



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE



N°522

15/03/2023

veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJETS	2
APPRENTISSAGE - ALTERNANCE	4
EGALITE PROFESSIONNELLE	4
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	6
INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE	6
INSERTION : PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP.....	7
INSERTION PROFESSIONNELLE	7
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS	8

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

L'essentiel de la conjoncture de la filière con4

CERC Occitanie, Mars 2023, 5 p.

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

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

Filière forêt-bois : une ressource à mieux valoriser, un atout pour l'emploi en zone rurale

HILD François, STEINMETZ Fabien, Insee Analyses Occitanie, n°128, Mars 2023, 4 p.

En Occitanie, la filière forêt-bois emploie 18 700 personnes, dont 15 800 salariés, au sein de 6 400 établissements implantés dans tous les départements. Les activités de cette filière sont importantes pour les territoires ruraux qui accueillent la moitié des emplois de la filière. L'Occitanie est spécialisée dans les activités de construction bois, un segment qui est appelé à se développer et rassemble un tiers des emplois de la filière. Dans les secteurs du sciage et du travail du bois, les entreprises ont une faible productivité et un besoin de modernisation. Ces secteurs ainsi que ceux de la sylviculture et de l'exploitation forestière sont confrontés à un enjeu de renouvellement de leur main d'œuvre, plutôt âgée. Dans la filière, deux salariés sur trois sont des ouvriers.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6957905>

La conjoncture en Occitanie. Février 2023

Banque de France, Bulletin de la banque de France, Mars 2023, 16 p.

En février, la progression de l'activité économique régionale a dépassé les prévisions et les tendances nationales. La croissance a accéléré dans l'industrie et est restée soutenue dans les services marchands et le BTP. En mars, la croissance de l'activité devrait ralentir dans l'industrie et le BTP. Les effectifs progresseront dans tous les secteurs.

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

Un kit pratique dédié à la Période de Préparation au Reclassement (PPR)

FIPHFP, Mars 2023

Le FIPHFP vient de compiler, grâce à son Handi-Pacte territorial en Occitanie, un ensemble de ressources utiles relatives à la Période de Préparation au Reclassement.

Ce kit est composé d'outils personnalisables et prêts à l'emploi que chaque employeur public pourra utiliser afin de structurer et déployer la PPR en son sein.

Il est le fruit d'un important travail collaboratif. De nombreux employeurs publics ont en effet fait le choix de partager leurs outils au plus grand nombre, dans une volonté de mutualiser les moyens et de favoriser le partage entre employeurs de la Fonction publique.

Le kit PPR est composé de 35 outils. Il fait suite à un travail de sélection (sur les 200 outils reçus) et de dépersonnalisation par l'équipe du Handi-Pacte du FIPHFP en Occitanie.

Il est structuré autour de trois rubriques principales : Le cadre juridique : bases légales propres à chaque Fonction publique - Des documents utiles : ensemble de guides, de vidéos, de fiches pratiques - Les outils.

<https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/un-kit-pratique-dedie-a-la-periode-de-preparation-au-reclassement-ppr>

La Ressource Handicap Formation : Engager mon centre de formation dans une démarche d'amélioration continue de mon accessibilité

La Ressource Handicap Formation (RHF) d'Occitanie, coordonnée par l'Agefiph, est co-pilotée par la Région, la Drets, la Direction régionale de Pôle emploi, le Fiphfp, et l'Association Régionale des Missions Locales.

Au 1^{er} mars 2023, elle a ouvert la plateforme d'appui à la démarche de progrès en matière d'accessibilité de la formation pour tous, à destination des prestataires de développement des compétences.

Vous êtes un organisme de formation, et vous souhaitez offrir à chaque apprenant les mêmes chances de réussite dans son parcours de formation, et favoriser une insertion durable dans le monde du travail.

Vous accueillez un public présentant une grande diversité de parcours et de besoins. Vous vous organisez avec votre équipe pour proposer une individualisation des parcours de formation, en recherchant les adaptations nécessaires pour les prendre en compte.

La plateforme Ressource Handicap Formation vous permettra de mener une réflexion collective et de progresser pour améliorer l'accessibilité de votre offre de formation.

<https://occitanie.rhf-accessibilite.fr/>

APPELS A PROJETS

POEC 2023 - Branche Remontées mécaniques et domaines skiabiles - OPCO EP

Date limite de réponse le 22 mars 2023 à 18h00

<https://www.opcoep.fr/appels-d-offres/poec-2023-branche-remontees-mecaniques-et-domaines-skiabiles>

POEC 2023 - Branche du Froid - OPCO EP

Date limite de réponse le 23 mars 2023 à 18h00

<https://www.opcoep.fr/appels-d-offres/poec-2023-branche-du-froid>

Formation de moniteur spécialisés à la conduite d'engins de manutention (CACES) - Conseil Départemental de l'Hérault

Date limite de réponse le 30 mars 2023

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/formation-de-moniteur-specialises-a-la-conduite-d-en/ao-8939087-1>

Formation à la gestion du temps pour les managers - Conseil Départemental de l'Hérault

Date limite de réponse le 6 avril 2023

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/formation-a-la-gestion-du-temps-pour-les-managers-du-co/ao-8939176-1>

Appel à initiative "Valeurs de la République et laïcité " – DREETS Occitanie

Initié fin 2015, le plan national de formation Valeurs de la République et laïcité (VRL) a été réaffirmé dans le cadre du Comité interministériel des villes du 29 janvier 2021 avec l'objectif de former désormais 40 000 acteurs de terrain par an.

La DREETS Occitanie soutient et encourage par cet appel à initiative les associations qui souhaitent participer au déploiement de ce plan, par l'organisation de sessions de formation, en faveur des agents publics, des salariés et bénévoles d'associations, et des professionnels intervenant dans l'espace public. Les structures éligibles sont les associations dont le siège se trouve en Occitanie et mobilisant des formateurs Valeurs de la République et Laïcité habilités par l'ANCT ou par les DREETS.

Date limite de dépôt des dossiers le 7 avril 2023 à minuit

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Appel-a-initiative-Valeurs-de-la-Republique-et-laicite>

Apprentissage immersif en français langue étrangère et anglais - CCCA-BTP

Cette consultation a pour objet de permettre au CCCA-BTP de proposer aux organismes de formation en alternance (OFA) du BTP :

- une plateforme dédiée à l'enseignement de l'anglais et du FLE (Français Langue Etrangère) ainsi qu'une application permettant de jouer les contenus de la plateforme (LOT 1)
- des ressources d'apprentissage en modalités immersives (Réalité virtuelle et vidéo 360°) concernant l'ensemble des métiers du bâtiment et des travaux publics (LOT 2)

Ces contenus seront utilisés par les apprentis des OFA du BTP décrits précédemment.

Date limite de remise des candidatures le 11 avril 2023 à 12 h 00

<https://www.ccca-btp.fr/marche-np2023-15-apprentissage-immersif-en-francais-langue-etrangere-et-anglais>

Lancement du deuxième appel à projets relatif à l'inclusion par le travail indépendant des personnes en difficulté d'accès à l'emploi - Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion

L'initiative de l'État a pour objectif :

- d'accompagner l'augmentation constatée du nombre de créations d'entreprises, plus particulièrement les projets des personnes fragilisées sur le marché du travail, dont les jeunes, mais ayant peu de culture entrepreneuriale et de réseaux, via le soutien au déploiement d'une offre de service d'accompagnement renforcée et de qualité
- de soutenir les démarches d'accompagnement qui contribuent aux chances de réussite et à la pérennisation des entreprises créées ou reprises et participent à la sécurisation des parcours professionnels des personnes
- d'éclairer les décisions relatives aux conditions de mise en œuvre d'une offre de service d'accompagnement renforcée.

Cet appel à projets vise à sélectionner des opérateurs d'envergure nationale, en mesure de permettre rapidement à un nombre significatif de personnes d'accéder à la création / reprise d'entreprise lorsqu'il s'agit de la solution pertinente pour leur projet et également soutenir la mise en œuvre d'une offre de service renforcée, adaptée à la diversité des besoins et des profils des personnes concernées.

L'ambition portée par le gouvernement est d'accompagner 20 000 porteurs de projet en insertion par an, grâce à une enveloppe dédiée de 22,6 millions d'euros.

Date de clôture des candidatures le 17 avril

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/lancement-du-deuxieme-appel-a-projets-relatif-a-l-inclusion-par-le-travail>

Démarches d'appui au développement de l'emploi en Haute-Garonne - Préfecture de Haute-Garonne

Cet AMI vise à identifier sur le département de la Haute-Garonne, tout projet ou toute initiative, en phase d'émergence ou en cours de déploiement, favorisant un développement d'activités et d'emplois sur les territoires, afin de constituer un portefeuille territorial de projets de revitalisation.

Les projets sélectionnés seront proposés aux entreprises assujetties à la revitalisation afin qu'ils puissent faire l'objet d'un financement dans ce cadre.

En 2023, le comité de sélection se réunira le 1^{er} juin, le 27 septembre, et le 14 décembre

<https://www.haute-garonne.gouv.fr/Actualites/Demarches-d-appui-au-developpement-de-l-emploi-en-Haute-Garonne>

APPRENTISSAGE - ALTERNANCE

Baromètre apprentissage CGAD 2022

CGAD, Mars 2023, 4 p.

76 700 apprentis formés par les entreprises alimentaires de proximité en 2020/2021. Ce nombre est en hausse de +8 % après deux années de baisse.

69 % des apprentis préparent un diplôme de niveau III (CAP). Ce baromètre renseigne également sur la répartition par région, sur l'évolution des diplômes préparés, l'origine scolaire des apprentis ou encore la situation des jeunes 6 mois après la fin du diplôme.

<https://www.cgad.fr/barometre-apprentissage-cgad-edition-2022/>

EGALITE PROFESSIONNELLE

Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Les chiffres clés

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Mars 2023, 96 p.

Cette 7^{ème} édition offre de nouveaux indicateurs sur l'avancée de la parité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/vers-egalite-femmes-hommes-chiffres-cles-2023>

Inégalités envers les femmes au travail : nouvel épisode du podcast Mode d'emploi - APEC

Le point sur les freins, les idées reçues et surtout les actions à mener pour promouvoir une véritable égalité professionnelle au travail. Quelles sont ces inégalités et vont-elles en s'améliorant ou en s'accroissant ? Quelles sont les différences de parcours entre femmes et hommes cadres en termes de salaires, de recrutement et de progression dans l'entreprise ? Comment peut-on lutter contre ces inégalités, quelles actions mettre en place ?

<https://corporate.apec.fr/home/actualites/inegalites-envers-les-femmes-au-travail--nouvel-episode-du-podcast-mode-demploi.html>

Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables en 2021

GODET Fanny, Insee Focus, n°292, Mars 2023

En 2021, le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 24 % à celui des hommes dans le secteur privé. Cet écart reflète d'abord des différences de volume de travail annuel car les femmes sont à la fois moins souvent en emploi au cours de l'année et davantage à temps partiel. Cependant, à temps de travail identique, le salaire moyen des femmes est inférieur de 15 % à celui des hommes. Depuis 1995, les inégalités de temps de travail, tout comme celles de salaire, se sont nettement réduites, respectivement de 4 et 7 points.

Les différences de salaires s'expliquent surtout par la répartition genrée des professions : les femmes n'occupent pas le même type d'emploi et ne travaillent pas dans les mêmes secteurs que les hommes et accèdent moins aux postes les plus rémunérateurs. À poste comparable, c'est-à-dire à même profession exercée pour le même employeur, l'écart de salaire en équivalent temps plein se réduit à 4 % environ.

Les écarts de revenus salariaux entre femmes et hommes salariés sont encore plus marqués entre parents : les mères ont des temps de travail mais aussi des salaires en équivalent temps plein nettement inférieurs aux pères, et les écarts croissent avec le nombre d'enfants.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6960132>

Égalité femmes-hommes dans les Grandes écoles : 8^{ème} édition de son baromètre

Conférence des Grandes Ecoles, Mars 2023, 93 p.

Principaux enseignements de cette nouvelle édition : même si une sous-représentation des étudiantes dans certaines filières et des femmes dans les instances de décision au sein des établissements subsiste, la grande majorité des Grandes écoles dispose désormais de stratégies et de plans d'action dédiés à l'égalité femmes-hommes. La nomination d'un.e référent.e en charge de l'égalité femmes-hommes est aujourd'hui quasi généralisée dans les établissements membres de la CGE. 9 écoles sur 10 ont mis en place des dispositifs pour traiter les situations de harcèlement sexuel ou de comportements sexistes.

<https://www.cge.asso.fr/barometre-egalite-femmes-hommes-les-grandes-ecoles-toujours-mobilisees/>

Les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle 2023

Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, Mars 2023

Chaque année au 1^{er} mars, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il mesure de façon objective les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, tout en mettant en évidence leurs axes de progression. Il impose des mesures correctives lorsque cela est nécessaire. L'index, qui est noté sur 100 points, se mesure au moyen de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise compte moins ou plus de 250 salariés.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/olivier-dussopt-ministre-du-travail-du-plein-emploi-et-de-l-insertion-presente>

Présentation du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027

Portail du gouvernement, Mars 2023, 46 p.

Ce plan s'articule autour de quatre grands axes : La lutte contre les violences faites aux femmes - La santé des femmes - L'égalité professionnelle et économique - La culture de l'égalité.

<https://www.gouvernement.fr/communique/presentation-du-plan-interministeriel-pour-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-2023-2027>

Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication - Rapport 2023

Ministère de la Culture et de la communication, Mars 2023, 64 p.

Quelle est la part des femmes dans le champ culturel, quelles sont leurs conditions d'accès à l'emploi, aux moyens de création et de production et à la consécration artistique ? Cette onzième édition de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, publiée comme chaque année à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes produit une analyse objective des inégalités femmes-hommes dans le secteur culturel.

<https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-d-ouvrages/Observatoire-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication/Observatoire-2023-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication>

Les femmes demandeuses d'emploi inscrites à Pôle emploi en 2022

Statistiques et indicateurs, Mars 2023, 9 p.

Fin 2022, 49,2% des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sans emploi sont des femmes. Depuis 2009, la part des femmes au sein des personnes inscrites en catégorie A est proche de celle observée au sein des personnes en emploi.

<https://statistiques.pole-emploi.org/stmt/defmpub/217294>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Notice d'aide au dépôt d'un enregistrement de droit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Modification d'une fiche publiée - Version du 21 février 2023

France Compétences, Février 2023, 45 p.

1. Informations et recommandations aux déposants : Qu'est-ce qu'une certification professionnelle ? Comment déposer une demande d'enregistrement d'une certification professionnelle au RNCP ?
2. Les étapes de la téléprocédure
3. Présentation des éléments de la demande d'enregistrement au RNCP
4. Etude de la demande d'enregistrement du projet de fiche de droit : Envoi du projet de fiche et validation par le ministère et France compétences ; Publication du projet de fiche au RNCP.
5. Modifier une fiche publiée (enregistrement de droit)

<https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/deliberation-de-la-commission-de-la-certification-professionnelle/>

Le Blended Learning : vision et boîte à outils pédagogiques

elearningletter, Mars 2023

La faveur pour le blended learning ne se dément pas, nourrie par l'évolution incessante des formats de formation et par la nécessité de trouver la bonne solution pour engager les apprenants dans leur formation.

<https://www.e-learning-letter.com/dossier-eLL-2.php?id=59&int=intervenants&elt=articles&soc=societe>

Chronique 178 : La formation professionnelle tout au long de la vie dans le projet de loi relatif à la réforme des retraites

LUTTRINGER Jean-Marie, Jml Conseil, Février 2023, 8 p.

http://www.jml-conseil.fr/crbst_18.html#anchor-Chronique

INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE

L'insertion par l'activité économique en 2021. Forte hausse des entrées

CHIKHI Sara, BLASCO Julien, Dares résultats, n°13, Février 2023, 4 p.

Fin 2021, 142 900 salariés en insertion travaillent dans une structure de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE). Cet effectif croît de 5 % par rapport à fin 2020, sous l'effet d'une forte hausse des entrées (+ 29 % en 2021), atténuée par celle des sorties, liée à l'arrivée à terme des contrats prolongés en 2020 en raison de la crise sanitaire.

Les parcours en IAE durent en moyenne un an dans les structures accueillant directement des salariés (ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et entreprises d'insertion (EI)), contre 6 à 8 mois dans les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), fonctionnant sur le mode de l'intérim. La population en IAE, plutôt jeune et masculine, se caractérise par son éloignement à l'emploi : près de la moitié des entrants en IAE sont demandeurs d'emploi depuis au moins un an à leur embauche.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/linsertion-par-lactivite-economique-en-2021>

Guide pratique : la prescription de parcours d'insertion par l'activité économique (IAE)

Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, Mars 2023, 63 p.

Près de 145 000 salariés travaillent dans une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE). La mobilisation des nouveaux prescripteurs de l'IAE est essentielle à la poursuite de cette dynamique. Le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, les réseaux de prescripteurs habilités, les associations et réseaux de l'IAE, les services déconcentrés du ministère, Pôle emploi et le GIP Plateforme de l'inclusion ont

réalisé ce guide pratique, qui présente les principes fondamentaux de l'IAE, la démarche à suivre pour prescrire un parcours IAE ainsi que le fonctionnement des services de la Plateforme de l'inclusion ; il contient également une boîte à outils.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/guide-pratique-la-prescription-de-parcours-d-insertion-par-l-activite>

INSERTION : PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Grille d'évaluation d'un apprenant en situation de handicap

AGEFIPH, Février 2023

L'Agefiph a conçu la grille d'évaluation des besoins d'un apprenant en situation de handicap pour guider et permettre l'appropriation des étapes de la démarche collaborative d'analyse d'une situation de handicap dans un contexte de formation. Les explications de l'Agefiph dans ce tutoriel.

<https://www.agefiph.fr/articles/article/evaluez-les-besoins-de-vos-apprenants>

INSERTION PROFESSIONNELLE

Le service national universel : la généralisation introuvable

Sénat, Mars 2023, 61 p.

Les retours sur la qualité du séjour de cohésion sont positifs : 9 jeunes sur 10 sont satisfaits. Dans le même temps, l'expérimentation a révélé les obstacles majeurs qui se dressent devant le projet de généralisation du service national universel.

Sur l'encadrement des jeunes, la généralisation du SNU supposerait de recruter entre 15 000 et 50 000 encadrants selon le scénario choisi. Cela impliquerait de créer une véritable « filière » du service national universel, qui nécessiterait plusieurs années pour être opérationnelle.

Sur l'hébergement, les places d'internats en établissements scolaires ne sont pas assez nombreuses pour accueillir les jeunes, et les centres de vacances d'une taille suffisante pour recevoir un séjour de cohésion sont rares. Alors que l'objectif est de 200 jeunes par centre, les centres capables d'héberger des mineurs disposent de 96 places en moyenne. La difficulté de trouver des sites d'hébergement, déjà fortement constatée durant l'expérimentation, risque de conduire à des surcoûts importants.

Enfin, la logistique requise pour accueillir l'ensemble d'une classe d'âge (840 000 jeunes) est sans commune mesure avec les dimensions de l'expérimentation (32 400 jeunes en 2022), ce qui supposerait la création d'une véritable administration du service national universel. Le coût par an du SNU généralisé serait vraisemblablement supérieur à 2 milliards d'euros.

Au regard de ces éléments, le rapporteur préconise de surseoir au projet de généralisation du séjour de cohésion, afin de lever les incertitudes qui demeurent sur ce projet. Il réaffirme également la nécessité que le Parlement puisse se prononcer sur le service national universel.

<http://www.senat.fr/notice-rapport/2022/r22-406-notice.html>

L'accès à l'emploi des immigrés et enfants d'immigrés de la Génération 2017

JUGNOT Stéphane, Bref CEREQ, n°434, Mars 2023, 4 p.

Que nous disent les trois premières années de vie active des jeunes immigrés et descendants d'immigrés sortis du système éducatif en 2017 ? Leurs situations ont-elles évolué par rapport à celles de leurs aînés sortis en 2004 ? L'enquête 2020 sur la Génération 2017 permet de répondre à ce type de questions. S'intéressant plus particulièrement aux personnes ayant des liens migratoires avec l'Afrique et l'Europe du Sud, cette étude

permet de documenter les situations actuelles de ces jeunes sur le marché du travail et leur évolution sur un peu plus d'une décennie.

<https://www.cereq.fr/laces-lemploi-des-immigres-et-enfants-dimmigres-Generation-2017>

Comment l'insertion en emploi six mois après un contrat aidé non marchand évolue-t-elle depuis 2015 ?

FARGES Audrey, FROGER Raphael, Dares Analyses, n°11, Février 2023, 8 p.

47 % des personnes sorties d'un contrat aidé non marchand (hors accompagnants d'élève en situation de handicap) en 2020 déclarent occuper un emploi six mois plus tard.

Après avoir reculé avec la crise sanitaire, ce taux d'insertion en emploi se redresse légèrement à partir du quatrième trimestre de 2020 pour atteindre 48 % au deuxième trimestre de 2021.

À caractéristiques identiques, avoir suivi une formation ou avoir été accompagné pendant le contrat aidé non marchand est associé en 2020 à des chances plus élevées d'être en emploi six mois après la fin du dispositif.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/comment-linsertion-en-emploi-six-mois-apres-un-contrat-aide-non-marchand-evolue-t-elle>

Les effets sur l'emploi de l'aide à l'embauche des jeunes instaurée en 2020. Une évaluation par double différence

DUBOST Claire-Lise, DARES, Document d'étude n°266, Mars 2023, 25 p.

La situation des jeunes s'est particulièrement dégradée dès les premiers mois de la crise sanitaire. La mise en place d'un grand nombre de mesures, dont celle de l'AEJ, a pu contribuer à améliorer les perspectives d'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » mis en place en réponse à la crise sanitaire liée au Covid-19, l'aide à l'embauche des jeunes (AEJ) a permis aux employeurs de bénéficier à partir d'août 2020 d'une aide pouvant aller jusqu'à 4 000 euros pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans, en CDI ou en CDD de trois mois ou plus, pour des salaires inférieurs à deux SMIC.

Dans cette étude, les effets de la mesure sur l'emploi des jeunes sont évalués par l'estimation d'un modèle de double différence à partir des données de l'enquête Emploi. Ce dispositif aurait permis une hausse en fin d'année 2020 de 2,6 points du taux d'emploi en CDI ou CDD de trois mois ou plus des jeunes de 22 à 25 ans. Toutefois, ce dispositif n'aurait pas eu d'effet sur l'emploi total de ces jeunes à cette date, en raison notamment d'une baisse concomitante de l'emploi non salarié et l'emploi intérimaire. Cela suggère ainsi que l'AEJ aurait favorisé un déplacement de l'emploi des jeunes de 22 à 25 ans vers des CDD longs et CDI.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-effets-sur-lemploi-de-laide-lembauche-des-jeunes-instauree-en-2020>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Le nucléaire va embaucher massivement d'ici 2030

Pôle emploi, Mars 2023

Comment la relance de la filière se concrétise-t-elle en matière d'emplois, de métiers, de formations ?

Chiffres clés : 220 000 emplois en 2023 dans la filière nucléaire en France - 3 200 entreprises en France (centrales, centres de recherche, fournisseurs) - 150 000 embauches prévues d'ici à 2033 - 1 ingénieur diplômé français sur 10 devra rejoindre la filière d'ici à 2033.

<https://www.pole-emploi.org/accueil/actualites/2023/le-nucleaire-va-embaucher-massivement-dici-2030.html?type=article>

Chiffres clés des transports

Data Lab, Mars 2023, 104 p.

Au 31 décembre 2021, le secteur des transports et de l'entreposage emploie 1 428 000 salariés et 123 000 intérimaires. Le transport de voyageurs représente 32 % des effectifs du secteur, devant le transport de marchandises (31 %), les autres services de transports (22 %) et les activités de poste et de courrier (15 %). Le secteur emploie peu de femmes (26 %) et 30 % des salariés ont plus de 50 ans.

<https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/edition-numerique/chiffres-cles-transports-2023/>

Conseil national de la montagne 2023 : bilan du plan Avenir Montagnes

Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires, Ministère de la transition énergétique, Février 2023, 33 p.

Le plan Avenir Montagnes a été lancé par le Premier ministre en 2021. Il était "l'une des priorités du plan de relance pour accompagner la réouverture des stations fermées pendant la pandémie du COVID-19 et faire de la montagne un terrain d'accélération de la transition écologique."

50 stations de ski, 120 000 emplois directs ou indirects, top 3 mondial des destinations touristiques hivernales, les montagnes françaises sont en tête des lieux touristiques les plus prisés. Pourtant, la crise sanitaire est apparue comme un révélateur de leurs vulnérabilités, dont on peut craindre qu'elles soient accentuées dans les prochaines années en raison du dérèglement climatique. En effet, les territoires de montagne sont sujets à de grandes mutations telles que les difficultés d'enneigement, la fonte des glaciers ou l'érosion de la biodiversité. Les défis sont nombreux.

Conscient du potentiel mais aussi de la fragilité des montagnes françaises, Avenir Montagnes pose les fondations d'un nouveau modèle. Un modèle touristique plus diversifié, plus durable. Un modèle qui améliore la qualité de vie des habitants et qui garantit l'expérience d'un séjour réussi pour les touristes, toute l'année. Ce plan se décline selon 3 priorités : favoriser la diversification de l'offre touristique et la conquête de nouvelles clientèles, accélérer la transition écologique des activités touristiques de montagne, dynamiser l'immobilier de loisir et enrayer la formation de « lits froids ».

<https://www.ecologie.gouv.fr/bilan-du-plan-avenir-montagnes>

Les métiers de la mobilité

Opco Mobilités, Janvier 2023

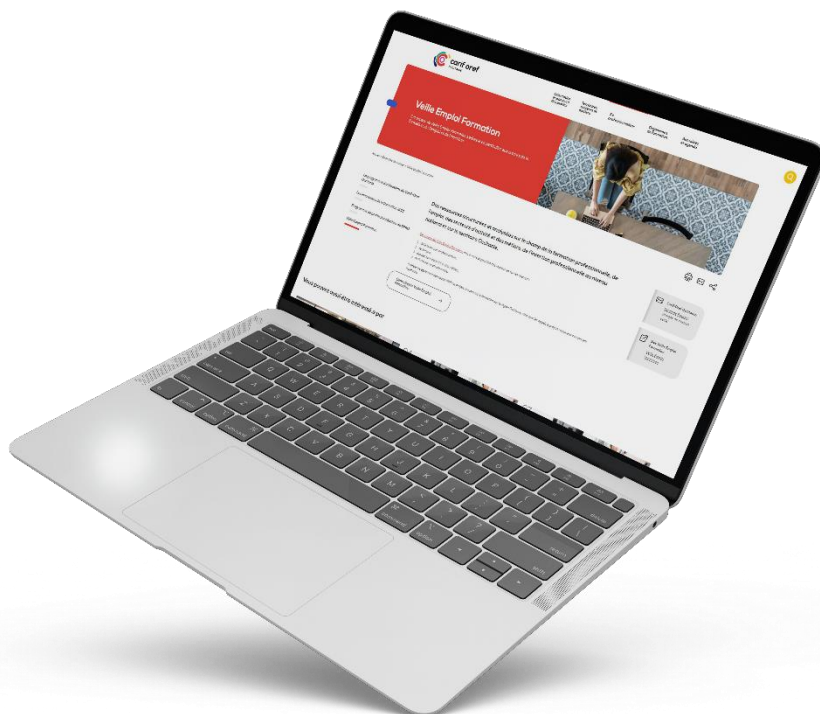
Ce site a pour objectif de mettre en lumière et faire découvrir la très grande diversité des métiers de la mobilité et leurs atouts, ainsi que de promouvoir l'alternance. Ce sont des métiers ouverts à tous, hommes et femmes et à tous les niveaux de qualification, à la fois techniques ou tournés vers les interactions humaines, et au premier plan des évolutions en termes de transition écologique, énergétique et numérique. Le site met en lumière les 14 secteurs d'activité (automobile, logistique, services et transports) par l'intermédiaire de 151 fiches descriptives des métiers et de 43 témoignages vidéo de professionnels. Il permet notamment une recherche par famille de métiers.

On y retrouve également des informations sur les formations - notamment en alternance - pour accéder à ces métiers ainsi qu'un accès à M-Jobs, le jobboard des métiers de la mobilité. La collection des vidéos a vocation à s'enrichir tout au long de l'année 2023.

<https://metiers-de-la-mobilite.fr/>

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