

La Veille du Carif-Oref Occitanie n°365 – 12 juillet 2018

Sandrine Roussel : sandrine.roussel@cariforefoccitanie.fr

<http://veille-emploi-formation.atout-metierslr.fr/Main.htm?context=3>

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	2
APPRENTISSAGE	3
ENTREPRISES	3
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	4
FILIERE AGRICULTURE	4
FILIERE NUMERIQUE	5
FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE	6
FORMATION CONTINUE	7
FORMATION INITIALE	9
RECRUTEMENT	9
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS	11
VAE	11

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Conjoncture de la filière construction Occitanie - Juin 2018

CRC BTP, Juillet 2018, 32 p.

L'emploi salarié dans la construction progresse à fin décembre 2017 (+2,9%), pour le deuxième trimestre d'affilé.

L'Occitanie est la première région en terme d'évolution des effectifs à la fin de l'année 2017 mais de fortes disparités territoriales sont à constater.

L'intérim progresse toujours fortement à fin décembre 2017 dans le bâtiment et les travaux publics (+24,8%). Le nombre d'intérimaires de l'industrie des carrières et matériaux progressent de 42,9%.

Le nombre de demandeurs d'emplois dans les métiers du secteur poursuit son repli à la fin de l'année (-9,5%) dans tous les départements.

http://www.crcbtp.fr/IMG/pdf/bull_conj_occitanie_no5_-_juin2018-vf.pdf

Panorama de la plasturgie et des composites – Occitanie

Fédération de la plasturgie, Juillet 2018

La région Occitanie se positionne au 11ème rang en termes d'effectifs dans la plasturgie et les composites, devant la région Sud-PACA. C'est une industrie dynamique, dans une région pionnière de l'industrie du futur. La région compte 4 établissements dédiés à la formation dans la plasturgie et les composites, 195 entreprises, et 4 607 salariés.

Document complet à télécharger après inscription gratuite :

<https://www.laplasturgie.fr/chiffres-cles-en-france-et-en-regions/>

La branche du commerce à prédominance alimentaire (détail et gros) – Occitanie

Observatoire prospectif du commerce, Juin 2018, 2 p.

Les effectifs salariés de la branche en Occitanie représente 58 726 salariés, soit 9% du national.

http://www.fcd.fr/media/filer_public/fb/8b/fb8b7f82-7304-4a98-8dd0-9ba1586d990f/portrait_branche_occitanie_2017.pdf

Les reprises d'emploi au 1er trimestre 2018 – Occitanie

Pôle emploi Occitanie, Juillet 2018, 11 p.

Ce document permet de mettre en évidence les reprises d'emploi au cours du mois des demandeurs d'emploi inscrits le mois précédent. Les types de reprises d'emploi, les publics concernés ainsi que les familles de métiers sont autant de thèmes analysés dans ce support de présentation afin de mieux connaître les reprises d'emploi de la région.

https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/actualites/en_savoir_plus/18258/1

Bilan du marché du travail en 2017. Région Occitanie

Pôle emploi Occitanie, Direccte Occitanie, Juillet 2018, 16 p.

Cette publication permet d'appréhender les principales évolutions du fonctionnement du marché du travail régional et les caractéristiques de ces composantes essentielles que sont la demande et l'offre d'emploi. Elle reprend également les principaux dispositifs d'intervention de l'Etat en faveur du marché du travail (contrats aidés, chômage partiel).

En 2017, la hausse de l'emploi salarié marchand se poursuit encore cette année mais de manière plus modérée avec 21 400 emplois supplémentaires (+1,8 % après +2,4 % et +1,0 % en 2016 et 2015). Cette tendance s'explique par une belle reprise de la construction et un secteur des services actif notamment dans les activités scientifiques et techniques, dans le secteur de l'information et de la communication, dans les transports et dans l'hébergement-restauration.

Au final, sur un an, le taux de chômage en Occitanie a baissé, passant de 11,7 % à 10,5 % de la population active. Ce taux demeure le deuxième plus élevé de France, derrière les Hauts-de-France.

https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/actualites/en_savoir_plus/18257/1

L'emploi intérimaire en Occitanie. Situation à fin Avril 2018

Pôle emploi Occitanie, Statistiques et indicateurs, Juillet 2018, 2 p.

Variable d'ajustement en période de ralentissement ou de reprise économique, l'intérim constitue un véritable indicateur avancé de l'emploi. Ce tableau propose un suivi conjoncturel de cet indicateur ainsi qu'une déclinaison par département, secteur d'activité et catégorie socioprofessionnelle. Toutes les données sont corrigées des variations saisonnières afin de privilégier une approche conjoncturelle.

https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/actualites/en_savoir_plus/18243/1

Zoom sur les métiers de l'énergie

Onisep Occitanie, Juin 2018

L'Énergie reste un secteur porteur d'emploi avec le développement des énergies renouvelables et malgré une baisse des recrutements dans les industries pétrolières et nucléaires. À l'horizon 2050, la Région Occitanie s'est fixé l'objectif de devenir la première région à énergie positive (REPOS) d'Europe.

La transition énergétique entraîne une mutation des métiers et la création d'emplois nouveaux. Pour donner un aperçu du secteur de l'énergie, voici une sélection de vidéos à retrouver sur Onisep TV et sur www.100metiersenregion.fr.

<http://www.onisep.fr/Pres-de-chez-vous/Occitanie/Montpellier/Informations-metiers/Zoom-sur-les-metiers-de-l-energie>

APPRENTISSAGE

Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2017

DGAFP, Stats rapides, Juillet 2018, 4 p.

En 2017, la fonction publique a enregistré 14 022 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une hausse de 7,9 % par rapport à 2016.

La fonction publique territoriale reste, en 2017, le principal employeur des nouveaux apprentis de la fonction publique avec 54 % des entrées en apprentissage, suivi par la fonction publique de l'État (42 % des entrées) et la fonction publique hospitalière (4 % des entrées).

[Données statistiques complémentaires sur l'apprentissage dans la fonction publique en 2017 \(Excel\)](#)

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/stats-rapides/Stats-rapides_Apprentis_2017.pdf

ENTREPRISES

Les entretiens professionnels, un appui aux carrières internes ou à la sécurisation des parcours ?

GUILLEMOT Danièle, SIGOT Jean-Claude, Bref Céreq, n°364, Juin 2018, 4 p.

Au sommaire :

[Les entretiens professionnels](#)

[Dans les grandes entreprises, le nouveau dispositif prolonge les entretiens annuels d'évaluation](#)

[Une diffusion limitée dans les petites entreprises](#)

[Des entretiens plus fréquents dans les entreprises outillées en GRH](#)

[Une ressource pour les salariés « acteurs de leur parcours professionnel » ?](#)

[Le CEP, un appui encore peu connu pour évoluer hors de l'entreprise](#)

[Le dispositif Défis](#)

<http://www.cereq.fr/index.php/Les-entretiens-professionnels-un-appui-aux-carrieres-internes-ou-a-la-securisation-des-parcours>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

En 2016, le nombre d'allocataires de minima sociaux diminue pour la première fois depuis 2008

CALVO Mathieu, Etudes et résultats Drees, n°1072, Juillet 2018, 6 p.

Fin 2016, 4,15 millions de personnes perçoivent un minimum social. Le nombre d'allocataires de minima sociaux diminue de 1,8 % en un an, hors allocation temporaire d'attente (ATA) et allocation pour demandeur d'asile (ADA). Cette baisse, une première depuis 2008, confirme la moindre hausse observée en 2014 et 2015 : le nombre d'allocataires avait augmenté de, respectivement, +2,7 % et +1,6 %, après deux années de hausse notable en 2012 et 2013 (+4,4 % et +4,7 %).

Cette évolution tient surtout au nombre d'allocataires du RSA (1,86 million de foyers fin 2016) qui diminue de 4,3 % en 2016. Cette baisse se prolonge en 2017, mais à un rythme moindre (-0,5 %). Le RSA est particulièrement sensible à la situation du marché du travail, tout comme l'ASS dont les effectifs diminuent eux aussi en 2016 (-3,9 %).

<http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/en-2016-le-nombre-d-allocataires-de-minima-sociaux-diminue-pour-la-premiere>

Un quart des bénéficiaires du RSA et de l'ASS sortent des minima sociaux chaque année

REMILA Nathan, RICHEL-MASTAIN Lucile, Etudes et résultats Drees, n°1073, Juillet 2018, 3 p.

D'une fin d'année à l'autre, un bénéficiaire sur quatre du revenu de solidarité active (RSA) socle et de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) sort des minima sociaux d'insertion (c'est à-dire l'allocation aux adultes handicapés [AAH], le RSA socle et l'ASS). La sortie des minima sociaux peut être consécutive à la reprise d'un emploi ou à d'autres motifs, tel un changement de statut familial. 55 % des bénéficiaires de l'ASS sortant des minima ont un emploi salarié, contre 43 % pour le RSA socle et 23 % pour l'AAH. La moitié des bénéficiaires du RSA socle sortis une année restent en dehors des minima les cinq années suivantes, signe d'une sortie durable de ces minima.

<http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/un-quart-des-beneficiaires-du-rsa-et-de-l-ass-sortent-des-minima-sociaux-chaque>

FILIERE AGRICULTURE

Enquête sur la structure des exploitations agricoles. En 2016, des exploitations moins nombreuses mais plus grandes

Agreste primeur, n°350, Juin 2018, 6 p.

En 2016, la France métropolitaine compte un peu moins de 440 000 exploitations agricoles, soit 11 % de moins qu'en 2010 lors de leur dernier recensement. La baisse du nombre d'exploitations est plus marquée pour les filières d'élevage (- 15 %). Un peu moins de 4 exploitations sur 10 sont constituées en sociétés. Les actifs permanents assurent toujours l'essentiel du travail agricole mais le volume de travail des saisonniers et du personnel employé par des tiers s'accroît.

<http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/primeur350.pdf>

Quels leviers pour renforcer la compétitivité de l'agriculture et de l'agroalimentaire français ?

Conseil économique, social et environnemental, Février 2018, 122 p.

Après avoir précisé la définition de la compétitivité, ce projet d'avis présente les principaux leviers à actionner afin que les filières agricoles et alimentaires françaises renforcent leur compétitivité pour satisfaire les besoins intérieurs ainsi que pour développer des exportations créatrices de valeur.

Dans le domaine de l'agro-alimentaire, la production ne peut pas être orientée vers la seule compétitivité mais doit prendre en compte d'autres paramètres comme la qualité des produits, le mieux vivre des populations ou la préservation de l'environnement.

Parmi les objectifs à poursuivre, mettre en œuvre des systèmes de production préservant les

emplois.

http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2018/2018_03_agriculture_leviers.pdf

Le Programme Ambition Bio 2022 présenté à l'issue du Grand Conseil d'Orientation de l'Agence Bio

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, Juin 2018

Le programme Ambition Bio 2022 est doté de 1,1 milliard d'euros et s'articule en 7 axes majeurs.

Parmi les axes : **Structurer les filières**

- développer des outils de sécurisation de l'ensemble des acteurs des filières y compris dans la restauration collective (contractualisation, accords et contrats de filière, outils de dialogue territorial, guides de bonnes pratiques)
- identifier les priorités en termes de production dans les territoires pour un développement équilibré entre l'offre et la demande
- décliner au sein des régions, les outils développés au niveau national tels que le Club des Financeurs ou encore le Forum Avenir Bio

Former les acteurs :

L'une des clés de réussite de l'agriculture biologique de demain est la formation, qu'elle soit au sein des lycées agricoles ou dans le cadre de la formation continue. Via le réseau Formabio, des outils et des supports pédagogiques vont être mis à disposition pour développer des formations à orientation AB. Les spécificités du bio seront, aussi par exemple, mieux valorisées au sein des métiers de bouche, de la restauration collective et de la distribution.

[Le Programme « Ambition Bio 2022 » présenté à l'issue du Grand Conseil d'Orientation de l'Agence Bio](#)

[Programme Ambition Bio 2022 - Plan d'actions des acteurs de l'agriculture et de l'alimentation en France](#)

<http://agriculture.gouv.fr/le-programme-ambition-bio-2022-presente-lissue-du-grand-conseil-dorientation-de-lagence-bio>

FILIERE NUMERIQUE

L'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans l'agroalimentaire en 2017

Agreste, n° 190, Juillet 2017, 22 p.

Cette enquête annuelle sur les technologies de l'information et de la communication (TIC) de l'Insee cherche à connaître l'informatisation et la diffusion des technologies de l'information, de la communication et du commerce électronique dans les entreprises.

<http://agreste.agriculture.gouv.fr/publications/chiffres-et-donnees/article/l-utilisation-des-technologies-de-14349>

<http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/CD190bsiaa.pdf>

Grande école du numérique. Accélérateur de talents numériques - Chiffres clés 2017

La grande école du numérique, Juillet 2018, 24 p.

L'année 2017 a marqué un tournant pour la Grande École du Numérique qui a développé son réseau avec plus de 400 formations labellisées et plus de 11 000 personnes formées ou en cours de formation depuis 2016.

https://www.grandeecolenumerique.fr/wp-content/uploads/2018/06/ChiffresCles2017_GEN_WEBVF.pdf

Quels liens entre les usages professionnels des outils numériques et les conditions de travail ?

MAUROUX Amélie, Dares Analyses, n°29, Juin 2018, 10 p.

Les usages des technologies de l'information et de la communication étant associés à un contexte de travail spécifique, ils peuvent être corrélés au développement de l'autonomie au travail, d'un sentiment de satisfaction ou d'une relation de confiance entre l'entreprise et le salarié, ou, au contraire, à des conditions de travail dégradées et des facteurs de risques psychosociaux.

L'usage d'outils numériques permettant le travail mobile est fortement corrélé à une charge de travail et une charge mentale importantes, ainsi qu'à des situations fréquentes de débordement du travail sur la sphère privée. Ces conditions de travail exigeantes sont néanmoins contrebalancées par une plus grande autonomie et récompensées par un fort sentiment de reconnaissance professionnelle.

[Données à télécharger - Quels liens entre les usages professionnels des outils numériques et les conditions de travail ?](#)

Dares Analyses 2018-029 - Quels liens entre les usages professionnels des outils numériques et les conditions de travail ?

Les enjeux des blockchains

France stratégie, Juin 2018, 150 p.

La technologie blockchain promet des transactions programmables sans intervention d'un tiers de confiance. Le potentiel disrupteur d'une telle innovation appelle une stratégie publique alliant régulation et soutien à l'innovation sans attendre.

Cette technologie numérique qui permet de transmettre des données de manière décentralisée, sécurisée, transparente et sans intermédiaire peut virtuellement bouleverser des pans entiers de la "vieille économie", à commencer par la logistique. Ce rapport issu du [groupe de travail](#) présidé par Joëlle Toledano, a le mérite de faire le point : quels sont les vrais enjeux de la blockchain à ce stade et comment l'action publique peut-elle accompagner son passage de l'expérimentation à la maturité, en combinant régulation et soutien à l'innovation ?

Parmi les sept recommandations issues du groupe du travail : promouvoir des travaux de recherche et développement interdisciplinaires notamment dans les domaines de la formalisation, la sécurité (intégrité, confidentialité, preuves, opposabilité), la qualité de service (bande passante, latence, robustesse, fiabilité) et la gouvernance (évolution, neutralité). Développer la formation, sans se cantonner aux spécialistes, c'est-à-dire aller au-delà de la nécessité de former de (bons) développeurs, en investissant aussi dans l'appropriation des systèmes complexes, condition nécessaire au développement des usages.

<http://www.strategie.gouv.fr/publications/enjeux-blockchains>

Télécharger le rapport les enjeux des blockchains

FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE

Comment se déterminent les choix de spécialité et de région de formation des étudiants en médecine

DG Trésor, Ministère de l'économie et des finances, Juillet 2018, 27 p.

L'organisation des études de santé en France s'articule autour de deux concours : la PACES en fin de première année, et les ECN en fin de sixième année qui permettent aux étudiants de choisir un poste d'interne, pour une spécialité et une région de formation données, en fonction du classement qu'ils ont obtenu. Après avoir analysé les évolutions passées relatives à ces deux concours, ce document détermine les caractéristiques qui semblent déterminantes dans les choix pour une spécialité ou une région de formation, à partir d'une modélisation *ad-hoc* développée à cette fin. Cette modélisation permet en outre d'estimer, si entre choix de la spécialité ou choix de la région de formation, l'un prédomine ou non sur l'autre.

Les principaux résultats montrent que le choix de la spécialité paraît prédominant relativement à

celui de la région de formation. À cet égard, la forte différenciation entre spécialités et le relativement faible intérêt pour la médecine générale ou pour les disciplines liées à la prévention sont potentiellement des éléments à prendre en compte quant à l'allocation optimale de l'offre de soins concernant les besoins immédiats et à venir.

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2018/07/06/document-de-travail-n-2018-5-comment-se-determinent-les-choix-de-specialite-et-de-region-de-formation-des-etudiants-en-medecine>

FORMATION CONTINUE

Étude qualitative sur le compte personnel de formation (CPF)

DARES, Juillet 2018, 88 p.

Entré en vigueur le 1er janvier 2015, le compte personnel de formation est un nouveau droit à la formation qui permet d'alimenter annuellement un capital d'heures de formation.

Attaché à l'individu, il permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle, quel que soit son statut.

En janvier 2018, la Dares a lancé une évaluation qualitative sur le compte personnel de formation, menée par les cabinets Pluricité et Itinere Conseil. L'objectif de l'étude est d'analyser la mise en œuvre du CPF en s'intéressant aux logiques de recours par les usagers, aux changements induits sur les pratiques opérationnelles des acteurs de terrain, à la pertinence de l'offre de formation et enfin à la solvabilité de ce droit. Les investigations de terrain ont été menées au sein de deux régions et de quatre Opcas.

[Rapport final – Synthèse - Parcours de titulaires](#)

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/autres-publications/article/etude-qualitative-sur-le-compte-personnel-de-formation-cpf>

Rapport sur les dépenses emploi, formation et orientation professionnelles. Données nationales et régionales 2015

CNEFOP, Juillet 2018, 105 p.

Les dépenses d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle en France s'élèvent en 2015 à près de 97 milliards d'euros, soit 4,5% du PIB.

L'indemnisation des demandeurs d'emploi constitue le poste le plus important (49,7%). Hors indemnisation des demandeurs d'emploi, les politiques d'emploi représentent 33,3% des dépenses. Viennent ensuite la formation professionnelle initiale (21,8% hors apprentissage) et de l'alternance (13,2%). La formation des demandeurs d'emploi représente 10,9% des dépenses, et celle des actifs occupés 8,1%.

En région Occitanie les dépenses s'élèvent à 8,4 milliards d'euros, soit 8,8% de l'ensemble des dépenses régionalisées. L'indemnisation des demandeurs d'emploi y occupe une place plus importante qu'au niveau national (52,6% contre 49,7%). Au delà de ce poste, la répartition des dépenses est similaire au niveau national. L'alternance y est plus en retrait (12% contre 13,2%).

<http://www.cnefop.gouv.fr/rapports-139/rapport-sur-les-depenses-emploi-formation-et-orientation-professionnelles.html>

La formation des demandeurs d'emploi

Cour des Comptes, Juin 2018, 183 p.

Les moyens publics consacrés à la formation des demandeurs d'emploi se sont élevés à 5,6 Md d'euros en 2016. Dans ce domaine, l'addition par l'État de plans successifs a abouti à une juxtaposition de dispositifs et à une augmentation de moyens sans stratégie globale ni coordination des acteurs. Pour les demandeurs d'emploi, les résultats apparaissent décevants, car la politique de formation privilégie la recherche de résultats à court terme. Une meilleure adaptation et qualité de l'offre de formation, un conseil et un accompagnement personnalisés, notamment dans le cadre du

compte personnel de formation, et une meilleure articulation entre acteurs doivent être recherchés au travers d'une action publique au cadre profondément rénové. La Cour formule 14 recommandations en ce sens.

<https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2018-07/20180704-formation-demandeurs-d-emploi.pdf>

Expérimentation AFEST : Action de Formation En Situation de Travail

FPSPP, Juin 2018, 282 p.

Ce rapport et sa synthèse présentent la démarche et les enseignements d'une expérimentation sur les actions de formation en situation de travail (les Afest) initiée par la [Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle \(DGEFP\)](#) en 2014, lancée officiellement en novembre 2015 avec le soutien du FPSPP et du Copanef - et depuis du Cnefop -, et achevée en juin 2018.

Cette analyse prend appui sur un travail de suivi de chaque expérimentation réalisé par les Opca avec l'appui du [réseau Anact-Aract](#), et sur des travaux collaboratifs - séminaires, ateliers participatifs - permettant de mettre en discussion, au sein d'une communauté d'acteurs mobilisés autour de l'expérimentation, les avancées et les problématiques communes repérées dans les projets.

[La synthèse du rapport AFEST \(13 p\)](#) - [Le rapport complet AFEST](#)

<http://www.fpspp.org/2018/07/04/actions-de-formation-en-situation-de-travail-transformons-lesai-de-lexperimentation/>

Recensement à l'Inventaire des certifications et habilitations du 6 juillet 2018

CNCP, Juillet 2018, 4 p.

90 certifications ont été recensées en Commission plénière le 6 juillet 2018 (133 demandes examinées).

[Liste du recensement à l'Inventaire - Commission plénière du 6 juillet 2018](#)

<http://www.cncp.gouv.fr/actualites/resultats-de-la-commission-inventaire-du-6-juillet-2018>

Réforme de la formation. Impact du projet de loi "Avenir professionnel" sur le Code du travail

Centre Inffo, Juillet 2018

Avant la publication de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel et afin de faciliter la mesure de l'impact du projet de loi sur la [partie VI du Code du travail](#), Centre Inffo met gratuitement à la disposition des professionnels de la formation son document de travail.

Elaboré par les experts de Centre Inffo à partir des ressources de Légifrance pour répondre à leurs propres besoins, ce document n'est pas officiel. Il a pour objectif de permettre une visualisation rapide des changements liés au projet de loi par rapport à l'architecture actuelle de la partie VI du Code du travail et de comparer la version actuelle des articles du Code du travail avec les articles issus de la "petite loi".

<https://www.centre-inffo.fr/a-la-une-6/actualites-2018/impact-du-projet-de-loi-avenir-professionnel-sur-le-code-du-travail-centre-inffo-met.html>

Les salariés et la formation tout au long de la carrière

BVA, Juin 2018, 31 p.

Que pensent les salariés sur la formation tout au long de la carrière ? Sont-ils optimistes sur leurs possibilités de reconversion et de formation ? Qu'attendent-ils de leur entreprise dans ce domaine ?

- la moitié des salariés français souhaiteraient changer d'entreprise (50%), de métier (48%) ou de secteur d'activité (46%)

- mais ils sont relativement sceptiques sur les possibilités de reconversion professionnelle en France : 89% pensent que c'est difficile, voire très difficile de le faire après 45 ans et ils sont même 41% à estimer que c'est difficile même avant 45 ans.

Concernant la réforme :

- la notoriété du projet de réforme est assez faible : une courte majorité de salariés en a entendu

parler (54%) mais seuls 14% savent précisément de quoi il s'agit

- quant aux éventuels bénéficiaires, les salariés se montrent partagés : 51% pensent que cela leur permettra d'accéder plus facilement à des formations pour faire face aux nouveaux enjeux du monde du travail, 48% sont de l'avis inverse.

<https://staticswww.bva-group.com/wp-content/uploads/2018/06/BVA-PopEcho-La-formation-tout-au-long-de-la-carri%C3%A8re-Mai2018-Rapport-complet.pdf>

Osez la Transformation Digitale

FFP, Juin 2018

La FFP lance un parcours de transformation digitale pour les entreprises du secteur de la formation.

Le parcours propose :

- un diagnostic de maturité digitale
- un conseil individuel à la transformation digitale (cofinancement)
- des rencontres d'experts lors de salons du digital, de keynotes et workshop
- des études et de la méthodologie (fin 2018)

[Consulter le site de parcours digital](#)

<https://pia-ffp.org/>

FORMATION INITIALE

L'Europe de l'éducation en chiffres

LEFRESNE Florence, FOURNIER Yann, Ministère de l'Education nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche, Juillet 2018, 88 p.

Cette publication met à la disposition d'un large public une soixantaine d'indicateurs sur l'éducation au sein de l'Union européenne, pour la première fois rassemblés par la DEPP.

http://cache.media.education.gouv.fr/file/2018/13/5/depp-eec-2018_978135.pdf

<http://www.education.gouv.fr/cid108986/l-europe-de-l-education-en-chiffres-2018.html>

RECRUTEMENT

Lancement de la plateforme "diversifiezvostalents.com"

www.diversifiezvostalents.com, est une plateforme de recrutement qui dénicher les jeunes talents issus de la diversité et des territoires fragiles. Cette initiative est soutenue par le CGET pour promouvoir tous les talents et lutter contre la discrimination à l'embauche.

Ce projet vise à massifier et à accélérer la rencontre entre les candidats issus de la diversité, potentiellement discriminés, et les recruteurs potentiels. Il a été initié par l'association Mozaïk RH, leader, en France, du recrutement et du conseil en ressources humaines spécialisé dans la promotion de la diversité.

Grâce au déploiement de cette plateforme et à des actions territoriales renforcées, Mozaïk RH envisage de toucher 100 000 jeunes diplômés des territoires moins favorisés au niveau national, dont 20 000 résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Cet outil doit permettre de créer de nouvelles opportunités pour les candidats grâce à une mise en relation plus rapide et plus efficace et aider les entreprises à identifier ceux qui correspondent à leurs besoins.

<https://www.diversifiezvostalents.com/>

Mobiliser internet pour recruter : quelles sont les pratiques des employeurs ?

Dares Analyses, Juillet 2018, 11 p.

Internet est mobilisé dans la moitié des recrutements en CDI ou CDD de plus d'un mois. La diffusion d'une offre d'emploi en ligne est la pratique la plus courante, tandis que la consultation des bases de profils par le recruteur est moins répandue. Le recours à Internet est plus fréquent pour les postes les plus qualifiés, en CDI, et dans le secteur des services aux entreprises.

Pour diffuser une annonce en ligne, les recruteurs font appel au site de Pôle emploi dans plus de six

cas sur dix, souvent parallèlement à d'autres sites. L'usage d'Internet est plutôt complémentaire de celui des canaux traditionnels et permet ainsi d'accroître le nombre de candidatures examinées. Sa mobilisation correspond clairement à une stratégie de recherche extensive de candidats. Les employeurs se déclarent plutôt satisfaits de la qualité des candidatures reçues par Internet.

La diffusion d'une annonce ou la consultation de bases de profils en ligne permet d'approcher directement le candidat retenu dans un recrutement sur cinq.

[Données à télécharger - Mobiliser internet pour recruter : quelles sont les pratiques des employeurs ?](#)

Dares Analyses 2018-032 - Mobiliser internet pour recruter : quelles sont les pratiques des employeurs ?

Baromètre Apec "Sourcing cadres". Edition 2018

APEC, Juin 2018, 36 p.

Pour recruter des cadres, les entreprises activent en moyenne 5 canaux différents. L'offre d'emploi pour près de 9 employeurs sur 10, la candidature spontanée et le réseau de contacts du recruteur sont quasi ex-aequo pour 6 sur 10 d'entre eux, et enfin les réseaux sociaux professionnels qui réalisent une nette progression dans ce quatuor de tête. Ils sont aujourd'hui un recruteur sur deux à y avoir recours. C'est 13 points de plus que l'an dernier, et 4 fois plus qu'il y a dix ans. Pour autant, l'offre d'emploi reste le moyen le plus pertinent selon eux et 47 % des embauches de cadres réalisées l'ont été par ce biais. Au global, le marché de l'emploi cadre est plus que jamais transparent pour les candidats.

[Espace Presse - Etude - Sourcing Cadres Edition 2018](#)

<https://presse.apec.fr/Presse/Communiques-de-l-Apec/Les-Etudes/Sourcing-Cadres-Edition-2018>

Prévisions 2018-2020 des recrutements de cadres en France

APEC, Juillet 2018, 12 p.

Les recrutements de cadres totaliseraient 251 000 en 2018, en augmentation de 4,5 % par rapport à 2017, année déjà exceptionnelle. Ils seraient supérieurs à 255 000 en 2019 et atteindraient le seuil des 260 000 en 2020. Ces niveaux élevés traduisent un marché de l'emploi cadre dynamique. D'un côté, les cadres sont plus mobiles, rassurés par la conjoncture, les entreprises, elles, ont des besoins plus importants en compétences cadres pour accompagner leurs transformations. Toutefois, certains aléas économiques (cours du pétrole, tensions protectionnistes et commerciales...) et politiques pourraient perturber ces prévisions.

[Prévisions 2018 - 2020 des recrutements de cadres en France](#)

Prendre de la hauteur pour éclairer l'action. Recruter dans la diversité. La formation, une obligation ou une chance ?

LAB'HO, Groupe Adecco, Juin 2018, 21 p.

Dix-huit mois après la loi Egalité et Citoyenneté qui fait obligation aux entreprises de plus de 300 salariés de former à la non-discrimination leurs collaborateurs chargés de missions de recrutement, le Lab'Ho publie cette étude en partenariat avec Humando Pluriels, filiale de The Adecco Group.

[Consulter l'étude - Consulter l'infographie.](#)

<http://www.groupe-adecco.fr/wp-content/uploads/2018/05/Etude-Lab-Ho-Humando-Recruter-dans-la-diversite.pdf>

SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS

Les métiers d'art dans les territoires du plan "Action cœur de ville"

Institut national des métiers d'art, Ministère de l'économie et des finances, Juillet 2018, 24 p.

L'Institut National Métiers d'Art (INMA) a mené une étude approfondie sur les écosystèmes « métiers d'art » au sein des 222 territoires concernés par le plan « Action cœur de ville ». L'objectif de cette étude est d'identifier les territoires pour lesquels les métiers d'art peuvent constituer un véritable atout de développement.

Cette étude met en évidence le potentiel des métiers d'art dans le cadre des politiques de redynamisation. Pour certaines villes (Limoges, Thiers, Le Puy, Besançon et Troyes), ce secteur d'activité semble même pouvoir jouer un rôle majeur. Pour bien d'autres encore, cet axe de réflexion peut être une piste intéressante à considérer en complément à d'autres actions.

https://www.entreprises.gouv.fr/files/files/directions_services/coeur-de-ville/rapports/etude-INMA-actioncoeur-de-ville.pdf

Bilan économique des Entreprises du Médicament - édition 2018

Leem, Juillet 2018, 100 p.

98 786 personnes : effectif employé directement par les entreprises du médicament en France au 31 décembre 2016.

19 109 personnes : effectif de recherche et développement dans les entreprises du médicament en 2015. 50 % d'entre elles sont des chercheurs.

<https://www.leem.org/sites/default/files/2018-07/020718-BilanEco2018-BD.pdf>

Panorama de la plasturgie et des composites

Fédération de la plasturgie, Juillet 2018, 10 p.

Au cours des trois dernières années, les performances du secteur de la plasturgie se sont confirmées, avec une croissance de son chiffre d'affaires de 2,8 % par an en moyenne. La filière plasturgie représente 230 000 salariés dans près de 5 000 entreprises. Document complet à télécharger après inscription gratuite : <https://www.laplasturgie.fr/panorama-de-la-plasturgie-2017/>

Rapport de la branche professionnelle du sport

Uniformation, Avril 2018, 145 p.

La branche professionnelle du sport a souhaité se doter d'un rapport de branche afin de mieux cerner les caractéristiques des emplois/métiers exercés au sein de ses structures et d'identifier les potentiels de développement. Véritable outil de travail pour les partenaires sociaux, ce rapport a pour objectifs de nourrir les réflexions et les futures négociations, et de favoriser le dialogue social. Il vise également la promotion et le développement de l'emploi sportif auprès des partenaires et acteurs du secteur. Ce rapport, réalisé par les cabinets Quadrat Etude et de Pluricité, avec le soutien de Uniformation, analyse les données sociales, les situations d'emploi, les actions de formation, l'égalité professionnelle. Un volet prospectif étudie les facteurs de changement dans la branche et leur impact sur l'emploi à 5 ans et 10 ans.

[Rapport de branche sport \(2018\)](#)

VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE), l'éternelle oubliée des réformes

SCHILDKNECHT Gilles, CNAM, Juin 2018, 4 p.

Quinze ans après sa création, la validation des acquis de l'expérience (VAE) reste encore peu connue du grand public. Les choses vont-elles changer avec le nouveau projet de loi ? Le point avec Gilles Schildknecht, chercheur au Cnam.

<http://blog.cnam.fr/travail/formation-professionnelle/la-validation-des-acquis-de-l-experience-l-eternelle-oubliee-des-reformes-1000326.kjsp>