

Atelier Métiers de la Logistique

Liste des participants

Romain AYER - Responsable Exploitation Transport - Vivescia Transport

Pierre-Yves BAGUET - Directeur Adjoint - Transports Simon

Jean-Marc BASCOURRET - VP délégué à l'entrepreneuriat et à la formation professionnelle -
Université de Reims Champagne Ardenne

Sylvie BENOIT - Chef de département Management de la Logistique et des Transports - IUT de
Reims-Châlons-Charleville

Johan DURETZ - Responsable Projets Logistique - Transports Caillot

Grégory FRANCOIS - Conseiller développement formation - AFTRAL / ISTEELI Reims

Estelle GARNIER - chef de service écosystème / enseignement supérieur, recherche et
innovation - Grand Reims

Christophe GENIN-VALLA - Directeur Champagne Ardenne – Dachser

Fabienne GIVRON – Directrice - AFTRAL / ISTEELI Reims

Pierre-Antoine HUET DUFOUR - Directeur Mission Attractivité - Grand Reims

Jamila KOULOUEH - Déléguée Territoriale Formation– Bassin du Grand Reims - Région Grand Est

Nathalie MARY - Responsable des Flux Logistique - CHU Reims

Benoit MASINGUE - Chargé de mission Partenariat - France Travail

François NICENTE - Chef de projet - Accompagnement des entreprises – Grand Reims

Cédric NIEDERBERGER - Responsable Logistique – Dachser

Aude PATUREAUX - Référente logistique transports - France Travail

Anne PAULIN – DRH - K+S France

Thierry PERIN - Délégué académique à la formation professionnelle - Rectorat de région
académie Grand Est

Pierre SEMPE – Conseiller - PS Conseil

Amel BENCHERNINE – Directrice Adjointe – AUDRR

Thomas GUTH – Assistant d'études – AUDRR

Jérôme BOUÉ – Chargé d'études - AUDRR



1. Échanges : 1 heure



Les objectifs / le déroulé de l'atelier

Table 1

1 animateur
1 secrétaire/rapporteur

Table 2

1 animateur
1 secrétaire/rapporteur

2. Restitution des échanges par le secrétaire de chaque table



3. Réactions



Echanges de la Table 1

En termes de difficultés de recrutement sont tout d'abord évoquées les postes de commerciaux. La commercialisation de prestations de transport ou de logistique attire peu les jeunes. De manière plus globale, ces difficultés de recrutement prévalent pour l'ensemble des métiers transverses, pour lesquels le secteur de la logistique se trouve en concurrence avec les autres secteurs d'activité. L'image du métier en est la première cause (image de « pollueur », emplois peu qualifiés et pénibles, ...), celle-ci étant renforcée également par les contraintes liées aux horaires, ainsi que par un niveau de salaire plus faible. De fait, la plus faible marge des entreprises de logistique ne leur permet pas de s'aligner sur d'autres secteurs d'activité plus généreux en matière salariale.

En conséquence, les entreprises sont amenées à réduire leur niveau d'exigence, à prendre plus de débutants qu'elles forment elles-mêmes, avec le risque inhérent que cela ne fonctionne pas à terme.

Au niveau des métiers spécifiques au transport et à la logistique, les difficultés de recrutement sont également présentes. Notamment, les entreprises peinent à trouver des agents gestionnaires de production, ainsi que des assistants logistiques aptes à gérer les imprévus en matière de planification. Ces tâches sont souvent gérées dans l'entreprise par des BAC+2 administratifs, qui ne sont pas formés à gérer les aléas.

Une pénurie est également soulignée en ce qui concerne les agents mécaniciens poids lourds.

Concernant le pôle logistique du CHU de Reims, il s'avère difficile de trouver des candidats ayant des compétences en électrotechnique ou en informatique (besoins liés à l'assistance automatisée), mais également en gestion de production.

Globalement, les métiers de la logistique souffrent d'un déficit d'attractivité, d'un problème d'image, de « marketing métier » :

- une méconnaissance des métiers de la logistique dans leur ensemble : il est difficile pour les jeunes de 16/17 ans d'être attirés par le secteur si la seule image qu'ils ont du métier est celle du chauffeur ou du magasinier, ou d'un métier uniquement teinté de pénibilité. Actuellement, quand les lycéens consultent leur conseiller d'orientation, la logistique n'est pas un secteur qui est mis en avant.
- ce manque d'attrait est renforcé par une méconnaissance également au sein des acteurs de la vie économique. A titre d'exemple, les professionnels du secteur de la logistique regrettent leur « mise à l'écart » du monde du champagne, dont ils estiment faire partie en tant qu'activités connexes et indispensables au bon fonctionnement de la filière.

Il est noté que les organes locaux des fédérations professionnelles n'ont pas forcément les moyens nécessaires pour effectuer l'intégralité de ce travail de fond ayant trait à l'image des métiers de la logistique : il s'agit donc d'un effort à fournir par l'ensemble des acteurs (représentants des entreprises, enseignants, institutionnels, ...). Un retard en matière de valorisation des métiers est

constaté par rapport à d'autres secteurs comme le BTP ou la métallurgie, qui ont des moyens supérieurs.

Un « cercle vicieux » est ainsi pointé du doigt : le manque d'attrait des métiers de la logistique auprès des jeunes génère un déficit de candidats motivés aux postes proposés par les entreprises locales, entraînant des difficultés de recrutement importantes et une charge de travail conséquente pour les salariés / managers déjà en place...lesquels n'ont ainsi que peu de temps à consacrer aux actions de promotion de leur métier.

Des actions sont déjà mises en place localement afin de mettre en avant les métiers de la logistique auprès des jeunes, cependant celles-ci ne sont peut-être pas suffisamment collectivement structurées, sont trop atomisées.

Les Transports Caillot reçoivent ainsi deux à trois fois par an des lycéens et des étudiants en BAC +2 pour leur faire visiter les entrepôts.

Les établissements de formation sont quant à eux amenés à présenter leurs formations dans les lycées, mais signalent qu'une présentation des métiers par des représentants d'entreprises donneraient un poids plus conséquent à ce type d'action.

En définitive, ces deux actions sont vues comme complémentaires.

D'autres actions pourraient être mises en place et des dispositifs mieux sollicités :

- une communication sur les métiers de la planification, la gestion des stocks, ... notamment auprès des professeurs principaux et des conseillers d'orientation. Des éléments valorisants pour les métiers de la logistique pourraient être mis en avant comme la digitalisation (systèmes ERP), la robotisation (transports automatisés), l'IA pour les métiers de demain, la possibilité de pouvoir évoluer rapidement, les actions de développement durables mises en place par la profession...afin d'intéresser les jeunes. Dans ce cadre, il serait intéressant que les entreprises de la logistique participent au CLEE (Comité Local Education Economie) de Reims, le secteur de la logistique n'y étant pour l'instant pas beaucoup représenté. Ce Comité Local a précisément pour objectif de développer les relations entre les établissements scolaires (collèges et lycées) et les entreprises de la région
- le stage d'observation de seconde, mis en place pour la première fois cette année sur une période de deux semaines, est également vu comme une opportunité dont pourrait se saisir la profession, à l'inverse du stage de troisième, jugé trop court. Plus généralement, les bourses aux stages représentent une action plébiscitée (avec une réserve : les aides financières aux entreprises pour prendre des stagiaires rémunérés sont jugées insuffisantes)
- le recours au dispositif « Immersion Facilitée » de France Travail est évoqué

Ces leviers auraient pour objectif de lutter contre un constat unanime : la logistique n'apparaît que très rarement en premier choix dans les vœux formulés dans Parcoursup.

Il convient par ailleurs de souligner des atouts importants :

- concernant le secteur de la logistique : la plupart des formations proposées par l'AFTRAL/ISTELI sont des formations avec des plans de carrière, et ces formations ne coutent rien à l'étudiant (financement par l'entreprise et l'OPCO)
- concernant le territoire : l'ensemble de l'offre de formation, jusqu'au BAC+5, est déjà présent sur Reims

Autres remarques formulées :

- Il n'y a que peu de concurrence, de surenchères entre entreprises, de recrutement chez le concurrent. La région parisienne exerce peu de concurrence également. Quand les salariés quittent l'entreprise, ils partent travailler le plus souvent dans une autre branche (par exemple dans la Champagne), dans laquelle l'équilibre personnel / professionnel leur convient mieux.
- Les entreprises recrutent essentiellement au niveau local. Recruter trop loin génère un risque plus important de départ rapide du salarié
- Un regret est exprimé quant aux actions de France Travail et de la Région Grand Est, essentiellement tournées vers les métiers en tension infra BAC, ceci s'expliquant toutefois par le niveau de tension plus important sur les métiers non qualifiés
- Les chauffeurs ne peuvent plus prétendre à une évolution en tant qu'exploitant, compte tenu de l'évolution importante du métier ces dernières années (compétences informatiques et linguistiques notamment). De plus, les entreprises font le constat que l'évolution sur des postes d'encadrement ne fait plus rêver les salariés.
- Les micro entreprises de livraison en véhicule léger, qui ne nécessitent qu'une capacité professionnelle et un faible investissement, n'exercent généralement que deux à trois ans, et tirent les prix vers le bas
- Plus le niveau de qualification du métier est élevé, plus le taux de féminisation progresse
- Selon le rapport 2023 de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications dans les Transports et la Logistique, près de 90 000 offres d'emploi ont été déposées au niveau national par les entreprises auprès de France Travail dans le domaine du Transport et des Activités Auxiliaires du Transport. Par ailleurs, 9 300 postes non pourvus sont dénombrés (source enquête AFP).

Echanges de la Table 2

Il convient de différencier les métiers « cœur de cible » du monde du transport de ceux labellisés « logistique/supply chain ».

Concernant les premiers, spécifiques aux entreprises de transport, il convient tout d'abord de noter que le niveau d'étude recherché demeure en très grande majorité inférieur au BAC+2. Des difficultés de recrutement sont citées s'agissant des exploitants transport (un bon exploitant est une ressource rare).

Concernant les seconds le niveau d'étude recherché est plus élevé et les postes proposés ne concernent pas que les entreprises de transport / logistique, mais également la distribution ou l'industrie : il est question d'informatique (SI, IT (WMS, ERP)), de responsables de supply chain, de managers, ... Ce sont ces métiers qui sont actuellement en tension, au même titre que les métiers transversaux comme ceux relevant des ressources humaines ou de la comptabilité. Chez Vivescia Transport, les principales difficultés de recrutement concernent la planification des flux (planification des tournées, qui nécessite des compétences sociales, organisationnelles, de maîtrise de logiciel,...), laquelle sera enseignée à la rentrée prochaine au sein de l'URCA.

La concurrence avec les autres secteurs d'activité freine le recrutement des entreprises de transport/logistique, lesquelles ne réalisent pas de marge importante, ce qui limite leur capacité à proposer des salaires intéressants à des personnes déjà en poste dans d'autres secteurs d'activités.

En outre, le Transport souffre d'un problème d'image et attire peu de candidats, une difficulté renforcée par le faible attrait également de la région.

En conséquence, les entreprises de transport/de logistique présentent un fort recours à la promotion interne, laquelle présente l'avantage de s'adresser à des salariés ayant déjà la culture d'entreprise nécessaire. A titre d'exemple, les Transports Simon ont fait monter en compétence une personne en interne sur les questions de Bilan Carbone, Développement Durable, Biocarburant, ...en lien avec leur OPCO (formation d'un an).

Au niveau des compétences qui peuvent faire défaut aux candidats ou aux salariés déjà en poste, sont citées :

- la gestion/contrôle des arrêts de travail au niveau des RH
- les démarches RSE / Transition énergétique : par exemple comment adapter le parc de véhicules en fonction des technologies existantes afin de répondre aux enjeux de développement durable. Actuellement, et par défaut, c'est souvent le dirigeant ou son bras droit qui gèrent ces problématiques de renouvellement de matériel, d'utilisation de carburant alternatif, de recherche de subventions / aides liées à la transition énergétique (sur ce dernier point un accompagnement de la région est possible)
- le management, la gestion humaine pour les exploitants transport. Les Transports Simon ont ainsi financé à leurs exploitants transport une formation sur la réalisation des

entretiens individuels de leurs conducteurs. De fait, les étudiants ne semblent prendre réellement la mesure de l'importance du management, des relations humaines, qu'une fois qu'ils y sont réellement confrontés, c'est-à-dire une fois en poste dans l'entreprise

- la connaissance du monde spécifique du Transport : trouver des responsables RH et des informaticiens connaissant le monde du transport (réglementation juridique liée au monde du transport / logiciels spécifiques au monde du transport) s'avère compliqué.

Les conséquences pour les entreprises des difficultés de recrutement / des défauts de compétence sont multiples et vont affecter la qualité de service, la satisfaction client, le turn over des salariés...ce qui peut potentiellement ralentir leur développement.

Les leviers d'action imaginés :

- L'URCA réfléchit à la mise en place de micro certifications à destination de salariés (formations courtes (40-50 heures, sur deux semaines ou en perlé), très ciblées)
- En ce qui concerne le domaine d'avenir que constituent les questions de RSE, énergies renouvelables, bilan gaz à effet de serre, ... la mise en place de modules portant sur la transition énergétique au sein des formations pourrait être envisagée
- La mise en place d'un rythme d'alternance optimisé. Trois formules d'apprentissage ont ainsi été testées en Master 2 Gestion de Production, Logistique, Achats de l'URCA : celle qui rencontre le plus de succès est celle articulant des périodes de deux semaines de cours et de quatre semaines en entreprise, avec une fin de formation de 3 mois et demi / 4 mois et demi en entreprise. Celle-ci permet aux étudiants de faire leur stage dans une autre région s'ils le souhaitent et aux entreprises de bénéficier d'un vrai renfort sur des périodes longues. En conséquence, le Master 1 et le Master 2 fonctionneront sur ce format dès la rentrée prochaine.
- Le stage d'observation de Seconde est une opportunité à saisir pour les entreprises pour faire connaître le secteur aux lycéens. De fait, les étudiants actuellement en Master à l'URCA ne connaissaient pas le secteur, n'en avaient jamais entendu parler quand ils étaient au Lycée. Également, une promotion des métiers Transport/Logistique pourrait être organisée auprès des collèves/lycées dans le cadre du Parcours Avenir.
- L'AFT porte une instance dédiée à l'emploi et à la formation professionnelle, qui réunit les professionnels et les institutionnels, et sur laquelle il est possible de s'appuyer : le Comité Régional de Formation Professionnelle du Transport-Logistique (CRFPTL). L'AFT dispose notamment de l'annuaire national des formations dans le domaine Transport-Logistique.

Autres remarques formulées :

- De très nombreux candidats postulent chaque année au Master 1 de l'URCA (Master Gestion de Production, Logistique, Achats), en provenance de nombreuses régions : 1300 candidats pour 30 places. En revanche, l'enquête d'insertion professionnelle de l'URCA révèle que sur 16 anciens étudiants de la promotion 2020 du Master, seulement 2 travaillent dans la Marne, les autres travaillant principalement en Ile-de-France (7) ou dans d'autres régions françaises (5), voire à l'étranger (2). Conclusion : au niveau BAC+5, le territoire parvient à attirer des étudiants issus de tous horizons géographiques, mais ceux-ci ne restent pas sur le territoire. Au niveau BUT (Bachelor Universitaire de Technologie), les étudiants sont en revanche essentiellement issus du territoire.
A noter que le Master est orienté Management de la Supply Chain, le Transport ne représente que 40 heures de formation sur 750 heures. Les étudiants sont souvent embauchés dans l'industrie.
- Les difficultés pour trouver des formateurs professionnels sont réelles pour l'URCA, cependant celles-ci ne s'avèrent pas bloquantes, l'Université pouvant s'appuyer sur son réseau d'anciens étudiants
- Concernant l'annuaire des formations, un guide des Formations Supérieures Supply Chain en France a été édité par France Supply Chain, sur lequel il est possible de s'appuyer même si il date de 2022-2023.
- Côté France Travail, peu de demandeurs d'emploi disposant d'un BAC+2 recherchent un poste dans le domaine du Transport/Logistique

Echanges complémentaires en plénière

Le recours au dispositif POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) de France Travail a pour objectif de réduire l'écart entre les compétences attendues et les compétences proposées. Un stagiaire est formé pendant 300 heures, en tutorat et/ou en externe, afin de le rendre employable. La formation est financée par France Travail (en cas de tutorat une indemnisation est versée à l'employeur), l'employeur s'engageant à embaucher le stagiaire à l'issue de la formation, sur un contrat de 6 mois minimum.

En sus du dispositif POE, qui est un dispositif de formation individuelle, des formations collectives (plusieurs postes pour une même entreprise ou pour plusieurs entreprises) ad hoc peuvent être montées en cas de besoin, financées par la Région / France Travail. Exemple : des préparateurs au bloc opératoire ont été formés par ce biais, via l'AFTRAL/ISTELI pour le CHU de Reims. Ce type de formation sur mesure peut être monté pour des demandeurs d'emploi ou des salariés, pour tous les métiers, tous les âges, tous les niveaux (y compris le supérieur), et de façon rapide si nécessaire.

Ces deux types de formation, individuelle et collective, peuvent être mobilisés afin de répondre aux problématiques soulevées par les entreprises au cours de l'atelier (manque de candidats qualifiés pour les postes proposés / besoins de compétences ciblées pour les salariés déjà en poste).

Atelier Métiers de la Bioéconomie

Liste des participants

Florent ALLAIS - Directeur de l'URD ABI – AgroParisTech

Rafik BALTI - Professeur Chaire de Biotechnologie - Centrale Supélec

Amel BENCHERNINE – Directrice Adjointe – AUDRR

Valérie BONNET - Chargée de mission Attractivité des métiers Direction de l'économie du vivant - Région Grand Est

Jérôme BOUÉ – Chargé d'études économiques – AUDRR

Vera CHAMARANDE - CEO & Fondatrice - V Biotech

Alexina CORVISIER - Responsable Ressources Humaines – Givaudan

Jérôme CROUZET - Responsable Licence Professionnelle mention Métiers de la Vigne et du Vin, parcours Viticulture, Oenologie et Environnement - Université de Reims Champagne Ardenne

Romain DEBREF - Maître de conférences - Université de Reims Champagne Ardenne

Alexis DE SOUSA - Chargé de mission - Région Grand Est

Fanny DUC - Directrice déléguée aux formations Secteurs Tertiaire, Sanitaire et Social - Lycée Libergier

Estelle GARNIER - Chef de service écosystème / enseignement supérieur, recherche et innovation - Grand Reims

Nathalie GAVEAU - Maître de Conférences - Université de Reims Champagne Ardenne

Olivier HAUBTMANN - Responsable développement Entreprises et Territoires Grand Reims - Marne Développement

Pierre Antoine HUET DUFOUR – Directeur Mission Attractivité - Grand Reims

Honorine KATIR - Directrice des opérations et des relations extérieures – CEBB

Alexis KOLTAND - Ingénieur de Recherche - NATEXPLORE

Christelle LABESTE - Responsable d'Activité RH – Emploi – Formation - CCI Marne Ardenne

Franck MODE - Chef de projet recherche et Bioéconomie - Grand Reims

Jean-Francois ORY - Maître de conférences en sciences de gestion Laboratoire REGARDS - Université de Reims Champagne Ardenne

Véronique PERDEREAU - Rectrice déléguée pour l'ESRI - Rectorat de la Région académique Grand Est

Claire PIERROT - Chargée de projet opérationnelle - Université de Reims Champagne Ardenne

Justine RIPAMONTI - Directrice Déléguée aux Formations Professionnelles et Technologiques - Lycée Libergier

Sophie REINERT - Dapic adjointe - Responsable mission relation école/entreprise - Rectorat de l'académie de Reims

Béatrice ROMIER-CROUZET - Maître de conférences en biochimie et biologie moléculaire - Université de Reims Champagne Ardenne

Pauline WEINMANN - Fondatrice & CEO - ALTERNATIVE INNOVATION



Echanges de la Table 1

Métiers en tension:

- Les participants ont souligné le besoin de profils capables de connecter diverses disciplines et possédant des compétences transversales. L'approche par mission est également recherchée, plutôt que des compétences cloisonnées.
- Plus précisément, des tensions ont été constatées pour recruter des ingénieurs et chercheurs, notamment dans le domaine de la chimie des molécules.
- Il a été mentionné que certains métiers sont émergents ou en pleine évolution, ce qui rend difficile l'identification des compétences requises. Un besoin de formation continue a ainsi été exprimé.
- Les entreprises éprouvent des difficultés à trouver des profils qui possèdent à la fois des compétences de recherche et développement (R&D) et des compétences industrielles. Cela implique une difficulté à recruter des personnes capables de faire le lien entre la conception d'un produit ou d'un procédé à l'échelle du laboratoire et sa mise en œuvre à l'échelle industrielle. Les entreprises ont ainsi besoin de personnes qui comprennent les contraintes de l'industrialisation, comme la gestion des coûts, les normes de production, les aspects logistiques et la capacité de montée en échelle. Il est noté que les profils recrutés viennent souvent de l'extérieur, notamment de la région parisienne, car les formations locales ne semblent pas toujours répondre à ces besoins spécifiques. De plus, le passage du prototype à l'industrialisation implique également la capacité à prendre en compte des aspects transversaux, tels que :
 - la gestion de la qualité, la sécurité, l'environnement et la responsabilité sociétale des entreprises (RSE)
 - Les aspects marketing, vente et commercialisation qui sont également importants
 - La capacité à adapter les produits et les procédés aux contraintes du marché et aux besoins des clients

Origines des difficultés:

- Un manque de communication et de liens entre les établissements de formation et les entreprises a été identifié comme un obstacle majeur. Cela se traduit par des difficultés à trouver des stages et des alternances.
- Le manque de visibilité des formations et des débouchés auprès des étudiants et des entreprises est une autre source de difficulté. Les étudiants ont parfois des idées préconçues sur les débouchés, et les entreprises ont du mal à identifier les formations qui répondent à leurs besoins.

- La mobilisation des professionnels pour intervenir dans les formations est difficile, en particulier auprès des entreprises. Les structures comme les chambres d'agriculture ou le comité champagne sont plus disponibles.
- Les universités manquent de réseaux d'anciens élèves, contrairement aux écoles d'ingénieurs, ce qui entrave le recrutement et les échanges avec les entreprises.
- La lourdeur administrative et la complexité des dispositifs de financement pour la formation continue sont un frein pour les salariés souhaitant évoluer. La crainte de ne pas être rémunéré durant la formation est également un facteur bloquant.
- Les entreprises ont parfois des difficultés à accueillir correctement les jeunes en stage ou en alternance, par manque de temps ou de moyens.
- La transversalité de la bioéconomie rend les démarches de recrutement et de formation complexes, car les compétences recherchées peuvent être variées et hybrides.
- Un décalage a été noté entre les besoins des entreprises, qui ont une vision court-termiste, et les compétences acquises par les étudiants, formés sur des enjeux plus globaux. Par ailleurs, il est indiqué que les formations universitaires se concentrent davantage sur la recherche fondamentale et les aspects théoriques, mais manquent parfois de formation pratique et d'expérience en milieu industriel

Conséquences des difficultés

- Les difficultés de recrutement peuvent freiner l'industrialisation et le développement des entreprises, en particulier celles qui cherchent à s'implanter localement.
- Le manque de stages et d'alternances entrave l'insertion professionnelle des étudiants.
- Une frustration est ressentie par les étudiants qui se sentent limités dans l'utilisation de leurs compétences, et qui ont l'impression que leurs compétences ne sont pas pleinement exploitées.
- Les entreprises peuvent être amenées à recruter des profils venant d'autres régions, notamment de Paris, car les compétences recherchées ne sont pas disponibles localement.

Solutions envisagées

- Développer l'alternance pour favoriser l'insertion professionnelle des étudiants.
- Il est nécessaire de créer des partenariats plus solides et plus réguliers avec les entreprises, notamment pour les stages et l'alternance. Impliquer davantage les entreprises dans les formations est également proposé.
- Essayer d'adapter en fonction des retours des professionnels.

- Développer des réseaux d'anciens élèves permettrait de faciliter le recrutement et les échanges entre les entreprises et les diplômés.
- Mieux informer les étudiants sur les débouchés des formations et les métiers existants, notamment en faisant intervenir des professionnels.
- Simplifier les dispositifs de financement pour la formation continue
- Adapter les rythmes de formation aux contraintes des entreprises (ex: le calendrier des vendanges).
- Il est proposé que les établissements de formation encouragent l'interdisciplinarité et l'échange entre les différentes disciplines et valoriser les stages comme des expériences importantes pour les étudiants.

Autres points abordés :

- Le rôle des collectivités locales et des institutions publiques dans le développement de la bioéconomie est important. Elles peuvent soutenir financièrement les projets innovants.
- La question de la mobilité géographique des étudiants a été abordée, avec des interrogations sur l'attractivité du territoire pour les étudiants formés localement.
- Le salaire et l'image du métier sont des facteurs importants, mais au-delà du salaire, l'envie de s'engager dans des entreprises qui ont du sens est très présente et représente un atout pour la Bioéconomie.
- Les entreprises recherchent des stages de courte durée avec une expertise industrielle pointue.
- L'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA) se distingue par ses petites cohortes et ses formations sur mesure. Cependant, elle manque d'attractivité, et beaucoup d'étudiants choisissent de quitter la région. Les jeunes sont particulièrement engagés sur les questions environnementales, mais les opportunités locales ne suffisent pas à les retenir.

Echanges de la Table 2

Métiers en tension:

- Les techniciens de production sont particulièrement recherchés avec des compétences en biotechnologie, biochimie et microbiologie. Les entreprises ont des difficultés à trouver des candidats, notamment pour des postes en fermentation ou en bioanalyse. La spécificité des compétences en conduite de ligne de production est un enjeu.
- Les automaticiens représentent un autre métier en tension, non seulement dans la bioéconomie, mais de manière générale dans tous les secteurs industriels. Les entreprises peinent à trouver des automaticiens, en particulier ceux ayant des compétences en programmation et en informatique industrielle, même en ayant recours à des cabinets de recrutement. Or il s'agit d'un poste clé dans la production.
- Les métiers liés à la maintenance sont également en pénurie, un besoin accru par la mécanisation des processus industriels.
- Les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement sur les métiers de l'informatique en particulier pour le développement de l'IA et le machine learning. Des difficultés sont également évoquées concernant la gestion de réseaux.

Origines des difficultés

- La situation géographique de certaines entreprises peut être perçue comme isolée. La mobilité des candidats est un enjeu.
- Le travail en production est souvent en 5/8, avec des horaires décalés (travail de nuit, etc.), ce qui peut rebuter certains candidats. Les entreprises travaillant sur du vivant ont des cycles de production en continu (7j/7, 24h/24)
- Les postes demandent des compétences spécifiques (biotechnologie, biochimie, microbiologie, automatisme, etc.), ce qui réduit le nombre de candidats potentiels.
- Il existe une méconnaissance des opportunités de carrière dans l'industrie, notamment pour les profils issus de formations scientifiques qui s'orientent davantage vers les laboratoires. Les étudiants ne sont pas toujours conscients des débouchés en production.
- La concurrence avec d'autres secteurs, comme les maisons de champagne (notamment pour l'automatisme), est également une difficulté. Celles-ci peuvent attirer les candidats par des salaires plus élevés ou des perspectives d'évolution plus intéressantes.
- Pour les ingénieurs, les entreprises ont souvent des écoles cibles (par exemple Valenciennes et Amiens pour l'automatisme), ce qui limite le recrutement local. Les entreprises ont également des difficultés à recruter des alternants
- Un manque d'attrait pour les métiers techniques au profit des métiers de service est également noté.

- Les jeunes ont parfois des attentes qui ne correspondent pas aux contraintes de l'entreprise, comme des horaires flexibles et une réticence à prendre des responsabilités

Conséquences des difficultés

- Les difficultés de recrutement peuvent freiner le développement des activités des entreprises, notamment le manque d'automaticiens qui empêche le bon fonctionnement des installations.
- Le manque de personnel peut entraîner une surcharge de travail pour les équipes en place, avec un risque de fatigue et de désengagement.
- Le temps nécessaire pour recruter la bonne personne est un indicateur mesurable de l'impact des difficultés de recrutement.
- Les entreprises doivent parfois faire appel à la sous-traitance, notamment pour l'informatique, ce qui peut engendrer des pertes de contrôle ou des enjeux de confidentialité
- Le manque de personnel qualifié peut également entraîner la nécessité de mettre en place des formations internes

Solutions envisagées

- Des partenariats avec des organismes de formation pour créer des parcours de formation en alternance et ainsi répondre aux besoins spécifiques des entreprises. Les entreprises cherchent à faire connaître leurs métiers aux étudiants
- Travailler avec le CMQ pour améliorer la visibilité des métiers des entreprises
- Des formations sont en cours de rénovation pour mieux s'adapter aux besoins des industriels. Les compétences psychosociales sont de plus en plus incluses dans les cursus
- Les entreprises mettent en place des actions de communication pour promouvoir leurs métiers, par exemple lors de salons étudiants.
- Certaines entreprises ont recours à des méthodes de recrutement par simulation pour identifier les candidats ayant le potentiel même si leur parcours n'est pas en adéquation directe avec le métier. Des entreprises mutualisent leur besoin avec d'autres entreprises.
- L'alternance est vue comme un levier majeur pour l'insertion professionnelle. Il est recommandé de renforcer les partenariats entre formations et industries, en particulier via des ateliers collaboratifs avec les entreprises locales, comme dans le secteur viticole. La création d'un réseau Alumni est également envisagée pour faciliter le recrutement.
- Il est proposé de développer des modèles de stages et d'alternances « à la carte » pour mieux répondre aux besoins spécifiques des entreprises et des étudiants.

- Le financement de doctorants CIFRE est considéré comme une solution pour renforcer les collaborations entre les universités et les entreprises.
- La formation des élus et des personnes en reconversion est jugée importante pour accompagner les évolutions industrielles.
- Mieux valoriser les formations locales auprès des Maisons de Champagne

Autres éléments discutés

- La question de l'attachement au territoire est soulevée, car de nombreux jeunes souhaitent partir vers d'autres régions, notamment le Sud.
- La conception du travail a évolué, avec une nouvelle génération qui recherche un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Les jeunes ont parfois des difficultés à s'engager et une motivation différente.
- Un groupe de travail a été mis en place pour le développement de la bioéconomie dans le Grand Est, incluant la question des métiers en tension.
- Le niveau des étudiants et des jeunes diplômés est parfois jugé insuffisant, nécessitant des formations complémentaires en entreprise.
- Le covoiturage est envisagé pour améliorer la mobilité.
- Préférence pour les formations du Sud : les maisons de Champagne ont tendance à privilégier les diplômés des écoles d'ingénieurs du Sud de la France, comme Montpellier ou Bordeaux. Cette préférence limite les opportunités pour les diplômés locaux, malgré l'existence de formations pertinentes dans la région de Reims

Conclusion

Points de consensus :

- Difficultés de recrutement : Il y a un consensus général sur l'existence de difficultés de recrutement dans le secteur de la bioéconomie, particulièrement pour les profils techniques (ingénierie, sciences de la vie) et pour les postes nécessitant une expertise pointue. Ces difficultés impactent le développement des entreprises et projets.
- Besoin d'adaptation des formations : Il est largement admis que les formations actuelles doivent s'adapter aux besoins des entreprises. Cela inclut l'ajout de modules spécifiques, une meilleure prise en compte de la culture d'entreprise, et une formation plus orientée vers le passage du prototype à l'exploitation. L'alternance et les thèses CIFRE sont citées comme des solutions potentielles.
- Importance des partenariats : Le développement de partenariats entre les entreprises, les établissements de formation et les collectivités locales est considéré comme crucial pour améliorer l'adéquation entre formation et emploi. Cela permettrait de créer des réseaux, de mieux faire connaître les compétences disponibles et de favoriser la mobilité.
- Problème d'attractivité du territoire : L'attractivité du territoire est un facteur important pour attirer et retenir les talents. Des aspects comme la qualité de vie, les perspectives de carrière et les incitations financières doivent être pris en compte.

Points de débat :

- Raisons des difficultés de recrutement dans la bioéconomie : si les difficultés de recrutement sont reconnues, les raisons exactes sont sujettes à débat. Certaines hypothèses sont avancées : manque d'attractivité de la filière, problèmes de mobilité, et difficultés de conciliation des horaires de travail avec les transports.
- Rôle et impact des formations : Il y a des divergences sur l'impact réel des formations sur le marché du travail. Certains soulignent un manque de motivation des étudiants et une baisse du niveau des diplômés, tandis que d'autres mettent en avant le rôle des formations locales et l'adaptation des cursus aux besoins des entreprises.

Atelier Métiers de la Santé

Liste des participants

Amel BENCHERNINE – Directrice Adjointe - AUDRR

Stéphane BERNARD – Chargé d'études Démographie, Habitat, Santé - AUDRR

Jérôme BOUÉ – Chargé d'études économiques – AUDRR

Delphine DORGEOT - Chargée de développement de l'apprentissage des métiers de la santé –
SANTEST

Fanny DUC - Directrice déléguée aux formations Secteurs Tertiaire, Sanitaire et Social - Lycée
Libergier

Michèle FICNER - Cheffe de Mission Développement des équipes de soin - Courlancy Santé et FHP
Grand Est

Estelle GARNIER - Chef de service écosystème / enseignement supérieur, recherche et innovation -
Grand Reims

Jean GOURNAY - Délégué Régional - ANFH Champagne Ardenne

Fabien GUIDEZ – Assistant Chargé d'études - AUDRR

Muriel GUY - Conseillère Emploi Formation - OPCO Santé

Jamila KOULOUEH - Déléguée Territoriale Formation Bassin du Grand Reims - Région Grand Est

Kenza HAJJAJ - Cheffe de Projet Mission Attractivité Reims Légend'R – Grand Reims

Christelle LABESTE - Responsable d'Activité RH – Emploi – Formation - CCI Marne Ardenne

Béatrice MELIN - Directrice des Soins - Croix Rouge - Hospitalisation à Domicile de Reims

Sylvain PASTEAU – DRH - CHU Reims

Miora PELTIER – DRH - Croix Rouge - Hospitalisation à Domicile de Reims

Véronique PERDEREAU - Rectrice déléguée pour l'ESRI - Rectorat de la Région académique Grand Est

Thierry PERIN - Délégué académique à la formation professionnelle - Rectorat de région académie
Grand Est

Isabelle PIAT - Référente départementale Santé Action Sociale - France Travail

Mélanie PIERARD - Directrice adjointe responsable des pôles formation, développement et
accompagnement pédagogique et administratif - Pôle de formation Pasteur

Geoffrey PINT - Responsable adjoint – SANTEST

Hervé QUINART - Coordonnateur général des instituts de formation du CHU de Reims et du GHU de Champagne - Institut de Formation des Cadres de santé

Fany REFFUVEILLE - Vice-doyenne de l'UFR de Pharmacie - Université de Reims Champagne Ardenne

Justine RIPAMONTI - Directrice Déléguée aux Formations Professionnelles et Technologiques - Lycée Libergier

Béatrice ROMIER-CROUZET - Maître de conférences en biochimie et biologie moléculaire - Université de Reims Champagne Ardenne

Maxime THORIGNY - Maître de conférences - Université de Reims Champagne Ardenne

Stéphane VIGNOT - enseignant-chercheur de cancérologie - Université de Reims Champagne Ardenne



1. Échanges : 1 heure



Les objectifs / le déroulé de l'atelier

Table 1

1 Animateur
1 secrétaire/rapporteur

Table 2

1 Animateur
1 secrétaire/rapporteur

2. Restitution des échanges par le secrétaire de chaque table



3. Réactions



Echanges de la Table 1

Métiers en tension:

- Les participants identifient de nombreux postes de santé pour lesquels il est difficile de recruter, en commençant par les infirmiers. Les infirmiers spécialisés, en particulier ceux qui travaillent au bloc opératoire ou qui acceptent des contrats de nuit, sont particulièrement difficiles à trouver. La tension est également présente pour les infirmiers généralistes, surtout dans les EHPAD
- Les autres professions de santé en tension mentionnées sont les kinésithérapeutes, les manipulateurs radio, les médecins urgentistes, les ergothérapeutes, les psychomotriciens, les orthophonistes, les manipulateurs radio, et les aides-soignants.
- Ces difficultés de recrutement ne concernent pas uniquement les grands hôpitaux, mais aussi les structures médico-sociales et les établissements pour personnes âgées.

Origines des difficultés:

- Problèmes générationnels :
 - Manque d'attractivité du métier et du territoire
 - Difficultés d'adaptation aux contraintes horaires (travail de nuit, week-end)
 - Manque d'investissement dans l'employeur, "zapping" entre structures
 - Baisse du niveau général des connaissances et des compétences (orthographe, calcul)
 - Manque de persévérance face aux difficultés
 - Difficulté à se projeter dans le métier, manque de vision réaliste
- Problèmes structurels :
 - Universitarisation de la formation infirmière, avec plus de théorie et moins de stages
 - Augmentation des quotas de formation sans augmentation du niveau
 - Manque de formateurs et d'encadrement sur le terrain
 - Difficultés d'accès au logement et aux transports pour les jeunes professionnels
 - Concurrence du secteur libéral, mieux rémunéré et plus souple
- Problèmes sociétaux :
 - Dévalorisation du travail, considéré comme un simple moyen de subsistance
 - Survalorisation des métiers de l'enfance au détriment des métiers de la gériatrie
- Manque d'accompagnement et d'orientation :

- Difficulté pour les familles à accompagner les jeunes dans leurs choix
- Insuffisance des services publics d'orientation
- Manque de stages d'observation et d'immersion dans les métiers

Conséquences des difficultés

- Difficultés de recrutement pour les établissements de santé
- Fermeture de services : Courlancy a été contraint de fermer ses urgences pendant quelques jours en raison du manque de médecins urgentistes
- Postes vacants : il existe de nombreux postes vacants dans les établissements de santé, qui ne peuvent pas être pourvus, notamment pour les postes de nuit.
- Augmentation de la charge de travail pour les professionnels en place
- Risques pour la qualité et la sécurité des soins
- Turnover important et instabilité des équipes
- Démotivation et épuisement des professionnels

Solutions envisagées

- Améliorer l'attractivité des métiers :
 - Revalorisation salariale
 - Meilleure communication sur la réalité des métiers, avec des témoignages de professionnels
 - Mise en place d'espaces de simulation et d'immersion
- Renforcer l'orientation et l'accompagnement :
 - Développer les stages d'observation dès le collège. Des établissements de santé soulignent cependant qu'ils sont déjà saturés par les demandes de stage et qu'il est difficile de les accueillir dans de bonnes conditions.
 - Impliquer davantage les familles dans l'orientation
 - Améliorer la coordination entre les services d'orientation et les employeurs
- Adapter les formations :
 - Revoir l'équilibre théorie/pratique dans la formation infirmière
 - Renforcer les modules de soutien et de remise à niveau

- Développer l'alternance et l'apprentissage
- Changer le nom "tuteur" en "ambassadeur" pour donner une autre dimension au rôle
- Proposer des formations d'adaptation à l'emploi (POE)
- Faciliter l'installation des professionnels :
 - Aider à la recherche de logement et aux transports
 - Développer des structures d'accueil temporaires
- Repenser l'organisation du travail :
 - Envisager la création d'emplois "junior" et "senior"
 - Identifier les tâches moins engageantes pour les jeunes professionnels
- Travailler en réseau et en partenariat :
 - Développer les collaborations entre les différents acteurs (employeurs, établissements de formation, collectivités locales)
 - Organiser des événements et des forums pour promouvoir les métiers

Echanges de la Table 2

Métiers en tension:

- Infirmiers de bloc opératoire (IBODE) : sous-effectif territorial.
- Infirmiers (IDE) en général : un mouvement ancien vers le libéral accentue la pénurie.
- Manipulateurs radio
- Médecins généralistes : vieillissement de la population médicale et difficultés à les remplacer
- Spécialités médicales : certaines spécialités sont plus touchées que d'autres, reflété par les délais d'attente pour une consultation.
- Pharmaciens d'officine : manque de renouvellement dû à une baisse d'attractivité de la profession, aggravé par des responsabilités accrues et un manque de remplaçants.
- Psychomotriciens : trop peu de professionnels formés localement, créant des délais d'attente importants pour les patients.
- Kinésithérapeutes : forte préférence pour le libéral

Origines des difficultés

- Déficit de candidatures : pour certaines professions, comme les pharmaciens d'officine, un manque d'attractivité dès l'entrée en formation.
- Déficit de profils adéquats : les candidats ne correspondent pas toujours aux attentes des employeurs en termes de compétences ou d'état d'esprit.
- Problèmes démographiques : vieillissement des professionnels en exercice, couplé à un nombre insuffisant de nouveaux diplômés.
- Attractivité territoriale : les professionnels formés localement ne restent pas forcément dans la région. Les zones rurales sont particulièrement touchées.
- Conditions de travail : horaires atypiques, gardes de nuit, stress et pression importants contribuent à une image négative des métiers de la santé.
- Évolution des mentalités : recherche d'un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle, moins de vocation et de sacrifice pour la profession.
- Manque de moyens dans les structures de santé : hôpitaux sous-dotés en personnel, locaux vieillissants
- Compétitivité entre les régions : les régions attractives "pillent" les professionnels des autres, aggravant les disparités.
- Difficulté à fidéliser les jeunes professionnels : malgré des efforts pour les accompagner et les intégrer, les jeunes professionnels partent rapidement après leur formation. Il semble plus difficile de retenir les salariés qui n'ont pas eu d'expérience professionnelle préalable sur le territoire

Conséquences des difficultés

- Sous-effectifs chroniques : impactant la qualité des soins et augmentant la charge de travail pour les professionnels restants.
- Délais d'attente allongés : pour obtenir une consultation ou un soin, impactant la santé des patients et créant des frustrations.
- Fermeture de services ou d'établissements : notamment dans les zones rurales, limitant l'accès aux soins pour les populations les plus fragiles.
- Difficultés à recruter et à former : créant un cercle vicieux où la pénurie de professionnels rend les métiers moins attractifs.
- Risque d'inégalités d'accès aux soins : entre les territoires, les populations et les spécialités médicales.

Solutions envisagées

- Augmentation des quotas d'entrée en formation : pour former plus de professionnels, à condition d'avoir les moyens de les accueillir et de les encadrer.
- Amélioration des conditions de travail : meilleure organisation du travail, réduction des horaires atypiques, valorisation salariale, meilleure reconnaissance de la profession.
- Travailler sur l'attractivité territoriale : mettre en avant les atouts des régions en difficulté pour attirer et retenir les professionnels.
- Développer des partenariats avec les employeurs : pour mieux accompagner les jeunes professionnels et faciliter leur insertion.
- Mieux communiquer sur la réalité des métiers : informer les jeunes dès le collège et le lycée pour une meilleure orientation et une représentation plus juste des professions.
- Créer des observatoires pour suivre les flux de professionnels : pour mieux comprendre les mobilités et identifier les leviers d'action pertinents.

Autres éléments discutés

- L'importance de la fidélisation des professionnels formés localement : pour éviter de former des professionnels pour d'autres régions.
- L'influence de la composition familiale sur les choix de carrière des médecins : l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle est devenu un facteur déterminant.
- La nécessité d'une meilleure adéquation entre les besoins de santé de la population et le nombre de professionnels formés : anticiper les évolutions démographiques et adapter les politiques de formation.
- L'importance d'une vision globale et territoriale des problèmes : ne pas se limiter à une vision locale et prendre en compte les interactions entre les régions.

Conclusion

Les échanges mettent en évidence un fort consensus sur le constat d'une pénurie de professionnels de santé, touchant de nombreux métiers.

Tous s'accordent également sur les origines des difficultés, pointant du doigt le manque d'attractivité des métiers, l'évolution des modes de vie, la baisse du niveau général et les difficultés de mobilité et de logement.

Points de consensus :

- Pénurie de professionnels de santé : tous les participants s'accordent sur ce constat, et identifient des métiers particulièrement touchés (infirmiers, kinésithérapeutes, manipulateurs radio, etc.).
- Impact négatif sur le système de santé : la pénurie engendre des délais d'attente accrus, la fermeture de services, une surcharge de travail pour les professionnels en poste, et une dégradation de l'attractivité du territoire.
- Nécessité d'une action multidimensionnelle : nécessité d'une collaboration entre les établissements de formation, les établissements de santé, les collectivités territoriales et l'État.

Points de débat :

- Efficacité de l'augmentation des quotas de formation : si certains voient dans cette mesure une solution pour répondre aux besoins futurs, d'autres la considèrent comme inefficace, voire contre-productive, face à la baisse du niveau général des candidats et aux difficultés d'encadrement.
- Modalités d'accompagnement des apprenants : la discussion met en lumière l'importance du tutorat et de l'encadrement sur le terrain, mais les participants divergent sur les moyens concrets à mettre en œuvre, face à la saturation des structures de santé et au manque de personnel qualifié pour encadrer les stagiaires.
- Rôle des stages de découverte : si l'immersion en milieu professionnel est jugée importante pour informer les jeunes sur la réalité des métiers de la santé, sa mise en place est complexe et se heurte aux contraintes des établissements.

Atelier Métiers du Numérique

Liste des participants

Romuald ARNOLD - VP délégué au numérique - Université de Reims Champagne Ardenne

Amel BENCHERNINE – Directrice Adjointe – AUDRR

Hilde BIAIS - Directrice des Services Numériques - CHU Reims

Guillaume BLANC – Président – Monstock

Jean-Philippe BODIN – Directeur - CESI Ecole d'ingénieurs

Jérôme BOUÉ – Chargé d'études économiques – AUDRR

Anthony DUMAIS - Chief Information Security Officer – Vivescia

Jeremy ETIENNE - Responsable MEP Telecom – Hexanet

Marine GERARD - Directrice Ventes & Marketing - Esalink B2B Services

André HOCHART - Directeur Commercial – Sogetrel

Pierre Antoine HUET DUFOUR - Directeur Mission Attractivité - Grand Reims

Guillaume IVERT - Responsable d'Agence – Peaks

Emmanuelle KERDREUX - Cheffe de projet - Implantation d'Entreprises - Grand Reims

Jamila KOULOUEH - Déléguée Territoriale Formation– Bassin du Grand Reims - Région Grand Est

Christelle LABESTE - Responsable d'Activité RH – Emploi – Formation - CCI Marne Ardenne

Laurent MARCHWANT – Directeur - CFA CFC Groupe de La Salle – ESAIP

Michel MELCIOR - Chef du département Réseaux & Télécoms - IUT de Reims-Châlons-Charleville

Thierry PERIN - Délégué académique à la formation professionnelle - Rectorat de région académie Grand Est

Thomas PIERSON - Responsable Pédagogique ESGI - Ecole Supérieure de génie Informatique - Campus Eductive

Arnaud PILLION - Responsable site de Reims – Sogetrel

Sébastien POLFER - Directeur Technique – OCI

Sébastien ROSSI - Directeur Général - La Boite A Dev / Représente NUMEUM

Thibault VILAIN - Directeur Régional – Sogetrel

Cyriel ZIELEMAN - Directeur Commercial - OCI



1. Échanges : 1 heure



Les objectifs / le déroulé de l'atelier

**Table
1**

1 Animateur
1 secrétaire/rapporteur

Table 2

1 Animateur
1 secrétaire/rapporteur

2. Restitution des échanges par le
secrétaire de chaque table



3. Réactions



Echanges de la Table 1

Métiers en tension:

En matière de recrutement, les entreprises sont moins affectées par le manque de candidatures que par le manque de profils adaptés à leurs besoins.

- **Métiers de terrain et techniques :** les difficultés de recrutement se concentrent sur les métiers très opérationnels, notamment les câbleurs, les techniciens en fibre optique et plus généralement les profils d'infrastructure. Ces postes sont souvent perçus comme moins attractifs par les jeunes générations. Les entreprises peinent à trouver des personnes motivées pour ces tâches et ces profils sont considérés comme rares. De même difficultés de recrutement sont évoquées concernant les électriciens.
- **Cybersécurité :** bien que très demandée, la cybersécurité pose un défi spécifique. Il existe un grand nombre de formations, mais les entreprises recherchent des profils qui ne soient pas uniquement des "cyber experts". Elles préfèrent des candidats ayant de solides bases en administration système et réseau, car les compétences en cybersécurité s'acquièrent plus efficacement après une expérience en infrastructure.
- **Autres métiers spécialisés :** Les entreprises ont du mal à recruter des consultants SAP, des data ingénieurs et des data analystes. L'offre de formation pour ces métiers est jugée limitée dans la région.
- **Métiers administratifs et support :** à l'inverse, les métiers administratifs et fonctions support sont moins en tension. Il est plus facile de recruter des assistants commerciaux ou des fonctions supports que des profils très techniques.

Origines des difficultés:

- **Décalage générationnel :** Les jeunes générations sont moins attirées par les métiers de terrain et sont parfois considérées comme ayant des difficultés à accepter les contraintes physiques ou le travail en extérieur. On observe un désintérêt pour les tâches perçues comme répétitives ou peu valorisantes. Le confort du télétravail est également un facteur qui rend les métiers de terrain moins attractifs.
- **Attentes et perception des métiers :** Il y a un décalage entre les attentes des jeunes diplômés et la réalité du terrain, notamment en termes de responsabilités et de tâches concrètes. Beaucoup de jeunes veulent des salaires élevés dès la sortie de l'école, comme des profils confirmés.
- **Manque d'expérience pratique :** Les formations sont parfois trop théoriques et ne préparent pas suffisamment les étudiants aux réalités du monde professionnel. Les jeunes n'ont pas

toujours conscience des bases à acquérir avant de se spécialiser. Par exemple, les formations en cybersécurité sont jugées trop pointues et manquent de bases en administration système et réseau.

- **Concurrence salariale et attractivité :** La région peine à attirer les jeunes talents car les salaires ne sont pas aussi attractifs qu'à Paris, à Strasbourg ou dans d'autres régions. Les jeunes sont attirés par les grandes villes et les opportunités qu'elles offrent. Les Maisons de Champagne peuvent également attirer des profils avec des salaires plus élevés. Le manque d'attractivité du territoire, du point de vue des jeunes, a été évoqué.
- **Problèmes liés à la formation :** Les formations initiales ne sont pas toujours adaptées aux besoins des entreprises. Elles se concentrent parfois trop sur la théorie au détriment de la pratique. Les stages courts, notamment dans le cadre des titres professionnels, sont jugés peu efficaces. Il y a également un problème de temporalité dans les rythmes de l'alternance qui ne sont pas toujours adaptés aux besoins des entreprises.
- **Difficulté à fidéliser:** Les entreprises ont des difficultés à garder les employés en poste. Les personnes peuvent se tourner vers des secteurs plus rémunérateurs ou des environnements perçus comme plus attrayants.
- **Déséquilibre dans les équipes :** Les entreprises ont du mal à trouver un équilibre entre les différents niveaux d'expérience au sein des équipes car il y a beaucoup de candidats débutants, mais un manque de profils confirmés. Ces profils confirmés sont difficiles à trouver.

Conséquences des difficultés

- **Nécessité de former en interne :** les entreprises sont obligées de mettre en place des formations internes pour pallier le manque de compétences sur le marché du travail. Cela représente un coût et un temps supplémentaire.
- **Difficulté à maintenir un équilibre des compétences :** les entreprises ont du mal à maintenir un équilibre entre les différents niveaux d'expérience au sein des équipes, avec un manque de profils intermédiaires et confirmés.
- **Révision des stratégies de recrutement et de formation :** les entreprises sont amenées à adapter leurs stratégies de recrutement, en mettant l'accent sur les compétences humaines et l'adaptabilité, au-delà des compétences techniques. Elles revoient également leurs stratégies de formation, en mettant l'accent sur l'alternance et l'immersion en entreprise.

Solutions envisagées

- Actions de sensibilisation auprès des jeunes : mener des actions de sensibilisation auprès des jeunes, dès le collège et le lycée, pour leur présenter les métiers du numérique et leur diversité. Mettre en avant les métiers techniques, qui sont souvent perçus comme moins valorisants.
- Stages d'immersion et alternance : multiplier les stages d'immersion en entreprise, dès le plus jeune âge, pour faire découvrir les métiers du numérique et susciter des vocations. L'alternance est considérée comme une voie efficace pour former des profils opérationnels, mais il faut adapter les rythmes aux besoins des entreprises. Il est suggéré de passer à des formats d'alternance plus longs, comme une semaine à l'école et trois semaines en entreprise.
- Adapter les contenus de formation : mettre l'accent sur les bases en infrastructure, avant de se spécialiser dans des domaines pointus comme la cybersécurité. Il faudrait également développer des formations en lien avec l'écoconception.
- Valoriser la reconversion : Les profils en reconversion, ayant déjà une expérience du monde du travail, peuvent être une ressource précieuse pour les entreprises.
- Collaborations écoles-entreprises : renforcer les collaborations entre les écoles et les entreprises. Les entreprises peuvent intervenir dans les formations, être jury d'examen et présenter leurs besoins. Les écoles peuvent également organiser des visites d'entreprises et des conférences pour faire connaître les métiers du numérique. L'ESGI est ainsi à même d'adapter ses formations pour coller au plus près des besoins des entreprises, et les faire intervenir comme formateurs...avec pour objectif ensuite de faciliter l'insertion des jeunes au sein des entreprises concernées. Il est également envisageable de créer rapidement des formations sur mesure en fonction des besoins des entreprises. Par exemple, une formation spécifique sur la Blockchain pourrait être montée...sous réserve qu'un certain nombre d'entreprises s'engagent sur des recrutements pour pouvoir assurer l'avenir des jeunes
- Impact de l'IA : il est important d'anticiper les besoins en compétences liés à l'IA et de mettre en place des formations adaptées.

Autres points abordés :

- Des étudiants de l'ESGI en 3^{ème} année ont des difficultés à trouver des contrats d'alternance, notamment en troisième année. Certains ne trouvent pas de stage ou d'alternance à Reims et doivent prospecter auprès d'entreprises situées sur d'autres territoires...au sein desquelles ils finissent par être embauchés. Des étudiants qui étaient venus sur Reims en provenance de Strasbourg pour suivre le cursus à Reims ont dû se résoudre à repartir sur Strasbourg pour trouver leur premier poste, leur profil junior semblant plus facile à vendre à Strasbourg qu'à Reims.

- Communication claire : Il est important de communiquer clairement sur les contenus de formation et les attentes des entreprises, afin d'éviter les déceptions des étudiants.
- Réseau : Les réseaux professionnels comme Numeum sont importants pour favoriser les échanges et les collaborations entre les acteurs du secteur.
- Les étudiants qui étudient à Reims viennent principalement de l'ex-région Champagne-Ardenne. Le territoire attire également des jeunes en provenance de Seine-et-Marne (77) et de l'Aisne (02).

Echanges de la Table 2

Métiers en tension:

- Les métiers de la cybersécurité sont en forte tension. Cela inclut des spécialistes, des analystes et des experts, car la demande est forte et les compétences spécifiques ne s'improvisent pas.
- Les développeurs sont également très recherchés, notamment ceux spécialisés dans le développement mobile, le web ou dans des langages ou des outils particuliers.
- Les métiers de l'infrastructure numérique sont également en tension, notamment les encadrants de chantier et les chargés d'affaires. Ces postes nécessitent des compétences techniques, de l'expérience et des qualités managériales, ce qui rend leur recrutement difficile.
- Les métiers liés à la donnée sont en expansion : intégration, gestion et analyse de données. La gestion des flux et des logiciels ERP/CRM sont également concernées par cette pénurie.
- Les fonctions commerciales dans le domaine du logiciel sont souvent en tension. Les profils spécialisés dans la vente de solutions SaaS, par exemple, sont difficiles à trouver.
- Les métiers du support informatique et de la qualité logicielle sont également en tension. De plus, les entreprises font face à un manque de profils ayant à la fois des compétences techniques et des compétences métiers, par exemple en RH ou en finance.
- L'intelligence artificielle (IA) est un domaine émergent qui nécessite une anticipation en termes de formation et de compétences.
- Les métiers connexes tels que les commerciaux et les profils de la data sont aussi concernés par les tensions.
- De manière générale, il y a un manque de profils expérimentés et une difficulté à retenir les talents une fois formés.

Origines des difficultés

- Attractivité du territoire : Le territoire de Reims est jugé moins attractif que d'autres grandes villes comme Paris (manque d'opportunités perçues, problèmes de mobilité, ...), ce qui pousse les jeunes à s'expatrier. Le manque d'attractivité touche même les personnes originaires du territoire qui ne reviennent pas après leurs études.
- Compétitivité salariale : Les salaires proposés localement ne sont pas compétitifs par rapport à ceux offerts à Paris, au Luxembourg, ou en Suisse.

- **Problèmes générationnels** : Les nouvelles générations ont des attentes différentes de celles des générations précédentes. Elles recherchent davantage un équilibre vie privée/vie professionnelle, du télétravail et un confort de vie. Ces attentes sont parfois incompatibles avec les pratiques traditionnelles des entreprises. Un manque de rigueur et d'engagement est également parfois déploré.
- **Adéquation formation/besoins** : Il y a un décalage entre les formations proposées et les besoins des entreprises. Les formations sont parfois trop théoriques ou ne prennent pas en compte les dernières technologies et les langages utilisés dans le monde professionnel. Certaines formations sont perçues comme trop généralistes ou non adaptées aux spécificités locales des entreprises.
- **Manque de connaissance des métiers** : Les jeunes, notamment les femmes, ont une connaissance limitée des métiers du numérique et de leurs spécificités. Il y a un manque d'information sur la diversité des métiers et sur la manière d'y accéder. Un manque de modèles de rôles féminins est également un facteur.
- **Difficultés de recrutement dans l'enseignement supérieur** : Les universités et les écoles peinent à recruter des enseignants-chercheurs en informatique, car ils sont attirés par les salaires plus élevés du secteur privé.
- **Anglais** : La maîtrise de l'anglais est un prérequis de plus en plus important pour les entreprises qui travaillent à l'international, mais cette compétence est insuffisamment développée. Même dans les entreprises locales, la nécessité d'une documentation et de communications en anglais se fait sentir.
- **Spécificités de certains métiers** : certains métiers, notamment ceux liés à l'IA, sont tellement spécialisés qu'il n'existe pas de formations adaptées. La formation à des outils spécifiques tels que SAP est un autre exemple de compétence difficile à trouver sur le marché local.

Conséquences des difficultés

- **Croissance limitée** : le manque de personnel qualifié limite la capacité des entreprises à se développer. Les entreprises ne peuvent pas répondre à toutes les demandes et saisir toutes les opportunités du marché.
- **Difficulté à innover** : le manque de compétences spécifiques, notamment dans les domaines émergents comme l'IA, freine l'innovation et le développement des entreprises.
- **Délais de recrutement longs** : les délais de recrutement sont parfois très longs, pouvant atteindre 8 mois, ce qui freine les projets et la réactivité des entreprises.
- **Démotivation des équipes** : le manque de personnel peut entraîner une surcharge de travail pour les équipes existantes et une démobilitation.

- Difficulté de transmission des compétences: le départ des profils expérimentés pose un problème de transmission des compétences.

Solutions envisagées

- Formation en alternance : L'alternance est considérée comme un levier efficace pour intégrer les jeunes rapidement et les former aux spécificités de l'entreprise. C'est un bon moyen de fidéliser les talents, de les former et de les intégrer dans la culture d'entreprise.
- Développement de compétences internes : Les entreprises cherchent à développer les compétences de leurs employés par la formation continue et la création d'académies internes. Le tutorat et le mentorat sont également mis en avant.
- Recrutement de profils avec une appétence numérique : Certaines entreprises recrutent des profils ayant une base dans un autre domaine (RH, finance...) et les forment ensuite au numérique.
- Adaptation des formations : Les établissements de formation adaptent leurs programmes aux dernières technologies et aux besoins du marché. L'IA est de plus en plus intégrée aux formations ainsi que la cybersécurité. Des formations plus spécialisées sont également mises en place.
- Utilisation de l'IA dans la formation : L'IA est utilisée comme outil pédagogique et pour former à son utilisation.
- Partenariats écoles/entreprises : Les entreprises et les établissements de formation cherchent à collaborer pour mieux adapter les formations aux besoins du marché et à faire connaître les métiers. Des journées de découverte des métiers sont organisées pour les étudiants.
- Développement de l'attractivité du territoire : Il est proposé de mettre en place des actions pour rendre le territoire plus attractif. Ces actions incluent la promotion du patrimoine local, des avantages pour les étudiants, la promotion de la qualité de vie, la communication sur le coût de la vie moins élevé.
- Recours à la croissance externe : certaines entreprises choisissent d'acquérir des entreprises existantes pour acquérir rapidement des compétences spécifiques.
- Actions de sensibilisation et d'orientation : des actions de sensibilisation aux métiers du numérique sont menées dès le collège. Des réseaux d'ambassadeurs sont mis en place par la Région pour présenter les métiers aux jeunes. Il est également question de créer des ateliers et des jeux pour faire découvrir les métiers du numérique de manière ludique.

- Le télétravail est aussi une option pour recruter des profils non locaux, même s'il peut s'avérer difficile à mettre en place en pratique

Autres éléments discutés

- L'utilisation responsable de l'IA : L'IA est un sujet majeur avec des enjeux éthiques, de sécurité des données et la nécessité de former à son utilisation responsable. Le plagiat par l'IA est aussi une préoccupation pour les établissements d'enseignement.
- Le niveau des étudiants : La question du niveau des étudiants est soulevée, notamment en termes de rigueur, d'engagement et de maîtrise des fondamentaux. Certains intervenants signalent une baisse du niveau général et la nécessité de revoir les bases.
- La question des salaires est souvent abordée, mais les entreprises semblent privilégier les compétences et le savoir-être aux prétentions salariales.
- Certaines sections de formations ne parviennent pas à répondre totalement à toutes les demandes (systèmes réseaux, cybersécurité, IA). Les établissements de formation concernés soulignent leur difficulté à assurer le parcours complet de certains étudiants, qui peuvent être attirés par les emplois et les salaires proposés en BAC+2/BAC+3

Conclusion

Points de consensus :

- Importance de l'humain dans le recrutement : Les entreprises accordent une grande importance aux qualités humaines et comportementales lors du recrutement. La technique s'apprend, l'humain moins.
- Nécessité d'ajustement des formations : Il y a un consensus sur le besoin d'ajuster les formations existantes pour mieux répondre aux besoins du marché du travail (améliorer l'employabilité)
- Besoin de formations certifiantes : Il est important d'avoir des formations certifiantes pour garantir un certain niveau de compétence, mais il ne faut pas non plus demander aux étudiants d'être trop spécialisés dès la sortie de l'école. Il faut un bagage global pour pouvoir ensuite se spécialiser.
- L'attractivité du territoire est un enjeu : L'attractivité de la ville, du territoire, et le coût de la vie sont des facteurs qui influencent les choix des jeunes.
- L'IA est incontournable : L'intelligence artificielle est perçue comme un outil incontournable pour les entreprises, et il est nécessaire de former les étudiants à son utilisation. Il est également important de gérer les risques liés à son utilisation, comme le plagiat.
- L'alternance est importante : L'alternance est un bon moyen de développer les compétences et de s'intégrer dans le monde du travail. Cependant, le rythme actuel ne convient pas à toutes les entreprises.
- La reconversion est une voie à privilégier : Les dispositifs de reconversion sont importants, car ils apportent des profils avec une première expérience professionnelle.

Points de débat :

- Problèmes de volume ou de compétence ? Alors que les études nationales suggèrent un gros problème de volume de recrutement dans le secteur du numérique, les participants aux tables rondes constatent plutôt un problème d'adéquation des compétences. Il y a un décalage entre les attentes des entreprises et les profils des candidats.
- Certains témoignages renvoient deux signaux différents, en apparence contradictoires : des entreprises rémoises qui ne parviennent pas à recruter les profils souhaités et de l'autre des jeunes qui ne trouvent pas forcément de stage en alternance et leur premier poste sur Reims. Ces deux difficultés vécues par les jeunes d'un côté et les recruteurs de l'autre pourraient être réduites par une collaboration renforcée entre les établissements de formation et les entreprises, via par exemple l'intervention des professionnels au sein des programmes de formation. Plus largement, la souplesse de l'appareil de formation local est un atout à promouvoir : si un besoin commun est remonté par les entreprises locales, avec des

perspectives réelles d'embauche, des établissements de formation sont à mêmes de monter rapidement des formations spécifiques.

- **Concurrence salariale** : Une partie des participants ne ressent pas de forte concurrence salariale, ni d'attraction particulière de la région parisienne, tandis que d'autres soulignent que les jeunes sont attirés par des rémunérations plus élevées ailleurs, notamment à Paris, Lyon, Bordeaux ou à l'étranger. Certains notent que les jeunes sortant d'école ont des prétentions salariales élevées.
- **Métiers en tension** : Il y a un débat sur les types de métiers en tension. Certaines entreprises se concentrent sur les métiers de l'ingénierie (informatique, cybersécurité, IA, data science) et de l'encadrement (gestion de projet, de chantier), tandis que d'autres soulignent les difficultés à recruter des profils plus opérationnels et de terrain (câbleurs, électriciens). Les métiers administratifs, de support commercial, et de vente de logiciel sont également mentionnés comme étant en tension.
- **Offre de formation locale** : Il y a un débat sur l'adéquation de l'offre de formation locale aux besoins du territoire. Certains estiment qu'elle est suffisante, mais qu'il y a un problème pour placer les jeunes dans les entreprises. D'autres estiment qu'il manque des formations spécifiques, notamment en développement mobile et sur les connecteurs EDI.
- **Faut-il attirer des étudiants d'autres régions ou se concentrer sur le territoire?** La question se pose de savoir si le territoire doit devenir une destination étudiante pour répondre aux besoins nationaux, même si cela signifie que les étudiants quittent le territoire ensuite. Certains pensent qu'il faut avant tout se concentrer sur les besoins locaux et garder les talents sur le territoire.
- **Connaissance des métiers par les jeunes** : Il y a un débat sur la connaissance qu'ont les jeunes des différents métiers du numérique. Certains estiment qu'ils choisissent des filières par défaut, sans connaître les spécificités des métiers et les besoins réels des entreprises. Les entreprises sont parfois insatisfaites des bases que les jeunes ont acquises dans le cadre de leur formation.

Atelier Métiers du BTP

Liste des participants

Hélène AUDEVAL - Enseignante Responsable Pédagogique filière BTP et Génie Civil - CESI Ecole d'ingénieurs

Amel BENCHERNINE – Directrice Adjointe – AUDRR

Jérôme BOUÉ – Chargé d'études économiques – AUDRR

Henry CARLIER – DRH - EIFFAGE ROUTE

Nina COMPAS - Déléguée Emploi Formation Grand Est - Fédération des TP de Champagne-Ardenne

David DE VOS - responsable du bureau des entreprises - Lycée François Arago

Delphine DORGUEILLE - Responsable RH - Fayat Batiment

Touria DOUAH - Déléguée territoriale - Conservatoire national des arts et métiers

Maxime DUCHEMIN - Directeur Régional - COLAS France

Dalila ELHAMDI - chargée de recrutement - EIFFAGE ROUTE

Jean-Michel FAURIE - Directeur d'agence - Léon Noël

Laura FERNANDEZ - Responsable développement commercial et communication - GNAT INGENIERIE

Estelle GARNIER - chef de service écosystème/enseignement supérieur, recherche et innovation - Grand Reims

Jamila KOULOUEH - Déléguée Territoriale Formation– Bassin du Grand Reims - Région Grand Est

Christelle LABESTE - Responsable d'Activité RH - CCI Marne Ardennes

Pierre LEDUC - Conducteur de travaux - EIFFAGE ROUTE

Thierry LETELLIER – Vice-Président Conseiller au patrimoine - Université de Reims Champagne Ardenne

Justine MANUEL - responsable du Capital Humain - MK Energies

Vanessa MEZZINI - Recruteur Grand Est – EUROVIA

Jérôme PETIT - Secrétaire Général Adjoint - CAPEB Marne

Audrey RAMECOURT – Dispatcher – EUROVIA

Sophie REINERT - Dapic adjointe formation initiale, référente mission régionale CMQ, responsable mission relation école/entreprise - Académie de Reims

Sophie SCALBERT - Chargée de mission - Fédération Départementale du Bâtiment et des TP de la Marne

Sébastien THUNEVIN - Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Technologiques - Lycée François Arago

Océane TRUELLE - Responsable RH - GNAT INGENIERIE

Anne VERMES - Responsable ressources humaines - Sionneau



Les objectifs / le déroulé de l'atelier

1. Échanges : 1 heure



**Table
1**

1 animateur
1 secrétaire/rapporteur

Table 2

1 animateur
1 secrétaire/rapporteur

**2. Restitution des échanges par le
secrétaire de chaque table**



3. Réactions



Echanges de la Table 1

Métiers en tension:

- Les difficultés de recrutement touchent tous les métiers du BTP, des ouvriers aux encadrants. Selon les entreprises, le recrutement constitue le « nerf de la guerre ».
- Ouvriers qualifiés : la main-d'œuvre qualifiée est un problème majeur dans le BTP. Les entreprises peinent à trouver des personnes compétentes pour les métiers manuels.
 - Maçons : les entreprises ont des difficultés à recruter des maçons. Malgré des efforts de promotion, les sections de maçonnerie ne sont pas remplies, ce qui suggère un problème d'image de ce métier.
 - Métiers de l'étanchéité : plusieurs entreprises recherchent activement des personnes qualifiées dans ce domaine.
 - Bardeurs : le recrutement de bardeurs est difficile, ce qui a conduit à la mise en place de formations spécifiques.
 - Enduiseurs-façadiers : il y a un manque de personnel dans ce secteur, avec des difficultés à mettre en place des formations par manque de formateurs.
- Techniciens et installateurs : Les métiers techniques connaissent également une forte tension
 - Installateurs thermiques : Les entreprises expriment des inquiétudes concernant le manque de techniciens dans ce domaine.
 - Plombiers : Il est difficile de trouver des plombiers qualifiés. Les jeunes ne sont pas toujours conscients de la valeur et du potentiel de ce métier.
 - Soudeurs et chaudronniers : Ces métiers, souvent associés à des rémunérations intéressantes, peinent à attirer de nouveaux talents.
 - Frigoristes : Les entreprises ont des difficultés à recruter des frigoristes. De plus, le manque de formateurs dans ce domaine pose problème.
 - Couvreurs : Ce sont des métiers qui sont peu connus et qui manquent de main d'œuvre.
- Métiers liés au bois :
 - Charpentiers et menuisiers : Ces métiers sont méconnus, ce qui engendre des difficultés de recrutement.
- Encadrants : Bien que moins touchés que les ouvriers, les postes d'encadrement ne sont pas épargnés par les difficultés de recrutement. Les entreprises ont du mal à recruter des chefs de secteur.

- Métiers d'études :
 - Économistes de la construction et assistants d'architecte
- Métiers transversaux :
 - Métiers des RH et de la communication : Les entreprises ont des difficultés à recruter dans ces fonctions car les salaires sont trop faibles.

Origines des difficultés:

- Les entreprises recherchent des profils polyvalents, capables de s'adapter à différentes tâches, une qualité rare chez les candidats.
- Manque d'attractivité : Les métiers du BTP souffrent d'une image négative auprès des jeunes, souvent perçus comme pénibles, salissants et peu valorisants. Cela est accentué par un manque de visibilité et de communication sur les réalités de ces professions.
- Image faussée des métiers : Les visites d'entreprises, souvent perçues comme un instantané, ne reflètent pas la réalité quotidienne et laissent une impression négative. Les jeunes retiennent souvent les aspects négatifs (froid, boue, horaires contraignants).
- Attentes des jeunes générations : Les jeunes sont à la recherche de sens et d'épanouissement dans leur travail. Ils sont plus sensibles à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (qualité de vie au travail). Ils privilégient le confort de vie, les avantages sociaux, et la possibilité de télétravail.
- Frustration des diplômés : Les jeunes diplômés (bac+5) sont parfois embauchés pour des postes inférieurs à leurs compétences, entraînant une déception quant au salaire et à la réalité du travail. Les entreprises ont du mal à leur proposer des plans de carrière.
- Contraintes légales et administratives : Les obligations légales concernant l'emploi des jeunes en apprentissage (conduite d'engins, amplitudes horaires) sont perçues comme un frein à l'embauche.
- Discours d'orientation : Les conseillers d'orientation peuvent parfois décourager les jeunes d'opter pour les métiers manuels et techniques, considérant qu'il n'y a pas de débouchés ou que ce sont des métiers réservés aux personnes moins douées intellectuellement.
- Niveau des formations : Les formations, souvent jugées trop théoriques, manquent de pratique. Les compétences de base, comme le calcul, ne sont pas toujours maîtrisées. Des lacunes en mathématiques sont notamment constatées (calcul de surfaces par exemple). Les entreprises doivent souvent compléter la formation en interne.
- Évolution des mentalités et des comportements : Les jeunes sont souvent dans une logique de consommation, avec une projection à court terme. Ils sont moins enclins à s'investir à long terme dans une entreprise et sont plus mobiles.

- Concurrence des micro-entreprises : La multiplication des micro-entreprises crée une concurrence sur les prix et impacte les salaires.
- Manque de compétences en management : Les jeunes diplômés manquent de compétences en management, en fixation d'objectifs et en communication.
- Pénurie de formateurs : Les formateurs qualifiés sont difficiles à trouver, ce qui entrave la mise en place de formations techniques spécifiques. Les formateurs expérimentés se font rares.

Conséquences des difficultés

- Réorganisation des plans à long terme : Les entreprises doivent revoir leurs plans en tenant compte du temps de formation nécessaire pour les nouveaux employés.
- Limitation de l'activité et de la croissance : Les difficultés de recrutement entravent l'activité et la croissance des entreprises. Un exemple est donné par une entreprise employant actuellement 600 personnes sur le territoire champenois : celle-ci anticipe un renouvellement de 5 % de ses effectifs dans les deux prochaines années liés aux départs à la retraite. Ajouté au turnover, cela représente une cinquantaine de personnes. A horizon 10 ans, ce sont 200 personnes qu'il conviendra d'embaucher. Cette entreprise a épuisé ses ressources en interne et connaît une situation problématique depuis un an. Les jeunes ne sont pas assez nombreux à postuler pour des postes en alternance malgré l'efficacité de cette voie.
- Perte de compétences : Le manque de personnel qualifié entraîne une perte de compétences au sein des entreprises, notamment pour les savoir-faire techniques.
- Difficultés à répondre aux offres : Les entreprises ont du mal à répondre aux offres et aux besoins, malgré des dispositifs d'aide à l'embauche et à la formation.
- Difficultés à pourvoir les postes en alternance : Même si cette voie est jugée efficace, il est difficile de trouver suffisamment de jeunes pour les postes en alternance.

Solutions envisagées

- Améliorer l'image des métiers du BTP : valoriser ces métiers en mettant en avant leurs aspects positifs (métiers concrets, possibilité de reconversion, progression de carrière). Il est nécessaire de mieux communiquer sur la réalité de ces professions, avec des visites d'entreprises plus réalistes et engageantes.
- Promotion des métiers : mener des actions de promotion des métiers dans les écoles et les lycées, dès le collège. Il faut cibler les jeunes qui ont besoin d'être à l'extérieur et avec des collègues.
- Adapter les formations : rendre les formations plus pratiques et professionnalisantes, en renforçant les compétences de base, le savoir-être professionnel et le management. Il faut également adapter les contenus pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises, en incluant par exemple le BIM (Building Information Modeling).

- Développer les formations en interne : Les entreprises doivent développer davantage de formations en interne, en s'appuyant sur les compétences de leurs salariés les plus expérimentés.
- Qualité de vie au travail : mieux prendre en compte la qualité de vie au travail et les attentes des jeunes générations, en proposant un meilleur équilibre entre vie pro et vie perso, des avantages sociaux, et la possibilité de télétravail ou la semaine de 4 jours.
- Création de POEC : développer les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (POEC) pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises en matière de recrutement. Cela reste toutefois une variable d'ajustement.

Autres points abordés :

- Multiplicité des forums : La multiplicité des forums des métiers peut être contre-productive.
- Évolution du recrutement des enseignants : Le recrutement des enseignants a évolué, avec un recrutement de pédagogues et non plus de spécialistes, ce qui pose des problèmes dans les formations techniques.
- Selon les entreprises, la préférence des jeunes en matière de type de contrat a évolué, et le CDI (Contrat à Durée Indéterminée) n'est plus systématiquement perçu comme le Graal. Ils sont, en effet, nombreux à considérer un CDD (Contrat à Durée Déterminée) comme une situation acceptable, voire parfois préférable, car cela leur donne la liberté de changer d'emploi plus facilement. Les jeunes sont moins attachés à la stabilité d'emploi que les générations précédentes et sont plus enclins à envisager des transitions professionnelles. Un CDI peut même être perçu comme une contrainte par les jeunes, car il implique une démarche de démission s'ils souhaitent partir

Echanges de la Table 2

Métiers en tension:

- Métiers liés à l'ICPE : Le manque de candidats est criant. Les formations existantes en HSE/QHSE ne comportent qu'un module réduit sur l'ICPE, alors qu'il faudrait une spécialisation plus poussée.
- Ingénieurs en électricité et CVC : La pénurie de candidats est aggravée par une forte demande et une concurrence accrue. Les salaires ont tendance à augmenter en raison de cette tension sur le marché.
- Métiers de l'électricité : Il existe un manque de formations dédiées, ce qui entraîne une forte concurrence pour les professionnels formés en électricité, qui peuvent être attirés par d'autres secteurs comme l'industrie. Les entreprises peinent à recruter des jeunes spécialisés dans l'installation de réseaux électriques.
- Chefs de chantier, géomètres, topographes, métreurs : Ces profils sont très recherchés, mais les formations ne produisent pas suffisamment de candidats. Les BTS géomètre-topographe sont souvent débauchés avant la fin de leur formation. Les licences professionnelles en géomètre-topographe ne suffisent pas à combler les besoins.
- Ingénieurs travaux confirmés : Il y a une forte concurrence et une surenchère salariale pour ces profils. La difficulté n'est pas de recruter des ingénieurs débutants, mais des profils expérimentés.
- Métiers transversaux : Les fonctions supports comme les gestionnaires de paie et les responsables financiers rencontrent aussi des difficultés de recrutement. Ces postes nécessitent des compétences spécifiques qui sont parfois difficiles à trouver.
- Métiers de la maintenance des engins : Les entreprises peinent à recruter des électrotechniciens pour les centrales d'enrobé, car les formations sont trop générales. Ce métier est différent de celui d'électrotechnicien dans l'industrie et requiert des compétences en électromécanique.
- Secteur du machinisme : Il y a des difficultés de recrutement, de mobilité et de fidélisation pour ces métiers, en particulier chez les jeunes. Les contraintes de déplacement peuvent être un frein.
- Ingénieurs en électrotechnique et automatisme : Il est difficile de trouver des profils expérimentés dans ce domaine.

Origines des difficultés

- **Manque de formations spécialisées et adaptées** : Les formations sont souvent trop généralistes et ne répondent pas aux besoins spécifiques des entreprises. Il y a un manque de modules de spécialisation, en particulier dans des domaines comme l'ICPE, l'électricité et la maintenance des engins.
- **Méconnaissance des métiers** : Les jeunes ne connaissent pas les opportunités professionnelles existantes. Il y a aussi des préjugés sur certains métiers qui peuvent freiner l'attractivité.
- **Concurrence avec la région parisienne** : Les jeunes diplômés sont souvent attirés par les salaires plus élevés et les opportunités offertes par la région parisienne. Cela crée une concurrence accrue pour les entreprises en région.
- **Problèmes de mobilité** : Les candidats sont de moins en moins enclins à se déplacer pour le travail, même si le poste est intéressant. Cela est particulièrement vrai pour les postes situés en périphérie ou en milieu rural.
- **Distorsion entre les formations et les besoins** : Les jeunes sont souvent poussés vers des études longues au détriment des formations professionnelles intermédiaires, ce qui crée un manque de profils techniques. Les centres de formation poussent à la poursuite d'étude au lieu d'intégrer le marché du travail.
- **Manque de profils intermédiaires** : Il existe un "trou" entre les formations CAP/BAC et BAC+5, ce qui rend le recrutement difficile. Les entreprises ont besoin de profils intermédiaires tels que des chefs de chantier, des géomètres ou des techniciens.
- **Pyramide des âges** : De nombreux départs à la retraite sont prévus dans les années à venir, ce qui accentue les difficultés de recrutement.
- **Changements générationnels** : Les jeunes ont tendance à moins rester dans la même entreprise et sont plus enclins à changer d'emploi. Ce phénomène rend la fidélisation des employés plus difficile.
- **Manque de tuteurs** : Les entreprises manquent de tuteurs pour encadrer les stagiaires et les alternants, ce qui limite leur capacité à accueillir de nouveaux profils.

Conséquences des difficultés

- **Difficultés de développement** : Les entreprises ont du mal à se développer et à répondre à la demande si elles ne peuvent pas recruter. Le manque de personnel qualifié limite leur capacité de production et de croissance.
- **Difficultés à remplacer les départs** : Les entreprises peinent à remplacer les départs à la retraite, ce qui peut entraîner une perte de compétences et de savoir-faire. La transmission des compétences est mise en péril.
- **Surenchère salariale** : La concurrence accrue entre les entreprises pour attirer les talents entraîne une augmentation des salaires. Cela peut être un problème pour les petites entreprises qui ont moins de moyens financiers.

- Reforms internes : Les entreprises doivent souvent reformer les jeunes diplômés en interne, ce qui représente un coût et une perte de temps. Les formations existantes ne sont pas toujours adaptées aux besoins du terrain, ce qui oblige les entreprises à pallier ce manque.
- Formations abandonnées : Le manque de formateurs peut entraîner l'abandon de certaines formations, ce qui réduit encore plus l'offre de candidats. Les formateurs sont parfois débauchés par des entreprises qui proposent des salaires plus attractifs.
- Difficultés à trouver des stages : Les élèves, en particulier ceux en formation initiale, ont du mal à trouver des lieux de stage, notamment dans les zones isolées. Cela peut freiner leur insertion professionnelle.

Solutions envisagées

- Formations sur mesure : développer des formations sur mesure, en collaboration avec les organismes de formation, pour adapter les compétences aux besoins des entreprises. Créer un écosystème entre entreprises et écoles pour mieux comprendre les besoins de chacun et améliorer l'employabilité des étudiants.
- Modules de spécialisation : mettre en place des modules de spécialisation pour les formations existantes, afin de répondre aux besoins spécifiques des entreprises. Ces modules peuvent être proposés en dernière année de formation pour préparer les jeunes à l'emploi.
- Attractivité des métiers : améliorer l'attractivité des métiers, en particulier auprès des jeunes, par des actions de sensibilisation dès le collège. Il faut mieux faire connaître les opportunités professionnelles et les débouchés existants.
- Développement de l'alternance et des stages : développer l'alternance et les stages pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes. Cela permet aux jeunes de découvrir le monde du travail et de se former en situation réelle.
- Facilitation de la mobilité : La création de structures d'accueil provisoires pourrait faciliter la mobilité des jeunes en stage ou en alternance.

Autres éléments discutés

- Ancrage local : Les entreprises privilégient souvent les candidats originaires de la région, car elles considèrent qu'ils sont plus susceptibles de rester. L'attachement au territoire est un critère important dans le recrutement.
- Développement durable : Il est nécessaire de prendre en compte les enjeux du développement durable dans les formations, car c'est une préoccupation croissante des entreprises.
- Intelligence artificielle : L'intelligence artificielle a un impact croissant sur les métiers et les compétences, ce qui nécessite une adaptation des formations.
- Recrutement des enseignants : Le recrutement des enseignants dans les filières techniques est un défi, en raison du manque de candidats et de la concurrence avec les entreprises.
- L'absence de permis de conduire chez les jeunes est un frein dans certains métiers.

Conclusion

Points de consensus :

- Pénurie de main-d'œuvre généralisée dans le BTP : un accord unanime se dégage sur les difficultés de recrutement dans tous les métiers du BTP, touchant tous les niveaux de qualification. Cette pénurie est un défi majeur pour les entreprises du secteur.
- Manque d'attractivité des métiers du BTP auprès des jeunes : Les métiers du BTP souffrent d'une image parfois erronée et peu attractive pour les jeunes, ce qui rend difficile leur recrutement. La communication et la visibilité de ces professions sont considérées comme insuffisantes.
- Importance cruciale de la Qualité de Vie au Travail (QVT) : Les participants s'accordent sur l'importance de la QVT et de l'équilibre vie privée/vie professionnelle, surtout pour les jeunes. Un bon salaire n'est plus le seul facteur déterminant. Les entreprises doivent désormais offrir des avantages tels que des activités sportives, le télétravail ou des horaires flexibles.
- L'alternance, un atout majeur : L'alternance est largement reconnue comme une solution efficace pour la formation et l'intégration des jeunes dans le secteur. Elle permet une formation pratique et une immersion dans le monde du travail.
- Importance de la formation interne : les entreprises privilégient de plus en plus la formation en interne, en adaptant les contenus aux besoins spécifiques de leurs équipes.
- Problèmes de compétences et de niveau des jeunes : Les formations sont jugées trop théoriques, manquant de pratique et de modules sur le management. Les jeunes ont parfois des difficultés avec les bases (calcul, français) et les codes professionnels.
- L'importance du savoir-être : Les entreprises recherchent au-delà des compétences techniques, des candidats avec un bon savoir-être, une motivation et une capacité d'adaptation.
- Concurrence salariale : Les entreprises sont confrontées à une forte concurrence salariale d'autres secteurs et régions, notamment la région parisienne.
- Difficultés liées à la réglementation : Les obligations légales liées au code du travail peuvent compliquer l'embauche de jeunes, notamment en alternance ou pour la conduite d'engins.

Points de débat :

- La mobilité des jeunes : La mobilité des jeunes est un sujet de discussion. Certains pensent que les jeunes sont plus mobiles, alors que d'autres constatent qu'ils préfèrent s'installer près de leur famille et ne pas bouger. Le recrutement local est ainsi privilégié par certaines entreprises.
- L'efficacité des dispositifs de formation : Il existe un débat sur l'efficacité de certains dispositifs de formation, notamment les POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective) qui parfois ne trouvent pas de candidats.