

La Veille du Carif-Oref Occitanie

n°503 – 7 septembre 2022

Contact : veille@cariforefoccitanie.fr

Espace Veille Emploi Formation :

<https://veille-emploi-formation.cariforefoccitanie.fr/>

<u>ACTUALITÉ EMPLOI FORMATION OCCITANIE</u>	2
<u>APPELS À PROJETS</u>	4
<u>APPRENTISSAGE - ALTERNANCE</u>	5
<u>EMPLOI</u>	7
<u>FORMATION PROFESSIONNELLE</u>	9
<u>INSERTION</u>	11
<u>SECTEURS D'ACTIVITÉ - MÉTIERS</u>	11

ACTUALITÉ EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Étude de la prise en compte des dimensions emploi et formation professionnelle dans les politiques locales d'accueil et d'intégration des réfugiés. Monographie départementale du Gard

Pluricité, DARES, Août 2022, 82 p.

Comme pour les autres départements littoraux de la région Occitanie, la situation économique apparaît moins porteuse pour les réfugiés, avec un taux de chômage parmi les plus élevés (17 % contre 14 % en moyenne régionale) dans le département du Gard.

En décembre 2019, le [Comité scientifique de l'évaluation du PIC](#) a souhaité mener une évaluation globale de la façon dont l'accès au marché du travail est pris en compte dans les politiques locales d'accueil et d'intégration des réfugiés.

Les conclusions des rapports ont été présentées à la journée d'études [Dispositifs d'intégration professionnelle des réfugiés](#).

Le département du Gard a connu une hausse marquée des demandeurs d'asile (+101 % entre 2015 et 2017, avec 466 demandeurs en 2017) et une diversification des nationalités des demandeurs, en partie liés à la création de nouvelles places en structures d'hébergement pour demandeurs d'asile dans une logique de rééquilibrage sur le territoire national.

Rattachés au comité départemental d'intégration des étrangers (CODIE), des groupes de travail qui sont bien repérés ont été créés et permettent aux différents acteurs mobilisés pour l'insertion des réfugiés de se connaître, mais moins de coordonner leurs interventions, compte tenu de modalités de mises en œuvre et de niveaux de participation à géométrie variable, selon les thématiques. A ce jour, les collectivités territoriales sont absentes de la politique d'intégration et nul contrat d'accueil et d'intégration des étrangers primo-arrivants n'a été signé malgré le relais et la communication de la DEETS et de la Préfecture.

La prise en compte de l'insertion professionnelle des réfugiés reste à ce jour assez secondaire, souvent conditionnée à une bonne maîtrise de la langue, et à la levée des « freins périphériques », qui restent nombreux et semblent bien souvent « prioritaires ». Si le département est globalement bien doté en offre d'apprentissage du français avec un centre de ressources de référence, la disparité est pointée du doigt entre le milieu urbain (Nîmes, Alès) et le Gard Rhodanien en particulier pour les publics relevant de l'alphabétisation.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lintegration-professionnelle-des-refugies-dans-le-gard>

Poissonneries, primeurs, boucheries ... : une forte présence en Occitanie

MELOUX Stéphane, PEALAPRAT Christophe, Insee Analyses Occitanie, n°120, Août 2022, 4 p.

En Occitanie, un quart des points de vente relève du commerce alimentaire spécialisé. S'ils sont en moyenne plus petits qu'au niveau national, ces commerces sont très présents dans la région. Cela représente 22 600 emplois (ETP). Celle-ci se place au troisième rang des régions de France métropolitaine pour le nombre de commerces alimentaires pour 100 000 habitants. Cette forte densité est liée au profil touristique et rural de la région.

Dans la région, les commerces alimentaires spécialisés sont plus présents dans les petites aires d'attraction des villes que dans les grandes et dans les pôles urbains plutôt que dans les couronnes. Sept communes sur dix d'Occitanie, souvent très petites, n'ont pas de commerce alimentaire spécialisé. La majorité d'entre elles sont néanmoins situées dans l'aire d'attraction d'une ville et bénéficient de commerces spécialisés alentour.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6522575>

DIAG'FLASH - Le marché du travail en Occitanie

Pôle emploi Occitanie, Août 2022, 6 p.

Ce document analyse la dynamique du marché du travail régional à travers les évolutions des offres et de la demande d'emploi.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/contexte-economique/diagnostic--territorial/tous/1/CC3/dernieres-publications>

L'emploi salarié en 2021 en Occitanie et dans les départements

Pôle emploi Occitanie, Août 2022, 2 p.

Ces fiches reprennent les principales caractéristiques de l'emploi salarié pour chacun des bassins d'emploi et des départements de la région. Elles posent notamment un diagnostic de l'emploi sur les dernières années et apprécient le niveau géographique étudié en fonction de la structure et de la vitalité des différents secteurs d'activité qui le composent.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/contexte-economique/emploi-salarie-annuel/tous/1/EA2/dernieres-publications/>

La conjoncture en Occitanie. Juillet 2022

Banque de France, Bulletin de la banque de France, Août 2022, 16 p.

<https://www.banque-france.fr/statistiques/tendances-regionales-occitanie-jul-2022>

L'insertion par l'activité économique (IAE) en Occitanie en 2021 - Infographie

DREETS Occitanie, Juillet 2022, 1 p.

L'insertion par l'activité économique (IAE) permet à des personnes en demande d'emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles de bénéficier d'un contrat de travail.

Ce dispositif est mis en place par différents types de structures (associations ou entreprises) qui s'engagent à embaucher temporairement des personnes très éloignées de l'emploi en échange d'une aide financière de l'État.

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/L-insertion-par-l-activite-economique-IAE-en-Occitanie-en-2021>

Les chiffres clés de la bio d'Occitanie - 2021

Interbio Occitanie, Juin 2022, 56 p.

13 265 producteurs bio et en conversion en 2021 sont présents en Occitanie.

Ce document contient des informations notamment sur la production bio en région, et le secteur de l'aval en région. Cette synthèse a été réalisée par Interbio Occitanie à partir des chiffres fournis par l'Agence Bio et les Organismes certificateurs.

<https://www.interbio-occitanie.com/connaitre-la-bio/chiffres-cles-de-la-bio/>

Panorama emploi formation de l'industrie en région Occitanie en 2022

ORCI, Juillet 2022, 119 p.

Chaque année, l'ORCI Occitanie dresse le panorama emploi-formation de l'industrie en Occitanie comme un état des lieux des macro tendances du secteur en région et met à disposition des acteurs locaux des éléments d'information structurés et détaillés. L'industrie en Occitanie retrouve son niveau d'avant crise.

Les 32 branches professionnelles de l'industrie en Occitanie représentent plus de 200 000 salariés et de 8 000 établissements. La métallurgie première branche professionnelle en région, avec plus de 60 % des effectifs industriels (135 000 salariés et 4 000 établissements).

L'industrie aéronautique et spatiale doit aujourd'hui rebondir, avec 800 établissements et près de 95 000 salariés en Occitanie, une des filières les plus durement touchées par la crise sanitaire avec une perte d'effectifs conséquente en 2021(- 4 000 emplois).

<https://www.orci-occitanie.fr/etudes/edition-2022-panorama-de-lemploi-formation-de-lindustrie-en-region-occitanie>

Les 3 profils de la jeunesse toulousaine : étude sur les vulnérabilités des 16-25 ans

AUA/T, Juin 2022, 55 p.

Focus sur une jeunesse aux 3 profils, mise à mal par une crise Covid-19 qui a accentué la précarité des plus vulnérables d'entre eux. Cette crise sociale a motivé la réalisation d'une étude de l'observatoire des vulnérabilités sociales animé par l'AUAT, en partenariat avec Toulouse Métropole. Trois profils de jeunes adultes sont analysés pour faire un état de leurs situations socio-économiques respectives. Il s'agit des élèves ou étudiants, des jeunes actifs et des jeunes en difficultés d'insertion.

<https://www.aua-toulouse.org/les-3-profils-de-la-jeunesse-toulousaine%e2%80%af-etude-sur-les-vulnerabilites-des-16-25-ans>

Enquête sur les effets de la crise du Covid sur les structures de l'ESS

Universcic, Cress Occitanie, Juin 2022, 22 p.

Fin 2021, la Cress Occitanie a souhaité solliciter les étudiants de la Scic UNIVERSCIC pour mener une enquête sur les « *impact de la crise sur les entreprises de l'ESS* ».

Pendant plusieurs mois, les étudiants ont administré un questionnaire fourni par la Cress auprès des structures de l'ESS de la région afin de recueillir leurs retours sur l'impact de la crise sanitaire sur leurs organisations.

<http://www.cressoccitanie.org/restitution-lenquete-menee-universcic>

APPELS À PROJETS

Réalisation de deux études pour l'Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement (OPIIEC)

Date limite de réception des offres le 12 septembre 2022

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/realisation-de-deux-etudes-pour-lobservatoire-des-metiers-du-numerique-de-lingenierie-du-conseil-et.html>

Marché de services d'insertion professionnelle auprès des demandeurs d'emploi de la région Occitanie " Evaluation par simulation préalable au recrutement

Date limite de réponse le 13 septembre 2022

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/marche-de-services-d-insertion-professionnelle-aupres-d/ao-8799373-1>

Conception et réalisation de formations au management pour les primo-encadrants et les encadrants confirmés de la Direction Générale de l'Aviation Civile

Lieu d'exécution des travaux, de livraison fournitures ou de prestation des services est à Toulouse

Date limite de réception des plis le 14 septembre 2022 à 12h00

<https://www.boamp.fr/pages/avis/?q=idweb:%2222-111168%22>

Inclusion, Maintien en emploi - Appel à projets OETH

La date limite de soumission des lettres d'intention est fixée 15 septembre 2022

<https://www.oeth.org/employeur/maintenir-dans-l-emploi/les-appels-a-projets>

Actions Collectives - Formation pour les salariés de la branche professionnelle des cabinets médicaux - OPCO EP

Date limite de réponse le 22 septembre 2022 à 12h00

<https://www.opcoep.fr/appels-d-offres/actions-collectives-formation-pour-les-salaries-de-la-branche-professionnelle-des>

Analyse des effets de la transition écologique sur la branche professionnelle de l'Immobilier - OPCO EP

Date limite de réponse le 23 septembre 2022 à 12h00

<https://www.opcoep.fr/appels-d-offres/analyse-des-effets-de-la-transition-ecologique-sur-la-branche-professionnelle-de-l>

Prestations d'accompagnement et de suivi de l'Action Collective Lean Construction Occitanie - Constructys Occitanie

Date limite de réponse le 26 septembre 2022

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/prestations-d-accompagnement-et-de-suivi-de-l-action-co/ao-8804390-1>

Actions de formation dans le cadre de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POEC) - Métiers de la Data et Digital Business 2 - OPCO Atlas

Date limite de réception des offres le 28 septembre 2022

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/actions-de-formation-dans-le-cadre-de-la-preparation-operationnelle-lemploi-poec-metiers-de-la-data.html>

Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) - Toulouse Métropole

Toulouse Métropole lance un appel à projet sur le territoire du PLIE (les 73 communes de Toulouse Métropole et du Sicoval). L'appel à projet concerne l'axe n°3 "Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion"

Date limite de dépôt des candidatures le 30 septembre 2022

<https://www.toulouse-metropole.fr/-/appel-a-projet-pl-1?redirect=%2Fje-participe%2Fappels-a-projets>

APPRENTISSAGE - ALTERNANCE

L'apprentissage en 2021. Des entrées en forte hausse pour la deuxième année consécutive

FAUCHON Alexandre, Dares résultats, n°42, Septembre 2022, 4 p.

733 200 nouveaux contrats d'apprentissage débutent en 2021, soit 38 % de plus qu'en 2020.

Cette dynamique est surtout portée par les apprentis de l'enseignement supérieur, du secteur tertiaire et employés par les entreprises de 10 salariés ou plus.

Le profil des apprentis se transforme. Le niveau de la formation préparée et, de façon liée, l'âge à l'entrée continuent d'augmenter. Dans le secteur privé, qui représente 97 % des entrées, 60 % des contrats commencés en 2021 correspondent à des formations du supérieur (+4 points par rapport à 2020).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lapprentissage-en-2021>

Le contrat de professionnalisation en 2021. Des embauches qui progressent après un fort repli en 2020

EL HAIMER Kawtar, Dares résultats, n°43, Septembre 2022, 4 p.

En 2021, les entrées en contrat de professionnalisation s'établissent à 120 600 et augmentent pour la première fois depuis 2019 (+7 % sur un an).

Le nombre de personnes en contrat de professionnalisation, 136 500 fin 2021, continue quant à lui de diminuer (-18 % sur un an) sous l'effet de la forte baisse des entrées en 2020.

Le profil des nouveaux bénéficiaires poursuit son évolution depuis 2018 : ils sont plus âgés (la part

des plus de 30 ans a doublé), leur niveau d'études s'abaisse et ceux précédemment en recherche d'emploi sont plus nombreux. Du côté des employeurs, la part des entreprises de 250 salariés ou plus et de celles relevant des activités de soutien aux entreprises et des services principalement non marchands progresse.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-contrat-de-professionnalisation-en-2021>

Les étudiants en apprentissage dans l'enseignement supérieur : effectif, profil et réussite

Note d'information du SIES, n°7, Août 2022, 8 p.

En 2020-2021, 323 300 étudiants sont inscrits en apprentissage dans l'enseignement supérieur en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outre-mer, soit une hausse de 80 % en deux ans. 44 % des apprentis sont des femmes et 28 % sont formés en Ile-de-France. Plus d'un tiers des étudiants effectuant un apprentissage sont en section de techniciens supérieurs (STS) et près de 80 % dans six grandes filières de formation (STS, IUT, licence professionnelle, master, formation d'ingénieur, école de commerce). Dans ces filières, 16 % des étudiants inscrits sont en apprentissage.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-etudiants-en-apprentissage-dans-l-enseignement-superieur-effectif-profil-et-reussite-86746>

Détermination et à la révision des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage - Décret n° 2022-1194 du 30 août 2022

Consulter le décret sur Légifrance

Recrutement d'apprentis dans la fonction publique de l'État - Circulaire du 6 juillet 2022

Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, Juillet 2022, 4 p.

Cette circulaire fixe des objectifs ambitieux aux employeurs publics : 17 000 apprentis doivent ainsi être accueillis dans le cadre de la campagne 2022 - 2023.

En complément de ces objectifs, la circulaire rappelle les actions que doivent mettre en place les employeurs publics afin d'accroître la dynamique de recrutement d'apprentis dans leurs services, ainsi que les mesures récemment adoptées afin de lever les différents freins à ces recrutements.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/objectifs-de-recrutement-dapprentis-dans-la-fonction-publique-de-letat-revus-a-la-hausse>

Forte augmentation des recrutements d'apprentis dans la fonction publique en 2021

DGAFP, Stats rapides, Juillet 2022, 5 p.

En 2021, 19 800 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés dans la fonction publique, soit une hausse de 31 % par rapport à 2020. La fonction publique territoriale reste le principal recruteur avec 63 % des nouveaux contrats d'apprentissage, suivie par la fonction publique de l'État (31 % des entrées). La moitié des contrats sont signés par des personnes qui préparent un diplôme de niveau bac +3 (46 %).

Si un contrat sur deux concerne un jeune en scolarité, un contrat sur six est signé par une personne qui était déjà en apprentissage.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/forte-augmentation-des-recrutements-dapprentis-dans-la-fonction-publique-2021>

Bilan de l'alternance 2021 de l'OPCO des entreprises de proximité

OPCO EP, Juin 2022, 19 p.

149 839 contrats ont débuté dans les entreprises du champ d'OPCO EP (+ 24 % par rapport à 2020), dont 134 062 contrats d'apprentissage et 15 777 contrats de professionnalisation.

Les contrats d'apprentissage sont en hausse de 29 %. En revanche les contrats de professionnalisation enregistrent une légère baisse au global qui s'explique en partie par un transfert

vers les contrats d'apprentissage.

<https://www.opcoep.fr/actualites/bilan-alternance-2021-une-annee-record-pour-opco-ep>

Aides aux contrats en alternance : guide à destination des employeurs et des organismes de formation - Mise à jour juin 2022

Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, Juin 2022, 22 p.

Ce guide présente les différentes aides concernées, les acteurs de la chaîne de contrôle, et définit les bonnes pratiques pour obtenir les aides sans difficulté.

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/article/aides-aux-contrats-en-alternance-guide-a-destination-des-employeurs-et-des>

EMPLOI

Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ? L'apport de la base ForCe pour l'analyse des trajectoires individuelles du chômage vers l'emploi

DARES, Août 2022, 46 p.

Cette étude conclut à un effet estimé positif et significatif de l'entrée en première formation sur la probabilité de retrouver un emploi : la probabilité de connaître un épisode d'emploi dans les 2 ans suivant l'entrée en formation est plus de 9 points de pourcentage supérieure à celle des demandeurs d'emploi non-formés. L'écart entre formés et non-formés dépend du type de formation suivie ainsi que du type de personne y participant : l'effet estimé est plus élevé chez les publics les plus éloignés de l'emploi, notamment les demandeurs d'emploi ayant une ancienneté d'inscription de plus d'un an.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-sont-les-chances-de-retour-lemploi-apres-une-formation>

Détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salariés reconnus comme vulnérables et présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au virus de la covid-19 - Décret du 30 août 2022

Les dispositions du texte s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'autorité administrative au titre des heures chômées par les salariés à compter du 1er septembre 2022.

[Consulter le décret sur Légifrance](#)

Le chômage partiel

DARES, Juillet 2022

En avril 2022, l'activité partielle diminuerait de 31 % : 170 000 salariés en auraient bénéficié, après 240 000 en mars 2022 (graphique A). En équivalent temps plein (ETP), 40 000 salariés seraient placés en activité partielle en avril 2022, soit une baisse de 35 % par rapport à mars (60 000). Les salariés en activité partielle de longue durée (APLD) représentent 84 % de l'ensemble des salariés en activité partielle en avril 2022, une part en hausse par rapport au mois précédent (65 %).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-chomage-partiel>

Les reprises d'emploi de demandeurs d'emploi au 1^{er} trimestre 2022

Pôle emploi, Statistiques et indicateurs, Juillet 2022, 8 p.

Au cours du 1^{er} trimestre 2022, 1 092 100 demandeurs d'emploi inscrits en catégories A ou B ont accédé à un emploi d'un mois ou plus, un chiffre en hausse de 7,8 % par rapport au 1^{er} trimestre 2021 et de 4,1 % par rapport à la même période de 2019.

<https://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/demandeurs-demploi/trajectoires-et-retour-a-lemploi/les-reprises-demploi-de-demandeurs-demploi-au-1er-trimestre-2022.html?type=article>

Les embauches de plus d'un mois progressent de nouveau au deuxième trimestre 2022

Accoss, Stat'UR, Juillet 2022, 13 p.

Au deuxième trimestre 2022, le nombre des déclarations d'embauche de plus d'un mois hors intérim augmente de 3,6 % après la légère diminution enregistrée au premier trimestre 2022 (- 0,6 %). Cette progression est notamment portée par les embauches en CDI (+ 5,5 % après + 0,1 %), celles en CDD de plus d'un mois affichant une hausse plus mesurée (+ 1,5 % après - 1,2 %).

<https://www.urssaf.org/accueil/statistiques/nos-etudes-et-analyses/employeurs/nationale/2022/les-effectifs-salaries-janv20-1.html>

Qui sont les jeunes entrés dans le plan 1 jeune, 1 solution ?

SIGAL Mathieu, Dares Focus, Juillet 2022, 2 p.

Garantie jeune, insertion par l'activité économique, parcours emploi compétences... 1,8 million d'entrées sont comptées dans ces dispositifs entre mi-2020 et mi-2021, soit une hausse de 41 % sur un an.

Lancé à l'été 2020 en réponse à la crise sanitaire liée au Covid-19, le plan « 1 jeune, 1 solution », qui s'appuie en grande partie sur des dispositifs déjà existants, vise à faciliter la formation et l'insertion professionnelle des jeunes. Entre mi-2020 et mi-2021, les entrées dans les principaux dispositifs du plan atteignent 1,8 million, en hausse de 41 % sur un an.

Le profil des jeunes entrés dans ces dispositifs durant la première année du plan est très proche de celui des jeunes entrés un an plus tôt : les moins diplômés et ceux issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville restent davantage présents parmi les entrants en Garantie Jeunes et en insertion par l'activité économique (IAE). Les nouveaux signataires de contrat d'alternance sont toutefois plus âgés que précédemment.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/qui-sont-les-jeunes-entres-dans-le-plan-1-jeune-1-solution>

Enquête 2020 auprès de la Génération 2017. La crise sanitaire suffit-elle à expliquer les souhaits de réorientation des jeunes ?

JUGNOT Stéphane, VIGNALE Mélanie, Bref CEREQ, n°424, Juin 2022, 4 p.

Trois ans après leur entrée dans la vie active, les jeunes de la [Génération 2017](#) ont vu leurs débuts professionnels bousculés par le confinement. Interrogés quelques mois après, un tiers d'entre eux déclarent que la crise les a conduits à repenser leur projet professionnel. Est-elle vraiment un facteur déterminant de ce désir de réorientation ? En quoi le confinement a-t-il modifié la situation et les conditions d'emploi de ces jeunes, dans quelle mesure ont-ils été affectés par le chômage partiel et les arrêts d'activité ? Cette enquête apporte des premiers éléments de réponse.

<https://www.cereq.fr/enquete-2020-aupres-de-la-generation-2017-la-crise-sanitaire-suffit-elle-expliquer-les-souhaits-de>

Les dispositifs en faveur de l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville

Cour des Comptes, Juillet 2022, 121 p.

Répartis sur 859 communes du territoire national, les 1 514 quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) étaient peuplés, au 1er janvier 2018, de 5,4 millions d'habitants - soit 8 % de la population française. Ces quartiers se définissent par un critère unique de bas revenu et accueillent un quart des personnes vivant sous le seuil de pauvreté en France.

Parmi les préconisations de la Cour des comptes :

- Pour chaque dispositif de la politique de l'emploi, suivre le nombre de bénéficiaires habitant en QPV et les dépenses associées et fixer un objectif de résultat propre à cette population (ministère du

Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion).

- simplifier la palette des dispositifs de la politique de l'emploi et harmoniser autant que possible leurs conditions d'éligibilité et le montant des allocations qui leur sont associées
- instaurer des indicateurs de suivi spécifiques pour mieux piloter le développement de l'accès des jeunes des QPV à l'apprentissage et améliorer l'efficacité des prépa-apprentissage
- fusionner d'ici 2023 les services publics de l'emploi locaux, les services publics de l'insertion et de l'emploi et les cités de l'emploi (ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, ANCT).

<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/les-dispositifs-en-faveur-de-lemploi-des-habitants-des-quartiers-prioritaires-de-la>

Rapport d'information sur le bilan de la politique de la ville

SENAT, Juillet 2022, 122 p.

À l'issue d'une trentaine d'auditions et de quatre déplacements dans des quartiers prioritaires, ce rapport appelle à un nouveau regard sur la politique de la ville afin de reconnaître son rôle de tremplin pour les habitants.

http://www.senat.fr/rap/r21-800/r21-800_mono.html

FORMATION PROFESSIONNELLE

Panorama sur les différents dispositifs de la reconversion professionnelle - Webinaire Webikeo en partenariat avec Centre Inffo et la DGEFP le 16 septembre 2022 de 09h30 à 10h15

La formation professionnelle permet de changer de métier ou de profession. Quels sont les caractéristiques d'un projet de transition ou de reconversion professionnelle ? Qui prend l'initiative ? Comment préparer un projet de reconversion ? Quels sont les dispositifs accessibles aux salariés ? A quelles conditions ? Avec quel financement ?

Ce webinaire fait le point sur la mise en œuvre des projets de reconversion et transition professionnelles.

<https://webikeo.fr/landing/panorama-sur-les-differents-dispositifs-de-la-reconversion-professionnelle-2/11535>

Ludopédagogie : mode d'emploi en formation professionnelle – C2podcast

Julian Alvarez, professeur et chercheur spécialisé dans le Serious game et la gamification, partage son expertise sur l'apport de la ludopédagogie dans un acte formatif pour les adultes.

Engagement de l'apprenant, l'apprentissage par essais et erreur, la différenciation pédagogique, les stimulations des interactions entre les apprenants sont pour lui les avantages du jeu dans une approche pédagogique. Sous forme de mode d'emploi, il présente les trois étapes incontournables pour construire une séquence pédagogique intégrant un jeu digital ou non et nous précise le rôle du formateur dans le jeu.

<https://www.c2rp.fr/actualites/c2podcast-ludopedagogie-mode-demploi-en-formation-professionnelle>

Les opportunités du Métavers dans la formation - Podcast Never stop learning

Dans cet épisode, Erwan Devèze présente différentes applications concrètes du Métavers dans le monde de la formation professionnelle. Le Métavers pourrait bien amener une nouvelle modalité particulièrement innovante et complémentaire de ce qui existe déjà dans la formation digitale.

<https://www.callimedia.fr/metavers-formation>

Agrément d'un fonds d'assurance formation (FAFCEA) - Arrêté du 29 août 2022

Le fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise artisanale (FAFCEA), est agréé à compter du 1^{er} septembre 2022 pour gérer la part de contribution à la formation professionnelle mentionnée au

premier alinéa de l'article R. 6332-64 des chefs d'entreprises inscrits au répertoire des métiers.
Ce champ d'intervention est national.

[Consulter l'arrêté sur Légifrance](#)

Formation et accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle - Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022

Ce décret définit les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics. Il prévoit les aménagements destinés spécifiquement aux agents cités à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique pour lesquels il organise la priorité d'accès aux actions de formation, renforce les droits relatifs aux congés de formation professionnelle et précise les conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle. Il définit par ailleurs, pour l'ensemble des agents publics, l'action de formation professionnelle.

[Consulter le décret sur Légifrance](#)

Structures labellisées Eduform par la commission nationale de labellisation. Décision du 11 juillet 2022

Bulletin officiel Éducation nationale, Juillet 2022

La commission nationale de labellisation du 5 juillet 2022 a arrêté la liste des dernières structures labellisées Eduform.

<https://www.education.gouv.fr/bo/22/Hebdo30/MENE2221009S.htm>

Composition du dossier de demande d'agrément du fonds d'assurances formation des travailleurs indépendants - Arrêté du 20 juillet 2022

[Consulter l'arrêté sur Légifrance](#)

En 2021, une forte augmentation des fraudes au CPF

Portail de l'économie et des finances, Juillet 2022

Le CPF permet à toute personne active d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Le nombre de notes transmises par TRACFIN à l'autorité judiciaire en a été multiplié par trois par rapport à 2020. Le montant total des enjeux financiers a été multiplié par plus de cinq, passant de 7,8 millions d'euros à 43,2 millions.

La fraude au CPF se manifeste désormais par des mécanismes divers :

- inscription de plusieurs personnes appartenant au même réseau à des formations fictives ou non réellement suivies,
- démarchage et incitations aux inscriptions par des offres de rétrocessions aux stagiaires bénéficiaires du CPF sous la forme de cadeaux, cartes prépayées ou commissions de parrainage.
- et mots de passe pour prendre le contrôle du compte personnel de formation de la victime.

<https://www.economie.gouv.fr/2021-forte-augmentation-fraudes-cpf>

Décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux - Juillet 2022

France Compétences, Juillet 2022, 7 p.

<https://www.francecompetences.fr/fiche/decisions-denregistrement-aux-repertoires-nationaux-juillet-2022/>

Grande école du numérique. Rapport d'impact

La Grande École du Numérique, Juillet 2022, 13 p.

L'année 2022 marque un tournant pour la Grande École du Numérique qui, tout en continuant à proposer un réseau de formations inclusives, agrandit son champ d'action en proposant d'aider

toute personne souhaitant se former à un métier numérique à trouver la bonne formation et ce, qu'elle soit lycéenne, étudiante, salariée en reconversion ou en recherche d'emploi, grâce au référencement de toutes les formations au numérique disponibles en France.

L'objectif de la GEN est le suivant : propulser un maximum de personnes vers les métiers du numérique afin de soutenir le développement économique des entreprises toujours en manque de talents de la Tech.

Depuis sa création, la GEN a permis de former 39 233 personnes. Au cours de l'année 2021, ce sont plus de 13 000 personnes qui ont bénéficié d'une formation labellisée GEN pour se former à un métier d'avenir et contribuer à répondre aux besoins des entreprises.

Parmi eux, les publics cibles de la GEN : 51 % des apprenants sont de niveau bac ou infra-bac - 26 % sont des femmes - 19,2 % des apprenants résident en QPV (quartier prioritaire de la politique de la ville).

Ce rapport permet également de mesurer l'insertion professionnelle des apprenants.

<https://www.grandecolenumerique.fr/actualites/la-gen-publie-son-rapport-dimpact>

INSERTION

Montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique - Arrêté du 5 juillet 2022

[Consulter l'arrêté sur Légifrance](#)

Réfugiés : des parcours (multiples) à découvrir

Groupe Adecco, Juin 2022, 20 p.

Premier numéro de la collection « Situations » sur le thème de l'emploi des réfugiés, en collaboration avec Humando. Cette collection est née d'un constat : pour mieux intégrer dans l'emploi les personnes qui en sont éloignées, il est important de changer de regard et de mieux connaître les publics concernés. Chaque numéro de la collection permet de décrypter la situation d'une catégorie de personnes et de combattre les idées reçues qui pénalisent leur accès à l'emploi.

Ce premier numéro est dédié à la situation des réfugiés.

<https://www.groupe-adecco.fr/articles/collection-situations-refugies-des-parcours-multiples-a-decouvrir>

SECTEURS D'ACTIVITÉ - MÉTIERS

Les métiers de l'industrie cimentière

Syndicat Français de l'Industrie Cimentière, Juillet 2022

Le Syndicat Français de l'Industrie Cimentière (SFIC), l'École Française du Béton (EFB), et les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie cimentière, lancent en partenariat avec OPCO2i cette nouvelle plateforme des métiers en ligne à destination des étudiants et des personnes en quête de reconversion pour accompagner ses ambitions en matière de recrutement, de formation et ses actions en matière de décarbonation.

Portée par les développements et les innovations pour accompagner la décarbonation du secteur, l'industrie cimentière est à la recherche constante de nouveaux talents. Elle emploie environ 5 000 personnes en France dont plus de 80 % en CDI et en 2020 plus de 320 recrutements ont été réalisés par ses différents acteurs, mettant en lumière le dynamisme du secteur. La plateforme des métiers a pour objectif de valoriser les métiers et savoir-faire de l'industrie, mais également de donner une meilleure visibilité aux perspectives de carrières et aux offres de formation du secteur. Ce nouvel outil offre la possibilité de découvrir la multitude de métiers proposés par l'industrie cimentière dans la production, la R&D, la maintenance, la qualité-sécurité-environnement ou encore la logistique.

<https://www.metiers-ciment.fr>

Enseignement de la conduite : des tensions sur l'emploi

ANFA, Autofocus, n°97, Juillet 2022, 21 p.

En 2021, l'enseignement de la conduite représente environ 12 250 entreprises et près de 27 000 salariés. Impacté par la crise sanitaire de la Covid-19 et les évolutions réglementaires, le secteur affiche des chiffres à la hausse : + 7 % en matière d'emploi en 2021, et + 38 % d'entreprises ces 10 dernières années. Les professionnels peinent toutefois à recruter : si le renouvellement du personnel est complexe, le permis reste pour autant un vecteur majeur d'insertion professionnelle et d'inclusion sociale : environ 1,2 millions de personnes s'inscrivent au permis de conduire chaque année, tous véhicules confondus. La crise sanitaire a également poussé les écoles de conduite à réinventer leur modèle afin d'intégrer le digital dans leurs pratiques. 1/4 des écoles de conduite traditionnelles ont développé l'apprentissage du code de la route en ligne, 9 % des établissements ont mis en place la prise de rendez-vous en ligne, et 13 % une communication internet.

<https://www.anfa-auto.fr/actualites/autofocus-lanfa-consacre-sa-nouvelle-etude-lenseignement-de-la-conduite>

Les établissements de santé - Edition 2022

DREES, TOUTLEMONDE Fabien, Juillet 2022, 231 p.

Cette édition présente les données de l'année 2020, dernière année complète disponible, relatives à la France métropolitaine et aux départements et régions d'outre-mer. Voir en particulier les données de cadrage sur les évolutions des effectifs salariés du secteur hospitalier - Les salaires dans les établissements de santé.

<https://drees-site-v2.cegedim.cloud/publications-documents-de-reference-communique-de-presse/panoramas-de-la-drees/les-etablissements>

Énergies de la mer : un objectif de 20 000 emplois en 2035 à concrétiser

Observatoire des énergies de la mer, Juillet 2022, 7 p.

Récemment signé, le « Pacte pour l'éolien en mer » vise la mobilisation de 20 000 emplois à horizon 2035 rien que pour ce secteur (chiffre ne prenant pas en compte les emplois pour les autres technologies).

L'emploi dans les énergies renouvelables en mer est déjà une réalité concrète pour des milliers de personnes en France et les retours d'expériences de la construction des premiers parcs commerciaux éoliens en mer et de leur raccordement au large des côtes démontrent que la concrétisation des projets se traduit par de nombreux emplois dans les territoires. Ainsi la filière comptabilisait près de 2 100 emplois en 2019 (année lancement de la construction du parc de Saint-Nazaire) et elle en compte désormais près de 6 600 (soit une augmentation de 4 500 en 3 ans). À travers le « Pacte pour l'éolien en mer » signé début 2022 avec le gouvernement, la filière nationale de l'éolien en mer s'engage à ce qu'elle compte 20 000 emplois sur le territoire en 2035.

<http://merenergies.fr>

Avis : Les métiers de la cohésion sociale

Conseil économique, social et environnemental, Juillet 2022, 170 p.

Dans cet avis le Conseil économique, social et environnemental s'intéresse à un vaste ensemble de métiers de l'action sociale et éducative – travailleurs sociaux, aides médicosychologiques, assistants familiaux, accompagnateurs d'élèves en situation de handicap, animateurs...

Le CESE appelle à revaloriser en urgence les métiers de la cohésion sociale.

La crise de la Covid a vu se multiplier les alertes sur un déficit d'attractivité et la perte de sens ressentie par les métiers de la cohésion sociale. Si l'attention a beaucoup porté sur les

professionnels de santé et du domicile, les professions de l'action sociale et éducative ont aussi été mobilisées, sans que leur travail soit reconnu à la même valeur.

Le CESE préconise de financer une hausse globale des salaires, en assurant une nette revalorisation des minima salariaux au-dessus du Smic, et étendre l'augmentation de 183 euros annoncée par le gouvernement à tous les salariés.

Il préconise également de lancer une campagne de recrutements, en particulier aux niveaux infra-bac et bac pour préparer les diplômés d'État dans le cadre d'une formation en alternance.

Pour répondre à l'évolution des besoins, des pratiques et des politiques publiques, le CESE préconise d'améliorer la formation continue afin de l'adapter aux spécificités de l'action sociale et éducative. Pour cela, le CESE incite les partenaires sociaux des branches professionnelles à investir dans un système de formation, financé en fléchant différemment des moyens existants, par des fonds conventionnels et/ou par le concours de la puissance publique.

<https://www.lecese.fr/actualites/metiers-de-la-cohesion-sociale-le-cese-adopte-son-avis>

Les salaires dans la fonction publique de l'État. En 2020, le salaire net moyen augmente de 1 % en euros constants

BOUR Romain, VOLAT Gwendoline, Insee Première, n°1914, Juillet 2022, 4 p.

En 2020, un salarié de la fonction publique de l'État (FPE) perçoit en moyenne 2 639 euros nets par mois en équivalent temps plein. Cette moyenne prend en compte tous les agents civils des ministères et des établissements publics, fonctionnaires ou non. L'augmentation est un peu plus forte pour les fonctionnaires des catégories B (+ 1,4 %) et C (+ 1,3 %) que pour ceux de catégorie A (+ 0,8 %).

Le salaire net des femmes est inférieur de 13,8 % en moyenne à celui des hommes. L'écart à âge, grade, catégorie, travail à temps partiel ou non, statut et type d'employeur identiques se réduit faiblement : 2,9 %, après 3,1 % en 2019.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6463979>

Formations et compétences sur les systèmes embarqués

OPIIEC, Juin 2022, 64 p.

Les systèmes embarqués, ces systèmes électroniques et informatiques autonomes dédiés à une tâche spécifique, sont au cœur des grands enjeux industriels et politiques de notre temps : transition écologique et énergétique, nouvelles mobilités, souveraineté, sécurité des infrastructures...

Ils connaissent aujourd'hui de fortes évolutions, tant en matière technologique (IA embarquée, software et hardware opensource, edge computing, etc.) avec des usages par exemple dans l'agriculture, le bâtiment, la santé.

Ces transformations impactent les métiers des professionnels de la filière et les compétences qu'ils maîtrisent. Cette étude met en lumière :

- les transformations des principaux métiers de la filière en termes de mission, d'activités et de compétences
- les besoins des entreprises du secteur (avec des tensions au recrutement rencontrées sur la quasi-totalité des métiers des systèmes embarqués)
- les parcours de carrière dans le domaine de l'embarqué
- un recensement et une analyse de l'offre de formation initiale et continue dans le domaine de l'embarqué
- des pistes d'action au niveau de la branche.

<https://www.opiiec.fr/etudes/136750>