

La Veille du Carif-Oref Occitanie

n°499 – 15 juin 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>	2
<u>ALTERNANCE - APPRENTISSAGE</u>	3
<u>COMPÉTENCES</u>	4
<u>EMPLOI</u>	4
<u>FORMATION (ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR)</u>	5
<u>FORMATION PROFESSIONNELLE</u>	6
<u>ILLETTRISME – APPRENTISSAGE DE LA LANGUE</u>	8
<u>INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP</u>	8
<u>SECTEURS D'ACTIVITÉ - MÉTIERS</u>	9

ACTUALITÉ EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Tourisme : la Région soutient l'emploi des saisonniers et les professionnels

Région Occitanie, Juin 2022

Face aux difficultés de recrutements de saisonniers, la Région déploie des solutions sur mesure. Par ailleurs, des mesures ciblées aident les professionnels à se transformer vers un tourisme durable et solidaire.

Les aides à l'emploi saisonnier ciblent à la fois les employeurs et les saisonniers : soutien à la création de projets intégrant des solutions de logements mutualisés pouvant accueillir au moins cinq saisonniers, mise à disposition des internats des lycées en juillet et août, prêts de véhicules pour les demandeurs d'emploi, les salariés en reconversion et les jeunes de 16 à 25 ans sans formation ni emploi, aides forfaitaires à la garde d'enfant ...

Un numéro vert (0800 00 70 70) permet aux employeurs et à leurs futures recrues d'être mis en relation avec chacun des partenaires du Pacte pour l'embauche.

<https://www.laregion.fr/Tourisme-la-Region-soutient-l-emploi-des-saisonniers-et-les-professionnels>

Occitanie : le guide égalité des chances 2022

ID.Métiers, Juin 2022

Ce guide a pour ambition de contribuer à combattre les stéréotypes et toutes formes de discriminations, les déterminismes sociaux et territoriaux, qui enferment et limitent les choix.

<https://orientation.laregion.fr/guide/egalite-chances-nouvelles-chances2022/#/page/0>

L'essentiel de la conjoncture de la filière construction en Occitanie et dans ses départements

CERC Occitanie, Juin 2022, 5 p.

Voir en particulier la rubrique emploi, démographie des entreprises, aides aux entreprises.

<https://www.cercoccitanie.fr/etudes-et-publications/activite-de-la-filiere/donnees-de-conjoncture/conjoncture>

Démographie, emploi et logement : focus sur les 9 intercommunalités membres de l'AUA/T

AUA/T, Juin 2022

Ces 9 infographies ont pour objectif de favoriser une connaissance partagée de chacun de ces territoires sur la base d'indicateurs clés en matière de démographie, d'emploi et de logement.

Pour aller plus loin, croiser des indicateurs plus complets, générer des rapports sur mesure et comparer des territoires de manière dynamique, vous pouvez utiliser [nos outils en ligne](#) et notamment « Portraits de territoires »

<https://www.aua-toulouse.org/demographie-emploi-et-logement-focus-sur-les-9-intercommunalites-membres-de-lauat/>

APPELS À PROJETS

« Pass jeune apprentissage BTP » : un coup de pouce financier aux apprentis en formation dans les métiers du BTP – CCCA-BTP

Mené à titre d'expérimentation jusqu'en juin 2023, ce dispositif a un double objectif :

- donner un coup de pouce aux jeunes, en formation par l'apprentissage aux métiers du BTP, bienvenu dans le contexte actuel économique d'inflation pour nombre de familles ;
- renforcer auprès des jeunes l'attractivité des métiers du BTP et l'excellence des parcours de

formation pour s'y former, en particulier l'apprentissage, dans un secteur de la construction en quête de nouveaux talents et qui offre de nombreuses et riches perspectives professionnelles. Ce coup de pouce se matérialise par une aide financière de 100 euros par apprenti. Cette aide est réservée à tous les jeunes entrant en première année d'apprentissage dans un métier du BTP en niveau 3 (CAP), niveau 4 (bac pro, BP) et niveau 5 (BTS) et dans une entreprise de la filière, avec un contrat signé et une période d'essai validée. Elle est étendue aux jeunes entrant en deuxième année et plus, de niveaux 3, 4 et 5, sans rupture ou abandon de contrat à l'issue de leur première année.

Près de 86 000 apprentis de niveaux 3, 4 et 5 en formation dans les métiers du BTP sont potentiellement concernés par le « Pass jeunes apprentissage BTP ». (Chiffres CCCA-BTP rentrée 2021-2022)

Date d'échéance le 08 juillet 2022 à 20:00

<https://www.ccca-btp.fr/le-ccca-btp-lance-lappel-a-candidatures-pass-jeune-apprentissage-btp-un-coup-de-pouce-financier-aux-apprentis-en-formation-dans-les-metiers-du-btp>

"Cordées de la réussite" Occitanie 2022 - Direccte Occitanie

Dispositif porté par les ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ; de l'enseignement supérieur et de la recherche et de la politique de la ville.

Les Cordées de la réussite constituent le cadre de référence national pour la mise en œuvre d'actions visant à accroître les opportunités de parcours des collégiens et des lycéens qui, en raison de leur origine sociale et/ou territoriale, n'entreprennent pas ou décrochent d'études post bac en rapport avec leurs aspirations et leurs compétences.

Afin de répondre à cet objectif de promotion de l'égalité des chances, les Cordées de la réussite associent un ou plusieurs établissements d'enseignement supérieur ou délivrant des formations post-bac (écoles, universités, lycées avec CPGE et/ou STS, IUT, établissements de formation professionnelle, etc.) avec des collèges et des lycées d'enseignement général, technologique et professionnel.

Elles proposent un accompagnement personnalisé dès le collège et tout au long du parcours d'études, jusqu'à l'entrée dans le supérieur ou dans l'insertion professionnelle.

Les financeurs du dispositif :

- le Ministère de la Ville représenté par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et les représentants départementaux du ministère
- le Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS)
- le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)
- la direction régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF Occitanie)
- la région académique Occitanie et les rectorats des académies de Montpellier et de Toulouse

Date limite de dépôt des projets le 12 juillet 2022 à minuit

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Appel-a-projets-Cordees-de-la-reussite-Occitanie-2022>

ALTERNANCE - APPRENTISSAGE

Qui peut vous aider dans le recrutement d'un alternant ? Replay webinaire du 20 mai - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

Dans le cadre de la [semaine de l'alternance](#) organisée par Pôle emploi du 16 au 20 mai 2022, le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, en partenariat avec Centre Inffo, a mobilisé les acteurs de l'emploi et de la formation pour un webinaire à destination des employeurs.

Comment et où proposer son contrat en alternance ? Contrat formalisme et respect des obligations : qui aide l'entreprise ? Quelles aides pour sécuriser et financer ? Les réponses

dans ce replay du webinaire.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/qui-peut-vous-aider-dans-le-recrutement-d-un-alternant>

COMPÉTENCES

Objectif Compétence : La revanche des soft skills - podcast des Acteurs de la compétence - Juin 2022

Cet épisode présente pourquoi les soft skills sont devenues indispensables sur le marché du travail, et comment on peut les évaluer et les développer.

<https://observatoire.lesacteursdelacompetence.fr>

84 % des recruteurs évaluent les soft skills à l'intuition

Management de la formation, Mai 2022

De quoi parle-t-on précisément ? Comment les entreprises peuvent-elles tirer bénéfice de ces compétences ? Quelques pistes de réponse.

[Peut-on définir les soft skills ? Comment les entreprises définissent-elles les soft skills ? Comment évaluer les soft skills ? Comment développer les soft skills ? Peut-on certifier les soft skills ?](https://www.managementdelaformation.fr/la-formation-en-chiffres/2022/05/31/recruteurs-evaluent-soft-skills-intuition/)

<https://www.managementdelaformation.fr/la-formation-en-chiffres/2022/05/31/recruteurs-evaluent-soft-skills-intuition/>

Compétences inadéquates, efforts de recrutement insuffisants : quelle place dans les difficultés d'embauche ?

REMY Véronique, DARES, Mai 2022, 8 p.

Cette note explore les rôles respectifs de l'adéquation des compétences des candidats aux attentes des employeurs et des efforts de recrutement de ces derniers dans l'efficacité du processus d'appariement entre offre et demande de travail.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/competences-inadequates-efforts-de-recrutement-insuffisants>

EMPLOI

Le chômage partiel

DARES, Juin 2022

En mars 2022, l'activité partielle diminuerait de 28 % : 230 000 salariés en auraient bénéficié, après 320 000 en février 2022. En équivalent temps plein (ETP), 60 000 salariés seraient placés en activité partielle en mars 2022, soit une baisse de 39 % par rapport à février (90 000).

Les salariés en activité partielle de longue durée (APLD) représentent 65 % de l'ensemble des salariés en activité partielle en mars 2022, une part en hausse par rapport à février 2022 (55 %).

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

L'emploi intérimaire recule au 1er trimestre 2022 (-1,7 %)

BIOTTEAU Anne-Lise, Dares Indicateurs, Juin 2022, 6 p.

L'emploi intérimaire diminue dans l'ensemble des secteurs. Il diminue modérément dans l'industrie (-0,9 %, après +7,4 % au 4^e trimestre 2021) et le tertiaire (-1,1 %, après +5,4 %) et plus fortement dans la construction (-4,3 %, après +4,4 %). L'emploi intérimaire est ainsi inférieur à son niveau d'avant-crise dans la construction (-5,0 % par rapport à fin 2019), alors qu'il y est nettement supérieur dans le secteur des services (+10,7 %) et le dépasse dans une moindre mesure dans

l'industrie (+2,6 %).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lemploi-interimaire-recule-au-1er-trimestre-2022-17>

« Territoires zéro chômeur de longue durée » - Arrêté du 3 juin 2022 habilitant les territoires pour mener l'expérimentation

Parmi les nouveaux territoires habilités : Lodève (département de l'Hérault).

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045873758>

Coup d'envoi national de DéClics Numériques

Pôle emploi, Mai 2022

Déployé à l'échelle nationale, ce programme, co-construit avec Pôle emploi et un écosystème de partenaires, va permettre d'accompagner 10 000 demandeurs d'emploi dans leur orientation ou reconversion vers les métiers de la tech et numérique.

Ce programme permet d'accéder plus facilement à la formation et à l'emploi dans la tech et le numérique, de découvrir des parcours inspirants, de participer à des ateliers et ou encore de bénéficier de l'aide d'experts pour construire leur projet professionnel. Il s'adresse à tous les publics, personnes éloignées de l'emploi, issues des quartiers prioritaires (QPV)/zones dépeuplées ou encore aux femmes sous-représentées dans ce domaine.

Objectif : accompagner 10 000 demandeurs d'emploi dans leur orientation/reconversion professionnelle d'ici fin 2022.

<https://www.pole-emploi.org/accueil/actualites/2022/coup-denvoi-national-de-declics-numeriques.html?type=article>

FORMATION (ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR)

Les effectifs inscrits en cycle ingénieur en 2021-2022

Note d'information Enseignement supérieur recherche et innovation, n°15, Juin 2022, 2 p.

À la rentrée 2021, 158 200 étudiants sont inscrits en cycle ingénieur. Cet effectif progresse de 2,5 % en un an et de 16 % en cinq ans. En 2021, cette hausse est plus portée par les écoles privées et les écoles publiques hors tutelle du MESR. Près d'un étudiant sur cinq est formé en apprentissage. L'accès en 1^{ère} année du cycle ingénieur se diversifie un peu : les étudiants provenant d'une CPGE restent majoritaires (35 %), mais cette part a diminué de 6 points en 5 ans essentiellement au profit des étudiants de cycles préparatoires intégrés (28,6 %, + 5 points en 5 ans). Moins d'un futur ingénieur sur trois est une femme et les enfants issus des catégories sociales plus favorisées représentent toujours un inscrit sur deux.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-effectifs-inscrits-en-cycle-ingenieur-en-2021-2022-85781>

Effectifs universitaires en 2021-2022

Note flash du SIES, n°12, Juin 2022, 2 p.

En 2021-2022, 1 634 200 étudiants sont inscrits en université (hors autres établissements membres ou composantes des établissements expérimentaux). Stables dans l'ensemble (+0,3 %) par rapport à 2020-2021, les effectifs augmentent nettement en cursus master (+ 2,9 %) tandis qu'ils diminuent de 1,2 % en cursus licence, les nouveaux bacheliers étant nettement moins nombreux (- 4,1 %). En doctorat, après plus de dix années de baisse, les effectifs se stabilisent (+0,6 %). Si en disciplines générales, les inscriptions sont en hausse, notamment en sciences, celles en IUT diminuent de près de 5 %.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Décryptage : Métavers et enseignement, gadget ou vraie innovation pédagogique ?

Start / Les échos, Juin 2022

Les mondes virtuels se déploient aujourd'hui aussi dans les écoles. Avec une question : les étudiants peuvent-ils mieux apprendre dans le métavers ?

<https://start.lesechos.fr/apprendre/universites-ecoles/metavers-et-enseignement-gadget-ou-vraie-innovation-pedagogique-1409325>

Le métavers : nouvelle « disruption » en vue dans l'univers de la formation ?

elearningletter, Juin 2022

Pour Claire Bernagaud (Directrice générale, Ingenium digital learning), le métavers est susceptible d'enrichir considérablement les parcours de formation multimodaux... Toutes les dimensions de l'apprenance sont touchées : acquisition des savoirs, engagement des apprenants, mise en application, « collaborative learning »... Sans oublier l'intérêt économique de cette approche.

https://www.e-learning-letter.com/info_article/m/2369/le-m%C3%A9tavers-nouvelle-%C2%AB%20disruption%20%C2%BB-en-vue-dans-l%E2%80%99univers-de-la-formation.html

Les apports pédagogiques du serious game

Nell et associés, Juin 2022

Le serious game, « jeu sérieux » en anglais, est une activité qui associe une intention « sérieuse » — notamment pédagogique — avec des ressorts ludiques. Les objectifs éducatifs que poursuivent les serious games sont de trois ordres : diffuser un message, permettre de s'entraîner, et enfin, favoriser l'apprentissage et le partage de connaissances. Les résultats obtenus sont généralement probants : les apprenants assimilent particulièrement bien les connaissances.

Pourquoi le jeu est-il un outil pédagogique si efficace ?

<https://nell-associes.com/blog/les-apports-pedagogiques-du-serious-game/>

Parlons Learning – Podcast Cegos

Parlons Learning est le nouveau rendez-vous de la Cegos. Il donne la parole à ceux qui font la formation professionnelle aujourd'hui en France. La responsable du développement des compétences et de l'ingénierie pédagogique chez Chronopost est la première invitée. Changement de paradigme dans la formation, intensification des transformations, IA et bien d'autres sujets sont au sommaire.

<https://www.cegos.fr/ressources/mag/formation-2/management-de-la-formation/armeline-legay-1ere-invitee-de-notre-parlons-learning>

La ludification en formation

Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, Mai 2022

La "ludification" ou "gamification" utilise des mécanismes empruntés au jeu dans un contexte d'apprentissage : il s'agit d'apprendre en jouant.

Cette pratique pédagogique, qui a investi le champ de la formation, permet d'appliquer les apports théoriques de la formation tout en actionnant des leviers d'engagement chez les apprenants car elle suscite leur attention, motive leur action et favorise les apprentissages, quels que soient les niveaux.

Cette pédagogie est protéiforme et s'appuie sur différents profils de jeux (réflexion, simulation,

jeux de rôles ou de plateau, escape game...).

Cap Métiers propose un tour d'horizon de la question et présente des cas pratiques mis en place en Nouvelle-Aquitaine.

<https://www.cap-metiers.pro/OF/modalites-pedagogiques-innovantes/550/ludification-formation/>

Gamification et e-learning : quelles sont les bonnes pratiques ?

Change the work, Avril 2022

Si jouer n'est pas former, certaines mécaniques de jeu peuvent en revanche améliorer la qualité d'une formation et le niveau de mémorisation final des apprenants. Cet article tente de définir la place et l'intérêt que peut représenter l'intégration de certains éléments de gamification au sein d'un module de e-learning en prenant quelques exemples du monde de l'entreprise.

<https://changethework.com/gamification-e-learning/>

Panorama social et économique de la branche des organismes de formation. Rapport 2020

Ambroise Bouteille et associés, Synofdes, Juin 2022, 32 p.

Au sommaire : 1. Volet social : Les effectifs salariés de la branche - Les profils des salariés de la Branche - Les emplois occupés par les salariés - La rémunération des salariés.

2. Volet économique : Les entreprises de la branche - Le chiffre d'affaires de la branche et perspectives d'évolution 2019 -2020.

<https://synofdes.org/actualites/panorama-social-et-economique-de-la-branche-des-organismes-de-formation-rapport-2020/>

Qualité des actions de formation professionnelle : Liste des organismes certificateurs - Mise à jour Juin 2022

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

Actualisation des organismes certificateurs.

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/liste-organismes-certificateurs>

Agora : le data hub de la formation professionnelle

Caisse des dépôts, Juin 2022

Agora est la plateforme numérique de référence pour la centralisation des données de la formation professionnelle. Elle est mise en œuvre et gérée par la Caisse des Dépôts à la demande de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. C'est le data-hub de la formation professionnelle financée - tout ou partie - sur fonds publics ou mutualisés en France, un gisement de connaissances gigantesque, qui agrège en temps réel des données puisées dans les principales sources, applications et référentiels de l'emploi et de la formation professionnelle.

Agora permet aux organismes financeurs de partager entre eux leurs informations pour un même dossier, ce qui simplifie les tâches administratives et met en visibilité les entrées et sorties de formations des stagiaires. Il permet aussi de produire des statistiques conséquentes. Auparavant, les acteurs finançaient des formations sans avoir la possibilité de savoir si le stagiaire avait réussi à obtenir une certification.

<https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/agora-le-data-hub-de-la-formation-professionnelle>

ILLETTRISME – APPRENTISSAGE DE LA LANGUE

Bilan d'activité 2022 de l'ANLCI

ANLCI, Juin 2022, 12 p.

Faire plus, faire mieux pour l'accès de tous à la lecture, à l'écriture, aux compétences de base.

En 2019, le Gouvernement a souhaité que l'ANLCI amplifie et renforce ses missions, ce qui s'est d'abord traduit par le recrutement en 2021 de 18 coordinateurs régionaux ANLCI à temps complet sur tous les territoires, mobilisés pour la mise en œuvre, l'animation et la coordination des politiques publiques et partenariales en région. Ce bilan dresse le panorama de l'action conduite depuis 2019.

<http://www.anlci.gouv.fr/Actualites/Agir-ensemble-contre-l-illettrisme/Le-bilan-d-activite-2022-de-l-ANLCI>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

La boîte à outils du référent handicap en CFA

AGEFIPH, Juin 2022

Pour tout savoir sur l'accompagnement des futurs apprentis en situation de handicap, les Ressources Handicap Formation proposent cette boîte à outils.

<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/nouveau-une-boite-outils-pour-les-referents-handicap-en-cfa>

L'emploi accompagné : un dispositif d'accompagnement spécifique pour l'emploi des personnes en situation de handicap invisible

Ministère des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées, Avril 2022, 4 p.

L'emploi accompagné est une forme d'accompagnement spécifique développée depuis 2017 en France ; toutes les personnes en situation de handicap n'ont pas besoin de recourir à l'emploi accompagné.

L'emploi accompagné doit être mobilisé à bon escient : les acteurs de droit commun : Pôle Emploi, Cap Emploi, les missions locales, proposent des accompagnements sur le champ professionnel, mais certaines personnes en situation de handicap ont des besoins spécifiques.

Cette forme d'accompagnement spécifique concerne majoritairement les handicaps invisibles : le handicap psychique, la déficience intellectuelle, les troubles du spectre de l'autisme, les troubles du neuro-développement.

Ce dispositif s'adresse aux personnes en situation de handicap :

- demandeurs d'emploi, pour soutenir leur recherche d'emploi et leur intégration,
- salariés privés et agents publics, en poste, pour sécuriser durablement leur emploi.

<https://handicap.gouv.fr/lemploi-accompagne-retrouvez-la-brochure-de-presentaion>

Liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée - Arrêté du 22 avril 2022

Consulter l'arrêté sur Légifrance

SECTEURS D'ACTIVITÉ - MÉTIERS

Innovauto.org, premier moteur de recherche qui met en lien compétences et innovations dans les services auto

ANFA, Juin 2022

Fonctionnant comme un moteur de recherche, il est totalement gratuit et mis à disposition par la branche plus particulièrement auprès des enseignants, professionnels de la formation, recruteurs.

Avec plus de 200 fiches innovation, ce site est un support destiné aux professionnels de la formation et un outil clé afin de les accompagner à s'appropriier les différentes innovations qui font progressivement évoluer les métiers, et donc les compétences, au sein du secteur.

Innovauto.org a pour ambition de mettre en parallèle compétences et innovation à l'aide d'outils tels que des schémas, vidéos. Le but est de permettre aux formateurs de s'appropriier ces innovations pour ensuite les enseigner à leur tour auprès des jeunes.

Afin de faciliter le travail de recherche, les fiches sont classées par section (carrosserie-peinture, mécanique, essence, diesel, véhicule électrique et hybride, systèmes embarqués, outil et équipement), mot-clé et métier.

<https://www.innovauto.org>

Présentation des chiffres du bio en 2021. L'agriculture biologique, une source d'emploi dans les territoires

Agence Bio, Juin 2022, 15 p.

Avec plus de 200 000 ETP générés, l'agriculture biologique est l'un des moteurs de la création d'emploi dans les territoires à toutes les étapes de la filière. L'Agence BIO rappelle qu'une ferme bio emploie 30 % de main d'œuvre de plus qu'une ferme non bio, avec 2,4 ETP en moyenne pour les exploitations bio, selon le recensement agricole 2020. Ce sont plus de 144 000 emplois ancrés dans les territoires et non délocalisables.

Les régions productrices de bio restent dynamiques, comme le montrent les exemples des régions Nouvelle-Aquitaine et l'Occitanie.

<https://www.agencebio.org/2022/06/03/conference-de-presse-annuelle-presentation-des-chiffres-du-bio-en-2021>

Cartographie des métiers et des compétences de la branche des industries de la chimie

Katalyse, OPCO 2i, Avril 2022, 170 p.

Cette cartographie des métiers et des compétences inclut un focus sur le risque d'obsolescence des compétences et métiers en tension dans la branche professionnelle de la chimie.

Le secteur de la chimie en France en quelques chiffres : la branche Chimie compte 220 000 salariés dont 40 % de femmes - 97 % des postes proposés sont en CDI - 7 445 alternants dont 55 % de femmes - Les industries de la chimie sont créatrices d'emplois (Entre 2016 et 2019, +2,8 %) - sur les 5 prochaines années, les entreprises de la branche recruteront 120 000 personnes dont 6 à 8000 / an pour le seul renouvellement des départs à la retraite.

Quatre enjeux se dessinent pour les industries de la chimie en matière d'évolution des métiers et des compétences :

- Accompagner les entreprises dans la transition environnementale et énergétique : en adaptant les formations des métiers les plus impactés,
- Attirer les talents numériques dans la branche en développant une offre de certification associant une expertise chimie / numérique et en accompagnant la montée en compétences numérique de l'ensemble des salariés,
- Répondre aux besoins de recrutement des entreprises : en développant une plus grande spécialisation chimie pour des formations conduisant aux métiers de production, en adaptant l'offre de formation sur tout le territoire tout en développant la formation en alternance comme véritable levier de recrutement,
- Travailler sur l'image et l'attractivité de la branche

<https://observatoire-competences-industries.fr/ressources/cartographie-des-metiers-et-des-competences-de-la-branche-professionnelle-chimie/>

Analyse de valeur ajoutée de la filière électronique française pour la filière électrique

Gifam Insights, Fédération des Industries Électriques, Électroniques et de Communication, Février 2022, 41 p.

Dans un contexte très concurrentiel et une chaîne de valeur industrielle extrêmement dense, la Fédération des Industries Électriques, Électroniques et de Communication a conduit une étude visant à valoriser et définir le meilleur positionnement de la filière électronique française au regard des besoins des donneurs d'ordres de la filière électrique.

Pour rappel, les fabricants de composants électroniques et les sous-traitants électroniques français (EMS) définissent, implantent et commercialisent auprès des donneurs d'ordres des filières de l'électricité une offre large de solutions en composants, capteurs, cartes et systèmes électroniques, en direct ou via la distribution.

Elle a également conduit à la réalisation d'une cartographie qui permettra aux donneurs d'ordre de la filière électrique et plus largement des autres filières aval d'accéder rapidement et simplement à l'offre électronique française représentée par la profession. Elle sera un instrument majeur pour faciliter le développement de partenariats entre les acteurs industriels sur notre territoire.

<https://www.fieec.fr/loffre-electronique-francaise-representee-par-la-profession>