



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE



N°525

12/04/2023

veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJET	1
APPRENTISSAGE - ALTERNANCE	3
EMPLOI	3
ENTREPRISES	5
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	6
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	6
INSERTION PROFESSIONNELLE	7
INSERTION PROFESSIONNELLE PERSONNES HANDICAPEES	7
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS.....	8

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Trajectoires 2023 : matinale des observatoires le 20 avril : 9 tendances au programme - AUA/T

La matinale des observatoires, se tiendra le 20 avril 2023 de 9h à 10h. Trois sessions de 20 minutes qui permettent de découvrir, 9 tendances à l'œuvre dans l'aire métropolitaine de Toulouse.

Démarche au long cours, l'observation territoriale menée par l'agence d'urbanisme livre des éléments de compréhension des tendances. Foncier, enjeux sociaux, logement, emploi, modes de vie, mobilité... Ce large spectre d'observation alimente tous les projets de territoire des membres de l'agence. Il participe plus largement au développement d'une connaissance partagée entre collectivités, acteurs des territoires et du monde de la recherche.

Comme lors de l'édition 2022, chaque présentation lors de Trajectoires visera à détailler des évolutions conjoncturelles et aidera les participants à repérer des facteurs de rupture dans les territoires.

<https://www.aua-toulouse.org/matinale-des-observatoires-trajectoires-20-avril-2023/>

Présentation de la région Occitanie - Mars 2023

Pôle emploi Occitanie, Avril 2023, 26 p.

Etat des lieux des principales caractéristiques de la région par le biais de différentes problématiques : démographie, économie, emploi, marché du travail.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-territoire/occitanie/tous/tous/1>

L'Occitanie : une région attractive face au vieillissement de sa population, aux enjeux environnementaux et aux inégalités

Costes Bérénice, Insee Analyses Occitanie, Mars 2023, 4 p.

En Occitanie, la population augmente rapidement dans les départements les plus urbanisés mais stagne dans les plus ruraux où le vieillissement est accentué. Bicéphale avec Toulouse et Montpellier, l'Occitanie est particulièrement concernée par les phénomènes de métropolisation et de périurbanisation autour de ces deux métropoles. Face aux enjeux de limitation du bilan carbone, l'adaptation des modes de déplacement et de l'habitat constitue un défi majeur.

Les inégalités sociales sont marquées. Pauvreté et chômage sont notamment très présents dans les départements du littoral méditerranéen. Sur le plan économique, l'Occitanie conjugue une forte spécialisation dans l'aéronautique et le spatial, un poids important du tourisme sur le littoral et dans les Pyrénées et une agriculture très présente dans le Gers, l'Aveyron, la Lozère et le Lot.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7232157>

APPELS A PROJET

Appel d'offre EDEC Inclusion numérique Axe 1.1 : cartographie des métiers-emplois-compétences - Uniformation

Date limite de réponse le 21 avril 2023 à 14h00

<https://www.uniformation.fr/prestataire/appels-doffre/appel-doffre-edec-inclusion-numerique-axe-11-cartographie-des-metiers-emplois-competences>

Offre de formations Mutualité 2023 - Uniformation

Date limite de réponse le 25 avril 2023

<https://www.uniformation.fr/prestataire/appels-doffre/appe-doffre-offre-de-ormations-mutualite-2023>

Développer la démarche de recrutement des jeunes femmes dans le BTP – CCCA-BTP

Date d'échéance le 5 mai 2023 à 20h00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-candidatures/developper-la-demarche-de-recrutement-des-jeunes-femmes-dans-le-btp-4>

Accompagner les jeunes en technique de recherche d'entreprises – CCCA-BTP

Date d'échéance le 5 mai 2023 à 20h00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-candidatures/accompagner-les-jeunes-en-technique-de-recherche-dentreprises-1>

Appui au déploiement régional d'une offre de service Ressource Handicap Formation en région Occitanie - (RHF) pour développer l'inclusion en formation – AGEFIPH

Date limite de réponse le 11 mai 2023

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/ressource-handicap-formation-en-region-occitanie-appui/ao-8958016-1>

Appel à projets à destination des CFA - OPCO EP

Appel à projets à destination des CFA afin de financer les projets d'investissement visant à améliorer les conditions d'apprentissage, notamment en se rapprochant des conditions pratiques en entreprise et concourir à l'attractivité des sections et métiers du champ d'activité de l'Opco EP.

Demande en ligne jusqu'au 12 mai 2023 (minuit heure de Paris)

<https://www.opcoep.fr/actualites/appe-a-projets-a-destination-des-cfa>

Augmentation du nombre de facilitateurs et de coordinateurs régionaux sur le territoire national – volet social - DREETS Occitanie

Consacrées depuis plusieurs années comme un des leviers des politiques d'inclusion dans l'emploi (circulaires annuelles du Fonds d'Inclusion dans l'emploi, instruction interministérielle du 11 avril 2019), les clauses sociales contribuent à construire des parcours d'insertion de qualité en lien avec les acteurs du service public de l'emploi et de la formation professionnelle, répondent aux besoins des métiers en tension sur le marché du travail et incarnent les obligations sociales des acheteurs publics et privés.

L'appel à projet national « Augmentation du nombre de facilitateurs et de coordinateurs régionaux sur le territoire national – volet social » s'inscrit dans le cadre du PNAD et a pour objet d'activer les clauses sociales en appuyant la structuration du réseau des acteurs de la clause sociale d'insertion, en renforçant l'action des facilitateurs existants et en suscitant la création de nouveaux postes de facilitateurs et de coordinateurs.

L'objectif est de cofinancer des postes supplémentaires pour passer de 400 ETP actuels à 585 ETP à l'horizon 2025. Il est organisé dans le prolongement de celui réalisé en 2022. Pour l'année 2023, les fonds disponibles s'élèvent à 5,4 M d'euros. Ils permettent la reconduction du financement des 83 ETP pourvus par le biais de l'AAP 2022 ainsi que le financement de 90 ETP supplémentaires.

Les projets doivent être déposés au plus tard le 1^{er} juin 2023 à 18 heures

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Appel-a-projets-Augmentation-du-nombre-de-facilitateurs-et-de-coordinateurs-18662>

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

Rapport national : Résultats des enquêtes de satisfaction et d'insertion professionnelle. Campagne d'enquêtes 2021/2022

AKTO, Mars 2023, 18 p.

Résultats de la première édition de l'enquête de satisfaction et d'insertion professionnelle à 6 mois et à 12 mois réalisée par AKTO auprès de 17 698 bénéficiaires ayant bénéficié d'un des dispositifs de formation suivants : Contrat d'apprentissage (CA) - Contrat de Professionnalisation (CPRO) - Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) - Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI) - Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC).

L'alternance est un contrat de recrutement efficace pour les entreprises et un investissement qui vaut la peine : 1 jeune sur 2 reste dans l'entreprise qui l'a formé. C'est aussi un véritable tremplin professionnel pour 3 alternants sur 4 qui s'insèrent dans l'emploi après avoir suivi leur formation.

Sur les 6 308 répondants en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation, l'enquête montre que :

-1 jeune sur 2 est toujours dans l'entreprise qui l'a formé 6 mois après sa formation

-77 % des alternants sont en emploi 6 mois après avoir achevé leur formation dont 2 sur 3 en CDI

-79 % des alternants estiment que leur emploi correspond à leur formation

L'enquête permet également d'évaluer l'efficacité des POEC mises en place en partenariat avec Pôle emploi, au bénéfice des demandeurs d'emploi. En 2022, près de 22 000 personnes ont bénéficié d'une POEC grâce à l'appui d'AKTO.

Au cours des 6 mois suivant la formation, 84% des bénéficiaires ont trouvé un emploi, dont 21 % en CDI et 8 % en CDD.

88 % d'entre eux sont diplômés ou ont obtenu leur certification totalement ou partiellement. Ils enregistrent un taux de réussite total de 77 %.

<https://www.akto.fr/lalternance-et-la-poec-sont-des-tremplins-vers-lemploi-pour-8-beneficiaires-sur-10/>

EMPLOI

Enquête besoins en main d'œuvre 2023

Pôle emploi, Avril 2023, 81 p.

En 2023, les intentions de recrutement des employeurs restent au même niveau qu'en 2022. On comptabilise ainsi 3,04 millions d'embauches potentielles, soit un volume équivalent à celui de 2022 (-0,2%).

La proportion d'établissements prévoyant d'embaucher baisse légèrement (31 % en 2023 contre 32,8 % en 2022), tandis que le nombre moyen de projets par établissement recruteur augmente de 3,94 en 2022 à 4 en 2023. En 2023, 54,3 % des projets de recrutement anticipés correspondent à des CDI, soit une proportion identique à celle de l'année 2022.

<https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/>

Coincés dans Zoom. À qui profite le télétravail ? Rendez-vous le 30 mai 2023 à 17h30

Renaissance Numérique, Mars 2023

Co-organisé par Renaissance Numérique et le Conseil national du numérique, le cycle de rencontres ASDN est un rendez-vous régulier avec des auteurs d'ouvrages récents sur le numérique. Ces rencontres en partenariat avec Le Tank, ouvertes à toutes et tous, ont pour but d'écouter leurs analyses sur les enjeux soulevés par la transformation numérique de la société et d'en discuter. Inscription gratuite

<https://www.renaissancenumerique.org/evenements/coinces-dans-zoom-a-qui-profite-le-teletravail/>

PoEm - Tableau des politiques d'emploi en janvier 2023

DARES, Avril 2023, 26 p.

Poem est l'outil qui permet de diffuser des tableaux de bord et des séries longues consacrées aux politiques de l'emploi. Il permet d'accéder rapidement à toutes les données de suivi des dispositifs consacrés à l'emploi, à la formation professionnelle et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/poem-tableau-de-bord-des-politiques-de-lemploi>

Quelles conséquences sur la santé de l'activité partielle pendant la crise sanitaire, début 2021 ?

BEQUE Marilyn, Dares Analyses, n°22, Avril 2023, 4 p.

En janvier 2021, parmi les personnes ayant travaillé au moins une semaine depuis le début de la pandémie en mars 2020, 96 % ont conservé leur emploi : 93 % continuent de travailler tandis que 3 % ne travaillent pas du tout et sont en « activité partielle ».

4 % des personnes sont sans emploi : un tiers ont choisi de quitter leur emploi, tandis que les deux tiers restant ne l'ont pas décidé elles-mêmes.

L'état de santé perçue des personnes en activité partielle, mais aussi de celles qui ont subi leur perte d'emploi, s'est davantage dégradé par rapport à l'avant-crise sanitaire que celui des personnes qui ont continué de travailler ou ont choisi de quitter leur emploi. Au niveau de la santé mentale, les personnes placées en activité partielle et celles ayant subi leur perte d'emploi, connaissent davantage de symptômes dépressifs et de hausses des troubles du sommeil. Elles consomment plus de médicaments en lien avec des problèmes d'anxiété, de sommeil et de dépression. Même à situation financière comparable, la santé mentale des personnes en activité partielle s'avère plus fragile que celles des personnes qui travaillent.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lactivite-partielle-pendant-la-crise-sanitaire-quelles-consequences-sur-la-sante-debut-2021>

Parcours professionnels, emploi, chômage : qu'en disent les seniors ?

SNC, Mars 2023, 20 p.

Résultats d'une enquête menée auprès de 760 personnes de plus de 50 ans au chômage.

<https://snc.asso.fr/espace-medias/communiqués-presse/4723-cp-enquête-seniors-chômage>

Immigrés et descendants d'immigrés en France : Les discriminations sur le marché du travail subies par les personnes d'origine maghrébine

Insee Références, Mars 2023, 198 p.

Les discriminations sur le marché du travail sont abordées ici selon trois dimensions, que ce soit le comportement des recruteurs vis-à-vis des candidats, le risque de chômage de groupes d'actifs sur le marché du travail ou le ressenti de ces actifs sur leur situation. Ces trois mesures permettent de conclure que les personnes originaires du Maghreb, immigrées elles-mêmes ou descendantes d'immigrés, diplômées de CAP à bac+5 ayant réalisé leurs études et travaillé en France, subissent en 2019-2020 de fortes discriminations. Elles sont nettement moins souvent recontactées par les recruteurs en vue d'un entretien d'embauche que celles sans ascendance migratoire ; leur risque de chômage est plus fort à caractéristiques équivalentes et elles déclarent plus souvent s'être vues injustement refuser un emploi.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6793310?sommaire=6793391>

Premiers résultats d'observation du déploiement de l'IA dans les organisations. Impact de l'intelligence artificielle sur le travail

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Mars 2023, 33 p.

Créé par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion et Inria en novembre 2021, le LaborIA a pour objectif l'analyse des impacts de l'Intelligence Artificielle (IA) sur le travail, les travailleurs, l'emploi et les compétences. Projet de recherche conçu comme une zone d'expérimentation, opéré par Matrice, le LaborIA Explorer publie les premiers résultats de l'enquête qualitative menée auprès de 250 décideurs.

Elle repose sur des interviews multipartites (direction générale, direction RH, direction des systèmes d'information, direction de l'innovation), explorant les usages et les représentations de l'IA qu'ont les décideurs d'entreprises françaises de plus de 50 salariés. Basée sur un panel représentatif des entreprises françaises, elle met en évidence les systèmes d'IA les plus utilisés, les motifs qui ont présidé à leur mise en œuvre, les freins et obstacles que les projets ont dû lever. L'étude intègre également les impacts ressentis ou projetés des systèmes d'IA (SIA) sur les différentes dimensions du travail.

L'étude met en évidence deux principaux phénomènes convergents :

En matière d'impact sur le travail, les représentations sociales diffèrent selon le degré de familiarité à l'IA : tandis que ses utilisateurs évoquent largement des impacts positifs, notamment en matière d'autonomie et de savoir-faire, ceux qui n'ont pas expérimenté l'IA redoutent des impacts négatifs, en particulier un délitement du lien social.

De plus, l'intensité de l'impact ressenti diminue à mesure que les projets d'IA gagnent en maturité. Ainsi, les impacts sur le sens donné au travail, l'évolution des savoir-faire et l'autonomie sont très élevés lors des phases préliminaires du projet de SIA, puis baissent une fois le projet en phase de déploiement ou lorsqu'il est déjà déployé.

Sur la base de ces résultats, les auteurs du rapport soutiennent l'idée que les représentations sociales liées à l'IA peuvent être des freins puissants à l'usage de l'IA dans les organisations. Cette enquête sera complétée par les résultats des investigations terrain, qui ont déjà débuté et se poursuivront jusqu'en juin 2023. Les résultats du LaborIA Explorer ont vocation à devenir des outils d'aide à la décision pour les décideurs publics et les entreprises.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/le-laboria-publie-ses-premiers-resultats-d-observation-du-déploiement-de-l-ia>

Modalités de revalorisation de l'allocation d'assurance chômage - Décret n° 2023-228 du 30 mars 2023

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047377781>

ENTREPRISES

L'emploi dans les très petites entreprises en 2021

DARES, Mars 2023

3,6 millions de personnes travaillent dans 1,25 million de TPE en 2021.

Les très petites entreprises (TPE) emploient moins de 10 salariés, n'appartiennent pas à un groupe (sauf s'il s'agit d'un groupe de type microentreprise au sens de la LME), ont un chiffre d'affaires ou un total de bilan inférieur à 2 millions d'euros.

Depuis 2019, la Dares utilise les données issues de la Déclaration Sociale Nominative (DSN) pour produire des statistiques d'emploi dans les TPE. Avant les données étaient issues de l'enquête Acemo-TPE qui recueillait auprès de 60 000 entreprises et pour chacun de leurs salariés des informations sociodémographiques (catégorie socio-professionnelle, sexe), sur la forme d'emploi (libellé d'emploi, temps complet ou partiel, contrat à durée déterminée ou indéterminée, emploi aidé), sur la durée du travail.

Le champ porte sur les entreprises de France hors Mayotte employant de 1 à 9 salariés à l'exception des secteurs suivants : agriculture, administration publique (État, collectivités locales, hôpitaux et administrations de sécurité sociale), particuliers employeurs et activités extraterritoriales. En outre, sont exclus les intérimaires et les stagiaires.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/l'emploi-dans-les-tres-petites-entreprises-en-2021>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Inégalité des chances : ce qui compte le plus

DERBECOURT Clément, FLAMAND Jean, Note d'analyse de France stratégie, Avril 2023, 16 p.

Afin de lutter contre l'inégalité des chances, il est nécessaire d'établir des constats clairs sur les caractéristiques qui influencent (ou non) les trajectoires des individus. Cette note analyse le pouvoir prédictif du sexe, de l'environnement familial (profession des parents, ascendance migratoire) et territorial (région et type de territoire) sur le niveau de revenu d'activité perçu pendant la première partie de la vie active.

<https://www.strategie.gouv.fr/publications/inegalite-chances-compte-plus>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Former aux soft skills, question de survie pour l'entreprise ? Webinaire le 18 avril 2023 à 11h00

Fefaur, Mars 2023

Coorpacademy by Go1 et Féfaur invitent à découvrir les résultats de l'enquête 2023 - Formation aux soft skills, question de survie pour l'entreprise ? - analysant et synthétisant les réponses de plusieurs centaines de Directions learning & development d'entreprises de toute taille et de tout secteur.

Formation aux soft skills, question de survie pour l'entreprise ? Comment le travail évolue-t-il ? Quelle y sera la part des soft skills dans l'Up ou le Re skilling ? Quel bilan peut-on tirer de la formation aux soft skills, quelles perspectives peut-on dresser ?

<https://www.fefaur.com/focus.php>

Booster l'apprentissage grâce aux neurosciences - Podcast Learn & enjoy

Au programme de ce podcast : Qu'est-ce que les neurosciences ? Quelle est l'utilité des neurosciences pour l'apprentissage ? Quel éclairage sur l'engagement des apprenants nous apportent les neurosciences ? Quelles sont les bonnes pratiques qui favorisent la concentration ? Les neuromythes - Quelques conseils pour créer un environnement propice à l'apprentissage.

<https://podcast.ausha.co/learn-enjoy/50-booster-l-apprentissage-grace-aux-neurosciences-avec-marie-prevost-de-la-fabrique-a-neurones>

Repères : podcast de Stratice sur la formation digitale - Podcast Stratice

Ce podcast s'adresse à celles et ceux qui veulent découvrir comment pédagogie et technologie peuvent s'enrichir l'une l'autre, comment d'autres formes de formation sont possibles.

<https://www.stratice.fr/category/publications/podcast/>

Tutorales n°16

RODET Jacques, Blog de t@d, Janvier 2023, 67 p.

Ce numéro de tutorales est un assemblage de différents textes déjà publiés sur le Blog de t@d.

Au sommaire : Lecture critique de la compétence "Tutorer les apprenants à distance" dans le REAC Formateur Professionnel d'Adultes - Chat GPT, un outil d'aide pour les tuteurs à distance ? Utilisation de Chat GPT dans une activité d'apprentissage - À propos d'individualisation de la formation - Bricolage et ingénierie, les deux mamelles du tutorat à distance - A propos de comodalité et d'accompagnement des apprenants - A propos d'intelligence collective et collaborative - De l'articulation de l'ingénierie de formation et de l'ingénierie pédagogique dans les organismes de formation multisites - A propos des feuilles de présence exigées par les organismes - A propos d'innovation en formation.

<http://blogdetad.blogspot.com/>

Pourquoi le feedback, est-il si important en formation ?

DIEBOLD Stéphane, AFFEN, Mars 2023

Le feedback fait partie des quatre piliers pour apprendre. La pédagogie doit laisser une place importante au feedback, encore faut-il savoir ceux dont on parle ? Qu'est-ce que le feedback ? En quoi il permet d'optimiser un parcours de formation ? Que faut-il en penser ?

<https://affen.fr/pedagogie/pourquoi-le-feedback-est-il-si-important-en-formation/>

Décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux

France Compétences, Mars 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 24 mars 2023, le Directeur général de France compétences a procédé à des décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux. Ces décisions sont publiées sur le site de France compétences et seront ultérieurement publiées au journal officiel de la République française.

<https://www.francecompetences.fr/fiche/decisions-denregistrement-aux-repertoires-nationaux-janvier-2023-2/>

Diverses mesures applicables au droit individuel à la formation des élus locaux - Arrêté du 27 mars 2023 modifiant l'arrêté du 12 juillet 2021

Légifrance, Mars 2023

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047358314>

INSERTION PROFESSIONNELLE

Jeunes volontaires du service civique dans la Génération 2017

Robert Alexie, MAILLARD Dominique, Céreq Etudes, Mars 2023, 48 p.

Depuis sa création, le service civique a donné lieu à une production continue de données sur le public des jeunes volontaires. Dans un premier temps, la spécificité et la nouveauté du dispositif a conduit les pouvoirs publics à identifier les caractéristiques des jeunes engagés et à préciser les motifs, les intentions, les parcours de ces jeunes.

Ainsi, l'objet premier du service civique, celui de l'engagement citoyen et de l'altruisme, est désormais à mettre en perspective avec le registre économique, du travail, de l'emploi et des compétences.

Cette étude s'organise autour de trois parties. Dans un premier temps elle présente les caractéristiques individuelles et scolaires des individus ayant réalisé un service civique.

Dans un deuxième temps, elle aborde la place du service civique dans l'ensemble des parcours individuels. Enfin, dans la dernière partie, il sera plus spécifiquement question des modalités de l'insertion professionnelle, observées sous deux angles complémentaires : le devenir des jeunes ayant réalisé un service civique et la comparaison de leurs trajectoires professionnelles avec celles de leurs homologues qui ne sont pas passés par ce dispositif.

<https://www.cereq.fr/service-civique-et-insertion-generation-2017>

INSERTION PROFESSIONNELLE PERSONNES HANDICAPEES

Développer son réseau de partenaires locaux en recrutement - Replay et support FIPHFP 2023

Support de présentation et le replay vidéo de l'atelier " Développer son réseau de partenaires locaux en recrutement" organisé par le Handi-Pacte Occitanie, le 14 mars 2023

Le référent handicap : un acteur clé dans la vie professionnelle

Mon parcours handicap.gouv, Mars 2023

Depuis la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, toute entreprise employant au moins 250 salariés doit désigner un référent handicap. Quel est son rôle ? Quelles sont ses missions principales ? Pourquoi faire appel à un référent handicap ?

<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/actualite/le-referent-handicap-un-acteur-cle-dans-votre-vie-professionnelle-0>

Circulaire du 13 janvier 2023 relative au rôle et aux missions des sous-préfets référents handicap et inclusion au sein de chaque préfecture

Ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, Janvier 2023

Cette circulaire précise les missions des sous-préfets référents handicap et inclusion. Ces derniers assurent au niveau local la facilitation, l'animation et la mise en œuvre de la politique inclusive et de l'accessibilité universelle dans les territoires. Ils contribuent à renforcer la prise en compte du handicap dans tous les pans de l'action publique des services de l'État dans les territoires, en cohérence avec les objectifs de la feuille de route du Comité interministériel du handicap définis par le Gouvernement sous l'autorité de la Première ministre. Ils veillent ainsi à l'accessibilité des services au public, qu'ils relèvent de l'accueil physique du public, ou de l'accessibilité numérique. Ils sont en lien avec les collectivités territoriales compétentes et les responsables de la mise en œuvre de cette politique.

<https://sante.gouv.fr/fichiers/bo/2023/2023.2.sante.pdf>

SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS

Comment s'adapter aux enjeux d'emplois et de compétences des saisonniers du tourisme ?

Katalyse, AFDAS, Avril 2023, 168 p.

Quel est le profil des saisonniers du tourisme ? Quelles sont les mutations à l'œuvre et les impacts sur les stratégies de recrutement des entreprises du tourisme ? Quels sont les leviers d'attractivité à actionner sur ces métiers et les actions à développer pour répondre aux besoins en emplois et compétences actuels et à venir ?

La filière tourisme constitue un vivier d'emplois saisonniers important en France, 1^{ère} destination touristique mondiale. Dans le même temps, les métiers du tourisme font face à de véritables mutations, liées notamment aux conséquences de la crise sanitaire, ou encore à l'évolution du rapport au travail.

Afin de mieux identifier et anticiper ces évolutions et les nouvelles compétences attendues, les sept principales branches professionnelles dont les activités sont liées au tourisme, leurs opérateurs de compétences Afdas et Akto livrent une analyse quantitative et qualitative sur les emplois saisonniers dans plusieurs métiers du secteur du tourisme (Hôtels, cafés, restaurants, Casinos, Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels, Organismes de tourisme, Hôtellerie de plein air, Restauration commerciale libre-service et Restauration rapide). Celle-ci a été menée dans le cadre de l'Engagement pour le développement de l'emploi et des compétences (EDEC) Tourisme cofinancé et accompagné par le Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Cette étude répond à deux objectifs :

- Quantifier le nombre de travailleurs saisonniers (notamment par activité),
- Comprendre leur parcours, leur profil, leurs attentes, les besoins et les contraintes liés aux spécificités de la saisonnalité pour construire une stratégie emploi-formation cohérente et adaptée.

<https://www.afdas.com/actualites/communiquede-presse/comment-sadapter-aux-enjeux-demplois-et-de-competences-des-saisonniers-du-tourisme.html>

Signature du contrat 2023 – 2027 du Comité Stratégique de Filière (CSF) Mode et Luxe

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

La France est le premier acteur mondial de la mode et du luxe. Cette filière qui rassemble près de 600 000 emplois porte les savoir-faire français à l'international, où le luxe représente 12 % de l'ensemble des exportations de biens.

Ce nouveau contrat 2023-2027, issu d'une co-construction entre les ministères de la culture et de l'industrie, et le CSF priorise la transition écologique. Dans le cadre de la stratégie nationale de décarbonation et de réindustrialisation verte, l'Etat mobilise l'ensemble de la filière pour favoriser une mode éco-responsable et fabriquée en France. Des travaux en lien avec le comité stratégique de la filière Déchets seront entrepris pour calculer la recyclabilité des produits et pour mettre en place un parcours d'accompagnement à la décarbonation.

<https://presse.economie.gouv.fr/29032023-cp-rima-abdul-malak-ministre-de-la-culture-et-roland-lescore-ministre-delegue-charge-de-lindustrie-signent-le-contrat-2023-2027-du-comite-strategique-de-la-filiere-mode-et-luxe/>

Emploi salarié et marché du travail dans les transports au 4^{ème} trimestre 2022

Stat Info, n°539, Mars 2023

Entre fin septembre et fin décembre 2022, l'emploi salarié hors intérim du secteur des transports et de l'entreposage stagne après cinq trimestres de hausse. L'emploi intérimaire mobilisé par le secteur augmente de nouveau (+ 0,3 %) mais de façon moins marquée qu'au trimestre précédent (+ 3,7 % au troisième trimestre 2022). L'effectif total du secteur s'établit à 1 555 200 salariés. Dans l'ensemble du secteur privé, les effectifs salariés hors intérimaires augmentent de 0,2 % durant le quatrième trimestre 2022, tandis que l'intérim progresse de 1,1 %. Sur le marché du travail, le nombre de demandeurs d'emploi (catégories A, B, C) dans les métiers du transport et de la logistique (T & L) augmente de nouveau au quatrième trimestre 2022 (+ 0,5 % après + 0,5 % au troisième trimestre). Le nombre total de demandeurs d'emploi (catégories A, B, C) diminue de 0,8 %.

<https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/emploi-salarie-et-marche-du-travail-dans-les-transports-au-quatrieme-trimestre-2022>

La stratégie nationale pour l'intelligence artificielle

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

Depuis 2017, le Gouvernement a lancé une réflexion autour du développement de l'intelligence artificielle. Celle-ci prend la forme d'une stratégie nationale, divisée en deux phases entre 2018 et 2025.

Former et attirer les meilleurs talents en IA (2021-2025) : le Gouvernement a lancé le 8 novembre dernier la deuxième phase de la stratégie nationale pour l'IA, afin d'accroître le nombre de talents formés dans ce domaine et d'accélérer le potentiel de recherche et développement en succès économiques. Cette seconde phase est tournée vers la diffusion des technologies d'intelligence artificielle au sein de l'économie tout en visant à soutenir le développement et l'innovation sur certains domaines prioritaires tels que l'IA embarquée, l'IA de confiance et l'IA au service de la transition écologique. Dans le détail, la formation représente plus de la moitié de l'effort (50 %). 40 % des investissements sont également destinés aux mesures de soutien à l'innovation et aux mesures économiques. 10 % du budget est destinée à financer les mesures en faveur de la recherche scientifique et de transfert.

<https://www.economie.gouv.fr/strategie-nationale-intelligence-artificielle>

Les métiers de la chimie

France Chimie, Mars 2023

Trois ans après son lancement, le site les métiers de la Chimie offre encore plus d'outils et de renseignements sur l'orientation afin de faire découvrir la Chimie autrement.

Créer pour promouvoir l'attractivité du secteur de la Chimie en France, avec plus de 20 000 recrutements par an, dont près de 5 000 en alternance, le site permet de découvrir :

Un espace orientation et un quiz pour trouver son métier idéal ;

Une présentation du secteur avec ses applications dans la vie quotidienne et pour un monde plus durable ;

Un agenda repensé pour retrouver tous les salons d'orientation et événements de la Chimie ;

Des actualités pour rester informé des initiatives de France Chimie en régions ou de celles de nos partenaires à destination des lycéens et étudiants ;

Une présentation et un calendrier des différents prix et concours organisés par France Chimie ;

Des expériences interactives pour découvrir le tableau périodique des éléments ou vivre la Chimie à 360° sur Mars ou dans une usine de production.

<http://www.lesmetiersdelachimie.com/>

Portraits de territoire Afdas, OPCO des secteurs Culture, Médias, Communication, Loisirs, Sport, Golf, Télécoms, Divertissement, activités du Tourisme

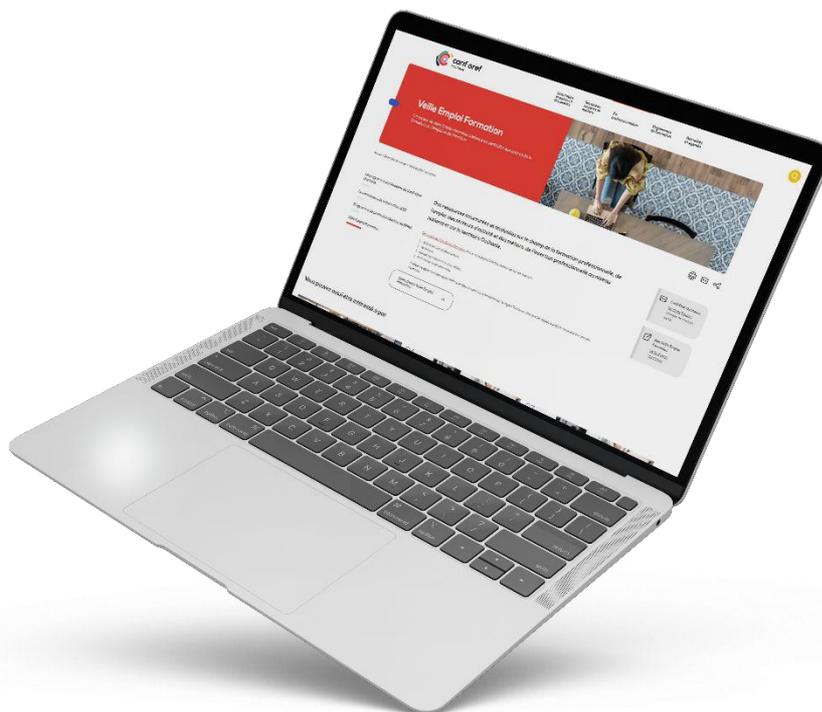
AFDAS, Mars 2023

Ce site propose des statistiques et cartographie au cœur de l'activité de formation en 2021 des 71 512 adhérents et 161 628 bénéficiaires des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement. Découvrez les indicateurs-clés dans chaque région.

<https://afdas-territoires.pilotsystems.net/>

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