

CONSULTATIONS SECTORIELLES

2024

synthèse





PRÉAMBULE

Le début du mois de février a été marqué par le rendez-vous annuel des consultations sectorielles. Ces rencontres sont des occasions privilégiées pour nous, élus régionaux et vous, représentants des principaux secteurs d'activité, d'échanger pour relever les défis en matière de formation et d'emploi dans la région Grand Est.

Depuis leur instauration en 2016, ces rendez-vous sectoriels ont été essentiels pour sonder vos préoccupations, découvrir vos initiatives et partager vos succès. En présence de nos partenaires institutionnels dans les domaines de l'emploi et de la formation, ces rencontres enrichissent notre compréhension des enjeux régionaux et guident collectivement nos actions futures.

Dans un contexte de mutations rapides, vos propositions concrètes sont indispensables pour façonner nos stratégies en matière de diagnostic, de prospective, de promotion des métiers, ainsi que notre offre de formation initiale et continue. Notre engagement commun, renouvelé année après année, est fondamental pour doter notre région des compétences nécessaires à la compétitivité de ses entreprises, dans l'ambition de trouver ensemble des solutions pour prendre le virage des transitions énergétiques et numériques et de faire du Grand Est une Région plus durable, plus innovante et plus compétitive.

Nous tenions toutes les deux à exprimer notre gratitude pour la qualité de nos échanges et nous vous encourageons à consulter cette synthèse, qui vise à orienter nos actions tout au long de l'année à venir et à formaliser notre engagement commun et notre capacité à innover dans tous les secteurs d'activité.

Nous savons pouvoir compter sur votre implication pour relever à nos côtés les défis de demain.

Valérie DEBORD

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

Stéphanie KIS

Présidente de la commission
Formation Professionnelle
Conseil régional Grand Est



LA RÉGION GRAND EST REMERCCIE L'ENSEMBLE DE SES PARTENAIRES

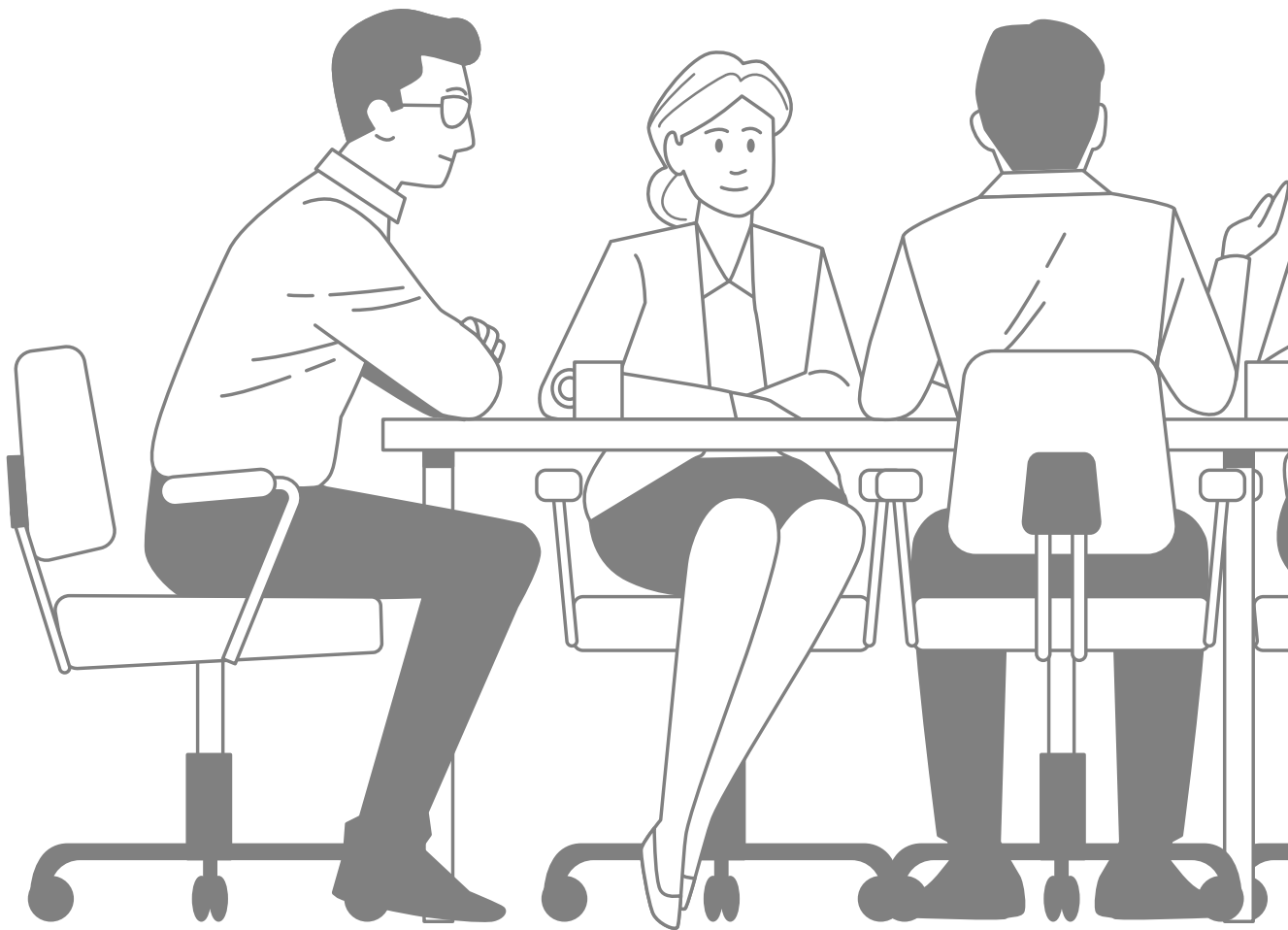
- AGEFIPH Grand Est
- Agence Culturelle Grand Est
- Agence Grand Enov
- Agence Régionale du Tourisme Grand Est
- Agence Régionale de Santé (ARS)
- Aide à domicile en milieu rural (ADMR)
- Aide à Domicile, Hygiène et Assistance aux Personnes (ADHAP)
- ANEFA Grand Est (Association Nationale paritaire pour l'Emploi et la Formation en Agriculture)
- ANFH - Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile
- Association des Viticulteurs d'Alsace (AVA)
- Association Française de la Logistique - AFL
- 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 pour l'Accompagnement et le Maintien à Domicile (AMAEELLES)
- Association pour le développement de la formation professionnelle Transport et Logistique - AFT
- Association Régionale des Industries Alimentaires - ARIA du Grand Est
- Association Régionale des Missions Locales
- Association Régionale Spécialisée d'Action Sociale, d'Education et d'Animation (ARSEA)
- Association Vosgienne pour la Sauvegarde de l'Enfance, de l'Adolescence et des Adultes (AVSEA)
- ATSU68 (Ambulancier)
- Bureau des images (Grand Enov') - Filière images
- CARSAT
- Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)
- Chambre de Commerce et d'Industrie Grand Est
- Chambre de métiers et de l'artisanat régionale - CMAR Grand Est
- Chambre Régionale d'Agriculture du Grand Est
- Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire Grand Est - CRESS Grand Est
- Chantier Ecole Grand Est
- Collectivité européenne Alsace
- Comité Interprofessionnel du Vin de Champagne (CIVC)
- Comité National de Liaison des Régies de Quartier (CNLRQ) Grand Est
- Comité Pluridisciplinaire des Artistes-Auteurs et des Artistes-Autrices (CAAP)
- Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) Grand Est
- Confédération générale de l'Alimentation en Détail (CGAD) Grand Est
- Confédération Nationale de de l'Artisanat des Métiers et des Services (CNAMS) Grand Est
- Conseil Départemental de la haute-Marne
- Conseil Départemental de la Marne
- Conseil Départemental de la Meurthe et Moselle
- Conseil Départemental de la Meuse
- Conseil Départemental de la Moselle
- Conseil Départemental de l'Aube
- Conseil Départemental des Ardennes
- Conseil Départemental des Vosges
- Conseil du Commerce de France
- COORACE - réseau national de l'Economie Sociale et Solidaire
- CPNE Audiovisuel
- CPNE Branche de l'Aide à Domicile Grand Est
- CPNE des Casinos
- CPNE des Organismes de Tourisme
- CPNE Exploitation cinématographie et distribution de films
- CPNE Hôtellerie de Plein Air
- CPNE Hôtels, cafés, restaurants
- CPNE Industrie Hôtelière
- CPNE Livre
- CPNE Restauration collective
- CPNE Restauration Commerciale et Libre-Service - branche Cafétérias et assimilés
- CPNE Restauration rapide
- CPNE Sanitaire, social, médico-social non lucratif
- CPNE secteur privé lucratif
- CPNE secteur privé non lucratif
- CPNE Spectacle vivant
- CPNEF ALISFA - lien social et familial
- 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 détail non alimentaire
- CPNEFP Commerce de l'Optique Lunetterie de Détail
- CPNEFP Commerce Succursaliste de l'Habillement
- 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
- CPRE Agriculture
- CPRE du Bâtiment et Travaux Publics
- CPREF dans les transports routiers et les activités auxiliaires de transport
- CRAJEP (Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Education Populaire) - Le mouvement de l'éducation populaire

- CROIX-ROUGE
- CROS (Comité Régional Olympique et Sportif) Grand Est - Le mouvement sportif
- DRAAF Grand Est (Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt)
- DRAC (Direction Régionale des Affaires culturelles)
- DRAJES (Délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports)
- DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) Grand Est
- FARE Propreté
- Fédération de l'Hospitalisation Privée Grand Est (FHP)
- Fédération des Entreprises d'Insertion
- Fédération des Entreprises de Propreté (FEP) Grand Est
- Fédération des entreprises de Service aux Particuliers (FESP)
- Fédération des entreprises de Transport et de Logistique - TLF Est
- Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne privés solidaires (FEHAP)
- Fédération des Métiers d'Art d'Alsace (FREMAA)
- Fédération des Particuliers Employeurs (FEPEM) Grand Est
- Fédération des Réseaux et Associations d'Artistes Plasticiens (FRAAP)
- Fédération des Services à la Personne et de Proximité (FEDESAP)
- Fédération du Commerce et la Distribution (FCD)
- Fédération EST des SCOP du Bâtiment et des Travaux Publics
- Fédération Française du Bâtiment (FFB) Grand Est
- Fédération Hospitalière de France (FHF)
- Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réinsertion Sociale (FNARS) Grand Est
- Fédération Nationale des Cinémas Français - FNCF Grand Est
- Fédération Nationale des Cinémas Français (FNCF) Grand Est
- Fédération nationale des distributeurs, loueurs et réparateurs de matériels de construction et de manutention - DLR
- Fédération Nationale des Etablissement d'Hospitalisation à Domicile (FNEHAD)
- Fédération Nationale des Transports de Voyageurs (FNTV) Grand Est
- Fédération Nationale des Transports Routiers - (FNTR) Grand Est
- Fédération Nationale du Bois
- Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires (FNEDT)
- 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
- Filière du jeu vidéo - East Games
- Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) Grand Est
- France Chimie Grand Est
- France Travail
- Groupement Transports Ferroviaires Grand Est
- HEXOPÉE - Organisation professionnelle de l'animation, du sport, du tourisme social et familial et des foyers et services pour jeunes travailleurs.
- Insertion par l'Activité Economique (IAE) Grand Est
- IPERIA
- L'ameublement français
- Les Entreprises du Médicament (LEEM)
- MADEin Grand Est
- NUMEUM Grand Est
- Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL)
- OCAPIAT
- OPCO 2I
- OPCO AFDAS
- OPCO AKTO
- OPCO ATLAS
- OPCO Cohésion Sociale (Uniformation)
- OPCO ConstructyS
- OPCO des Entreprises de Proximité
- OPCO L'Opcommerce
- OPCO Mobilités
- OPCO Santé
- Organisation professionnelle des employeurs du secteur social, médico-social et sanitaire privé à but non lucratif (NEXEM) Grand Est
- PAPEST - Les Fabricants de Papiers de l'Est
- PEP Alsace
- POLYVIA Grand Est
- Préfecture de la région Grand Est - SGARE
- Prism'emploi - Recrutement et intérim
- Régies du quartier Grand Est
- Région Académique Grand Est
- Réseau APA - Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile
- Syndicat Général des Vignerons de Champagne (SGV)
- Syndicat National des Entreprises de Services et Distribution du Machinisme Agricole, d'Espace Verts, et des Métiers spécialisés (SEDIMA)
- Syndicat Textile de l'Est
- Syntec ingénierie Grand Est
- UNICANCER
- Union des Employeurs de l'Économie Sociale et Solidaire (UDES) Grand Est
- Union des Entreprises de Proximité (U2P)
- Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM)
- Union des Industries Textiles (UIT) Grand Est
- Union Intersecteur Papiers Cartons pour le dialogue et l'ingénierie sociale (UNIDIS)
- Union Nationale de l'Imprimerie et de la Communication (UNIIC)
- Union Nationale des Entreprises du Paysage (UNEP)
- Union Nationale des Industries de Carrières et Matériaux de construction (UNICEM)
- Union Régionale des Structures d'Insertion par l'Économique d'Alsace (URSIEA)
- Union Régionale Interfédérale des Oeuvres Privées Sanitaires et Sociales (URIOPSS)
- VIVEA



SOMMAIRE

artisanat	8-10
agriculture, viticulture, métiers du paysage	11-13
commerce - vente	14-15
construction et travaux publics	16-19
culture	20-22
forêt - bois - ameublement	24-25
industries	26-29
insertion par l'activité économique	30-31
hôtellerie - restaurations - tourisme	32-34
logiciels et services numériques	36-37
maintenance et services des véhicules et matériels	38-40
propreté	42-43
sanitaire, social, services à la personne	44-45
sport et animation globale	46-47
transports - logistique	48-49



À NOTER :

Cette synthèse compile, pour chaque secteur, les données des formulaires complétés en amont et échangées en direct lors des rendez-vous sectoriels.

Ces données ne sont pas exhaustives.



ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

→ FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- **Progression des immatriculations d'entreprises** notamment dans l'artisanat de fabrication et des services (+6%)
- **Activité impactée par la conjoncture** (inflation, hausse des prix de l'énergie et des matières premières) → risque en 2024 d'une augmentation des entreprises en difficulté et des défaillances
- **Maintien d'un tissu économique de proximité et de la diversité des activités artisanales**, gage d'attractivité territoriale et de service cependant recul de l'activité des entreprises de proximité depuis 2022 (-0,9 % en 2023)
- Renouvellement de la pyramide des âges : **11% d'artisans en retraite d'ici 2 ans**, apprentis ou formés ne compenseront pas le remplacement
- Difficultés de recrutement renforcées par la **concurrence des pays frontaliers**
- **Reconversions vers l'artisanat de plus en plus nombreuses par des publics en recherche de sens** → renforcer leur accompagnement
- **Adaptation aux demandes de la clientèle** (qualité des produits, sur-mesure, service de proximité, nouvelles tendances de consommation tout en faisant face à la conjoncture)
- Renégociation du PACTE Artisanat pour **continuer à soutenir massivement le secteur** avec des enjeux forts en compétences et transmission/reprise d'entreprises

RÈGLEMENTATION ET LÉGISLATION

- **Multiplés 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
- **Anticipation des évolutions réglementaires, voire conjoncturelles sur les activités des entreprises** : énergie, eau, matières premières alternatives (gestion des déchets recyclés, biosourcés, réemploi...), réduction de la matière utilisée, raccourcissement de la chaîne d'approvisionnement...
- **Afflux des normes** dans le secteur du BTP impactant l'activité des entreprises et les coûts de construction

ÉCOLOGIE ET ÉNERGIE

- **Adaptation de l'activité en lien avec les restrictions d'accès des véhicules dans les centres-villes** (zones piétonnes, ZFE), appui à la mobilité verte
- **Développement des bio ressources**, circuits courts pour les approvisionnements
- **Utilisation plus vertueuse** des équipements, de l'eau, de l'énergie, de produits moins polluants
- Recyclage, gestion des déchets, sensibilisation au réemploi des matériaux (BTP) et aux produits recyclés
- **Tendance à la lutte contre le gaspillage** notamment alimentaire
- **Accompagnement des artisans via le déploiement d'outils dédiés au développement durable** (diagnostic, conseil...)
- Transition écologique du parc bâti dont la rénovation performante des bâtiments qui nécessite le renforcement des compétences → **enjeux d'adaptation de la filière pour être en capacité d'offrir des services de rénovation performante** avec une approche globale des travaux et des interactions entre les différents postes de travaux (évolution des métiers et des référentiels)
- Loi mix énergétique → **nouvelles formations** (pose de panneaux photovoltaïques)

NUMÉRISATION

- **Développement de l'informatique** (site internet, gestion informatisée, caisse enregistreuse, ...) et utilisation de progiciels (devis, facturation, Chorus pro, CAO pour un rendu 3D, Lean Chantier...) et de l'IA pour rester compétitif
- Mise en place d'une **stratégie digitale pour les nouvelles techniques de vente** via les réseaux sociaux et le web, click & collect...
- Sensibilisation et formation aux risques (cybersécurité)

COMPÉTENCES ET MÉTIERS

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES EN LIEN AVEC LES TRANSITIONS

- **Accompagnement externe des entreprises** pour s'emparer des sujets de transitions

Écologique :

- Développement commercial (relation client et circuit court)
- Développement durable, recyclage

Énergétique :

- Pose de **panneaux photovoltaïques**
- **Installation de système de méthanisation** avec canalisation pour raccordement aux systèmes de chauffage existants
- Diagnostic et audit énergétiques, rénovation énergétique...

Numérique et industrielle :

- Nouvelles technologies (e-commerce)
- Lean chantier, IA, utilisation de drones
- Marketing (exploitation des nouveaux débouchés, captation de la clientèle, click & collect, outils digitaux et réseaux sociaux)

MÉTIERS QUI RECRUTENT

- **Métiers traditionnels dès le niveau CAP** → métiers de bouche (boulangier-pâtissier, boucher-charcutier), métiers du bâtiment (plan d'action pour la rénovation énergétique, construction bois, développement durable), métiers du commerce
- Vente alimentaire spécialisée, maintenance des véhicules de demain, de la mécanique automobile, la carrosserie, et les métiers des services aux particuliers (coiffure, esthétique)
- Adjoint au dirigeant d'entreprise artisanale (ADEA)

RESSOURCES HUMAINES

→ STRATÉGIE ET PRATIQUES

STRATÉGIE DÉPLOYÉE

- **Accompagnement (notamment extérieur) des entreprises** pour répondre aux nouveaux besoins RH et intégrer :
 - Les différentes **transitions dans l'évolution des métiers et modèles économiques**
 - Une **nouvelle génération de salariés** ayant des attentes différentes
- Toutes les voies de formation envisagées, mais l'**apprentissage privilégié** :
 - Formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi, publics en BRSA, publics très éloignés de l'emploi (cible Pacte)
 - Formation professionnelle continue des salariés (promotion sociale, mobilité interne...)
- **Complémentarité des dispositifs** → Transition Pro et OPCO, EDEC Seniors validé en Grand Est par la DREETS pour accompagner les transitions professionnelles et transmissions de compétences dans l'entreprise
- **Implication des entreprises dans l'orientation et les parcours de formation** → initiatives mobilisant le monde économique et professionnel, actions de communication et de valorisation des métiers via le témoignage et la participation des entreprises

ACTIONS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EN COMPÉTENCES

- 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
- Acculturer les OPCO et organisations professionnelles aux **nouveaux profils dans l'artisanat**
- 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**, s'appuyer sur l'outil d'observation et de connaissance OPAGE et mettre en place des actions ciblées d'accompagnement ou de formation pour répondre aux besoins observés. Rester agile si nécessité de déployer des enquêtes spécifiques par thèmes à enjeux
- Rechercher la complémentarité des interventions, **amplifier les actions de sourcing vers tous publics**
- Renforcer pour les chefs d'entreprise les compétences en gestion des ressources humaines et en management → **prévoir des formations ou modules de courte durée ainsi que des accompagnements individuels** permettant d'intégrer les réflexions sur l'organisation de l'entreprise, la production
- **Développer le réseau régional des tuteurs et des ambassadeurs métiers**
- Développer l'alternance
- Accompagner les entreprises au **développement de pratique RSE et des compétences managériales** (développement de l'entreprise apprenante, enjeux de non-discrimination et d'égalité femmes-hommes)
- Maintenir les seniors en emploi et **fidéliser les salariés** (réduction nécessaire du turn-over)
- Produire des outils simples et rapides de diagnostic RH pour les entreprises
- Maintenir les formations techniques au service du **savoir-faire traditionnel**

OFFRE DE FORMATION

CONSTATS

- **Plus de lisibilité** sur tous les dispositifs d'accompagnement et appuis financiers

Formation initiale :

- **Soutien massif de l'apprentissage** et des projets d'investissement dans les CFA
- Soutien des **actions en faveur des jeunes éloignés de l'emploi**

Formation Professionnelle :

- Concertation financeurs et outils de formation
- Intensification de la **sensibilisation et de l'accompagnement des entreprises**
- Poursuite du **développement des actions de formation à destination des demandeurs d'emploi et du public en reconversion** en évitant la concurrence des interventions
- Accélération du **déploiement des formations par blocs de compétences** → les articuler avec une poursuite du parcours via d'autres dispositifs (VAE inversée, contrat de professionnalisation)
- Coloration de l'offre de formation visant les **métiers en tension et les métiers d'avenir**
- Ajout de **modules de formation spécifiques sur l'entrepreneuriat**

ACTIONS PRIORITAIRES

- Mettre en place des formations et certifications pour répondre :
 - À l'évolution des métiers de façadier-bardeur, éancheur, poseur photovoltaïque
 - 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...
- Intégrer systématiquement à l'ensemble des formations continues des **modules pour développer les soft skills et les savoirs de base**
- Développer des **outils de valorisation des compétences** (par exemple : open badges) afin de mieux prendre en compte les compétences transversales issues de jobs d'été ou d'engagements bénévoles
- Initier une instance territoriale de pilotage et d'arbitrage, réunissant la Région, la Préfecture, la CMA et l'Éducation Nationale pour **établir une cartographie des besoins en formation, des ressources, des capacités** et statuer ensemble sur les ouvertures de formations et de sections à l'échelle départementale pour un meilleur maillage territorial en mettant en perspective les besoins et moyens disponibles ou à développer

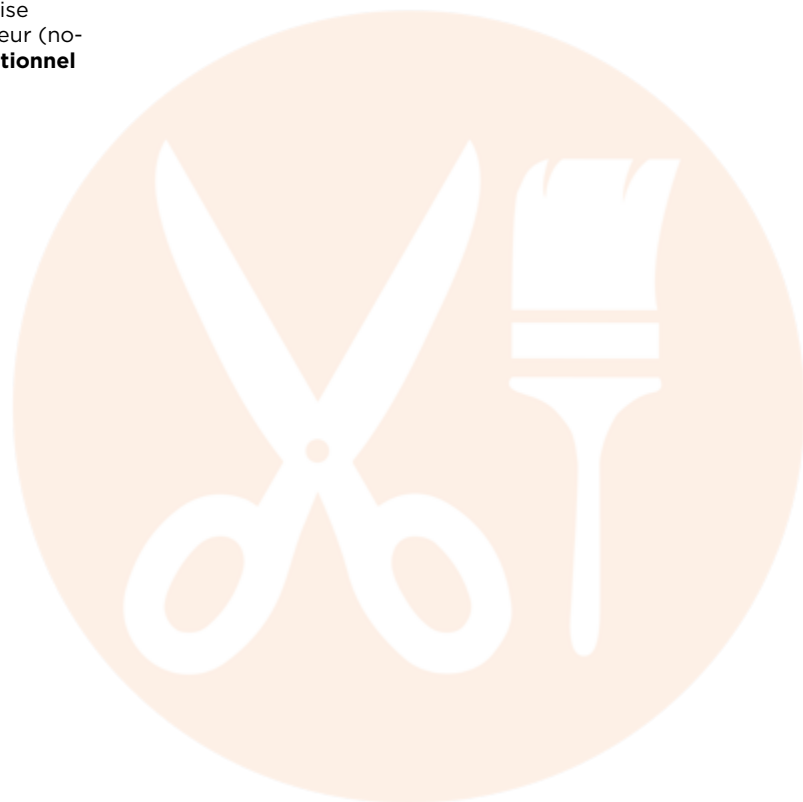
PROMOTION DES MÉTIERS

STRATÉGIE ET ACTIONS PHARES

- Renforcement de la promotion des métiers et du recours à l'alternance
- Accentuation de la proximité et de l'**accompagnement au service de l'attractivité et de la pérennisation des emplois**
- Adaptation des métiers aux transitions
- Mixité dans les métiers → **enjeu de féminisation**
- **Adaptation du discours et des outils de communication aux publics visés** en valorisant le rôle social, les valeurs, les aspects liés à la qualité de vie et des conditions de travail, témoignages de jeunes qui parlent aux jeunes et la valorisation des parcours
- **Mobilisation du portail Orient'Est** (Boîte à Outils, Réseau des Ambassadeurs métiers, rendez-vous sectoriels, plateforme "Expériences Pro", guide "Les études après la 3^{ème}"...)
- Actions phares 2024 :
 - Multiplier les participations aux forums, journées portes ouvertes, salons, villages de l'orientation
 - **Valoriser les campus des métiers et des qualifications et des sas de pré-apprentissage** (dispositif Prépa APP)
 - **Partager des bonnes pratiques** entre acteurs de l'orientation et de la formation afin de pouvoir les capitaliser et les essaimer
 - Cibler les publics jeunes de 16 à 30 ans, salariés, demandeurs d'emploi
 - **Développer l'apprentissage** via le HUB de l'alternance, plateforme de mise en relation employeurs candidats OF-CFA et acteurs de l'Emploi
 - **Maintenir les seniors en emploi** suite à la réforme des retraites qui allonge le temps de présence en entreprise
 - Enjeux de mixité via le renforcement du rôle du tuteur (notamment senior) et la **valorisation de l'intergénérationnel**

ACTIONS ET PROJETS À DÉPLOYER

- Poursuivre ou initier des **partenariats et/ou conventionnements** (collectivités territoriales, acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation)
- Réaliser un état des lieux des manifestations existantes dans le Grand Est et le partager entre tous les partenaires afin de **construire une stratégie pour la filière** en diversifiant les canaux utilisés
- **Développer les soutiens sur les actions de promotion des métiers** organisées par les partenaires dont le réseau des CMA avec une communication régionale et territoriale
- **Proposer des forums thématiques**, par métier ou sphère professionnelle (métiers de l'artisanat alimentaire, métiers de services de l'artisanat, les professions libérales)
- Créer les conditions de passage de l'industrie 5.0 au BTP 5.0 voire de l'artisanat
- Accompagner la filière artisanale pour la **promotion du réseau des ambassadeurs métiers**
- Continuer la **mise en vitrine des métiers par le biais de la Compétition des métiers** (WorldSkills)
- Poursuivre la **professionnalisation et l'acculturation des acteurs de l'orientation, du monde de l'entrepreneuriat** mais aussi auprès des jeunes (programme EPA, mini entreprises...)



**POUR
ALLER
PLUS
LOIN** 

- + **Panorama du secteur** (OREF Grand Est)
- + **L'artisanat en Grand Est : conjoncture économique et emploi** (enquête OPAGE)
- + **Guide des formations professionnelles après la 3^e**
- + **Capsules vidéos :**
 - [Boulangier-pâtissier](#)
 - [Boucher](#)
 - [Monteur électricien](#)
 - [Couvreur-zingueur](#)
 - [Installateur thermique et sanitaire](#)

AGRICULTURE, VITICULTURE, MÉTIERS DU PAYSAGE

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

→ FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- Défi majeur : **renouvellement des générations** avec le départ de la moitié des agriculteurs dans 10 ans (environ 19 000 dans le Grand Est)
- Emploi : **recrutement difficile** avec la croissance des actifs salariés et la baisse des non-salariés
- Enjeux géopolitiques : guerres en Ukraine et au Moyen-Orient perturbent les exportations → **hausse des prix des matières premières et de l'énergie**, impactant l'équilibre mondial de l'offre et de la demande
- Évolution des modes de consommation et **demande croissante en produits agricoles locaux, sains et durables**
- **Méconnaissance du secteur agricole et de ses métiers** par le grand public, notamment des publics scolaires et de leurs familles
- **Une situation géographique ambivalente** : favorable aux entreprises agricoles pour recruter des travailleurs étrangers qualifiés et expérimentés mais défavorable quant aux conditions de travail et de rémunération plus attractives dans les pays voisins (Luxembourg)

RÈGLEMENTATION ET LÉGISLATION

- Nécessité de **répondre aux normes environnementales**, à la **nouvelle réglementation sur le bien-être animal**

- Obligation de **s'adapter rapidement aux nouvelles exigences législatives** : crises géopolitiques et sanitaires, changements climatiques
- Importance de l'**autonomie et de la souveraineté alimentaire**
- Mise en œuvre du **nouveau mécanisme de conditionnalité sociale de la PAC** en lien avec les conditions de travail, de santé/sécurité des travailleurs et d'utilisation des équipements

ÉCOLOGIE ET ÉNERGIE

- **Plus de pratiques agro écologiques**, amélioration de la gestion des cycles du carbone, de l'azote et de l'eau, et lutte contre l'érosion des sols
- Importance de la transition bas carbone et de l'évolution des pratiques pour **maîtriser les coûts de production tout en assurant la souveraineté alimentaire**

NUMÉRISATION

- Plans régionaux "Exploitations compétitives" et "Fermes du futur" → **performance des exploitations grâce à la numérisation**
- Nécessaire **structuration et sensibilisation aux enjeux du numérique**, notamment la sécurisation de l'identification, la gestion des flux de données et l'exploitation du big data

COMPÉTENCES ET MÉTIERS

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES EN LIEN AVEC LES TRANSITIONS

Écologique :

- Maîtrise des **techniques de gestion durable des cultures et des élevages**
- **Gestion des cycles** du carbone, de l'azote et de l'eau
- **Préservation de la biodiversité**
- Lutte contre l'érosion des sols
- **Adaptation au changement climatique**
- Nouveau métier : agroécologue

Énergétique :

- Maîtrise des **énergies renouvelables** : solaire, éolien, biomasse
- **Optimisation de la consommation énergétique**
- Compréhension des **enjeux liés à la réduction des émissions de gaz à effet de serre**
- **Nouveaux métiers** : spécialiste en gestion des énergies renouvelables, technicien en méthanisation, expert en gestion durable de l'eau, consultant en transition énergétique agricole

Numérique et industrielle :

- **Maîtrise des technologies numériques appliquées à l'agriculture** (capteurs, drones, logiciels de gestion, robots)
- Capacité à **analyser et interpréter les données collectées** pour prendre des décisions informées

- **Utilisation et maintenance** des équipements automatisés et des robots agricoles
- Gestion de la **chaîne d'approvisionnement agricole**
- **Nouveaux métiers** : ingénieur et technicien en robotique agricole, analyste de données agricoles, agent polyvalent d'exploitation (utilisation des divers robots et outils numériques)

Évolutions réglementaires et sociétales :

- **Suivi et adaptation aux évolutions législatives et réglementaires** en matière de traçabilité, de qualité des produits et de pratiques durables
- **Connaissances approfondies des normes sur le bien-être animal** et compétences pour les mettre en œuvre
- Aptitudes à **communiquer sur les pratiques agricoles respectueuses de l'environnement** et pour sensibiliser la société

MÉTIERS QUI RECRUTENT

- Renouvellement de la pyramide des âges → **forte tension sur les métiers manuels ayant des compétences techniques et un savoir-faire spécifique**

- Niveaux de formation demandés : du CAP au BTS, mais un vrai **besoin de niveau bac +2 ou bac +3**, en lien avec la complexification des métiers agricoles
- **Métiers de l'élevage** : éleveur de bovins, de porcs, de volailles, de moutons...
- **Métiers de la culture** : maraîcher, arboriculteur, viticulteur...
- **Métiers de la production végétale** : ouvrier agricole, conducteur d'engins agricoles...
- **Métiers de la transformation** : ouvrier de l'industrie agroalimentaire...
- Agent polyvalent en exploitation agricole (polyculture et élevage), jardinier-paysagiste et ouvrier forestier
- Chef d'exploitation agricole
- **Toutes les familles de fonctions** (production, commerce, conseil, gestion, contrôle qualité, enseignement...) et ceci dans toutes les filières de l'agriculture

RESSOURCES HUMAINES

→ STRATÉGIE ET PRATIQUES

STRATÉGIE DÉPLOYÉE

- **Développement de la marque employeur** pour améliorer l'image du secteur auprès des candidats potentiels
- Valorisation des avantages sociaux pour **fidéliser les salariés**
- Engagement vers une Gestion Prévisionnelle de l'Emploi (GPEC) pour **pérenniser les emplois en anticipant les besoins des employeurs**
- **Promotion des métiers agricoles** pour attirer de nouveaux candidats vers le secteur
- Formation / professionnalisation des salariés :
 - En adéquation avec les évolutions telles que le changement climatique, la génétique, la robotisation, le numérique et l'IA
 - Priorité au développement des CQP répondant aux besoins de compétences et aux perspectives d'évolution
- **Optimisation de la gestion des divers dispositifs de recrutement** afin de faciliter l'embauche de salariés compétents, motivés et disponibles → piste à explorer avec les SIAE
- Aide à la mobilité pour **faciliter l'attraction de candidats dans les territoires ruraux**
- Mise à disposition d'études et d'enquêtes emploi/formation via l'Observatoire emploi-formation de la FNSEA, OCAPIAT, FRSEA Grand Est, CRAGE, France Travail...

ACTIONS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EN COMPÉTENCES

- **Mobilisation de toutes les voies de formation** initiale (scolaire/universitaire) et continue avec notamment la promotion de l'apprentissage (outils d'accueil apprentis dans les exploitations)
- Mobilisation des chambres d'agriculture, des centres de formation et des diverses structures d'accueil du secteur pour **accompagner tous les publics**, notamment ceux en reconversion, vers des solutions durables vers un emploi en agriculture
- Parcours d'acquisition de compétences en entreprise (PACE)
- Mobilisation des entreprises via :
 - L'**AFEST** → des immersions en entreprise pour faire découvrir à tous les publics les métiers afin de susciter de nouvelles vocations
 - La création d'un **réseau d'entreprises accueillantes et formatrices**, véritable vitrine des métiers et des formations
 - La **valorisation du rôle de tuteur**
- Conventions spécifiques : CA de l'Aube avec le Conseil départemental pour une agriculture inclusive, CA d'Alsace en partenariat avec les collectivités territoriales
- Offre de services de l'APECITA :
 - Mise à disposition d'une **base de données de plus de 100 000 offres d'emploi agricoles**
 - **Accompagnement dans les recrutements**
 - Prestations DIAG'RH (OCAPIAT)
- Agriculture-recrute.org : **plateforme de mise en relation entre les candidats et les employeurs**

OFFRE DE FORMATION

CONSTATS

L'offre de formation actuelle répond de manière satisfaisante aux besoins du secteur assurant un maillage territorial adéquat.

- **Formation initiale privilégiée**, dont l'apprentissage :
 - **Élever et renforcer les qualifications** → BTS, Licence, Bachelor (pacte et de la loi d'orientation agricole), Master
 - Inciter les jeunes qui souhaitent s'installer à **se former sur des niveaux supérieurs au BAC par la voie de l'alternance** (tendance actuelle)

- **Formation des demandeurs d'emploi à mettre en adéquation avec les compétences recherchées** (rubrique dédiée)
- **Partenaires suffisamment informés sur l'offre de formation existante du secteur** (formation.grandest.fr, laventureduvivant, agrorientation.com et les sites directs de chaque établissement de formation agricole)

ACTIONS PRIORITAIRES

- Mettre en place des **programmes de préqualification et remise à niveau** pour les demandeurs d'emploi afin de les familiariser avec les bases du secteur agricole
- **Proposer des formations de premier niveau**, notamment pour les emplois peu qualifiés ou pour les travailleurs saisonniers
- **Faciliter l'accès à des stages en milieu professionnel** pour offrir une expérience concrète du travail agricole et favoriser l'insertion progressive dans le secteur en cohérence avec les contributions exprimées dans le cadre du pacte et de la loi d'orientation agricole (PLOAA)
- **Accompagnement personnalisé** prenant en compte les besoins, les intérêts et les éventuelles lacunes des candidats

- **Développer le réseautage et le mentorat** pour offrir un soutien et des conseils personnalisés
- **Maintenir, déployer et simplifier l'accès au parcours d'acquisition des compétences en entreprise (PACE)**
- **Promouvoir l'apprentissage** pour répondre aux préoccupations actuelles de recrutement
- **Prendre en compte les qualifications de branches** pour mieux répondre aux besoins en compétences spécifiques
- **Collaborer et mutualiser les ressources entre inter-centres**

PROMOTION DES MÉTIERS

STRATÉGIE ET ACTIONS PHARES

- **Engagement fort des différents acteurs :**
 - **Stratégie complète** mise en œuvre avec une coordination entre l'ANEFA Grand Est et la FRSEA Grand Est
 - **Multiplification par l'APECITA des canaux de communication** pour promouvoir l'attractivité et la diversité des métiers agricoles, en particulier ceux liés aux activités para-agricoles (hors production)
 - **Sollicitation régulière des Chambres d'Agriculture** (avec une augmentation sensible) aussi bien au niveau local qu'au niveau régional
- **Mobilisation d'un panel d'outils dédiés :**
 - **Canaux digitaux de communication :** web, réseaux sociaux...
 - Mise en œuvre de l'action "**L'agriculture s'affiche phase 2**" avec un projet pédagogique (jeu concours dans les collèges et diffusion des affiches dans les 10 principales villes du Grand Est)
 - **Organisation de visites de fermes** pour les publics scolaires
 - "**Voyages en agriculture**" et **participation aux forums métiers** dans les collèges avec des animations adaptées aux jeunes en orientation
 - **Journée découverte des métiers** pour les prescripteurs de l'emploi
 - Utilisation de **vidéos** comme "Orientation : et si les formations et métiers de l'Agriculture, c'était ton avenir ?"
 - **Jeux** tels que le serious game "SANSAS", "Game of Bottes", "roue de la chance", quiz sur les idées reçues
 - Élaboration d'un **kit de communication** : "L'agriculture tout un monde de métiers !", à destination des conseillers des Chambres d'agriculture et adapté à tous les publics
 - Création de **10 modules de formation à distance** (E-modules) en collaboration avec le Rectorat de l'académie de Nancy-Metz pour découvrir les métiers de l'agriculture
 - Mobilisation du **portail Orient'Est** : Boite à Outils, Réseau des Ambassadeurs métiers, Rdv sectoriels, plateforme "Expériences Pro", guide "Les études après la 3^{ème}"

• Actions phares 2024 :

- **Présence à de nombreux salons régionaux et locaux** à destination de tous les publics : Foire de Châlons, villages des métiers du vivant au côté du Camion "l'Aventure du Vivant"
- **Diverses opérations menées** : "Bus du vivant" en Meuse et "Agritours" en Alsace à destination des prescripteurs emploi.
- **500 conventions de stage d'observation** établies par la chambre d'agriculture d'Alsace par an
- Organisation de **25 "voyages en agriculture"** destinés aux collégiens, aux personnes en recherche d'orientation ou d'emploi, ainsi qu'aux jeunes en décrochage scolaire
- Lancement d'une **campagne nationale de communication sur les métiers du vivant**
- Communication de l'ANEFA au niveau du Grand Est pour recenser de nouveaux **ambassadeurs métiers** via le site de la Région
- **Implication significative des jeunes agriculteurs** sur le sujet de la mobilisation des professionnels du secteur pour la promotion des métiers

ACTIONS ET PROJETS À DÉPLOYER

- Réinstaurer le dispositif ADEMA visant la **découverte des métiers et des stages en milieu professionnel** sur une durée d'un mois pour les demandeurs d'emploi
- **Appuyer le recrutement saisonnier** en arboriculture, notamment pour la cueillette de fruits
- **Encourager le rapprochement avec les entreprises d'insertion, France Travail et les établissements d'enseignement**
- Massifier les **stages d'observation** (Stage Mét)
- **Mobiliser le dispositif « Immersion facilitée »** de France Travail
- Développer la collaboration avec les SIAE

POUR
ALLER
PLUS
LOIN 

- + **Panorama du secteur** (OREF Grand Est)
- + **Guide des formations professionnelles après la 3^e**
- + **Capsules vidéos :**
 - [Jardinier-paysagiste](#)
 - [Ouvrier agricole](#)
 - [Technicien de maintenance agricole et de voirie](#)
- + **Web :** [laventureduvivant](#), [agrorientation.com](#), [agriculture recrute](#)

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

→ FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- Conflits géopolitiques impactent les échanges commerciaux → **forte inflation sur les prix des produits et de l'énergie** due à la rareté des matières premières
- Depuis la crise sanitaire, **diminution du trafic en magasin** pour certains commerces au profit des ventes en ligne mais qui **ne compensent pas la baisse du chiffre d'affaires** des ventes en magasin
- Secteur très concurrentiel → nécessité d'une **veille et d'une adaptation permanente**, renforcée par de nouveaux acteurs internationaux vendant leurs produits/services exclusivement en ligne (pure player)
- Développement des **plateformes spécialisées dans la seconde main**
- Secteur différemment impacté par la conjoncture économique au regard des arbitrages des consommateurs
- **Tensions dues aux difficultés de recrutement** → impacts la fidélisation des collaborateurs
- **Recrutements importants** pour développer l'activité et pallier au turn over
- Secteur composé par de nombreuses TPE

RÈGLEMENTATION ET LÉGISLATION

- **Gestion des déchets** → place prédominante
- **Développement du télétravail** → les entreprises repensent leur organisation et les consommateurs revoient leurs besoins
- **Loi anti-gaspillage pour une économie circulaire** impacte l'organisation des entreprises et les produits distribués
- Enveloppe nationale des OPCO va être réduite pour 2024 → collaboration à amplifier

ÉCOLOGIE ET ÉNERGIE

- Obligation des entreprises de s'inscrire dans une **démarche éco-responsable**
- Tous les métiers contiennent une partie d'activité "verte", éco-gestes
- **Consommateurs éco-responsables** qui privilégient : circuits courts, qualité des produits, marché de l'occasion, consommation collaborative, faire soi-même
- Plan vélo et marche 2023-2027 visant à faire du vélo une alternative aux autres transports et à développer une filière économique et industrielle
- Promotion de l'activité physique et sportive comme grande cause nationale 2024 → **développement potentiel des ventes d'articles et de matériels de sports**

NUMÉRISATION

- Consommateurs bien informés, ayant une bonne connaissance des offres produits
- DATA et ses enjeux :
 - Exploitation des datas pour **bâtir les stratégies marketing et commerciales centrées sur le client**
 - Analyse des données clients pour **mieux comprendre les besoins des consommateurs** et personnaliser les offres
- **Émergence de l'intelligence artificielle comme outil d'amélioration de la qualité des conseils** → vendeur positionné comme facilitateur d'achat centré sur la relation et l'expérience client
- Développement de **communautés sur les réseaux sociaux** où les consommateurs échangent sur leur expérience client vécue
- **E-commerce** : près de 12,5% du commerce de détail

COMPÉTENCES ET MÉTIERS

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES EN LIEN AVEC LES TRANSITIONS

Écologique :

- Gestion de la **vente en vrac**
- Valorisation des produits de seconde main et reconditionnés
- Valorisation et gestion des invendus
- Conseil et argumentation dans une démarche écoresponsable → **connaissances des labels et des certifications**

Numérique et industrielle :

- Utilisation des données client pour mieux les conseiller
- Animation de communautés sur les réseaux sociaux
- Gestion d'un portefeuille clients
- Utilisation des nouveaux outils de paiements digitaux (mobile)
- Data et e-commerce → gestion et analyse de la data, cybersécurité, e-merchandising, e-marketing

Réglementaire et sociétale :

- Polyvalence (magasin au cœur du parcours client)
- **Expertise pour conseiller des clients déjà bien informés** → connaissance des caractéristiques techniques des produits
- Rôle d'**ambassadeur de l'enseigne et relation client personnalisée**
- Softs skills autant que de compétences techniques

MÉTIERS QUI RECRUTENT

- Métiers de bouche : boucher, boulanger, vendeur en alimentation...
- Manager de proximité
- Employé de commerce
- Technico-commercial itinérant ou sédentaire
- Préparateur de commandes
- Agent logistique
- Technicien après-vente
- Technicien-vendeur cycle
- Attaché et cadre commercial

À noter : d'ici 5 ans, besoin de recruter des intermédiaires du commerce, vendeurs, caissiers dont ceux dans les libre-service

RESSOURCES HUMAINES

→ STRATÉGIE ET PRATIQUES

STRATÈGE DÉPLOYÉE

- **Apprentissage, voie privilégiée** → 15 000 contrats (AKTO), 65% des recrutements (OPCO EP)
- Développement des POEC mais mobilisation difficile des entreprises sur la partie accueil et accompagnement des stagiaires
- **Faire connaître les réalités des métiers et capter les publics de plus en plus en éloignés de l'emploi**

ACTIONS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EN COMPÉTENCES

- Appui aux branches dans leur **politique de certification**
- Accompagnement des entreprises dans la **formation et la montée en compétences des salariés**
- Deux portails pour **découvrir les tendances et les métiers du commerce** :
 - Horizons commerce (horizons-commerce.fr)
 - Perspectives commerce (perspectivescommerce.com)
- **EDEC national avec la branche de commerce de gros** → information et valorisation des métiers, identification des entreprises accueillantes, parrainage des jeunes, dispositif préparatoire (certification/métier)
- Promotion des outils dont la PRO A et le PACE, dispositif utilisé pour une première expérience

OFFRE DE FORMATION

CONSTATS

Formation initiale :

- Offre complète
- Secteur qui accueille le plus d'élèves

Formation continue :

- Offre satisfaisante, bonne articulation des formations
- POE, offre un peu réduite → partenariat avec la Région Grand Est

ACTIONS PRIORITAIRES

- **Refondre des CQP début 2024**
- **Répondre à l'évolution des besoins en compétences** et des métiers en forte tension
- **Développer l'alternance** notamment via une collaboration avec les missions locales
- Trouver des **méthodes de recrutement alternatives** (France Travail)
- Diversifier le sourcing via l'**IAE** (436 salariés formés sur le secteur en 2023)

PROMOTION DES MÉTIERS

STRATÉGIE ET ACTIONS PHARES

- Réalisation de vidéos métiers
- Campagne de communication à destination des **collèges et des lycées** (événements, affichage, digital)
- **Présence sur les salons** : 80 événements liés au commerce mis en œuvre en 2023 par
- **Actions phares 2024** :
 - Poursuite des actions de promotion des métiers et des événements initiés par France Travail
 - **Semaine nationale du commerce** (2^e semestre)
 - Stage en 2^{nde} → outil de découverte des métiers et potentiels alternants

ACTIONS ET PROJETS À DÉPLOYER

- **Semaine nationale du commerce** (2^e semestre) → déclinaison régionale avec le partenariat et l'appui de la Région

POUR
ALLER
PLUS
LOIN →

- + **Panorama du secteur** (OREF Grand Est)
- + **Guide des formations professionnelles après la 3^e**
- + **Capsule vidéo** :
 - Chargé de clientèle à distance
- + **Web** : horizons-commerce.fr, perspectivescommerce.com

CONSTRUCTION ET TRAVAUX PUBLICS

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

→ FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

Bâtiment-Construction

- **Crise de l'immobilier du "neuf"** :
 - Forte réduction de l'activité des entreprises dans la construction de logements neufs → augmentation du nombre de défaillance
 - Hausse des prix des matériaux qui induit une répercussion importante sur les entreprises (difficultés à appliquer ces hausses aux clients)
- **Développement du marché de la rénovation des bâtiments publics** → travaux d'amélioration et de performance énergétique, maintien d'une activité satisfaisante
- **Difficultés à répondre aux appels d'offres sans visibilité sur les prix**

Emploi :

- **Tension en recrutement** : recherche de compétences spécialisées, stabilisation des collaborateurs de l'entreprise
- **Problématique transfrontalière** avec un retour de travailleurs du BTP dû à la baisse de l'activité au Luxembourg
- Renouvellement de la pyramide des âges : besoin d'**anticiper la transmission des savoir-faire** tous corps de métiers, vigilance sur les transmissions-reprises des entreprises du BTP (risque de fermeture d'entreprises)

Travaux Publics :

- Activité stable en 2023 mais **alerte sur l'allongement des délais de paiement des maîtres d'ouvrage publics**
- Répercussions sur les activités TP avec l'**entrée en récession du secteur neuf du Bâtiment**
- **Réorientation de la commande publique sur le ferroviaire au détriment de la route** → impact sur l'activité

RÈGLEMENTATION ET LÉGISLATION

- **Afflux de normes qui restreint l'activité du secteur de la construction** : ZAN, RE2020, maprimrenov avec obligation d'un accompagnateur renov, bouquet de travaux obligatoires sans possibilité de monogeste, REP... → projet de loi sur la simplification des normes en cours (2024)
- **Règlementation thermique** → obligation de rénover les bâtiments existants
 - Difficultés pour financer les travaux nécessaires par les propriétaires
 - Réduction des marges des entreprises car hausse des prix des matériaux et de l'énergie
- **REP (recyclage, traçabilité des déchets)** : modalités simplifiées, mais application difficile (écocontribution abusive sur certains produits)

ÉCOLOGIE ET ÉNERGIE

- Utilisation de **nouveaux matériaux et méthodes dans la construction/rénovation**, développement de nouvelles filières (photovoltaïque, écoconstruction - matériaux biosourcés) → **accompagnement des entreprises dans l'acquisition des compétences vers ces nouvelles techniques et procédés**
- Nécessité de **réindustrialiser les territoires pour mieux répondre aux enjeux du mix énergétique** : installation d'énergies renouvelables pour assurer notre indépendance énergétique (photovoltaïque, agrivoltaïque, méthanisation...)
- Axe fort pour les TP : **développement d'outils** (SEVE, OMEGA TP) par la Fédération pour **accompagner les entreprises et partenaires sur la décarbonation**, réflexion sur les nouvelles énergies (projet Ecole de la transition écologique)
- **Évolution des réglementations environnementales** → Schéma Directeur des Energies dans les collectivités, Plan climat entreprises, Loi Anti-gaspillage pour une économie circulaire
- RSE impacte la réponse aux appels d'offre → proposition d'inclure une clause de proximité

NUMÉRISATION

- **Développement d'outils numériques**, nouveaux modes d'organisation, digitalisation des process : BIM, application suivi de chantier, lean chantier, IA, logique du BTP 5.0, outils de communication, cybersécurité
- Plan de **développement des compétences pour accompagner la transition numérique**
- Nécessité de **disposer d'un lien avec l'appareil de formation modernisé** (outil de communication, machines à commandes numériques...)

COMPÉTENCES ET MÉTIERS

ÉVOLUTIONS DES COMPÉTENCES EN LIEN AVEC LES TRANSITIONS

Écologique :

- Conduite rationnelle (éco conduite)
- Gestion des déchets de chantier
- Circuits courts
- Confort thermique des bâtiments (étancheurs et couvreurs)
- Utilisation de **matériaux biosourcés** (itéiste façadier), formation aux bétons décarbonés (maçon), technique écoconstruction, TP (béton plus écologique)
- **Utilisation des produits/matériaux conformes aux normes environnementales** → recyclés, éco-conçus ou issus du réemploi sur chantier
- **Rationalisation du transport de matériaux** en conduite de travaux, et intégration de nouvelles technologies et nouveaux carburants en mécanique d'engins
- **Nouveaux métiers** : façadier-itéiste utilisant des matériaux biosourcés, maçon utilisant les bétons décarbonés

Énergétique :

- Compétences en rénovation énergétique, thermique, ingénierie transition énergétique, AMO
- Isolation bâtiment et régulation des températures
- Domotique, bâtiment intelligent, bâtiment piloté
- Connaissances relatives au photovoltaïque et pose d'installations photovoltaïques
- Bornes de recharge pour les véhicules
- Installation de systèmes de méthanisation avec canalisation pour relier aux installations de chauffage existantes
- **Nouveaux métiers** : accompagnateur rénov, diagnostiqueurs (DPE...), poseur d'installations photovoltaïques, coordinateur de travaux RE, AMO Diagnostic accompagnement administratif

Numérique et industrielle :

- CAO, DAO, gestion de la production assistée par ordinateur pour fabrication en atelier
- Pose sur chantier avec utilisation des drones → **compétences en domotique**
- BIM, Lean chantier, IA
- Démarche BTP 5.0 (digitalisation des process, utilisation de l'IA), stockage et analyse des données avec optimisation de chaîne des intervenants
- Travaux Publics septicités complémentaires → **nouvelles technologies** pour les conducteurs d'engins et **nouvelles motorisations** pour la mécanique d'engins

Réglementaires et sociétales :

- Réponse aux marchés publics
- Appropriation des nouvelles normes environnementales et juridiques en conception de projet
- Santé-sécurité, prévention et environnement

MÉTIERS QUI RECRUTENT

- **Tous les métiers du bâtiment et de la construction** : métiers de l'encadrement, maçon, plombier, électricien, ouvrier routier...
- **Tous les métiers des travaux publics** : de l'ouvrier (constructeur de routes, canalisateur, maçon/ouvrier VRD, conducteur d'engins, monteur de réseaux électriques aéro-souterrain, canalisateur, ouvrier routier...) 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 le géomètre

RESSOURCES HUMAINES

→ STRATÉGIE ET PRATIQUES

STRATÉGIE DÉPLOYÉE

- Priorité donnée à l'**accompagnement des entreprises**
- Développement de la marque employeur pour **renforcer l'attractivité des métiers** → animation dans les CFA, visites de chantier (semaine de l'entreprise coopérative BTP)
- **Recherche de personnels motivés, qualifiés, expérimentés, en reconversion et capables de s'adapter aux changements** → renforcement de l'attractivité des métiers et du rôle de l'encadrement de chantier
- **Mobilisation de l'apprentissage** (pour répondre aux besoins spécifiques des territoires, des transitions, des entreprises), lycées professionnels
- Mobilisation des dispositifs de reconversion, des contrats spécifiques travail temporaire (CDPI, CIPI)
- Implication renforcée des branches, des organisations professionnelles aux diagnostics de l'OREF, aux déclinaisons des PIC vers les métiers du bâtiment
- **Renforcement en matière de sécurité** : généralisation du PASI pour l'intérim
- **Conventionnements divers** : France Travail, Mission jeunes, APEC, éducation nationale au niveau national et régional

ACTIONS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EN COMPÉTENCES

- **Utilisation d'outils de diagnostics** :
 - Observatoire des métiers du BTP,
 - Etudes CERC Grand Est, CCCA BTP, FFB nationale et outils internes au réseau de la CAPEB
 - Baromètre Prism'emploi Grand Est (analyse DSN), diagnostic sectoriel
- **Accompagnement des entreprises en termes emploi/formation** :
 - Recrutement RH, intégration de migrants
 - Accueil de nouveaux profils → implication des entreprises dès le démarrage des actions de formation : rencontre avec les candidats, ...
 - Financement d'actions sur mesure
 - Utilisation progressive de la GPEC
 - Professionnalisation des salariés (formation technique des salariés, l'encadrement) y compris avec l'AFEST
 - Intensification de l'alternance, développement du tutorat et de la promotion interne
 - Mise en place des systèmes de ramassage / covoiturage

À noter : augmentation de l'effort de formation des entreprises avec la problématique de libérer une ressource humaine

OFFRE DE FORMATION

CONSTATS

- **Mobilisation de tous les dispositifs de formation**
- **Développement de l'alternance**, d'actions de formation en lien avec la transition numérique et énergétique
- **Développement des compétences comportementales**
- Utilisation des contrats spécifiques du Travail temporaire (CDPI ou CIPI)
- **Développement des compétences liées au savoir être, prévention sécurité, électricité** (vocabulaire, gestes métier simples)
- Offre de formation initiale et continue calée sur la préparation de diplôme → **durée de formation longue, alors que les besoins des salariés changent rapidement**

Formation initiale :

- Bon maillage de la carte des formations initiales sous statut scolaire, mais reste perfectible
- Intensification de l'alternance dont l'apprentissage
- Travaux publics :
 - Bac pro et BTS rénovés en 2023
 - CAP en cours de rénovation pour y inclure des notions de transition écologique et de sécurité/prévention
 - Réforme de la carte scolaire : proposition d'un BAC + 1 sur spécialités TP (monteur réseau, ferroviaire, canalisateur) → entrée en vigueur rentrée 2024
 - Parcours généraux une bonne voie de formation BTS TP, BUT Génie Civil et aux écoles d'ingénieur
 - Souhait de sensibiliser en particulier les parcours STI2D et participer activement à la mise en place des stages de 2nde.
 - Mobilisation des professionnels pour les jurys

Formation continue :

- Demandeur d'emploi, salarié (promotion sociale, mobilité interne)
- Des améliorations à apporter :
 - Développer les compétences liées au savoir-être en entreprise, à la prévention et à la sécurité (qui peuvent être sanctionnées par le PASI) ;
 - Plus de formations relatives aux compétences de base en VRD et spécialités électriques (vocabulaire technique, gestes métiers simples) – FRTP
 - Plus de collaborations/complémentarité avec les GEIQ, OPCO (POEC et POEI), France travail et branches professionnelles, fédérations
 - Poursuivre exploitation des données issues d'OPAGE (outil pilotage CMA Région Grand Est)
 - Développer des certifications sur les métiers du photovoltaïques et façadier-itéiste
 - Réussir à mobiliser des professionnels pour les jurys
 - Être mieux informé des dispositifs déployés par les différents partenaires

ACTIONS PRIORITAIRES

- **Accompagner les organismes de formation** dans le développement de leur activité et de leur offre de formation, dans leurs relations avec les entreprises
- Soutenir les investissements
- **Investir dans des plateformes de formation, équipements et ingénierie de formation** → plateaux techniques (cf. Praxibat), appel à projets pour équiper les CFA
- Développer des **actions collectives de formation pour les demandeurs d'emploi sur des métiers en tension** (ouvrier VRD, maçon etc.) → tous publics visés dont ceux de l'IAE

PROMOTION DES MÉTIERS

STRATÉGIE ET ACTIONS PHARES

Travaux Publics

- **Mieux faire connaître les métiers auprès des prescripteurs et des publics**, les jeunes comme les demandeurs d'emploi en valorisant la technicité des métiers et l'innovation (matériaux, utilisation des outils numériques), la participation du secteur à la transition écologique et au monde de demain, l'amélioration des conditions de travail, la mixité le handicap → nombreuses initiatives (interventions, visites de chantier, événementiel, outils digitaux, etc.)

Construction

- **Changer le regard** des jeunes, des publics créateurs/repreneurs d'entreprises et des adultes en reconversion sur l'entreprise artisanale du bâtiment → métiers du bâtiment porteurs d'avenir
- **Améliorer le sourcing des jeunes dès le collège** et renforcer la promotion d'une information ludique, intuitive et exhaustive sur les métiers
- **Mieux lutter contre le décrochage scolaire** au sein des filières de formation (en lycée pro et CFA)
- Adapter les métiers d'excellence, d'aujourd'hui et de demain à la **transition énergétique et écologique** → BTP 5.0
- Mise en œuvre de diverses **initiatives en faveur de la mixité et du handicap**

Actions et outils phares

- Bonne connaissance du portail Orient'Est : Boite à Outils, Réseau des Ambassadeurs métiers, Rdv sectoriels, plateforme "Expériences Pro", guide "Les études après la 3^{ème}"

Travaux publics :

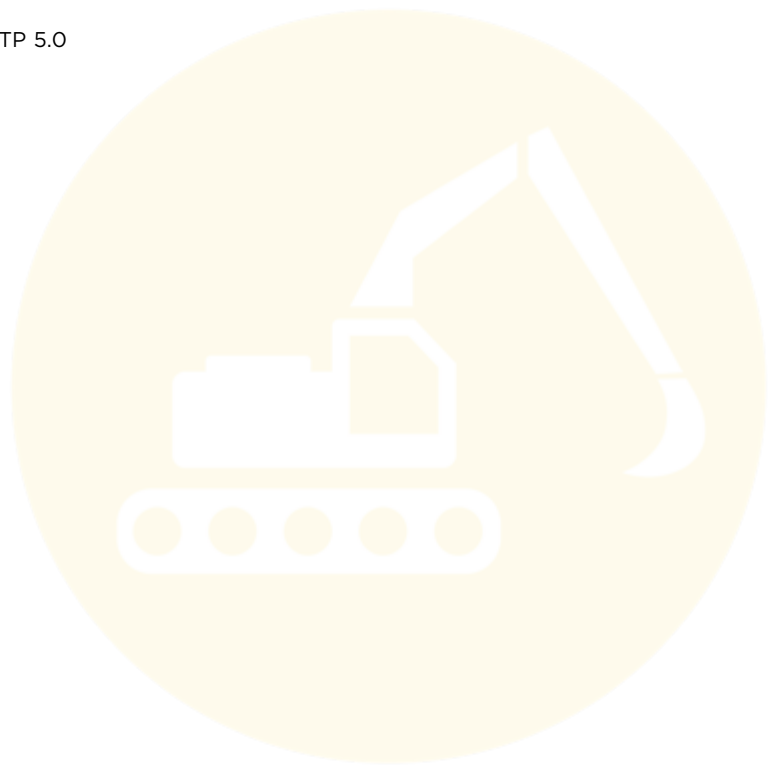
- Événements : Ciné Chantier, Destination TP pour en priorité les collégiens
- Visites de chantier et sessions d'information pour les professionnels de l'orientation et de l'emploi
- Participation à des actions en partenariat avec d'autres acteurs de l'orientation et de l'emploi (ex : Mini-Entreprise pour collégiens et lycéens, forums emplois...)

Construction :

- **Semaine de l'entreprise coopérative BTP à destination des CFA et écoles** (animations des métiers de la construction, visite d'entreprises, de chantier)
- Événements intergénérationnels favorisant la transmission des savoir-faire (retraités, jeunes salariés)
- **Compétition des métiers** (WorldSkills)
- **Artisans Messagers** → valoriser autrement "l'intelligence de la main" dès le plus jeune âge, coconstruire une stratégie régionale avec plusieurs acteurs de l'insertion
- **Opérations en faveur de la mixité** → "Commission départementale des femmes de l'artisanat", "Conjuguez les métiers du bâtiment au féminin", campagne de communication "l'artisanat du bâtiment, tout un monde à explorer", nombreux portraits de femmes...
- **"Les coulisses du bâtiment"** avec campagne de communication pour tout public

ACTIONS ET PROJETS À DÉPLOYER

- Développer l'**AFEST**
- Financer des **actions de formation sur mesure** répondant aux besoins des entreprises du territoire
- Associer les représentants des CAPEB départementales et régionales aux **réflexions concernant les déclinaisons régionales des PIC** (Plan d'Investissement des Compétences)
- Maintenir et renforcer le partenariat avec la Région Grand Est :
 - **Appui financier et relais de communication** concernant les actions/projets du secteur (simulateurs mobiles) auprès des établissements scolaires (interventions en classe, visite de chantier, événements, sensibilisation des équipes enseignantes, etc.).
 - Poursuivre la participation à l'organisation de la Compétition des métiers (WorldSkills)
 - **Co-construire des actions portant sur l'attractivité des métiers et les perspectives de carrière** → réalisation de guide commun de référence avec l'ONISEP et l'ensemble des parties prenantes (en version papier et une déclinaison web responsive)
 - Soutenir le **déploiement et le renforcement des actions artisans messagers et des ambassadeurs métiers en** veillant à bien articuler les deux dispositifs
 - Créer des événements intergénérationnels favorisant la transmission de savoir-faire (retraités, jeunes salariés)
- **Mettre en avant un secteur porteur de sens** (infrastructures de demain), valoriser l'innovation et communiquer les rémunérations
- Créer les conditions du passage de l'industrie 5.0 au BTP 5.0 via une communication sur les métiers
- **Proposer des stages de 2nde dans les travaux publics**



- + [Panorama du secteur](#) (OREF Grand Est)
- + [Guide des formations professionnelles après la 3^e](#)
- + **Capsules vidéos :**
 - [Conducteur engin de TP](#)
 - [Couvreur-zingueur](#)
 - [Ébéniste](#)
 - [Maçon VRD](#)
 - [Coffreur bancheur](#)
 - [Installateur thermique et sanitaire](#)
 - [Technicien du bâtiment basse consommation](#)
 - [Technicien de maintenance agricole et de voirie](#)
 - [Monteur électricien](#)
- + **Web :** acteurspourlaplanete.fntp.fr, [étude RENOBOOST](#) (focus sur 4 métiers avec des besoins en compétences forts : façadiers bardeurs, chauffagistes, menuisiers (alu, pvc, bois), poseurs de panneaux photovoltaïque)

**POUR
ALLER
PLUS
LOIN** 

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

→ FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- **Difficultés économiques persistantes** malgré le retour du public (95% du taux de remplissage) :
 - Financements institutionnels non pérennes et plus fragiles au regard des priorisations budgétaires
 - Évolution des masses salariales
 - Augmentation des coûts du matériel et de production des événements (festivals) liés notamment aux obligations réglementaires
- Emploi et formation :
 - **Difficultés de recrutement récurrentes** sur certains postes dont les métiers techniques et les fonctions supports à la création (chargés de production, de diffusion, administration) ; tension amplifiée avec les besoins pour les JO 2024 de Paris
 - **Métiers techniques scéniques peu connus** et disparition de certains (ex. costumier)
 - La "magie" des métiers du spectacle ne compense plus les **conditions de travail** (soir et week-end) et les **salaires**
 - Enjeux de la **fidélisation des équipes** (fort turn over)
 - **Sédentarisation** des salariés mais aussi des étudiants
 - Perte en employabilité constatée en raison de l'évolution du secteur et des enjeux de société → **besoin d'une montée en compétences**
- Jeu vidéo :
 - Forte **augmentation des projets de création** mais des **difficultés de financement des nouveaux projets**
 - Pérennisation du marché de prestation, croissance de celui de la médiation au jeu vidéo

RÈGLEMENTATION ET LÉGISLATION

- Respect du **code du travail** (durée) reste à améliorer dans certains secteurs
- **Manque de législation sur l'intelligence artificielle** → crispation des techniciens et un risque de dévalorisation des prestations
- 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** (VHSS)

- Obligation de mesurer l'empreinte carbone dans l'audiovisuel avec conditionnalité des aides Transition LED (éclairage) → **coûts d'investissement** accompagnés d'un **besoin de formation des techniciens**
- **Développement des obligations de sûreté** dans les entreprises et les établissements recevant du public (plan Vigipirate ou cyber-attaques)

ÉCOLOGIE ET ÉNERGIE

- Forte **croissance de la transition environnementale** avec une **grande implication des acteurs culturels** de l'éco-conception jusqu'au recyclage des déchets
- **Initiatives dans tous les secteurs** : jeu vidéo pour bilan carbone (Jyros), industries créatives (Ecoprod) et label RSE (prestadd) chez les prestataires techniques du spectacle vivant (SV) sur la gestion des déchets et l'énergie, éco-conception et recyclage des décors dans le SV
- Réflexion sur les déplacements, les tournées, etc.
- **Transition écologique à travailler en amont et en partenariat** : mobilité des publics, alimentation et gestion de l'énergie

NUMÉRISATION

- Forte progression dans tous les secteurs
- Développement de l'informatisation en réseau numérique pour **piloter les équipements scéniques en temps réel**
- Développement du sans-fil → **problématique d'accès à la fibre et à un débit suffisant** pour réaliser un certain nombre de missions régionales
- **Matériels plus ergonomiques et plus sécurisés** pour prévenir les accidents
- Développement de moyens techniques permettant **plus d'interactivité des artistes avec le public et plus d'effets** (sonores, visuels...) en temps réel
- Accès à l'offre culturelle de plus en plus digitalisée
- Interrogations relatives à l'**Intelligence Artificielle** :
 - sa place croissante
 - son impact environnemental
 - la propriété intellectuelle, la création et le modèle économique

COMPÉTENCES ET MÉTIERS

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES EN LIEN AVEC LES TRANSITIONS

Écologique :

- Développement durable dans les structures sur des modules spécifiques (postes souvent hybrides)
- **Écoconception** → nouvelle approche des productions et des tournées)
- Achat et pratiques écoresponsables

Énergétique :

- Conseils et orientation dans le **verdissement des énergies**
- **Bonnes pratiques responsables** notamment pour les métiers techniques
- **Gestion des fluides des bâtiments** (optimisation et dialogue avec les concepteurs et propriétaires de locaux)
- Électricien du spectacle pour le live en extérieur

Numérique et industrielle :

- Digitalisation des services, e-commerce, marketing digital
- Maîtrise de l'IA
- Sobriété numérique

Réglementaires et sociétales :

- Management, entrepreneuriat, juridique
- **Accompagnement au changement** en termes de management et de communication
- RSE
- **Nouveaux usages et évolutions technologiques, nouveaux modèles de financements** : live, streaming, vidéo, technique audiovisuelle (décors numériques, éclairage...), créativité dans l'animation et la 3D (progression d'activité de pôles locaux)
- Réglementation spectacle vivant en matière d'incendie

MÉTIERS QUI RECRUTENT

- **Pour l'ensemble du secteur** :
 - Direction, métiers de l'encadrement, administrateur
 - Directeur technique, régisseur et technicien
 - Responsable développement durable au sein des structures

RESSOURCES HUMAINES

→ STRATÉGIE ET PRATIQUES

STRATÉGIE DÉPLOYÉE

- **Des outils de diagnostic** :
 - Baromètre régional, partenariats avec les clusters des autres régions, cartographie locale et organisation d'événements B2B
 - Études prospectives sectorielles menées par l'observatoire de branche
 - Étude annuelle des besoins en emplois et compétences
 - Étude sur les conséquences des mutations en cours en particulier en matière de besoins et modalités de formation
- Recherche de **profils hybrides**, souvent issus de l'enseignement supérieur : détenteurs de compétences à la fois généralistes ou techniques de base, complétées de compétences spécifiques en lien avec un besoin de poly-compétence ou au contraire hyper spécialisé
- **Besoin de plus d'horizontalité et de participation au projet global** des collaborateurs, lien avec les enjeux du télétravail
- Mise en place d'une politique de branche offensive

ACTIONS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EN COMPÉTENCES

- Partager davantage les informations relatives au secteur
- **Renforcer l'offre de services** en lien avec les besoins en compétences RH :
 - **Professionaliser les entreprises** sur les enjeux RH et RSE (y compris managériaux, VHSS, de diversité et d'inclusion)
 - Accompagner à la structuration RH (nombreuses petites TPE), à la transition écologique et numérique, aide à la production
 - Aider au recrutement, à l'emploi et à la création de postes, appui-conseil RH → **mutualisation**
 - Accompagner sur management à distance
- Élaborer la **cartographie des besoins en compétences** des différentes filières culturelles

• Spectacle vivant :

- Production → administrateur, attaché et chargé de production
 - Diffusion → chargé, attaché
 - Communication → chargé de mission
 - Billetterie → responsable, chargé
 - Comptable, gestionnaire de paie
 - Logistique → responsable, technicien, attaché, chargé de planning
- **Filière Image** : métiers de la manutention, tous domaines scéniques (plateau, son, lumière, vidéo, audio, ...)
 - **Jeu vidéo** : métiers de la production (niveau bac+3 - bac +5) et Technical artist (niveau Bac+5)

- Travailler l'**insertion des artistes en Grand Est** → journée de travail lors du Forum Entreprendre dans la culture (19/11/2024) avec les acteurs de la formation initiale (écoles, universités, conservatoires...), de la formation continue, mais aussi les collectivités locales, les réseaux professionnels et les artistes eux-mêmes, à l'initiative de la Région, en partenariat avec la DRAC et organisée par l'Agence culturelle Grand Est
- **Développer l'offre et le recours à la formation continue**
 - **Poursuivre l'alternance** malgré les contraintes : disponibilité, rythmes de travail incompatibles avec l'organisation de l'entreprise qui travaille en économie de projets, localisation, rareté de l'offre de formation, format ou contenu de formation inadaptés aux besoins, fragilité économique
 - Mettre en place des **dispositifs inclusifs** en lien avec les besoins et en synergie avec les partenaires emploi-formation : recruter autrement et plateforme promotion des métiers (en cours)
 - **Poursuivre les actions de formation "courtes" proposées par l'Agence culturelle**
 - Parcours "Accompagnement à la fonction de direction d'un lieu de musiques actuelles"
 - Renforcer les compétences des relais territoriaux et **accompagner les porteurs de projets**
 - Dispositif d'**accompagnement à l'entrepreneuriat** dans les musiques actuelles : lancement en mars 2024
 - Refonte de l'observatoire de la formation
 - **Maintenir et développer les compétences des salariés** en emploi
 - **Permettre l'accès à la formation continue des publics sortants des écoles d'art**, y compris ceux formés aux métiers d'art et des bénévoles
- Accompagner les CFA du secteur (ingénierie, tutorat, inclusion) → création d'un kit en cours

OFFRE DE FORMATION

CONSTAT

- **Mobilisation de toutes les voies de la formation professionnelle** avec nécessité d'en réaliser la cartographie
- Nécessité d'**accompagner les entreprises**
- Inadéquation des profils, "creux de vague" dans les carrières : peu de personne disposant de la formation et le minimum d'expérience requis, **majorité de profil junior ou senior**

Formation initiale :

- **Maillage territorial à améliorer**, obligation de déplacements longs
- **Contenu inadapté aux attentes** des professions et de l'écosystème
- Augmentation des formations ces dernières années, mais **absence de liens forts avec les acteurs du secteur** → les diplômés manquent encore d'une connaissance réelle du secteur, de ses besoins et de ses réalités
- Méconnaissance des apprenants sur les **métiers techniques** et les opportunités qu'ils offrent

Formation continue :

- Inexistante
- Monopolisée par le secteur privé dont le **coût d'entrée est discriminant**
- Besoin d'une offre accessible sur les Soft Skills
- Création de parcours pour procéder par palier
- **Parcours ELAN** : contrat de professionnalisation d'un an pour une dizaine d'équipes artistiques de la région pour former, puis recruter des chargés de développement

Actions prioritaires pour les jeux vidéos :

- Recruter de préférence des profils universitaires
- Volonté d'inscrire au RNCP certains métiers et compétences suite au diagnostic Ambition Jeu Vidéo
- Ouvrir une formation publique spécifique

PROMOTION DES MÉTIERS

STRATÉGIE ET ACTIONS PHARES

- **Déclinaison régionale des observations nationales pour rendre** plus visible les différents métiers du secteur : création de contenu spécifique (mooc et visuels)
- Travail en proximité avec les têtes de réseaux, les partenaires emploi/formation (Région, France Travail, DREETS, AFDAS) et instance spécifique COREPS
- Travail de cartographie des acteurs culturels présents sur le territoire et **organisation d'événements en réponse aux problématiques soulevées dans le domaine de l'attractivité du secteur**, de ses métiers et de ses formations
- Mobilisation des professionnels du secteur culturel pour **promouvoir les métiers auprès des professionnels de l'orientation** (atelier sectoriel, référent secteur à France Travail, mixité...)
- **Sensibilisation des demandeurs d'emploi** → vision tronquée des métiers de la culture
- **Journées de réflexion et de partage de bonnes pratiques et des ressources en réseau** pour promouvoir le secteur, ses métiers et ses formations
- Actions phares 2024 :
 - **Rencontres professionnelles de l'Indie Game Contest** à l'automne à Strasbourg (événements saisonniers consacrés à la production locale de jeux vidéo visant un public de professionnels, semi-professionnels et étudiants)
 - **Expérimentation centrée sur l'amélioration des conditions de travail dans le secteur des musiques actuelles** → le Pacte EMMA (Ensemble, repensons les Métiers des Musiques Actuelles) ...

ACTIONS ET PROJETS À DÉPLOYER

- **Travailler en transversalité** au sein du COREPS pour les familles de métiers concernés et au sein du (futur) COT
- **Cartographier les formations**
- Réaliser une étude pour **comprendre les sources d'orientation** des publics
- Construire une **stratégie de promotion des métiers associant l'ensemble des acteurs** pour soutenir les événements majeurs
- Reprogrammer un atelier sectoriel
- Répondre à l'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » par le Théâtre national de Strasbourg (TNS), en partenariat avec la Région, l'Agence culturelle Grand Est et d'autres acteurs, pour **mener un diagnostic sur les métiers techniques liés aux plateaux et scènes du spectacle vivant**



POUR
ALLER
PLUS
LOIN



- + [Panorama du secteur](#) (OREF Grand Est)
- + [Guide des formations professionnelles après la 3^e](#)
- + [La culture en Grand Est](#)



La Région vous propose un bouquet de services pour valoriser votre secteur d'activité, vos métiers et vos formations

Valorisez votre secteur d'activité

→ L'Agenda des rendez-vous de l'orientation

Devenez contributeur de l'Agenda de l'orientation pour valoriser vos événements ! Prenez connaissance des autres événements emploi, formation et orientation en Grand Est : journées portes ouvertes, forums métiers, webinaires en ligne sur une filière, salons de recrutement en alternance, job dating,...

→ Des ressources et actualités sur les secteurs

Contribuez à la diffusion des informations sur votre secteur d'activité et vos métiers grâce au site orientest.fr : actualités, espace ressources, moteur de recherche,...

contact.orientest.fr

Intervenez dans un réseau de professionnels

→ Les ateliers sectoriels

Construisez avec nous un atelier sectoriel pour présenter votre secteur d'activité et vos métiers aux professionnels de l'information et de l'orientation du Grand Est.

contact.orientest.fr

→ Le programme de professionnalisation

Des formations pour acquérir de nouvelles compétences, développer des pratiques innovantes, s'outiller face à des situations ou des publics spécifiques.

orientest.pro/professionnalisation

Rejoignez le réseau des Ambassadeurs Métiers du Grand Est !

Vous souhaitez faire découvrir votre métier ou secteur d'activité ? Le réseau des Ambassadeurs Métiers met en relation des professionnels passionnés avec les publics en quête d'orientation et d'insertion.

orientest.fr/ambassadeurs-metiers



FORET, BOIS, AMEUBLEMENT



ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

Pour toute la filière :

- **Hausse des prix du carburant et de l'énergie**
- **Importation** des matières premières
- **Emploi et formation :**
 - **Difficulté de trouver du personnel pour remplacer les personnes partant en retraite** (formateurs et enseignants chercheurs) → manque de candidats ou profils inadaptés
 - Nombreuses personnes formées dans la filière n'y travaillent pas
 - Appareil de formation régional de la filière couvre tous les diplômes (du CAP à l'ingénieur)
 - Problème de mobilité des demandeurs d'emploi vers les scieries et la forêt
 - Vision sociale de certains métiers qui rend le travail plus complexe et qui ne facilite pas l'attractivité dans la filière
 - Apprentissage : frein financier pour les TPE
- **Construction :** activités charpente et construction bois ralenties → impact sur le sciage et l'emballage
- **Bois énergie :** besoin de matériel nécessitant de gros investissements
- **Forêt :** Défiance croissante vis-à-vis des activités en exploitation forestière (conditions météorologiques défavorables)

RÈGLEMENTATION ET LÉGISLATION

- **Forêt :** évolution des normes environnementales et de leur application (exemple : intervention Office Français de la Biodiversité - OFB - sur l'exploitation forestière et les impacts sur les espèces), évolution des normes type PEFC (Programme de reconnaissance des certifications forestières) → impact sur les périodes de travail

COMPÉTENCES ET MÉTIERS

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES EN LIEN AVEC LES TRANSITIONS

Énergétique :

- Sylviculture et ingénieurs forestiers → pour pallier à la pyramide des âges déséquilibrée et au reboisement des forêts
- Travail du bois → métiers d'art, ouvriers qualifiés du bois, poseur agenceur
- Construction bois → encadrement de chantier, charpentier
- Gestion d'entreprise, management, RH pour savoir faire évoluer l'entreprise avec les enjeux de la transition

Numérique et industrielle :

- Ameublement → travail avec et sur les machines numériques
- Mise à niveau des compétences numériques, sur la mécanisation pour tous les salariés et futurs candidats du secteur

Réglementaire et sociétale :

- Transverses → savoir-être, savoir s'intégrer dans le monde du travail
- Techniques → maintien à jour des compétences avec les évolutions législatives et environnementales

- EDEC 1^{ère} transformation du bois co-porté par AKTO et OCAPAT (étude prospective, marque employeur, parcours modulaire de formations...)
- Poursuite du plan de relance forestier porté par l'ONF

ÉCOLOGIE ET ÉNERGIE

Forêt :

- Aide au reboisement (France Relance, France 2030)
- Gestion durable des forêts : renouvellement actif par la sylviculture et le reboisement
- Développement de la captation de carbone dans le cadre des objectifs 0 carbone et leur impact sur l'augmentation des plantations dans le futur
- **Filière bois :** une composante fondamentale de la transition énergétique (absorption de carbone par les forêts, source d'énergie, matériaux biosourcés, etc.)
- Outil digital de maturité écologique pour les entreprises (OCAPAT)

NUMÉRISATION

- **Forêt :** amélioration de l'ergonomie des postes avec les exosquelettes
- **Digitalisation des outils de travail :** cubeur, progiciel de gestion intégrée, tablette pour présentation et signature des documents sur le terrain
- **Formations :**
 - Menuiserie et construction → équipements de machines numériques (5axes)
 - Forêt → nouveaux équipements et plateaux techniques

MÉTIERS QUI RECRUTENT

Forêt/scierie :

- Bucheron (bac)
- Gestionnaire forestier, Ingénieur
- Conducteur opérateur de scierie (CAP)
- Ouvrier polyvalent de scierie/scieur de tête, affuteur
- Technicien forestier en exploitation forestière et sylviculture (BTS, Licence)
- Ouvrier sylvicole : BPA

Construction

- Charpentier, menuisier-installateur (CAP)
- Poseur (CAP, BAC)
- Chef d'équipe construction : BTS

Transverse : formateur et commercial

RESSOURCES HUMAINES

→ STRATÉGIE ET PRATIQUES

STRATÉGIE DÉPLOYÉE

- Profil recherché : **personnes avec un diplôme dans le domaine**
- Mobilisation de **toutes les voies de formation** → scolaire et/ou université, alternance, formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi et des salariés (promotion sociale, mobilité interne...), publics en insertion, BRSA, publics très éloignés de l'emploi (Pacte)
- Mobilisation des **dispositifs de reconversion** → Transition Pro, Armée
- Travail sur la **mise en relation avec les salariés en IAE**, formés notamment sur le bucheronnage et la sylviculture

ACTIONS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EN COMPÉTENCES

- **Utilisation des outils RH** → notes de conjonctures, questionnaires
- **Évolutions des pratiques RH**
- Mobilisation des entreprises via l'ouverture de leur porte, de témoignages, de leur présence sur des forums pour informer ou recruter
- Recensement des **besoins en formation des salariés**
- Travail d'**attractivité des métiers, aide au recrutement** → axes prioritaires

OFFRE DE FORMATION

CONSTATS

Formation initiale :

- Formations en lycée professionnel se sont vidées au profit de l'apprentissage pour certains diplômes
- Volume de formations bien représenté par secteur en Grand Est

Formation continue :

- Peu de formations proposées dans la filière bois en 2024
- Formations trop longues pour les demandeurs d'emploi, mais ne peuvent être raccourcies car nécessitent l'acquisition des gestes techniques et des situations → **chantier à engager ensemble**

- Travail avec les demandeurs d'emploi à faire en amont pour les préparer et les sensibiliser au contexte dans lequel ils vont évoluer (ex : mobilité)

À noter : les partenaires se considèrent bien informés sur l'offre de formation à travers notamment les Maisons de Région et France Travail.

ACTIONS PRIORITAIRES

- **Répondre à l'évolution des besoins en compétences et des métiers en forte tension**, notamment pour les métiers de la construction et de la scierie

PROMOTION DES MÉTIERS

STRATÉGIE ET ACTIONS PHARES

Forte mobilisation des professionnels pour l'attractivité des métiers de la filière via :

- **Outils** → exposition en bois, plaquettes d'informations, outils Onisep, site métier forêt bois, visites d'entreprises, portail Orient'est
- **Canaux de communication divers** → réseaux sociaux, presse, salons, liens avec établissements de formations, réseaux pro.
- **Mixité** → capsules vidéos (en cours de montage), plan de communication dédié
- Intervention dans les établissements avec des outils

ACTIONS ET PROJETS À DÉPLOYER

- Réseau des ambassadeurs
- Rendez-vous sectoriels à poursuivre
- Travailler sur l'image négative de la filière « exploitation forestière »
- Sensibilisation des professeurs principaux, des bureaux d'entreprises, des scolaires (collèges et lycées)

POUR
ALLER
PLUS
LOIN



- + **Panorama du secteur** (OREF Grand Est)
- + **Guide des formations professionnelles après la 3^e**
- + **Capsule vidéo :**
 - [Opérateur forestier](#)
 - [Ébéniste](#)
 - [Ouvrier de scierie](#)
- + **Web :** metiers-foret-bois.org

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

→ FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

Activité économique :

- Textile, plasturgie, papeterie : **absence de visibilité économique et prospective** pour les prochains mois
- Métallurgie → **progression de l'activité en 2023 mais qui décroît**
- Plasturgie → **baisse de l'activité prévisible de 40% à 50%**, notamment en lien avec les secteurs Bâtiment et Automobile
- Crise énergétique, contexte géopolitique, inflation → **vulnérabilité des marchés et difficulté** de certaines entreprises (Textile : ennoblissement/traitement des tissus)
- Chimie et industrie du médicament : perspectives de développement positives

Emploi

- **Difficulté de recrutement et de transmission du savoir-faire** : départ massif à la retraite des 1^{ers} niveaux de qualification, manque de candidats, problématiques d'attractivité des métiers, problèmes de mobilité et de logement
- **Faible taux de féminisation** (22%) sauf pour l'industrie pharmaceutique (56%)
- Problématiques de **fidélisation en poste**
- Baisse de prises en charge OPCO **impactant directement la stratégie formation des entreprises**, notamment des +50 salariés
- **Concurrence chinoise** avec nécessité de travailler sur la reconversion des salariés (industries graphiques)

RÈGLEMENTATION ET LÉGISLATION

- Nombreuses contraintes pour certains secteurs (réemploi emballages, médicaments) : directive européenne PPWR, loi AGECE, REP (Responsabilités élargies du producteur), obligations réglementaires HSE, nouvelle directive cybersécurité NIS2
- Poursuite de la **transposition en droit français de règlements européens** (CSRD, Taxonomie, BEGES, SEQE, MACF...)
- Obligations renforcées des entreprises sur les thématiques environnementales

ÉCOLOGIE ET ÉNERGIE

- Économie circulaire, gestion des déchets, décarbonation au cœur des préoccupations des industries → mise en œuvre d'un **plan de sobriété énergétique et de préservation des ressources**
- Papier- carton :
 - 80% de la production issue du recyclage papier/carton
 - Important essor du carton (ventes internet) mais pas sur le papier (journal, enveloppes...)
 - Valorisation de longue date des déchets, eau, etc.
- Textile, plastique : plan de sobriété hydrique
- Médicament : atout bas carbone → un accord pour les entreprises de plus de 300 salariés prévoit la **réalisation d'un bilan carbone dans un délai de 12 mois** (outil CarbonEM) et un forfait mobilités durables
- **Nucléaire : rôle de la Région** quant à son plan de développement
- Chimie : impact fort de l'énergie → **plan décarbonation** dès 2023
- Agro-Alimentaire : traçabilité de la filière

NUMÉRISATION

- Numérique : enjeu pour la majorité des entreprises inter-industrie
- Poursuite de la digitalisation des process industriels et organisationnels
- Attention particulière portée sur l'**essor de l'IA et ses impacts** potentiels sur les process industriels
- **Cybersécurité** → préoccupation des chefs d'entreprises
- Formation du personnel à l'**utilisation de nouveaux outils**

COMPÉTENCES ET MÉTIERS

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES EN LIEN AVEC LES TRANSITIONS

Écologique :

- **Matières premières recyclées** (MPR), **économie circulaire** → les formations (certifiantes ou non) abordent ces sujets
- HSE : pour veiller et s'adapter aux évolutions réglementaires (ex : Loi AGECE et prévention des pertes de granulés plastiques industriels dans l'environnement)
- Maîtrise des savoirs en QHSE, de l'ACV (analyse du cycle de vie), de l'écoconception, des techniques de conditionnement, des normes environnementales, des savoirs en analyse et gestion des risques environnementaux
- Optimisation des consommations
- Connaissance et optimisation de la chaîne logistique

- Conception d'une procédure d'achats
- Connaissance des filières de traitement des déchets / de recyclage et de leur fonctionnement

Énergétique :

- Optimisation des consommations
- Maîtrise des normes environnementales

Numérique et industrielle :

- Capacité à utiliser les équipements numériques à tous les postes, y compris en atelier
- Data science
- Analyse en méga données
- Bio-informatique

- Gestion des bio banques de données de santé
- Gestion de projets digitaux
- Design UX/UI
- Cyber sécurité, sécurisation de l'IT des entreprises
- Automatisation du quotidien pour tous les métiers
- Besoin de développer des outils de coordination et de gestion des données

Réglementaire et sociétale :

- QHSE au vu de l'évolution du cadre réglementaire
- Responsables des affaires réglementaires spécialisés dans la réglementation de la santé
- Application de NIS2

À noter : pas de nouveaux métiers mais tous les métiers sont impactés par les transitions.

MÉTIERES QUI RECRUTENT

- Ouvrier qualifié et technicien en électricité et de l'électronique de puissance
- Chaudronnier, soudeur, tuyauteur
- Technicien et de conduite de machine en maintenance industrielle
- Conducteur d'équipement de fabrication et monteur régleur
- Agent de maitrise, responsable de production/conditionnement
- Opérateur de confection
- Technicien R&D et méthodes
- Chargé d'affaires réglementaire
- Bio-informaticien
- Régleur mécanicien

À noter : le renouvellement de génération concerne en grande partie les 1^{ers} niveaux de qualification.

RESSOURCES HUMAINES

→ STRATÉGIE ET PRATIQUES

STRATÉGIE DÉPLOYÉE

Analyse des besoins des entreprises :

- **Études et enquêtes régulières** confiées à des cabinets extérieurs ou réalisées en interne : besoins de recrutement, rémunérations, étude profils atypiques...
- Auprès des entreprises clientes, diagnostic auprès des agences d'emploi
- **Enquêtes d'activité trimestrielle**, études conjoncturelles, baromètres initiés par les différents acteurs de l'écosystème : DARES, INSEE, DREETS, France Travail, OPCO2i, Observatoires...
- **Outillage en fonction des besoins** via cinq pôles marchés pilotés au national (automobile et mobilités, bâtiment, médical et santé, composites et emballage)
- Réunions de la communauté RH sectorielle dans les territoires (bassins de Strasbourg et Huningue)

Professionnalisation des salariés :

- Montée en compétences
- Formation de tuteurs → création de supports pédagogiques (projet SF3M)

Développement de l'alternance : étude de mise en place du Bac pro Pilote de ligne de production (PLP) en alternance

Poursuite des conventionnements : France Travail, Mission jeunes, Apec, Université de Strasbourg, IUT de Nancy (industrie du médicament) Région Grand-Est (I.C.I), avec certaines écoles : Université de Lorraine, ITII Lorraine, Université des Métiers du Nucléaire (Pôle Formation UIMM), Polyvia...

ACTIONS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EN COMPÉTENCES

• Accompagner :

- La structuration RH, QHSE, RSE (englobant la politique RH)
- La professionnalisation des dirigeants et des équipes RH, acculturation aux démarches de type GEPP dans les plus petites structures, développement de l'alternance, mise à disposition d'un jobboard (l'industrie-recrute), mise à disposition d'outils (OPCO2i) d'aide au recrutement et à la fidélisation, promotion des outils des certifications de branche
- L'observation de branche pour identifier les évolutions en matière de compétences
- La veille des réformes : Voie professionnelle, apprentissage pour la formation initiale

• Développer :

- des compétences et sécuriser les parcours professionnels (diagnostics et accompagnements RH, certifications de branche, formation de tuteurs, AFEST,
- des innovations pédagogiques (escape game, FOAD, Ludo pédagogie, digitalisation, modernisation de l'offre de formation en réponse à des AMI...),
- **Diversifier les profils** (insertion des salariés en situation de handicap, jeunes issus des quartiers prioritaires de la ville ou des zones de revitalisation rurale, etc.)
- **Recruter sur les savoirs de base** (savoir être) puis former en interne
- **Développer l'alternance** (à noter pour l'industrie du médicament +66% depuis 2018) notamment sur les métiers en tension et niveau Bac Pro
- Mobiliser des **contrats spécifiques du Travail Temporaire** (alternance formation et mission) et **alternance** classique
- Renforcer en interne les promotions, le recrutement la formation-intégration et mettre en place des parcours qualifiants
- Rechercher des personnes expérimentées, diplômées et ou titulaires de certifications professionnelles
- Poursuivre ou mettre en place la « Marque Employeur »
- **Former davantage de demandeurs d'emploi dans les métiers les plus en tension** en déployant une méthodologie de recrutement innovante
- **Travailler davantage sur l'attractivité et l'image des métiers** connus ou non de l'industrie
- **Multiplier les occasions de rencontres physiques entre des candidats potentiels** (jeunes, demandeurs d'emploi, publics en reconversion) **et les recruteurs du secteur** → événements, forums de recrutements, journées portes ouvertes, salons d'orientation, etc.) pour les informer sur les débouchés
- Optimiser des enveloppes budgétaires (ex. Fonds de Transition Juste)

OFFRE DE FORMATION

CONSTATS

Pour l'ensemble des branches

- Entreprises attachées aux diplômés
- Métiers de la production (essentiels) et notamment pour les opérateurs, mais formations initiales insuffisantes en quantité et insatisfaisantes en qualité → **développer le recrutement sur les soft skills** et la capacité à apprendre avec une **formation longue en contrat de professionnalisation**
- Offre de formation ne comble pas le déficit de candidats
- Nécessité de **trouver une approche inter-industrie pour la certification professionnelle**
- Technicien de production : construction de parcours avec un tronc commun puis des spécialisations à envisager
- Économie circulaire : création de nouveaux parcours

Industrie du médicament

- Manque de mobilité, notamment pour les profils en production, conditionnement et maintenance
- **Métiers inadaptés au rythme d'apprentissage** → risque de désorganisation des équipes
- Investissement massif dans des **programmes de Gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise** (GEPP) et de **pilotage des carrières des salariés** → fort investissement en formation continue
- **Offre ne répond que partiellement aux besoins des entreprises**
- Existence d'outils de pointe comme les plateaux techniques (EASE à Illkirch)
- **Envisager la construction de formations hybride et sur mesure**, en inter et en intra
- Implantation d'un organisme de formation spécial branche industrie pharma

Plasturgie

- En formation initiale :
 - Nombre de lycées, CFA en baisse depuis plusieurs années avec la suppression de sections BAC PRO et/ou BTS
 - **Atout du statut scolaire car un vrai maillage territorial** en France mais besoin de plus de proximité entre la branche et l'Académie/Rectorat
 - Carte des formations : **associer les organisations professionnelles** en amont (fermetures de sessions)
- En formation continue :
 - Partenariat entre l'OF de branche et l'E2C avec pour ambition de mieux mailler le territoire (notamment Champagne et Ouest Lorraine) et **apporter une solution de formation en proximité**
 - Développement des **compétences de base** (savoir-être, motivation)
 - Peu de demandeurs d'emploi

Métallurgie

- 18 CFAI (8 en Lorraine, 4 en Alsace et 6 en Champagne-Ardenne) pour répondre agilement aux besoins
- Organismes de formation spécialisés dans la formation continue des salariés et la formation professionnelle et l'accompagnement à la mobilité des demandeurs d'emploi
- Effectifs formés **ne couvrent pas les besoins**
- Lisibilité des dispositifs à améliorer
- Disponibilité de l'offre de formation satisfaisante
- Freins : plein emploi sur certains territoires (5% de taux de chômage), fragilité du public Pacte → **nécessité avant la formation de mettre l'accent sur les soft skills** (POEI et/ou AFPR)
- Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) :
 - Adapté aux besoins des entreprises industrielles (sur les 3 dernières années, dans le Grand Est, 3 800 CQPM ont été délivrés. Plus de 50% des candidats étaient des demandeurs d'emploi et pour les salariés en formation continue, ces certifications ont été utilisées par 1/3 d'entreprise hors branche)
 - Processus d'habilitation (CERTIMETAL) pour garantir une politique de certification de branche nationale, de qualité, homogène et cohérente

Textile

- **Absence d'offre en formation initiale amont de filière**
- Formations de type BTS Métiers de la Mode et du Vêtement à adapter aux attentes des entreprises
- Mise en place d'un RDV annuel pour **travailler de concert sur les dispositifs et la manière de les déployer ensemble**
- Identification des savoir-faire rares, préservation des compétences et ingénierie de formation pour repenser les contenus de formation professionnelle
- En Champagne-Ardenne, via le PIA 4 (projet SF3M) :
 - Dépôt de préservation des savoir-faire
 - Projet en cours pour préserver l'intelligence des opérateurs, trouver des nouveaux modèles, faire des capsules pédagogiques et former sur un temps plus court le public volatile

Chimie

- CQP de branche pour les Opérateurs et après les BUT Génie des Procédés Génie Chimiques et Ingénieur de Génie des Procédés
- **Baisse des entrées en formation en IUT** : taux de remplissage à moins de 50% et abandon au 1^{er} trimestre de près d'un quart des effectifs
- **Problème de qualité de la formation continue**
- Investissements dans l'appareil de formation → mobilisation de l'AMI Décarbochim
- Plateaux techniques des IUT Chimie et école d'Ingénieurs → fédération Gay LUSSAC
- Projet ciblant la priorité « décarbonation de l'industrie » du plan France 2030 → **mise en œuvre de formations initiales et continues intégrant les compétences attendues** (en cours d'identification) pour **décarboner les activités de la chimie** mais aussi pour **développer des solutions nouvelles au service de la transition écologique** des autres secteurs de l'économie
- Cabinet mandaté par la branche afin d'**analyser la cartographie de l'offre de formation et sa réponse aux besoins** (résultat : fin trimestre 2024) puis sollicitation prochaine de la RGE → modèle de partenariats à consolider (synergie travaillée au niveau des bassins d'emploi comme à St Avold)

Industrie Agro-alimentaire

- Réflexion à mener pour proposer des **formations avec un tronc commun et des capsules de spécialisations**
- Recours à l'intérim car activité avec forte saisonnalité
- Qualifications attendues par les entreprises pas du même niveau suivant leur taille : 90% TPE et PME → métiers polyvalents avec niveaux plus faibles

ACTIONS PRIORITAIRES

- Poursuivre les enregistrements des CQP et CCP aux répertoires nationaux
- **Développer les certifications de branche** (CQP, CCP) pour la **formation continue**, les plus utilisées entre 2021-2023 :
 - Soudeur industriel
 - Equipier d'Unité Autonome de production industrielle
 - Conducteur d'équipements industriels
 - Opérateur régleur sur machine-outil à commande numérique
 - Technicien en maintenance industrielle
 - Opérateur en maintenance industrielle
 - Animateur d'équipe autonome de production
 - Tuyauteleur industriel
 - Monteur Câbleur en équipements électriques
 - Assembleur au plan industriel

À noter :

- **Révision profonde du dispositif de Certification de la branche depuis 2019** : 94% des référentiels révisés et plus de 60% inscrits au RNCP ou au RS
- Taux de réussite des demandes d'enregistrement au RNCP des CQPM auprès de France Compétences est de 90% (50% tout certificateur confondu)

PROMOTION DES MÉTIERS

STRATÉGIE ET ACTIONS PHARES

- Panel d'**outils divers de promotions des métiers** dont escape game, jeux vidéos, casques virtuels sites web...
- **Mobilisation de tous les canaux de communication** (digital, événement, média...) à destination de tous les publics cibles (scolaire, étudiant, demandeurs d'emploi...)
- **Mobilisation ambassadeurs métiers**
- Développement de la marque employeur
- Mise en place d'actions pour **faire découvrir l'industrie aux publics cibles** (intervention dans les établissements et les prescripteurs)

Actions phares en 2024 :

- Plasturgie : divers salons (Colmar, Moselle Est), JPO des entreprises, partenariats lycées
- Métallurgie : [Show industrie](#) (exposition), [Robot'Est Challenge](#) (concours), [Le Magical Industry Tour](#)
- Compétition des métiers (WorldSkills)

ACTIONS ET PROJETS À DÉPLOYER

Pour l'ensemble des branches :

- **Organiser davantage d'événements thématiques en ciblant mieux le public** (demandeurs d'emploi, formation initiale...) pour faire découvrir les univers professionnels (ex. camion UIMM, simulation « soudage », « pont roulant »),
- Participer à l'appel à projet Région Grand Est : Elles + Grand Est = sciences

Papier

- Favoriser l'accès dans les lycées et collèges pour présenter les métiers
- Maintenir et développer les co-financements pour aider les entreprises à recruter et à fidéliser

Chimie

- Envisager des connexions entre les outils de communication et Orient'Est
- Poursuivre la participation à la cartographie des formations

Industrie du médicament

- Implanter un organisme de formation spécial branche industrie pharma

Plasturgie

- Réaliser des capsules vidéos en partenariat avec la Région pour le financement de capsules ([exemple de ce qui a été initié en région BFC](#))

Textile

- Avoir un appui en matière d'Emploi/Formation
- Prévoir un rendez-vous annuel pour envisager ensemble déploiement des dispositifs



**POUR
ALLER
PLUS
LOIN** 

- + **Panorama du secteur** (OREF Grand Est)
- + **Guide des formations professionnelles après la 3^e**
- + **Capsule vidéo :**
 - [Tuyauteur industriel](#)
 - [Soudeur](#)
 - [Technicien de maintenance en milieu nucléaire](#)
 - [Technicien de maintenance](#)
 - [Formation aux métiers du numériques et de l'industrie](#)
 - [Conducteur de ligne automatisée](#)
 - [Monteur électricien](#)
- + **Web :** lindustrie-recrute.fr/metiers

Appel à projet Région Grand Est :

Elles + Grand Est = sciences

En conformité avec le plan égalité, le Grand Est lance un appel à projets en faveur de l'attractivité des métiers et des formations scientifiques, techniques et du numérique auprès des jeunes filles et des femmes de son territoire.

INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE



ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

→ FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- **Augmentation des précarités et des flux migratoires** dues aux crises
- **Caractéristiques public IAE :**
 - Souvent en grande difficulté et de plus en plus éloigné de l'emploi, issu de populations migratoires, avec des freins élevés à l'emploi (barrière de la langue, compréhension des consignes, mobilité ouverture culturelle)
 - Relation au monde du travail modifiée depuis 2 ans avec une priorité sur les missions proposées et les conditions de travail
 - Moyenne d'âge élevée
- **Recrutements complexes :**
 - 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 de 20 heures semaine
 - Publics aux compétences inadaptées aux besoins des structures
 - Moins de BRSA qui postulent dans les SIAE
 - Manque de visibilité sur le contexte économique et baisse de l'activité du Travail temporaire
 - Manque de candidats, et plus particulièrement dans les zones de plein emploi avec une faible attractivité du secteur
- Périodes en IAE plus courte

- Cibler de nouveaux publics nécessitant du Français Langue Étrangère (FLE) et un accompagnement socioprofessionnel

RÈGLEMENTATION ET LÉGISLATION

- Structures impactées par l'ensemble de la réglementation et des obligations relatives

ÉCOLOGIE ET ÉNERGIE

- **Développement des besoins dans le bâtiment** (rénovation thermique) et dans le maraîchage
- SIAE impactées par la hausse des coûts de l'énergie

NUMÉRISATION

- Développement progressif 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
- Deux enjeux :
 - **Accompagner les SIAE à la transformation numérique et à la modernisation**
 - **Développer de nouvelles activités dans les secteurs du numérique** (encore trop timide)

COMPÉTENCES ET MÉTIERS

COMPÉTENCES RECHERCHÉES

Pour les salariés :

- Maîtrise du français
- Savoir-être (engagement, projection dans l'entreprise)
- Savoirs de base avec renfort en informatique, numérique
- 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
- Évolution 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 compétences de base CLEA

MÉTIERS QUI RECRUTENT

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

À noter : les rémunérations plus attractives des pays transfrontaliers sont un facteur d'aggravation des tensions

RESSOURCES HUMAINES

STRATÉGIE ET PRATIQUES

STRATÉGIE DÉPLOYÉE

- Accompagnement RH (actions collectives, ateliers, GPEC)
- Aide au recrutement
- Professionnalisation des salariés
- Développement de l'alternance (contrat classique et CDPI, CIP), mobilisation des dispositifs de reconversion
- Aide à la mobilité et au logement
- Recherche de fonds pour cofinancer certaines actions coûteuses
- **Liens à faire entre SIAE et entreprises traditionnelles** pour permettre des passerelles vers l'emploi

ACTIONS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EN COMPÉTENCES

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) et sectoriel

Partenariat formation :

- **Poursuivre la professionnalisation des salariés permanents**, notamment avec les formations de professionnalisation des acteurs : 50 modules proposés dont 2 orientés IAE ; AFEST, montage de formation-sur-mesure, répondant à leur besoin et pris en charge par leur OPCO
- **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**
- Développer la collaboration avec les ETTI et les passerelles IAE vers les secteurs d'activité pour continuer le parcours et insérer

À noter : poursuivre le déploiement des actions dont PRIAE (regard sur formation professionnelle avec les axes) – 50% des SIAE répondant à l'enquête de satisfaction → **nécessité du programme pour les aider dans leur mission**

OFFRE DE FORMATION

CONSTATS

- **Mobilisation des dispositifs de formation pour les salariés en parcours d'insertion** : PRIAE, PIC, CDPI, CIP pour le travail temporaire
- **Professionnalisation des encadrants** (CSP et encadrants techniques)
- **Secteur de la propreté :**
 - Plan Conventionnel, contribution conventionnelle et plan de développement des compétences (PDC)
 - 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 (prise en charge du salaire) et recours massif aux contrats de branches
- Pistes à creuser :
 - Rapprochement avec les secteurs en tension sur les 1^{ers} niveaux de qualification

- Passerelle vers « milieu ordinaire » en sécurisant l'insertion dans l'entreprise (post IAE)

ACTIONS PRIORITAIRES

- Optimiser les formations du PRIAE pour amplifier le sourcing
- Mobiliser les formations ou prestations de France Travail
- Préparer les demandeurs d'emploi les plus éloignés à entrer en IAE
- Travailler les passerelles avec les formations du Programme Régional de Formation
- Poursuivre le partenariat sur les clauses d'insertion
- Proposer des formations de 1^{er} niveau de qualification pour les ETT
- Intervenir dans les formations de conseillers en insertion professionnelle/accompagnateur socioprofessionnel pour :
 - Faire connaître le secteur de l'IAE
 - Accompagner la professionnalisation des futurs salariés

PROMOTION DES MÉTIERS

- **Participer aux actions des branches professionnelles** (semaine nationale de la propreté)
- Développer des actions collectives de promotion et de découverte des 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

POUR
ALLER
PLUS
LOIN



- + [Panorama du secteur](#) (OREF Grand Est)
- + [Guide des formations professionnelles après la 3^e](#)
- + [Capsules vidéos](#) : playlist "1 formation 1 emploi à la clé"

HOTELLERIE, RESTAURATIONS, TOURISME

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

→ FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- **Attentes des consommateurs redessinées** dans un contexte de crise multiple (climatique, économique, énergétique, sociale) et persistante → **dégâts visibles sur les TPE** (reprise d'entreprise difficile, frilosité des banques...)
- **Secteur dynamique mais qui souffre d'un manque d'attractivité** (notamment l'hôtellerie-restauration) et d'un manque de compétences ou inadaptées
- **Recrutement ou fidélisation des collaborateurs** deviennent des objets marketing à part entière
- Recrutements impactés par la **concurrence des pays frontaliers** (notamment Haut-Rhin et Moselle)
- **Disparité de répartition des établissements** dans la Région
- Problème de mobilité, d'hébergement pour les salariés et apprenants

RÈGLEMENTATION ET LÉGISLATION

- Développement de **moyens de paiement sécurisés** (norme DSP2)

- **En attente d'outils de régulation** pour les locations meublées et application de la loi pour les hôtels déguisés

ÉCOLOGIE ET ÉNERGIE

- Normes environnementales
- Gestion durable des ressources (déchets, eau)
- **Produits locaux et durables s'imposent comme la norme** (recommandation de l'UMIH) mais 80% des TPE vont chez les grossistes

NUMÉRISATION

- Forte implantation de l'IA → **nécessité de légiférer** (protection des datas)
- Communication → réseaux sociaux, marketing...
- **Digitalisation des offres et des activités**

COMPÉTENCES ET MÉTIERS

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES EN LIEN AVEC LES TRANSITIONS

Écologique :

- Connaissance des différentes solutions RSE
- Optimisation de la gestion de l'eau et des déchets
- Tourisme 5.0

Énergétique :

- Solutions RSE
- Optimisation de la gestion de l'eau et des fluides
- Tourisme 5.0
- Réalisation et management de stratégies durables (mobilité, énergies, etc.)
- Animation ou accompagnement au tourisme durable (dont affichage environnemental)

Numérique et industrielle :

- Utilisation et surveillance des réseaux sociaux
- Gestion des e-boutiques
- Connaissance des applications de réservation, de livraison de repas
- Data miner, data analyst
- Digitalisation des pratiques (dont usage de l'IA à ajouter aux notions déjà connues de e-commerce, visibilité web...)

Évolutions réglementaires et sociétales :

- Droit du travail
- Maîtrise des outils RH
- Management (dont marque employeur)
- Design d'offre
- Posture d'accueil, accompagnement clients

À noter : pas de nouveaux métiers mais plutôt des métiers "augmentés"

MÉTIERES QUI RECRUTENT

- **Hôtellerie** : réceptionniste, employé de l'hôtellerie, personnel d'étage, gouvernante
- **Restauration** : cuisinier, chef cuisinier, serveur, agent polyvalent de restauration, commis, maître d'hôtel, barman
- **Casinos** : croupier
- **Cadres** de l'hôtellerie et de la restauration
- Personnel en charge de la **commercialisation** et/ou de la **conception de l'offre touristique**

À noter : dirigeant en hôtellerie de plein air en raison de la pyramide des âges (formation continue répond au besoin)

RESSOURCES HUMAINES

→ STRATÉGIE ET PRATIQUES

STRATÉGIE DÉPLOYÉE

Des outils de diagnostic :

- Lancement d'un **programme de formation dédié à la performance des acteurs touristiques de la Région Grand Est** → Explore Grand Est Académie (Agence Régionale du Tourisme)
- **EDEC national** sur l'ensemble du champ AFDAS (ICC, Médias, Sport, Tourisme, Divertissements, Télécoms)
- Enquête annuelle de **recueil des besoins en recrutement et compétences**
- Tableaux de bords, sondages

Des priorités pour accompagner les entreprises :

- Structuration des RH pour **répondre aux nouvelles attentes des collaborateurs** (télétravail, recherche de sens, semaine de 4 jours...) et aux mutations numériques et écologiques → forte croissance du nombre d'accompagnements RH (80 % des entreprises de moins de 5 salariés) + actions de la DREETS
- Formation-action et son financement → un levier essentiel
- **Développement de l'alternance** → aide au recrutement, tutorat, maintien de l'employabilité des salariés en les formant aux nouvelles compétences attendues

ACTIONS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EN COMPÉTENCES

Recrutement : les tendances

- Diplôme ou niveau de qualification n'est pas un préalable pour l'accès aux emplois

- Critères de recrutement de plus en plus basés sur le savoir-être, faute de personnels qualifiés
- La formation des candidats est assurée par l'établissement recruteur
- Des compétences en langues indispensables dans la plupart des emplois en lien avec du public (visiteurs, touristes, clients)

Formation :

- Toutes les voies de formation mobilisées ainsi que les dispositifs de reconversion de salariés
- Projet de CMQ de Reims avec des antennes sur le Grand Est

Actions pour mobiliser les entreprises :

- Appui via les OPCO, les têtes de réseaux et les branches
- Valorisation des contrats en alternance dont l'apprentissage, la VAE et l'AFEST
- **Professionalisation des salariés et formations en interne** en vue de les fidéliser
- Veille sur l'évolution des métiers et des compétences
- Formation complémentaire après recrutement
- Formation clé en main sur des parcours
- **Développement des blocs de compétences et/ou des certifications professionnelles** en adéquation avec leurs besoins
- Réalisation et diffusion de témoignages concrets
- Partage des diagnostics et des enjeux à travers des événements pour **renforcer la prise de conscience et installer des démarches pro-actives**

OFFRE DE FORMATION

CONSTATS

Formation initiale :

- **Continuer à soutenir massivement l'apprentissage** et les projets d'investissement dans les CFA

Formation continue :

- Demandeurs d'emploi
 - Personnes éloignées de l'emploi → **proposer des modules sur les soft skills**
 - Langues → **priorité à l'anglais** avec développement de l'espagnol
 - Outils numériques
 - **Sécuriser l'insertion professionnelle** en proposant des parcours en plusieurs étapes
 - Passerelle avec les structures IAE, pour capter les publics
- **Salariés** : mise à niveau pour accompagner les transitions

ACTIONS PRIORITAIRES

• Certifications :

- CAP, Bac Pro, BTS, mentions complémentaires, niveaux licence et plus
- Mettre à jour les titres à finalités professionnelles

• Accompagnement des organismes de formation :

- Par le biais de CFA en tant que propriétaire et membre de conseil d'administration
- Respect des règles des marchés publics afin de rendre accessible des actions dédiées au tourisme (cf. panel)
- Plateforme de promotion des métiers (en cours d'élaboration)
- Soutien aux CFA sur les investissements réalisés (techniques ou pédagogiques) via un appel d'offre annuel

PROMOTION DES MÉTIERS

STRATÉGIE ET ACTIONS PHARES

- **Présence sur tous les canaux** : en présentiel, virtuel, forums, concours et autres
- **Mobilisation des différents outils d'information traditionnels** : Fédérations & Relais, OPCO, OF, Région, État, Carif OREF, site AFDAS

- **Réflexion et accompagnement des partenaires** sur la thématique emploi
- **Création de parcours** pour faciliter l'intégration
- **Structuration du secteur** dans un objectif d'attractivité et de pérennisation des emplois
- Développement de la mixité des métiers au sens "multi-emplois" → enjeux sport/tourisme, vente/tourisme, tourisme/culture

- **Actions phares 2024 :**

- **EGAST** → matinée des écoles et réalisation d'un show culinaire pour près de 900 collégiens et une centaine de demandeurs d'emplois
- **Trophée MILLE** → concours ouvert aux jeunes élèves et apprentis pour valoriser le talent et la motivation de jeunes engagés dans cette filière
- **Présence dans les forums, les collèges et les lycées pour les journées métiers**, animations diverses avec la Fédération des Chefs d'Alsace
- **Atelier sectoriel pour les professionnels de l'orientation** (Atelier sur Casino et thermalisme en 2023)
- Travaux sur les **métiers de la médiation**
- Actions innovantes (AKTO) → **mobilisation des jeunes des CFA pour animer les rencontres avec les entreprises**
- Semaine des métiers du tourisme du 18 au 24 mars → **promotion des métiers** (tous publics)

ACTIONS ET PROJETS À DÉPLOYER

- **Opérations de découverte métiers** (Compétition des métiers - WorldSkills)
- Réfléchir autour du **réseau d'ambassadeurs**
- Poursuivre la **professionnalisation des acteurs** avec un nouvel atelier sectoriel à construire sur les métiers de l'hôtellerie-restauration, témoignages... en amont de la saison de recrutement



**POUR
ALLER
PLUS
LOIN** 

- + [Panorama du secteur](#) (OREF Grand Est)
- + [Guide des formations professionnelles après la 3^e](#)
- + **Capsules vidéos :**
 - [Commis de cuisine](#)
 - [Barman](#)

L'OREF constitue un instrument d'aide à la décision pour la mise en œuvre des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle dans une logique de construction de diagnostics partagés par les acteurs.



LOGICIELS ET SERVICES NUMÉRIQUES

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

→ FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- Activité → **tendance pour 2024 légèrement à la baisse** (5,9% contre 6,5% en 2023)
- Emploi → des **besoins en recrutement toujours importants** avec une accentuation du fait de l'exigence en compétences des donneurs d'ordre des sociétés de service et une baisse du nombre de diplômés et de demandeurs d'emploi expérimentés (également en termes de qualification : niveau 7 pour plus de la moitié des métiers ou niveau 6 avec expérience)
- Transfrontalier → facteur d'**aggravation des tensions de recrutement**
- Nombre de postes estimés pour les métiers du numérique sur les 5 prochaines années dans le Grand Est → 2 500 par an dont 40% dans le secteur
- Recrudescence des cyber-attaques (voitures autonomes, objets connectés...) → **nécessité de former sur 2 ans pour avoir un niveau d'expertise valable**

ÉCOLOGIE ET ÉNERGIE

- Enjeu très fort pour le secteur qui **sensibilise et accompagne les entreprises dans leur transition** notamment à travers le programme Planet Techcare amplifié avec le Green4IT
- **Développement exponentiel de l'IA générative** → création de nouveaux usages du numérique (profil moins numérique)
- Sensibilisation auprès de tous les adhérents

À noter : les datas center importants plutôt sobres (> 10% de l'empreinte carbone) à l'inverse, les serveurs, le nombre de téléphones, d'ordinateurs + recyclage > 80%

NUMÉRISATION

- Emergence très rapide de l'IA générative
- **Moins de programmation et de développement** → une orientation davantage axée vers le métier du client et la sémantique

RÈGLEMENTATION ET LÉGISLATION

- Renforcement de la protection et de la sécurité des données

COMPÉTENCES ET MÉTIERS

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES EN LIEN AVEC LES TRANSITIONS

Numérique et industrielle :

- Compétences liées à l'IA générative avec un bouleversement dans les domaines de codage, de test et de support
- Nouveau métier : prompt engineer

MÉTIERS QUI RECRUTENT

- Administrateur système/réseau
- Différents spécialistes de la sécurité des systèmes d'information, concepteur/développeur d'applications, de niveau 6 minimum et pour la cybersécurité de niveau 7
- Responsables "green"

À noter : **baisse de recrutement tendancielle des métiers de la famille Infrastructure, support et production informatique** (non en lien avec les solutions cloud) **et développeur web**

RESSOURCES HUMAINES

→ STRATÉGIE ET PRATIQUES

STRATÉGIE DÉPLOYÉE

- Des outils et études de diagnostic
- **Enquête RH nationale** annuelle
- **Enquête de conjoncture** semestrielle
- Analyse des besoins en compétences recueillie par le dispositif Numeric Emploi

- **Étude prospective** sur certains métiers, effectuée par l'OPIIEC (observatoire de branche)
- **Aide au recrutement** demandée (dispositif Numeric Emploi, Programme Révèle : accompagnement de femmes en reconversion), développement de l'alternance, GEPP

ACTIONS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EN COMPÉTENCES

- **Toutes les voies de formation mobilisées :**
 - Scolaire et/ou université
 - Alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation)
 - Formation continue pour les demandeurs d'emploi, publics en insertion, BRSA, publics très éloignés de l'emploi
 - Formation continue des salariés (promotion sociale, mobilité interne...)

- **Participation des entreprises à la formation professionnelle** en contribuant à la définition des contenus de formation en lien avec leur plan de recrutement, à l'animation d'activités (évaluation du niveau d'employabilité des demandeurs d'emploi, proposition de plan de formation, conseils sur la recherche d'emploi...)

OFFRE DE FORMATION

CONSTATS

- **Manque de candidats intéressés** par les métiers du numérique
- **Compétences souvent insuffisantes**
- Faible attractivité de la Région
- Dispositif Numeric Emploi Grand Est :
 - Animation d'événements pour favoriser l'attractivité des métiers, l'orientation et l'accompagnement des candidats vers les formations aux métiers du numérique.
 - Nécessité d'élargir les actions aux salariés en reconversion mais difficultés de financement
- **Adaptation des contenus de formation**, trop lent par rapport aux évolutions rapides des besoins en compétences
- **Programmation des formations pour les demandeurs d'emploi à optimiser** (répartition à améliorer sur les 2 semestres, améliorer les chaînages entre les actions)
- Nécessité pour les publics éloignés de l'emploi, de **bénéficier de modules sur les soft skills** en amont des formations techniques

ACTIONS PRIORITAIRES

- **Accompagnement des organismes de formation sur les contenus pédagogiques de formation**, pour être au plus proche des besoins des entreprises mais également sur le sourcing et la sélection des candidats

PROMOTION DES MÉTIERS

STRATÉGIE ET ACTIONS PHARES

- **Action de terrain au plus près des publics pour démontrer l'apport des usages numériques au quotidien** (exemple de vidéos produites par Numéric'Emploi : la ruche connectée, le vélo connecté)
- Promotions des métiers du numérique :
 - Site internet dédié aux jeunes
 - Participation à différents salons
 - Organisation d'une journée de l'orientation et de l'alternance au sein de lycées et collèges
- Rencontre avec les adhérents pour **mieux cibler leurs besoins et les accompagner**
- Ouverture plus grande aux échanges à l'écosystème du développement économique
- Rechercher les acteurs qui pourraient devenir prescripteurs sur les questions emploi, formation, RH
- Actions phares :
 - Événement sur le concept "le train des emplois du Numérique" expérimenté fin 2023 → **230 demandeurs d'emploi touchés sur 4 villes** (Mulhouse, Strasbourg, Nancy, Metz)

- Projet d'organiser un "Atlas de l'alternance" où **entreprises et organismes de formation pourraient se rencontrer et échanger sur les besoins et diplômes à ouvrir** pour 2024-2025
- Organisation d'un **webinaire dédié aux métiers de l'IA** en mars 2024

ACTIONS ET PROJETS À DÉPLOYER

- Renforcer les **accompagnements individualisés sur les soft skills, le développement personnel**, le coaching dans les parcours des demandeurs d'emploi
- Renouveler la convention "Attractivité des métiers et des formations"
- Développer les activités de Numéric'Emploi (déploiement en Lorraine, accompagnement d'un public plus large, ...)
- **Promouvoir les métiers en prenant en compte des enjeux climatiques, de biodiversité, de sobriété énergétique** (sensibilisation)

**POUR
ALLER
PLUS
LOIN** 

- + **Panorama du secteur** (OREF Grand Est)
- + **Guide des formations professionnelles après la 3^e**
- + **Capsules vidéos :**
 - [Formation aux métiers du numérique et de l'industrie](#)
 - [Développeur web / numérique / codeur](#)

MAINTENANCE ET SERVICES DES VÉHICULES ET MATÉRIELS

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

→ FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- Impacts des crises successives persistent (pénuries de carburants et matières premières) → **difficultés à s'approvisionner, prix exponentiels...**
- Manque de visibilité sur l'**investissement des collectivités territoriales**
- Délais de paiement des maîtres d'ouvrage public qui s'allongent → **tensions sur les trésoreries avec un risque de défaillance** plus important que les dernières années
- Répercussions potentielles sur les activités TP avec l'**entrée en récession du secteur neuf du bâtiment** (CS Construction et travaux publics))
- **Réorientation des subventions publiques** sur le ferroviaire au détriment de la route
- Concurrence des pays transfrontaliers plus attractifs (Allemagne, Suisse, Belgique, Luxembourg) → enjeu de la fidélisation des salariés
- **Fin de la commercialisation du moteur thermique prévue en 2035** → enjeux de nouvelles motorisations
- **Activité du secteur plutôt positive** → une trésorerie suffisante (95%), 97 % des entreprises ont des perspectives de chiffre d'affaires stable ou en hausse
- Emploi et formation :
 - Poursuite du **développement de l'apprentissage** entre 2022 et 2023, avec un développement des formations BAC+2
 - Filière et métiers peu connus → **nécessité d'amplifier la promotion des métiers** en incluant la mixité
 - **78% des projets de recrutement jugés difficiles**, pourtant nombreuses formations disponibles
 - Des postes à pouvoir pour **répondre aux départs à la retraite des actifs** → transmission des compétences entre anciennes et nouvelles générations à organiser

RÈGLEMENTATION ET LÉGISLATION

- Mise en place difficile et complexe de la Responsabilité élargie des producteurs (REP) notamment sur certains matériaux
- En attente de nouvelles réglementations

ÉCOLOGIE ET ÉNERGIE

- **Passage à l'énergie verte** → moins polluante mais des coûts difficiles à supporter pour certaines entreprises
- Travaux publics → **réduction des émissions de CO2 à horizon 2030 et neutralité carbone en 2050** :
 - Poursuite du programme de formation des salariés pour "conduire différemment"
 - Développement d'outils comme SEVE et OMEGA TP, des réflexions engagées sur les nouvelles énergies et nouveaux carburants, des contenus formations de produits sur la plateforme "tp.demain" et bientôt via son école de la Transition écologique
- **Réelles perspectives d'emploi durable**, quel que soit le contexte économique
- De plus en plus d'équipements connectés et en perpétuelle adaptation par rapport aux enjeux environnementaux et sociétaux (motorisations électrique, hybride, gaz, hydrogène, équipements intelligents, etc.)

NUMÉRISATION

- **Technologie embarquée** pour accompagner le métier
- Digitalisation sur certains métiers (SAV...)
- Numérisation des matériels et des méthodes (diagnostic et dépannage à distance)

COMPÉTENCES ET MÉTIERS

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES EN LIEN AVEC LES TRANSITIONS

Écologique et énergétique :

- Prise en compte de **nouvelles normes environnementales et juridiques** en conception de projet

- **Utilisation de matériaux recyclés et rationalisation du transport de matériaux** en conduite de travaux
- Intégration de **nouvelles technologies et nouveaux carburants** en mécanique d'engins
- **Rationalisation des pratiques**, notamment de conduite

Numérique et industrielle :

- **Compétences augmentées** sur les équipements connectés, les nouvelles motorisations

Réglementaire et sociétale :

En lien avec la transition écologique :

- **Santé-sécurité, prévention et environnement** (avec un caractère légal ou réglementaire)

MÉTIERS QUI RECRUTENT

- Travaux publics → conducteur d'engins, monteur de réseaux électriques aéro-souterrains, conducteur de travaux, ingénieur travaux, chargé d'étude, chef d'équipe
- Mécanicien
- Chef de site

RESSOURCES HUMAINES

→ STRATÉGIE ET PRATIQUES

STRATÉGIE DÉPLOYÉE

- **Des outils de diagnostic TP**
 - Économiques
 - Emploi et formation
 - Sollicitation d'entreprises adhérentes pour des sondages ou retours d'expériences
- **Accompagnement des entreprises**
 - Développement de l'alternance
 - Tutorat
 - Professionnalisation des salariés
- **Évolution des RH avec accompagnement des entreprises**
 - Renforcement en matière de sécurité : généralisation du PASI pour l'intérim
 - Retour de la promotion sociale pour trouver les compétences
 - Augmentation des heures d'insertion
 - Implication des entreprises dans le recrutement, l'accueil voire la formation de publics les plus éloignés de l'emploi
 - Lutte contre les freins à la mobilité par la mise en place de systèmes de ramassage, covoiturage
 - Mise en œuvre de services RH pour accompagner les publics en matière de qualification

À noter : divers conventionnements en cours avec Education Nationale, France Travail, AFPA, ONISEP, UNML...

ACTIONS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EN COMPÉTENCES

- Développer le tutorat
- **Mobiliser toutes les voies de formation** → scolaire, université, alternance, formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi, publics en insertion, BRSA, publics très éloignés de l'emploi (cible Pacte)
- **Développer la formation professionnelle continue des salariés** (promotion sociale, mobilité interne...) et le dispositif de reconversion (peu mobilisé à ce jour)
- Promouvoir les métiers, faire découvrir le secteur par des immersions, **collaboration avec les partenaires de l'emploi-formation et l'insertion**
- **Mobiliser les entreprises** en :
 - Les consultant au départ du projet de formation pour connaître leurs besoins en recrutement, les compétences attendues
 - Les impliquant à différents niveaux → rencontre des candidats, stages ou alternances, participation au bilan de l'action...
 - Les faisant participer à des jurys de formation

OFFRE DE FORMATION

CONSTATS

Formation initiale :

- **Maillage de l'offre de formation perfectible** car présence différenciée sur l'ensemble des territoires (difficultés de mobilités des apprenants)
- Formations en lycée essentielles
- Souhait de la FRTP d'être pleinement actrice de la réforme des lycées professionnels
- Souhait pour la rentrée 2024 → bac+1 axé sur des spécialités Travaux Publics (monteur réseau, ferroviaire, canalisateur...)
- Parcours généraux et technologiques primordiaux notamment les BTS TP, BUT et les écoles d'ingénieur
- Parcours STIDD à mettre en avant (stages de 2^{nde})
- Peu de nouveautés

Formation continue des demandeurs d'emploi :

- Savoir-être en entreprise, compétence incontournable
- Compétences relatives à la prévention et à la sécurité
- Mobilisation des dispositifs existants → formations certifiantes

(titres professionnels, CQP), POE, AFPR, modules dédiés nécessitent une complémentarité des interventions entre financeurs

- Travail sur l'envie à conforter avec les publics en recherche d'emploi

ACTIONS PRIORITAIRES

- **Maintien de toutes les certifications**
- **Rénovation des diplômes**
 - CAP des TP notamment pour inclure des notions de transition écologique et de sécurité/prévention
 - Mécanicien
- **Accompagnement des organismes de formation** pour :
 - Développer leur activité, leur offre de formation et leurs relations avec les entreprises
 - Avoir un dialogue permanent
 - Développer l'ingénierie de formation et des contenus de formation en lien avec la thématique de la transition écologique

PROMOTION DES MÉTIERS

STRATÉGIE ET ACTIONS PHARES

- **Contacts réguliers avec les partenaires**
- **Présence sur forums**
- **Mobilisation des différents outils d'information et référencement sur la boîte à outils Orient'Est**
- Développement du **réseau des ambassadeurs métiers**
- Développement de l'**attractivité des métiers** pour mettre plus en lumière la filière
- Mixité et handicap → 2 enjeux pour l'ensemble de la profession
- **Actions phares 2024 :**
 - Présence sur les événements emploi, formation, orientation
 - Mobilisation des entreprises → visites de chantier, interventions, réalisation de vidéos, participation à des événements, etc.

ACTIONS ET PROJETS À DÉPLOYER

- **Améliorer la communication entre les partenaires de l'orientation, de l'emploi et de la formation** (échanges, mailings, etc.) :
 - Mise à disposition des outils libres d'accès
 - Disposer plus régulièrement d'informations sur les dispositifs de formation continue déployés par les différents partenaires
 - Avoir un relais auprès des établissements scolaires des différentes actions (interventions en classe, visite de chantier, événements, sensibilisation des équipes enseignantes, etc.)
 - Promouvoir les métiers via un appui financier et relais de communication concernant les actions (projet : simulateurs mobiles)
- **Poursuivre et renforcer la participation à la Compétition des métiers** (WorkdSkills)
- Développer l'attractivité des métiers pour la maintenance agricole et engins de levage en **imaginant de nouvelles méthodes pour informer sur ces métiers**, de nouveaux messages
- **Amplifier la féminisation des métiers techniques** (mécaniciens, réparateurs ...)
- **Mobiliser davantage les ambassadeurs métiers** du TP



**POUR
ALLER
PLUS
LOIN** 

- + [Panorama du secteur](#) (OREF Grand Est)
- + [Guide des formations professionnelles après la 3^e](#)
- + **Capsules vidéos :**
 - [Mécanicien auto](#)
 - [Mécanicien Poids Lourd](#)

Je me forme en Grand Est

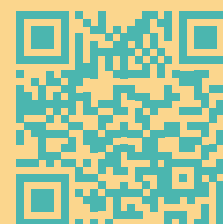
boulangier Localisation Rechercher (121 Formations)

Domaines ▾ Niveau de sortie ▾ Date de début 📅

Modalités de formation ▾

Apprentissage Je débute dans les 3 mois

Avec formation.grandest.fr, faites la promotion des formations liées à votre secteur d'activité sur tout le territoire du Grand Est !

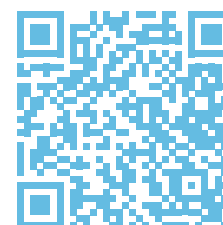


Faciliter la mobilité des demandeurs d'emploi : avec la Région, pas de frein à l'embauche !

Avec le dispositif « **Un véhicule vers l'emploi** », la Région Grand Est soutient les initiatives locales qui **facilitent la mobilité** des celles et ceux qui souhaitent intégrer un emploi ou une formation. Le principe : mettre à disposition des véhicules adaptés à leurs besoins ou leurs ressources.

Plus de 250 véhicules ont déjà été déployés dans la région.

A terme, ce sont plus de 370 véhicules qui pourront être mis à la disposition des personnes confrontées à des problèmes de mobilité sur l'ensemble du Grand Est.



Plus d'infos :
grandest.fr

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

→ FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- Importance de la propreté et de l'hygiène dans les lieux publics → rôle essentiel des agents de propreté pour **garantir la santé et la sécurité sanitaire du public**
- **Secteur qui recrute massivement** → 45 000 CDI par an et 6 000 postes à pourvoir
- 7 entreprises sur 10 déclarent rencontrer des **difficultés importantes de recrutement**
- **Revalorisation en trois ans de plus de 14% des grilles de rémunération** malgré l'inflation → respect des engagements de la branche
- **Prestations réalisées majoritairement en horaires décalés et fragmentés** → demandes impératives des clients publics et privés
- Secteur peu attractif

RÈGLEMENTATION ET LÉGISLATION

- **Obligation de reprendre le personnel** lors des modifications d'attribution des marchés (garantie d'emploi mais favorise le multi-employeurs) → difficulté supplémentaire pour les acheteurs de prestation

- **Organisation des plannings complexe pour les entreprises** avec la nécessité de respecter le regroupement des horaires de travail, le nombre limité de vacations journalières, le nombre encadré des coupures et de leur durée, les amplitudes journalières maximales
- Importance de **répondre aux nouveaux enjeux de la diversité et de l'inclusion** → la non-discrimination, l'égalité professionnelle et la lutte contre le sexisme, la gestion de la pyramide des âges, le handicap

NUMÉRISATION

- **Digitalisation des process organisationnels et de gestion RH et financières** (suivi et gestion plannings, gestion des consommables, fournitures, matériels, pilotage de la performance, recrutement, formation en distanciel pour certaines catégories de fonctions)
- **Modification de la relation au client avec une dématérialisation plus importante des documents** (marchés publics notamment)

COMPÉTENCES ET MÉTIERS

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES EN LIEN AVEC LES TRANSITIONS

Écologique et énergétique :

- Tri et gestion des déchets
- Utilisation produits ecolabélisés
- Gestion raisonnée des produits de désinfection
- Usage raisonné de l'eau et gestion des effluents

Numérique et industrielle :

- Acculturation au numérique

Réglementaire et sociétale :

- Compétences comportementales (savoir-être)
- Mise ou remise à niveau des savoirs de base et lutte contre l'illettrisme pour les salariés allophones
- Développement de l'autonomie (en lien avec les mutations notamment)
- Renforcement de la relation client, des attitudes de service,
- Capacité à travailler et communiquer en équipe

MÉTIERS QUI RECRUTENT

Tous les métiers et fonctions sont concernés par des tensions majeures de recrutement, notamment :

- Agent de propreté et d'hygiène
- Agent de service
- Agent machiniste
- Agent d'entretien et de rénovation
- Chef d'équipe
- Chef de site

RESSOURCES HUMAINES

→ STRATÉGIE ET PRATIQUES

STRATÉGIE DÉPLOYÉE

- Enquêtes sur les **évolutions et tendances des marchés**, veille continue via le service études et marchés de la fédération
- Mobilisation des **dispositifs portés par l'OPCO** (RH, GPEC, POEC...)

- **Accompagnement des entreprises** pour :
 - La gestion de la mobilité, la transition écologique, la RSE, la SST pour améliorer la définition de leurs besoins
 - La construction des parcours notamment pour les publics les plus éloignés de l'emploi
- **Développement de l'alternance** et notamment des contrats de professionnalisation via le GEIQ Propreté Grand Est

ACTIONS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EN COMPÉTENCES

- **Accompagner les entreprises dans l'amélioration de leurs performances RSE**
- **Obtenir une identification des métiers de la propreté par France Travail comme métiers en tension** et bénéficier par territoires, de référents sectoriels experts du secteur d'activité et relais uniques des entreprises
- Mettre en place des **actions préparatoires à l'alternance** sur les bassins où le GEIQ est implanté
- Proposer des **formations courtes facilitant l'employabilité** des demandeurs d'emploi dans les territoires
- **Développer et diversifier le sourcing** (SIAE) et aide au recrutement

- **Développer des démarches vers les clients publics et privés** via les sites achat-proprete.com, index-proprete.fr, des démarches territoriales, travail en continu (journée), les tables-rondes, etc...
- **Cibler toutes les voies de formation** → scolaire, alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation), formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi, publics en insertion, BRSA, publics très éloignés de l'emploi, formation professionnelle continue des salariés (promotion sociale, mobilité interne...)
- **Accompagner la sortie des salariés des SIAE** afin de faciliter leur insertion
- Poursuivre les conventionnements au niveau national → France Travail, FEP, FARE Propreté, AKTO et Éducation Nationale

OFFRE DE FORMATION

CONSTATS

- **Offre de formation initiale et continue en forte tension**, faute de candidats principalement → actions limitées
- **Mauvaise connaissance du secteur par les acteurs de l'éducation, de la formation et de l'insertion** ainsi qu'un nombre élevé de jeunes sortis du système scolaire sans la maîtrise des savoirs de base
- **Offre de formation initiale disparate territorialement**

À noter : l'INHI - l'organisme de la branche (l'INHNI) propose des parcours de formation du CAP au Bac + 5, ainsi que l'ensemble des 8 CQP/TFP de la filière

ACTIONS PRIORITAIRES

- **Développer le partenariat avec les lycées**, comme à Reims ou Haguenau, pour notamment éviter les ruptures de parcours
- **Proposer des formations courtes facilitant l'employabilité** des demandeurs d'emploi
- **Développer les certifications les plus recherchées** → Titre Professionnel agent machiniste, Titre professionnel agent d'entretien et de rénovation, Titre professionnel Chef d'équipe

PROMOTION DES MÉTIERS

STRATÉGIE ET ACTIONS PHARES

- **Mobilisation pour casser les idées reçues**, montrer les évolutions possibles en lien avec les recruteurs avec les entreprises et utilisation du dispositif pour les publics réfugiés
- Développement de **témoignages de jeunes parlant aux jeunes**
- Renforcement du **partenariat avec l'Éducation Nationale**
- Collaboration avec le GEIQ Propreté à développer et amplifier
- Promotion des outils mis en place par la branche
- Développement de l'attractivité du secteur et ses métiers avec un **appui aux centres de formation pour faire découvrir les métiers**
- **Mise en relation** entre les entreprises recruteuses et les personnes en recherche d'emploi

ACTIONS ET PROJETS À DÉPLOYER

- **Renforcer la connaissance et l'évolution des métiers auprès des acteurs de l'emploi et de la formation**
- **Appuyer à l'organisation et la réussite de la Semaine Nationale des Métiers de la Propreté** du 3 au 8 juin 2024 (mise à disposition de salle, participation d'élus, mobilisation des partenaires de l'emploi des territoires concernés)
- **Développer le réseau des ambassadeurs métiers**, les rendez-vous sectoriels pour plus de visibilité auprès des professionnels de l'insertion et mobiliser les informations du Portail Orient'Est
- Sensibiliser le service achats de la Région Grand Est sur les **outils déployés par la branche pour des achats de prestations plus durables et responsables**
- **Mobiliser les réseaux de clients publics soutenus par la Région** sur la question des achats de prestations (Réseau Grand Enov)

POUR
ALLER
PLUS
LOIN 

- + **Panorama du secteur** (OREF Grand Est)
- + **Guide des formations professionnelles après la 3^e**
- + **Capsules vidéos** :
 - [Agent de propreté](#)
- + **Web** : mode-proprete.com, fare.asso.fr, fep-grandest.com

SANITAIRE ET SOCIAL

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

→ FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- **Vieillesse marquée de la population en région Grand Est** (10 prochaines années → plus de 3 300 personnes âgées dépendantes par an)
- Situation démographique couplée aux cessations d'activités → **9000 personnes à recruter annuellement**, dont 7 000 aide-soignants, agents de service hospitalier, infirmiers et aides à domicile
- **Méconnaissance de l'éventail des emplois** du secteur dans les territoires ruraux et de l'emploi de proximité
- Établissements de santé → une **gestion au quotidien des pénuries**
- Secteur du domicile → **fuite des salariés** vers les structures

RÈGLEMENTATION ET LÉGISLATION

- Application de la loi Valletoux sur l'intérim infirmier
- Réforme des autorisations sanitaires générant une **refonte en profondeur du système de soins**
- **Réingénierie du référentiel Infirmier Diplôme d'État** attendu
- **Postes normés** (Diplômes d'État obligatoires sur les postes d'aide-soignant, infirmier, éducateur, etc.)

- Apprentissage :
 - **Baisse de prise en charge des contrats** dans la fonction publique
 - **Assouplissement législatif et réglementaire nécessaires** pour rendre l'apprentissage compatible avec les formations très réglementées
 - **Frein financier**

ÉCOLOGIE ET ÉNERGIE

- Efforts de rénovation énergétique non-financés dans les budgets des ESMS, ni par le niveau national, ni local
- FSE investissement non mobilisable

NUMÉRISATION

- Maisons de santé → des **atouts et des leviers pour attirer les jeunes professionnels**
- Nécessité d'**accélérer la numérisation et la dématérialisation des dossiers patients**

COMPÉTENCES ET MÉTIERS

MÉTIERS QUI RECRUTENT

- Auxiliaire de vie sociale
- Assistant de vie dépendance (50% en retraite d'ici 2030)
- Agent de service hospitalier
- Aide-soignant
- Infirmier
- Manipulateur en électroradiologie médicale
- Infirmier anesthésiste
- Infirmier de bloc opératoire

- Infirmier en pratique avancée
- Masseur-kinésithérapeute
- Assistant maternel
- Éducateur spécialisé
- Assistant de service social
- Métiers supports

À noter : fort impact des pays transfrontaliers sur les tensions (secteur d'activité où l'on observe le moins de retour en France sur les primo-arrivants à l'étranger - Source OREF)

RESSOURCES HUMAINES

→ STRATÉGIE ET PRATIQUES

STRATÉGIE DÉPLOYÉE

- **Accompagnement des entreprises** via la mobilisation d'outils et diagnostics existants (OPCO, Campus des Métiers et des Qualifications...)
- **Travail sur une fidélisation** des salariés, des professionnels de santé

ACTIONS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EN COMPÉTENCES

- **Recruter en permanence**
- Permettre l'**intégration de l'apprentissage comme réelle voie de formation** tout en respectant le code du travail qui permet de réaliser maximum deux stages hors employeur
- **Mixer le travail libéral et salarial**

OFFRE DE FORMATION

CONSTATS

Formation initiale :

- **Quotas trop faibles** pour infirmiers et manipulateurs en électroradiologie médicale
- Développement en cours d'une **formation innovante et inclusive** (certificat de niveau 2) afin de **faciliter l'accès à tous les publics** désireux d'intégrer le secteur de l'emploi à domicile

Formation continue :

- Diverses conventions (FEPEM IPERIA et France Travail)
- Mise en place de Relais Assistants de Vie sur les départements (en cours avec les conseils départementaux)
- Convention nationale de cadrage concernant les Relais Assistants de Vie

- Villes, collectivités → conventions sur des projets spécifiques
- Région Grand Est : **volonté d'intensifier le partenariat et de construire des projets spécifiques sur le territoire**

ACTIONS PRIORITAIRES

- **Diplômes d'État** : aide-soignant, infirmier, éducateur spécialisé, sage-femme, manipulateur en électroradiologie médicale, accompagnant éducatif et social
- **Certifications** : titre professionnel d'assistante de vie aux familles, mention complémentaire d'aide à domicile, assistant en gérontologie

PROMOTION DES MÉTIERS

STRATÉGIE ET ACTIONS PHARES

- Volonté de **monter en compétences les actifs** et d'**intégrer de nouveaux publics** (emplois à domicile)
- Présentation des métiers en milieu rural nécessaire
- **Amplification de la connaissance des métiers auprès des prescripteurs** par des actions régulières
- Connaissance des passerelles en métiers, du type d'emploi
- **Promotion des métiers auprès des jeunes** associée à une présentation des territoires les plus ruraux pour mieux les faire connaître
- Action phare 2024 : **semaine portes ouvertes des établissements inter-fédérations** (15 au 19 avril)

ACTION ET PROJETS À DÉPLOYER

- Avoir une **approche polycompétences**
- **Créer des filières infirmier spécialisé**, autre qu'infirmier de bloc opératoire, infirmier anesthésiste et infirmier de pratique avancée
- **Réaliser des zoom métiers** (aide-soignant, infirmier, manipulateur en électroradiologie médicale, assistant de service social, éducateur de jeunes enfants, sage-femme, technicien intervention sociale et familiale, métiers du domicile)
- Proposer un **maillage des maisons de santé**
- **Créer des passerelles entre les différents diplômes** pour faciliter les reconversions professionnelles et les évolutions professionnelles
- **Poursuivre les travaux autour de la VAE hybride** (aide-soignant, auxiliaire de puériculture) en lien avec France VAE, la DREETS et l'ARS
- **Accentuer les travaux et expérimentations auprès du public en reconversion** en lien avec Transition Pro



**POUR
ALLER
PLUS
LOIN** 

- + [Panorama du secteur](#) (OREF Grand Est)
- + [Guide des formations professionnelles après la 3^e](#)
- + **Capsules vidéos :**
 - [Aide à domicile](#)
 - [Travailler avec les enfants](#)
 - [Moniteur éducateur](#)
 - [Aide-soignant](#)
 - [Agent d'accompagnement en Ehpad](#)
 - [Se préparer aux métiers du soin et de la santé](#)
 - [Assistant de vie aux familles](#)

SPORT ET ANIMATION

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

→ FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

- **Impact de l'inflation** (charges énergétiques et matières premières) et **importante évolution des masses salariales** (application des conventions collectives)
- **Animation :**
 - Poursuite de la **croissance de l'animation** en matière d'emploi (3% par an)
 - Dilemme entre **attractivité et précarité des métiers** (encore fort taux de contrat à temps partiel)
 - Nécessité de réfléchir à la question des **emplois partagés**
 - De nombreuses structures, en dépit d'une bonne gestion, en **situation financière difficile** → répercussion sur la tarification des activités
- **Sport :**
 - **Diversification de la pratique sportive**, extension à de nouveaux publics dans une démarche inclusive (rôle social des acteurs du sport)
 - Grands événements sportifs 2024 avec les JO → le portefeuille des **compétences acquises par les bénévoles à l'accueil sera reconnu et matérialisé par un open badge**
 - Grenelle de l'emploi et des métiers du sport en 2023 → **15 mesures prises par l'État pour renforcer l'emploi sportif**

- **Déploiement d'un Plan de lutte contre les VHSS** (violences et harcèlement sexistes et sexuels)

RÈGLEMENTATION ET LÉGISLATION

- Interrogations et inquiétudes liées à la **réglementation des contrats à temps partiel** (24h minimum)
- **Révision de l'ensemble des diplômes** en concevant des certifications en blocs de compétences

ÉCOLOGIE ET ÉNERGIE

- Prise en compte de la nouvelle réglementation liée au tri des déchets

NUMÉRISATION

- Développement du travail à distance pour les "fonctions support" (accords internes en cours)
- **Croissance de la consommation d'offres digitalisées** modifiant la pratique sportive et ses contenus

COMPÉTENCES ET MÉTIERS

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES EN LIEN AVEC LES TRANSITIONS

Energétique :

- Sensibilisation et éducation au développement durable
- Connaissance des gestes professionnels permettant de faire des économies d'énergie, d'eau ou de matières premières
- Tri des déchets en vue de leur valorisation

Numérique et industrielle :

- Communication et collaboration via le numérique
- Gestion et traitement des données numériques
- Utilisation des outils numériques gratuits ou open source
- Usage d'applications, d'équipements numériques et connectés (pilotage de la performance, pilotage des activités et programmes), encadrement à distance synchrone / asynchrone

Réglementaire et sociétale :

- Prise en compte des publics dits "difficiles" et des questions liées aux violences

- Accompagnement social pour les encadrants
- Insertion par le sport
- Management
- Encadrement de la pratique sportive adaptée (publics vulnérables) Sport santé, Sport nature

MÉTIERS QUI RECRUTENT

- Cadres dirigeants (DEJEPS - DESJEPS)
- Dirigeants/fonctions de direction
- animateur périscolaire, petite enfance (niveau 3 - CQP et CPJEPS) et animateur jeunesse (niveau 4 - BPJEPS)
- Encadrant de la pratique sportive sport santé, sport nature, sport famille, insertion par le sport
- Maître-nageur
- Surveillant de baignade (BNSSA)

RESSOURCES HUMAINES

→ STRATÉGIE ET PRATIQUES

STRATÉGIE DÉPLOYÉE

- Appui sur des **enquêtes et études prospectives de branches** notamment dédiées aux besoins en compétences

- **Accompagnement et professionnalisation de la politique RH** via le développement d'outils au profit de la formation continue, l'alternance, le recrutement, l'organisation du travail, les transitions...

- **Maintien de l'employabilité des salariés** → développement de nouvelles compétences en adéquation avec les mutations sectorielles
- **Complémentarités des différents opérateurs emploi et formation à rechercher**
- Nécessité de **réfléchir aux compétences de management intergénérationnel** et aussi au maintien dans l'emploi (reconversions dans un contexte d'allongement de la vie active, induit par le recul de départ en retraite)

ACTIONS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EN COMPÉTENCES

- **Rechercher de profils en animation** :
 - Expérimentés sur le champ de l'éducation populaire
 - Qualifiés avec une forte envie d'évoluer dans le secteur et de donner du sens à leur métier
- **Certification en lien avec le métier est indispensable** (réglementation) → recours croissant à l'alternance

- **Utilisation de toutes les voies de formation** avec une volonté de poursuivre le développement de l'alternance
- **Mobiliser des entreprises en faveur de la formation professionnelle** :
 - **Animation** → proposer des temps d'échanges sur les évolutions en matière de formation professionnelle en lien avec les OF, les OPCO et la branche
 - **Sport** → poursuivre la politique volontariste voire la renforcer en termes d'offres, de sourcing et de mutualisation de financement (accord de branche du Golf en juin 2023)
 - Apporter des réponses formation clé en main sur des parcours
 - **Développer des blocs de compétences**, des certifications professionnelles **en adéquation avec leurs besoins**
 - Partager les diagnostics et les enjeux à travers des événements pour renforcer la prise de conscience et instiller des démarches pro-actives
 - Améliorer l'attractivité des métiers et les emplois réglementés en recueillant et en **diffusant des témoignages concrets**

OFFRE DE FORMATION

CONSTATS

Offre de formation

- Pas assez d'offres pour les DEJEPS et DESJEPS (niveaux 5 et 6)
- Insertion et postes occupés par le BAC Pro "Animation" posent question (suivi de cohorte à examiner)

Formation des demandeurs d'emploi

- Difficulté en termes de sourcing
- **Compétences techniques à renforcer** en fonction des métiers
- Nécessité de **stages découvertes** (pré-apprentissage, pré-qualifications aux métiers de l'animation)
- Besoin de **renforcer les softs skills** (savoir-être) et de **valider le projet professionnel**
- **Constitution d'un parcours en plusieurs étapes** pour le sécuriser, mixer les statuts et faciliter l'intégration dans les emplois à développer

ACTIONS PRIORITAIRES

Diplômes et certifications :

- Appui aux branches sur la **création et la mise à jour de certifications**, la formalisation de contenus pédagogiques en anticipant l'éligibilité aux dispositifs
- CPJEPS, BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS
- CQP animateur périscolaire
- **Rénovation du BPJEPS** (reste en attente des textes du Ministère de tutelle refondant les BPJEPS en blocs de compétences)

Accompagnement des organismes

- Implication en lien avec l'APMSA
- Coopération et **soutien financier aux CFA** sur les investissements
- Enjeux d'**accompagnement sur la construction de parcours, l'intégration** (tutorat)
- **Plateforme de promotion des métiers** en cours d'élaboration
- **Co-construction de parcours** avec les organismes de formation

PROMOTION DES MÉTIERS

STRATÉGIE ET ACTIONS PHARES

- **Création de parcours** pour faciliter l'intégration
- **Structuration du secteur** dans un objectif d'attractivité et de pérennisation des emplois
- **Mixité des métiers** au sens "multi-emplois" et féminisation des métiers du sport
- Enjeu sport/tourisme, sport/insertion sociale, sport/vente
- **Actions phares 2024** : Forum des Métiers, assuré par l'APMSA Grand Est (association présidée par le CRAJEP et le mouvement sportif)

ACTIONS ET PROJETS À DÉPLOYER

- Soutenir les activités de l'APMSA GE
- Développer la mixité, d'attractivité des métiers du lien social
- **Promouvoir les emplois et les formations pour les encadrants** de structures
- **Développer le réseau des ambassadeurs** et stage de découverte des métiers du sport et de l'animation
- Suivre les titulaires du BAC Pro animation → résultat, taux d'insertion, emplois occupés et type de contrat

**POUR
ALLER
PLUS
LOIN** 

- + [Panorama du secteur](#) (OREF Grand Est)
- + [Guide des formations professionnelles après la 3^e](#)
- + [Capsule vidéo](#) : Maître-nageur

TRANSPORTS ET LOGISTIQUE

ENVIRONNEMENT DU SECTEUR

→ FAITS MARQUANTS

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

- **Dynamique favorable avec + 6 500 emplois en 10 ans** (sur-tout depuis 2015)
- **Envolée des coûts des carburants** → impact fort sur l'activité et le chiffre d'affaires toute taille d'entreprises confondue
- **Concurrence** avec des pays qui n'ont pas les mêmes réglementations
- Guerre 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
- **Emploi et métiers :**
 - Pyramide des âges vieillissante (moyenne de 51 ans) → effort majeur de la profession pour revaloriser les grilles salariales auquel s'ajoute l'envolée des prix → **fragilité économique des entreprises**
 - Proportion faible des femmes mais **féménisation 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)
 - **Accentuation de la pénurie** dans les métiers de l'exploitation et de la maintenance technique
 - Baisse du Travail Temporaire dans les transports
- Récession (chute du PIB) sur un certain nombre de secteurs générant traditionnellement des transports nombreux

RÈGLEMENTATION ET LÉGISLATION

- Permis D accessible à partir de 18 ans et Permis B à 17 ans
- 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
- Nouvelles taxes Rpass (poids lourds) et l'éco-redevance
- Signature le 19 juin 2023 d'un accord permettant de limiter les situations de « travail à temps partiel subi » (passage d'un temps partiel aménagé pour les conducteurs scolaires per-

mettant une augmentation de droit du nombre d'heures travaillées : CPS minimum d'heures : 600h/an /TPA)

ÉCOLOGIE ET ÉNERGIE

- **Augmentation du nombre de véhicules avec de nouvelles motorisations** (véhicule gaz, B100, hydrogène en développement...)
- **Manque de visibilité des entreprises sur les motorisations alternatives** (filière gaz à l'arrêt, filière hydrogène non mature, filière électrique aujourd'hui encore peu adaptée au secteur d'activité) en termes de coût, de ravitaillement...
- 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
- **Mise en place possible des ZFE** (zone à faibles émissions) par rapport aux besoins de prise en compte de solutions intégrant l'ensemble des modes massifiés (fleuve et fer)
- Investissement lourd pour les entreprises

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, sur les outils de manutention d'entreposage et les process logistiques
- **E-commerce toujours en augmentation** post-pandémie

COMPÉTENCES ET MÉTIERS

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES EN LIEN AVEC LES TRANSITIONS

Énergétique :

- Capacité à monter des dossiers d'aide
- Meilleure connaissance de l'intermodalité et des modes fluviaux et ferroviaires
- Mécaniciens sur les nouvelles énergies (ex hydrogène)

MÉTIERS QUI RECRUTENT

- Chauffeur/conducteur routier long et court courrier
- Exploitant
- Agent de quai, agent logistique, préparateurs de commandes
- Batelier
- Mécanicien

À noter : pays transfrontaliers, facteur d'aggravation des tensions de recrutement

RESSOURCES HUMAINES

STRATÉGIE ET PRATIQUES

STRATÉGIE DÉPLOYÉE

Recrutement :

- Recherche de candidats motivés avec du savoir-être, expérimentés, diplômés
- Augmentation du niveau de qualification
- Renforcement des liens entre entreprises et services de France Travail permettant la **formation et l'intégration de demandeurs d'emploi dans les entreprises**

Formation :

- **Toutes les voies de formations** permettant de répondre aux besoins des entreprises
- Utilisation du contrat spécifiques au Travail temporaire (CDPI, CIPI)
- **Mobilisation des entreprises sur la formation professionnelle** → diffusion d'informations, participation à des réunions techniques, portes ouvertes, formation et mission en alternance

Principaux freins rencontrés :

- **Manque de connaissance et d'attractivité du secteur** → manque de candidats
- Accès difficile à certaines formations

- Conducteurs en formation ne peuvent pas conduire le temps de leur apprentissage
- **Compétences disponibles inadaptées** aux emplois à pourvoir
- Difficultés de mobilités des candidats
- Accès aux financements pour l'achat de certains matériels de transport complexes

ACTIONS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EN COMPÉTENCES

- Professionnaliser les salariés
- Aider au recrutement, développer l'alternance
- Mettre en place des ambassadeurs de l'emploi
- Promouvoir des métiers avec semaine nationale de l'emploi dans le TRM déclinée au régional, actions auprès des publics et plus spécifiquement vers le public féminin (peu représenté dans le secteur)
- Accompagner les RH pour les faire évoluer notamment pour les TPE en fonction des besoins
- Divers conventionnements avec les branches, les acteurs emploi/formation

OFFRE DE FORMATION

CONSTATS

Correspondances avec les besoins :

- Absence d'offre de formation sur le Fluvial (bateliers, commissionnaires, ...)
- Adaptation de l'offre de formation à la localisation et la réactivité
- Développement de l'offre de formation pour la mécanique poids lourds autocar (expérience réussie sur le territoire de Mulhouse)

Formation initiale :

- Développement du CAP 4A (Agent Accueil Autobus Autocar), ouverture à la rentrée 2023, développement rentrée 2024
- Analyse les cohortes du CAP et Bac pro logistique, peu insérant actuellement (rdv profession et EN)
- Développement du lien établissements-entreprises (bureaux des entreprises) → les organisations professionnelles souhaitent s'y engager

Formations pour les demandeurs d'emploi :

- Acquisition des compétences de base avant toute formation
- Pour métiers de cariste, entrepôt logistique...
- Consolidation conduite et savoir-être
- Combinaison de POEC + contrat TT (CDPI, CIPI) ou contrat de professionnalisation

ACTIONS PRIORITAIRES

- Certifications → CCN, titre professionnel
- Accompagnement des organismes de formation → collaboration étroite, précision sur les besoins des entreprises utilisatrices
- Ingénierie de formation avec l'OPCO
- Mobilisation des professionnels pour les jurys de validation → information et préconisation

PROMOTION DES MÉTIERS

STRATÉGIE ET ACTIONS PHARES

- Poursuite du **travail sur les idées reçues** initié en 2023
- **Développement du réseau des ambassadeurs**, référents...
- Promotion renforcée des métiers et diversifier les messages, les cibles
- **Action phare 2024** : Semaine des TL du 10 au 14 juin 2024 avec présentation des métiers, démonstrations, témoignages

ACTIONS ET PROJETS À DÉPLOYER

- **Développer la féminisation du secteur et l'accès des emplois aux RQTH**
- Travailler la promotion des métiers de la mécanique
- À creuser → jobdating auprès des personnes en SIAE disposant d'une 1^{ère} partie de qualification
- **Communiquer sur tous les dispositifs de formation** amenant vers les métiers du secteur

POUR
ALLER
PLUS
LOIN 

- + **Panorama du secteur** (OREF Grand Est)
- + **Guide des formations professionnelles après la 3^e**
- + **Capsules vidéos** :
 - [Chauffeur routier](#)
 - [Conducteur de transport de voyageurs](#)
 - [Cariste](#)
 - [Moniteur auto-école](#)

GRÂCE À LA RÉGION GRAND EST...

“ ... j’ai pu recruter un
nouveau collaborateur
suite à son stage dans
mon entreprise ! ”



Marie-Claire Begel
Responsable d’agence
LK Tours
Thann & Guebwiller (Haut-Rhin)

La Région a financé **plus de 2400** Parcours
d’Acquisition de Compétences en Entreprise (PACE)
et favorise ainsi l’insertion professionnelle des
jeunes et des demandeurs d’emploi.



Pour tout savoir sur ce dispositif, scannez-moi !





DIRECTION DE LA FORMATION POUR L'EMPLOI

SERVICE PARTENARIATS

FLORENCE LEIBEL
florence.leibel@grandest.fr

VÉRONIQUE PIEDANNA
veronique.piedanna@grandest.fr

SERVICE FORMATION PROFESSIONNELLE

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