



Marché de l'emploi, évolution des métiers, des qualifications et des compétences

Synthèse des entretiens réalisés en 2013 auprès des branches, secteurs d'activité et OPCA dans le cadre de la cellule de veille prospective

emploi formation insertion
Franche-Comté



Emploi
Métiers
Qualifications
Compétences

CELLULE DE VEILLE PROSPECTIVE

▶	INTRODUCTION	
▶	SITUATION ACTUELLE	
	HÉTÉROGÉNÉITÉ DES FREINS AU DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ ET DE L'EMPLOI	5
	LA SAISONNALITÉ TOUCHE CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ ET POSE LA QUESTION DES EMPLOIS PARTAGÉS	7
	LE TURN-OVER NÉCESSITE LA RECHERCHE DE SOLUTIONS POUR FIDÉLISER LA MAIN D'ŒUVRE	8
	RECRUTEMENTS : INTENSITÉ, MOTIFS ET PROFILS RECHERCHÉS	9
	DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LA MAJORITÉ DES SECTEURS	12
	IMAGE ET ATTRACTIVITÉ À RENFORCER DANS DE NOMBREUX SECTEURS ET MÉTIERS	13
	LES ACTIONS DES BRANCHES EN FAVEUR DES RECRUTEMENTS	16
	FORMATION : ADAPTATION DE L'OFFRE AUX BESOINS, REMPLISSAGE DES SECTIONS, RECOURS À LA FORMATION CONTINUE PAR LES ENTREPRISES	18
	FORMATION : DES FREINS QUI SONT AUTANT LE FAIT DES SALARIÉS QUE DES EMPLOYEURS	22
▶	PERSPECTIVES À COURT ET MOYEN TERMES	
	UN MANQUE GÉNÉRAL DE VISIBILITÉ	23
	DES DÉFIS À RELEVER ET DES BESOINS DE COMPÉTENCES	23
	DES PARTENARIATS INTER BRANCHES À DÉVELOPPER	28
▶	CONCLUSION	
	DES PROBLÉMATIQUES TRANSVERSALES	29

INTRODUCTION

Animée par Efigip, la cellule de veille prospective emploi, métiers, qualifications et compétences a été mise en place dans le cadre du CPRDFP 2011-2015. Elle fournit à l'ensemble des professionnels de la vie économique et sociale des informations partagées sur le contexte socio-économique des principaux secteurs d'activité-branches professionnelles de Franche-Comté, sur les perspectives d'évolution de l'emploi, des métiers et des compétences. Elle permet notamment aux décideurs régionaux d'adapter l'offre de formation aux besoins économiques.

Les éléments présentés dans ce document constituent une synthèse des comptes-rendus des réunions réalisées durant l'année 2013 avec les représentants de ces branches professionnelles ou secteurs d'activité et institutions régionales. Ces comptes-rendus et les ressources documentaires associées sont accessibles sur l'espace de travail collaboratif www.esia-fc.org, aux membres ayant un droit d'accès.

SITUATION ACTUELLE

UNE FORTE DÉPENDANCE AU CONTEXTE ÉCONOMIQUE

Le contexte économique défavorable a un impact plus ou moins fort sur l'ensemble des secteurs d'activité.

Certains sont dans une situation particulièrement difficile. C'est notamment le cas de l'**hôtellerie-restauration** qui connaît les effets de la crise surtout depuis 2013, de façon décalée par rapport aux autres secteurs, mais avec une intensité jamais atteinte. La récession de l'activité économique et des groupes industriels engendre une baisse de la clientèle d'affaires avec un impact sur l'ensemble du secteur.

Le **transport routier de marchandises** est également très touché du fait de sa dépendance forte aux autres secteurs, en particulier à l'industrie.

Le **commerce de détail** est pour sa part confronté à la moindre consommation des ménages en lien avec la baisse du pouvoir d'achat. Le constat est le même pour la **branche des services de l'automobile** qui, outre les faibles ventes de véhicules, souffre d'un espacement des actes de maintenance ou de réparation par manque de moyens des usagers avec un impact sur le chiffre d'affaires des ateliers.

Le **BTP** est pour sa part confronté à la fois à la baisse du pouvoir d'achat des ménages et à la faiblesse de la commande publique liée aux contraintes budgétaires.

Ces mêmes contraintes budgétaires pèsent aussi sur les établissements du secteur **sanitaire et social**.



Les secteurs de la **plasturgie** et de la **métallurgie** sont également dépendants du contexte économique mais l'activité est très variable selon les sous-secteurs.

Pour d'autres secteurs, le contexte a moins d'incidence sur l'activité. Ainsi, la **production agricole** et l'**industrie agro-alimentaire** sont moins exposées en particulier grâce aux achats "coup de cœur" et aux produits sous signe de qualité qui maintiennent l'activité.

Le **transport routier de voyageurs** connaît également une certaine stabilité en lien avec la durée des appels d'offres même s'il dépend pour partie des choix politiques et des fonds publics.

DES ÉVOLUTIONS CONTRASTÉES SELON LES SECTEURS ET LE TYPE D'ACTIVITÉ

Dans le **commerce alimentaire et de détail**, ce sont surtout les chaînes et les grandes enseignes qui parviennent à se maintenir. Les commerces de bricolage, sport loisirs et hard discount ne sont plus en situation de croissance à l'inverse du e-commerce et des nouvelles technologies. Le développement commercial se poursuit le long de la frontière suisse.

Dans les **services de l'automobile**, l'heure est au gel des embauches dans les concessions avec une diminution du nombre de contrats en alternance. La baisse d'activité est particulièrement forte dans le cycle-motocycle et de façon générale pour le marché des véhicules de loisirs. Le secteur de la carrosserie, fortement touché par la baisse d'activité, génère des regroupements ou disparitions d'ateliers.

Pour la **métallurgie**, la situation est hétérogène d'un sous-secteur à l'autre avec globalement un niveau d'investissement assez faible. Dans l'automobile, la situation est préoccupante même si la production de la nouvelle 308 génère une reprise de l'intérim. La production de deux roues est dynamisée grâce au lancement d'une nouvelle gamme.

De façon générale, les équipementiers tournés vers l'export s'en sortent plutôt bien.

Dans l'énergie, la situation est plus délicate que prévue avec un moindre niveau d'activité et des investissements qui ne devraient porter leurs fruits qu'à l'horizon 2015 ou 2016.

La situation est plus favorable dans les microtechniques avec le dynamisme de l'horlogerie, du luxe et du médical.

Dans la lunetterie, la situation est correcte mais hétérogène selon les technologies utilisées par les marques et les effets de mode sur le plastique ou le métal.

La situation est stable dans la chaudronnerie et le machinisme agricole.

La **plasturgie** semble connaître une légère reprise mais la situation demeure plus fragile dans le nord de la région avec la sous-traitance et la dépendance à l'industrie automobile. La situation est plus favorable dans le médical et les pièces de précision où le savoir-faire régional est reconnu (micro-plasturgie et powder injection molding).

Le secteur du **bâtiment** est confronté à des pertes d'emplois et des fins de CDD. Les entreprises tentent de conserver le personnel compétent et qualifié avec un risque fort de surcapacité de production (décalage entre chute d'activité et faible chute de l'emploi). La situation est meilleure dans l'entretien-rénovation que dans les autres sous-secteurs du bâtiment. Les entreprises artisanales sont globalement en souffrance.

Dans les **travaux publics**, les effectifs sont relativement stables avec néanmoins un moindre renouvellement des départs à la retraite et moins d'embauches même si l'apprentissage se maintient.

Le secteur du **transport routier de marchandises** est confronté à une baisse des effectifs avec le non renouvellement des CDD et des missions d'intérim et le non remplacement des départs. Parallèlement, le phénomène de concentration des établissements entamé depuis plusieurs années se poursuit et menace fortement les TPE et les PME. Les niches d'activité telles que la messagerie express se portent bien en lien avec l'augmentation des achats sur internet et la moindre réglementation pesant sur ce secteur.



La **production agricole** connaît un mouvement de développement de l'emploi salarié au détriment de l'emploi familial. Les femmes d'exploitants travaillent moins dans le domaine agricole et sont remplacées par des salariés en temps partagé.

Dans le **sanitaire et social**, les effectifs se stabilisent depuis 2009 après une période de hausse constante. Cette stagnation est liée à la rigueur budgétaire qui s'impose aux établissements publics, privés et aux particuliers employeurs.

Le secteur de la **propreté** a connu une forte vague de concentration due à une politique de rachat des PME par les grands groupes. Ces PME, moins nombreuses, ont néanmoins un positionnement sur le marché qui répond à une demande des clients avec des atouts vis-à-vis des grands groupes : proximité, réactivité et suivi que les grands groupes ne sont pas toujours en mesure d'assurer (adaptation rapide à des besoins variés et techniques : intervention en salle blanche par exemple).

HÉTÉROGÉNÉITÉ DES FREINS AU DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ ET DE L'EMPLOI

LE PRIX DES MATIÈRES PREMIÈRES

La hausse du prix des matières premières est une contrainte pour la **plasturgie** comme pour les **industries agro-alimentaires** avec une pression sur les prix et sur les marges des entreprises. Dans ce dernier secteur, c'est principalement l'industrie de la viande qui souffre de ne pouvoir répercuter ces hausses de prix du fait de négociations difficiles avec la grande distribution. Celle-ci est de plus en plus exigeante en matière de sécurité alimentaire, ce qui freine également l'activité et rend les relations commerciales difficiles.

Les contraintes de qualité et de traçabilité se renforcent et deviennent une charge lourde pour les entreprises, ce qui s'avère contreproductif quand il est davantage question de normes que de qualité de produit pour des productions de terroir.

En plus de la contrainte de prix des matières premières, l'activité de la **plasturgie** est également affectée par l'atonie des marchés en Europe et la concurrence des pays émergents. L'attractivité de la région Rhône-Alpes, et dans une moindre mesure de la Suisse, constituent aussi un frein pour l'emploi en région.

LES CONTRAINTES LÉGISLATIVES, RÉGLEMENTAIRES ET FINANCIÈRES

Au sein du **BTP**, plusieurs facteurs ont une incidence négative sur l'activité et l'emploi. Ainsi, dans les **travaux publics**, les contraintes de désendettement des collectivités poussent les élus à la prudence, ce qui limite les investissements. Les facteurs législatifs (matériels dangereux) restreignent l'accès à l'apprentissage des mineurs. La clause d'insertion dans les marchés publics est perçue comme contreproductive quand elle est imposée sans concertation et en période de basse activité. Enfin, le secteur déplore des contraintes de plus en plus lourdes sur les entreprises et l'enchevêtrement de normes pour les collectivités locales génèrent, pour les chefs d'entreprises, une forte hausse du coût de la partie technique et réglementaire.

Le **bâtiment** pointe également des difficultés avec les marchés publics, l'accès aux financements et la disparition des prêts de très longue durée pour les ouvrages publics. Enfin, l'augmentation du taux de la TVA, le remaniement de la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA), la concurrence des auto-entreprises et le travail non déclaré constituent des freins au développement de l'emploi.

Les contraintes législatives et réglementaires, en évolution régulière, pèsent également fortement sur l'**hôtellerie-restauration** avec une baisse de la rentabilité. L'obligation d'appliquer des normes coûteuses, difficiles à rentabiliser avec une activité saisonnière, fragilise fortement l'hôtellerie de montagne.

Les réglementations en matière d'hygiène, sécurité et environnement, applicables



initialement au 1^{er} janvier 2015 puis différées (accessibilité, sécurité et incendie), ne pourront être mises en œuvre dans de nombreux hôtels faute de moyens financiers ou pour des raisons de configuration. Cela génère un risque de mutation vers l'hébergement indépendant et donc la disparition d'hôtels.

Le secteur de la restauration collective ou de la brasserie est en outre affecté par l'activité ou les changements d'organisation des autres secteurs d'activité (suppression d'équipes de travail ou changement d'horaires dans la production).

Les décisions politiques (baisse de la clientèle le vendredi liée à la mise en place des 35 h), la situation économique, la météo, sont autant de facteurs qui ont un impact direct sur l'activité sans que la profession ne puisse toujours anticiper.

Le e-tourisme et le système de réservations d'hôtels sur des centrales de réservation entraînent également une pression sur les tarifs avec un impact sur les marges (redevance à verser).

Dans le secteur de la **production agricole**, l'activité varie selon les spécialités et les freins sont liés aux coûts d'investissement élevés pour l'installation des jeunes et aux contraintes de plus en plus lourdes en matière de réglementation en faveur du développement durable et de l'environnement. En outre, les baisses des dépenses des collectivités freinent l'activité horticole.

Le manque de foncier et l'attachement du cédant à son outil constituent des freins complémentaires au développement de l'activité.

Le développement du salariat est pour sa part contraint par le coût du travail, la confiance limitée des chefs d'exploitation dans la délégation de certaines tâches (paye, embauche, gestion des salariés) et la technicité des métiers.

Enfin, certaines filières telles que le bio, le maraîchage et l'horticulture nécessiteraient la mise en place de politiques spécifiques permettant le développement de l'activité (outils, accompagnement producteurs...).

LA DIMINUTION DES MARGES ET DES RESSOURCES : UNE PRÉOCCUPATION CENTRALE

Dans la **propreté**, les faibles marges et le prix du marché très faible, et en baisse, limitent la marge de manœuvre des entreprises. Les clients considèrent la prestation de nettoyage comme une activité à faible valeur ajoutée et ils cherchent eux-mêmes à réaliser des économies. Les donneurs d'ordres pressent fortement les prix et fonctionnent au "moins-disant" en dépit de coûts incompressibles pour les prestataires.

90 % de la valeur ajoutée étant consacrée aux frais de personnel, toute variation du coût du travail a un impact financier important sur les entreprises et leurs marges.

Les entreprises éprouvent des difficultés, dans ces conditions, à valoriser savoir-être et savoir-faire des salariés.

L'instabilité de la réglementation du travail est un facteur aggravant pour les entreprises (négociations en cours dans le cadre de l'ANI concernant la durée minimum hebdomadaire du travail, la portabilité de la mutuelle d'entreprise, les distances entreprises-chantiers) représentent autant d'éléments ayant un impact sur le coût de production, impossible à répercuter sur le client, dans un contexte d'absence de visibilité qui rend toute stratégie offensive difficile à élaborer.

Les entreprises sont confrontées à un accroissement significatif des obligations autres que la réalisation de la prestation (reporting, suivi administratif, plans de progrès...). Le développement de ces contraintes est difficile à gérer en raison des faibles marges qui rendent malaisés les investissements en personnel non-œuvrant. En outre, les compétences des salariés ne sont pas toujours adaptées à ce nouveau type de demandes. Il y a ainsi inadéquation entre les ressources humaines disponibles et les nouvelles demandes des clients.

Dans le **transport routier de marchandises**, la forte concurrence des entreprises des pays



étrangers, le manque de compétitivité lié au niveau de rémunération des salariés français et la tendance à l'utilisation de main d'œuvre à bas coût issue des pays de l'Est dans de nombreux pays européens constituent une menace pour la survie des entreprises françaises. Les contraintes réglementaires et législatives nécessitent des compétences et des moyens humains dont les entreprises ne peuvent disposer (déséquilibre personnel administratif et personnel roulant). Cela génère une menace pour les TPE-PME incapables de dégager des marges suffisantes.

Les entreprises de la **métallurgie** manquent de ressources pour être compétitives et leurs charges augmentent. Le pôle de compétitivité des microtechniques remarque que les entreprises qui investissent dans les programmes d'innovation sont celles qui s'en sortent le mieux. Il s'agit souvent de TPE ou de start-up qui mettent en œuvre une meilleure stratégie que les PME pour chercher les aides et qui bénéficient surtout d'un accompagnement et d'aides facilitatrices.

De façon générale, les entreprises qui s'en sortent le mieux sont celles qui ont fait le choix stratégique de mettre en œuvre une politique de diversification (métiers, clients...).

Néanmoins, les innovations dans les solutions d'avenir ne sont pas suffisantes si elles ne sont pas encouragées et accompagnées durablement par des politiques (exemple du véhicule électrique vitrine d'un savoir-faire mais confronté au manque d'infrastructures et au très faible marché qu'il représente).

Les entreprises sont également confrontées au manque de fonds pour passer du prototype à l'industrialisation.

Enfin, la branche relève la nécessité de mieux faire communiquer les chercheurs et les entreprises; Il faudrait vulgariser les travaux des chercheurs afin de les rendre accessibles aux entreprises, amener les chercheurs dans les entreprises, sensibiliser les entreprises à l'apport potentiel des chercheurs.

LA SAISONNALITÉ TOUCHE CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ ET POSE LA QUESTION DES EMPLOIS PARTAGÉS

LA SAISONNALITÉ CONCERNE LA PRODUCTION COMME LE COMMERCE MAIS AVEC DES CONTRAINTES DIFFÉRENTES

Dans le **commerce alimentaire de détail**, la période des fêtes de fin d'année ou de la fête des mères nécessitent un appel à de la main d'œuvre saisonnière mais de façon moins marquée qu'au plan national. Certains établissements de l'horlogerie-bijouterie sont fortement concernés par la saisonnalité avec un besoin de recrutement dans les domaines du marketing, du e-commerce et du conseil téléphonique.

La branche des **services de l'automobile** connaît des pics d'activité en novembre et en juin avec le montage de pneus ce qui génère d'éventuels besoins de main d'œuvre en renfort.

Dans le **BTP**, certains métiers sont touchés par la saisonnalité qui rythme les périodes de travaux (vacances pour intervenir dans les établissements scolaires).

Le calendrier scolaire a également un impact sur le **transport routier de voyageurs**. Les conducteurs peuvent exercer une activité de conduite durant cette période sous réserve qu'elle soit compatible avec les périodes de repos obligatoires et une reprise du transport scolaire à la rentrée.

Dans la **plasturgie**, la saisonnalité est variable selon le type de production. Elle est plus marquée dans le jouet, la cosmétique parfumerie, ou les articles de bricolage-jardinage... mais c'est un phénomène bien géré par les entreprises.



L'**industrie agro-alimentaire**, la **production agricole** et l'**hôtellerie-restauration** sont particulièrement concernés par la saisonnalité.

Dans ce contexte, l'IAA recourt fortement aux CDD et à l'intérim et le travail saisonnier fait souvent office de pré-embauche. La saisonnalité se fait avec des temps variables selon les types de production et si la pluriactivité est marginale en Franche-Comté, elle reste un axe de développement pour le secteur (exemple des projets d'emplois partagés pour des chauffeurs ramasseurs dans les fruitières).

En période de forte activité dans la **production agricole**, la filière viticole fait appel à de la main d'œuvre saisonnière pour laquelle le turn-over est élevé. La recherche d'emplois partagés peut permettre de limiter le turn-over par des compléments d'activités en période creuse.

Dans l'**hôtellerie-restauration** la saisonnalité est importante, notamment en zone touristique, et nécessite le renfort de personnes en contrat saisonnier. Les différents profils de saisonniers (spécialistes d'un métier et mobiles ayant le choix de leur employeur car qualifiés, pluriactifs locaux serveurs ou cuisiniers en saison, demandeurs d'emploi ou stagiaires opportunistes) entraînent des besoins de formation et des calendriers différents.

LE TURN-OVER NÉCESSITE LA RECHERCHE DE SOLUTIONS POUR FIDÉLISER LA MAIN D'ŒUVRE

DES CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFICILES ET UNE MÉCONNAISSANCE DES MÉTIERS LIÉE À UNE ORIENTATION ENCORE PAR DÉFAUT

D'une façon générale, les causes les plus fréquentes de mouvements de personnel sont liées aux conditions de travail et particulièrement à la pénibilité, au temps partiel, aux horaires ou à l'orientation par défaut sans connaissance amont suffisante du métier.

Ainsi, le **commerce alimentaire et de détail** est confronté au turn-over pour les métiers de caissiers et de préparateurs de commandes pour Drive en lien avec des conditions de travail difficiles (temps partiel pour les caissiers et travail physique pour les préparateurs de commande).

Le **transport routier de voyageurs** doit faire face à des départs de salariés en raison de problèmes d'insécurité dans les bus, de la méconnaissance du métier, de contraintes de horaires et de faible salaire. Cela nécessite un travail psychologique auprès des conducteurs pour la gestion des conflits et l'insécurité. Les risques psycho-sociaux, le stress et les maux de dos sont récurrents.

Dans le **sanitaire et social**, le turn-over atteint 25 % chaque année pour la branche des particuliers employeurs. Il est également assez élevé pour les infirmiers et les aides-soignants de la fonction publique hospitalière.

La **propreté** est également très affectée par les mouvements de salariés qui complexifie davantage le recrutement "à vue » des employeurs, amenés à trouver du jour au lendemain des personnes compétentes.

Comme au plan national, le secteur de l'**hôtellerie-restauration** est confronté à de nombreux mouvements de personnel car la durée moyenne d'exercice des métiers est d'environ 5/6 ans à l'exception des métiers de la maîtrise ou de l'encadrement plus stables.

Plutôt que de recruter souvent, la profession doit s'efforcer de garder son personnel sur la durée. Les personnes arrivent plus tardivement dans la profession et sont donc rapidement chargées de famille, donc moins enclines à rester compte-tenu des horaires décalés.



Dans le secteur du **transport routier de marchandises**, Pôle Emploi enregistre des souhaits d'orientation de nombreux conducteurs demandeurs d'emploi vers d'autres métiers. Néanmoins, la rotation de personnel est moindre que par le passé en raison du plus faible nombre d'opportunités de postes dans le contexte économique actuel.

Hormis pour le métier de moniteur d'auto-école, métier de reclassement, exercé en moyenne 5 ans, la branche des **services de l'automobile** est peu concernée par le turn-over.

RECRUTEMENTS : INTENSITÉ, MOTIFS ET PROFILS RECHERCHÉS

Dans le contexte actuel, les recrutements restent globalement faibles mais la montée en qualification des personnes est nécessaire et l'insertion se fait de plus en plus souvent au niveau BAC. En dehors de l'industrie agro-alimentaire ou de la propreté, peu de secteurs permettent encore d'accéder à l'emploi sans qualification. Dans tous les cas, le savoir-être est requis tout autant que la maîtrise technique.

DES RECRUTEMENTS ESSENTIELLEMENT AU NIVEAU BAC

Dans le secteur de la **plasturgie**, les besoins sont plutôt limités avec peu d'offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi et une absence de visibilité du côté des entreprises. Les entreprises du sud de la région se rapprochent de l'Ain pour trouver des candidats (concurrence entre entreprises) plutôt que rechercher parmi les demandeurs d'emploi.

La voie classique d'intégration dans le secteur est le CDD ou l'intérim avant le CDI. Les besoins des entreprises s'orientent vers des qualifications de niveau BAC car le CAP devient souvent insuffisant. Les entreprises privilégient savoir-être et bases techniques solides, en lien avec les évolutions technologiques.

La montée en qualification des salariés se fait via la formation continue (CQP).

La branche des **services de l'automobile** a également besoin de personnes de niveau BAC du fait du développement de la technologie dans les véhicules mais les orientations des jeunes continuent à se faire souvent sur des profils en échec scolaire.

Les recrutements concernent essentiellement des BAC pro puis des CAP à hauteur de 15 à 20 % et quelques BTS. La branche recourt faiblement à l'alternance du fait du contexte économique difficile et de la non attractivité des BAC pro 3 ans (coût élevé de la 3^e année pour les employeurs qui sont, en outre, souvent des établissements de moins de 10 salariés).

UN FORT RECOURS À L'INTÉRIM

On assiste également à l'élévation des niveaux requis à l'embauche dans la **métallurgie** même si pour certains métiers le CAP reste le niveau clé.

Ainsi, de nombreux métiers sont considérés en tension :

- > usineur et soudeur : besoins au niveau V,
- > maintenance, mais tassement néanmoins des postes proposés, besoins plutôt au niveau IV,
- > chaudronniers, peu de jeunes en formation. Besoins au niveau IV,
- > logistique, absence d'image, méconnaissance de l'objet. Besoins concentrés sur Vesoul, au niveau IV.

La branche fait remonter également des besoins en techniciens et techniciens supérieurs.



L'intérim et les CDD sont couramment utilisés pour répondre aux fluctuations d'activité. Mais 92 % du personnel en poste est en CDI, aussi la branche prend conscience de la nécessité de communiquer sur la faible précarité et la stabilité pour valoriser les métiers.

Les recrutements sont liés à des hausses d'activité et des remplacements de départs à la retraite.

Dans le **commerce alimentaire et de détail**, les embauches sont surtout liées à des implantations ou agrandissements et aux Drive. Les compétences demandées aux candidats sont la capacité à évoluer, s'adapter et se former avec des exigences en termes d'horaires, de maîtrise de l'expression orale et écrite et du savoir-être. Ce dernier peut primer sur l'aspect technique ; le vendeur étant le premier porteur de l'image d'une enseigne.

Dans les **travaux publics**, les embauches reposent en grande partie sur l'intérim qui permet de répondre aux aléas climatiques et aux variations de production. Dans le **bâtiment**, l'intérim est également une variable d'ajustement et sert de test avant embauche. La profession travaille avec Pôle emploi même si toutes les entreprises n'y déposent pas leurs offres d'emploi. Le partenariat avec Pôle emploi est principalement lié à la mise en place de nouveaux chantiers ou à des opérations collectives.

L'intérim se développe légèrement dans le secteur **sanitaire et social** pour les remplacements d'infirmiers et d'aides-soignants.

Il existe des opportunités d'emploi dans la fonction publique hospitalière et territoriale ainsi que dans les établissements privés non lucratifs sur des métiers qui demandent une faible qualification (Agent de service hospitalier, Aide soignant, Aide médico-psychologique, maîtresse de maison, surveillant de nuit) via les emplois d'avenir notamment.

Dans les établissements privés non lucratifs, les recrutements relèvent parfois d'opportunités liées aux politiques d'emploi (Contrat d'accompagnement dans l'emploi, emplois avenir).

Dans le social, les recrutements concernent dorénavant des personnes diplômées alors que dans un passé encore proche de nombreuses formations étaient dispensées en cours d'emploi permettant ainsi à des personnes non diplômées d'accéder à l'emploi.

DES SECTEURS D'INSERTION MAIS UNE QUALIFICATION NÉCESSAIRE POUR ÉVOLUER

Le secteur de la **production agricole** évolue avec de plus en plus de professionnels non issus du monde agricole : environ 30 % des nouvelles installations au plan national. On note également des changements de statuts avec des personnes passant d'aide familial à salarié.

Comme dans les autres secteurs, le recours aux CDD progresse compte-tenu du contexte économique. Le schéma classique d'insertion est l'emploi saisonnier, le CDD puis le CDI.

La motivation et le savoir-être, la connaissance des contraintes liées au métier et la relation avec l'animal sont les compétences essentielles pour les candidats au recrutement.

Le secteur a dorénavant besoin de main d'œuvre qualifiée. Les saisonniers peuvent être intégrés sans qualification mais la formation est obligatoire pour rester dans l'activité. Stages et apprentissage sont des voies d'accès pour les jeunes mais cela nécessite un accompagnement (tuteur).

L'**industrie agro-alimentaire** demeure un secteur d'insertion pour des personnes peu ou pas qualifiées dès lors qu'elles font preuve d'autonomie et de savoir-être. Les compétences techniques s'acquièrent ensuite par la formation.

Les entreprises éprouvent des difficultés à se projeter et à anticiper leurs besoins de compétences. Les employeurs des petites entreprises parviennent difficilement à décrire leur activité et la transférer sur une fiche de poste. Cela met en évidence un besoin d'accompagnement. En outre, les employeurs interviennent dans l'urgence faute d'anticipation.

Les recrutements attendus sont liés à un renouvellement de postes de direction ou à responsabilité en lien avec les départs prévisibles à la retraite de nombreux seniors.



Le secteur de la **propreté** est également un secteur d'insertion et d'intégration durable puisque les 2/3 des salariés n'ont pas de diplôme : 70 % des salariés sont agents de service de niveau I (niveau de base de la convention collective nationale). Les recrutements se font en CDD le plus souvent sur ce premier niveau avant passage en CDI (80 % des personnes en poste). Le secteur pratique la promotion interne : un agent qualifié peut devenir chef d'équipe.

Les 3/4 des salariés ont un contrat de travail à temps partiel et 53 % travaillent pour au moins deux entreprises. Cette forte présence du temps partiel résulte de multiples facteurs tels que la demande du client, la volonté des salariés, de faibles temps d'intervention sur certains sites...

Face au besoin de réactivité des entreprises pour pallier les absences ponctuelles et souvent immédiates de salariés, le recours aux services de Pôle emploi est peu compatible.

La recherche de solutions de multi-employeurs garantissant un niveau d'emploi suffisant pour les salariés se heurte au problème de compatibilité des heures de travail, celles-ci étant souvent concentrées au même moment de la journée sur de possibles postes complémentaires (services aux personnes, transport...).

Si certains métiers requièrent de l'expérience, le secteur de l'**hôtellerie-restauration** reste un possible secteur d'insertion, en particulier sur des postes de serveurs, avec des potentialités d'évolution.

Le niveau d'entrée reste techniquement le CAP mais les personnes qui suivent ces formations n'ont pas souvent le potentiel, la culture générale et le savoir-être requis pour travailler et évoluer dans les entreprises du secteur. L'orientation se fait trop souvent par défaut.

La mobilité et les évolutions des salariés sont freinées par la prédominance des TPE. Des évolutions restent possibles vers des métiers d'encadrement lorsque l'expérience est suffisante. Néanmoins, les recrutements de personnel de niveau maîtrise ou d'encadrement se font souvent à la sortie des écoles pour les grands groupes (débutants sans expérience) ce qui limite les possibilités d'évolution interne.

DE FAIBLES VOLUMES DE RECRUTEMENTS MAIS EN CDI

Le secteur du **transport routier de marchandises** génère peu de recrutements actuellement et peu d'offres sont collectées par Pôle emploi. Les recrutements sont surtout liés à des démissions. Les salariés en fin de carrière constituent des profils intéressants du fait d'un niveau d'acceptation de contraintes plus élevé que les jeunes.

Les recrutements se font surtout en CDI.

Les entreprises doivent souvent former les nouveaux embauchés ce qui est actuellement incompatible avec le faible niveau de trésorerie des entreprises.



DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LA MAJORITÉ DES SECTEURS

Ces difficultés sont liées à une multitude de facteurs tels que la méconnaissance des métiers, les conditions de travail ou encore les lieux d'implantation des entreprises.

DES DIFFICULTÉS RÉCURRENTES POUR CERTAINS MÉTIERS

Le **bâtiment** bien qu'ayant restauré son image possède encore quelques métiers en tension permanente : carreleur ou couvreur zingueur.

Dans le **sanitaire et social**, il y a des difficultés récurrentes de recrutement pour les infirmiers de bloc opératoire, les infirmiers anesthésistes, les masseurs kinésithérapeutes, les orthophonistes et les cadres infirmiers.

Dans les établissements privés non lucratifs, des tensions existent pour les professions paramédicales et médicales.

Le **commerce alimentaire et de détail** peine à recruter des technico commerciaux combinant les deux compétences techniques et commerciales.

Dans l'**industrie agro-alimentaire**, les postes de chauffeur ramasseur pour les fruitières et d'opérateurs conducteurs de l'industrie des viandes avec des compétences dans les domaines de la traçabilité, l'hygiène, la qualité et l'informatique sont difficiles à pourvoir. Il en va de même pour les postes de production et pour les commerciaux et techniciens, notamment de maintenance.

Les fruitières, petits établissements familiaux, manquent de compétences en ressources humaines et peinent à anticiper leurs besoins.

Enfin dans le secteur du **transport routier de marchandises**, quelques difficultés de recrutement sont constatées pour les conducteurs grands routiers.

DES RECRUTEMENTS À ANTICIPER ET À MIEUX ORGANISER

Dans le secteur de la **production agricole**, les difficultés de recrutement sont parfois liées au manque de définition du poste. L'employeur doit évoluer dans sa réflexion et passer d'une posture de professionnel du secteur à celle d'employeur et mettre l'accent sur la définition du poste et son attractivité.

Les difficultés à recruter concernent les horticulteurs et les agents d'élevage laitier. Dans la filière porcine, les difficultés concernent les emplois de transformation et plus globalement dans la filière viande, un déficit de main d'œuvre dans les abattoirs est constaté (découpage de la viande).

Il existe également des difficultés dans la mécanique et dans les fonctions commerciales avec une double compétence technique et commerciale demandée. De plus, le turn-over est important dans les fonctions commerciales.

Le secteur de la **propreté** est confronté à des difficultés de recrutement liées au manque d'anticipation des clients et donc des entreprises en raison notamment de l'attente des résultats des appels d'offre. La branche est consciente de la nécessité d'accompagner les chefs d'entreprises à mieux anticiper leurs besoins en ressources humaines, à renforcer le dialogue avec Pôle emploi dont une partie du "vivier" de chômeurs pourrait être dirigée vers ces métiers.



LE MANQUE D'ATTRACTIVITÉ DE CERTAINS TERRITOIRES

C'est en particulier le cas du **transport routier de voyageurs** pour lequel les difficultés de recrutement de conducteurs sont accentuées en milieu rural. Dans ces territoires, il est souvent nécessaire pour un chauffeur d'accepter le temps partiel, une faible rémunération (600 à 800 €/mois) et des horaires décalés.

Dans la **plasturgie**, outre le manque d'attractivité des lieux d'implantation d'entreprises, souvent dans le Haut-Jura, celles-ci peinent à recruter des régleurs (récurrent), avec une difficulté à attirer des jeunes. Pour ce métier, le BAC Pro plastique et composite est nécessaire avec un glissement de plus en plus vers le niveau BTS (métier plus ou moins théorique et abstrait ou manuel selon les spécialisations des entreprises).

Le métier de chef d'équipe qui correspond à celui de régleur ayant évolué présente également des tensions. Les postes d'ouvriers qualifiés monteurs régleurs et techniciens sont les plus difficiles à pourvoir et les demandes de technico-commerciaux restent souvent sans solution. La maintenance et l'outillage posent également problème.

Dans l'**hôtellerie-restauration**, les difficultés de recrutement sont liées à la méconnaissance des métiers, à la faible rémunération et aux contraintes de travail (week-end, soir, jour férié) ; celles-ci étant différentes de la norme actuelle au sein de la société.

Dans le contexte de baisse de la valeur des établissements hôteliers et de nombreux départs à la retraite prévus, le secteur doit faire face à la problématique de la reprise d'établissements. La transmission ou la viabilité de l'établissement dépend de sa localisation avec des difficultés notamment dans les zones rurales.

IMAGE ET ATTRACTIVITÉ À RENFORCER DANS DE NOMBREUX SECTEURS ET MÉTIERS

LE DÉFICIT OU L'ABSENCE D'IMAGE : CONSTANTE POUR DE NOMBREUX SECTEURS INDUSTRIELS COMME TERTIAIRES

La **plasturgie** estime que l'usine ne fait pas rêver et que l'absence d'image et la méconnaissance des métiers de la plasturgie pénalisent l'emploi et l'attirent des jeunes pour le secteur. Le plastique a une mauvaise image en France alors que les pays nordiques ont conscience de la contribution des polymères au développement durable et au recyclage.

Ce secteur ne présente pas de pénibilité particulière hormis le bruit sur certains types de machines et le travail de tournée qui peut être un frein.

L'**industrie agro-alimentaire** présente également un déficit d'image alors que les marques ont plutôt une bonne image. L'appellation du secteur est peu parlante et valorisante, le terme alimentation serait sans doute préférable. Les métiers sont méconnus du public comme des prescripteurs ce qui renforce la nécessité de mettre l'accent sur la communication et l'orientation.

Le métier de fromager est néanmoins perçu comme noble et les produits de marque ont une bonne image, notamment ceux de terroir franc-comtois.

Le manque d'attractivité du territoire, avec des entreprises en milieu rural, parfois proches de la Suisse, et la concurrence des autres secteurs industriels sont autant de facteurs qui complexifient les recrutements. Les conditions de travail (horaires, froid, odeur, tenue de travail, lourdes charges) engendrent des troubles musculo-squelettiques fréquents et des départs anticipés.



Dans la **production agricole**, les métiers sont mal connus et donc à valoriser d'autant que le potentiel d'emplois disponibles est sous-estimé. Pôle emploi dispose d'offres mais personne à placer même s'il est constaté que des actifs de l'industrie ont tendance à vouloir intégrer l'agriculture. La branche est consciente de la nécessité de travailler sur la représentation des métiers afin de redorer l'image négative parfois véhiculée par les médias.

Le secteur de la **propreté** manque d'attractivité et la méconnaissance du secteur qu'en ont les jeunes génère des tensions. Peu de demandeurs d'emploi sont enclins à se positionner sur ces métiers du fait de l'image négative qu'ils renvoient (bas salaires, méconnaissance des évolutions possibles, temps partiel, cadences élevées...).

Ce secteur qui nécessite pourtant professionnalisme, compétences et technicité, souffre d'un déficit de reconnaissance. Ce phénomène est lié au fait que l'acte de nettoyer se fait en dehors de la présence des bénéficiaires, que la notion de propreté est subjective, que les contours de la profession (entreprises de la propreté, nettoyage de la voie publique, services aux particuliers...) et les métiers sont méconnus (image de la femme de ménage).

Dans le **transport routier de voyageurs**, l'activité des conducteurs, très découpée notamment dans le transport scolaire, limite l'attractivité. Les contrats sont des Cdi, à temps partiel, avec une suspension de contrat durant les congés scolaires.

Les jeunes n'ont du secteur que leur vision en tant qu'utilisateur du transport scolaire. Ils n'ont pas la connaissance des autres métiers, de l'organisation à la maintenance.

Ce secteur sert de reconversion pour de nombreuses personnes ayant subi un accident de la vie ou du travail.

DES CONTRAINTES LIÉES À L'ACTIVITÉ QUI S'AJOUTENT À UN MANQUE D'IMAGE

Les représentants de la branche **hôtellerie-restauration** estiment qu'il y a davantage un problème de contraintes que d'image, même si certains métiers demeurent méconnus. Les métiers de services sont peu valorisés. Il convient d'en faire davantage la promotion en particulier ceux de l'hébergement. Les emplois d'étage, personnel de l'ombre, sont peu valorisés mais génèrent des recrutements. Il y a un déficit d'image pour les métiers de l'accueil, du service, des étages (employé des étages, femme de chambre). Il est important de communiquer sur les possibilités de carrière et d'évolution au sein du secteur (chef de rang, maître d'hôtel) et éventuellement de modifier certaines appellations de métiers trop connotées "servitude".

UNE IMAGE DÉTÉRIORÉE À RECONSTRUIRE

La **métallurgie** souffre d'une image globalement négative par manque de connaissance et d'informations mais de nombreuses actions sont en cours suite à une prise de conscience collective et un effort partagé. La culture des services a remplacé la culture industrielle avec un impact sur l'offre de formation d'où des difficultés à maintenir une offre quand les effectifs ne sont pas en adéquation avec les places offertes. La majorité des métiers s'exercent pourtant dans un environnement propre avec des possibilités d'évolution de carrière. Certaines appellations de métiers gagneraient à être revues afin de les rendre plus valorisants.

Le **commerce alimentaire et de détail** rencontre des difficultés de recrutement en lien avec la mauvaise image, la méconnaissance qu'ont les jeunes des attentes des professionnels et de la réalité des métiers.



Le **transport routier de marchandises** a une mauvaise image notamment liée à celle qui lui est faite de principal responsable des rejets de CO² en dépit des nombreux efforts allant souvent au-delà de l'obligation légale (charte objectif CO²).

Même si les sections de formation se remplissent correctement, la passion pour le métier est moins présente que par le passé.

Les conditions de travail difficiles (horaires, rythme, rémunération, éloignement, conciliation avec la vie privée...) participent à l'image négative d'autant que les contraintes de l'entreprise se reportent sur le conducteur.

DES ACTIVITÉS ATTRACTIVES MAIS UNE FRAGILITÉ DU SECTEUR

Le secteur **sanitaire et social** est attractif du fait de ses débouchés et des missions d'accompagnement de publics en difficulté. L'attractivité varie selon le type de public pris en charge. L'image des métiers du social s'est néanmoins détériorée, et les métiers du domicile, d'aides-soignantes et d'aides médico-psychologiques (conditions de travail et usure professionnelle) ont une image négative.

Dans la fonction publique hospitalière, l'usure professionnelle concerne surtout les agents de service hospitalier et les aides soignants. Dans les établissements privés non lucratifs, l'usure psychologique et physique concerne les professionnels intervenant auprès des personnes très dépendantes.

Le **BTP** demeure attractif aux yeux des jeunes mais le discours ambiant qui ne renvoie qu'aux pertes d'emplois pourrait démotiver comme c'est le cas dans l'industrie. Il faut veiller à ne pas détruire l'image de ce secteur qui a nécessité de nombreuses années pour être revalorisée.

Les grands chantiers constituent un vecteur d'image positive.

Les **services de l'automobile** restent également attractifs en particulier grâce au produit automobile mais si le commerce attirait les jeunes grâce à la valorisation faite autour du produit automobile et au système de rémunération lié au volume de ventes, la situation économique a changé le contexte.

L'apprentissage, plébiscité par les professionnels, souffre d'un manque d'attractivité.



LES ACTIONS DES BRANCHES EN FAVEUR DES RECRUTEMENTS

Conscientes des difficultés à attirer ou à maintenir la main d'œuvre en poste, les branches mettent en place diverses actions visant à fidéliser leurs salariés, à valoriser leurs métiers et à faciliter les recrutements par un partenariat avec Pôle emploi notamment.

La **plasturgie** s'appuie sur Allizé (union de syndicats professionnels) pour la mise en place d'actions telles que des visites d'entreprises pour les personnels scolaires et les Cio, la présentation de techniques aux prescripteurs via des ateliers mobiles pour promouvoir les métiers, la réalisation d'informations collectives...

Allizé accompagne les entreprises pour les aider à mettre en place une culture RH efficace. La fidélisation des salariés peut passer par l'attractivité salariale mais cette politique est compliquée à maintenir en période économique défavorable.

Pour la **métallurgie**, OPCA^{IM} et Pôle emploi travaillent à l'amélioration de l'adéquation entre les profils des candidats et les postes offerts. Les acteurs régionaux de l'emploi et de la formation ont évolué dans leur pratique et dialoguent davantage. Il est constaté une prise de conscience collective de la nécessaire réactivité.

Les entreprises font également preuve de plus d'ouverture sur Pôle emploi et s'engagent dans des dispositifs qualifiants en acceptant de patienter plusieurs mois pour avoir du personnel formé et qualifié.

Le secteur de la **propreté** est conscient du besoin de changement d'image avec une communication multi-cibles nécessaire (salariés qui véhiculent l'image, clients, grand public et acteurs institutionnels). La branche a réalisé différents outils de communication pour faire connaître le secteur, les métiers... destinés aux prescripteurs et aux demandeurs d'emploi. Une boîte à outils sur le développement du travail en journée a également été réalisée.

Pôle emploi exprime le besoin d'échanger davantage avec les entreprises et/ou la branche afin de mieux outiller les conseillers sur la connaissance des métiers du secteur afin de mieux renseigner les demandeurs d'emploi susceptibles de se positionner sur ce secteur.

Pour l'**industrie agro-alimentaire**, il est difficile de mettre en place une communication collective pour le secteur car c'est souvent la marque qui est porteuse de l'image. La valorisation est donc diffuse.

Pour contrer l'attractivité de la Suisse, les entreprises doivent fidéliser les salariés par l'intéressement, la participation ou la qualité du management.

Le **commerce alimentaire et de détail** est conscient de la nécessité de valoriser et faire connaître ses métiers et les évolutions professionnelles possibles.

L'attractivité se fait en proposant des Cdi. Les aides à l'emploi sont bienvenues : les entreprises souhaitent du personnel opérationnel mais à moindre coût.

Pour les recrutements, les entreprises font appel à Pôle emploi et Forco (OPCA du commerce et de la distribution) et disposent d'un vivier issu de candidatures spontanées et de réseaux internes.

Dans le **transport routier de voyageurs**, la possibilité de transfert de personnel lorsqu'une entreprise perd un marché permet de sécuriser les salariés.

Parallèlement, l'AFT (Association pour le développement de la formation professionnelle dans



le transport) et la FNTV (Fédération nationale des transports de voyageurs) mettent en place une campagne de promotion des métiers.

Face à l'importance du temps partiel, notamment pour les conducteurs de l'interurbain, des réflexions sont en cours pour trouver un complément d'activité. Il y a une forte complexité à conjuguer le travail de conducteur, contraint à des temps de repos quotidiens et hebdomadaires, avec une autre activité et une autre convention collective. L'idéal serait la conjugaison avec un emploi non salarié. Des expériences existent mais ne sont pas généralisables. Le passage à la semaine de 4 jours et demi dans les écoles va complexifier, pour le transport scolaire, les articulations possibles. Le complément d'activité en interne n'est pas simple non plus sauf pour du nettoyage de véhicule ou de la maintenance mais cela reste marginal.

Dans la **production agricole**, un travail de communication dans les écoles a été mis en œuvre (les agriculteurs parlent aux Francs-Comtois). Le recrutement se fait surtout par le bouche à oreille. Le partenariat avec Pôle emploi se renforce. Il permettra d'exploiter les possibilités de financement de formations afin d'embaucher. Il existe une convention nationale avec Pôle emploi pour valoriser les métiers et orienter les demandeurs d'emploi vers le secteur agricole.

Les **services de l'automobile**, grâce à l'Anfa, OPCA de la branche, ont également mis en place des outils afin d'accompagner la gestion des ressources humaines :

- > accompagnement des entreprises par un consultant avec diagnostic des compétences des salariés et formations techniques gratuites pour les entreprises de moins de 10 salariés,
- > accompagnement des salariés par l'OPCA pour acquérir des modules de compétences et se former pour valider les CQP les plus en adéquation avec leur niveau.

Face au problème de fidélisation des jeunes, la branche verse aux jeunes une prime dès l'obtention du diplôme puis une seconde après un an d'ancienneté dans l'entreprise. La convention collective a évolué et garantit des salaires minimum corrects.

Les entreprises procèdent souvent à la promotion interne et forment beaucoup les salariés.

Les recrutements se font peu par Pôle emploi et plus par intégration d'apprentis, cooptation (les salariés deviennent chasseurs de tête) et réseaux de professionnels.

Dans le **sanitaire et social**, la solution aux problèmes d'usure professionnelle et de conditions de travail passe par la professionnalisation via la formation qualifiante, la diminution des postes à temps partiel et les échanges de pratique.

Dans la fonction publique hospitalière, les établissements réfléchissent à des passerelles vers des métiers proches, moins difficiles physiquement et psychologiquement.

Au sein de l'**hôtellerie-restauration**, des actions visant à améliorer l'image du secteur sont réalisées au niveau national (campagne de métiers, forums d'orientation...).

La branche travaille également avec Pôle emploi pour inciter et former les demandeurs d'emploi aux métiers de l'hôtellerie-restauration.

Le FAFIH (OPCA) a également réalisé des fiches afin de faire connaître les 40 métiers offerts. Les métiers sont ainsi qualifiés avec un nom, un contenu et des responsabilités. Il n'est plus question de simples "jobs".

L'observatoire du FAFIH a réalisé une analyse des compétences associées aux métiers avec des aires de mobilité possibles entre métiers. Il travaille avec d'autres observatoires nationaux autour de la notion de compétences pour mettre en avant les rapprochements possibles avec d'autres métiers nécessitant des compétences proches.

À travers la reconnaissance des compétences acquises et la formation par le biais de la VAE, par exemple, l'obtention de CQP est possible et devient facteur de fidélisation.



FORMATION : ADAPTATION DE L'OFFRE AUX BESOINS, REMPLISSAGE DES SECTIONS, RECOURS À LA FORMATION CONTINUE PAR LES ENTREPRISES

UNE OFFRE DE FORMATION SATISFAISANTE MAIS DE FAIBLES EFFECTIFS QUI PEUVENT MENACER LE MAINTIEN DE L'OFFRE

Dans le **commerce alimentaire et de détail**, l'offre de formation est complète. Les difficultés proviennent du remplissage des sections notamment en apprentissage en raison de l'image négative. Les formations complémentaires d'initiative locale peuvent être des solutions pour répondre à des besoins spécifiques.

La faiblesse de l'offre de formation continue au plan local génère des difficultés à déplacer un organisme de formation pour quelques salariés dans une entreprise.

En cas de besoins stratégiques, des CQP sont mis en place (responsable rayon grande distribution, bricolage, crèmerie).

Le recours à la formation est jugé faible dans la grande distribution.

L'offre de formation initiale est également jugée suffisante dans la **plasturgie** mais les faibles effectifs menacent leur maintien en dépit du besoin pour la profession.

Le BAC pro 3 ans en apprentissage pose le problème de l'intégration de jeunes de 15 ans en entreprise (problème de l'accès à des machines dangereuses et coûteuses, horaires de travail postés).

Le recours à l'apprentissage se heurte au manque de candidats et à l'absence de visibilité des entreprises en lien avec le contexte économique. Néanmoins, l'investissement dans l'apprentissage des entreprises signifie qu'il y a une volonté de conserver le salarié à l'issue du contrat.

En formation continue, le CFP à Lyon propose une offre complète sur les thèmes techniques. Des organismes de formation locaux peuvent également être sollicités.

Les besoins prioritaires de formations sont dans l'ordre : la production, les RH-comptabilité, l'achat, la logistique et la qualité hygiène sécurité, l'entretien-maintenance-outillage.

Le contrat de professionnalisation ne correspond pas à la culture des entreprises et des salariés et pose le problème du tutorat dans les petites entreprises.

La formation du personnel menacé, dans une logique de sécurisation de parcours, n'est pas encore intégrée par les entreprises de la plasturgie.

Le **bâtiment** tente de préserver son offre de formation en dépit de la chute du nombre de formés avec une inquiétude sur la baisse du nombre d'apprentis.

Ce secteur souhaite conserver l'équilibre entre les différentes voies de formation et faire évoluer les formations en fonction des besoins. La localisation de l'offre sur l'ensemble du territoire revêt également de l'importance.

Pour la formation continue, un travail est engagé avec le GRETA et l'AFPA pour la mise en place des CQP.

Des formations à l'encadrement sont mises en place pour répondre aux besoins constatés.

Il est parfois difficile d'organiser des sessions de formation continue faute d'un nombre de candidats suffisant ce qui nécessite une mobilité des salariés hors région.

Il est constaté un problème d'hétérogénéité de la qualité des formations au métier de contrôle de la performance énergétique.

Dans la **métallurgie**, l'offre de formation est assez riche avec la présence d'écoles d'ingénieurs. La moindre attractivité de la région a un impact sur le taux de remplissage des sections de formation. L'offre peut apparaître surdimensionnée au regard du nombre de candidats mais il est nécessaire de la conserver.

De nombreux CQP permettent de répondre aux besoins de compétences des entreprises.

L'offre de formation joue positivement dans la réintégration d'activités en région.



Les entreprises ont pris conscience de la nécessité de former et le taux d'accès des salariés à la formation est plutôt bon. Les entreprises qui s'en sortent le mieux sont celles ayant le plus recours à la formation, notamment en période basse d'activité.

Les entreprises de 10 à 49 salariés semblent moins recourir à la formation.

Dans le Haut-Jura et autour de Lure-Luxeuil, la mise en place de formations est difficile car les organismes de formation ne se déplacent pas pour quelques salariés seulement et les solutions de mobilités sont complexes.

UN SOUHAIT D'ADAPTATION DU RYTHME DES FORMATIONS À LA SAISONNALITÉ DES ACTIVITÉS

Dans l'**industrie agro-alimentaire**, le niveau V reste la clé d'entrée et il convient de renforcer son attractivité.

L'offre est complète pour l'industrie laitière et l'industrie vinicole. L'industrie de la viande est moins bien dotée pour les niveaux V et IV. Les CQP y pallient mais en formation continue seulement. L'offre de niveau III semble trop importante alors que les besoins se font aux niveaux IV et V. L'apprentissage est privilégié mais il y a un problème de compatibilité avec la saisonnalité : l'encadrement en période de pic d'activité étant compliqué.

Il faudrait mieux adapter l'offre de formation initiale aux besoins de souplesse des entreprises avec des cursus et calendriers compatibles avec la saisonnalité (période septembre à septembre inadaptée).

Il n'y a pas d'offre pour certaines formations continues spécifiques ce qui implique une mobilité nécessaire vers la Bretagne ou le Nord-Pas de Calais.

Les CQP présentent un intérêt pour augmenter l'employabilité des salariés et les sécuriser.

Le contrat de professionnalisation répond bien aux besoins des entreprises du secteur.

L'offre de formation de l'**hôtellerie-restauration** est jugée suffisante et couvre bien le territoire régional.

L'offre est destinée essentiellement aux métiers de la restauration traditionnelle. Les manques en formation initiale doivent être comblés par le biais de contrats de professionnalisation ou de préparations opérationnelles à l'emploi pour les métiers de pizzaiolo ou encore d'agent de restauration en cafétéria.

Le remplissage des sections de formation est correct avec néanmoins peu d'effectifs pour la mention complémentaire services hôteliers.

Le BAC pro 3 ans n'enchant pas le secteur car moins de jeunes sortiront de formation au niveau V alors que le CAP est le diplôme le plus usité par la profession.

Compte-tenu des flux élevés de sortie de BAC pro (250 élèves), la question de leur avenir se pose pour la profession.

Le taux de rupture des contrats d'apprentissage est très élevé (48 %) et peut s'expliquer par l'orientation par défaut de jeunes souvent en échec scolaire, la méconnaissance du monde de l'entreprise, la période de démarrage de juillet-août très chargée et peu propice à un accueil en entreprise et une insertion optimale et sécurisée du jeune.

En conséquence, la profession s'interroge sur l'opportunité de différer les dates d'examens.

En formation continue, les centres de formation sont concentrés dans quelques régions ce qui nécessite de la mobilité. Les fournisseurs de matériel (piano de cuisson notamment) assurent une partie des formations.

L'offre de CQP devrait se développer pour répondre aux manques sur certains métiers (plongeur, serveur, commis de cuisine, réceptionniste, employé d'étage...) et apporter les compétences nécessaires.

Les formations des salariés se concentrent sur la vente, la bureautique, l'informatique, la comptabilité et le domaine sécurité-sanitaire.



DES FONDS DE FORMATION CONTINUE PRESQU'EXCLUSIVEMENT CONSOMMÉS PAR LES FORMATIONS OBLIGATOIRES

Le secteur du **transport routier de voyageurs** se caractérise par une absence d'offre en formation initiale sachant que peu de jeunes entrent dans le secteur par manque d'attractivité et en raison d'une limite d'âge (minimum requis pour la conduite de 24 ans ou 21 ans si inscription en cursus de formation).

80 % des fonds de L'OPCA sont utilisés pour les formations obligatoires liées à la conduite. Le DIF est fortement utilisé pour la formation à l'éco-conduite. Il peut l'être également pour les stages de récupération de points.

Dans le **transport routier de marchandises**, l'offre de formation initiale est globalement satisfaisante. Le passage du niveau V au niveau IV lié à la réforme des BAC pro est adapté aux exigences du secteur en lien avec l'utilisation des outils informatiques. Il n'y a pas de problème de remplissage des sections de formation.

En formation continue, le fonds de formation est essentiellement consommé par les formations réglementaires obligatoires. La formation éco-conduite pourrait devenir demain un critère de recrutement. Cette formation est nécessaire également pour les sédentaires afin d'assurer le suivi des consommations de carburant des conducteurs.

Des besoins de formation sont remontés par la branche en comptabilité RH pour réaliser les fiches de paie des conducteurs complexes et spécifiques.

Il existe également un besoin de formation pour les jeunes en conduite longue durée et conduite de nuit.

Dans la **production agricole** l'offre de formation est globalement satisfaisante car en adéquation avec les besoins du secteur. Les formations comportant des périodes de stage en entreprise permettent aux personnes de valider leur projet professionnel.

Il semble qu'il y ait une relative inadéquation entre les souhaits de formation émis par les jeunes et les opportunités d'emploi.

La branche estime qu'il y a une nécessité de développer l'esprit d'entreprise en intégrant des modules dans les formations et d'adapter l'offre au développement de l'emploi salarié agricole.

Il est constaté un manque de jeunes en formation mécanique agricole par rapport au besoin (problème d'image et de jeunes qui vont davantage dans la mécanique auto), cela génère une tension.

En formation continue, 70 % à 80 % des moyens de formation sont consacrés aux formations réglementaires obligatoires ce qui limite les moyens pour les formations "cœur de métier".

UNE OFFRE GLOBALEMENT SATISFAISANTE MAIS DES BESOINS DE FORMATION POUR QUELQUES MÉTIERS

Au sein du secteur **sanitaire et social**, l'offre est en adéquation avec les besoins des établissements privés non lucratifs sauf pour le paramédical (masseurs kinésithérapeutes et orthophonistes notamment). Sur le diplômant, le nombre de formés est satisfaisant. Il y a une complexité à gérer le remplacement des salariés ce qui freine l'accès à la formation continue.

Dans la fonction publique hospitalière, l'offre est jugée suffisante sauf pour les masseurs kinésithérapeutes et les orthophonistes.

Il est constaté un manque de candidats pour les formations d'infirmiers de bloc opératoire et d'infirmiers anesthésistes.



Les établissements ont l'obligation d'intégrer dans leur plan de formation des axes relatifs à l'adaptation des agents aux changements au sein des métiers.

Pour les métiers à domicile, il existe un besoin de formations axées sur la mobilisation de savoirs et savoir-faire contextualisés. Le recours à la formation est lié à l'adaptation aux besoins, aux attentes et demandes des particuliers employeurs et aux échanges de pratiques avec des collègues. La branche est satisfaite des doubles certifications employé familial/assistant de vie dépendance financées par la Région qui permettent plus d'opportunités d'emploi. Il est en revanche constaté un manque de formations financées au titre d'assistant maternel/garde d'enfants.

Trois titres de niveau V sont accessibles par la formation ou la VAE.

UNE OFFRE À RENDRE PLUS LISIBLE, VOIRE ATTRACTIVE

Dans les **travaux publics**, une réflexion est en cours pour rendre l'offre de formation plus lisible en lien avec l'évolution des métiers. Il y a des interactions à mettre en place entre BTS et BAC pro trop cloisonnés alors que les personnes travaillent ensemble sur les chantiers.

Dans la **propreté**, les formations initiales souffrent d'un déficit d'attractivité alors qu'elles préparent à des métiers qui recrutent. C'est au niveau IV (BAC pro) et III (BTS) que l'insertion est la meilleure sachant que les jeunes en CAP sont très souvent orientés dans cette filière par défaut et sont majoritairement issus de SEGPA.

La profession reste accessible pour des personnes en difficulté d'insertion mais pour des fonctions ou des postes nécessitant des compétences techniques, de management d'équipe, de gestion de démarche qualité, de prévention des TMS..., un diplôme ou un CQP de branche est nécessaire.

La priorité de la branche reste fixée sur le développement des CQP par la voie de l'alternance. Cela nécessite de renforcer en amont le repérage des situations d'illettrisme, le développement d'actions de pré-qualification et de rationaliser l'ensemble des dispositifs existants.

L'alternance reste cependant compliquée du fait des contraintes liées aux déplacements entre les chantiers, incompatibles avec le facteur âge (jeunes de 16 ans) et au déficit d'encadrement sur les chantiers.

DES DIFFICULTÉS D'INSERTION NON LIÉES À L'OFFRE DE FORMATION

Dans les **services de l'automobile** le référentiel du BAC pro maintenance des véhicules est en cours de rénovation pour tenir compte des évolutions technologiques (véhicules électriques, hybrides).

Dans le contexte économique actuel, les sortants de formation sous statut scolaire ont des difficultés à s'insérer dans le secteur et les CQP sont moins sollicités faute d'employeurs.

Le GNFA, organisme de formation de la branche, propose de nombreuses formations pour le maintien de la technicité des salariés.

Le tutorat est imposé pour les CQP de branche et la formation des maîtres d'apprentissage est une priorité.



FORMATION : DES FREINS QUI SONT AUTANT LE FAIT DES SALARIÉS QUE DES EMPLOYEURS

Les freins peuvent relever d'un manque d'intérêt pour se former (**transport routier de voyageurs, production agricole**) notamment pour le personnel de premier niveau de qualification (**sanitaire et social - fonction publique hospitalière**) ou des personnes en seconde partie de carrière (**plasturgie**). Dans le secteur de la **propreté**, il est difficile de faire évoluer le niveau de qualification des salariés du fait des profils des personnes, souvent en insertion, venues dans le secteur par défaut, peu sensibilisées à la formation et n'ayant pas forcément les capacités pour évoluer.

Plus largement les salariés ont besoin que l'employeur leur explique le bien-fondé de la formation (**BTP, production agricole, IAA**) ou que la formation soit réalisée par un fournisseur et corresponde donc à une action de terrain (**BTP**).

Le manque de mobilité, en particulier des personnes de 1^{er} niveau de qualification (**BTP, sanitaire et social - fonction publique territoriale**), l'éloignement des lieux de formation (**production agricole**), la méconnaissance des dispositifs ou des droits à la formation (**production agricole, sanitaire et social - métiers à domicile**) et l'obligation de trouver une solution d'hébergement constituent des difficultés supplémentaires (**hôtellerie-restauration**).

Pour les employeurs, le départ d'un salarié en formation est parfois ressenti comme un frein pour la production (**métallurgie**) et le risque d'un départ vers un autre employeur (**commerce alimentaire et de détail, sanitaire et social/métiers à domicile**). Plus largement la difficulté à rendre disponibles les salariés pour se former nécessite de trouver des périodes propices et limite le recours aux CQP et formations diplômantes (**plasturgie**). Les périodes de basse activité ne sont pas les mêmes dans les entreprises selon les activités ce qui complexifie les formations interentreprises (**IAA, production agricole**).

Le remplacement est une difficulté récurrente pour les employeurs notamment pour des formations courtes (**sanitaire et social/fonction publique hospitalière et métiers à domicile**).

La saisonnalité et les périodes de fermeture freinent le potentiel d'accueil d'apprentis (**hôtellerie-restauration**).

L'utilisation quasi exclusive des fonds de formation pour répondre aux obligations réglementaires pour les métiers de la conduite (**transport**) laisse peu de possibilités de financement de formation pour les autres métiers du secteur.

La faible taille des établissements employeurs (**sanitaire et social/fonction publique territoriale**) et le phénomène des multi-employeurs (**propreté**) sont des éléments peu favorables à la formation des salariés.



PERSPECTIVES À COURT ET MOYEN TERMES

UN MANQUE GÉNÉRAL DE VISIBILITÉ

En dehors de l'industrie agro-alimentaire et de la production agricole pour lesquels les perspectives sont globalement correctes et vont au-delà de 6 mois, les secteurs manquent globalement de visibilité. Ce flou et la faible confiance en l'avenir des entrepreneurs limitent les embauches (**plasturgie** et **métallurgie**), même si quelques recrutements subsistent en lien avec du renouvellement de personnel (**propreté** et **métallurgie**). Dans les **travaux publics**, de nombreux facteurs concourent à l'immobilisme des donneurs d'ordre (élections, finances publiques, décentralisation...) et le coût lié à l'organisation du périscolaire limite davantage les capacités d'investissement des collectivités.

DES DÉFIS À RELEVER ET DES BESOINS DE COMPÉTENCES

COMMERCE ALIMENTAIRE ET DE DÉTAIL

Compte-tenu du développement du e-commerce, des drive et des nouveaux modes de consommation tels que le repérage en magasin et l'achat en ligne sur internet (shopper), il y a nécessité, pour les petits commerces en particulier, de savoir prendre le virage technologique et d'avoir une posture offensive en ne se contentant pas de vendre mais en faisant réellement du commerce.

Le développement de commerces éphémères, l'orientation vers des produits de niche type luxe, peuvent constituer des relais de croissance possibles pour le secteur.

Dans le commerce alimentaire, les exigences de traçabilité, sécurité, hygiène et le respect de normes devraient s'accroître.

Enfin, le vieillissement de la population pourrait nécessiter une évolution des services comme la livraison à domicile pour les personnes les moins mobiles.

Certaines évolutions possibles telles que la généralisation de l'automatisation des caisses et du travail le dimanche restent en suspens.

La raréfaction des caisses peut nécessiter pour les caissiers d'évoluer vers le métier de préparateurs de commande (Drive) même si cette évolution s'avère complexe en raison de conditions de travail difficiles (chambre froide notamment).

Dans ce secteur, les besoins de compétences relèvent du marketing et des nouvelles technologies de l'information et de la communication, de la gestion de stocks et de la logistique. En outre, les petites entreprises ont besoin de compétences en management pour mieux accompagner l'évolution des salariés.



PLASTURGIE

L'enjeu pour les sous-traitants est de passer d'une position de fournisseur orienté sur une technologie à celle de partenaire client proposant une solution globale au donneur d'ordre. Il semble également nécessaire de se développer à l'export au plan européen et de développer une offre de produits différenciée pour contrer les pays émergents. La petite taille des établissements francs-comtois peut toutefois constituer un frein.

Il existe des perspectives d'activité et d'emploi pour les entreprises de la plasturgie présentes sur le marché du médical en lien avec le vieillissement de la population.

Le recyclage constitue un enjeu fort en termes d'image pour le secteur même s'il est déjà largement mis en œuvre par les entreprises et intégré généralement en amont de la phase de conception.

Concernant les métiers, les postes d'Onq sont appelés à disparaître pour cause de pénibilité et de compétitivité. Ils seraient remplacés par l'automatisation.

Les régleurs et techniciens constituent les métiers socles à fort potentiel avec un niveau BAC+2 souhaité.

Les besoins de compétences devraient concerner les fonctions commerciales, la recherche-développement et la gestion de projet (offre de systèmes intégrés).

INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE

Les préoccupations sont relatives à la fin des quotas laitiers en 2015 pour les fruitières, avec la recherche de l'équilibre entre qualité et quantité. Dans l'industrie de la viande, ce sont les tarifs des matières premières qui détermineront le positionnement ou non sur de nouveaux marchés.

Les enjeux majeurs pour ce secteur sont :

- > l'automatisation des lignes de production pour limiter la pénibilité des opérateurs de production,
- > le développement des compétences transversales, notamment la maintenance,
- > l'innovation pour le développement de l'emploi et le positionnement sur de nouveaux marchés,
- > la communication sur les métiers, les évolutions de carrières et le dynamisme du secteur.

En termes de compétences, l'innovation nécessite le développement des fonctions achat (acheter de la qualité au plus bas prix) et packaging. Des besoins restent possibles en hygiène et maintenance.

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

La branche des **travaux publics** est en attente forte vis-à-vis du déploiement du très haut débit et de l'obligation de limiter les pertes d'eau dans les réseaux avec néanmoins une incertitude sur la disponibilité des moyens financiers.

Le **bâtiment** anticipe des besoins en logements neufs et en rénovation thermique mais avec également des inquiétudes sur les moyens d'accompagnement mis en œuvre.

D'autres pistes d'activité sont possibles en lien avec les éventuels investissements immobiliers liés au Tram de Besançon.



Enfin, pour répondre à l'approche globale, certaines entreprises s'adjoignent des métiers connexes à leur activité pour couvrir un spectre plus large de besoins de clients.

Dans le **bâtiment**, les besoins en compétences sont principalement liés à l'isolation par l'extérieur. Si en formation continue ces besoins sont déjà couverts via un CQP, en formation initiale, un travail est en cours pour y répondre.

La branche relève d'éventuels besoins en maintenance de niveau BAC+2 ou 3 dans le thermique pour des interventions rapides.

TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS

Le transport routier de voyageurs doit intégrer la réorganisation du temps scolaire sur 4 jours et demi avec une difficulté pour organiser le temps de sortie du mercredi midi et pour garantir la disponibilité des autocars.

Le coût du carburant et le facteur environnement jouent positivement pour le transport en autocar face aux déplacements individuels. La disparition des lignes de train les moins rentables a également un effet positif sur le transport par car.

Une réflexion est nécessaire quant au décalage des horaires entre le transport scolaire en primaire, collèges et lycées afin d'optimiser l'occupation des bus et augmenter le temps de travail des conducteurs pour ne pas paupériser les salariés à temps partiel (50 % des salariés à temps partiel).

Les compétences recherchées relèvent de la gestion des conflits, intégrée au titre professionnel de conducteur, de la maîtrise de l'accueil de personnes en fauteuil dans le cadre de lignes régulières, de l'autonomie et la réactivité du conducteur et de l'évaluation des risques/sécurité (intempéries).

Enfin, la branche pointe le besoin de mécaniciens autocaristes avec des compétences élevées en électro mécanique.

TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES

Ce secteur doit faire face au vieillissement des chefs d'entreprises avec comme difficulté, pour les TPE-PME, le transfert d'activité dans le contexte économique actuel.

La volonté politique de développer le ferroutage à l'horizon 2022 est difficilement réalisable avec la baisse de l'offre de fret SNCF restreinte aux grandes villes. En outre, l'organisation et les infrastructures sont insuffisantes pour y parvenir. Du côté des entreprises, les moyens manquent pour s'orienter vers les modes de transport alternatifs.

L'emploi du secteur est fortement dépendant des décisions politiques européennes pour harmoniser les pratiques salariales au sein de l'union européenne.

Les compétences attendues sont liées à la géolocalisation (suivi à distance des conducteurs) et à la maîtrise des tachygraphes chrono numériques (enregistrement de l'activité des conducteurs).



PRODUCTION AGRICOLE

L'emploi partagé, ou pluriactivité, est une piste de développement possible avec comme avantages le partage du coût entre employeurs, et pour le salarié un poste à temps plein en CDI et des activités diversifiées entre l'exploitation et d'autres secteurs (espaces verts de la commune). La tendance à la vente directe des produits par les exploitants eux-mêmes génère la délégation d'autres tâches aux salariés et permet le développement de l'emploi pour des activités ponctuelles.

L'innovation et les nouveaux marchés sont sous-estimés dans ce secteur alors qu'existent des sources de développement potentiel : méthanisation, robots de traite, énergie, vente de produits locaux via internet...

En termes de compétences, le métier de chef d'exploitation nécessite de plus en plus un niveau III en lien avec la maturité exigée.

À l'inverse, les métiers de faible niveau de qualification sont les plus menacés à long terme.

La branche fait état d'un besoin en personnel très qualifié dans la maintenance et la mécanique (électro mécanique) et de la difficulté à gérer des besoins de fonctions de courte durée (besoin de comptabilité 1 jour/semaine).

SERVICES DE L'AUTOMOBILE

La branche n'attend pas de révolution avec les véhicules électriques qui ne devraient pas jouer un rôle de levier efficace de reprise d'activité.

La tendance d'évolution de l'emploi semble calquée sur le scénario le plus pessimiste de l'étude prospective 2015 (étude consultable sur le site de l'ANFA dans la rubrique prospective).

La branche s'attend à un accroissement du marché de la pièce de ré-emploi et l'apparition de réseaux agréés de montage de pièces achetées sur internet.

Pour la partie commerce de véhicules, la profession pourrait évoluer vers la gestion de la mobilité avec des solutions de location de véhicules différents durant l'année pour répondre aux besoins variables des clients plutôt qu'une focalisation sur le véhicule.

SANITAIRE ET SOCIAL

Au sein du sanitaire et social, les enjeux diffèrent d'une branche à l'autre.

Pour les **particuliers employeurs**, le vieillissement de la population générera de nombreux besoins d'employés familiaux et d'assistants de vie dépendance.

Le manque de structures d'accueil collectif en zones rurales et frontalières génère des besoins également d'assistants maternels et de gardes à domicile.

Les départs à la retraite et le turn-over élevé renforcent les besoins.

Dans la **fonction publique territoriale**, les nouvelles missions d'intercommunalité et le transfert de personnel de l'État aux collectivités entraînent une progression des effectifs avec des besoins dans la petite enfance et auprès des personnes âgées en milieu rural et en zone frontalière.

Sur le plan des embauches, la tendance est à la progression des recrutements de personnels non titulaires et au remplacement des départs à la retraite par des personnes de plus haut niveau de formation avec un risque de déqualification.

Dans les **établissements privés non lucratifs**, les plans autisme, Alzheimer... devraient engendrer des créations d'emplois.



Dans les emplois à domicile, les besoins de compétences sont en lien avec l'emploi et son contexte (organisation de l'espace de travail au sein d'un domicile privé, organisation de son activité multi-employeurs, prise en charge des publics et du domicile).

Dans la **fonction publique hospitalière**, il y a désormais une obligation annuelle pour les personnels médicaux de se former au développement professionnel continu.

PROPRETÉ

Pour la branche le mouvement de concentration des entreprises devrait repartir à la hausse (atomisation du marché, rachats d'entreprises par des PME suite aux départs à la retraite de chefs d'entreprises pour compléter leur activité ou investir un nouveau lieu).

Des marges de développement sont possibles dans le secteur public et les collectivités territoriales (les prestations de nettoyage ne sont pas encore toutes externalisées) et des opportunités commerciales importantes subsistent dans le domaine des services associés (services à l'occupant, services aux bâtiments, services aux procédés) et du "facilities management" (services périphériques nécessaires au fonctionnement d'un bâtiment, d'un site ou d'une installation et des services supports aux occupants).

Par ailleurs, les clients sont en demande de solutions pour gérer le tri, la collecte, voire le recyclage des papiers ce qui constitue un levier pour proposer une offre globale de gestion des déchets.

Les métiers nécessitent des exigences techniques et comportementales qui s'accroissent sous l'effet des démarches qualité, de l'engagement des entreprises dans des programmes de développement durable ainsi que dans l'offre de nouveaux débouchés (services associés).

Tous les services tournés vers la qualité de l'environnement de travail, l'hygiène, la salubrité, la santé publique sont envisagés comme des activités d'avenir.

Les dirigeants doivent davantage travailler sur la stratégie de leur entreprise et proposer des prestations à leurs clients, anticiper leurs demandes.

MÉTALLURGIE

La question du maintien des compétences dans les entreprises est centrale, en particulier dans les petites entreprises, du fait d'un manque d'anticipation, d'un moindre recours à la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et du manque d'attractivité des métiers.

Dans le domaine automobile, la mise en place d'un cluster Alsace Franche-Comté doit fédérer les entreprises de la filière et créer une synergie en intégrant les laboratoires de recherche, la formation, les aspects commerciaux... L'objectif étant que l'industrie régionale soit en capacité de produire des études, des produits pour la filière automobile au-delà des constructeurs.

Les modifications des attitudes de consommation des usagers de l'automobile génèrent de nouvelles stratégies pour les constructeurs avec le déploiement de différents types de gammes. Certaines constituent des niches en répondant à la demande d'un type de consommateurs particuliers, mais offrent un avantage comparatif, et sont génératrices de forte valeur ajoutée.

Le coût de l'énergie est également un facteur important à intégrer et les solutions alternatives, type véhicules électriques, nécessitent des matériaux rares et épuisables plaçant les entreprises dans une posture de dépendance forte.



Les entreprises de la métallurgie doivent travailler sur une stratégie globale en termes économiques, recherche et développement, besoins des clients, investissements, ressources internes...

La diversification est également une stratégie possible mais le passage d'un secteur à un autre nécessite d'intégrer des normes différentes et contraignantes qui suppose un cheminement long et progressif, de la réactivité et une gestion spécifique des ressources humaines.

Les besoins en compétences sont relatifs aux langues, en particulier l'anglais, pour de nombreux postes tels que techniciens, techniciens commerciaux ou chefs de projets et pour des secteurs type outillage.

Dans le domaine de la recherche et développement, les échanges entre les entreprises industrielles et les écoles d'ingénieurs ou l'université sont insuffisants. Les besoins d'ingénieurs semblent croissants en lien avec l'innovation.

Dans l'automobile, les compétences en écoconception seront recherchées par les entreprises si la législation le nécessite. Pour ce qui concerne le respect des normes environnementales, les entreprises et en particulier celles relevant du traitement de surface y sont très attentives. D'autres besoins de compétences peuvent se faire jour en particulier en chimie, électronique et électrochimie (véhicules électriques/hybrides) ainsi qu'en informatique (électronique embarquée) et en mécatronique.

HÔTELLERIE-RESTAURATION

Pour ce secteur, le tourisme constituant une des plus fortes ressources, il semble nécessaire d'augmenter le niveau de consommation des touristes en élevant le niveau de gamme des prestations. Cette évolution entraînerait une élévation du niveau de compétences attendu pour les professionnels du secteur.

Les compétences attendues sont principalement orientées autour de la satisfaction du client avec des besoins en commercialisation, accueil clientèle, connaissance du patrimoine local et compétences managériales. Les besoins ne sont pas particulièrement tournés vers la technique mais davantage vers le savoir-être.



DES PARTENARIATS INTER-BRANCHES À DÉVELOPPER

Les partenariats inter-branches ou inter-secteurs semblent relativement faibles eu égard aux problématiques communes et à l'interdépendance économique dont ils font l'objet.

Ainsi, pour la **plasturgie**, bien que logique, le lien avec la chimie est complexe compte-tenu de l'écart en termes de structure d'entreprises entre les deux secteurs (entreprises nationales ou internationales dans la chimie) générant un rapport de force déséquilibré. Un travail est effectif avec la **métallurgie** compte-tenu de compétences communes, passerelles entre métiers (référentiel compétences et fiches passerelles métiers réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications) et de la double activité de nombreuses entreprises.

Pour les **travaux publics**, un partenariat existe avec le pôle véhicule du futur autour des transports intelligents et d'infrastructures communicantes avec les véhicules. Une réflexion est en cours pour la mise en place d'un cluster éco chantier afin d'identifier d'éventuels partenariats (eau, mobilité, biodiversité) et montrer que l'innovation existe dans les TP.

Dans le **transport routier de voyageurs**, il n'existe pas de partenariat mais il y a un intérêt à en mettre en œuvre afin de rechercher des solutions de compléments d'activité à la conduite. Cela nécessite une volonté politique des branches à travailler ensemble.

Pour la **métallurgie**, les partenariats se nouent avec d'autres branches (**plasturgie, bureaux d'études**) notamment dans le cadre des ADEC (actions de développement de l'emploi et des compétences) automobile ou énergie. Il en est de même dans le cadre de la plateforme des mutations économiques sur l'Aire urbaine avec toutes les branches signataires.

La **production agricole** révèle des partenariats avec les secteurs du tourisme, l'agro-alimentaire, la forêt, les communes rurales et avec l'industrie via Pôle emploi.

CONCLUSION

DES PROBLÉMATIQUES TRANSVERSALES

Au travers des entretiens conduits en 2013, il ressort que les branches sont souvent confrontées à des problématiques semblables qui pourraient donner lieu à des échanges afin de partager des expérimentations ou bonnes pratiques.

Les actions ou réflexions à conduire pourraient ainsi concerner :

- > l'amélioration des procédures de recrutement pour les entreprises,
- > la renforcement de l'image des secteurs et des métiers,
- > le renforcement de l'attractivité notamment pour les secteurs concernés par des conditions de travail difficiles.

Ces quelques problématiques auxquelles sont confrontés une grande partie des secteurs d'activité renvoient à la recherche de solutions en matière :

- > d'emplois à temps partagé ou de pluriactivité,
- > d'amélioration des conditions de travail,
- > de fidélisation de la main d'œuvre,
- > de communication autour des métiers et des secteurs tant auprès des jeunes que des familles et prescripteurs,
- > d'orientation afin de limiter les déconvenues pour les employeurs comme pour les salariés,
- > de découverte des métiers par des visites d'entreprises ateliers mobiles,
- > d'accompagnement des chefs d'entreprises, notamment celles de taille modeste, dans l'acquisition d'une culture des ressources humaines plus efficace.

La poursuite des entretiens en 2014 avec les représentants des principales branches et secteurs d'activité permettra d'enrichir la connaissance de chacun et de faciliter la mise en place d'actions croisées et de réflexions sur les métiers transversaux.



LES ENTRETIENS ONT ÉTÉ RENDUS POSSIBLES PAR LA PARTICIPATION ACTIVE
DE REPRÉSENTANTS DES SECTEURS OU BRANCHES PROFESSIONNELLES SUIVANTS :

- **BÂTIMENT TRAVAUX PUBLICS**
Constructys
Fédération régionale du bâtiment
Fédération régionale des travaux publics
- **COMMERCE ALIMENTAIRE ET DE DÉTAIL**
FORCO
OPCALIM
- **HÔTELLERIE-RESTAURATION**
CRPEF
FAFIH
FAFIH Bourgogne Franche-Comté
Observatoire FAFIH
- **INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES**
ARIATT
OPCALIM
Vitagora
- **MÉTALLURGIE**
Adefim FC
Pôle compétitivité microtechniques
Pôle compétitivité véhicule du futur
UIMM
- **PLASTURGIE**
Allizé plasturgie
OPCA Défi
Pôle de compétitivité Plastipolis
- **PRODUCTION AGRICOLE**
Chambre régionale d'agriculture
Confédération paysanne
DRAAF
FAFSEA
FRSEA
- **PROPRETÉ**
FARE
FEP Grand Est
OPCALIA
- **SANITAIRE ET SOCIAL**
ANFH
Centre de gestion du Doubs
FEPEM
UNIFAF
- **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
ANFA
- **TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES**
AFT-OPTL
FNTR
OPCA Transports
- **TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS**
AFT-OPTL
FNTV
OPCA Transports

De façon transversale, pour chaque entretien, des représentants des **instances et institutions** suivantes étaient également présents :

Conseil régional - CREFF - Direccte - Pôle emploi

> Que chacun soit vivement remercié
pour sa contribution à ce dossier.

Outil de diagnostic,
de prospective,
d'évaluation et
d'aide à la décision
au service des décideurs
publics sur les champs
de l'emploi, de la formation,
de l'insertion et de la lutte
contre les exclusions,
Efigip est un groupement
d'intérêt public financé
dans le cadre du contrat de
projets État-Région 2007-2013.

avec le concours du Fse



Efigip
Espace Lafayette
8 rue Alfred de Vigny
25000 Besançon
tél 03 81 25 52 25
fax 03 81 25 52 20
www.efigip.org
contact@efigip.org