



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE



N°516

25/01/2023



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJETS	2
APPRENTISSAGE - ALTERNANCE	3
EGALITE PROFESSIONNELLE	4
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	6
INSERTION PROFESSIONNELLE	7
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS.....	8

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Les dossiers de la pro : L'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi

Carif-Oref Occitanie, Janvier 2023

Le Carif-Oref Occitanie lance son nouvel outil de professionnalisation « Les Dossiers de la Pro ». Ces dossiers permettent d'accéder de manière interactive et à votre rythme à des ressources variées et dynamiques (vidéos, podcast, études, outils, réglementation...) sur des sujets d'actualités en lien avec les préoccupations des acteurs de la formation, de l'emploi et de l'orientation.

Cette première édition est consacrée à « L'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi ».

Ces publics recouvrent une population hétérogène. Ils connaissent des situations très diverses en cumulant souvent différents freins d'accès à la formation, à l'emploi ou de mobilité. Ainsi, le repérage est très complexe et la démarche pour mobiliser ces publics est totalement transformée.

Face à cet enjeu majeur, des professionnels de l'accompagnement proposent, sous des formes expérimentales, des actions inédites de repérage des publics et des projets originaux de remobilisation, autant d'éléments qui préfigurent des changements de posture et d'approche dans l'appréhension de ces publics.

<https://www.cariforefoccitanie.fr/se-professionnaliser/les-dossiers-de-la-pro/laccompagnement-des-publics-eloignes-de-lemploi/>

Certif'Région : renouvellement du label pour 2023-2025

Carif-Oref Occitanie, Janvier 2023

Le Conseil d'administration de France compétences du 14 décembre 2022 a validé la nouvelle liste des instances de labellisation. Depuis le 1^{er} janvier 2023, le label Certif'Région est renouvelé pour 3 années supplémentaires. Les 7 instances inscrites sur la liste précédente s'étaient à nouveau portées candidates et ont été reconnues pour les 3 prochaines années. A leurs côtés, une nouvelle instance a également été reconnue par France compétences : il s'agit du ministère de l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire avec son label « QualiFormAgri ».

Le label Certif'Région n'est pas obligatoire pour bénéficier de financements publics ou mutualisés au 1^{er} janvier 2022, contrairement à la certification Qualiopi.

<https://www.cariforefoccitanie.fr/actualite/certifregion-renouvellement-du-label-pour-2023-2025/>

Arrêté préfectoral régional relatif aux contrats aidés (PEC et CIE jeunes)

DREETS Occitanie, Janvier 2023, 6 p.

Cet arrêté préfectoral régional relatif aux contrats aidés (PEC et CIE jeunes) précise les conditions de versement de l'aide financière aux employeurs.

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Arrete-prefectoral-regional-relatif-aux-contrats-aides-PEC-et-CIE-jeunes>

Intercommunalités en Occitanie : une croissance démographique sous l'influence des deux métropoles les plus dynamiques de France

Insee Analyses Occitanie, n°125, Janvier 2023, 7 p.

Au 1^{er} janvier 2021, les communes d'Occitanie sont groupées en 161 établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre ayant pour objectif de mutualiser des moyens et des compétences autour de projets de développement communs.

Au sein de ces EPCI, la population augmente très rapidement dans les métropoles de Toulouse et de Montpellier, qui sont les deux métropoles où la démographie est la plus dynamique parmi les 22 métropoles françaises. Elles entraînent dans leur sillage des communautés de communes urbaines ou rurales périurbaines. La dynamique est plus modérée dans les communautés d'agglomération et la population baisse dans les communautés de communes situées dans le rural hors de l'influence d'un pôle.

Les jeunes et les cadres sont très présents dans les métropoles alors que les communautés de communes hébergent principalement des familles et des personnes âgées.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6688372>

Les dynamiques démographiques dans les départements d'Occitanie - Populations légales au 1^{er} janvier 2020

Insee dossier Occitanie, n°17, Janvier 2023, 88 p.

Au 1^{er} janvier 2020, l'Occitanie compte 5 973 979 habitants. La région figure en cinquième position, derrière l'Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, la Nouvelle-Aquitaine et les Hauts-de-France, talonnant ces deux dernières. La hausse de population est soutenue mais moins forte que sur la période 2009-2014 où l'Occitanie gagnait en moyenne 51 400 habitants par an (+ 0,9 %). Ce dossier présente l'évolution et la situation démographique au 1^{er} janvier 2020 de l'Occitanie et de ses 13 départements. Cette présentation est déclinée pour chaque fiche au niveau des communes, des agglomérations et des aires d'attraction des villes.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6689375>

APPELS A PROJETS

Etude sur les besoins en compétences, emploi et formation concernant les technologies quantiques en France pour l'Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'évènement - OPCO Atlas

Date limite de réception des offres le 13 février 2023

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/realisation-dune-etude-sur-les-besoins-en-competences-emploi-et-formation-concernant-les.html>

Accompagnement des branches professionnelles pour la mise en œuvre des certifications professionnelles - Ocapiat

Réponse attendue pour le 16 février 2023 à 18h00

<https://www.ocapiat.fr/appele-projets/accompagnement-des-branches-professionnelles-pour-la-mise-en-oeuvre-des-certifications-professionnelles/>

Appel à manifestation d'intérêt "Modernisation de l'appareil de formation" - Région Occitanie

Cet appel à manifestation d'intérêt ambitionne d'identifier et de soutenir les démarches de transformation de l'appareil de formation que les opérateurs de formation pourraient projeter, en tenant compte des mutations :

- économiques : évolution rapide des métiers, nécessité de penser la formation autrement pour construire de nouvelles compétences, accéder à des savoir-faire/savoir-être liés à la capacité d'adaptation au changement, à l'agilité
- sociétales : attentes différentes des nouvelles générations en matière d'accès au savoir et à l'information induisant un bouleversement important de l'approche formative
- numériques : la révolution numérique transforme les modèles économiques.

Ce plan propose une démarche inédite de soutien à l'innovation par un accompagnement visant :

- l'amélioration de l'existant
- la conception de nouvelles approches organisationnelles des pratiques de formation, libérer des contraintes de temps et de lieux
- l'intégration des sciences cognitives, issues des neurosciences, dans les approches pédagogiques
- la refonte ou l'enrichissement des certifications afin de cadrer avec l'écosystème
- la révision des liens entre bénéficiaires de formation et monde économique.

Le dépôt des dossiers ouvert jusqu'au 20 février 2023

<https://www.laregion.fr/AMI-Modernisation-appareil-formation>

Action Collective campusAtlas « Le Coaching Professionnel » - OPCO Atlas

Date limite de réception des offres le 20 février 2023

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/action-collective-campusatlas-le-coaching-professionnel.html>

Prestations de formation relatives à la thématique « la citoyenneté » - OPCO Santé

Date limite de remise des plis le 20 février 2023 à 12:00

https://www.achatpublic.com/sdm/ent/gen/ent_detail.do?PCSLID=CSL_2023_SVTxmJTCjd

Réalisation d'une étude sur les leviers pour attirer et fidéliser les salariés du secteur bancaire, dans un environnement évolutif – OPCO Atlas

Date limite de réponse des candidats le 21 février 2023

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/realisation-dune-etude-sur-les-leviers-pour-attirer-et-fideliser-les-salaries-du-secteur-bancaire.html>

Appel à projets 2023-01 pour l'investissement et l'innovation pédagogique dans les CFA des métiers de la mobilité - Opc Mobilités

Date et heure limite de réponse des candidats le 23 février 2023 avant minuit

<https://www.opcomobilites.fr/qui-sommes-nous/marches-et-appels-doffres/appel-doffres/appel-a-projets-2023-01-pour-linvestissement-et-linnovation-pedagogique-dans-les-cfa-des-metiers-de-la-mobilite>

Evaluation qualitative du Contrat d'engagement jeune (CEJ) - Dares

Cet appel à projet de recherche vise à mieux comprendre le recours au Contrat d'engagement jeune (CEJ), qui propose aux jeunes âgés de 16 à 25 ans éloignés de l'emploi un programme d'accompagnement intensif.

La date limite de réception des projets de recherche est fixée au 7 avril 2023 à 16h00.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/appel-projets-de-recherche/evaluation-qualitative-du-contrat-dengagement-jeune-cej>

Appel à manifestation d'intérêt : Référencement pour le pilotage d'expérimentations. Devenir l'organisme de formation par l'apprentissage de demain – CCCA-BTP

Les organismes de formation par apprentissage aux métiers du BTP volontaires pour participer aux expérimentations sont appelés à se manifester en retournant le dossier complété au plus tard le 30 juin 2023

<https://www.ccca-btp.fr/appel-a-manifestation-dinteret>

APPRENTISSAGE - ALTERNANCE

Prospective Atlas : Suivi de l'insertion professionnelle des alternants - Résultats intermédiaires

OPCO Atlas, Janvier 2023, 7 p.

Les chiffres-clef de l'enquête de novembre 2022 : parmi les 86 % d'alternants en emploi six mois après leur formation, 82 % travaillent toujours dans les branches professionnelles de l'Opco et 3 % ont décidé de poursuivre leurs études - 10 % ont signé un CDD (dont 8 % dans les branches d'Atlas) - 25 % approfondissent leur formation en poursuivant leur apprentissage - 11 % demeurent sans emploi.

Un taux d'insertion professionnelle élevé 6 mois après la formation : 86 % des alternants sondés sont en emploi six mois après leur formation - 46 % sont en CDI.

<https://www.opco-atlas.fr/actualites/alternance-2022-86-des-alternants-datlas-dans-lemploi.html>

Guide : créer son CFA d'entreprise pour en faire un levier opérationnel de développement RH

Fondation FIPA, Janvier 2023, 129 p.

Ce guide détaille toutes les étapes de la création d'un CFA d'entreprise : modèle économique, financement, missions et obligations des établissements, aspects pédagogiques, qualité de la formation.

<https://www.fondation-fipa.net/>

Référentiel unique avec l'ensemble des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage - application au 01/11/2022

France Compétences, Janvier 2023

Cette nouvelle version du 5 décembre 2022 est applicable aux contrats conclus à compter du 1^{er} septembre 2022 ou du 1^{er} novembre 2022.

<https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/referentiels-et-bases-de-donnees/>

EGALITE PROFESSIONNELLE

Les fonds européens au service de l'égalité femmes-hommes

Les fonds européens, et en premier lieu le Fonds social européen, sont mobilisés depuis plusieurs générations de programmes pour pouvoir répondre à cet enjeu. Au cours de la période 2014-2020, c'est sous la forme d'une « priorité horizontale » mais aussi d'actions dédiées que l'égalité femmes-hommes a été prise en compte, de façon à encourager un maximum de projets financés à y contribuer. Cette priorité a été réaffirmée et approfondie à travers la stratégie de l'Union européenne pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 d'une part, et dans le cadre de la programmation 2021-2027 dont le programme national FSE+ « Emploi – Inclusion - Jeunesse - Compétences ».

<https://fse.gouv.fr/les-fonds-europeens-au-service-de-legalite-femmes-hommes>

Conditions de travail et mixité : quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes ?

DARES, Janvier 2023, 60 p.

Cette étude analyse 74 conditions de travail des femmes et des hommes salariés issus de 88 professions. Elle rend compte de la plus forte exposition des hommes à la pénibilité physique et des femmes aux risques psychosociaux.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/conditions-de-travail-et-mixite-quelles-differences-entre-professions-et-entre-femmes-et-hommes>

EMPLOI

Les embauches se replient légèrement au 3^e trimestre 2022

Dares Indicateurs, n°1, Janvier 2023, 6 p.

Au 3^e trimestre 2022, en France métropolitaine, 6 533 000 contrats de travail sont signés dans le secteur privé (hors agriculture, intérim et particuliers employeurs), soit 1,4 % de moins qu'au trimestre précédent (après +6,1 % au 2^e trimestre 2022).

L'emploi intérimaire rebondit au 3^e trimestre 2022 (+1,9 %)

Dares Indicateurs, Décembre 2022, 5 p.

L'emploi intérimaire rebondit au 3^e trimestre 2022 (+1,9 %, soit +14 900 intérimaires), après deux trimestres consécutifs de baisse (-2,3 %, soit -18 700 intérimaires au 2^e trimestre 2022 et -1,9 %, soit -15 900 intérimaires au 1^{er} trimestre).

Sur un an, il est en hausse de 2,9 %, et dépasse de 3,6 % le niveau de fin décembre 2019. L'emploi intérimaire s'accroît dans l'ensemble des secteurs, en particulier dans l'industrie (+3,0 %, après -1,9 % au 2^e trimestre 2022) et la construction (+2,7 %, après -4,8 %), et plus modérément dans le tertiaire (+0,8 %, après -1,7 %). Sur un an, l'emploi intérimaire diminue dans la construction (-2,8 % par rapport au 3^e trimestre 2021), tandis qu'il augmente dans l'industrie (+7,0 %) et le tertiaire (+2,4 %).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lemploi-interimaire-rebondit-au-3e-trimestre-2022-19>

Le chômage partiel

DARES, Janvier 2023

Au troisième trimestre 2022, 76 000 salariés bénéficieraient en moyenne chaque mois de l'activité partielle, après 156 000 au deuxième trimestre, soit une baisse de 51 %.

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

Deux tiers des bénéficiaires du RSA au chômage se déclarent freinés dans leurs démarches de recherche d'emploi

Etudes et résultats, DREES, n°1252, Janvier 2023, 7 p.

Parmi les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) fin 2017, un quart est en emploi fin 2018 et la moitié au chômage (sans emploi et à la recherche d'un travail), d'après l'enquête auprès des bénéficiaires de minima sociaux (BMS). Deux tiers des bénéficiaires du RSA fin 2017 se trouvant au chômage en 2018 déclarent être freinés dans leurs démarches de recherche d'emploi, dont près d'un sur deux cite comme principal obstacle l'absence de moyen de transport ou le coût des déplacements. Parmi les bénéficiaires du RSA sans emploi qui ne recherchent pas d'emploi mais qui souhaiteraient travailler, 40 % affirment que leurs problèmes de santé sont la raison principale pour laquelle ils ne tentent pas de trouver un travail.

Trois bénéficiaires du RSA sur cinq ont eu, en 2018, au moins un besoin d'aide en matière professionnelle ou sociale qui n'a pas abouti à un accompagnement. Seul un tiers des bénéficiaires ont déclaré avoir eu un accompagnement à visée professionnelle ou sociale au cours de l'année 2018. Les bénéficiaires connaissent par ailleurs assez mal l'organisation institutionnelle prévue pour leur accompagnement. Ces constats conduisent à questionner la réalité de l'accompagnement proposé et son adéquation aux besoins des bénéficiaires.

<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/etudes-et-resultats/deux-tiers-des-beneficiaires-du-rsa-au-chomage-se-declarent>

Accompagnement professionnel des bénéficiaires du RSA : comment faire mieux ?

Groupe Adecco, Situations, Décembre 2022, 20 p.

La Fondation The Adecco Group, en partenariat avec Humando, consacre le deuxième numéro de la collection « Situations » à l'insertion professionnelle des bénéficiaires du RSA.

La spécificité du RSA est de prévoir un accompagnement vers l'emploi pour permettre une sortie durable de la précarité. Mais la réalité en est tout autre puisque sept ans après leur entrée dans le RSA, seuls 34 % des bénéficiaires sont en emploi dont un tiers en emploi stable.

Ce numéro a pour objectif de mieux appréhender le fonctionnement du RSA et les leviers pouvant être actionnés pour renforcer l'efficacité de l'accompagnement des bénéficiaires dans leur accès à l'emploi. Il présente les clés pour comprendre la situation des bénéficiaires du RSA, une interview de Pascal Brice (Président de la FAS), la parole de bénéficiaires et d'acteurs qui les accompagnent chaque jour sur le terrain. A télécharger gratuitement après inscription.

<https://www.groupe-adecco.fr/articles/collection-situations-accompagnement-professionnel-des-beneficiaires-du-rsa-comment-faire-mieux>

Généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion - Décret n° 2022-1747 du 28 décembre 2022

Ce texte prolonge la mise en œuvre des emplois francs jusqu'au 31 décembre 2023.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046847182>

FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation sans... pédagogie - "C'est quand la pause ?" Janvier 2023

Quelle est la place de la pédagogie dans le monde de la formation aujourd'hui ? Est-ce possible de former sans pédagogie ?

<https://podcast.ausha.co/c-est-quand-la-pause/la-formation-sans-pedagogie>

Innover en formation - Replay webinaire du 19 janvier 2023 - FFFOD

Conférence-échange autour du livre « Innover en formation avec les multimodalités » dirigé par Marie-Christine LLORCA, publié aux Editions ESF Sciences Humaines et réunissant onze contributeurs.

<https://www.fffod.org/s-informer/article/innover-en-formation>

Baromètre de la formation professionnelle : chiffres clés et analyse

Lefebvre Dalloz, Janvier 2023

Ce baromètre fait un état des lieux suite à la crise sanitaire, de percevoir la vision des actifs et des décideurs concernant la formation professionnelle continue ainsi que les impacts sur les pratiques en entreprises. Il permet également de connaître les perspectives d'évolutions de la formation. A télécharger gratuitement après inscription.

<https://formation.lefebvre-dalloz.fr/actualite/barometre-de-la-formation-professionnelle-chiffres-cles-et-analyse>

Quelles sont les promesses de la formation continue en 2023 ?

elearningletter, Janvier 2023

Question posée par e-learning Letter à Denis Cristol. Privilégiant une approche holistique, montrant comment la formation s'inscrit dans les enjeux majeurs de l'époque, cette vision inspirera tout professionnel de formation désirant que l'apprentissage aide chacun à comprendre et à passer à l'action.

https://www.e-learning-letter.com/info_article/m/2468/quelles-sont-les-promesses-de-la-formation-continue-en-2023.html

Les grandes ambitions du passeport de compétences

Management de la formation, Décembre 2022

En 2023, l'idée d'un « passeport formation », poussée par les partenaires sociaux depuis 20 ans, va devenir réalité. En venant prendre place au sein de l'interface « Mon Compte Formation », le passeport de compétences sera accessible à tout salarié. Ceux-ci vont-ils se l'approprier ? Les entreprises y ont-elles un intérêt ? Que trouvera-t-on dans ce passeport ? A quelles conditions sera-t-il utile ?

<https://www.managementdelafomation.fr/reforme-formation-professionnelle/2022/12/07/passeport-de-competences-ambitions-2023/>

Loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023

Légifrance, Décembre 2022

La loi de finances pour 2023 instaure un reste à charge pour les salariés qui souhaitent mobiliser leur Compte Personnel de Formation (CPF) pour financer une formation, un bilan de compétences ou une validation de l'expérience.

L'article 212 de cette loi précise que cette participation "peut être proportionnelle au coût de la formation, dans la limite d'un plafond, ou fixée à une somme forfaitaire".

Les demandeurs d'emploi, ainsi que les salariés qui bénéficieront d'un abondement de leur employeur pour financer leur formation, ne sont pas concernés par la mesure. Ces derniers devront toutefois obtenir l'aval de leur entreprise dans le cadre d'une démarche dite co-construite.

Cette démarche doit permettre de s'assurer que les formations choisies par le titulaire du compte s'insèrent dans un projet professionnel solide, afin de réaliser une montée en compétences ou de participer à une reconversion professionnelle.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046845631>

INSERTION PROFESSIONNELLE

Insertion des jeunes après la voie professionnelle - InserJeunes

DARES, Janvier 2023

InserJeunes rassemble les données de la voie professionnelle, du niveau CAP au niveau BTS et permet de calculer, pour chaque centre de formation d'apprentis et pour chaque lycée professionnel, quand les effectifs concernés sont suffisants, le taux d'emploi 6 mois après la sortie de l'établissement, la valeur ajoutée de l'établissement, le taux de poursuite d'études, le taux d'interruption en cours de formation, et la part de contrats interrompus avant terme. En janvier 2022, 6 mois après leur sortie d'études en 2021, 65 % des apprentis de niveau CAP à BTS sont en emploi salarié dans le secteur privé. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/insertion-des-jeunes-apres-la-voie-professionnelle>

Quels effets de la Garantie Jeunes sur l'insertion professionnelle de ses bénéficiaires ?

Dares Analyses, n°3, Janvier 2023, 4 p.

La Garantie Jeunes est un dispositif à destination des jeunes en situation de précarité qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation. Elle vise à favoriser leur insertion dans l'emploi à l'aide d'un accompagnement intensif et collectif. Expérimentée dans certaines missions locales à partir de 2013, elle a été généralisée en 2017, avant d'être remplacée par le Contrat d'Engagement Jeune en mars 2022.

Durant l'année qui suit leur entrée dans le dispositif, une grande partie des jeunes sont encore suivis, la Garantie Jeunes pouvant durer un an. Durant cette période, leur situation professionnelle n'est pas affectée par le passage par le dispositif. Par contre, au cours de la deuxième année, celle qui suit pour la plupart des jeunes la sortie du dispositif, les jeunes bénéficiaires ont un taux d'emploi de 54 %, soit 21 points de plus en moyenne que celui des jeunes comparables suivis en mission locale, mais qui n'ont pas bénéficié de la Garantie Jeunes. Cet effet positif très fort, estimé dans le contexte de déploiement du dispositif, confirme les premiers travaux d'évaluation menés durant sa phase expérimentale. Cet effet sur l'emploi s'explique principalement par des contrats à durée déterminée et par l'intérim.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quels-effets-de-la-garantie-jeunes-sur-linsertion-professionnelle-de-ses-beneficiaires>

Insertion professionnelle des jeunes : les 40 ans des missions locales

Vie publique, Janvier 2023

Créées en 1982, les missions locales ont plus de 40 ans. Elles accompagnent les jeunes en difficulté vers l'insertion sociale et professionnelle. Pourquoi ont-elles été créées ? Quelle est leur mission ? Le point en cinq questions.

<https://www.vie-publique.fr/questions-reponses/287816-les-missions-locales-en-5-questions>

Quand la mission d'intérêt général préfigure les parcours des jeunes

INJEP analyses & synthèses, n°63, Janvier 2023, 4 p.

En 2021, 15 000 jeunes avaient participé à un séjour de cohésion du Service national universel (SNU). En septembre 2022, plus d'un an après ces séjours, 69 % d'entre eux ont commencé ou terminé leur mission d'intérêt général (MIG), qui représente la seconde phase du SNU. Près d'une MIG sur deux a été réalisée dans les « corps en uniforme » (armée, police, gendarmerie ou pompiers), un tiers dans les associations et un sixième dans les collectivités territoriales ou établissements publics. On peut distinguer cinq types de MIG attirant des profils spécifiques de participants, et qui diffèrent au regard des activités réalisées et des structures d'accueil : les missions militaires, dans un autre corps en uniforme, d'animation (le plus souvent auprès d'enfants), d'aide et d'accueil, et enfin caritatives. Les missions réalisées dans un corps en uniforme répondent davantage que les autres aux attentes des jeunes participants.

<https://injep.fr/publication/quand-la-mission-dinteret-general-prefigure-les-parcours-des-jeunes/>

Chemins vers l'emploi et la vie adulte : l'inégalité des possibles

Céreq Essentiels, n°4, Décembre 2022, 177 p.

L'insertion des jeunes dans la vie active et sur le marché du travail prend du temps. Au fil des années, certains et certaines stabilisent leurs positions professionnelles, voire amorcent des carrières ascendantes, accèdent à l'autonomie et fondent des foyers. D'autres, en situation de plus grande vulnérabilité, négocient plus difficilement le passage vers l'âge adulte. Les jeunes sont donc, en fonction notamment de leur diplôme ou de leur localisation géographique, plus ou moins bien armés pour réussir ce processus d'intégration à la fois professionnelle et sociale.

Quatre dimensions – bagage scolaire, réalité géographique, segment professionnel, émancipation puis construction d'une nouvelle famille – configurent ainsi des espaces des possibles loin d'être semblables pour des jeunes sortis du système éducatif dans une même temporalité, donc dans un même contexte économique et social. Cet ouvrage traite ces quatre entrées à partir des études conduites dans le cadre d'un groupe de travail sur l'interrogation à 7 ans de l'enquête Génération 2010.

<https://www.cereq.fr/chemins-vers-lemploi-et-la-vie-adulte-linegalite-des-possibles>

SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS

Baromètre de l'emploi pour la branche des services de l'automobile

Observatoire de l'Anfa, ANFA, Janvier 2023, 2 p.

Sur le troisième trimestre 2022, l'emploi dans le secteur du « Commerce et de la Réparation Automobile » a progressé de + 0,4 %, soit 1 400 salariés de plus. Cette évolution est égale à celle observée toutes branches confondues qui est de + 0,4 % (+ 0,3 % si l'on enlève l'intérim). Elle intervient après une baisse de l'emploi observée lors du deuxième trimestre 2022 (- 0,2 %, - 700 salariés), la première depuis la fin des restrictions sanitaires instaurées ponctuellement en 2020 et 2021.

<https://www.anfa-auto.fr/observatoire>

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi et de l'emploi à domicile. Rapport sectoriel des branches - 2022

FEPEM, Janvier 2023, 40 p.

Bilan annuel des branches du particulier employeur sous la forme d'un rapport sectoriel.

<https://www.fepem.fr/le-modele-demploi/les-chiffres-cles/>

Rapport 2022 de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique

OPTL, Janvier 2023, 104 p.

L'année 2021 a été rythmée par une reprise de l'activité post-Covid-19 dans tous les secteurs. Cette reprise d'activité a accentué les tensions sur le recrutement car bien qu'identifié comme un secteur indispensable pendant la période de la crise sanitaire, le secteur du transport et de la logistique peine à recruter en nombre suffisant.

<http://www.optl.fr/>

Bilan économique 2021 des entreprises du médicament

LEEM, Janvier 2023, 124 p.

Avec 99 310 salariés, l'emploi dans l'industrie pharmaceutique poursuit, en 2020, sa légère croissance, de l'ordre de 500 unités. La dynamique d'emploi du secteur s'inscrit dans une tendance assez stable depuis 2014, après un fort recul constaté dans les années qui ont suivi la crise financière de 2008 (2008-2013).

Les entreprises du médicament ont embauché environ 11 400 personnes en 2020, dont près de 42 % en contrat à durée indéterminée (CDI), soit un niveau proche de celui observé en 2019 (environ 5 100 entrées). Selon les repères sur l'emploi du Leem, 29,8 % des recrutements en 2020 ont été faits sur des métiers de production, puis viennent les fonctions administration (28,6 %), la famille promotion et commercialisation (18,6 %), et enfin la R&D (11,6 %). Le niveau de qualification dans les entreprises du médicament est élevé : plus de 58 % des salariés appartiennent à un niveau supérieur ou égal au groupe 6 de la classification de la convention collective, qui admet 11 groupes d'emplois.

<https://www.leem.org/publication/bilan-economique-2021-des-entreprises-du-medicament-edition-2022>

La fonction publique territoriale fin 2020 : combien d'employeurs, combien d'agents ?

Questions Politique sociales, n°18, Janvier 2023, 4 p.

Ce numéro propose un rapide panorama statistique des 1,5 million de fonctionnaires et 1,1 million de salariés territoriaux : sexe, âge, type d'employeurs, implantation régionale. Il présente dans un second temps les principales caractéristiques des 42 000 employeurs territoriaux publics.

<https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/qps-les-breves-ndeg18>

Baromètre Emploi-Formation Observatoire Opco santé - Résultats et enseignements nationaux

OPCO Santé, Janvier 2023, 189 p.

Le Baromètre Emploi-Formation 2022 permet de recenser plus d'1 350 000 salariés en Personnes Physiques (PP) et plus d'1 180 000 en Equivalents Temps Plein (ETP).

Parmi les quelques 165 métiers proposés dans cette édition, 145 d'entre eux sont représentés dans les établissements. On observe par ailleurs un certain équilibre entre les 3 grandes filières : Soins (40 % des salariés), Educative et sociale (28 %) et Fonctions supports (32 %).

Dans le détail, 7 métiers concentrent plus de la moitié des effectifs du secteur, au premier rang desquels les métiers d'Aide-soignant (12,4 %), d'Infirmier diplômé d'Etat (8,3 %) et d'Ouvrier ou agent des services hôteliers (8,2 %).

En termes de caractéristiques socio-professionnelles, la photographie au 31 décembre 2021 témoigne d'un fort taux de féminisation (78 % de femmes) – moins élevé chez les cadres (69 %) et d'une part importante de

salariés en milieu de carrière (entre 30 et 45 ans). Le taux d'encadrement (1 cadre pour 7 salariés en moyenne) apparaît quant à lui conforme aux standards du secteur Santé-Action sociale (mais en retrait par rapport à d'autres secteurs du tertiaire).

<https://www.opco-sante.fr/barometre-emploi-formation>

Emploi salarié et marché du travail dans les transports au troisième trimestre 2022

Stat Info, n°518, Janvier 2023

Entre fin juin et fin septembre 2022, l'emploi salarié hors intérim du secteur des transports et de l'entreposage continue d'augmenter (+ 0,3 %, soit + 4 000 emplois), après une hausse de 0,3 % au deuxième trimestre 2022. L'emploi intérimaire mobilisé par le secteur rebondit (+ 4,3 %) après avoir sensiblement fléchi lors des deux trimestres précédents. L'effectif total du secteur s'établit à 1 545 900 salariés. Dans l'ensemble du secteur privé, les effectifs salariés hors intérimaires s'accroissent de 0,5 % durant le troisième trimestre 2022, tandis que l'intérim progresse de 1,9 %. Sur le marché du travail, le nombre de demandeurs d'emploi (catégories A, B, C) dans les métiers du transport et de la logistique augmente au troisième trimestre 2022 (+ 0,5 %) après avoir diminué lors des quatre trimestres précédents.

<https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/publicationweb/518>

Transition écologique : cartographie des formations dans 22 métiers représentatifs du commerce

OPCO Commerce, Janvier 2023

Dans le cadre de l'EDEC (Engagement de développement de l'emploi et des compétences) Eco-prospective commerce 2020-2022, 16 branches professionnelles adhérentes à l'Opcommerce ont conduit une étude pour mesurer l'impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences des entreprises du commerce d'ici à 2025.

Cette étude a permis de réaliser une cartographie des formations certifiantes et non certifiantes en lien avec la transition écologique dans 22 métiers représentatifs du commerce : agent logistique, employé de libre-service, opticien-lunetier, responsable e-commerce, technicien de réparation, vendeur-conseiller de vente...

<https://www.loppcommerce.com/l-opcommerce/actualites/transition-ecologique-cartographie-des-formations-dans-22-metiers-representatifs-du-commerce/>

France 2030 : 500 millions d'euros pour donner un élan aux start-up issues de la recherche

Portail de l'économie et des finances, Janvier 2023

Depuis une vingtaine d'années, l'État a déployé une politique continue pour soutenir le transfert des résultats de la recherche vers le monde socio-économique. Le plan « France 2030 » s'inscrit dans cette même démarche. Doté de 54 milliards d'euros déployés sur 5 ans, il vise à développer la compétitivité industrielle et les technologies d'avenir. Ses résultats sont déjà tangibles.

Le renforcement des actions du Gouvernement autour de trois piliers :

- la mise en place de vingt-cinq pôles universitaires d'innovation (PUI) : 160 millions d'euros seront mobilisés pour renforcer les structures de recherches au sein des Universités.
- l'accélération du plan deeptech par un renforcement des actions existantes (i-Lab, bourse French Tech émergence, Aide au développement deeptech) et la déclinaison d'actions supplémentaires (création de la bourse French Tech Lab). 65 millions d'euros supplémentaires sont mobilisés.
- le renforcement de la valorisation des travaux issus de la recherche et des programmes de recherche thématiques (PEPR). 275 millions d'euros sont mobilisés autour de 17 projets.

<https://www.economie.gouv.fr/france-2030-500-millions-deuros-pour-donner-un-elan-aux-start-issues-de-la-recherche>

Les conditions de travail dans la fonction publique avant la crise sanitaire

Point stat, Janvier 2023, 10 p.

En 2019, année de la dernière édition de l'enquête Conditions de travail, juste avant la pandémie, les agents de la fonction publique sont moins exposés aux contraintes de rythme que les salariés du secteur privé, sauf dans la fonction publique hospitalière (FPH). Les professions intermédiaires ont moins la maîtrise de leur temps et des tâches qu'elles effectuent que les autres catégories socioprofessionnelles.

Les ouvriers, les agents de la FPH et les agents de moins de trente ans sont les plus exposés aux contraintes physiques. Les contraintes horaires, quant à elles, touchent plus particulièrement les hommes et les agents de la FPH. Les cadres et professions intellectuelles supérieures travaillent plus fréquemment 40 heures ou plus par semaine que les autres professions. Les femmes et les agents de la FPH sont plus exposés aux conflits de valeurs. Depuis 2013, la situation des femmes de la FPH concernant les conflits de valeurs se dégrade.

Enfin, un quart des agents déclarent vivre des tensions avec leur hiérarchie. La solidarité entre collègues est néanmoins plus forte dans la fonction publique que dans le privé, en particulier au sein de la FPH où 92 % des agents déclarent être aidés en cas de travail délicat. Le manque de reconnaissance s'accroît depuis 2013 dans la fonction publique. L'autonomie des employés et des ouvriers est moins importante que celle des cadres. Ils déclarent, en revanche, moins d'objectifs chiffrés à atteindre que les cadres et professions intellectuelles supérieures.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/conditions-de-travail-dans-la-fonction-publique-avant-la-crise-sanitaire>

Objectif 2031 : ateliers design métiers

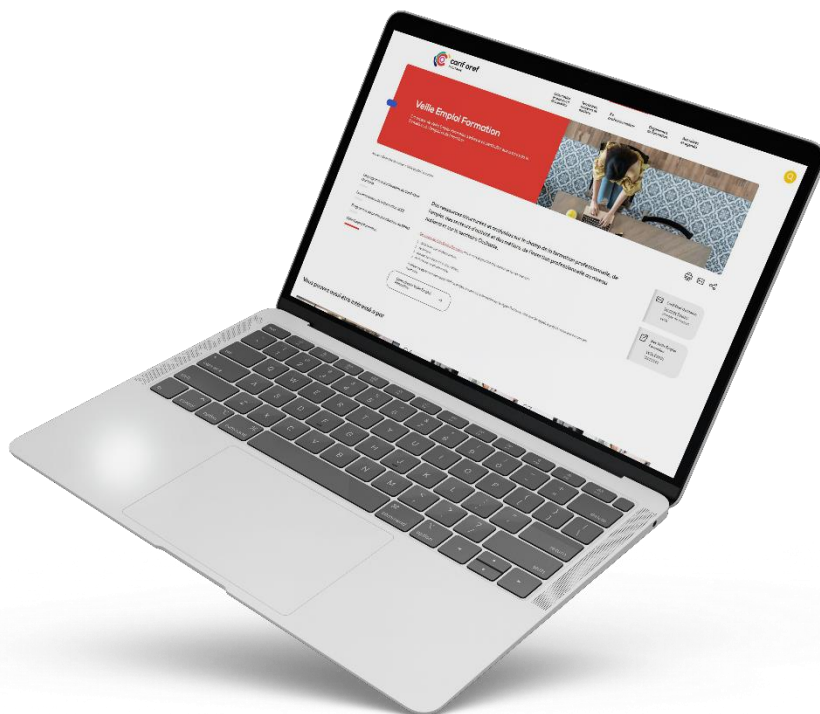
Cité de l'économie et des métiers de demain, Novembre 2022, 33 p.

Ce sont près de 40 chefs d'entreprises qui ont relevé le défi de se projeter en 2031 pour explorer le futur de leur entreprise. Data, management, biodiversité, cybersécurité, métiers du conseil... Découvrez leur scénario et métiers de demain.

<https://www.citedeleco.laregion.fr/publications>

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site du Carif-Oref Occitanie

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



La veille emploi-formation du Carif-Oref Occitanie

Directeur de publication : Pierre MONVILLE

Rédaction : Sandrine ROUSSEL

Réalisation : Carif-Oref Occitanie



Projet cofinancé par le Fonds Social Européen