

#LaRéunion

ETUDE PROSPECTIVE EMPLOI-FORMATION

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



Ce Contrat d'Etude Prospective bénéficie des cofinancements de la DEETS de la Réunion et de l'Afdas

afDas
DEMAIN SERA FORMATION

Objectifs de l'analyse et méthodologie mobilisée

Par phase de l'étude

1 Phase de diagnostic partagé

- Connaître de façon précise et détaillée la structuration du tissu économique réunionnais des secteurs adhérents
- Analyser la consommation de formation des entreprises et salariés
- Identifier les besoins en recrutement en alternance

2 Phase d'analyse prospective

Identifier les principales compétences sensibles/menacées, en mutation, en tension, en développement / émergence, les métiers correspondants à horizon 3 à 5 ans, en lien avec des scénarii d'évolution des activités.

3 Phase de construction de plan d'actions

- Construire des préconisations et un plan d'actions basés sur les résultats des phases précédentes. Identifier les principales aires de mobilité intersectorielle afin de proposer des passerelles métiers.
- Identifier les principales conditions de réussite à la mise en œuvre de recrutements en alternance

Recueil de données sur le tissu économique du territoire, la structuration des secteurs professionnels, l'offre de formation locale

Entretiens qualitatifs auprès des professionnels, institutions et centres de formation, enquête web

Ateliers collaboratifs avec des phases d'idéation et de synthèse des besoins et des pistes d'amélioration envisagées

Caractéristiques du territoire réunionnais

Quelques chiffres clés



857 809 habitants

Evolution annuelle moyenne de 0,4% entre 2010 et 2020



Taux de **dépendance aux importations** :

26,4 % en 2019 (32,7% national)



Un PIB de 19,66 milliards d'euros (2019)

Soit 22 948 euros (par habitant) **+2,2%** par rapport à 2019



Les services :

- Principale source de création de richesse
- 86% de la VA de la Réunion en 2016
- Importance des services non marchands (35,7% contre 22,6% au niveau national)



269 000 salariés fin 2020

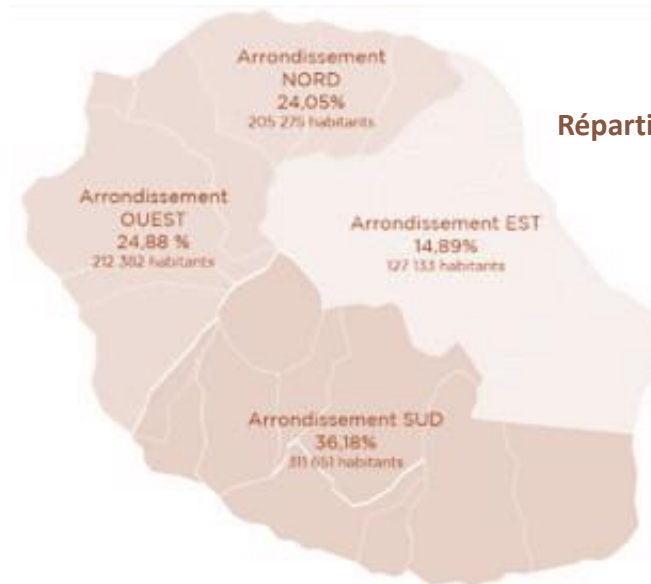
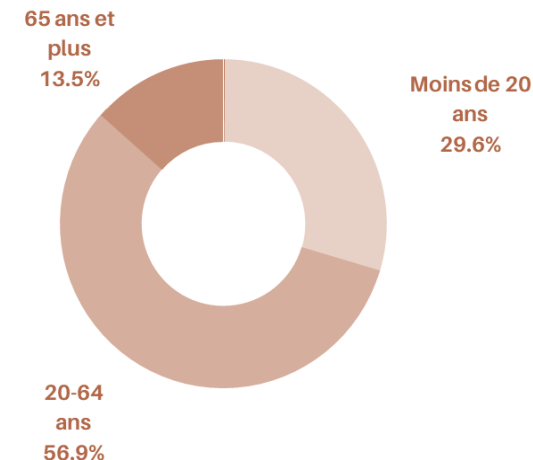
- Emploi salarié : + 2,2% sur un an
- Secteur privé : +2,6% sur un an
- Secteur hébergement et restauration, transport : -1,7%



Chômage :

17% au dernier trimestre 2020 (8% à l'échelle nationale)

Répartition de la population par catégorie d'âge



Répartition de la population par arrondissement

Vision globale des secteurs professionnels du périmètre couvert par l'Afdas

Quelques chiffres clés

EFFECTIFS CONCERNES (SALARIES)



Les **télécommunications** et le **sport** sont les secteurs qui emploient le plus de salariés à la Réunion au sein du champ Afdas.

STRUCTURES



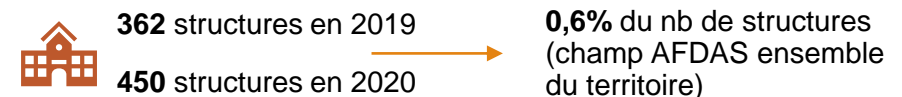
Le **sport** et le **spectacle vivant** sont les secteurs qui comptent le plus de structures à la Réunion, au sein du champ Afdas.

EFFECTIFS CONCERNES (SALARIES)



Les **télécommunications** et le **sport** sont les secteurs qui emploient le plus de salariés à la Réunion, au sein des adhérents Afdas.

STRUCTURES



Le **sport** et le **spectacle vivant** sont les secteurs qui comptent le plus de structures à la Réunion, au sein des adhérents Afdas.

Les branches adhérentes à l'Afdas

Tableau récapitulatif

Secteur de l'Afdas	IDCC	Libellé
AGENCES DE MANNEQUINS (en cours de regroupement avec le spectacle vivant)	2397	CC des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins
AUDIOVISUEL	1734	CC des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision
	1922	CCN de la radiodiffusion
	2411	CCN des chaînes thématiques
	2412	CC de la production de films d'animation
	2642	CC de la production audiovisuelle
	3097	CCN de la production cinématographique
EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE ET DIFFUSION DE FILMS	716	CCN des employés et ouvriers de la distribution cinématographique
	892	CCN des cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique
	1307	CCN de l'exploitation cinématographique
DISTRIBUTION DIRECTE	2372	CCN des entreprises de la distribution directe
EDITIONS	1016	CC des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique
	1194	CCN des employés de l'édition de musique
	2121	CCN de l'édition
	2770	CCN de l'édition phonographique
HÔTELLERIE DE PLEIN AIR	1631	CCN de l'hôtellerie de plein air
CASINOS JEUX	2257	CCN des casinos
ESPACES DE LOISIRS, D'ATTRACTIONS ET CULTURELS	1790	CCN des espaces de loisirs, d'attractions et culturels
ORGANISMES DE TOURISME	1909	CCN des organismes de tourisme

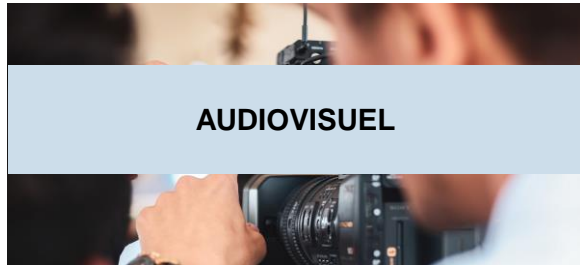
Secteur de l'Afdas	IDCC	Libellé
PRESSE	214	CC des ouvriers des entreprises de presse de la région parisienne
	306	CC des cadres techniques de la presse quotidienne parisienne
	394	CC des employés de la presse quotidienne parisienne
	509	CC des cadres administratifs de la presse quotidienne parisienne
	598	CCN de travail des ouvriers de la presse quotidienne régionale
	693	CC de travail des employés de la presse quotidienne départementale
	698	CC de travail des employés de la presse quotidienne régionale
	781	CC des cadres administratifs de la presse quotidienne départementale
	1018	CC des cadres techniques de la presse quotidienne départementale française
	1083	CC de travail des ouvriers de la presse quotidienne départementale
	1281	CC des employés de la presse hebdomadaire régionale
	1480	CCN de travail des journalistes
	1563	CC des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information
	1895	CC de l'encadrement de la presse quotidienne régionale
2683	CCN du portage de presse	
	3221 (fusion de 1903 et 2014)	CCN des agences de presse
	3225 (fusion de 3201 et 3202)	CCN des employés et des cadres des éditeurs de la presse magazine
	3230 (fusion de 1871 et 1874)	CCN des éditeurs de la presse d'information spécialisée
PUBLICITÉ	86	CCN des entreprises de publicité et assimilées
SPECTACLE VIVANT	1285	CCN pour les entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC)
	2717	CCN des entreprises techniques au service de la création et de l'événement
	3090	CCN des entreprises du secteur privé du spectacle vivant
GOLF	2021	CCN du golf
SPORT	2511	CCN du sport
TÉLÉCOMMUNICATIONS	2148	CCN des télécommunications

Synthèses sectorielles*

** A noter que les secteurs : Espaces de loisirs d'attractions et culturels, exploitation cinématographique, distribution cinématographique ne sont pas repris dans la synthèse en lien avec des informations insuffisantes recueillies ne permettant pas une prise en compte spécifique des besoins de ces secteurs dans le plan d'actions. Les éléments recueillis dans le diagnostic sont cependant repris dans le document complet.*

Synthèses sectorielles

Les grands enjeux de développement des compétences et de formation



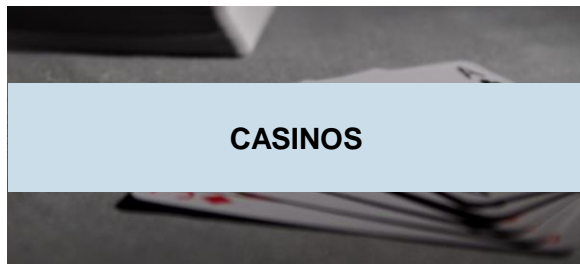
SENSIBILISATION DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET ACCOMPAGNEMENT SUR LA CONNAISSANCE DE LEURS DROITS

- Concernés par l'ensemble des évolutions des métiers, les intermittents du spectacle (essentiel des emplois du secteur) sont souvent difficiles à sensibiliser aux enjeux de formation. Surtout, il est prioritaire de les accompagner sur la connaissance de leurs droits.



BESOIN DE COMPLETER L'OFFRE DE FORMATION AVEC...

- ... davantage de polyvalence
- ... d'expertise sur certains métiers (offre locale insuffisante) comme par exemple les compétences de techniciens réseaux
- ... des compétences des métiers de la production et des métiers de la création (qui sont à développer sur le territoire) sont importants



Une demande de RÉGIONALISATION DU CATALOGUE AFDAS



- Précisions et clarté du catalogue sur **LES BESOINS ET LES MÉTIERS SPÉCIFIQUES** des casinos



DEPLOIEMENT DE L'AFEST

- Des formations spécifiques au métier de projectionniste n'existent pas sur le territoire. L'AFEST pourrait être une modalité de formation à déployer sur ces métiers dans le secteur.

Synthèses sectorielles

Les grands enjeux de développement des compétences et de formation



- **UN BESOIN DE MOBILISER LES ACTEURS** – par exemple au travers d'une session d'information dédiée à l'édition

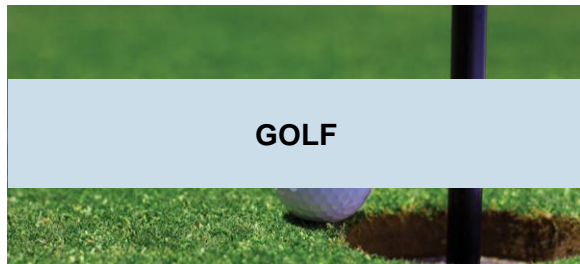


SENSIBILISATION DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE (artistes auteurs) et **ACCOMPAGNEMENT SUR LA CONNAISSANCE DE LEURS DROITS** (propriété intellectuelle et droits d'auteurs)

- Comme dans les autres secteurs d'activités dans lesquels les intermittents du spectacles et artistes sont présents, ce public semble difficile à sensibiliser aux enjeux de formation et sur la connaissance et une gestion professionnelle de leurs droits.



- Travailler sur la **MUTUALISATION DES ACTIONS DE FORMATION** entre les différents golfs notamment à l'**adresse du personnel d'entretien de terrain (effectif mutualisé suffisant pour des formations locales et besoins similaires)** - notamment en lien avec la réglementation environnementale, l'entretien des golfs, etc.



ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DE L'OUTIL NUMÉRIQUE À TOUS LES NIVEAUX

- Niveau de base (bureautique)
- Marketing digital
- Techniques d'entretiens des greens



FAVORISER LA TRANSMISSION DES COMPÉTENCES SUR LE TERRITOIRE :

- Des plus compétents vers ceux qui en ont besoin
- Des plus jeunes et appétents à la formation vers ceux qui le sont moins

Ceci peut passer par **des actions de formation sur le terrain et l'AFEST** pourrait notamment être expérimentée sur ce secteur d'activité

Synthèses sectorielles

Les grands enjeux de développement des compétences et de formation



ACCOMPAGNEMENT AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES DANS LES ORGANISMES DE TOURISME ET NOTAMMENT LE MANAGEMENT À DISTANCE

- En lien avec la crise sanitaire (renforcement de l'utilisation d'outils collaboratifs, travail à distance, ...), ont émergé des besoins liés à l'accompagnement des managers dans le management de leurs équipes à distance, et le besoin de cadrage du télétravail (rédaction de charte de télétravail et charte de déconnexion, ...)
- D'une façon générale le management des équipes est également un enjeu fort



ELARGISSEMENT DE L'OFFRE DE FORMATION

- Notamment sur les thématiques « nouvelles » telles que la transition écologique pour accompagner les acteurs du secteur.



LA RECHERCHE DE MOBILITÉS POSSIBLES DANS UN SECTEUR FRAGILE ET DUREMENT IMPACTÉ PAR LA CRISE SANITAIRE

- Accompagner les salariés ou les journalistes qui souhaiteraient développer leurs compétences afin de faciliter les éventuelles reconversions professionnelles



UN ACCOMPAGNEMENT GÉNÉRIQUE AUX OUTILS NUMÉRIQUES ET À LA DATA (DES RÉTICENCES OU PEURS À PASSER DE L'ÉCRITURE PAPIER AU NUMÉRIQUE), COMME AU MANAGEMENT

- Accompagner les salariés ou les journalistes à faire évoluer leurs compétences et notamment les élargir dans les domaines du numérique. Les compétences managériales sont également à développer

Synthèse sectorielle

Les grands enjeux de développement des compétences et de formation



AMELIORATION ET VISIBILITE DE L'OFFRE DE FORMATION

- Identifier une offre de formation spécifique aux métiers de la publicité, y compris à l'échelle nationale en proposant des passerelles, davantage possible avec le développement du distanciel



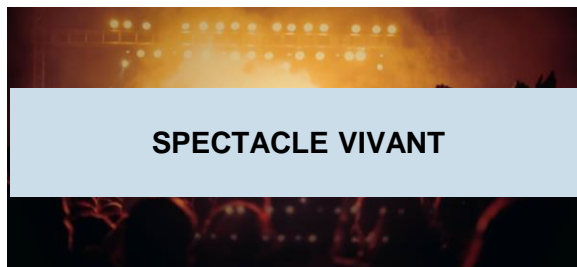
PROFESSIONNALISATION DES RH POUR DEVELOPPER LES COMPETENCES ET L'EMPLOI

- Certaines structures ne disposant pas de service RH dédié il est nécessaire d'accompagner les équipes dans la compréhension et l'identification des leviers RH pertinents dans le cadre de développement des compétences et de l'emploi.



DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION CONTINUE

- Etudier les opportunités d'avoir des formations d'expertise et explorer des pistes de mutualisation entre les acteurs du secteur



ACCOMPAGNER LES STRUCTURES FRAGILISÉES DANS LE CONTEXTE SANITAIRE ACTUEL :

- Faciliter les mutualisations de moyens et de ressources (et de formations)
- Contribuer au transfert des compétences (salariés âgés vers les plus jeunes, formations internes, AFEST...)
- Développer l'ouverture du secteur via la formation professionnelle (échanger avec d'autres professionnels d'autres régions, se confronter à d'autres pratiques...)
- Accompagner le besoin de professionnalisation croissant des métiers (du « couteau suisse » à l'expertise) pour s'adapter aux besoins des marchés



PERMETTRE AUX INTERMITTENTS DE MIEUX CONNAITRE ET FAIRE CONNAÎTRE LES DROITS :

- À la formation : via de l'information, de la sensibilisation et des dispositifs adaptés
- A la protection de la création artistique et des droits d'auteurs : source de revenu importante et souvent mal connue à La Réunion

Synthèse sectorielle

Les grands enjeux de développement des compétences et de formation



INFORMATION ET SENSIBILISATION

- Le monde associatif est parfois peu sensibilisé et s'estime peu informé concernant la formation professionnelle et les dispositifs existants. Les ligues et comités n'ont pas toujours connaissance de l'information ou la relaient avec parfois peu d'écho (au-delà des formations réglementaires). Certaines ne savent pas vraiment à qui s'adresser.



FORMATION ET /OU ACCOMPAGNEMENT DES DIRIGEANTS, ENCADRANTS ET ADMINISTRATIFS BÉNÉVOLES

- La problématique de la formation des bénévoles à tous niveaux dans les associations et une question à adresser avec l'ensemble des acteurs car elle est fondamentale pour permettre le développement du secteur associatif. Les bénévoles sont souvent déjà très mobilisés et leur accompagnement nécessite des formats adaptés (soirée, à distance...)



ACCOMPAGNEMENT APPROFONDI POUR ACCOMPAGNER LA GESTION ASSOCIATIVE EN 2021

- La gestion d'une association revêt différentes compétences (gestion financière, gestion des ressources humaines, responsabilité juridique, ...). A ces compétences « traditionnelles » s'ajoutent aujourd'hui celles liées au marketing digital, la prospection, la commercialisation et le montage de projet. Qu'elles soient toutes dans les mains du président ou des bénévoles du conseil d'administration ou des conseillers techniques, ces volets nécessitent un accompagnement pouvant être mutualisable dans certain cas entre disciplines.



ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS ET PROFILS DE COMMERCIAUX

- Développer des profils de commerciaux maîtrisant des techniques de vente approfondies avec une connaissance sectorielle. Le besoin est de recruter et / ou de former des profils ayant cette double compétence au-delà d'une compétence de « vendeur en magasin ».



CONNAISSANCE DE L'OFFRE DE L'AFDAS SUR LE SECTEUR

- Mieux porter à la connaissance des acteurs l'offre de l'AFDAS qui semble aujourd'hui soit peu connue d'eux soit estimée comme peu lisible.



Enjeux principaux

Enjeux transverses observés

Partagés par les professionnels de tous secteurs d'activités confondus

Des efforts demandés par la crise sanitaire

- La crise sanitaire a impacté toutes les entreprises de manière générale. Certains secteurs ont été plus touchés que d'autres : des projets bousculés par le confinement (reports, abandons), gel des recrutements, un dispositif de chômage partiel appliqué à toute ou partie des équipes voire même des plans de sauvegarde de l'emploi pour quelques entreprises...
- En conséquence de ces changements, plusieurs phénomènes ont été observés : des créations d'entreprise pour pallier la perte d'emplois ou encore la fuite de compétences vers d'autres secteurs (*ex : techniciens du spectacle vivant*).

La digitalisation

- La crise sanitaire a été particulièrement citée comme « accélérateur » de la digitalisation. La mise en place du télétravail a en effet mis en exergue des besoins déjà identifiés par les entreprises en termes de développement de leur environnement numérique et de compétences relatives chez leurs collaborateurs.
- La digitalisation est une tendance impactant la totalité des secteurs d'activités : on parle de dématérialisation des processus, d'utilisation d'outils collaboratifs. Les changements peuvent être transverses et impacter l'ensemble des collaborateurs ou alors de manière spécifiques quelques métiers (*ex : déploiement d'un SI RH*).

Le **management** est également ressorti comme thématique de développement des compétences. Bien souvent, les collaborateurs occupant les postes de managers sont des sachants promus, ayant une expérience technique reconnue, qui ont besoin d'accompagnement dans le relationnel avec les équipes ("comment passer de collègue à manager ?").

La **transition écologique et la RSE** sont des thématiques « quasi absentes » au sein des entreprises interrogées, aujourd'hui, même si le sujet intéresse. Cet intérêt est d'autant plus marqué dans le secteur touristique en raison du développement de l'éco-tourisme et du slow-tourisme.

Enfin, en raison de leur typologie, on a observé qu'au sein des petites entreprises, la **compétence RH** est souvent relayée par d'autres métiers supports (responsable administratif, comptable). Cela se traduit par un besoin d'accompagnement dans la compréhension des enjeux RH et la structuration des plans de développement des compétences ou autres outils RH.

DES BESOINS DE FORMATIONS TRANSVERSES À PLUSIEURS SECTEURS D'ACTIVITÉS : LE MANAGEMENT, LA DIGITALISATION...ET SPÉCIFIQUES POUR DES MÉTIERS TECHNIQUES

La formation est incomplète ou inexistante.

Ces besoins ne se traduisent pas systématiquement par le besoin de créer des actions de formation à l'échelle du département. De plus,, des collaborations et des partenariats avec des organismes formation de Métropole pourraient permettre de compléter l'offre locale.

Les besoins quantitatifs exprimés et la volonté de mutualisation des acteurs permettront de creuser l'ingénierie de nouvelles actions de formation.

La formation existe mais les compétences recherchées ne se traduisent pas sur le terrain.

Proposer des pistes de professionnalisation autres que la formation : ateliers collaboratifs, communautés de pratique, coaching...

Des pratiques de formations internes par les pairs pourraient être valorisées dans le cadre de l'Action de formation en situation de travail (Afest).

UN BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'IDENTIFICATION DE LEVIERS ET OUTILS PERTINENTS POUR STRUCTURER LA « FONCTION RH »

Par rapport aux enjeux liés à la crise sanitaire...

Il s'agit d'accompagner les organisations dans la mise en place du télétravail, de charte de droit à la déconnexion, du développement du management à distance...

... mais aussi de manière plus globale

En accompagnant les structures pour cadrer les plans de développement de compétences et accompagner les structures dans l'ingénierie de ce plan.

DES ATTENTES EN MATIÈRE DE LISIBILITÉ ET DE VISIBILITÉ DES POSSIBILITES D'ACCOMPAGNEMENT

Au niveau de la formation

Proposer un catalogue dans lequel chaque branche peut identifier facilement les actions de formation spécifiques à ses besoins et/ou son secteur d'activité.

Au niveau de la communication

Proposer des actions de sensibilisation propres à des dispositifs d'accompagnement (hors formation, ex : offre de service appuis-conseils) qui pourrait répondre aux attentes exprimées par certains acteurs.

Proposer des actions « personnalisées » : atelier ou webinaire par secteur d'activité...

Synthèse des besoins

Issus du diagnostic

Plan d'actions CEP

Plan d'actions proposé

Approuvé par le comité de pilotage du CEP

Le plan d'actions proposé répond aux **enjeux identifiés** dans le diagnostic. Ce sont des enjeux **transverses** aux différents secteurs couverts par l'Afdas dont certains trouvent des **modalités de réalisation pratiques sur le territoire** via des **expérimentations sectorielles**.

Les actions ont été classées en **3 typologies** :

1. Actions **d'information** sur l'existant (offre de services Afdas / offre de formation disponible localement ou nationalement et accessible en distanciel)
2. Actions **d'accompagnement** des professionnels
3. Actions **d'adaptation de l'offre de formation**

Elles traitent particulièrement des thématiques suivantes : Digitalisation | Marketing digital | RSE et transition écologique | Mutualisation d'actions de formation dans le secteur audiovisuel | Mutualisation d'actions de formation dans le secteur du golf | Accompagnement de l'encadrement (dirigeants et RH) | Connaissance des publics spécifiques/adhérents particuliers.

Retrouvez le détail des actions proposées en page suivante.

Plan d'actions

1/3



Besoins :

- Compétence en développement : Comprendre son **environnement numérique professionnel (compétences fondamentales)**
- Accompagner le déploiement du numérique dans les **processus de gestion des entreprises** (SIRH, CRM..) au sein de petites structures non concernées jusque là

Propositions d'actions :

- Promouvoir l'Appui-conseil Transformation digitale proposé par l'Afdas
- Promouvoir Cléa numérique



Besoins :

- Compétence émergente : promouvoir une offre/un produit/un service via les réseaux sociaux
- Développer des compétences de community management
- Former les collaborateurs de manière « **pointue** » en **marketing digital**.

Propositions d'actions :

- Renforcer l'information des entreprises sur les offres existantes
 - renforcer la promotion de l'offre « Clé en main » Afdas (notamment distancielle)
 - renforcer l'accompagnement des entreprises sur l'achat de formation (note/mémo)
 - Rendre davantage visibles les prestataires existants en distanciel
- Expérimenter le déploiement d'une formation locale sur l'élaboration d'une stratégie digitale et de son budget en intégrant des modalités particulières permettant de favoriser la mise en œuvre d'offre en proximité (AFEST...)
- Développer sur le territoire la formation « Acheter un espace digital » (existe dans l'offre « Clé en main »)
 - Notamment pour le secteur de la publicité, particulièrement demandeur de cette action de formation continue

Plan d'actions

2/3



Besoins :

- Elargir les connaissances des professionnels sur la thématique
- Donner des informations concrètes, des critères, et des grilles de choix ou de questionnement afin que les entreprises puissent adapter leur stratégie sur les thématiques suivantes : achats responsables, numérique durable, réduction de son empreinte carbone, sensibilisation des salariés.... Et pouvoir en évaluer l'impact (temps, économie, image...)

Propositions d'actions :

- Faire connaître aux entreprises et aux salariés les outils et dispositifs existants sur la transition écologique et déployés par l'Afdas
 - Promouvoir l'auto-diag RSE (premier levier)
 - Promouvoir l'Appui-conseil RSE de l'Afdas
 - Promouvoir le nouveau catalogue Afdas dédié (sortie fin novembre)
- Améliorer l'accès à la formation via la promotion de l'offre existante dans le catalogue clé en main (avec présentiel à la Réunion)



Besoins :

- Accompagner les organisations dans la fonction RH ou le pilotage d'une structure (fonction de dirigeant/encadrant)
- Développer les compétences managériales des managers de proximité ou intermédiaires
- Particulièrement dans le secteur du sport : développer la formation des encadrants techniques

Propositions d'actions :

- Promouvoir l'appui-conseil RH
 - Notamment auprès des têtes de réseau qui pourront relayer l'information
- Développer le partage d'expériences et les échanges de pratiques entre managers intermédiaires ou dirigeants
 - Proposer du co-développement professionnel et managérial (sous une forme de « formation action »)
- Mettre en place et animer une communauté d'adhérents notamment de dirigeants / employeurs / RH / bénévoles exerçant les fonctions d'employeurs
 - En particulier sur le secteur du spectacle vivant, animer également une communauté d'adhérents dirigeants de structures du Spectacle Vivant/ administrateurs sur le volet RH et la gestion administrative et financière
- Développer la formation et accompagnement des encadrants techniques (en lien avec le CREPS notamment)

Plan d'actions

3/3



Besoins :

- Travailler sur la **mutualisation des actions de formation** entre les différents golfs notamment à l'adresse du **personnel d'entretien de terrain** avec des besoins similaires
- Favoriser la **transmission des compétences** sur le territoire : des plus compétents vers ceux qui en ont besoin / des plus jeunes et appétents à la formation vers ceux qui le sont moins

Propositions d'actions :

- Mettre en œuvre un appui-conseil RH collectif afin de réaliser un plan de développement des compétences commun
- Proposer un appui conseil RSE collectif
- Mettre en œuvre un plan de formation régional Golf (exemple : Expérimenter le déploiement d'une formation locale permettant de former jardinier de Golf en intégrant des modalités particulières permettant de favoriser la mise en œuvre d'offre en proximité (AFEST...))



Besoins :

- Structurer l'offre de formation pour assurer une complémentarité des offres nationale et locale
- Professionnaliser les métiers de la production
- Développer les activités de création

Propositions d'actions :

- Favoriser la mise en œuvre d'un plan de formation régional et envisager l'ouverture de ce plan de formation à différents publics
- Conduire une expérimentation répondant aux besoins de professionnalisation des administrateurs et des métiers de la création (par exemple des organismes comme la FEMIS et DIXIT ont déjà proposé à la Région Réunion d'accompagner la montée en compétence des professionnels)



Besoins :

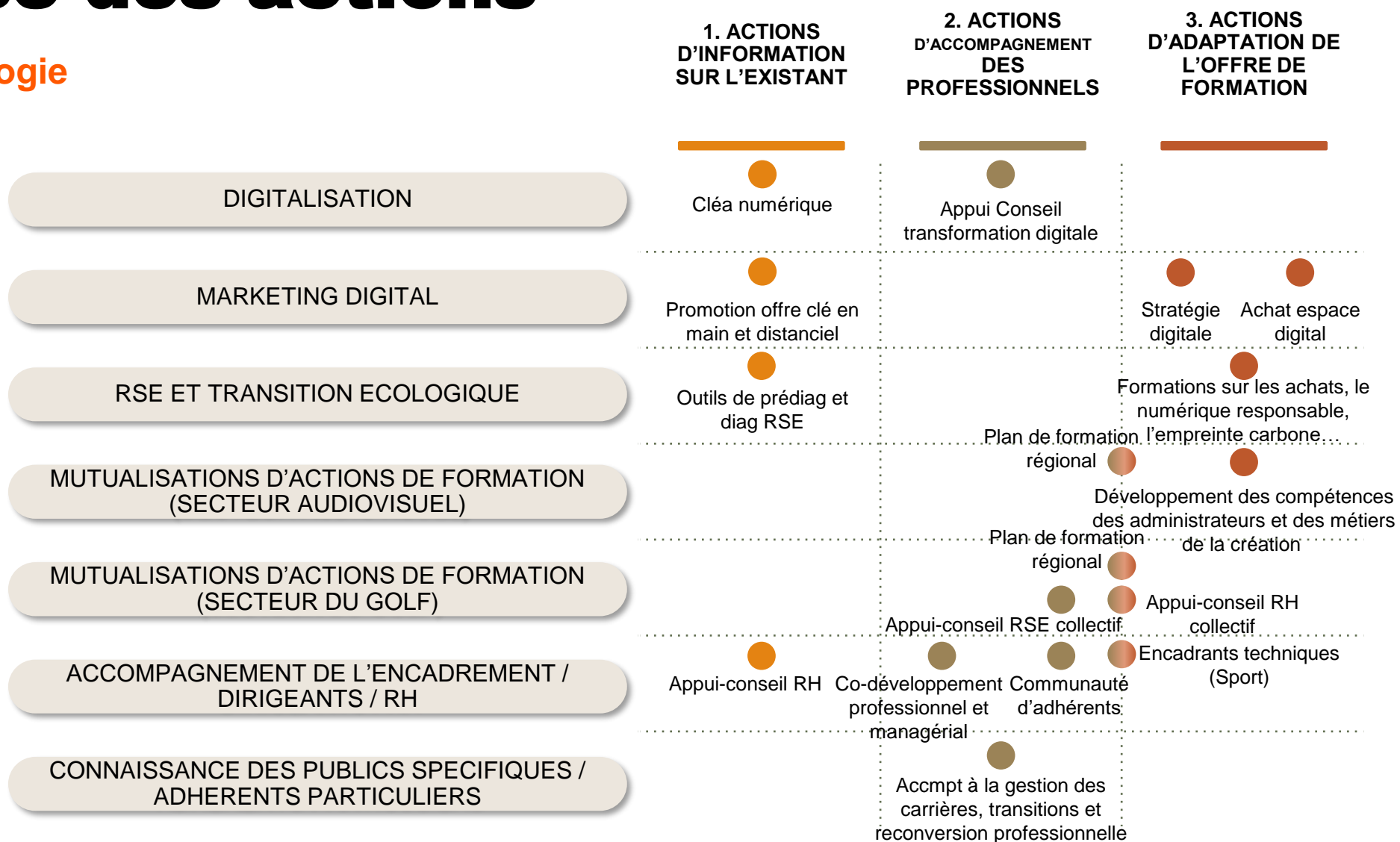
- Contribuer à améliorer la gestion de leur carrière de ces publics et leur permettre de gagner en reconnaissance professionnelle

Propositions d'actions :

- Accompagner et outiller les publics spécifiques sur la gestion de leur carrière et les transitions ou reconversions professionnelles (en s'inspirant de l'Appui Conseil sportifs pro et entraîneurs)

Synthèse des actions

Classée par typologie



aFDas
DEMAIN SERA FORMATION