



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°523

22/03/2023

veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJET	1
APPRENTISSAGE - ALTERNANCE	3
EGALITE PROFESSIONNELLE	4
EMPLOI	4
ENTREPRISES	5
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	5
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	6
ILLETTRISME - APPRENTISSAGE DE LA LANGUE	7
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS.....	8

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Laine, cuir, textiles : des filières d'avenir en Occitanie

Région Occitanie, Mars 2023

Marqueur fort de l'artisanat et de l'industrie d'Occitanie, les filières laine, cuir et textiles sont particulièrement soutenues par la Région. Son ambition : impulser une nouvelle trajectoire de développement des filières et accompagner les acteurs pour une production responsable et durable.

L'Occitanie est une terre d'élection des filières textiles, laine et cuir. Afin de les consolider et les structurer, un contrat de filière régional Textiles, Laine et Cuir a été adopté en 2021 par les élus régionaux, pour une durée de cinq ans. La Région soutient fortement la relocalisation de cette activité stratégique sur son territoire et accompagne les entreprises régionales dans cet effort.

Objectif : construire un nouveau modèle favorisant la relocalisation d'activités sur le territoire, l'émergence de nouvelles pratiques plus écoresponsables comme le recyclage, et maintenir les compétences.

Quatre axes de développement guident les actions de la Région : l'élevage, la culture et la traçabilité ; les transformations environnementales et sociales des filières ; le soutien et le renforcement des productions textiles locales ; enfin, le développement de compétences et l'amélioration de l'attractivité des métiers de ces trois filières.

La filière laine en Occitanie représente plus de 6 000 emplois, dont 72 % d'emplois salariés, et plus de 4 000 établissements - dont 220 en Aveyron.

<https://www.laregion.fr/Laine-cuir-textiles-des-filieres-d-avenir-en-Occitanie>

Annuaire des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) - 2023

Clause sociale 34, Mars 2023, 40 p.

Ce guide a été réalisé par la Mission Interinstitutionnelle Clause Sociale 34 en collaboration avec la DDETS de l'Hérault.

Les SIAE portent une double mission économique et sociale. Elles proposent un contrat de travail et un accompagnement aux personnes ayant des difficultés sociales et professionnelles. Que ce soit pour de la fourniture de services ou de la mise à disposition de personnels pour des particuliers, des entreprises ou des acheteurs publics, les SIAE garantissent un réel bénéfice social. Faire appel à une SIAE, c'est lui permettre de poursuivre son engagement en faveur des publics fragiles, soutenir des personnes à la recherche d'un emploi tout en recevant une prestation de qualité.

<https://www.clausesociale34.fr/annuaire-des-siae>

APPELS A PROJET

Accompagnement des personnes bénéficiaires du RSA - Département de la Lozère

Date limite de réponse le 6 avril 2023

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/accompagnement-des-personnes-beneficiaires-du-rsa/ao-8944236-1>

Réalisation d'une étude sur les impacts des transformations des métiers transverses pour l'OPIIEC - OPCO Atlas

Date limite de réception des offres le 7 avril 2023

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/realisation-dune-etude-sur-les-impacts-des-transformations-des-metiers-transverses-pour-lopiiec.html>

Réalisation d'une étude sur les besoins en compétences, emploi et formation en matière de E-Santé en France pour l'OPIIEC - OPCO Atlas

Date limite de réception des offres le 11 avril 2023

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

Réalisation d'une étude sur l'évolution des métiers de l'ingénierie de la construction pour l'OPIIEC - OPCO Atlas

Date limite de réception des offres le 11 avril 2023

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/realisation-dune-etude-sur-levolution-des-metiers-de-lingenierie-de-la-construction-pour-lopiiec.html>

Réalisation d'une étude sur les besoins en compétences, emploi et formation en faveur du développement international des start-up, TPE et PME du Numérique pour l'OPIIEC - OPCO Atlas

Date limite de réception des offres le 11 avril 2023

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

Réalisation d'une étude sur l'évolution des métiers liés à l'ergonomie, à la prévention des risques professionnels et à l'intégration des facteurs humains : compétences et qualifications nécessaires pour l'OPIIEC - OPCO Atlas

Date limite de réception des offres le 17 avril 2023

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/realisation-dune-etude-sur-levolution-des-metiers-lies-lergonomie-la-prevention-des-risques.html>

Développer les actions en RSE, développement durable et économie circulaire – CCCA-BTP

Date d'échéance le 19 mai 2023 à 20:00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/developper-les-actions-en-rse-developpement-durable-et-economie-circulaire>

Qualité Pédagogique Thème I - Intégrer de nouvelles modalités pédagogiques pour aider la personnalisation des parcours de formation – CCCA-BTP

Date d'échéance le 19 mai 2023 à 20:00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/qualite-pedagogique-theme-i-integrer-de-nouvelles-modalites-pedagogiques-pour-0>

Qualité pédagogique Thème II - Internationaliser les parcours – CCCA-BTP

Date d'échéance le 19 mai 2023 à 20:00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/qualite-pedagogique-theme-ii-internationaliser-les-parcours-2>

Qualité pédagogique Thème III - Intégrer des actions innovantes à la formation S&ST – CCCA-BTP

Date d'échéance le 19 mai 2023 à 20:00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/qualite-pedagogique-theme-iii-integrer-des-actions-innovantes-la-formation-sst-2>

Qualité Pédagogique Thème IV - Qualité de la formation et interdisciplinarité - CCCA-BTP

Date d'échéance le 19 mai 2023 à 20:00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/qualite-pedagogique-theme-iv-qualite-de-la-formation-et-interdisciplinarite-2>

Qualité pédagogique Thème V - Développer la pédagogie de l'alternance - - CCCA-BTP

Date d'échéance le 19 mai 2023 à 20:00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/qualite-pedagogique-theme-v-developper-la-pedagogie-de-lalternance>

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

Multimodalité et CFA, un guide pratique de mise en œuvre - Replay du FFFOD 16 mars 2023

Réalisée par différents acteurs de l'apprentissage réunis 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>

Circulaire n° 6394-SG du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026

Légifrance, Mars 2023

Afin d'amplifier la dynamique du recrutement d'apprentis, les objectifs d'accueil d'apprentis dans les 3 versants de la fonction publique sont fixés pour la période 2023-2026.

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45415>

Rentrée 2022-2023 : près de 103 000 apprentis en formation à un métier du BTP

Comité Central de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et de Travaux Publics, Mars 2023

L'effectif d'apprentis préparant un métier du bâtiment et des travaux publics est de nouveau en nette croissance entre 2021-2022 et 2022-2023, avec une progression de +4,7 % tous champs professionnels confondus et dans toutes les régions et +5,7 % en niveau 3.

Avec 102 900 jeunes en formation à un métier du BTP par la voie de l'apprentissage, c'est une hausse de plus de 50 % par rapport à 2016-2017. Cette tendance devrait perdurer, notamment du fait du maintien des aides financières liées au recrutement d'apprentis.

<https://www.ccca-btp.fr/rentree-2022-2023-pres-de-103-000-apprentis-en-formation-a-un-metier-du-btp>

Transport et logistique des métiers qui s'ouvrent aux personnes en situation de handicap

AGEFIPH, Mars 2023, 13 p.

L'Agefiph dresse un état des lieux et les perspectives du secteur des métiers du transport et de la logistique. Au travers de témoignages, l'Agefiph met en lumière les avancées portées par de nombreux acteurs dans ce secteur offrant toujours plus d'inclusion aux personnes en situation de handicap. Cette publication fait le point sur les métiers du transport et de la logistique, secteur dynamique, en tension (nombre d'emploi, de salariés, d'entreprises, le profil des personnes handicapées y travaillant ...), et ses perspectives.

En 2022, près de 50 000 demandeurs d'emploi en situation de handicap recherchent un emploi dans le domaine du transport et de la logistique, soit 10,5 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

https://www.agefiph.fr/centre-de-ressources?f%5B0%5D=types_ressources3A1784

EGALITE PROFESSIONNELLE

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères en 2022

Point stat, Mars 2023, 9 p.

En 2022, les femmes fonctionnaires qui travaillent dans un ministère sont payées en moyenne chaque mois 417 euros brut de moins que les hommes, soit un écart de 11 %. Cet écart en défaveur des femmes se retrouve dans chaque catégorie hiérarchique, en grande partie parce que les femmes occupent plus souvent des postes moins rémunérateurs que les hommes.

Dans la catégorie A, la présence des femmes est plus forte parmi les professeurs des écoles, les infirmiers de l'Éducation nationale et les assistants de service social des administrations de l'État que parmi les professeurs agrégés, les commandants de police ou les ingénieurs.

Les policiers représentent la moitié des effectifs de fonctionnaires de catégorie B. Ce sont majoritairement des hommes et leur rémunération est supérieure à la moyenne de la catégorie.

Les emplois de catégorie C sont très peu mixtes. Les moins rémunérateurs, comme les métiers administratifs, sont occupés par les femmes, tandis que les emplois liés à la surveillance et à la sécurité, plus rémunérateurs, sont très masculins. À métier et avancement équivalent, l'écart de rémunération rapporté au temps de travail baisse à -2 %.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-ecarts-de-remuneration-entre-les-femmes-et-les-hommes-fonctionnaires-dans-les-ministeres-en-2022>

EMPLOI

Jeunesse : engager mon entreprise sur mon territoire - Workshop le 23 mars de de 11h30 à 12h30

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

La communauté « Les entreprises s'engagent » a été lancée par le président de la République en juillet 2018 dans l'objectif de renforcer et de pérenniser le lien entre l'État et l'Entreprise en faveur d'une société inclusive et d'un monde durable. Cette communauté fédère toutes les entreprises de France qui s'engagent à travers des actions sociales et innovantes. Elle rassemble à ce jour 65 000 entreprises, 101 clubs départementaux et 300 personnes mobilisées pour faire vivre le mouvement quotidiennement partout en France.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/jeunesse-engager-mon-entreprise-sur-mon-territoire>

Génération Z : un frein à l'intégration des jeunes sur le marché du travail ? Podcast UNEDIC

La "génération Z", c'est l'expression censée distinguer la nouvelle génération de jeunes salariés, celles et ceux qui arrivent en ce moment sur le marché du travail, celles et ceux qui ont parfois décroché un premier emploi pendant la crise Covid-19. On utilise cette expression pour les distinguer de la "génération Y", celle qui a changé l'entreprise en y introduisant les codes d'Internet... mais qui n'est plus toute jeune maintenant. Discussion de cette notion de générations et des freins qu'elle peut engendrer dans l'insertion professionnelle des jeunes.

<https://www.unedic.org/a-propos/point-de-suspensions>

La création d'entreprise en France. Année 2022

Bpifrance, BPI France, Mars 2023, 35 p

L'Observatoire de la création d'entreprise de Bpifrance Création publie un état des lieux de la création d'entreprises en France en 2022 : son évolution nationale, régionale, départementale, dans les territoires fragiles (ZRR, AFR, Action Cœur de Ville, Petites villes de demain, QPV), dans les métropoles. 1 071 881 entreprises ont été créées en 2022, ce qui représente une hausse de 2 % de la dynamique entrepreneuriale par rapport à 2021 (contre 7 % en moyenne par an sur les 10 dernières années).

Cette croissance est portée par les créations de micro-entreprises qui représentent au total les 6/10 des créations de l'année. Le ralentissement du nombre de créations est lié notamment à la baisse des créations dans les secteurs du commerce, de la restauration et du secteur des transports, tandis que d'autres comme l'industrie, la construction et les services sont en progression.

La création d'entreprises en zone rurale est dynamique (elle représente 14 % des créations). 27 % des créations ont eu lieu en zone AFR, 10 % dans des communes classées Action Cœur de Ville (ACV), 8 % dans des communes bénéficiant du programme "Petites villes de demain" (PVD) et dans des QPV (quartiers prioritaires de la ville). 41 % des créations d'entreprises sont concentrées dans les 22 métropoles françaises (- 1 point par rapport à 2021).

<https://bigmedia.bpifrance.fr/infographies/2022-annee-record-pour-la-creation-dentreprise-en-france>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Un autre regard sur les complémentarités économiques entre les territoires

Régions de France, Février 2023, 13 p.

Dans cette note, les experts des services études et prospective des Régions ont adopté une typologie de l'emploi local décomposée en 4 catégories avec, à ses deux extrêmes, un emploi dépendant entièrement du niveau de la demande locale d'une part et un emploi dépendant presque totalement de marchés extérieurs d'autre part. Une méthodologie qui a permis au Groupe de Travail de renouveler le regard habituellement porté sur les complémentarités économiques entre les différents territoires et d'en tirer 6 enseignements :

- 1- Les structures de l'emploi sont relativement homogènes d'une Région à l'autre
- 2- Les dynamiques de l'emploi sont, elles, plus hétérogènes selon les Régions
- 3- Les structures de l'emploi ne sont pas homogènes d'une intercommunalité à l'autre
- 4- La taille d'un EPCI n'a que peu d'incidence sur la part des emplois dits « de proximité » ou sur celle des emplois qui concernent les marchés extérieurs et les activités rares
- 5- L'économie de proximité à un poids prépondérant dans la plupart des Régions, d'où une vigilance qu'il faut accroître face aux nombreux défis auxquels cette économie est confrontée
- 6- La place particulière des métropoles vis-à-vis de leur environnement est à reconsidérer : elles sont aussi dépendantes du reste du territoire régional.

<https://regions-france.org/publications/note2-regard-complementarites-economiques-entre-territoires/>

Universités et territoires

Cour des Comptes, Février 2023, 129 p.

La France se caractérise par un bon taux de diplômés du supérieur chez les 25-34 ans (49,4 % contre 45,6 % en moyenne pour l'ensemble des pays de l'OCDE). Toutefois, en observant la répartition géographique de ce taux, on s'aperçoit qu'il existe encore des inégalités territoriales d'accès à l'enseignement supérieur, puisque le taux de diplômés réduit globalement à mesure que l'on s'éloigne des grandes villes. L'origine sociale des

étudiants reste la cause principale d'inégalités d'accès à l'enseignement supérieur. Ce rapport met en évidence la relation complexe et persistante entre l'enseignement supérieur et l'origine géographique.

<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/universites-et-territoires>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Comment animer une communauté apprenante ? Podcast FORMA Radio

La communauté apprenante a fait son irruption dans le mix-pédagogique, jusqu'à développer une nouvelle pédagogie, la pairagogie, fondée sur l'engagement de l'apprenant. Comment animer ces communautés apprenantes devient une question fondamentale pour le monde de la formation ?

<https://formaradio.fr/comment-animer-une-communaute-apprenante/>

Les Open Badges, c'est quoi ? Podcast Learn & enjoy

Les Open Badges ont été conçus pour développer la reconnaissance professionnelle de compétences, de savoir-faire, de savoir-être, ou la participation à un projet par exemple, ... les possibilités sont nombreuses. Et aujourd'hui, il est très facile de créer son Open Badge en toute autonomie et en quelques minutes.

<https://podcast.ausha.co/learn-enjoy/51-les-open-badges-c-est-quoi-avec-luca-bisognin-de-grenoble-ecole-de-management>

Faut-il vraiment certifier les formations ? Podcast FORMA Radio

Où en est-on de la certification ? Qu'est-ce que l'on certifie ? Comment certifier ? Quel budget prévoir ? Quel avenir de la certification avec les open badges et l'IA ?

<https://formaradio.fr/faut-il-vraiment-certifier-les-formations/>

Campagne BPF 2023

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

Chaque année, les organismes de formation doivent transmettre un bilan pédagogique et financier (BPF) qui retrace leur activité en matière de formation professionnelle au titre du dernier exercice comptable clos.

La campagne de transmission du bilan pédagogique et financier se déroulera du 3 avril au 31 mai 2023.

<https://info.monactiviteformation.emploi.gouv.fr/>

Ingénieurs pédagogiques : quel sera leur métier demain ?

EdTechActu, Mars 2023

Parce qu'elles font face à de multiples transformations, les institutions ont de plus en plus besoin de l'expertise des ingénieurs pédagogiques. Le métier de ces derniers évoluera au gré des pratiques induites par le digital et la nécessité de transformer les manières d'apprendre et d'enseigner. Présentation de 5 piliers de l'avenir de ce métier.

<https://edtechactu.com/digital-learning/ingenieurs-pedagogiques-quel-sera-leur-metier-demain/>

Chronique 179 : Le Compte engagement citoyen (CEC) : un trésor est caché dedans

LUTTRINGER Jean-Marie, Mars 2023, 10 p.

Cette chronique présente un état des lieux du CEC, composante aux côtés du CPF et du C2P du compte personnel d'activité (CPA) et propose des voies de progrès pour le CEC, tout à la fois au service de la démocratie et de l'économie...

<http://www.jml-conseil.fr/>

Etude exploratoire sur les Open-Badges

OPCO Atlas, Mars 2023, 21 p.

Un Open Badge est utilisé pour reconnaître, valoriser et rendre visible une compétence, un savoir-faire, un savoir-être, un engagement, un rôle, une contribution, une participation, une réalisation, un projet ou encore un intérêt. Cet outil numérique permet de rendre visible et valoriser des expériences et des apprentissages formels ou informels.

Cette étude exploratoire interbranche vise à apporter une vision globale sur les Open-Badges, à apprécier les opportunités pour les branches du périmètre d'Atlas et à identifier des recommandations dans la mise en œuvre d'un projet Open-Badges.

<https://www.opco-atlas.fr/prospectiveAtlas.html>

Rapport d'information sur la formation initiale et continue des personnels de la police et de la gendarmerie nationales : rendre opérationnel ce qui est essentiel

SENAAT, Mars 2023, 87 p.

Une mission d'information vient de rendre ses travaux et formule 16 propositions qui s'ordonnent autour de deux axes :

- donner aux réseaux de formation, dans les trois ans qui viennent, les moyens matériels et humains nécessaires pour accueillir tous les élèves de la police et de la gendarmerie
- définir une vision claire des compétences attendues des personnels et de leurs perspectives de carrière, où la formation pourra trouver toute sa place.

<http://www.senat.fr/rap/r22-410/r22-410.html>

Comment évolue l'accès à la formation des demandeurs d'emploi ?

LEFEBVRE Martin, Dares Analyses, Mars 2023, 4 p.

8,5 % des entrants sur les listes de Pôle emploi au 1^{er} trimestre 2017 ont accès à une formation (hors CPF autonome) dans les 12 mois suivant leur inscription.

La part des demandeurs d'emploi accédant à une formation au cours de l'année suivant leur inscription à Pôle emploi augmente depuis 2017, à l'exception des périodes marquées par la crise sanitaire. L'accès à la formation varie selon les caractéristiques socio-démographiques : il est par exemple plus élevé pour les jeunes, les personnes ayant un niveau de diplôme équivalent au baccalauréat, ou les hommes en couple.

L'accès à la formation évolue de manière différente selon les régions : certaines, aux taux d'accès les plus bas en 2017, connaissent un rattrapage, alors que les taux stagnent, voire baissent, dans certaines régions où ils étaient les plus élevés initialement. Ces écarts reflètent en partie des différences de caractéristiques socio-démographiques des demandeurs d'emploi, mais aussi la plus ou moins grande disponibilité des organismes de formation à proximité.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/comment-evolue-laces-la-formation-des-demandeurs-demploi>

ILLETTRISME – APPRENTISSAGE DE LA LANGUE

Priorités pour 2023 de la politique d'intégration des étrangers primo-arrivants, dont les réfugiés

Légifrance, Février 2023, 42 p

Il est demandé aux préfets de région de mobiliser l'ensemble des dispositifs qui visent à garantir la réussite des parcours d'intégration des étrangers en situation régulière sur le territoire, dont les personnes réfugiées.

Ainsi, en 2023, parmi les axes à prioriser :

Le pilotage du programme AGIR destiné aux bénéficiaires de la protection internationale orientés par l'OFli lors de la signature du CIR et l'articulation locale des dispositifs d'accompagnement ;

L'intégration des étrangers par la langue en favorisant une offre de formation linguistique complémentaire de celle du CIR, en adéquation avec le contexte local et les besoins des publics (adaptation des rythmes de formation, renforcement de certaines compétences linguistiques, garde d'enfants pour éviter l'absentéisme) mais également par l'emploi :

- mobiliser l'offre de services du service public de l'emploi,
- mettre en place des actions d'accompagnement vers l'emploi et mettre en relation des étrangers primo-arrivants et des structures qui les accompagnent avec les partenaires économiques du territoire.

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45409>

Lancement des Journées Nationales d'Action contre l'illettrisme 2023 - Replay du webinaire national du 16 mars 2023 - ANLCI

Les Journées Nationales d'Action contre l'illettrisme (JNAI) ont été initiées par l'ANLCI et ses partenaires en 2014, après que la lutte contre l'illettrisme a été déclarée Grande Cause Nationale en 2013. Chaque année, autour du 8 septembre (journée internationale de l'alphabétisation de l'UNESCO), les JNAI rassemblent pendant une semaine, sous une bannière commune, des manifestations qui donnent à voir l'action conduite dans notre pays pour prévenir et lutter contre l'illettrisme.

L'édition 2023 des Journées Nationales d'Action contre l'illettrisme marque le dixième anniversaire de cette dynamique. Ce webinaire a permis de présenter le mot d'ordre de cette édition, la mobilisation en région ainsi que les moyens de s'associer à la dynamique des JNAI 2023.

<http://www.anlci.gouv.fr/Actualites/Agir-ensemble-contre-l-illettrisme/Coup-d-envoi-des-journees-Nationales-d-Action-contre-l-illettrisme-2023>

SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS

L'état de l'emploi scientifique en France

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Mars 2023, 181 p.

En 2020 et dans un contexte de crise sanitaire, l'emploi scientifique accentue son dynamisme (+ 3,3 %, dont +3,8 % pour les chercheurs, titulaires et contractuels), après une croissance de +1,6 % en moyenne annuelle entre 2010 et 2019.

Les entreprises concentrent les emplois de chercheurs sur les Sciences de l'ingénieur et les Mathématiques. Pour les chercheurs du public, les disciplines sont plus diversifiées, mais ce sont les disciplines des Sciences de l'ingénieur et des Mathématiques qui ont le plus recruté de permanents sur les sept années 2014-2020.

La France se place au 6^e rang mondial en termes de densité de chercheurs (nombre de chercheurs pour mille emplois). Elle attire plus de jeunes chercheurs étrangers que la moyenne de l'Europe ou de l'OCDE.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/etat-emploi-scientifique-en-france-2023>

Données sociales de la Branche des services de l'automobile. Edition 2022

Observatoire de l'Anfa, ANFA, Mars 2023, 66 p.

Document de référence, unique et synthétique, des données statistiques les plus récentes sur la formation, les entreprises et les salariés de la branche des services de l'automobile.

Ce rapport des données sociales présente les données statistiques sur les entreprises, les salariés et la formation :

- Pour les entreprises : les statistiques présentent les indicateurs d'évolution par secteur et par taille d'entreprise
- Pour les salariés : les données permettent de distinguer la répartition par sexe, âge, catégorie professionnelle, secteur et taille d'entreprise ; mais également les mouvements de main d'œuvre (embauches et départs), les rémunérations, l'ancienneté, le temps de travail et le handicap

- Pour la formation : les données permettent d'apprécier les évolutions par mode de formation, par diplôme et titre ainsi que l'insertion professionnelle.

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

Rapport de branche du Négoce des matériaux de construction

Observatoire des métiers du négoce des matériaux de construction, Mars 2023, 116 p.

En 2021, la branche compte : 4 255 entreprises - 90 000 actifs dont 88 100 salariés.

Les hommes représentent 74,5 % des salariés de la branche. Cette proportion est stable dans toutes les tranches d'effectifs, sauf pour les entreprises de moins de 11 salariés où les hommes représentent moins de 71%. Les salariés ont en moyenne 41,5 ans et une ancienneté de 9,5 ans.

La fonction commerciale représente 42 % des effectifs. Une fonction davantage représentée chez les femmes. Conditions d'emploi : 94,5 % des salariés sont en CDI - 81 % des salariés occupent un emploi repère.

Plus de 60 % des embauches prévues concernent trois emplois repères : les magasiniers, les attachés technico-commerciaux et les vendeurs conseil.

Zoom sur la formation : 516 contrats de professionnalisation ont été signés en 2021 pour 114 entreprises concernées - 2 630 contrats d'apprentissage ont été signés en 2021. Près de 40% des contrats d'apprentissage signés concernent une formation de commercial.

<https://observatoire-negoce-materiauxdeconstruction.fr/rapport-de-branche-2023/>

Signature du nouveau contrat stratégique de filière « Infrastructures numériques » 2023-2025

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, Mars 2023

Ce nouveau contrat, qui s'inscrit dans le sillage du contrat 2019-2022, doit permettre de consolider et d'accentuer les progrès déjà constatés autour de six axes stratégiques parmi lesquels :

- La création d'un écosystème d'innovation dynamique : la filière souhaite établir une vision partagée sur les grands thèmes d'innovation/recherche à venir pour la filière des infrastructures numériques en structurant la réflexion des acteurs industriels, académiques, pôles de compétitivité, PME et start-ups innovantes. L'objectif de ces travaux est aussi d'aboutir à la conception de projets ambitieux et à la constitution de consortia afin de doubler le nombre d'entreprises bénéficiant de financements européens et de contribuer aux objectifs de la stratégie d'accélération du Gouvernement sur la 5G et les réseaux de télécommunications du futur dans le cadre du programme France 2030.

La transition écologique dans le développement des nouveaux réseaux

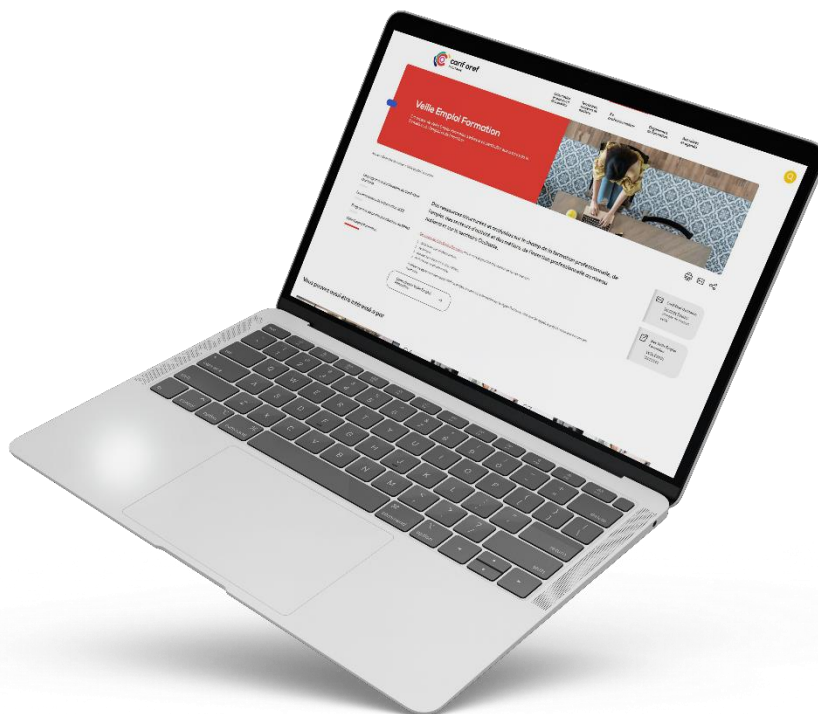
L'attractivité des emplois et le développement des compétences au sein de la filière : dans la continuité du protocole-cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) « Infrastructures numériques » signé en 2021, il s'agit de mener une action structurante pour développer l'attractivité des métiers de la filière et la qualité des formations. L'objectif est de couvrir la hausse des besoins de 5 % par an en moyenne et, d'ici 2030, d'accompagner vers les nouveaux métiers de la filière 50 % des employés actuellement positionnés sur le déploiement de la fibre.

Le développement de l'offre française à l'international

<https://presse.economie.gouv.fr/16032023-cp-signature-du-nouveau-contrat-strategique-de-filiere-infrastructures-numeriques-2023-2025/>

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