



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ÉVÉNEMENT EDEC

VENDREDI 1^{ER} JUILLET 2022 – SALLE LAROQUE

INTRODUCTION

Bruno LUCAS

Délégué général à l'emploi et à la formation
professionnelle

Table ronde 1 : EDEC, le bilan

Introduction : Julien Besançon, Chef de la mission anticipation et développement des emplois et des compétences (DGEFP)

Floriane Maillet, Consultante, cabinet Yce Partners

Sawsen Ayari-Pouliquen, Cheffe de service Filières et inter-industries, UIMM

Franck Uhlig – Représentant de la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie, CFDT

Maxime Dumont, Conseiller confédéral FPC et Apprentissage, vice-président de la fédération des transport CFTC

Olivier Coone, Conseiller technique formation, U2P



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*


YCE partners.

PRÉSENTATION DU RAPPORT DE CAPITALISATION DES EDEC


1^{er} juillet 2022

Ordre du jour

1. Analyse de la mise en œuvre des EDEC

- 
- Agilité contractuelle
 - Evaluation
 - Pérennité

2. Parties thématiques

- 
- Outil d'observation, de prospective et d'aide à la décision, outils data
 - Analyse et construction de solutions pour répondre aux tensions de recrutement
 - Evolution de l'offre et des modalités de formation
 - Passerelles et aires de mobilité
 - Construction d'outils de gestion RH et d'accompagnement des PME
 - Accompagnement à la transition numérique

Analyse de la mise en œuvre des EDEC

Agilité contractuelle

- Cadre contractuel volontairement souple et agile pour faciliter la mise en œuvre
- Possibilité de faire évoluer le pilotage opérationnel et/ou financier
- Flexibilité saluée par les porteurs de projet, renforçant la dimension expérimentale de l'EDEC

★★★ Evaluation des EDEC

- Etape indispensable et prévue dans l'accord-cadre
- Deux méthodologies utilisées :
 - *Evaluation finale* : établir le bilan de toutes les actions menées
 - *Evaluation in itinere* : suivre et adapter les actions réalisées

Pérennité des actions

- Garantir l'utilisation des outils et des livrables produits et la pérennité des actions post EDEC
- Prévoir les fonds nécessaires à la maintenance des outils créés ou l'intégration de ces outils dans une offre de service pérenne comme celle d'un OPCO

Outil d'observation, de prospective et d'aide à la décision, outils data



Etude prospective des impacts des évolutions structurelles du secteur sur les emplois et les formations - *EDEC Fibre optique*

- Evaluation des besoins en emplois et formations de la filière liés au déploiement du Plan très haut débit afin de permettre aux acteurs de la fibre optique d'ajuster leurs politiques de recrutement et de formation



Rénovation d'une plateforme GPEC pour offrir une vision globale des compétences et métiers d'un secteur - *EDEC Métiers de l'ingénierie, du numérique, des études et conseil, et de l'évènement*

- Rénovation du portail de l'Opiiec pour permettre d'outiller les entreprises pour la mise en œuvre de GPEC et les salariés pour la construction de leur parcours professionnel



Mise en place d'un baromètre emploi formation pour dégager des tendances structurelles - *EDEC Économie sociale et solidaire*

- Baromètre visant à identifier les besoins en emplois et en compétences pour des métiers prioritaires ou en tension

Analyse et construction de solutions pour répondre aux tensions de recrutement



Analyse des facteurs d'attractivité des métiers du secteur des Travaux Publics - *EDEC Travaux publics*

- Mesure de l'e-reputation du secteur et conduite d'entretiens pour mieux identifier la perception du grand public et des acteurs du secteur et définir les leviers d'action pour améliorer l'attractivité



Création du pack attractivité pour fournir une solution facile de prise en main permettant de renforcer l'attractivité d'une entreprise - *EDEC Pass Industries*

- Construction et déploiement d'un pack d'outils permettant aux entreprises de faire un bilan de leur marque employeur et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé financé par l'EDEC



Plateforme deviens.pro pour sourcer des candidats dans le domaine de l'alternance et permettre de s'autoévaluer pour s'orienter dans la filière - *EDEC Filière des industriels de la mer*

- Propositions d'offres d'alternance personnalisées selon le profil, d'outils d'auto-évaluation, des événements de recrutement, de témoignages d'alternants, etc.

Évolution de l'offre et des modalités de formation



Création d'une certification « Chef de projet IA » - *EDEC IA Hauts de France*

- Construction avec des professionnels parties prenantes d'une certification de l'IMT Lille Douai, inscrite au RNCP, permettant de répondre aux besoins de formation sur le sujet de l'IA



Création d'un *serious game* pour une formation à la conduite d'un téléporté à attaches débrayables - *EDEC Numérique interbranches AGEFOS PME*

- Solution numérique permettant de lever des freins à la formation et de favoriser la professionnalisation des salariés par l'accès au CQP « conducteur de téléportés » de la branche remontées mécaniques



Facilitation de la mise en place de parcours AFEST – *EDEC Synergies - Industries de transformation et de procédés*

- Création de l'espace DIGI'FEST à destination des entreprises, en particulier les TPE-PME, pour faciliter la mise en place de parcours AFEST

Passerelles et aires de mobilité



Identification de passerelles entre métiers via un « Arbre des compétences » - *EDEC*
Compétences AKTO volet 1

- Constitution par les branches de référentiels métiers structurés et harmonisés permettant l'analyse des proximités intra-branches, des compétences partagées et des compétences spécifiques



Diagnostic pour accompagner les mobilités - *Diagnostic AFDAS Publicité*

- Mise en place d'une étude approfondie des aires de mobilité afin de construire des parcours de mobilité « type »

Construction d'outils de gestion RH et accompagnement des PME



Création d'un guide QVT pour outiller les fonctions RH des TPE/PME - *EDEC Plasturgie*

- Création d'un guide bonnes pratiques de la prévention de la pénibilité et du handicap dans la plasturgie revenant sur les notions réglementaires de prévention des risques



Création et mise en œuvre d'appui conseil RH - *EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Télécoms*

- Accompagnement expert auprès des entreprises permettant sur la base d'un diagnostic de construire et de mettre en œuvre un plan d'action pour développer les outils et les pratiques RH



Création d'un SIRH pour la branche Tanneries-Mégisseries - *EDEC Numérique Textiles-Mode-Cuirs*

- SIRH intégré, alimenté par les SIRH d'entreprises, consolidant les données sociales et appuyant les fonctions RH dans l'évaluation des compétences, la définition de parcours et l'édition de rapports sociaux

Impacts de la transition numérique



Création d'un autodiagnostic de maturité numérique - *EDEC Perspectives IA*

- Conception d'un outil d'autodiagnostic permettant d'évaluer la maturité d'une entreprise, et particulièrement des TPE/PME, sur le sujet de l'IA et d'orienter vers des accompagnements possibles



Création de la Cité de l'IA pour fédérer les acteurs régionaux autour des potentialités de l'intelligence artificielle – *EDEC IA Hauts de France*

- Mise en place d'une communauté régionale d'acteurs autour des enjeux de l'IA, à la fois physique et virtuelle



Quelques remarques sur les impacts de la transition écologique

Table ronde 2 : L'impact de la crise sur les emplois et les compétences

Introduction : Jean-Marie Bouguen, Adjoint au chef de la mission anticipation et développement des emplois et des compétences (DGEFP)

- Claire Piau, Responsable de département Observation et Perspectives de l'Emploi, AFDAS
- Carole Zavadski, Déléguée générale de la branche spectacle vivant
- Clément Leleux, Responsable d'activité ingénierie emploi compétences, AKTO
- Hélène Clave, Directrice emplois & formation, Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers
- Guillaume Laurent, Responsable du département Observation et Évaluation, OPCO EP
- Nathalie Delorme, Secrétariat technique de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications des métiers de l'alimentation en détail »

Cofinancé
par



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité

PLAN
D'INVESTISSEMENT
DANS LES COMPÉTENCES

L'impact de la crise sur les emplois et les compétences, retour d'expérience sur les Diagnostics Action

Focus sur le Spectacle vivant

cpnef:sv

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
EMPLOI FORMATION SPECTACLE VIVANT



Intervenantes :

Claire Piau – Responsable de département observatoire et prospectives de l'emploi, Afdas

Carole Zavadski – Déléguée générale, CPNEF – SV.

afDas
DEMAIN SERA FORMATION

Des secteurs de la culture, du sport, des industries créatives et récréatives très impactés par la crise

Le champ Afdas : **31** branches, **64 000** entreprises

couvrant les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et divertissement.



Entre 2020 et 2021 une partie importante de ces branches à l'arrêt

Les salles de spectacles, les salles de cinéma, les parcs de loisirs, les casinos, les activités physiques et sportives **totallement à l'arrêt** pendant plusieurs mois.

Des professionnels spécifiques :

- Les artistes-auteurs
- Les salariés intermittents du spectacle et de l'audiovisuel
- Les journalistes pigistes de la presse écrite, des agences de presse et de la presse en ligne
- Les sportifs professionnels et les sportifs de haut-niveau
- Les salariés saisonniers

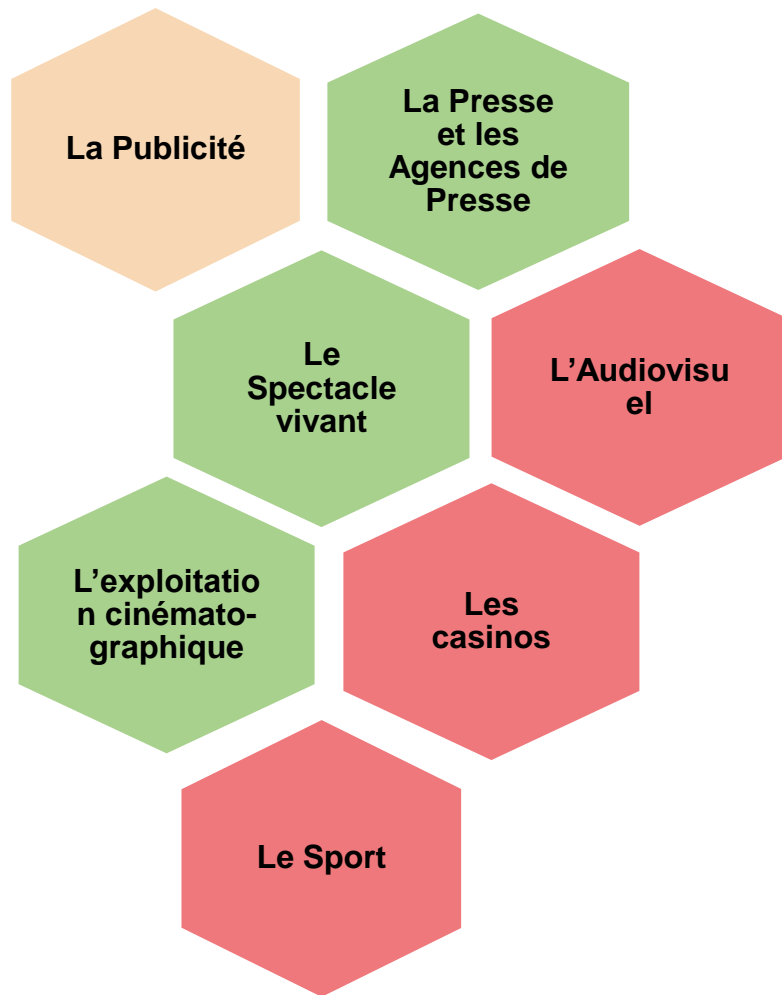
7 secteurs se saisissent du Diagnostic Action

Un cadre méthodologique commun proposé par l'Afdas

- Une trame de cahier des charges avec des objectifs communs
- Des indicateurs communs
- Des référentiels activités compétences partagés pour dessiner des aires de mobilité
- Des pistes d'actions partagées

Des déploiements spécifiques dans chaque secteur

- Un calendrier propre
- Des focus sur des publics spécifiques dans certains secteurs
- Une articulation avec des démarches prospectives déjà en cours dans certaines branches (Presse, Publicité)



Des constats communs aux secteurs

⇒ **Des conséquences économiques** importantes pour les structures : **chute drastique d'activité.**

⇒ **Des conséquences sociales : baisses d'effectifs** parfois concentrées sur certains types de salariés ou de métier : journalistes **pigistes, salariés intermittents du spectacle, salariés saisonniers, éducateurs sportifs**

Des transitions professionnelles envisagées par une partie de ces salariés qui se traduisent aujourd'hui par des **difficultés de recrutement**



Des constats communs aux secteurs

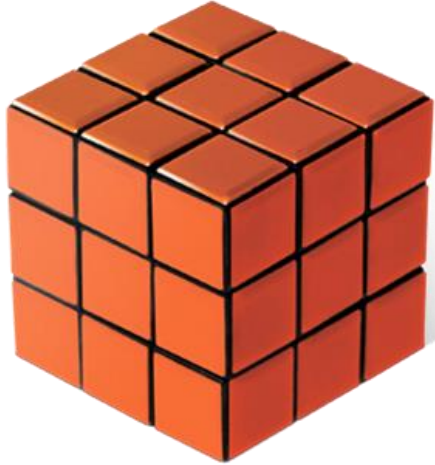
⇒ Des stratégies mises en place :

- Recours aux **dispositifs d'aides** proposés par l'Etat (activité partielle, PGE),
- Création de **nouvelles offres**,
- Recours au **FNE Formation** (pour les salariés permanents, mais aussi pour les salariés intermittents du spectacle et les artistes auteurs),
- Recours aux dispositifs d'accompagnement Afdas : **Appui Conseil RH** et ses déclinaisons : création d'une offre de service dédiée à la sortie de crise « **Rebondir** ».
 - Appui conseil RH / Transformation digitale / RSE / Rebondir
 - 2020 : **154** Appuis Conseils dans le Spectacle vivant dont 20 « Rebondir »
 - 2021 : **186** Appuis Conseils dans le Spectacle vivant dont 42 « Rebondir »



- ## ⇒ Des enjeux encore plus prégnants pour accompagner le rebond : développer les **compétences d'avenir** par la formation et l'insertion de nouveaux professionnels (alternance), **outiller les structures**, développer **la responsabilité sociale des entreprises**, accroître **la visibilité des métiers**, **l'attractivité des métiers** et accompagner les trajectoires en favorisant **les mobilités professionnelles**

Des exemples suites opérationnelles nées de ces diagnostics actions



- **Outils de mesure** : une mesure de l'impact de la crise qui devient un outil récurrent (ex : Spectacle vivant)
 - Des outils d'études sur le **suivi des métiers en tension** : *Baromètre des besoins en emploi et compétences*
 - Des analyses qualitatives pour favoriser *l'attractivité des secteurs* en définissant **les axes de la « marque employeur » des secteurs**
- **Offre de service** : des passerelles dessinées dans les diagnostics qui accompagnent la création et le déploiement d'outils d'accompagnement de trajectoire individuelle : les appuis conseils carrières (Publicité / Presse / Spectacle vivant / Sport...)
- **Feuille de route** : la rédaction d'une feuille de route emploi formation de branche qui prend appui sur le plan d'action de ce diagnostic action

⇒ Le diagnostic action : **un dispositif agile**

Les études accessibles sur les sites

cpnefsv.org

Le site de la CPNEF SV : pour accéder aux études, aux données de l'emploi, au guide des métiers, au répertoire des formations certifiantes ...

lesobservatoires.afdas.com

Pour accéder aux études et fiches métiers par secteur en pointant vers les sites des secteurs et branches professionnelles quand ils existent : par exemple celui de la CPNEF-SV

cpnef:sv

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
EMPLOI FORMATION SPECTACLE VIVANT

LA CPNEF-SV ET
L'OBSERVATOIRE

DOCUMENTATION

Données
statistiques

Études &
événements

Guides des
métiers

Répertoire
des
formations

Formations
agrées

Dispositifs
& outils

notre mission



La CPNEF-SV agit en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le spectacle vivant. Institution sociale autonome, elle regroupe l'ensemble des organisations patronales et syndicales du secteur. La CPNEF-SV pilote l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications en partenariat avec l'Afdas.



Culture, industries créatives, médias, communication, télécommunications, sport, tourisme, loisirs...

Quelles sont les compétences nécessaires à l'exercice des différents métiers ? Comment les métiers se transforment ? Quel est l'avenir des différentes activités ? Retrouvez l'ensemble des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des secteurs de la culture, de la communication, des médias et des loisirs, des sports, du tourisme...

Observatoires

- > Rôles / Enjeux des Observatoires
- > Découvrir les observatoires
- > Travaux intersectoriels

Ressources

- > Études et prospectives
- > Portraits

Métiers

- > Métiers
- > Certifications

Focus sur le diagnostic action : spectacle vivant

afDas
DEMAIN SERA FORMATION

Cofinancé
par



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PLAN
D'INVESTISSEMENT
DANS LES COMPÉTENCES



kyu

cpnef:sv

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
EMPLOI FORMATION SPECTACLE VIVANT

Diagnostic-action dans le secteur du spectacle vivant

Carole Zavadski, déléguée générale, CPNEF-SV

Le spectacle vivant : présentation du secteur

Le champ du spectacle vivant : les arts de la scène, en présence du public

Contrairement au spectacle enregistré (cinéma, audiovisuel, disque)

Domaines scéniques : musique, danse, théâtre, magie, music-hall, arts du cirque, arts de la rue...

Les entreprises

- Environ 21 500 entreprises : théâtres, opéras, orchestres, festivals, cabarets, salles de musique actuelles, compagnies, groupes de musiques, producteurs, tourneurs, tiers lieux, prestataires de services techniques...
- Des TPE voir des TTPE (- de 10 salariés permanents).
- Activités : création, production et diffusion de spectacles vivants. Fonctionnement au projet artistique
- Modèles économiques très variés relevant :
 - du secteur non-marchand (subventionné par le ministère de la culture et les collectivités)
 - de l'initiative privée

Les métiers

- Plus de 250 métiers : artistiques, techniques (scène, son, lumière, vidéo-image, structure, décor, costume, maquillage....) et administratifs (production, diffusion, action culturelle, billetterie, accueil).
- Métiers très spécialisés et qualifiés
- Accessibles par la formation mais faible valeur d'usage des certifications. Recrutement principalement par réseaux.

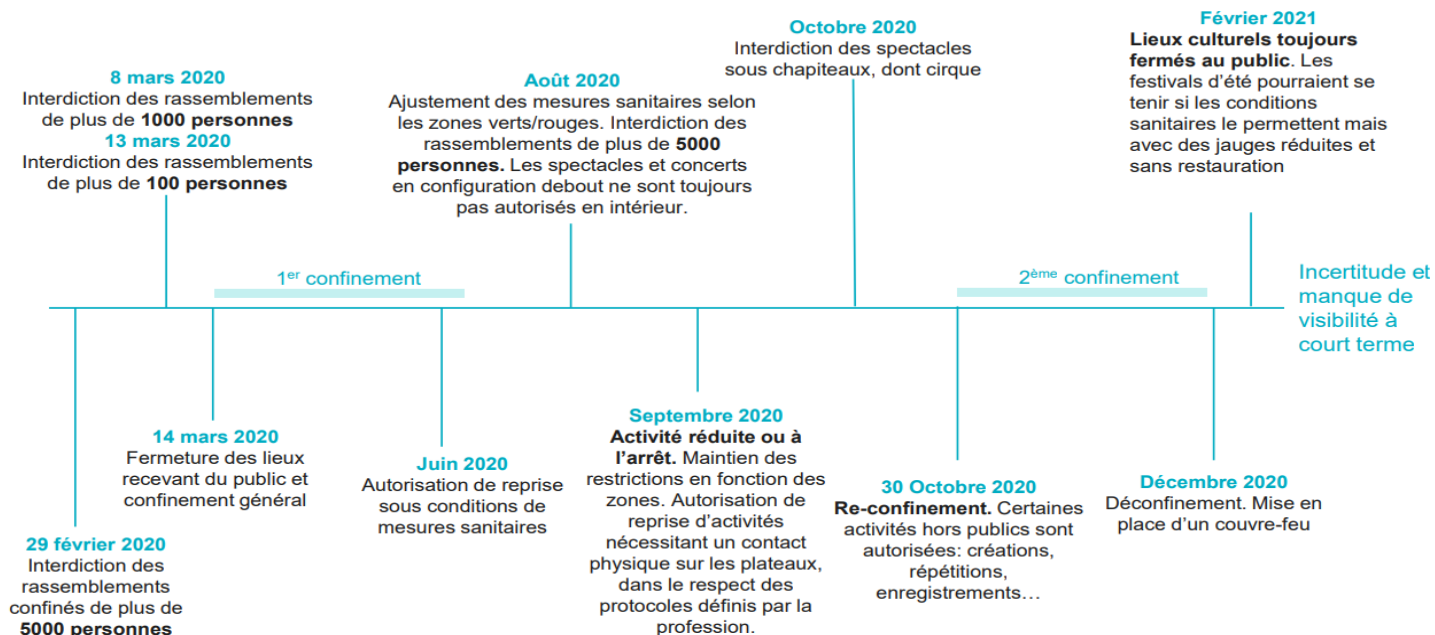
Emplois et parcours avant crise

- Environ 220 000 salariés
- 77 % de salariés intermittents en CDD d'usage, 12% en CDD, 11 % en CDI
- Beaucoup de multi-activité : cumul de métiers

➤ **Un secteur très composite**

La crise sanitaire : le spectacle vivant, un secteur parmi les plus impacté

- Activité totalement à l'arrêt, de mars à juin 2020
- Activité dégradée : stop and go + séries de mesures restrictives évolutives



- **Une catastrophe socio-économique qui s'ajoute aux difficultés structurelles**
= un besoin de soutien et de mesures spécifiques impératif

Diagnostic action spectacle vivant : objectifs, méthode et contexte

- **Pilotage** : la CPNEF-SV, l'Afdas et la DGEFP
- **Réalisation** : Kyu associés
- **Période** : novembre 2020 à avril 2021
- **Publication** : mai 2021

- **Méthode** :
 - 30 entretiens
 - 2 enquêtes
 - 1 812 répondants employeurs
 - 6 896 répondants professionnels
 - Groupes de travail pour élaborer les préconisations

LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

1. **Évaluer les impacts constatés et anticipés de la crise sanitaire, mais aussi sociale et économique**, pour les structures et les professionnels au niveau national et par région, en matière d'activité, d'emploi et de besoins en compétences ou formations
2. **Identifier les stratégies mises en œuvre** pour faire face à la crise, et les besoins en accompagnement pour préserver ou adapter les emplois
3. **Identifier les impacts de la crise sur les politiques RH** des structures en particulier pour le recrutement, le développement des compétences, les mobilités
4. **Proposer des actions opérationnelles** pour accompagner les structures, les professionnels et les jeunes sortants de formation à court terme

Diagnostic action spectacle vivant : pistes d'action

Les propositions pour accompagner les structures et les professionnels du spectacle vivant, en complément du plan de reprise et des aides à l'emploi culturel négociés par les pouvoirs publics et les représentants du secteur

4 enjeux

1

Faire face à l'urgence

Accompagner l'ensemble des structures et des professionnels du secteur pour faire face à la crise

Court terme

2

Préserver l'emploi et les droits sociaux

Eviter les destructions de poste et relancer les embauches, de manière à prévenir la précarité et à insérer les jeunes et nouveaux entrants

3

Accompagner les évolutions professionnelles

Accompagner les professionnels qui le souhaitent dans des parcours de mobilité

Moyen terme

4

Assurer l'avenir

Maintenir l'adéquation des besoins en emplois avec les qualifications des professionnels
Maintenir la valeur ajoutée des structures en travaillant sur les compétences clés pour l'avenir

Quelques ressources pour accompagner le secteur du spectacle vivant

Études

- Conséquences de la crise, constats et risques – 2020
- Impact du confinement sur les métiers, quelles vulnérabilités ? - 2020
- Diagnostic action - 2021
- Tableau de bord de l'emploi, mensuel - 2021
- Evolution des modes de vie et impacts de ces évolutions sur les compétences - 2022
- Tableau de bord de la formation, annuel (2022 en cours)
- Femmes/hommes, crise et reprise, impact sur le genre (2022 en cours)

Outils et dispositifs

- Répertoire des formations certifiantes (diplômes, titres, CQP, certificats...)
- Appui-conseils RH pour les entreprises (RH et déclinaisons RSE, Digital, Rebondir...)
- Appui-conseils Carrière pour les professionnels

À retrouver sur les sites :

www.cpnefsv.org

www.observatoires.afdas.com

www.afdas.com

EDEC DIAG'ACTIVE

Démarche de diagnostic action – Impacts de la crise COVID19



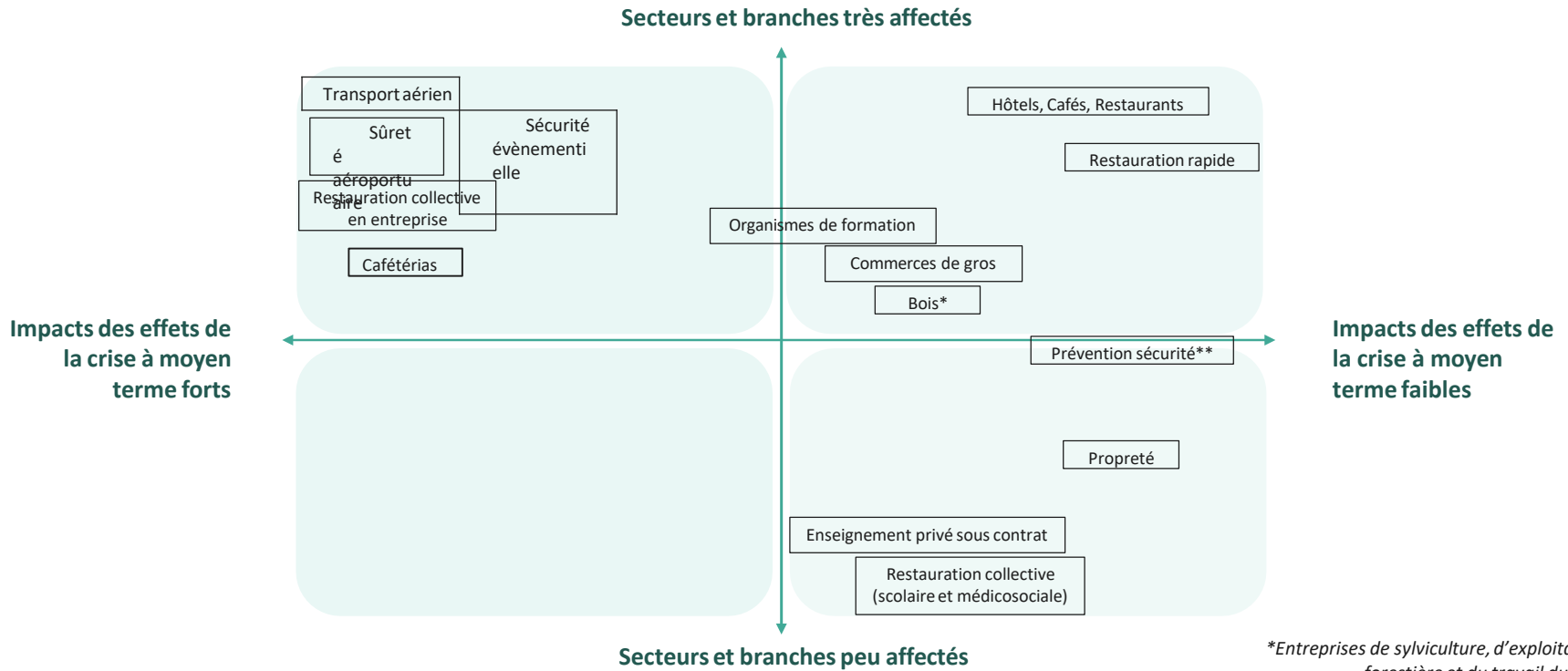
AKTO
L'humain au cœur des services

ENJEUX ET PISTES D' ACTIONS TRANSVERSES

AKTO

Positionnement relatif entre les branches face à la crise

Des situations assez contrastées selon les branches



*Entreprises de sylviculture, d'exploitation forestière et du travail du bois
**hors événementiel et sûreté aéroportuaire

Présentation des enjeux identifiés

Quatre enjeux identifiés pour les branches

Pertinence de l'enjeu selon la situation des groupes de secteurs/branches identifiés

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
1 Développer l'information sur la reprise de la vitesse économique	+	+	+
2 Accompagner la reconversion et valoriser les dispositifs existants	+	+	+
3 Ajuster les besoins en formation des branches par le recours aux ingénieries innovantes et aux dispositifs	+	+	+
4 Soutenir le recrutement pour faire face aux besoins en main d'œuvre, rapidement ou à moyen terme	+	+	+

Groupe 1 : Cafétérias | Restauration collective en entreprise | Transport aérien | Sécurité événementielle et sûreté aéroportuaire

Groupe 2 : Bois | Commerces de gros | Restauration rapide | Hôtels, cafés, restaurants / Organismes de formation

Groupe 3 : Enseignement privé sous contrat | Restauration collective scolaire et médico-social | Sécurité privée hors événementiel et sûreté aéroportuaire | Propreté

ACCOMPAGNEMENT ISSU DES PISTES D' ACTIONS TRANSVERSES INTERBRANCHES

AKTO

Déclinaisons opérationnelles issues des préconisations de pistes d'action

Actions à destination des Branches

1

Contractualisation d'Accords Cadre en déclinaison des préconisations de plans d'actions issus des travaux de diagnostics interbranches :

- EDEC Rénovation Énergétique et Transition numérique
- AIR'EDEC 2025,
- EDEC Scieries agricoles et des exploitations forestières, Branche des entreprises des travaux et services forestiers en exploitation forestière et sylviculture.

Exploitation des enjeux des Diag et des préconisations de pistes d'actions

Appui Documentaire et Méthodologique à la mise en œuvre de Contrats d'Étude Prospective

Cartographies de passerelles inter-métiers / Inter-secteurs
Développement de Certifications

Appui à l'attractivité des secteurs et des métiers

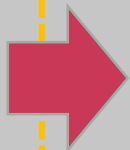
2

Elaboration des Feuilles de Routes Branches

Déclinaisons opérationnelles issues des préconisations de pistes d'action

Action à destination des Entreprises

Alimentation en continu des livrables issus des travaux conduits dans le cadre des EDEC



3

Construction d'une plateforme de GPEC digitalisée à destination des entreprises selon un périmètre interbranches :

Espace Métiers
et Compétences

Notre espace dédié aux métiers et aux compétences

Espace public

Espace privé

- Pour toutes les TPE/PME
- Ressources et outils accessibles en libre accès :
 - *Fiches métiers téléchargeables et/ou personnalisables, guides, modèles de documents (modèle EP, état des lieux à 6 ans, fiche de recrutement et fiche de poste vierges)*
 - *Des informations **simples** sur ce qu'il faut savoir de la branche*
- Pour des entreprises plus avancées dans la gestion des compétences
- **Fonctionnalités en accès privé :**
suivi des compétences, suivi des entretiens, suivi des besoins de formation, gestion des parcours (à venir)

Déclinaisons opérationnelles issues des préconisations de pistes d'action

Action à destination des Entreprises et des Branches & des Equipes d'AKTO

4

Construction d'une plateforme de diagnostic digitalisée hébergée dans la plateforme Espace Métiers et Compétences

Espace Métiers et Compétences

- Développement d'une plateforme de diagnostics digitalisés
Spécificité 1 : Générer des campagnes de Diagnostics – Création de diagnostics à la Volée (Diag Flash, Diag Internes, Diag Externes, Diag Thématiques, Auto-Diag).
- Spécificité 2 : Générer des Indicateurs d'Activité (pilotage de l'activité des diagnostics) & de Profilage (obtention de données pour les branches)
 - Alimentation en continu de data à destination des Branches et Observatoires de Branches
 - Appui à l'élaboration des feuilles de route de Branches
 - Appui à la définition des stratégies de territoires

Merci !



Fédération
Nationale de l'Aviation
et de ses Métiers

AIR' EDEC 2025

Trois phases inattendues dans la construction de cet EDEC :

- Dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), un appel à projets a été lancé par l'Etat pour soutenir les démarches prospectives compétences afin de favoriser des parcours « sur mesure » de formation vers l'emploi, développer des outils plus performants et innovants, mais également à pousser les acteurs à développer leur politique GPEC.
- Parallèlement, lors des Assises du Transport Aérien en 2018 et dans la suite des préconisations issues d'une « Etude prospective de l'impact du numérique sur les métiers de l'aérien », la branche identifiait des actions pour répondre aux évolutions du secteur et sécuriser les parcours professionnels des salariés.
- La pandémie liée à la COVID 19 a engendré une crise économique, sociale et sociétale impactant fortement l'ensemble du secteur de l'Aérien (arrêt totale de l'activité aérienne pour certaines entreprises) . La Branche s'est alors inscrite dans le cadre de l'EDEC Inter-Branches Diag'Active, contractualisé en 2020 par l'Etat, 11 Branches Professionnelles et AKTO. Un diagnostic action a ainsi permis d'identifier les implications de la crise sanitaire et proposer un plan d'action opérationnel de sortie de crise et de relance.

Cet EDEC, baptisé AIR' EDEC 2025, marque l'engagement de l'ensemble des parties prenantes au bénéfice de l'emploi, des compétences et des qualifications pour relever les défis du secteur du transport aérien des années à venir : la reprise et sortie de crise difficilement appréhendable d'une part et d'autre part la décarbonation de l'activité aérienne impérieuse nécessité.

Il tient compte des impacts de la crise sanitaire et des enjeux de reprise d'activité du secteur et a pour objectif de **soutenir l'emploi du secteur, répondre à ses besoins de recrutement et renforcer son attractivité.**

Le secteur du transport aérien, malgré la crise qui l'a impacté fortement, reste un contributeur majeur à l'économie française et à l'emploi, y compris pour les premiers niveaux de qualification.

La branche professionnelle et ses représentants, l'État et l'OPCO AKTO souhaitent ainsi accompagner les transformations métiers en adaptant l'offre de formation et de certification pour sécuriser les parcours professionnels des salariés du secteur.

Les trois axes de cet EDEC

Axe 1 : construire une cartographie, pour les métiers les plus représentatifs, des aires de mobilité au sein de la branche ainsi que des possibilités de passerelles inter-secteur et inter-branches.

- Réaliser une cartographie des métiers de la branche en intégrant des indicateurs qui permettront de travailler l'attractivité du secteur, favoriser les mobilités, réaliser une cartographie des métiers sur les bassins aéroportuaires ciblés afin de repérer des métiers favorisant la reconversion locale vers des métiers porteurs
- Les outils issus de l'EDEC et qui sont destinés aux entreprises et salariés de la branche seront également mis à disposition du grand public et permettront de travailler l'attractivité des métiers de la branche et attirer de nouveaux collaborateurs

Axe 2 : Outiller la branche et les entreprises dans la gestion de la data (outil de prospective ou d'autodiagnostic pour le salarié pour identifier des passerelles métiers possibles)

- rendre lisible les métiers de l'aérien afin de renforcer l'attractivité du secteur en mettant à disposition une plateforme RH métier dédiée. Il s'agira en outre d'expérimenter une action de formation, l'AFEST (Action de Formation En Situation de Travail) qui a pour particularité d'utiliser et de valoriser les situations de travail comme terrain d'apprentissage pour les métiers du trafic en exploitation aéroportuaire et les métiers de la maintenance aéronautique.

Axe 3 : Outiller la branche dans le développement d'ingénierie de certifications intégrant les enjeux de développement durable

- intégrer la transformation numérique et l'éco-responsabilité dans les dispositifs certifiant (relation client, management 4.0, métiers de la piste) afin, d'une part, de mettre en place des pratiques d'éco-responsabilité et d'autre part, de mettre en avant l'ambition du secteur sur le plan de la transition écologique.

- Guillaume Laurent, Responsable du département Observation et Évaluation, OPCO EP
- Nathalie Delorme, Secrétariat technique de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications des métiers de l'alimentation en détail »



Observatoire des métiers et qualifications de l'alimentation de détail
IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR 6 BRANCHES DE L'ALIMENTATION DE DÉTAIL
JUN 2021





Etat des lieux des évolutions liées à la crise



ETAT DES LIEUX DE LA SITUATION ECONOMIQUE ET SOCIALE

Synthèse des principaux éléments qui ressortent des enquêtes, entretiens et audits



62% des entreprises ont maintenu leur effectif en 2020 par rapport à 2019

12% l'ont même augmenté

Enquête Kyu



50% des entreprises ont augmenté leur CA en 2020 par rapport à 2019

42% des entreprises anticipent une hausse de leur CA en 2021 par rapport à 2019

Enquête Kyu

Un constat globalement positif dans un contexte difficile : les entreprises de l'alimentation de détail s'en sont plutôt bien sorties, malgré un coup d'arrêt brutal au 1^{er} confinement. La crise sanitaire semble avoir bénéficié en partie aux commerces de proximité, et la dynamique générale reste positive, tant en chiffre d'affaires qu'au niveau de l'emploi.

Les pertes de CA sont parfois compensées par l'augmentation de la marge et les dispositifs spécifiques mis en place par l'état ont joué leur rôle.

Peu de fermetures ou de licenciements sont donc à prévoir sur ces branches au niveau global.

Cela étant, les situations au niveau micro sont hétérogènes. Certaines entreprises ont particulièrement souffert, en fonction de plusieurs facteurs, qui s'avèrent relativement transverses :

- L'emplacement : les zones touristiques, ou les quartiers de bureaux ont été particulièrement touchés, alors que certaines zones rurales ont bénéficié des confinements.
- La structure de la clientèle locale/de proximité et du paysage concurrentiel : zone de chalandise aisée ou non, présence de résidences secondaires désertées ou non, proximité d'une grande surface...
- La multi-activité ou non (certaines activités dynamiques ont pu compenser les pertes d'une autre) et la part de l'activité liée au snacking/déjeuner ou la restauration sur place. Celle-ci ont en effet particulièrement diminué en raison du télétravail.

La branche « Charcuterie-traiteur » est la plus touchée en raison de l'arrêt quasi-total de l'évènementiel qui concerne beaucoup d'entreprises (Près de la moitié des charcuteries ont une activité « traiteur en extérieur, sans compter les entreprises dont c'est l'activité principale)

Les chocolateries ont également du faire face à un début d'année 2020 très perturbé et une intersaison en dents de scie, amenant des résultats mitigés qu'il faudra un peu de temps pour rattraper.



Stratégies mises en place face à la crise sanitaire



STRATÉGIES MISE EN ŒUVRE FACE À LA CRISE

Beaucoup d'éléments mis en place, qui peuvent expliquer la continuité de la dynamique positive

Les entreprises de l'alimentation de détail ont principalement activé des stratégies de communication sur les réseaux sociaux (37%), et comptent les maintenir

- Essentiellement des prises de commande, de la communication sur les nouveaux produits ou les dispositifs de commande, les horaires, etc

Le travail sur l'offre a également été important, que ce soit une adaptation de la gamme au nouveau contexte (moins de snacking par exemple, ou produits moins sensibles à la livraison), ou la proposition de produits complémentaires (bocaux, conserves...)

Les services de livraison et Click&Retrait ont été plus minoritaires, mais ont concerné environ une entreprise sur 5, une partie des autres entreprises disposant de toute façon déjà de tels services

Au niveau financier, les entreprises ont su solliciter les dispositifs gouvernementaux, mais sans effet « massif » (environ un tiers des entreprises pour le PGE et un quart pour les exonérations de charge)

- Le fait de rester ouvert, ainsi que les bons chiffres réalisés en général ont permis aux entreprises de ne pas avoir besoin de les mobiliser en nombre.
- De plus, les différents seuils appliqués pour ces dispositifs ont pu empêcher certaines entreprises, pourtant en difficulté, de les obtenir.

L'activité partielle a été le dispositif le plus utilisé (plus de la moitié des entreprises)

- Et celui-ci a parfaitement joué son rôle d'amortisseur. Il est néanmoins remarquable que les dirigeant(e)s d'entreprise ont souvent eu à cœur de limiter l'activité partielle et d'activer d'autres leviers, à la fois pour maintenir des horaires pratiques pour leurs clients, et pour limiter l'impact sur leurs salariés.

Le recrutement d'apprentis a continué durant la crise, et les entreprises ont mobilisé les aides mises en place

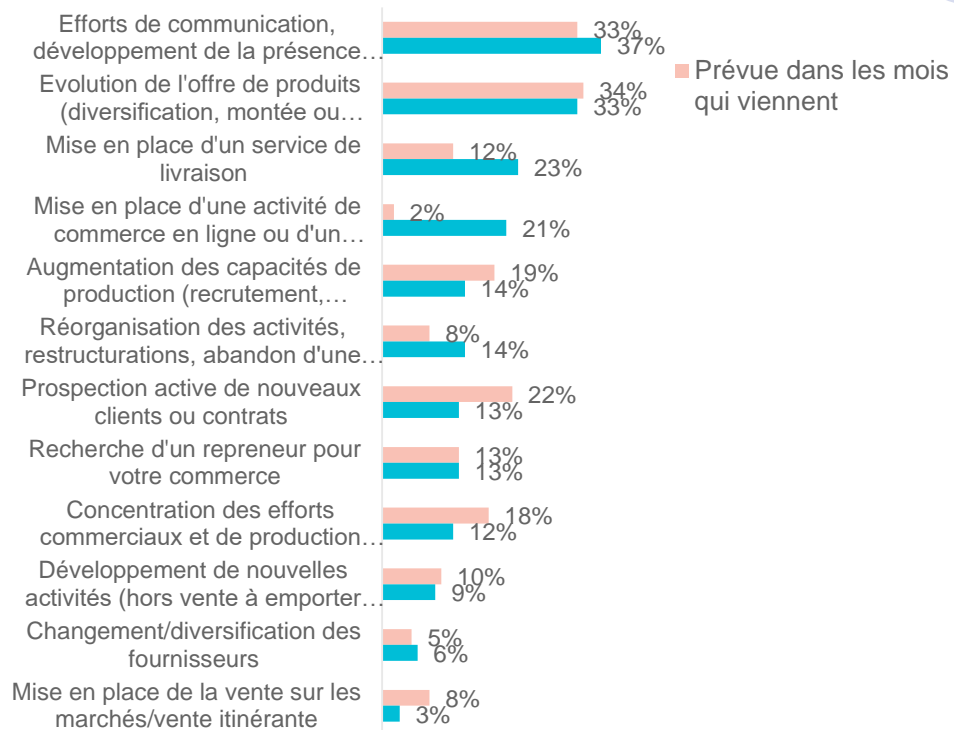


STRATÉGIES MISE EN ŒUVRE FACE À LA CRISE

Les réorientations stratégiques face à la crise - Global

Principales réorientations stratégiques réalisées, et à venir

Questionnaire KYU/OPCO EP, 465 répondants



24 %

Des entreprises n'ont effectué aucune réorientation stratégique

Les entreprises de l'alimentation de détail ont principalement activé des stratégies de communication sur les réseaux sociaux (37%), et comptent les maintenir

- Essentiellement des prises de commande, de la communication sur les nouveaux produits ou les dispositifs de commande, les horaires, etc

Le travail sur l'offre a également été important, que ce soit une adaptation de la gamme au nouveau contexte (moins de snacking par exemple, ou produits moins sensibles à la livraison), ou la proposition de produits complémentaires (bocaux, conserves...)

Les services de livraison et Click&Retrait ont été plus minoritaires, mais ont concerné environ une entreprise sur 5, une partie des autres entreprises disposant de toute façon déjà de tels services

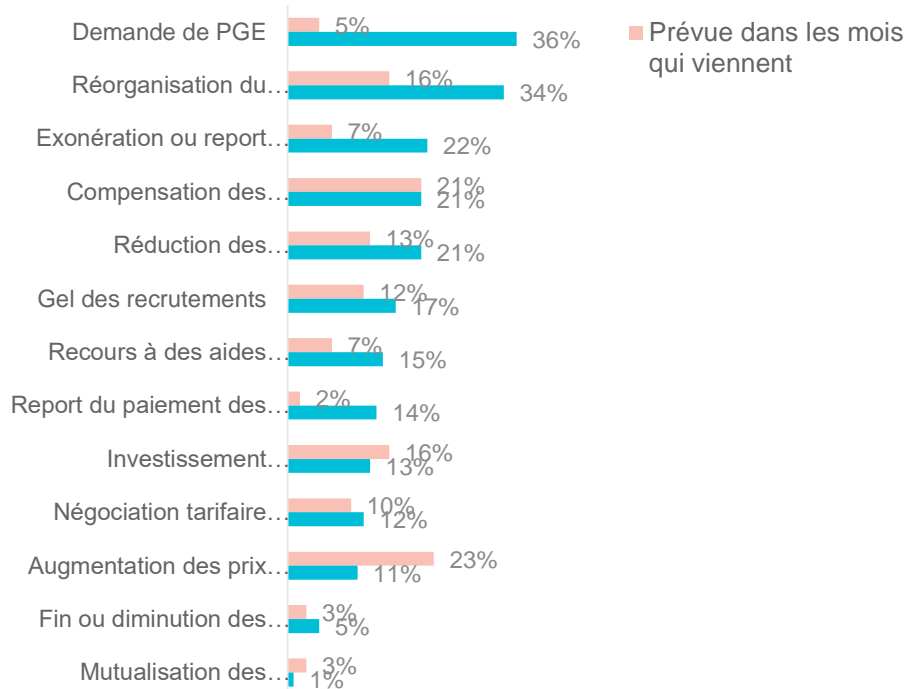


STRATÉGIES MISE EN ŒUVRE FACE À LA CRISE

Les stratégies économiques et financières

Stratégies économiques et financières déployées pendant la crise, et/ou prévues pour 2021

Questionnaire KYU/OPCO EP, 446 répondants



71 %

Des entreprises ont mis en place une stratégie économique ou financière pour traverser la crise

Au niveau financier, les entreprises ont su solliciter les dispositifs gouvernementaux, mais sans effet « massif » (environ un tiers des entreprises pour le PGE et un quart pour les exonérations de charge)

- Le fait de rester ouvert, ainsi que les bons chiffres réalisés en général ont permis aux entreprises de ne pas avoir besoin de les mobiliser en nombre.
- De plus, les différents seuils appliqués pour ces dispositifs ont pu empêcher certaines entreprises, pourtant en difficulté, de les obtenir.



STRATÉGIES MISE EN ŒUVRE FACE À LA CRISE

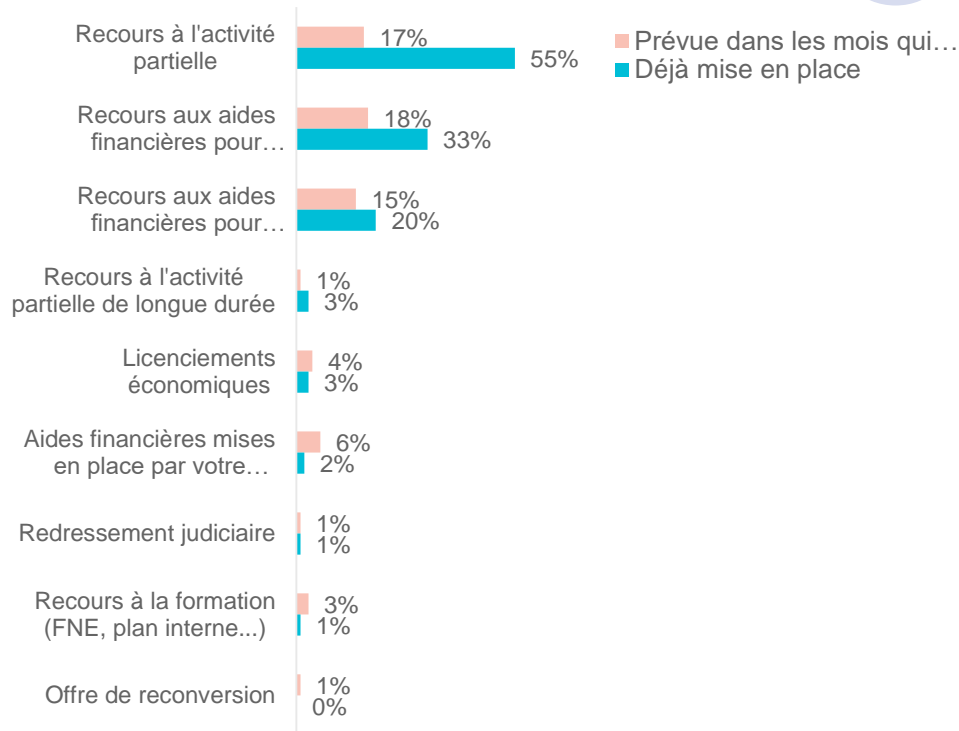
Principales mesures sociales déployées face à la crise - Global

Mesures utilisées pendant la crise, et/ou prévues pour 2021

Questionnaire KYU/OPCO EP, 448 répondants

29
%

Des entreprises n'ont mobilisé aucune aide



L'activité partielle a été le dispositif le plus utilisé (plus de la moitié des entreprises)

- Et celui-ci a parfaitement joué son rôle d'amortisseur. Il est néanmoins remarquable que les dirigeant(e)s d'entreprise ont souvent eu à cœur de limiter l'activité partielle et d'activer d'autres, à la fois pour maintenir des horaires pratiques pour leurs clients, et pour limiter l'impact sur leurs salariés.

Le recrutement d'apprentis a continué durant la crise, et les entreprises ont mobilisé les aides mises en place.



Impacts sur les métiers et les compétences

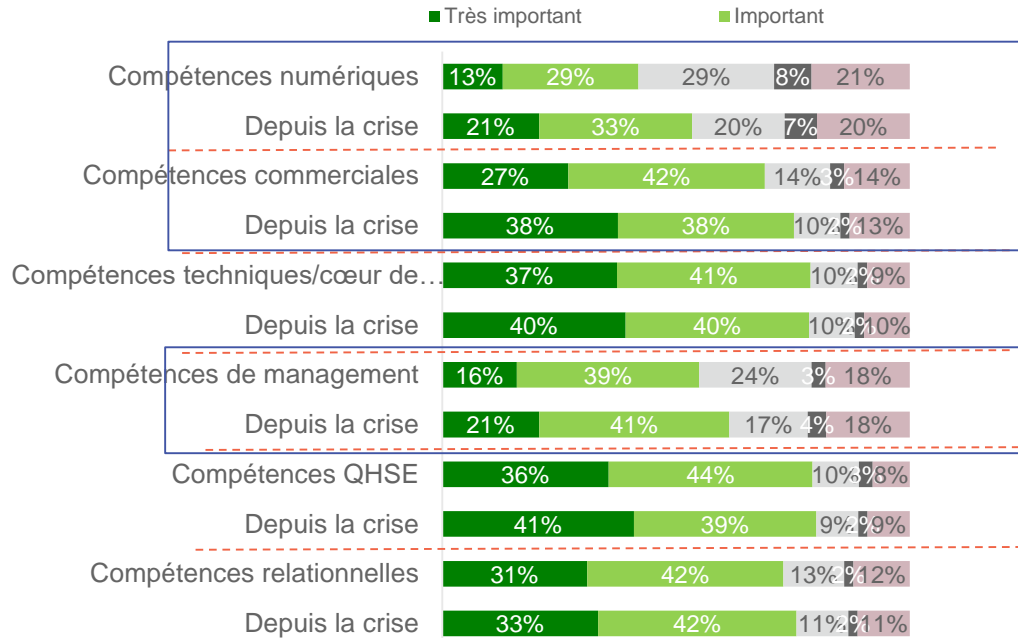


IMPACTS MÉTIERS, COMPÉTENCES ET MOBILITÉS

Principales compétences impactées par la crise sanitaire

Niveau de priorité accordé aux compétences suivantes avant et depuis la crise sanitaire

Questionnaire KYU/OPCO EP, 511 à 523 répondants



La crise sanitaire a accéléré certaines décisions stratégiques, et amorcé une prose de conscience sur l'importance de certaines compétences.

Les **compétences commerciales et numériques** ont pris toutes leur importance au vu des stratégies à mettre en œuvre pour fidéliser et satisfaire la clientèle, et maintenir l'activité.

Les **compétences managériales** ont également montré leur utilité dans ce contexte compliqué, où les réorganisations d'horaires et de tâches ont été fréquentes. Il a également fallu expliquer aux salariés les protocoles sanitaires, ou la mise en place (ou non) de l'activité partielle.

Les compétences techniques, elles, n'ont pas réellement gagné en importance, le conseil et l'expertise ayant toujours été une préoccupation de ces branches artisanales. Elles restent toujours centrales.



ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Principales priorités face à la crise pour les entreprises de la branche

Principales priorités avant et après l'arrivée de la crise -

Questionnaire KYU/OPCO EP, x répondants



Quelques changements de priorités

Si la gestion de la trésorerie reste une priorité pour près d'une entreprise sur 2, le manque de visibilité et la baisse de l'activité prennent de l'importance.

Les focalisations traditionnelles comme la réglementation en matière d'hygiène et la concurrence passent au second plan.

Emergence de nouvelles préoccupations

La solvabilité des clients entreprises, parfois eux aussi durement touchés par la crise sanitaire, devient une préoccupation, qui double d'importance.

En parallèle, l'approvisionnement de certains produits devient préoccupant. Les contenants en carton notamment, très demandés en cette période, et venant parfois d'autres continents, ont posé problème à de nombreux commerçants.

Etonnamment, la digitalisation de l'entreprise et la transition écologique, qui ont pu devenir prioritaires dans d'autres branches que l'alimentaire, restent en bas des priorités et ne prennent guère d'importance.



ENSEIGNEMENTS CLÉS PAR BRANCHE

Synthèse des chiffres clés par branche

Source : enquête Kyu - 2021

Des branches qui ont bénéficié de la crise sanitaire



50% des entreprises ont maintenu leur effectif en 2020 par rapport à 2019
29% l'ont même augmenté



49% des entreprises ont augmenté leur CA en 2020 par rapport à 2019
42% des entreprises anticipent une hausse de leur CA en 2021 par rapport à 2019



55% des entreprises ont maintenu leur effectif en 2020 par rapport à 2019
35% l'ont même augmenté

Attention, bases faibles sur cette branche



58% des entreprises ont augmenté leur CA en 2020 par rapport à 2019
52% des entreprises anticipent une hausse de leur CA en 2021 par rapport à 2019

Des conséquences hétérogènes en fonction de l'emplacement et de l'activité de l'entreprise



62% des entreprises ont maintenu leur effectif en 2020 par rapport à 2019
12% l'ont même augmenté



34% des entreprises ont augmenté leur CA en 2020 par rapport à 2019
35% des entreprises anticipent une hausse de leur CA en 2021 par rapport à 2019



70% des entreprises ont maintenu leur effectif en 2020 par rapport à 2019
11% l'ont même augmenté



22% des entreprises ont augmenté leur CA en 2020 par rapport à 2019
35% des entreprises anticipent une hausse de leur CA en 2021 par rapport à 2019



64% des entreprises ont maintenu leur effectif en 2020 par rapport à 2019
9% l'ont même augmenté



27% des entreprises ont augmenté leur Ca en 2020 par rapport à 2019
23% des entreprises anticipent une hausse de leur CA en 2021 par rapport à 2019

Une des branches alimentaires les plus touchées durablement, notamment l'activité de traiteur en extérieur



60% des entreprises ont maintenu leur effectif en 2020 par rapport à 2019
6% l'ont même augmenté



17% des entreprises ont augmenté leur CA en 2020 par rapport à 2019
23% des entreprises anticipent une hausse de leur CA en 2021 par rapport à 2019



Propositions d'actions



A court terme

A moyen terme

Axe de travail 1

Valorisation et mobilisation des dispositifs d'accompagnement existants pour sortir des difficultés de la crise, voire les faire évoluer



- **Communiquer les grands enseignements de l'étude** au cours d'un évènement interbranches

Mobiliser les réseaux et partenaires régionaux et locaux pour **établir une stratégie de ciblage et d'accompagnement** au plus près des entreprises et des salariés fragilisés.

Mettre en place les bases d'une stratégie de lobbying interbranches pour mobiliser les politiques autour des grands enjeux des commerces de l'alimentation de détail

Axe de travail 2

Soutien au recrutement pour faire face aux besoins en main d'œuvre, rapidement ou à moyen terme



Poursuivre et donner de l'ampleur aux travaux de communication interbranche sur les métiers de l'alimentation de détail pour développer leur notoriété et leur attractivité.

Effectuer un travail de recherche prospectif sur les solutions de recrutement « innovantes » et en accord avec les valeurs et intérêts des branches, puis communiquer sur celles-ci auprès des entreprises

Rationaliser et développer la POE sur des parcours de formation adaptés et coordonnés,

particulièrement sur les métiers de la vente (vendeur conseil ou vendeur préparateur), et en ciblant les reconversions (CQP technicien boucher, chef charcutier, poissonnier...)

Lancer une étude sur les difficultés de recrutement et le turnover dans les branches

Axe de travail 3

Développement des compétences clés pour les chefs d'entreprise et les salariés



Elaborer des cahiers des charges pour disposer d'offres de formation courtes « clés en main » sur les thématiques clés à renforcer chez les chefs d'entreprise et les salariés.

Intégrer des formats en distanciel et des modalités interactives.

Développer des modules de formation à distance flexibles, certifiants ou non, sous forme de blocs indépendants, et assimilables en plusieurs fois, sur des compétences clés (hors gestes techniques)

Table ronde 3 : L'impact de la transition écologique sur les emplois et les compétences

Introduction : Marianne Cotis, Sous-directrice des mutations économiques et de la sécurisation de l'emploi (DGEFP)

- Marième Diagne, Cheffe de projet - France Stratégie
- Sophie Margontier, Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte – MTE / CGDD
- Fabien Boisbras, Responsable de l'observatoire interindustriel - OPCO 2i
- Fanny Coste, Responsable de l'observatoire prospectif du commerce, l'Opcommerce

Les opérateurs de compétences au défi de la transition écologique

Marième DIAGNE
Sophie MARGONTIER
Marine LECOEUR

(France Stratégie – Réseau Emplois Compétences)
(CGDD – Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte)
(France Stratégie – Réseau Emplois Compétences)

Message clé n°1 – Il y a un manque de transversalité des analyses qui conduit à l'absence d'une vision d'ensemble des impacts de la transition écologique sur les métiers et les compétences.

Point de départ : une série de web-conférences sur la question “[Comment identifier et accompagner l'évolution des métiers et des compétences en lien avec la transition écologique](#)”, automne 2020.

- Des travaux d'observation pertinents, mais partiels : nécessité de renforcer les moyens et la profondeur des analyses, particulièrement sur le volet métiers-compétences.

Questionnement : Pourquoi n'arrive-t-on pas à construire cette vision transverse ?

Premier volet de l'étude consacré aux Opco pour deux raisons :

- Leur positionnement :
 - au carrefour des branches professionnelles, entreprises, partenaires sociaux, salariés
 - Un premier niveau de transversalité [interbranches]
- Leur nouvelle mission inscrite dans la loi Climat et Résilience

➔ *17 auditions menées avec les équipes techniques et les membres de la gouvernance entre octobre 2021 et avril 2022*

Message clé n°2 – Une prise de conscience réelle, des méthodes et actions en cours de structuration.

Des gouvernances convaincues de la nécessité d'agir

« *Les entreprises et les branches n'ont pas attendu la loi Climat et sont pleinement impliquées dans les enjeux de transition écologique, notamment car ils y sont déjà plus ou moins forcés par les réglementations* ». [gouvernance]

- Les enjeux de la TE sont intégrés dans les statuts et/ou feuilles de route d'une minorité d'opérateurs de compétences ;
- La transition écologique est également appréhendée comme un projet d'entreprise pour l'Opco lui-même.

Une mise à l'agenda politique qui se traduit par un ensemble d'actions en cours de structuration

- Un schéma standard d'actions :
 - observer et anticiper les impacts de la transition écologique ;
 - informer et accompagner les branches professionnelles et les entreprises
- L'EDEC, un outil qui guide les actions d'une majorité d'Opco

Message clé n°2 – Une prise de conscience réelle, des méthodes et actions en cours de structuration.

Outils et actions déployés par les Opco : état d'avancement

		Afdas	Akto	Atlas	Constructys*	Ocaplat	Opco zi	Opco EP	Opco Mobilités	Opcommerce	Opco Santé*	Uniformation
Politique organisationnelle	Intégration de la transition écologique dans les objectifs stratégiques	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Projet d'entreprise/démarche RSE interne	●		●			●	●	●			●
	Poste dédié à la RSE/transition écologique	●					●	●	●			●
Observer et anticiper	Définition de la transition écologique	●	●	●	●	●	●	●	●			●
	Capitalisation des travaux existants	●	●	●	●	●	●	●	●			●
	Études EDEC	●	●		●	●	●	●	●			●
	Études hors EDEC	●	●	●	●		●	●				●
Informier (à l'échelle des entreprises, branches et/ou des équipes internes)	Diffusion et/ou vulgarisation des travaux	●	●	●	●	●	●	●	●			●
	Partage de « bonnes pratiques »	●					●		●			●
	Mise à disposition d'informations pratiques**	●	●	●	●	●	●	●	●			●
Accompagner et former	Acculturation des équipes internes	●	●	●	●	●	●		●			●
	(Auto)-diagnostic à destination des entreprises	●	●	●	●		●	●	●			●
	Appui-conseil	●	●	●		●	●		●			●
	Analyse/développement de l'offre de formation	●	●	●	●	●	●	●	●			●

○ Aucune action envisagée/recensée ● Action envisagée/prévue ● Action en cours ● Action réalisée

* Les Opco qui apparaissent en grisé n'ont pas validé les informations les concernant.

** Référentiels techniques, catalogues de formation, fiches d'impact, cartographies d'acteurs compétents en matière de transition écologique... Ces informations pratiques peuvent être à destination des branches professionnelles, des entreprises et/ou des équipes internes à l'Opco.

Source : France Stratégie.

Message clé n°3 – Encore un pas à franchir.

Un certain volontarisme dans le discours une réflexion et des actions à consolider

« *Il reste un pas à franchir pour incarner réellement le rôle d'accompagnateurs de la démarche de reconversion écologique des entreprises* ». [équipe technique]

- Une mission parue dans un contexte de crise économique et sociale ;
- Une mission aux contours flous, à construire à moyens constants ?
- Un manque de maturité sur ce que sont les compétences de la transition écologique ;
- Des difficultés à toucher les TPE-PME ;

Un ensemble de leviers opérationnels

- **1** : Faire de la TE un projet d'entreprise et un projet collectif/stratégique au sein de l'Opco.
- **2** : Construire une analyse transversale à l'ensemble des branches professionnelles couvertes.
- **3** : Parvenir à une vision fine des dynamiques territoriales pour un accompagnement de proximité.
- **4** : Fixer des engagements clairs entre les Opco et l'État.
- **5** : Mettre en cohérence les politiques environnementales et les politiques relatives aux compétences en instaurant un dialogue entre opérateurs compétents et l'État, et plus largement au niveau interministériel.

Impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie

Événement bilan et perspectives des EDEC

1^{er} juillet 2022


MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION
*Liberté
Égalité
Fraternité*

 INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



L'OBSERVATOIRE
COMPÉTENCES
INDUSTRIELLES 

Contexte et objectifs de l'étude

La transition écologique fait partie des mutations qui impliquent une évolution des activités, des emplois et des compétences. Les 32 branches industrielles rassemblées par l'opérateur de compétences OPCO 2i, réunissant 80 000 entreprises et 3 millions de salariés, ont répondu conjointement à l'appel à projet « Soutien aux démarches prospectives compétences » du Plan d'Investissement des Compétences (PIC) et du Ministère du Travail, dans le cadre d'un accord EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences).

L'étude avait pour objectifs d'**évaluer l'impact de la transition écologique sur les compétences et les métiers à l'horizon 2025** et d'**identifier les actions à mettre en œuvre pour accompagner les entreprises et les salariés** face à ces enjeux, **en particulier en termes de formations initiales et continues.**

Ces objectifs devaient par ailleurs intégrer :

- Un panorama des impacts de la transition écologique sur l'activité des entreprises mettant en évidence d'une part les enjeux partagés par les 32 branches professionnelles et d'autre part le positionnement relatif de chacune des branches au regard de ces enjeux
- Une analyse des besoins métiers et compétences spécifiquement en lien avec la transition écologique d'une part et distinguant les éléments partagés par les 32 branches professionnelles des problématiques spécifiques d'autre part ; et mettant en évidence les dynamiques à l'œuvre (émergences, risques d'obsolescence)
- Des orientations d'actions s'appuyant sur une cartographie de l'offre de formations

Le Comité de pilotage de cette étude était composé de la DGEFP, des représentants de branches professionnelles et d'OPCO 2i. L'étude a été réalisée avec l'appui de la société d'études et de conseil **BJPE**.

Livrables de l'étude

Des livrables fondés sur une démarche d'étude en 3 grandes phases

1

Enjeux de la transition écologique pour l'activité des entreprises



Introduction aux enjeux de transition écologique, mise en perspective européenne



39 fiches de branche reprenant l'ensemble des enjeux de transition écologique par branche professionnelle



Analyse des enjeux de transition écologique au niveau interindustriel

2

Impacts de la transition écologique sur les besoins métiers et compétences



Synthèse des impacts métiers / compétences au niveau interindustriel



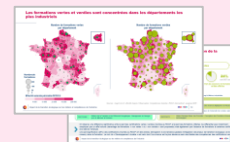
Impacts métiers au niveau interindustriel et par branches regroupées



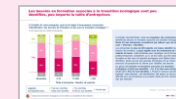
Impacts compétences au niveau interindustriel

3

Préconisations d'actions opérationnelles répondant aux évolutions des compétences



Cartographie de l'offre de formations



Analyse des besoins de formation



Préconisation de pistes d'actions



Méthodologie d'analyse des impacts de la transition écologique sur les activités

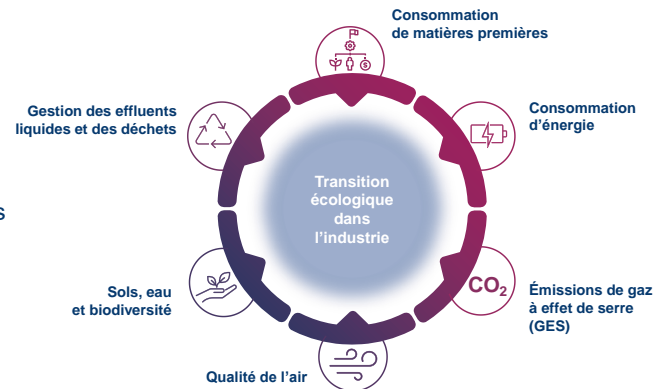
Les analyses de matérialité et de maturité : principes et périmètres

Matérialité

Une analyse de **matérialité** est menée pour chacun des 6 axes de la transition écologique. Elle consiste à définir les enjeux de chaque axe puis à évaluer l'importance de ces enjeux pour les activités du périmètre OPCO 2i.

Le diagnostic est réalisé par branche professionnelle afin de construire une vision interindustrielle et d'apprécier le positionnement relatif des branches. Le niveau de matérialité est évalué à l'instant T, en prenant en compte les éléments identifiés à travers l'expertise en ingénierie environnementale, lors des entretiens menés auprès d'experts et au cours des recherches documentaires. Le diagnostic reflète une vision générale et « moyenne » des enjeux des branches ; il est susceptible d'être incomplet ou de comporter des imprécisions car il ne prend pas en compte les enjeux spécifiques associés à des situations particulières d'entreprises.

Le diagnostic est complété d'une évaluation par les entreprises enquêtées de l'importance de leurs enjeux.



Maturité

Une analyse de **maturité** est menée pour chaque branche professionnelle. Elle consiste à identifier les types d'actions mises en œuvre dans différents domaines pour répondre aux enjeux de transition écologique.

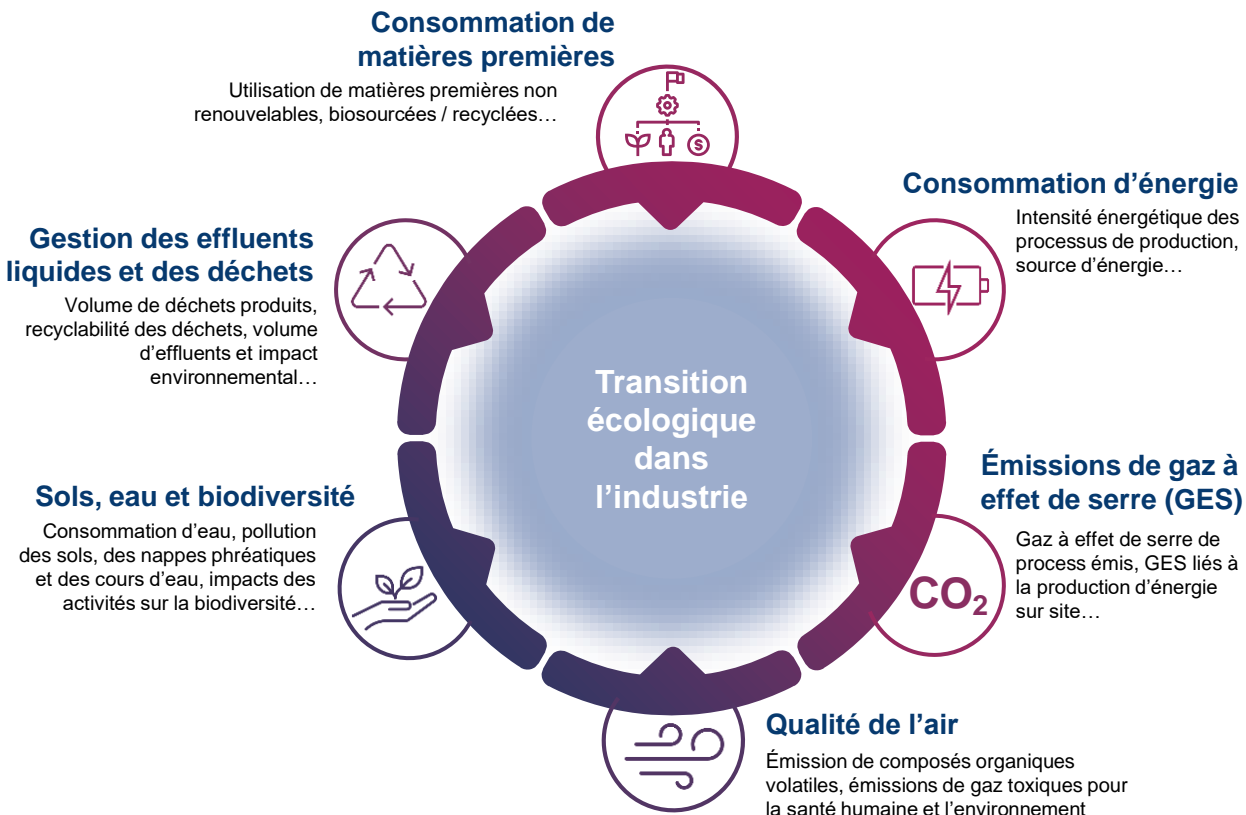
Il s'agit d'une maturité apparente, car les éléments recueillis lors des entretiens menés auprès des entreprises et au cours des recherches documentaires ne prétendent pas à l'exhaustivité.

Les domaines prioritaires d'actions, à l'échelle interindustrielle et par classe de taille d'entreprises, sont analysés à travers les résultats de l'enquête.



Méthodologie d'analyse des impacts de la transition écologique sur les activités

L'évaluation de l'importance des enjeux



Le **choix des 6 axes** de la transition écologique s'est appuyé sur les **travaux de référence** menés par SASB. Cette grille de lecture a par ailleurs été validée par des experts de l'industrie et de la transition écologique, en amont de l'étude.

Pour mener l'analyse de la matérialité par branche professionnelle, une évaluation de **l'importance des enjeux** est réalisée : pour chacun des 6 axes, l'un des **3 degrés d'impact** est attribué :



Élevé



Intermédiaire



Faible

L'agrégation des impacts par axe permet d'obtenir une vision interindustrielle.

Périmètre couvert : l'analyse couvre les enjeux associés aux approvisionnements et matières premières consommées, à la R&D et à la production / fabrication pour les entreprises des branches professionnelles situées en France. Les enjeux associés à la distribution sont exclus (hors cas spécifiques)

Les enjeux de transition écologique par branche professionnelle

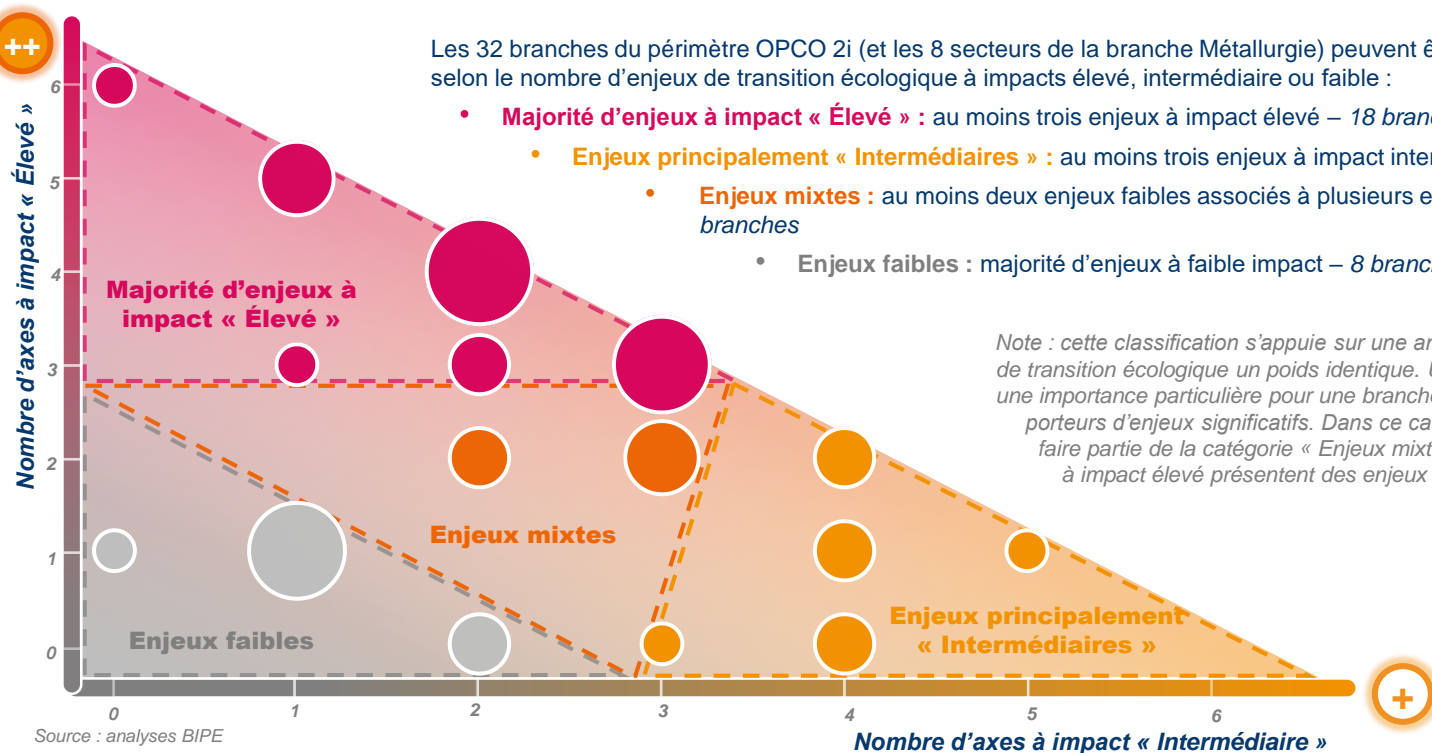
Une répartition des branches professionnelles en quatre catégories

Cartographie des branches du périmètre OPCO 2i selon le nombre d'enjeux et le niveau d'impact associé

Les 32 branches du périmètre OPCO 2i (et les 8 secteurs de la branche Métallurgie) peuvent être regroupées en 4 catégories, selon le nombre d'enjeux de transition écologique à impacts élevé, intermédiaire ou faible :

- **Majorité d'enjeux à impact « Élevé »** : au moins trois enjeux à impact élevé – 18 branches concernées
- **Enjeux principalement « Intermédiaires »** : au moins trois enjeux à impact intermédiaire – 8 branches concernées
- **Enjeux mixtes** : au moins deux enjeux faibles associés à plusieurs enjeux interm./ou élevés - 5 branches concernées
- **Enjeux faibles** : majorité d'enjeux à faible impact – 8 branches concernées

Note : cette classification s'appuie sur une analyse globale, attribuant à chaque axe de transition écologique un poids identique. Un ou plusieurs axes peuvent présenter une importance particulière pour une branche, alors que les axes restants ne sont pas porteurs d'enjeux significatifs. Dans ce cas, la branche pourra par exemple faire partie de la catégorie « Enjeux mixtes » alors même qu'un ou des axes à impact élevé présentent des enjeux très significatifs.



Source : analyses BIPE

Nombre d'axes à impact « Intermédiaire »

Légende :

Nombre de branches/secteurs



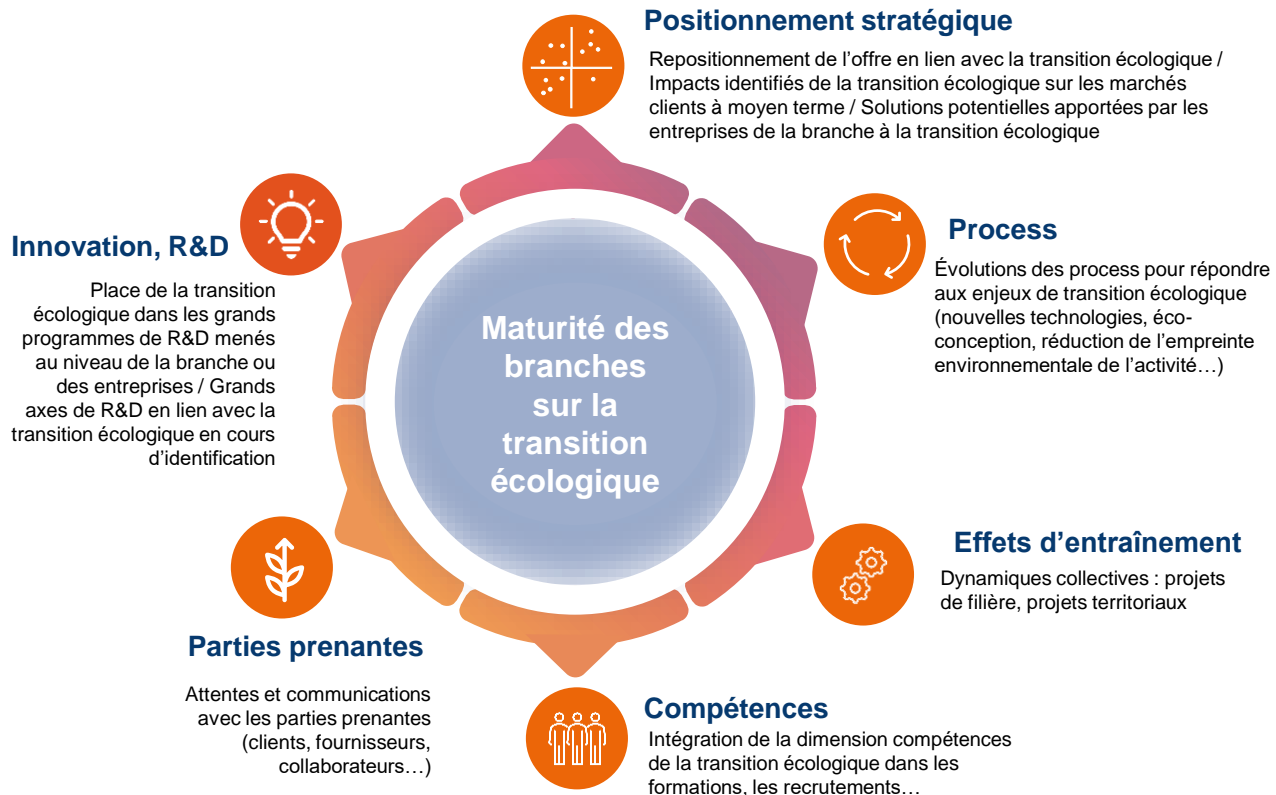
Méthodologie d'analyse des impacts de la transition écologique sur les activités

Les éléments de maturité

Les éléments de maturité sont analysés selon 6 dimensions recouvrant plusieurs types d'actions. Ils sont à articuler avec l'analyse de matérialité : *les branches professionnelles pour lesquelles la transition écologique présente une faible matérialité sont peu susceptibles de mettre en place des actions.*

Les éléments de maturité identifiés par branche professionnelle ne prétendent pas à l'exhaustivité.

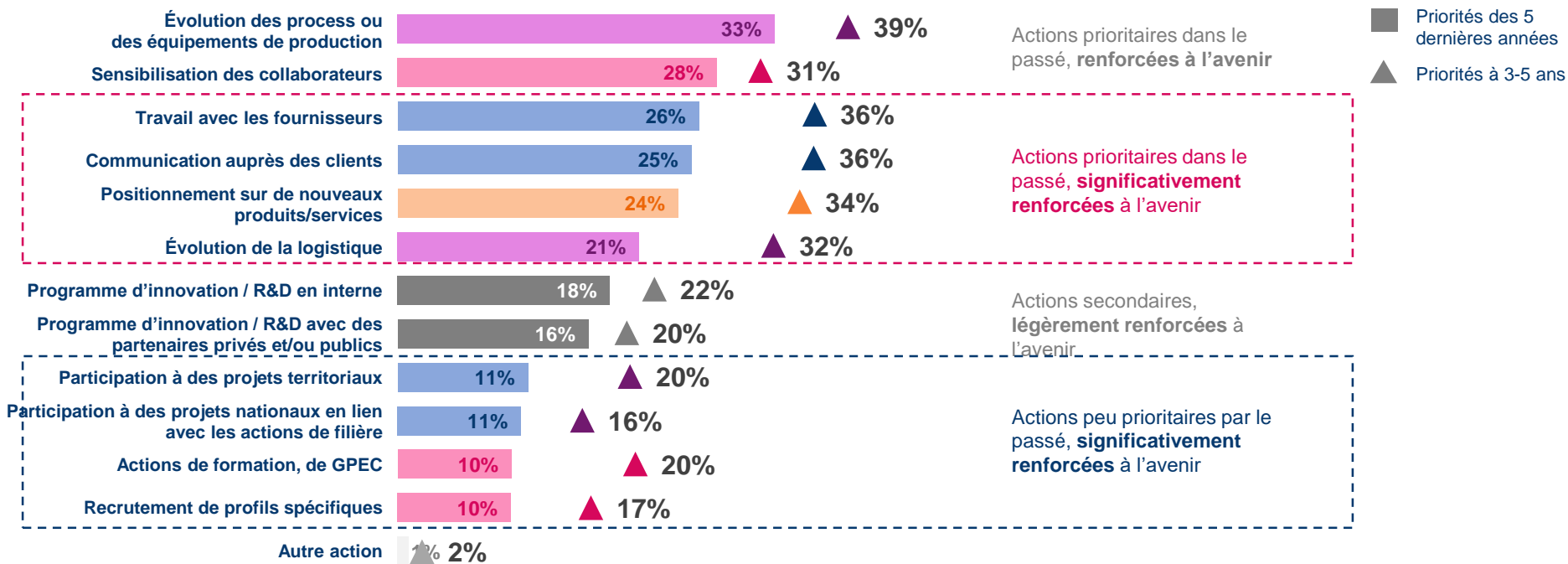
Des éléments de maturité à l'échelle interindustrielle sont identifiés à travers les résultats de l'enquête concernant les domaines d'action prioritaires. Des éléments à l'échelle de **branches professionnelles regroupées** sont également identifiés, assortis de précautions d'interprétation fonction du nombre de répondants.



Les actions relatives à la communication avec les parties prenantes ou au positionnement marché vont être fortement développées à l'avenir

Concernant les enjeux de transition écologique, quels ont été vos domaines d'action prioritaires des 5 dernières années ? Et à 3-5 ans ?

% de réponses – Plusieurs réponses possibles



Légende :



Proces

s



Maturité vis-à-vis des parties prenantes, effets d'entraînement



Positionnement stratégique



Innovatio

n



Compétence

s

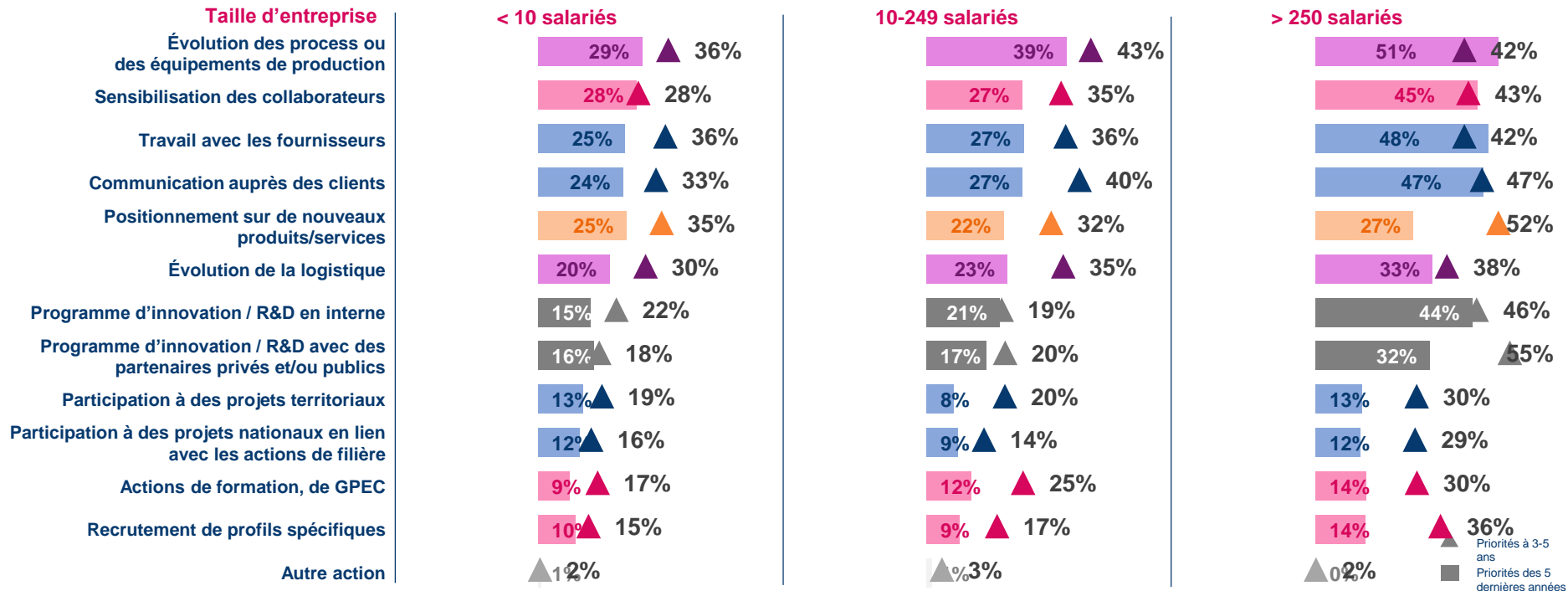


Quelle que soit leur taille, les entreprises comptent nettement faire évoluer leur positionnement sur de nouveaux produits ou services à 3-5 ans

Concernant les enjeux de transition écologique, quels ont été vos domaines d'action prioritaires des 5 dernières années ? Et à 3-5 ans ?

% de réponses – Plusieurs réponses possibles

Taille d'entreprise



Légende :



Proces

s



Maturité vis-à-vis des parties prenantes, effets d'entraînement



Positionnement stratégique



Innovation



Compétence

s



Les macrocompétences de la R&D et de la QHSE devraient être renforcées dans la majorité des métiers qui les mobilisent

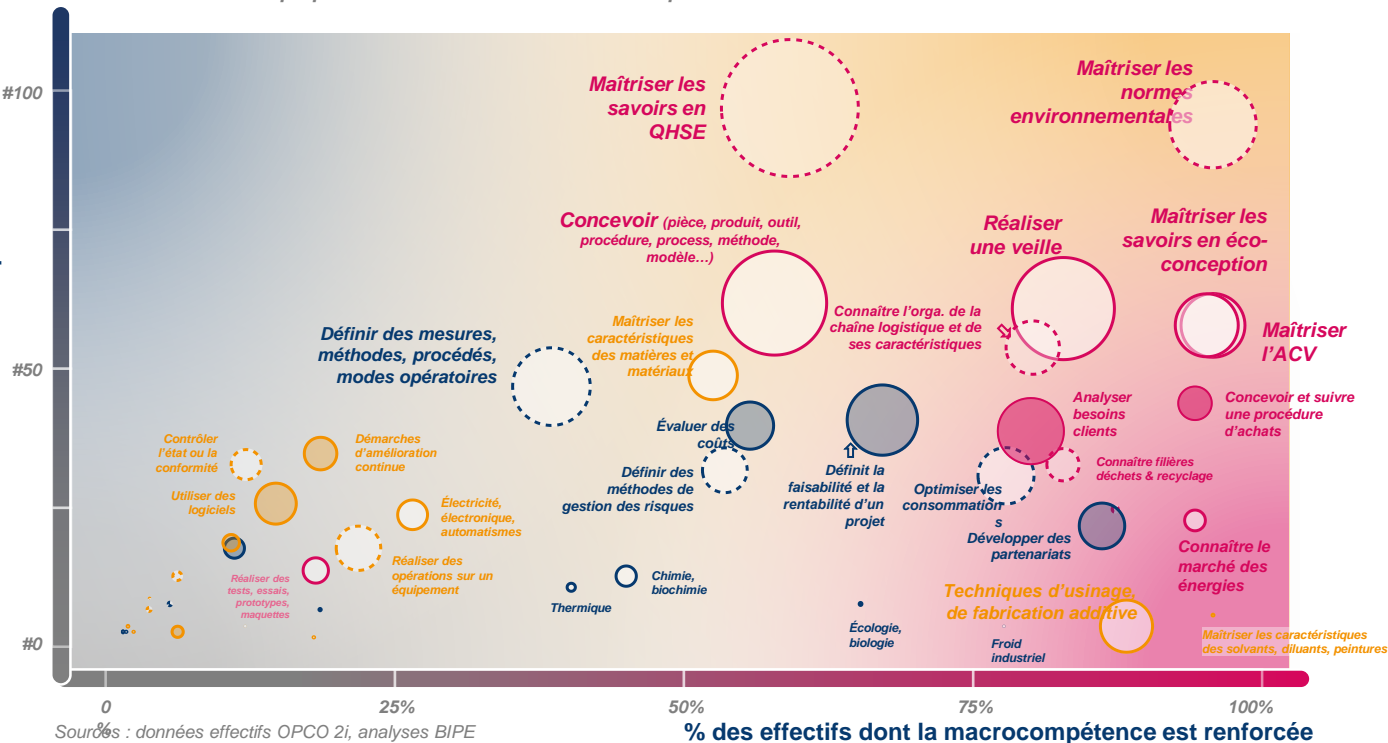
Nombre et % de macrocompétences renforcées selon les effectifs métier

La taille des bulles est proportionnelle aux effectifs dont la compétence est renforcée

Légende – Familles de macrocompétences

-  Connaissances scientifiques
-  Connaissances techniques & technologiques
-  Compétences des métiers de la recherche et du développement
-  Compétences des métiers de l'industrialisation et des méthodes
-  Compétences des métiers de la fabrication et de la maintenance
-  Compétences des métiers de la logistique, des déchets, de la sécurité, de la qualité et de l'environnement
-  Compétences en management et gestion (tous métiers)
-  Compétences générales, transverses
-  Compétences des achats et du commercial

Nombre de métiers dont la macrocompétence est renforcée



Sources : données effectifs OPCO 2i, analyses BIPE

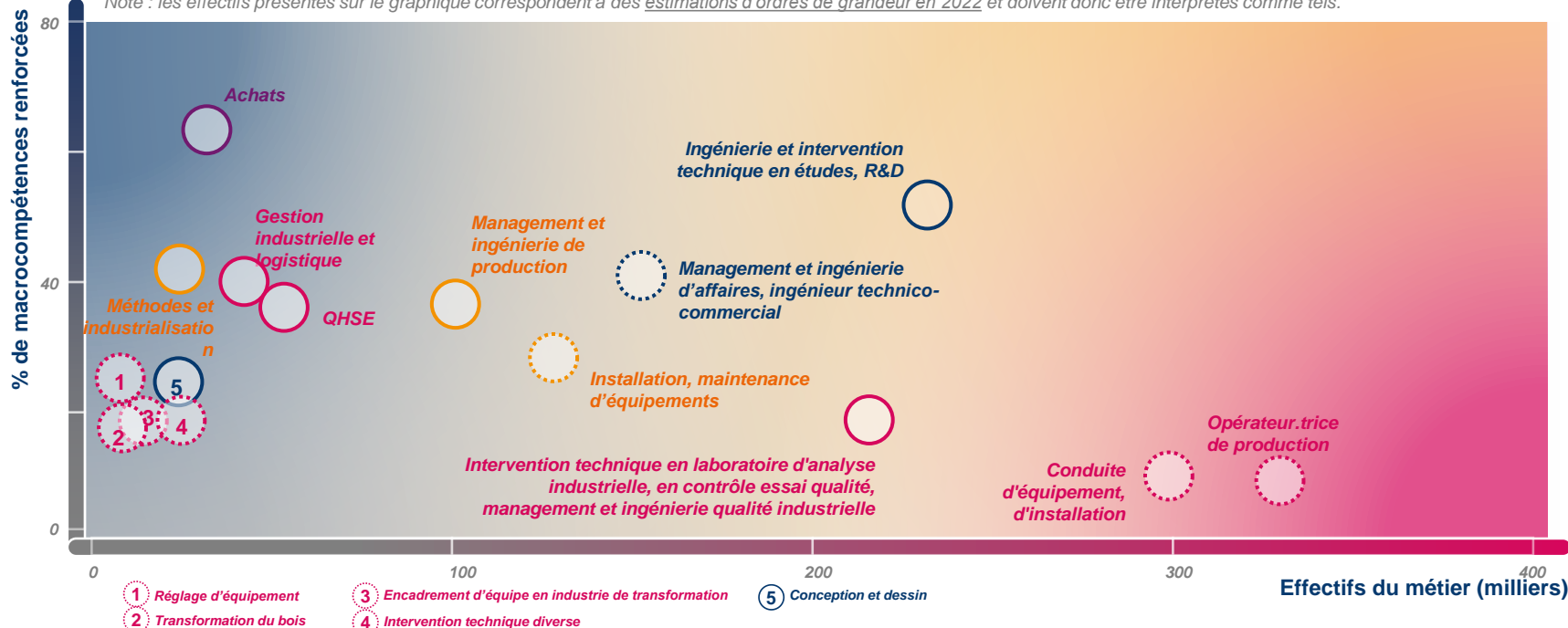
% des effectifs dont la macrocompétence est renforcée



Près de la moitié des compétences des métiers de la R&D ou des Achats devraient être renforcées par la transition écologique

% de macrocompétences renforcées selon les effectifs métier

Note : les effectifs présentés sur le graphique correspondent à des estimations d'ordres de grandeur en 2022 et doivent donc être interprétés comme tels.



Légende des familles de métiers :



Logistique, déchets, sécurité, qualité, environnement



R&D



Fabrication



Achats



Méthodes et industrialisation



Marketing et vente



Installation et maintenance

Préconisations

Trois axes d'action pour accompagner l'évolution des métiers et compétences de l'industrie

1

Intégrer la transition écologique de façon transversale et spécifique dans les formations

1 Développer des modules spécifiques en formation initiale et continue (notamment niveau Bac +2 et au-delà) pour permettre aux étudiants et salariés d'acquérir les compétences indispensables à la transition écologique à venir

2 S'assurer de la prise en compte, dans les formations existantes (initiales et continues, à tous les niveaux), des enjeux associés à la transition écologique (quels sont les enjeux, comment mon métier peut y répondre ?)

3 Communiquer sur les formations existantes en lien avec la transition écologique (formations identifiées comme « vertes » ou « vertides » dans l'étude et formations permettant d'acquérir des compétences clés de la transition écologique)



2

Capitaliser sur la transition écologique pour renforcer l'attractivité de l'industrie

1 Communiquer au niveau des branches ou de l'interindustrie sur les enjeux de transition écologique pour l'industrie, les actions en cours et les défis à relever pour attirer les collaborateurs et élargir le vivier de recrutement

2 Faire davantage référence à la transition écologique dans les référentiels et les noms de métiers pour mettre en avant la contribution de l'industrie et attirer les profils souhaitant y contribuer

3

Miser sur des actions collectives pour accélérer la transition écologique de l'industrie

1 Sensibiliser activement et largement les salariés et dirigeants des entreprises aux défis de la transition écologique pour s'assurer d'une connaissance partagée des enjeux

2 Promouvoir des plateformes d'échange relatives à la transition écologique et diffuser des guides de bonnes pratiques pour accompagner les entreprises dans leurs réponses aux enjeux de transition

3 Renforcer et structurer des actions de branche / de filière / au niveau de l'interindustrie pour mutualiser certains outils (expertise externe, référentiels...), notamment auprès des TPE / PME



Préconisations

Identification des acteurs à mobiliser

Préconisations



1.1	Développer des modules spécifiques en formation initiale et continue (notamment niveau Bac +2 et au-delà) pour permettre aux étudiants et salariés d'acquérir les compétences indispensables à la transition écologique à venir	●	●	●
1.2	S'assurer de la prise en compte, dans les formations existantes (initiales et continues, à tous les niveaux), des enjeux associés à la transition écologique (quels sont les enjeux, comment mon métier peut y répondre ?)	●	●	●
1.3	Communiquer sur les formations existantes en lien avec la transition écologique (formations identifiées comme « vertes » ou « verdies » dans l'étude et formations permettant d'acquérir des compétences clés de la transition écologique)	●	●	●
2.1	Communiquer au niveau des branches ou de l'interindustrie sur les enjeux de transition écologique pour l'industrie, les actions en cours et les défis à relever pour attirer les collaborateurs et élargir le vivier de recrutement	●	●	●
2.2	Faire davantage référence à la transition écologique dans les référentiels et les noms de métiers pour mettre en avant la contribution de l'industrie et attirer les profils souhaitant y contribuer	●		
3.1	Sensibiliser activement et largement les salariés et dirigeants des entreprises aux défis de la transition écologique pour s'assurer d'une connaissance partagée des enjeux	●	●	●
3.2	Promouvoir des plateformes d'échange relatives à la transition écologique et diffuser des guides de bonnes pratiques pour accompagner les entreprises dans leurs réponses aux enjeux de transition	●	●	
3.3	Renforcer et structurer des actions de branche / de filière / au niveau de l'interindustrie pour mutualiser certains outils (expertise externe, référentiels...), notamment auprès des TPE / PME	●	●	●

Légende : ●●● Acteur principal proposé ●●● Acteur secondaire proposé

(*) Ministères, agences publiques (ADEME...), collectivités territoriales



En conclusion

Une étude indispensable en vue d'une acculturation aux enjeux de la transition écologique

Une mise à disposition d'éléments et de données objectives pour présenter et mieux appréhender l'impact de la transition écologique sur les métiers et compétences de l'industrie, permettant de sensibiliser différents acteurs :

- Partenaires sociaux des 32 branches professionnelles de l'interindustrie
- Collaborateurs OPCO 2i
- Partenaires institutionnels nationaux et territoriaux

Un premier niveau d'analyse assez généraliste...

- Mise en évidence des enjeux partagés par l'ensemble des 32 branches professionnelles
- Positionnement relatif de chacune des branches professionnelles au regard de chaque enjeu identifié

... laissant la place à études complémentaires plus détaillées

- Ex. : Étude d'approfondissement sur le périmètre des industries de santé (dans le cadre de l'EDEC dédié)

... mais permettant d'ores et déjà d'alimenter la réflexion autour de différents projets

- Réflexion sur l'opportunité d'initier le développement d'une nouvelle certification professionnelle
- Contribution à l'actualisation du ROME 4.0
- Réponses à l'AMI Compétences et métiers d'avenir (France 2030)





observatoire-competences-industries.fr

Financé par



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Le commerce au défi de la transition écologique

Le commerce au défi de la transition écologique

Que signifie la transition écologique pour un commerce ?



Faire soi-même



Seconde main



**Logistique
écologique**



**Gestion des
déchets**



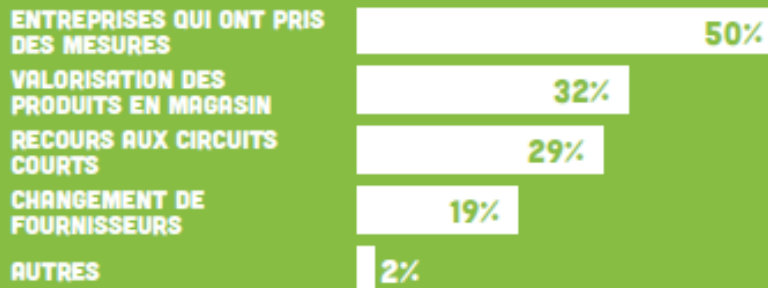
Produits locaux



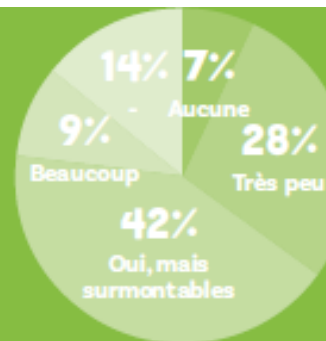
Durabilité

Le commerce au défi de la transition écologique

Part des commerces qui ont pris des mesures sur les caractéristiques environnementales des produits



Pensez-vous rencontrer des difficultés liées à la transition écologique ?



Le commerce au défi de la transition écologique

Top 3 des métiers les plus concernés

BOUCHER / POISSONNIER

RESPONSABLE DE MAGASIN

RESPONSABLE
E-COMMERCE

Le commerce au défi de la transition écologique

Les compétences évolutives

 **CONNAÎTRE LES LABELS
ET CERTIFICATIONS**



**VALORISER LES
PRODUITS DURABLES**



**SOURCER LES PRODUITS
LOCAUX ET DURABLES**



**ORGANISER
DES ATELIERS**



**OPTIMISER LA
CONSOMMATION
ÉNERGÉTIQUE**



**TISSER DES
PARTENARIATS POUR
LA FIN DE VIE**



**DÉVELOPPER DES
PARTENARIATS SUR LA
LOGISTIQUE DOUCE**



**IDENTIFIER
LE POTENTIEL
DE RÉEMPLOI**



**VALORISER
LES INVENDUS**



**GÉRER LES PRODUITS
EN VRAC**



**RÉPARER
LES PRODUITS**



**MAÎTRISER LES
NOUVELLES NORMES**

Le commerce au défi de la transition écologique

Métiers impactés par les compétences évolutives liées à la TE



Créateur produits

Zoom

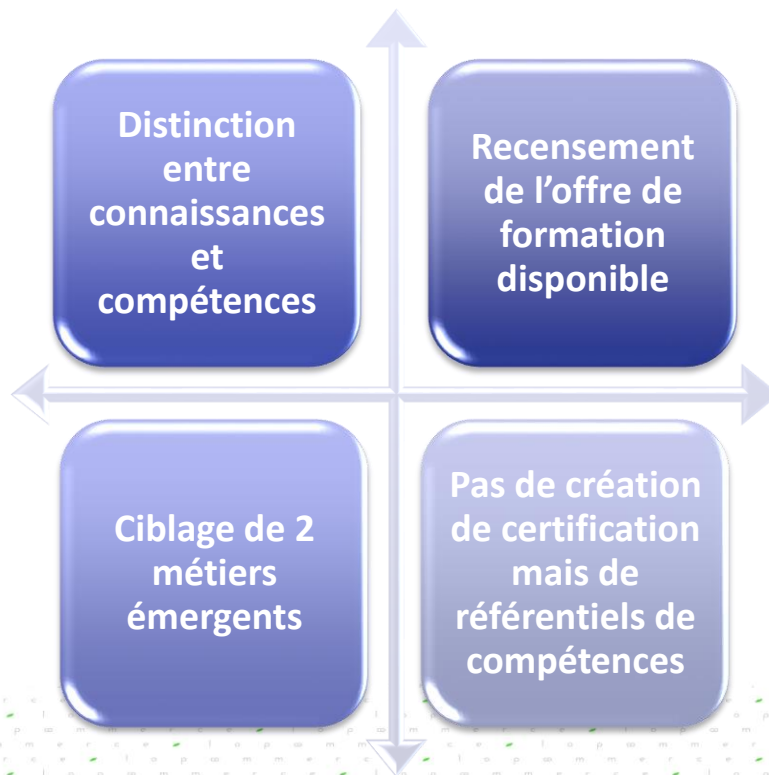
Connaître les labels et les certifications

Connaître les nouveaux produits et les fournisseurs de qualité (sourcing local et de qualité, occasion, durabilité, valeur, traçabilité, etc.)

Organiser des ateliers de fabrication et de personnalisation des produits

Appréhender les impacts sur le cycle de vie du produit

Quelle stratégie relatives à la formation/certification ?



CONCLUSION

Carine SEILER

Haut-Commissaire aux compétences



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

Liberté
Égalité
Fraternité

Délégation générale
à l'emploi et à la
formation professionnelle