

La Veille d'Atout Métiers n°294

30 mars 2016

Sandrine Roussel : sandrine.roussel@atout-metierslr.fr
<http://veille-emploi-formation.atout-metierslr.fr/Main.htm?context=3>

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées ne forment qu'un seul territoire. En complément de « la Veille Atout Métiers », nous vous invitons à vous abonner également gratuitement aux « Titres de l'actualité », lettre d'information du CarifOref Midi-Pyrénées, à partir [du lien suivant](#)

<u>ACTUALITE EMPLOI FORMATION LANGUEDOC-ROUSSILLON MIDI-PYRENEES</u>	2
<u>APPELS A PROJETS</u>	3
<u>EMPLOI</u>	3
<u>ENTREPRISES</u>	4
<u>ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL</u>	5
<u>FILIERE TRANSPORTS - LOGISTIQUE</u>	5
<u>FORMATION CONTINUE</u>	6
<u>INSERTION PROFESSIONNELLE</u>	8
<u>MESURES EMPLOI</u>	8
<u>SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS</u>	9
<u>TRAVAIL</u>	10
<u>VAE</u>	11

Eco zoom, le baromètre de l'économie régionale. Baromètre n° 11

Conseil régional de l'ordre des experts-comptables, Montpellier, Avril 2016, 8 p.

L'économie régionale et son dynamisme étant au cœur des préoccupations et des compétences des Experts-Comptables, l'Ordre des Experts-Comptables régional, regroupant les départements de l'Aude, du Gard, de l'Hérault, de la Lozère, des Pyrénées-Orientales et de l'Aveyron réalise chaque semestre Ecozoom, le baromètre de l'économie régionale.

Etabli en partenariat avec l'économiste Nicolas Bouzou, certains indicateurs de ce baromètre sont directement issus des cabinets d'expertise comptable, ce qui lui confère une forte spécificité.

<http://fr.calameo.com/read/0006870279c1f1985e5c9>

Montpellier Méditerranée Métropole : une métropole toujours attractive

AUDRIC Sophie, CANONERO Bernard, Insee Analyses Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, Mars 2016, n° 18, 4 p.

Le pôle d'emplois métropolitain exerce toujours une attraction sur les territoires voisins, générant des déplacements domicile-travail, toujours plus nombreux et plus lointains du fait du départ de ménages de la Métropole pour résider à ses franges, dans des secteurs où le foncier et l'immobilier sont probablement moins onéreux. En lien avec la dynamique démographique, la croissance de l'emploi reste particulièrement forte dans la Métropole, portée par une économie avant tout présente et un tourisme culturel et d'affaires développé.

http://www.insee.fr/fr/insee_regions/lrmp/themes/insee-analyses/lm_ia_18/lm_ia_18.pdf

Garonne Quercy Gascogne - Un territoire périurbanisé et dynamique

LAMOTTE Pierre, PAUVERS Sophie, Insee Analyses Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, Mars 2016, n° 19, 4 p.

Occupant l'ouest du Tarn-et-Garonne, autour de Castelsarrasin-Moissac, le territoire Garonne Quercy Gascogne est marqué par une forte périurbanisation liée à sa proximité des grands pôles d'emploi de Montauban et Toulouse. Le territoire attire de très nombreux actifs, dont une partie va travailler dans l'une de ces deux agglomérations. L'essor démographique qui en résulte est exceptionnel et renforce le caractère résidentiel du territoire, surtout le long de l'axe Montauban-Toulouse ; il contribue aussi à la croissance de l'emploi présentiel, même si l'agriculture reste développée.

http://www.insee.fr/fr/insee_regions/lrmp/themes/insee-analyses/lm_ina_19/lm_ina_19.pdf

Demands d'emploi en Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées : Février 2016

Direccte LRMP, Pôle emploi LRMP, Mars 2016, 7 p.

Fin février 2016, en Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) s'établit à 369 171. Ce nombre diminue de 0,6 % sur un mois (soit -2 187 personnes), de 0,7 % sur trois mois et progresse de 1,2 % sur un an.

Au total, le nombre de demandeurs d'emploi en catégories A, B, C est de 557 299 fin février 2016 en Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées.

http://languedoc-roussillon-midi-pyrenees.direccte.gouv.fr/sites/languedoc-roussillon-midi-pyrenees.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/defm_languedoc-roussillon-midi-pyrenees_fevrier_2016.pdf

Les 13 déclinaisons départementales de la publication régionale sont disponibles

http://www.observatoire-emploi-lrmp.fr/actualites/en_savoir_plus/9695/

Zonages spécifiques

Pôle emploi LRMP, Mars 2016

La plupart des documents de l'observatoire sont déclinés selon des niveaux géographiques standards : région, départements et bassins d'emploi. Ce tableau reprend les principaux résultats sur

l'offre et la demande d'emploi pour les autres principaux zonages de la région. Il intègre, en particulier, les communautés de communes ou bien les communes recensant un volume important de demandeurs d'emploi.

http://www.observatoire-emploi-lrmp.fr/actualites/en_savoir_plus/9267/1

APPELS A PROJETS

Appel à projets "Parrainage", pour favoriser l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en difficulté d'insertion – Direccte LRMP

Le Comité Interministériel à l'Égalité et à la Citoyenneté du 6 mars 2015 a décidé d'une série de mesures visant à répondre aux attentes d'une partie importante de la population, et en particulier des jeunes à la recherche d'emploi. C'est dans ce cadre que le Gouvernement a fixé l'objectif de développer le recours au parrainage à l'emploi.

Dans la grande région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, ce sont plus de 2000 personnes parrainées, 1300 parrains et marraines actifs et plus de 50 structures qui ont œuvré pour le parrainage en 2015. Cet appel à projets est lancé par la DIRECCTE et la DRJSCS Languedoc-Roussillon Midi Pyrénées. **La date limite de candidature est fixée au vendredi 15 avril 2016 à 12h.** [Cahier des charges de l'appel à projets](#) - [Document à télécharger](#)

<http://languedoc-roussillon-midi-pyrenees.direccte.gouv.fr/Appel-a-projets-Parrainage-pour-favoriser-l-acces-a-l-emploi-et-le-maintien>

Appel à propositions et cahier des charge : Mise en oeuvre de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) - Reprise d'activité coiffure AGEFOS PME **Date limite de réponse le 8 avril 2016**

[AAP POEC Reprise d'activité coiffure](#) - [Trame réponse AAP](#) - [Trame fiche produit](#)

http://www.agefos-pme-midipyrenees.com/fileadmin/user_upload/30-Regions/Midi-Pyrenees/30-Organisme-formation/pdf/24_03_16_AAP_REPRISE_ACTIVITE_COIFFURE_.pdf

Appel à proposition : Communiquer auprès des opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) pour renforcer l'attractivité et la mixité dans le secteur de l'autonomie

Cet EDEC vise à encourager «la création d'emplois, l'attractivité et la mixité des métiers, la fidélisation et la qualification des professionnels dans le secteur de l'accompagnement et des soins des personnes âgées, mais aussi des personnes en situation de handicap, tant les besoins sont communs entre ces deux secteurs».

Les propositions d'intervention devront parvenir **au plus tard le 29 avril 2016 à 16H**

http://www.entreprises.gouv.fr/files/edec_autonomie_appel_a_proposition.pdf

Mise en concurrence pour une étude prospective portant sur les métiers émergents, les métiers sensibles et les métiers en tension de recrutement dans la branche des jardineries graineteries - FAFSEA

A la demande des partenaires sociaux de la branche, le FAFSEA souhaite conduire une étude prospective sur les métiers et les compétences des salariés des jardineries-graineteries. Le cahier des charges de ce projet est accessible ci-dessous.

Les offres au présent appel à propositions pour ce projet d'étude prospective sont attendues pour le 15 avril 2016, au plus tard 12 H.

[Cahier des charges](#)

http://www.fafsea.com/prestataires/achat_prestations_details.php?formationID=141

EMPLOI

Les emplois du privé rémunérés sur la base du Smic

SANCHEZ Ruby, Dares Analyses, Mars 2016, n°14, 9 p.

En 2013, les emplois rémunérés sur la base du Smic concernent plus de 8 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé. Ils sont moins souvent que les autres en CDI et à temps complet. Ils concernent surtout des postes d'employés et d'ouvriers non qualifiés, et sont plus fréquents dans le commerce et l'hébergement-restauration. Toutes choses égales par ailleurs, les jeunes de moins de 25 ans et les femmes sont plus souvent rémunérés sur la base du Smic.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-014.pdf>

Le temps partiel, une réserve d'emplois ?

BRUN-SCHAMME Amandine, LE RU Nicolas, Note d'analyse de France stratégie, Mars 2016, n°45, 8 p. Le taux d'emploi à temps partiel est en France inférieur à celui des pays européens les plus performants. Cette note analyse cet écart et les marges de manœuvre existantes pour le corriger.

En France, 4,7 millions de personnes travaillent à temps partiel, soit 12 % de la population en âge de travailler. Cette part est inférieure de 7 points à celle des pays européens affichant les plus forts taux d'emploi. Un décalage d'une telle amplitude suggère qu'il y a là une réserve d'emplois et qu'une politique bien ciblée de promotion du temps partiel répondrait aux attentes de certaines catégories de population en même temps qu'aux besoins de certains secteurs d'activité.

<http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/2016-03-17-na-45-temps-partiel.pdf>

Les emplois vacants, les séries trimestrielles

DARES, Mars 2016

Au sens défini par [Eurostat](#), les emplois dits « vacants », ou « postes à pourvoir » (*job vacancies*), sont des postes libres (nouvellement créés ou inoccupés) ou encore occupés et sur le point de se libérer, pour lesquels des démarches actives sont entreprises pour trouver, à l'extérieur de l'établissement, le candidat convenable dans l'immédiat ou dans un avenir proche. Le recrutement souhaité peut correspondre à un contrat à durée indéterminée (CDI), un contrat à durée déterminée (CDD), ou à un emploi saisonnier, même de courte durée.

La Dares publie des **données trimestrielles** par secteurs d'activité selon la nomenclature Naf pour les entreprises de 10 salariés ou plus. Sont ainsi donnés, par secteurs : le taux d'emplois vacants - le nombre d'emplois occupés - le nombre d'emplois vacants.

Les emplois vacants au 4^e trimestre 2015

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-emplois-vacants-les-series-trimestrielles>

L'accompagnement vers et dans l'emploi : séance plénière du mardi 15 mars 2016

Conseil d'Orientation pour l'Emploi, Mars 2016

Au cours de cette séance plénière, le Conseil a entendu Mme Carine Chevrier, Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle et Mme Marie-Françoise Leflon, Présidente, M. Jean-Marie Marx, Directeur général, et M. Bertrand Lamberti, Directeur de la stratégie, de l'APEC.

Présentation J-M. Marx, B. Lamberti, APEC (23 p) : Conseil et Accompagnement des Demandeurs d'Emploi

Présentation C. Chevrier, DGEFP : La fonction d'accompagnement dans les dispositifs de la politique emploi/formation (11 p)

http://www.coe.gouv.fr/Detail-Dossier.html?id_article=1305

ENTREPRISES

La création d'entreprises en France en 2015

APCE, Mars 2016, 23 p.

525 091 entreprises ont été créées en France en 2015, soit une diminution du nombre de nouvelles unités de 5 % au regard de 2014. Ce document, réalisé par l'APCE, présente une analyse de la création d'entreprises en 2015 et de son évolution. Les informations sont déclinées par secteur

d'activité, nature juridique, taille des entreprises et région d'implantation.
https://media.apce.com/file/30/7/note_d'analyse_fce_2015v2.93307.pdf

Le guide du routard du financement d'entreprise

Hachette, Mars 2016, 160 p.

Le besoin de financement est présent à chaque étape de la vie d'une entreprise : création, reprise, développement. Ce guide regroupe toutes les informations indispensables pour financer son entreprise, les étapes clés à connaître pour financer son projet, des fiches simples et didactiques par profil d'entrepreneur, les sources de financement auxquelles faire appel et les conseils d'experts pour booster son dossier.

<http://www.agnes-bricard.com/wp-content/uploads/2016/02/GDR-FE.pdf>

Le Carnet de route du créateur et du repreneur

APCE, APCMA, Janvier 2016, 76 p.

Ce carnet de route a été conçu par l'APCMA et l'APCE à l'attention des porteurs de projet, créateurs et repreneurs d'entreprise qui souhaitent s'installer dans l'artisanat. Cette 5ème édition leur fournit des informations relatives à l'élaboration de leur projet, à l'assurance, au financement et à l'énergie. Cet outil pratique a été réalisé avec plusieurs partenaires : l'Agence pour la création d'entreprises (APCE), la Banque Populaire, MAAF et EDF Entreprises.

http://www.devenir-artisan.fr/sites/default/files/webmaster/pdf/devenir-artisan_livret.pdf

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

De nouveaux indicateurs régionalisés pour définir la richesse

En bref, Mars 2016, n° 15, 4 p.

Afin de mieux prendre en compte les différentes dimensions du développement humain et durable des régions françaises, le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) a décliné à l'échelle régionale les dix nouveaux indicateurs de richesse récemment instaurés au niveau national (loi du 13 avril 2015). Ces indicateurs, qui doivent désormais être pris en compte dans la définition des politiques publiques, permettent d'analyser et de comparer les régions en complétant l'indicateur de leur produit intérieur brut (PIB) par d'autres indicateurs relatifs à l'emploi, l'investissement, la soutenabilité financière, la santé, les inégalités, la qualité de vie, l'éducation, le climat et la biodiversité. Quand l'indicateur national n'est pas disponible au niveau régional, un indicateur proche est proposé.

<http://www.cget.gouv.fr/sites/cget.gouv.fr/files/atoms/files/en-bref-15-cget-03-2016.pdf>

Quinze ans de politiques d'innovation en France

France stratégie, Janvier 2016, 116 p.

Ce rapport s'organise en cinq chapitres : le premier rappelle la raison d'être des politiques d'innovation, le deuxième présente l'évolution d'ensemble des politiques conduites à l'échelon national, le troisième expose les grands objectifs poursuivis par le truchement de ces politiques et les moyens affectés à chacun d'entre eux, le quatrième porte sur les politiques des régions, le cinquième formule sur la base de ces analyses un certain nombre d'observations.

http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs_rapport_cnepi_21012016_0.pdf

FILIERE TRANSPORTS - LOGISTIQUE

Chiffres clés du transport. Édition 2016

Commissariat général au développement durable, Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer, Mars 2016, 23 p.

Emploi salarié dans les transports : Au 31 décembre 2014, le secteur des transports et de l'entreposage emploie 1,3 million de personnes, soit 8,7 % des salariés français : 35 % dans le transport de voyageurs, 27 % dans le transport de marchandises, 20 % dans les services auxiliaires et

19 % dans les activités de courrier. Depuis 2000, le nombre de salariés est quasi stable. Il a fortement baissé à La Poste mais fortement augmenté dans les services d'entreposage et de manutention.

<http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/reperes-transport-ed2016-a.pdf>

France logistique 2025. Une stratégie nationale pour la logistique

Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer, Mars 2016, 9 p.

Le Gouvernement s'est engagé depuis plus d'un an dans une démarche de concertation avec l'ensemble du secteur, pour renforcer la logistique d'aujourd'hui et préparer celle de demain, en l'adaptant aux mutations numériques et aux enjeux de transition énergétique et du climat.

La stratégie nationale « France logistique 2025 » repose sur 5 axes et se déploiera dans les mois à venir en actions concrètes :

- Faire de la plateforme France une référence mondiale en encourageant la dynamique logistique sur tout le territoire.
- Développer le capital humain et faciliter la lisibilité de l'organisation logistique.
- Faire de la transition numérique un vecteur de performance logistique.
- Utiliser la logistique comme levier de transformation des politiques industrielles et de transition énergétique.
- Instaurer et animer une gouvernance intégrée de la logistique.

http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/DP_-_France_Logistique_2025_-_24-03-16.pdf

Résultats de la 22e Enquête sur les besoins en Emplois et en Formations dans la Logistique

AFT, Mars 2016, 5 p.

Perspectives pour 2016 : plus de deux établissements sur cinq de l'industrie ou du commerce anticipent une croissance de leur activité logistique en 2016, tandis que moins d'un sur dix s'attend à un repli de l'activité. Parallèlement, trois fois plus de prestataires Transport-Logistique s'attendent à une hausse de la demande en prestations logistiques qui leur sera adressée en 2016 plutôt qu'à une baisse.

Quelle que soit leur taille, les établissements sont plus nombreux à prévoir une croissance des effectifs logistiques en 2016 que des destructions d'emploi. Une tendance qui se confirmerait notamment par des recrutements d'opérateurs logistiques.

<http://www.aft->

[dev.com/sites/default/files/images/Com_AFT/Synthese_22e_Enquete_Logistique_AFT.pdf](http://www.aft-dev.com/sites/default/files/images/Com_AFT/Synthese_22e_Enquete_Logistique_AFT.pdf)

FORMATION CONTINUE

Le dispositif d'enquête Defis, un nouveau regard sur la formation en entreprise

DUBOIS Jean-Marie, MARION-VERNOUX Isabelle, NOACK Edmond, Bref Céreq, Mars 2016, n°344, 4 p.

Le premier volet du dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis), réalisé en 2015, permet de mieux cerner le recours à la formation par les entreprises. L'observation de nouvelles dimensions, comme l'importance des formations réglementaires et le recours à une expertise externe pour construire la politique de formation, renforce des résultats connus de longue date sur les écarts entre petites et grandes entreprises.

A télécharger, le supplément numérique pour des tableaux complémentaires : [Supplément Bref 344](#)

<http://www.cereq.fr/actualites/Le-dispositif-d-enquete-Defis-un-nouveau-regard-sur-la-formation-en-entreprise>

Baromètre Agefos-PME Emploi-Formation. Perspectives 2016

AGEFOS PME, Mars 2016, 30 p.

Résultats du 25e baromètre réalisé à partir d'une enquête annuelle menée par l'institut IPSOS auprès de dirigeants et responsables RH de TPE et de PME.

A retenir : 86% des salariés estiment que la formation professionnelle permet un enrichissement sur le plan personnel.

- 76 % des salariés estiment que la formation professionnelle favorise l'évolution professionnelle
- 41 % estiment que la formation professionnelle reste complexe à appréhender
- 40 % considèrent que la formation professionnelle est essentiellement portée par l'employeur

La réforme : 15 % des dirigeants interrogés déclarent avoir une bonne ou très bonne connaissance de la réforme : 34 % estiment en avoir une connaissance succincte.

Au total, ce sont donc 49 % des dirigeants interrogés qui déclarent connaître la réforme de la formation professionnelle

Une corrélation entre connaissance de la réforme et taille de l'entreprise : 41 % des TPE déclarent avoir une connaissance de la réforme contre 77 % des PME (et 99 % des 300 à 499 salariés). Plan de formation : 6 entreprises sur 10 envisagent de mettre en place un plan de formation en 2016, soit 15 points de plus qu'en 2015.

http://www.agefos-pme-languedocroussillon.com/fileadmin/user_upload/10-Master/50-Nous-connaître/pdf/AGEFOS_PME_Perspectives_2016_def.pdf

Formation professionnelle : quand le digital change la donne

Digital Academy, Mars 2016, 18 p.

L'avènement des nouvelles technologies, l'arrivée des digital natives sur le marché du travail et la transformation digitale des entreprises, sont autant de facteurs qui touchent aujourd'hui l'écosystème de la formation professionnelle et en modifient certains éléments : contenu, métiers, pratiques et outils.

Observation et décryptage de ces tendances :

Un parcours personnalisé : le digital, en plaçant l'utilisateur au cœur de la relation client, permet de dresser des parcours de formation sur-mesure en fonction du profil du collaborateur, du temps dont il dispose, etc.

Le «blended learning» : avec le développement de MOOC, de SPOC ou de COOC, de nombreuses offres de formation à distance s'offrent aux entreprises. 29% des collaborateurs français ont suivi des formations à distance apprend-on dans l'étude. En combinant modules en présentiel et modules à distance, les entreprises peuvent créer leur propre mix.

La formation en mode projet : avec l'avènement du digital en entreprise, les méthodes d'apprentissage évoluent. Le formateur doit donc aider les collaborateurs à développer leurs compétences autant que leurs connaissances.

Anticiper les futurs besoins des entreprises : partant du principe que 30 à 70% des métiers de demain ne sont pas connus aujourd'hui, l'enjeu de la formation est donc d'anticiper au mieux les futurs besoins en compétences des entreprises, en permettant aux collaborateurs de développer des compétences digitales.

La Gamification : l'utilisation de techniques propres aux jeux permettent de placer le collaborateur au centre de sa formation. Mis en situation comme s'il était dans l'entreprise, il mémorise mieux le contenu de sa formation.

La formation participative : les outils de social learning existants permettent de rendre les échanges entre participants plus riches, et de les prolonger après la fin de la session.

<http://www.digitalacademy.fr/formation-professionnelle-quand-le-digital-change-la-donne/>

Référentiel de certification de services Organismes de formation - Bureau Veritas Certification

Bureau Veritas Certification France, Mars 2016, 24 p.

Ce référentiel s'applique à tous les organismes de formation qui dispensent des formations professionnelles, quels que soient leur forme juridique, leur taille, leur organisation et leur domaine de compétence. Ce référentiel s'applique aux organismes de formation professionnelle continue

(FPC) que ce soit de la formation professionnelle hors alternance (FPC/HA) ou de la formation professionnelle en alternance (FPC/A). Ce référentiel prend en compte toutes les modalités pédagogiques : formation en présentiel, e-learning et formation ouverte à distance.

<http://www.bureauveritas.fr/30f103b2-773e-4b1a-8dd9-d83de151a9b0/R%C3%A9f%C3%A9rentiel+Certification+de+services+Organismes+de+formation+VI+091215.pdf?MOD=AJPERES>

Arrêté du 25 février 2016 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles

Légifrance, Mars 2016

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=D3128D482B3219F9FD9FD028028FF9B8.tpdila21v_3?

<cidTexte=JORFTEXT000032233587&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000032233371>

Commission nationale de la certification professionnelle : recensement à l'Inventaire des certifications et habilitations

CNCP, Mars 2016, 4 p.

Dernières certifications recensées : 52 certifications ont été recensées (83 demandes examinées) en Commission le 18 mars 2016.

http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/liste_recensement_inventaire_2016-03-18.pdf

INSERTION PROFESSIONNELLE

L'insertion professionnelle des jeunes docteurs

Cour des comptes, Mars 2016

La Cour des comptes rend public, le 22 mars 2016, un référé sur l'insertion professionnelle des jeunes docteurs. Les réformes conduites depuis la fin des années 1990 ont permis de consolider le doctorat en cohérence avec les critères européens. Les universités se sont saisies de cette rénovation comme d'un instrument d'attractivité face à la concurrence des grandes écoles et des organismes de recherche. La Cour estime cependant que l'information sur les doctorants et les financements doit être améliorée. Par ailleurs, les résultats en matière d'insertion professionnelle sont décevants au regard des moyens investis. En effet, le doctorat ne protège pas contre le chômage – avec des différences substantielles entre disciplines – et les débouchés en entreprise sont limités par une méconnaissance réciproque des compétences disponibles et de l'intérêt de telles carrières. La Cour formule cinq recommandations.

[L'insertion professionnelle des jeunes docteurs - L'insertion professionnelle des jeunes docteurs, réponse du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche](#)

<http://www.ccomptes.fr/Actualites/A-la-une/L-insertion-professionnelle-des-jeunes-docteurs>

MESURES EMPLOI

Instruction DGEFP/PFC/2016/ du 8 mars 2016 relative au déploiement du plan "un million de formations pour les personnes en recherche d'emploi"

DGEFP, Mars 2016, 5 p.

Cette instruction de la DGEFP définit les modalités de mise en oeuvre régionale du volet du plan d'urgence pour l'emploi portant sur le doublement du nombre de formations pour les personnes en recherche d'emploi, notamment le dispositif prévu de conventionnement entre l'Etat, les Conseils régionaux et les Comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation professionnelle (Coparef).

<http://www.droit-de-la-formation.fr/IMG/pdf/instruction-dgef-p-me-o.pdf>

Instruction n° DGEFP/MIJ/CGET/2016/35 du 10 février 2016 relative à la convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) entre l'État représenté par les Direccte et les DRJSCS et les Ecoles de la deuxième chance

DGEFP, Légifrance, Mars 2016, 92 p.

Cette instruction DGEFP réaffirme l'engagement et les attentes de l'État vis-à-vis des Écoles de la deuxième chance (E2C), acteurs de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Elle renvoie à la nouvelle convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) 2016-2018 et à ses annexes conclues entre l'État et les E2C, à savoir : un cofinancement qui s'inscrit dans une logique de partenariat avec la Région et les autres collectivités et qui vient en complément des financements existants, sans dépasser le tiers du budget de fonctionnement (hors rémunération des stagiaires et investissement) et sans compensation d'un éventuel désengagement des autres financeurs.

L'État incite les E2C à développer des partenariats avec le service public de l'emploi (Missions locales, Pôle emploi et Cap emploi), l'Éducation nationale (plates-formes de suivi et d'appui des jeunes décrocheurs), le service public de l'orientation (réseaux labellisés « orientation pour tous »), le monde économique (entreprises, chambres consulaires) mais également avec tous les autres acteurs de l'insertion et de la formation dont l'Épide qui accueille le même type de public.

<http://circulaire.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&r=40651>

Arrêté du 29 février 2016 fixant la liste des territoires concernés par l'expérimentation de la garantie jeunes

Légifrance, Mars 2016

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=5CCA66025FE720D218F91F084EB06592.tpdila20v_3?

<cidTexte=JORFTEXT000032251540&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000032242344>

SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS

Le jeu vidéo français a le vent en poupe

Direction Générale des Entreprises, Mars 2016

Au niveau mondial, les jeux vidéo ont représenté en 2015 un marché de 75 milliards d'euros. La forte croissance actuelle du secteur s'appuie aussi bien sur le cycle ascendant de la huitième génération de consoles que sur le développement des jeux sur appareils mobiles et des plateformes de distribution dématérialisée.

La France est l'un des pays historiques de la création et de l'édition de jeux vidéo. Après des difficultés au début des années 2000, notre pays connaît un vrai renouveau dans ce domaine, notamment sous l'impulsion de politiques publiques volontaristes. De nombreux atouts favorisent ce rebond : des formations de qualité, une excellence reconnue dans les arts graphiques et les technologies visuelles, et le dynamisme d'industries culturelles voisines (film d'animation, bande dessinée...). Les jeux vidéos en chiffres :

- 2,87 milliards d'euros de chiffre d'affaires réalisés en France en 2015 par l'industrie du jeu vidéo
- 600 entreprises françaises réparties entre studios, éditeurs, distributeurs et constructeurs
- 5 000 emplois directs et 20 000 indirects générés par l'industrie française du jeu vidéo (chiffres du SNJV).

<http://dge-et-vous.entreprises.gouv.fr/numero-017>

Portrait statistique de la branche de la miroiterie : une majorité de TPE et des emplois stables

AGEFOS PME, Mars 2016

La branche compte deux secteurs d'activité principaux : les travaux de peinture et de vitrerie pour 25 % des entreprises et le façonnage et la transformation du verre plat pour 44 % d'entre elles. Ce dernier rassemble 64 % des salariés.

La répartition géographique des entreprises est proche de celle tout secteur confondu puisqu'elles sont principalement implantées en Ile-de-France (17 %), en PACA (13 %) et en Rhône-Alpes (10 %). En revanche, seuls 11 % des salariés travaillent en Ile-de-France, contre 24 % pour l'ensemble de l'économie. 15 % des salariés de la branche travaillent dans des TPE, contre 29 % pour l'ensemble de l'économie.

<http://www.agefos-pme.com/site-national/actualites/actualites/actualite/portrait-statistique-de-la-branche-de-la-miroiterie-une-majorite-de-tpe-et-des-emplois-stables/>

L'emploi dans la fonction publique en 2014

SENIGOUT Emilie, DUVAL Jonathan, Insee Première, Mars 2016, n° 1586, 4 p.

Au 31 décembre 2014, 5,6 millions de salariés travaillent dans la fonction publique en France. Les effectifs continuent de progresser, mais sur un rythme moindre qu'au cours de 2013. Dans la fonction publique de l'État l'emploi est stable, la hausse des effectifs des établissements publics (+ 2,5 %) compensant la baisse de ceux des ministères (- 0,7 %).

Dans les deux autres versants, l'emploi continue de progresser : + 0,9 % dans la fonction publique hospitalière et + 1,5 % dans la fonction publique territoriale. En 2014, le nombre de fonctionnaires augmente dans les trois versants de la fonction publique. Cette même année, près du quart des agents travaillent à temps partiel. Tous statuts confondus, 210 000 personnes, présentes fin 2013 et fin 2014, surtout des contractuels, ont connu une ou plusieurs interruptions d'activité en cours d'année.

<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1586/ip1586.pdf>

Décret n° 2016-336 du 21 mars 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux

Légifrance, Mars 2016

Ce décret crée un nouveau cadre d'emplois revalorisé intégrant les puéricultrices cadres territoriaux de santé et les cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, lesquels sont mis en voie d'extinction. Le décret prévoit l'intégration immédiate des fonctionnaires appartenant à la catégorie sédentaire.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/3/21/RDFBI508354D/jo/texte>

TRAVAIL

L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ?

France stratégie, Mars 2016, 59 p.

À quoi ressemblera le travail demain ? Serons-nous tous entrepreneurs nomades ? Le contrat commercial aura-t-il remplacé le contrat de travail et l'intermittence sera-t-elle devenue la règle ? L'entreprise modulaire et les fabs labs auront-ils eu raison du bureau et de l'usine traditionnels ? Les espaces de co-working et les réseaux professionnels se substitueront-ils au travail en équipe et aux espaces de dialogue social ? Autant de questions qui émanent des bouleversements portés par la révolution technologique et par la numérisation de l'économie. Ceux-ci renouvellent aujourd'hui les termes de la réflexion, déjà engagée, sur les mutations du travail et sur son avenir.

http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/ddt-avenir-travail-10-03-2016-final_0.pdf

Formes d'emploi et de travail atypiques : pour des pratiques sécurisantes et performantes

Aravis, Mars 2016, 28 p.

Destiné aux dirigeants, DRH, représentants des salariés de PME ou d'associations ayant recours à des formes d'emploi et de travail atypiques, ce guide propose des pistes d'actions pour répondre à un double objectif de sécurisation des individus et de performance des entreprises.

CDD, temps partiel, intérim, temps partagé, portage salarial... selon la façon dont elles sont mises en œuvre, les formes atypiques d'emploi et de travail peuvent créer de l'activité ou de la précarité,

accompagner de nouvelles façons de travailler ou creuser les inégalités dans les équipes de travail. En complément de la réglementation à appliquer, ce nouveau guide propose des repères pour agir dans 7 situations de travail et d'emploi atypiques : mise à disposition de personnel, accueil des salariés d'entreprises extérieures, mutualisation de personnel, travail à temps partiel, travail en horaires atypiques, télétravail, travail saisonnier.

http://www.aravis.aract.fr/wp-content/uploads/2016/02/Aravis_guideTravailAtypique_webI.pdf

L'évolution du travail

ADP, Mars 2016, 60 p.

L'institut de recherche ADP a publié son rapport sur l'évolution du travail (« Evolution of Work »), fruit d'une enquête menée au cours de l'année 2015 dans près de 13 pays. Elle met en lumière les tendances émergentes du monde professionnel et les aspirations des salariés à travers le monde.

<http://www.fr.adp.com/assets/vfs///Family-25/New-site/Livres-blancs/PDF/EOW/HTML/index.html#/z>

Quand le patronat de l'intérim vante les mérites du CDI

SARFATI François, VIVES Claire, Connaissance de l'emploi, Février 2016, n°128, 4 p.

La création du CDI intérimaire, instauré en mars 2014, s'inscrit dans une stratégie continue du patronat de l'intérim qui vise, depuis les années 1970, à être reconnu comme un acteur légitime du marché du travail, notamment auprès des pouvoirs publics. Elle répond également à une stratégie plus récente de diversification des activités : l'intérim développe de nouvelles fonctions sur le marché du travail afin d'élargir la base de ses ressources financières. En outre, l'instauration du CDI intérimaire s'inscrit dans un processus de fidélisation de la main-d'œuvre la plus appréciée par les entreprises clientes. Comment alors expliquer la lente montée en charge du CDI intérimaire ?

<http://www.cee-recherche.fr/publications/connaissance-de-lemploi/quand-le-patronat-de-linterim-vante-les-merites-du-cdi>

VAE

Etude VAE et développement touristique. Livrable n° 1 : Eléments de cadrage quantitatif sur le secteur du tourisme en Haute-Normandie

LECLERC Pierre, CREFOR, Mars 2016, 32 p.

Réalisée au 2ème semestre 2015, cette étude comprend deux parties. Afin d'appréhender au mieux le secteur du tourisme, tant important au niveau économique qu'hétérogène en termes d'activités et de métiers, un cadrage quantitatif du secteur touristique en Haute-Normandie a été réalisé dans un premier temps.

http://infodoc.crefor-hn.fr/index.php?lvl=notice_display&id=46103

Etude VAE et développement touristique. Livrable n°2

LECLERC Pierre, CREFOR, Mars 2016, 24 p.

La deuxième phase de l'étude est consacrée à explorer les opportunités de développement de la VAE pour les professionnels de l'accueil touristique, en s'appuyant sur une enquête qualitative menée auprès de professionnels normands. Ce travail a permis d'identifier les différentes fonctions de l'accueil touristique existantes et d'analyser le contenu des postes (recrutement, compétences, conditions d'emploi, recours à la formation, trajectoires professionnelles...), pour ainsi proposer des pistes pour la mise en place d'une action collective VAE à destination des professionnels de l'accueil touristique normands. Ce document présente les opportunités de développement de la VAE pour les professionnels de l'accueil touristique en Normandie.

http://infodoc.crefor-hn.fr/index.php?lvl=notice_display&id=46104