

CONSULTATIONS SECTORIELLES

SYNTHÈSE - 2023

La Région
Grand Est



PRÉAMBULE

Les 2 et 3 février derniers, j'ai eu le plaisir d'échanger avec vous comme chaque année dans le cadre des consultations sectorielles.

Ces rencontres initiées en 2016 sont l'occasion pour nous, élus régionaux, d'écouter et d'échanger avec vous tous qui représentez les forces vives des principaux secteurs d'activité de notre région.

Les présentations actualisées de vos enjeux, de vos initiatives et vos bonnes expériences en présence de nos partenaires institutionnels de l'Emploi et de la Formation constituent des éléments précieux pour l'ajustement de nos actions.

Cette année encore, je me réjouis de toutes vos propositions concrètes pour vous engager à nos côtés sur les thématiques du diagnostic, de prospective, de la promotion des métiers et de l'offre de formation initiale et continue. Notre engagement commun, réaffirmé annuellement nous permet de continuer à œuvrer ensemble, à doter le Grand Est des talents et des compétences nécessaires au service de la compétitivité des entreprises dans un contexte de mutations croissantes.

En cette année de renouvellement de nos schémas régionaux, je vous confirme également que vos contributions apportées durant ces deux journées viendront alimenter le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP), actuellement en cours d'élaboration avec les représentants de l'État, dont les autorités académiques, et les partenaires sociaux membres du CREFOP. Comme vous le savez, le CPRDFOP a pour vocation d'être notre feuille de route partagée et concertée pour les 5 années à venir et d'y fixer les priorités d'actions à mettre en œuvre en matière de prospective, de formations professionnelles et d'orientation dans le Grand Est.

Je vous remercie très sincèrement pour la richesse de nos échanges et je vous invite à découvrir dans ce document, une synthèse de ces consultations organisées avec les branches et les OPCO de 14 secteurs d'activités qui nous serviront de fil rouge tout au long de cette année.

Cordialement,

Valérie DEBORD
Première Vice-Présidente
déléguée à l'emploi, la formation,
l'orientation et l'apprentissage
Conseil régional Grand Est

LA RÉGION GRAND EST REMERCIE L'ENSEMBLE DE SES PARTENAIRES


- ▶ AFT - Transport Logistique
- ▶ AGEFIPH Grand Est
- ▶ Agence Culturelle Grand Est
- ▶ Agence Grand Enov
- ▶ Agence Régionale du Tourisme Grand Est
- ▶ AGRIA Grand Est
- ▶ ANEFA Grand Est (Association Nationale paritaire pour l'Emploi et la Formation en Agriculture)
- ▶ ANEFA Lorraine
- ▶ 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)
- ▶ Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) Grand Est
- ▶ 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)
- ▶ Confédération générale de l'Alimentation en Détail (CGAD) Grand Est
- ▶ Confédération Nationale de de l'Artisanat des Métiers et des Services (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)
- ▶ 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 des Casinos
- ▶ CPNE Exploitation cinématographie et distribution de films
- ▶ CPNE Hôtels, cafés, restaurants
- ▶ CPNE Hôtellerie de Plein Air
- ▶ CPNE Industrie Hôtelière
- ▶ CPNE Livre
- ▶ CPNE Restauration collective
- ▶ CPNE Restauration Commerciale et Libre-Service - branche Cafétérias et assimilés
- ▶ CPNE Restauration rapide
- ▶ 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
- ▶ CROS (Comité Régional Olympique et Sportif) Grand Est - Le mouvement sportif
- ▶ 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)

LA RÉGION GRAND EST REMERCIE L'ENSEMBLE DE SES PARTENAIRES

- ▶ DRAJES (Délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports)
- ▶ DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) Grand Est
- ▶ FARE Propreté
- ▶ Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires (FNEDT)
- ▶ Fédération des Entreprises de Propreté (FEP) Grand Est
- ▶ Fédération des Entreprises d'Insertion
- ▶ Fédération des Métiers d'Art d'Alsace (FREMAA)
- ▶ Fédération des Réseaux et Associations d'Artistes Plasticiens (FRAAP)
- ▶ Fédération EST des SCOP du Bâtiment et des Travaux Publics
- ▶ Fédération Française du Bâtiment (FFB) Grand Est
- ▶ Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réinsertion Sociale (FNARS) Grand Est
- ▶ Fédération Nationale du Bois
- ▶ Fédération Nationale des Cinémas Français (FNCF) Grand Est
- ▶ Fédération Nationale des Transports de Voyageurs (FNTV)
- ▶ Fédération Nationale des Transports Routiers - UTRA
- ▶ Fédération Régionale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (FR CUMA)
- ▶ Fédération Régionale des 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
- ▶ L'ameublement français
- ▶ Les Entreprises du Médicament (LEEM)
- ▶ MADEin Grand Est : Mobilier Aménagement Décoration
- ▶ NUMEUM Grand Est
- ▶ AFDAS (OPCO)
- ▶ Constructys (OPCO)
- ▶ L'Opcommerce
- ▶ OCAPIAT
- ▶ OPCO 2I
- ▶ OPCO AKTO
- ▶ OPCO ATLAS
- ▶ OPCO Cohésion Sociale (Uniformation)
- ▶ OPCO des Entreprises de Proximité
- ▶ OPCO Mobilités
- ▶ Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL)
- ▶ PAPEST - Les Fabricants de Papiers de l'Est
- ▶ Pôle emploi Grand Est
- ▶ POLYVIA Grand Est
- ▶ Préfecture de la région Grand Est - SGARE
- ▶ Prism'emploi - Recrutement et intérim
- ▶ Régies du quartier Grand Est
- ▶ Région Académique Grand Est
- ▶ Syndicat National des Entreprises de Services et Distribution du Machinisme Agricole, d'Espaces Verts, et des Métiers spécialisés (SEDIMA)
- ▶ Syndicat Général des Vignerons de Champagne (SGV)
- ▶ Syndicat Textile de l'Est
- ▶ Syntec ingénierie 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 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 Régionale des Structures d'Insertion par l'Économique d'Alsace (URSIEA)
- ▶ Union Régionale du Transport d'Alsace (URTA)
- ▶ VIVEA

SOMMAIRE

artisanat	8-10
agriculture, viticulture, métiers du paysage	12-13
commerce - vente	14-15
construction et travaux publics	16-17
culture	18-20
forêt - bois - ameublement	22-23
industries	24-25
insertion par l'activité économique	26-27
hôtellerie - restauration - tourisme	28-29
logiciels et services numériques	30-31
maintenance et services des véhicules et matériels	32-33
propreté	34-35
sport et animation globale	36-37
transports - logistique	38-39



À noter :
Cette synthèse compile, pour chaque secteur, les données issues de l'OREF, 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.



ARTISANAT

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- ▶ **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
 - ▷ Plus de 25 % des chefs d'entreprises ont plus de 55 ans → **enjeu de la transmission/reprise d'entreprises**
- ▶ Difficultés de recrutement (particulièrement pour les métiers de bouche) → **accompagnement des entreprises et aide au maintien des compétences**
- ▶ Des emplois à pourvoir avec une **concurrence des pays frontaliers**
- ▶ Des **reconversions vers l'artisanat** en cours → amplifier l'accompagnement de ces publics
- ▶ Inquiétude quant à la disparition des aides aux contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) pour la rentrée 2024 → action en faveur de la pérennité du nouveau dispositif
- ▶ Maintien d'un tissu économique de proximité
- ▶ **Impacts du télétravail orientant la clientèle davantage vers le commerce en ligne**
- ▶ Répondre aux demandes de la clientèle (qualité des produits, sur-mesure, service de proximité, nouvelles tendances de consommation, ...) tout en faisant face à la **conjuncture économique et sociale** (augmentation exponentielle des prix des matières premières et de l'énergie, problèmes d'approvisionnement, réforme des retraites, aménagement des horaires, nouvelles modalités d'utilisation des équipements)
- ▶ Renégociation du PACTE Artisanat pour **continuer à soutenir massivement l'artisanat** avec des enjeux forts en compétences

RÉGLEMENTATION

- ▶ Multiples réglementations impactant les 8 familles de métiers (métiers de bouche : hygiène, traçabilité, étiquetage, normes et allergènes, ... ; métiers des services aux particuliers : recyclage, gestion des déchets et de l'eau, gestes barrières, ...) ; Loi Egalim II
- ▶ QUALIOP : la certification qualité des prestataires de formation
- ▶ **Anticipation des évolutions réglementaires**, voire conjoncturelles (énergie, eau, ...) sur les activités des entreprises

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 accompagnement ainsi que labellisation d'entreprises)
- ▶ **Utilisation plus vertueuse des équipements, de l'eau** (prise en compte de la crise climatique)

NUMÉRISATION

- ▶ **Développement de l'outil informatique** (site internet, gestion informatisée, caisse enregistreuse, ...)
- ▶ **Nouvelles techniques de vente** via les réseaux sociaux et le web, click & collect, ...
- ▶ Sensibilisation et **formation aux risques, cybersécurité**
- ▶ Usage de progiciels (devis et facturation)

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

COMPÉTENCES RECHERCHÉES

- ▶ Niveau brevet de maîtrise pour les métiers concernés afin de préparer le public repreneur
- ▶ Pratique du métier :
 - ▷ **Formations techniques** afin de maintenir le savoir-faire traditionnel
 - ▷ **Nouvelles technologies** (e-commerce)
 - ▷ **Développement commercial** (relation client et circuit court), **marketing** (exploitation des nouveaux débouchés, captation de la clientèle, click & collect, outils digitaux et réseaux sociaux)
 - ▷ **Développement durable, recyclage**
 - ▷ **Management** et gestion des RH
 - ▷ **Gestion d'entreprise** pour les futurs gérants, créateurs-repreneurs d'entreprise
- ▶ **Préparation des publics à l'alternance** avant d'entrer dans le parcours qualifiant
- ▶ **Réponses aux attentes, exigences de la clientèle** : pâtisserie pour un boulanger, traiteur pour un boucher, barbier pour un coiffeur, caisse enregistreuse, normes d'hygiène et étiquetage des produits, traçabilité, ...
- ▶ **Sensibilisation à l'entrepreneuriat et au « repreneuriat »**

DES MÉTIERS QUI RECRUTENT

- ▶ **Tous les métiers traditionnels de l'artisanat** dès le niveau 3 (CAP) :
 - ▷ **Métiers de bouche** : boulanger-pâtissier, boucher-charcutier
 - ▷ **Métiers du commerce**
 - ▷ **Métiers du bâtiment** : plan d'action pour la rénovation énergétique et ses nouveaux métiers, ainsi que la construction bois
- ▶ Besoin croissant en **vente alimentaire spécialisée, maintenance des véhicules de demain**, de la **mécanique automobile**, la **carrosserie, métiers du bâtiment** en lien avec le développement durable, et les **métiers des services aux particuliers** (coiffure, esthétique)
- ▶ **Adjoint au dirigeant d'entreprise artisanale**

STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

- ▶ Poursuivre le **développement de formations courtes**, de l'AFEST, leur hybridation, la mutualisation des plateaux, le mixage des publics, la modularisation des formations pour faciliter la sollicitation du CPF
- ▶ **Accompagner et former les créateurs et repreneurs d'entreprises** en développant notamment les offres de niveaux 5 en Brevet de maîtrise
- ▶ **Déployer la VAE et le bilan de compétences** au sein des CMA
- ▶ 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 disposer de diagnostics complets (outil REFLEX de l'OPCO EP)
- ▶ **Rechercher la complémentarité des interventions** dont POE, amplifier les actions de sourcing vers tous publics
- ▶ Développer pour les chefs d'entreprise les **compétences en gestion des ressources humaines** (parcours professionnels, recrutement, fidélisation des salariés) et en management (gestion des bilans, ...) → **prévoir des formations ou modules de courte durée** permettant d'intégrer les réflexions sur l'organisation de l'entreprise, la production
- ▶ **Développer le réseau des tuteurs et des ambassadeurs**

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

- ▶ **Multiplier les participations** aux forums, journées portes ouvertes, salons, villages de l'orientation, ... pour faire connaître les métiers
- ▶ **Adapter le discours et les outils de communication aux publics visés** en mettant en avant :
 - ▷ le rôle social, les valeurs, les aspects liés à la qualité de vie et des conditions de travail

- ▷ le choix (250 métiers), la proximité, la représentation des métiers (voir, expliquer, expérimenter), les nombreuses opportunités d'emploi, de création-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 et la **valorisation des parcours** (mise en place de prix)
- ▶ **Développer, former et renforcer les tuteurs** en mobilisant notamment les seniors
- ▶ **Valoriser l'intergénérationnel** pour faire face au vieillissement des actifs, consolider les mises en relation des jeunes avec les entreprises

FORMATION : INITIATIVES ET CONSTATS

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** (bouche et bâtiment)
- ▶ **Développer la formation continue** en direction des salariés de l'artisanat
- ▶ **Déployer des formations longues et qualifiantes pour les apprentis** sur l'ensemble des territoires
- ▶ **Développer des formations courtes et opérationnelles à destination des demandeurs d'emploi** y compris ceux éloignés de l'emploi
- ▶ Poursuivre le déploiement de l'ADEA (Assistant de Dirigeant d'Entreprise Artisanale) auprès du public en apprentissage
- ▶ **Renforcer les plateaux techniques**

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 à l'artisanat
- ▶ **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
- ▶ Poursuivre la **mise en vitrine des métiers par le biais de la Compétition des métiers**
- ▶ Consolider les mises en relation des jeunes avec les entreprises pour **inscrire durablement l'évolution de l'environnement de l'alternance**
- ▶ **Multiplier les modes de communication, les événements, les actions de promotion des métiers** (ateliers sectoriels, ...)
- ▶ Développer **l'acculturation du monde de l'entrepreneuriat auprès des jeunes** (mini entreprises, ...)

PROSPECTIVE

- ▶ Accompagner les diagnostics territoriaux et le soutien à l'outil OPAGE

PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ Construire un **état des lieux des manifestations existantes dans le Grand Est** et le partager entre tous les partenaires
- ▶ **Renforcer les partenariats avec la Région et les SPRO** notamment 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 mais aussi territorialisée

FORMATION PROFESSIONNELLE

- ▶ Donner de la visibilité à tous les dispositifs d'accompagnement et appuis financiers

FORMATION INITIALE


- ▶ Continuer à **soutenir massivement l'apprentissage**, notamment les projets d'investissements dans les CFA
- ▶ Tenir compte des **enjeux relatifs aux brevets de maîtrise** (niveau 5), spécifiques à l'artisanat, label de qualité
- ▶ Soutenir des **actions en faveur des jeunes éloignés de l'emploi** type prépa-apprentissage (ex. : Préparation opérationnelle à l'apprentissage)

FORMATION CONTINUE

- ▶ Concerter financeurs et outils de formation pour une **meilleure articulation et complémentarité des projets**
- ▶ 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 le **développement des actions de formation à destination des demandeurs d'emploi et du public en reconversion**

- ▶ **Amplifier les actions sur mesure**, en évitant la concurrence des interventions ; enjeux de la reconversion et l'emploi des seniors
- ▶ **Développer et soutenir l'AFEST**, tout en simplifiant les modalités de financement
- ▶ Exploiter l'enquête OPAGE à fréquence régulière afin de **répondre activement aux besoins des entreprises**
- ▶ Mise en relation avec les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI), pour **étudier les potentiels candidats de reprise d'entreprises** (EITI Germinal)

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'entreprises : **Chèques Créa** et **Forma Créa**
 - ▶ **Grand Est transformation digitale**
 - ▶ **Artisanat en Grand Est : conjoncture économique et emploi**
Publication CMA et OREF
 - ▶ **Boulangier-Pâtisier ; Installateur thermique et sanitaire ; Boucher**
Capsules vidéos

L'Observatoire Régional Emploi-Formation constitue un instrument d'aide à la décision pour la mise en œuvre des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'OREF produit des analyses régionales et infrarégionales, sectorielles ou encore par profession dans une logique de meilleure compréhension de la relation emploi-formation du territoire.

Deux outils en ligne permettent d'accéder aux travaux de l'OREF Grand Est

Site de internet de l'Oref Grand Est

Retrouvez toutes les publications de l'OREF Grand Est



Performance Data

Un accès simplifié aux données territoriales, sectorielles...



Comme chaque année, l'OREF Grand Est était présent aux consultations sectorielles 2023 afin d'y présenter **pour chaque secteur consulté, les résultats de ses travaux** : portrait/état des lieux, emploi-formation, projections d'emploi, enjeux à court et moyen termes, ...
Les interventions de l'OREF se sont largement appuyées sur les travaux suivants :

Les tensions sur le marché du travail en Grand Est

Les difficultés de recrutements : sujet phare des consultations sectorielles 2023

L'OREF Grand Est a réalisé un « document outil » permettant de qualifier les tensions de recrutement par grandes familles de métiers (22 domaines professionnels) et par métiers (77 fiches métiers).

Ces fiches comportent un ensemble d'indicateurs relatifs aux tensions de recrutement en région Grand Est, avec une déclinaison départementale.



Les métiers à l'horizon 2030 en Grand Est

Quels sont les métiers qui compteront le plus de départs à la retraite d'ici 2030 en Grand Est ? Dans quels métiers les créations d'emploi seront-elles les plus nombreuses ? à l'inverse quels métiers connaîtront le plus de destructions d'emploi ?

Pour répondre à ces questions, l'OREF Grand Est vous propose une régionalisation des projections d'emplois à l'horizon 2030 de la DARES et France Stratégie.

A venir : des exploitations complémentaires des projections d'emplois à l'horizon 2030



Des mutations socio-économiques d'envergure

Au-delà des projections d'emplois, de nombreuses transformations vont bouleverser l'emploi et risque d'accroître les difficultés de recrutement faute de compétences mobilisables.

C'est pourquoi l'OREF Grand Est se penche sur l'ensemble des éléments (démographie, verdissement, changement de comportement) afin d'anticiper au mieux les emplois de demain.



AGRICULTURE, VITICULTURE, MÉTIERS DU PAYSAGE

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- ▶ **Prise en compte des attentes des consommateurs** (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)
- ▶ Morcellement des exploitations viticoles → 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 services de remplacement et des CUMA), appui sur de la prestation en viticulture spécifiquement
- ▶ **Évolution du rapport au travail** → organisation, relation avec le consommateur, pilotage de l'entreprise
- ▶ **Flambée des prix** → accroît les coûts de production agricole et concurrence, utilisation des productions agricoles à des fins alimentaires ou en tant que biocarburants (ces derniers devenant plus compétitifs face aux combustibles fossiles)
- ▶ L'agriculture prise en tenaille entre les **obligations de performances productives et économiques**, et les **conséquences environnementales et sociales** devenues inacceptables au regard de la durabilité et de l'équité intergénérationnelle
- ▶ Enjeu de la reprise des exploitations : **la moitié des exploitants chercheront un successeur dans les 10 prochaines années** → nécessité de capter de nouveaux entrants
- ▶ De moins en moins d'éleveurs, légère baisse de la consommation et baisse de la production avec hausse des importations (+20 % sur la viande)
- ▶ **24 % des projets de recrutement sont difficiles à satisfaire**

RÈGLEMENTATION

- ▶ Future loi d'orientation « Avenir agricole » devra prévoir un volet formation et compétences
- ▶ Loi qui interdit la taille des haies du 15 mars au 31 juillet ne permet pas la bonne continuité de l'activité entretien, compétences techniques complémentaires
- ▶ Enjeu du zéro phyto
- ▶ Nouvelle Politique Agricole Commune

TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ Évolution et **adaptation au changement climatique** (sécheresse) enjeux climat-air-énergie → **préserver les écosystèmes et la biodiversité** avec l'objectif de systèmes plus performants, moins dépendants aux intrants
- ▶ Pérennité de la richesse des sols
- ▶ **Développement des circuits courts** avec la vente directe à la ferme (transformation)
- ▶ Alternative énergétique → méthaniseur
- ▶ Développement de la **transition bas carbone**, levier au changement climatique → transition dans la conduite des systèmes et changement dans les pratiques, évolution des besoins en compétences

NUMÉRISATION

Des applications multiples et variées de la digitalisation : optimisation spatiale, connaissance des sols, utilisation de robots/automates/drones, des machines agricoles avec toujours plus d'informatique embarquée, Big Data. Points de vigilance :

- ▶ **Sécuriser/fiabiliser l'identification numérique** de l'utilisateur connecté et structurer les acteurs du monde agricole autour de ces problématiques
- ▶ Visualiser et interagir avec les flux de données → **gestion des consentements**
- ▶ Favoriser l'**autonomie opérationnelle et stratégique** de gestion des agriculteurs
- ▶ Valoriser le « big data » qui amène de nouveaux opérateurs sur le marché du numérique agricole

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

COMPÉTENCES RECHERCHÉES

- ▶ Polyvalence, autonomie (y compris pour remplacement temporaire du responsable d'entreprise)
- ▶ Capacité à **mettre en application 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, maîtrise des outils numériques (gestion parcellaire, mesures agronomiques, suivi culture), reconnaissance des végétaux
- ▶ **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.)
- ▶ En lien avec la diversification des activités : **circuits courts** (production, transformation et vente directe → production, logistique, transformation, compétences relationnelles et commerciales) ; **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.) permettant diversification des systèmes d'exploitation
- ▶ **Transversales** : maîtrise de l'outil informatique, des technologies de l'information et de la communication (socle de base et niveau 2), gestion des ressources humaines, bio sécurité et bien-être animal, marketing

DES MÉTIERS QUI RECRUTENT

- ▶ Ouvrier agricole (renouvellement des générations)
- ▶ Ouvrier du paysage, de la viticulture
- ▶ Exploitant agricole (renouvellement des générations)
- ▶ Élagueur, jardinier-paysagiste, chef d'équipe, chef de chantier
- ▶ Métiers périphériques : assistant administratif, mécanicien, commercial, vendeur, conseiller et formateur
- ▶ Métiers émergents en lien les pratiques de l'agroécologie : animateur-formateur en technologies agricoles, paysan-herboriste



STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

- ▶ **Ressources humaines** : accueil et intégration de salariés, compétences nouvelles
- ▶ **Mobilisation et déploiement du dispositif Défi Emploi** qui permet de favoriser l'embauche de salariés dans les petites entreprises

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

- ▶ Initiative de la DRAFF : « **Le bus du vivant** » pour connaître les métiers et les formations tout en répondant aux enjeux de transitions
- ▶ Métiers du paysage :
 - ▶ **Créer un label pour les « entreprises accueillantes et apprenantes »** qui permettrait à l'entreprise de s'engager sur une charte, sur un parcours de formation de tuteur et de chef d'entreprise accueillante, avec l'objectif de **créer un réseau d'ambassadeurs en matière d'orientation** (expérimentation à faire sur un territoire pour débiter)

- ▶ **Présence aux forums** dédiés à l'emploi et l'orientation, **partenariat** avec les prescripteurs de l'emploi et de la formation

FORMATION : INITIATIVES ET CONSTATS

- ▶ **Renforcer le dispositif d'accompagnement** et mise en relation des cédants avec les porteurs de projets
- ▶ Mobilisation des différents dispositifs pour **former et/ou professionnaliser les salariés** → AFEST, formation de tuteurs, ...
- ▶ Développement de la **formation des paysagistes en fin de carrière pour devenir formateur**
- ▶ Mobilisation du public réfugié
- ▶ Rénovation en cours du BPA Travaux aménagement paysager et CS Arboriste élagueur
- ▶ Renouvellement de CQP

PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

PROSPECTIVE

- ▶ **Partenariat avec l'OREF** pour valoriser et diffuser les résultats de l'étude prospective portée par la FRSEA (partenariat CRAGE) portant 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

- ▶ Massifier l'attractivité des métiers
- ▶ **Soutenir les campagnes de communication** des métiers du paysage
- ▶ Développer le réseau des **Ambassadeurs métiers**
- ▶ Développer les **stages de découverte pour les jeunes scolaires**
- ▶ Participer à des salons (Agrimax, réédition, zoom métiers du paysage)

FORMATION PROFESSIONNELLE

- ▶ Faciliter la plateforme d'immersion
- ▶ **Amplifier la visibilité des offres d'emploi**
- ▶ **Poursuivre le dispositif PACE**, en veillant à faciliter l'accessibilité à l'action de formation
- ▶ Maintenir les remises à niveau en production agricole, commerce-diversification, services aux personnes et aux territoires ruraux, ...
- ▶ **Sécuriser l'accès et le maintien dans l'emploi** (fort taux de réorientation après formation)
- ▶ **Élever les niveaux de qualification**
- ▶ **Faciliter le recours à l'IAE** via les fonds PRIAE et PIC IAE
- ▶ Réfléchir à un **dispositif de formation spécifique pour les demandeurs d'emploi porteurs d'un projet d'installation ou de création d'entreprise**, en leur proposant un parcours modulaire structuré autour de blocs de compétences (Certi Créa)

POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ [L'insertion professionnelle des apprentis du paysage](#)
OREF, février 2022
- ▶ [Agriculture, viticulture et métiers du paysage en Grand Est : Tableau de bord emploi-formation](#)
OREF, Avril 2022
- ▶ [Pacte et loi d'orientation et d'avenir agricoles](#)
- ▶ [La nouvelle PAC 2023-2027](#)
- ▶ [Ouvrier agricole en polyculture ; Paysagiste](#)
Capsules vidéos



COMMERCE

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- ▶ **Hausse des prix de l'énergie** : impact sur le transport de marchandises
- ▶ Développement des caisses en libre-utilisation
- ▶ Poursuite de l'**essor des réseaux sociaux et du e-commerce**
- ▶ **Caractéristiques du secteur** :
 - ▷ Métiers bien identifiés par les publics, sauf commerce de gros
 - ▷ Reconversion pour les salariés issus du bâtiment
 - ▷ Attractif, sourcing aisé sauf métiers de bouche
 - ▷ Difficultés pour fidéliser des collaborateurs
 - ▷ Difficultés du secteur de l'habillement

TRANSITION NUMÉRIQUE

- ▶ Le e-commerce n'est plus un phénomène de niche → **représenté près de 15 % du commerce de détail** (source Fevad) ; les achats se préparent sur internet avant une concrétisation en magasin physique
- ▶ **Meilleure connaissance des produits** de la part des commerçants

- ▶ Analyse des données pour **comprendre les évolutions de consommation**
- ▶ Communication via des canaux numériques
- ▶ **Le phygital s'inscrit dans une stratégie de marketing omnicanal** comme un commerce fluide, sans couture → organisation des services cross canaux web in store et web to store

RÉGLEMENTATION

- ▶ Place prédominante de la **gestion des déchets**
- ▶ Tous les métiers contiennent une partie d'activité « verte », eco-gestes
- ▶ **Impact du télétravail des équipes** dans l'organisation des entreprises

TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ **Des consommateurs éco-responsables** : produits biologiques, circuits courts, marché de l'occasion, consommation collaborative

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

COMPÉTENCES RECHERCHÉES

En lien avec le développement de l'environnement omnicanal :

- ▶ **Polyvalence** (magasin au cœur du parcours client)
- ▶ Rôle d'ambassadeur de l'enseigne et **relation client personnalisée** (apport d'une valeur ajoutée à la relation)
- ▶ Utilisation des données par le personnel de vente, développement de l'encaissement vendeur (car nouveaux moyens de paiement par outils digitaux)
- ▶ Connaître les labels et certifications
- ▶ Gérer les produits en vrac
- ▶ **Valoriser les invendus, réparer les produits**

DES MÉTIERS QUI RECRUTENT

- ▶ Métiers de bouche : vendeur en alimentation
- ▶ Manager
- ▶ Commercial (itinérant) et technico-commercial
- ▶ Préparateur de commande
- ▶ Chauffeur-livreur
- ▶ **Nouveaux métiers autour des activités** : e-merchandising, e-marketing, immobilier, cybersécurité

STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

- ▶ Webinaire de **promotion des métiers, appui aux branches** dans leur politique de certification, **accompagnement des entreprises dans la formation** et montée en compétences de leurs salariés
- ▶ **Appui sur les outils RH** (PCRH) et diagnostic pour analyser la situation et éclairer le chef d'entreprise :
 - ▷ Développement de la PRO A pour la montée en compétences des salariés
 - ▷ Action de promotion des métiers, visites d'entreprises, films, vidéos, ...
 - ▷ Renforcement des relations avec les professionnels de l'orientation

FORMATION : INITIATIVES ET CONSTATS

- ▶ Mise en place et mobilisation des 3 CQP de branches utilisés par les entreprises (relations commerciales à distance, vente itinéraire, vente sur site) : **vente, management, employé de commerce**
- ▶ **Rénovation des diplômes** intégrant les nouvelles compétences requises (en lien avec le e-commerce) et participation au CPC
- ▶ **Recrutement via l'alternance** au niveau des Bac pro et BTS

PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

PROSPECTIVE

- ▶ **Poursuivre les collaborations avec l'OREF** pour la complémentarité des informations et des diagnostics-prospective

PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ À venir : un atelier sectoriel sur le métier de conseiller funéraire
- ▶ **Développer le réseau des Ambassadeurs**
- ▶ Participer aux salons, forums, partenariat avec l'Étudiant pour développer les métiers et les valoriser sur les réseaux sociaux

FORMATION

- ▶ Mobiliser davantage les AFPR ou POE collectives car 40 % des demandeurs d'emploi inscrits en employé libre-service → ces dispositifs permettant une immersion facilitée au sein des entreprises
- ▶ Utiliser la **méthode de recrutement par simulation**
- ▶ POE de 400h semble suffire sur ce secteur, moins de mobilisation de FIFE

POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ Périmètre du COT Commerce-Vente
OREF, février 2022
- ▶ Le Commerce 1 minute - 1 secteur
OREF, février 2022
- ▶ Chargé de clientèle à distance
Capsule vidéo



CONSTRUCTION ET TRAVAUX PUBLICS

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

Règlementation et crise sur les matériaux transforment les marchés du Bâtiment :

- ▶ **Renforcement de la réglementation en matière de recyclage et de traçabilité des déchets** (trackdéchets, entrée en vigueur de la REP, ...)
- ▶ **Impacts des dernières crises successives** (Ukraine, pénurie de carburants et de matières premières) :
 - ▶ **Difficultés d'approvisionnement** et rationnement des volumes
 - ▶ **Prix exponentiels** des énergies et matières premières
 - ▶ Difficultés de révision des marchés, potentiel travail à perte
 - ▶ **Faible visibilité sur l'investissement** des collectivités
 - ▶ **Risque d'inexécution ou de décalage de travaux**, incapacité à répondre aux appels d'offres sans aucune visibilité sur les prix
 - ▶ Risque de **freiner le développement de l'activité** du secteur de la construction
- ▶ **Difficultés de recrutement tendent à se renforcer** en 2022 et 2023 → accompagnement des entreprises et aide au maintien des compétences
- ▶ Pyramide des âges : tous les métiers sont concernés par une anticipation en vue du renouvellement des actifs
- ▶ Nouveaux gestes métiers, **une plus grande coordination nécessaire entre les différents corps de métiers**, intégration de la filière sur le marché du photovoltaïque

INDUSTRIE

- ▶ **Modernisation des outils de production** (machines numériques) dans les entreprises du secteur de la construction (ateliers et chantiers)

TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ **Nouvelle réglementation environnementale** : transformation des méthodes et matériaux de construction
- ▶ **Accompagnement des entreprises de travaux publics dans leur parcours de décarbonation** → acteurspourlaplanete.fntp.fr
- ▶ Évolution de la gestion et du recyclage des déchets (REP)
- ▶ Intégration de l'ensemble des processus de l'activité dans le **Plan climat dans les entreprises** : recyclage, qualité de l'air, transport des matériaux, consommation d'énergie des véhicules
- ▶ Structuration de la filière autour de la **Loi Anti-Gaspillage pour une Économie Circulaire** (AGEC)
- ▶ Structuration de la filière bâtiment sur le **marché du photovoltaïque**
- ▶ Enjeux du secteur à l'horizon 2030 : **utilisation de matériaux biosourcés, la durabilité du bâti, recyclage des matériaux de chantier et déchets**

NUMÉRISATION

- ▶ **Développement d'outils numériques** renforçant la productivité et la qualité des productions
- ▶ Impact des **nouveaux modes d'organisation des entreprises** : BIM, chantiers connectés, suivi de chantier, intégration de la domotique

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

COMPÉTENCES RECHERCHÉES

En lien avec l'environnement du secteur :

- ▶ **Compétences comportementales** (Soft Skills)

En lien avec les transitions et les mutations en cours :

- ▶ **Adaptation pour aller vers plus d'autonomie**
- ▶ **Connaissances des règles et normes environnementales** (RE 2020) : conception de projet, utilisation de matériaux recyclés, rationalisation du transport de matériaux, utilisation de nouveaux engins de chantiers, ...
- ▶ Travaux avec des matériaux bio-sourcés et du bois
- ▶ **Nouvelles technologies, techniques de construction** → main d'œuvre opérationnelle sur les chantiers du bâtiment (construction et rénovation)
- ▶ **Logiciels** de conception et de suivi de chantier, BIM, ...

DES MÉTIERS QUI RECRUTENT

Construction

- ▶ Couvreur, charpentier, plombier, chauffagiste, électricien, ouvrier, solier-moquetiste
- ▶ Technicien supérieur et différents types d'ingénieurs : d'études, BIM, BIM Manager, projeteur bâtiment, chef de projets

Travaux publics

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



STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

- ▶ Par la **formation**
- ▶ Par la **mobilisation des dispositifs OPCO** : appui conseil en gestion des ressources humaines (PCRH), pratiques de management, ...
- ▶ **Professionnalisation de la transmission** par le mentorat
- ▶ **Consolidation et sécurisation de l'intégration et de la montée en compétences** des nouvelles recrues dont publics migrants
- ▶ À noter : EDEC sur le territoire de Strasbourg sur la rénovation énergétique

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

- ▶ **Nombreuses initiatives à développer** telles que visites de chantiers, journées portes ouvertes, conférences pour valoriser les métiers, la technicité et l'innovation, les possibilités d'évolution, ...
- ▶ **Développement d'une démarche de marque employeur**

FORMATION : INITIATIVES ET CONSTATS

- ▶ Poursuite du **développement de toutes les voies de formation** :
 - ▶ **Apprentissage** (voie privilégiée)
 - ▶ **Formation professionnelle continue** des demandeurs d'emploi et des salariés (promotion sociale, mobilité interne, ...)
- ▶ **Sécurisation des parcours** pour éviter les ruptures notamment en apprentissage
- ▶ **Développement des formations certifiantes** dans le secteur de l'isolation et des énergies renouvelables
- ▶ Réflexion engagée avec le CFA BTP Grand Est et le Centre Raymond Bard pour déployer une offre de formation initiale sur le secteur de Châlons-en-Champagne

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** en attirant notamment des personnes issues d'autres secteurs
- ▶ **Faire connaître les métiers** auprès des prescripteurs et des publics (jeunes, 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 en **organisant des rencontres et visites de chantiers** à l'attention des prescripteurs et des publics cibles, en renouvelant des opérations telles que « Les coulisses du bâtiment »
- ▶ Identifier un référent « décrochage » dans chaque collège du Grand Est pour **faciliter la mise en relation entre entreprises et apprenants**

- ▶ À noter : la mission du CMQ en matière de promotion des métiers et des formations

FORMATION PROFESSIONNELLE

- ▶ **Développer l'offre de formation sur le territoire**, renforcer les plateaux techniques, renforcer l'offre de formation initiale en Alsace, investir en proximité
- ▶ **Renforcer les liens avec les CFA**
- ▶ **Expérimenter la VAE hybride** sur le territoire de Sélestat, et essayer si concluant
- ▶ Réfléchir à une voie scolaire en sas avec une 1^{ère} année Gros Œuvre puis spécialisation apprentissage et **raisonner en filière de formation jusqu'au niveau supérieur**
- ▶ **Renforcer l'implication de la branche et des entreprises** 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**

POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ **Constructions & travaux publics en Grand Est : Tableau de bord emploi-formation**
OREF, novembre 2021
- ▶ **Les formations aux métiers du BTP**
OREF, décembre 2021
- ▶ **Enquête emploi-formation** menée en 2021 dans le cadre de l'EDEC TP : en Grand Est, un besoin de 2 200 recrutements dans les 12 mois, 6 000 dans les 3 ans .
- ▶ **Accompagnement des entreprises de travaux publics dans leur parcours de décarbonation par la branche**
- ▶ **Déploiement de la nouvelle filière REP des déchets du bâtiment**
- ▶ **Loi Anti-Gaspillage pour une Économie Circulaire (AGEC)**
- ▶ **Technicien du bâtiment basse consommation ; Installateur thermique et sanitaire ; Coffreur bancheur ; Maçon VRD ; Monteur électricien**
Capsules vidéos

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- ▶ **Reprise difficile et inégale en 2022** pour les entreprises et les professionnels
 - ▷ Annulation ou report de spectacles, fermeture de lieux publics → **pertes sèches et parfois cessations d'activité**
 - ▷ « Bouchons » dans les programmations → impossibilité de diffuser les spectacles créés avant 2021
 - ▷ **Salariés permanents massivement placés en activité partielle** et les engagements des intermittents gelés ou revus à la baisse
 - ▷ **Difficultés de recrutements inédites** sur certains postes dont les métiers techniques et dans les fonctions supports à la création (chargés de production, de diffusion, administration) ; certains métiers se perdent (par exemple : costumier) ; tension amplifiée avec les besoins pour les JO 2024 de Paris
- ▶ **Difficultés économiques des structures dues à une baisse de fréquentation** :
 - ▷ Modification des pratiques culturelles des français du fait du **développement des offres numériques** (repli sur l'audiovisuel et les plateformes)
 - ▷ Comportements liés à la billetterie (achat de dernière minute, ...) avec des **abonnements à la saison en baisse**
- ▶ **Forte croissance de l'alternance** mais certains secteurs y ont peu recours (spectacle vivant par exemple)

RÈGLEMENTATION

- ▶ **Plans d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes**, de la **diversité** et de l'**inclusion des personnes en situation de handicap**
- ▶ **Lutte contre les violences et harcèlements** sexistes et sexuels
- ▶ **Développement des obligations de sûreté** (prévention des risques liés aux menaces et à la malveillance) dans les entreprises et les établissements recevant du public (plan vigipirate ou cyber-attaques)

TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ Importance croissante de la transition environnementale
- ▶ **Transition LED** (éclairage) avec le changement de réglementation : coûts d'investissement, besoin de former des techniciens, évolution technique des salles de spectacle, acceptation par les équipes artistiques, ...
- ▶ **Bilan carbone des ERP et travaux de rénovation à entreprendre** (chauffage, climatisation, ...)

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 avec intégration du verdissement des métiers artistiques, techniques et administratifs
- ▶ Technique audiovisuelle (décors numériques, éclairage, ...)
- ▶ Créativité dans l'animation et la 3D (progression d'activité de pôles locaux)
- ▶ Achats et pratiques écoresponsables
- ▶ Écoconception
- ▶ Réglementation spectacle vivant
- ▶ Accompagnement au changement en termes de management et de communication

- ▶ **Transport et stockage à repenser**, nouveaux métiers liés à la **réparation et maintenance des matériels**, **écoconception** à intégrer à tous les métiers (artistiques, techniques et administratifs)
- ▶ **Transformations des modes production, exploitation, diffusion en cours à tous niveaux** : écoconception, diagnostics et bilans carbone, objectifs contraignants, respects des normes et labels (par exemple, Prestadd pour les prestataires techniques), achats verts, tri des déchets, recyclage, réemploi, rationalisation et sobriété, diminution des poids et volumes des équipements pour limiter l'impact au stockage et au transport, renouvellement de l'offre de restauration pour le public et les équipes, offre de transport collectif ou vert pour le public, ...
- ▶ **Rénovation des bâtiments et lieux de spectacle à engager plus massivement** mais nécessitant des moyens et des aides supplémentaires (rénovations thermiques de certains bâtiments, notamment patrimoniaux)
- ▶ Impact des aléas climatiques sur les spectacles en plein air et les festivals
- ▶ **Questionnements liés à la course effrénée à la production de contenus culturels plutôt qu'à leur diffusion** (lié aux conditions d'attribution des aides publiques)
- ▶ Décarbonation des mobilités des œuvres et des artistes

NUMÉRISATION

La transition numérique touche tous les secteurs de la culture pour l'ensemble des métiers artistiques, techniques et administratifs :

- ▶ **Développement de l'informatisation** en réseau numérique pour piloter les équipements scéniques en temps réel → distincts ou convergents (interopérabilité des réseaux son, vidéo, lumière, plateau, data)
- ▶ Développement du sans fil → moins de câblage
- ▶ Développement des interfaces de contrôle mobiles (sur tablette, smartphone)
- ▶ Développement de moyens techniques permettant plus d'interactivité des artistes avec le public et d'effets (sonores, visuels, ...) en temps réel
- ▶ Matériels plus ergonomiques (moins lourds, moins bruyants, ...) et plus sécurisés pour prévenir les accidents
- ▶ Enjeux liés à la protection intellectuelle des œuvres enregistrées, et de rétribution des auteurs → **risques de dérives, de chat GPT aux Deep fakes**

DES MÉTIERS QUI RECRUTENT

- ▶ **Régisseur et métiers techniques de plateau** en général
- ▶ Spectacle vivant :
 - ▷ Production : administrateur de production, chargé de production
 - ▷ Diffusion : chargé, attaché
 - ▷ Billetterie : responsable, chargé
 - ▷ Comptable, gestionnaire de paie
 - ▷ Logistique : responsable, technicien, attaché, chargé de planning
- ▶ Métiers de la manutention, tous domaines scéniques (plateau, son, lumière, vidéo, audio, ...)
- ▶ Technicien son, lumière, régie générale
- ▶ Chargé de communication
- ▶ Métiers de l'encadrement, de direction
- ▶ Responsable développement durable au sein des structures



STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

- ▶ Mise en place d'une politique de branche offensive et **renforcement de l'offre de services en lien avec les besoins**
- ▶ Aides au recrutement, à l'emploi et à la création de postes, appui-conseil RH
- ▶ Professionnalisation des entreprises sur les enjeux RH et RSE (y compris managériaux et VHSS)
- ▶ **Mutualisation des emplois et des compétences**
- ▶ **Développement de la formation continue** des entrepreneurs du spectacle vivant
- ▶ **Sessions d'information croisées** DRAC/Région/Ville/Agence culturelle au sein des établissements supérieurs d'art de la région
- ▶ **« Portrait sectoriel » en cours de préparation et étude-action sur la marque employeur**
- ▶ Étude sur les conséquences des mutations en cours qui touchent les métiers de la culture et de la création, en particulier en matière de besoins et modalités de formation
- ▶ Développement d'**offres de formation spécifiques et création d'itinéraires inclusifs sur mesure**
- ▶ Groupements d'employeurs : une solution à la mutualisation des moyens

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

- ▶ Production de **ressources et contenu de communication** pour la **promotion des métiers** (vidéos, marque employeur, ...) et en particulier les métiers confrontés à des tensions de recrutement
- ▶ Amplification de la connaissance des métiers du spectacle vivant au sein des universités via des sessions d'information, forums, webinaires, ...
- ▶ Renforcement du pont entre réseaux professionnels et universités afin de pouvoir rendre encore plus professionnalisantes les formations universitaires
- ▶ Mise en place **d'ateliers sectoriels** en partenariat avec la Région auprès des professionnels emploi-formation
- ▶ Participation à des salons emploi-formation
- ▶ Promotion des outils des branches

FORMATION : CONSTATS ET INITIATIVES

- ▶ Demande d'**accueil d'apprentis**
- ▶ **Développement de l'offre de formation** (formats courts et alternance)
- ▶ **Financement des formations** (en centre et/ou en entreprise) certifiantes ou non certifiantes
- ▶ Mise en place de dispositifs inclusifs en lien avec les besoins et en synergie avec les partenaires emploi-formation (POE, alternance et notamment contrats de professionnalisation sur mesure)
- ▶ **Soutien aux CFA du spectacle** dont l'avenir est mis en péril par la baisse des niveaux de prise en charge des coûts pédagogiques calculés par France Compétences, et par les difficultés d'enregistrement des titres au RNCP
- ▶ **Parcours ELAN** : contrat de professionnalisation d'un an pour une dizaine d'équipes artistiques de la région
- ▶ **Poursuivre les actions de formation « courtes » proposées à l'année par l'Agence culturelle**
- ▶ Polyactivité nécessaire des artistes mais n'y sont pas préparés
- ▶ **Développer l'alternance** dans les domaines qui n'y ont pas encore recours
- ▶ Diplômes rares dans le spectacle et donc pas une référence incontournable
- ▶ Suppression de la licence PAMA en Grand Est, au détriment de la filière Musiques Actuelles et du territoire
- ▶ **Manque de formations initiales dédiées aux musiques actuelles et aux métiers de l'entourage** : booker, manager, producteur, développeur

PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

PROSPECTIVE

- ▶ **Finaliser la cartographie de l'offre de formation**
- ▶ Publier les **portraits de territoires par branche** (portraits statistiques et cartographiques régionaux actualisés annuellement)
- ▶ Spectacle vivant : en complément des tableaux de bord existants, **développer des études plus qualitatives centrées sur les enjeux régionaux** (études thématiques, ...)
- ▶ **Partager des données et des travaux sectoriels : veille et capitalisation**

PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ Organiser en 2023 un nouvel **atelier sectoriel**
- ▶ Relayer les travaux des branches et de l'OPCO
- ▶ **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, ...)
- ▶ **Donner plus de visibilité aux métiers en tension via les outils d'orientation déployés par la Région** : présence à des forums d'orientation, plateforme Orient'Est, ...
- ▶ Cinéma-audiovisuel : **rendre les emplois plus attractifs, communiquer sur les productions, entreprises du secteur localisées en Grand Est** afin d'éviter la « fuite » des talents locaux, qui ont tendance à aller vers Paris

FORMATION

INITIALE

- ▶ Projet Master 2 en alternance en « administration du spectacle vivant » en 2024-25
- ▶ **Soutenir les CFA pour qu'ils puissent muter leur modèle économique** (baisse des NPEC), faire face à la transition écologique et investir dans de nouvelles pratiques pédagogiques

CONTINUE

- ▶ **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 termes 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 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
- ▶ 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** en soutenant les offres de formation non certifiantes (ne pas cibler que les diplômés), les CQP
 - ▶ Développer la concertation avec les organismes de formation
 - ▶ **Privilégier la complémentarité des financements, le décloisonnement et le partage des prises en charge** des coûts de formation

POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ [La culture en Grand Est : Tableau de bord emploi-formation](#)
OREF, mars 2023
- ▶ [État des lieux statistiques du secteur de la culture en région Grand Est](#)
OREF, mai 2023
- ▶ [Portraits de territoires : le Grand Est](#)
Observatoire des métiers et des qualifications (AFDAS)

PROCHAINE PARUTION :

- ▶ **Les formations aux métiers du secteur de la culture**

À LA RECHERCHE D'UNE **EXPÉRIENCE** **PROFESSIONNELLE ?**

RENDEZ-VOUS SUR

PACE-GRANDEST.FR



PACE :
PARCOURS D'ACQUISITION
DE COMPÉTENCES EN ENTREPRISE



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

La Région
Grand Est

FORÊT, BOIS, AMEUBLEMENT

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- ▶ RE 2020 **augmente le recours aux matériaux bio-sourcés** dont le bois de construction (mais aussi comme isolant)
- ▶ Boom de l'activité suite au 1^{er} confinement se décélère aujourd'hui
- ▶ Hausse des prix de l'énergie → **augmentation de la demande de bois énergie**
- ▶ Coûts des carburants, **l'enjeu de la décarbonation sur les moteurs des outils portatifs et du matériel mécanisé** → besoin d'un nouvel investissement
- ▶ Pyramide des âges élevée : **manque de candidats** et de nombreuses personnes formées ne travaillent pas dans la filière
- ▶ **En Grand Est, une filière disposant de l'appareil de formation pour tous les diplômés** (du CAP à l'ingénieur) pour ces métiers ruraux qui irriguent tous les territoires
- ▶ **Problématique importante de mobilité** pour amener les demandeurs d'emploi vers les scieries

RÈGLEMENTATION

- ▶ Impact économique dû à la **limitation des périodes de travail** (code de l'environnement, arrêtés préfectoraux), projet de taxe sur les transports
- ▶ Loi France Relance générant une **activité plus soutenue dans certains domaines** (reboisements massifs)
- ▶ Loi sur la biodiversité créant des **interrogations dans les pratiques d'exploitations forestières**

INDUSTRIE

- ▶ Développement des drones, des exosquelettes

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

COMPÉTENCES RECHERCHÉES

- ▶ **Sylviculture** : pour pallier à la pyramide des âges déséquilibrée et au reboisement des forêts
- ▶ **Travail du bois** : métiers d'art, ouvriers qualifiés du bois, etc.
- ▶ **Construction bois** : encadrement de chantier
- ▶ **Gestion d'entreprise, management, RH** (souvent des bons techniciens mais pas managers)
- ▶ **Ameublement** : travail sur les machines numériques
- ▶ **Transverses** : savoir-être, savoir s'intégrer dans le monde du travail
- ▶ **Techniques** : à maintenir à jour avec les évolutions législatives et environnementales

TRANSITION ÉCOLOGIQUE

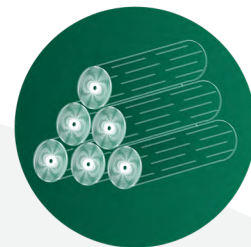
- ▶ Filière bois, une **composante fondamentale de la transition énergétique** (absorption de carbone par les forêts, source d'énergie, matériaux biosourcés, etc.)
- ▶ Utilisation du bois dans toutes ses dimensions : enjeu de **valoriser le bois vers de multiples usages** en limitant les mouvements de matière, en recyclant
- ▶ Mise en place du **Pacte bois biosourcé en Grand Est** qui va soutenir l'installation de la RE 2020
- ▶ Gestion durable des forêts : **renouvellement actif de la forêt par la sylviculture et le reboisement** (notamment en lien avec le changement climatique). Les métiers de bûcheron, pépiniériste, technicien et ingénieur forestier, commis de coupe sont autant d'acteurs de cette « bonne gestion » forestière
- ▶ Récolte forestière compliquée, de réelles inquiétudes en Champagne-Ardenne
- ▶ **Développement de zones en réserves intégrales**, décarbonation

NUMÉRISATION

- ▶ La **mécanisation**, déjà avancée, se poursuit voire s'accélère (industrie, engins de travaux forestiers, artisanat) → besoin d'**adapter les compétences**
- ▶ Idem pour la **numérisation** (informatique embarquée, pilotage industriel, ...)
- ▶ **Investissements importants et relocalisations** dans la filière → **création de postes**
- ▶ Développement de la **numérisation des chantiers** (informatique embarquée, pilotage industriel, ...), des **factures électroniques**

DES MÉTIERS QUI RECRUTENT

- ▶ Fortes tensions : bucheron, charpentier, menuisier, ouvrier polyvalent de scierie/scieur de tête, affuteur
- ▶ **Construction** : constructeur bois, ouvriers agencement/isolation, métreur
- ▶ **Ameublement** : poseur, tapissier industriel, couturier
- ▶ **Opérateur sur machines automatisées** et **opérateur de maintenance**
- ▶ **Chef d'entreprise**
- ▶ Métiers à **horizon 2030 à anticiper** : technicien et ingénieur forestier, conducteurs d'engins forestiers
- ▶ Réelles difficultés sur la partie **forestière BAC+3 au Bac +5**



STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

- ▶ Utilisation de la **PCRH collective** (entreprises familiales), pour **recruter des personnes ayant des compétences transférables aux métiers visés** avec un travail sur l'approche aptitude
- ▶ EDEC sylviculture État FNB et FNEDT : travail sur impacts de la transition écologique, la construction de **parcours modulaires adaptés**, sur processus de recrutement et fidélisation du salarié
- ▶ **Plan reboisement** avec **mobilisation des fonds et outils de l'OPCO** (POE, ProA, ...) pour y répondre en partenariat avec ONF

FORMATION : INITIATIVES ET CONSTATS

- ▶ Recours régulier au **contrat de professionnalisation expérimental**
- ▶ Mise en place de POEC ouvrier sylvicole en 2022 et reconduction pour 2023 (plan de reboisement)

PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

PROSPECTIVE

- ▶ **Étude prospective OREF prévue** avec un focus sur évolution de ces métiers
- ▶ Pour les **Entrepreneurs de Travaux Forestiers** (ETF) : au niveau national, étude du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA) sur les métiers
- ▶ Retour sur AMI Compétences et métiers d'avenir, portant sur l'**adaptation des formations de l'amont de la filière forêt-bois aux enjeux de la RE 2020**

PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ Travailler sur l'**attractivité des métiers** via le réseau des ambassadeurs
- ▶ Présentation au public de l'**application Woodjob 360°**
- ▶ Étudier la possible ouverture des scieries pour découverte des métiers aux demandeurs d'emploi
- ▶ **Communication :**
 - ▷ Capsules vidéo pour présenter les organismes de formation
 - ▷ Présence sur des salons, AKTIV alternance
 - ▷ Concours TikTok
 - ▷ Webinaires à destination des prescripteurs
 - ▷ Actions missions jeunes
 - ▷ Participation aux actions Pôle emploi
 - ▷ Partenariat Abilympics et Wordskills

FORMATION PROFESSIONNELLE

- ▶ **Action modulaire bois sur Saulxures sur Moselotte** : AAP en instruction ; plateforme souple en lien avec les besoins des entreprises avec parcours et approche compétences (plutôt 1^{ère} transformation du bois), entrées/sorties permanentes ; souhaite de mixer les publics
- ▶ Utiliser la **Méthode de recrutement par simulation** (MRS) notamment pour les métiers d'ouvrier de scierie et opérateur polyvalent
- ▶ **Mobiliser le public en IAE :**
 - ▷ Construire des passerelles pour les publics en IAE vers les organismes de formation
 - ▷ Public reste un tremplin et un vivier de recrutement
 - ▷ ONF travaille en partenariat dans le cadre de prestations (élagage, plantation, enlèvement de clôture)
- ▶ **Travailler sur la mobilité** pour accéder aux organismes de formation et soutenir les solutions d'hébergement
- ▶ Aide à l'**installation de jeunes entrepreneurs de travaux forestiers**

POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ **Périmètre du COT de la filière bois**
OREF, janvier 2022
- ▶ **Pacte bois biosourcé en Grand Est**
- ▶ **Ouvrier de scierie ; Opérateur forestier ; Ébéniste**
Capsules vidéos





INDUSTRIES

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- ▶ Absence de vision sur les cycles de production due à l'**approvisionnement difficile de certains matériaux**
- ▶ **L'industrie continue à recruter fortement** (réindustrialisation, transfert de compétences lié au départ à la retraite) avec toutefois des baisses de production envisagées pour certains secteurs : chimie (-10 %), imprimerie
- ▶ La réponse formation des demandeurs d'emploi ne peut être rapide compte tenu des profils et des compétences attendues :
 - ▶ **Fort taux d'abandon en cours de formation** ; nécessité d'accompagner l'individu dans l'entreprise ainsi que le chef d'entreprise
 - ▶ **Sourcing difficile voire inquiétant** (métallurgie, miroiterie, ...), recherche de nouveaux profils (E2C, réfugiés, ...) et hors Grand Est
- ▶ Désintérêt des jeunes pour la filière Sciences et Technologie de Laboratoire (STL)
- ▶ **Activité partielle de certains secteurs** dont plasturgie avec un risque de fermeture d'entreprises et la nécessité d'un travail inter-industrie pour capter les publics et les former

RÈGLEMENTATION

- ▶ Réforme de la formation professionnelle :
 - ▶ Bouleversement en profondeur du fonctionnement des organismes de formation
 - ▶ Réforme de la voie professionnelle
 - ▶ Équilibre de la carte des formations à trouver

- ▶ Fixation du prix des médicaments par l'État, loi de la sécurité sociale, **défavorable à la dynamique du secteur de médicament et pharmaceutique**
- ▶ Les différences des contextes réglementaires et des normes à l'international ont des **incidences sur la concurrence** (export)

INDUSTRIE

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

TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ **Augmentation des prix de l'énergie**
- ▶ **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
- ▶ Apparition de **nouveaux métiers ou évolution des compétences** eu égard le domaine des énergies renouvelables (photovoltaïque, les métiers du verre, éolien, géothermie)
- ▶ Accompagnement à la **sobriété énergétique**

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

- ▶ **Nouvel équilibre à trouver** considérant l'offre de formation (carte des formations), les innovations pédagogiques, le rôle des entreprises apprenantes
- ▶ Un **écosystème est à (re)penser** entre les transformations des industries, les salariés en reconversion ou à repositionner, les métiers pénuriques et la montée en compétences (employabilité) des publics éloignés de l'emploi ou intérimaires
- ▶ Une **réflexion est à conduire conjointement** sur la place du management, la GPEC ou encore la marque « employeur » dans la dynamique du recrutement, de la montée en compétences, de la pérennisation des postes dans l'entreprise

COMPÉTENCES RECHERCHÉES & MÉTIERS QUI RECRUTENT

- ▶ **Agroalimentaire** : opérateur de production, technicien de maintenance avec des compétences complémentaires liées à l'évolution des machines
- ▶ **Papier - carton** : production et maintenance
- ▶ **Chimie** :
 - ▶ Opérateur de fabrication, opérateur qualifié, veille sur les techniciens de laboratoire et Hygiène-Sécurité-Environnement
 - ▶ **Anticipation des nouveaux métiers** dont ceux de l'économie circulaire (recyclage, chimie, plastique)
 - ▶ Besoin en manager des équipes et hybride
- ▶ **Plasturgie & composites** : opérateur et technicien de maintenance, HSE, monteur-régleur, conducteur d'équipement, fabrication additive

Métallurgie :

- ▶ Technicien de maintenance, opérateur, ingénieur généraliste
- ▶ **Métiers traditionnels** : chaudronnerie, soudage, tuyautage, usinage, monteur-ajusteur, conduite de lignes, maintenance, outillage, fonderie
- ▶ **Compétences recherchées notamment en maintenance**, 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 interconnectés → robotique, cybersécurité, Big Data, fabrication additive, Internet of Things (IoT), électrotechnique, mécanique, hydraulique, pneumatique, automatisme, objets connectés, robotique et cobotique
- ▶ **Textile** : maintenance, opérateur de confection (Vosges et Champagne-Ardenne) avec des connaissances en chimie (teinture)
- ▶ **Travail Temporaire** : besoins importants sur les premiers niveaux de qualification → agent de fabrication industrielle
- ▶ **Pharmaceutique/médicaments** : technicien en bioproduction, conducteur de ligne, technicien qualité, technicien contrôle qualité, maintenance industrielle, biostat et bioinformatique
- ▶ **Métiers du verre** : photovoltaïque, verre plat et isolant, industrie du contenant (région viticole)

STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

Au regard des évolutions sociétales, du contexte économique et des difficultés de recrutement dans le domaine de l'industrie, **le modèle de l'entreprise est invité à se réinterroger**

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

- ▶ **Adaptation des considérations managériales** en direction des nouvelles générations et leur regard porté sur le sens du travail
- ▶ Contribution de plus en plus nécessaire des entreprises dans la **pérennisation de l'emploi, vers un modèle des entreprises apprenantes**
- ▶ **Marque employeur**/label « entreprise accueillante »
- ▶ Sécurisation des parcours dans les entreprises en **accompagnant les personnes formées pour pérenniser les postes**
- ▶ Chimie : **études prospectives nationales pour 2023** sur les transitions écologiques et énergétiques et leurs impacts sur les marchés et les emplois
- ▶ Plasturgie : **étude de la branche sur les formations initiales et continues en cours**
- ▶ UNIDIS : **étude des leviers d'attractivité**, recrutement, fidélisation (VAKOM), panorama de branche régional (QUADRAT)

FORMATION : INITIATIVES ET CONSTATS

- ▶ Des **parcours de formation plus longs et plus onéreux pour un public davantage éloigné de l'emploi** :
 - ▶ public cible dans les bassins d'emploi où le taux de

chômage est proche de 5 % → liens avec le réseau des E2C, les missions locales, le dispositif HOPE avec les réfugiés (notamment sur l'industrie automobile)

- ▶ **Importance des compétences transversales** (soft skills) dans les parcours de formation
- ▶ Prise en considération des **difficultés périphériques** : logement, mobilité, garde d'enfants
- ▶ Poursuite de l'**aide au recrutement** et le **développement du sourcing des candidats** en s'appuyant notamment sur les GEIQ (double tutorat avec un accompagnement social)
- ▶ Développement des CQP (chimie)
- ▶ **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
- ▶ Accompagnement personnalisé sur la marque employeur
- ▶ **Professionalisation des salariés** en formation continue et **formation des tuteurs**

PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

▶ Métallurgie :

- ▶ **Professionaliser les demandeurs d'emploi** de longue durée
- ▶ **Développer les formations en amont des formations longues** (ex : maintenance) pour les demandeurs d'emploi
- ▶ **Pallier les difficultés de recrutement** en misant sur l'orientation et la promotion des métiers en développant des vidéos métiers
- ▶ Poursuivre les travaux engagés dans le cadre du COT inter-industrie dont les échanges sur la carte des formations

- ▶ **Agroalimentaire** : créer des niveaux intermédiaires pour **accompagner les métiers de la maintenance** → on ne peut pas passer du parcours OMI (ouvrier maintenance industrielle) au TMI (technicien de maintenance)

▶ Papier-Carton :

- ▶ Favoriser l'orientation des jeunes vers tous les métiers et les formations dont l'apprentissage (CFA papetier)

▶ Plasturgie & composites :

- ▶ **Promouvoir des métiers** : travailler en collaboration avec les services de la Région et ceux de la branche professionnelle pour conjuguer les efforts

▶ Chimie :

- ▶ **Soutenir les établissements scolaires** portant des formations chimie ou industrie
- ▶ Répondre à l'AMI CMA en lien avec les métiers de la bioéconomie

▶ Textile :

- ▶ **Valoriser les actions innovantes** (réalité augmentée), **développer les partenariats**

▶ AKTO / OPCO EP :

- ▶ **Accompagner la formation des salariés** et les problématiques de mobilité
- ▶ **Informers, promouvoir** (ex. ateliers sectoriels) sur les besoins en compétences, les évolutions, ...

▶ Travail Temporaire :

- ▶ Travailler les **synergies entre les partenaires** : du sourcing à l'insertion pour réduire le fort delta entre les compétences disponibles sur le marché de l'emploi et les besoins des entreprises (recherche de profils opérationnels rapidement notamment avec les agences de travail temporaire)
- ▶ **Amplifier les mises en relations** entre les personnes formées et les entreprises

POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ **L'industrie en Grand Est : Tableau de bord emploi-formation**
OREF, février 2022
- ▶ **Périmètre du COT Industrie**
OREF, février 2022
- ▶ **Cartographie des métiers et compétences de la branche des industries de la Chimie**
France Chimie, 2021
- ▶ **Soudeur ; Technicien de maintenance ; Conducteur de ligne automatisée ; Maintenance en milieu nucléaire**
Capsules vidéos

INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- ▶ **Cibler de nouveaux publics**, besoin fort en Français Langue Étrangère (FLE) et en accompagnement socioprofessionnel
- ▶ **Faible taux de chômage sur la majorité des territoires alsaciens** (5 % ou en deçà à l'exception des deux agglomérations Strasbourg et Mulhouse) **complexifie les recrutements** : les demandeurs d'emploi ou bénéficiaires du RSA cumulent souvent des difficultés (handicap, absence de mobilité, garde d'enfants) parfois trop contraignantes pour un emploi même à 20 heures semaine
- ▶ **Manque de candidats, et plus particulièrement dans les zones de plein emploi** avec une faible attractivité du secteur
- ▶ Parcours de plus en plus chaotiques et mobilisation vers l'emploi durable à la sortie plus qu'incertaine
- ▶ **Public IAE souvent en grande difficultés**, issu de populations migratoires, avec des freins élevés à l'emploi (mobilité, barrière de la langue, compréhension des consignes, ouverture culturelle)
- ▶ Public IAE a changé sa relation au monde du travail depuis 2 ans avec une **priorité sur les missions proposées et les conditions de travail**
- ▶ Beaucoup de dirigeants pionniers de leur structure, proches du départ en retraite → **anticiper leur remplacement**

RÈGLEMENTATION

- ▶ Régies de quartier impactées par la transition énergétique et les rénovations de quartier

INDUSTRIE 5.0

Transition difficile des salariés de l'IAE vers l'industrie 5.0 car l'écart se creuse entre des entreprises d'insertion encore très manuelles et des industries classiques numérisées, voire utilisant l'intelligence artificielle. Pour combler cet écart, il faudrait :

- ▶ **Accompagner les entreprises d'insertion à la modernisation**
- ▶ **Former les salariés** plus intensément lors de leur parcours sur les compétences numériques, formation technique

TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ **Développement des besoins dans le bâtiment**, notamment dans la rénovation thermique et dans le maraîchage
- ▶ **SIAE impactées par la hausse des coûts de l'énergie**, avec des augmentations de 400 % ayant un impact plus ou moins important en fonction des activités

NUMÉRISATION

- ▶ Développement petit à petit dans les services aux entreprises pour répondre à un besoin de recrutement
- ▶ Activités de sous-traitance industrielle se numérisent sans perdre des postes de travail, **l'emploi étant le premier objectif des entreprises d'insertion**
- ▶ Deux enjeux :
 - ▶ **Accompagner la transformation numérique** des SIAE
 - ▶ **Développer de nouvelles activités dans les secteurs du numérique** (encore trop timide)

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

COMPÉTENCES RECHERCHÉES

Pour les salariés :

- ▶ Polyvalence
- ▶ Savoir-être (engagement, projection dans l'entreprise)
- ▶ Savoirs de base avec renfort en informatique, numérique
- ▶ FLE
- ▶ Propreté : compétences techniques ou perfectionnement métier
- ▶ Logistique : CACES PEMP (nacelle)

Pour les encadrants/permanents :

- ▶ Pilotage, gestion et management des activités des dirigeants des structures d'insertion
- ▶ Evolution des outils métier avec un accompagnement à la digitalisation des SIAE, tout en restant accessible à un public ayant des besoins en français langue étrangère et compétence de base CLEA

DES MÉTIERS QUI RECRUTENT

- ▶ Espaces verts, restauration
- ▶ **Métiers de la propreté** : agent d'entretien, chef d'équipe, agent d'entretien et rénovation
- ▶ **Aide à la personne**, à domicile
- ▶ **Conducteur de transports en commun**
- ▶ **Logistique** : préparateur de commande
- ▶ **Bâtiment** : ouvrier VRD, coffreur-bancheur, maçon coffreur, agent polyvalent bâtiment/second œuvre, électricien bâtiment, couvreur
- ▶ **Industrie** : technicien de maintenance, opérateur de production, opérateur de ligne automatisée
- ▶ **Conseiller d'insertion**



STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

- ▶ Mise en place d'**accompagnement RH** (actions collectives, ateliers)
- ▶ **Recherche de fonds** pour co-financer certaines actions coûteuses
- ▶ Formation de **tuteurs AFEST** notamment
- ▶ Démarche qualité des SIAE pour les **rendre attractives au recrutement et améliorer la qualité de vie au travail**

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

- ▶ Actions de **promotion métiers**
- ▶ Actions de **préparation à l'emploi/sourcing** en lien avec les partenaires du territoire

Intervention dans les formations de conseillers en insertion professionnelle/accompagnateur socioprofessionnel pour faire connaître le secteur de l'IAE et accompagner la professionnalisation des futurs salariés

FORMATION : CONSTATS, INITIATIVES

- ▶ **Mobilisation des dispositifs de formation pour les salariés en parcours d'insertion** : PRIAE et PIC IAE, travail de passerelle avec les formations Programme Régional de Formation et Pôle emploi

- ▶ Professionnalisation des salariés permanents : **montage de formations sur mesure**, répondant à leur besoin et pris en charge par leur OPCO
- ▶ **Secteur de la propreté** :
 - ▶ Plan Conventionnel, contribution conventionnelle et plan de développement des compétences (PDC)
 - ▶ Promotion et développement du PIC IAE
 - ▶ Financement et co-financement du PIC IAE par la mutualisation de branche
- ▶ **Entreprises de Travail Temporaire** :
 - ▶ Développement des parcours en alternance (dispositifs TT notamment) et actions collectives inter-agences
 - ▶ Mobilisation du PIC IAE et recours massif aux contrats de branches

PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

PROSPECTIVE

- ▶ **Identifier les compétences techniques et transversales recherchées** pour les métiers en tension
- ▶ **Réaliser un diagnostic relatif au public éloigné de l'emploi** : attentes, freins, relation au monde du travail, ...

PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ Participer aux actions des branches professionnelles, par exemple la « semaine nationale de la propreté », portée par la FEP
- ▶ **Développer des actions collectives inter-agences de promotion métiers**
- ▶ Mettre en place des **actions de préparation à l'emploi/sourcing** en lien avec les partenaires du territoire
- ▶ **Impliquer les entreprises dès le démarrage sur la construction du parcours et l'identification/recrutement des candidats** : valorisation des métiers, visites entreprises, immersion

FORMATION

- ▶ **Poursuivre la professionnalisation des salariés permanents**, notamment avec les formations de professionnalisation des acteurs. Parmi les 50 modules proposés, 3 sont spécialement orientés IAE
- ▶ Développer des **parcours sur mesure courts et professionnels**
- ▶ Travailler sur **l'évolution du titre d'encadrant technique en insertion, l'accompagnement en IAE et renforcer fortement le volet du lien avec l'entreprise classique** pour la sortie à l'emploi durable
- ▶ **Créer une formation pour les futurs dirigeants de l'IAE**
- ▶ **Former les tuteurs** via l'AFEST notamment
- ▶ **Développer la collaboration avec les ETTI et les passerelles IAE** vers secteurs d'activité pour continuer le parcours et insérer

POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ [Les structures d'insertion par l'activité économique en Grand Est](#)
- ▶ Le programme de formation IAE Région Grand Est (PRIAE) : [Lorraine & Champagne-Ardenne ; Alsace](#)
- ▶ [1 formation, 1 emploi à la clé](#)
Capsules vidéos

HÔTELLERIE, RESTAURATION, TOURISME

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- ▶ Contexte de multiples crises (sanitaire, climatique, énergétique) **redessine les habitudes de consommation des clientèles touristique et d'affaires** : tourisme de proximité, porosité entre économie de loisirs et économie touristique, importance du « prendre soin », sobriété de consommation, recherche de sens, etc.
- ▶ **Inquiétudes liées au climat social et aux incertitudes internationales** (clientèle asiatique quasi-absente)
- ▶ Remboursement des Prêts garantis par l'État (PGE) conjugué à la crise énergétique → **nombreuses entreprises fragilisées**
- ▶ **Problématique d'attractivité des métiers** conjuguée à une méconnaissance de certains métiers (casino)
- ▶ **Difficultés d'accès à la formation** (mobilité, hébergement)
- ▶ Retour du niveau d'effectifs à celui d'avant COVID mais **difficultés à fidéliser les salariés**
- ▶ Nombre de personnes formées en cuisine répond aux besoins mais pas pour les **métiers de la salle** (besoin 3 à 4 fois supérieur)
- ▶ Peu de croissance de l'alternance dans le secteur du tourisme

RÈGLEMENTATION

- ▶ **Règles environnementales** accrues
- ▶ **Fin de la vaisselle jetable** en restauration rapide
- ▶ Développement des **moyens de paiement sécurisés** répondant à la norme DSP2

TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ Poursuite de la mise en place de **nouvelles pratiques et une gestion écoresponsable** : tri des déchets, restauration en circuits courts, labellisation de structures ou de projets (éco labels), préservation des ressources, recyclage, techniques d'entretien des espaces verts avec des méthodes plus durables nécessitant une moindre mobilisation de produits phytosanitaires
- ▶ Gestion des déchets, de l'eau
- ▶ **Accompagnement des entreprises en développement durable** (UMIH) → plateforme OPERAT (amélioration bilan énergétique)
- ▶ Évolution de la demande client vers **davantage de local, de bio et de frais** amplifiée par la crise énergétique

INDUSTRIE

- ▶ Emergence de l'Intelligence Artificielle → une **hyperpersonnalisation** ou une **automatisation des tâches** (chabot, application, bureautique, etc.)
- ▶ Démarche de **personnalisation marketing** - DATA Driven et « Customer Centric » en lien avec les offres touristiques et l'expérience des visiteurs

NUMÉRISATION

- ▶ **Visibilité numérique** indispensable
- ▶ Développement d'une **stratégie marketing et communication digitale** (réseaux sociaux)
- ▶ **Poursuite de l'essor du e-commerce**

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

COMPÉTENCES RECHERCHÉES

En lien avec l'environnement du secteur :

- ▶ Capacité à **interagir en situation professionnelle avec la clientèle internationale** (langues étrangères → **anglais** en priorité, **allemand**)
- ▶ Connaissance des **règles environnementales, développement durable**
- ▶ **Marketing, communication digitale** (réseaux sociaux)
- ▶ **E-commerce** : gestion commande en ligne, fidélisation client via applications mobile, livraison des repas
- ▶ **Management intergénérationnel**
- ▶ **Gestion événementielle** avec développement d'une activité traiteur

En lien avec les **transitions et les mutations en cours** :

- ▶ Démarches RSE
- ▶ Tourisme 5.0
- ▶ Gestion de l'eau
- ▶ Transitions écologique et énergétique

DES MÉTIERS QUI RECRUTENT

- ▶ **Hôtellerie** : réceptionniste, agent d'hôte, employé de l'hôtellerie, personnel d'étages, directeur et de gestionnaire des campings
- ▶ **Restauration** : cuisinier, chef cuisinier, serveur, agent polyvalent de restauration, maître d'hôtel
- ▶ **Casinos** : croupier
- ▶ Cadre de l'hôtellerie et de la restauration
- ▶ Manager-recruteur
- ▶ Personnel en charge de la **commercialisation** et/ou de la **conception de l'offre touristique**



STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

- ▶ **Renforcement de l'alternance**, développement de la **formation des tuteurs** et de la **formation continue** (entreprises de moins de 10 salariés)
- ▶ Valorisation de la **VAE** et l'**AFEST**
- ▶ **Professionnalisation des entreprises** par les OPCO sur les enjeux RH et RSE avec le déploiement d'outils (FLASH, PCRH, POE, ...)
- ▶ **Réalisation et mise à disposition des diagnostics des branches/OPCO** (métiers en tension et besoins en compétences, saisonniers, attractivité et marque employeur)
- ▶ **Analyse de la marque employeur** (livrables de l'expérimentation « Appui conseil collectif marque employeur »)
- ▶ **Actualisation des portraits de branches et portraits de région**

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

- ▶ **Développement de plateformes interactives** : mon emploi tourisme, macarrierecamping, ...
- ▶ **Actions de promotion des métiers** auprès des prescripteurs de l'emploi, visites d'entreprises, rencontres de professionnels auprès des publics et des prescripteurs
- ▶ **Revalorisation des salaires** via convention collective (UMIH)
- ▶ **Valorisation des métiers** via les Olympiades des Métiers,

- Abilympics, Europascène
- ▶ Sensibilisation à la **marque employeur**
- ▶ **Participation à des salons emploi-formation**
- ▶ **Promotion des outils des branches**

FORMATION : INITIATIVES ET CONSTATS

- ▶ **Développement de toutes les voies de formation** : alternance, formation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi, VAE, ...
- ▶ Mise en place de **titres à finalité professionnelle**, CAP, Bac pros, formations plus courtes et modularisées
- ▶ **Certification des compétences linguistiques spécifiques** pour l'accueil des visiteurs étrangers
- ▶ Lancement d'un **programme de professionnalisation des salariés** et formations internes en vue de fidéliser les employés
- ▶ **Développement d'offres de formation spécifiques** et création d'itinéraires inclusifs sur mesure
- ▶ **Promotion des offres de formation branches** dont la PROA et en faciliter le recours
- ▶ **Poursuite du programme SESAME** pour former des réfugiés aux métiers de la cuisine

PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

PROSPECTIVE

- ▶ **Mutualiser les démarches et les analyses** pour guider les choix
- ▶ Participer aux **diagnostics énergétiques**
- ▶ **Partager les données et capitaliser** pour assurer une veille (mise à jour, analyses partagées)
- ▶ **Identifier des formations à financer**
- ▶ **Poursuivre les travaux identifiés dans la démarche du COT**

PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ **Développer les forums** décentralisés d'orientation
- ▶ **Faire connaître les métiers aux professionnels de l'emploi et de l'orientation** : ateliers sectoriels, webinaires...
- ▶ Mener des **actions d'information spécifiques** auprès des enseignants (EN), des collèves et lycées
- ▶ **Faciliter la création de marques employeurs**
- ▶ Renouveler le **partenariat avec les OPCO**

FORMATION PROFESSIONNELLE

INITIALE

- ▶ Participer à l'**investissement du nouvel outil d'excellence** du CEFPPA
- ▶ Développer des **actions en lien avec les établissements scolaires**

CONTINUE

- ▶ **Faciliter la mixité des publics** : salariés, demandeurs d'emploi
- ▶ Faciliter la **digitalisation et l'agilité de l'offre de formation**
- ▶ **Déployer un outil performant et adapté** au mode d'apprentissage actuel (formation digital, microlearning, etc.)
- ▶ **Permettre la complémentarité des financements**, décloisonner
- ▶ **Conduire des actions transverses et multi-partenariales**

POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ **L'hôtellerie, la restauration et le tourisme en Grand Est : Tableau de bord emploi-formation**
OREF, novembre 2021
- ▶ **Les formations aux métiers de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme**
OREF, janvier 2022
- ▶ **Action SESAME**
UMIH et AKTO
- ▶ **Plateforme OPERAT**
ADEME
- ▶ **Commis de cuisine**
Capsule vidéo

LOGICIELS ET SERVICES NUMÉRIQUES

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- ▶ De réelles **perspectives de recrutement** mais des **tensions d'origines diverses** :
 - ▷ **Déficit d'attractivité des métiers**, notamment auprès des femmes
 - ▷ **Concurrences intra sectorielle** (débauchage chez les concurrents, prestataires) **et étrangère** (Suisse et Luxembourg) → fuite des cerveaux
- ▶ **Taux de croissance en baisse en 2023** (5,9 %) :
 - ▷ Éditeurs de logiciels et plateformes Cloud **plus forte croissance** (9,4 %)
 - ▷ Entreprises de Services Numériques (ESN) **subissent la crise économique** de manière plus importante (3,7 %), impact sur la dynamique de l'emploi
 - ▷ **Hausse du coût de l'énergie** pénalise fortement les plateformes Cloud et les services d'infogérance, certaines entreprises ne pourront plus faire face à cette hausse

INDUSTRIE 5.0

- ▶ **Technologies numériques encore peu connues** et pratiquées par les PMI
- ▶ **Formations aux compétences requises** pas encore très développées

TRANSITION ÉCOLOGIQUE/ÉNERGÉTIQUE

- ▶ Déploiement du programme Planet Techcare amplifié avec le Green4IT et de plus en plus de solutions proposées par les spécialités du numérique pour **aider les entreprises dans leur transition écologique** (IT4Green)

NUMÉRISATION

- ▶ **Accélération des projets de transition numérique** depuis la pandémie COVID, mais risque de frein avec le conflit en Ukraine

RÉGLEMENTATION

- ▶ Renforcement de la **protection et de la sécurité des données**
- ▶ Poursuite de la demande dans le domaine Cloud, Data, Cybersécurité

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

- ▶ **Métiers liés à l'intégration et l'ingénierie logicielle** : concepteur/développeur d'application (JAVA et DOTNET), testeur, homologateur d'application
- ▶ **Métiers de la cybersécurité** : administrateur sécurité, hacker éthique (pentester), spécialiste incident cybersécurité (analyste forensic), consultant en ingénierie sociale cybersécurité, consultant en sécurité organisationnelle
- ▶ **Métiers émergents liés aux transitions** :
 - ▷ **Mécatronicien** (lié à l'IIOT), concepteur/développeur de logiciels embarqués et temps réels
 - ▷ **Data scientist spécialisé dans l'industrie** (IA industrielle)

STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

- ▶ Mise en place par Numéric'Emploi d'une **prestation de conseil et d'accompagnement des PME** (appel à projet de la DREETS), sur 3 axes :
 - ▷ Marque employeur ; attractivité des métiers ; fidélisation des collaborateurs
 - ▷ Recrutement et formation
 - ▷ Management à l'ère du digital et du monde « VUCA »

FORMATION : CONSTATS ET INITIATIVES

- ▶ **Définition des référentiels de compétences** sur les domaines principaux transmis à terme aux écoles et universités régionales
- ▶ **Amplification des actions de Numéric'Emploi Grand Est** : déploiement progressif dans les départements du Grand Est
- ▶ **Référencement des formations** conduisant aux métiers du numérique

- ▶ Analyse des formations pour **attribution du label « Formation efficiente by Numéric'Emploi »** afin d'orienter prioritairement les publics vers ces formations

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

- ▶ Poursuite de la **communication sur les réseaux sociaux** avec des capsules vidéos
- ▶ Participation aux **cordées de la réussite** dans le domaine du numérique



PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

DIAGNOSTIC ET PROSPECTIVE

- ▶ Poursuivre la collaboration sur l'enquête « **Besoins en compétences** »
- ▶ Animer par des professionnels du numérique des **ateliers territoriaux** pilotés par la commission Compétences & Formation de Numeum (9 ateliers sur l'année répartis dans les territoires)

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

- ▶ Poursuivre la **diffusion de vidéos via les réseaux sociaux**
- ▶ **Équiper l'ensemble des partenaires assurant la promotion des métiers** avec des casques de réalité virtuelle, l'escape game développé par la branche
- ▶ Poursuivre la **professionnalisation des conseillers en évolution professionnelle**

FORMATION PROFESSIONNELLE

- ▶ **Développer les formations d'acquisition des connaissances de base** par famille métier pour **favoriser l'accès aux formations qualifiantes des publics sans connaissances numériques**, et ayant le niveau de qualification BAC (obtenu ou non) jusqu'à Licence (étudiants décrocheurs, les demandeurs d'emploi de longue durée, ainsi que les BRSA)

- ▶ **Diversifier le sourcing**, en utilisant par exemple des serious game pour attirer et recruter les candidats
- ▶ **Développer les formations initiales**
- ▶ **Développer les actions « Incubateur d'expérience »** pour permettre aux demandeurs d'emploi d'acquérir une expérience professionnelle dans le secteur du numérique
- ▶ **Accompagner des projets pilote pour délocaliser une partie des parcours de formation dans des tiers-lieux** (accompagnement par Numéric'Emploi dans la continuité du projet de référencement des formations dans le répertoire régional des formations aux métiers du numérique)

POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ [Numéric Emploi Grand Est](#)
- ▶ [Logiciels et services numériques en Grand Est : Tableau de bord emploi-formation](#)
OREF, décembre 2021
- ▶ [Les formations aux métiers du numérique](#)
OREF, décembre 2021
- ▶ [Développeur web ; Se former aux métiers du numérique](#)
Capsules vidéos

MAINTENANCE ET SERVICES DES VÉHICULES ET MATÉRIELS

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- ▶ Dernières crises successives (Ukraine, pénuries de carburants et matières premières, coût de l'énergie) ont eu et ont encore des impacts directs :
 - ▶ **Difficultés à s'approvisionner et rationnement des volumes**
 - ▶ **Prix exponentiels** des énergies et matières premières
 - ▶ Difficultés de **révision des marchés**
 - ▶ **Faible visibilité sur l'investissement des collectivités territoriales**
- ▶ Inflation → **hausse des rémunérations** (impact des négociations/SMIC) et **départ des compétences vers les pays transfrontaliers plus attractifs** (Allemagne, Suisse, Belgique, Luxembourg)
- ▶ **Fin de la commercialisation du moteur thermique** prévue en 2035
- ▶ En 2022, **recul des ventes de voitures particulières** (700 000 de moins qu'en 2019) :
 - ▶ Difficultés mondiales de livraison et **pénurie de puces électroniques**
 - ▶ **Délais de livraison** pour véhicules neufs pouvant aller jusqu'à 1 an
 - ▶ **Impact direct sur la démission de conseillers vente automobile** → métier en tension
 - ▶ Préférence pour l'occasion
 - ▶ Part des **voitures électriques** continue de progresser (13 % des immatriculations totales en 2022, contre 10 % en 2021)
 - ▶ **Voitures 100 % électriques ont passé le cap des 200 000 unités en 2022** (+ 25 % en un an)
- ▶ Secteur se porte globalement bien → plus de 95 % des 156 entreprises interrogées en 2022 déclarent avoir une trésorerie suffisante, **90 % ont des perspectives de chiffre d'affaires stable ou en hausse**
- ▶ **Développement de l'apprentissage** entre 2021 et 2022, +11,5 % (source OPCO Mobilités)
- ▶ Difficultés de recrutement :
 - ▶ métiers peu connus → un vrai travail de **promotion des métiers** à effectuer en prévision des départs à la retraite avec une volonté d'**amplifier la mixité des métiers** (mécanicienne et technicienne, par exemple) notamment dans la **maintenance des matériels de**

- ▶ **construction et de manutention 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.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ Passage vers une **énergie verte** qui se veut moins polluante mais avec un **coût de l'énergie difficile à supporter pour certaines entreprises**
- ▶ Fédération nationale des travaux publics (FNTP) s'engage à **réduire les émissions de CO2 de 40 % à horizon 2030 et atteindre la neutralité carbone en 2050** → formation des salariés pour « conduire différemment »
- ▶ Réelles **perspectives d'emploi durable**, quel que soit le contexte économique
- ▶ **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, etc.)
- ▶ **Évolutions des motorisations** (électrique, hybride, gaz, hydrogène)

RÈGLEMENTATION

- ▶ **Renforcement de la réglementation en matière de recyclage et de traçabilité** se poursuit (Trackdéchets, mise en place de la REP, ...)

NUMÉRISATION

- ▶ De plus en plus de **technologie embarquée pour accompagner le métier** (maintenance assistée à distance, réalité augmentée et casque virtuel)
- ▶ **Tendance à la digitalisation** sur certains métiers → exemples : BIM, logiciels de conception et de suivi de chantier
- ▶ **Numérisation des matériels et des méthodes** (ex : diagnostic et dépannage à distance)

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

COMPÉTENCES RECHERCHÉES

En lien avec l'environnement du secteur :

- ▶ **Élévation attendue des niveaux de compétences** (avant CAP, aujourd'hui BTS au minimum)
- ▶ Attente de **compétences techniques et de savoir-être** avec le client
- ▶ Besoins de **polyvalence** concernant les connaissances informatiques

En lien avec les transitions et les mutations en cours :

- ▶ **Mécanique nouvelles technologies** (pour moteurs électriques, hybride, gaz, hydrogène)
- ▶ **Robotique, maintenance électronique** (électronique embarquée, matériels équipés de lasers, de GPS, etc.) → **polyvalence et autonomie des techniciens**
- ▶ **Nouvelles normes environnementales** en conception de projet, utilisation de matériaux recyclés et rationalisation du transport de matériaux en conduite de travaux, utilisation de nouveaux carburants et de nouveaux engins sur chantier
- ▶ Attente dans le cadre du **développement des mobilités douces**

- ▶ Profils attendus : bac + 2 voire au-delà (gage d'autonomie et de technicité)

DES MÉTIERS QUI RECRUTENT

- ▶ Mécanicien, technicien (en ateliers et itinérants) de maintenance des matériels agricoles, de construction, de manutention et d'espaces verts
- ▶ Technicien SAV itinérant
- ▶ Gestionnaire de pièces SAV
- ▶ Carrossier automobile
- ▶ Mécaniciens automobiles et groupe lourd
- ▶ Dépanneur remorqueur
- ▶ Vendeur automobile
- ▶ **Ensemble des métiers des travaux publics** : de l'ouvrier (constructeur de routes, canalisateur, maçon VRD, conducteur d'engins, monteur de réseaux électriques aéro-souterrain, ...) à l'ingénieur (conducteur de travaux, ingénieur travaux, chargé d'études) en passant par l'encadrement de chantier (chef d'équipe, chef de chantier) et les géomètres



STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

- ▶ Conduite d'**analyses prospectives** dans la maintenance des matériels agricoles, de construction, de manutention et d'espaces verts → **formation des salariés/futurs salariés en conséquence**
- ▶ **Aides au recrutement, à la promotion des métiers et à la professionnalisation des salariés** pour valoriser davantage le secteur en termes d'attractivité
- ▶ Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
- ▶ Formation comme outil de fidélisation

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

- ▶ Professionnels prêts à se mobiliser
- ▶ Création de **partenariats avec les écoles** afin de former des apprentis sur le terrain
- ▶ Communication quant aux **opportunités de carrière et à la connaissance des métiers**
- ▶ Mise en place de **modules dédiés dans les parcours de formation/actions de sensibilisation pour les étudiants** (parcours scolaire et apprentissage)
- ▶ **Actions de sensibilisation** pour les demandeurs d'emploi ou personnes amenées à rejoindre le secteur
- ▶ Actions de **valorisation des métiers** :
 - ▶ Épreuves des WorldSkills, campagnes nationales de communication, sur les sites internet et réseaux sociaux

- ▶ Présentation de la **technicité des métiers**, de l'**innovation** (matériels, utilisation des outils numériques), des conditions de travail qui se sont beaucoup améliorées, des possibilités d'évolution réelles et des niveaux de rémunération
- ▶ Visites de chantier virtuelles, sessions d'« Entreprendre pour Apprendre », conférence à destination des professionnels de l'emploi-formation

FORMATION : INITIATIVES ET CONSTATS

- ▶ **Absence d'une offre de formation pour le public en reconversion**
- ▶ Augmentation légère des apprentis depuis 3 ans sous l'effet des aides déployées mais pas suffisant pour la maintenance des matériels agricoles, de construction, de manutention et d'espaces verts → **perte de jeunes vers d'autres secteurs d'activités** (BTP, aéronautique, ...)
- ▶ L'apprentissage a la préférence des entreprises mais la formation continue (contrat de professionnalisation notamment) est aussi mobilisée
- ▶ **Utilisation de tous les outils formation** → POEI/POEC, alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat de pro expérimentaux), formation continue pour les salariés, formation de tuteur et maître d'apprentissage, promotion des métiers, partenariats entreprises
- ▶ BTS MMCM (Maintenance des Matériels de Construction et de Manutention) fortement demandé

PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

PROSPECTIVE

- ▶ Réflexion par la FRTP sur la **création d'un pôle de formation Travaux Publics d'excellence dans le Grand Est** (type campus des métiers)
- ▶ **Poursuivre les travaux d'analyse et de diagnostics des branches** pour une veille économique

PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ **Maintenir le lien** entre entreprises et établissements de formation
- ▶ Continuer à **mobiliser les entreprises** sur les actions de promotion des métiers, la mise en place de formations ou pour des jury
- ▶ Poursuivre les travaux COT
- ▶ Renforcer les **ateliers sectoriels** et **forums spécifiques**
- ▶ Être un **relais financier et de communication** sur les diverses actions de promotion des métiers (interventions en classe, visite de chantier, événements, sensibilisation des équipes enseignantes, etc.)
- ▶ **Établir un lien** entre la promotion faite dans les établissements scolaires et le SPRO

FORMATION PROFESSIONNELLE

- ▶ Initiale : demande d'un **meilleur suivi pour l'apprentissage**, d'une **aide au recrutement**, d'un **appui à la structuration du réseau des branches professionnelles**
- ▶ Continue :
 - ▶ Demande d'**aide au recrutement des candidats**, d'**aide financière sur les formations « sur mesure »**
 - ▶ **Offre de formation disparate** sur l'ensemble du Grand Est, en carence sur des titres professionnels et CQP. Pour exemple : absence de centre de formation sur le territoire de Metz → réponse à construire ensemble

POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ Maintenance et services en Grand Est : Tableaux de bord emploi-formation **Véhicules et matériels ; Machinisme agricole** OREF, 2021-2023
- ▶ **Les formations aux métiers de la maintenance et des services** OREF, 2021
- ▶ **Périmètre du COT Maintenance et services (véhicules et matériels)** OREF, 2022
- ▶ **Document de conjoncture** SEDIMA, janvier 2023
- ▶ **Les métiers de DLR en région Grand Est, 2022**
- ▶ **Note de conjoncture** OPCO EP
- ▶ **Mécanicien automobile** Capsule vidéo

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- ▶ **Impacts de l'inflation** sur les produits et les consommables dans un contexte de réductions budgétaires de la part des clients privés et publics
- ▶ **Difficulté de recrutement** amplifiée depuis l'an dernier → **fort besoin en recrutement et nécessité d'anticiper** en vue du renouvellement des actifs (40 % des salariés ont plus de 50 ans)
- ▶ Nécessité de **faire évoluer les organisations du travail**, les modes de travail en lien avec le télétravail (flex office, ...)
- ▶ 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, lié à la reprise d'activité des clients, tout en maintenant un niveau d'hygiénisation élevé des locaux
- ▶ **Rôle majeur du secteur 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** (Responsabilité Sociale d'Entreprise) et ainsi rendre le secteur attractif

RÈGLEMENTATION

- ▶ **Revalorisation des salaires les plus faibles** à plusieurs reprises en 2022 afin d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés
- ▶ **Développement des activités du GEIQ** mis en place il y a 4 ans → 6 antennes, formation des demandeurs d'emploi très éloignés, ...

TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ **Respect de l'environnement** : tri et gestion des déchets, utilisation de produits éco labellisés, usage de l'eau à bon escient, achats responsables
- ▶ Impact de la recherche d'une sobriété énergétique des clients obligeant à des **adaptations en termes de prestations**

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), acculturation au numérique
- ▶ Agent de service : capacités d'autonomie, compétences relationnelles et attitudes de service
- ▶ Manager de proximité : **renforcement sur 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 technique et transverse

DES MÉTIERS QUI RECRUTENT

- ▶ Agent de propreté
- ▶ Agent machiniste classique
- ▶ Agent d'entretien et de rénovation
- ▶ Laveur de vitres
- ▶ Chef d'équipe, chef de sites, responsable de secteur

STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

- ▶ **Diagnostiques « flash » et déploiement de l'outil SERVICES+** accompagnement recrutement, gestion des compétences, ... (OPCO)
- ▶ **Identification des tendances du marché** pour anticiper le futur
- ▶ **Développement d'une relation plus partenariale et équilibrée** avec les clients pour modifier les pratiques d'achat et les conditions de réalisation des prestations

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

- ▶ **Actions de promotion des métiers**, réalisation et diffusion de vidéos
- ▶ **Participation aux événements régionaux** : Abilympics, WordSkills
- ▶ **Déploiement d'un plan d'attractivité emploi par la commission nationale de la branche professionnelle** → campagne réseaux sociaux, mise en lumière des métiers de la propreté, guide des bonnes pratiques, ...)

- ▶ Réalisation d'une **enquête flash pour connaître les attentes des jeunes** vis-à-vis des métiers de la propreté
- ▶ **Mobilisation des professionnels** pour des rencontres avec les conseillers en évolution professionnelle, les E2C
- ▶ Faire des managers des ambassadeurs des métiers

FORMATION : INITIATIVES ET CONSTATS

- ▶ **Développement des CQP et TFP** (Titre à Finalité Professionnelle) **de la branche** → outils d'insertion, d'intégration, de progression et de reconnaissance permettant sécurisation du parcours professionnel
- ▶ Mise en place d'une **filière de formations par la profession** (8 CQP/TFP)
- ▶ Développement de l'alternance



PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

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

PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ **Actions de promotion et de valorisation des métiers du secteur** pour renforcer l'attractivité et limiter l'orientation par défaut
- ▶ **Véhiculer une autre image** → raison d'être (services aux entreprises) et caractère utile du métier, organiser des concours métiers pour **plus de visibilité**
- ▶ **Développer le partenariat avec l'Éducation nationale** afin de toucher davantage les jeunes
- ▶ **Mettre en place des actions concertées de sensibilisation** des prescripteurs, formateurs, enseignants, sur la connaissance, l'évolution, le sens des métiers de la propreté
- ▶ **Promouvoir les outils d'insertion et pédagogiques** mis à disposition par la branche

FORMATION PROFESSIONNELLE

- ▶ Mettre des **actions de formation en amont de l'emploi**
- ▶ **Développer les formations courtes et préparatoires** à l'emploi et à l'alternance (FIFE avec APEF57)
- ▶ **Développer les actions partenariales et/ou l'alternance** sur les bassins où le GEIQ est implanté
- ▶ Qualifier davantage les profils inscrits dans le ROME « Nettoyeur de locaux »
- ▶ **Accompagner le rapprochement des entreprises avec les SIAE** pour travailler les passerelles
- ▶ Collaborer davantage avec IGEIQ

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 : la propreté](#)
OREF, avril 2022
- ▶ [Métiers de la propreté](#)
- ▶ [Agent de propreté](#)
Capsule vidéo

SPORT ET ANIMATION GLOBALE

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- ▶ **Développement d'une société inclusive**, accueil d'un nouveau public « fragile » notamment handicapé → élargissement de l'offre de prestations et accroissement de la précarité
- ▶ **Turn over important dans l'animation périscolaire** → réflexion à mener sur l'emploi à temps partiel et sa consolidation
- ▶ **Développement de l'apprentissage** avec fort investissement dans le tutorat dans les 2 branches du secteur de l'animation
- ▶ Nombre d'emplois supérieur à l'avant COVID
- ▶ Projection 2030 : **nombre d'emplois créés va augmenter sur l'ensemble des profils de postes** → animateur, encadrant intermédiaire, responsable de structure, ... (pyramide des âges)

RÈGLEMENTATION

- ▶ **Réformes successives** : environnemental, hygiène, sécurité, conditions légales d'encadrement, accès à la formation, ... fragilisantes pour les structures
- ▶ **Nouveau cadre de rémunération en janvier 2024**, branche ALISFA pour fidéliser les salariés et notamment ceux de l'animation périscolaire

TRANSITION ÉCOLOGIQUE/ÉNERGÉTIQUE

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
- ▶ Mise en place d'alternative moins énergivore

Animation

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

NUMÉRISATION

Sport

- ▶ 2023 et 2024, **2 années avec des événements qui mettent le sport à l'honneur** (France rugby 2023, JO 2024) → **engouement pour de la nouvelle pratique sportive**, nécessité d'avoir les encadrants formés pour répondre à la demande
- ▶ Exploitation de la donnée : équipements connectés, pilotage de la performance et choix des programmes d'activités
- ▶ **Banalisation du télétravail/télé loisirs** : cours de sport en visioconférence, coach virtuel, nouvelles applications, ... → développement de la palette des offres proposées par les structures
- ▶ Utilisation de **nouveaux outils de travail, nouveaux modes de communication**, indispensables pour dynamiser l'attractivité des clubs
- ▶ Mode hybride des emplois est un enjeu car il fait diminuer la précarité
- ▶ Renforcement des politiques inclusives (Création de GEIQ, expérimentation de parcours sur mesure).

Animation

- ▶ **Accélération de la transition digitale** (intégration du travail à distance)
- ▶ Illectronisme → frein à l'emploi

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

COMPÉTENCES RECHERCHÉES

Sport

- ▶ **Accueil** 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

Animation

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

DES MÉTIERS QUI RECRUTENT

Sport

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

Animation

- ▶ Animateur périscolaire et extrascolaire
- ▶ Animateur socioculturel
- ▶ Educateur de Jeunes Enfants



STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

Sport

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

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 **formations à destination des dirigeants bénévoles**
- ▶ **Accompagnement juridique et administratif** et dans la gestion des RH
- ▶ **Amélioration de la qualification des salariés et l'accessibilité des formations**, la reconnaissance des métiers et la valorisation des carrières

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

- ▶ Débat sur la **reconnaissance des métiers de l'Éducation populaire** par les pouvoirs publics

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

DIAGNOSTIC ET PROSPECTIVE

- ▶ **Exploiter l'étude emploi-formation Grand Est** (publication avril 2022) afin d'enrichir et croiser ces éléments avec les études nationales sectorielles en cours pour **répondre ensemble aux besoins des territoires**
- ▶ Partager et capitaliser les données et mises à jour de l'AFDAS pour une **veille sectorielle**

PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ **Travailler en complémentarité sur la promotion des métiers** (mutualisation des outils, partage des travaux), notamment eu égard aux missions de l'APMSA Grand Est
- ▶ **Mieux faire connaître les métiers de la branche et les formations qui s'y rattachent** auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi, ... (ALISFA)
- ▶ 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 : INITIATIVES ET CONSTATS

- ▶ 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

- ▶ Création d'un CQP animateur périscolaire intervenant en pratique artistique (en cours de finalisation)
- ▶ **D'autres certifications à venir**, non couvertes par l'apprentissage → fonctions de direction de structures Branche et l'OPCO
- ▶ Points de vigilance sur l'offre existante → offre de formation constituée essentiellement de diplômes d'État sur le cœur de métier suffisante en termes de certification et répond aux besoins
- ▶ **Manque important en matière de formation initiale :**
 - ▶ Bac pro animation-enfance et personnes âgées créé en 2019 forme des animateurs généralistes capables de concevoir et réaliser des activités d'animation de nature variée, notamment auprès d'un public jeune et de personnes âgées en perte d'autonomie
 - ▶ BUT carrières sociales parcours animation sociale et socioculturelle (niv 6) forme des professionnels capables d'intervenir auprès de populations vulnérables qui connaissent des problèmes d'emploi, de logement, d'éducation, de santé, d'accès à la culture, etc. sont une avancée pour ce secteur. Les 1ers diplômés sortiront en juillet 2023

FORMATION PROFESSIONNELLE

- ▶ **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 difficulté 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 sur les territoires pour **répondre aux besoins en compétences** (maître-nageur, animateur, ...)
- ▶ **Mutualiser l'offre de formation structurelle et conjoncturelle de la Région avec les dispositifs de l'OPCO** pour plus de complémentarité et d'efficacité
- ▶ Accompagner les professionnels de l'animation dans la **connaissance des dispositifs existants** dans le territoire
- ▶ Contribuer à **l'évolution des besoins en compétences** dans le cadre de l'élaboration de la carte scolaire
- ▶ Réfléchir sur **l'hybridation des emplois sport et animation** pour consolider les emplois et tendre vers un emploi à taux plein
- ▶ Expérimenter pour :
 - ▶ Inscrire au RNCP un nouveau CQP intervenant en pratique artistique
 - ▶ Trouver des **passerelles entre les métiers traditionnels et les nouvelles activités** pour développer l'offre de service aux usagers et le taux d'emploi

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
- ▶ **Dispositif national « J'apprends à nager »**
Ministère des Sports, juillet 2021
- ▶ **Panorama national de l'insertion professionnelle par le sport**
AFDAS, juin 2022
- ▶ **Plan vélo et mobilités actives**
Ministère de l'Écologie, septembre 2019
- ▶ **Plan vélo 2022-2028**
Région Grand Est, juin 2022
- ▶ Vidéos : **1 Minute - 1 secteur** ; replay ateliers sectoriels **14/06/2022** et **07/02/2023**



TRANSPORTS ET LOGISTIQUE

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR : FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- ▶ **Dynamique favorable avec + 6 500 emplois en 10 ans** (surtout depuis 2015)
- ▶ **Envolée des cours des carburants** → impact fort sur l'activité et le chiffre d'affaires toute taille d'entreprises confondue ainsi que la concurrence avec des pays qui n'ont pas les mêmes règles
- ▶ Conflit en Ukraine → **perte de réservation des voyages d'où baisse de l'activité**, hausse du prix du carburant et du matériel, auxquels s'ajoutent les délais très tendus
- ▶ **Pyramides des âges vieillissante** (moyenne de 51 ans)
- ▶ Proportion faible des femmes mais **féminisation accrue dans le transport de voyageurs** (27 %)
- ▶ Métiers peu attractifs pour les jeunes
- ▶ Face aux **difficultés de recrutement**, les entreprises abandonnent les marchés (transport et tourisme)

RÉGLEMENTATION

- ▶ Permis D accessible à partir de 18 ans
- ▶ Nouveauté : décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 ouvrant à titre expérimental la **possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transports scolaires ou assimilés**
- ▶ Convention collective transport-routier : +11 % d'augmentation salariale, mise en place de plans épargne retraite, ...

TRANSITION ÉCOLOGIQUE/ÉNERGÉTIQUE

- ▶ **Augmentation du nombre de véhicules avec de nouvelles motorisations** (véhicule gaz, B100, hydrogène en développement...)

- ▶ 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...)

- ▶ Conflit en Ukraine redistribue les cartes en matière de transition énergétique → difficile de déterminer les évolutions en la matière

NUMÉRISATION

- ▶ **Progrès rapides de l'informatique et des télécommunications** (DATA, numérique, Informatique embarquée, ...) → 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
- ▶ E-commerce toujours en augmentation post pandémie

BESOINS EN COMPÉTENCES / MÉTIERS

COMPÉTENCES RECHERCHÉES

- ▶ **Respect de la réglementation** (code de la route/RSE)
- ▶ Savoir-être notamment dans la relation client

DES MÉTIERS QUI RECRUTENT

- ▶ Conducteur transport de marchandises (Permis C+CE)
- ▶ Conducteur transport de voyageurs (Permis D)
- ▶ Exploitant en transport de marchandises
- ▶ Métiers liés aux opérations logistiques

STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES BRANCHES

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

- ▶ **Développement de la marque employeur** sur la promotion des métiers
- ▶ **Optimisation du process de recrutement**
- ▶ Salariés :
 - ▶ Actions de fidélisation
 - ▶ Formation continue, promotion sociale, mobilité interne
 - ▶ **Parcours de formation sécurisés** pour salariés intérimaires de type CIPI, CDPI
- ▶ Mise en œuvre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- ▶ Diagnostic et prospective : **partage des données emploi-formation avec l'ensemble des acteurs**
- ▶ Poursuite de l'**aide au recrutement** et **développement de l'alternance** (POEC, POEI, CA et CPRO)
- ▶ **Mise à disposition de différents outils** : marque employeur, anticipation du départ des exploitants, addictions au travail, égalité au travail et accompagnement sur le sujet du handicap
- ▶ Conseils pour la mise en place de **dispositifs en adéquation avec les besoins de l'entreprise**

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

- ▶ **Travail sur les idées reçues** : place des femmes, le handicap avec l'accessibilité de chaque métier pour tous
- ▶ Renforcement des **actions de promotion des métiers auprès du public jeune** (dès le collège, missions locales) et tout public (présence dans les salons)
- ▶ Participation à des opérations : « Intérim Job Days » « l'aide à la mobilité » pour le déplacement sur site des publics lors d'événements

FORMATION : INITIATIVES ET CONSTATS

- ▶ **Toutes les voies de formation envisagées** : scolaire et/ou université, apprentissage, contrat de professionnalisation, publics en insertion, BRSA, formation professionnelle continue des Publics Salariés (promotion sociale, mobilité interne, ...)
- ▶ Création d'un CAP « Conducteur agent d'accueil en autobus et autocar » (C4A)
- ▶ Besoin d'une **offre de formation pour la mécanique poids lourd propre à l'autocar**



PROPOSITIONS DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

DIAGNOSTIC ET WPROSPECTIVE

- ▶ Actualiser et partager des données emploi-formation et **réaliser un travail prospectif pour anticiper les programmations de formation**

PROMOTION DES MÉTIERS

- ▶ **Communiquer sur tous les dispositifs de formation** ainsi que leurs financements
- ▶ **Lever les freins au recrutement** : manque de candidats et compétences disponibles inadaptées aux emplois à pourvoir,
- ▶ Agir sur l'**attractivité et la réalité des métiers** (notamment conducteur scolaire à temps partiel)

FORMATION PROFESSIONNELLE

- ▶ **Adapter les formations** (volume et contenu) 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, mars 2023
- ▶ **Les formations aux métiers du transport et de la logistique**
OREF, novembre 2021
- ▶ **Rapport de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique**
OPTL Grand Est, 2022
- ▶ **Replay de l'atelier sectoriel Transport fluvial**
- ▶ **Chauffeur routier ; Conducteur de transport de voyageurs ; Cariste d'entrepôt**
Capsules vidéos



DIRECTION DE LA FORMATION POUR L'EMPLOI

SERVICE PARTENARIATS

Florence LEIBEL : florence.leibel@grandest.fr
Véronique PIEDANNA : veronique.piedanna@grandest.fr

SERVICE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Nadia CHENAF : nadia.chenaf@grandest.fr
Marie-Pierre HAYEZ : marie-pierre.hayez@grandest.fr

Siège du Conseil régional

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

Hôtel de Région

5 rue Jericho
CS 70441 - F 51037
Châlons-en-Champagne
Cedex
Tél - 03 26 70 31 31
Fax - 03 26 70 31 61

Hôtel de Région

Place Gabriel Hocquard
CS 81004 - F 51036
Metz Cedex 1
Tél - 03 87 33 60 00
Fax - 03 87 32 89 33