

PERFORMANCE  
EMPLOI

# CONSULTATIONS SECTORIELLES

SYNTHÈSE  
2021



**Grand Est**

ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

*L'Europe s'invente chez nous*

# PRÉAMBULE

**Les consultations sectorielles**, événement initié depuis 2016 par la Région Grand Est et inscrit dans la mise en œuvre de son Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) - appelé « Performance Grand Est » - **se sont déroulées du 30 mars au 27 mai 2021.**

Ces rencontres sont l'occasion pour les élus d'**écouter et d'échanger avec les acteurs du monde économique** (branches, OPCO, institutionnels), sur les champs de l'**orientation**, de la **formation professionnelle** et de l'**emploi**.

Convaincues de la pertinence de ces rendez-vous, la Vice-Présidente en charge de l'emploi et la Présidente de la commission Formation Professionnelle de la Région Grand Est ont souhaité **maintenir l'édition 2021** en la faisant évoluer (les rendez-vous ont été organisés en visioconférence) et en ciblant 3 principales thématiques :

- ▶ **impacts de la crise sanitaire** en termes d'emploi-formation ;
- ▶ **besoins en compétences** et **métiers en tension** ;
- ▶ **propositions concrètes** pour s'engager avec la Région Grand Est en termes de promotion des métiers et d'offre de formation professionnelle initiale et continue.

**Une synthèse de ces différents échanges** avec les représentants de 14 secteurs d'activités est **à découvrir dans ce document.**



*à noter :* cette synthèse compile, pour chaque secteur, les données issues des **échanges en direct** lors des rencontres. Ces données ne sont pas exhaustives. L'enjeu est ici de **faire ressortir les points saillants** destinés à **alimenter les échanges qui se poursuivent** tout au long de l'année, notamment dans le cadre des groupes de travail et des Comités de Pilotage des Contrats d'Objectifs Territoriaux.

# LA RÉGION GRAND EST REMERCIE L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES MOBILISÉS

- ▶ AFT Grand Est
- ▶ Agence Culturelle Grand Est
- ▶ Agence Régionale de Santé Grand Est
- ▶ Agence Régionale du Tourisme Grand Est
- ▶ AGRIA Grand Est
- ▶ Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH)
- ▶ Association Nationale paritaire pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (ANEFA) Grand Est
- ▶ Association Nationale pour la Formation Permanente du Personnel Hospitalier (ANFH)
- ▶ Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture (APECITA)
- ▶ Association des viticulteurs d'Alsace
- ▶ Association française pour la logistique - GPC logistique
- ▶ Association Insertion par l'Activité Economique (IAE) Grand Est
- ▶ Autorités Académiques
- ▶ Campus des Métiers et des Qualifications Bois Grand Est
- ▶ Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) Grand Est
- ▶ Confédération Générale de l'Alimentation en Détail (CGAD) Grand Est
- ▶ Confédération Nationale de l'Artisanat des Métiers et des Services (CNAMS) Grand Est
- ▶ Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)
- ▶ Chambre régionale d'Agriculture
- ▶ Chambre de Commerce et d'Industrie Grand Est
- ▶ Chambre de Métiers et de l'Artisanat Grand Est
- ▶ Chantier École Grand Est
- ▶ Comité Interprofessionnel du Vin de Champagne (CIVC)
- ▶ Comité National de Liaison des Régies de Quartier (CNLRQ) Grand Est
- ▶ Comité Pluridisciplinaire des Artistes-Auteurs et des Artistes-Autrices (CAAP)
- ▶ Comité Régional de Formation Professionnel dans les Transports et la Logistique (CRFPTL) Grand Est
- ▶ Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Éducation Populaire (CRAJEP) Grand Est
- ▶ Comité Régional Olympique et Sportif (CROS) Grand Est
- ▶ Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la restauration collective
- ▶ Conseils Départementaux du Grand Est (Ardennes, Aube, Collectivité Européenne d'Alsace, Haute-Marne, Marne, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle, Vosges)
- ▶ CPNE de la restauration rapide
- ▶ CPNE de l'audiovisuel
- ▶ CPNE de l'hospitalisation privée
- ▶ CPNE de l'industrie hôtelière
- ▶ CPNE des hôtels, cafés, restaurants
- ▶ CPNE de la restauration commerciale libre-service
- ▶ CPNE du livre
- ▶ CPNE du secteur privé à but non lucratif
- ▶ CPNEdu spectacle vivant
- ▶ CPNE ALISFA - lien social et familial
- ▶ CPNE exploitation cinématographie et distribution de films
- ▶ CPNE de l'Éducation, de la Culture, des Loisirs et de l'Animation (ECLAT)
- ▶ CPNE Sport
- ▶ CPNE Branche de l'Aide à Domicile (BAD)
- ▶ CPNE Bâtiment et Travaux Publics
- ▶ COORACE - réseau national de l'Économie Sociale et Solidaire
- ▶ Délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES)
- ▶ Direction régionale des affaires culturelles (DRAC)
- ▶ Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF)
- ▶ Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)
- ▶ FARE Propreté
- ▶ Fédération de l'Hospitalisation Privée (FHP) Grand Est
- ▶ Fédération des Entreprises de Propreté (FEP) Grand Est
- ▶ Fédération des entreprises de Transport et de Logistique de France (TLF EST)
- ▶ Fédération des entreprises d'insertion
- ▶ Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Assistance Privés (FEHAP)
- ▶ Fédération des Métiers d'Art d'Alsace (FREMAA)
- ▶ Fédération des Particuliers Employeurs de France (FEPEM)
- ▶ Fédération des réseaux et associations d'artistes plasticiens (FRAAP)
- ▶ Fédération nationale des Distributeurs, Loueurs et Réparateurs de matériels de bâtiment, de travaux publics et de manutention (DLR)
- ▶ Fédération du Service aux Particuliers (FESP)
- ▶ Fédération Est des SCOP du Bâtiment et des Travaux Publics (SCOP BTP)
- ▶ Fédération française de Services à la Personne et de proximité (FEDESAP)
- ▶ Fédération Française du Bâtiment (FFB) Grand Est
- ▶ Fédération Hospitalière de France (FHF)
- ▶ Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réinsertion Sociale (FNARS) Grand Est
- ▶ Fédération Nationale des Cinémas Français (FNCF) Grand Est
- ▶ Fédération Nationale des Etablissements d'Hospitalisation à Domicile (FNEHAD) Grand Est
- ▶ Fédération Nationale des Transports de Voyageurs (FNTV)
- ▶ Fédération Nationale des Transports Routiers - UTRA
- ▶ Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FR CUMA)
- ▶ Fédération Régionale des Travaux Publics (FRTP) Grand Est
- ▶ Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA)
- ▶ FIBOIS Grand Est
- ▶ Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) Grand Est
- ▶ France Chimie Grand Est
- ▶ Grand Enov
- ▶ L'ameublement français
- ▶ Les Entreprises du Médicament (LEEM)
- ▶ MADEin Grand Est : Mobilier Aménagement Décoration
- ▶ NEXEM Grand Est
- ▶ OPCO AFDAS
- ▶ OPCO AKTO
- ▶ OPCO ATLAS
- ▶ OPCO OCAPIAT
- ▶ OPCO 2i
- ▶ OPCO Cohésion Sociale (Uniformation)
- ▶ OPCO de la construction (Constructys)
- ▶ OPCO des Entreprises de Proximité
- ▶ OPCO Mobilités
- ▶ OPCO Santé
- ▶ l'Opcommerce
- ▶ Observatoire Prospectif des métiers et des qualification dans les Transports et la Logistique (OPTL)
- ▶ PAPEST - Les Fabricants de Papiers de l'Est
- ▶ Pôle emploi Grand Est
- ▶ Polyvia Grand Est - Syndicat de la plasturgie et composites
- ▶ Prism'emploi - Recrutement et intérim
- ▶ Régies de Quartier Grand Est
- ▶ Syndicat Général des Vignerons de Champagne (SGV)
- ▶ Syndicat National des Entreprises de Services et Distribution du Machinisme Agricole, d'Espace Verts, et des Métiers spécialisés (SEDIMA)
- ▶ Syndicat Textile de l'Est
- ▶ Syntec ingénierie Grand Est
- ▶ Syntec numérique Grand Est
- ▶ Union des Chargeurs de Lorraine (UCL)
- ▶ Union des Employeurs de l'Économie Sociale et Solidaire (UDES) Grand Est
- ▶ Union des Entreprises de Proximité (U2P) Grand Est
- ▶ Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social (UNIFED)
- ▶ Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM)
- ▶ Union des Industries Textiles (UIT) Grand Est
- ▶ Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie (UMIH)
- ▶ Union Nationale des Entreprises du Paysage (UNEP)
- ▶ Union Nationale des Industries de Carrières et Matériaux de construction (UNICEM)
- ▶ Union Nationale Intersecteur Papier Carton pour le Dialogue et l'Ingénierie Sociale (UNIDIS)
- ▶ Union Nationale des Industries de l'Impression et de la Communication (UNIIC)
- ▶ Union Régionale des Structures d'Insertion par l'Économique d'Alsace (URSIEA)
- ▶ URIOPSS
- ▶ VIVEA



## ZOOM PAR SECTEUR

<b>ARTISANAT</b>	<b>6</b>
<b>SPORT ET ANIMATION GLOBALE</b>	<b>7</b>
<b>PROPRETÉ</b>	<b>8</b>
<b>TRANSPORTS - LOGISTIQUE</b>	<b>9</b>
<b>AGRICULTURE - VITICULTURE - MÉTIERS DU PAYSAGE</b>	<b>10</b>
<b>HÔTELLERIE - RESTAURATION - TOURISME</b>	<b>12</b>
<b>COMMERCE - VENTE</b>	<b>13</b>
<b>INDUSTRIES</b>	<b>14</b>
<b>LOGICIELS ET SERVICES NUMÉRIQUES</b>	<b>16</b>
<b>FORÊT - BOIS - AMEUBLEMENT</b>	<b>17</b>
<b>MAINTENANCE ET SERVICES DES VÉHICULES ET MATÉRIELS</b>	<b>18</b>
<b>CONSTRUCTION ET TRAVAUX PUBLICS</b>	<b>19</b>
<b>SANITAIRE ET SOCIAL</b>	<b>20</b>
<b>INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE</b>	<b>21</b>
<b>CULTURE</b>	<b>22</b>



# ARTISANAT



## CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR

- ▶ Le périmètre du secteur comprend **4 branches** (bâtiment, alimentation, services et production) réparties en **8 familles de métiers** (ameublement et textile, artisanat d'art-bois, artisanat du bâtiment, automobile et travail des métaux, métiers de bouche, métiers du transport, services de nettoyage, services aux particuliers) ;
- ▶ Les enjeux :
  - ▶ **renouvellement générationnel** des chefs d'entreprises

- ▶ et leurs salariés (20% des chefs d'entreprises ont plus de 55 ans) ;
- ▶ maintien et développement du **tissu économique de proximité** (plus de 60% de TPE) ;
- ▶ **adaptation des outils et pratiques** des artisans (numérique, développement durable, innovation, export, GPEC...) engendrées par l'évolution des besoins sociétaux.

## IMPACTS DE LA CRISE

- ▶ Points d'alertes :
  - ▶ fermetures administratives : **29,1% des entreprises**, dont 47% pour les services et seulement 3,8% pour le BTP, le moins touché ;
  - ▶ **35,5% des entreprises estiment que la baisse d'activité remet en cause leur survie** ;
  - ▶ **risque de précarisation** : l'artisan ne se verse pas de salaire, augmentation du nombre de micro-entreprises ;
  - ▶ la « *mise sous perfusion* » via les aides de l'État inquiète : **quelle capacité à rembourser ?** Crainte d'un effet boomerang ;
  - ▶ **prudence des banques** pour les investissements des entreprises, création d'entreprises.
- ▶ Points de confiance :
  - ▶ 1/3 des chefs d'entreprise font part d'une **volonté de développer leur activité** ;
  - ▶ réelle évolution des projets d'investissement grâce à AMI artisanat (2021 : année forte de mise en œuvre des actions) ;
  - ▶ évolution du modèle de vente dans l'artisanat (sauf le BTP) → **24% des entreprises ont mis en place des solutions alternatives** : click and collect, vente à emporter, livraison à domicile ;

- ▶ **Grande solidarité** inter-entreprises, notamment sur l'achat de proximité, marketplace, soutien aux artisans d'art (*opération « J'expose un artisan d'art »*) ;
- ▶ **Problèmes d'approvisionnement** de certains matériaux, fournitures et accessoires → **flambée des prix** ;
- ▶ Contexte économique :
  - ▶ **favorable pour le BTP** (sauf logements neufs) et dans une moindre mesure les **métiers de bouche** (sauf traiteur et restaurants) ;
  - ▶ **défavorable pour les entreprises de services et de fabrication** (-25% de chiffres d'affaires).
- ▶ Ressources humaines :
  - ▶ réorganisation → **professionnalisation de la main-d'œuvre** ;
  - ▶ **18% des entreprises envisagent d'embaucher** dans les 12 prochains mois ;
  - ▶ **émergence de missions nouvelles** → besoin de profils encore plus spécialisés ou avec des compétences complémentaires ;
  - ▶ difficultés récurrentes pour le recrutement dans le BTP et les services.

## BESOINS EN COMPÉTENCES

### FORMATION

- ▶ **Maintenir toutes les voies de formations** ;
- ▶ **Poursuivre la formation à distance**, e-learning ;
- ▶ **Développer les formations modulaires** (courtes) pour répondre aux besoins techniques des salariés ;
- ▶ **Conforter : BM et ADEA** (en formation continue) avec pérennisation FSE.

### COMPÉTENCES

- ▶ Renforcer les connaissances en informatique, (même de base) ;

- ▶ Vente alimentaire spécialisée ;
- ▶ Maintenance des véhicules de demain ;
- ▶ Marketing (nouveaux débouchés) ;
- ▶ Boulangerie, pâtisserie ;
- ▶ CAP mécanique auto (nombreuses demandes) ;
- ▶ CAP carrossier (dans une moindre mesure) ;
- ▶ Tuteurs, notamment métiers de bouche ;
- ▶ Métiers du BTP en lien avec le développement durable : isolation, pompe à chaleur, construction bois ;
- ▶ Gérant.

## ENGAGEMENTS AVEC LA RÉGION GRAND EST

- ▶ Accompagnement des entreprises par le **développement d'une offre de services sur tout le Grand Est** (soutien Région) : **PASS CREATION-REPRISE, PASS TRANSMISSION, PASS PERFORMANCE** (mobilisés en particulier sur les volets ressources humaines et stratégie commerciale des entreprises) et **PASS DURABLE** ;
- ▶ **Poursuite des actions à destination des demandeurs d'emploi** en partenariat avec la Région et Pôle emploi (conseillers - référents sectoriels) ;
- ▶ Poursuite des travaux dans le cadre du Contrat d'objectif territorial :

- ▶ **promotion et valorisation des métiers** avec la participation des ambassadeurs métiers ;
- ▶ **professionnalisation des conseillers emploi-formation** ;
- ▶ **identification compétences et métiers** en s'appuyant sur les résultats de l'enquête OPAGE auprès des 105 000 entreprises artisanales du Grand Est ;
- ▶ **Renouvellement et signature du Pacte Artisanat** → enveloppe de 3,6 millions d'euros affectée par la Région sur la période 2021-2023.



# SPORT ET ANIMATION GLOBALE



## CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR

- ▶ Le périmètre du secteur comprend **5 activités pour l'animation** et **5 pour le sport**, qui se concentrent en **8 métiers** (accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives, animation d'activités culturelles ou ludiques, animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents, personnel d'attractions ou de structures de loisirs, gestion de structure de loisirs ou d'hébergement touristique, intervention socioculturelle, éducation en activités sportives et sportifs professionnels) ;

- ▶ Les enjeux :
  - ▶ **développer l'apprentissage** ;
  - ▶ **répondre aux besoins sociétaux** et développer les projets de structure afin de fidéliser les adhérents ;
  - ▶ sport : préparer les **Jeux Olympiques à Paris en 2024** ;
  - ▶ animation : **développer l'offre de service multi-accueil**, professionnaliser les salariés sur des activités nouvelles.

## IMPACTS DE LA CRISE

### SPORT

- ▶ **Perte minimum de 35% de licenciés et de clubs**, surtout dans les territoires ruraux et en Alsace ;
- ▶ **Recul des engagements financiers** de la part des sponsors et mécènes ;
- ▶ **Recul des subventions** et autres aides publiques ;
- ▶ **Perte de chiffre d'affaires pour les loisirs sportifs marchands** depuis le début de la crise, supérieur à un demi-milliard d'euros ;
- ▶ Sport professionnel : une saison 2021 très compliquée pour les clubs du fait de la **baisse des recettes de billetterie** ;
- ▶ Des structures survivent grâce aux aides actuelles mais vont-elles réussir à perdurer ?
- ▶ Bénévolat : **démobilisation ou cessation définitive** des bénévoles historiques ;
- ▶ Associations : nombreux questionnement pour la reprise ;
- ▶ **447 contrats d'apprentissage** conclus dans le secteur du sport de la région Grand Est pour la rentrée 2020.

### ANIMATION

- ▶ Au niveau national, **12 000 associations ont déposé le bilan suite au 1<sup>er</sup> confinement**, soit près de 51 000 emplois concernés (*enquêtes de mars à juin 2020, par le mouvement associatif*)
- ▶ **90% des structures associatives ont été totalement fermées durant la phase de confinement**, engendrant une perte de chiffre d'affaires de l'ordre de 200 millions d'euros (AFDAS)
- ▶ Maintien de certaines activités avec **adaptation de l'offre de service** en fonction des directives gouvernementales ;
- ▶ Classes et séjours de vacances (*type classes vertes*) avec hébergement : **incertitudes sur les échéances et modalités de mise œuvre** ;
- ▶ Secteur en souffrance : **répercussions sur le bien-être des citoyens et sur le lien social** ;
- ▶ Versements obligatoires réalisés fin février 2021 ;
- ▶ Fort **développement de l'apprentissage** à la rentrée 2020.

## BESOINS EN COMPÉTENCES

### SPORT

- ▶ **Gestion administrative, juridique et financière** des organisations sportives ;
- ▶ Maîtrise des outils de **gestion de projet diagnostics** : analyse, études, plan d'actions ;
- ▶ **Accueil des publics**, nouvelles pratiques sportives ;
- ▶ **Organisation événementielle, communication et marketing, partenariat et sponsoring** sportif ;
- ▶ **Entretien** des terrains et formation phytosanitaire ;

- ▶ Formations d'**éducateurs** et d'**animateurs sportifs** ;
- ▶ **Métiers en évolution** : dirigeants, encadrants, éducateurs, animateurs sportifs.

### ANIMATION

- ▶ **Numérique, outils web** ;
- ▶ Adaptation des **méthodes d'animation** ;
- ▶ **Gestion et management** de structures socio-culturelles ;
- ▶ **Accueil et accompagnement** des publics handicapés.

## ENGAGEMENTS AVEC LA RÉGION GRAND EST

- ▶ Rapprochement avec les ligues pour **collaborer à la reprise des activités** ;
- ▶ **Toutes les aides possibles** sont à la disposition des associations ;
- ▶ **Soutien auprès des familles** : **PASS' SPORT, PASS' CULTURE** ;
- ▶ **Collaboration avec l'agence régionale du sport** pour consolider le diagnostic ;

- ▶ **Réponses aux besoins en compétences** : travail réalisé dans le cadre du Contrat d'Objectif Territorial ;
- ▶ **Mesures pour les acteurs sportifs.**



- ▶ **État des lieux du secteur emploi-formation** par l'OREF (avant Covid)
- ▶ **Synthèse du COT**
- ▶ Référente du COT : **Véronique PIEDANNA**



- ▶ **État des lieux du secteur emploi-formation** par l'OREF (avant Covid)
- ▶ **Synthèse du COT**
- ▶ Référente du COT : **Véronique PIEDANNA**



# PROPRETÉ



## CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR

- ▶ **Les entreprises de la propreté interviennent dans des environnements très diversifiés** : bureaux, parties communes d'immeubles, distribution, santé, industrie, locaux et moyens de transports, hôtellerie, restauration, milieu scolaire, équipements collectifs ;
- ▶ Plus que des prestations, l'importance croissante de la propreté dans certains secteurs est considérée comme un service :
  - ▶ **utile à tous**, élaboré avec les clients, pour garantir l'hygiène,

- ▶ favorisant le bien-être et la qualité de vie au travail des collaborateurs,
- ▶ qui contribue à la performance globale de l'entreprise (image, satisfaction,...).

## IMPACTS DE LA CRISE

- ▶ **Près de 34 % de baisse du chiffre d'affaires** après 10 ans de croissance ininterrompue (dont - 78% en 2020 pour les activités en hôtellerie-restauration) ;
- ▶ **Baisse des effectifs** de 1,6% ;
- ▶ 9 entreprises sur 12 ont eu recours au **chômage partiel** ;
- ▶ La part de l'activité propreté dans le domaine de l'industrie s'est maintenue, alors que celle du tertiaire (entretien d'immeubles) a chuté de 6 points passant de 42 à 36% en raison de la mise en place du télétravail ;
- ▶ **Secteur considéré comme stratégique** suite à la crise

- sanitaire : **adaptation des protocoles** pour désinfecter les bureaux et **rôle important des salariés du secteur** pour permettre aux autres de retourner à leur travail ;
- ▶ **Les délais de paiement ont augmenté** et les impayés représentent 49% : impact économique au-delà de la crise sanitaire ;
- ▶ Le prix des marchés publics ne cesse de baisser ;
- ▶ **45% des entreprises ont versé une prime COVID aux salariés** (en moyenne 700 euros par salariés).

## BESOINS EN COMPÉTENCES

- ▶ **Métiers porteurs**, accessibles par CQP (formés via GEIQ propreté) : agent machiniste, laveur de vitre, chef d'équipe, chef de site, responsable de secteur (niveau BTS) ;
- ▶ De fortes attentes pour la **professionnalisation des**

**salariés** : satisfaction client ; normes éco labellisés, responsabilité sociétale des entreprises ; transition numérique (modules, blocs de compétences).

## ENGAGEMENTS AVEC LA RÉGION GRAND EST

- ▶ **Améliorer l'attractivité des métiers auprès des jeunes** :
  - ▶ mettre en visibilité les compétences spécifiques et l'importance de ces métiers face aux enjeux sanitaires ;
  - ▶ informer sur les possibilités d'évolution vers l'encadrement (métiers qui recrutent jusqu'au BTS) ;
  - ▶ faire un lien avec l'insertion par l'activité économique et les jeunes en mission locale ;
- ▶ **Réseau d'ambassadeurs métiers** en cours de constitution

(Région) pour permettre aux entreprises de présenter leurs métiers aux établissements scolaires ;

- ▶ Aider la profession à **former son personnel et lui permettre d'évoluer** à des postes encadrant ;
- ▶ Nécessité d'organiser une **conférence des financeurs** à la rentrée 2021 pour optimiser les financements et articuler les dispositifs dans le cadre du Contrat d'Objectif Territorial.



# TRANSPORTS - LOGISTIQUE



## CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR

- ▶ Le périmètre retenu comprend **3 catégories de métiers** (transport de marchandises, transports de voyageur, logistique-manutention-magasiner) ;
- ▶ **Le secteur poursuit sa mutation pour s'adapter** à l'internationalisation des échanges, aux nouveaux modes de consommation, à l'essor du e-commerce, à

l'informatisation et à l'automatisation des process ainsi qu'aux contraintes environnementales ;

- ▶ **La Région Grand Est se trouve au centre d'un espace traversé par des corridors européens** routiers, ferroviaires et fluviaux.

## IMPACTS DE LA CRISE

- ▶ Globalement : **-0,6 % emploi salarié** (OREF)

### TRANSPORT MARCHANDISES

- ▶ Impact moindre : l'activité s'est poursuivie ;
- ▶ En attente de développement ou reprise à partir de septembre 21.

### TRANSPORT DE PERSONNES

**Coup de frein très brutal 2020-2021 :**

- ▶ Activités tourisme à l'arrêt (-84% du chiffre d'affaires) ;
- ▶ Autres transports freinés .

### Erosion de 5 à 6 % des salariés :

- ▶ Conducteurs partis vers les transports de marchandises ;
- ▶ Conducteurs mis en pré-retraite (population vieillissante : peu de licenciements mais pas de remplacement des retraités).

**70 % des entreprises n'envisagent pas de reprise avant 2022** et forte crainte de ne pas saisir cette reprise (fragilités financières, absence de conducteurs).

### LOGISTIQUE

**Évolution rapide du e-commerce et des formes de livraison** (repas, marchandises) du dernier kilomètre (entreprise sans salariés) qui se développent :

- ▶ Vélo cargo pour livraison de marchandise ;
- ▶ Véhicule utilitaire léger (pour livraison type Amazon) : problématique car les personnes sont peu formées.

## BESOINS EN COMPÉTENCES

### Anticiper la formation des métiers de la conduite :

- ▶ Former des conducteurs de voyageurs, en prévision de la reprise en 2022 ;
- ▶ Poursuivre et doubler la formation de conducteurs de marchandises (besoins également relevant du BTP, industrie, commerce, travail temporaire...).

**Professionnalisation des conducteurs** (blocs de compétences à créer) :

- ▶ Transport des enfants ;

### Problème d'organisation des entreprises :

- ▶ Recours à l'intérim ;
- ▶ Salariés moins formés.

### Développement du drive.

### TRAVAIL TEMPORAIRE

- ▶ Secteur qui a permis à l'intérim de se maintenir en 2020 en Grand Est (+3,5% entre décembre 2019 et décembre 2020 pour le Transports-Logistique) ;
- ▶ **Recours de plus en plus à l'intérim** car les entreprises ont peu de visibilité sur la reprise et sur la possibilité de s'engager sur des emplois, même en CDD.

### FORMATION

- ▶ Chômage partiel et formation FNE de salariés (convention avec l'État pour financer le personnel en chômage partiel) ;
- ▶ **Développement de l'apprentissage** grâce aux aides de l'État ;
- ▶ **Maintien des Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collective** (POEC) en 2020, plus difficile en 2021 (manque de financement) ;
- ▶ Budgets spécifiques France Compétences pour **financements de Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuel** (POEI) ;
- ▶ **Professionnalisation des salariés** : utilisation de la Pro A.

- ▶ Relation clients.

### Impact du e-commerce :

- ▶ Mettre en place une offre de formation (1<sup>er</sup> niveau de certification) en lien avec le développement du e-commerce et les futurs conducteurs dernier km (dont formation français langue étrangère) ;
- ▶ Former des préparateurs de commande.

## ENGAGEMENTS AVEC LA RÉGION GRAND EST

- ▶ Préparateur de commande : **action de formation cofinancée par la Région** dans le cadre du Programme « Terre d'emploi » (volonté de féminiser le métier) ;
- ▶ **Financement d'actions de formation répondant aux besoins** des territoires et des entreprises (Fonds

d'Intervention pour la Formation et l'Emploi - FIFE) ;

- ▶ Nécessité d'organiser une **conférence des financeurs** à la rentrée 2021 pour optimiser les financements et articuler les dispositifs dans le cadre du Contrat d'Objectif Territorial.



- ▶ **État des lieux du secteur emploi-formation** par l'OREF (avant Covid)
- ▶ Constats de la branche (FARE Alsace, Lorraine, Bourgogne et Franche-Comté) :
  - ▶ **progression constante des effectifs depuis 10 ans** - 20% - au niveau national (plus d'un emploi sur 35 dans le secteur marchand) ;
  - ▶ **secteur d'insertion, d'intégration et non délocalisable** ;
  - ▶ **la grille des salaires est renégociée chaque année** (taux conventionnel supérieur au smic) ;
  - ▶ importance de l'Article 7 de la convention collective : si l'entreprise perd un chantier, elle doit reprendre les salariés de ce chantier ;
  - ▶ travail en journée dans les bureaux : réel enjeu pour éviter les horaires décalés, favoriser l'attractivité du métier et la qualité de vie au travail (négociations en cours de la branche avec les donneurs d'ordre dont la Région).
- ▶ **Des outils pour des achats plus responsables** :
  - ▶ [achat-proprete.com](http://achat-proprete.com) pour accompagner les clients à acheter leurs prestations ;
  - ▶ [monde-proprete.com](http://monde-proprete.com) : outil d'auto diagnostic des clients pour faire évoluer les organisations du travail (disponible fin juin) ;
  - ▶ [getrouve.fr](http://getrouve.fr) : plateforme d'emplois des GEIQ Propreté.
- ▶ **Synthèse du COT**
- ▶ Référente du COT : **Véronique ZILS**

- ▶ **État des lieux du secteur emploi-formation** par l'OREF (avant Covid)
- ▶ Interventions de la Région Grand Est en faveur du secteur transport :
  - ▶ 1/3 de son budget ;
  - ▶ 64% de l'offre ferroviaire maintenue depuis la crise (fréquentation 35 %) ;
  - ▶ en dehors des périodes scolaires, mise à disposition de véhicules par la Région pour aider les communes à développer le transport, surtout en milieu rural ;
  - ▶ soutien à la demande des communes en zone rurale pour les transports (taxis, VSL, ...) ;
  - ▶ transport interurbain
- ▶ **Synthèse du COT**
- ▶ Référente du COT : **Véronique ZILS**



## CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR

- **Secteur marqué par de nombreuses contraintes** : économiques, sociales, sociétales, environnementales, climatiques ;
- En Grand Est :
  - **large variété de productions** (végétales et animales) permettant de viser à terme une quasi-souveraineté alimentaire ;

- région caractérisée par des **vignobles d'excellence** (labellisés AOP/AOC) ;
- **secteur du paysage dynamique**, ouvert sur la zone transfrontalière : secteur en développement permanent, impact positif sur l'emploi ;
- **de nombreuses perspectives d'emploi dans toutes les filières et tous les territoires.**

## IMPACTS DE LA CRISE

- Maintien de l'emploi de manière générale mais **certaines filières ont souffert du manque de consommateurs en 2020** (viticulture, pépinières, agri-tourisme, aquaculture, centres équestres, productions sous label - IGP/AOC) ;
- **Productions d'orges de brasserie en baisse** (bars et restaurants fermés) ;
- Activités saisonnières : pour combler l'impossibilité de recourir à la main d'œuvre étrangère, **des initiatives et des opérations de communication** ont vu le jour (*des bras pour ton assiette* menée par la FNSEA, notamment) : impact positif sur l'information métiers dans le secteur ;
- **2 épisodes de gels**, fin mars et début avril 2021 : impacts sur les activités arboriculture, production de betteraves (5 à 6000 hectares à ressemer en Champagne), viticulture et à prévoir sur la production de céréales : la profession demande à revoir la gestion de ces risques (travaux menés notamment au niveau national) ;
- **Souveraineté alimentaire** et le recours accru aux produits alimentaires locaux ;
- Tendance à développer de nouvelles stratégies d'entreprises ou de nouvelles activités : **consolidation de**

- **l'exploitation, optimisation des revenus et développement de l'activité salariée** ;
- Besoin croissant d'**outils de prévention et de gestion des risques** ;
- En attente de la répercussion de la loi issue des États Généraux de l'alimentation (EGalim) en termes de revenus et de nouveaux actifs ;
- **Inquiétude concernant les futures négociations de la PAC** (aides animales, etc.) : impact sur la vie des entreprises.

## MÉTIERS DU PAYSAGE

- **Explosion des demandes** depuis le début de la crise sur le marché des particuliers car transfert des dépenses des ménages dans les jardins, aux dépens des vacances ;
- **95 % d'entreprises sont majoritairement positionnées sur les marchés particuliers** (petites entreprises) et **5 % des entreprises sur les marchés publics** (entreprises de plus de 50 salariés) : ces dernières pourraient représenter une potentielle menace, à terme, pour les petites entreprises car elles pourraient être tentées de transférer leur activité vers les marchés particuliers.

## BESOINS EN COMPÉTENCES

- **Besoin de professionnels dans toutes les filières et sur tous les territoires** :
- **Élévation du niveau moyen de formation initiale** : adaptation nécessaire grâce à des compétences ;
- Cœur de métier : **maitrise de l'atelier de production**, végétale ou animale, et **capacité à comprendre les normes, les évolutions du secteur, les nouvelles réglementations** ;
- Cycles de production : les **technologies et techniques** des cycles de production pour tous les secteurs ;
- Palefreniers soigneurs ;
- **Diversification des activités** : technicité fine (transition écologique) et approche globale (exemple : méthanisation) ;
- Circuits courts (tout ce qui peut être transformé) : avoir les compétences en termes de vente directe, logistique, travail en collectif ;
- **Maitrise de l'outil informatique** et des équipements connectés ;
- Entretien de petits matériels, compétences en robotique

- et informatique embarquées, machinistes ;
- Salariés dans la conduite d'engins en sylviculture ;
- Sécurité au travail ;
- Secrétariat et gestion administrative, comptabilité ;
- Chauffeur-mécanicien ;
- Formateurs, formatrices en agro équipements ;
- Conducteur, conductrice d'engins agricoles ;
- Phytopharmacie ;
- Élagage ;
- Compétences tous publics : apprentis, salariés, demandeurs d'emploi.

## MÉTIERS DU PAYSAGE

- **Fort besoin en main d'œuvre** suite à la crise : 1 000 CDI à pourvoir en Grand Est (surtout main d'œuvre qualifiée - niveau 3).

## ENGAGEMENTS AVEC LA RÉGION GRAND EST

- **Poursuivre le travail partenarial** dans sa globalité ;
- Travailler spécifiquement sur la **promotion des métiers de l'agriculture, valoriser l'importance du secteur** dans l'économie régionale et, plus largement, son rôle dans la société ;
- Le secteur agricole souhaite par exemple faire connaître le

- rôle qu'il a à jouer dans la **stratégie globale bas carbone** : l'utilisation des terres agricoles qui permettent de piéger le carbone ;
- Nécessité d'organiser une **conférence des financeurs** à la rentrée 2021 pour optimiser les financements et articuler les dispositifs dans le cadre du Contrat d'Objectif Territorial.



### ► Données OREF (avant Covid) :

- **69 000 actifs** (soit 3% de la population active régionale), dont **48% d'agriculteurs exploitants et 42% d'ouvriers** ;
- **augmentation de l'emploi salarié** (diminution du nombre d'exploitations, augmentation de la taille des exploitations et du nombre de salariés) ;
- **23 % des professionnels** spécialisés dans l'agriculture, la viticulture ou le paysage **exercent dans d'autres secteurs** (employés des collectivités territoriales notamment) ;
- secteur comptant **25% de femmes** ;
- **surreprésentation des moins de 25 ans** par rapport aux autres secteurs d'activités (11,2% contre 9% tous secteurs confondus) et **des plus de 50 ans** (36,5% contre 29,5% tous secteurs confondus), ceux-ci étant majoritairement des exploitants ;
- **51 % de non-salariés** ;
- **contrats salariés : 36,5% sont des CDI** (contre 77 % toutes professions confondues) ;
- **niveau moyen de diplômes légèrement inférieur à la moyenne régionale** (35% de CAP contre 29% tous secteurs confondus ; 22 % de niveau BTS ou plus contre 37 % tous secteurs confondus) ;
- **métiers du paysage : 1 500 entreprises ; 6 000 actifs ; 80% de CDI. Fuite de 50% des apprentis (10 % des effectifs) : comment répondre aux attentes des entreprises par rapport à ce public ?**

### ► Synthèse du COT

- Référent du COT : **Brice PHILIPPE**



# HÔTELLERIE - RESTAURATION - TOURISME



## CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR

- **L'hôtellerie-restauration et le tourisme sont parmi les plus grands recruteurs privés de l'économie française :**
  - près de 2 millions de salariés (essentiellement dans des petites structures de type PME ou TPE) ;
  - beaucoup de ces emplois ne sont toutefois pas pourvus : le secteur souffre depuis longtemps d'une pénurie de main-d'œuvre (le nombre de postes vacants

- dans l'hôtellerie-restauration est estimé à 15%) ;
- Le marché de l'emploi dans l'hôtellerie-restauration offre des **opportunités de carrière variées** et de belles **perspectives d'évolution** ;
  - Le tourisme fait aujourd'hui la part belle aux **métiers du marketing** : 80 % des postes offerts sont axés vers la vente de voyages et de séjours et vers le conseil à la clientèle.

## IMPACTS DE LA CRISE

### CONSTATS OREF

- **Pertes d'emploi importantes** en 2020 et qui pourraient perdurer en 2021 ;
- Prévisions à court terme : en mars 21, **niveau activité inférieur de 4%** par rapport à avant crise (prévisions de l'Insee qui tablaient sur un développement dès avril 2021, or confinement depuis) ;
- À plus long terme : **la crise a fortement accéléré le rythme des modifications en cours**, notamment sur la question de la digitalisation :
  - accroissement du télétravail → impact sur les voyages d'affaire sur les activités HR ;
  - développement du e-commerce → livraison des repas qui pourrait perdurer selon les utilisateurs interrogés par le cabinet Mcinsey ;
  - intelligence artificielle et automatisation → qui impacteront les métiers qui nécessitent de la proximité.
- **Accélération des mobilités professionnelles** (qui augmenteraient de 25%) : disparition de beaucoup de métiers à bas niveau de qualification.

### CONSTATS DES BRANCHES ET OPCO

- Tension immédiatement soulevée d'ici 6 semaines, pour la reprise ;
- Aucune certitude d'avoir les employés qualifiés pour la reprise ;
- Apprentissage très ancré, mais :
  - **baisse du nombre de signatures de contrats** (difficulté à trouver des jeunes) ;
  - **difficultés d'accueillir des stagiaires** → impact sur la découverte des métiers (opération de communication en cours via AKTO) ;
  - jeunes en formation en CFA ont très peu pratiqué du fait des fermetures d'établissements → ils ne seront pas aussi employables que ceux des années précédentes.
- Nouveaux entrants :
  - nécessité de raccourcir les délais → requalification du fichier Pôle emploi pour identifier les demandeurs d'emploi immédiatement employables ;
  - modification des habitudes concernant les POEC afin de mettre en place des parcours plus courts.
- Transformation du FNE formation (trop complexe et rigide).

dans des contextes particuliers, entretien des chambres, manager de proximité, langues, œnologie, développement durable, alimentation durable.

## BESOINS EN COMPÉTENCES

- Mettre en place des blocs de compétences en lien avec le **développement de la vente à emporter, la livraison et le e-commerce** ;
- Préparation de commandes, relations clients, accueil client

## ENGAGEMENTS AVEC LA RÉGION GRAND EST

- **Anticiper la reprise** dès à présent, en mobilisant les partenaires de l'emploi, les maisons de Région ;
- Effort collectif :
  - à court terme : simplifier les procédures, être agile pour **permettre la reprise et le travail des futurs salariés** ;
  - à moyen terme : définir une **stratégie régionale pour faire entrer les personnes en formation** (parcours plus courts et plus efficaces, permettre des passerelles, parcours de 70 à 80 heures proposées par la profession).
- **Plan de communication** immédiat mené avec AKTO ;
- **Chèque Formation** : hôtels, débits de boisson, restaurants, espaces culturels, de loisirs ou accueillant des événements, pourront bénéficier d'une aide à la formation d'un montant maximal de 1 000 € ;
- Nécessité d'organiser une **conférence des financeurs** à la rentrée 2021 pour optimiser les financements et articuler les dispositifs dans le cadre du Contrat d'Objectif Territorial.



- **État des lieux du secteur emploi-formation** par l'OREF (avant Covid)
- **Éléments enquête AKTO** (3 000 professionnels en France) :
  - évolution du chiffre d'affaires : **- 56% en Grand Est** et - 66% estimés par les entreprises en 2021 ;
  - pour les entreprises, la clientèle prioritaire serait dorénavant la **clientèle locale** ;
  - **63% des salariés n'ont pas eu recours à la formation**, par manque d'information pour la majorité d'entre eux ; ou n'ont pas voulu, pas pu en suivre (garde d'enfants lors du 1<sup>er</sup> confinement) ;
  - **enjeux amplifiés par la crise** : fidélisation des salariés, maintien cohésion d'équipe (plus de reconversion durant cette période), développement de l'attractivité des métiers, qualité de vie au travail, accompagnement dans la transition numérique ;
- Référente du COT : **Marie WALTER**



# COMMERCE - VENTE



## CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR

- Le secteur couvre le **commerce de détail** (vente de marchandises en grandes surfaces ou commerce de proximité) et le **commerce de gros** (achat, entreposage et vente de marchandises à des détaillants, des utilisateurs professionnels, des collectivités, ou d'autres grossistes) ;
- **226 200 actifs en emploi exercent une profession spécifique du commerce** (tous secteurs confondus : commerciaux, marketing, management, détaillant, exploitant, ...) dont **140 100 actifs dans le secteur du**

- commerce** ;
- Les enjeux :
  - s'adapter à la **digitalisation des points de vente** et à **l'essor du e-commerce** : développement de l'omnicanal, poursuite du cross canal, utilisation d'outils digitaux (tablettes), sites de vente en ligne, ...
  - répondre à **l'évolution des modes de consommation** : essor de l'économie circulaire, de la traçabilité des produits, du shopping collaboratif, etc.

## IMPACTS DE LA CRISE

### CONSTATS OREF

- **Pertes d'emploi importantes** : en 2020, baisse chaque trimestre du fait des confinements ;
- Prévisions à court terme : en mars 21, **niveau d'activité inférieur de 4%** par rapport à avant crise (prévisions de l'Insee qui tablaient sur un développement dès avril 2021, or confinement depuis) ;
- À plus long terme : **la crise a fortement accéléré le rythme des modifications en cours**, notamment sur la question de la digitalisation :
  - accroissement du télétravail ;
  - fort développement du e-commerce : **75 % des primo utilisateurs déclarent qu'ils continueront à utiliser ce mode d'achat après la crise** ;
  - intelligence artificielle et automatisation.
- **Accélération des mobilités professionnelles** (+ 25%) → disparition de beaucoup de métiers à bas niveau de qualification, un **vrai enjeu pour la formation** dans les 10 prochaines années.

### COMMERCE DE DÉTAIL

- Secteurs de l'habillement, chaussures, textile et jouets : **-25% du chiffre d'affaires** au niveau national du fait d'une chute de la rentabilité déjà enclenchée avant et accélérée par la crise ;
- Reprise plutôt dans 2 voire 3 ans ;

## BESOINS EN COMPÉTENCES

- **Hôtes de caisse** : métier en évolution avec un fort turn over ;
- Formations par module :
  - **digitalisation** dont e-commerce, clic & collect, webmarketing ;

## ENGAGEMENTS AVEC LA RÉGION GRAND EST

- **Former aux compétences transverses pour favoriser les mobilités professionnelles** (compétences qui peuvent être réinvesties dans une autre entreprise voire un autre secteur, passerelles à imaginer et/ou à mettre en visibilité) ;
- **Former les publics** quant à ces possibilités ;
- Imaginer des expérimentations pour **former des technico-commerciaux** → est-il plus efficace de former

- **Pas d'anticipation de licenciements ou chute d'effectifs**, du fait d'une pyramide des âges assez élevée et d'un important turn over ;
- Commerce de détail et alimentaire (pas fermé durant les confinements) : bonne dynamique économique ;
- **Recrudescence de la digitalisation** avec 3 types de métiers impactés :
  - vente
  - logistique, front office
  - métiers de la data pour optimiser les ventes ;
- **Ancrage historique des contrats en alternance** (apprentissage boosté par les primes et contrat pro).

### COMMERCE DE GROS

- **Numérisation et digitalisation amplifiées** → le secteur a dû accélérer la tendance (évolution des pratiques et des canaux de distribution) ;
- **Organisation logistique et commerciale** en pleine mutation (développements d'investissement et d'outils de partage avec la formation à l'utilisation) ;
- **Transition énergétique** : impact sur les modes d'organisation du commerce de gros ;
- **Développement des contrats d'apprentissage** depuis 2020 (historiquement, le secteur soutenait les contrats de professionnalisation).

- **soft skills** ;
- **repenser l'expérience client**, accueillir dans un contexte sanitaire, « repenser son magasin » ;
- acte d'achat des consommateurs sensibilisés à l'écologie (développement & alimentation durables).

- un commercial aux techniques demandées ou l'inverse ? Réflexion à engager sur les socles de compétences nécessaires (pour exemple d'expérimentation : quel profil pour un technicien vendeur en cycle ?)
- Nécessité d'organiser une **conférence des financeurs** à la rentrée 2021 pour optimiser les financements et articuler les dispositifs dans le cadre du Contrat d'Objectif Territorial.



- **État des lieux du secteur emploi-formation** par l'OREF (avant Covid)
- **L'Opcommerce** :
  - observatoire de L'Opcommerce ;
  - à venir fin 2021 : portail prospectif permettant d'identifier les passerelles entre les métiers du secteur (métiers en tension, émergents et en baisse) ;
- **OPCO EP** : enquête réflexe sur 310 entreprises/TPE entre janvier et février 2021 ;
- **Enquête AKTO** :
  - 1<sup>er</sup> confinement : + de 60% de fermetures avec perte de 22 Milliards d'euros de chiffres d'affaires ;
  - 50 entreprises pour 150 salariés activités partielles en FNE formation ;
- **Synthèse du COT**
- Référente du COT : **Christine ETIENNE**



## CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR

- ▶ Le secteur couvre les branches industrielles suivantes : **métallurgie, chimie, plasturgie & composites, médicament, papier-carton, imprimerie, agroalimentaire, textile** et le **travail temporaire** ;
- ▶ Le Grand Est est la **3<sup>ème</sup> région industrielle** française et **2<sup>ème</sup> région exportatrice** ;
- ▶ Secteur marqué par de **nombreuses contraintes** : économiques (concurrence internationale), sociales (fort vieillissement de la population active et renouvellement des

- génération pressant), **sociétales** (défiance de la population, pression médiatique, exigences du consommateur), environnementales (gestion des déchets...);
- ▶ De réelles **perspectives d'emploi durable** avec 93% d'emplois en CDI et plus de 21 000 projets de recrutements en 2020 ;
- ▶ Secteur très marqué par les **évolutions technologiques** : de plus en plus d'équipements connectés (industrie 4.0).

## IMPACTS DE LA CRISE

### MÉTALLURGIE

- ▶ **Entreprises continuent leurs activités** : les salariés sont sur site, seuls les « cols blancs » télétravaillent ;
- ▶ **Problèmes croissants d'approvisionnement des matières premières** → chaîne logistique globalement impactée ;
- ▶ Constat de reprise : **indicateur positif pour le recrutement en apprentissage** (reentrée 2021) notamment pour les groupes industriels ;
- ▶ Développement de l'alternance jusqu'à 29 ans ;
- ▶ Difficultés sur le sourcing des demandeurs d'emploi ;
- ▶ **AFEST : nécessite un parcours long** et suppose un engagement fort de l'entreprise avec des acquis théoriques en amont ;
- ▶ Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : peu développée.

- ▶ Réorientation sur la production de masques ;
- ▶ **Problèmes de matières premières** qui font augmenter le prix du coton.

### AGROALIMENTAIRE

- ▶ Des **situations contrastées selon l'activité** des entreprises : les plus impactées sont celles ayant des activités en lien avec les cantines, les achats plaisir (sucré-salé), l'offre touristique ;
- ▶ **Changements de consommation** au cours de la dernière année.

### PAPIER CARTON

- ▶ Globalement pas d'interruption d'activité ;
- ▶ Demande accrue sur les **emballages et les produits d'hygiène**, baisse sur le papier et graphisme (confirmation du phénomène constaté avant crise) ;
- ▶ **Difficulté pour la production papetière** (-6,1%) ;
- ▶ Objectif majeur : **doubler les effectifs en apprentissage d'ici 2025**.

### TRAVAIL TEMPORAIRE

- ▶ Industrie en février 2021 : **augmentation de l'activité de 2,8%** par rapport à février 2020 ;
- ▶ Part de l'industrie : **48,8% d'intérimaires** délégués dans le Grand Est ;
- ▶ **Baisse de l'activité intérimaire au niveau régional de 2,9%** (impactée car l'industrie est un grand utilisateur de l'intérim) ;
- ▶ Difficulté à affirmer que toute la baisse des effectifs est liée à la crise → autres facteurs comme la baisse de production ou l'arrêt d'une ligne de production (PSA Mulhouse) ;
- ▶ Pas encore de reprise de l'emploi dans l'intérim (uniquement pour des remplacements, notamment absences liées au covid) ;
- ▶ AFEST : conditions sanitaires mettent un coup de frein au déploiement ;
- ▶ La formation des demandeurs d'emploi est problématique car ils doivent se former sur une durée longue avec le statut de stagiaire de la formation professionnelle continue → **nécessité de mobiliser davantage les dispositifs d'alternance**.

### PLASTURGIE ET COMPOSITES

- ▶ Problèmes d'approvisionnement des matières premières, les entreprises épuisent leur stock accumulé en janvier 2021 → **risque de blocage de la fabrication à court terme** (mai 2021) ;
- ▶ Questionnement sur la capacité des entreprises à gérer le rebond d'activité → impact possible sur l'emploi et l'intérim ;
- ▶ **Perte en moyenne de 20% du chiffre d'affaires** au lieu des 40% envisagés ;
- ▶ Marchés en phase de reprise avec des **créations d'emploi**.

### CHIMIE

- ▶ Aucun stop and go, sauf pour la mise en place des gestes barrières → **activité en continue** ;
- ▶ Petite croissance : certains bassins comme Carling sont en phase de développement avec des **perspectives d'avenir** et des **projets de recrutement** ;
- ▶ **Problèmes croissants d'approvisionnement** au 1<sup>er</sup> trimestre ;
- ▶ Déploiement de l'AFEST : mise en place de la qualification CQP opérateur de fabrication → les entreprises ont du mal à s'approprier l'outil et le contexte n'est pas favorable (entreprises centrées sur leur activité de production).

### TEXTILE

- ▶ **Bonne dynamique**, les entreprises bénéficient du plan d'urgence ;

## BESOINS EN COMPÉTENCES

- ▶ Technicien, technicienne de maintenance : métier en tension dans toutes les branches industrielles, chacune ayant des attentes spécifiques ;
- ▶ Soudeur, soudeuse ;
- ▶ Conducteur, conductrice de machines de production ;
- ▶ Opérateur, opératrice de confection.

## ENGAGEMENTS AVEC LA RÉGION GRAND EST

- ▶ **Actions sur mesure** pour répondre aux besoins des industries ;
- ▶ **Réflexion sur la formation**
  - ▶ technicien de maintenance en direction des demandeurs d'emploi (1 500 h de formation nécessaires, durée trop longue),
  - ▶ salariés en poste (recours à la promotion professionnelle),
  - ▶ formation des demandeurs d'emploi (mobiliser les contrats de professionnalisation et la POE).
- ▶ **Recherche des compétences de demain** avec une problématique forte et récurrente accélérée par la crise (pyramide des âges déséquilibrée) ;
- ▶ Souhait d'engager les travaux sur l'inter-secteur pour **développer les passerelles** ;
- ▶ **Poursuite de la promotion des métiers** auprès de différents publics : jeunes, salariés en reconversion, demandeurs d'emploi ;
- ▶ Campus des Métiers et des Qualifications : opportunité pour les acteurs de collaborer encore plus efficacement et d'**expérimenter des parcours de formation innovants** ;
- ▶ Nécessité d'organiser une **conférence des financeurs** à la rentrée 2021 pour optimiser les financements et articuler les dispositifs dans le cadre du Contrat d'Objectif Territorial.



▶ **État des lieux du secteur emploi-formation** par l'OREF (avant Covid) Diagnostic des **impacts économiques de la crise économique sur l'emploi industriel** (données nationales) par l'observatoire de l'OPCO 2I :

- ▶ **métallurgie la plus impactée** alors que la chimie ou le médicament sont résilients au 1<sup>er</sup> semestre 2020 ;
- ▶ toutes les régions n'ont pas été impactées de la même manière ;
- ▶ en Grand Est, la Moselle Est fait partie des territoires désindustrialisés résistants, l'Alsace centrale et le Nord-Est des Ardennes sont des territoires fortement impactés ;
- ▶ **identification des secteurs ayant des potentiels d'emploi** et les territoires dynamiques ou ceux impactés pour essayer de mettre en place des passerelles (réorientation professionnelle suite à une perte d'emploi).

▶ **Synthèse du COT**  
▶ Référent du COT : **Laurent DUEZ**





# LOGICIELS ET SERVICES NUMÉRIQUES



## CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR

- ▶ Le secteur se concentre sur les entreprises et les métiers qui **développent le numérique** (métiers de l'informatique) : éditeurs de logiciels, entreprises de services numériques (conseil et services) et spécialisées en ingénierie et conseil en technologies ;
- ▶ La **numérisation de l'économie** se décline dans tous les secteurs d'activité représentatifs sur le territoire régional et est traitée de manière spécifique par chacun d'entre eux ;
- ▶ Secteur qui reste encore **peu développé dans le Grand Est** : difficultés de recrutement de développeurs informatiques (profils de niveau bac +3 à bac +5) notamment liées à

- une fuite des compétences dans certains pays frontaliers (niveau de salaire plus élevé en Suisse et Luxembourg) ;
- ▶ Les enjeux :
  - ▶ poursuite des **créations d'emploi pour les techniciens et ingénieurs** (croissance du secteur et renouvellement de la pyramide des âges) → des emplois majoritairement en CDI avec des perspectives de carrière ;
  - ▶ évolutions rapides des technologies nécessitant une **adaptation des compétences** à travers des formations régulières.

## IMPACTS DE LA CRISE

- ▶ **-4,6% sur l'ensemble du secteur** en 2020 (prévisions à +1% en 2021) ;
- ▶ **Croissance sur les éditeurs de logiciels** (+0,3% en 2020 et prévisions de +3,8% en 2021) ;
- ▶ En Grand Est, la taille et la multiplicité des entreprises **évitent la forte dépendance des activités et les impacts sur l'emploi** ;
- ▶ Entreprises privilégient l'achat de logiciels plutôt que de les créer ;
- ▶ 80% des frais d'une entreprise de ce secteur sont constitués par la **masse salariale** ;
- ▶ Les 6 500 établissements sans salarié ont des activités diverses → signe de création de son propre emploi ;
- ▶ **Agences web ont davantage souffert** (1<sup>ère</sup> activité de coupe budgétaire pour les entreprises) ;
- ▶ **Une dynamique positive** en début d'année selon les chiffres de la DARES :
  - ▶ **+4% en T1 2020 pour les activités informatiques** contre +0,2% pour l'ensemble du secteur privé ;
  - ▶ **+2,4% en T2 2020 pour les activités informatiques** contre -1,6% pour l'ensemble du secteur privé.
- ▶ Les entreprises ayant bénéficié d'une croissance sont celles qui accompagnent en termes de **sécurisation, d'infrastructure du matériel** (sous-investissement des entreprises les années passées) ;

- ▶ **Évolution des technologies** : cloud (+12,2%), mobilité (-1,6%), analytics (+3,7%) et sécurité (+4,3%).

## EMPLOI

- ▶ **770 demandeurs d'emploi supplémentaires** à fin 2020 (+20%) ;
- ▶ 1/3 des entreprises du secteur ont **diminué leurs effectifs** ;
- ▶ **Recul brutal du marché des cadres** : de janvier à septembre 2020 → -38% des offres publiées sur l'APEC pour le secteur numérique soit **40 233 postes proposés en 2020 contre 64 607 en 2019** ;
- ▶ Enjeu de l'emploi en région Grand Est : **management des services et des logiciels des data centers** ;
- ▶ Inflation sur les salaires s'est accrue → difficulté de recrutement car les profils sont rares ;
- ▶ Alternance :
  - ▶ 1 264 contrats d'apprentissage (+40% entre par rapport à 2019) et 212 contrats pro (aides favorables de l'État notamment sur les TPE) ;
  - ▶ prolongation des aides permettrait un **maintien du niveau d'emploi en apprentissage à 90%** sur des formations de niveau Bac+3 et plus (une grande partie de l'apprentissage s'effectue sur la dernière partie du diplôme).

## BESOINS EN COMPÉTENCES

- ▶ **Développeur dans le cloud** → apport des concepts pour les jeunes formés ;
- ▶ Développement orienté objet JAVA, Dotnet, PHP avance, application mobile → **développeur d'applications** ;
- ▶ Développement C/C++ et en informatique industrielle →

- développeur en informatique embarquée** ;
- ▶ Analyse prédictive et cognitive des données → **data scientist, administrateur de données** ;
- ▶ Cybersécurité → **administrateur sécurité**.

## ENGAGEMENTS AVEC LA RÉGION GRAND EST

- ▶ Poursuivre les travaux dans le cadre du Contrat d'Objectif Territorial ;
- ▶ **Répondre aux besoins en compétences des entreprises** (développement dans le cloud) :
  - ▶ chercher des publics éloignés de l'emploi et leur apporter les blocs de compétences ;
  - ▶ structuration des parcours à la carte en mutualisant les

- moyens de chaque financeur pour conduire les publics aux compétences attendues ;
- ▶ capter des publics Bac Pro avec une logique de parcours comprenant plusieurs briques et par pallier ;
- ▶ Mixer les publics et mutualiser les moyens entre financeurs.



# FORÊT - BOIS - AMEUBLEMENT



## CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR

- ▶ La **filière forêt-bois-ameublement intègre une très grande diversité d'activités, et de métiers** : activités agricoles, artisanales, industrielles et même touristiques, de la plantation à l'exploitation des forêts, puis dans la variété des usages du bois (construction, ameublement, emballages, papier carton, isolation, énergie et chimie) ;
- ▶ Le Grand Est se place parmi les **premières régions de France pour le bois** : **1,9 millions d'hectares de forêt** qui couvrent 33% de sa surface, **7 millions de m<sup>3</sup>** récoltés annuellement, **11 000 entreprises** exerçant une activité de la filière et **45 organismes de formation** ;
- ▶ La **filière bois constitue une composante essentielle de la transition énergétique et écologique en cours** : de par son potentiel en termes de matériaux bio-sourcés

- et renouvelables, de circuit court, et des performances du bois (encore accrues par la recherche et l'innovation) comme matériau de structure ou d'isolation, source d'énergie ou composé chimique ;
- ▶ Le **changement climatique en induisant des sécheresses et en favorisant la prolifération d'insectes ravageurs fragilise les forêts** : il est nécessaire d'intégrer cette composante dans l'évolution de la gestion forestière à long terme, notamment en plantant des essences d'arbres plus adaptée à l'évolution climatique.

## IMPACTS DE LA CRISE

- ▶ **Impact assez peu important** sur certains secteurs de la filière (peu de chômage partiel) ;
- ▶ **Accélération des tendances en cours** : mécanisation, numérisation ;

- ▶ Forêts en prise avec une crise sanitaire majeure (ravageurs, sécheresse) → **besoin de reconstituer** ;
- ▶ Pas encore de données statistiques disponibles pour une observation fine des impacts de la crise sanitaire.

## BESOINS EN COMPÉTENCES

- ▶ **Importants besoins de compétences pour replanter les forêts** → OCAPIAT est mobilisé pour former, dans trois régions dont le Grand Est, **1 500 ouvriers sylvicoles** dans les 2 ans à venir ;

- ▶ Des besoins récurrents en compétences persistent dans les **métiers de l'ameublement** et de la **transformation du bois**, en lien avec la problématique d'attractivité du secteur particulièrement en zone rurale.

## ENGAGEMENTS AVEC LA RÉGION GRAND EST

- ▶ **Travail sur l'attractivité** : rendre la filière visible, montrer l'évolution des métiers, les possibilités de carrière, l'innovation, valoriser la dimension de développement durable ;
- ▶ Liens avec l'Insertion par l'Activité Économique pour **insérer les personnes dans les métiers de la filière** ;
- ▶ Travail sur des parcours de formation avec un socle commun et des modules complémentaires pour **favoriser la mobilité au sein de la filière** ;
- ▶ **Professionnalisation des acteurs de l'orientation** pour qu'ils connaissent mieux la filière ;

- ▶ Organisation d'une **conférence des financeurs** avec les 5 OPCO et les acteurs de la filière pour avoir une vue d'ensemble ;
- ▶ **Appui du Campus des Métiers et des Qualifications** ;
- ▶ Engagements d'autres partenaires :
  - ▶ **favoriser l'accompagnement des entreprises** dans leur fonction de tutorat ;
  - ▶ **accompagner les entreprises dans leur recherche de compétences** (rédiger une offre d'emploi, etc.).



- ▶ **État des lieux du secteur emploi-formation** par l'OREE (avant Covid)
- ▶ Étude Insee 2019 : **Filière forêt-bois en Grand Est**
- ▶ Autres tendances :
  - ▶ filière ayant un **fort potentiel de développement** en lien notamment la Réglementation Environnementale RE 2020 → tendance à utiliser le bois dans la construction et la rénovation ou comme moyen de chauffage ;
  - ▶ **perte d'emploi de la filière** (7000 sur 10 ans dans le Grand Est).
- ▶ **Synthèse du COT**
- ▶ Référent du COT : **Grégory HINSCHBERGER**



- ▶ **État des lieux du secteur emploi-formation** par l'OREE (avant Covid) ;
- ▶ **Synthèse du COT** ;
- ▶ Référent du COT : **Laurent DUEZ**



# MAINTENANCE ET SERVICES DES VÉHICULES ET MATÉRIELS



## CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR

- **Un secteur au service d'autres secteurs** (travaux publics, agriculture-viticulture, transport-logistique, ...) → une caractéristique qui rend plusieurs de ses spécialités (maintenance travaux publics et manutention notamment) peu visibles ;
- De réelles **perspectives d'emploi durable**, quelle que soit

- l'actualité économique ;
- **Secteur très marqué par les évolutions technologiques** avec de plus en plus d'équipements connectés et en perpétuelle adaptation par rapport aux enjeux environnementaux et sociétaux (motorisations, équipements intelligents, etc.).

## IMPACTS DE LA CRISE

### SERVICES AUTOMOBILES, MOTOCYCLES, CYCLES, POIDS LOURDS

- **Baisse d'activité** SNCF et transports urbains → chômage partiel ;
- **Services auto :**
  - 2020 amortie par les mesures d'aides (FNE, activité partielle, PGE, etc) ;
  - gros concessionnaires ont finalement perdu peu d'argent en 2020 mais 2021 démarre assez mal (les ventes aux particuliers s'effondrent) ;
  - ateliers auto ont une activité très variable en fonction de l'endroit et de la forme de l'entreprise (parfois 10 à 15% de baisse d'activité) ;
- **Les petites entreprises s'en sortent plutôt bien.**

- **Motoculture** : l'activité grand public se porte bien, mais l'activité collectivités est plus compliquée ;
- **Manque de visibilité global** quant à l'avenir ;
- **Difficultés de livraison du matériel.**

### TRAVAUX PUBLICS, MANUTENTION

- **Baisse globale du chiffre d'affaires** : -6,5 % en 2020 sur la distribution, -12,5 % sur la location, moindre pour la manutention ;
- **Activité répartie à 100%** voire au-delà.

### TRAVAUX PUBLICS

- **-15% de chiffre d'affaire** en 2020 ;
- Près de 2 mois à remettre en route les équipes au printemps 2020 après le confinement ;
- **Carnets de commande exsangues** car les donneurs d'ordres (collectivités à hauteur de 70%) accusent un retard de 35% dans les appels d'offres → d'autant plus marqué en milieu rural et semi-rural ;
- Depuis début 2021 : **activité partielle de longue durée largement mobilisée** par les entreprises ;
- Espoir que le plan de relance et ses différentes mesures permettent de repartir de l'avant.

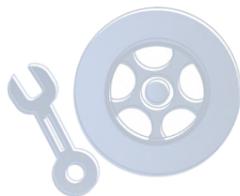
### MACHINISME AGRICOLE

- **Aucune interruption d'activité** dans les ateliers et les concessions (continuité des activités agricoles) ;
- **Baisse du chiffre d'affaires de 4 %** ;
- 2021 : belles perspectives car cours des matières premières à un bon niveau → **impact positif sur l'activité** ;
- **Difficultés pour la vigne** : cumul de crises (fermeture des cafés-restaurants, difficultés pour exporter, gel) ;

## BESOINS EN COMPÉTENCES

- Répondre à l'évolution des métiers (technicité croissante) dans le cadre du COT :
  - **adapter l'offre globale de formation à l'élévation attendue des niveaux de compétences** (avant CAP, aujourd'hui BTS au minimum) en termes de robotique, de maintenance électronique, de matériels équipés de lasers, de GPS, etc.

- **plus de polyvalence des techniciens** avec des recrutements au niveau ingénieur (Travaux publics et manutention) ;
- Métier de mécanicien.



## ENGAGEMENTS AVEC LA RÉGION GRAND EST

### Faire connaître les métiers et les emplois à la clé :

- Réaliser un plan de **communication** très spécifique avec tous les acteurs du COT, à destination des collégiens et lycéens, des parents d'élèves, des profs et des demandeurs d'emploi en reconversion ;
- **Promouvoir l'évolution des métiers**, les nouvelles technologies avancées, les possibilités de carrière, la formation continue des salariés ;
- Organisation d'**ateliers sectoriels** par la Région et Pôle emploi, et d'un **webinaire à destination des conseillers emploi-formation** pour les outiller et leur faire mieux connaître le secteur ;
- Nécessité d'organiser une **conférence des financeurs** à la rentrée 2021 pour optimiser les financements et articuler les dispositifs dans le cadre du Contrat d'Objectif Territorial.



- **État des lieux du secteur emploi-formation** par l'OREF → véhicules et matériels (avant Covid)
- **État des lieux du secteur emploi-formation** par l'OREF → machinisme agricole & autres engins (avant Covid)
- **Effectifs en formation dans les services automobiles à la rentrée 2020** par l'OPCO Mobilité
- OPCO EP Grand Est
- Référent du COT : **Brice PHILIPPE**



# CONSTRUCTION ET TRAVAUX PUBLICS



## CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR

- Le secteur regroupe toutes les **activités de conception et de construction** réparties en 7 catégories : gros œuvre, second œuvre, travaux publics, architecture et ingénierie, carrières et matériaux de construction, fabrication d'éléments de métal pour la construction, promotion immobilière ;
- **Caractérisé par une grande diversité** : d'activités, de métiers, de taille d'entreprise (de l'entreprise unipersonnelle au groupe international) ;
- **Le niveau d'activité dépend d'une conjonction de facteurs** démographiques, sociologiques, économiques (cours des matériaux, pouvoir d'achat des ménages, taux

- d'intérêt), technologiques, sanitaires ; il est rythmé par les cycles électoraux et de l'investissement public ;
- Les enjeux :
  - utilisation plus massive de **matériaux bio-sourcés, développement des circuits courts** et de **l'urbanisme durable** ;
  - structuration de la filière bâtiment sur le **marché du photovoltaïque** ;
  - **déploiement de la Fibre Optique** (fort besoin en main d'œuvre et compétences) ;
  - **le numérique** impacte les nouveaux modes d'organisation des entreprises.

## IMPACTS DE LA CRISE

### CONSTATS OREF

- **Poursuite de la progression de l'emploi** en 2020 (sans la crise accélération plus forte) ;
- Logements neufs continuent de baisser en 2021 ;
- Prévisions compliquées du fait du 3<sup>ème</sup> confinement → activité en France - **4% en mars 21 par rapport à l'avant crise** ;
- Tendances d'avant crise se sont accélérées :
  - **Digitalisation** : BIM, télétravail, domotique ;
  - **Verdissement** : RE 2020 (opportunités d'emplois pour le secteur).

- **5500 contrats depuis la rentrée mais beaucoup de ruptures** → problèmes de mobilités, d'accueil des jeunes et de maturité ; efforts à faire pour que les entreprises ne soient pas isolées (manque d'accompagnement et de professionnalisation de l'accueil notamment quand les entreprises ne relèvent pas de fédés) ;
- Mars 2021 : **621 offres non pourvues.**
- **Formation FNE pour les salariés très appréciée et utilisée.**

### TRAVAUX PUBLICS

- **Perte d'activité de 15%** en France ;
- Entreprises volontaires et optimistes → plutôt bien adaptées ;
- **Baisse des emplois précaires** (intérim) ;
- **Entreprises en soutien de leurs salariés** pour les fidéliser, diminuer l'absentéisme ;
- **Participation à des forums virtuels** pour attirer les jeunes avec la difficulté de ne pouvoir les rencontrer physiquement (pas de stage découverte dans les entreprises, présentation de chantiers virtuels) ;
- **10 à 15% d'alternants en plus** à la rentrée de septembre ;
- **Baisse des appels d'offres** trop importante par rapport aux besoins des entreprises (élections tardives, covid, ...) → la profession espère un 2<sup>ème</sup> semestre plus dynamique ;
- **Plan climat** dans les entreprises : recyclage, qualité de l'air, transport des matériaux, véhicules qui consomment moins d'énergie.

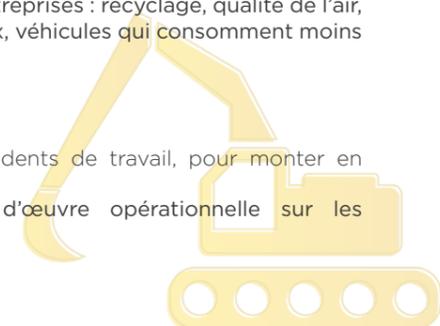
### BÂTIMENT

- **Activité soutenue** → retard à rattraper ;
- **Problème de sourcing** à tous les niveaux, dont insertion sociale (crucial aussi pour le GEIQ) ;
- Préoccupation de la profession de maintenir leurs salariés et de les fidéliser (et de les former) ;
- **90% des entreprises en Grand Est ont un statut d'artisanat** ;
- Rénovations et marché du particulier : **explosion de l'activité** (augmentation de l'activité à minima de 65% pour les petites entreprises), qui devrait se poursuivre, **sauf si difficultés d'approvisionnement des matières 1<sup>ères</sup> perdurent** ;
- Travail temporaire variable d'ajustement ;
- Apprentissage ;

## BESOINS EN COMPÉTENCES

- Travaux des matériaux biosourcés, du bois et utilisation des nouvelles technologies en lien avec les nouveaux modes de construction ;
- Formation des personnels aux nouvelles technologies

- (pour prévenir les accidents de travail, pour monter en compétences) ;
- Recherche de main d'œuvre opérationnelle sur les chantiers du bâtiment.



## ENGAGEMENTS AVEC LA RÉGION GRAND EST

- **Promotion des métiers** :
  - **améliorer l'attractivité** et l'image des secteurs (carrière locale possible, stabilité, bonne rémunération) ;
  - **valoriser les parcours** pour montrer les possibilités d'évolution ;
  - **offrir des perspectives** aux jeunes et la possibilité notamment de créer son entreprise ;
- Formation : être agile → **anticiper les besoins en compétences** sur le moyen terme et répondre par des actions conjoncturelles aux besoins immédiats ;

- **Remettre du lien avec les prescripteurs** sur le volet insertion (Missions locales) ;
- Moderniser les centres de formation → CFA de Chaumont comme le futur CFA de la modernité (s'inspirer de ce qui a été fait en métallurgie) ;
- Donner des possibilités d'hébergements gratuits pour les jeunes en CFA ;
- Nécessité d'organiser une **conférence des financeurs** à la rentrée 2021 pour optimiser les financements et articuler les dispositifs dans le cadre du Contrat d'Objectif Territorial.



- **État des lieux du secteur emploi-formation** par l'OREF (avant Covid)
- Intérim : baisse de 17,1 % (Prism'emploi)
- **15 000 jeunes bâtisseurs** : signature au national, déclinaison au régional ;
- **Synthèse du COT**
- Référente du COT : **Véronique ZILS**



# SANITAIRE ET SOCIAL



## CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR

- ▶ Depuis 2005, les Régions sont compétentes pour **définir et mettre en œuvre la politique de formation du secteur sanitaire et social** pour les formations transférées par les lois de décentralisation ;
- ▶ Dans le **secteur sanitaire**, ces formations sont : infirmier, infirmier anesthésiste, infirmier de bloc opératoire, infirmier puériculteur, sage-femme, préparateur en pharmacie hospitalière, manipulateur en électroradiologie médicale, masseur kinésithérapeute, psychomotricien, ergothérapeute, ambulancier, auxiliaire de puériculture et aide-soignant ;
- ▶ Dans le **secteur social** : formations de moniteur éducateur, technicien en intervention sociale et familiale, assistant de service social, conseiller en économie sociale et familiale, éducateur de jeunes enfants, éducateur spécialisé et éducateur technique spécialisé ;
- ▶ La Région Grand Est élabore les **schémas régionaux des formations sanitaire et sociale** et définit la **carte des formations, finance et agréé les instituts de formations et attribue des bourses aux étudiants**. La Région recueille également les besoins en formation pour la conduite de l'action sociale et médico-sociale.

## IMPACTS DE LA CRISE

- ▶ **Épuisement des équipes** → difficultés de maintien dans le secteur, auquel s'ajoute une attente de reconnaissance des actifs ;
- ▶ Diagnostic sur les emplois médicaux et non-médicaux en lien avec le vieillissement population → **augmentation des quotas de formation initiale pour les métiers infirmier (doublement) et aide-soignant (triplement)** tout en tenant compte des réforme de diplômes (action qui va se poursuivre avec le Ségur de la santé) ;
- ▶ Enjeu de **faire rester les personnes formées en Grand Est** car concurrence des pays frontaliers → mettre l'accent sur l'apprentissage, voie de formation permettant un ancrage dans les territoires.

## BESOINS EN COMPÉTENCES

- ▶ Aide-soignant, infirmier, accompagnant éducatif et social ;
- ▶ Technicien de l'intervention sociale et familiale (fort déficit) ;
- ▶ Travailleurs sociaux ;
- ▶ Professionnalisation et/ou spécialisation sur les métiers qui évoluent ;
- ▶ Accompagner les organismes de formation dans l'approche « compétences » notamment sur les métiers de l'aide à domicile, pour lesquels la formation à distance n'est pas une solution.

## ENGAGEMENTS AVEC LA RÉGION GRAND EST

- ▶ **Actions et collaboration efficaces de la Région :**
  - ▷ conférence des financeurs ;
  - ▷ financements affectés au secteur (bourses) ;
  - ▷ VAE hybride ;
  - ▷ travaux engagés dans le cadre du Contrat d'Objectifs Territorial.
- ▶ **Poursuite des actions dédiées :**
  - ▷ au grand âge ;
  - ▷ à l'accompagnement des bénéficiaires du BRSA vers les métiers ;
  - ▷ à l'attractivité et la promotion des métiers → réflexion pour organiser un événement hybride qui combinerait l'information sur les métiers et la découverte des gestes professionnels ;
  - ▷ à former et garder les compétences en Région (fuite en Grande Région).
- ▶ **Visibilité sur 2 ans de la formation d'aide-soignant** → locaux impactés pour répondre au volume des besoins ;
- ▶ Engagement des branches professionnelles à **accompagner le besoin de places de stage supplémentaires** ;
- ▶ Volonté de rendre le dispositif PACES accessible dès la rentrée 2021 ;
- ▶ Actions spécifiques dans certains territoires et des soutiens diversifiés à organiser (mobilité, installation) ;
- ▶ Soutien au décloisonnement des fédérations professionnelles et des branches pour **éviter les raisonnements en silo** → tenter des expérimentations inter-branches, structures (médico-social) ;
- ▶ **Décloisonnement des systèmes de formation** avec l'ouvertures des formations dédiées aux demandeurs d'emploi aux salariés ;
- ▶ **Développement de l'AFEST** avec l'appui de l'ARACT (aide à domicile) ;
- ▶ Réflexions à mener sur :
  - ▷ les passerelles (reconversion, évolution professionnelle) ;
  - ▷ l'approche compétences pure et compléter le cursus de formation initiale ;
- ▶ Le Campus des Métiers et des Qualifications : outil qui peut contribuer à l'action, fédérer mais aussi être le laboratoire d'expérimentations (travailler autrement, décloisonner, ...) ;
- ▶ **Développement de l'apprentissage** pour répondre aux besoins des territoires plus ruraux.



- ▶ **Observation régionale des métiers du sanitaire et social** par l'OREF (avant Covid)
- ▶ **Emploi à domicile :**
  - ▷ **4 000 emplois à créer** d'ici 2040, sans compter les départs à la retraite
  - ▷ travail de convergence mené entre les 2 branches (particulier employeur et aide à domicile) → **fusion au 1<sup>er</sup> janvier 2022**
  - ▷ mise en place de nouveaux avantages pour les salariés à domicile
- ▶ **Revalorisation des métiers du social**
- ▶ **BMO 2021** : plus de 24 000 projets de recrutement concernent le secteur sanitaire et social
- ▶ **Métiers et carrières du sanitaire et du social**
- ▶ Référente du COT : **Estelle PECQUEUX**



# INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE



## CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR

L'insertion par l'activité économique (IAE) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de **bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion sociale et professionnelle** par le biais de contrats de travail spécifiques. La France comptait 3 843 structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) fin 2019. En Région Grand Est, le réseau est composé de **412 SIAE** :

- ▶ 55 Associations Intermédiaires (AI)
- ▶ 95 Entreprises d'Insertion (EI)
- ▶ 32 Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI)
- ▶ 230 Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)

## IMPACTS DE LA CRISE

- ▶ Hétérogénéité des impacts :
  - ▷ construction : **baisse de l'emploi brève au 1<sup>er</sup> confinement puis reprise** ;
  - ▷ industrie : **la baisse de l'emploi depuis les années 2000 s'est poursuivie** ;
  - ▷ tertiaire - marchand : **le plus impacté** (surtout HRT qui a connu les plus fortes baisses et dans une moindre mesure le commerce) ;
  - ▷ **les secteurs les plus utilisés par l'IAE ne sont pas les plus impactés** jusqu'à présent par la baisse d'activité et d'emploi ; l'avenir reste néanmoins incertain car lié aux aides de l'État et des collectivités mais également aux vagues potentielles à venir.

## BESOINS EN COMPÉTENCES

- ▶ Des **publics à former sur les activités historiques** ;
- ▶ Développement de la **digitalisation** et de l'**automatisation** ;
- ▶ Maintenir le Français Langue Étrangère (FLE), savoir être → **soft skills** ;

## ENGAGEMENTS AVEC LA RÉGION GRAND EST

- ▶ Proposition d'**optimiser l'individualisation de la formation des salariés** pour pallier au manque d'argent des OPCA :
  - ▷ former davantage les salariés précaires et permanents pour créer de l'emploi structurel et structurant → **professionnaliser les structures** ;
  - ▷ travailler encore plus sur les **besoins des entreprises sur les territoires**.
- ▶ **Faciliter les passerelles et articuler les parcours entre entreprises classiques et SIAE** : les personnes en insertion ayant acquis des compétences en vente peuvent être fléchées vers des entreprises du commerce, par exemple (+ expérimentation en cours dans l'aide à la personne) ;

Ces structures spécialisées, comme les ateliers et chantiers d'insertion (1907 ACI), les associations intermédiaires (655 AI), les entreprises d'insertion (981 EI) ou les entreprises de travail temporaire d'insertion (300 ETTI) signent des conventions avec l'État qui leur permettent d'accueillir et d'accompagner ces travailleurs.

**Les SIAE sont présentes dans tous les secteurs d'activité.** Néanmoins, on constate une plus grande représentativité dans 4 secteurs d'activité : transport-logistique, forêts-espaces vert-maraichage, nettoyage-tri-recyclage et services à la personne.

- ▶ Effets négatifs surtout ressentis par les **salariés permanents** dont certains ont quitté les SIAE ;
- ▶ Nécessité de **professionnaliser les métiers** ;
- ▶ Forte volonté de l'État de s'appuyer sur l'IAE pour développer l'emploi inclusif ;
- ▶ Une accélération des tendances d'avant crise :
  - ▷ digitalisation : **télétravail** → **1/4 des emplois sans perte de productivité** (plateforme de commerce ; IA et automatisation) ;
  - ▷ **verdissement** : RE 2020 (qui pourrait créer des opportunités d'emplois pour certains secteurs) ;
  - ▷ **augmentation des mobilités professionnelles** : les bas niveaux de qualification vont être impactés sur des **besoins d'élévation en compétences** (digitalisation).

- ▶ **Augmenter les volumes de formations** → augmentation du volume de salariés à venir, impulsée par l'État (les activités et les emplois vont doubler) ;
- ▶ Formation des nouveaux arrivants (personnel et encadrant) → **développement du Programme Régional IAE (PRIAE)**.

- ▶ Informer les SIAE des POEC ;
- ▶ Analyse de l'OREF à venir sur le champ de l'IAE ;
- ▶ Développer l'AFEST ;
- ▶ Articuler davantage avec les COT, notamment pour repérer les personnes en insertion prêtes à travailler dans les entreprises « classiques » → **créer des expérimentations pour faciliter les parcours entre IAE et entreprises classiques** de certains secteurs tels que le bois ou le commerce (à venir : la création un comité de pilotage régional pour organiser et faciliter ces expérimentations).



**Données OREF** (chiffres nationaux avant crise) :

- ▶ 82 700 ETP dans 3 850 structures en France
- ▶ 135 000 salariés
- ▶ 80 % ont un niveau infra bac

### DREETS :

- ▶ Nombre de salariés en Grand Est : près de 15 000 en 2019 et 13000 en 2020 ;
- ▶ GE a bénéficié d'un nombre croissant de crédits pour les aides aux postes depuis 2016 (notamment Alsace) ;
- ▶ Augmentation du nombre d'activités, de structures et d'ETP qui augmentent (surtout les ateliers et chantiers d'insertion) ;
- ▶ Référente de la consultation sectorielle IAE : **Marie WALTER**



## CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR

Le périmètre comprend des activités regroupées en 5 secteurs : cinéma et audiovisuel, édition écrite (livre), spectacle vivant, arts visuels, enseignement culturel et artistique.

En Grand Est :

- ▶ **24 300** actifs en emploi exercent une **profession spécifique à la culture** ;

- ▶ **18 900** actifs sont **en emploi au sein du secteur culturel** ;
- ▶ **11 000** actifs exercent une **profession spécifique à la culture au sein du secteur culturel** ;
- ▶ Part de non-salariés importante (36,7% contre 9,6% toutes professions confondues) ;
- ▶ Secteur particulièrement qualifié (plus de la moitié des actifs ont un niveau bac+2)

## IMPACTS DE LA CRISE

- ▶ Avril 2020 : **baisse de 31 % de l'activité** ;
- ▶ Octobre 2020 : **- 3% par rapport au niveau d'avant crise** ;
- ▶ **Augmentation de 17% en un an** des demandeurs d'emploi de cat. A dans la famille du spectacle vivant → augmentation la plus forte (+7% en hôtellerie-restauration) ;
- ▶ De manière générale, accélération des tendances d'avant crise :
  - ▷ **digitalisation** : télétravail (25% des emplois sont télétravaillables sans perte de productivité ; plateforme de e-commerce ; IA et automatisation ; consommation de biens culturels dématérialisés) → **élévation des besoins en compétences** ;
  - ▷ **verdissement** : impact de la RE 2020 sur les activités.
- ▶ Mobilités professionnelles à prévoir.

- ▶ Des axes d'investissement seront à renforcer : **diversification des modèles économiques, digitalisation.**

### CINÉMA

- ▶ Fragilisation accrue notamment avec des **situations différenciées selon le statut** (salariés, intermittents) ;
- ▶ L'après-crise demande une **gestion et un accompagnement, notamment des jeunes équipes** ;
- ▶ Forte audience pendant crise : **les nouveaux modèles sont à investir pour reconduction en 2022.**

### IMAGE - AUDIOVISUEL

- ▶ Production audiovisuelle : maintien de l'activité
- ▶ Son et image : **forte activité**, les entreprises se diversifient (découverte de nouveaux marchés : livre audio, son immersif → source de besoins en compétences)

### ARTS VISUELS, LIVRE ET ÉDITION

- ▶ Pas encore de visibilité ;
- ▶ En quête de données pour pouvoir répondre aux besoins.

## SPECTACLE VIVANT

- ▶ La fermeture des établissements a entraîné une **inactivité touchant l'ensemble des métiers** (-73% des effectifs intermittents en 2020), à l'exception de certains métiers administratifs et techniques (notamment chez les salariés permanents, grâce au soutien financier des politiques publiques) ;
- ▶ Récente reprise d'activité : les structures ont des marges pour (re)démarrer (notamment spectacle vivant subventionné), mais **risque de ressentir les impacts de la crise avec un décalage** ;

## BESOINS EN COMPÉTENCES

- ▶ Digitalisation des services, e-commerce ;
- ▶ Nouveaux usages et évolutions technologiques ;
- ▶ RSE ;
- ▶ Management des équipes dans un contexte de crise ;
- ▶ Formation sur la quête de nouveaux modèles de financements, analyse des comptes ;

- ▶ Techniciens audiovisuel (projet de studios à Reims qui va générer de l'activité, notamment pour la fabrication décors) ;
- ▶ Créatifs dans l'animation et la 3D (progression d'activité de pôles locaux) ;
- ▶ **Développer l'alternance et l'apprentissage.**

## ENGAGEMENTS AVEC LA RÉGION GRAND EST

- ▶ **La culture est essentielle et transversale à tous les sujets et compétences de la Région** : jeunesse, aménagement du territoire, formation, ... ;
- ▶ **Les travaux du COT auront vocation à inscrire la Région comme un partenaire et un levier** pour aider le secteur, structurer les travaux, maintenir un lien dans un esprit de complémentarité ;
- ▶ Faire la **promotion des métiers**, travailler ensemble, construire des liens plus forts pour favoriser l'orientation des jeunes
- ▶ Collaboration à envisager avec LAPAS, au niveau Grand Est, pour **identifier les besoins en formation et qualifications** (métiers de l'administration, de la production, de la diffusion et de la communication qui travaillent au sein et avec des compagnies, bureaux et ensembles indépendants du spectacle vivant) → la qualification de ces actifs reste une vraie question (l'intitulé de leur métier n'est pas homogène et dépend des réponses à AO) ;
- ▶ Coordonner les travaux de diagnostics et production de données.



- ▶ **Étude "diagnostic-action"** spectacle vivant
- ▶ **Étude "diagnostic action"** audiovisuel (en cours)
- ▶ Référente du COT : **Sarah GUTH**

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.



## 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 implantées en région Grand Est** peuvent se porter candidates pour accueillir un stagiaire.

- ▶ **55 000** jeunes sur le marché de l'emploi en septembre 2020 à l'issue de leurs études dont :
  - ▶ **15 000** ayant suivi une formation de second cycle professionnel en lycées,
  - ▶ **13 000** apprentis.
- ▶ **10 000** jeunes sortis du système de formation au printemps sans aucune qualification.

CHIFFRES CLÉS



Plus d'informations et inscriptions :

- ▶ [pace-grandest.fr](https://pace-grandest.fr)



## Comment ça se passe ?

Cette initiative régionale repose sur les principes suivants :

- priorité aux **filières d'avenir** (transition écologique, numérique, industrielle, sans exclure les filières qui recrutent comme le bâtiment, le soin et la santé), aux **secteurs particulièrement affectés par la crise sanitaire** (hôtellerie, restauration, tourisme, événementiel, culture), et aux TPE, PME et Grands Groupes de **tous secteurs d'activité** ;
- une **aide au tutorat** pour les entreprises accueillantes, graduée en fonction du niveau du jeune : 350€ par mois pour les jeunes sans qualification et 230€ par mois pour les jeunes diplômés ;
- une aide de 500€ 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 : 2500€ pour un jeune pour 6 mois. **Un budget de 12 millions d'euros a été alloué par la Région pour la mise en oeuvre du dispositif.**

## ▶ 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),
- téléchargez le [flyer à destination des entreprises](#) !



## 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 de compétences en langues étrangères 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".

Retrouvez nous sur :



**Grand Est**  
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

L'Europe s'invente chez nous

# PERFORMANCE EMPLOI

## 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*