

SCHÉMA LOCAL ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, RECHERCHE ET INNOVATION & VIE ÉTUDIANTE (SLESRI)

2023 - 2030

L'OBSERVATOIRE LOCAL DES MÉTIERS ET DES FORMATIONS DU SUPÉRIEUR

Lundi 10 mars 2025



Allocutions d'introduction

Christophe CLÉMENT, Président de l'URCA



Arnaud ROBINET, Maire de Reims et Président du Grand Reims



Cédric CHEVALIER, Président de l'AUDRR



Véronique PERDEREAU, Rectrice déléguée pour l'ESRI
de la région académique Grand Est



Sommaire

- 1. Rappel de la démarche**
- 2. Résultats des ateliers métiers 2024**
- 3. Pistes d'actions et suites de la démarche**
- 4. Temps d'échanges**

1. Rappel de la démarche liée à l'Observatoire Local des Métiers et des Formations du Supérieur



Le contexte et la gouvernance

L'Agence d'Urbanisme, de Développement et de Prospective de la Région de Reims accompagne le Grand Reims dans la mise en place d'un Observatoire Local des Métiers et des Formations du Supérieur



Cet Observatoire s'inscrit dans :

- le Schéma Régional Enseignement Supérieur, Recherche et Innovation (**SRESRI**) du Grand Est en cohérence avec le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (**CPRDFOP**)
- le Schéma Local Enseignement Supérieur, Recherche et Innovation (**SLESRI**) du Grand Reims et dans la continuité de son **projet de territoire** et de sa **démarche d'attractivité**



Il répond aux enjeux suivants :

- « Faire émerger et valoriser les collaborations et les projets avec les acteurs socio-économiques du territoire » du SLESRI
- « Apporter des réponses à la pénurie de compétences » du SRESRI

La méthodologie

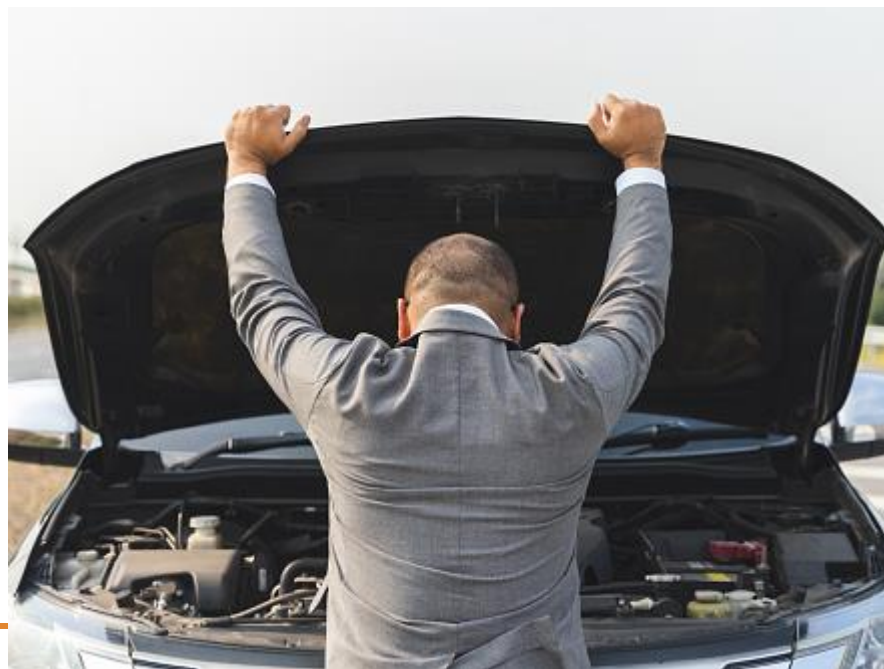
 Afin d'identifier les besoins en compétences des entreprises du territoire, 5 premiers ateliers métiers ont été organisés en 2024 : logistique/transports, numérique, santé, BTP, Bioéconomie

 Un objectif de compréhension qui dépasse celui de la « simple » observation

Observation



Compréhension



? Un rappel des questions posées lors des ateliers

- 1) Quels sont les métiers en tension (nécessitant un BAC + 2 minimum), actuellement et à venir ? Pour quels profils (débutants ? expérimentés ?)
- 2) Quels sont les motifs générant les difficultés de recrutement ?
- 3) Quelles sont les conséquences de ces difficultés de recrutement (de « l'existentiel » au « gênant ») ?
- 4) Quelles sont les difficultés au sein des établissements de formation ?
- 5) Quelles évolutions pour les métiers du secteur dans les années qui viennent ?
- 6) Quelles solutions ont-elle déjà été expérimentées ? Quelles solutions souhaitées ?

La participation aux ateliers



94 personnes distinctes



29 employeurs représentés, dont parmi les plus importants employeurs des secteurs étudiés



13 établissements de formation représentés



3 fédérations professionnelles



Également présents : la Région, la CCI, l'Académie, France Travail, l'OPCO Santé, la FHP Grand Est, l'ANFH Champagne Ardenne, NUMICA, Agence de Développement Economique, ...

2. Principaux résultats issus des ateliers Métiers 2024



Les 9 Grands Constats communs aux 5 secteurs d'activité

1 Difficultés de recrutement

Signalées dans tous les secteurs, impactant l'activité et la croissance des entreprises

2 Un appareil de formation du Grand Reims jugé globalement bien dimensionné mais un constat de décalage entre formations et besoins

Formations parfois trop généralistes, pas assez spécialisées, manquant de pratique

Nécessité de prévoir des modules spécifiques ou l'enseignement de nouvelles compétences

3 Manque de formateurs

Les formateurs qualifiés sont difficiles à trouver, ce qui entrave la mise en place de formations techniques spécifiques

4 Manque d'attractivité des métiers

*De nombreux métiers sont perçus comme peu valorisants, pénibles, ou avec une mauvaise image
Une perception accentuée par un manque de visibilité et de communication sur la réalité de ces professions*

Les jeunes privilégient le confort de vie, les avantages sociaux et la possibilité de télétravail



Les 9 Grands Constats communs aux 5 secteurs d'activité

5 Difficultés de fidélisation

Les jeunes sont moins enclins à s'investir à long terme dans une entreprise et sont plus mobiles
Les entreprises rencontrent des difficultés à retenir les employés, notamment en raison de la concurrence salariale et des conditions de travail

6 Importance de l'alternance

L'alternance est reconnue comme une solution efficace pour la formation et l'intégration des jeunes
Cependant, il y a des difficultés à pourvoir les postes en alternance et à adapter les rythmes aux besoins des entreprises

7 Problèmes de compétences et de niveau des jeunes

Les jeunes éprouvent parfois des difficultés avec les bases (calcul, français) et les codes professionnels

8 Attractivité du territoire vis-à-vis de l'extérieur

Les entreprises privilégient souvent les candidats originaires de la région, car elles considèrent qu'ils sont plus susceptibles de rester

9 Visibilité de l'offre de formation

Les entreprises ne sont pas toujours au fait de toutes les formations dispensées sur le territoire



Les enjeux spécifiques et/ou particulièrement prégnants



Logistique

- *Difficultés à recruter des commerciaux, des agents gestionnaires de production, des assistants logistiques et des agents mécaniciens poids lourds*
- *Image négative du secteur, perçu comme "pollueur" et avec des emplois peu qualifiés et pénibles*
- *Méconnaissance des métiers de la logistique dans leur ensemble*
- *Difficultés à attirer des jeunes vers les métiers de la logistique, notamment la planification*
- *Concurrence avec d'autres secteurs d'activité*



Numérique

- *Difficultés de recrutement pour les métiers de terrain et techniques (câbleurs, techniciens en fibre optique, électriciens)*
- *Besoin de profils spécialisés en cybersécurité, mais avec de solides bases en administration système et réseau*
- *Difficultés à recruter des consultants SAP, des data ingénieurs et des data analystes*
- *Les jeunes sont moins attirés par les métiers de terrain et le travail en extérieur*
- *La région peine à attirer les jeunes talents car les salaires ne sont pas aussi attractifs qu'à Paris*
- *Besoin de compétences en IA et en développement mobile*



Les enjeux spécifiques et/ou particulièrement prégnants



BTP

- *Difficultés de recrutement pour tous les métiers, des ouvriers aux encadrants*
- *Pénurie de main-d'œuvre qualifiée, notamment pour les maçons, les étancheurs, les bardeurs et les enduiseurs-façadiers*
- *Manque de formations spécialisées dans certains domaines (ICPE, conduite d'engins)*
- *Image négative des métiers auprès des jeunes, souvent perçus comme pénibles et salissants*
- *Les entreprises recherchent des profils polyvalents*
- *Le secteur est confronté à une population vieillissante. Le recrutement est devenu le nerf de la guerre.*



Santé

- *Pénurie d'infirmiers, notamment spécialisés en bloc opératoire et acceptant les contrats de nuit*
- *Difficultés à recruter des kinésithérapeutes, des manipulateurs radio, des médecins urgentistes, des ergothérapeutes, des psychomotriciens, des orthophonistes et des aides-soignants*
- *Concurrence avec le secteur libéral, mieux rémunéré et plus souple*
- *Problèmes générationnels : manque d'attractivité, difficultés d'adaptation aux contraintes horaires, manque d'investissement, baisse du niveau général*
- *Difficultés d'accès au logement et aux transports pour les jeunes professionnels*
- *Dévalorisation du travail et survalorisation des métiers de l'enfance au détriment des métiers de la gériatrie*



Les enjeux spécifiques et/ou particulièrement prégnants



Bioéconomie

- *Besoin de profils capables de connecter diverses disciplines et possédant des compétences transversales*
- *Difficultés à recruter des ingénieurs et chercheurs, notamment dans le domaine de la chimie des molécules*
- *Manque de profils avec des compétences en recherche et développement (R&D) et des compétences industrielles*
- *Difficultés à trouver des techniciens de production et des automaticiens*
- *Rythme de travail en 24h/24 et 7j/7*



Des résultats corroborés par l'étude « Métiers et Formation en Bioéconomie » (MéFoBio), qui liste les métiers en tension dans le Grand Est, dont :

- *Métiers de la R&D et de Laboratoire (Techniciens de laboratoire)*
- *Métiers de la production (directeur de production, conducteur process, responsable d'optimisation industrielle, ...)*
- *Métiers de l'ingénierie industrielle (ingénieur automaticien / industrialisation)*
- *Métiers de la Logistique (Responsable Supply Chain)*
- *Métiers de la Maintenance (Responsable maintenance industrielle)*

Les 9 actions envisagées/souhaitées par les entreprises

Améliorer l'image et l'attractivité des métiers

- *Valoriser les aspects positifs des professions (métiers concrets, possibilité de reconversion, progression de carrière)*
- *Mieux communiquer sur la réalité des métiers, avec des visites d'entreprises plus réalistes et engageantes*
- *Promouvoir les métiers dans les écoles et les lycées, dès le collège*
- *Créer des espaces de simulation et d'immersion*

Adapter les formations

- *Rendre les formations plus pratiques et professionnalisantes*
- *Renforcer les compétences de base (calcul, français)*
- *Développer des modules de spécialisation pour les formations existantes*

Les 9 actions envisagées/souhaitées par les entreprises



Développer l'alternance et les stages

- *Développer les formations en alternance pour favoriser l'insertion professionnelle des étudiants*
- *Multiplier les stages d'immersion en entreprise, dès le plus jeune âge*
- *Adapter les rythmes de l'alternance aux besoins des entreprises, par exemple en passant à des formats plus longs comme une semaine à l'école et trois semaines en entreprise*
- *Créer des modèles de stages et d'alternances « à la carte » pour mieux répondre aux besoins spécifiques des entreprises et des étudiants*



Mieux prendre en compte la qualité de vie au travail (QVT)

- *Proposer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, des avantages sociaux, et la possibilité de télétravail ou la semaine de 4 jours*



Développer les formations en interne

- *Développer davantage de formations internes à l'entreprise, en s'appuyant sur les compétences de leurs salariés les plus expérimentés*
- *Mettre en place des actions de formation continue et des académies internes*

Les 9 actions envisagées/souhaitées par les entreprises



Créer des partenariats Etablissements de formation / Entreprises

- *Créer un écosystème entre entreprises et écoles pour mieux comprendre les besoins de chacun et améliorer l'employabilité des étudiants*
- *Développer des réseaux d'anciens élèves*
- *Renforcer les collaborations entre les écoles et les entreprises, par exemple en les faisant intervenir comme formateurs*



Mettre en place des POE (Préparations Opérationnelles à l'Emploi)

- *Développer les POE pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises en matière de recrutement*



Faciliter la mobilité

- *La création de structures d'accueil provisoires pourrait faciliter la mobilité des jeunes en stage ou en alternance*
- *Encourager le covoiturage*



Simplifier les dispositifs de financement

- *Simplifier les dispositifs de financement pour la formation continue*



Pour télécharger les comptes rendus détaillés des ateliers



3. Pistes d'actions et suites de la démarche



Les pistes d'actions



Communication auprès des entreprises des dispositifs existants (Comité Local Éducation Économie) **et de l'offre de formation** (Base InterCarifOref) **via :**

- *Les manifestations Reims Business, des Chambres consulaires, ...*
- *L'intégration de liens sur les sites internet (Grand Reims, Chambres consulaires, Fédérations Professionnelles...)*
- *Le ciblage des données de la base InterCarifOref sur le territoire du Grand Reims*
- *Le relai de l'ANDRH pour diffusion de ces éléments auprès des RH des entreprises*



Mise en place d'espaces d'échanges entre les entreprises, les établissements de formation et les acteurs de l'emploi (petits déjeuners, cafés de l'expertise des métiers, ...).

Objectifs :

- *Ajuster les formations si nécessaires (modules de spécialisation, changement de rythme de l'alternance, mise en place de formations ad hoc ...)*
- *Trouver des formateurs*
- *Prendre des alternants*
- *Mettre en place des POE pour des besoins très ciblés*
- *Suivre l'évolution des difficultés de recrutement*



Les pistes d'actions



Amélioration des solutions de mobilité

Renforcement du réseau de mobilité, avec une priorité au développement du réseau des transports en commun, des modes doux, et des solutions de TAD et covoiturage déjà mises en place



Mise en relation des nouveaux employeurs du territoire avec les établissements de formation



Promouvoir Reims en tant que « ville étudiante » pour nourrir le futur vivier de main d'œuvre et répondre aux attentes en matière de recrutement des entreprises

Leviers :

- *Refonte du site internet en cours pour le rendre plus attractif/plus accueillant*
- *Lancement de campagne de communication annuelle dans le cadre de la démarche SLESRI*
- *Labellisation des résidences étudiantes « Label Habitat Etudiant » dans le cadre de l'Observatoire Territorial du Logement Etudiant (OTLE)*
- *Exploration des solutions d'habitat possibles pour les alternants/apprentis dans le cadre de l'OTLE (bail flexible, ...)*



Ateliers métiers 2025

- Commerce : 17 juin matin
- Tourisme : 23 septembre matin
- Viticulture : 23 septembre après midi
- Industrie Agro-alimentaire : 14 octobre matin
- Industrie Pharmaceutique : 14 octobre après midi

Échanges complémentaires

France Travail

Préparation Opérationnelle à l'Emploi

- Celui-ci présente un intérêt particulier comme mesure d'adaptation à l'emploi
- Il convient de distinguer deux formes de Préparation Opérationnelle à l'Emploi :
 - La POE collective, permettant de répondre aux besoins d'un groupe de personnes et d'adapter leurs compétences
 - La POE individuelle, qui cible les besoins individuels des salariés

Site internet « immersion facilitée »

- Les entreprises, organismes de formation et personnes en recherche d'emploi sont encouragées à s'y inscrire.
- Ce site a pour but de faciliter la mise en relation entre les personnes en recherche d'immersion et les entreprises. Sept immersions sur dix aboutissent à une proposition d'emploi.

ANDRH Champagne

- Les étudiants ont besoin de voir plus clair quant aux missions qu'ils pourraient effectuer. Ils expriment difficilement le type de mission qu'ils pourraient réaliser, même lorsqu'ils sont assez avancés dans leur parcours.
- Une adhérente de l'ANDRH intervenant dans un master de droit pour donner des conseils pratiques sur la recherche de stage ou de mission a constaté que les étudiants sont très concentrés sur leurs cours et peu préparés pour organiser leur recherche.
- Cette situation rend les entretiens encore plus difficiles pour les étudiants.
- L'ANDRH Champagne peut apporter son aide pour participer à des cafés et des événements thématiques organisés par les établissements de formation.

Compagnons du Devoir

- Au regard du nombre d'apprentis (1 million en France), ceux-ci pourraient être ajoutés à l'appellation de « ville étudiante ».
 - Interrogation sur l'intégration des apprentis dans la démarche de l'observatoire
- *Les apprentis font bien partie du périmètre de l'observatoire, à compter du BAC+2.*

MERCI DE VOTRE ATTENTION

