

# CONSULTATIONS SECTORIELLES

SYNTHÈSE - 2022



PERFORMANCE  
EMPLOI

**Grand Est**  
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE  
*L'Europe s'invente chez nous*

# PRÉAMBULE

Les consultations sectorielles, **auditions politiques** initiées en 2016 par la Région Grand Est et inscrites dans la mise en œuvre de son Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP), **se sont déroulées les 24, 25 mars, 4 et 8 avril 2022**. Une organisation mixte a été proposée, pour permettre aux partenaires de participer en visio ou en présentiel.

Ces rencontres furent l'occasion pour **Valérie DEBORD**, Vice-Présidente en charge de l'emploi et **Stéphanie KIS**, Présidente de la commission Formation Professionnelle de la Région Grand Est d'**écouter et d'échanger avec les branches professionnelles et leurs OPCO** (opérateurs de compétences) sur les champs de l'**orientation**, de la **formation professionnelle** et de l'**emploi**. Les échanges étaient axés autour de 3 principales thématiques :

- ▶ **environnement du secteur** (évolution sociétale, transition écologique, numérisation)
- ▶ **besoins en compétences et métiers en tension** ;
- ▶ **stratégies de développement des branches et propositions de partenariat en faveur de l'emploi**.

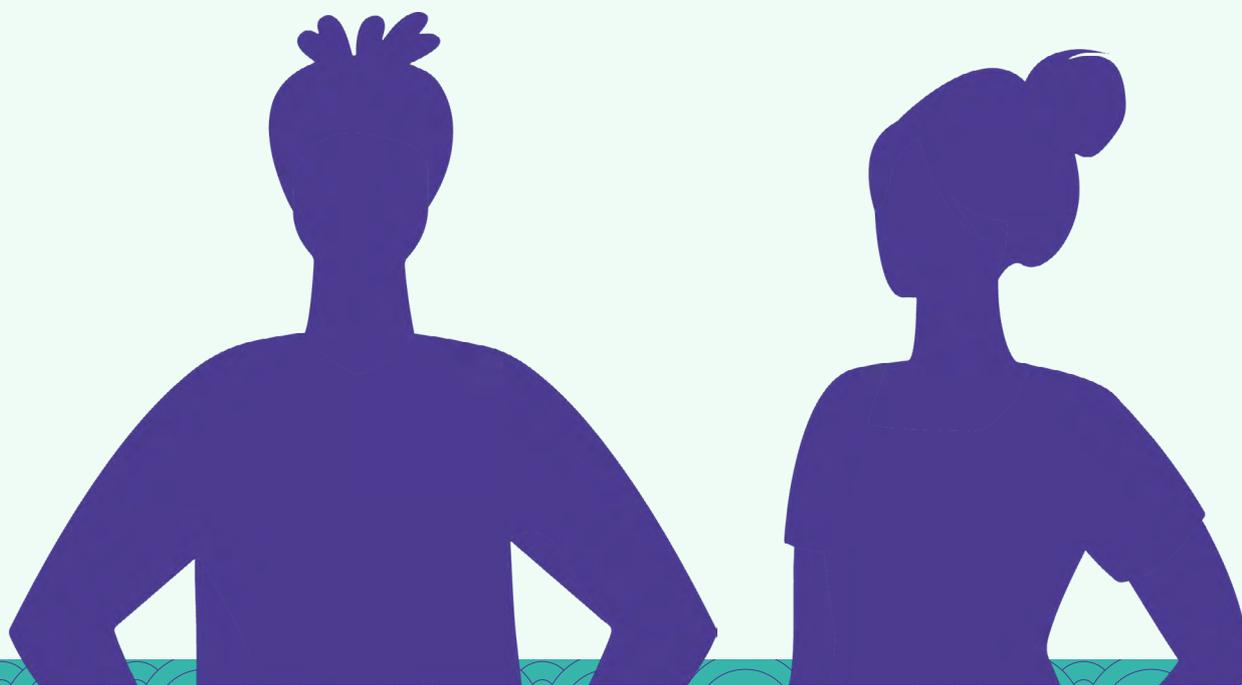
L'objectif des consultations sectorielles est, à terme, d'**enclencher de véritables task forces** en s'appuyant sur la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** des secteurs d'activité. Une **synthèse de ces différents échanges** avec les représentants de 14 secteurs d'activités est **à découvrir dans ce document**.

*à noter :*

cette synthèse compile, pour chaque secteur, les données issues des **formulaires complétés en amont** et 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.

# SOMMAIRE

LA RÉGION REMERCIE SES PARTENAIRES	4-5
AGRICULTURE, VITICULTURE, MÉTIERS DU PAYSAGE	6-7
ARTISANAT	8-9
COMMERCE - VENTE	10
CONSTRUCTION ET TRAVAUX PUBLICS	11
CULTURE	12-13
FORÊT - BOIS - AMEUBLEMENT	15
HÔTELLERIE - RESTAURATION - TOURISME	16-17
INDUSTRIES	18-19
INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	20
LOGICIELS ET SERVICES NUMÉRIQUES	21
MAINTENANCE ET SERVICES DES VÉHICULES ET MATÉRIELS	22
PROPRETÉ	23
SANITAIRE ET SOCIAL	24
SPORT ET ANIMATION GLOBALE	26-27
TRANSPORTS - LOGISTIQUE	28



# LA RÉGION GRAND EST REMERCIE L'ENSEMBLE DE SES PARTENAIRES

- ▶ ADHAP
- ▶ ADMR
- ▶ AFT - Transport Logistique
- ▶ AGEFIPH Grand Est
- ▶ Agence Culturelle Grand Est
- ▶ Agence Grand Enov
- ▶ Agence Régionale de Santé
- ▶ Agence Régionale du Tourisme Grand Est
- ▶ AGRIA Grand Est
- ▶ Ambulanciers du Haut-Rhin
- ▶ ANEFA Grand Est (Association Nationale paritaire pour l'Emploi et la Formation en Agriculture)
- ▶ ANEFA Lorraine
- ▶ Association Nationale pour la Formation Permanente du Personnel Hospitalier (ANFH)
- ▶ Association pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture (APECITA)
- ▶ Association pour la Promotion des Métiers du Sport et de l'Animation (APMSA) Grand Est
- ▶ Association française pour la logistique - GPC logistique
- ▶ Association des Viticulteurs d'Alsace (AVA)
- ▶ AVSEA
- ▶ Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à Domicile
- ▶ Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail Nord-Est
- ▶ Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) Grand Est
- ▶ CeA - Collectivité européenne d'Alsace
- ▶ CEFICEM
- ▶ Chambre de Métiers et de l'Artisanat Grand Est
- ▶ Chambre Régionale d'Agriculture du Grand Est
- ▶ Chambre de Commerce et d'Industrie Grand Est
- ▶ Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire Grand Est - CRESS Grand Est
- ▶ Chantier Ecole Grand Est
- ▶ Comité Interprofessionnel du Vin de Champagne (CIVC)
- ▶ CGAD Grand Est
- ▶ CNAMS Grand Est
- ▶ Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)
- ▶ Comité National de Liaison des Régies de Quartier (CNLRQ) Grand Est
- ▶ Comité Pluridisciplinaire des Artistes-Auteurs et des Artistes-Autrices (CAAP)
- ▶ Comité Régional de la Formation Professionnelle dans les Transports et la Logistique
- ▶ Conseil Départemental de la Haute-Marne
- ▶ Conseil Départemental de la Marne
- ▶ Conseil Départemental de la Meuse
- ▶ Conseil Départemental de la Moselle
- ▶ Conseil Départemental de l'Aube
- ▶ Conseil Départemental de Meurthe et Moselle
- ▶ Conseil Départemental des Ardennes
- ▶ Conseil Départemental des Vosges
- ▶ Conseil Départemental du Bas-Rhin
- ▶ Conseil Départemental du Haut-Rhin
- ▶ Conseil du Commerce de France
- ▶ COORACE - réseau national de l'Economie Sociale et Solidaire
- ▶ CPRE Agriculture
- ▶ CPNEF ALISFA - lien social et familial
- ▶ CPNE Audiovisuel
- ▶ CPNE BAD Grand EST
- ▶ CPNE Exploitation cinématographie et distribution de films
- ▶ CPNE Hospitalisation privée
- ▶ CPNE Hôtels, cafés, restaurants
- ▶ CPNE Industrie Hôtelière
- ▶ CPNE Livre
- ▶ CPNE Restauration collective
- ▶ CPNE Restauration Commerciale et Libre Service - branche Cafétérias et assimilés
- ▶ CPNE Restauration rapide
- ▶ CPNE Secteur privé à but lucratif
- ▶ CPNE Secteur privé à but non lucratif
- ▶ CPNE Spectacle vivant
- ▶ CPNEF Bâtiment et Travaux Publics
- ▶ CPNEF ECLAT (Animation)
- ▶ CPNEF Sport
- ▶ CPNEFP Articles de Sport et Equipements de Loisirs
- ▶ CPNEFP Commerce à Distance
- ▶ CPNEFP Commerce à Prédominance Alimentaire
- ▶ CPNEFP Commerce de détail alimentaire non spécialisé
- ▶ CPNEFP Commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie
- ▶ CPNEFP Commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique
- ▶ CPNEFP Commerce de l'Optique Lunetterie de Détail
- ▶ CPNEFP Commerce Succursaliste de l'Habillement
- ▶ CPNEFP Commerce de détail non alimentaire
- ▶ CPNEFP Commerces et service de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager
- ▶ CPNEFP Coopératives de consommateurs
- ▶ CPNEFP Distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie
- ▶ CPNEFP Grands Magasins et Magasins Populaires
- ▶ CPNEFP Importation-Exportation
- ▶ CPNEFP Jardineries-graineteries
- ▶ CPNEFP Magasins de Bricolage
- ▶ CPNEFP Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé
- ▶ CPNEFP Négoce de l'ameublement
- ▶ CPNEFP Professions de la Photographie
- ▶ CPNEFP Succursalistes de la Chaussure
- ▶ CRAJEP (Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Education Populaire) - Le mouvement de l'éducation populaire
- ▶ CRFPTL (Comité Régional de Formation Professionnel dans les Transports et la Logistique) Grand Est
- ▶ CROS (Comité Régional Olympique et Sportif) Grand Est - Le mouvement sportif
- ▶ Direction Générale de l'Action Sociale
- ▶ DLR (Fédération nationale des distributeurs, loueurs et réparateurs de matériels de construction et de manutention)
- ▶ DRAAF Grand Est (Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt)
- ▶ DRAC (Direction Régionale des Affaires culturelles)
- ▶ DRAJES (Délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports)

# LA RÉGION GRAND EST REMERCIE L'ENSEMBLE DE SES PARTENAIRES

- ▶ DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) Grand Est
- ▶ FARE Propreté
- ▶ Fédération de l'Hospitalisation Privée (FHP) Grand Est
- ▶ Fédération de l'Hospitalisation Privée du Nord-Est
- ▶ Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires (FNEDT)
- ▶ Fédération des Entreprises de Propreté (FEP) Grand Est
- ▶ Fédération des Entreprises des Services de Particuliers
- ▶ 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 Particuliers Employeurs de France Grand Est
- ▶ Fédération des Réseaux et Associations d'Artistes Plasticiens (FRAAP)
- ▶ Fédération des SCOP du Bâtiment et des Travaux Publics Nord
- ▶ Fédération du Service aux Particuliers (FESP)
- ▶ Fédération EST des SCOP du Bâtiment et des Travaux Publics
- ▶ 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 Services à la Personne et de Proximité
- ▶ 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 Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA)
- ▶ Fédération Régionale des Travaux Publics (FRTP) Grand Est
- ▶ FIBOIS Grand Est
- ▶ Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) Grand Est
- ▶ France Chimie Grand Est et Haut de France
- ▶ Groupement Interprofessionnel des Acteurs de Transport et de la Logistique
- ▶ Insertion par l'Activité Economique (IAE) Grand Est
- ▶ IPERIA
- ▶ L'ameublement français
- ▶ Les Entreprises du Médicament (LEEM)
- ▶ MADEin Grand Est : Mobilier Aménagement Décoration
- ▶ NEXEM Grand Est
- ▶ NUMEUM Grand Est
- ▶ AFDAS (OPCO)
- ▶ Constructys (OPCO)
- ▶ L'Opcommerce
- ▶ OCAPIAT
- ▶ OPCO 2I
- ▶ OPCO AKTO
- ▶ OPCO ATLAS
- ▶ OPCO Cohésion Sociale
- ▶ OPCO des Entreprises de Proximité
- ▶ OPCO Mobilités
- ▶ OPCO Santé
- ▶ Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL)
- ▶ PAPEST - Les Fabricants de Papiers de l'Est
- ▶ PEP Alsace
- ▶ Pôle emploi Grand Est
- ▶ POLYVIA Grand Est
- ▶ Prism'emploi - Recrutement et intérim
- ▶ Régies du quartier Grand Est
- ▶ Réseau APA SAAD
- ▶ Syndicat National des Entreprises de Services et Distribution du Machinisme Agricole, d'Espace Verts, et des Métiers spécialisés (SEDIMA)
- ▶ Syndicat Général des Vignerons de Champagne (SGV)
- ▶ Syndicat Textile de l'Est
- ▶ Syntec ingénierie Grand Est
- ▶ Transitions pro Grand Est
- ▶ Union des Entreprises Transport et Logistique de France - TLF Est
- ▶ 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 Intersecteur Papiers Cartons pour le dialogue et l'ingénierie sociale (UNIDIS)
- ▶ Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social (UNIFED)
- ▶ Union Nationale de l'Imprimerie et de la Communication (UNIIC)
- ▶ Union des Employeurs de l'Économie Sociale et Solidaire (UDES) Grand Est
- ▶ Union des Entreprises de Proximité (U2P) Grand Est
- ▶ Union Nationale Intersecteur Papier Carton pour le Dialogue et l'Ingénierie Sociale
- ▶ Union nationale interfédérale des oeuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux (URIOPSS)
- ▶ Union Régionale des Structures d'Insertion par l'Économique d'Alsace (URSIEA)
- ▶ Union Régionale du Transport d'Alsace (URTA)
- ▶ VIVEA

# AGRICULTURE, VITICULTURE, MÉTIER DU PAYSAGE

## ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

### ÉVOLUTION SOCIÉTALE

- ▶ **Prise en compte des attentes des consommateurs** (circuits courts, qualité alimentaire, information) et des **réflexions relatives à la mondialisation** (équilibre entre les productions), **à la souveraineté alimentaire et énergétique** (accentuée par la crise en Ukraine)
- ▶ **Renouvellement des générations** (50 % de départs à la retraite à horizon 2030) : accompagner la transmission-reprise et capter de nouveaux entrants
- ▶ **Morcellement des exploitations viticoles** (2,1 ha de moyenne désormais) ; **de moins en moins d'exploitants** et **de plus en plus de recours à la prestation de services** pour assurer les travaux courants
- ▶ **Augmentation du salariat et nouvelles modalités de recours à la main d'œuvre** : partagée (groupements d'employeurs), **externalisation croissante** (développement des entreprises de travaux agricoles, des services de remplacement et des CUMA), **appui sur la prestation en viticulture** spécifiquement ;
- ▶ **Évolution du rapport au travail** : organisation, relation avec le consommateur, pilotage de l'entreprise

### TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ **Innovation permanente** dans la façon de produire, diversification/nouvelles productions (maraîchage, aviculture, apiculture, etc.) ou la mise en place de nouvelles activités, conversion au bio ;
- ▶ **Progression des technologies**, évolution des **manières de produire** → pratiques plus vertueuses ;

## BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

### COMPÉTENCES RECHERCHÉES

- ▶ **Polyvalence, autonomie** (y compris pour remplacement temporaire du responsable d'entreprise) et **compétences transversales** (fonctionnement systémique, maîtrise de l'outil informatique, des technologies de l'information et de la communication - socle de base et niveau 2)
- ▶ **Savoir appliquer des normes** : traçabilité, sécurité, hygiène, environnement
- ▶ **Veille sur les nouvelles techniques, réglementations, normes qualité et gestion de l'information**
- ▶ **Productions végétales** : compétences en **agronomie, agroécologie, agriculture de précision** ; maîtriser les outils numériques : gestion parcellaire, mesures agronomiques, suivi culture
- ▶ **Productions animales** : **rapport alimentation-santé animale, suivi performances techniques et économiques ; système fourrager, contraintes climatiques, attentes des filières et des consommateurs**
- ▶ **Paysage** : **connaissance des végétaux, gestion de chantier, génie écologique, élagage** (changement climatique, verdissement des zones urbanisées, gestion des milieux naturels, etc.)
- ▶ **Viticulture** : salariés à la fois tractoristes, mécaniciens et en capacité de travailler sur le vert ; souhait de professionnaliser

- ▶ **Changement climatique** : enjeux climat-air-énergie → préserver les écosystèmes et la biodiversité, objectif de systèmes plus performants, moins dépendants aux intrants ; **spécificités métiers du paysage** : adaptation à la sécheresse, verdissement des villes, gestion des zones inondables et des îlots de chaleur, reforestation
- ▶ **Fort essor de l'aménagement paysager dans la région** (+5% d'entreprises en 2 ans ; +8 % de chiffre d'affaires ; +18 % de main d'œuvre en 5 ans ; +21 % d'apprentis) **malgré la pression écologiste sur les pratiques des paysagistes**

#### Impacts directs de la guerre en Ukraine :

- ▶ Forte augmentation tarifaire des intrants
- ▶ Bouleversement des équilibres mondiaux → inflation matières premières, risque de pénurie en engrais (30 % des volumes européens viennent de Russie), baisse de l'offre céréalière globale (Russie : 1<sup>er</sup> exportateur de blé et Ukraine, 5<sup>e</sup>)
- ▶ Impacts sur les énergies (approvisionnement et coût) : l'élevage en mobilise notamment

la main d'œuvre saisonnière en la formant ; **focus Champagne** → manque de main d'œuvre difficile à combler, peu de demandeurs d'emploi sur certains bassins (Epernay) ; nécessité de se tourner vers d'autres territoires (mobilité)

- ▶ **Diversification des activités** : circuits courts (production, transformation et vente directe) ; **méthanisation/production d'énergie** ; œnotourisme (techniques de prospection, commercialisation et logistique)
- ▶ **Services en milieu rural** : entretien des vergers communaux, complexes sportifs, éco-pâturage
- ▶ **Agroéquipement** : impacts des **évolutions numériques** → conduite, entretien-maintenance, robotique (tracteurs connectés, robots laitiers, gestion bâtiment, etc.)

### MÉTIER EN TENSION

- ▶ **Ouvrier agricole** (y compris de la viticulture et de la forêt) ; Tractoriste (toutes filières agricoles, viticulture et métiers de services en espace rural - ETA)
- ▶ **Exploitant agricole/chef d'exploitation** (renouvellement des générations)
- ▶ **Ouvrier paysagiste et chef d'équipe paysagiste** (1 000 CDI à pourvoir en Grand Est)

## STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

- ▶ **Accompagnement des exploitants** : offre de formation dédiée au pilotage et à la gestion d'une exploitation dans un contexte complexe (multiples contraintes)
- ▶ **Montée en compétences des équipes en place** : agroécologie, nouvelles technologies, nouveaux usages
- ▶ **L'offre de formation existante répond bien aux besoins de la branche**, avec les souhaits suivants :
  - ▷ Maintenir un **appareil de formation diversifié**, couvrant les besoins spécifiques des filières
  - ▷ Maintenir les **stages** ou **formations de préqualification** dans toutes les filières
  - ▷ Poursuivre la **promotion et le développement de l'apprentissage** notamment dans les niveaux supérieurs + maintien des aides à l'embauche des jeunes en apprentissage afin d'amplifier la dynamique constatée ces 2 dernières années
  - ▷ Acheter des **formations visant des qualifications de branches** (CQP) ou des spécialisations (type CS) adaptées aux besoins en compétences spécifiques
  - ▷ Encourager les **collaborations inter-centres** et la **mutualisation des plateformes technologiques**
  - ▷ Offre de formation scolaire et étudiante : effort à faire pour les niveaux supérieurs
- ▷ **FPC : formations adaptées et réactives** pour faire face aux mutations et aux projets de reconversion vers les métiers du secteur
- ▷ Formation des salariés : VIVEA → taux de pénétration de 17% auprès des actifs non-salariés ; OCAPIAT couvre l'essentiel des besoins de la filière → actifs salariés
- ▶ Attractivité du secteur → **beaucoup de moyens déployés sur la promotion des métiers** pour intensifier le recrutement :
  - ▷ Présence de la profession auprès des acteurs institutionnels
  - ▷ Participation aux salons-foires, intervention dans les centres de formation (**objectif : toucher tous les publics**)
  - ▷ Paysage → communication sur les métiers verts, vertueux face aux enjeux climatiques
  - ▷ Soutien de l'action menée via le camion l'Aventure du Vivant
  - ▷ Information des prescripteurs de l'emploi via des événements ciblés (type journées sectorielles)
  - ▷ Promotion des **actions de formation mobilisant l'immersion en entreprise** pour susciter les vocations

## PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

### DIAGNOSTIC ET PROSPECTIVE

- ▶ Étude prospective portée par la FRSEA (partenariat CRAGE) : **éclairage sur l'évolution des métiers et des besoins en compétences à horizon 2030** → adapter la carte des formations agricoles professionnelles en Grand Est

### PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ **Renouvellement des générations** : capter de nouveaux entrants dans le secteur de la production ; amener les publics hors secteur agricole à tester les métiers, se former et s'orienter vers l'emploi en agriculture
- ▶ Promouvoir le PACE, les stages ; **développer la communication en vue de la reconversion**
- ▶ Communication auprès des collègues → création d'un nouveau kit pédagogique dédié aux métiers du paysage
- ▶ Paysage : accompagner les entreprises dans leur recrutement (aujourd'hui marché caché) ; gestion de la pénibilité des métiers → plus de femmes ; meilleur vieillissement des salariés

### FORMATION PROFESSIONNELLE

- ▶ Déploiement d'une **offre de formation à destination des exploitants** : position de chef d'entreprise, création de valeur, climat-environnement, bien-être animal, efficacité/qualité de vie au travail, solutions digitales
- ▶ **Maintenir les remises à niveau** : production, commerce, diversification, services aux personnes et aux territoires
- ▶ Déployer un **dispositif de formation spécifique pour les demandeurs d'emploi porteurs d'un projet d'installation ou de création d'entreprise (Certi Créa)** → parcours modulaire structuré autour de blocs de compétences
- ▶ **Développer les places en formation professionnelle continue** dans les métiers du paysage et **faciliter le recours à l'IAE**



### POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ **L'insertion professionnelle des apprentis du paysage**  
OREF, février 2022
- ▶ **Les formations aux métiers de l'agriculture, de la viticulture et du paysage en Grand Est**  
OREF, juillet 2021
- ▶ **Agriculture, viticulture et métiers du paysage en Grand Est : tableau de bord emploi-formation**  
OREF, mars 2022
- ▶ **Le réseau des espaces-tests agricoles : sur le principe d'une couveuse** → développer une activité agricole en grandeur réelle, sur une durée limitée et dans un cadre tutoré

## ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

### ÉVOLUTION SOCIÉTALE

- ▶ **Renouvellement de la pyramide des âges des actifs :**
  - ▷ Apprentis formés ne compenseront pas les remplacements, les départs à la retraite
  - ▷ Problème du maintien des jeunes formés dans les entreprises
- ▶ Difficultés de recrutement dans les métiers de bouche → **accompagnement des entreprises et aide au maintien des compétences**
- ▶ Des **emplois à pourvoir** avec une concurrence des pays transfrontaliers
- ▶ Des reconversions vers l'artisanat en cours → **amplifier l'accompagnement de ces publics**
- ▶ Inquiétude quant à la **disparition des aides à l'apprentissage** pour la prochaine rentrée
- ▶ **Maintien d'un tissu économique de proximité** → deux tiers de cédants contre un tiers de repreneurs
- ▶ **Impacts du télétravail** → clientèle davantage orientée vers le commerce en ligne
- ▶ **Réponse aux demandes de la clientèle** (qualité des produits, du sur-mesure et un service de proximité...) :
  - ▷ **Augmentation des prix des matières premières** dont blé et de l'énergie et problématique d'approvisionnement
  - ▷ **Maintien et développement des savoir-faire traditionnels**, tissu économique de proximité
  - ▷ Nouvelles tendances de consommation alimentaire (vegan, healthy, ...)

### RÉGLEMENTATION

- ▶ **Multiplés réglementations impactant les 8 familles de métiers**, dont pour les métiers de bouche : hygiène, traçabilité, étiquetage, normes et allergènes... ; et pour les métiers des services aux particuliers : recyclage, gestion des déchets et de l'eau, gestes barrières, ... ; Loi Egalim II
- ▶ **QUALIOPI** : la certification qualité des prestataires de formation

### TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ **Adaptation de l'activité en lien avec les restrictions d'accès des véhicules dans les centres-villes** (zones piétonnes, ZFE)
- ▶ Développement des **bio ressources, circuits courts** pour les approvisionnements
- ▶ Utilisation de **produits moins polluants et moins énergivores**
- ▶ **Recyclage et gestion des déchets**
- ▶ Accompagnement des artisans via le **déploiement d'outils dédiés au développement durable** → sensibilisation, diagnostics, conseil et accompagnements, labellisation d'entreprises

### NUMÉRISATION

- ▶ De certaines tâches et activités
- ▶ **Développement de l'outil informatique** → sites internet, gestion informatisée, caisse enregistreuse, ...
- ▶ Incitation à **développer les nouvelles formes de commerces** (vente en ligne, précommande, conciergerie, drive, click & collect, ...) en utilisant les réseaux et outils numériques
- ▶ Sensibilisation et formation aux risques de la **cybersécurité**

## BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

### COMPÉTENCES RECHERCHÉES

- ▶ Pratique du métier :
  - ▷ **Nouvelles technologies** (e-commerce) et **techniques professionnelles**
  - ▷ **Développement commercial** (relation client et circuit court), **marketing** (exploitation des nouveaux débouchés, captation de la clientèle, click & collect)
  - ▷ **Développement durable, recyclage, management et gestion des RH**
  - ▷ **Gestion d'entreprise** pour les futurs gérants, créateurs-repreneurs d'entreprise
- ▶ **Compétences complémentaires pour répondre aux attentes de la clientèle** : pâtisserie pour un boulanger, traiteur pour un boucher, barbier pour un coiffeur, caisse enregistreuse, norme d'hygiène et étiquetage des produits, traçabilité, ...
- ▶ Tutorat
- ▶ Sensibilisation à l'**entrepreneuriat** et au « **repreneuriat** »

### MÉTIERS EN TENSION

- ▶ Tous les métiers traditionnels de l'artisanat dès le niveau 3 (CAP)
- ▶ Besoin croissant en vente alimentaire spécialisée, maintenance des véhicules de demain, mécanique automobile, carrosserie, métiers du bâtiment en lien avec le développement durable, métiers de bouche dont boucher-charcutier et les métiers des services aux particuliers (coiffure, esthétique)
- ▶ Adjoint au dirigeant d'entreprise artisanale

## STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

- ▶ **Toutes les voies de formation** sont envisagées pour trouver les compétences recherchées, l'**apprentissage** reste la voie privilégiée dans l'artisanat pour la formation initiale
- ▶ **L'offre de formation répond partiellement aux besoins actuels des entreprises** → renforcer la prise en compte de l'évolution des demandes en formation technique
- ▶ Point de vigilance : **l'offre de formation initiale proposée est disparate territorialement et demeure en tension pour certains métiers** (métiers de bouche et bâtiment)
- ▶ **Développement de la formation continue en direction des salariés de l'artisanat et demandeurs d'emploi**, y compris ceux éloignés de l'emploi.
- ▶ Axes majeurs au service des artisans :
  - ▷ Poursuivre le **développement de formations courtes**, de l'**AFEST** (Action de formation en situation de travail)
  - ▷ **Accompagner et former les créateurs et repreneurs d'entreprise**
  - ▷ Développer la **modularisation des formations** pour faciliter la sollicitation du CPF
  - ▷ **Renforcer les plateaux techniques**
  - ▷ **Déployer la VAE et le bilan de compétences** au sein des CMA

- ▶ Déployer des **formations longues et qualifiantes pour les apprentis et les demandeurs d'emploi**, sur l'ensemble des territoires
- ▶ **Développer des relations avec les OPCO et les organisations professionnelles territoriales**
- ▶ Poursuivre les travaux dans le cadre des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles de l'Artisanat (CPRIA) sur **l'évolution des métiers, la situation des entreprises et des emplois, les métiers en tension**
- ▶ **Adapter les outils de diagnostic aux besoins évolutifs des artisans**, multiplier les enquêtes flash afin de mieux cibler les attentes et de disposer de diagnostics complets (outil REFLEX de l'OPCO EP)
- ▶ **Rechercher la complémentarité des interventions OPCO EP, OPAGE de la CMA Grand Est** dont POE, amplifier les actions de sourcing vers tout public dont les bénéficiaires du RSA

## PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ Multiplier les participations aux forums, Journées Portes Ouvertes, salons, Villages de l'orientation, ...
- ▶ **Adapter le discours et les outils de communication aux publics** visés en mettant en avant :
  - ▶ le rôle social et les valeurs ainsi que les aspects liés à la qualité de vie et des conditions de travail
  - ▶ la diversité (250 métiers), la proximité, la représentation des métiers (voir, expliquer, expérimenter), les nombreuses opportunités d'emploi, de création et reprise d'entreprise, l'ancrage dans les territoires, le made in France
- ▶ Poursuivre le travail engagé sur le « hub de l'artisanat »
- ▶ Développer les **témoignages des jeunes** qui parlent aux jeunes, **organiser des remises de prix**

## PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

- ▶ **Développer les synergies** entre tous les acteurs et **leur donner de la visibilité**
- ▶ **Poursuivre le partenariat renforcé** dans la mise en œuvre de la politique régionale de l'artisanat et des dispositifs de soutien
- ▶ Intégrer l'U2P en tant que membre du SPRO et signataire du COT renouvelé
- ▶ **Soutenir le travail engagé sur le « hub » de l'artisanat** porté par l'U2P

## DIAGNOSTIC ET PROSPECTIVE

- ▶ **Accompagner les diagnostics territoriaux** et le soutien à l'outil OPAGE
- ▶ **Analyser et exploiter** avec les partenaires les données collectées

## PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ Construire et partager un **état des lieux des manifestations existantes dans le Grand Est** entre tous les partenaires
- ▶ Renforcer les partenariats pour **développer le réseau des ambassadeurs** en collaboration avec tous les acteurs du SPRO
- ▶ **Développer les soutiens sur les actions de promotion des métiers** organisées par les partenaires dont le réseau des CMA dans les territoires, avec une communication régionale et territorialisée
- ▶ Poursuivre **la mise en visibilité des métiers** par le biais des Olympiades des Métiers



## FORMATION PROFESSIONNELLE

- ▶ **Donner de la visibilité à tous les dispositifs** d'accompagnement et appuis financiers
- ▶ **Continuer à soutenir massivement l'apprentissage** ainsi que les **projets d'investissements dans les CFA**
- ▶ Intensifier la **sensibilisation et l'accompagnement des entreprises** afin qu'elles dépassent une vision de la formation professionnelle continue reposant sur les seules formations techniques
- ▶ **Poursuivre les actions sur-mesure**, en évitant la concurrence des interventions (enjeux de la reconversion et l'emploi des séniors)
- ▶ Enjeux relatifs aux brevets de maîtrise (niveau 5), spécifiques à l'artisanat secteur, label de qualité
- ▶ **Développer et soutenir l'AFEST**, tout en simplifiant les modalités de financement

### POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ **L'artisanat en Grand Est : tableau de bord emploi-formation**  
OREF, novembre 2021
- ▶ **Les formations aux métiers de l'artisanat**  
OREF, mai 2022
- ▶ **Développement durable et artisanat : Pass développement durable**  
CMA Grand Est
- ▶ **Accompagnement et formation des créateurs et repreneurs d'entreprise**  
Chèque CREA

## ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

### ÉVOLUTION SOCIÉTALE ET NUMÉRISATION

- ▶ **Banalisation des achats en ligne**, achats effectués à n'importe quelle heure
- ▶ **Digitalisation des points de vente et essor du e-commerce** (80 % des nouveaux clients ont poursuivi cette pratique post pandémie)
- ▶ **Disparition de certaines enseignes en centre-ville**

### TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ **Évolution des modes de consommation** : essor de l'économie circulaire, traçabilité des produits, shopping collaboratif, circuits courts, ...

### RÉGLEMENTATION

- ▶ **Augmentation significative des contrats d'apprentissage** (par exemple : +30 % L'Opcommerce)

### Impacts directs de la guerre en Ukraine :

- ▶ **import/export** → accompagnement des entreprises (en Alsace)

## BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

### COMPÉTENCES RECHERCHÉES

- ▶ Métiers de la vente à repenser autour du client (par exemple : ambassadeurs de marque) → **développer les soft skills**
- ▶ **Animation de communauté** pour le vendeur
- ▶ **Relation clientèle personnalisée** à l'évolution des comportements d'achat
- ▶ **Maîtrise de l'environnement numérique** (outils digitaux, logique omnicanal) pour faciliter l'acte d'achat
- ▶ **Maîtrise des nouvelles techniques d'animation et de management d'équipe** en lien avec le développement du digital et le sentiment d'appartenance (corporate)
- ▶ Bon à savoir : **la grande distribution est un secteur où le diplôme n'est pas une voie d'entrée** → la promotion sociale est encore une réalité

### MÉTIERS EN TENSION

- ▶ Conseiller clientèle, employé de commerce polyvalent, vendeur en produits frais dans la grande distribution
- ▶ Commercial itinérant, vendeur conseil en espace de vente
- ▶ Concepteur-vendeur de cuisine, vendeur en ameublement, équipement, foyer-bazar
- ▶ Hôte de caisse : métier en évolution avec un fort turn-over
- ▶ Responsable de magasins, manager d'équipe commerciale

## STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

- ▶ Mise en place de **CQP de branches** : vente, management, employé de commerce
- ▶ **Recrutement via l'alternance**
- ▶ **Appui sur les outils RH développés par les OPCO**



### POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ **Le commerce et la vente en Grand Est : tableau de bord emploi-formation**  
OREF, octobre 2021
- ▶ **Les formations aux métiers du commerce-vente**  
OREF, novembre 2021
- ▶ **Périmètre du COT commerce-vente**  
OREF, février 2022
- ▶ **Vidéo 1 Minute - 1 secteur**  
OREF, février 2022

## PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

### PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ Jouer la carte des ambassadeurs

### FORMATION PROFESSIONNELLE

- ▶ Pour répondre aux besoins des entreprises :
  - ▶ **Différents outils à disposition**, dont la MRS fortement utilisée par la vente à distance (+ 1 600 personnes/an évaluées en MRS)
  - ▶ **Faire un travail de construction** (cercle vertueux) (exemple : monter en compétences les salariés et recruter à plus bas niveau de qualification)
  - ▶ **Travailler sur la complémentarité des dispositifs** (POE suivi d'un FIFE)

# CONSTRUCTION ET TRAVAUX PUBLICS

## ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

### ÉVOLUTION SOCIÉTALE ET RÉGLEMENTATION

- ▶ **Règlementation et crise sur les matériaux** vont profondément transformer les marchés du bâtiment :
  - ▶ Renforcement de la réglementation en matière de **recyclage et de traçabilité des déchets**
  - ▶ Impacts de la crise ukrainienne sur l'**augmentation de prix ininterrompue** et l'approvisionnement en carburants et en matières premières (+30 % en une semaine pour le GNR et +14 % pour le gazole, l'acier, la chaux, le plastique)
  - ▶ Devis des fournisseurs valables désormais de quelques jours à quelques heures
  - ▶ Rationnement des volumes, ...
- ▶ Cette situation, si elle perdure et si rien n'est fait, risque d'entraîner **l'inexécution de travaux faute de matières premières, le travail à perte des entreprises dans l'impossibilité de répercuter la hausse des coûts, l'incapacité à répondre aux appels d'offres** sans aucune visibilité sur les prix.

### TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ **Nouvelle réglementation environnementale** applicable à tous les bâtiments neufs
- ▶ **Plan climat dans les entreprises** : recyclage, qualité de l'air, transport des matériaux, véhicules qui consomment moins d'énergie
- ▶ **Loi anti-gaspillage pour une économie circulaire** (AGEC)
- ▶ Structuration de la filière bâtiment sur le marché du **photovoltaïque**

### NUMÉRISATION

- ▶ Introduction de **nouveaux outils numériques renforçant la productivité et la qualité des productions**, fortement désorganisées par la crise sanitaire
- ▶ **Déploiement de la Fibre Optique**
- ▶ Impact des **nouveaux modes d'organisation des entreprises** : BIM et chantiers connectés



## BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

### COMPÉTENCES RECHERCHÉES

- ▶ Compétences comportementales (soft skills) en progression face à un public cible demandeurs d'emploi de longue durée voire de très longue durée → travail en équipe, respect des procédures, respect des matériaux, sens des responsabilités
- ▶ Fibre optique
- ▶ **Connaissances des règles et normes environnementales** (RE 2020)
- ▶ Travaux avec des **matériaux bio sourcés et du bois**
- ▶ **Nouvelles technologies** → main d'œuvre opérationnelle sur les chantiers du bâtiment (construction et rénovation)

### MÉTIERS EN TENSION

#### Construction

- ▶ Couvreur, charpentier, plombier, chauffagiste
- ▶ Technicien supérieur et différents types d'ingénieurs : d'études (électricité bâtiment mais formation spécialisée inexistante), BIM, BIM Manager, Projeteur bâtiment, chef de projet

#### Travaux publics

- ▶ Ouvriers : constructeur de routes, canalisateur, maçon VRD, conducteur d'engins, monteur de réseaux électriques aéro souterrain, ...
- ▶ Ingénieurs : conducteur de travaux, ingénieur travaux, chargé d'études
- ▶ Encadrant de chantier : chef d'équipe, chef de chantier et géomètre

## PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

### PROSPECTIVE

- ▶ Co-construire des enquêtes notamment sur la **problématique d'attractivité du secteur du BTP** et idéalement pour certains métiers (à définir ensemble)

### PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ Co-construire des **actions portant sur l'attractivité**
- ▶ **Faire connaître les métiers auprès des prescripteurs et des publics**, jeunes comme demandeurs d'emploi, en valorisant :
  - ▶ La technicité des métiers et l'innovation (matériaux, utilisation des outils numériques)
  - ▶ L'amélioration des conditions de travail, les possibilités d'évolution réelles, les niveaux de rémunération
- ▶ **Poursuivre et intensifier les actions** → organisation d'une 3<sup>e</sup> édition de la Visite de Chantier Virtuelle, mise en place de rencontres et de visites de chantiers à l'attention des prescripteurs et des publics cibles, ...
- ▶ **Déployer un référent « décrochage »** dans chaque collège du Grand Est pour faciliter la mise en relation entre l'entreprise et l'apprenant

### FORMATION PROFESSIONNELLE

- ▶ **Renforcer l'implication de la branche et des entreprises dans le déploiement du Plan régional « Emploi-Compétences - Métiers en Tensions »** pour mieux articuler les outils et dispositifs de la branche avec ceux développés par la Région
- ▶ **Répondre aux besoins des entreprises du territoire** par le financement d'actions sur-mesure
- ▶ **Veiller à moins d'inégalité sur les territoires** en termes d'offre de formation dans les TP (Meuse et Marne)

### POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ **Constructions et travaux publics en Grand Est : tableau de bord emploi-formation**  
OREF, novembre 2021
- ▶ **Les formations aux métiers du BTP**  
OREF, décembre 2021
- ▶ **Périmètre du COT Bâtiment et Travaux publics**  
OREF, février 2022
- ▶ **En Grand Est, un besoin de 2 200 recrutements dans les 12 mois, 6 000 dans les 3 ans**  
Enquête emploi-formation menée en 2021 dans le cadre de l'EDEC TP

## STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

- ▶ **Formation Professionnelle continue des demandeurs d'emploi, et des salariés** (promotion sociale, mobilité interne)
- ▶ **Intensifier l'alternance dont l'apprentissage**

## ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

### ÉVOLUTION SOCIÉTALE ET RÉGLEMENTAIRE

- ▶ **Mesures sanitaires dues à la crise de Covid-19** → très fort impact sur le secteur
- ▶ RSE
- ▶ Utilisation de la donnée (DATA) → **des compétences de maîtrise et bonne utilisation de la donnée deviennent incontournables** (aspect juridique, mais aussi marketing, en termes de connaissance du public)
- ▶ Élaboration d'une stratégie de **diversification des activités de tous les métiers** (artistiques et autres), **des offres** (captation, streaming, création de contenus audio et vidéo), **des modèles économiques** (développement du mécénat, de tiers lieux)
- ▶ Diversification des activités des artistes, mais également des autres métiers → **besoin de nouvelles compétences d'animation, psycho-sociologiques et relationnelles**
- ▶ Questionnement autour de la **gestion des carrières** (choix ou non de participer à un projet, gestion de son image, accompagnement de fin de carrière, difficultés à percer, concurrence accrue entre artistes) pour les artistes de la région
- ▶ Arts visuels : **impact de la réforme de la formation professionnelle** (datadock, qualiopi et appels à projets pour les organismes de formation) **sur la qualité et la diversité de l'offre de formation** → risque d'une baisse dans l'offre à destination des artistes et autres professionnels
- ▶ Spectacle vivant :
  - ▶ **Impact quantitatif de la crise sanitaire** (baisse des effectifs d'intermittents du spectacle), structures durablement fragilisées, artistes émergents déprogrammés entraînant leur précarisation et une perte de diversité culturelle, nouvelles attentes et pratiques du public, impact de l'inflation sur leur pouvoir d'achat (baisse des sorties)
  - ▶ Accès à la formation : diminution de l'offre de formations certifiante accessible par le CPF ou par l'alternance du fait de refus d'enregistrement au RS ou au RNCP par France compétences

### TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ Impact de la Réglementation Environnementale RE2020 sur les activités
- ▶ **Écoconception** : concevoir les éléments de décors et de scénographies de manière écoresponsable afin de prolonger leur durée de vie et faciliter leur réemploi
- ▶ **Transition LED** (éclairage) avec le changement de réglementation : coûts d'investissement, besoins en formations des techniciens, évolutions techniques des salles de spectacle, acceptation par les équipes artistiques, ...
- ▶ **Intégration des critères environnementaux** dans la politique d'achat, l'économie d'énergie, matériel reconditionné, ...
- ▶ Institution de **débats sur la transition écologique, création de labels** (exemple label Prestad pour les prestataires techniques

## BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

### COMPÉTENCES RECHERCHÉES

- ▶ Digitalisation des services, e-commerce, marketing digital
- ▶ Nouveaux usages et évolutions technologiques, RSE, nouveaux modèles de financements
- ▶ Live, streaming, vidéo
- ▶ Management
- ▶ Technique audiovisuelle (décors numériques, éclairage, etc.)
- ▶ Créativité dans l'animation et la 3D (progression d'activité de pôles locaux)
- ▶ Achats et pratiques écoresponsables
- ▶ Écoconception

au service de la création)

- ▶ **Bilan carbone des ERP et travaux de rénovation à entreprendre** (chauffage, climatisation, ...),
- ▶ **Transport et stockage à repenser, nouveaux métiers** liés à la réparation et maintenance des matériels, éco-conception à intégrer à tous les métiers (artistiques, techniques et administratifs)

### NUMÉRISATION

- ▶ **La transition numérique touche tous les secteurs de la culture pour l'ensemble des métiers** (artistiques, techniques et administratifs) et a des impacts sur :
  - ▶ La création et la diffusion : diversification de l'offre et des activités
  - ▶ La billetterie et la relation au spectateur : création de communautés, réseaux
- ▶ **Un développement de compétences nouvelles est nécessaire en matière de communication, marketing en ligne, médiation culturelle** :
  - ▶ Pour les artistes : l'usage des outils numériques (réseaux sociaux notamment) incontournable pour la promotion, la relation au spectateur, l'animation de communautés. S'agissant de la production artistique, la place de plus en plus fréquente du numérique sur scène offrant de nouvelles sources de créativité oblige les artistes à se réinventer et adapter leur jeu de scène
  - ▶ Pour les métiers techniques : les nouvelles technologies du son, de la musique et de la vidéo demandent une actualisation régulière des compétences
- ▶ Métiers du livre : dans le secteur de l'édition, les activités de correction évoluent vers la gestion et le contrôle d'outils digitaux aujourd'hui et à moyen terme d'outils IA
- ▶ Cinéma et Audiovisuel :
  - ▶ **Émergence de nouveaux métiers** : par exemple, sur les plateaux télé, le métier de technicien de régie devrait se transformer avec le développement des régies automatisées. Il serait chargé de piloter ces outils numériques et donc de s'occuper à la fois du son, du script, de l'infographie, et de la réalisation
  - ▶ **Diversification de l'offre, développement des plateformes, du streaming** : le secteur audiovisuel est confronté à la fois à une intensification de la concurrence mondiale notamment par le biais du développement des plateformes de streaming (Netflix, etc.) et à une réduction des délais de production. → augmentation des cadences de production et/ou proposer des formats et contenus innovants pour se démarquer

### MÉTIERS EN TENSION

- ▶ Chargé de production, chargé de diffusion, chargé de développement des spectacles, développeur d'artistes
- ▶ Technicien de l'audiovisuel (lumière, son, électricité, maintenance, audiovisuel, mur leds, structure, décor, ...)
- ▶ Médiation culturelle, relation au public
- ▶ Diffusion, promotion, marketing digital et community management
- ▶ Management culturel, gestion financière, administration, production, comptable, statuts juridiques

## STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

- ▶ Professionnaliser la fonction RH
- ▶ Réduire l'inadéquation emploi-formation
- ▶ Accompagner le développement de carrière
- ▶ Cinéma-Audiovisuel : Grand Enov + a initié un partenariat avec l'école Georges Méliès à Orly (spécialisation animation 2D et 3D) qui installera plusieurs formations professionnelles dès cet été au sein de la Maison Romaine d'Epinal et une prépa cinéma à la rentrée. Travail aussi en partenariat avec les masters spécialisés au sein de l'université de Lorraine
- ▶ Spectacle vivant : formation des jeunes et des adultes (dont alternance, POEC, accès aux certifications), appui des TPE au recrutement, dispositif d'appui conseil RH et RSE sur mesure aux TPE, appui à la carrière ou bilan de compétences pour les professionnel, accompagnement des parcours et reconversion
- ▶ Arts visuels : le SODAVI Grand Est a permis de lister des préconisations concrètes pour professionnaliser la filière via la formation initiale et continue

## PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

### PROSPECTIVE

- ▶ **Tableau de bord emploi-formation en Grand Est** (OREF, avril 2022) à enrichir et croiser avec les études nationales sectorielles en cours
- ▶ **Finaliser la cartographie de l'offre de formation**
- ▶ **Publication des portraits de territoires par branche** (portraits statistiques et cartographiques régionaux actualisés annuellement)
- ▶ Arts visuels : s'appuyer sur les préconisations du SODAVI Grand Est
- ▶ Spectacle vivant : en complément des tableaux de bord existants, **développer des études plus qualitatives centrées sur les enjeux régionaux** (études thématiques, ...)

### PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ **Soutien aux branches professionnelles** (communication, capsules vidéo, salons emploi-formation, ...)
- ▶ **Enrichissement des cartographies métiers sur le site des observatoires**
- ▶ Arts visuels : **mieux faire connaître les métiers de la filière, leur réalité et le type de débouchés possibles** par le biais de supports audiovisuels destinés à des jeunes, des étudiants mais aussi les prescripteurs (Pôle emploi, les OPCO, ...)
- ▶ Spectacle vivant : **faire connaître le guide des métiers existants et différents supports d'orientation**
- ▶ Cinéma-audiovisuel : enjeu de « garder » les talents locaux en région (qui ont tendance à aller vers Paris) → **rendre les emplois plus attractifs, communiquer sur les productions, entreprises du secteur localisées en Grand Est**

### FORMATION

- ▶ Identifier les opportunités de développement de nouvelles offres, **créer des parcours sur mesure** pour faciliter l'insertion professionnelle
- ▶ Former au métier de chargé de production/diffusion/développement
- ▶ Apporter une réponse en terme de **structuration de l'emploi** avec l'ESS

Cinéma-audiovisuel :

- ▶ Proposer plus d'**accompagnement pour les auteurs et réalisateurs** (par exemple : résidence d'écriture) ;
- ▶ **Penser la formation tout au long de la vie y compris pour les bénévoles** (les salles de cinéma sont toutes des entreprises, même si gérées par des bénévoles),

Arts visuels :

- ▶ **Développer l'accès à la formation professionnelle pour les bénévoles** dont la part est très importante dans le secteur → enjeu important pour le développement professionnel des individus souvent très qualifiés pour leur activité, et pour le développement des bonnes pratiques professionnelles (connaissance et application des bonnes pratiques en termes de rémunération, contractualisation, respect du droit d'auteur, ...)
- ▶ **Proposer une diversité de formats d'information et de formation** plus interactifs, visuels et accessibles à distance (en prenant en compte l'évolution des pratiques telles que la visioconférence et le télétravail, combinée à la pluriactivité et la précarité des bénéficiaires)
- ▶ **Répondre au problème d'insertion de nombreux diplômés** des formations de niveau Master proposées en région Grand Est car peu de postes créés chaque année → la méconnaissance des métiers empêche l'identification des formations les plus pertinentes

Spectacle vivant :

- ▶ **Appuyer les organismes de formation et CFA pour maintenir leur offre et la développer** (ingénierie de certification ou valorisation du catalogue non certifiant)

Musiques actuelles :

- ▶ Former des artistes sur le champ de l'entrepreneuriat musical

Métiers du livre :

- ▶ **Mieux connaître les statuts des artistes-auteurs**, notamment depuis les différentes réformes pour les auteurs
- ▶ **Permettre la validation des acquis de l'expérience** (VAE) pour les auteurs
- ▶ **Favoriser l'entrepreneuriat** (formations relatives aux statuts, à la vente, gestion budgétaire, ...)
- ▶ **Développer des formations courtes** (une demi-journée) et à distance (e-learning), **des formats souples** de transfert de compétences (workshop), organiser des **rencontres métiers**
- ▶ **Favoriser l'accès à la formation continue** avec des aides spécifiques pour les non-ayants droits

### POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ **Schéma d'orientation et de développement des arts visuels Grand Est**  
Plan d'Est
- ▶ **Synthèse du diagnostic-action de l'audiovisuel**  
CPNEF Audiovisuel, mai 2021
- ▶ **Tableau de bord statistique : suivi de l'impact de la crise sanitaire sur l'emploi dans le spectacle vivant et synthèse du diagnostic-action**  
CPNEF spectacle vivant, mai 2021
- ▶ **La culture en Grand Est : tableau de bord emploi-formation**  
OREF, avril 2022



PERFORMANCE  
EMPLOI

# TU RECHERCHES UNE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE ?

RENDEZ-VOUS SUR

**PACE-GRANDEST.FR**

**PACE :**  
PARCOURS D'ACQUISITION DES  
COMPÉTENCES EN ENTREPRISE

**Grand Est**  
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

*L'Europe s'invente chez nous*

# FORÊT, BOIS, AMEUBLEMENT

## ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

### ÉVOLUTION SOCIÉTALE ET RÉGLEMENTAIRE

- ▶ RE 2020 va **augmenter le recours aux matériaux bio-sourcés** dont le bois de construction (mais aussi comme isolant)
- ▶ Commerce du bois de plus en plus mondialisé avec des **variations de prix et tensions d'approvisionnement**
- ▶ Transformation des grumes près du lieu de coupe génère des co-produits valorisables (énergie, etc.)

### TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ La filière bois est **une composante fondamentale de la transition énergétique** (absorption de carbone par les forêts, source d'énergie, matériaux biosourcés, etc.)

- ▶ **Gestion et reboisement des forêts** (notamment en lien avec le changement climatique)
- ▶ Mise en place du **Pacte bois biosourcé en Grand Est** qui va soutenir l'installation de la RE 2020

### NUMÉRISATION

- ▶ **Mécanisation**, déjà avancée, qui se poursuit voire s'accélère (industrie, engins de travaux forestiers, artisanat) → besoin d'adapter les compétences
- ▶ Idem pour la **numérisation** (informatique embarquée, pilotage industriel, ...)
- ▶ Constat d'investissements importants et de relocalisations dans la filière → **création de postes**

## BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

### COMPÉTENCES RECHERCHÉES

- ▶ **Besoins importants en sylviculture** : pyramide des âges déséquilibrée et reboisement des forêts
- ▶ Besoins récurrents dans les **métiers du travail du bois** : métiers d'art, ouvriers qualifiés du bois, etc.
- ▶ **Construction bois** : besoins sur le petit encadrement de chantier et sur les évolutions liées au recours accru au bois en lien avec la RE 2020

- ▶ **Ameublement** : compétences sur les machines numériques

### MÉTIERS EN TENSION

- ▶ Ouvrier sylvicole
- ▶ Construction bois : charpentier et métreurs
- ▶ Ameublement : tapissier industriel, couturier, opérateur sur machines automatisées, poseur et opérateur de maintenance

## STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

- ▶ Principalement des **actions en lien avec l'attractivité des métiers** et la **promotion de la filière** (la situation rurale des entreprises) :
  - ▷ Auprès des jeunes publics à sensibiliser dès le collège
  - ▷ Plan d'action de Fibois construit avec des entreprises, organismes de formation, institutionnels (40 actions)

- ▶ Mise en place de **stages de découverte, semaines d'immersion avec Pôle emploi et les Missions Locales, les Maisons de l'emploi** dont l'un des objectifs est de faire toucher la matière
- ▶ **Lancement de l'observatoire des métiers de la filière**

## PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

### PROSPECTIVE

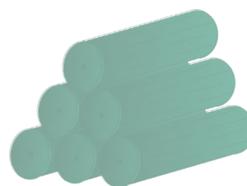
- ▶ **Cartographier également l'enseignement supérieur**

### PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ **Organiser un salon spécifique pour la promotion des métiers de la filière**, régulier (bisannuel ?) et mobile pour couvrir tout le Grand Est
- ▶ Proposer des **immersions dans les CFA** pour les élèves de 3<sup>e</sup>
- ▶ **Campagne de communication pour la webapplication** d'information sur la filière

### FORMATION PROFESSIONNELLE

- ▶ L'**IAE** comme étape d'un parcours vers les métiers du bois ? Réflexion à mener
- ▶ Formation de charpentiers
- ▶ **Bureaux d'études** : BUT et Licences professionnelles en construction
- ▶ Formation d'**ingénieurs de production forestière**
- ▶ **Aider l'accompagnement des reconversions**



### POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ **La filière Bois en Grand Est : tableau de bord emploi-formation**  
OREF, octobre 2021
- ▶ **Les formations aux métiers du bois**  
OREF, novembre 2021
- ▶ **Périmètre du COT de la filière Bois**  
OREF, janvier 2022

# HÔTELLERIE, RESTAURATION, TOURISME

## ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

### ÉVOLUTION SOCIÉTALE ET RÉGLEMENTAIRE

- ▶ **Nouveaux usages et augmentation des exigences** → montée en gamme des établissements (exemple : mobil-homes, diversification des équipements, ...)
- ▶ **Évolution des modèles économiques** (nouvelles sources de revenus) et **diversification des activités** pour capter une nouvelle clientèle (en proximité et/ou « élargie ») → conception de nouvelles offres de loisirs, espaces détente, accueil d'événements et congrès, offres « packagées », offres expérientielles (yourtes, circuits atypiques/personnalisés, tourisme durable, animation de réseaux)
- ▶ **Allongement de la saisonnalité et développement d'offres complémentaires** (activités diversifiées, restauration) → enjeux en matière de politique RH (recrutement et fidélisation des salariés)
- ▶ Impact de la crise sanitaire : absence de clientèle internationale → **le secteur se réinvente et développe une stratégie pour attirer une clientèle de proximité**
- ▶ Difficultés de recrutement récurrentes, aggravées post covid → **fermetures d'entreprises et important déficit d'attractivité du secteur**
- ▶ **Évolution des attentes des collaborateurs** (télétravail, recherche de sens, semaine de 4 jours, ...) face à des stratégies RH plus statiques
- ▶ Émergence de **nouveaux modes de consommation** (circuits courts, ...)

### TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ **Exigence de préservation de l'environnement de la filière** → **mise en place de nouvelles pratiques et une gestion éco-responsable** (tri des déchets, restauration en circuits courts, labellisation de structures ou de projets, préservation des ressources, recyclage, techniques d'entretien des espaces verts avec des méthodes plus durables et nécessitant une moindre mobilisation de produits phytosanitaires)
- ▶ **Développement durable**, un axe déployé à travers la conception d'offres spécifiques en lien avec le tourisme durable

### NUMÉRISATION

Forts impacts sur les activités de vente, marketing et promotion de l'offre des entreprises :

- ▶ **Nouveaux modes de commercialisation** : réservation en ligne, usage de plateformes
- ▶ **Nouveaux modes de communication** : médias, ciblage renforcé des clients, adaptation des prix en fonction de la demande, développement de la visibilité en ligne, usage des réseaux sociaux, gestion de la satisfaction clients en ligne
- ▶ **Nécessité absolue d'un marché digital de l'offre touristique**
- ▶ **Émergence de l'intelligence artificielle** (hyperpersonnalisation, automatisation, ...)

## BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

### COMPÉTENCES RECHERCHÉES

- ▶ Accueil, conseil et relation clients, langues étrangères, conception de projets/offres
- ▶ Gestion RH, gestion financière
- ▶ Marketing, marketing digital, stratégie digitale
  - ▶ Usage des réseaux sociaux
  - ▶ E-réputation, visibilité (référencement)
  - ▶ Marketing digital
  - ▶ Community management
- ▶ Achats et pratiques éco-responsables

### MÉTIERS EN TENSION

- ▶ Accueil : réception, agent d'hôte
- ▶ Restauration : cuisinier, serveur, agent polyvalent de restauration

## STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

- ▶ **Développer toutes les voies de formation** pour répondre aux priorités des branches et aux enjeux des territoires
- ▶ **Poursuivre le partenariat en matière d'emploi formation** : diagnostics, promotion des métiers, connaissance et maillage de l'offre de formation professionnelle initiale et continue, complémentarité dans les solutions et les financements
- ▶ **Proposer une offre de service et de formations spécifiques**
- ▶ **Organiser des rencontres territoriales** avec les CFA pour les aider à mieux appréhender les secteurs d'activité et ainsi pouvoir adapter au plus près l'offre d'apprentissage aux besoins
- ▶ **Déployer des dispositifs inclusifs** : POE, contrats de professionnalisation expérimentaux
- ▶ Professionnaliser la fonction RH
- ▶ Réduire l'inadéquation emploi-formation
- ▶ **Accompagner le développement de carrière**, fidéliser les salariés en poste
- ▶ Faciliter la transition écologique
- ▶ **Accompagner les recrutements et l'intégration** avec des dispositifs inclusifs et du tutorat

## PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

### PROSPECTIVE

- ▶ Assurer une **veille sur l'évolution du secteur**, partager les données et études
- ▶ **Exploiter l'étude emploi-formation Grand Est** (publication avril 2022) et la croiser avec les études nationales en cours
- ▶ **Partager les portraits de territoires par branche** : statistiques et cartographiques régionaux actualisés annuellement
- ▶ **Actualiser la carte des formations** sur les territoires afin d'améliorer leur articulation

### PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ **Améliorer la visibilité, la promotion et l'attractivité des métiers**, quelles que soient les voies de formation et en particulier les métiers en tension
- ▶ **Organiser des ateliers sectoriels** à destination des prescripteurs du SPRO et SPE concernant le tourisme
- ▶ **Développer la marque employeur**
- ▶ **Faciliter le recrutement de saisonniers** en menant des actions auprès des étudiants

### FORMATION PROFESSIONNELLE

- ▶ **Intensifier la promotion de l'apprentissage** en lien avec les CFA
- ▶ **Poursuivre la concertation en matière de formation continue** au sein des COT
- ▶ **Améliorer la complémentarité et la mutualisation de l'offre de formation** structurelle et/ou conjoncturelle de la Région avec les dispositifs des OPCO
- ▶ **Accompagner davantage la transition numérique**
- ▶ **Proposer des formations courtes** facilitant rapidement l'employabilité des demandeurs d'emploi
- ▶ **Développer des actions plus territorialisées** en lien avec les Maisons de Région
- ▶ **Renforcer le partenariat sur les dispositifs inclusifs**
- ▶ **Faciliter la mixité des publics** (salariés, demandeurs d'emploi, scolaires) au sein des actions de formations



### POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ **Vidéo 1 minute - 1 secteur**  
OREF, mars 2022
- ▶ **Les formations du secteur HRT**  
OREF, janvier 2022
- ▶ **L'hôtellerie, la restauration, le tourisme en Grand Est : Tableau de bord emploi-formation**  
OREF, novembre 2021
- ▶ **Périmètre du COT HRT**  
OREF, janvier 2022

## ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

### ÉVOLUTION SOCIÉTALE ET RÉGLEMENTATION

- ▶ Crise sanitaire : **tensions voire ruptures des approvisionnements des matières premières** (pas de matières recyclées, bio-sourcées accessibles en volume pour l'instant)
- ▶ **Ressources humaines** : des arrêts liés au Covid Omicron plus fréquents, entraînant des **problématiques de maintien de la production**
- ▶ Réforme de la formation professionnelle :
  - ▷ **Impact sur le financement de la formation professionnelle des entreprises**
  - ▷ Remise en cause de **l'équilibre de la carte des formations**
  - ▷ Bouleversement en profondeur du **fonctionnement des organismes de formation**

### INDUSTRIALISATION 5.0

- ▶ **Digitalisation des process industriels et organisationnels** (notamment TPE/PME)
- ▶ **Usine du futur** en intégrant le volet Qualité de Vie au Travail, fabrication additive, robotique/cobotique

### TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ **Augmentation des prix de l'énergie** (impacts de la guerre en Ukraine),
- ▶ **Développement de l'économie circulaire** (recyclage matières), **réduction de la consommation énergétique**
- ▶ Sécurisation de l'accès à une énergie décarbonée et compétitive, développement de la décarbonation des sites de production

## BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

### MÉTIERS EN TENSION

- ▶ Agroalimentaire : opérateurs de production
- ▶ Papier – carton : forte tension sur l'encadrement par manque d'attractivité de la région
- ▶ Chimie : opérateurs de production (point de vigilance sur le niveau des sortants du bac pro Opérateur de Fabrication en formation initiale), techniciens de maintenance ; veille sur les techniciens de laboratoire et Hygiène Sécurité Environnement
- ▶ Plasturgie & Composites : opérateurs et techniciens de maintenance
- ▶ Métallurgie :
  - ▷ Offre de formation industrielle bien pourvue pour les métiers historiques ; importance de maintenir des petits flux de formation considérés comme stratégiques pour certains secteurs (exemple : la fonderie)
  - ▷ Commerciaux

- ▶ Textile : techniciens de maintenance, opérateurs de confection et de lignes de production, mécanicien régleur
- ▶ Travail Temporaire : besoins importants sur les premiers niveaux de qualification → agent de fabrication industrielle

### COMPÉTENCES RECHERCHÉES

- ▶ Imprimerie : numérique et création graphique
- ▶ Papier – carton : production et maintenance
- ▶ Métallurgie :
  - ▷ Fabrication additive, objets connectés, robotique et cobotique
  - ▷ Qualifications en maintenance très recherchées, en lien avec l'augmentation de l'automatisation des entreprises industrielles, aux évolutions de l'industrie 5.0 et à des parcs machines de plus en plus modernes

## STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

### PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ **Développement d'actions ludiques et pédagogiques** auprès des établissements scolaires, des actions de promotion des métiers au sein des missions locales et agences Pôle emploi et participation aux événements locaux (forums, salons, ...)
- ▶ **Poursuivre l'aide au recrutement et le développement du sourcing des candidats** en s'appuyant notamment sur les GEIQ (double tutorat avec un accompagnement social)

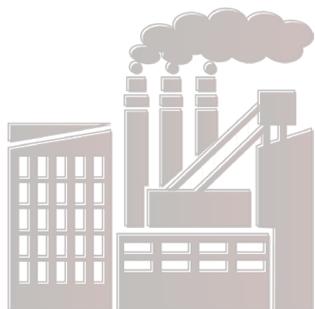
### FORMATION

- ▶ **Développement des compétences** sur la Supply Chain (performance industrielle des flux physiques), la recherche et la conception (enjeux environnementaux, accélération des innovations), le Big Data (métiers de l'informatique, transformation digitale), le management, la production (métiers en pleine mutation)

- ▶ **Transferts à prévoir de certaines missions du technicien vers l'opérateur** et **besoins d'intégrer des ingénieurs de production** au niveau opérationnel avec une expertise forte
- ▶ **Développement de l'alternance** et notamment de l'apprentissage au sein des entreprises et d'un accompagnement personnalisé sur la marque employeur
- ▶ **Mise à disposition aux entreprises de diagnostics GPEC pour mieux anticiper les besoins en compétences**
- ▶ **Professionnalisation des salariés** en formation continue et formation des tuteurs dans l'alternance

## PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

- ▶ Agroalimentaire : poursuivre le **relais de la promotion des actions des ARIAS**
- ▶ Métallurgie :
  - ▷ **Professionnaliser les demandeurs d'emploi de longue durée**
  - ▷ **Développer les formations en amont des formations longues** (ex : maintenance) pour les demandeurs d'emploi
  - ▷ Communiquer sur les sorties des formations financées par la Région
  - ▷ **Pallier les difficultés de recrutement** en misant sur l'orientation et la promotion des métiers (enjeu crucial)
- ▶ Papier - Carton :
  - ▷ **Renforcer la qualité de l'orientation des jeunes vers tous les métiers et les formations**
  - ▷ Faciliter les accès aux établissements (collèges et lycées)
  - ▷ Faciliter les formalités administratives pour l'embauche des personnes étrangères
- ▶ Plasturgie & Composites :
  - ▷ **Mobiliser des financements « agiles » pour la formation des demandeurs d'emploi**, qui se déclenchent quel que soit le nombre de stagiaires
  - ▷ Travailler en collaboration avec les services de la Région et ceux de la branche professionnelle pour conjuguer les efforts en terme de promotion des métiers
- ▶ Chimie :
  - ▷ **Initier une action de promotion des métiers concertée** inter-industries
  - ▷ Soutenir les établissements scolaires portant des formations chimie ou industrie
- ▶ Textile :
  - ▷ **Participer à une aide au déploiement des organismes de formation** dans le secteur
  - ▷ Développer l'offre de formation initiale sur les CAP Opérateur de production et réduire l'offre de formation des niveaux bac à bac +2
- ▶ OPCO 2I :
  - ▷ **Accompagner la formation des salariés et les problématiques de mobilité**
  - ▷ Créer des viviers de candidats : module employabilité socle de compétences industrielles, softskills, ...
  - ▷ **Développer le partenariat** pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises suffisamment tôt
- ▶ Imprimerie - OPCO EP :
  - ▷ **Poursuivre les actions de communication** type forums, présentiels et/ou virtuels
- ▶ Travail temporaire :
  - ▷ **Poursuivre les partenariats sur les formations** (PRF, FIFE) et sur les salons de promotion et de communication



### POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ **Étude de l'observatoire des Compétences Industries**  
OPCO2I
- ▶ **Métiers de l'industrie :**
  - ▷ [lindustrierecrite.fr](http://lindustrierecrite.fr)
  - ▷ [lesmetiersdelachimie.com](http://lesmetiersdelachimie.com)
  - ▷ [frenchtex.org](http://frenchtex.org)
- ▶ **L'industrie en Grand Est : tableau de bord emploi-formation**  
OREF, février 2022
- ▶ **Périmètre du COT Industrie**  
OREF, février 2022

# INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

## ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

### ÉVOLUTION SOCIÉTALE

- ▶ Secteur en fort développement depuis 2 ans : **création de 50 nouvelles structures et plus de 10 000 ETP en parcours d'insertion** en Grand Est
- ▶ Importantes **difficultés de recrutement** dues à la situation plus précaire des demandeurs d'emploi
- ▶ Isolement accru des demandeurs d'emploi depuis la crise sanitaire → **impacts sur la santé, le logement ainsi que sur d'autres freins périphériques à l'emploi** qui complexifient le retour à l'emploi
- ▶ **Publication des décrets mettant en œuvre la loi inclusion fin aout 2021** → à venir, de nouveaux modes de recrutement, le développement du contrat passerelle vers l'entreprise pour sécuriser l'emploi durable, de nouveaux contrats pour accompagner vers la retraite, ...

### TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ **Développement des métiers de l'économie circulaire** : réemploi et recyclage du textile, articles sport
- ▶ **Dirigeants des SIAE souhaitent un accompagnement sur la transition écologique** : de la définition d'une stratégie, en lien avec les acteurs de territoires, jusqu'à la mise en œuvre d'un plan d'actions

### NUMÉRISATION

- ▶ **En développement dans les services aux entreprises**, pour répondre à un besoin de recrutement des entreprises
- ▶ **Les activités de sous-traitance industrielle se numérisent sans perdre des postes de travail**, l'emploi étant le premier objectif des entreprises d'insertion

## BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

### SECTEURS EN TENSION

- ▶ **L'IAE couvre de nombreux secteurs d'activité dont la plupart sont en tension** → foresterie et espace vert, industrie, restauration, bâtiment, service à la personne, propreté et logistique
- ▶ De nouveaux secteurs se développent :
  - ▶ **Services aux entreprises**, notamment dans le numérique, la communication
  - ▶ **Réemploi des matériaux du bâtiment** : déconstruction préservant, tri, logistique de chantier
  - ▶ **Tourisme et restauration** : développement de l'offre en Alsace

### MÉTIERS ET COMPÉTENCES RECHERCHÉES

- ▶ Postes d'**opérateurs et d'agents polyvalents en parcours d'insertion**
- ▶ **Encadrants techniques, chefs d'équipe possédant une double compétence** : technique, accompagnement social, en capacité d'encadrer et de former des salariés sans qualification
- ▶ Fort besoin en compétences dans le domaine de la **rénovation thermique des bâtiments**

## STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- ▶ **Poursuivre la professionnalisation des structures** avec de la formation et de l'échange de pratiques sur les thèmes suivants :
  - ▶ organiser le recrutement
  - ▶ former les encadrants techniques au management et au transfert de compétences
  - ▶ développer l'AFEST (formation de tuteurs)
- ▶ **Améliorer la connaissance du fonctionnement des SIAE auprès des prescripteurs** afin qu'ils orientent les publics vers les SIAE : valoriser le secteur, travailler la marque employeur et l'attractivité

## PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

### PROSPECTIVE

- ▶ **Réaliser un diagnostic relatif au public éloigné de l'emploi** : attentes, freins, relation au monde du travail, ...

### PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ **Organiser des actions de promotion des métiers à destination des salariés en parcours** mais aussi vers les **chargés d'insertion et les encadrants techniques de l'IAE** pour mieux appréhender les évolutions en cours

### FORMATION

- ▶ **Améliorer la formation d'encadrant technique d'insertion** avec la mise en place de modules de formations courts de remise à niveau sur les évolutions techniques des métiers
- ▶ **Renforcer le plan de professionnalisation** pour les salariés permanents de l'IAE
- ▶ **Soutenir l'ingénierie sur des modalités de formation innovantes**



### POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ **Les Structures d'Insertion par l'Activité Économique, un atout de la région Grand Est**  
DREETS, octobre 2021

# LOGICIELS ET SERVICES NUMÉRIQUES

## ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

### ÉVOLUTION SOCIÉTALE

- ▶ **Croissance de 7,1 % du secteur possible en 2022** (6 % en 2021) mais difficile à atteindre en raison de la pénurie de compétences
- ▶ **Accélération de la demande** dans le domaine Cloud, Data, Cybersécurité

- ▶ **Impact de la guerre en Ukraine sur les difficultés de recrutement** car certaines entreprises ne travaillent plus avec les développeurs et les spécialistes de la cybersécurité ukrainiens et russes → risque d'amplification des pénuries de compétences en Europe sur ces métiers

## BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

- ▶ Absence d'évolution des métiers en tension mais **pénurie de compétences** avec un effet important sur la hausse des salaires → pénalisation des TPE/PME
- ▶ Exigences des « donneurs d'ordre » plus importantes au niveau de l'expérience des candidats y compris pour les jeunes diplômés

- ▶ **Problématiques récurrentes de sourcing de candidats pour entrer en formation**

## STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

Développement :

- ▶ des **métiers du numérique liés à l'industrie** (IOT, cobotique/robotique), cloud (développeur Cloud / administrateur Cloud multiplateforme / technologie)
- ▶ des **compétences liées à la définition stratégique et au pilotage des chantiers de la transition numérique** (Business Model, positionnement écosystème, conduite du changement, ...)

- ▶ de la **conception de solutions numériques éco-responsables**, l'innovation numérique facilitant la mise en œuvre de solutions de décarbonation
- ▶ de l'**offre de formation en apprentissage** dans les universités et les écoles d'ingénieurs

## PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

- ▶ **Renforcer le dispositif Numéric'Emploi Grand Est (NEGE) :**
  - ▶ Expérimentation de **développement de partenariat** avec certaines Maisons de Région sur l'**identification des besoins en compétences des entreprises**
  - ▶ **Mise en place, d'ici juin 2022, d'une nouvelle version du module de gestion du répertoire des formations aux métiers du numérique** (initiale et continue pour les demandeurs d'emploi)
  - ▶ Cartographie des formations sur la base des outils NEGE et étude des contenus pour labelliser les « formations jugées efficaces par NEGE »
  - ▶ **Élaboration d'un plan de communication régional** sur les métiers et les formations au numérique piloté par NEGE (cofinancement NUMEUM et Région)
  - ▶ Réalisation d'un **inventaire précis et régulier des postes à pourvoir** (étude de la mise en place d'un module de déclaration des postes à pourvoir sur le portail NEGE)
- ▶ **Poursuivre le développement des compétences et l'éleva-**

**tion du niveau de qualification :**

- ▶ Poursuivre la **construction de parcours permettant à des publics moins qualifiés d'accéder aux métiers les plus demandés**
- ▶ **Développer la mixité dans le secteur du numérique** en développant la communication auprès du public féminin (20 % sur le secteur)
- ▶ **Renforcer et soutenir la filière Numérique et Sciences de l'Informatique (NSI)** au niveau du lycée,
- ▶ **Organiser des événements** : un trophée et une journée NSI (7 juin), vidéos en mini-série par famille de métier, animation d'ateliers de découverte des métiers (Jeu Escape game en réalité virtuelle)



### POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ **Logiciels et services numériques en Grand Est : tableau de bord emploi-formation**  
OREF, décembre 2021
- ▶ **Les formations aux métiers du numérique**  
OREF, décembre 2021
- ▶ **Grand Est Numérique**

# MAINTENANCE ET SERVICES DES VÉHICULES ET MATÉRIELS

## ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

### ÉVOLUTION SOCIÉTALE

- ▶ Les phénomènes déjà existants lors des précédentes éditions sont pour la plupart toujours d'actualité

### TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET NUMÉRISATION

- ▶ **Secteur très marqué par les évolutions technologiques** : de plus en plus d'équipements connectés et en perpétuelle

adaptation par rapport aux enjeux environnementaux et sociétaux (motorisations, équipements intelligents, ...)

- ▶ Réelles **perspectives d'emploi durable**, quel que soit le contexte économique
- ▶ **Évolutions des motorisations, numérisation des matériels et des méthodes** (par exemple : diagnostic et dépannage à distance)

## BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

### COMPÉTENCES RECHERCHÉES

- ▶ **Élévation attendue des niveaux de compétences** (avant CAP, aujourd'hui BTS au minimum)
- ▶ **Machinisme agricole** :
  - ▶ Compétences spécifiques en robotique, maintenance électronique → électronique embarquée, matériels équipés de lasers, de GPS, ...
  - ▶ Polyvalence et autonomie des techniciens : compétences de base et sur les compétences les plus pointues (polyvalence accrue)

Attentes des entreprises : profils bac + 2 voire au-delà (gage d'autonomie et de technicité)

### MÉTIERS EN TENSION

- ▶ Mécaniciens, techniciens (en ateliers et itinérants) de maintenance des matériels agricoles, de construction, de manutention et d'espaces verts
- ▶ Carrossiers automobiles
- ▶ Mécaniciens automobiles

## STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

Priorités pour accompagner les entreprises pour exemple dans le machinisme agricole :

- ▶ **Conduite d'analyses prospectives** → former les salariés et futurs salariés en conséquence
- ▶ **Aides au recrutement, promotion des métiers et professionnalisation des salariés, valorisation du secteur** en termes d'attractivité

Offre de formation existante :

- ▶ **Répond aux besoins** en termes de contenus **pour la formation initiale**, mais **manque d'offres pour le public en reconversion**
- ▶ Machinisme agricole → des formations du CAP à la licence pro (en passant par les CQP)
- ▶ Augmentation légère des apprentis depuis 3 ans sous l'effet des aides déployées mais pas suffisant pour le machinisme

agricole → perte de jeunes vers d'autres secteurs d'activités (BTP, aéronautique, ...)

Attractivité du secteur et des métiers :

- ▶ Machinisme agricole → **manque de candidats car méconnaissance du secteur** (amalgame entre maintenance et agriculture), malgré une communication positive mise en œuvre en continue (mise en avant des technologies dans le secteur)
- ▶ Services automobiles (carrosserie, véhicules industriels) → **problème d'image et d'attractivité** (emplois et formations, notamment pour les demandeurs d'emploi)
- ▶ **Promotion des métiers à poursuivre de manière permanente** (participations à des événements, salons, compétitions, sites internet, réseaux sociaux, ...)

## PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

### PROMOTION DES MÉTIERS

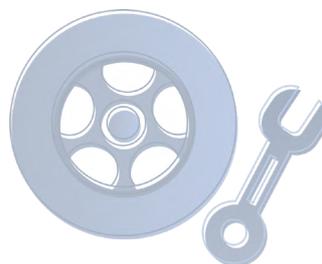
- ▶ Organisation des **finale régionales WorldSkills France**
- ▶ **Déploiement collectif** (entre la Région, la région académique, les branches, les entreprises elles-mêmes, les OPCO, Pôle emploi, les établissements de formation) **d'actions de communication, promotion des métiers** : salons-foires, événements virtuels type ateliers sectoriels, ...
- ▶ **Soutien financier de la Région**

### FORMATION

- ▶ **Élaboration du catalogue des formations continues à destination des salariés de la branche**

### BON À SAVOIR

- ▶ **287 entreprises adhérentes au SEDIMA** dans le Grand Est
- ▶ **1 068 emplois à pourvoir dans le machinisme agricole à horizon 2023** dans le Grand Est (postes non-pourvus, compensation de départs à la retraite) **dont 70 % en atelier**
- ▶ **67 % des besoins des entreprises concernent des profils débutants et 33 % des profils confirmés**
- ▶ **60 % des besoins déclarés sur des profils de débutants concernent des niveaux BTS et au-delà**



### POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ **Maintenance et services en Grand Est (véhicules et matériels) : tableau de bord emploi-formation**  
OREF, novembre 2021
- ▶ **Les formations aux métiers de la maintenance et des services**  
OREF, novembre 2021
- ▶ **Périmètre du COT Maintenance et services (véhicules et matériels)**  
OREF, février 2022

## ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

### ÉVOLUTION SOCIÉTALE

- ▶ **Mobilisation des prestations d'hygiénisation** réalisées davantage en journée avec nettoyage et désinfection régulière des points de contact en tous lieux
- ▶ **L'emploi a retrouvé son niveau d'avant crise sanitaire**, avec une augmentation des effectifs estimée à 5,1 % sur l'année 2021, liée à la reprise d'activité des clients, tout en maintenant un niveau d'hygiénisation élevé des locaux

- ▶ Un rôle majeur en termes d'utilité sociale et économique mais une dichotomie persiste entre la valeur sociale et la valeur économique, souvent sous-estimée : un juste prix au regard de l'utilité produite repositionnerait la valeur du travail et donc son niveau de rétribution → opportunité ensuite pour déployer une réelle stratégie RSE et ainsi rendre le secteur attractif

## BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

### COMPÉTENCES RECHERCHÉES

- ▶ **Mise ou remise à niveau et acquisition de compétences de bases** : FLE, postures de service, Maîtrise des Compétences Clé de la Propreté (MCCP)
- ▶ Agent de service : capacités d'autonomie, compétences relationnelles et attitudes de service
- ▶ Manager de proximité : **renforcement de la relation clients, la négociation et le management** → être en capacité de mettre en place une communication proactive, tout en gérant ses équipes d'agents

- ▶ À noter : **les besoins en compétences sont à différencier en fonction de la taille des entreprises** → dans les PME, ils sont pour un manager à la fois techniques et transverses

### MÉTIERS EN TENSION

- ▶ Agent de propreté
- ▶ Agent machiniste classique
- ▶ Agent d'entretien et de rénovation
- ▶ Laveur de vitres
- ▶ Chef d'équipe

## STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

- ▶ **Développement des CQP et TFP de la branche** car ce sont des outils d'insertion, d'intégration, de progression et de reconnaissance → sécurisation du parcours professionnel
- ▶ **Développement des stratégies de diversification** en ciblant notamment de nouveaux secteurs clients (travail en journée, propreté à l'usage) → se traduit entre autres par une augmentation des interactions directes entre les agents de service et les usagers
- ▶ Qualifier davantage les profils inscrits dans le ROME « Nettoyeur de locaux »

- ▶ **Actions en faveur des entreprises et de leurs salariés** autour de 5 piliers majeurs, dont :
  - ▶ **Identification des tendances marché** pour anticiper le futur
  - ▶ **Développement d'une relation plus partenariale et équilibrée avec ses clients** pour modifier les pratiques d'achat et les conditions de réalisation des prestations

## PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

- ▶ **Mise en relation de la branche avec les partenaires emploi** en mettant en place des interlocuteurs régionaux dédiés pour limiter la multiplicité des acteurs et déployer davantage d'actions concertées et cohérentes

### PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ Actions de promotion et de valorisation de la plus-value pour **renforcer l'attractivité et limiter l'orientation par défaut**
- ▶ Actions concertées de sensibilisation des prescripteurs, formateurs, enseignants, ... sur **la connaissance, l'évolution, le sens des métiers de la propreté**
- ▶ Implication sur les territoires des acteurs de l'emploi et de la formation pour réussir la **Semaine Nationale de la Propreté**, du 20 au 24 juin
- ▶ **Promotion d'outils d'insertion et pédagogiques mis à disposition par la branche** (par exemple, le **site des métiers de la propreté**)

### FORMATION

- ▶ Actions de formation en amont de l'emploi
- ▶ Développer les formations courtes



### POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ **La propreté en Grand Est : tableau de bord emploi-formation**  
OREF, novembre 2021
- ▶ **Les formations aux métiers de la propreté**  
OREF, novembre 2021
- ▶ **Périmètre du COT Propreté**  
OREF, février 2022
- ▶ **Vidéo 1 Minute – 1 secteur**  
OREF, avril 2022

# SANITAIRE ET SOCIAL

## ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

### ÉVOLUTION SOCIÉTALE ET RÉGLEMENTAIRE

- ▶ Pyramide des âges : **nécessité de créer 2 200 emplois par an dans les années à venir**
- ▶ La crise sanitaire a mis en exergue la difficulté d'attractivité des métiers du secteur
- ▶ **Difficulté croissante pour le recrutement et la fidélisation**
- ▶ **Perte de vocation et épuisement des professionnels** en poste
- ▶ Volonté de changement des conditions de travail : combiner attractivité et qualité de vie au travail
- ▶ **Difficulté pour les EHPAD à maintenir les lits ouverts** faute de personnels formés et motivés pour ces établissements
- ▶ Circulaire interministérielle du 12 décembre 2021 relative à la **mise en place d'une campagne de recrutement d'urgence sur les métiers du soin et de l'accompagnement** (grand âge et handicap)
- ▶ **Réingénierie de la formation aide-soignant en 2021**

### TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ **Sensibilisation et prévention** aux risques chimiques, bio nettoyage, éco gestes, gestion des déchets
- ▶ **Sensibilisation des collaborateurs** à la mise en place de bornes électriques

### NUMÉRISATION

- ▶ **Accélération par la crise sanitaire de la numérisation et de la dématérialisation des dossiers patients** → impact sur les modalités de travail
- ▶ **Développement du numérique en formation initiale et continue** → adaptation des parcours de formation tant pour les formateurs que pour les apprenants
- ▶ Utilisation des outils e-santé : **nécessité d'accompagnement sur la prise en main de nouveaux outils**
- ▶ Télésoin-télémédecine : **objets connectés** pour les métiers d'aide à la personne, tablettes

## BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

### MÉTIERS EN TENSION

- ▶ Globalement tous les métiers
- ▶ **Santé** : aide-soignant, infirmier, infirmier anesthésiste, infirmier de bloc opératoire, manipulateur en électroradiologie médicale, métiers de la rééducation (kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste)
- ▶ **Social** : assistant de service social, éducateur spécialisé, éducateur de jeunes enfants, technicien en intervention sociale et familiale
- ▶ **Services à la personne** : assistant de vie aux familles, auxiliaire de vie sociale, assistant maternel

### COMPÉTENCES RECHERCHÉES

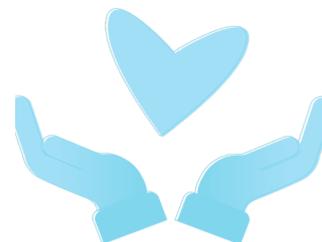
- ▶ Pouvoir disposer d'une main d'œuvre qualifiée formée

## STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

- ▶ **Développer l'alternance** (apprentissage et contrat professionnel)
- ▶ **Développer le dispositif de la Pro A** : accompagner les salariés en poste vers des montées en compétences
- ▶ **Développer les cofinancements pour le financement de la formation**
- ▶ Envisager une **campagne nationale de promotion des métiers du soin**
- ▶ **Améliorer le taux de réussite d'entrée en école d'infirmier** via la réalisation d'un kit info/com infirmier sur Parcoursup

## PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

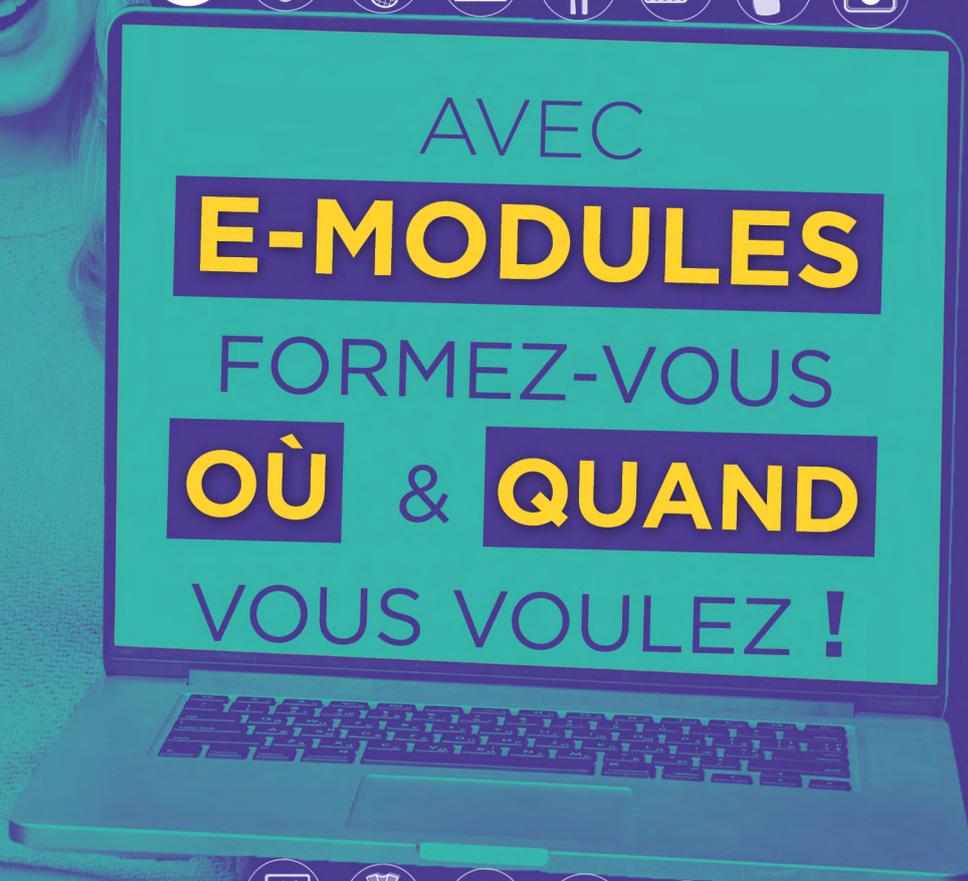
- ▶ **Poursuivre l'augmentation des capacités de formation** des instituts
- ▶ **Développer les formations courtes/modulaires** :
  - ▶ 70 heures pour les agents de services hospitaliers à destination des salariés et des demandeurs d'emploi
  - ▶ 245 heures destinées aux demandeurs d'emploi pour l'accompagnement des personnes
- ▶ **Libéralisation de l'ouverture des instituts de formation** (IDE et AS) pour une adéquation avec les besoins du territoire par bassins d'emploi
- ▶ **Développer la VAE Hybride aide-soignant**
- ▶ Faciliter les passerelles entre les différents métiers
- ▶ **Communiquer sur les réseaux sociaux** avec interventions des salariés
- ▶ **Rénover l'appareil de formation** pour faire face au besoin grandissant de la demande : certifications par blocs de compétences
- ▶ **Mettre en place la formation d'aide-ménagère pour les demandeurs d'emploi** pour ensuite évoluer vers le métier d'auxiliaire de vie.



### POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ **De forts besoins en aides à domicile et agents de services hospitaliers à l'horizon 2030**  
INSEE Analyses, décembre 2020
- ▶ **Le sanitaire et social en Grand Est : tableau de bord emploi-formation**  
OREF, novembre 2021
- ▶ **Besoins de recrutement dans le domaine du sanitaire et du social**  
OREF, avril 2022
- ▶ **Se former pour devenir infirmier en Grand Est**

# PERFORMANCE EMPLOI



*se former aux compétences de demain*

[WWW.E-MODULES-GRANDEST.FR](http://WWW.E-MODULES-GRANDEST.FR)



INVESTIR  
DANS VOS  
COMPÉTENCES

**Grand Est**  
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

*L'Europe s'invente chez nous*

# SPORT ET ANIMATION GLOBALE

## ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

### ÉVOLUTION SOCIÉTALE ET RÉGLEMENTAIRE

- ▶ **Développement d'une société inclusive** : accueil d'un nouveau public « fragile » notamment handicapé → élargissement de l'offre de prestations
- ▶ **Réformes successives** : environnemental, hygiène, sécurité, conditions légales d'encadrement, accès à la formation, ... fragilisant pour les structures

### ANIMATION

- ▶ **Difficultés de recrutement** notamment activité périscolaire et extrascolaire
- ▶ **Fonction d'animateur pas suffisamment reconnue**
- ▶ Mise en place d'un plan d'action national « Pour un renouvellement de l'animation en accueil collectif de mineurs »
- ▶ Conséquences de la crise sanitaire :
  - ▷ Accélération des tendances préexistantes
  - ▷ **Climat anxigène** impactant les salariés et les bénévoles ainsi que le fonctionnement des structures associatives
  - ▷ **Baisse des ressources**, pas toujours compensée par le maintien global des subventions → conséquences sur l'emploi, les activités et les compétences
  - ▷ **Fragilité de la fidélité des publics** et **concurrence** avec les autres formes de loisirs
  - ▷ **Exigences de qualité et de sécurité accrues** et **précarisation des conditions de travail** sur certains métiers (temps partiels nombreux, contraintes horaires, etc.)
- ▶ Points de vigilance :
  - ▷ **Professionnalisation nécessaire des équipes de salariés et des dirigeants** bénévoles
  - ▷ **Accompagnement à la mise en place d'une offre et d'une organisation mieux adaptées** aux nouvelles attentes et aux comportements des bénéficiaires y compris au vieillissement population
  - ▷ **Mise en œuvre de la transition du modèle traditionnel** en repensant les relations et comportements des bénéficiaires générés par la crise sanitaire, pour remobiliser les publics

### SPORT

- ▶ **Démocratisation de la pratique sportive** : portée par l'État → mutations pour les clubs sportifs et leurs salariés (nouvelle pratique du métier détaché de la performance)
- ▶ **Individualisation des attentes et hybridation avec d'autres activités des pratiquants** (sport santé, détente, contacts avec

la nature, socialisation, amélioration de l'apparence et de la forme)

- ▶ **Modèles économiques** : nouvelles sources de revenus, réduction des recettes publiques, progression des recettes privées (billetterie, sponsoring...)
- ▶ **Obligations réglementaires** : en matière d'hygiène, sécurité, environnement imposant une gestion préservée des bâtis, des sites et des ressources naturelles
- ▶ Points de vigilance :
  - ▷ Accès aux équipements sportifs → **parcs d'équipements à rénover**, pression sur les structures
  - ▷ **Régression de l'engagement bénévole**

### TRANSITION ÉCOLOGIQUE

#### ANIMATION

- ▶ **Développement d'activités nouvelles**, diversification de l'offre (utilisation du vélo pour se déplacer)
- ▶ **Transition écologique** : renforcer les compétences attendues au sein des structures à la fois dans le but de « verdir » la réalisation des activités mais aussi en renforçant la capacité à développer des projets d'éducation à l'environnement et au développement durable pour tous les publics

#### SPORT

- ▶ **Engouement pour le sport-nature** engendrant une **évolution des attentes vis à vis des professionnels** de l'encadrement du sport en termes d'information et de sensibilisation sur les écosystèmes et la biodiversité des territoires où ils interviennent

### NUMÉRISATION

- ▶ **Exploitation de la donnée** : équipements connectés, pilotage de la performance et choix des programmes d'activités
- ▶ **Banalisation du télétravail / télé loisirs**
- ▶ **Utilisation de nouveaux outils de travail, nouveaux modes de communication** indispensable pour dynamiser l'attractivité des clubs et des structures

#### ANIMATION

- ▶ **Accélération de la transition digitale** (intégration du travail à distance)

#### SPORT

- ▶ Évolution des pratiques : cours de sport en visio, coach virtuel, nouvelles applications, ... → **développement de la palette des offres proposées par les structures**

## BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

### COMPÉTENCES RECHERCHÉES

#### ANIMATION

- ▶ Numériques
- ▶ Gestion d'équipe
- ▶ Stratégie et prospective
- ▶ Aptitudes à l'autonomie et l'organisation
- ▶ Aptitudes à la flexibilité et l'adaptation

#### SPORT

- ▶ Accueil des publics en lien avec les évolutions sociétales et les nouveaux publics
- ▶ Nouvelles spécialisations et qualifications dues aux nouveaux usages
- ▶ Compétences des éducateurs dans la pratique sportive adaptée (publics vulnérables, personnes à capacités réduites...), sport santé, sport nature
- ▶ Outils numériques, marketing digital
- ▶ Commercialisation des offres et services
- ▶ Direction de structure et encadrement RH

- ▶ Gestion administrative, financière, juridique
- ▶ **Activités de promotion et développement des activités** : conduite de projet, gestion des partenariats, animation des relations aux pratiquants et aux bénévoles

### MÉTIERS EN TENSION

#### ANIMATION

- ▶ Animateur périscolaire et extrascolaire

#### SPORT

- ▶ Animateur et développeur de projet sportif « tous niveaux, tous publics »
- ▶ Maître-nageur
- ▶ Professeur de fitness
- ▶ Encadrant des activités sport/santé, sport /nature, sport/familles
- ▶ Chargé de développement
- ▶ Métiers de l'insertion par le sport
- ▶ Educateur de mobilité à vélo

## STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

- ▶ Pour les 2 secteurs : **mobilisation de toutes les voies de formation et notamment l'alternance** (avec renforcement de la formation des tuteurs) pour répondre aux priorités des branches et aux enjeux du territoire

### ANIMATION

- ▶ Accompagnement pour la construction de parcours d'intégration
- ▶ **Renforcement de formations courtes** en format digital
- ▶ Engagement dans l'évolution de la formation des cadres (sociale et économique)
- ▶ **Développement de formation à destination des dirigeants bénévoles**
- ▶ Accompagnement juridique, administratif et dans la gestion des RH
- ▶ **Débat sur la reconnaissance des métiers de l'Éducation populaire** par les pouvoirs publics
- ▶ **Amélioration de la qualification des salariés** et l'accessibilité des formations, la reconnaissance des métiers et la valorisation des carrières
- ▶ **Développement des compétences des salariés** pour faire face aux évolutions technologiques et sociétales, amélioration des

conditions de travail et d'emploi

### SPORT

- ▶ Structuration RH et structuration RSE
- ▶ **Développement des compétences des salariés** pour répondre aux évolutions, numériques, écologiques, sectorielles, métiers
- ▶ **Accompagnement des recrutements et intégration**, y compris de sportifs de haut niveau (dispositifs inclusifs, tutorat)
- ▶ **Accompagnement du développement de carrières** et des transitions professionnelles

### POINTS DE VIGILANCE SUR L'OFFRE EXISTANTE :

- ▶ L'offre de formation constituée essentiellement de diplômes d'État sur le cœur de métier est suffisante en termes de certification
- ▶ **Manque important en matière de formation initiale** (le récent bac Pro Animation + DUT sont un 1<sup>er</sup> avancement, à compléter à l'avenir)
- ▶ **Création d'un CQP animateur périscolaire** (en cours de finalisation) intervenant en pratique artistique
- ▶ D'autres certifications à venir (non couvert par l'apprentissage) → fonctions de direction de structures branche et l'OPCO

## PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Poursuivre les groupes de travail au sein du COT sur les axes diagnostic, promotion des métiers et formations professionnelles

### PROSPECTIVE

- ▶ **Exploiter l'étude emploi-formation Grand Est** (publication avril 2022) à enrichir et croiser avec les études nationales sectorielles en cours pour répondre ensemble aux besoins des territoires

### PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ **Travailler en complémentarité sur la promotion des métiers** (mutualisation des outils, partage des travaux)
- ▶ **Mieux faire connaître les métiers de la branche et les formations qui s'y rattachent** auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi, etc.
- ▶ Mettre en œuvre des **actions opérationnelles innovantes ou expérimentales en matière d'information et d'attractivité**, notamment pour les métiers de l'éducation populaire

### FORMATION

- ▶ **Promouvoir et soutenir les formations par alternance et continues**
- ▶ **Renforcer le partenariat sur les dispositifs inclusifs** et en ciblant les aides financières sur l'accompagnement des jeunes les plus en difficultés pour les amener à la réussite (tutorat, parcours de prépa apprentissage si nécessaire) et à l'insertion professionnelle



- ▶ **Renforcer la relation avec les Maisons de Région** pour répondre aux besoins en compétences sur les territoires (maitre-nageur, animateur, ...)
- ▶ **Mutualiser l'offre de formation de la Région avec les dispositifs des OPCO** pour plus de complémentarité et d'efficacité
- ▶ Accompagner les professionnels de la branche dans la connaissance des dispositifs existants dans le territoire
- ▶ **Contribuer à l'évolution des besoins en compétences** (élaboration de la carte scolaire)
- ▶ Expérimenter pour :
  - ▶ inscrire au RNCP un nouveau CQP intervenant en pratique artistique
  - ▶ trouver des passerelles entre les métiers traditionnels et les nouvelles activités

### POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ **Le sport et l'animation en Grand Est : tableau de bord emploi-formation**  
OREF, janvier 2022
- ▶ **Les formations aux métiers du sport et l'animation globale**  
OREF, janvier 2022
- ▶ **Plan « Pour un renouveau de l'animation en accueils collectifs de mineurs »**  
Assises de l'animation, février 2022
- ▶ **Le dispositif national « J'apprends à nager »**  
Ministère des Sports, juillet 2021
- ▶ **Plan vélo et mobilités actives**  
Ministère de l'Écologie, septembre 2019
- ▶ **Vidéo réalisée 1 Minute - 1 Secteur**  
OREF, mai 2019

# TRANSPORTS ET LOGISTIQUE

## ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

### ÉVOLUTION SOCIÉTALE ET RÉGLEMENTAIRE

- ▶ **Dynamique favorable avec + 6 500 emplois en 10 ans** surtout depuis 2015
- ▶ **L'envolée des cours des carburants, la concurrence avec des pays qui n'ont pas les mêmes règles ont un fort impact sur l'activité et le chiffre d'affaires des entreprises** (de toutes tailles)
- ▶ Entreprises de transport routier de voyageurs :
  - ▶ Fortement impactées par la crise sanitaire → beaucoup de conducteurs se sont reconvertis vers le transport de marchandises ou d'autres métiers
  - ▶ Arrêt brutal en 2020 de l'activité de tourisme et pas de réelle reprise en 2022
  - ▶ Guerre en Ukraine → perte de réservation des voyages d'où baisse de l'activité
- ▶ **Pyramide des âges de la branche vieillissante** (les plus de 50 ans, soit 35 % des actifs, partiront à la retraite dans les 12 années à venir)
- ▶ Proportion des femmes dans le secteur reste faible
- ▶ Permis D accessible à partir de 18 ans

### TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ **Augmentation du nombre de véhicules avec motorisations alternatives** (véhicule gaz notamment)

- ▶ 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** (réorganisation générale des flux de transport, 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, ...)

### NUMÉRISATION

- ▶ **Progrès rapides de l'informatique et des télécommunications** (DATA, numérique, Informatique embarquée, ...) ont entraîné de véritables changements dans l'organisation des entreprises
- ▶ **Développement de la technologie sur l'ensemble des véhicules** : poids lourd, bus, car, mais aussi sur les outils de manutention, d'entreposage et les process logistiques
- ▶ **Développement du e-commerce**

## BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

### MÉTIERS ET COMPÉTENCES RECHERCHÉS

- ▶ Conducteur de transport de voyageurs
- ▶ Conduite : besoin de 800 postes en 2022
- ▶ Logistique : besoin de 1000 postes

## STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

- ▶ Demandeurs d'emploi : **continuer à développer la formation professionnelle**
- ▶ Salariés : **poursuivre la formation continue** et **favoriser la promotion sociale, la mobilité interne**
- ▶ Salariés intérimaires de type CIPI, CDPI : **développer des parcours de formation sécurisés**

## PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

### PROSPECTIVE

- ▶ **Actualisation et partage des données emploi-formation** et **réalisation d'un travail prospectif** pour anticiper les programmations de formation

### PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ **Développer des actions**
- ▶ **Favoriser le sourcing et lever les freins**, notamment en termes de mobilité

### FORMATION

- ▶ **Adaptation des formations** en volumes et contenus en lien avec les nouvelles technologies, le développement du e-commerce, le verdissement des métiers, le développement des plateformes logistiques



### POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ **Transports logistique en Grand Est : tableau de bord emploi-formation**  
OREF, novembre 2021
- ▶ **Périmètre du COT Transports logistique**  
OREF, février 2022



## **GARDEZ TOUJOURS UN ŒIL SUR L'INFO !**

**Pour suivre l'actualité sur l'orientation,  
la formation, l'insertion et l'emploi  
retrouvez-nous sur :**



@orient\_form\_GE



Orientation-  
Formation Grand Est

### **Siège du Conseil régional**

1 place Adrien Zeller  
BP 91006 - F 67070  
Strasbourg Cedex  
Tél - 03 88 15 68 67  
Fax - 03 88 15 68 15

### **Hôtel de Région**

5 rue 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



*L'Europe s'invente chez nous*