



DIAGNOSTIC EMPLOI-FORMATION DES MÉTIERS INDUSTRIALO-PORTUAIRES





Le diagnostic emploi-formation des métiers industrialo-portuaire est **une action menée par Port Réunion.**

Philippe LELEU, Président de l'UMIR et Président de la Commission Sociale de Port Réunion, est rapporteur de l'étude.

SOMMAIRE

**1. Contexte de l'étude et
démarche retenue**

2. Etat des lieux

3. Diagnostic des besoins

4. Proposition de plan d'actions

5. Conclusion

Contexte de l'étude

Objectif et planning proposé

OBJECTIF

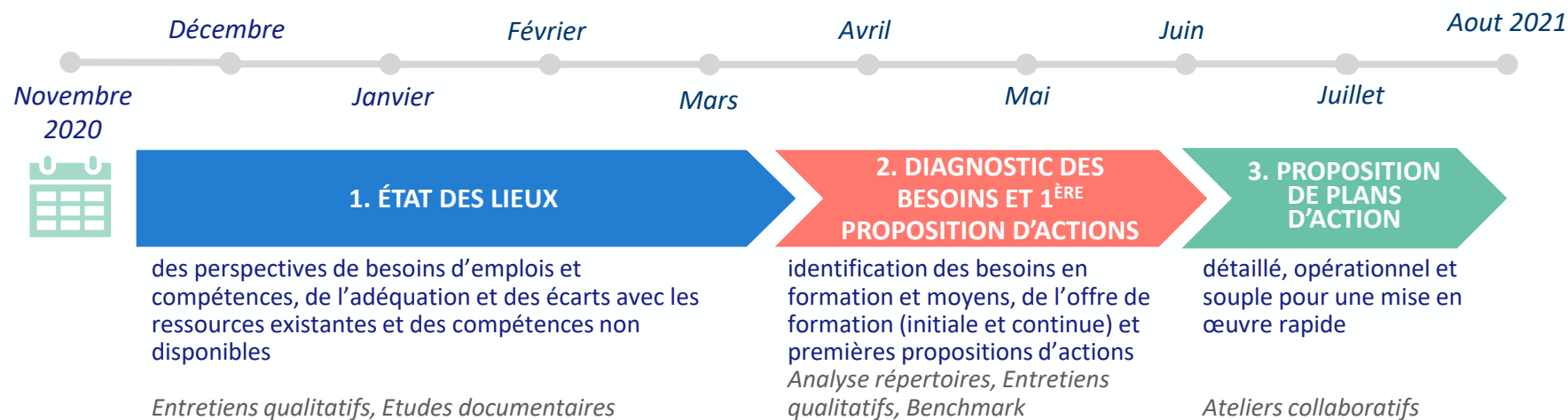


Le **diagnostic emploi-formation sur la zone industrialo-portuaire** est un projet validé par le Conseil de Développement et **porté par la Commission des Relations Sociales** qui en est issue. C'est un étude **menée par le Grand Port Maritime de La Réunion.**



L'objectif de cette étude est d'être en mesure de **proposer aux décideurs du monde de la formation, une méthode** afin de **mieux aligner l'offre de formation et les dispositifs de financement avec les besoins en compétences** des acteurs de la zone industrialo-portuaire.

PLANNING



Cartographie des acteurs rencontrés

*Professionnels du champ industrialo-portuaire,
institutionnels et acteurs emploi-formation*

ZONE INDUSTRIALO-PORTUAIRE

AUTRES ACTEURS ECONOMIQUES

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

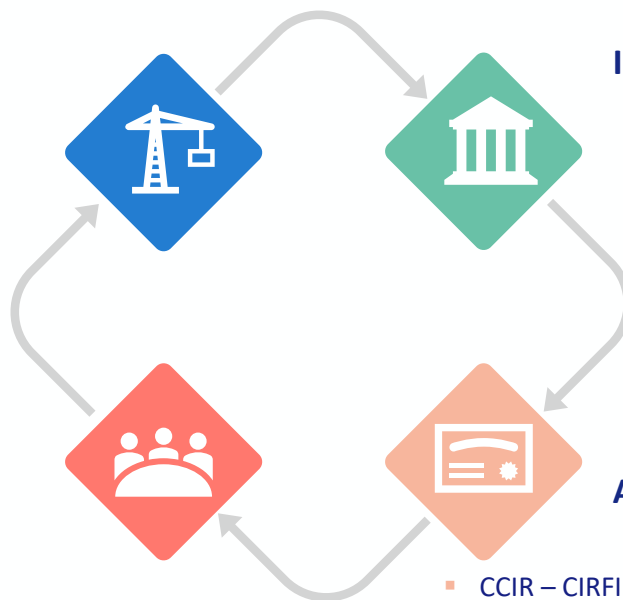
- T2M
- HOLDTRANS
- CMA-CGM
- MAERSK
- URCOOPA
- SGM
- RUNDock
- SAMR
- SOMACOM
- LA COR
- STATION PILOTAGE REUNION
- BOLUDA

SYNDICATS PROFESSIONNELS

- SICR
- ADIR
- FCD

UNIONS MARITIMES FRANCE METROPOLITAINE

- UNION MARITIME DE DUNKERQUE
- UNION MARITIME DU HAVRE



INSTITUTIONNELS

- DEETS
- TCO
- VILLE DU PORT
- DMSOI
- REGION
- APIOI
- CAP BUSINESS OI
- FRT
- CLUB CROISIERE
- CELLULE PAE – DOUANE
- CGSS

ACTEURS EMPLOI - FORMATION

- CCIR – CIRFIM
- APPRENTIS D'AUTEUIL
- AFTRAL
- GEM FORMATION
- CAPITAL FORMATION
- CADRIFORMAT
- FEI
- IDIS
- AMERICAN WAY
- DP LANGUES
- RPC
- MISSION LOCALE
- IPR
- CENTRE DE FORMATION UPR
- ULCO FORMATION

SOMMAIRE

1. Contexte de l'étude et démarche retenue

2. Etat des lieux

3. Diagnostic des besoins

4. Proposition de plan d'actions

5. Conclusion

Synthèse de l'état des lieux

Ce qu'il faut retenir

A/ PORTRAIT DE LA ZONE INDUSTRIALO-PORTUAIRE



- 1/3 des salariés dans les activités logistiques
- La création à venir d'environ 1800 emplois (développement de la ZAP)
- Des synergies potentielles avec les autres GPEC en cours au niveau de la filière Economie bleue mais aussi à l'échelle régionale avec les autres îles de l'Océan Indien

B/ EMPLOIS PORTUAIRES ET LOGISTIQUES



- Des projets de recrutement dans le transport, la logistique et la manutention
- Des métiers en tension : chauffeur citerne, déclarant en douane mais également métiers de la logistique en général
- Des métiers moins connus : manque de promotion autour des métiers et des carrières possibles

C/ BESOINS ET ATTENTES DES PROFESSIONNELS



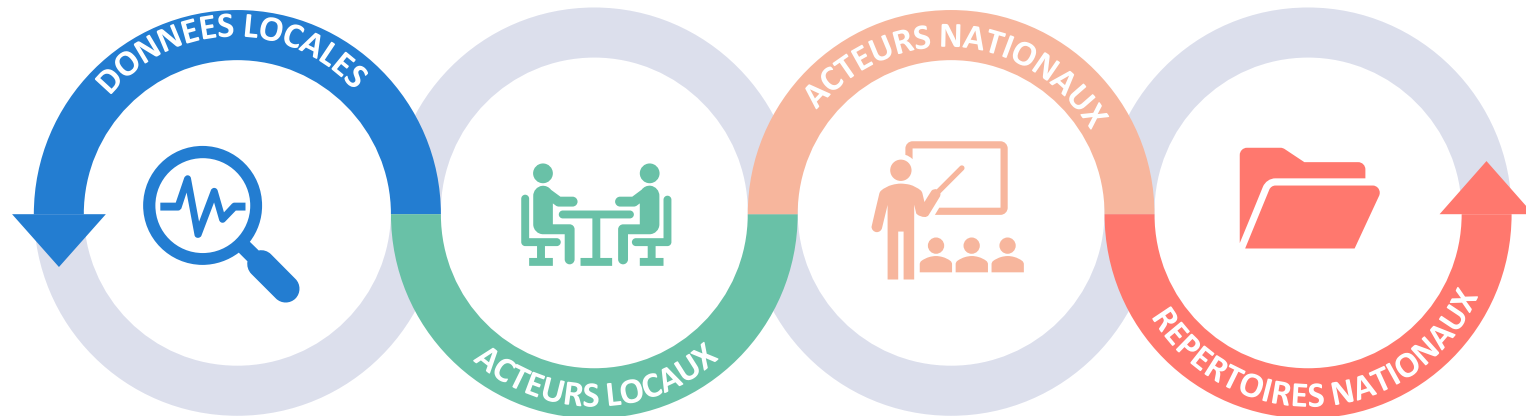
- Pas de nouveaux métiers ni de disparitions : plutôt des métiers en transformation (en raison de la digitalisation, l'automatisation)
- Des besoins communs autour d'un socle de compétences transverses intégrant le volet sécurité
- Difficultés de recrutement davantage observées sur les métiers « techniques » nécessitant des connaissances de l'environnement portuaire/logistique : une offre de formation à compléter avec des modules spécifiques
- Une méconnaissance des dispositifs d'accompagnement

SOMMAIRE

1. Contexte de l'étude et démarche retenue
2. Etat des lieux
3. Diagnostic des besoins
4. Proposition de plan d'actions
5. Conclusion

Synthèse du diagnostic

Ce qu'il faut retenir



- Une offre de formation initiale actuelle avec davantage d'actions de formations allant du niveau Bac/Bac professionnel au Bac+2
- Pas d'action de formation « sas » pour les métiers portuaires et logistiques.
- Des actions de formation nouvelles sur le territoire (ouverture à la rentrée septembre 2021)
- Des partenariats possibles avec la Métropole
- Des acteurs proposant des dispositifs adaptés, sur-mesure en fonction du besoin des entreprises, par petit groupe d'apprenants (venant répondre à la problématique du taux de remplissage de certaines classes)
- Un lien fort entre acteurs professionnels et centres de formation : institut de formation ou commission formation
- Des formations type « sas » et une modularisation des parcours adaptées aux attentes des entreprises
- Des possibilités de partenariats inter-centres possibles ou sources d'inspiration éventuelles à exploiter par les organismes de formation locaux

SOMMAIRE

1. Contexte de l'étude et démarche retenue
2. Etat des lieux
3. Diagnostic des besoins
4. Proposition de plan d'actions
5. Conclusion

Identification de 6 thématiques à travailler

En ateliers collaboratifs

AMELIORER L'OFFRE DE FORMATION



**Management, Soft skills,
Anglais, Numérique**
*Creuser l'offre de formation liée
aux compétences transverses*



Métiers logistiques et portuaires
*Tendre vers une offre de formation
plus adaptée aux spécificités du
secteur*

DONNER ENVIE



Attractivité des métiers
*Faire aimer et bâtir des carrières
durables dans les métiers
portuaires et maritimes*

ACCOMPAGNER LES PROFESSIONNELS DANS L'ACTIVATION DE LEVIERS DE FINANCEMENT



**Professionalisation des salariés
en prévision de recrutement**
*Eclairer les professionnels sur les
dispositifs préalables au
recrutement*



Lisibilité des dispositifs
*Mieux accompagner les
professionnels dans les aspects de
recrutement, professionnalisation,
emploi*



**Elargissement de l'action de
formation**
*Eclairer les professionnels sur les
possibilités liées à la dernière
réforme*

Ces thématiques ont été abordées lors d'ateliers collaboratifs réunissant organisations professionnelles, organismes de formation et acteurs emploi le 9 juin matin et 14 juin après-midi.

SOMMAIRE

1. Contexte de l'étude et démarche retenue
2. Etat des lieux
3. Diagnostic des besoins
4. Proposition de plan d'actions
5. Conclusion

Conclusion

Préconisations



Le diagnostic emploi-formation a permis de mettre en lumière les attentes actuelles des entreprises en matière d'emploi et de formation :

- des besoins directement liés à la **transformation de certains métiers**, souvent liés à des phénomènes de digitalisation et d'automatisation : au regard des projets à venir (avec notamment le développement de la zone arrière portuaire) des actions communes (proposées dans le plan d'actions) permettraient d'accompagner les entreprises dans ces changements à venir.
- d'autres révélant des **difficultés de professionnalisation sur des compétences transverses** : besoins également identifiés dans des études emploi-formation pour d'autres secteurs d'activités à la Réunion. Ce constat nous amène à penser qu'il serait intéressant d'instaurer une **dynamique transfilière**, pour mobiliser l'ensemble des acteurs pertinents sur l'évolution de l'offre et de l'ingénierie de formation.

Le succès des actions à court et moyen terme identifiées par le biais de cette étude reposera sur la **coopération et la collaboration des différents acteurs impliqués** : il s'agit d'instaurer une réelle **dynamique entre organisations professionnelles de la place portuaire, acteurs emploi-formation, Région et Etat**. Les entretiens collectifs et ateliers collaboratifs proposés tout au long de l'étude ont souvent mis en évidence la **difficulté de réunir les différentes parties prenantes**. Or l'expression d'un besoin partagé et son analyse commune par les financeurs permettra une meilleure évolution de l'offre de formation.

L'étude a révélé donc la nécessité d'être **au plus près des entreprises et de les accompagner à fréquence régulière** dans leurs projets et besoins en formation. En accord avec l'organisme de financement AKTO mobilité, il sera mis en place **des matinées en présentiel ou via des webinaires** au sein de la communauté portuaire. L'objectif étant d'informer les entreprises sur le panel des formations disponibles et les moyens de financements mis à leur disposition.

Les échanges avec **les autres communautés portuaires** des ports français ont mis en lumière **des préoccupations et des enjeux communs**. Ce constat rendant désormais possible la **mutualisation d'actions de formation** pour notamment permettre à des demandes spécifiques et donc avec très peu d'effectif, des solutions de formation dans le respect des quotas nécessaires à la validation de l'action de formation.



PHILIPPE LELEU

Président

presidence@umir.re



MAHELA BOUER

Chargée de mission

contact@umir.re