



# LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE



N°520

22/02/2023

[veille@cariforefoccitanie.fr](mailto:veille@cariforefoccitanie.fr)



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

- ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE ..... 1**
- APPRENTISSAGE - ALTERNANCE ..... 3**
- EMPLOI ..... 3**
- ENTREPRISES ..... 4**
- ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL ..... 5**
- FORMATION PROFESSIONNELLE ..... 5**
- INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP ..... 7**
- SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS ..... 7**



Projet cofinancé par le Fonds Social Européen

## ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

### Le marché de la formation en Occitanie – Aperçu 2022

*Carif-Oref Occitanie, Février 2023*

Cette nouvelle édition propose des tableaux de bord dynamiques pour les données clés de chacun des 13 départements de la région.

L'Occitanie regroupe, avec plus de 12 000 organismes de formation actifs en 2022, 10 % des organismes de formation en France. En 2020, le chiffre d'affaires des organismes de formation continue de croître avec une augmentation de 4 %, avec toutefois un nombre de stagiaires formés en baisse pour la deuxième année consécutive. Au total, 1 618 149 stagiaires et 78 124 apprentis ont été formés soit une baisse de 18 % en un an.

<https://www.cariforefoccitanie.fr/territoires-secteurs-et-metiers/le-marche-de-la-formation-professionnelle/etudes-departementales-bpf-et-titres-pro/>

### La conjoncture en Occitanie. Janvier 2023

*Bulletin de la banque de France, Février 2023, 16 p.*

L'activité régionale demeure globalement bien orientée, malgré un léger recul de la production industrielle, provoquée par quelques tensions dans la filière aéronautique. Les recrutements ont ralenti dans les services marchands et ont faiblement progressé dans l'industrie et le bâtiment, à des niveaux toujours inférieurs aux besoins.

<https://www.banque-france.fr/statistiques/tendances-regionales-occitanie-jan-2023>

### Les entreprises en région : bilan 2022 et perspectives 2023

*Banque de France, Février 2023, 11 p.*

L'activité régionale s'est montrée résiliente en 2022, tirée par le dynamisme des services marchands et, dans une moindre mesure, par l'industrie régionale qui a bénéficié de la montée en cadence de l'activité aéronautique. Les effectifs régionaux ont progressé malgré les difficultés de recrutement. Dans l'ensemble, les chefs d'entreprise prévoient en 2023 un léger ralentissement de la croissance, la poursuite des recrutements et une accélération des investissements.

<https://www.banque-france.fr/statistiques/tendances-regionales-occitanie-jan-2023>

### Qualité de vie au travail et égalité professionnelle dans l'ESS en Occitanie. Retour d'expériences

*CRESS Occitanie, Février 2023, 24 p.*

La CRESS Occitanie et ses partenaires, l'ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) Occitanie et l'UDES (Union des Employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire) Occitanie, ont réalisé une expérimentation sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) dans les entreprises de l'Economie sociale et solidaire.

Une douzaine de structures sollicitées par la CRESS Occitanie ont travaillé collectivement et individuellement sur cette question. L'originalité de la démarche est d'avoir associée à cette thématique celle de l'égalité professionnelle.

Ce document en fait l'analyse et rappelle les enjeux pour les entreprises de l'ESS de la prise en compte de ces différents paramètres, la situation actuelle en matière d'égalité professionnelle, et s'attache à décrire, sous le format de témoignages, les actions engagées dans les entreprises dans le cadre de cette expérimentation. Chaque structure était représentée par un binôme paritaire que l'on retrouve dans les témoignages.

<http://www.cressoccitanie.org/retour-dexperiences-qualite-vie-au-travail-egalite-professionnelle-less-en-occitanie-vient-paraitre/>

## Connaître le devenir des publics formés par la Région Occitanie - Stagiaires du Programme régional de formation (PRF) sortis entre 2020 et 2021

CASTRILLON Ana Maria, Carif-Oref Occitanie, Décembre 2022, 50 p.

Cette étude se concentre exclusivement sur le dispositif Projet Pro et Qualif Pro du programme régional de formation.

Projet Pro est un dispositif pré-qualifiant dont l'objectif est d'aider les personnes à construire un projet professionnel, à acquérir des compétences de base ou des premiers gestes professionnels, ou à préparer, le cas échéant, un retour en formation. Qualif Pro est un dispositif qualifiant permettant aux personnes d'acquérir de nouvelles compétences, de valider un diplôme ou une qualification.

Entre janvier 2020 et novembre 2021, près de 49 000 stagiaires ont été formés dans le cadre du dispositif Qualif Pro et près de 18 000 dans le dispositif Projet Pro. Les hommes ont plus souvent recours au premier dispositif (54 % contre 46 % des femmes). En revanche, les femmes sont plus présentes dans le dispositif Projet Pro (61 % contre 39 % des hommes).

Dans les six mois suivants la formation, 59 % des stagiaires du dispositif Qualif Pro trouvent une sortie positive, contre 50 % pour ceux du dispositif Projet Pro.

Les stagiaires Qualif Pro ont un taux d'insertion vers l'emploi plus important que ceux du Projet Pro (50 % contre 18 %). Cependant, les stagiaires Projet Pro ont un taux de sortie vers la formation plus important (32 % contre 9 % pour les stagiaires Qualif Pro). Les différences dans les taux de sortie vers l'emploi ou une formation des stagiaires diffèrent selon les objectifs de la formation, le volume d'heures et la durée de la formation.

<https://www.cariforefoccitanie.fr/actualite/connaître-le-devenir-des-publics-formes-par-la-region-occitanie/>

## APPELS A PROJET

### Evaluation de la mise en œuvre de l'Accord cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences pour les branches dont les activités sont liées au tourisme - AKTO

**Date limite de réponse le 3 mars 2023 à 14h00**

<https://www.akto.fr/appels-d-offres/>

### Conception et animation de formations pour le GHT Ouest-Hérault

**Date limite de réponse le 08 mars 2023**

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/conception-et-animation-de-formationen-pour-le-ght-ouest/ao-8922729-1>

### Appel à candidatures pour l'agrément d'organismes de formation à la délivrance de la formation du CQP Dermo-cosmétique et du CQP Dispensation de matériel médical à l'officine - OPCO EP

**Date limite de réponse le 15 mars 2023 à 18h00**

<https://www.opcoep.fr/appels-d-offres/appele-a-candidatures-pour-l-agrement-d-organismes-de-formation-a-la-delivrance-de>

### Action de formation collective interbranche - Transition écologique - Occitanie - UNIFORMATION

**Date limite de remise des dossiers de candidature le 17 mars 2023**

<https://www.uniformation.fr/prestataire/appels-doffre/appele-doffres-action-de-formation-collective-interbranche-transition-ecologique-occitanie>

### Action Collective campusAtlas « Climat et développement durable » - OPCO Atlas

**Date limite de réponse le 17 mars 2023**

## APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

### Multimodalité et CFA, un guide pratique de mise en œuvre - Présentation le 16 mars 2023 de 11h30 à 12h30 - FFFOD

Le FFFOD présentera lors de ce webinaire une production collective conçue comme un outil d'accompagnement des CFA/OFA à leur transformation digitale.

Réalisé par différents acteurs de l'apprentissage réuni au sein d'un groupe de travail du FFFOD, cette publication répond aux nombreuses attentes exprimées, notamment le besoin de repères juridiques et la nécessité de disposer d'une feuille de route pour aborder un projet d'hybridation de la formation. Elle s'adresse aux directeurs de CFA, à leurs adjoints ainsi qu'aux responsables pédagogiques, financeurs et autorités de tutelle de l'apprentissage.

<https://www.fffod.org/s-informer/article/multimodalite-et-cfa-un-guide-pratique-de-mise-en-oeuvre>

### Le développement de la mobilité européenne des apprentis

*IGAS, Décembre 2022, 158 p.*

Développer la mobilité européenne des apprentis fait largement consensus alors même que seuls 7 800 apprentis effectuent leur apprentissage en Europe chaque année.

A la demande du ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, l'Inspection générale des affaires sociales a dressé un constat sur les freins au développement des projets de mobilité européenne et fait des propositions à même de l'augmenter significativement.

Pour lever ces difficultés, ce rapport développe un panel d'une vingtaine de propositions réparties en cinq thèmes : juridique, financier, organisationnel, académique et de gouvernance, dont trois constituent les leviers les plus actifs pour accompagner le développement de la mobilité des apprentis.

L'ensemble de ces propositions devraient permettre de soutenir une dynamique émergente depuis la fin de la crise sanitaire du Covid et la montée en puissance des acteurs issus de la loi de 2018.

<https://www.igas.gouv.fr/spip.php?article879>

## EMPLOI

### Discrimination liée à l'origine sociale dans le monde du travail

*A Compétence égale, Février 2023, 79 p.*

Association engagée dans la promotion de la diversité dans l'accès à l'emploi et les parcours de carrière, A Compétence Égale révèle, en partenariat avec Monster, les résultats d'une étude inédite sur l'impact de l'origine sociale dans les parcours professionnels. Les deux experts de l'emploi ont interrogé les managers et la fonction ressources humaines (RH) ainsi que les salariés ou les candidats à l'emploi afin de mieux comprendre leurs perceptions concernant l'importance de l'origine sociale dans le monde du travail. Si elle est peu abordée au détriment de critères de discrimination reconnus par la loi, la question de l'origine sociale apparaît pourtant comme un critère large, renvoyant à des perceptions pouvant être sources de stéréotypes et de discrimination.

Comment les notions d'origine sociale et de compétences sont-elles associées dans les esprits ?

L'origine sociale, qui renvoie au milieu social dont chacun est issu, se mesure notamment à la lueur du niveau d'éducation des parents et du milieu professionnel. Quel est aujourd'hui le lien perçu entre ce facteur spécifique et la question des compétences ?

Au total, pas moins de 67 % des candidats à l'emploi et 49 % des recruteurs estiment que les soft skills ont un lien avec l'origine sociale. Ces compétences dites comportementales comprennent le savoir-être et les compétences relationnelles. La manière de s'exprimer ou de se comporter en société, qui renvoie aux soft skills, peut par exemple être perçue comme ayant un lien avec l'origine sociale.

L'origine sociale peut-elle impacter le déroulé de carrière ?

Pour plus de 9 candidats sur 10 (93 %), l'origine sociale impacte le déroulé d'une carrière. 48 % d'entre eux pensent même que l'impact est important, contre seulement 22 % des recruteurs.

Il existe en fait 2 moments clés où le critère de l'origine sociale a un impact sur le recrutement et la carrière : l'examen du CV et le premier entretien (27 % ex-aequo selon les recruteurs, et respectivement 46 % et 19 % du point de vue des candidats à l'emploi).

<https://acompetenceegale.com/discrimination-liee-a-lorigine-sociale-dans-le-monde-du-travail/>

### **Les emplois vacants au 4<sup>e</sup> trimestre 2022**

*DARES, Février 2023*

351 100 emplois vacants au 4<sup>e</sup> trimestre 2022 (-6 % sur le trimestre). Cette baisse est portée par le tertiaire marchand et la construction (respectivement -10 % et -2 %).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-emplois-vacants>

### **La situation du marché du travail au 4<sup>e</sup> trimestre 2022**

*DARES, Février 2023*

Au 4<sup>e</sup> trimestre 2022, l'emploi se stabilise : après trois trimestres de croissance à plus de 100 000 postes en moyenne, les créations nettes sont de 3 000 postes (+0,0 %) ce trimestre. Pour la première fois depuis le début 2022, l'emploi est donc plus en phase avec le ralentissement de l'activité (+0,1 % au 4<sup>e</sup> trimestre, et +2,6 % sur un an). Pour autant, les perspectives restent plus favorables pour l'emploi que pour l'activité, et le climat de l'emploi se maintient à un niveau élevé relativement au climat des affaires.

Le taux de chômage diminue légèrement et s'établit à 7,2 %, égalant le niveau le plus bas constaté depuis 2008. Cette baisse est notamment portée par une diminution du taux chômage des jeunes de 1 point, tandis que le taux de jeunes ni en emploi, ni en formation (NEET) augmente de 0,9 point. Les taux d'activité et d'emploi restent à des niveaux historiquement hauts, et la qualité de l'emploi continue de s'améliorer, avec une hausse des parts d'emploi à temps complet et en CDI notamment.

Les difficultés de recrutement exprimées par les entreprises restent à des niveaux élevés, mais fléchissent début 2023 dans la plupart des secteurs d'activité. Cette inflexion est cohérente avec le dynamisme des mouvements de main-d'œuvre : aussi bien les embauches que les fins de contrat marquent le pas à la fin de l'année, après une forte dynamique en 2021 et 2022, conjointement à la hausse des difficultés de recrutement.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-situation-du-marche-du-travail-au-4e-trimestre-2022>

## **ENTREPRISES**

### **Responsabilité Sociétale d'Entreprise - Livre blanc**

*Altares, Janvier 2023, 39 p.*

La Responsabilité Sociétale d'Entreprise tient une place de plus en plus importante dans la vie des organisations, notamment européennes. Ce livre blanc examine ce que la RSE implique, au sens large mais aussi plus précisément dans l'écosystème des entreprises - Les fondements et les implications pratiques de la RSE - Les défis de la RSE - La mise en œuvre de la stratégie RSE.

<https://www.altares.com/fr/whitepapers/livre-blanc-rse-altares/>

### **La RSE doit-elle être radicale ?**

ORSE, Janvier 2023

10 propositions de rupture pour poursuivre le débat.

<https://www.orse.org/nos-travaux/nouveau-la-rse-doit-elle-etre-radicale>

## **ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL**

### **Outil de cartographie interactive de l'Observatoire des territoires (GéOT) - Mise à jour**

Observatoire des territoires, Février 2023

L'outil de cartographie interactive de l'Observatoire des territoires (GéOT), c'est plus de 600 indicateurs statistiques disponibles à une vingtaine d'échelons territoriaux, de la commune à la région européenne.

Le GéOT présente l'avantage de relayer un grand nombre de données issues de différentes sources et producteurs (Insee, Ministère des Solidarités et de la Santé, Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse, Commissariat général au développement durable, Arcep,...) et de les croiser avec de nombreux périmètres et zonages de politiques publiques.

C'est également un outil d'édition de portraits de territoires qui permet d'analyser les caractéristiques d'une zone géographique (démographiques, sociales, économiques...) en la comparant avec un espace de référence.

L'outil de cartographie de l'Observatoire des territoires vient de publier des données actualisées pour un grand nombre d'indicateurs, avec une diffusion selon la géographie communale la plus récente.

<https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/actualites/2023-geoclip-maj-geo2022-actualite>

## **FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux**

France Compétences, Février 2023, 6 p.

Suite aux avis conformes de la Commission de la certification professionnelle portant sur des demandes d'enregistrement, avis produits lors de la séance du 17 février 2023, le Directeur général de France Compétences a procédé à des décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux.

<https://www.francecompetences.fr/fiche/decisions-denregistrement-aux-repertoires-nationaux-fevrier-2023/>

### **Quels sont les usages du compte personnel de formation ?**

DARES, Février 2023

Quelle est la qualité des formations suivies ? Quels effets sur le plan professionnel ? Quels apports pour les personnes qui les ont suivies ? Premiers résultats de l'enquête menée par la Dares et France compétences. Depuis le 21 novembre 2019 et l'ouverture de la plateforme « Mon compte formation », les salariés du secteur privé et les indépendants peuvent mobiliser leur compte personnel de formation (CPF) sans intermédiaire. En 2022, la Dares et France compétence ont lancé deux enquêtes auprès de personnes ayant mobilisé leur CPF pour mieux comprendre leurs usages de ce dispositif.

La Dares présente les premières données disponibles, celles issues de l'enquête sur les sortants de formation, des focus thématiques : Les usages du CPF : les formations suivies suite à un démarchage, les formations abandonnées, le permis de conduire, les formations sans but professionnel, le passage des certifications, les formations obligatoires.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dossier/quels-sont-les-usages-du-compte-personnel-de-formation>

## Quel apport des périodes en entreprise durant les formations des personnes en recherche d'emploi ?

*Dares Focus, Février 2023*

Parmi les personnes en recherche d'emploi achevant une formation en 2021, 44 % ont effectué au moins une partie de leur formation en entreprise : 1 sur 3 a moins de 26 ans et 1 sur 2 n'a pas le baccalauréat.

Pour plus d'un quart d'entre elles, les formations se déroulent intégralement en entreprise. Ce sont ces formations qui débouchent le plus sur un emploi et, à moyen terme, sur un CDI : visant principalement l'adaptation à un poste de travail précis, elles aboutissent de facto souvent à une embauche. Dans le cadre d'un stage de la formation professionnelle, les personnes en recherche d'emploi peuvent effectuer une période en entreprise pour découvrir ou apprendre un métier, confirmer un projet professionnel, ou encore débiter une démarche de recrutement. Le stage peut se dérouler entièrement en entreprise, ou partiellement si cette période d'observation et de pratique d'activités est incluse au sein d'une formation plus longue. Qui sont les bénéficiaires de ces temps de formation en entreprise ? Qu'en pensent-ils ? Ces formations débouchent-elles sur un emploi ? L'enquête Post-formation menée auprès des sortants de formation en 2021 offre un retour d'expérience des stagiaires.

En 2021, 44 % des sortants de formation professionnelle (près de 350 000 stagiaires, hors mobilisation du Compte personnel de formation - CPF « autonome ») déclarent avoir effectué une période en entreprise durant leur formation (tableau 1). Pour plus d'un quart d'entre eux (soit 12 % de l'ensemble des sortants), la formation se déroule entièrement en entreprise. Ces périodes d'immersion sont l'occasion d'acquérir les savoirs techniques dont peuvent notamment manquer les jeunes, faute d'expérience professionnelle. Un tiers des bénéficiaires a moins de 26 ans, une proportion légèrement supérieure à celle de cette tranche d'âge parmi l'ensemble des formés (29 %).

[https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quel-apport-des-periodes-en-entreprise-durant-les-  
formations-des-personnes-en-recherche](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quel-apport-des-periodes-en-entreprise-durant-les-formations-des-personnes-en-recherche)

## Webographie – Université d'Hiver de la Formation Professionnelle 2023 : Compétences 2030, réussir ensemble les transitions

*Centre Inffo, Février 2023*

Cette webographie illustre les 4 axes stratégiques de l'UHFP déclinés par grandes thématiques : les transitions professionnelle, écologique, numérique, industrielle... et les évolutions des métiers associées, mais aussi l'innovation en formation, les nouveaux espaces d'apprentissage ainsi que les impacts sur les acteurs du secteur de la formation. Elle regroupe un ensemble de références de ressources documentaires relatives aux thématiques qui constituent les fondements de la 18<sup>e</sup> UHFP. En complément, elle propose un panorama de l'actualité juridique à travers une sélection de textes se rapportant au financement de la formation, au CPF, à l'apprentissage et à l'alternance, à la réforme de la VAE ainsi qu'aux dispositifs de reconversion professionnelle.

Les 5 axes stratégiques : S'approprier les transitions / Panorama des transitions - Déclencher et soutenir l'innovation - Investir les métiers et les compétences - Encourager la professionnalisation des acteurs de l'écosystème - Panorama de l'actualité juridique : apprentissage, CPF, VAE...

<https://webdoc.centre-inffo.fr/webographie-uhfp-2023/>

## Formation et transitions professionnelles – Principes et analyse des principaux dispositifs

*Centre Inffo, Décembre 2022, 24 p.*

Réalisée dans le cadre du groupe du Réseau Emploi Compétences (REC) de France Stratégie, cette étude analyse la place occupée par les transitions professionnelles dans la réglementation de la formation professionnelle continue. Elle répond à deux questions :

- les transitions professionnelles font-elles partie des objectifs de la formation professionnelle continue ?
- quels sont les dispositifs de la formation professionnelle continue qui poursuivent l'objectif de transitions professionnelles ?

L'ensemble des dispositifs favorisant la transition professionnelle est ici présenté. Un tableau récapitulatif recense les dispositifs dédiés, les dispositifs proches, les autres dispositifs mobilisables selon la personne ou l'organisme à l'origine de la demande de transition professionnelle et propose pour chacun d'entre eux le projet de formation dédié. Cette étude est enrichie par le point de vue sur ces dispositifs de trois fédérations représentant l'offre de formation.

<https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/etude-formation-et-transitions-professionnelles-principes-et-analyse-des-principaux-dispositifs>

### **La psychologie de la motivation au service de l'accompagnement et de la formation - Replay webconférences - Atelier du formateur**

Série de webconférences en trois parties : Le cerveau qui apprend - les fondamentaux de la motivation en formation et accompagnement - Les impacts du numérique dans les apprentissages.

<https://latelierduformateur.fr/cerveau-et-motivation-en-formation-comprendre-les-mecanismes/>

## **INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP**

### **Handidonnées : un site dédié aux données sur le handicap**

*ANCREAI, Février 2023*

Soutenu par la CNSA, des ARS et des collectivités territoriales, piloté par la Fédération ANCREAI, Handidonnées est la première plateforme de mise à disposition de connaissances structurées entièrement dédiées aux publics en situation de handicap et à l'offre d'accompagnement qui leur est proposée dans les territoires. Cette interface unique permet ainsi d'accéder à des données quantitatives et qualitatives sur le parcours des personnes en situation de handicap, en provenance des services de l'Etat (Rectorats, DEPP, Direccte...), de services publics ou de structures ayant des missions de service public : INSEE, CAF/MSA, MDPH, AGEFIPH...

<https://handidonnees.fr/>

## **SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS**

### **Grande Bibliothèque des travaux publiés par les observatoires des branches professionnelles**

*France Compétences, Février 2023*

Pour remplir sa mission de valorisation et de mise en visibilité des travaux des observatoires de branches, France compétences met en ligne ce moteur de recherche qui recense et indexe ces travaux afin d'orienter au mieux les utilisateurs.

Fruit d'un travail mené conjointement depuis 2020 par France compétences et les observatoires, ainsi que l'ensemble des acteurs concernés par les travaux des observatoires, la Grande bibliothèque est une plateforme qui se veut pratique. Afin qu'elle entre dans le quotidien de ses utilisateurs, elle a été pensée pour une utilisation intuitive, avec une indexation par thématique et par mots-clés.

Les enjeux auxquels doit répondre la Grande bibliothèque sont pluriels :

- Faciliter la recherche de travaux les plus pertinents à partir d'un espace unique ;
- Faire connaître, au plus grand nombre d'utilisateurs, les travaux des observatoires ;
- Contribuer à une prise de décision éclairée par un accès plus simple et facile à l'information.

Les chiffres clés de la grande bibliothèque : plus de 150 sites Internet indexés - 3 types de contenus distingués : chiffres clés ; études ; fiches métiers - 5 filtres pour affiner sa recherche - Plus de 8 000 contenus référencés.

<https://www.francecompetences.fr/>



## Repères sur l'emploi des Entreprises du Médicament

Leem, Février 2023, 20 p.

- 103 000 salariés en 2021 dont 93 816 salariés CDI+CDD, soit une progression de 2,1 % par rapport à 2020, alors que le reste de l'industrie augmente de +0,7 %.
- Près de 10 000 recrutements par an en moyenne depuis 10 ans.
- 8 082 recrutements en CDI et CDD en 2021.
- 15,6 % des salariés recrutés en CDI+CDD ont moins de 26 ans, 38,3 % entre 26 et 35 ans, 23,1 % entre 36 et 45 ans, 18 % entre 46 et 54 ans, 4,9 % ont 55 ans et+.

Une filière qui génère 3 emplois dans l'économie pour 1 emploi dans l'industrie pharmaceutique : le secteur est volume d'emplois indirects et induits important qui porte l'effectif de l'ensemble de la chaîne du médicament à plus de 390 000 personnes au total.

<https://www.leem.org/publication/reperes-sur-l-emploi-des-entreprises-du-medicament-fevrier-2023>

## La SporTech, de nouveaux métiers entre sport et digital

Pôle emploi, Février 2023

Avec la valorisation de la pratique sportive, une nouvelle filière a fait son apparition ces dernières années : la SporTech. Contraction de sport et technologie, la SporTech occasionne l'apparition d'emplois et d'opportunités inédits de reconversion. Rencontre avec quelques dirigeants de start-up engagées dans ce nouveau modèle...

Réunies au sein de la filière French SporTech, ces start-up se sont données pour mission de démocratiser, grâce à la technologie, le sport à domicile ou au travail, en amateur et en professionnel, comme le souligne le rapport sur la SporTech en France.

<https://www.pole-emploi.org/accueil/actualites/2023/la-sportech-de-nouveaux-metiers-entre-sport-et-digital.html?type=article>

## Transition écologique : l'État et le secteur de l'ingénierie s'engagent pour la montée en compétences de l'expertise sur le climat

Syntec numérique, Février 2023

A travers la démarche EDEC, l'Etat soutient les actions prospectives en matière d'emploi et de compétences engagées par la branche des entreprises d'ingénierie, et consacre l'anticipation des mutations des métiers en lien avec la transition écologique comme un axe de travail prioritaire.

L'accord-cadre signé le 8 décembre fait suite au constat porté par une étude menée par l'OPIIEC en mars 2022 sur les métiers et les compétences de l'ingénierie face à l'enjeu du climat, et qui dévoile que :

42 000 ETP interviennent actuellement dans la branche des bureaux d'études sur des missions liées au changement climatique

83 % de ces actions sont liées à la lutte contre le changement climatique, et 17 % à l'adaptation ; un ratio qui devrait fortement évoluer dans les prochaines années

A horizon 2025, 8 400 ETP supplémentaires seront nécessaires pour répondre aux besoins en ingénierie face aux enjeux climatiques, dont 50 % concerneront les énergies décarbonées

Bien consciente de ces enjeux, la Fédération Syntec s'est engagée récemment à former d'ici 2025 l'ensemble des salariés de la branche à la sobriété énergétique, dont numérique.

La branche des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils compte 92 900 entreprises et 1 161 788 salariés, dont 20 759 entreprises et 301 314 salariés dans le secteur de l'ingénierie (données Opiiec). Le secteur de l'ingénierie regroupe les entreprises de conseil en technologies, d'ingénierie de construction et d'ingénierie de process.

<https://www.syntec.fr/actualites/activites-de-la-federation/transition-ecologique-letat-et-le-secteur-de-lingenierie-sengagent-pour-la-montee-en-competences-de-lexpertise-sur-le-climat/>

### **Mission sur les biotechnologies marines durables**

*Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, Janvier 2023, 71 p.*

Dans le contexte d'un manque de lisibilité au niveau français des activités des biotechnologies marines et de l'importance exprimée au niveau européen de soutenir ce secteur émergent, une mission confiée au CGAAER, à l'IGEDD et à l'IGAM a été chargée d'examiner les modalités de déploiement en France d'une telle filière.

La mission a eu pour objectifs d'établir une cartographie de ces biotechnologies marines durables, d'identifier les difficultés rencontrées par les acteurs et de proposer des orientations à horizon 2030, en se fondant sur la vision des entreprises et des territoires.

<https://agriculture.gouv.fr/mission-sur-les-biotechnologies-marines-durables>

### **Métiers de l'industrie aéronautique et spatiale**

*GIFAS, Janvier 2023, 76 p.*

Outre les maîtres d'œuvre, l'industrie aéronautique et spatiale française, avec sa composante défense, est formée d'une chaîne de fournisseurs qui couvre tous les savoir-faire nécessaires à l'élaboration complète d'un programme civil ou militaire. Le secteur emploie directement en France près de 200 000 personnes (effectif aéronautique et spatial des entreprises adhérentes au GIFAS). L'emploi total (direct et indirect) de toute la filière est estimé à environ 260 000 salariés.

Avec le soutien de l'Etat et des Régions et en accélérant la recherche, le secteur prépare l'avion zéro-émission, digital et connecté, dès le début de la prochaine décennie et a besoin de nombreuses compétences en ingénierie.

Ce document présente un panorama de ces différents métiers en évolution constante. Il a vocation à informer les jeunes et leurs parents pour les aider dans leur choix d'orientation.

<https://www.gifas.fr/brochures>

## **VAE**

### **Webographie - La validation des acquis de l'expérience - Mise à jour février 2023**

*CENTRE INFFO, Ministère du Travail, du Plein Emploi, et de l'Insertion, Février 2023*

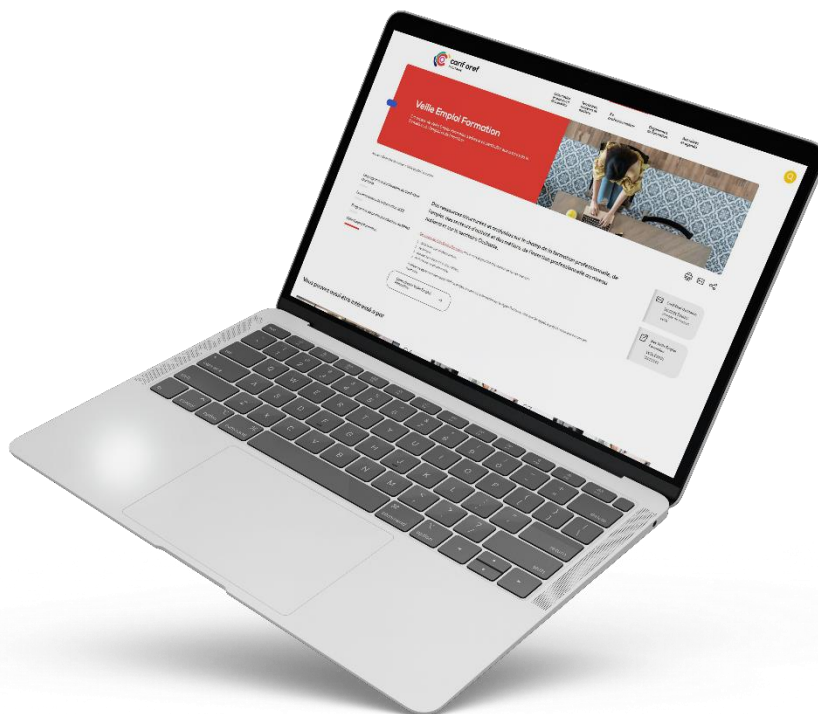
Les adaptations du dispositif, sa déclinaison dans les entreprises, ses effets, les questions qui se posent aux professionnels du conseil et de l'accompagnement ainsi qu'aux membres des jurys, sont autant d'aspects couverts par cette webographie.

Organisée en douze parties, elle comprend près de 200 références d'ouvrages, d'articles de revues, de textes officiels, postérieurs à 2016, sélectionnées parmi l'abondante littérature consacrée à la VAE depuis sa mise en œuvre en 2002. Des vidéos de témoignages de professionnels de la VAE (consultants, accompagnateurs, ...) sont également proposées. Une présentation sur les sites des éditeurs est proposée pour les documents non diffusés sur internet.

<http://www.vae.gouv.fr/espace-ressources/webographie/>

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