

La Veille du Carif-Oref Occitanie

n°464 – 19 mai 2021

Sandrine Roussel : sandrine.roussel@cariforefoccitanie.fr

Espace Veille Emploi Formation :

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

<u>ACTUALITÉ EMPLOI FORMATION OCCITANIE</u>	2
<u>APPELS À PROJETS</u>	3
<u>COMPÉTENCES</u>	4
<u>ÉGALITE PROFESSIONNELLE</u>	5
<u>EMPLOI</u>	6
<u>ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL</u>	7
<u>FILIÈRE AGRICULTURE</u>	7
<u>FORMATION CONTINUE</u>	7
<u>FORMATION (ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR)</u>	9
<u>SECTEURS D'ACTIVITÉ - MÉTIERS</u>	9

ACTUALITÉ EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Favoriser l'accès à l'enseignement supérieur au cœur des territoires : Avec 7 « Campus connectés » labellisés supplémentaires, l'Occitanie devient le territoire le mieux doté de France

Région Occitanie, Mai 2021

Dans le cadre de la 3ème vague de l'appel à projets du « programme d'investissement d'avenir » 3 (PIA 3), 49 nouveaux Campus connectés ont été labellisés par le Premier ministre, sur proposition d'un jury d'experts, dont 7 dans la région académique Occitanie. Avec les 6 campus précédemment labellisés cela porte à 13 le nombre de campus connectés dans la région académique Occitanie.

Les 7 nouveaux campus connectés : Millau - Saint-Affrique - Sète - Agde - Florac - Mende - Font-Romeu.

Ces nouveaux campus connectés accueilleront leurs premiers étudiants à la rentrée 2021 tandis que ceux précédemment labellisés, lors des deux premières vagues de l'Appel à Projet du PIA 3, poursuivront leur développement (Foix-Ariège, Carcassonne aggro, Espalion, Le Vigan, Saint-Gaudens Comminges Pyrénées, Cahors).

Les campus connectés permettent de rapprocher l'enseignement supérieur de tous les territoires en faisant émerger des lieux d'enseignement labellisés par le Programme des Investissements d'Avenir et reconnus par le ministère de l'enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, complémentaires des établissements universitaires et de leurs antennes.

Portés par une collectivité territoriale, en partenariat avec une université et en lien avec les services de région académique et les acteurs locaux de l'éducation, les Campus connectés se positionnent comme de véritables tiers-lieux de l'enseignement supérieur, innovants et collaboratifs.

Les modalités d'enseignement à distance et le tutorat de proximité permettent aux étudiants de dépasser les barrières géographiques et sociales et de suivre des études qu'ils n'auraient pas forcément entreprises.

<https://www.laregion.fr/Favoriser-l-acces-a-l-enseignement-superieur-au-coeur-des-territoires-Avec-7-Campus>

Arrêté préfectoral 7 mai 2021 relatif aux contrats aidés (PEC et CIE jeunes)

DREETS Occitanie, Mai 2021, 6 p.

Cet arrêté préfectoral régional précise les conditions de versement de l'aide financière aux employeurs. Il assouplit les possibilités de recours au CIE jeunes en supprimant les conditions de durée de recherche d'emploi et de niveau de qualification.

Il prévoit aussi désormais une aide financière modulable en fonction des heures travaillées, qui ne fait plus l'objet du plafonnement jusqu'ici en vigueur.

[Arrêté préfectoral 7 mai 2021](#)

https://occitanie.dreets.gouv.fr/sites/occitanie.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/ap_cae.pdf

Les titres professionnels du Ministère du Travail en Occitanie - Mise à jour Mai 2021

DREETS Occitanie, Mai 2021

Un titre professionnel est une certification professionnelle délivrée, au nom de l'État, par le ministère chargé de l'Emploi. Il atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'un métier.

Un titre professionnel permet de favoriser l'évolution professionnelle ou le retour à l'emploi de son titulaire et s'obtient au terme d'un parcours de formation professionnelle ou par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il existe à ce jour 249 titres professionnels du ministère chargé de l'Emploi.
En région Occitanie, plus de 450 centres sont agréés pour délivrer ces titres.
Consultez [fichier téléchargeable](#) les titres professionnels accessibles par commune et par centre.
<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Titres-professionnels-4986>

Activité partielle : les chiffres régionaux au 12 mai 2021

DREETS Occitanie, Mai 2021, 2 p.

Le tableau de bord propose une vue détaillée sur la mobilisation du dispositif d'activité partielle en Occitanie depuis le 1er mars 2020 avec :

- un suivi, par secteur d'activité et par taille d'établissement, des demandes d'indemnisation déposées par les entreprises pour les salariés placés en activité partielle et des autorisations accordées

- une vue de l'impact de la crise du coronavirus sur le tissu économique en comparant le recours à l'activité partielle avec l'emploi salarié et avec la démographie d'entreprises de la région Occitanie.

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Les-chiffres-de-l-activite-partielle-en-Occitanie>

Les offres publiées sur [apec.fr](#) dans la région Occitanie - mai 2020 / avril 2021

APEC, Mai 2021, 4 p.

De mai 2020 à avril 2021, 27 645 offres d'emploi cadre ont été diffusées sur le site [apec.fr](#) dans la région Occitanie, soit 19 % de moins qu'à la même période un an auparavant. Malgré un redémarrage amorcé en mars, le volume d'offres d'emploi reste toujours en deçà du niveau d'avant-crise, -14 % en avril 2021 par rapport à avril 2019. Près de la moitié des offres de la région est concentrée dans la zone d'emploi de Toulouse. Les métiers du développement informatique sont parmi les profils les plus recherchés.

Les deux principaux secteurs recruteurs sont les activités d'ingénierie (16 %), le conseil en systèmes et logiciels informatiques (14 %).

<https://corporate.apec.fr/occitanie>

La conjoncture en Occitanie. Avril 2021

Banque de France, Bulletin de la banque de France, Mai 2021, 14 p.

En avril, l'activité économique régionale a été faiblement impactée par les nouvelles mesures de confinement, à l'exception des secteurs faisant encore l'objet de fermetures administratives.

https://www.banque-france.fr/sites/default/files/medias/documents/tr76_04_2021.pdf

APPELS À PROJETS

Appel d'offres POEC - Branche aide à domicile - Occitanie - Uniformation

Date limite de réponse le 1^{er} juin 2021

<https://www.uniformation.fr/prestataire/appels-doffre/appe-doffres-poec-branche-aide-domicile-occitanie>

Appel à projets "Renforcement des compétences de la filière nucléaire" - Bpi France

Cet appel à projets s'inscrit dans le plan France Relance et est opéré par Bpifrance. Il vise des projets d'ingénierie de formations professionnelles ou d'offres d'accompagnement dont le budget est supérieur à 200 000 euros.

Fin des candidatures le 1^{er} juin 2021 à 12h00

<https://www.entreprises.gouv.fr/fr/aap/france-relance/appe-projets-renforcement-des-competences-de-la-filiere-nucleaire>

Réalisation de formations de préparation à l'épreuve écrite d'admissibilité, l'épreuve orale d'admission et au dossier RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle - ARS Occitanie

Date limite de réponse le 04 juin 2021

<https://www.boamp.fr/avis/detail/21-64155?xtor=EPR-2>

Formation santé et sécurité au travail - Conseil général du Gard

Date limite de réception des offres le 14 juin 2021 à 16 h

<https://www.boamp.fr/avis/detail/21-64606?xtor=EPR-2>

Favoriser l'appropriation de la transition numérique dans le BTP par l'élaboration de nouvelles méthodes, outils ou parcours pédagogiques collaboratifs – CCCA-BTP

L'objectif des projets doit être la montée en compétence numérique des apprentis, nécessitant parfois également la montée en compétences des équipes pédagogiques et éducatives, en fonction de l'évolution des usages et pratiques professionnels actuels et à venir dans le secteur du BTP et de l'évolution des réalités sociétales des usages numériques.

Le budget maximum alloué à chaque projet et validé en Conseil d'administration ne pourra excéder 200 K euros pour cet appel à projets.

Date limite de réponse le 6 juillet 2021 avant 20h00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/favoriser-lappropriation-de-la-transition-numerique-dans-le-btp-par-lelaboration-0>

COMPÉTENCES

Cartographie des compétences par métiers

Note d'analyse de France Stratégie, Mai 2021, 16 p.

Pour évaluer la mobilisation des compétences techniques, spécifiques à chaque métier, et son évolution entre 2012 et 2018, cette note propose un indice de prévalence construit sur la base du répertoire opérationnel des métiers, défini par Pôle emploi. À structure de compétences constante par métiers, l'analyse montre une demande croissante de compétences en systèmes informatiques et de télécommunications – tirée par la hausse des effectifs des cadres –, de compétences en accompagnement et suivi social – reflet de l'augmentation des besoins structurels d'aide et de soin aux personnes fragiles –, et de compétences de vente en lien avec l'importance croissante des relations clients. La progression de la demande de compétences en efficacité énergétique est moins sensible parce que plus circonscrite, en l'espèce aux métiers de l'ingénierie et du bâtiment.

Du côté des compétences transversales, partagées entre métiers, cette étude recourt aux enquêtes Conditions de travail de la Dares et PIAAC de l'OCDE pour évaluer leur degré de mobilisation dans le temps. En fonction de l'évolution de l'emploi, les compétences les plus demandées concernent les tâches d'encadrement, la gestion des risques et les situations imposant un contact avec le public, le travail en équipe, ou une charge émotionnelle. Progressent également les tâches complexes de littératie, numératie et numériques. (France Stratégie)

<https://www.strategie.gouv.fr/publications/cartographie-competences-metiers>

Top 5 des soft skills les plus recherchées en 2021

Manpowergroup, Avril 2021

Face à l'automatisation et aux progrès de l'intelligence artificielle, les qualités personnelles ou « soft skills » sont devenues centrales. Créativité, communication, résilience, ces gages de savoir-être sont d'autant plus nécessaires que la crise sanitaire a accéléré l'évolution des attentes au sein

des entreprises. D'après le Forum, 50% des salariés devront adapter leurs compétences d'ici 2025. Dans quelle direction ? Le top 5 des soft skills les plus recherchées : Top 1. La pensée analytique et la capacité d'innovation -Top 2. Le pouvoir d'adaptabilité et d'apprentissage en continu - Top 3. La capacité de résolution des problèmes complexes - Top 4. La pensée et l'analyse critique - Top 5. La créativité, l'originalité et la prise d'initiative

Dans le rapport du Forum économique mondial, quatre de ces cinq *soft skills* appartiennent à la catégorie « Résolution de problèmes ». C'est une répercussion directe des effets de la crise sanitaire qui a mis en exergue, de façon parfois très brutale, la nécessité pour les entreprises d'avoir des collaborateurs toujours plus orientés vers les solutions.

<https://www.manpowergroup.fr/top-5-soft-skills-plus-recherchees-en-2021/>

"Innovations, transformations, relance : l'impératif des compétences" - Replay du webinaire Institut Mines Télécom - Business School

Alors que les innovations technologiques se succèdent, que les transformations se font plus urgentes et que les entreprises doivent saisir une relance économique en sortie de crise sanitaire, ce webinaire a été l'occasion de rappeler les besoins identifiés par les entreprises en termes de compétences et les enjeux sur les métiers dits « en tension », d'identifier les aptitudes indispensables à nos sociétés numériques. Il a aussi mis en exergue les évolutions du cadre réglementaire depuis la réforme de 2018 avec une transformation profonde des modes de financement. Dans ce cadre, les organismes de formation deviennent de véritables "business partners" pour les entreprises, et IMT-BS se positionne comme tel.

<https://www.imt-bs.eu/replay-du-webinaire-executive-education-innovation-transformation-relance-limperatif-des-competences/>

ÉGALITE PROFESSIONNELLE

La crise sanitaire provoque un retour à des rôles genrés traditionnels

Crédoc Consommation et mode de vie, n°316, Mai 2021, 4 p.

Le premier confinement décrété à la mi-mars 2020 s'est traduit d'emblée par la décision de fermeture des crèches, écoles et universités à partir du 17 mars. En raison des différences de profession et de secteur professionnel mais probablement aussi selon les arbitrages des couples, le confinement n'a pas eu le même impact sur la vie professionnelle des deux parents. Cette enquête montre que la crise sanitaire et notamment le confinement, qui plaçaient pourtant femmes et hommes devant les mêmes difficultés, ont abouti à des arbitrages en défaveur de la parité. La situation financière des femmes entrepreneures s'est, elle, davantage dégradée que celle des hommes, certaines ayant même cessé toute activité professionnelle pendant le premier confinement, bien plus souvent que leurs homologues masculins. Enfin, la période de crise sanitaire a accentué le retrait des femmes de l'espace public.

<https://www.credoc.fr/publications/la-crise-sanitaire-provoque-un-retour-a-des-roles-genres-traditionnels>

Hommes, femmes : mots d'emploi. Les critères de sélection lors du recrutement diffèrent-ils selon le sexe des candidats ?

Dares Analyses, n°21, Mai 2021, 13 p.

Expérience, motivation, compétence, disponibilité... Quels critères de sélection pour les hommes et pour les femmes lors du recrutement ?

[Hommes, femmes : mots d'emploi - Données - Hommes, femmes : mots d'emploi](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/hommes-femmes-mots-demploi)

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/hommes-femmes-mots-demploi>

L'égalité professionnelle comme levier de transformation de la Fonction publique : de la loi aux plans d'actions - Replay webinaire 8 avril 2021

Portail de la Fonction publique, Avril 2021

Rendus obligatoires par la loi de transformation publique de 2019, les plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entrent dans leur phase de mise en œuvre en 2021 pour les administrations publiques. Mesures de réduction des écarts (notamment de rémunération), des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes, autant de volets essentiels à investir pour les trois versants de la fonction publique. Les bonnes pratiques en la matière sont nombreuses, tant dans la sphère publique que privée, mais encore insuffisamment partagées et opérationnelles. En temps de crise sanitaire, la relance de la dynamique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite d'autant plus l'implication de tous, à commencer par les managers et les professionnels RH. C'est sur cet enjeu qu'a porté cette conférence de l'EMRH du jeudi 8 avril 2021.

Consulter : [le programme](#) de la conférence - [le fonds documentaire](#) - [le livret de restitution](#) - [le replay](#)

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-professionnelle-comme-levier-de-transformation-de-la-fonction-publique-de-la-loi-aux-plans>

EMPLOI

Modification du contingent annuel d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle pour l'année 2021 - Arrêté du 10 mai 2021

Consulter l'arrêté sur Légifrance

Taux de l'allocation d'activité partielle - Décret n° 2021-509 du 28 avril 2021

Consulter le décret sur Légifrance

Les jeunes face à la crise sanitaire

DARES, Mai 2021

En 2020, suite à la crise du Covid-19, la situation sur le marché du travail se dégrade, notamment chez les jeunes. Le taux d'emploi des 15 à 24 ans recule d'1,2 point, alors qu'il diminue seulement de 0,4 point pour les personnes âgées de 25 à 49 ans. Leur taux de chômage, en y intégrant le halo, augmente de 0,9 point sur la même période.

Les jeunes sont plus fréquemment recrutés en contrats courts. Or, l'ajustement de l'emploi s'est concentré sur ces contrats : on estime que sur les 700 000 destructions d'emploi enregistrées au premier semestre 2020, les trois quarts s'expliqueraient par des fins de CDD ou de contrats d'intérim.

Aide à l'embauche des jeunes (AEJ) : quel bilan ?

- l'AEJ n'aurait pas entraîné de hausse de l'emploi total, en raison d'une baisse des emplois en intérim ou non-salariés

- l'AEJ aurait conduit à la création de 60 000 emplois supplémentaires, principalement portée par les CDI, permettant ainsi une sécurisation des contrats de travail.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dossier/les-jeunes-face-la-crise-sanitaire>

Quels ont été les effets de l'aide à l'embauche des jeunes sur l'emploi des jeunes ? Premières évaluations de l'AEJ

Dares Analyses, n°22, Mai 2021, 4 p.

Parmi les mesures du plan « 1 jeune, 1 solution », l'aide à l'embauche des jeunes permet aux employeurs de bénéficier d'une aide pouvant aller jusqu'à 4 000 euros pour l'embauche d'un jeune âgé de moins de 26 ans, en CDI ou en CDD de trois mois ou plus.

Cette étude dresse une toute première évaluation des effets de la mesure sur l'emploi des jeunes, et pas seulement sur les embauches de jeunes. Ce dispositif aurait permis une hausse de 7 % de l'emploi en CDI ou CDD long des jeunes de 22 à 25 ans, soit 60 000 emplois.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quels-ont-ete-les-effets-de-laide-lembauche-des-jeunes-sur-lemploi-des-jeunes>

ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

La pauvreté démultipliée - Dimensions, processus et réponses - Printemps 2020 / Printemps 2021

Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Vie publique, Mai 2021, 156 p.

La crise sanitaire, économique et sociale frappe, plus durement encore, ceux qui déjà connaissaient la pauvreté et l'exclusion. Elle l'est aussi parce qu'elle fait découvrir la pauvreté, les privations, à des personnes qui s'en croyaient préservées. Elle met, enfin, à rude épreuve les services publics, la protection sociale et les mécanismes de solidarité nationale.

Face à cette pauvreté démultipliée, une réaction puissante des pouvoirs publics est indispensable. Dans sa lettre de mission du 11 janvier 2021, le Premier ministre a chargé le CNLE de produire une analyse qualitative de l'évolution de la pauvreté.

Ce rapport se veut donc une première contribution du Conseil dans le cadre de cette mission, qui s'inscrit dans le prolongement des initiatives précitées.

<https://www.vie-publique.fr/rapport/279846-la-pauvrete-demultipliee-printemps-2020-printemps-2021>

FILIÈRE AGRICULTURE

Portrait de l'enseignement agricole - Edition 2021

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, Avril 2021, 80 p.

L'enseignement agricole offre une large palette de formations qui préparent aux métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire, des secteurs stratégiques pour la France. Cette édition présente ses principales caractéristiques, les moyens qui lui sont alloués et ses résultats, ainsi que des témoignages de ses différents acteurs (enseignants, élèves, professionnels...).

<https://agriculture.gouv.fr/portrait-de-lenseignement-agricole-2021>

FORMATION CONTINUE

Foire aux questions sur le dispositif TransCo (Transitions collectifs)

Centre Inffo, Mai 2021

Une foire aux questions sur Transitions collectives sur le nouveau dispositif de reconversion professionnelle pour les salariés dont l'emploi est menacé. TransCo vise à éviter le licenciement de salariés dont l'emploi est menacé, en leur proposant une formation certifiante ou une validation des acquis les préparant à des métiers porteurs ou à des métiers dans des secteurs qui peinent à recruter sur leur bassin d'emploi.

<https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/faq/faq-transco#1>

Le podcast en formation

Formation 3.0, Avril 2021

Qu'est-ce que le podcast ? Comment et pourquoi utiliser ce média en formation ? Cet article présente les bénéfices et les limites de ce potentiel support de formation.

<https://format30.com/2021/04/26/podcast-en-formation-pourquoi-et-comment/>

Blended Learning vs Digital Learning : quel est le meilleur choix ?

Nell et associés, Mai 2021

Faut-il garder le présentiel ? Ou au contraire faire tout à distance ? Cet article fait le point.

<https://nell-associes.com/blog/blended-learning-vs-digital-learning-quel-est-le-meilleur-choix-2/>

Taux et les montants des rémunérations versées aux stagiaires de la formation professionnelle - Décret n° 2021-601 du 17 mai 2021

Consulter le décret sur Légifrance

Déployer le plan de formation des professionnels de la petite enfance

Ministère des solidarités et de la santé, Mai 2021, 13 p.

Au total, ce sont plus de 600 000 professionnels de la petite enfance et du soutien à la parentalité qui seront formés d'ici 2022 dans une logique de continuum éducatif, en lien avec les Assises de la maternelle et l'entrée en vigueur de l'instruction obligatoire à 3 ans.

Cette mesure s'élève à 37 millions d'euros pour les années 2020-2022

Le plan de formation cible tous les acteurs de la petite enfance, en particulier ceux accueillant des enfants de moins de 3 ans issus de familles vulnérables.

Il a été construit autour de 7 thématiques issues de la charte nationale de la qualité d'accueil établie en 2016 : le langage, l'alimentation et la nature, l'art et la culture, l'accueil occasionnel, la prévention des stéréotypes, l'accueil des parents, le numérique. Il comprend un volet national et un volet territorial.

Le volet national : des conventions ont été mises en place avec les OPCO pour créer des parcours de formation spécifiques et en diminuer le coût pour les professionnels (assistants maternels, salariés des crèches associatives, privées, etc.). Une partenariat a par ailleurs été noué avec le CNFPT pour identifier les parcours correspondants au référentiel et compléter l'offre d'ici la fin du 1er semestre 2021. Enfin, un outil numérique sera développé pour rendre l'offre plus visible et en faciliter l'accès.

Le volet territorial : doté d'un budget de 3M d'euros, le volet territorial du plan est piloté par les Commissaires à la lutte contre la pauvreté. [Le dossier de presse - Plan de formation 2021](#)

<https://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/lutte-contre-l-exclusion/lutte-pauvrete-gouv-fr/la-mise-en-oeuvre/assurer-l-egalite-des-chances-des-les-premiers-pas/article/deployer-le-plan-de-formation-des-professionnels-de-la-petite-enfance>

Certification : à quoi servent les blocs de compétences ?

Management de la formation, Mai 2021

Les « blocs de compétences » sont des composants des certifications qui peuvent être validés séparément. Ils servent à structurer les référentiels des certifications, mais aussi à créer des passerelles entre diplômes et à faciliter la mobilité professionnelle. Où en est-on de leur déploiement ? Et en quoi peuvent-ils être utiles aux salariés et à l'entreprise ?

<https://www.managementdelaformation.fr/reperes/2021/05/11/certification-a-quoi-servent-les-blocs-de-competences>

La réforme des instances de certification

Céreq Echanges, n°17, Avril 2021, 44 p.

Ce document propose une mise en perspective des présentations et des débats des quatre sessions ayant structuré un séminaire d'informations et d'échanges autour des enjeux portés par les nouvelles commissions professionnelles consultatives (CPC, CPN)

Quatre thèmes ont été abordés : le nouveau fonctionnement des CPC interministérielles, les enjeux spécifiques pour l'enseignement professionnel supérieur court, les méthodologies de construction des diplômes face à la logique des blocs de compétences, et le rôle de l'expertise face aux nouveaux enjeux.

<https://www.cereq.fr/la-reforme-des-instances-de-certification>

FORMATION (ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR)

Projections des effectifs dans l'enseignement supérieur pour les rentrées de 2020 à 2029

Note d'information du SIES, n°4, Avril 2021, 9 p.

Selon les prévisions effectuées à partir des résultats du baccalauréat, des choix d'orientation observés à l'entrée de l'enseignement supérieur les années précédentes et des premières informations disponibles sur l'année en cours, les inscriptions à la rentrée 2020 auraient augmenté de 2,2 % sur l'ensemble de l'enseignement supérieur, soit +59 600 étudiants environ. À la rentrée 2021, en faisant l'hypothèse d'un taux de réussite au baccalauréat aussi élevé que celui de la session 2020, le nombre d'inscriptions devrait s'accroître de +31 400 étudiants supplémentaires, soit une augmentation de près de 91 000 étudiants en deux ans. Le nombre d'étudiants dans l'enseignement supérieur augmenterait de 93 000 en cinq ans (2019 étant la dernière année de constat disponible) et de 143 000 étudiants en dix ans.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24748-cid158312/projections-des-effectifs-dans-l-enseignement-superieur-pour-les-rentrees-de-2020-a-2029.html>

SECTEURS D'ACTIVITÉ - MÉTIERS

Coup d'arrêt de l'emploi dans l'aéronautique et le spatial en 2020

Dares Focus, Mai 2021, 2 p.

L'activité dans l'aéronautique et le spatial s'est brusquement arrêtée au début de la crise sanitaire avec un très fort recours au chômage partiel. L'activité partielle longue durée (APLD), fortement mobilisée par le secteur, concerne près de la moitié (24 000) des salariés en activité partielle à la fin de 2020. Au tout début de la crise, l'emploi a moins reculé que dans l'industrie ou dans l'ensemble de l'économie mais il n'a pas rebondi à l'été. L'aéronautique représente 8 % des ruptures de contrat envisagées en 2020 (soit 6 000 ruptures) dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi alors que le secteur n'en avait initié aucun en 2019.

Avant la crise sanitaire, l'emploi du secteur de l'aéronautique était très dynamique : il a augmenté de 25 % entre 2007 et 2019, soit une croissance annuelle moyenne d'environ +1,7 % contre -1,0 % dans l'industrie et +0,2 % dans le secteur privé non agricole. (Dares)

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/coup-darret-de-lemploi-dans-laeronautique-et-le-spatial-en-2020>

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi et de l'emploi à domicile. Rapport sectoriel des branches - 2021

FEPem, Mai 2021, 32 p.

L'Observatoire des emplois de la famille, en collaboration avec IPERIA publie le bilan annuel des branches du particulier employeur sous la forme d'un rapport sectoriel. Il contient tous les chiffres clés les plus récents ainsi qu'un focus sur les incidences de la crise sanitaire sur le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

https://www.fepem.fr/wp-content/uploads/Rapport-Sectoriel-des-Branches-2021_HD.pdf