



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE



N°531
21/06/2023

veille@cariforefoccitanie.fr



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

- ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE 1
- APPELS A PROJETS 2
- COMPETENCES 3
- EMPLOI 4
- ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL 5
- FORMATION PROFESSIONNELLE..... 5
- INSERTION : PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP 7
- SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS 8

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

L'essentiel de la conjoncture de la filière construction en Occitanie et dans ses départements - Situation conjoncturelle

CERC Occitanie, Juin 2023, 5 p.

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

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

Disparités de revenus en Haute-Garonne : un département coupé en deux

AUA/T, Juin 2023, 12 p.

Cette étude menée en partenariat avec la Caf de la Haute-Garonne met en évidence d'importants écarts de revenus entre les habitants du département. En lien avec les évolutions de l'emploi et les profils des ménages, elle aide à la compréhension des disparités territoriales.

<https://www.aua-toulouse.org/disparites-de-revenus-en-haute-garonne-un-departement-coupe-en-deux/>

L'artisanat en Occitanie : baromètre de l'activité 2022

Chambre des métiers et de l'artisanat Région Occitanie, Juin 2023, 12 p.

Le baromètre d'activité recense 212 792 entreprises artisanales en Occitanie et 438 263 actifs (chefs d'entreprise, salariés, apprentis, conjoints collaborateurs) au 1^{er} janvier 2023. Le nombre d'entreprises artisanales est en progression de 9 % par rapport à 2021. La densité artisanale régionale se renforce également, pour atteindre 355 entreprises pour 10 000 habitants (+ 7 % par rapport à 2021).

Structurellement, le bâtiment est le secteur d'activité qui recense le plus d'entreprises artisanales en Occitanie (38 %). Suivent les services (34 %), la production (15 %) et l'alimentation (13 %).

Les formes juridiques des entreprises artisanales sont multiples : 63 % sont des entreprises individuelles, 23 % des SARL et 14 % des sociétés.

27 % des entreprises ont plus de 10 ans d'ancienneté. L'âge moyen du chef d'entreprise est de 46 ans, et 26 % des dirigeants d'entreprises artisanales sont des femmes.

En 2022, 31 586 entreprises artisanales ont été immatriculées en Occitanie, dont 39 % dans les services, 33 % dans le bâtiment, 16 % dans la production et 12 % dans l'alimentation. 93 % des immatriculations ont concerné des créations d'entreprises et 4 % des reprises.

Avec 9 110 apprentis inscrits dans les CFA du réseau au 31/10/2022, la CMA Occitanie conforte sa position de leader régional de l'apprentissage dans le secteur des métiers.

Avec 27 % des effectifs régionaux, l'alimentation est la première filière de formation dans le réseau de la CMA Occitanie, suivie de la maintenance automobile et autres matériels (22 %), du bâtiment (19 %) et des services (14 %). 8 % des effectifs choisissent, ex-aequo, le tourisme/hôtellerie/restauration et le commerce/gestion.

Enfin, la filière images et métiers d'art rassemble 2 % des apprentis.

<https://www.artisanat-occitanie.fr/actualites/presse/chiffres-cles-de-lartisanat/>

Plan Littoral 21 - L'Etat, la Région et la Fédération des Industries Nautiques lancent le contrat de filière « Industries et services nautiques en Occitanie »

Région Occitanie, Juin 2023

Fer de lance de l'économie bleue en Occitanie, la filière nautique régionale compte près de 1 200 entreprises pour près de 2 000 emplois et représente plus de 372 M d'euros de chiffre d'affaires en 2022. Ce contrat de filière permettra de conforter le poids et la dynamique économique des acteurs du nautisme. Construit en synergie opérationnelle avec la Fédération des Industries Nautiques, sa vocation sera d'accompagner les entreprises et permettre de répondre au besoin de recrutement, de soutien à l'innovation et d'accompagnement de la filière régionale dans sa transition écologique.

Plusieurs chantiers d'envergures sont identifiés :

- Développer l'offre de formation adaptée aux besoins actuels et à venir de la filière ;
- Favoriser le lien avec la recherche et le transfert de technologies pour la transition écologique énergétique et numérique ;
- Favoriser la croissance et l'export des entreprises régionales ;
- Faire rayonner la filière Industrie et Services Nautiques d'Occitanie ;
- Accompagner la déconstruction des bateaux en fin de vie et le recyclage.

<https://www.laregion.fr/Plan-Littoral-21-L-Etat-la-Region-et-la-Federation-des-Industries-Nautiques-lancent>

ID. Métiers : Faire rayonner la culture / Travailler dans le monde du sport

ID.Métiers, n°6-7, Mai 2023, 60 p.

Ce numéro double propose : des informations qui caractérisent ces secteurs d'activités - des articles et témoignages d'étudiants et de professionnels - 10 fiches métiers par secteur - des capsules vidéo - ainsi que de nombreuses ressources web pour aider à se projeter dans des métiers porteurs de valeurs.

<https://orientation.laregion.fr/magidmetiers6-7/#/page/0>

APPELS A PROJETS

Branche professionnelle des Entreprises de la filière sports-loisirs Etude prospective sur le secteur de la montagne - OPCO Commerce

Date limite de réponse le 30 juin 2023 à 23:59

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

Mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement individuel et collectif des managers de la Région Occitanie

Remise des offres le 10 juillet 2023 à 12h00 au plus tard

<https://marchespublics.laregion.fr/avis/index.cfm?fuseaction=pub.affPublication&refPub=MPI-pub-2023163082&serveur=MPI&IDS=5436>

Offre régionale constituant un catalogue de formations - OCAPAT

Cet accord-cadre a pour objet la réalisation des prestations de formation pour l'offre régionale 2024-2027 visant le développement des compétences des salariés employés par les entreprises du champ d'OCAPAT.

Réponse attendue pour le 12 juillet 2023 à 16h00 au plus tard

<https://www.ocapiat.fr/appe-projets/offre-regionale-constituant-un-catalogue-de-formations/>

Appel à candidature pour le CQP Assitant.e medical.e - OPCO EP

Date limite de réponse le 13 juillet 2023 à 00h00

<https://www.opcoep.fr/appels-d-offres/appe-a-candidature-pour-le-cqp-assitante-medicale>

Formation en anglais en distanciel - ENAC

Date limite de réponse le 17 juillet 2023

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/formation-en-anglais-en-distanciel/ao-9011681-1>

Habilitation de prestataires réalisant les audits menant à la labellisation Certif'Région - Région Occitanie

Remise des offres le 18 juillet 2023 à 12h00 au plus tard

Appel à manifestation d'intérêt 2021-2025 - Compétences et Métiers d'Avenir (CMA)

Cet appel à manifestation d'intérêt s'inscrit dans le cadre des objectifs et leviers de France 2030. Il vise à répondre aux besoins des entreprises et des institutions publiques en matière de formation, d'ingénierie de formation, initiale et continue, et d'attractivité des formations, pour permettre l'acquisition des compétences nécessaires aux métiers d'avenir de France 2030.

Il renvoie pour plus de détails au site internet du Secrétariat général pour l'investissement (SGPI) où sont présentées les priorités de France 2030 et qui précise, lorsque ces informations sont disponibles, le diagnostic, les besoins en compétences et les budgets mobilisables. Ce site (<https://gouvernement.fr/appele-a-manifestations-d-interet-compences-et-metiers-d-avenir>) fait l'objet d'une mise à jour régulière. Les candidats à l'AMI sont invités à le consulter et à préciser, lors du dépôt de leur dossier, pour quelle(s) priorité(s) du plan France 2030 ils soumettent leur candidature.

La deuxième saison de l'AMI CMA débutant en mai 2023, conserve les mêmes objectifs et le même cahier des charges, mais introduit plusieurs nouveautés.

L'AMI CMA distingue deux catégories de projet appelées dans la suite « Diagnostic » d'une part et « Dispositifs de formation » d'autre part.

Fermeture : Appel au fil de l'eau

<https://anr.fr/fr/detail/call/competences-et-metiers-davenir-cma-appel-a-manifestation-dinteret-2021-2025/>

COMPETENCES

L'IA met au défi les compétences de demain

Randstad, Juin 2023

Au cours des cinq prochaines années, 83 millions d'emplois devraient disparaître et 69 millions être créés, selon le rapport « Future of Jobs » du Forum économique mondial. Cela représente un changement structurel du marché du travail de 152 millions d'emplois, soit 23 % des 673 millions de salariés du périmètre de l'étude.

Cette perspective d'une diminution nette de 14 millions d'emplois masque une réalité plus contrastée. Selon cette étude, menée auprès de 803 entreprises dans 45 pays, les risques les plus importants pour l'emploi sont le ralentissement de la croissance économique, les pénuries d'approvisionnement et l'inflation. À l'inverse, le rapport suggère plusieurs moteurs de création nette d'emplois : les premiers d'entre eux sont la transition écologique des entreprises, la relocalisation des chaînes d'approvisionnement, l'adoption des nouvelles technologies et un accès accru au numérique.

Top 3 des tendances globales ayant un impact sur la création d'emplois :

- investissements liés à la transition écologique des entreprises (60 %)
- investissements liés à l'adaptation des entreprises au changement climatique (57 %)
- accès accru aux nouvelles technologies (56 %)

Les métiers qui devront connaître la plus forte croissance sont portés par la technologie et le numérique. Le Big Data, les technologies environnementales et la cybersécurité devraient être les trois domaines les plus créateurs d'emplois. La demande des métiers tels que data analyst, data scientist, spécialiste du Big Data ou de l'intelligence artificielle (IA) devrait ainsi augmenter de 30 % en moyenne d'ici 2027. 42 % des entreprises interrogées estiment d'ailleurs que la formation à l'utilisation de l'IA et du Big Data sera une priorité au cours des cinq prochaines années. En parallèle, les nouvelles technologies et le numérique sont également à l'origine du rapide déclin de certains métiers tels qu'employé de bureau, secrétaire, guichetier, caissier ou opérateur de saisie.

<https://www.grouperandstad.fr/publication/futur-du-travail/lia-met-au-defi-les-competences-de-demain/>

L'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi mesuré en décembre 2022

Pôle emploi, Statistiques et indicateurs, Juin 2023, 9 p.

Fin décembre 2022, 45 % des demandeurs d'emploi inscrits six mois auparavant ont accédé à un emploi de un mois ou plus.

<https://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/demandeurs-demploi/trajec-toires-et-retour-a-emploi/lacces-a-lemploi-des-demandeurs-demploi-inscrits-a-pole-emploi-mesure-en-decembre-2022.html?type=article>

Objectif plein emploi : présentation du projet de loi

Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, Juin 2023, 37 p.

Après une première étape à travers la loi visant à améliorer le fonctionnement du marché du travail promulguée en 2022, le Gouvernement poursuit ses réformes pour parvenir au plein emploi.

Le projet de loi vise à déployer les grands principes qui doivent permettre une amélioration substantielle de l'offre de services proposée aux personnes en recherche d'emploi et aux entreprises. Il permettra d'organiser la coopération des acteurs, au bénéfice des usagers.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/dossiers-de-presse/article/objectif-plein-emploi-presentation-du-projet-de-loi>

Les emplois vacants au 1^{er} trimestre 2023

DARES, Mai 2023

350 800 emplois sont vacants au 1^{er} trimestre 2023 (-6 % sur le trimestre). Le repli est plus marqué dans l'industrie et la construction (respectivement -15 % et -12 %) que dans les secteurs tertiaires marchand et non marchand (-3 % et -5 % respectivement).

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

Un marché de l'emploi moins diversifié, soubassement du sentiment de relégation territoriale en zone rurale

CREDOC, Avril 2023, 36 p.

Le sentiment d'habiter un territoire délaissé par les pouvoirs publics est de fait plus présent en zones rurales que dans le reste du territoire. Avec le soutien de l'Agence nationale de cohésion des territoires (ANCT) le CRÉDOC a mené une étude pour tenter d'en comprendre les déterminants. Davantage que la situation professionnelle et personnelle des habitants des zones rurales, ce sont les caractéristiques du marché de l'emploi local qui façonnent leurs perceptions. Les zones rurales ne sont pas particulièrement en prise avec le chômage ou la pauvreté, mais les emplois sur ces territoires sont en moyenne moins qualifiés qu'ailleurs (moins de cadres, plus d'ouvriers), moins sécurisants (moins de CDI, plus d'indépendants et d'agriculteurs) et les rémunérations élevées moins fréquentes. Ce manque de diversité du marché de l'emploi s'accompagne d'un vieillissement de la population et d'une déprise démographique. Pour ceux qui restent, la précarité financière et l'éloignement des équipements et des services amplifient le sentiment d'abandon.

<https://www.credoc.fr/publications/un-marche-de-lemploi-moins-diversifie-soubassement-du-sentiment-de-relegation-territoriale-en-zone-rurale>

Les Ni en emplois, ni en études, ni en formation (NEETs) en France : un défi qui reste à relever

GAZIER Bernard, Sciences Po, Mai 2023

Garantie Jeunes, Plan « un jeune une solution », Plan d'Investissement dans les Compétences... la liste est longue des initiatives souvent massives et coûteuses prises récemment en France par les pouvoirs publics en faveur des jeunes sans emploi non qualifiés. Ce qui toutefois reste frappant, c'est la persistance d'un nombre

élevé de jeunes « ni en emploi, ni en études, ni en formation » ou encore « Not in Education, Employment or Training » (NEETs) selon l'acronyme anglais.

Les derniers chiffres disponibles en provenance d'Eurostat et qui portent sur 2021 montrent que la part des NEETs parmi les jeunes de 15 à 29 ans dans notre pays reste proche de la moyenne européenne : 12,8 %, face à 13,1% pour l'Europe à 27 et 13% pour la zone Euro. D'autres pays font beaucoup mieux que le nôtre : 9,2 % pour l'Allemagne, 8,3 pour le Danemark (et hors UE, entre 7,7 et 6,2 % en Suisse) (Schmid et al. 2023). Parmi les grands pays européens, seules l'Espagne et l'Italie font clairement moins bien que la France.

Pour comprendre et faire face à ce défi persistant, plusieurs étapes sont nécessaires. La première est de reconnaître la diversité des situations que l'on regroupe sous cet intitulé négatif « Ni, ni, ni ». La seconde est d'identifier le principal problème français en matière de NEETs. La troisième consiste à préciser l'amont et l'aval des transitions qu'effectuent les jeunes français entre la formation initiale et l'emploi : d'où partent-ils et où arrivent-ils ? La quatrième étape revient sur les politiques publiques qui ont tenté d'affronter le problème. Enfin, en conclusion, la cinquième étape montre la nécessité et propose le contenu d'une réorientation stratégique en matière d'insertion des jeunes en France.

<https://www.sciencespo.fr/liepp/fr/content/bernard-gazier-les-ni-en-emplois-ni-en-etudes-ni-en-formation-neets-en-france-un-defi-qui-re.html>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Comment fonctionne ChatGPT ? Décrypter son nom pour comprendre les modèles de langage

The conversation, Juin 2023

Cet article présente les mécanismes principaux sur lesquels ChatGPT repose et montrer ainsi que, si le résultat est parfois impressionnant, ses mécanismes élémentaires sont astucieux mais pas vraiment nouveaux.

<https://theconversation.com/comment-fonctionne-chatgpt-decrypter-son-nom-pour-comprendre-les-modeles-de-langage-206788>

Prouesses et limites de l'imitation artificielle de langages. Les agents conversationnels intelligents dont ChatGPT. Avis de l'Académie des technologies

Académie des technologies, Avril 2023, 22 p.

L'agent conversationnel ChatGPT3 a été mis à la disposition du public en novembre 2022 par la Société OpenAI. De nombreux utilisateurs ont pu depuis explorer ses différents usages prévus ou imprévus. Cet engouement a suscité autant d'intérêt pour la multiplicité des possibilités offertes et la performance technologique que d'inquiétudes au sujet des limites de ce logiciel d'une part, et de son impact sociétal d'autre part.

L'Académie des technologies, dans le cadre de ses missions, a souhaité clarifier les possibilités et les limites de l'IA-G dans le cadre du langage. L'analyse présentée porte principalement sur ChatGPT3, le système le mieux connu en mars 2023, et pour lequel nous disposons d'un certain recul (en notant que la version suivante GPT4, plus puissante, pallie certains défauts de GPT3 sans toutefois remettre en cause les recommandations formulées par l'Académie).

<https://www.academie-technologies.fr/publications/prouesses-et-limites-de-limitation-artificielle-de-langages-avis/>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Bilan du transfert de la collecte des contributions de formation professionnelle et d'apprentissage

France compétences, Juin 2023, 28 p.

La loi du 5 septembre 2018 a prévu le transfert de la collecte des contributions légales de formation professionnelle et d'apprentissage des opérateurs de compétences (OPCO) aux organismes collecteurs de protection sociale (URSSAF et MSA). Tous les établissements sont tenus de déclarer mensuellement ces contributions dans leur déclaration sociale nominative (DSN). La première collecte est intervenue en février 2022 sur les salaires versés en janvier 2022.

- France compétences assume principalement deux missions d'ordre financier : recevoir les fonds de collecte de la part de l'URSSAF et de la MSA ; répartir ces fonds entre les différents attributaires.

- France compétences a également pour mission de construire un référentiel mensuel rendant compte de l'affectation des établissements aux OPCO sur la base de l'IDCC (identifiant de convention collective) applicable renseigné en DSN. V

- Enfin, France compétences a une mission générale d'éclairer les impacts de la réforme de la formation professionnelle. A ce titre, il s'est appuyé sur l'ensemble des données à sa disposition pour proposer ce premier bilan quantifié des effets du transfert de la collecte sur le nombre d'entreprises couvertes, l'évolution de la masse salariale et des contributions, ainsi que celle des frais de collecte. Ce bilan a été présenté devant le conseil d'administration de France compétences le 25 mai 2023.

Le transfert de la collecte des contributions de formation professionnelle et d'apprentissage des OPCO aux URSSAF et MSA est effectif depuis janvier 2022.

Ce transfert apparaît comme une réussite :

- Le nombre d'entreprises concernées par la collecte a fortement augmenté, notamment dans les toutes petites entreprises.

- Cette opération a permis un gain net estimé à 700 millions d'euros en 2022, quand on compare la collecte de 2022 à ce qu'elle aurait été en l'absence du transfert.

- Au-delà des efforts importants consentis par l'ensemble des acteurs pour la réussite du transfert, les frais de collecte restent maîtrisés

<https://www.francecompetences.fr/fiche/nouveau-systeme-de-collecte-des-contributions-formation-apprentissage-des-premiers-elements-de-bilan-tres-positifs/>

Cohésion, le podcast qui vous accompagne, épisode 2 : le CPF

Caisse des dépôts, Juin 2023

Ce deuxième épisode est consacré au compte personnel de formation (CPF) et aux missions confiées à la Caisse des Dépôts dans le cadre du CPF.

<https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/cohesion-le-podcast-qui-vous-accompagne-episode-2-le-cpf>

L'innovation dans les open badges -Forma Radio

<https://formaradio.fr/linnovation-dans-les-open-badges/>

Arrêté du 31 mai 2023 portant diverses mesures en matière de certification qualité des organismes de formation

Légifrance, Juin 2023

Cet arrêté modifie diverses mesures en matière de certification qualité des organismes de formation, concernant notamment l'audit initial, de surveillance et de renouvellement, le traitement des non-conformités, le transfert et l'extension de certification, les exigences pour l'accréditation des organismes certificateurs.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047650339>

Ordonnance n° 2023-374 du 16 mai 2023 relative à la formation aux activités privées de sécurité

Légifrance, Mai 2023

Les activités privées de sécurité sont encadrées par une réglementation construite progressivement depuis 1983. À ce titre, les entreprises de sécurité, les services internes chargés de la sécurité dans les entreprises et

les agents de sécurité doivent être autorisés à exercer par le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS), établissement public placé sous la tutelle du ministère de l'intérieur.

Depuis la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, les activités de formation en sécurité privée sont elles aussi encadrées par le code de la sécurité intérieure.

Cet encadrement se traduit par :

- une obligation de formation initiale pour obtenir une carte professionnelle d'agent privé de sécurité ou un agrément dirigeant délivré par le CNAPS
- une obligation de suivi d'un stage de formation continue tous les cinq ans, condition de renouvellement de la carte professionnelle ;
- une obligation, pour les centres de formation opérant dans le domaine de la formation en sécurité privée, de détenir une autorisation d'exercice délivrée par le CNAPS pour cinq ans ;
- une obligation de certification des organismes de formation, par un organisme certificateur accrédité par le Comité français d'accréditation (COFRAC).

Cet encadrement apparaît toutefois insuffisant. Par exemple, les dirigeants d'organismes de formation et les formateurs ne font pas l'objet d'un contrôle de moralité.

C'est pourquoi, dans le but d'accroître la professionnalisation du secteur de la sécurité privée, la loi du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés a habilité le gouvernement à légiférer par ordonnance.

Ce texte prévoit en particulier :

- de créer un agrément de dirigeant d'organisme de formation et une carte professionnelle de formateur délivrés par le CNAPS, donnant lieu à un contrôle de moralité ;
- d'encadrer les conditions de sous-traitance et la responsabilisation des propriétaires de certifications professionnelles via un renforcement des sanctions encourues en cas de non-respect de leurs obligations de contrôle ;
- de modifier les conditions d'organisation des examens pour en garantir la fiabilité.

La date d'entrée en vigueur de ces mesures sera fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} septembre 2025.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047553095>

Voir aussi : **Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2023-374 du 16 mai 2023 relative à la formation aux activités privées de sécurité**

Légifrance, Mai 2023

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047553088>

INSERTION : PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Guide pratique "Acteurs de l'événement - Handicap : le pari gagnant de l'inclusion"

AGEFIPH, Juin 2023, 66 p.

L'événement, l'association des agences de communication événementielle, lance le premier guide pratique pour l'inclusion des personnes en situation de handicap. Ce document, bien que dédié aux acteurs de l'événementiel, accompagne les démarches de tous les secteurs d'activités.

Il a pour objectif d'accompagner, pas à pas, dans la démarche de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/guide-pratique-acteurs-de-levenement-handicap-le-pari-gagnant-de-linclusion>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Le Gouvernement s'engage avec les partenaires sociaux du secteur pour améliorer et renforcer l'accès aux métiers du sport ainsi que leur attractivité

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

Réunissant de manière inédite l'ensemble des acteurs concernés (opérateurs de l'emploi et de la formation, branches professionnelles, mouvement sportif, administrations), le Grenelle de l'emploi et des métiers du sport a permis d'échanger et de débattre autour d'objectifs communs de simplification et de mise en cohérence des parcours de formation vers les métiers du sport, de renforcement des dispositifs d'accompagnement et de soutien à l'emploi, d'amélioration de la qualité et de l'attractivité des trajectoires professionnelles, de montée en puissance du rôle social des acteurs et notamment des clubs sportifs, et d'une meilleure valorisation de l'expérience et des compétences développées grâce au sport.

La filière du sport, dont le poids économique est de 2,6 % du PIB pour un chiffre d'affaires de 71 Md d'euros, génère près de 400 000 emplois, soit 1,3 % de l'emploi total en France. Les études disponibles soulignent le dynamisme du secteur en matière d'emploi (3 % de taux croissance moyen annuel de l'emploi dans la seule branche du sport).

Mais elles mettent également en lumière certaines fragilités structurelles : depuis 10 ans, 98 % des entreprises créées sont des entités sans salarié (dont 2/3 d'entreprises individuelles d'enseignants ou de coaches sportifs) ; l'emploi sportif connaît un turn-over élevé, en raison de perspectives d'évolution encore insuffisantes (30 % des salariés de la branche du sport sont en CDD, et 37 % à temps partiel) ; les structures ont dans le même temps des difficultés à recruter et, bien qu'attirés par le secteur, les jeunes peinent encore trop souvent à se repérer et à s'orienter dans ce qui s'apparente à un « maquis » de diplômes, certifications, formations et autres voies d'accès aux métiers du sport (près de 1 000 certifications répertoriées, plus de 350 certifications actives).

Remédier à ces fragilités est d'autant plus nécessaire que le secteur doit relever d'importants défis liés à la transformation des besoins : diversification des pratiques sportives, extension à de nouveaux publics pour plus d'inclusion et une meilleure prévention de la perte d'autonomie, développement des usages numériques, exigences nouvelles liées à la transition écologique, etc.

Dans ce contexte et à l'issue de ce Grenelle, en cohérence avec les politiques prioritaires du Gouvernement relatives au plein emploi et pour lutter tout particulièrement contre le chômage des jeunes, 15 mesures ont été annoncées pour renforcer l'emploi sportif autour de 5 axes d'action prioritaires.

Parmi ces mesures :

- Améliorer la lisibilité de l'offre et des parcours de formation vers les métiers du sport
- Renforcer l'accompagnement et le soutien à l'emploi sportif
- Développer la qualité de l'emploi sportif et l'attractivité des métiers du sport
- Affirmer et faire monter en puissance le rôle social des acteurs du sport
- Assurer une meilleure reconnaissance des compétences dans le sport

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/le-gouvernement-s-engage-avec-les-partenaires-sociaux-du-secteur-pour-ameliorer>

Etude sur les besoins en compétences, emploi et formation de la blockchain en France

OPIIEC, Juin 2023, 200 p.

Depuis plus de 10 ans la technologie blockchain n'a cessé d'évoluer pour être désormais au cœur d'un nouvel écosystème que l'on appelle « web3 » qui regroupe de nombreuses technologies et applications soutenues par l'infrastructure décentralisée de la blockchain. La France a réussi à se faire une place dans l'économie mondiale pour devenir aujourd'hui un pôle de référence en la matière. Quel est donc l'état des lieux de la technologie dans la branche Bureaux d'études ? Quels sont les impacts emploi formation pour les entreprises, notamment celles du numérique ?

Aujourd'hui la technologie blockchain peut être considérée comme un marché de niche, avec en 2022, 240 entreprises et 3 806 salariés dans la branche, principalement des TPE.

Même si la technologie est encore récente et que son adoption par les entreprises augmente au fur et à mesure que la technologie mûrit, seulement 31% des répondantes à l'enquête déclarent avoir un projet blockchain en cours ou prévoir travailler sur la technologie pour commercialiser un nouveau produit ou une offre de service à des clients interbranche principalement dans le secteur du Numérique.

Les domaines de compétences les plus recherchés sont la cybersécurité, l'implémentation d'applications décentralisées, le développement et les langages de programmation (solidity, Rust, ...), la gestion des algorithmes et la cryptographie.

81 % des entreprises interrogées dans le cadre de l'enquête menée pour l'étude estiment que ces profils blockchain sont rares sur le marché du travail voire inexistant.

Les emplois directs liés à la blockchain dans la branche devraient, d'après le scénario retenu dans le cadre de l'étude, augmenter dans les 5 prochaines années avec près de 175 % d'effectifs en plus.

<https://www.opiiec.fr/etudes/139026>

France 2030 accélère le nucléaire de demain en misant sur la formation et l'innovation

Portail du Gouvernement, Juin 2023

Le Gouvernement annonce plus de 100 millions d'euros investis aujourd'hui dans la formation, la recherche et l'innovation dans le secteur du nucléaire et reçoit le plan d'actions de l'université des métiers du nucléaire pour accélérer la montée en compétences dans le secteur.

L'Université des Métiers du Nucléaire a également remis son plan d'actions détaillé sur les compétences pour que la filière nucléaire française soit en mesure d'attirer, de former et de recruter les 100 000 personnes dont elle aurait besoin au cours des dix prochaines années afin de mener l'ensemble de ses projets industriels.

Le plan d'actions, fruit de 4 mois de travail concerté avec l'ensemble des parties prenantes, porte une analyse métier par métier de l'ensemble des formations existantes et propose pour chacun des actions concrètes, telles que la création de nouvelles formations ou d'actions visant à renforcer l'attractivité et la visibilité des parcours. L'Université des Métiers du Nucléaire propose un ensemble de 30 actions concrètes dans 7 domaines pour :

- Renforcer l'attractivité des métiers et des formations dans le domaine du nucléaire
- Favoriser l'orientation des élèves vers les cursus scientifiques et techniques ainsi que l'alternance
- Élargir les viviers de recrutement pour faire venir de nouveaux profils dans la filière nucléaire, en faveur en particulier de la place des femmes, mais également de celle de populations des quartiers prioritaires de la ville ou issues des zones rurales
- Adapter l'offre de formation initiale et professionnelle continue
- Réussir l'intégration des nouveaux collaborateurs dans les entreprises, au travers d'une stratégie de filière en matière de compagnonnage et en facilitant les transferts de compétences intergénérationnels.

<https://www.ecologie.gouv.fr/dossier-presse-france-2030-accelere-nucleaire-demain-en-misant-sur-formation-et-linnovation>

Le transport et la logistique, un secteur en pleine mutation

Pôle emploi, Juin 2023

Cette infographie présente le vrai du faux de ce secteur.

<https://www.pole-emploi.org/accueil/actualites/infographies/le-transport-et-la-logistique-un-secteur-en-pleine-mutation.html?type=article>

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi et de l'emploi à domicile. Rapport sectoriel des branches - 2023

Fepem, Mai 2023, 40 p

Bilan annuel des branches du particulier employeur sous la forme d'un rapport sectoriel.

<https://www.fepem.fr/le-modele-demploi/les-chiffres-cles/>

L'animateur BAFA, le plus beau "non-métier" du monde ?

Conseil d'orientation des politiques de jeunesse, Vie publique, Avril 2023, 75 p.

Ce rapport s'inscrit dans la continuité de l'ensemble des travaux engagés par le ministère chargé de la jeunesse au cours des dernières années et souhaite apporter des recommandations pour construire le BAFA du XXIème siècle, répondant aux exigences nécessaires d'une formation ambitieuse des volontaires de l'animation pour proposer une offre éducative de qualité.

<https://www.vie-publique.fr/rapport/289087-l-animateur-bafa-le-plus-beau-non-metier-du-monde>

Dans le commerce de détail, l'emploi salarié s'ajuste et change de visage en 2022

Dares Focus, Mai 2023

La répartition des métiers évolue avec, depuis 2019, moins de vendeurs relativement aux caissiers, employés de libre-service et ouvriers qualifiés de la manutention.

Jusqu'à fin 2021, l'emploi salarié hors apprentis dans le commerce de détail connaissait une évolution voisine de celle de l'ensemble du secteur privé : une croissance à peine moins dynamique de 2011 à 2019 (+5,1 % contre 5,7 %), suivie d'un repli durant la crise sanitaire puis d'un vif rebond. Fin 2021, l'emploi dans le commerce de détail se situe 8,3 % au-dessus de son niveau de début 2011, contre 7,8 % pour l'ensemble du secteur privé. Il s'établit alors à 1,8 million, soit 9 % de l'emploi salarié privé (hors apprentis).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/dans-le-commerce-de-detail-lemploi-salarie-sajuste-et-change-de-visage-en-2022>

Synthèse du plan d'attractivité du métier d'infirmier

Ministère de la Santé et de la Prévention, Mai 2023, 8 p.

Pilier essentiel de notre système de santé, le métier d'infirmier change au gré de l'évolution des techniques et des pratiques, alors même que les textes encadrant la profession n'ont pas changé depuis près de 20 ans. Une rénovation est donc à prévoir. En parallèle, un travail de refonte globale du système de santé a été entamé ces derniers mois et le rôle de l'infirmier y tient une place importante, au sein d'une équipe traitante.

Le moment est donc venu de repenser, en profondeur, le métier d'infirmier, dans toutes ses composantes : compétences, formation, carrières.

Ce travail a débuté le 26 mai et doit aboutir en septembre 2024. Trois volets principaux seront abordés dans le cadre de cet exercice :

- Les compétences, en renouvelant les pratiques et en adoptant une approche plus agile du cadre d'exercice,
- La formation, en repensant les cursus ou bien encore en renforçant l'accompagnement des étudiants,
- Les carrières, par la reconnaissance de l'expertise et l'ouverture de nouvelles possibilités de progression et d'évolution.

<https://sante.gouv.fr/grands-dossiers/refondation-du-metier-infirmier/article/refondation-du-metier-infirmier-18-mois-de-co-construction-pour-repenser>

Accélérer la réindustrialisation de la France

Portail du Gouvernement, Mai 2023

Avec plus de 1,7 million d'emplois créés dont 90 000 emplois industriels et près de 300 nouvelles usines implantées dans l'ensemble du territoire, la politique volontariste pour réindustrialiser le pays commence à porter ses fruits après 30 ans de désindustrialisation. Cette reconquête industrielle doit se poursuivre et s'accélérer pour préparer la France de demain. L'industrie de 2030 devra être décarbonée, transformée et numérisée.

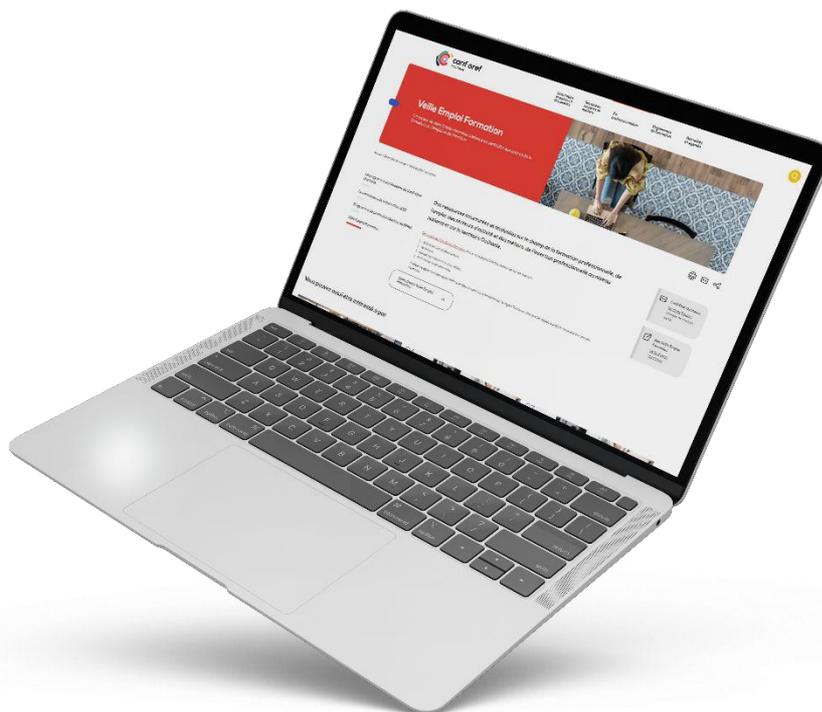
Des mesures fortes ont été annoncées, parmi lesquelles :

- 700 millions d'euros seront engagés dans les prochains mois pour accélérer la formation aux métiers d'avenir de l'industrie et faire évoluer la carte des formations
- Relancer l'initiative Territoires d'industrie, avec 100 millions d'euros dès 2024 et une évolution de la carte des territoires.

<https://www.gouvernement.fr/actualite/accelerer-la-reindustrialisation-de-la-france>

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