

Hauts-de-France | Etude prospective emploi et formation

**Culture, industries créatives, médias,
communication, télécommunications,
sport, tourisme, loisirs
et divertissement**



#Industries Récréatives

Plateforme des travaux intersectoriels

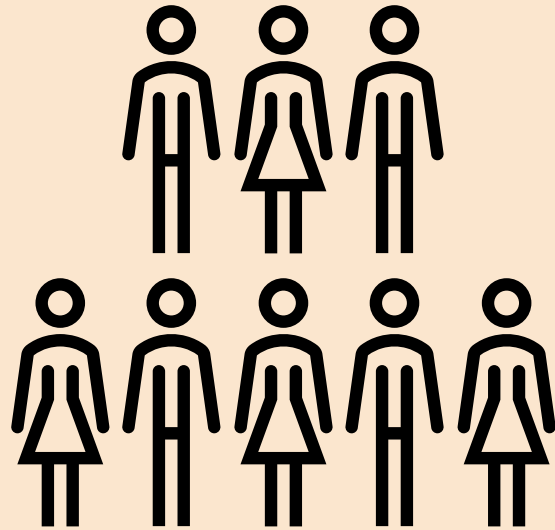
HAUTS-DE-FRANCE

Au programme



- 1. Qui sommes-nous ?**
- 2. Portrait des Hauts-de-France et des Industries Récréatives**
- 3. Quelles sont les tendances et les facteurs d'évolution en Hauts-de-France impactant les entreprises et structures des Industries Récréatives ?**
- 4. Quels sont les impacts sur l'emploi dans les entreprises et structures des Industries Récréatives en Hauts-de-France ?**
- 5. Quelles sont les compétences recherchées dans les entreprises et structures des Industries Récréatives en Hauts-de-France ?**
- 6. Vers des propositions de plans d'actions concertées pour les entreprises et structures des Industries Récréatives en Hauts-de-France ?**
- 7. AGIR : Quelles sont les actions mobilisables au service des priorités stratégiques des Entreprises & Structures des Industries Récréatives ?**

Qui sommes-nous ?



Nous présenter



Direction du Développement et du Réseau Délégation Afdas Hauts-de-France



Elise ROBBE POLLIART
Directrice adjointe du
développement et du réseau



Maryline HUMETZ
Déléguée Régionale



Noëlle-Aimée de SOUZA
Coordinatrice Emploi-
Formation

Direction de la formation professionnelle Région Hauts-de-France



Franck CUVILLER
Direction de la formation professionnelle
Service pilotage et animation partenariale
Chargé de mission



Cindy TUYPENS
Direction de la formation professionnelle
Service pilotage et animation partenariale
Chargée de mission

L'Afdas, c'est...

Un Opérateur de compétences engagé pour « faire savoir, faire comprendre et faire agir »...



31 branches :

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

6 missions régaliennes :

1. Anticiper les évolutions en matière d'emploi.
2. Identifier les besoins en compétences.
3. Développer l'accès à la formation.
4. Promouvoir l'alternance.
5. Apporter un appui technique aux branches.
6. Accompagner les projets d'adaptation à la transition écologique.

24 implantations territoriales dont :

12 délégations régionales
100% de nos collaborateurs en délégation sont centrés sur le conseil Entreprises et Particuliers

72 000

DONT **94%** DE
TPE-PME QUI
EMPLOIENT MOINS
DE 50 SALARIÉS

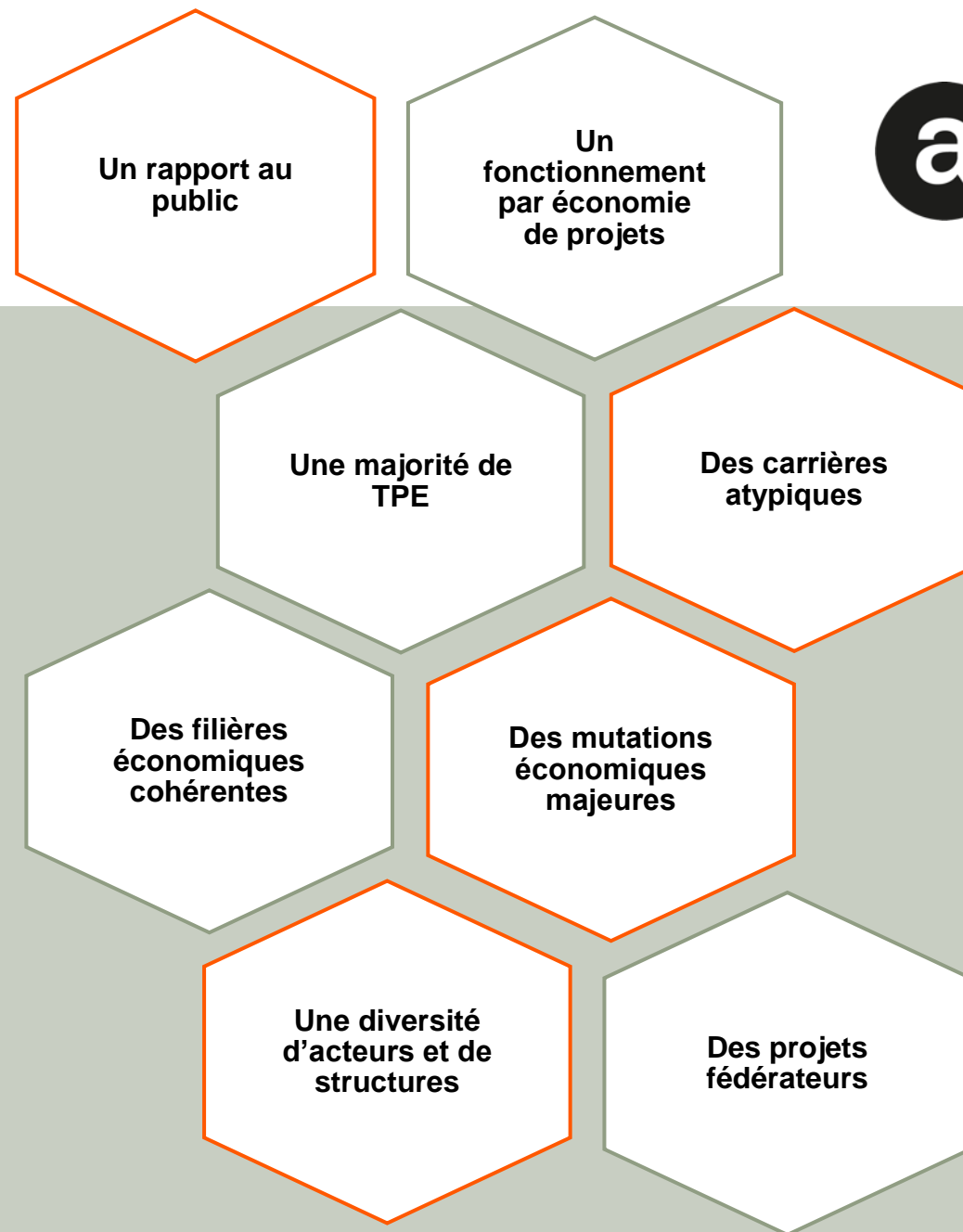
Une singularité :

L'accompagnement de publics spécifiques

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

**L'Afdas,
c'est 31 branches,**

**Avec
des enjeux partagés,
des caractéristiques
communes et un
même défi !**



LA RÉGION HAUTS-DE-FRANCE



... le territoire

- 5 départements
- 3838 communes
- 6 003 815 habitants



... le conseil régional

- 170 conseillers régionaux
- Plus de 9 000 agents (5 800 agents lycées)
- 14 antennes de la Région
 - 2 ports régionaux (Calais et Boulogne)
 - 262 lycées publics

... les compétences

- Développement économique
- Aménagement du territoire
- Équipements structurants, ports et aéroports
- Autorité organisatrice de l'ensemble des mobilités à l'échelon régional (LOM)
 - ➔ Transports ferroviaires régionaux (TER)
 - ➔ Transports scolaires et interurbains
- Lycée / Agents techniques
- Formation professionnelle
- Environnement / transition énergétique
- Fonds européens (« autorité de gestion »)
- Culture, tourisme, sport, politique de la ville, logement, et autres compétences partagées



Région
Hauts-de-France

Le CPRDFOP

4 orientations stratégiques – 2 principes

AXE 1

- Identifier et répondre aux besoins de qualification ainsi qu'aux besoins en compétences des entreprises et des territoires, en lien avec les mutations éco, sociétales et environnementales.

AXE 2

- Élever tout au long de la vie le niveau de qualification des publics et favoriser leur insertion et leur intégration professionnelles, en garantissant un accès à la formation pour tous.

AXE 3

- Construire une stratégie coordonnée d'orientation, d'information et d'accompagnement tout au long de la vie pour tous les publics.

AXE 4

- Encourager et soutenir les innovations et les expérimentations en Formation et en Orientation pour mieux répondre aux besoins des entreprises, des territoires et de l'aspiration des personnes.

Principes pour l'action et le partenariat :

- Observer et mieux connaître l'environnement socio économique afin d'éclairer la prise de décision.
- Piloter, suivre et évaluer l'action.

A propos de l'étude

Financement :

Cette étude s'inscrit dans le programme d'**APPUI AUX CONTRATS DE BRANCHES** volet 1

« Appui à la connaissance des secteurs d'activité, de leurs problématiques emploi formation et de leurs besoins » financé à 80% par le Conseil Régional des Hauts-de-France et 20% par l'Afdas.



AFDAS

Périmètre :

Les secteurs de l'Afdas : culture, industries créatives, médias, communication, télécommunications, sport, tourisme, loisirs et divertissement.

Livrables :

- Le [diagnostic](#)
- Le [rapport](#)
- La [synthèse](#)

Commanditaire du projet :

Afdas

Mission conduite par :



Sauléa

En collaboration avec :



Durée :

Du 04/05/2022 au 18/12/2022

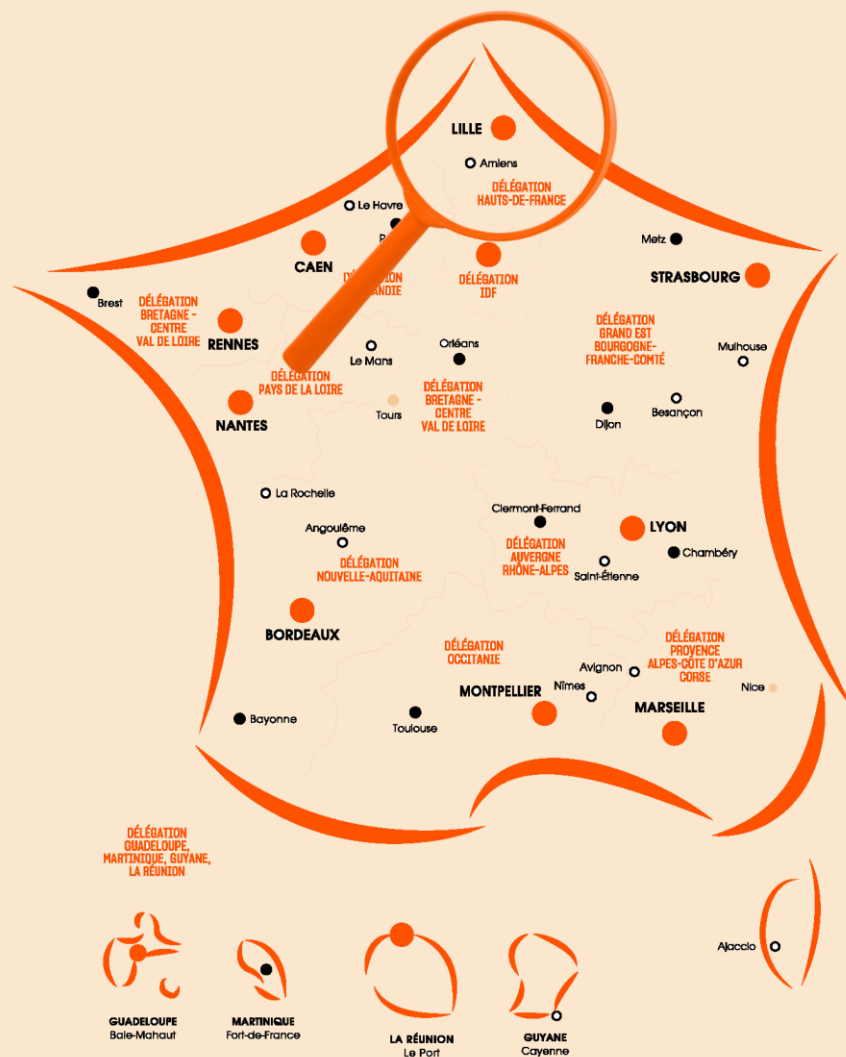
Phase 0 : lancement et cadrage de la mission

Phase 1 : diagnostic partagé

Phase 2 : analyse prospective

Phase 3 : construction d'un plan d'actions

Le portrait des Hauts-de-France des Industries Récréatives



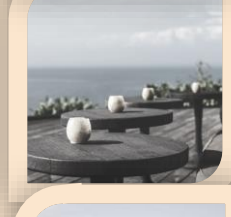
Loisirs



Casinos



Hôtellerie de plein air

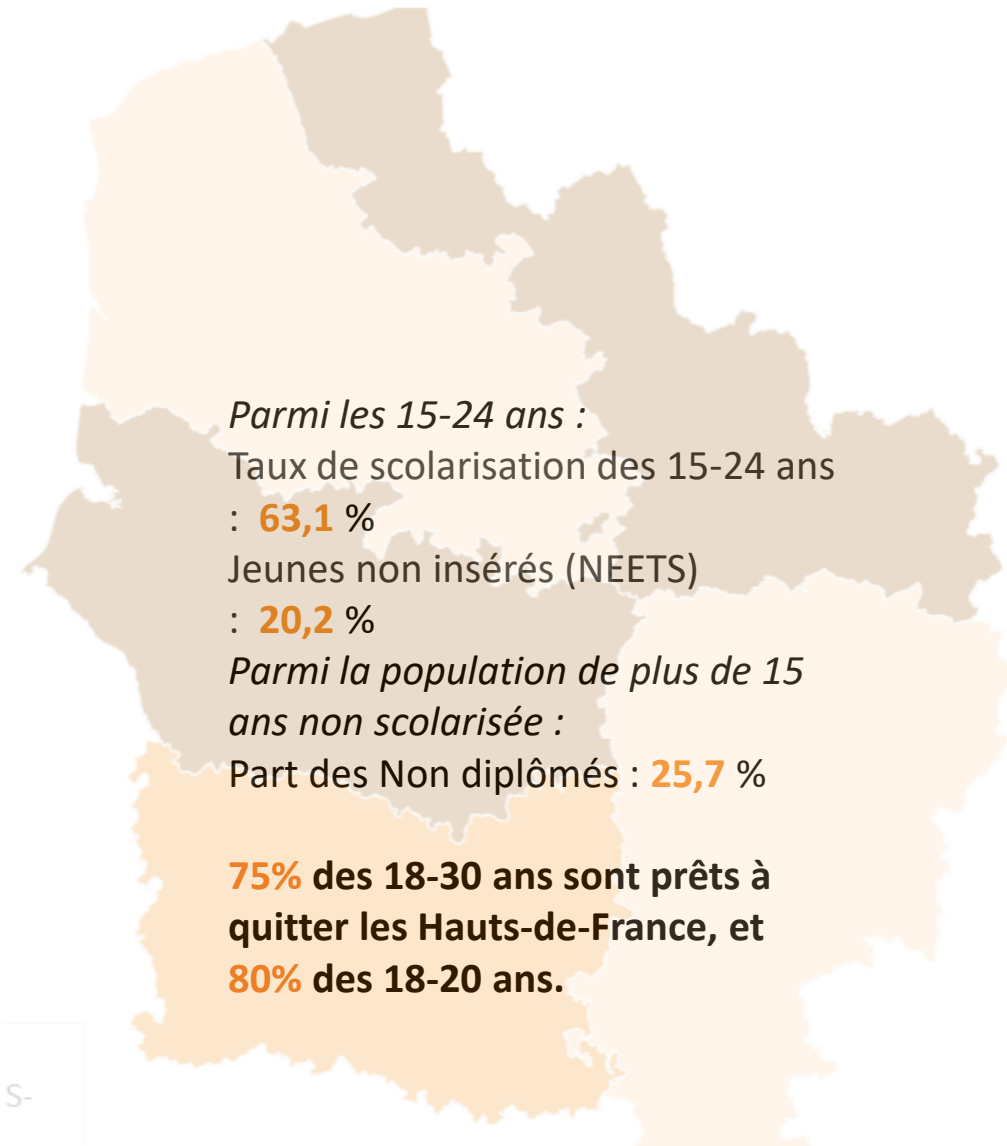
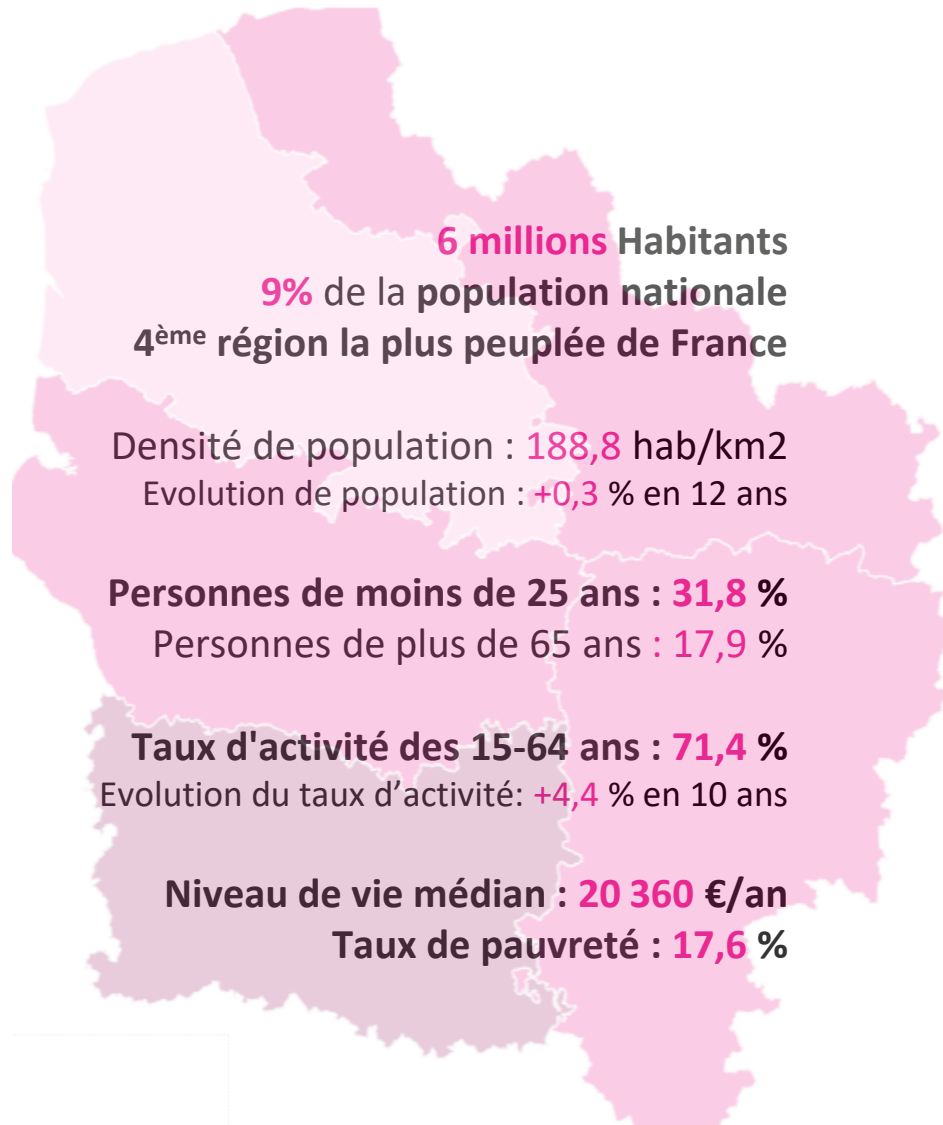


Organismes de tourisme



Golf

Portrait Hauts-de-France : Données socio-démographiques



Portrait Hauts-de-France : Marché du travail

539 460 Demandeurs d'emploi (PE)

10,0% des demandeurs d'emploi au national

- Part des femmes : **50,4 %**
- Part des moins de 25 ans : **15,2 % (12,3% au national)**
- Part des 50 ans ou plus : **24,7 %**
- Part des DELD : **50,2 %**
- Part des BOETH : **9,6 %**

Taux de chômage: 8,7% de la population active (7,0% France métropolitaine)

155 390 Etablissements actifs employeurs

Dont Commerce, transports : **60,6 %**

7,1 % des établissements actifs français

5ème région la plus créatrice de richesses de France soit 7% du PIB français

3ème région d'investissements internationaux
7 Pôles de compétitivité
Forte présence de l'ESS

2 122 375 Emplois au lieu de travail

8,1 % de l'emploi national

Nombre de projets de recrutement 2023:

207 050

Part de saisonniers : **24,8 %**

Part de projets difficiles : **50,3%**

- **2 610 Ingén. et cadres d'étude, R&D en informatique, chefs de projets informatiques** (71% jugés difficiles)
- **1 100 Employés et opérateurs en informatique** (74% jugés difficiles)

Les recruteurs identifient plusieurs freins à l'embauche :

- le nombre insuffisant de candidats (85%)
 - leur profil inadéquat (79%)
- les conditions de travail (37%)
 - un déficit d'image (23%)
- un manque de moyens financiers (16%)
- les problèmes d'accès au lieu de travail (16%)

Portrait Hauts-de-France

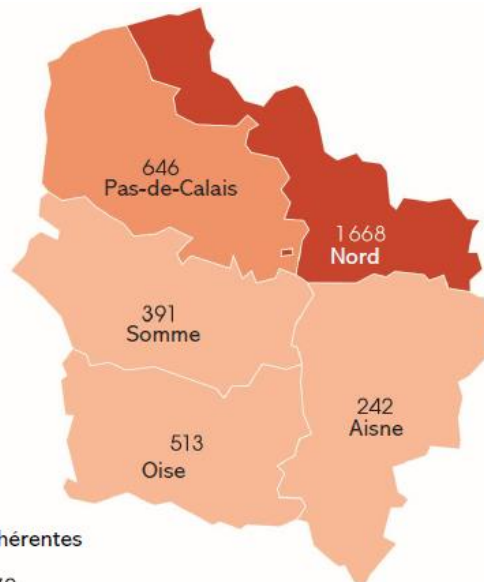
Périmètre Afdas

3 460

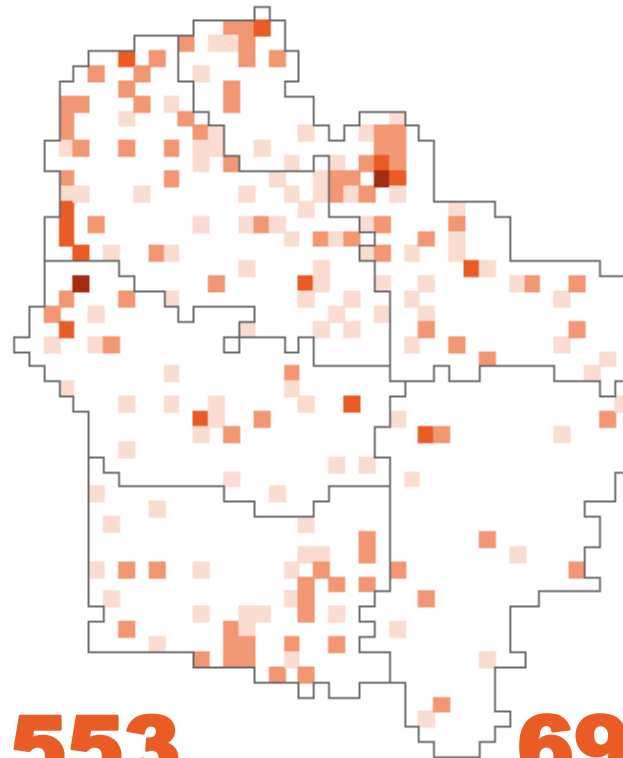
entreprises en
Hauts-de-France,
soit 4,8 % du total national

21 358

Salariés en
Hauts-de-France
(entreprises adhérentes)
Soit 4,2% du total national



Les industries récréatives



553

ENTREPRISES en
Hauts-de-France
(entreprises adhérentes)
Soit 5,9% du total national
Dont 11 casinos

6913

EMPLOIS en
Hauts-de-France
(CEP) en 2021

Industries Récréatives

- Loisirs
- Casinos
- Hôtellerie de plein air
- Organismes de tourisme
- Golf

1701 Bénéficiaires d'actions de formation

3964 ETP (hors alternants) avec une moyenne de salaires supérieure à la Moyenne nationale pour les casinos (2,8% VS 1,9% au national) et les Espaces de Loisirs (19,2% VS 9,4% au national)

35 ans âge médian des bénéficiaires dans la région Hauts-de-France

11,6% de salariés – de 25 ans
35,1% de salariés 25-34 ans
26,6% de salariés 35-44 ans
26,7% de salariés de 45 ans et +








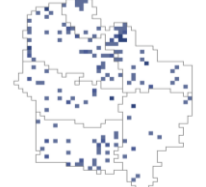

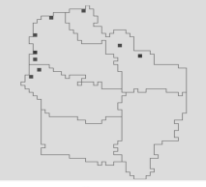

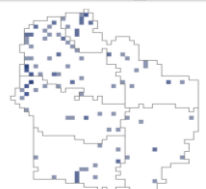

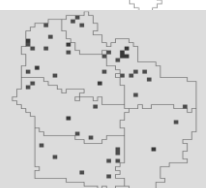

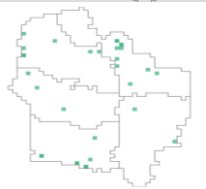
74 % de salariés en CDI en moyenne
(étude prospective HDF)

78 % de salariés à temps complet
en moyenne (étude prospective HDF)

412 salariés ayant signé un contrat en alternance
en 2021 dans une entreprise ayant un siège social
en Hauts-de-France

47,8% de femmes en 2021 (étude prospective HDF)

Portrait Hauts-de-France *Périmètre Afdas*

	Situation territoriale	Nombre d'entreprises adhérentes en Hauts-de-France	Nombre de salariés des entreprises adhérentes	Part des salariés au sein de l'ensemble des secteurs du périmètre Afdas Hauts-de-France en 2021	Part de femmes chez les salariés en 2021	Part des Salariés par type de contrats en 2019	Part de Salariés à temps complet en 2019	Part des salariés par tranches d'âges en 2019
								
		271 entreprises 7,1% du total national 7,8% du total régional	3683	13,1%	48%	57% CDI 33% CDD	81%	46% M 30 ans 23% 45 ans et +
		13 entreprises 4,6% du total national 0,4% du total régional	1014	3,9%	41%	81% CDI 15% CDD	81%	26% M 30 ans 31% 45 ans et +
		176 entreprises 5% du total national 5,1% du total régional	1030	4,1%	44%	75% CDI 6% CDD	75%	21% M 30 ans 56% 45 ans et +
		61 entreprises 4,6% du total national 1,8% du total régional	753	2,5%	79%	77% CDI 13% CDD	74%	9% M 30 ans 23% 45 ans et +
		32 entreprises 6,5% du total national 0,9% du total régional	433	1,4%	27%	81% CDI 15% CDD	81%	46% M 30 ans 23% 45 ans et +

Portrait de territoire des bénéficiaires Afdas en Hauts-de-France, cible publics spécifiques des ICC



Clé de lecture :

Bénéficiaires / Stagiaires

Un individu (bénéficiaire) peut réaliser une ou plusieurs actions en tant que stagiaire.











Quand les données concernent les bénéficiaires : un individu qui a suivi plusieurs actions de développement des compétences n'est compté qu'une fois.

Quand les données concernent les actions de développement des compétences : chaque action est comptée.

On distingue :

- [les permanents](#)
- [les salariés intermittents](#)
- [les artistes-auteurs](#)
- [les salariés journalistes pigistes](#)

Portrait Hauts-de-France *Périmètre Afdas*

Répartition des actions de formation en 2021	Répartition des salariés Formés en 2021	Répartition des contrats d'apprentissage en 2021	Répartition des contrats de Professionnalisation en 2021	
Loisirs Taux d'accès à la formation dans les Hauts-de-France: 27 % (PTT) 1077 bénéficiaires d'actions de développement de compétences soit 16,5% du total régional 1160 actions de formation soit 76,9% des actions et accompagnement dans la région 828 actions de formation soit 80,3% des actions et accompagnement dans la région vs 2020	18,9% 	19,2% 	10,4% 186 actions et accompagnements dans la région Soit 12,3% (en 2020, 114 actions soit 11,1%)	48% 107 actions et accompagnements dans la région Soit 7,1% (en 2020, 60 actions soit 5,8%)
Casinos Taux d'accès à la formation dans les Hauts-de-France: 13 % (PTT) 133 bénéficiaires d'actions de développement de compétences soit 2% du total régional 135 actions de formation soit 81,3% des actions et accompagnement dans la région 310 actions de formation soit 96% des actions et accompagnement dans la région vs 2020	2,1% 	2,8% 	1,2% 22 actions et accompagnements dans la région Soit 13,3% (en 2020, 11 actions soit 3,4%)	0,5% 1 action et accompagnements dans la région Soit 0,6% (en 2020, 2 actions soit 0,6%)
Hôtellerie de plein air Taux d'accès à la formation dans les Hauts-de-France: 17 % (PTT) 196 bénéficiaires d'actions de développement de compétences soit 3% du total régional 216 actions de formation soit 80,3% des actions et accompagnement dans la région 198 actions de formation soit 90,8% des actions et accompagnement dans la région vs 2020	3,4% 	3,7% 	2,1% 37 actions et accompagnements dans la région Soit 13,8% (en 2020, 8 actions soit 3,7%)	5,4% 12 actions et accompagnements dans la région Soit 4,5% (en 2020, 12 actions soit 5,5%)
Organismes de tourisme Taux d'accès à la formation dans les Hauts-de-France: 27 % (PTT) 248 bénéficiaires d'actions de développement de compétences 16,5% du total régional 383 actions de formation soit 94,3% des actions et accompagnement dans la région 323 actions de formation soit 94,2% des actions et accompagnement dans la région vs 2020	5,1% 	5,7% 	0,8% 15 actions et accompagnements dans la région Soit 3,7% (en 2020, 16 actions soit 4,7%)	2,7% 6 actions et accompagnements dans la région Soit 1,5% (en 2020, 2 actions soit 0,6%)
Golf Taux d'accès à la formation dans les Hauts-de-France: 6 % (PTT) 48 bénéficiaires d'actions de développement de compétences 0,7% du total régional 18 actions de formation soit 37,5% des actions et accompagnement dans la région 62 actions de formation soit 82,7% des actions et accompagnement dans la région vs 2020	0,6% 	0,5% 	1,5% 28 actions et accompagnements dans la région Soit 58,3% (en 2020, 11 actions soit 14,7%)	0,5% 1 action et accompagnements dans la région Soit 2,1% (en 2020, 2 actions soit 2,7%)

Les principaux enjeux des entreprises et structures régionales du champ Afdas

Atouts

Un tissu **dense** de petites entreprises et structures

Des entreprises motrices et des acteurs structurants qui favorisent les **dynamiques collectives** d'actions sur l'emploi, la formation ou encore l'attractivité des secteurs et filières, entre autres dans le secteur du spectacle vivant, l'animation, le jeu vidéo, l'audiovisuel...

Une forte **représentation** des secteurs du sport et des espaces de loisirs, d'attractions et culturels en région Hauts-de-France

Des secteurs et des métiers qui bénéficient d'une **image** positive

Des activités qui se **renouvellent**, en particulier en lien avec l'évolution des attentes des clients et des publics

Des entreprises et des structures qui commencent à se mobiliser autour des enjeux **RSE**

Faiblesses

Des **conditions** d'emploi et des niveaux de **rémunération** qui limitent l'attractivité d'une partie des métiers (saisonniers, temps partiels... mais également les fonctions supports)

Un besoin de **professionnalisation** des organisations, notamment pour les plus petites structures

Des capacités d'investissement en **recherche et développement** limitées dans l'audiovisuel, l'animation, les jeux vidéo

Opportunités

Une activité redressée pour la majorité des entreprises, des **prévisions** optimistes pour l'ensemble des secteurs

Un **marché** particulièrement porteur pour le secteur de l'audiovisuel et les espaces de loisirs, d'attractions et culturels

Une évolution des attentes des clients et des publics comme source de **renouvellement** des offres et des approches: diversification des activités dans les espaces de loisirs, d'attractions et culturels, VOD et streaming pour l'audiovisuel...

Des filières porteuses et soutenues par les partenaires **institutionnels**: Région Hauts-de-France, Métropole Européenne de Lille...)

Des exigences **RSE** pour l'accès à certains financements qui permettent de repenser une partie des activités et pratiques

Une région particulièrement favorable au développement des activités de l'hôtellerie de plein air, avec un cadre **littoral** apprécié

Menaces

Des secteurs avec davantage de difficultés pour sortir de la crise due au **Covid** (exploitation cinématographique)

Des difficultés à assumer l'augmentation des **coûts** de l'énergie et des matières premières, par exemple avec la hausse des prix du papier, pour la presse

Des **restrictions** budgétaires qui imposent de repenser les modèles économiques et de financement des activités, notamment dans le spectacle vivant

Une croissance trop rapide pour certains sous-secteurs qui comporte des risques en matière de maintien de la **qualité** (audiovisuel)

Des **attentes**, de la part des publics et des consommateurs, plus ciblées (dispositif « oui pub » pour la distribution directe) et évolutives (fréquentation en baisse des salles de cinéma, impactant l'exploitation cinématographique et la distribution de films)

Portrait de territoire **Afdas Hauts-de-France**

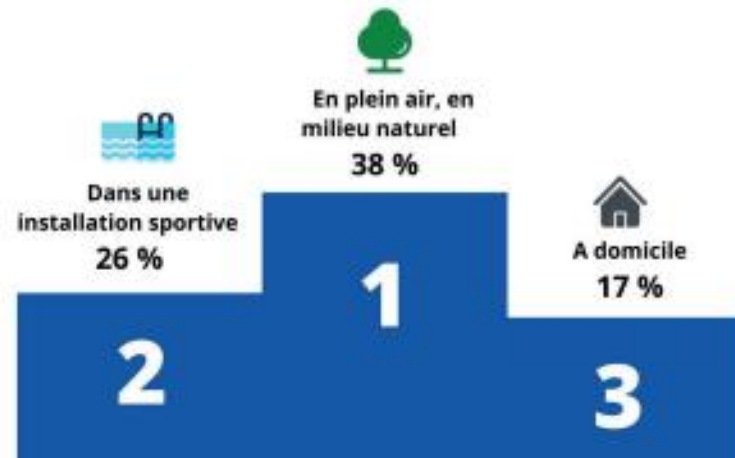


Dynamisme en matière d'événements sportifs

Sports de nature / Sports Nautiques

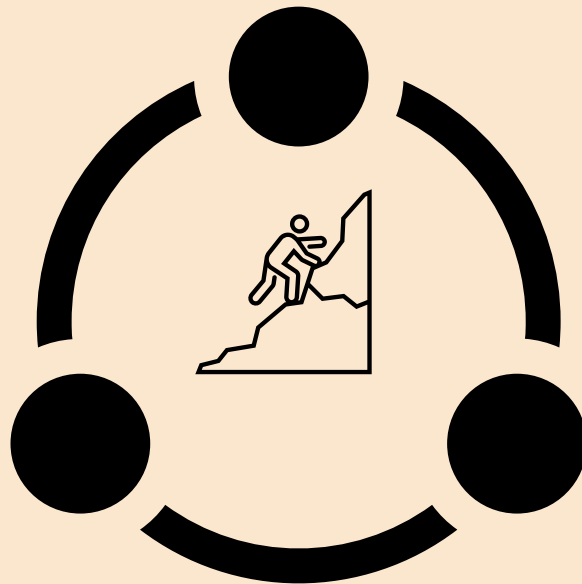
Favorise l'attractivité touristique de la région

LIEU PRÉFÉRÉ DE PRATIQUE DE L'ACTIVITÉ SPORTIVE

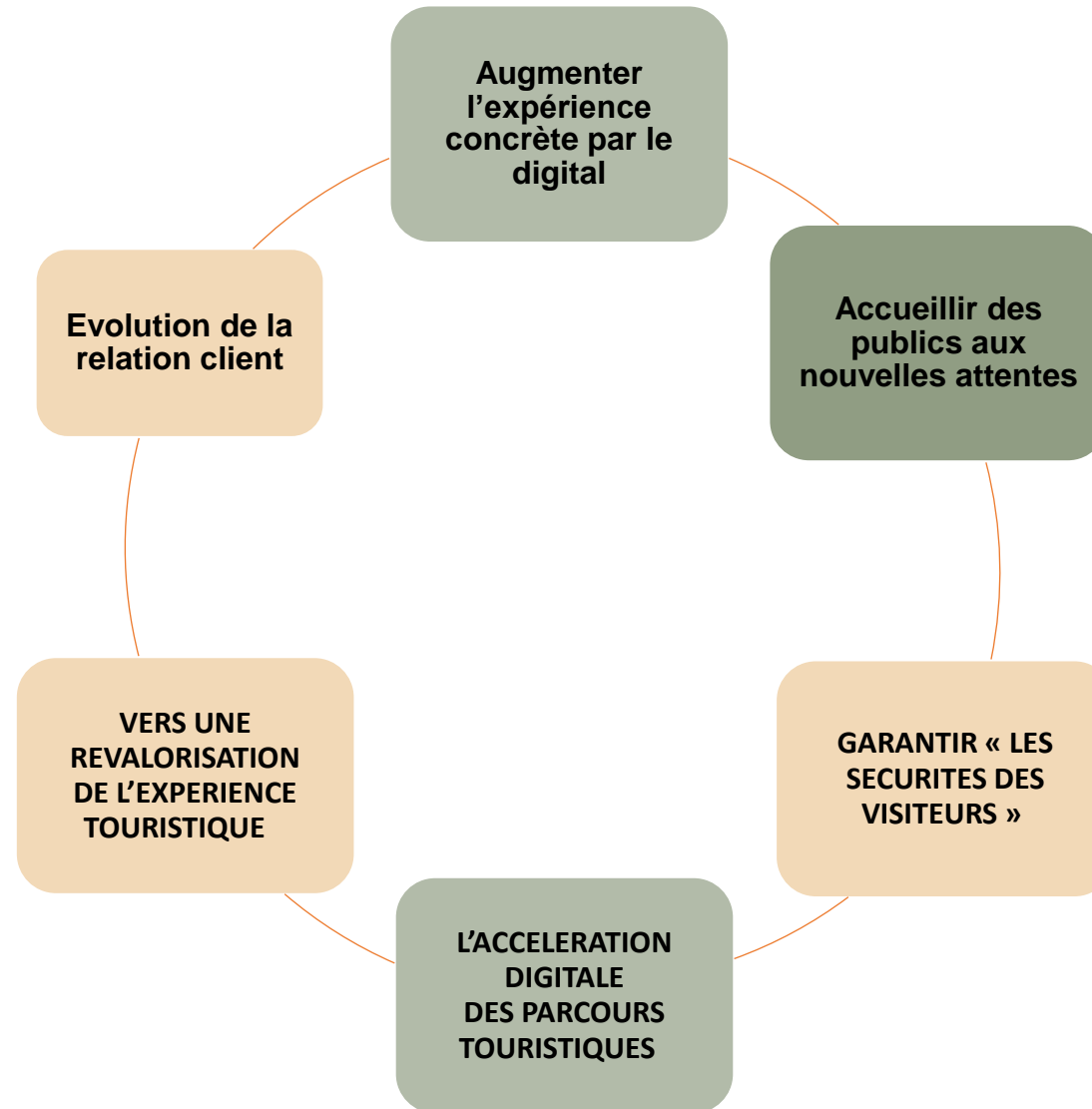


© Tourisme Côte d'Opale, 2020 / Michael Lachant - Région Hauts-de-France.

Quelles sont les tendances et les facteurs d'évolution en Hauts-de-France impactant les Industries récréatives ?



Les facteurs d'évolution et de changement pour les secteurs du Tourisme, des Loisirs et du Divertissement



Les facteurs d'évolution et de changement pour les secteurs du Tourisme, des Loisirs et du Divertissement

1. Une clientèle de plus en plus exigeante sur la qualité de service et les engagements des structures :

- **Evolution des attentes des publics** en matière d'exigence de qualité relationnelle, d'excellence de l'accueil, de services personnalisés et d'expérience client (valorisation de l'humain, qualité du service, ambiance, relation personnalisée, ...)
- **Evolution des demandes de la clientèle** (éco responsabilité, circuits courts, consommation locale, ...)
- **Préoccupations accrues concernant la sûreté, la sécurité, l'hygiène**
- **Diversification des motivations des individus à accéder à l'offre de divertissement et de loisirs** : santé et bien-être, préoccupations environnementales et contact avec la nature, socialisation, recherche d'activités permettant de vivre des expériences en famille...La recherche d'une différenciation de l'offre pour répondre aux attentes des publics et clients

2. L'évolution du rapport au travail, enjeux RH et de recrutement :

- **Forts besoins en recrutement et le défi de la saisonnalité**: les entreprises constatent une accentuation des difficultés de recrutement et de fidélisation, notamment depuis la crise sanitaire. Cette dernière a bouleversé les habitudes des salariés, tout comme leurs attentes et leurs envies et leur rapport au travail, dans le sens d'une plus forte résistance vis-à-vis des contraintes de rythme de travail.
- **Les jeunes générations attendent dorénavant de leur employeur qu'il se positionne au regard des enjeux de développement durable**
Selon les données issues de l'observatoire France 2020, les moins de 25 ans pensent que les deux priorités que les entreprises devront assumer à l'avenir sont :
 - **L'impact environnemental** (cité par 41 % d'entre eux versus 37 % dans la population totale) ;
 - **L'emploi local** (cité par 41 % d'entre eux contre 49 % dans la population totale)Ainsi, la manière dont une entreprise s'engage en faveur de l'écologie peut être un réel facteur attractif - aux côtés des autres critères classiques tels que les conditions salariales et de travail.
- **Des nouveaux repères en termes d'attentes des salariés**: mise en place des stratégies de fidélisation des salariés, qui passent par l'amélioration des politiques de Qualité de Vie au Travail (QVT), un management individualisé et une valorisation de la marque employeur, mise en avant des opportunités de carrière (mobilité fonctionnelle et géographique) y compris pour des personnes peu qualifiées.

3. Une digitalisation croissante des services client :

- **La dématérialisation des services:** le service billetterie, les services d'information, où certains supports papier sont remplacés par des QR codes que les clients peuvent scanner pour trouver des cartes et des informations.
- **La digitalisation des points de contacts :** le lien entre publics/clients et structures a été maintenu pendant les périodes de confinement et de restrictions grâce au digital (par exemple, les visites virtuelles pendant la crise sanitaire).
- **La numérisation des pratiques :** un certain nombre d'activités ou de process sont réalisés maintenant via un outil numérique (gestion de la paye, gestion des bases clients, ...)
- **Un rôle de plus en plus important de la Donnée dans la gouvernance et la gestion stratégique des entreprises:** les outils digitaux utilisés dans un univers professionnel sont créateurs de données (données d'activité, données sur les clients, données sur l'offre). Ces données sont utilisables par les entreprises qui peuvent les classer, les regrouper pour les analyser afin de produire de nouvelles informations et indices sur leur propre activité, sur leurs clients ou potentiels clients, sur leur place dans le marché et sur le niveau d'adaptation de leur offre.
- **L'automatisation de certaines tâches par le recours à une nouvelle technologie,** qu'elle soit robotique (dans les systèmes de production) ou numérique avec l'intelligence artificielle (IA).
- **La récente généralisation du télétravail** rend nécessaire l'amélioration des processus et des méthodes de travail de manière digitalisée.

4. Une hausse des exigences réglementaires touchant tous les secteurs :

- Un **nombre croissant d'exigences réglementaires** dans différents domaines : Santé/Sécurité, Gestion des risques, Environnement et développement durable.

Les facteurs d'évolution de l'activité

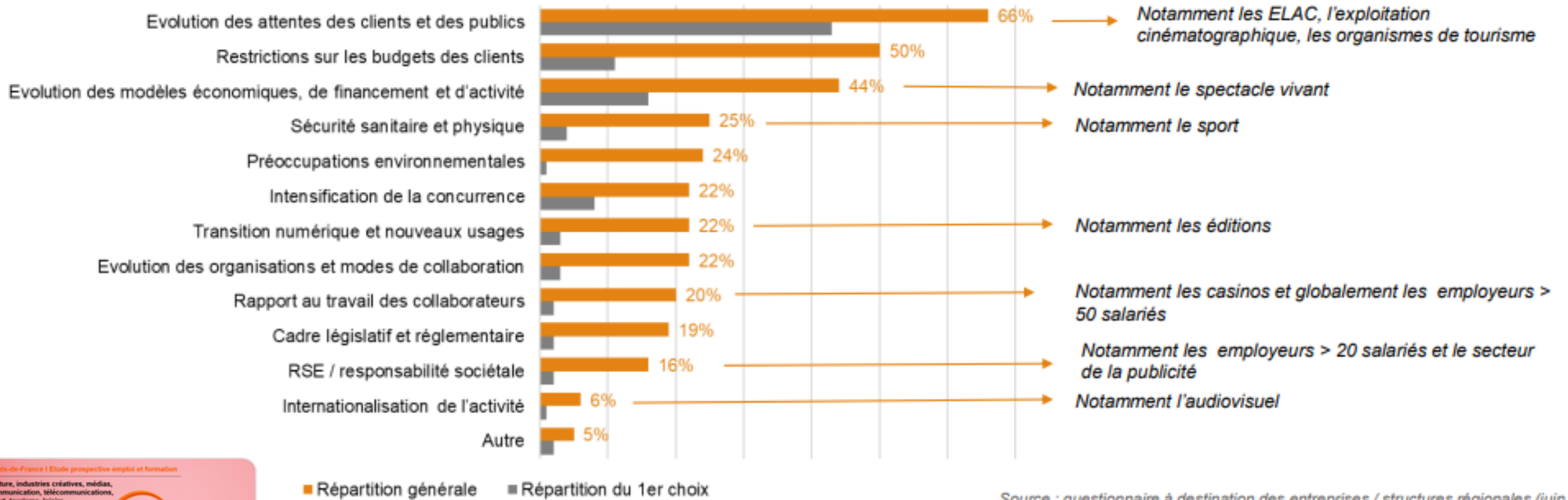
3 facteurs d'évolution sont principalement retenus par les entreprises répondantes :

- **Evolution des attentes des clients et des publics** pour 66% des structures (43% l'ont choisi en première réponse)
- **Restrictions sur les budgets des clients** pour 50% des structures (mais 11% seulement l'ont choisi en principal facteur d'évolution)
- **Evolution des modèles économiques, de financement et d'activité** pour 44% des structures

Les autres propositions sont retenues par 16% à 25% des entreprises

L'internationalisation est citée par 6% des structures seulement.

Facteurs d'évolution de l'activité identifiés par les répondants
(réponses multiples et hiérarchisées)



■ Répartition générale ■ Répartition du 1er choix

Source : questionnaire à destination des entreprises / structures régionales (juin 2022)



Les spécificités (saisonnalité, temps partiels, horaires de travail) constituent de réels défis en matière de recrutement. En sortie de crise sanitaire, les difficultés de recrutement se sont renforcées (nouvelles attentes des candidats).



- Difficultés de recrutement
- Tensions sur le marché du travail
- Manque de candidats avec les compétences recherchées



- Saisonniers de HPA, ELAC, OT
- Casinos



- Polyvalence des équipes
- Refonte des process de recrutement, intégration et fidélisation
- Renforcement de l'attractivité des métiers
- Diversification des viviers de recrutement
- Marque employeur



- ⇒ Action de formation PDC
- ⇒ ProA
- ⇒ Alternance

- ⇒ Appui-conseil RH, RSE
- ⇒ ODS Inclusion



L'évolution des modes de consommation et des attentes des clients imposent aux établissements de se réinventer et de faire évoluer leurs offres afin de garantir une expérience client augmentée.



- Montée en gamme
- Développement et diversification de l'offre
- Excellence d'accueil
- Sûreté, sécurité et hygiène
- Développement durable et RSE



- HPA
- ELAC
- OT
- Casinos



- Polyvalence des équipes
- Compétences commerciales, marketing, design de l'offre



- ⇒ Action de formation PDC
- ⇒ ProA
- ⇒ Alternance

- ⇒ Appui-conseil RH, Rebondir, RSE
- ⇒ ODS Transition écologique



La transition numérique facilite les processus de communication et de commercialisation auprès d'une clientèle qui dispose de plus en plus de moyens pour s'informer sur les offres, comparer et rechercher les avis clients.



- Communication digitale
- Community management
- E-réputation
- Billetterie en ligne



- HPA
- ELAC
- OT
- Casinos



- Renforcement des compétences techniques
- Polyvalence des équipes



- ⇒ Action de formation PDC
- ⇒ ProA
- ⇒ Alternance

- ⇒ Appui-conseil RH, Transformation digitale
- ⇒ ODS Cybersécurité



La contraction des financements publics, l'émergence de nouvelles formes de pratique sportive et l'évolution des modes de consommation et des attentes imposent aux structures de se réinventer et de faire évoluer leurs offres afin de garantir une expérience client augmentée.



- Evolution nécessaire du modèle économique
- Développement et diversification de l'offre
- Développement durable et RSE



- Sport associatif
- Sport commercial
- Golf

GOLF : Les structures cherchent **prioritairement à accroître leurs propres sources de revenus en misant sur le développement des services annexes et sur l'accroissement de la fréquentation des équipements golifiques.**



- Gestion raisonnée de l'eau
- Utilisation limitée des pesticides



- Golf



- Polyvalence des équipes
- Compétences commerciales, marketing, design de l'offre

- Compétences en pilotage financier



- ⇒ Action de formation PDC
- ⇒ ProA
- ⇒ Alternance

- ⇒ Appui-conseil RH, Rebondir, RSE
- ⇒ ODS Transition écologique



Pendant la période d'arrêt des activités accueillant du public, une partie des salariés titulaires des certifications nécessaires pour l'exercice d'une profession réglementée ont envisagé une évolution professionnelle / reconversion vers d'autres secteurs



- Difficultés de recrutement
- Manque de candidats avec les compétences recherchées
- Professionnalisation et certification

Enjeux de recrutement _ GOLF

Dans le golf, les métiers en croissance sont ceux du terrain sportif (jardiniers, intendants de terrain...), les métiers de l'accueil et de la vente, les métiers de la restauration, les métiers de l'enseignement.



- Sport associatif
- Sport commercial
- Golf



- Renforcement de l'attractivité des métiers
- Diversification des viviers de recrutement
- Mutualisation d'emploi
- Professionnalisation de la fonction d'employeur des dirigeants bénévoles



- ⇒ Action de formation PDC
- ⇒ Alternance

- ⇒ Appui-conseil RH, RSE
- ⇒ ODS Inclusion

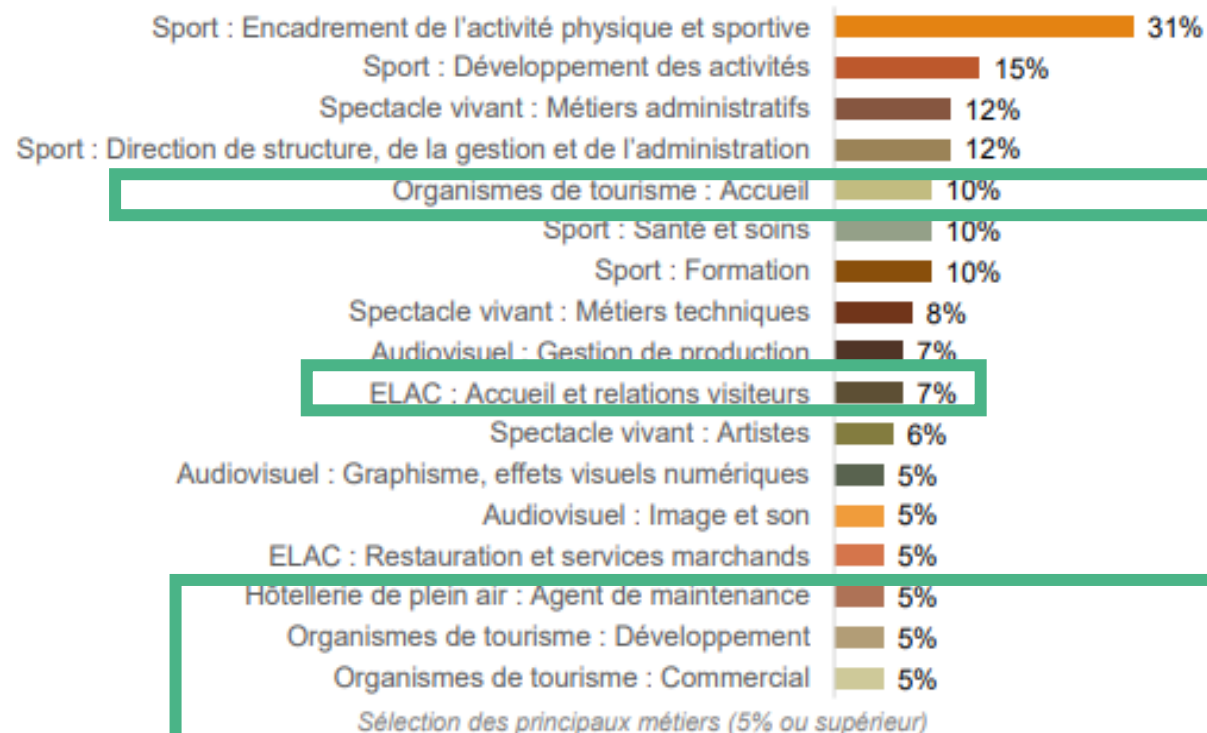
Quels sont les impacts sur l'emploi dans les Industries récréatives en Hauts-de-France ?



Les projets de recrutement en Hauts-de-France : Industries récréatives

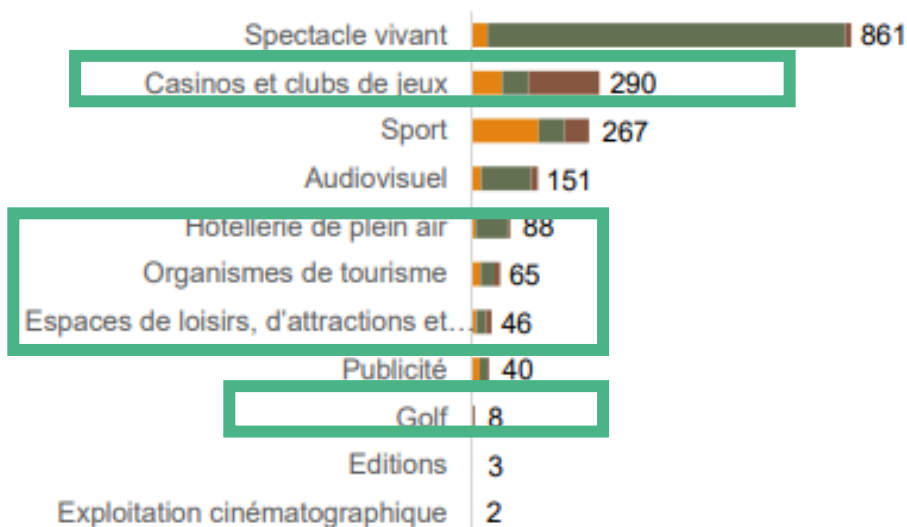
Projets de recrutement à 3 ans

Métiers pour lesquels sont anticipés des projets de recrutement (en % de structures répondantes)



- 55% des structures envisagent au moins 1 création nette d'un nouvel emploi durable (c'est-à-dire la création d'au moins un nouveau poste dans les structures répondantes)
- 45% devront remplacer au moins un salarié en contrat court
- 41% anticipent le remplacement d'un salarié permanent dans les 3 années à venir

Taille des structures	Moyenne des créations nettes d'emplois durables prévues pour les 3 années à venir	Moyenne des remplacements contrats courts prévus pour les 3 années à venir	Moyenne des recrutements pour départs prévisibles pour les 3 années à venir
Moins de 5	0,71	2,96	0,26
De 5 à 9	1,31	2,73	0,77
De 10 à 19	1,9	2,25	1,05
De 20 à 49	6,68	10,88	2,32
50 et plus	7,64	56,67	14,5
Total	2,29	8,14	1,9



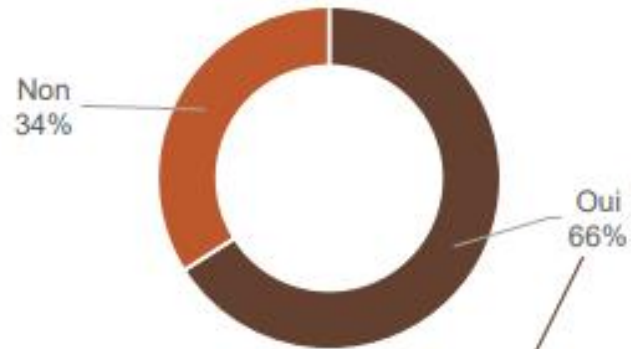
- Créations nettes d'emplois durables prévues pour les 3 années à venir
- Remplacements contrats courts prévus pour les 3 années à venir
- Recrutements pour départs prévisibles pour les 3 années à venir

163 structures total

Les projets de recrutement en Hauts-de-France : Industries récréatives

Les projets de recrutement identifiés par l'enquête

Difficultés de recrutement pour les recrutements en cours et à venir de salariés
(hors alternants en CDD, contrats de moins de six mois, intermittents,...)



Métiers jugés les plus difficiles



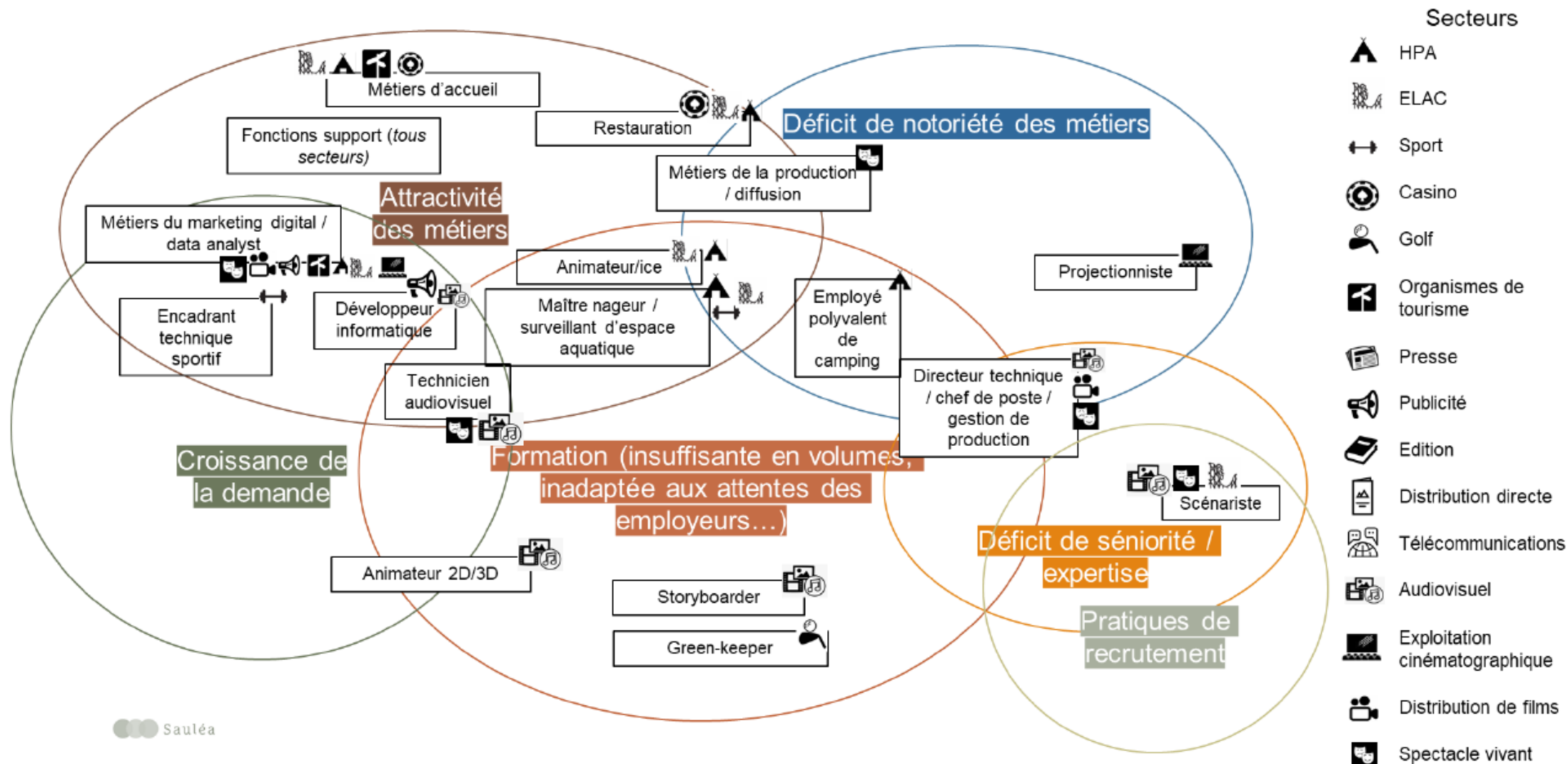
Sélection des principaux métiers (5% ou supérieur)

Motifs des difficultés anticipées



Questionnaire structures : difficultés de recrutement questions optionnelles (47 réponses)

Les métiers à enjeux en région HDF



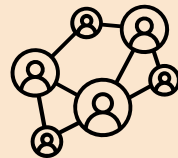
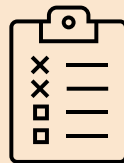
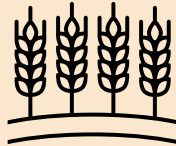
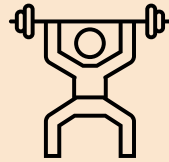
Les métiers « à enjeux » et les principaux facteurs explicatifs

Métiers concentrant les plus fortes tensions au recrutement, et/ou présentant des enjeux particuliers notamment en matière d'adaptation des compétences

Les métiers à enjeux en région HDF : Les industries récréatives

Hôtellerie de plein air Métiers d'accueil Restauration Animateur/trice Métiers du marketing digital/data analyst Maître-nageur/Surveillant d'espace aquatique Employé polyvalent de camping Fonctions supports	Casinos Métiers d'accueil Restauration Fonctions supports
Espaces de loisirs , d'attractions et culturels Métiers d'accueil Restauration Animateur/trice Métiers du marketing digital/data analyst Maître-nageur/Surveillant d'espace aquatique Scénariste Fonctions supports Technicien de maintenance des attractions*	Organismes de tourisme Métiers d'accueil Métiers du marketing digital/data analyst Fonctions supports
Golf Green-keeper Fonctions supports	Transversal : Les fonctions supports

Quelles sont les compétences dans les Industries récréatives en Hauts-de-France ?



... Et leurs impacts sur les métiers et les compétences



- Une exigence accrue sur les **compétences relationnelles et d'accueil** pour tous les métiers en contact avec la clientèle
- Une grande diversité d'activités nécessitant une diversité des besoins et une certaine polyvalence: **accueil, restauration, animation et vente, maintenance, entretien et nettoyage, ...**



- Des **nouvelles compétences « écologiques »**: expertise stratégique (concevoir et piloter une démarche RSE / d'éco-conception), expertise technique (prendre en compte les enjeux environnementaux à toutes les étapes des processus de production), gestes métiers (intégrer la préoccupation écologique au quotidien)
→ Référent développement durable/RSE, éco-manager



- Les **compétences numériques et digitales** (digitalisation de l'activité et des organisations, gestion de la donnée): Expertise stratégique (piloter la digitalisation des processus métiers, des outils de production et d'exploitation), expertise technique (piloter des projets digitaux), Gestes métiers (intégrer les nouveaux outils dans sa pratique quotidienne)
→ Data Analyst, Web Analyst, Data Manager

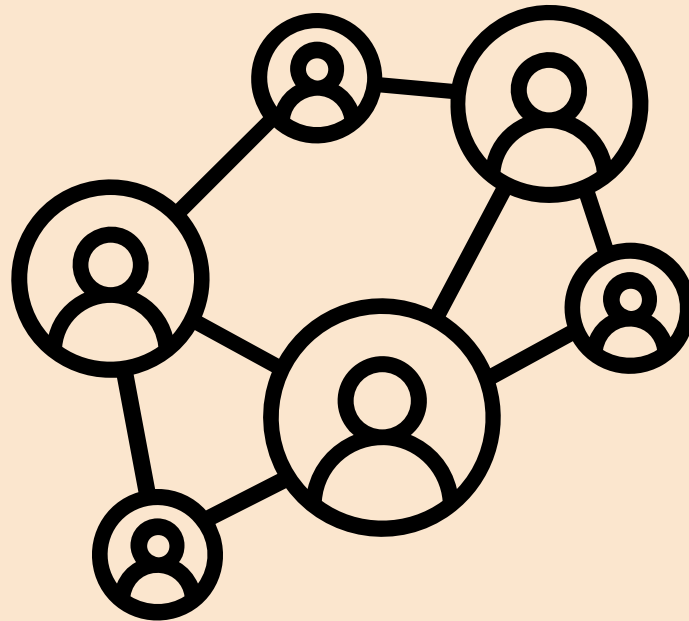


- Les **compétences juridiques / réglementaires** pour s'adapter aux évolutions (RGPD, Cybersécurité, nouvelles normes environnementales, amplification des normes sécuritaires notamment en lien avec l'accueil du public)
→ Référent cybersécurité, RGPD



- Les **compétences RH**: Professionnalisation de la gestion des entreprises (Stratégie et développement, Gestion administrative et financière), Accompagnement des changements organisationnels et managériaux (Management, RH, Marque Employeur)
- Les **compétences Marketing au service de l'offre de services**: Renforcement de la présence, la transparence et la proximité auprès de ses clients et de ses publics, Accompagner ses clients / publics, renforcer sa posture de conseil.
→ Social média manager, Community manager, UX Designer

Vers des propositions de plans d'actions concertées pour les entreprises et structures Industries récréatives en Hauts-de-France ?



Les secteurs, entreprises et structures

Action N°1 : Comprendre et anticiper les évolutions des attentes et des pratiques des clients et des publics

- Accompagnement à l'évolution des pratiques commerciales (information sur les prix et les services, techniques de prospection...) en cohérence avec les évolutions des attentes et des pratiques des publics et des consommateurs
- Ingénierie des projets collaboratifs et appropriation des réponses en groupement aux marchés

Action N°2 : Renforcer, professionnaliser les fonctions supports

- Développement des compétences en ingénierie de projets, en ingénierie économique et financière
- Mutualisation d'outils métiers SI, juridiques, achats (solutions logicielles RH et gestion, conseil juridique, prestations de services de sécurité, matériels et équipements de plateaux...)

Action N°3 : S'inscrire dans des démarches RSE

- Mise à disposition de ressources sur la RSE
- Partage de pratiques entre structures

Les salariés

Action N°4 : Sécuriser les emplois, développer les parcours et les mobilités intersectorielles

- Création de groupements d'employeurs dans les secteurs qui n'en comporteraient pas déjà
- Organisation de rencontres territoriales interbranches pour échanger sur les besoins de recrutement et identifier les passerelles
- Développement de l'attractivité sectorielle de la marque employeur

Action N°5 : Mieux structurer/exercer la fonction employeur

- Formation des dirigeants
- Partage de connaissances
- Echange de pratiques, retours d'expériences

Action N°6 : Développer des démarches QVCT

- Conseil, appui-conseil aux entreprises
- Mutualisation d'outils tels que les fiches actions et « bonnes pratiques » issues des appuis-conseil RH réalisés, les ressources mises à disposition par l'ANACT...

Les publics spécifiques

Action N°7 : Attirer et accompagner les intermittents et les artistes-auteurs

- Développement qualitatif des échanges avec les acteurs de l'emploi sur les intermittents du spectacle (connaissance du statut, des métiers et des besoins)
- Sensibilisation des intermittents, des artistes-auteurs et journalistes pigistes sur les dispositifs de soutien (droit à la formation, etc.) directement ou par l'intermédiaire des acteurs du réseau

Le marché du travail

Action N°8 : Valoriser / communiquer sur l'image des métiers

- Information / communication sectorielle-territoriale
- Sensibilisation à l'accueil de stagiaires

Action N°9 : Favoriser les mobilités

- Identification du positionnement du métier, identification du caractère transférable des compétences vers un autre métier et/ou un autre secteur (cartographies, prospective)

Les besoins en compétences

Action N°10 : Adapter et développer l'offre de formation sur les métiers dynamiques

- Analyse des besoins en formation spécifiques au métier et à ses évolutions
- Contractualisation avec l'appareil de formation, conventions de partenariats avec les acteurs de la formation professionnelle
- Ingénierie pédagogique
- Formation des formateurs

Action N°11 : Développer et innover dans l'alternance

- Promotion de l'alternance comme réponse aux besoins en compétences
- Promotion des formations de tuteurs et maîtres d'apprentissage
- Accompagnement de l'ingénierie pédagogique des organismes de formation, notamment pour l'adaptation des rythmes d'alternance au fonctionnement en mode projet des entreprises et structures

AGIR :

**Quelles sont les actions mobilisables
au service des priorités stratégiques des
Entreprises & Structures des Industries
récréatives ?**



L'Afdas, Apporteur de Services et de Solutions

Clic sur l'icône



**Recruter vos
futurs salariés et
alternants**



**Développer les
compétences de
vos collaborateurs**



**Financer et
assurer le suivi
des actions de
formation**



**Mettre en œuvre
un projet RH sur-
mesure**



**Impulser une
démarche
responsable dans
votre entreprise**

Contrat d'apprentissage

Le Plan de développement
des compétences

L'espace adhérent MyA

Appui Conseil

Contrat de
professionnalisation

L'offre de formation
Thématique

La gestion déléguée

Les subventions

- Inclusion
- Lutttes contre les VHSS
- Transition Ecologique
- Egalité professionnelle
- Handicap
- Prévenir les cybermenaces

Nouveauté : FNE-FORMATION 2023 : Mobilisez-vous dès maintenant

#Transitions, Grands événements Sportifs : formez pour cultiver et préserver votre capital compétences !

WEBINAIRE : Afdas Decrypt

Mercredi 21 juin 2023

De 14:30 à 15:30

Inscrivez-vous en suivant ce lien :



#Entreprises



afDas

**#Transitions,
Grands Événements Sportifs,
Formez pour cultiver et préserver
votre capital compétences !**

FNE-Formation 2023 : Mobilisez-le dès maintenant

Transition écologique, transformation numérique, organisation et mise en œuvre de grands événements sportifs... Quel que soit votre secteur d'activité, vous pouvez être concernés.

En savoir plus

Cliquez sur le lien :



**Développer les
compétences de
vos collaborateurs**

Les subventions

Action N°1 : Comprendre et anticiper les évolutions des attentes et des pratiques des clients et des publics

→ Développer des plans de formations en lien avec vos projets stratégiques, structurants et exceptionnels

La Région Hauts-de-France propose le dispositif Appui au Développement des Ressources Humaines (DVRH)

Objectifs:

- Préserver et développer l'emploi
- Soutenir la compétitivité des entreprises
- Renforcer l'employabilité des salariés

Méthode : Soutenir des plans de formation en lien avec des projets stratégiques, structurants et exceptionnels

- Implantation d'entreprises
- Développement économique
- Difficultés économiques

Montant de l'intervention régionale : % d'intervention selon l'intérêt régional du projet :

- Nombre d'emplois créés ou maintenus
- Formations certifiantes
- Formations transférables
- La situation de l'entreprise
- Projet répondant aux priorités régionales
- Effort particulier pour les travailleurs fragilisés



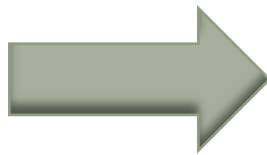
Action N°8 : Valoriser / communiquer sur l'image des métiers

Un exemple de développement d'une marque employeur branche

Action N°8 : Valoriser / communiquer sur l'image des métiers

Le développement d'une marque employeur de branche

A word cloud of negative terms related to recruitment and job market. The most prominent words are 'CANDIDATS', 'MANQUE', 'ARRÊT', 'PÉNURIE', and 'RECRUTEMENT'. Other visible words include 'MÉTIER', 'MÉCONNUS', 'STRESS', 'DIFFICULTÉS', 'NOTORIÉTÉ', 'DÉVALORISATION', 'INCERTITUDE', 'MÉCONNAISSANCE', 'INADAPTÉ', 'TEMPS SEUL', 'HORAIRES', 'CANDIDAT', 'ARRÊTS', 'VIEILLEMENT', and 'CRISE'.



A word cloud of positive terms related to employer branding and employee experience. The most prominent words are 'EMPLOYEUR', 'MARQUE', 'LIEN', 'NOUVEAUX', 'ATOUTS', 'IDENTITÉ', 'FLEXIBILITÉ', 'ÉQUILIBRE', 'VISIBILITÉ', 'RÉSEAU', 'ATTIRER', 'FIDÉLISER', 'ÉCHANGER', 'PROFESSIONNALISER', 'INTEGRER', 'TRANSFORMATION', 'INCLUSION', 'COMPÉTENCES', 'RECONNAÎTRE', 'GAIN', 'QUALITÉ', 'JOB', 'ÉCOUTER', 'GAGNANT', 'MÉTIER', 'FAMILLE', 'POSTURE', 'AMBIANCE', 'ATTRACTIVITÉ', 'ENVIRONNEMENT', and 'INTERGÉNÉRATIONNEL'. Other visible words include 'APPARTENANCE', 'AMBASSADEURS', 'ACCOMPAGNEMENT', 'PERMANENTS', 'SAISONNIERS', 'ANIMER', 'TRAVAIL', 'ÉVOLUER', 'ENVIE DIGITAL', 'GÉNÉRATION', 'DÉPART', 'SOIGNER', 'CONSCIENCE', 'AMBASSADEURS', 'AVANTAGES', 'ENGAGEMENT', 'MANAGEMENT', 'REUSSIR', 'SOCIAL', 'UNIQUE', 'MÉTIER', 'FAMILLE', 'POSTURE', 'ENVIRONNEMENT', and 'INTERGÉNÉRATIONNEL'.

Les constats



Notre filière Hôtellerie de Plein Air est en plein essor

Elle a su se réinventer :

- Montée en gamme & confort
- Hébergements atypiques
- Tourisme « durable »
- Courts séjours
- Espaces bien être
- Activités diversifiées
- Animations
- Lieux de séminaires
- Accessibilité
- Développement Durable ...

...et sait attirer des clients



Son potentiel de développement nécessiterait la création de 10 000 emplois supplémentaires



**Désormais elle doit savoir :
séduire les candidats, les attirer
et également fidéliser ses saisonniers**



**Pres de 7600 campings
dont 4300 adhérents à la FNHPA**



**50 000 salariés
40 000 saisonniers & 10 000 permanents**

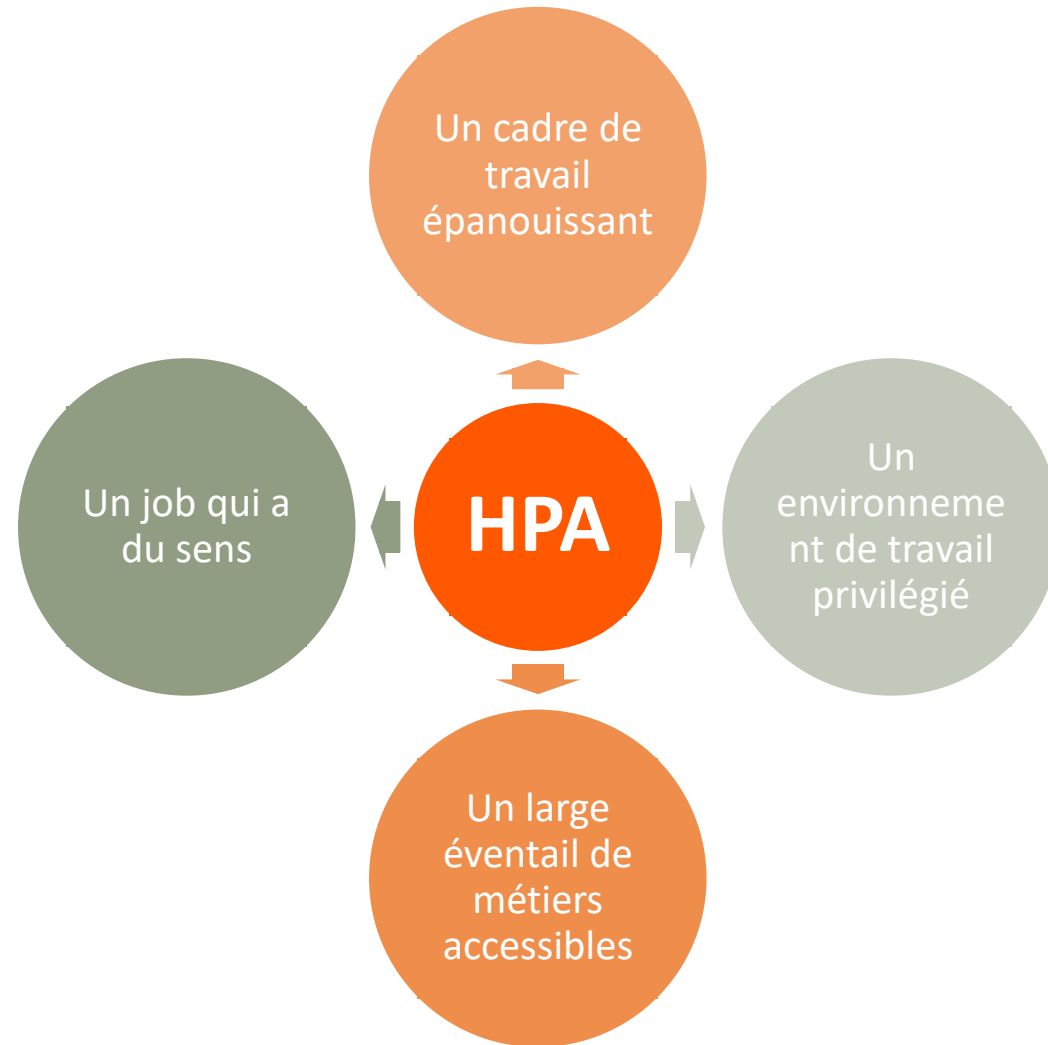


**Des travaux sur la marque employeur
engagés en 2022 au niveau national**

Mettez des étoiles dans votre job avec **Ma carrière camping.fr** !

Les atouts de l'Hôtellerie de Plein Air

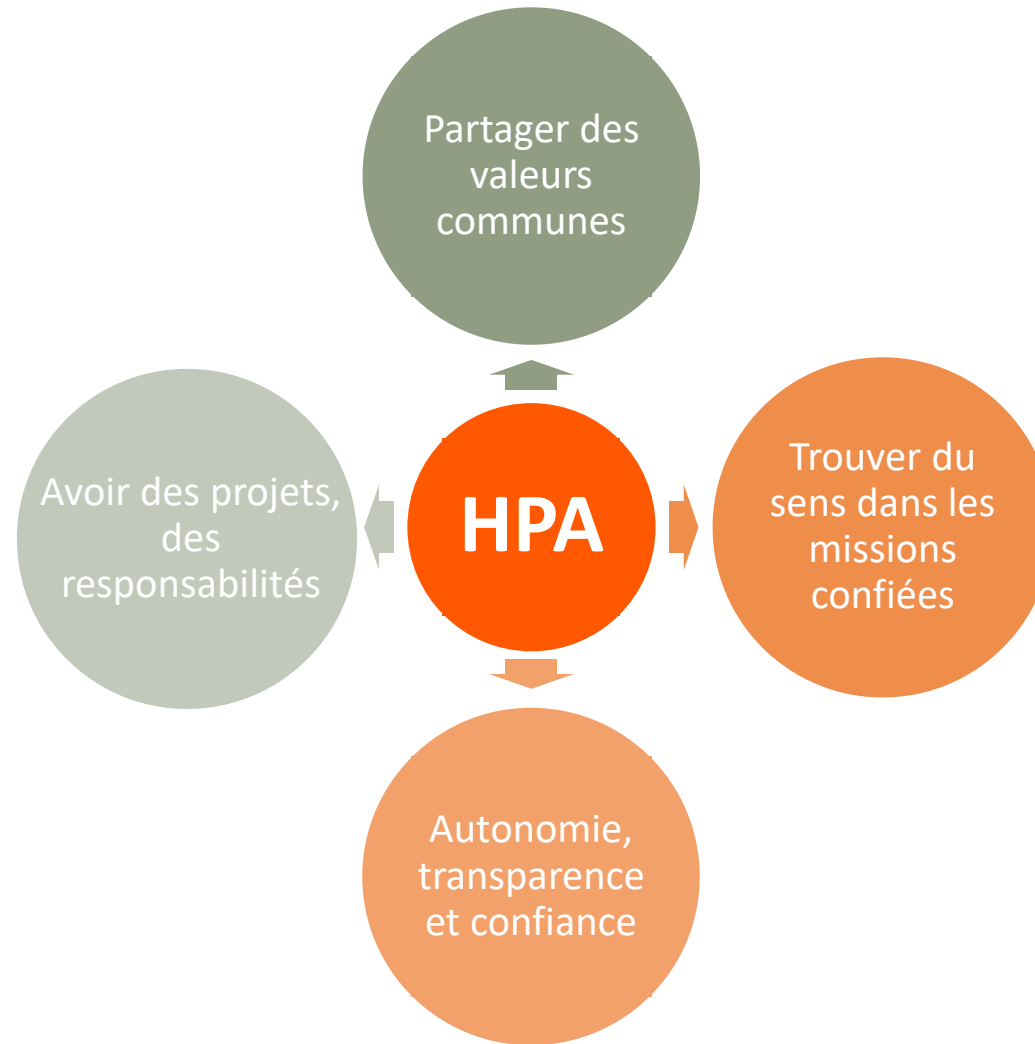
*Des emplois
qui
s'adaptent
à vos profils
et au temps
que vous
souhaitez
travailler*



Mettez des étoiles dans votre job avec **Ma carrière camping.fr** !

Les Attentes des candidats

*Être
« outillé »
pour
exercer ses
fonction
dans de
bonnes
conditions
et être
considéré*



ma-carrière-camping.fr : un véritable outil

Ma carrière
camping.fr

* Mettez des étoiles
dans votre job !

Mettez des étoiles dans votre job avec **Ma carrière camping.fr** !

Plateforme des métiers : cartographie des métiers

Cartographie des
métiers /
Fiches métiers
HPA



Utiliser ces outils pour promouvoir les métiers, pour recruter et pour favoriser la construction de parcours professionnels

33 métiers cartographiés
14 fiches métiers

Mettez des étoiles dans votre job avec **Ma carrière camping.fr** !

Plateforme des métiers : cartographie des métiers

Direction et fonctions support	Accueil et réception	Technique et entretien	Loisirs et animation	Restauration, alimentation et ventes annexes
<i>Directeur / directrice de camping</i>	Responsable de réception	Responsable d'hébergement HPA	Responsable d'activités de loisirs et animation HPA	Responsable espace bien être HPA
Directeur / directrice adjoint(e)	<i>Agent d'accueil polyvalent en HPA</i>	Responsable technique	Responsable espace aquatique	Responsable ventes annexes HPA
Responsable communication / community manager	Agent d'accueil multilingue	Responsable espace vert	Maitre nageur(euse) animateur(rice) d'activités aquatiques	Chef de cuisine
Responsable DSI	Concierge	Agents de maintenance spécialisés (Pisciniste / Climatiseur / Électricien / Plombier / Paysagiste)	Surveillant(e) d'espace aquatique	Cuisinier(ère)
Responsable commercial HPA	Placeur / Gardien(ne) de jour / nuit	Responsable propreté HPA	<i>Animateur(rice) HPA</i>	Serveur(se)
Revenue manager		Assistant(e) Gouvernant(e)	Responsable base nature / loisirs	Opérateurs polyvalents en restauration HPA
<i>Responsable qualité</i>		Agent de maintenance polyvalent HPA		
<i>Responsable développement durable</i>		Agent de propreté HPA		

Légende :

Métier en tension

Métier menacé

Métier stratégique

Métier émergeant

Métier faisant l'objet d'une fiche métier

Compétences émergentes

Plateforme des métiers : témoignages métiers

Hervé

Hervé le dit lui-même, il travaille en CDI en tant qu'Agent de Maintenance dans « une ambiance de folie » en pleine nature dans l'un des nombreux camping français et ne changerait de carrière pour rien au monde ★ Découvrez son quotidien et son aventure.



Mettez des étoiles dans votre job avec **Ma carrière camping.fr** !

MOOC : concevoir et mettre à disposition des contenus sur une plateforme de formation à distance pour valoriser et accompagner les collaborateurs saisonniers dès leur arrivée



TÉLÉCHARGER LA PLAQUETTE ET LE PROGRAMME



MOOC d'embarquement des saisonniers
Du 1er mars à fin juillet 2023 - Parcours spécial HPA

tourism academy

Du jamais vu... pour embarquer toute votre équipe !
La saison 2022 l'a plus que jamais démontré : les recrutements sont de plus en plus tendus ! Pour attirer les bons profils et consolider votre équipe, il faut se renouveler et déployer de nouveaux moyens au service de la cohésion collective et du professionnalisme.
Comment s'assurer que chacun, même les novices, maîtrise le savoir-être indispensable pour faire vivre une belle expérience à vos clients ? Comment leur permettre de se mettre au travail sans tarder... et leur donner envie de rester en poste jusqu'au bout de la saison... voire plus ? Comment créer du lien entre vos équipes permanentes et vos saisonniers, aux profils et à l'expérience de plus en plus variés ?
À la demande de la Branche de l'Hôtellerie de Plein air, Tourism Academy vous invite à vous inscrire à un dispositif unique et innovant, 100% en ligne et en réseau, mais aussi **100% pris en charge pour tous et toutes** - équipiers, responsables de service, gérants... **sans démarches administratives chronophages** !
Un parcours court, ludique et interactif pour accompagner vos équipes et intégrer vos collaborateurs saisonniers dès leur arrivée, en valorisant votre établissement, avec toujours l'humain au centre !



5 modules de formation, à réaliser en 10 à 20 heures, selon le niveau du collaborateur

- L'excellence de service, pour un accueil 100% qualité qui devance les attentes des clients
- Le parcours client, pour garantir un service sans faute tout au long du séjour
- La gestion des conflits, pour les désamorcer ou les régler lorsqu'ils surviennent
- L'écoresponsabilité, pour mettre en œuvre des pratiques vertueuses au quotidien
- Gestes et postures, pour adopter les bonnes postures à chaque poste et préserver son corps

+ **Un bonus** : Additions en plein air : comprendre et agir face aux pratiques à risque



Partenariat FNHPA - Tourism Academy

MOOC d'embarquement des saisonniers de l'HPA

Accompagnez vos équipiers et intégrez vos collaborateurs saisonniers dès leur arrivée

Pour réussir le démarrage de la saison 2023, la FNHPA et Tourism Academy vous proposent un dispositif unique et innovant, 100% en ligne et en réseau, ouvert à toutes et tous : équipiers, responsables de service, gérants !

2500 places disponibles, de mars à juillet, pour embarquer toute votre équipe, quelle que soit sa date de prise de fonction.

Un démarrage immédiat et une plateforme disponible 24h/24 et 7j/7.

Le MOOC est accessible à tous : saisonniers, alternants, salariés permanents et même... gérants non salariés. On avance en équipe !

Le MOOC est intégralement financé : sans demande de prise en charge, sans impact sur votre plan de développement des compétences.

Des démarches simplifiées : remplissez un simple formulaire en ligne.

Inscrivez vos collaborateurs au fur et à mesure des prises de postes (attention, 50 personnes inscrites maximum par camping).

Démarquez-vous de vos concurrents en vous formant et en formant vos saisonniers et permanents sur 5 thématiques indispensables pour réussir votre saison :

- [l'excellence de service](#)
- [optimiser le parcours client](#)
- [la gestion des conflits](#)
- [l'écoresponsabilité dans les hébergements touristiques](#)
- [gestes et postures](#)

REUSSISSEZ L'INTÉGRATION DE VOS SAISONNIERS EN QUELQUES HEURES !



Bonjour. Comment puis-je vous aider ?

REmplir le formulaire et inscrire mon équipe



Action N°10 : Adapter et développer l'offre de formation sur les métiers dynamiques

Action N°11 : Développer et innover dans l'alternance



EN | FR

🔍 👤 ☰

 **CAMPUS
DES MÉTIERS
ET DES
QUALIFICATIONS
D'EXCELLENCE**
Tourisme et innovation
Hauts-de-France

DÉCOUVRIR LE CAMPUS ↘

Excellence, innovation et créativité

DÉCOUVREZ DE NOMBREUSES POSSIBILITÉS DE PARCOURS EN FORMATION INITIALE, SOUS STATUT SCOLAIRE, PAR VOIE D'APPRENTISSAGE, OU EN FORMATION CONTINUE.

↘
DÉCOUVRIR NOS FORMATIONS

LES FOODLABS, DES LIEUX D'EXPÉRIENCE, DE PARTAGE ET D'INNOVATION AUTOUR DE LA GASTRONOMIE

↘
LES FOODLABS

Action N°1 : Comprendre et anticiper les évolutions des attentes et des pratiques des clients et des publics

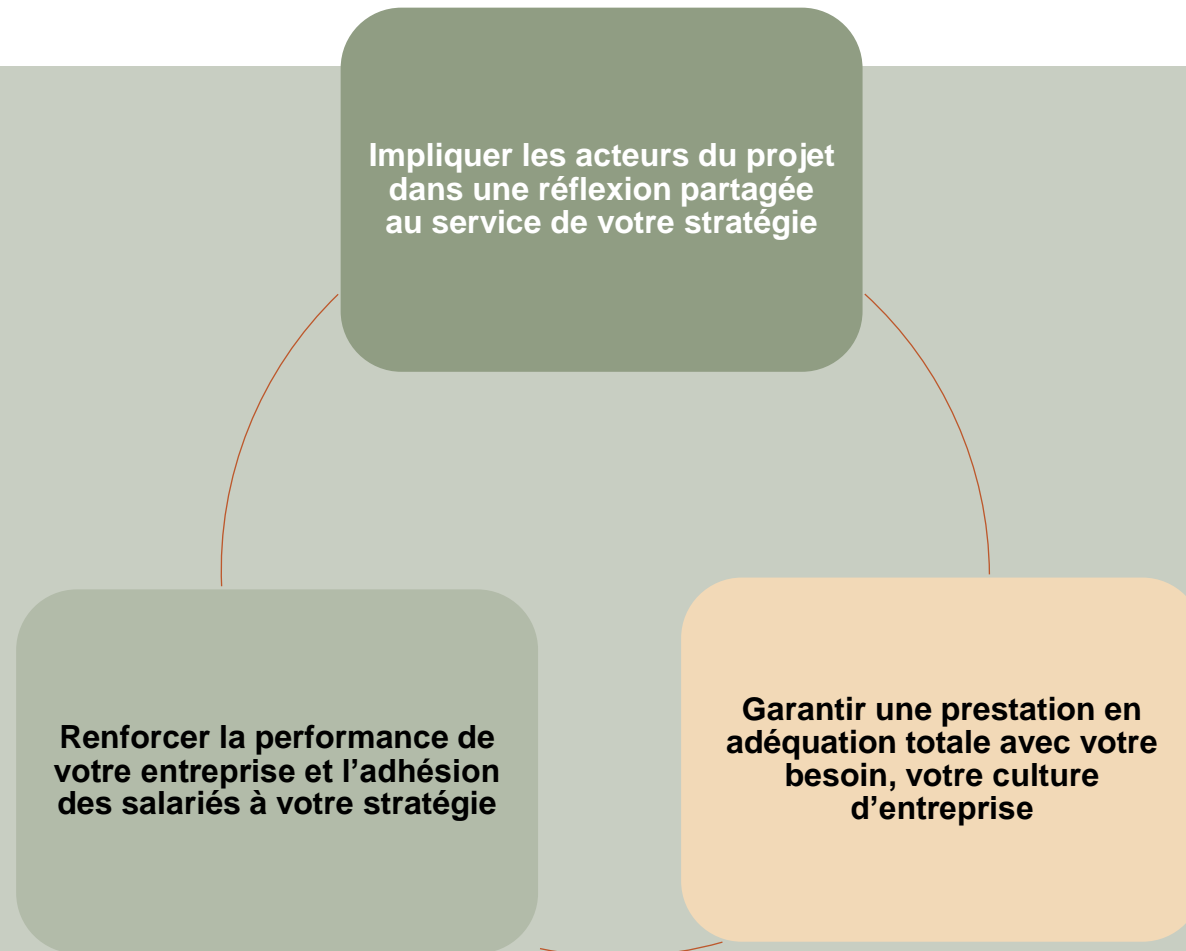
Action N°3 : S'inscrire dans des démarches RSE

Action N°6 : Développer des démarches QVCT

Action N°8 : Valoriser / communiquer sur l'image des métiers

À vos côtés pour...
Mettre en œuvre votre projet RH sur-mesure

Quels bénéfices ?



Vous accompagner : Les appuis-conseils

Action N°1 : Comprendre et anticiper les évolutions des attentes et des pratiques des clients et des publics

Action N°6 : Développer des démarches QVCT



Professionaliser vos pratiques et outils RH



Appui-conseil RH

Digitaliser vos pratiques



Appui-conseil Transformation Digitale

Investir votre sécurité numérique



Appui-conseil Cybersécurité

Relancer votre activité suite à la crise sanitaire



Appui-conseil Rebondir

Déployer votre démarche RSE



Appui-conseil RSE

Développer vos pratiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap



Appui-conseil Handicap

Favoriser l'égalité professionnelle



Appui-conseil Egalité professionnelle

Retrouver des perspectives suite à une baisse d'activité durable ou une évolution de votre secteur



Appui-conseil RH-Transco

Des plaquettes pratiques pour tout connaître du dispositif



[Appui-conseil RH](#)



[Appui-conseil RSE](#)



[Appui-conseil Transformation Digitale](#)

Action N°1 : Comprendre et anticiper les évolutions des attentes et des pratiques des clients et des publics

Action N°3 : S'inscrire dans des démarches RSE

Action N°6 : Développer des démarches QVCT

Action N°8 : Valoriser / communiquer sur l'image des métiers

**À vos côtés pour...
Mettre en œuvre vos projets RSE, transition
écologique**

Des offres à tiroirs, qui s'adaptent à **vos besoins et les réalités terrain**

Sensibiliser



Découvrir les **enjeux de la transition écologique** et **créer l'appétence** pour approfondir le sujet

Former



Professionaliser les managers, RH, salariés, grâce à des **méthodes et outils ciblés**

Accompagner



Doter l'entreprise d'un **plan d'actions structuré** en faveur de sa démarche RSE

Nouveauté : Autodiagnostic RSE

Action N°3 : S'inscrire dans des démarches RSE

L'Afdas, à vos côtés pour vous aider à initier une démarche responsable dans votre structure au service de votre performance économique et de votre attractivité !



Un outil simple et intuitif pour :

- Evaluer vos actions
- Visualiser la maturité de votre profil RSE
- Obtenir un plan d'actions personnalisé en lien avec les offres de services Afdas
- Accéder à un centre de partage de bonnes pratiques

Réaliser votre Autodiagnostic dès maintenant !



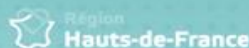
Action N°3 : S'inscrire dans des démarches RSE



https://rev3-entreprises.fr



[Dynamique rev3](#) - [Accompagnements](#) - [Financement](#) - [Créateurs de projets](#) - [Collectifs rev3](#) - [Agenda](#) - [Actualités](#)



[Nous contacter](#)

TRANSFORMONS LES HAUTS-DE-FRANCE

Entreprises, participez à la belle aventure rev3
et développez durablement votre business !

ACCOMPAGNEMENT REV3

La CCI, premier accélérateur des transitions, vous accompagne pour transformer votre modèle économique.

FINANCEMENT REV3

Entreprises et collectivités, découvrez un dispositif de financement unique en France au service de vos projets.

BOOSTER D'INNOVATION

Porteurs de projets et créateurs de solutions, passez à la vitesse supérieure avec les accélérateurs rev3 !

ESPRIT D'EQUIPE

Parce qu'il n'y a pas de grande réussite sans grande équipe, rejoignez un collectif rev3.

[Retour à la page d'accueil](#)

| Flashdiag Énergie |



Comment réduire la consommation énergétique de votre entreprise ?

[Je fais l'auto-diagnostic](#)



Recruter autrement : INCLUSION

Être guidé pour recruter
autrement

L'appui au
Recrutement

Sécuriser vos recrutements
en dotant votre futur salarié
des compétences requises
avant l'embauche

Le dispositif
Préparation Opérationnelle à
l'Emploi

Former votre nouveau
salarié au métier tel qu'il est
exercé dans votre Entreprise

Le contrat
professionnalisation
sur mesure

Avoir une meilleure visibilité
sur les évolutions de votre
secteur

L'observatoire des métiers
L'observatoire de l'emploi
cadre

Diversifier votre sourcing et
recruter sur des métiers en
tension

Le dispositif
Hope

Former vos talents de
demain

Le contrat
professionnalisation
Le contrat d'apprentissage

APPUI AUX CONTRATS DE BRANCHE: Volet 3 Accompagnement des hubs emploi-formation

- Il permet d'organiser, à l'échelle des territoires ou à l'échelle régionale, des événements portant simultanément sur l'emploi, la formation, l'attractivité des métiers et les échanges de bonnes pratiques emploi/formation, et favorisant les articulations entre les acteurs de l'économie, de la formation/orientation et de l'innovation

INITIATIVE TERRITORIALE POUR L'EMPLOI ET L'INSERTION (ITIE)

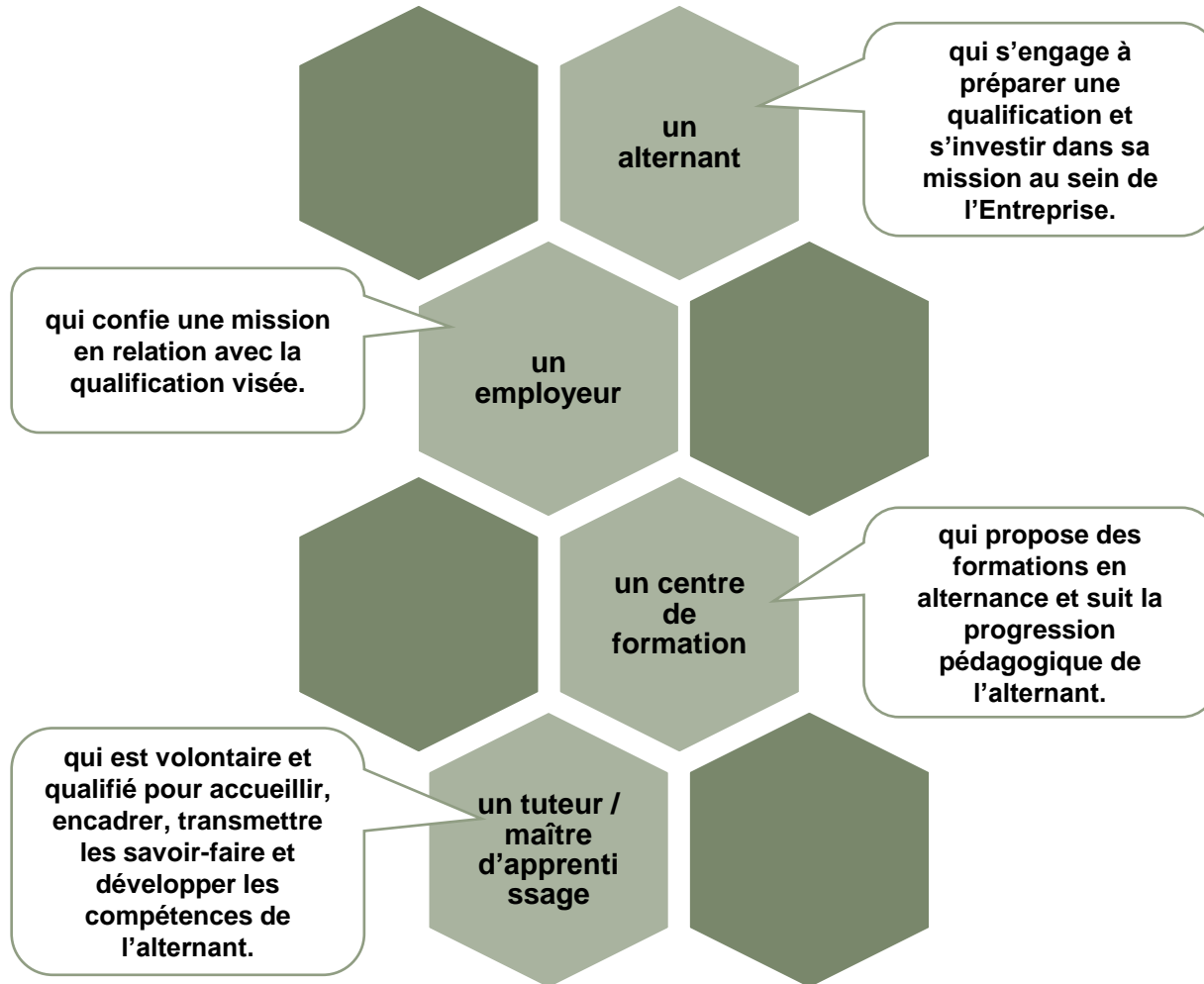
- Vous êtes un collectif d'acteurs basé en région Hauts-de France et ancré dans votre territoire. Vos structures publiques ou privées y compris entreprises agissent dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'insertion.
- Vous souhaitez, ensemble, faire mieux et différemment sur les problématiques non résolues dans ce champ et ceci au service des publics demandeurs d'emploi notamment et des entreprises.
- La Région Hauts-de France lance cet appel à projets pour soutenir vos initiatives concertées.

■ <https://guide-aides.hautsdefrance.fr/dispositif985>



A vos côtés pour...
Recruter vos futurs salariés et alternants

Recruter vos futurs salariés et alternants



Contrat de professionnalisation / d'apprentissage... les dispositifs à mobiliser pour l'accès à la certification des CDD !

Le + : 6 000 €
d'aide à l'embauche
jusqu'au 31/12/2023



[Calculez le coût de votre recrutement en alternance](#)



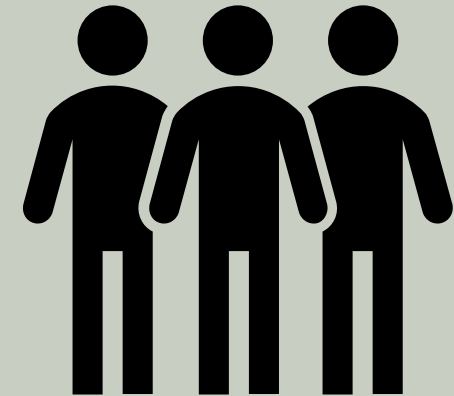
Le tutorat

L'Afdas a construit une offre de formation dédiée aux maîtres d'apprentissage et aux tuteurs dans le cadre des contrats en alternance (apprentissage, professionnalisation ou promotion par l'alternance - Pro-A).

[Accédez à l'offre.](#)

3 parcours selon les besoins et le positionnement du salarié

- Un parcours initial complet de 21h
- Un parcours initial à la carte de 14h à 17h
- Un parcours de mise à jour des compétences d'une durée de 7h



Modalités pédagogiques

- 100% distanciel,
- en présentiel
- mixte

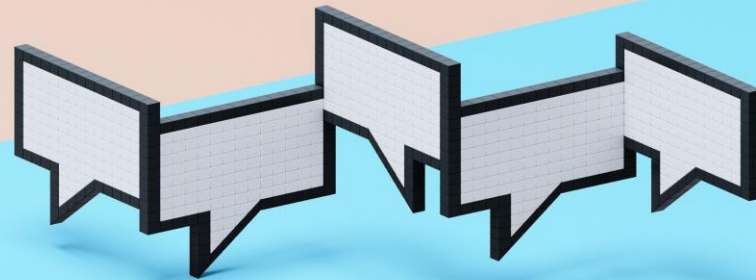
Financement possible :
•15 € HT/heure, pour une durée maximale de
21 heures

Sécurisez l'intégration de vos alternants en situation de handicap grâce au parcours de formation 100% digitalisé !

The screenshot shows a user interface for a digital training platform. On the left is an orange sidebar with the aFDAS and agefiph logos and a list of categories: Handicap & emploi, c'est possible !; Être tuteur / maître d'apprentissage; Déficience visuelle; Déficience auditive; Troubles cognitifs divers dys; Troubles du spectre autistique; Déficience intellectuelle; Handicaps mineurs; Troubles psychiques; Maladies chroniques invalidantes; and Évaluation finale. The main content area has a black header with 'Accueil', 'Contact', and 'Admin'. Below the header, it says 'Bienvenue dans votre espace de formation' and 'Mode d'emploi'. A paragraph explains that the digital path is based on the 'maître d'apprentissage-tuteur' competency framework. The main area displays eight modules in a 2x4 grid, each with a 0% progress bar. The modules are: 1. Handicap & emploi, c'est possible ! (illustration: yellow figure with a green checkmark); 2. Être tuteur / maître d'apprentissage d'un alternant en situation de handicap (illustration: green figure with a magnifying glass over a question mark); 3. Déficience visuelle (illustration: person in a wheelchair in a modern office); 4. Déficience auditive (illustration: person at a desk with a speech bubble); 5. Troubles cognitifs divers dys (illustration: laptop with a brain diagram); 6. Troubles du spectre autistique (illustration: person with thought bubbles); 7. Déficience intellectuelle (illustration: person with a speech bubble saying 'DÉFICIENCE INTELLECTUELLE'); 8. Handicaps mineurs (illustration: group of people, one in a wheelchair).

[Accéder au module](#)

Des questions ?



Restons connectés



Une question ? Besoin d'être accompagnés ?



Contactez-nous depuis votre espace adhérent
MyA rubrique « demande de contact »



Appelez-nous au **01 44 78 39 39**
du lundi au vendredi de 9h à 17h en continu



Participez à un atelier thématique animés
par les conseillers depuis le site internet
de l'Afdas **rubrique « Agenda »**

#Industries Récréatives
Délégation Régionale Hauts-de-France



Sauléa



Région
Hauts-de-France



MERCI

#Industries Récréatives

Délégation Régionale Hauts-de-France



Sauléa



Région
Hauts-de-France



A bientôt