



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE



N°527

26/04/2023

veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJET	3
APPRENTISSAGE - ALTERNANCE	4
EMPLOI	5
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL.....	6
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	7
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP.....	8
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS.....	8

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Observatoires régionaux GEN-SCAN : Région Occitanie

La grande école du numérique, Avril 2023, 32 p.

La GEN décline par région son observatoire des besoins en compétences et de l'offre de formation au numérique en France GEN_SCAN. L'objectif est de permettre aux acteurs de l'écosystème de la formation de mieux répondre aux besoins des entreprises et de faciliter l'orientation du grand public vers les métiers d'avenir. Ces observatoires par région permettent d'analyser le « dynamisme numérique » de chaque région. La GEN décline par région son observatoire des besoins en compétences et de l'offre de formation au numérique en France GEN_SCAN. Ces observatoires permettent d'analyser le « dynamisme numérique » de chaque région afin de guider les acteurs de l'écosystème de la formation pour mieux répondre aux besoins des entreprises et faciliter l'orientation du grand public vers les métiers d'avenir.

Pour chaque région, on retrouve : le nombre de formations disponibles - les offres d'emplois publiées par famille de métier - l'indice de tension - les métiers les plus recherchés - et d'autres données chiffrées

https://www.grandecolenumerique.fr/gen_scan/la-region-occitanie

Objectif 2032 : ateliers design métiers

Cité de l'économie et des métiers de demain, Avril 2023, 44 p.

Ce sont près de 40 chefs d'entreprises qui ont relevé le défi de se projeter en 2032 pour explorer le futur de leur entreprise. Data, management, biodiversité, cybersécurité, métiers du conseil... Découvrez leur scénario et métiers de demain.

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

Cartographie des métiers de la Fonction Publique Hospitalière en Occitanie

ANFH, Avril 2023, 4 p.

Etude sectorielle en Occitanie.

<https://www.anfh.fr/thematiques/metiers-et-competences/cartographie-des-metiers>

<https://www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/anfh-occitanie.pdf>

Enquête Besoins en main-d'œuvre 2023 en Occitanie

Pôle emploi Occitanie, Avril 2023, 6 p.

Approche synthétique des besoins en main-d'œuvre de la région Occitanie.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/recrutements-et-reprises-d-emploi/besoins-en-main-d-oeuvre/tous/1/MB1/dernieres-publications/>

Les besoins en main-d'œuvre en 2023 - Occitanie - Support de présentation

Pôle emploi Occitanie, Avril 2023, 18 p.

Cette collection propose une approche des besoins en main-d'œuvre sous forme de tableaux et de graphiques pour les grandes familles de métiers. Elle permet ainsi d'apprécier le dynamisme du niveau géographique étudié et de poser un diagnostic sur la difficulté de recruter ou bien la saisonnalité des métiers recherchés par les entreprises. Cette publication est déclinée pour chaque département.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/recrutements-et-reprises-d-emploi/besoins-en-main-d-oeuvre/tous/1/MB3/dernieres-publications/>

Le Lot, un département rural dynamisé par l'industrie et le tourisme

KUBRAK Claire, PEALAPRAT Christophe, Insee Analyses Occitanie, n°132, Avril 2023, 4 p.

Le Lot est le quatrième département le plus rural de France. Éloignés des deux principales villes Cahors et Figeac, des bourgs ruraux proposent les commerces et les services essentiels à la population dans le nord du

département. L'activité économique conserve un ancrage agricole caractéristique des territoires ruraux, mais elle profite aussi d'une industrie dynamique et d'une forte attractivité touristique. La population lotoise est âgée et va encore vieillir, nécessitant le développement de l'offre médicale et de soins. Avec de nombreux logements anciens et sous-occupés et une forte dépendance à la voiture, le Lot devra composer avec les conditions de la vie rurale pour répondre aux enjeux environnementaux.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7344302>

Le Gers, un département rural sous forte influence toulousaine à l'est

PEALAPRAT Christophe, BONZI Axelle, Insee Analyses Occitanie, n°133, Avril 2023, 4 p.

Le Gers fait partie des départements les plus ruraux, agricoles et âgés de France métropolitaine. Dans les prochaines décennies, le vieillissement de la population devrait s'accroître, s'accompagnant d'enjeux de renouvellement de la main-d'œuvre et de prise en charge du grand âge. L'est du département, largement tourné vers le pôle d'emploi toulousain, gagne de la population. L'essor du tourisme vert et le déploiement de la ligne à grande vitesse Bordeaux-Toulouse pourraient constituer des atouts pour les territoires notamment du nord ou de l'ouest du département.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7344780>

Taxe d'apprentissage 2023 pour la région Occitanie

Préfecture Occitanie, Avril 2023

La taxe d'apprentissage est due par les entreprises, et est dédiée au financement de l'apprentissage et de l'enseignement technique et professionnel. Il s'agit des dépenses exposées afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle. Des listes régionales d'établissements et d'organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage sont établies annuellement. Seuls les établissements et organismes mentionnés à l'article L.6241-5 du code du travail peuvent prétendre à figurer sur une des deux listes régionales.

Dans le cadre de l'exercice de collecte de la taxe d'apprentissage, en application des dispositions du code du travail et notamment des articles L.6241-5, R.6241-21 et R.6241-22, le Préfet de région assure, avant le 31 décembre de l'année au titre de laquelle la taxe d'apprentissage est due, la publication de deux listes :

1. Liste arrêtée et publiée par le préfet de la région Occitanie prévue à l'article R6241-21 du code du travail : liste des formations dispensées par les établissements, services ou écoles mentionnés aux 1° à 10° et 12° de l'article L. 6241-5 du code du travail, habilités à bénéficier des dépenses libératoires selon les modalités prévues au 1° de l'article L. 6241-4 et établis dans la région.
2. Liste publiée par le préfet de la région Occitanie prévue à l'article R6241-22 du code du travail : liste communiquée par le Conseil régional des organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie mentionnés au 11° de l'article L. 6241-5 du code du travail.

<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/occitanie/Documents-publications/Taxe-d-apprentissage-mise-a-jour-avril-2023>

Quand travailler ne suffit pas : zoom sur les travailleurs pauvres

Plateforme d'Observation Sociale Occitanie, Mars 2023

D'un point de vue statistique, la pauvreté monétaire est définie à l'échelle de la famille. Elle prend en compte les revenus globaux et le nombre de personnes qui la constitue. Cette webconférence revient sur une méthode de calcul qui permet d'en savoir plus sur ceux que l'on appelle "travailleurs pauvres", les travailleurs qui perçoivent un faible revenu.

En Occitanie, 20 % des travailleurs gagnent moins de 1 063 euros par mois grâce à leur seule activité professionnelle : ils gagnent donc moins que le seuil de pauvreté et peuvent alors être qualifiés de travailleurs pauvres.

Plus couramment utilisée, la notion classique de pauvreté monétaire inclut et mutualise toutes les ressources du ménage ; celle de pauvreté au travail étudiée ici met en lumière les caractéristiques individuelles qui

expliquent que travailler ne suffit pas nécessairement pour échapper à une certaine forme de pauvreté. En Occitanie comme ailleurs en France, les jeunes, les femmes et plus généralement les personnes en emploi précaire sont plus souvent pauvres au travail.

<https://pos-occitanie.fr/agenda-details/2023-04-19/quand-travailler-ne-suffit-pas-zoom-sur-les-travailleurs-pauvres-1242>

APPELS A PROJET

Formation à l'animation : Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) animateur périscolaire et Bpjeps Loisirs pour tous publics - SIMAJE

Date limite de réponse le 11 mai 2023

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/formation-a-l-animation-certificat-de-qualification/ao-8970504-1>

Réalisation d'actions de formation dans le cadre du Cycle Stratégies Publiques et Management pour le compte de l'Inset de Montpellier du Cnfpt

Date limite de réponse le 17 mai 2023

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/realisation-d-actions-de-formation-dans-le-cadre-du-cy/ao-8970545-1>

Analyse des effets de la transition écologique sur la branche professionnelle de la Promotion Immobilière - OPCO EP

Le marché a pour finalité d'accompagner la branche de la Promotion Immobilière dans l'élaboration d'un état des lieux sur l'impact de la loi Climat et Résilience sur l'activité des entreprises de la branche, ainsi que sur ses métiers, afin de les accompagner dans la compréhension et l'appropriation des nouveaux enjeux.

Date limite de réponse le 17 mai 2023 à 12 h00

<https://www.opcoep.fr/appels-d-offres/analyse-des-effets-de-la-transition-ecologique-sur-la-branche-professionnelle-de-la>

Formation et expertise dans un domaine du transport aérien - ENAC

Date limite de réponse le 22 mai 2023 à 12h00

https://www.achatpublic.com/sdm/ent/gen/ent_detail.do?PCSLID=CSL_2023_6V2I4L684j

Branche des Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé : réalisation du panorama 2023 de la branche - Opcommerce

Date limite de réponse le 31 mai 2023

<https://www.loppcommerce.com/partenaire/marches-publics-appels-a-propositions/appels-a-propositions/>

Appel à projets du Fact : conditions de travail et attractivité des entreprises - ANACT

Cet appel à projets vise à proposer des solutions innovantes pour répondre aux questions suivantes : Comment mobiliser les acteurs (entreprise, secteurs professionnels, territoires) à travailler sur ce sujet avec une approche articulant les enjeux de conditions d'emploi et de travail ? Comment y impliquer les acteurs du dialogue social des entreprises, branches ou territoire ? Comment combiner les leviers habituels de l'attractivité à des approches plus innovantes ? Quelles démarches possibles pour mieux prendre en compte le travail réel et les caractéristiques de l'organisation du travail ?

Date limite de candidature : le 30 juin 2023 (1^{ère} session) et le 1er septembre 2023 (2^{nde} session).

<https://www.anact.fr/appel-projets-du-fact-conditions-de-travail-et-attractivite-des-entreprises-0>

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

Règles de mise en œuvre de la comptabilité analytique au sein des organismes de formation qui dispensent des formations par apprentissage en application de l'article L. 6231-4 du code du travail - Arrêté du 30 mars 2023

Légifrance, Avril 2023

Ce texte entre en vigueur au lendemain de sa publication et s'applique à l'exercice comptable clos au 31 décembre 2022.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047445379>

Atlas de l'Alternance 2023 : synthèse de l'événement

OPCO Atlas, Avril 2023

Atlas organisait le 4 avril, à Paris, la quatrième édition d'Atlas de l'alternance 2023, un événement national réunissant CFA, OFA - notamment les membres du réseau CFAtlas -, entreprises et acteurs institutionnels. Au programme : un bilan de l'activité alternance 2022 dans les secteurs relevant du champ de l'OPCO et deux tables-rondes intitulées « Faciliter le matching entre les candidats à l'alternance et les entreprises » et « Favoriser une alternance de qualité et prévenir au mieux les ruptures ».

Voir le replay et consulter la présentation.

<https://www.opco-atlas.fr/actualites/atlas-de-lalternance-2023-synthese-de-levenement.html>

Rapport annuel sur la mise en œuvre de la COP en 2022- Convention d'Objectifs et de Performance de France compétences - 2020-2022 (prolongée par avenant pour l'année 2023)

France Compétences, Avril 2023, 19 p.

3^e rapport de la mise en œuvre de la feuille de route stratégique pluriannuelle de France compétences.

En 2022, France compétences a rempli ses missions et atteint les objectifs stratégiques qui lui ont été assignés dans la COP, avec comme éléments les plus notables :

- La régulation des niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage, avec de nouveaux NPEC en vigueur au 1^{er} septembre 2022
- La consolidation de l'exercice de remontée et d'analyse des comptabilités analytiques des contrats d'apprentissage, à l'occasion de deuxième exercice
- L'observation des coûts, au-delà du seul périmètre de l'apprentissage, avec la publication du premier rapport sur l'usage des fonds
- La poursuite d'un pilotage rigoureux du marché du CEP (Conseil en évolution professionnelle) des actifs occupés, permettant de maintenir la satisfaction des usagers à un niveau particulièrement élevé
- La centralisation et la diffusion des travaux des OPMQ (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications) grâce à la mise en place de la « Grande bibliothèque des travaux des OPMQ ».

<https://www.francecompetences.fr/fiche/france-competences-publie-le-rapport-dexecution-2020-de-sa-feuille-de-route-strategique-2/>

France Travail, une transformation profonde de notre action collective pour atteindre le plein emploi et permettre ainsi l'accès de tous à l'autonomie et la dignité par le travail

Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, Avril 2023, 274 p.

Ce rapport synthétise les échanges menés à l'occasion de la concertation lancée en septembre 2022 et élabore des propositions concrètes pour dessiner les contours de cette réforme en profondeur du service public de l'emploi, à laquelle s'est engagée le président de la République.

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/france-travail/>

L'emploi des ménages : comment expliquer sa polarisation sur les 30 dernières années ?

BRIARD Karine, Dares Analyses, n°23, Avril 2023, 8 p.

Entre 1990 et 2019, la part des ménages sans emploi a crû de façon continue, passant de 10 % à 14 %, alors que celle des actifs sans emploi diminuait (-3 points) sous l'effet de la hausse de l'emploi féminin. Cette divergence témoigne d'un phénomène de polarisation, avec davantage de ménages où tous les actifs ont un emploi et inversement, où aucun actif n'en occupe.

Sur les trente dernières années, la hausse de la part des ménages sans emploi est principalement liée à la réduction du nombre de personnes d'âge actif au sein des ménages et donc aux chances que l'un d'eux soit en emploi. S'y ajoute la concentration de l'emploi sur les couples de diplômés, par ailleurs plus nombreux.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lemploi-des-menages-comment-expliquer-sa-polarisation-sur-les-30-dernieres-annees>

Quelle est l'ampleur du recours aux contrats courts toute l'année ?

OBSE Justine, Dares Focus, n°25, Avril 2023

En 2019, 39 000 établissements du secteur privé appartenant à 27 000 entreprises ont recours toute l'année à des contrats courts (d'au plus 31 jours). Ces contrats courts représentent 19 % du volume d'emploi de ces établissements ; les contrats courts de ces établissements représentent 71 % du volume d'emploi en contrats courts du secteur privé.

Ces établissements appartiennent principalement au secteur de l'action sociale privée (17 % des cas, alors que ce secteur ne représente que 2 % des établissements du secteur privé), de l'industrie (16 %, contre 6 %), de l'hébergement-restauration (13 %, contre 9 %), du commerce (12 %, contre 19 %), des transports et de l'entreposage (10 %, contre 3 %) et de la construction (8 %, contre 10 %). Ainsi, les établissements du secteur privé de l'action sociale et de l'industrie y sont notamment surreprésentés, contrairement à ceux du commerce par exemple. Les secteurs qui sont autorisés à recourir au CDD d'usage (CDDU) sont aussi davantage représentés parmi les établissements qui recourent aux contrats courts tout au long de l'année (21 % contre 16 %)

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelle-est-lampleur-du-recours-aux-contrats-courts-toute-lannee>

Les dispositifs publics accompagnant les ruptures collectives de contrat de travail en 2021. Un recours en baisse en lien avec la reprise de l'activité économique

FAUVRE Léonie, Dares résultats, n°26, Avril 2023, 4 p.

En 2021, dans un contexte économique encore marqué par la crise sanitaire, 610 plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) sont mis en œuvre.

Ils concernent 63 300 personnes dans 3 233 établissements, dont la moitié en Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France. Les branches de la métallurgie, des transports et de l'hôtellerie-restauration-tourisme concentrent la moitié des ruptures de contrats envisagés. 450 PSE sont initiés en 2021, une baisse de 48 % par rapport à 2020.

116 procédures de ruptures conventionnelles collectives (RCC) sont validées en 2021, surtout dans les services et pour environ un quart dans des établissements franciliens.

En 2021, 118 900 personnes sont inscrites à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique, soit 23 % de moins qu'un an auparavant. Parmi elles, 57 400 bénéficient d'un accompagnement renforcé dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (-28 % sur un an).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-dispositifs-publics-accompagnant-les-ruptures-collectives-de-contrat-de-travail-en-2021>

Au-delà des discriminations mesurées par les testings, comment sont recrutées les personnes dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane ?

REMY Véronique, VALAT Emmanuel, DARES, Document d'études n°268, Mars 2023, 42 p.

Cette étude analyse les différentes étapes du recrutement des personnes dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane à l'aide de l'enquête Ofer 2016 de la Dares auprès d'employeurs ayant recruté en 2015. Cette enquête détaille le processus d'embauche d'environ 8000 candidats dont les nom et prénom sont connus, ce qui permet de déduire leur origine supposée. En contrôlant de nombreuses variables de contexte de l'embauche, il apparaît que la probabilité de recruter un candidat dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane varie, plus ou moins fortement, selon certaines dimensions généralement non prises en compte par les testings. Cette probabilité est, notamment, sensiblement accrue par la présence, parmi la ou les personnes en charge du recrutement, d'une personne de la même origine supposée. Les recruteurs pour qui les compétences techniques, certaines softs skills (le sérieux, la communication, l'attitude, le relationnel, etc.) ou la qualité du travail sont des critères déterminants ont également davantage de chances d'embaucher ces candidats tout comme ceux mobilisant des méthodes de sélection alternatives : mises en situation et différents types de tests.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/au-dela-des-discriminations-mesurees-par-les-testings-comment-sont-recrutees-les-personnes>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

ChatGPT : technologie de rupture ou simple buzz ?

The conversation, Avril 2023

Peut-on alors réellement parler d'innovation de rupture pour ChatGPT ? Comment expliquer l'appropriation si rapide de ChatGPT par les utilisateurs ? Des métiers de la cognition voués à disparaître ? Cet article fait le point.

<https://theconversation.com/chatgpt-technologie-de-rupture-ou-simple-buzz-201588>

La Commission appelle à une impulsion massive en faveur de l'éducation numérique et de la transmission des compétences numériques

Commission européenne, Avril 2023

La Commission a adopté deux propositions de recommandation du Conseil dans le contexte de l'Année européenne des compétences, dans le but d'aider les États membres et le secteur de l'éducation et de la formation à offrir aux citoyens européens une éducation et une formation numériques de qualité, inclusives et accessibles leur permettant de développer leurs compétences numériques.

La proposition de «recommandation du Conseil relative aux principaux facteurs favorisant la réussite de l'éducation et de la formation numériques» invite tous les États membres à garantir l'accès universel à une éducation et à une formation numériques inclusives et de qualité, afin de réduire la fracture numérique, qui est devenue encore plus évidente dans le contexte de la crise de la COVID-19. Cet objectif pourrait être atteint en créant un cadre cohérent d'investissement, de gouvernance et de formation des enseignants en vue d'une éducation numérique efficace et inclusive. La recommandation propose des orientations et des mesures susceptibles d'être appliquées par les États membres pour mettre en œuvre une approche

pangouvernementale et multipartite, ainsi qu'une culture de l'innovation et de la numérisation ascendantes portée par les personnels de l'éducation et de la formation.

La proposition de « recommandation du Conseil relative à l'amélioration de la transmission des compétences numériques dans l'éducation et la formation » aborde chaque niveau d'éducation et de formation. Elle invite les États membres à commencer de bonne heure, en enseignant les compétences numériques de manière cohérente à tous les niveaux d'éducation et de formation. Cet objectif peut être atteint en fixant des objectifs progressifs et en mettant en place des interventions ciblées en faveur de certains « groupes prioritaires ou difficiles à atteindre ». La proposition appelle les États membres à soutenir une informatique de qualité dans les écoles, à généraliser le développement des compétences numériques pour les adultes et à remédier aux pénuries de professionnels des technologies de l'information en adoptant des stratégies inclusives.

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_23_2246

Les pôles de compétitivité : état des lieux à la fin de la phase 4

Théma de la DGE, Mars 2023, 10 p.

Lancés en 2005, les pôles de compétitivité ont permis de développer les collaborations innovantes entre leurs adhérents, à savoir des entreprises, des centres de recherche et de formation qui partagent un type d'activité ou ont des centres d'intérêts communs. Les pôles accompagnent aussi leurs membres dans la recherche de financements publics nationaux ou européens pour leurs projets de R&D et dans la recherche de partenaires à l'étranger.

Les objectifs de la politique des pôles ont progressivement été redéfinis à chacune des quatre phases qui se sont succédées

depuis 2005. Initialement centrés sur un territoire bien défini, les pôles ont élargi leur champ d'action aux entreprises d'autres régions et leur nombre a été fortement réduit, de 71 en 2012 à 54 en 2021. La cinquième phase va être lancée en début d'année 2023 avec l'annonce de la nouvelle liste des pôles sélectionnés. La nouvelle orientation a été définie notamment en fonction des résultats du bilan de la phase 4 présenté dans cette publication.

<https://www.entreprises.gouv.fr/fr/etudes-et-statistiques/themes-de-la-dge/poles-de-competitivite-etat-des-lieux-la-fin-de-la-phase-4>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Série de podcasts sur le numérique et la pédagogie

Stratice, Avril 2023

Série de podcasts d'une durée avoisinant les 10 minutes, chaque épisode revient sur une thématique spécifique, parmi lesquelles : Comprendre la transformation digitale des organismes de formation - Quelle formation pour quels publics ? Du e-learning à la formation multimodale tutorée - Neurosciences et pédagogie - Le mobile learning - La richesse fonctionnelle des LMS Open Source - L'irruption des Mooc - Des EPN aux tiers lieux - Les formations immersives - La classe inversée - Les open badges numériques - L'intelligence artificielle et la formation ...

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

Formation, l'invasion de l'IA a commencé

DIEBOLD Stéphane, AFFEN, Avril 2023

ChatGPT génère 677 millions d'occurrences sur Google. L'IA générative est à la mode. Les bulles technologiques existent et ont vocation à exploser. Alors après le blockchain, le Métaverse, les NFT, la nouvelle bulle, serait-elle celle de l'IA générative ? Faut-il croire en cette technologie ? Quelles sont les conséquences pour la formation ?

<https://affen.fr/technologie/formation-linvasion-de-lia-a-commence/>

AGORA : la plateforme d'échange de données de la formation professionnelle. Simplifier et améliorer le suivi des parcours de formation

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

AGORA est la plateforme de référence d'échange et de partage de données de la formation professionnelle. Véritable « data hub », AGORA agrège en temps réel des informations dédiées au suivi des parcours de formation des individus, salarié ou demandeur d'emploi, bénéficiant ou non d'un accompagnement en conseil en évolution professionnelle (CEP). Elle rassemble tous les acteurs de la formation professionnelle en France. Elle est mise en œuvre et gérée par la Caisse des Dépôts, et à la demande de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Le service AGORA est accessible uniquement aux organismes financeurs sur le portail net-entreprise depuis le 29 mars 2021. Les données sont anonymisées et protégées.

Les accès sur la plateforme sont personnalisés en fonction des profils de chaque partenaire. Lors de sa connexion à la plateforme, le partenaire retrouve son SIRET de connexion et accèdent ainsi à son profil, au sein duquel sont listés les services pour lesquels il est habilité.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/agora-la-plateforme-d-echange-de-donnees-de-la-formation-professionnelle>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Le handicap en chiffres

DREES, Avril 2023, 102 p.

Ce document présente une synthèse de l'information statistique disponible, à partir de travaux et d'études déjà publiés. Voir en particulier la partie sur l'emploi des personnes handicapées :

Situation des personnes handicapées par rapport à l'emploi - L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés - Les professions occupées par les personnes handicapées - Fin de carrière et départ à la retraite des personnes handicapées.

<https://drees-site-v2.cegedim.cloud/publications-communique-de-presse/panoramas-de-la-drees/le-handicap-en-chiffres-edition-2023>

SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS

Programme MATCH : l'outil de pilotage de l'adéquation besoins-ressources de la filière nucléaire

GIFEN, Avril 2023, 87 p.

Le GIFEN propose avec le programme MATCH une méthode pour assurer l'adéquation entre capacités et besoins tout en donnant une vision structurée de la préparation de la filière sur 20 segments d'activités opérationnelles – ingénierie, génie civil, essais et contrôle, chaudronnerie-tuyauterie-soudage... – et environ 80 métiers significatifs.

Cet outil de pilotage permet de répertorier et de mettre à jour périodiquement les prévisions de besoins à dix ans et les capacités en place.

Principaux enseignements et enjeux :

Le périmètre des 20 segments d'activité de l'étude MATCH représente 125 000 emplois directs spécialisés dans le nucléaire en 2023 (exploitants, leurs fournisseurs de rang 1 et dans certains cas au-delà). Ces emplois s'inscrivent dans les 220 000 emplois que la filière compte au total (qui comprend en plus des emplois directs, les emplois complémentaires principalement chez les fournisseurs de rang 2 et au-delà et les fonctions transverses au sein des exploitants et de leurs fournisseurs. Ex : management, commercial...).

La note MATCH prend en compte la situation de la filière actuellement et des projets d'ores et déjà lancés en France et à l'international (grand carénage, préparation du programme EPR2, CIGEO, extension usine

enrichissement...).

Sur le périmètre étudié, la filière prévoit une croissance de 25 % du volume de travail d'ici 2033, hors gain de productivité. Cela se traduit par :

155 000 emplois directs équivalents temps plein en 2033 (contre 125 000 en 2023) sur les 20 segments cœur, 60 000 recrutements équivalents temps plein sur ce périmètre (moitié pour compenser les départs, moitié pour croissance d'activité) soit 6000/an avec des pointes à 10 000 par an.

Elargi à l'ensemble des 220 000 emplois de la filière, ce besoin est d'environ 100 000 recrutements équivalents temps plein sur 10 ans.

Pour permettre aux entreprises d'anticiper les mesures nécessaires à mettre en œuvre, l'analyse détaillée a permis d'identifier 3 cas de figures :

- une accélération des recrutements et un flux accru de compagnonnage (forge-fonderie, contrôle-commande, électricité, génie civil, machines tournantes, process nucléaire, chaudronnerie et évacuation d'énergie) ;
- le renouvellement des départs en termes de transfert de compétences et de savoir-faire (logistique-transport-manutention-levage, prestations intellectuelles (ingénierie de projet et de conception), radioprotection, essais et contrôles, protection de site et assainissement-déconstruction-déchets) ;
- le maintien des compétences lié à un creux d'activité dans la période intermédiaire jusqu'à la mobilisation pour les programmes de nouveaux réacteurs (îlot conventionnel – groupes turbo-alternateurs, tuyauterie-soudage, robinetterie, ventilation-climatisation, traitement de l'eau et aéroréfrigérants).

<https://www.gifen.fr/actualites/le-gifen-presente-les-enseignements-du-programme-match-son-outil-de-pilotage-pour-la-filiere-nucleaire-francaise>

Les métiers cadres de la fonction Commercial, commerce, ventes

APEC, Avril 2023, 48 p.

Présente dans tous les secteurs d'activité, la fonction Commercial, commerce, ventes compte 73 métiers cadres eux-mêmes réunis en 22 grandes familles de métiers. Les opportunités d'emploi cadre pour ces métiers sont en progression : 11% entre 2021 et 2022.

Toutes ces familles de métiers ont profondément évolué, depuis plusieurs années déjà, sous l'influence de la transformation numérique. En effet, celle-ci a créé de nouveaux canaux de distribution et fait évoluer les techniques de vente et l'acte d'achat. Elle a également exacerbé la concurrence, obligeant les cadres de cette fonction à une meilleure écoute des clients pour innover et pour renforcer le développement commercial de leur entreprise.

Les problématiques environnementales font naître de nouveaux enjeux. Par exemple, sur le champ réglementaire, l'obligation pour les grands centres commerciaux d'augmenter la superficie dédiée à la commercialisation de produits en vrac est un des attendus fixé par la loi climat et résilience. Des injonctions portant sur une meilleure gestion des stocks pour moins de déchets sont également de mise. À cela, s'ajoute le souhait des consommateurs d'aller vers un commerce éthique et plus responsable. Toutes ces évolutions doivent être de plus en plus intégrées par les cadres de cette fonction.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/les-metiers-cadres-de-la-fonction-commercial-commerce-ventes.html>

Refaire de l'industrie un projet de territoire

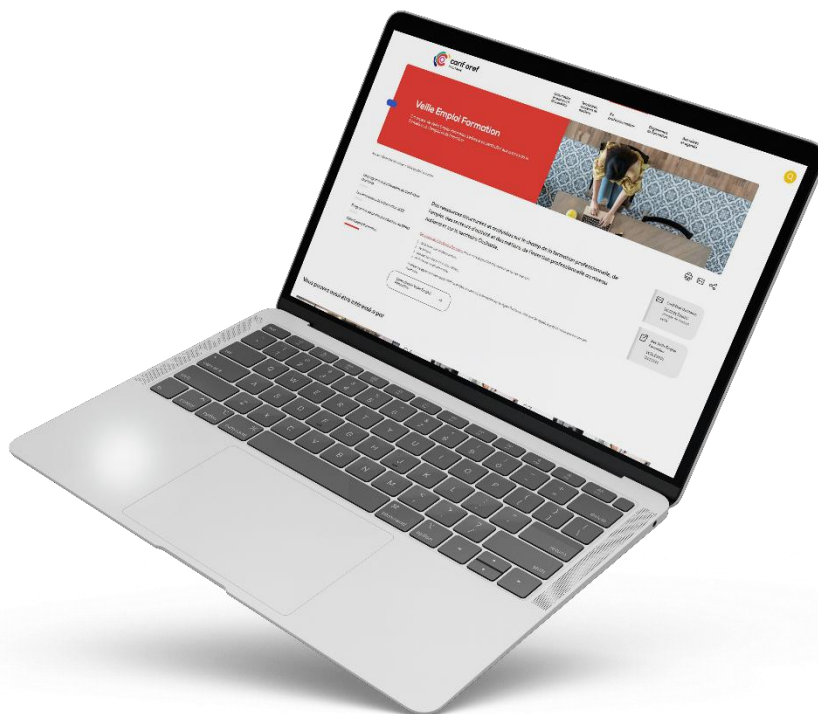
La fabrique de l'industrie, Avril 2023, 127 p.

Cette Note est construite à partir de témoignages que l'observatoire des Territoires d'industrie a recueillis dans le cadre des séminaires mensuels qu'il organise et des études de terrain réalisées. Elle rend compte de diverses initiatives de développement (ou de déclin) de l'industrie, déployées un peu partout sur le territoire français.

<https://www.la-fabrique.fr/fr/publication/refaire-de-lindustrie-un-projet-de-territoire/>

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