



# LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE



N°536

26/07/2023



[veille@cariforefoccitanie.fr](mailto:veille@cariforefoccitanie.fr)



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE .....	1
APPELS A PROJETS .....	2
APPRENTISSAGE - ALTERNANCE.....	3
EMPLOI .....	3
ENTREPRISES .....	4
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	5
ILLETTRISME-APPRENTISSAGE DE LA LANGUE.....	7
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP.....	8
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS.....	8

## ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

### Baromètre trimestriel régional de conjoncture en Occitanie - 2<sup>e</sup> trimestre 2023

CCI Occitanie, Juillet 2023, 28 p.

L'enquête de conjoncture des CCI d'Occitanie a été menée en juin/juillet 2023, elle a permis de recueillir le témoignage de 3 248 chefs d'entreprises. Les résultats sont présentés pour cinq domaines d'activité : industrie, construction, commerce, services, hôtels-café-restaurants.

<https://geo.obseco.fr/portail/index.php/conjoncture/barometre-regional-cci/>

### Appel à référencement : Transition numérique

Constructys Occitanie, Juillet 2023

Constructys en Occitanie lance un référencement des prestataires pouvant intervenir auprès des entreprises d'Occitanie des branches suivantes : le Bâtiment, les Travaux Publics, le Négoce des matériaux de construction.

Les prestataires sont libres de candidater pour un ou plusieurs de ces secteurs et pour un ou plusieurs départements. Les prestataires ainsi référencés pourront être consultés par les entreprises, selon les critères de qualité dont l'Opérateur de Compétences sera le garant. Le référencement se fait au niveau régional par Constructys en Occitanie, dans le cadre du service de proximité auprès des adhérents et des entreprises.

<https://www.constructys.fr/constructys-occitanie/appele-a-referencement-transition-numerique/>

### L'État, les Missions Locales, Prism'emploi, AKTO, le FPETT et le FASTT s'engagent en faveur de l'emploi des jeunes en région Occitanie

Prism'emploi, Juillet 2023

Cet accord constitue la déclinaison en région Occitanie de l'accord national de coopération signé le 25 novembre 2021 entre L'État (DGEFP), l'UNML (Union Nationale des Missions Locales), Prism'emploi, AKTO, FPETT et le FASTT.

La démarche « Mission Jeunes », initiée en 2014 puis reconduite en 2018 et en 2021, s'inscrit dans une volonté de mobiliser les agences d'emploi temporaire aux côtés des acteurs régionaux de l'emploi pour améliorer la qualification des jeunes et leur permettre de renforcer leur employabilité. Elle vise à proposer aux jeunes l'accès à des missions d'intérim et à une offre de services d'accompagnement, allant de la levée des freins périphériques à l'emploi, en passant par la mise en relation avec les entreprises et des actions de formation pour développer leurs compétences.

<https://www.prismemploi.eu/communiqués-de-presse/letat-les-missions-locales-prismemploi-akto-le-fpett-et-le-fastt-sengagent-en-faveur-de-lemploi-des-jeunes-en-region-occitanie>

### Le marché de la formation en Occitanie - Aperçu 2023

SAMBOU Christelle, DREETS Occitanie, Carif-Oref Occitanie, Mai 2023, 39 p.

Cette nouvelle édition propose une actualisation des tableaux de bord dynamiques pour les données clés de chacun des 13 départements de la région.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'Occitanie regroupe 11 913 Organismes de formation soit 11 % des organismes de formation de France métropolitaine. Leur nombre croît de 8 % en un an.

En 2021, 1,5 millions d'euros de chiffre d'affaires sont réalisés par les organismes de formation ; ce chiffre augmente de 29 % soit une croissance sept fois plus importante qu'en 2020 (+ 4 %). Le nombre de stagiaires formés, 1 995 325, est aussi en hausse de 23 % avec plus de 100 000 apprentis formés.

Pour aller plus loin dans la connaissance des organismes de formation, de leur activité en Occitanie, et de chiffres clés détaillés par département, consultez les tableaux de bord.

<https://www.cariforefoccitanie.fr/actualite/le-marche-de-la-formation-en-occitanie-aperçu-2023/>

## APPELS A PROJETS

**Appel à manifestation d'intérêt : Sélection de formateur-riche-s/expert-e-s pour la (co-)création et (co-)animation de modules de formations sur l'économie circulaire et le réemploi dans la construction et l'aménagement - Envirobot Occitanie**

**Appel à manifestation d'intérêt ouvert jusqu'au 30 juillet 2023**

<https://www.cycl-op.org/articles/h/appele-a-manifestation-d-interet-selection-de-formateur-riche-s-expert-e-s-pour-la-co-creation-et-co-animation-de-modules-de-formationen-sur-l-economie-circulaire-et-le-reemploi-dans-la-construction-et-l-amenagement.html>

**Habilitation d'organismes de formation et d'évaluation pour la mise en œuvre du CQPI Agent Logistique au sein de la Branche des Entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles et mercerie – Opcommerce**

**Date limite de réponse le 28 août 2023 à 23:59**

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

**Action Collective Nationale ML PAIO – 2024 - UNIFORMATION**

Cet appel d'offres a pour objet de faire évoluer les formations déjà présentes dans le cadre des actions collectives nationales portées par la branche.

**Date limite de remise des dossiers de candidature le 8 septembre 2023**

<https://www.uniformation.fr/prestataire/appels-doffre/appele-doffres-action-collective-nationale-ml-paio-2024>

**Appel à projets 2023 OETH : Thématique 2023 : « Secteur sanitaire et social associatif : des emplois accessibles »**

Porteuse de l'accord handicap du secteur sanitaire et social associatif, l'association OETH conseille et accompagne les entreprises de son secteur sur toutes les questions liées à l'emploi des personnes en situation de Handicap. A ce titre, l'association donne l'opportunité aux entreprises de soutenir le déploiement de projets en faveur de l'inclusion de collaborateurs en situation de handicap dans le secteur sanitaire et social associatif. Les projets sélectionnés bénéficieront d'un soutien financier jusqu'à 50 % de leurs besoins.

**La date limite de dépôt des lettres d'intention est fixée au 15 septembre 2023. Les projets éligibles pourront ensuite déposer un dossier de candidature plus complet jusqu'au 31 octobre 2023.**

<https://www.oeth.org/actualites/364-appele-a-projets-2023>

**Appel à projets - Pour une région Occitanie plus inclusive et solidaire – handicap, égalité femmes-hommes, lutte contre le racisme et l'antisémitisme, les LGBTQIA+phobies et autres discriminations - Région Occitanie**

Ce dispositif s'adresse aux associations loi 1901 développant des projets spécifiques en Occitanie dans le domaine de la lutte contre les discriminations et la promotion des égalités. Les porteurs de projets subventionnés au titre du dispositif doivent justifier d'un siège, d'une délégation ou d'un établissement en Occitanie. Le projet peut être issu d'une coopération entre plusieurs associations en vue notamment de couvrir le territoire régional.

**Pour l'AAP 2024 : dépôt des demandes jusqu'au 31 octobre 2023**

<https://www.laregion.fr/Appele-a-projets-Pour-une-region-Occitanie-plus-inclusive-et-solidaire-handicap>

## APPRENTISSAGE - ALTERNANCE

### Mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage, sa place dans les collèges d'inspecteurs et rôle de l'inspecteur-coordonnateur - Circulaire du 19-6-2023

*Bulletin officiel Education nationale, Juin 2023*

Cette circulaire apporte des précisions sur l'ensemble du dispositif pour les formations conduisant aux diplômes de l'éducation nationale et à certains diplômes de l'enseignement supérieur par la voie de l'apprentissage. Elle annule et remplace la circulaire n° 2019-131 du 26 septembre 2019.

<https://www.education.gouv.fr/bo/2023/Hebdo29/MENE2310972C>

## EMPLOI

### Le chômage partiel

*DARES, Juillet 2023*

Au 1<sup>er</sup> trimestre 2023, 92 000 salariés seraient en activité partielle en moyenne chaque mois, après 100 000 au 4<sup>ème</sup> trimestre 2022, soit une diminution de 8 %.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-chomage-partiel>

### Quelles explications possibles à la hausse du nombre des demandeurs d'emploi en activité ?

*Dares Analyses, n°43, Juillet 2023, 8 p.*

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ayant une activité de plus de 78 heures par mois (catégorie C), augmente nettement entre 2009 et 2021, particulièrement pour ceux qui travaillent à temps plein.

En moyenne entre 2013 et 2017, 71 % des demandeurs d'emploi en catégorie C sont en contrat temporaire et, en 2021, 61 % sont inscrits auprès de Pôle emploi depuis au moins un an. En moyenne entre 2013 et 2017, plus de trois quarts de ceux qui ont un contrat temporaire déclarent ne pas l'avoir choisi ; ceux en CDI à temps partiel souhaitent en majorité augmenter leur revenu et la moitié veulent accroître leurs horaires de travail. L'évolution des comportements d'inscription sur les listes contribue comptablement pour deux tiers à la hausse de la catégorie C entre 2013 et 2017, le développement des contrats temporaires pour le tiers restant.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-explications-possibles-la-hausse-du-nombre-des-demandeurs-demploi-en-activite>

### Quelle professionnalisation dans le réemploi des déchets ? Les enseignements paradoxaux d'une ressourcerie en autogestion

*Travail et emploi, n°166-167, Juillet 2023, 28 p.*

Les ressourceries constituent aujourd'hui des acteurs importants du réemploi des déchets. Étant majoritairement des associations d'insertion par l'activité économique, elles participent aussi au réemploi des personnes (chômeurs, etc.). Dans ce secteur pionnier dans les solutions pour économiser et réemployer les ressources, la précarité du travail et de l'emploi est encore prédominante. Cet article s'intéresse à la professionnalisation à partir d'une étude de cas, les Ateliers de la Bergerette. Cette association a contribué à valoriser le travail de réemploi par son rôle précurseur dans l'invention du modèle de « recyclerie », mais aussi en défendant, en son sein, des emplois durables et l'autogestion du travail.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelle-professionnalisation-dans-le-reemploi-des-dechets-les-enseignements-paradoxaux>

### **Dynamiques d'engagement de TPE-PME dans des environnements du travail favorisant le développement des compétences**

*ANACT, Juillet 2023, 89 p.*

Pourquoi certaines TPE-PME choisissent-elles d'améliorer en continu les capacités d'apprentissage de leurs salariés ? Comment s'y prennent-elles ? Et avec quels effets sur les conditions de travail ?

Cette analyse transversale permet de comprendre pourquoi et comment des dynamiques d'action associant étroitement organisation du travail et développement des compétences des salariés peuvent s'engager, se développer et se maintenir dans le temps. Elle permet de repérer les leviers d'action permettant de dépasser les éventuelles difficultés rencontrées et d'identifier des effets.

Le livret de 8 monographies restitue les expériences des huit terrains étudiés. Ils représentent un échantillon varié, tant au niveau de leur taille (de 3 à 240 salariés) que de leur secteur d'activité (conseil, hôtellerie-restauration, métallurgie-chaudronnerie, médico-social, mission locale, entreprise à but d'emploi/insertion, aide à domicile, nettoyage).

<https://www.anact.fr/dynamiques-dengagement-de-tpe-pme-dans-des-environnements-du-travail-favorisant-le-developpement-des>

### **Regards croisés sur l'utilisation de l'intelligence artificielle en entreprise**

*OpinionWay, Juin 2023, 42 p.*

Slack, plateforme de productivité pour les entreprises, a dévoilé les résultats de sa dernière étude avec l'institut de sondage OpinionWay, menée auprès d'actifs français, travailleurs du savoir (cols blancs) et travailleurs de première ligne (cols bleus). Elle met en évidence la perception positive de l'IA par l'ensemble des actifs : 71 % des cols blancs et 62 % des cols bleus sont convaincus que l'IA représente une avancée majeure pour la société.

Les résultats montrent que les travailleurs du savoir sont plus susceptibles d'utiliser l'IA dans leur travail que les travailleurs de première ligne et que l'IA est perçue comme un moyen efficace de gagner du temps et de se consacrer à des tâches à valeur ajoutée.

Plus de la moitié des répondants (les deux catégories confondues) estiment même que l'IA a déjà été démocratisée et accessible à tous.

Les résultats montrent que les travailleurs du savoir sont plus susceptibles d'utiliser l'IA dans leur travail que les travailleurs de première ligne et que l'IA est perçue comme un moyen efficace de gagner du temps et de se consacrer à des tâches à valeur ajoutée.

Plus de la moitié des répondants (les deux catégories confondues) estiment même que l'IA a déjà été démocratisée et accessible à tous.

Les principaux résultats révèlent notamment que les intelligences artificielles les plus utilisés sont Google Translate (34 % des travailleurs du savoir et 29 % des travailleurs de première ligne dans les TPE), Alexa (18 % des travailleurs du savoir et 9 % des travailleurs de première ligne dans les TPE) et ChatGPT (22 % des travailleurs du savoir et 12 % des travailleurs de première ligne dans les TPE).

Une majorité de TPE jugent que l'IA doit être davantage réglementée. 38 % des travailleurs du savoir et 20 % des travailleurs de première ligne dans les TPE affirment qu'elle présente des opportunités dans leur métier. Elle est plus utilisée par les travailleurs du savoir et dans les grandes entreprises. Pour la majorité des entreprises, l'IA est la technologie la plus efficace pour aider les travailleurs à gagner du temps.

Des réticences à l'égard du déploiement de l'IA persistent : une majorité de travailleurs dans les TPE aurait peur que le travail fourni par l'IA ne soit pas de même qualité que le leur et refuserait de lui déléguer des tâches à valeur ajoutée.

<https://www.opinion-way.com/fr/component/edocman/opinionway-pour-slack-regards-croises-sur-l-intelligence-artificielle-en-entreprise-juin-2023/viewdocument/3129.html?Itemid=0>

### **Les entreprises zombies en France : entre survie et défaillance**

*France Stratégie, Juillet 2023, 56 p.*

Cette étude sur les entreprises « zombies » en France vise deux objectifs. Le premier est d'étudier l'impact du passage par le statut de zombie (appelé ici « zombification ») sur la probabilité de défaillance des entreprises zombies. Le second est d'étudier leur cycle de vie afin de mieux comprendre les facteurs qui déterminent leur transition vers la défaillance, leur transition vers la viabilité ou leur maintien dans le statut de zombie.

<https://www.strategie.gouv.fr/publications/entreprises-zombies-france-entre-survie-defaillance>

### **Baromètre Numeum : La French Tech poursuit sa forte dynamique d'emploi en juin**

*Numeum, Juillet 2023*

Baromètre mensuel inédit et en temps réel sur les tendances de l'emploi dans les startups de la French Tech, en s'appuyant sur la solution d'intelligence artificielle Motherbase. En juin, le marché de l'emploi dans les startups françaises confirme son important rebond observé le mois dernier avec plus de 6 000 nouveaux postes créés. Ce mois pèse à lui seul plus de 30 % des 19 000 créations nettes d'emplois depuis le début de l'année.

<https://numeum.fr/actu-informatique/la-french-tech-poursuit-sa-forte-dynamique-demploi-en-juin>

### **Quels effets des organisations du travail sur les compétences des salariés des TPE-PME ?**

*ANACT, Juillet 2023, 18 p.*

Quel rôle-clé joue l'organisation du travail dans le développement des compétences des salariés des TPE-PME ? Sous quelles formes ? Et pour quels effets ? Pour répondre à ces interrogations l'Anact, avec l'appui de ses délégations régionales en Centre Val-de-Loire et Hauts-de-France, a mené une analyse qualitative de terrain au sein de 8 structures pour comprendre comment elles s'engagent dans cette voie, les effets que cela peut porter tant du point de vue de l'efficacité des organisations que de la qualité des conditions de travail. A partir de 3 retours d'expérience, cette publication donne des exemples concrets de montée en compétence de salariés au sein de 3 structures

- une Mission locale qui a déployé une série d'action permettant de développer la posture managériale des équipes encadrantes et construire de façon collective un projet d'entreprise
- une entreprise de nettoyage qui confie à ses salariés plus de responsabilité avec davantage de capacité d'action
- un foyer d'hébergement qui a engagé une dynamique pour faire gagner les équipes en autonomie avec un management participatif axé sur le droit à l'erreur et des retours d'expérience.

Cette publication est l'une des ressources produites à l'issue de cette analyse menée pour le compte de France Stratégie et du Réseau Emploi Compétences (le REC).

<https://www.anact.fr/quels-effets-des-organisations-du-travail-sur-les-competences-des-salaries-des-tpe-pme>

## **FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Les Rencontres des Technologies et Formations Immersives édition 2023**

*Eurekatech, Juillet 2023*

Interventions de cette journée consacrée aux technologies immersives d'apprentissage (réalité virtuelle, réalité augmentée), appliquées à la formation professionnelle et l'enseignement scolaire et professionnel.

Keynote : Quels atouts pour la formation immersive ?

Regards croisés 1 : Comment savoir si la formation immersive est une bonne solution ?

Regards croisés 2 : La formation immersive, un atout pour l'attractivité des métiers ?

Conférence : Le numérique responsable

<https://www.eurekatech.fr/rencontres-formation-immersive-2023/live-rencontres-de-la-formation-immersive-2023/>

### Décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux - Juin 2023

*France compétences, Juillet 2023, 14 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 18 juillet 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-mai-2023/>

### Enquête auprès des entreprises de la branche Ciments sur la formation professionnelle

*OPCO 2i, Juillet 2023, 17 p.*

- En 2022, 3 383 salariés (2 800 Hommes, 583 Femmes) ont bénéficié d'au moins une action de formation soit 81 % des effectifs (VS 74 % en 2021).

- 11 570 stagiaires, ce qui représente un ratio de 2,8 stagiaires pour 1 salarié (vs 2,1 en 2021)

- Si les actions de formations ont été plus courtes cette en moyenne, l'augmentation du nombre d'actions augmente mécaniquement le temps de formation total dont ont bénéficié les salariés = 25h en moyenne vs 22h en 2021

- L'augmentation du temps de formation concerne les ETDAM et les ingénieurs (+4h en moyenne) alors qu'il est stable chez les ouvriers, qui reste la population la plus formée en moyenne (35h)

- 121 contrats d'alternance ont été conclus (143 en 2021)

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/enquete-aupres-des-entreprises-de-la-branche-ciments-sur-la-formation-professionnelle/>

### La formation des assistants médicaux

*IGAS, Juin 2023, 76 p.*

L'IGAS a été chargée d'étudier la question de la formation des assistants médicaux afin de répondre à l'objectif de 10 000 contrats d'assistants médicaux fixé par le Président de la République.

Le dispositif actuel de formation, qui repose sur un certificat de qualification professionnelle, est adapté aux besoins actuels de la branche du personnel des cabinets médicaux mais il ne permet pas, en l'état, une montée en charge rapide du nombre de stagiaires.

Une évolution de la formation des assistants médicaux est souhaitable. Elle passe notamment par la mise en œuvre de préconisations qui ont inspiré, pour partie, le plan « 10 000 assistants médicaux », rendu public par la ministre déléguée chargée de l'Organisation territoriale et des Professions de santé, pour adapter le contenu et les modalités de la formation des assistants médicaux et inciter les médecins libéraux à inscrire leurs employés plus rapidement dans cette démarche.

C'est le cas notamment de la réduction de la durée de la formation, grâce à un recours plus systématique aux dispenses déjà prévues et au raccourcissement de la formation d'adaptation à l'emploi des soignants ainsi que de la durée de certains modules, même si la montée en charge du dispositif ne peut pas reposer sur ce seul levier.

L'IGAS préconise une mesure reprise par le plan qui concerne la création, à moyen-terme, d'un nouveau métier d'assistant de santé.

<https://www.igas.gouv.fr/La-formation-des-assistants-medicaux.html>

### **Relever collectivement le défi des transitions professionnelles**

*France Stratégie, Juin 2023, 172 p.*

Chaque année, 1,4 million de mobilités professionnelles s'apparentent à des reconversions, et près d'un actif sur deux déclare qu'il envisage de sauter le pas. Pourtant, seulement 60 000 parcours de transition professionnelle sont financés par an.

D'un côté, sous l'effet des mutations économiques et des transitions numérique, écologique et démographique, les déséquilibres sur le marché du travail pourraient à l'horizon 2030 représenter jusqu'à un tiers des besoins en recrutement. De l'autre, sous l'effet de la crise sanitaire et de l'allongement de la durée de vie au travail, les témoignages exprimant un fort niveau d'aspiration à la mobilité professionnelle s'amplifient, entre quête de sens au travail et recherche de meilleures conditions d'emploi et de travail. Mais ces deux mouvements – aspirations individuelles à la mobilité et besoins collectifs de recrutement – ne convergent pas nécessairement.

Cette note identifie quatre leviers d'actions – et neuf recommandations – impliquant travailleurs, employeurs, partenaires sociaux et institutions publiques afin d'asseoir la capacité des individus à réaliser une transition professionnelle comme une responsabilité sociale et collective.

<https://www.strategie.gouv.fr/publications/relever-collectivement-defi-transitions-professionnelles>

### **Guide méthodologique relatif à la Certification professionnelle à usage des partenaires sociaux**

*Certif Pro, Juin 2023, 64 p.*

Certif Pro assure la mise à disposition et la promotion de ce guide paritaire dont la rédaction a été actée dans le cadre des travaux paritaires issus de l'ACNI du 14 octobre 2021.

Ce guide s'inscrit dans une logique de mise en place « chronologique » de création d'une certification professionnelle pour une CPNE de branche. Il se présente sous forme de 23 fiches générales (accessibles directement en "lien dynamique" dans son format numérique).

Il propose une "Check-list des points à vérifier lors de la mise en place d'une certification professionnelle de branche". Il intègre des propositions de définition concernant les termes suivants : certification professionnelle, qualification professionnelle, compétence professionnelle.

<https://certif-pro.fr/publication-du-guide-methodologique-relatif-a-la-certification-professionnelle-a-usage-des-partenaires-sociaux/>

## **ILLETTRISME-APPRENTISSAGE DE LA LANGUE**

### **Exploiter des référentiels compétences de base à visée d'insertion professionnelle - Webinaire Ressources et territoires le 11 septembre 2023 de 10h00 à 11h00**

Ce webinaire présentera 4 référentiels articulant compétences de base et visée d'insertion professionnelle, en particulier des outils d'évaluation-positionnement sous la forme de cartes de compétences :

Outil de positionnement transversal en Français Langue Professionnelle en situation de travail (CLP, 2008)

Carte SIAE 01 en Français à visée professionnelle pour les salarié·e·s des structures de l'insertion par l'activité économique (ECRIT 01, 2009)

Référentiel de compétences transversales (projet européen RecTec, 2016)

Carte CléA 74 déclinant les 7 domaines du Socle de Connaissances et de Compétences Professionnelles (S2CP) pour CléA sur les 4 degrés de maîtrise des compétences de base de l'ANLCI

<https://ressources-territoires.com/sinformer/actualites/webinaire-exploiter-des-referentiels-competences-de-base-a-visee-dinsertion-professionnelle>

### **Boîte à outils : former les salarié(e)s en situation d'illettrisme**

ANLCI, Juillet 2023

« Les Incontournables » constituent une boîte à outils à destination des entreprises, OPCO et organismes de formation pour accompagner les salarié(e)s en situation d'illettrisme et d'illectronisme vers la formation et sécuriser leur parcours. Cette boîte à outil a été co-construite avec 37 organisations du monde du travail et de la formation.

<http://www.bao-incontournables.fr/>

## **INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP**

### **Approbation du cahier des charges « Expérimentation des entreprises adaptées de travail temporaire »**

Légifrance, Juillet 2023

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047858263>

## **SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS**

### **Comité de filière « petite enfance »**

Ministère des Solidarités et de la Famille, Juillet 2023

Installé le 30 novembre 2021, le comité de filière « petite enfance » a pour objectif de :

Mettre en place une gestion prévisionnelle territoriale et nationale partagée des emplois et des compétences visant à faire face à court terme à la pénurie de professionnels de la petite enfance au niveau national comme local, ainsi qu'à permettre le développement futur de l'offre d'accueil ;

Actualités et résultats des travaux :

Communiqué - Propositions du Comité filière petite enfance en faveur de l'accueil individuel - juillet 2023

Résolution du Comité filière petite enfance sur les annonces relatives à la qualité d'accueil - juillet 2023

Résolution sur les moyens nécessaires pour accompagner le Comité filière petite enfance en vue de l'élaboration et du suivi de l'accord de méthode relatif aux revalorisations salariales - juin 2023

Document d'engagements pour la création d'un socle social commun en faveur des professionnels de l'accueil du jeune enfant - juin 2023

Avis du bureau du Comité de filière petite enfance sur article 10 du projet de loi Plein emploi – juin 2023

<https://solidarites.gouv.fr/comite-de-filiere-petite-enfance?source=881a1945-f6d0-45f7-af6c-05d84fa672a0>

### **Les établissements de santé en 2021**

DREES, Juillet 2023, 86 p.

Cette édition présente les données de l'année 2021, dernière année complète disponible, relatives à la France métropolitaine et aux départements et régions d'outre-mer.

Voir en particulier les données de cadrage sur les évolutions des effectifs salariés du secteur hospitalier – Les salaires dans les établissements de santé.

<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/les-dossiers-de-la-drees/les-etablissements-de-sante-en-2021>

### **La place des EMR dans le mix énergétique français à l'horizon 2050. Les énergies marines renouvelables : un incontournable et une opportunité pour la transition énergétique**

Observatoire des énergies de la mer, Juillet 2023, 9 p.

D'ici 2035, la filière EMR prévoit de créer 20 000 emplois directs et indirects sur le territoire. Elle a donc besoin de visibilité afin de pouvoir recruter. Les organismes de recherche et de formation sont de plus en plus à proposer des formations en lien avec les EMR. De façon à porter ce levier utile à la croissance de la filière, l'État a récemment publié un appel à manifestation d'intérêt sur les compétences et les métiers d'avenir que représentent les activités liées aux énergies marines renouvelables

<http://merenergies.fr/>

### **L'emploi à la sécurité sociale - Edition 2023**

*UCANSS, Juillet 2023, 47 p.*

Analyse de l'emploi à la Sécurité sociale en 2022 sous 3 angles : analyse des effectifs - analyse démographique, les mouvements de personnel - la rémunération.

<https://www.ucanss.fr/actualites/consultez-le-volet-carnet-emploi-du-rapport-emploi-edition-2023>

### **Baromètre de l'emploi pour la branche des services de l'automobile**

*Observatoire de l'Anfa, ANFA, Juillet 2023, 8 p.*

Un changement de définition de l'emploi salarié s'est opéré à partir des statistiques de décembre 2022 pour les données annuelles et du 1<sup>er</sup> trimestre 2023 pour les données trimestrielles. À partir de cette date, l'URSSAF publie des données d'emploi (produites en partenariat avec l'Insee et labellisées par l'autorité de la statistique publique) qui se calent sur la nouvelle définition de l'emploi salarié retenue par les autorités publiques et qui inclut désormais les apprentis. Globalement, au 4<sup>e</sup> trimestre 2022, l'emploi du CRA pouvait être évalué à 340 141 salariés (ancienne définition hors apprentis), il est désormais évalué à 380 308 salariés (nouvelle définition qui inclut les apprentis). L'analyse des évolutions de l'emploi décrite dans ce document prend en compte cette nouvelle définition.

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

### **Cartographie des emplois, des compétences et des formations de l'industrie du futur**

*Observatoire paritaire de la Métallurgie, Juillet 2023, 77 p.*

Par l'utilisation des nouvelles technologies, l'industrie n'a jamais cessé de se transformer. Certaines innovations ont permis des changements structurels profonds de l'industrie, au point d'être considérées comme à l'origine de révolutions industrielles.

Cette étude répertorie donc l'ensemble des besoins métiers et compétences nécessaires au mouvement actuel, tant pour les nouveaux besoins que pour les besoins qui doivent perdurer pour l'accompagner.

<https://www.observatoire-metallurgie.fr/analyses-previsions/cartographie-industrie-du-futur>

### **Les grandes tendances de la démographie des pharmaciens au 1<sup>er</sup> janvier 2023**

*Ordre national des pharmaciens, Juillet 2023, 144 p.*

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, on dénombre 73 795 pharmaciens inscrits à l'Ordre (-0,3 % par rapport au 1<sup>er</sup> janvier 2022). Ce chiffre a augmenté de 1,4 % au cours des dix dernières années.

La moyenne d'âge est stable sur les dix dernières années tandis que l'âge médian des pharmaciens inscrits à l'Ordre a baissé de 2 ans, passant de 48 à 46 ans.

Conséquence de l'allongement des carrières, la part des pharmaciens de 60 ans et plus est passée de 12 % en 2012 à 19 % en 2022. À l'inverse, en 2022, la part des moins de 35 ans représente 21 %, soit 2 points de plus qu'en 2012 (19 %). Les moyennes d'âge les plus élevées sont celles des pharmaciens titulaires d'officine (49,6 ans) et des biologistes médicaux (49,5 ans).

La population des pharmaciens est très majoritairement féminine (68 %). La féminisation de la profession se poursuit avec une hausse des effectifs féminins (+2,9 %) et une diminution des effectifs masculins (-1,6 %).

<https://www.ordre.pharmacien.fr/les-communications/focus-sur/les-autres-publications/demographie-des-pharmaciens-panorama-au-1er-janvier-2023>

## Besoins en compétences, emploi et formation en matière d'empreinte environnementale du numérique

*OPCO Atlas, OPIIEC, Juin 2023, 129 p.*

Alors que le secteur du Numérique représente aujourd'hui 3 à 4 % des émissions mondiales de gaz à effet de serre (GES), force est de constater que 75 % des Français semblaient méconnaître ce fait en 2018. L'étude publiée par l'OPIIEC avec le soutien de l'OPCO Atlas propose une approche exhaustive de la problématique. Côté grand public et côté professionnels du secteur.

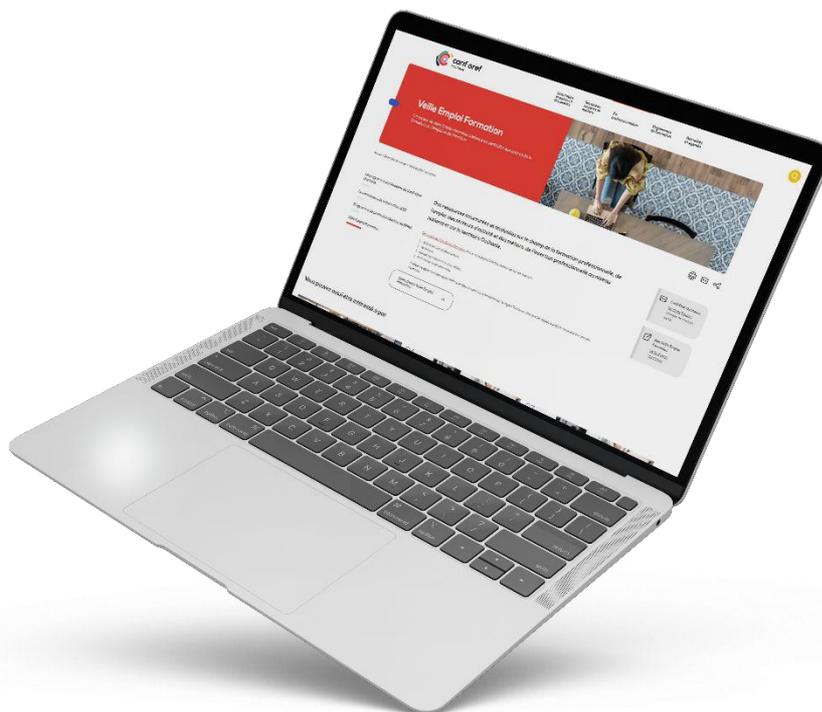
Cette étude propose un plan d'action ambitieux :

- Définir et clarifier la notion d'empreinte environnementale du numérique
- Sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'écosystème
- Densifier et fiabiliser l'offre de formation technique
- Adapter la cartographie des métiers l'OPIIEC

<https://www.opiiec.fr/etudes/138864>

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