès le 1er janvier 2021 avec le Royaume Uni (formalités douanières).

PRATIQUES DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA BRANCHE

- ◇ Dispositifs d'orientation et d'information métiers jeunes et adultes ;
- ◇ Dispositifs d'accès à l'emploi et de pré qualification (POEC), plan de développement des com-

pétences (recherche de cofinancements publics pour maintenir et pallier les effets de la réforme).

PLAN D' ACTIONS

Dans le cadre du COT

DIAGNOSTIC

Anticiper les nouveaux métiers, et préparer les programmes de formations. Un questionnaire des besoins RH en typologie métier pour la partie Commissionnaire sur le mode Fluvial est actuellement à l'étude avec VNF.

PROMOTION DES MÉTIERS

- ◇ Faire découvrir les opérateurs de formations en transports, logistique et Supply Chain ;
- ◇ Créer des forums sur la filière ;
- ◇ Sélectionner des candidats en amont, ayant un intérêt pour les métiers du secteur.

FORMATION PROFESSIONNELLE

- ◇ Échanger annuellement avec les représentants du secteur pour adapter l'offre de formation ;
- ◇ Proposer un chainage de formation, avec 4 étapes essentielles pour atteindre l'objectif de l'emploi → identification des besoins - sélection - formation - mise à l'emploi ;
- ◇ Expérimenter et développer les nouvelles ingénieries de formation (AFEST, FOAD...) ;
- ◇ Accompagner l'évolution des métiers ;
- ◇ Accompagner et maintenir les compétences de salariés.



[Chiffres clés des transports en Grand Est en 2019](#)

[Les métiers du secteur Transport et Logistique](#)

[Les comptes des transports en 2018](#)

[Panorama de l'emploi en Transport et Logistique en France](#)

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

Faits marquants structurels

Réforme de la formation professionnelle :

- ◇ Modification du mode de financement de certaines formations ;
- ◇ Davantage de complexité pour financer la formation des salariés des Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) → responsabilisation accrue, diminution des types de financements ;
- ◇ Adhésion à l'OPCO Cohésion Sociale obligatoire pour les Ateliers Chantier d'Insertion (ACI) → difficultés dans la mise en place de leurs formations en 2019 pour ceux adhérents à l'OPCA FAFSEA ;
- ◇ Fonds PIC IAE → réelle opportunité pour former les salariés en insertion sur tous types de formations (prise en charge à 90%, atout pour les ACI qui n'ont souvent pas ou peu de fonds pour former les salariés en parcours).

Pacte ambition IAE remis à la Ministre du travail en septembre 2019 facteur en 2020 de fortes évolutions pour le secteur :

- ◇ Croissance du nombre de salariés en insertion ;

- ◇ Plus grande adaptation des parcours d'insertion au profil des salariés et aux besoins en recrutement des territoires ;
- ◇ Mise en place d'un contrat professionnalisation insertion ;
- ◇ Accès renforcé à des formations : numériques, AFEST, ... ;
- ◇ Développement des clauses d'insertion ;
- ◇ Renforcement du lien avec les entreprises classiques à travailler.

Ce Pacte nécessite pour sa mise en œuvre une croissance de l'offre de formation tant sur le plan qualitatif que quantitatif pour les salariés en parcours d'insertion, mais également pour les salariés permanents des structures (évolution des compétences, impact du numérique, ...).

Place prépondérante du numérique.

Économiques : incertitudes sur les financements à venir car secteur dépendant des subventions publiques.

Faits marquants conjoncturels (crise sanitaire)

◇ L'activité des SIAE diffère selon les secteurs :

- Suractivité pour la logistique, l'industrie (conditionnement de la pharmaceutique) ;
- Baisse pour les services à la personne en raison des craintes des clients.
- ◇ Quel que soit leur niveau d'activité, toutes les SIAE ont continué à accompagner socialement les salariés en insertion, souvent très fragilisés par cette crise ;
- ◇ À retenir : l'utilité sociale des SIAE sur les territoires grâce à leur forte mobilisation auprès de personnes en forte précarité et isolées (distribution de repas, d'outils numériques, de renfort de main d'œuvre au sein de Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale- CHRS, ...).

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

Salariés en parcours d'insertion

Besoins de formation importants et croissants du fait d'un turn-over naturel (contrat en moyenne de 12 mois) et d'une hausse prévue du nombre de postes dans l'IAE dès 2020. Deux programmes ont été mis en place :

- ◇ PRIAE, porté par la Région Grand Est et cofinancé par le FSE ;
 - ◇ PIC IAE, porté par les OPCO et financé par l'État.
- il est indispensable de pérenniser ces programmes avec maintien des engagements financiers.

Besoins métiers dans différents secteurs d'activité :

- ◇ Ouvrier polyvalent du bâtiment second œuvre (électricité, revêtements muraux, plaquiste, échafaudage, sol) ;
- ◇ Agent de maintenance immobilière, Cordiste ;
- ◇ Menuiserie et construction bois ;
- ◇ Employé-e commercial de magasin, Employé-e libre-service, Hôte-esse de caisse ;
- ◇ Comptable, Gestion paie, Agent d'accueil physique et téléphonique ;
- ◇ Agent polyvalent de restauration, Serveur en salle, Commis de cuisine, Agent d'hôtellerie ;
- ◇ Agent d'entretien des espaces verts, paysagiste, exploitation bois ;
- ◇ Maraîchage, Plantes aromatiques, permaculture ;
- ◇ Agent de fabrication industrielle, Soudeur, Tourneur-fraiseur, Usineur, Opérateur régleur ;
- ◇ Découverte de la fibre ;
- ◇ Opérateur ;
- ◇ Agent de propreté, Métier du recyclage ;
- ◇ Agent de prévention et de sécurité ;
- ◇ Aide à domicile ;
- ◇ Conducteurs routiers, Préparateurs de commandes, Chauffeurs-livreurs, Manutentionnaire.

Compétences transversales nécessaires à l'exercice d'un métier : valoriser son parcours, gestes et postures, référentiel CLEA et français langue étrangère.

Salariés permanents des SIAE

- ◇ **Métiers** : encadrants techniques d'insertion dont les compétences se situent au point d'équilibre entre l'économique et le social au sein de leur activité ;
- ◇ **Compétences** : posture de manager d'une équipe d'insertion, rendre une situation de travail formative, évaluer les compétences,

vendre les compétences des salariés à des entreprises, binôme constitué avec les conseillers en insertion professionnelle → comment articuler les deux missions de façon à optimiser les parcours d'insertion.

NB : L'offre de formation est rare pour ces métiers et les compétences sont cruciales pour la réussite de la double mission des SIAE → **mettre en œuvre une action qualifiante récurrente en parallèle d'une offre de formation continue sous forme de modules en poste.**

PRATIQUES DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA BRANCHE

- ◇ Recherche de formations à la carte ;
- ◇ Sous-traitance de la gestion de nouvelles difficultés (accompagnement) ;
- ◇ Négociation avec les acteurs (branche des ACI, OPCO, ...) pour financer la formation des permanents ;
- ◇ Utilisation des dispositifs d'Action Collectives Territoriales de l'OPCO Cohésion Sociale ;
- ◇ Mise en place de formations en alternance (en attente du contrat de professionnalisation Inclusion du Pacte Ambition IAE) et de formations professionnelles continues pour le public demandeurs d'emploi ;
- ◇ Expérimentations en cours sur la formation en situation de travail, dispositif zéro barrière, compétences de base CLEA, ... ;
- ◇ Rapprochement du réseau IAE Grand Est avec des entreprises classiques pour promouvoir l'offre de services en ressources humaines des SIAE (parcours intégré, accès aux formations, ...).

PLAN D' ACTIONS

Dans le cadre de la contractualisation

DIAGNOSTIC

- ◇ Prendre en compte la thématique de l'insertion dans les diagnostics réalisés par l'OREF de manière sectorielle et territoriale ;
- ◇ Réaliser un diagnostic relatif à l'insertion des salariés des SIAE suite à leur sortie de la structure.

PROMOTION DES MÉTIERS

- ◇ Promouvoir le métier d'encadrant technique d'insertion auprès des demandeurs d'emploi ;
- ◇ Promouvoir les SIAE auprès des entreprises classiques afin de favoriser les passerelles entre ces deux secteurs et ainsi favoriser l'insertion des salariés.

FORMATION PROFESSIONNELLE

- ◇ Pour les salariés en parcours d'insertion → poursuivre le PRIAE ;
- ◇ Développer l'AFEST ;
- ◇ Pour les salariés permanents d'encadrant technique d'insertion → co-construction d'une offre de formation dédiée.



ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

Faits marquants structurels

Réforme de la formation professionnelle : de nouvelles compétences pour les OPCO (gestion de l'alternance dans sa globalité) induisent une nouvelle organisation et la mise en place de nouveaux outils (mise en œuvre du CPF).

Généralisation du digital (commerce de gros ou de détail) : développement de l'omnicanal et poursuite du cross canal → besoins de nouvelles compétences.

Développement de l'intelligence artificielle :

- ◇ Présence accrue de la robotique quel que soit le type de commerce ;
- ◇ Plus de polyvalence pour les métiers du libre-service, de la manutention et des fonctions support technique (hybridation des activités entre l'accueil, la caisse, la préparation de commandes et la mise en rayon).

Évolution des modes de consommation : essor de l'économie circulaire, de la traçabilité des produits, du shopping collaboratif, etc.

Renforcement de la concurrence avec la montée du e-commerce : sites de vente en ligne même pour les grossistes.

Développement de services personnalisés pour répondre aux nouveaux comportements des clients (livraisons ultra rapides, coaching création ou réparation,...)

Faits marquants conjoncturels (crise sanitaire)

Activité des entreprises : la pandémie a renforcé les difficultés perçues avant la crise sanitaire.

- ◇ Grande distribution alimentaire : activité plutôt satisfaisante, notamment les enseignes disposant d'un drive avec des pondérations suivant les zones géographiques ;
- ◇ Autres branches du commerce (vêtement, ameublement, bijouterie, jouet, cuisiniste, ...) : en grande difficulté du fait de l'arrêt brutal de leurs activités ;
- ◇ Recrudescence du commerce alimentaire de proximité et circuit court ;
- ◇ Augmentation du commerce en ligne.

Durant le confinement, les équipes de l'Opcommerce ont assuré une continuité de services et maintenu les liens avec les entreprises. Quant à la CCI, une cellule de crise nationale et un n° vert ont été mis en place.

Formation - Orientation :

- ◇ Fermeture de tous les centres de formation CCI mais continuité de tous les modules en ligne d'où un coup d'accélération dans la mise en place des formations à distance.
- ◇ Opcommerce :
 - Maintien du financement des CFA, dont certains ont poursuivi leurs activités ;
 - Accompagnement des organismes de formation ;
 - Contrat de professionnalisation : déploiement d'une offre à distance ;
 - FNE-Formation : uniquement FOAD (bureautique, management, anglais, logiciel technique, formation personnalisée de sortie de crise)

L'Opcommerce reste sur son objectif initial : 70 000 contrats en alternance pour 2023.

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

- ◇ **Vendeur en ameublement - équipement foyer - bazar ; en produits frais**
 - Relation clientèle personnalisée et adaptée aux évolutions des comportements d'achat (omnicanal) ;
 - Maîtrise de l'environnement numérique (outils digitaux, logique omnicanal) pour faciliter l'acte d'achat.
- ◇ **Responsable de magasins ;**
- ◇ **Manager d'équipe commercial**
 - Appropriation et utilisation des outils digitaux pour développer, organiser et faire évoluer un point de vente (site, réseaux sociaux,...) ;
 - Maîtrise des nouvelles techniques d'animation et de management d'équipe (en lien avec le développement du digital et de l'omnicanal).

BON À SAVOIR

Besoins en main d'œuvre 2019

Vendeur en produits alimentaires

→ 1660 projets de recrutements avec un taux de difficulté de recrutement de 67,5% ;

Métiers de bouche (bouchers, boulangers, charcutiers-traiteurs)

→ 1400 projets de recrutements avec un taux de difficulté de recrutement de plus de 80% (notamment sur les charcutiers-traiteurs).

PRATIQUES DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

- ◇ **Accompagnement des branches professionnelles** dans la structuration d'une offre de formation pour répondre aux besoins en compétences de leurs entreprises adhérentes ;
- ◇ **Accompagnement des entreprises** dans la définition de leurs besoins en formation et l'identification de formation (certifiante) correspondante ;
- ◇ **Alternance comme voie de formation privilégiée** en formation professionnelle continue pour les salariés et demandeurs d'emploi.

PLAN D'ACTIONS

L'OPCOMMERCE

- ◇ Nouvelle offre de services en faveur de la digitalisation
 - Diagnostic rebond pour accompagner l'entreprise sur 2 axes : RH et stratégie performance (davantage utilisée) ;
 - Diagnostic sur les pratiques digitales ;
 - Formation à distance : évolution pédagogique intégrée par les entreprises ;
- ◇ Fne-formation → utilisation pour répondre aux besoins en compétences des managers concernant l'animation de réunion et le management d'équipes à distance ;
- ◇ Redémarrage des POEC en Grand Est « vente employé de commerce » (nombreuses annulations dans les autres régions).

CCI : Organisation des formations

- ◇ Formations infra bac pour public fragile
 - redémarrage en présentiel dès le déconfinement ;
- ◇ Formation post bac → redémarrage en présentiel en septembre avec un recours plus fréquent à la FOAD (mais temps de regroupements nécessaires) ;
- ◇ Apprentissage → en attente d'informations concrètes sur le plan de relance de l'État notamment pour bac + 3 et niveau master.

Dans le cadre du COT

DIAGNOSTIC

- ◇ Mise à jour de l'analyse sectorielle sous forme d'un 4 pages ;
- ◇ Partenariat entre les observatoires SPOTE et Obsocoéa (résultats d'enquête, étude et EDEC) ;
- ◇ Études spécifiques sur une des caractéristiques du secteur pour le Grand Est :
 - Turn-over surtout pour bas niveau de qualification et « métier rebond » ;
 - Sortants de Formation Initiale sous statut scolaire pour les accompagner vers les métiers du commerce.

PROMOTION DES MÉTIERS

- ◇ Mettre en visibilité les actions et ressources pédagogiques de ce secteur (boîte à outils, portail Orient'Est et Lorfolio Pro, etc.) ;
- ◇ Enrichir le réseau des Ambassadeurs Métiers en labellisant des professionnels du secteur ;
- ◇ Mettre en place des actions de professionnalisation pour mieux faire connaître le secteur ;
- ◇ Essaimer le forum commerce de Strasbourg vers d'autres territoires.

FORMATION PROFESSIONNELLE

- ◇ Poursuivre le montage de formations sur mesure en partenariat avec les territoires en articulant les moyens de l'ensemble des financeurs et en favorisant le mixage des publics ;
- ◇ Travaux de modularisation : pistes de réflexion notamment concernant les demandeurs d'emploi pour proposer l'acquisition de compétences (voir pour certifier/qualifier) entrant dans le cadre d'un parcours sur mesure ;
- ◇ Approche « compétences » : identifier les compétences les plus exprimées dans les offres d'emploi pour faire évoluer l'offre de formation ;
- ◇ Plan régional de Formation 2020 : 113 actions (soit 1920 places) dont 92 à renouveler.



[Analyse sectorielle](#) | décembre 2019
[Synthèse de l'analyse](#) | décembre 2019
[Caractéristiques du secteur](#) | janvier 2020
[Vidéo 1 minute-1 secteur](#) | mars 2020



ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

Faits marquants structurels

Réforme de la formation professionnelle :

- ◊ Nouvelles missions des OPCO, réforme de l'Apprentissage et de la Certification des formations ;
- ◊ Recentrage des missions sur l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés et un besoin de formation et d'accompagnement important pour les entreprises de plus de 50 salariés (tendance accrue dans le Travail temporaire) ;
- ◊ Financement direct des actions de formation par les entreprises de plus de 50 salariés → grande prudence de leur part, même si c'est une obligation légale.

La réglementation en matière de droit social, du travail, d'environnement et de sécurité évolue sans cesse et impacte fortement l'activité des entreprises.

Sociaux : recrutement de personnes de plus en plus éloignées de l'emploi et sans qualification → nécessité de former les intérimaires et demandeurs d'emploi entrant dans l'intérim avant de pouvoir les déléguer. Formations principalement qualifiantes ou certifiantes.

Spécificités :

- ◊ **Textile** : Loi relative à la lutte contre le gaspillage et l'économie circulaire (recyclage et suivi accrus des rejets aqueux et gazeux) ;
- ◊ **Chimie** : Impact financier lié à la baisse des coûts du contrat d'apprentissage et disparition des abondements sur les CQP de branche ;
- ◊ **Travail temporaire** : Impossibilité de cofinancer les parcours certifiants et qualifiants spécifiques de la branche (CIPI et CDPI) → nouvel accord de branche.
- ◊ **Médicament** : politique de développement ambitieuse pour l'alternance, dont l'apprentissage.

Faits marquants conjoncturels (crise sanitaire)

Activité des entreprises : secteurs fortement impactés.

◊ Métallurgie

- 80% en moyenne de perte d'activité (fermeture des sites de production) ;
- Problématiques dans l'automobile et l'aéronautique ;
- Manque de main d'œuvre lié à l'absence de salariés et difficultés d'approvisionnement entraînant des difficultés de production ;
- 100% des services supports en télétravail durant le confinement ;
- Activité partielle et aides de l'État ont amorti les pertes ;
- Gel des recrutements en raison de la baisse de la trésorerie et report des projets d'investissement ;
- Absence de licenciement économique, recours important au FNE. La mise en place de Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) pourrait se poser à partir d'octobre/novembre en cas de baisse d'activité prolongée.

◊ Plasturgie & Composites

- 74% des entreprises en activité en avril ; baisse du niveau d'activité des entreprises (davantage pour les entreprises qui exportent) ;
- Perte de chiffres d'affaires pour 54% des entreprises en partie liée à l'arrêt d'activité des cafés & restaurants (emballages) ;
- Baisse d'activité en juin du fait de l'annulation ou le report de commandes ;
- 75% des entreprises ont eu recours au chômage partiel (52,5% en juin) ;
- 22% des entreprises ont bénéficié de prêts garantis par l'État (15% en juin) ;
- Faible utilisation des dispositifs FNE.

◊ Textile

- Si 40% des entreprises ont fermé au début du confinement, réouverture rapide pour réorienter leurs productions sur les équipements de protection individuelle (masques...) ;
- En juin, les entreprises du Grand Est disposaient d'un stock de 10 millions de masques lavables (60 millions en France) et rencontraient des difficultés pour les écouler ;
- Perte de CA de 80 à 90% de certaines activités du textile (linge de maison, produits pour l'événementiel et l'hôtellerie – restauration) ;
- Recours aux Prêts garantis par l'État, au report de charges, au chômage partiel.

◊ Travail temporaire

- Baisse de 61% du travail temporaire dans l'industrie au niveau national (forte baisse en avril) ;
- Mobilisation du FNE Formation (seuls les intérimaires en CDI peuvent en bénéficier).

Activité des entreprises : secteurs moins impactés.

♦ Papier-carton

- Poursuite de l'activité (notamment papier toilette) ;
- Absentéisme d'environ 20% pendant le confinement ;
- Recours au télétravail ;
- Difficultés d'approvisionnement des sites de production (export de la Chine et baisse d'activité des filières de recyclage).

♦ Chimie

- Maintien de l'activité et peu d'arrêt des sites de production ;
- Taux d'activité de 80% fin mai (6^{ème} baromètre) ;
- Diminution de la demande à l'export ;
- 30% des entreprises ont mobilisé une mesure d'aide (report de paiement...) ;
- Faible recours au FNE Formation ;
- Généralisation du télétravail ;
- 5% des entreprises en chômage partiel (gardes d'enfants).

♦ Médicament :

- Continuité de l'activité et augmentation de la Recherche & Développement ;
- 20% d'absentéisme lié aux gardes d'enfants ;
- Recours au télétravail jusque fin 2020 ;
- Absence de chômage partiel ;
- Recours aux prêts bancaires uniquement pour les start-ups ;
- Difficultés liées à l'approvisionnement des principes actifs.

Formation - Orientation

♦ Métallurgie

- Fort recul des offres de contrats d'apprentissage et baisse du nombre d'apprentis à hauteur de 30% en juin ;
- Arrêt des formations de Pôle emploi (POE) pendant la période de confinement car fermeture des organismes de formation ;
- Demandeurs d'emploi n'ont pas pu faire leur stage de 6 semaines en entreprise : ils ont 2 ans pour le réaliser afin de valider leur certification ;
- Jurys à distance mis en place ;
- Poursuite des formations via la FOAD.

♦ Plasturgie & Composites

- Difficultés sur l'alternance avec une baisse d'offres d'apprentissage des entreprises ;
- Report des formations de salariés (CQP) fin 2020 et en en 2021 ;
- Faible activité pour la formation.

♦ Textile

- Faible visibilité sur les mois à venir ;
- Peu d'apprentis dans la branche, prolongation du contrat de professionnalisation spécifique jusque décembre 2020.

♦ **Papier-carton** : poursuite de l'activité du CFA papetier pendant le confinement.

♦ Chimie

- Ambition d'augmenter le nombre d'apprentis (maintien actuellement) malgré l'absence de CFA en région ;
- Maintien de l'activité à hauteur de 70% des organismes de formation partenaires ;
- Faible décalage des certifications.

♦ Médicament

- Décalage des formations de 3 mois ;
- Point de vigilance sur l'alternance ;
- Poursuite des recrutements avec les mêmes compétences recherchées (contrôle qualité et recherche clinique notamment).

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

Textile

- ♦ Transmettre et accompagner les opérations, augmenter les cadences → moniteur, formateur, expert métiers ;
- ♦ Réception et préparation de commandes → préparateur de commande, réceptionniste ;
- ♦ Opérations de production, réglementation,

- hygiène - sécurité → opérateur de production ;
- ♦ Bonnetier, contremaitre → conducteur de machines automatisées ;
- ♦ Réglage de machines textiles, contrôle, réparation → technicien en maintenance industrielle.

Chimie

- ◇ Pilotage d'un process automatisé de production lié à des réactions chimiques ou physiques → opérateur de fabrication ;
- ◇ Conduire et surveiller différents équipements unitaires de fabrication de produits chimiques → conducteur de lignes automatisées ;
- ◇ Assurer la maintenance corrective, préventive et curative d'équipements industriels → opérateur (30 places) et technicien de maintenance.

Travail temporaire

- ◇ Habilitations nucléaires et électriques → divers métiers industriels ;
- ◇ Conduite de ligne → conducteur de lignes automatisées ;
- ◇ Soudeur, usineur (usinage CN).

Médicament

- ◇ Maintenance, automatisme, mécanique, hydraulique... → technicien de maintenance ;
- ◇ Maîtriser les étapes de production maintenance de 1^{er} niveau → conducteur de lignes de production ;
- ◇ Conduire un procédé de fabrication des produits biologiques → conducteur - technicien de procédés de fabrication en biotechnologies ;
- ◇ Assurance qualité → assureur qualité ;
- ◇ Bio-informaticien ;
- ◇ Logistique → technicien logistique.

Métallurgie

- ◇ Production automatisée → conducteur de lignes automatisées ;
- ◇ Production → opérateur de production ;
- ◇ Soudure → soudeur ;
- ◇ Usinage → opérateur et technicien en usinage ;
- ◇ Méthode – Production – Conception → ingénieur.

Maintenance Industrielle

- ◇ Opérateurs et techniciens.

Chaudronnerie Industrielle

- ◇ Opérateurs et techniciens.

Électrotechnique

- ◇ Opérateurs et techniciens.

Robotique – Cobotique

- ◇ Techniciens et ingénieurs.

PRATIQUES DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

Textile

- ◇ Partenariats avec les acteurs locaux de la formation pour construire un socle de formation industrie ;
- ◇ Accompagnement des entreprises dans leur démarche de «marque employeur» et leur procédure de recrutement ;
- ◇ Campagne de promotion de la filière et des métiers via **FRENCHTEX** (plateforme nationale de promotion et dépôt d'offres d'emploi) et actions ciblées en collaboration avec les acteurs de l'emploi.

Chimie

- ◇ Recensement des besoins en recrutements auprès des adhérents afin d'identifier les métiers en tension ;
- ◇ Promouvoir et sourcer les formations continues, veille sur le retour qualité des formations et évolutions des contenus.

Travail temporaire

- ◇ Création de parcours d'insertion en s'appuyant notamment sur le CIPI réformé ;
- ◇ Mobilisation des dispositifs de formation en vue d'augmenter la densité d'emploi intérimaire ;
- ◇ Accroissement du nombre de formations certifiantes et du niveau de qualification ;
- ◇ Mise en œuvre du PIC Branche sur le bassin de Mulhouse (formation modulaire en industrie et en transport logistique), parcours modulaire industrie dans les Ardennes ;
- ◇ Développement de la polycompétence intersectorielle des salariés intérimaires

en privilégiant des tronc communs dans l'industrie notamment ;

- ◇ Développer le recours à l'apprentissage intérimaire ;
- ◇ Accompagnement et insertion professionnelle du public réfugié notamment à travers le dispositif **HOPE**.

Médicament

- ◇ Forum 1^{er} emploi, de l'alternance des industries de la santé, bourse à l'emploi, ...

Plasturgie et composites

- ◇ Expérimentation des certificats de compétences sur 5 jours et proposition de diagnostics RH avec une orientation sur le COVID pour encourager une reprise d'activité plus complète.

Métallurgie

- ◇ Développement de nouvelles formations pour répondre aux besoins des entreprises en lien avec les évolutions technologiques (robotique, fabrication additive, objets connectés...) ;
- ◇ Difficulté pour attirer les jeunes vers les métiers et les formations industrielles. La branche s'est dotée du Magical Industry Tour afin d'aller au-devant des publics ;
- ◇ Développement des formations dans le supérieur pour répondre aux besoins des entreprises et avoir des filières de formation complète ;
- ◇ Mobilisation des fonds EDEC et FSE ;
- ◇ Poursuite du développement des formations à distance.

Dans le cadre du COT

DIAGNOSTIC

Métallurgie :

Disposer de données fiables et concrètes pour pouvoir avoir une vision stratégique claire et partagée de l'état de l'industrie et de ses besoins.

Médicament :

Partenariat avec la Région sur le projet de diagnostics prospectifs sur les besoins en compétences et métiers à moyen terme dans l'industrie dans le cadre du COT.

PROMOTION DES MÉTIERS

Textile :

Réalisation de nouvelles vidéos sur d'autres métiers.

Chimie :

Communication auprès des entreprises afin de mettre en place des actions de promotion des métiers à destination des professionnels de l'orientation.

Métallurgie :

Renforcer la connaissance et l'attractivité des métiers industriels, et des formations professionnelles qui mènent vers ces métiers.

Médicament :

Souhait de participer au projet de salon inter-industrie en cours de réflexion.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Textile :

Poursuivre la collaboration dans le financement de POE collectives OPCO/FIFE ;
Poursuivre la mise en place de formations dans le cadre du PRF.

Chimie :

Echanger autour de l'employabilité des personnes ayant été formées via la Région.

Travail temporaire :

Mobilisation du FIFE par certaines entreprises ;
Articulation PRF et Interim à développer en lien avec les Maisons de Région ;
Expérimenter un FIFE FLE spécial intérim suivi de parcours de formation CIPI ou CDPI sur Strasbourg, notamment.

Métallurgie :

Remettre en place une structure ad hoc tripartite (Région, Rectorat, Branche) en charge de l'équilibre de la carte des formations et de l'étude de toutes les demandes d'ouverture de section de formation par apprentissage.



www.frenchtex.org

www.lindustrie-recrute.fr

<https://www.chimie.work/>



ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

Faits marquants structurels

- ◇ **Accroissement continu de la technicité des métiers dans la maintenance** → polyvalence (pluralité des équipements, des motorisations, etc.), nécessité de maîtriser les aspects mécaniques mais également l'électronique, l'informatique embarquée, etc. Le diagnostic de panne à distance se développe également ;
- ◇ **Sérieuses difficultés pour le machinisme agricole à trouver les collaborateurs adéquats** → accélération de ces besoins avec le vieillissement des actifs dans les prochaines années ;
- ◇ **Adaptation des parcours de formation et de la communication** sur les métiers afin de casser les idées reçues et d'attirer les collaborateurs de demain.

Faits marquants conjoncturels (crise sanitaire)

Activité des entreprises

◇ Services automobiles

- Entre 10 et 30 % (scénario optimiste vs scénario pessimiste) de défaillances d'entreprises à prévoir pour les petites entreprises ;
- Reprise d'activité variable au niveau des grandes marques : difficultés pour le groupe Renault et pour les marques Premium.
- Turbulences à prévoir encore en septembre car certaines entreprises fonctionnent actuellement sur des réserves de trésorerie et/ou des crédits, ce qui risque de les fragiliser d'ici quelques mois.

◇ Machinisme agricole

- L'agriculture étant considérée comme secteur prioritaire pendant la crise, les services associés, notamment le machinisme, ont poursuivi leur activité avec un fonctionnement en mode dégradé : contraction du chiffre d'affaires dédié au matériel, chiffrée à 25 %, et baisse du volume de commandes de matériel neuf à hauteur de 43 % ;
- **Activités en atelier maintenues à un niveau élevé**, grosses difficultés en revanche sur les activités commerciales ;
- Tensions globalement importantes et perspectives de recrutement d'apprentis incertaines.

◇ Matériels d'espaces verts

- **Baisse d'activité très marquée du côté de la motoculture** (-10 à -15 % d'activité dès le mois de mars, -42 à -52 % entre avril 2019 et avril 2020) ;
- Équipements et activités jugés moins indispensables par les particuliers et les dépenses publiques dans les espaces verts ont fortement diminué.

◇ Travaux publics et manutention

- **Grosse baisse d'activité pendant le confinement** mais fort et rapide redémarrage d'activité (120 %) au moment du déconfinement ;
- Impact conséquent de la crise sur la vente de machines (aucune visite chez les clients) et report des investissements prévus en 2020 par les entreprises ;
- Impact positif sur les activités location (location plutôt qu'achat) et maintenance (réparation des machines plutôt que remplacement) ;
- Impact moindre de la crise sur les activités manutention ;
- **Baisse prévisionnelle du chiffre d'affaires annuel de 40 %** dans certaines entreprises ;
- **Aucune perte d'emplois à prévoir dans l'immédiat** dans les entreprises à grosse activité.

Formation - Orientation

◇ Formation continue (salariés ou demandeurs d'emploi)

- **Fort appui sur le FNE Formation** de la part des entreprises des services automobiles. Accompagnement global de l'OPCO Mobilités pour le montage des dossiers : 300 000 € déjà mobilisés et 300 000 € à nouveau sollicités ;
- Accompagnement de l'OPCO Mobilités sur les **aspects formation et conseil en ressources humaines**, appui sur les dispositifs de la DIRECCTE pour accompagner les entreprises entre 50 et 250 salariés ;
- **Poursuite de la mise en place des Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectif (POEC)** ;
- Poursuite du dispositif « compétences emploi » (version 4) destiné aux entreprises de moins de 50 salariés : catalogue de formations techniques proposé aux entreprises pour développer la GPEC et faire monter en compétences les salariés (coût 0 pour les entreprises) ;

→ Initiation d'un dispositif intitulé « Re-Boost » en début d'année par le GNFA en prenant appui sur l'AFPR (Action de formation préalable au recrutement) de Pôle emploi : formation courte, accompagnement des actifs vers une reconversion vers les métiers des services automobiles. La crise sanitaire a entraîné des pertes concernant la poursuite de parcours jusqu'à l'emploi.

♦ Apprentissage

- Activité variable des CFA pendant le confinement : ils n'ont pas tous les mêmes moyens pour proposer de la formation à distance (matériel, ressources humaines, pédagogie, accès aux plateformes d'auto formation) ;
- Validation difficile de l'année / du diplôme / du certificat ;
- De nombreux organismes ont su faire preuve d'inventivité et d'innovation.

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

Services automobiles et métiers de la mobilité

- ♦ Carrossiers-peintres, carrossiers ;
- ♦ Contrôleurs techniques véhicules légers ;
- ♦ Techniciens de maintenance véhicules ;
- ♦ Techniciens de maintenance véhicules industriels (camions) ;
- ♦ Moniteurs d'auto-école.

Métiers de la maintenance et des services aux engins et matériels professionnels

- ♦ Technicien en maintenance avec compétences en électricité, mécanique, électronique, nouvelles technologies, informatique et anglais technique ;
- ♦ Chef d'atelier avec compétences en management ;
- ♦ Magasinier avec des compétences organisationnelles, techniques et commerciales.

Métiers de la maintenance des engins de travaux publics et des équipements de manutention

- ♦ Techniciens (vigilance à l'évolution de la situation).

Besoins en compétences récurrents ou courants

- ♦ Électricité ;
- ♦ Mécanique (dont calculs industriels) ;
- ♦ Électronique ;
- ♦ Nouvelles technologies ;
- ♦ Informatique ;
- ♦ Anglais technique ;
- ♦ Management de collaborateurs.

BON À SAVOIR

→ 5 700 jeunes étaient inscrits en formation dans les services automobiles en région Grand Est en 2018-2019

→ 40 % étaient en apprentissage

→ L'ANFA (désormais intégrée à l'OpCo Mobilités) a accompagné les parcours de formation de 7 320 salariés du secteur des services automobiles en 2018

PRATIQUES DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

Poursuite de la communication et valorisation des métiers

- ♦ Rendre plus visible et attractive l'image de ces métiers (développement des technologies, relation clientèle accrue) auprès des jeunes en communiquant sur les réelles opportunités professionnelles au sein des entreprises de la maintenance des matériels.

Apprentissage

- ♦ Les aides mises en place par l'État pour accompagner l'apprentissage devraient avoir un effet bénéfique → rapprochement d'un coût 0 pour les entreprises ;
- ♦ Inquiétude toutefois concernant les capacités de certaines entreprises à consacrer du temps à un apprenti ;
- ♦ 2 000 contrats attendus à la rentrée 2020 sur le

périmètre de l'OPCO Mobilités, soit une baisse qui pourrait atteindre 20 % par rapport aux années précédentes ;

- ♦ Souhait de nombreuses entreprises de maintenir à flot les recrutements en apprentissage mais inquiétudes sur les capacités financières et techniques.

Formation continue

- ♦ OPCO Mobilités : travail sur une prolongation de la convention FNE Formation jusqu'au 31 décembre 2020 ;
- ♦ Poursuite des actions et dispositifs engagés :
 - Appui sur les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectif (POEC) ;
 - Poursuite du dispositif « compétences emploi » (version 4).

PLAN D' ACTIONS

Dans le cadre du COT

DIAGNOSTIC

Mise à jour à l'automne du diagnostic post-crise pour les entreprises des services automobiles.

PROMOTION DES MÉTIERS

Services automobiles :

- ◇ Promotion des métiers à maintenir car perte d'attractivité constatée ;
- ◇ Plusieurs outils virtuels d'ores et déjà mobilisables.

Machinisme agricole :

- ◇ Poursuivre la communication sur les besoins du secteur qui sont toujours là malgré la crise économique (vieillesse des actifs) ;
- ◇ Actions de professionnalisation des acteurs et prescripteurs de l'emploi → reproduire sur d'autres territoires l'opération menée début 2020 sur le bassin de Metz ;
- ◇ Vidéo info-intox → appui sur le savoir-faire développé depuis un an dans le cadre des travaux avec l'Onisep, appui sur les ressources internes à la Région en matière de communication ;
- ◇ Infographie : synthèse sur le secteur, grands chiffres, etc. (voir avec OREF)

FORMATION PROFESSIONNELLE

- ◇ Consolider l'existant dans l'immédiat ;
- ◇ À terme, augmenter le volume d'apprenants formés jusqu'au niveau supérieur (beaucoup de CAP actuellement).



OPCO Mobilités

Association des Syndicats de la Distribution et de la Maintenance des Matériels Agricoles, de Construction, de Manutention et d'Espaces Verts - ASDM

Syndicat National des Entreprises de Service et Distribution du Machinisme Agricole, d'Espaces Verts, et des Métiers spécialisés (élevage, irrigation, viticole-vinicole...) - SEDIMA

Sedimag n°312 d'avril-mai 2020

Fédération DLR



Avez-vous déjà pensé à organiser des événements virtuels ?

Pour répondre au contexte sanitaire, la Région Grand Est vous propose son salon virtuel **Live Orient'Est** : l'occasion pour repenser vos événements et poursuivre vos objectifs dans un format innovant.

Avec **Live Orient'Est**, les exposants bénéficient d'un stand personnalisé, d'une logistique facilitée, d'échanges avec les visiteurs et des statistiques précises sur les visites.

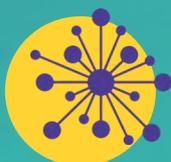
Cette initiative permet ainsi à toute personne du Grand Est de continuer à s'informer gratuitement sur les métiers, les formations et ainsi de faire ses choix d'orientation scolaire et professionnelle.



► spro@grandest.fr

Performance Data

Un nouvel outil qui permet un accès libre aux données statistiques de l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (OREF) Grand Est



Vous recherchez des données socioéconomiques fiables, actualisées et pertinentes sur l'emploi et la formation en Grand Est ?

Découvrez le nouvel outil dynamique, simple et intuitif de l'OREF Grand Est : **Performance Data**.

Des données à votre disposition, classées par :

- **Territoire** : démographie, emploi, métiers, marché du travail, formation - avec 4 échelons géographiques : Région, Maison de la Région, Département, Bassin d'Emploi ;
- **Secteur d'activités** : effectifs salariés, évolution et répartition géographique, principaux métiers, conditions d'emploi, profils des actifs, etc.



► <https://data.oref.grandest.fr>



ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

Faits marquants structurels

Réforme de la formation professionnelle :

- ◇ Libéralisation du marché de l'apprentissage ;
- ◇ Fléchage massif des fonds vers les demandeurs d'emploi ;
- ◇ Impact de l'obligation de formation (échéance des 6 ans sur les pratiques de formation des entreprises).

Technologiques :

- ◇ Transition numérique de plus en plus prégnante → coffret numérique, applications RH pour les relevés d'heures ;

- ◇ Accélération de la digitalisation notamment pour le personnel encadrant (paie...).

Environnementaux, sociaux :

- ◇ Gestion et tri des déchets, produits écolabélisés : un nouveau référentiel de branche en cours ;
- ◇ Impact du coût du travail, travail en journée ou en continu, dimension santé et sécurité ;
- ◇ Plan clients 2020 (aides à toutes les étapes de l'achat de prestations de propreté avec un site dédié).

Faits marquants conjoncturels (crise sanitaire)

Le savoir-faire des entreprises de propreté est un atout majeur et essentiel dans le déploiement de la lutte contre le coronavirus dans une stratégie de santé publique.

Impact économique :

- ◇ Baisse du chiffre d'affaires des entreprises de la propreté (réalisant moins d'un million d'euros) entre 20 et 80 % (contre 50% pour la moyenne nationale) ;
- ◇ Meilleure gestion de la crise pour les grands groupes nationaux → moins 26% de baisse. Bémol : le surcroît d'activité rencontré par certaines entreprises, lié au contexte (décontamination, désinfection) ne compense pas la perte d'activité globale ;
- ◇ Baisse plus importante de l'activité pour les entreprises intervenant dans les secteurs du tertiaire et l'industrie et arrêt complet pour l'enseignement, l'hôtellerie et l'évènementiel ;
- ◇ Impact positif pour les prestations réalisées en copropriété et dans le secteur de la santé.

Impact social, environnemental :

- ◇ Près de 9 entreprises sur 10 ont recours à l'activité partielle ;
- ◇ Recherche de l'autonomie, relation clientèle sur les chantiers pour rassurer les clients sur le protocole sanitaire.

Impact financier :

- ◇ Près de 60% subissent une augmentation des délais de paiement de la part des clients ;
- ◇ 5% estiment que leur entreprise ne résistera pas à la crise. Pas de visibilité sur l'activité : possibilité de ré-internalisation des prestations afin d'amoindrir les coûts.

Durant le confinement, l'OPCO AKTO – Réseau Propreté a assuré une continuité de services et maintenu les liens avec les entreprises. Infos Covid-19 sur le site [achat-propreté](#) : [Fare Propreté](#).

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

Agent de service ASI

- ◇ Entre 12 et 50 offres selon les bassins d'emploi ;
- ◇ Pré requis pour la préparation des 5 CQP œuvrant de branche jusqu'à Agents de service très qualifiés (ATQS3).

Encadrant intermédiaire et de proximité (dont chef d'équipe)

- ◇ Entre 8 et 12 offres selon les bassins d'emploi ;
- ◇ Compétences → organisation de chantiers, management opérationnel.

Digitaliser son entreprise

- ◇ Module de formation permettant aux encadrants de comprendre les enjeux de la transformation digitale.

BON À SAVOIR

Le Programme Régional de Formation pour les Salariés en Insertion par l'activité économique - **PRIAE** est une politique volontariste de la région. Pour le secteur de la propreté, ses actions sont une opportunité pour les publics éloignés de l'emploi, en lien avec les conseils départementaux, les services vie des lycées des Maisons de Région.

PRATIQUES DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA BRANCHE

- ◇ Dispositifs d'orientation et d'information métiers jeunes et adultes ;
- ◇ Dispositifs d'accès à l'emploi et de pré qualification (POEC) ;
- ◇ GEIQ Propreté Strasbourg et Metz ;
- ◇ Plan de développement des compétences (recherche de cofinancements publics pour maintenir et pallier les effets de la réforme).

PLAN D' ACTIONS

OPCO AKTO – réseau Propreté

Plan d'actions suite au plan national de rebond.

FARE Propreté

- ◇ Lancement du Plan clients (octobre 2019) : informations pratiques, conseils, recommandations sur le site dédié aux acheteurs de propreté ;
- ◇ Développement du travail en journée : nouveaux profils, davantage d'adaptabilité pour les entreprises et une augmentation des coûts ;
- ◇ Besoin de formation en *Soft Skills*.

Dans le cadre du COT

DIAGNOSTIC

- ◇ Partager les études du Service Prospective, Outils Transversaux & Études (SPOTE) et du Monde de la Propreté.

PROMOTION DES MÉTIERS

- ◇ Réalisation d'une infographie et d'une vidéo Métiers de la Propreté ;
- ◇ Une demi-journée découverte des métiers de la propreté *in situ* sur les différents territoires du Grand Est ;
- ◇ Proposer le salon virtuel *Live Orient'Est* de la Région Grand Est en remplacement des manifestations en présentiel ;
- ◇ Contribution à la réalisation de la boîte à outils Orient'Est avec des actions et ressources du secteur Propreté ;
- ◇ Développer l'attractivité et la mixité des métiers de la Propreté.

FORMATION PROFESSIONNELLE

- ◇ Développer des actions pour une montée en compétences des publics issus d'actions maîtrisant un minimum la langue française ;
- ◇ Travailler les *Soft Skills*, notamment le savoir-être ;
- ◇ Amener les personnes vers les métiers des services → travailler la notion de découverte des métiers ;
- ◇ Lever les freins à la mobilité ;
- ◇ Expérimenter une nouvelle ingénierie de formation en lien avec l'évolution des métiers (AFEST, FOAD, ...).



[Analyse sectorielle](#) | septembre 2019

[Synthèse de l'analyse](#) | septembre 2019

[Infographie interactive : caractéristiques du secteur](#) | octobre 2019

[Vidéo 1 minute-1 secteur](#) | octobre 2019



ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

Faits marquants structurels

Réforme de la formation professionnelle : les entreprises de plus de 50 salariés sont plus prudentes en matière de formation professionnelle en raison de la diminution des financements ;

La construction des formations par blocs de compétences favoriserait des parcours partiels ;

La réforme du baccalauréat, la sélection par Parcoursup et la suppression de certains concours d'entrée en formation fragilisent le secteur avec des candidats moins informés sur les activités ;

Faits marquants conjoncturels (crise sanitaire)

- ◇ Mise en avant du rôle essentiel des soignants dans la prise en charge des patients et de leur famille ;
- ◇ Valorisation des aides-soignants, infirmiers, ambulanciers, agents de services hospitaliers et tous les métiers œuvrant au domicile des plus fragiles via des reportages et témoignages (applaudissement tous les soirs à 20 heures) ;
- ◇ Epuisement du personnel et difficultés du quotidien.

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

Métiers en tension :

- ◇ Aides-soignants ;
- ◇ Aides à domicile ;
- ◇ Assistants sociaux ;
- ◇ Assistants familiaux ;
- ◇ Médecins de la protection maternelle et infantile (PMI) pour les conseils départementaux.

Compétences pour les professionnels de l'aide à domicile :

- ◇ En lien avec la perte d'autonomie des personnes âgées maintenues à domicile (prise en charge de pathologies importantes) ;

PRATIQUES DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

- ◇ Plan d'actions Départements/Région sur les métiers en tension du soin → recensement des besoins effectué auprès des EHPAD prêts à s'engager dans une démarche volontaire de formation (validation des acquis de l'expérience - VAE hybride Aides-soignants) ;
- ◇ Fluidification des parcours de formation pour rendre le diplôme accessible au plus grand nombre ;
- ◇ Renouvellement des titres des branches professionnelles auprès de France Compétences :
 - Titre Assistant de Vie dépendance : intégration dans le parcours de l'accompagnement en situation de handicap ;
 - Titre Employé Familial : intégration d'un premier bloc dédié à l'alimentation et

La réforme des retraites, l'augmentation du nombre d'arrêts maladie, le manque de personnel : souffrance pour les salariés.

BON À SAVOIR

COVID-19

Versement d'une aide exceptionnelle par la Région Grand Est pour les élèves aides-soignants et étudiants infirmiers en stage pour la période du 26 mars au 26 mai 2020 (19 mars pour le Haut Rhin)

Travaux du Ségur de la Santé (lancés le 25 mai 2020) :

- Revalorisation des salaires des hospitaliers non médecins,
- Développement des compétences et des qualifications
- Consolidation des acquis de l'expérience.

- ◇ Accompagnement des enfants (attentes des parents autour du projet construit par le professionnel) ;
- ◇ Autour de la notion de « services aux familles » (assistance administrative, réparation de biens, soins aux animaux domestiques).

Accompagnement des salariés permanents des SIAE dans le cadre de la réforme de l'IAE.

- ◇ l'organisation des repas et un second pour la mise en place d'activités pour les seniors ;
- Titre Assistant maternel - garde d'enfant : nouveau bloc dédié au projet d'accueil du professionnel et co-construction avec les parents du projet d'accompagnement personnalisé de l'enfant. Certificat dédié à l'accompagnement des enfants présentant un trouble du spectre de l'autisme.
- ◇ Renforcer les partenariats avec les acteurs de l'emploi sur les territoires → forum métiers, bourse de l'emploi, mois de l'alternance, jobs datings ;
- ◇ Soutenir la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ;
- ◇ Développer des ateliers méthodologiques sur les dispositifs de recrutement.

DIAGNOSTIC

2 principaux constats :

- ◇ 35% des établissements évoquent des difficultés de recrutement notamment en raison d'un déficit d'attractivité du secteur ;
- ◇ Difficultés de maintien dans le secteur → 44% des ruptures de salariés en CDI sont des démissions.

Diagnostic exhaustif réalisé auprès des SIAE du département des Vosges.

PROMOTION DES MÉTIERS

Mise en œuvre d'une stratégie globale déclinée en un plan d'actions privilégiant l'approche virtuelle :

- ◇ Salon virtuel : ce rendez-vous grand public dont les scolaires en démarche d'orientation, abordera les métiers selon 3 angles → formation, gestes techniques du métier, réalités professionnelles présentées par les professionnels en activité. Valorisation du financement de la formation par la Région → conditions d'accès aux bourses, lieux de formation, débouchés en termes d'emplois ;
- ◇ Réalisation d'infographies dynamiques, permettant de situer les métiers visés dans l'emploi dans le Grand Est (en coordination avec l'OREF), de documents vulgarisés sur les conditions de prise en charge et les bourses ;
- ◇ Mise à jour du guide numérique regroupant 45 métiers du secteur ;
- ◇ Poursuite du travail partenarial pour le déploiement d'actions avec l'ARS, l'AGEFIPH, les Instituts de formation, les Départements, les branches professionnelles et les OPCO, l'Education Nationale ;
- ◇ Campus des Métiers et des Qualifications comme acteur d'expérimentations sur la valorisation de métiers méconnus.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Plan d'actions « Formation et attractivité des professions de santé 2020-2023 » entre la Région et l'ARS :

- ◇ Augmentation des quotas
 - Infirmier (IDE) soit **144 places supplémentaires** (financement par l'ARS) ;
 - Aide-soignant (AS) soit **467 places supplémentaires** avec une prise en charge des demandeurs d'emploi dans le cadre du Plan Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) ;
 - Formations de spécialisation : infirmière puéricultrice.
- ◇ Expérimentations de passerelles : PACES vers IDE et IDE vers AS ;
- ◇ Développement de la mixité des publics au sein des parcours qualifiants ;
- ◇ Mise en place de parcours blocs de compétences sur certains territoires ;
- ◇ Développement de l'apprentissage ;
- ◇ Création d'un Campus des Métiers et des Qualifications « autonomie et inclusion » à Nancy.



[Vidéo 1 minute - 1 secteur](#) | octobre 2019

[Vidéo aide-soignant auprès de personnes âgées \(EHPAD\)](#) | février 2019

[Vidéo technicien en intervention Sociale et Familiale](#) | février 2019



ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

Faits marquants structurels

- ◇ Secteur en progression début 2020 ;
- ◇ Problématiques de recrutement → professions qui exigent un haut niveau de compétences à l'entrée dans l'emploi. Or, sous-représentation des bacs +5 en région (pas de possibilité d'augmenter le nombre de formation d'ingénieurs dans les universités) ;
- ◇ Début 2020 → manque de 400 personnes en moyenne sur le secteur (70% concerne les développeurs d'application de niveau II).

Faits marquants conjoncturels (crise sanitaire)

Activité des entreprises

- ◇ 68% des entreprises ont activé le chômage partiel au niveau régional (contre 71 % au niveau national) en raison du modèle économique spécifique des entreprises (régie) ;
- ◇ 80 % des salariés du secteur étaient en télétravail pendant la période de confinement, 100 % des entreprises du secteur avaient mis en place ce dispositif ;
- ◇ Certaines entreprises ont fermé pendant la période de confinement pour des raisons financières en raison de l'arrêt des projets dans les entreprises clientes ;
- ◇ Baisse de la trésorerie des entreprises mais les éditeurs de logiciels étaient moins impactés ;
- ◇ Baisse d'activité à hauteur de 80% au 1^{er} trimestre, 72% au 2^{ème} trimestre, faible visibilité pour septembre 2020.

Formation - Orientation

- ◇ Recours accru à la formation des salariés pendant le confinement ;
- ◇ Mobilisation du FNE Formation avec un volet spécifique mis en place par la branche et consommé rapidement ;
- ◇ Problématique des jeunes diplômés sortants (notamment les bacs +3) en septembre 2020 face à une baisse temporaire des offres d'emploi → 32% des entreprises ont gelé les recrutements jusque fin 2020 ;
- ◇ Nouvelle tendance observée pour 40% des entreprises qui recrutent sur des contrats de mission ;
- ◇ Difficultés à venir pour la réalisation de stages courts en entreprises.

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

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

PRATIQUES 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) ;
- ◇ Tester à moyen terme les centres de services du numérique sur le Grand Est permettant notamment de recruter plus de juniors et des alternants ;
- ◇ Diversification de l'activité des entreprises du numérique au niveau régional (trop de régies à faible valeur ajoutée) en développant la cyber sécurité, l'administration cloud, ...

PLAN D' ACTIONS

Dans le cadre du COT

DIAGNOSTIC

- ◇ Un tableau de bord 4 pages avec des données au 31 décembre 2019 pourra être réalisé par l'OREF.

PROMOTION DES MÉTIERS

- ◇ Report du salon sur le secteur du numérique;
- ◇ Sensibiliser les publics sur l'Intelligence artificielle;
- ◇ Poursuite de la communication pour sourcer les publics.

FORMATION PROFESSIONNELLE

- ◇ Poursuite du projet en cours Numéric'Emploi Grand Est (NEGE) pour rapprocher les publics des entreprises et répondre aux difficultés de recrutement;
- ◇ Maintien des volumes de formations des demandeurs d'emploi en l'état et réalisation d'un point d'étape à l'automne 2020;
- ◇ Stabilisation des effectifs de la programmation régionale 2021 car de nouveaux projets de formation sont en cours de développement;
- ◇ Mise en place du projet d'incubateur d'expériences dans le cadre de la convention tripartite Région/Syntec numérique/Grand E'Nov pour accompagner les stagiaires de la formation vers une intégration progressive dans l'entreprise. Les publics avec un profil technique pourront se former (sas de montée en compétences) à partir d'un projet d'entreprise de 6 à 9 mois.



ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

Faits marquants structurels

Réforme de la formation professionnelle :

- ◇ Transition en cours de la réforme (par exemple, disparition de certains dispositifs et les remplaçants encore au stade expérimental → AFEST) ;
- ◇ Certaines dispositions jugées moins favorables à la situation antérieure (par exemple, la prise en charge du complément de coût d'un apprenti) ;
- ◇ Rapprochements entre des centres de formation et des entreprises souhaitant créer leur propre structure de formation.

Technologiques :

- ◇ Robotisation accrue dans le processus de production compensant une main-d'œuvre insuffisante et volatile ;
- ◇ Évolution technique de certains produits (poutres lamellés collés, CLT, etc.) favorise la réalisation de constructions de grande envergure (par exemple, réalisation en cours de la plus

grande tour de bois du monde de 85 mètres en Norvège) → impact positif sur la demande de ce type de produits.

Environnementaux, sociaux :

- ◇ Réchauffement climatique, facteur d'une réelle crise sanitaire dans les forêts avec la multiplication d'insectes (scolytes attaquant les épicéas), de champignons (chalarose du frêne) ou la sécheresse (dépérissement du hêtre) ;
- ◇ La sécheresse rend les arbres plus cassants et augmente la chute des branches, multipliant ainsi le nombre d'accidents du travail mortels dans les entreprises de travaux forestiers ;
- ◇ L'ONF devra remplacer 25% de son effectif dans les 5 ans soit 600 personnes dans le Grand Est.

Faits marquants conjoncturels (crise sanitaire)

Après trois semaines d'observation :

- ◇ ¼ des entreprises connaît un fonctionnement normal, les autres fonctionnant de manière partielle, très ralentie ou pas du tout pour 14% ;
- ◇ Secteur de l'ameublement, de l'agencement et de la menuiserie artisanale le plus durement touché (arrêt ou un fort ralentissement) ;
- ◇ Baisse d'activité des entreprises due au manque d'activité de leurs clients / partenaires ;
- ◇ Difficultés de trésorerie plus ou moins immédiates pour 2/3 des entreprises ;
- ◇ Difficultés à mettre en place les gestes barrières (peu de masques et gels au début) ;
- ◇ Besoins d'approvisionnement en bois partiellement couverts : impact négatif sur les produits proposés à l'export mais disponibilité des bois coupés pour les scieurs locaux.

Durant le confinement, France Bois Région et les interprofessions régionales ont mis en place une enquête hebdomadaire auprès des entreprises de la filière en vue d'observer les tendances.

À l'issue de la période de confinement :

- ◇ Reprise d'activité pour toutes les entreprises ;
- ◇ Difficultés d'organisation (absence pour garde d'enfants, maladie, problème de transport, travailleurs étrangers non disponibles) et difficultés de trésorerie (avec risque à terme de licenciement) pour une majorité d'entreprises ;
- ◇ Réinternalisation de certaines tâches dans les grosses entreprises pour garantir leur activité au détriment des sous-traitants ;
- ◇ Nombreuses incertitudes concernant la vie de l'entreprise : carnet de commande, évolution des mesures sanitaires (par exemple, réticence à recruter un apprenti quand les mesures sanitaires imposent de ne pas être plus de deux dans une camionnette) ;
- ◇ Impact sur la bonne tenue des formations en cours (« décrochage » d'apprentis remarqués, questionnement sur la valeur du diplôme délivré dans ce contexte, etc.), et sur l'attractivité de la filière face au public en orientation (recrutement en cours dans certains établissements inférieurs au niveau habituellement constaté à la même période).

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

Mobilisation du bois :

- ◇ Ouvriers sylviculteurs ;
- ◇ Bucherons ;
- ◇ Ingénieurs et cadres ;

- ◇ Conducteurs d'engins forestiers ;
- ◇ Techniciens forestiers ;
- ◇ Personnel administratif.

- ◇ Spécifiquement pour l'ONF : techniciens forestiers, ouvriers forestiers, technico-commerciaux, cadres (ingénieurs ou salariés expérimentés) et de nouveaux besoins en compétences : rédaction d'aménagement et commercialisation, gestion de la faune.

Scierie et travail du bois :

- ◇ Techniciens de production ;
- ◇ Pilotes de scie de tête ;
- ◇ Ouvriers polyvalents de scierie ;
- ◇ Monteurs de palette (logistique).

Bâtiment Bois :

- ◇ Menuisiers agenceurs ;
- ◇ Charpentiers ;
- ◇ Techniciens de production ;
- ◇ Ingénieurs en bureau d'étude ;
- ◇ Caristes/magasiniers ;
- ◇ Constructeurs bois ;
- ◇ Couvreurs zingueurs.

PRATIQUES DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

Une stratégie construite autour de 5 axes :

- ◇ Rendre visible la filière avec la création d'un observatoire dynamique des entreprises, permettant d'informer les partenaires, les conseillers et le grand public ;
- ◇ Attirer les jeunes, faire connaître les métiers de la filière
 - Organisation d'évènements (1^{er} Trophée des métiers, courtes vidéos réalisées par les jeunes pour transmettre la passion de leur métier, Escape Game sur le thème du bois « Apprendre en s'amusant ») ;
 - Création d'une application numérique présentant les métiers de la filière → utiliser

le numérique pour faire vivre la réalité du terrain ;

- Actions de promotions des métiers dans le cadre du COT (voir ci-dessous).
- ◇ Faire évoluer et fidéliser avec le suivi par les OPCO des formations des salariés de la filière (nombre d'entreprises, de personnes formées, profil, type de formations dispensées, ...) ;
- ◇ Accompagner les organismes de formations ;
- ◇ Soutenir la transmission d'entreprises avec la sensibilisation des conseillers de l'APEC, APECITA à cette problématique et l'information des entreprises sur les dispositifs en place.

PLAN D' ACTIONS

Dans le cadre du COT

DIAGNOSTIC

- ◇ Demande de Fibois d'une étude à faire auprès des entreprises sur leurs pratiques de recrutement et réaliser en parallèle un kit de « bonnes pratiques » ;
- ◇ Analyse sectorielle → 4 pages actualisées qui seront déclinées en une infographie dynamique et une vidéo (une minute, un secteur) ;
- ◇ Cartographie : offres de FP et FI.

PROMOTION DES MÉTIERS

- ◇ Semaine de l'industrie (reportée à novembre 2020) ;
- ◇ Cartographie des métiers dynamiques ;
- ◇ Salon d'Epinal → ½ journée avec les jeunes et ½ journée avec les personnes en recherche d'emploi, en collaboration avec la Maison de la Région d'Epinal ;
- ◇ Actions de professionnalisation → voir pour les adapter au contexte ;
- ◇ Vidéos pédagogiques (7 métiers mis en scène) → CP de juin ;
- ◇ 2 vidéos Onisep : métiers et filière.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Étudier les propositions de l'ONF :

- ◇ Doublement à court terme de l'effectif sur le BTS Gestion Forestière à Mirecourt ;
- ◇ Travail à l'accès des ouvriers forestiers aux postes de techniciens forestiers ;
- ◇ Pertinence de positionner l'école de bûcherons ONF comme acteur de la formation professionnelle continue ;
- ◇ Réflexion à mener sur l'opportunité d'une formation bac +3 après BTS GF pour pallier aux difficultés de recrutement de profils Bac +5.

Mettre à plat les actions du plan régional de formation.





ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

Faits marquants structurels

Nombreuses réformes et normes :

- ◊ Économiques → normes instaurées par l'Union Européenne dans le cadre de la PAC ; obligations et engagements pris dans le cadre de la loi Égalim ;
- ◊ Sociales → réforme des retraites, pyramide des âges ;
- ◊ Environnementales → agroécologie, stratégie nationale bas-carbone, etc. ;
- ◊ Sociétales → changements dans la consommation

des ménages (augmentation de la consommation bio, productions locales, etc.) ;

- ◊ Technologiques → robotisation, génétique animale, etc.

Évolution des exploitations : baisse du nombre d'entreprises, changement de taille, recours accru au salariat, développement de mutualisation de la main d'œuvre et du matériel ;

Fort appui sur les emplois saisonniers : récolte de fruits et légumes, viticulture, moissons, etc.

Faits marquants conjoncturels (crise sanitaire)

Métiers du paysage :

- ◊ Activité à nouveau très forte pour certaines entreprises depuis le déconfinement (travaux auprès des particuliers) ;
- ◊ Difficultés persistantes pour celles qui travaillent sur des marchés publics et/ou les chantiers intérieurs ;
- ◊ Marchés publics à l'arrêt (crise et élections municipales → certains bons de commandes reportés, entraînant des soucis de trésorerie) ;
- ◊ Chômage partiel largement utilisé, pas de licenciements envisagés pour le moment.

Viticulture champenoise :

- ◊ Nombreuses activités de culture de la vigne poursuivies pendant le confinement, activité partielle pour les activités administratives et commerciales ;
- ◊ Impact fort de la crise et du confinement sur la vente de champagne (1/3 d'inventu) ;
- ◊ Activités en vert assurées par les habituels agents administratifs ;
- ◊ Vendange → 1/3 d'étrangers habituellement mais sans doute différent cette année ;
- ◊ Besoins structurels en matière d'emploi confirmés malgré le contexte économique défavorable.

Agriculture (polyculture, élevage, ...) :

- ◊ Activité maintenue sur les productions alimentaires ;
- ◊ Fort recours à l'achat en circuit court ;
- ◊ Des difficultés à noter :
 - Récoltes saisonnières (fruits et légumes notamment) : de nombreux travaux à effectuer mais difficultés à trouver la main d'œuvre → développement d'outils en vue d'accompagner les professionnels. Par exemple, mise en relation entre employeurs et salariés via la plateforme WiziFarm (200 000 inscriptions de futurs salariés) ;
 - Difficultés financières pour certains pans (commercialisation des productions et/ou activité à l'arrêt du fait des consignes sanitaires) : horticulture, viticulture, activités de loisirs (agri-tourisme, centres équestres) voire élevage bovin (lait et viande) ;
- ◊ Image positive de l'agriculture pendant la crise → maintien de l'activité et regard neuf sur les professions (≠ agribashing) ;
- ◊ Territoire lorrain plus épargné que les autres territoires (typologie des productions) ;
- ◊ Confrontation à la sécheresse dès le printemps → difficulté supplémentaire ;
- ◊ Objectif n°1 → préparer au mieux et le plus durablement possible l'après-COVID (également engagements Business Act pour reconquérir les marchés) ;
- ◊ Problèmes de recrutements structurels (renouvellement des générations à horizon 2025-2030) et conjoncturels (activités saisonnières) → appui sur des outils numériques (l'Agriculture recrute, Wizifarm) pour dynamiser l'emploi ;
- ◊ Obligation de renoncer aux recrutements de collaborateurs étrangers ;
- ◊ Appui sur des actifs en chômage partiel ou des demandeurs d'emploi pour se charger des travaux saisonniers mais manque de maîtrise des gestes professionnels, entraînant un manque de productivité et de la perte au niveau des récoltes ;
- ◊ Un des enjeux fondamentaux : identifier les compétences transférables d'un autre secteur vers l'agriculture. La promotion des métiers agricoles est à poursuivre en ce sens ; la formation sera fondamentale pour accompagner ces personnes vers la maîtrise des compétences et l'emploi durable.

Formation - Orientation → Apprentissage

- ◇ Contexte difficile pour les CFA → retard pris concernant les recrutements pour la rentrée 2020 + mise en application des consignes sanitaires (problèmes au niveau des internats et autres espaces communs) ;
- ◇ Métiers du paysage → habituellement 10 % d'effectifs en apprentissage. Portes ouvertes virtuelles proposées par les CFA ont bien fonctionné → attractivité auprès des futurs apprentis, mais plus difficile du côté des employeurs. En raison de la situation économique fragile, impossibilité de proposer des stages d'immersion en amont des signatures de contrats d'apprentissage du fait des consignes sanitaires contraignantes ;
- ◇ Annonces gouvernementales visant à accompagner l'embauche des apprentis → impact positif dans toutes les filières ;
- ◇ Les organisations professionnelles, consulaires et OPCO OCAPIAT communiquent régulièrement afin de mettre en relation les jeunes et les employeurs potentiels ;
- ◇ Difficultés à envisager pour les signatures de contrats sur certaines formations périphériques aux activités de production (par exemple, BTS Technico-commerciaux).

Une crise sanitaire bénéfique pour l'image du secteur :

- ◇ Maintien des activités en lien avec l'alimentaire ;
- ◇ Intérêt des ménages pour les circuits courts ;
- ◇ Création d'emplois.

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

- ◇ Recrutement en continu de personnels malgré le contexte difficile (départs à la retraite, élargissement des activités, augmentation de la technicité et de la polyvalence, fort besoin en saisonniers) ;
- ◇ Nécessité de poursuivre la valorisation des savoir-faire viticoles vers l'œnotourisme ;
- ◇ Besoins en lien avec les nouvelles pratiques dans le monde agricole et le développement de nouvelles activités / nouveaux ateliers au niveau des exploitations :
 - Vente directe, transformation de produits, production d'énergie, etc. ;
 - Maîtrise des enjeux environnementaux et des nouvelles règles de production (utilisation des produits phytosanitaires notamment) ;
 - Polyvalence marquée et attendue dans les exploitations qui développent de plus en plus d'ateliers diversifiés ;
 - Technicité globale des métiers qui s'accroît du fait de la cohabitation entre gestes et pratiques « cœur de métier » et l'utilisation accrue d'équipements et de matériels automatiques (robots, domotique, etc.).
- ◇ Besoins métiers liés au contexte du secteur :
 - Renouvellement des générations et changement de forme des exploitations ;
 - Plus d'ouvriers qualifiés (en mesure de gérer un ou plusieurs d'ateliers et d'être positionnés en autonomie ou en responsabilité) ;
 - Tractoristes (aussi bien dans les grandes cultures que dans la viticulture) ;
 - Ouvriers spécialisés (ex : traite avec utilisation d'un robot) ;
 - Ouvriers saisonniers (fruits, légumes, viticulture, certains travaux en grandes cultures) ;
 - Professionnels à même de reprendre une entreprise ;
 - Jardiniers-paysagistes : ouvriers qualifiés et chefs de chantier.

BON À SAVOIR

- 14 % des emplois en France sont des emplois agricoles
- 70 000 offres d'emploi non-pourvues chaque année dans l'agriculture française

Métiers du paysage :

- 1 500 entreprises du paysage en région Grand Est ;
- 4 800 salariés

Secteur en croissance

- + 15 % de chiffre d'affaires entre 2018 et 2020
- + 7 % d'emplois

- Difficultés de recrutement pour 65 % des entreprises des jardins-espaces verts proposant un CDI

Viticulture :

- 2025 : année charnière pour le secteur avec un passage au 0 produit phytosanitaire
- 1 500 : le nombre d'emplois de tractoristes qui pourraient être à pourvoir d'ici 2025

PRATIQUES DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

- ◇ **Souhait de développer les compétences de tous les publics sans distinction** : apprentis, lycéens, demandeurs d'emploi en immersion (susciter des vocations, enseigner les gestes professionnels courants), formation des actifs en emploi (monter en compétences et développer de la polyvalence), formation des exploitants (adapter leurs pratiques aux normes et contraintes) ;
- ◇ **Appui sur les structures relais de la profession** sur les sujets promotion des métiers, formation et emploi → ANEFA, Apecita ; partenariats spécifiques développés avec les prescripteurs (missions locales, Pôle emploi) ;
- ◇ **Développement d'un discours et d'outils fédérateurs** comme « l'agriculture recrute » ou « ose l'agriculture » ;
- ◇ **Fort appui sur l'apprentissage au niveau des entreprises du paysage** → transmission des savoir-faire pas à pas, assimilation de la culture d'entreprise, etc. ;
- ◇ **Accompagnement spécifique à la création-reprise d'entreprises** (dispositifs proposés par la Région dans le cadre de la politique agricole).

PLAN D' ACTIONS

Dans le cadre du COT

PROMOTION DES MÉTIERS

- ◇ Poursuite de la dynamique enclenchée depuis plusieurs années sous les estampilles « l'Agriculture recrute » et « Ose l'agriculture » ;
- ◇ **Plan d'actions annuel** → identifier ce qui a été mis en place, ce qui a été annulé, ce qui doit être réorienté, adapté aux nouveaux candidats éventuels, aux réalités des métiers et des territoires ;
- ◇ **Mobiliser les nouvelles compétences de la Région en matière de communication sur les métiers et les filières auprès des publics jeunes** ; trouver des nouveaux moyens de les faire connaître (appui sur des jeux, outils virtuels, etc. → surfer sur l'image positive véhiculée ces derniers mois (éléments de contexte) ;
- ◇ Rapprochement avec la DRAAF à envisager afin de voir comment communiquer sur les formations ;
- ◇ **Poursuite de la concertation entre professionnels et acteurs locaux de l'emploi et de la formation** mise en place par le SGV afin de construire un plan d'actions pour promouvoir la filière viticole, les métiers et les perspectives d'emploi.

DIAGNOSTIC

- ◇ Enquête CRAGE sur les besoins en emploi réalisée en 2016 à actualiser ;
- ◇ **Souhait de l'UNEP de réaliser une étude sur les besoins du secteur** (pas uniquement adhérents UNEP) ;
- ◇ **Besoin de la viticulture champenoise de mieux appréhender les besoins en professionnels à horizon 2025.**

FORMATION PROFESSIONNELLE

- ◇ **Former les futurs saisonniers** → acquisition des compétences de base afin de pouvoir enchaîner les missions saisonnières. Viser en priorité les bénéficiaires du RSA (co-financement à envisager du côté des conseils départementaux) ; s'affranchir des diplômes, certifications et référentiels pour mettre en place des formations très opérationnelles ;
- ◇ **Maintien à l'identique de l'offre de formation continue actuelle** ;
- ◇ **Prioriser l'offre dans les espaces verts et la viticulture sur du diplômant** ;
- ◇ **Préparer le renouvellement de l'offre socle du programme régional de formation continue à horizon 2021** (ajouter des formations professionnalisantes par exemple).



L'Agriculture recrute !

Plateforme « **Des bras pour ton assiette** »

Plateforme « **Mobilisation Emploi** » de Pôle emploi (diffusion d'offres d'emploi agricoles)
Emplois saisonniers (Pôle emploi)

Plan Régional Jeunes

La Région Grand Est, en parallèle des mesures gouvernementales (*1 jeune, 1 solution*), initie un plan régional en faveur des jeunes, pour répondre aux inquiétudes et aux problématiques d'emploi de la jeunesse au sortir de la crise de la COVID-19.

Le Plan Régional Jeunes comporte plusieurs actions dont le **Parcours d'Acquisition des Compétences en Entreprise**.



Le Parcours d'Acquisition des Compétences en Entreprise, c'est quoi ?

Il s'agit d'un dispositif qui permet aux jeunes, qu'ils soient diplômés ou non, d'acquérir des compétences et une première expérience professionnelle tutorée d'une durée de six mois, au sein d'entreprises.



Comment ça se passe ?

Cette initiative régionale repose sur les principes suivants :

- priorité sur les secteurs particulièrement affectés par la crise sanitaire : hôtellerie, restauration, tourisme, évènementiel, culture...; sur les filières d'avenir : transition environnementale, numérique, soins et santé; sans oublier l'industrie et le BTP ;
- une aide au tutorat pour les entreprises accueillantes, graduée en fonction du niveau du jeune : 350 euros par mois pour les jeunes sans qualification et 230 euros par mois pour les jeunes diplômés ;
- une aide de 500 euros versée mensuellement au jeune ;
- le financement de l'accompagnement du jeune payé à l'organisme prestataire pour la mise en relation du jeune avec une entreprise, l'élaboration de son parcours de formation et le suivi en entreprise : 1 300 euros pour un jeune pour 6 mois (ce montant pourrait passer à 2 500 euros si l'État retient ce dispositif dans le cadre de l'enveloppe additionnelle 2021 au PACTE dédié aux jeunes)

► **Un budget de 12 millions d'euros a été alloué par la Région pour favoriser l'immersion en entreprise de 2 000 jeunes sur une durée de 6 mois.**



À qui s'adresse ce dispositif ?

Toute personne âgée de 18 à 29 ans peut postuler à un stage dans le cadre du Parcours d'Acquisition des Compétences en Entreprise.

Les entreprises du Grand Est, de tous secteurs d'activités, peuvent se porter candidates pour accueillir un-e stagiaire.

► Mobiliser les entreprises

Pour garantir le succès du dispositif, une nouvelle dynamique est proposée pour mobiliser les entreprises :

- ouverture à des prestataires experts dans la formation pour les entreprises ;
- mise en relation jeunes-entreprises renforcée par un sourcing plus diversifié (Service Public Régional de l'Orientation, milieu associatif, réseaux d'acteurs éco, ...)
- attentes plus exigeantes sur le parcours de formation du jeune (évaluation des compétences détenues, à acquérir et acquises à l'issue, plan personnalisé, bilan et propositions d'alternatives en cas de non embauche).



► planjeunes@grandest.fr



Quelles sont les autres actions du Plan Régional en faveur des Jeunes ?

- favoriser la réalisation des stages obligatoires en entreprise en cours de cursus pour les jeunes sous statut étudiant "**capital stages**" ;
- faciliter et fluidifier la mise en relation entre les offres et les demandes de jobs, stages et contrats d'apprentissage pour les jeunes en formation initiale ou continue ;
- améliorer le niveau linguistique des jeunes du Grand Est via un accès gratuit à une plateforme linguistique, à partir de 2021, pour tous les jeunes inscrits sur le portail "**Jeun'Est**".



ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

Faits marquants structurels

Législatifs :

- ◇ Impact de la réforme de la formation professionnelle : pas encore perceptible pour l'apprentissage ;
- ◇ Diminution des fonds pour la formation continue des salariés (entreprises de plus de 50 salariés).

Technologiques :

- ◇ Travaux publics → recours de plus en plus fréquent à la technologie et aux outils numériques (par exemple, l'obligation de géo-référencement des réseaux générant une surcharge d'activité pour les géomètres-topographes) ;
- ◇ Poursuite du déploiement de la Fibre Optique → fort besoin en main d'œuvre et compétences ;
- ◇ Impact du numérique et du digital sur les nouveaux modes d'organisation des entreprises (BIM) ;
- ◇ Applications liées à la réglementation, réalisations en 3D, réalité virtuelle et augmentée pour les gestes essentiels des métiers de la préfabrication, nouveaux matériaux dont agro/bio matériaux, robotisation de certaines tâches métiers.

Environnementaux, sociaux :

- ◇ Adaptation de la profession pour construire ou rénover des ouvrages toujours plus respectueux de l'environnement et réduire ses émissions (RT 2020) ;
- ◇ Loi de transition énergétique pour la croissance verte avec la réduction des gaz à effet de serre (GES) sur le cycle de vie du bâtiment ;
- ◇ RT 2020 qui traduit les engagements internationaux de la France et ses propres priorités. Arrivée plus massive de matériaux bio-sources, développement des circuits courts et développement de l'urbanisme durable ;
- ◇ Avec le développement des énergies renouvelables (EnR), structuration de la filière bâtiment sur le marché du photovoltaïque (PV) ;
- ◇ Concurrence des travailleurs détachés.

Économiques :

- ◇ Secteur rythmé par la conjoncture économique et l'impact du cycle électoral. Après avoir connu une croissance d'activité en 2019, les entreprises du TP s'attendent à un ralentissement en 2020-2021.

Faits marquants conjoncturels (crise sanitaire)

Impact économique :

- ◇ Après une période d'arrêt, le niveau d'ouverture des chantiers du bâtiment est de 87%, celui des TP en cours de reprise à 99% (10/06/2020) ;
- ◇ Niveau d'activité normale à 53% pour le bâtiment, et à 52% pour les TP ;
- ◇ Perspectives d'activités peu optimistes au regard de la baisse significative de la commande publique d'autant que les TP en dépendent à 70%.

Impact social :

- ◇ Moindre productivité des salariés (réorganisation des chantiers, mise en place de conditions sanitaires et co-activité de certains métiers) ;
- ◇ Maintien des effectifs permanents → 91% des salariés du bâtiment en activité ;
- ◇ Emplois intérimaires → majorité à l'arrêt ;
- ◇ Apprentissage : près de 40% des entreprises de TP anticipent une baisse ou un arrêt du recours à l'apprentissage.

Durant le confinement, l'OPCO – de la CONSTRUCTION a assuré une continuité de services et maintenu les liens avec les entreprises. La Cellule Économique Régionale de la Construction (CERC) Grand Est a produit un tableau de bord régional hebdomadaire outil d'aide à la décision pour les acteurs de la filière Construction.

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

Travaux publics : des besoins à tous les niveaux de recrutement, de l'ouvrier à l'ingénieur :

- ◇ Maçon, maçon (VRD), maçon VRD canalisation, ouvrier TP, maçon coffreur-bancheur ;
- ◇ Conducteur engins de chantier, conducteur d'engins CACES 4, grutier ;
- ◇ Couvreur, monteur échafaudages ;
- ◇ Chauffagiste sanitaire ;
- ◇ Électricien de chantier, électricien, aide électricien ;
- ◇ Monteurs-raccordeurs de fibre optique FTTH ;
- ◇ Menuisier d'agencement ;
- ◇ Technicien en énergies renouvelables avec deux options → électrique ou Thermique.

Bâtiment

- ◇ Enveloppe extérieure → couvreur, charpentier,

- ◇ échafauteur, directeur travaux structure bois, ingénieur structure bois, chef équipe + conducteur travaux monuments historiques, ITE, étancheur, bardeur, façadier, menuiserie extérieure et agenceur, ouvrier monuments historiques, menuisier extérieur + véranda alu ;
- ◇ Aménagement et finitions → plâtrier, plaquiste, chef équipe plaquiste-peintre, technicien mètreur BE plâtrerie, carreleur, peintre, conducteur travaux peinture, menuisier agenceur, dessinateur agencement BET, commercial agencement, commercial carrelage et revêtements sols, chef chantier ;
- ◇ Fabrication-pose menuiserie → mètreur BE fabrication-pose menuiserie, dessinateur fabrication-pose menuiserie ;

- ◇ Équipements techniques → électricien, chauffagiste, équipement technique IS & T, ventilation climatisation, électricité ;
- ◇ Gros-œuvre : maçon, coffreur-brancheur, chef

d'équipe, conducteur travaux BTP, dessinateur, ouvrier métallerie-serrurerie, charpentier, constructeur MOB, dessinateur métallerie-serrurerie.

PRATIQUES DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

- ◇ Dispositifs d'orientation et d'information métiers jeunes et adultes ;
- ◇ Dispositifs d'accès à l'emploi et de pré qualification (POEC) ;
- ◇ Plan de développement des compétences (recherche de cofinancements publics pour maintenir et pallier les effets de la réforme) ;
- ◇ Apprentissage → voie privilégiée par la FFB.

PLAN D' ACTIONS

OPCO Construction

- ◇ Plan d'actions lancé par l'OPCO suite au plan national de rebond.
- ◇ Développement de la FOAD sur des thématiques très ciblées (management...)

CAPEB- FFB Grand Est – FRTP Grand Est - SCOP BTP - UNICEM

- ◇ Promotion des métiers sur l'ensemble du territoire via la présence à des forums, job datings, manifestations (15 000 bâtisseurs, Les Coulisses du bâtiment, Artisans Messagers, Les Olympiades des Métiers, Meilleurs Ouvriers de France, Génération 2023) et Déploiement de la campagne « *Les métiers des TP, #franchementrespect* » ;
- ◇ Création de la Plateforme Emploi Grand Est ;
- ◇ Pour le recrutement des postes de techniciens bureaux d'études, ingénieurs, ou tous postes d'encadrement en Conduite de travaux débutants, liens avec les IUT et l'Université Lorraine ;
- ◇ Développement de l'outil « Plan de Carrières » présentant l'ensemble des formations initiales menant aux métiers des TP ;
- ◇ Formation Professionnelle continue des demandeurs d'emplois → préconisation de formations « amont » courtes « découverte métiers » sous forme de modules d'environ 385 heures (dont 70 heures en entreprise) ;
- ◇ Formations qualifiantes → plutôt sur demande en fonction de l'activité économique ;
- ◇ Compte Personnel d'Activité (CPA) : promouvoir les parcours de promotion sociale avec une offre identifiée.

Dans le cadre du COT

PROMOTION DES MÉTIERS

- ◇ Journées de découverte des métiers pour les prescripteurs de l'orientation sur les 3 territoires (Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine) ;
- ◇ Réalisation de films métiers en 360° ;
- ◇ Développement de partenariats avec les référents orientation des Maisons de Région ;
- ◇ Promotion des métiers sur l'ensemble du territoire ;
- ◇ Olympiades des Métiers avec une représentativité départementale, puis une action forte sur un ou plusieurs sites uniques ;
- ◇ Promotion des talents en activités avec les Meilleurs Ouvriers de France ;
- ◇ Organisation des coulisses du bâtiment sur l'ensemble du territoire de la région (action annuelle) ;
- ◇ Participation à l'ensemble des forums ou manifestations dans les territoires ;
- ◇ Région associée à tous projets avec les partenaires régionaux sur des évènements.

DIAGNOSTIC

Mise en place d'un tableau de bord prospectif emploi-formation, appuyé par une enquête auprès de ses adhérents en partenariat avec la CERC et l'OREF.

FORMATION PROFESSIONNELLE

- ◇ Appui pour développer de nouvelles formations répondant à des besoins spécifiques (Licence pro GEOTP) et améliorer le maillage territorial ;
- ◇ Développement d'actions plus courtes pour répondre aux besoins des entreprises (CAPEB) ;
- ◇ Accompagnement des besoins liés à l'émergence de la Silver économie.



Calendrier des rendez-vous techniques

SPORT ET ANIMATION GLOBALE

STRUCTURES INVITÉES

CPNEF ALISFA (lien social), CPNEF ECLAT (Animation), CPNEF Sport, CRAJEP (mouvement de l'éducation populaire Alsace, Lorraine et Champagne-Ardenne), CROS (le mouvement sportif), UDES, [OPCO Cohésion sociale](#) (Uniformation).

DATE DE RÉUNION

Jeudi 2 juillet



ARTISANAT

STRUCTURES INVITÉES

CGAD GRAND EST, CNAMS GRAND EST, CRMA GRAND EST, U2P GRAND EST, [OPCO des Entreprises de proximité](#) (ex-Agefos-PME).

DATE DE RÉUNION

Vendredi 19 juin



HÔTELLERIE - RESTAURATION - TOURISME

STRUCTURES INVITÉES

Agence régionale du Tourisme Grand Est, CPNFEFP – Industrie Hôtelière, CPNFEFP – Restauration Collective, CPNFEFP - Restauration Commerciale et Libre-Service, CPNFEFP – Restauration Rapide, Fédération Régionale des Offices de Tourisme Grand Est, [AKTO](#) (ex-FAFIH).

DATE DE RÉUNION

Vendredi 26 juin



CULTURE

STRUCTURES INVITÉES

Agence Culturelle Grand Est, CAAP, CPNE Audiovisuel, CPNE Cinéma, CPNE Edition, CPNE Libraire, CPNE Spectacle vivant, DRAC, FNCF Grand Est, FRAAP, FREMA, Grand E-nov, PROFEDIM Grand Est, SMA Grand Est, SNSP Grand Est, SYNAVI Grand Est, SYNDEAC Grand Est, [AFDAS](#).

DATE DE RÉUNION

Automne 2020



TRANSPORT ET LOGISTIQUE

STRUCTURES INVITÉES

AFT, FNTR, FNTV, OPTL, TLF Est, UCL, [OPCO Mobilités](#) (ex-OpcaTLS).

DATE DE RÉUNION

Automne 2020



INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

STRUCTURES INVITÉES

Chantier Ecole GRAND EST, CNLRQ GRAND EST, COORACE, FEI, FNARS, IAE GRAND EST, URSIEA.

DATE DE RÉUNION

Jeudi 25 juin



COMMERCE - VENTE

STRUCTURES INVITÉES

CCI GRAND EST, CRMA, [OPCOMMERCE](#), [AKTO](#) (ex.INTERGROS).

DATE DE RÉUNION

Mercredi 17 juin



INDUSTRIE



STRUCTURES INVITÉES

AGRIA GRAND EST (agroalimentaire), ALLIZE PLASTURGIE GRAND EST, FRANCE CHIMIE GRAND EST, LEEM (médicament), PRISM'EMPLOI (travail temporaire), UIMM (métallurgie), UIT GRAND EST (textile), UNIDIS et PAPEST (papier-carton), UNIIC (imprimerie), Pôle emploi, Direccte, [OPCO 2I](#), [OPCO AKTO](#) (FAF TT), [OPCO des Entreprises de proximité](#) (ex-AGEFOS PME), [OCAPIAT](#).

DATE DE RÉUNION

Mercredi 24 juin

MAINTENANCE VÉHICULES ET MATÉRIEL



STRUCTURES INVITÉES

ASDM (agroéquipement, BTP, manutention, parcs et jardins), DLR (BTP et manutention), Sedima (machinisme agricole), [OPCO Mobilités](#) (ex-ANFA).

DATE DE RÉUNION

Jeudi 11 juin

PROPRETÉ



STRUCTURES INVITÉES

FARE propreté, FEP, [OPCO AKTO](#) (ex-délégation propreté).

DATE DE RÉUNION

Mardi 23 juin

SANITAIRE ET SOCIAL



STRUCTURES INVITÉES

ANFH,ARS,CNFPT,Conseils départementaux Grand Est,CPNE du secteur privé à but non lucratif,CPRE Grand Est,DRJSCS GRAND EST, FEDESAP, FEHAP, FEPEM, FHP (privée), NEXEM Grand Est, UNIFED, URIOPSS.

DATE DE RÉUNION

Automne 2020

LOGICIELS ET SERVICES NUMÉRIQUES



STRUCTURES INVITÉES

CPREFP Emploi-formation de la branche, Syntec Numérique, Pôle emploi, [OPCO ATLAS](#).

DATE DE RÉUNION

Mardi 16 juin

FORÊT, BOIS, AMEUBLEMENT



STRUCTURES INVITÉES

FIBOIS Grand Est, Direction de l'agri, viti et forêt (Région Grand Est), PLAB, [OPCA 2I](#) (ex-opca 3+).

DATE DE RÉUNION

Mardi 9 juin

AGRICULTURE, VITICULTURE, MÉTIERS DU PAYSAGE



STRUCTURES INVITÉES

Apecita, AVA (vins d'Alsace), Chambre Régionale d'Agriculture, CIVC (vins de champagne), DRAAF, FRSEA (agriculture), SGV (vins de champagne), UNEP (paysagistes), VIVEA, [OCAPIAT](#) (ex FAFSEA).

DATE DE RÉUNION

Lundi 15 juin

CONSTRUCTION ET TRAVAUX PUBLICS



STRUCTURES INVITÉES

CAPEB GRAND EST, CPREF, FFB GRAND EST, FRTP, SCOP BTP, Syntec ingénierie, UNICEM, [OPCO DE LA CONSTRUCTION](#) (CONSTRUCTYS).

DATE DE RÉUNION

Mercredi 17 juin

PERFORMANCE EMPLOI

**LA RÉGION GRAND EST,
VOTRE PARTENAIRE
POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION**

Région Grand Est - grandest.fr

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 Jericho
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

Retrouvez nous sur :



L'Europe s'invente chez nous