

# Groupe de travail technique sur le PACTE/PIC

Diagnostic partagé des besoins des entreprises et des actifs du territoire

Diagnostic qualitatif de filière

Filière : **Sport-Montagne-Tourisme**

Métiers retenus dans la filière :

*NB : les métiers seront ajoutés dans le document dès qu'ils auront été validés par le groupe*

Méthode pour renseigner le document :

Le document prend la forme d'une matrice SWOT qui compile, à partir de documents multiples, les informations qualitatives susceptibles d'alimenter la réflexion sur le PACTE/PIC. Pour plus de lisibilité sur ces informations, il est conseillé de lire au préalable les deux documents suivants :

- [Le cadre d'élaboration Etat-Régions](#)
- [Le cadre de réponse](#)

Dans la matrice, chaque case s'organise autour des thèmes de l'emploi, de la formation et des publics pour lesquels seront recherchés (la liste est non exhaustive), des éléments ayant trait :

- **Pour l'emploi** : aux besoins en emplois, en compétences, à l'attractivité, aux conditions d'emploi, aux conditions d'entrée sur le marché du travail, possibilités de mobilité professionnelle etc.
- **Pour la formation** : la présence /absence sur le territoire, la notion de compétence dans les référentiels, la structuration territoriale en filière, la modularité, l'alternance, complémentarité des dispositifs (FI vs FPC, voie scolaire vs alternance), etc.
- **Pour les publics** : les besoins en compétences génériques, spécifiques, les besoins en accompagnement (social, mobilité, construction de parcours, formation ...)etc.

Référent du diagnostic : **Prénom Nom (structure)**

Le référent du diagnostic en est le principal contributeur mais pas seulement. Il est aussi le garant de la qualité des informations qui figurent dans le diagnostic et de sa cohérence d'ensemble (organisation de l'information, rédaction...).

Contributeurs au diagnostic :

Pour toutes les personnes contribuant au diagnostic, merci d'indiquer ci-dessous votre nom, votre structure, éventuellement votre fonction, ainsi que la date de votre contribution.

Prénom Nom	Structure	Fonction	Date de la contribution
Jocelyne Dizin	Via Compétences	CM	18/09/2018

## Diagnostic de la filière : **Métiers du Sport-Montagne**

	<b>Forces</b>	<b>Faiblesses</b>
<b>Interne</b>	<p><b>EMPLOI</b> En RA, place forte du tourisme sportif (en particulier dans les sports de nature et de montagne). Importance de l'industrie d'articles sportifs. La filière Sport élargie (activité d'animation et d'encadrement du sport mais également les activités produites par le sport et le spectacle sportif) est estimée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 100 000 emplois (incluant les emplois touristiques induits)</li> <li>- 20 000 établissements</li> <li>- 7 Mds € de flux financiers</li> </ul> <p>RA, 1ère région française :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dans l'industrie des articles de sport (5 700 emplois environ et 3.3 Mds € de CA)</li> <li>- dans la distribution d'articles de sport (10 000 emplois (19% du national) et 1 600 ets (24% du national)).</li> <li>- dans l'industrie et l'aménagement de la montagne (4 000 salariés)</li> <li>- en nombre d'éducateurs "sportifs de nature" (13000 actifs)</li> <li>- dans l'exploitation des remontées mécaniques (12800 emplois et 1 Md € de recettes (76% des recettes nationales)).</li> </ul> <p>Taux d'équipement sportif : Auvergne tient la 1ère place avec 7.7 ep/1000 hab, RA est proche de la moyenne nationale (5.1 ep/1000 hab).</p> <p>RA : 1ère région en termes d'espaces, sites et itinéraires (ESI). région phare dans l'encadrement des sports de nature : 1 éducateur sur 2 positionné sur des activités outdoor se situe en RA.</p> <p>Montée en puissance des services sportifs marchands, en particulier à proximité des pôles urbains. Faible connaissance des situations d'emplois et des parcours professionnels.</p> <p><b>FORMATION</b> Des formations de tous les niveaux, pour des métiers très diversifiés et selon des modalités différentes (FI, FC, Appr). 2 grands secteurs de formation : :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- formations qui préparent des qualifications d'éducateurs sportifs (Jeunesse et Sport ou universitaires)</li> <li>- formations vers des métiers plus transverses, n'impliquant pas de face à face</li> </ul>	<p><b>EMPLOI</b> Forte saisonnalité de l'activité d'où un emploi saisonnier important, des CDD plus fréquents et un fort turn-over</p> <p>80% des éducateurs déclarés sont travailleurs indépendants (env. 10 300 personnes). Si l'on exclut la multi-activité (indépendant / salarié), on estime à 9100 éducateurs strictement indépendants. Plus de la moitié d'entre eux sont moniteurs de ski. Réelle spécialisation dans les sports de nature en termes d'activité et de répartition géographique (Savoie, Hte Savoie, Isère).</p> <p>Entre multiplicité d'emplois annexes, précarité et dépendance à l'égard des emplois bénéficiant d'une aide de l'Etat, le tissu du sport fédéral semble encore fragile.</p> <p><b>FORMATION</b> Sur le champ des formations transverses : de nombreuses structures interviennent sur ce champ difficile à circonscrire : établissements secondaires, universités (STAPS, IAE...) Ecole nationale (Ensa-Ensm), grandes écoles (EM Lyon...), comités, associations (UCPA...), entreprises privées marchandes (Amos, CNPC...).</p> <p><b>PUBLICS</b></p>

	<p>pédagogique ni d'enseignement (ex management des organisations sportives).</p> <p>L'apprentissage est développé sur ce segment avec notamment le DFA "Sport animation", principal acteur de la formation dans les métiers du sport dans une dizaine d'UFA répartis sur la région RA.</p> <p><b>PUBLICS</b></p>	
	<b>Opportunités</b>	<b>Menaces</b>
<b>Externe</b>	<p><b>EMPLOI</b> RA :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Croissance démographique dynamique</li> <li>- 2e région touristique française</li> </ul> <p>Fort potentiel de développement professionnel des sports de nature en dehors de la montagne.</p> <p>L'activité physique adaptée et l'axe des services à la personne, en particulier dans le secteur sanitaire et social pourrait revêtir une importance majeure dans l'avenir</p> <p>Pour l'industrie du sport, l'interclustering comme point d'appui pour la R&amp;D et développement commercial des innovations</p> <p>Emergence des e-sports, l'hybridation du sport et du numérique (simulateurs, objets sportifs connectés)</p> <p><b>FORMATION</b></p> <p><b>PUBLICS</b></p>	<p><b>EMPLOI</b> Les évolutions climatiques, les enjeux sociétaux et écologiques constituent des enjeux lourds pour l'industrie de l'or blanc =&gt; nécessaire diversification et la transition de modèle (le label Montagne 2040 peut constituer une feuille de route).</p> <p><b>FORMATION</b></p> <p><b>PUBLICS</b></p>

source :

- "Etude relative à l'estimation et l'analyse du volume et du poids économique des emplois de filière sport en RA.", réalisée par le Centre de Recherche et d'Innovation sur le Sport de l'Université Lyon 1.
- Portrait métier PRAO

## Domaine d'activités de l'Hôtellerie Restauration

### Référent du diagnostic : François Brailon

Le référent du diagnostic en est le principal contributeur mais pas seulement. Il est aussi le garant de la qualité des informations qui figurent dans le diagnostic et de sa cohérence d'ensemble (organisation de l'information, rédaction...).

### Contributeurs au diagnostic :

Pour toutes les personnes contribuant au diagnostic, merci d'indiquer ci-dessous votre nom, votre structure, éventuellement votre fonction/mission, ainsi que la date de votre contribution.

Prénom Nom	Structure	Fonction/Mission	Date de la contribution
François BRAILLON	FAFIH	Délégué régional	06/12/2018

## Eléments de méthode

### Périmètre du domaine d'activités :

- 55.10Z : Hôtels et hôtels restaurants
- 56.10A : Restaurants de type traditionnel, restauration ferroviaire, maritime et aérienne, Catering
- 56.10B : Cafétérias et autres libre-service
- 56.30Z : Cafés et débits de boissons
- 56.29A et 56.29B : Restauration collective sous contrat, restaurants d'entreprise, cantines, cuisines centrales
- 56.21Z : Traiteurs organisateurs de réceptions
- 55.90Z : Voitures lits et couchettes
- 93.11Z : Centres de Bowling
- 92.00Z : Casinos
- 96.04Z : Établissements de thalassothérapie

### Métiers retenus dans le domaine d'activités :

Les métiers de salle , en cuisine, en réception / accueil , les métiers d'étages , les fonctions de gestion du numériques

### Méthode pour alimenter le diagnostic qualitatif :

Le document prend la forme d'une matrice SWOT qui compile, à partir de documents multiples, les informations qualitatives susceptibles d'alimenter la réflexion sur le PACTE/PIC. Pour plus de lisibilité sur ces informations, il est conseillé de lire au préalable les deux documents suivants :

- [Le cadre d'élaboration Etat-Régions](#)
- [Le cadre de réponse](#)

Dans la matrice, chaque case s'organise autour des thèmes de l'emploi, de la formation et des publics pour lesquels seront recherchés (la liste est non exhaustive), des éléments ayant trait :

- **Pour l'emploi** : aux besoins en emplois, en compétences, à l'attractivité, aux conditions d'emploi, aux conditions d'entrée sur le marché du travail, possibilités de mobilité professionnelle etc.
- **Pour la formation** : la présence /absence sur le territoire, la notion de compétence dans les référentiels, la structuration territoriale en filière, la modularité, l'alternance, complémentarité des dispositifs (FI vs FPC, voie scolaire vs alternance), etc.
- **Pour les publics** : les besoins en compétences génériques, spécifiques, les besoins en accompagnement (social, mobilité, construction de parcours, formation ...), etc.

## Zoom sur les métiers cités ci-dessus

	Forces	Faiblesses
<b>Interne</b>	<p><b>EMPLOI</b> De réelles possibilités d'évolution ; les professionnels travaillent sur des savoir-faire mais aussi et surtout sur des savoir-être. Un saisonnier peut devenir potentiellement responsable d'hôtel par exemple. Des modèles tels que "Cuisine Mode d'Emploi" proposent de devenir opérationnel en moins de 300 heures de formation. Le vecteur "passion" est important : il peut séduire. Beaucoup d'entreprises en Aura, deuxième région de France au plan touristique Le secteur est globalement en développement. Des établissements qui se structurent dans l'actuelle période y compris au plan RH dès lors qu'ils sont constitués en groupe. Une importance grandissante de bien réussir la relation clients (salle, réception), d'un comportement commercial adapté et professionnalisé qui peuvent rendre différemment attractifs certains de métiers et leur image.</p> <p><b>FORMATION</b> Une offre d'une quarantaine de CQP, disponibles en blocs de compétences depuis septembre 2018 pour une trentaine. Une offre d'action collectives dites "de branche" existantes depuis plusieurs années et fonctionnant bien au plan de l'offre Un réseau de 12 CFA labellisés par les branches</p> <p><b>PUBLICS</b></p>	<p><b>EMPLOI</b> L'attractivité des métiers est problématique ; les représentations du grand public, des enseignants et des jeunes ne sont pas toujours favorables au secteur tels que la salle voire la cuisine. Les conditions d'emploi nécessitent de la mobilité ; celle des emplois saisonniers renvoient parfois à la question du logement. Les métiers en réelles tensions (salles, cuisine, étage) font que les employeurs doivent faire face à de multiples contraintes, l'approche RH est encore peu développée d'autant plus si l'établissement ne dépend pas d'un groupe ou d'un groupement. Des mobilités entre salle et cuisine difficiles de par la nature technique des métiers mais qui pourraient être une piste intéressante au plan polycompétences et polyvalence</p> <p>De nouveaux comportements sociétaux et de nouvelles attentes des clients qui peuvent venir percuter des pratiques professionnelles plus ancrées historiquement</p> <p>Des difficultés à fidéliser les personnels les plus compétents et saisonniers</p> <p><b>FORMATION</b> Des contraintes réglementaires fortes sur l'activité même qui ont tendance à occulter ce qui pourrait être une gestion de compétences, la formation servant aussi à cela et ne résumant pas à l'"obligatoire"</p> <p><b>PUBLICS</b> Des décalages socio culturels pas assez maîtrisés et étant des pré requis (soft skills) La maîtrise des langues (anglaise, française) est globalement insuffisante.</p>
	Opportunités	Menaces
<b>Externe</b>	<p><b>EMPLOI</b> Des entreprises commencent à ouvrir leurs représentations et peuvent intégrer des profils moins "traditionnels"</p> <p><b>FORMATION</b> Projet de transformation des CQP en titres</p>	<p><b>EMPLOI</b> Écart de plus en plus important entre le profil des personnes à la recherche d'un emploi et les besoins des entreprises (en termes de qualification et de maîtrise des "soft skills")</p> <p><b>FORMATION</b></p>

	<p>professionnels à l'apprentissage</p> <p><b>PUBLICS</b></p>	<p>pas assez définis dans le cadre d'un plan de compétences et de ce fait ne permettant pas de s'inscrire dans un projet lisible plus complet pour les collaborateurs (intégration, développement, fidélisation)</p> <p><b>PUBLICS</b> De plus en plus éloigné de l'emploi en général et de l'emploi qualifié en particulier Concurrence inter secteur</p>
--	---	--