

La Veille du Carif-Oref Occitanie

n°467 – 16 juin 2021

Sandrine Roussel : sandrine.roussel@cariforefoccitanie.fr

Espace Veille Emploi Formation :

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

<u>ACTUALITÉ EMPLOI FORMATION OCCITANIE</u>	2
<u>APPELS À PROJETS</u>	2
<u>APPRENTISSAGE - ALTERNANCE</u>	2
<u>EMPLOI</u>	3
<u>FILIÈRE NUMÉRIQUE</u>	5
<u>FORMATION CONTINUE</u>	5
<u>ILLETTRISME - APPRENTISSAGE DE LA LANGUE</u>	6
<u>SECTEURS D'ACTIVITÉS - MÉTIERS</u>	6
<u>VAE</u>	8

ACTUALITÉ EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Activité partielle : les chiffres régionaux au 9 juin 2021

DREETS Occitanie, Juin 2021, 2 p.

Le tableau de bord propose une vue détaillée sur la mobilisation du dispositif d'activité partielle en Occitanie depuis le 1er mars 2020 avec :

- un suivi, par secteur d'activité et par taille d'établissement, des demandes d'indemnisation déposées par les entreprises pour les salariés placés en activité partielle et des autorisations accordées
- une vue de l'impact de la crise du coronavirus sur le tissu économique en comparant le recours à l'activité partielle avec l'emploi salarié et avec la démographie d'entreprises de la région Occitanie.

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Les-chiffres-de-l-activite-partielle-en-Occitanie>

APPELS À PROJETS

Procédure adaptée : actions de formation dans le cadre de préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) pour les entreprises affiliées à OPCO Mobilités- POEC second semestre 2021- année 2022

Date limite de remise des plis le 21 juin 2021 à 12h00

https://www.achatpublic.com/sdm/ent/gen/ent_detail.do?PCSLID=CSL_2021_OsTKt0tLc9

Appel d'offres pour l'évaluation finale de l'EDEC ESS – Uniformation

La finalité de cette évaluation est de :

- porter un regard rétrospectif permettant de faire un bilan objectif et partagé des réalisations de l'accord cadre et d'en tirer des enseignements
- s'inscrire dans une dynamique prospective, en identifiant les éléments permettant d'améliorer le déploiement et le pilotage d'actions similaires, d'optimiser la diffusion des réalisations et ainsi d'accroître leur efficacité et leur plus-value, notamment en identifiant les mécanismes qui fonctionnent le mieux et en recommandant des pistes pour poursuivre les actions menées au-delà de la fin de l'EDEC.

Date limite de réponse le 2 juillet

<https://www.uniformation.fr/prestataire/appels-doffre/appele-doffres-pour-levaluation-finale-de-ledec-ess>

Accord-cadre : réalisation de prestations d'accompagnement de salariés dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) - Institut 4.10

Date limite de réponse le 6 juillet 2021

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/le-present-accord-cadre-a-pour-objet-la-realisation-d/ao-8488998-1>

Réalisation de formation relatives à des Séances de mises en situation dans le cadre de la formation initiale d'application des policiers municipaux - CNFPT Montpellier

Date limite de réception des offres le 9 juillet 2021 à 12h00

<https://www.boamp.fr/avis/detail/21-79850?xtor=EPR-2>

APPRENTISSAGE - ALTERNANCE

Enquête CPU : poursuivre le soutien de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur

Conférence des présidents d'université, Juin 2021, 8 p.

A quelques jours des arbitrages du Gouvernement sur le niveau de prise en charge des contrats

d'apprentissage pour 2022, la Conférence des présidents d'université (CPU) a procédé à une enquête flash à l'attention des apprentis et apprenties de l'enseignement supérieur pour mieux connaître leur profil et leurs attentes.

L'apprentissage représente pour les jeunes et leurs familles, pour l'emploi et les entreprises un enjeu essentiel. L'enquête « flash » menée auprès des apprentis et apprenties dans les universités, souligne les effets positifs de l'apprentissage pour la démocratisation et pour l'élévation du niveau de formation.

<http://www.cpu.fr/actualite/un-veritable-outil-de-democratisation-et-delevation-du-niveau-detudes-enquete-inedite-de-la-cpu-sur-lapprentissage-dans-lenseignement-superieur/>

Guide "de l'alternant en mobilité internationale"

Fondation Innovations Pour les Apprentissages, Juin 2021, 226 p.

Ce guide est un outil destiné à mieux appréhender les parcours internationaux de courte et de longue durée. Il présente le cadre réglementaire, les financements possibles.

Il s'adresse à tous les alternants qui souhaitent partir à l'étranger pendant leur période de formation, aux entreprises qui veulent les accompagner, ainsi qu'aux centres de formations concernés.

Il présente également des témoignages d'entreprises et d'étudiants.

<https://www.fondation-fipa.net/>

Le contrat de professionnalisation. Les séries annuelles

DARES, Juin 2021

En 2020, 112 742 nouveaux contrats de professionnalisation ont été signés (-48 % sur un an). Consultez les caractéristiques principales des embauches en contrat de professionnalisation de 2005 à 2020 : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-de-professionnalisation-0>

Le contrat de professionnalisation en 2019. Un recul des embauches chez les jeunes de moins de 30 ans

Dares résultats, n°31, Juin 2021, 6 p.

En 2019, les entrées en contrats de professionnalisation s'établissent à 218 700 et diminuent pour la première fois depuis 2014 (-7,1 % sur un an).

La baisse concerne toutes les régions métropolitaines ainsi que tous les grands secteurs d'activité. Elle touche uniquement les entreprises de moins de 10 salariés (-23,6 %).

Le recul des entrées est concentré sur les moins de 30 ans (-9,9 %, contre +7,5 % pour les plus âgés), qui sont également éligibles à l'apprentissage. Les entrées des personnes ayant au moins un niveau bac+3, plus jeunes en moyenne, diminuent pour la première fois depuis 2004 (-4,0 %). Les jeunes âgés de moins de 26 ans restent cependant les principaux bénéficiaires.

Sept entrants sur dix préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle reconnu par l'État et enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La durée moyenne de formation baisse (577 heures), de même que la durée de professionnalisation (13,3 mois).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-contrat-de-professionnalisation-en-2019>

EMPLOI

Arrêté du 7 juin 2021 relatif à l'approbation du cahier des charges « Appel à projets - Expérimentation territoire zéro chômeur de longue durée »

Ce cahier des charges définit les attendus vis-à-vis des candidatures ainsi que les modalités de leur instruction par le Fonds d'expérimentation contre le chômage de longue durée et territoires habilités – Fonds ETCLD.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043642141>

La conception et la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences. Référé de la Cour des Comptes

Cour des Comptes, Juin 2021, 9 p.

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) constitue l'un des volets du Grand Plan d'investissement lancé en 2017, dont il mobilise un quart des crédits (14 Md d'euros sur 57 Md d'euros). Il vise à intensifier l'action au service de l'emploi et de la formation professionnelle, en ciblant les publics les plus fragiles.

À l'issue de son enquête, la Cour estime que le PIC constitue un progrès par rapport aux précédents plans de développement de la formation des demandeurs d'emploi, avec une réelle capacité à mobiliser les acteurs et un effort significatif en matière d'évaluation.

Le choix d'intégrer le PIC dans le Grand Plan d'investissement présente toutefois des inconvénients, au niveau du pilotage, de la gestion et du financement du dispositif. De plus, la coexistence du PIC, du Plan de relance lancé en 2020 et du quatrième Programme d'investissement d'avenir dans le champ de la formation professionnelle suscite des interrogations, notamment sur la capacité du ministère du travail à avoir une vision globale et à assurer une cohérence d'intervention. La Cour formule quatre recommandations.

<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/la-conception-et-la-mise-en-oeuvre-du-plan-dinvestissement-dans-les-competences>

Accès des publics visés par le plan d'investissement dans les compétences (PIC) non-inscrits comme demandeurs d'emploi aux formations, aides ou prestations de Pôle emploi financées par le plan d'investissement dans les compétences (PIC)

Pôle emploi, BOPE, Juin 2021

Les personnes visées par le plan d'investissement dans les compétences (PIC), à savoir les jeunes non-inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi et accompagnés par les opérateurs nationaux habilités à délivrer le conseil en évolution professionnelle (CEP), peuvent bénéficier des formations, aides ou prestations achetées ou financées par Pôle emploi dans le cadre des financements alloués par l'Etat ou les conseils régionaux au titre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) dans les conditions fixées par la présente délibération.

La délibération est applicable jusqu'au 31 décembre 2022.

<http://www.bo-pole-emploi.org/bulletinsofficiels/deliberation-n-2021-39-du-8-juin-2021-bope-n-2021-43.html?type=dossiers/2021/bope-n-2021-043-du-11-juin-2021>

Aide financière à titre exceptionnel à destination des jeunes bénéficiant d'un accompagnement individuel intensif par Pôle emploi ou par l'Association pour l'emploi des cadres - Décret n° 2021-751 du 11 juin 2021

Consulter le décret sur Légifrance

La masse salariale et les effectifs salariés du secteur privé au premier trimestre 2021

Acosstat, n°325, Juin 2021, 4 p.

Au premier trimestre 2021, malgré une situation sanitaire toujours pesante et une activité économique globalement atone, les effectifs salariés du secteur privé mesurés en fin de trimestre rebondissent de 0,5 % (soit + 96 400 postes), après une diminution de 0,6 % au trimestre précédent. Ils sont en baisse de 1,2 % (- 227 000 postes) par rapport à la fin 2019. Depuis le premier trimestre 2020, qui marque le début de la crise, ils s'accroissent de 1,7 % (soit + 308 000 postes).

<https://www.urssaf.org/home/observatoire-economique/publications/acoss-stat/2021/acoss-stat-n325.html>

Au 1er trimestre 2021, l'emploi intérimaire se stabilise et reste en-deçà de son niveau d'avant-crise

BIOTTEAU Anne-Lise, Dares Indicateurs, n°32, Juin 2021, 6 p.

Après un recul historique lors du premier trimestre 2020 et une reprise marquée au cours des trois trimestres suivants, l'emploi intérimaire est quasi stable au 1er trimestre 2021 (+0,3 %, soit +2 400 intérimaires, après +5,0 % soit +35 700 intérimaires au trimestre précédent).

Il demeure en-deçà de son niveau d'avant la crise sanitaire : fin mars 2021, l'emploi intérimaire reste inférieur de 5,0 % au niveau de fin décembre 2019.

La dynamique de l'emploi intérimaire diffère selon les secteurs d'activité. Dans l'industrie, la reprise se poursuit mais ralentit par rapport au trimestre précédent (+1,7 %, après +4,6 %) et dans la construction, l'emploi intérimaire se stabilise (+0,3 %, après +7,0 % au trimestre précédent).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/au-1er-trimestre-2021-lemploi-interimaire-se-stabilise>

Baromètre prism' emploi - L'emploi intérimaire en avril 2021

Prism'emploi, Juin 2021, 5 p.

En avril 2021, le travail temporaire (contrats de travail temporaire et CDI intérimaires) compte pour 725 048 emplois en équivalent temps plein (ETP), soit 6,6 % de moins qu'en avril 2019, correspondant à la destruction d'environ 49 100 ETP sur deux ans.

Cette baisse de 6,6 % en avril 2021 (par rapport à avril 2019) se situe ainsi 2,1 points au-dessus de celle du mois de mars 2021 (-8,7 % par rapport à mars 2019). Cette moindre dégradation s'explique par la progression dynamique des Transports et de la logistique (+10,6 % après +5,5 % le mois précédent).

Dans le détail des qualifications, les métiers intérimaires qui résistent le mieux concernent à la fois les emplois de cadres et professions intermédiaires (+2,5 %) et d'ouvriers non qualifiés (-1,7 %). Au contraire, les fonctions d'ouvriers qualifiés (-11,0 %) et d'employés (-12,6 %) connaissent une baisse nettement plus manifeste.

<http://www.prismemploi.eu/Public/Page-d-accueil/Presse/Communiqués-de-presse/Barometre-Prism-emploi-l-emploi-interimaire-en-avril-2021>

Prolongation des droits : quels effets sur le régime d'assurance chômage ?

UNEDIC, Mai 2021, 5 p.

Lors du premier confinement, les demandeurs d'emploi arrivés en fin de droit entre le 1er mars et le 31 mai 2020 ont bénéficié d'une prolongation de leur droit à l'assurance chômage. Cette mesure a été reconduite lors du deuxième confinement, entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021. Combien de bénéficiaires sont concernés ? Quelles dépenses supplémentaires cela entraîne-t-il pour le régime d'assurance chômage ?

<https://www.unedic.org/publications/prolongation-des-droits-quels-effets-sur-le-regime-dassurance-chomage>

FILIÈRE NUMÉRIQUE

Chiffres et datas du secteur numérique. Tendances, analyses et zooms du secteur

Syntec numérique, Mai 2021, 30 p.

Le secteur numérique est un marché ayant connu une très forte croissance depuis 2009.

Lors de cette année 2020 particulière marquée par la crise sanitaire, le secteur numérique a été résilient mais a connu des situations différentes propres à chaque métier : Entreprises de Services du Numérique, entreprises d'Ingénierie et de Conseil en Technologie, et Editeurs de Logiciels.

Le numérique est un secteur créateur d'emplois avec 175 000 emplois nets créés depuis 2009.

<https://syntec-numerique.fr/actu-informatique/nouvelle-publication-syntec-numerique-retrouvez->

FORMATION CONTINUE

Learning Technologies Digital Expérience - Formation digitale : de la stratégie à la pratique. Semaine de webinaires du 21 au 25 juin 2021

La deuxième édition de Learning Technologies Digital Expérience (LTDX 2.0) est un événement 100 % virtuel dédié à la formation digitale qui aura lieu du 21 juin au 2 juillet 2021. 30 webinaires interactifs et gratuits seront présentés par des experts de renom qui discuteront des stratégies dernier cri et de retours d'expériences récents dans un contexte de transformation digitale toujours plus rapide.

<https://www.learningtechnologies.co.uk/LTDX-FR/ltdx-20-conference-programme-2021-fr>

Guide des modalités pédagogiques à l'ère du digital - Livre blanc

Learn Assembly Papers, Mai 2021, 60 p.

Au programme de ce livre blanc :

- les fiches techniques de 15 modalités pédagogiques avec leur définition et leurs caractéristiques principales (coût, étapes de production, temps de production etc.)
- 25 cas d'usage concrets avec des exemples de mise en situation
- les conseils et bonnes pratiques pour s'appropriier ces modalités et les sélectionner selon les besoins des apprenants et les objectifs de l'offre de formation. A télécharger gratuitement après inscription

<https://papers.learnassembly.com/guide-des-modalites-pedagogiques-a-lere-du-digital>

E-learning vs. Digital Learning : quelles différences ?

Rise Up Team, Mai 2021

Les entreprises ont tendance à confondre ces deux notions. Ces concepts, étroitement liés à l'intégration des nouvelles technologies à la formation professionnelle, recouvrent des réalités différentes. Cet article présente les 6 différences entre e-learning et digital learning.

<https://blog.riseup.ai/e-learning-vs-digital-learning>

Qualité des actions de formation professionnelle : Liste des organismes certificateurs - Mise à jour juin 2021

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/liste-organismes-certificateurs>

Transmission au système d'information du compte personnel de formation des informations relatives aux titulaires des certifications enregistrées aux répertoires nationaux - Arrêté du 21 mai 2021

Cet arrêté précise l'ensemble des données relatives à l'identification des personnes, aux certifications professionnelles et aux certifications ou habilitations obtenues transmises au système d'information du compte personnel de formation.

Consulter l'arrêté sur Légifrance

Modalités d'admission dans les formations conduisant à certains diplômes du travail social pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19 - Arrêté du 20 mai 2021

En raison des circonstances exceptionnelles résultant des mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus Covid-19, les modalités d'admission dans les formations des diplômes du travail social visées au présent arrêté peuvent, pour la session 2021, être fondées sur la seule étude du dossier de candidature.

Consulter l'arrêté sur Légifrance

Organisation de la formation professionnelle des infirmiers en santé au travail des services de médecine de prévention de la fonction publique de l'Etat - Arrêté du 2 juin 2021

Consulter l'arrêté sur Légifrance

Vers un compte de formation individuel européen

Institut Jacques Delors, Avril 2021, 15 p.

Dans l'UE, les systèmes de formation des adultes sont tous confrontés à des défis communs. Alors que, dans le domaine de la formation des adultes, la responsabilité relève principalement des niveaux national et régional, l'UE a un rôle important à jouer pour s'assurer que le droit à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, inscrit dans le Socle européen des droits sociaux, devienne une réalité pour tous les Européens.

Élaboré sur la base d'un récent Rapport sur ce sujet, ce décryptage identifie les lacunes actuelles des systèmes de formation des adultes dans l'UE et présente des propositions pour y répondre, en recommandant une initiative de l'UE sur les comptes de formation individuels.

<https://institutdelors.eu/publications/vers-un-compte-de-formation-individuel-europeen>

ILLETTRISME – APPRENTISSAGE DE LA LANGUE

Journée défense et citoyenneté 2020 : plus d'un jeune Français sur dix en difficulté de lecture

Les notes d'information de la DEPP, n°27, Juin 2021, 4 p.

Le tiers de ces jeunes peut être considéré en situation d'illettrisme. Par ailleurs, plus d'un jeune sur dix a une maîtrise fragile de la lecture. Près de huit sur dix sont des lecteurs efficaces.

Les performances en lecture progressent avec le niveau d'études. Elles sont globalement plus élevées chez les filles que chez les garçons. Les jeunes des DROM sont particulièrement concernés par les difficultés de lecture. En France métropolitaine, c'est au nord que les difficultés de lecture sont les plus fréquentes.

<https://www.education.gouv.fr/journee-defense-et-citoyennete-2020-pres-d-un-jeune-francais-sur-dix-en-difficulte-de-lecture-323603>

SECTEURS D'ACTIVITÉS - MÉTIERS

Analyse du marché et perspectives pour le secteur de l'esport

Direction Générale des Entreprises, Ministère de l'économie, des finances et de la relance, Juin 2021, 111 p.

Cette étude révèle une constante évolution du secteur.

Cet état des lieux propose 3 analyses : qualitative, quantitative et comparative. Elle met ainsi en avant les aspects politiques, économiques, sociaux, technologiques, environnementaux et législatif du secteur de l'esport. La France se positionne sur le marché avec un chiffre d'affaire encourageant estimé à 50 M d'euros en 2019. Les investissements sur le secteur sont en perpétuelle augmentation, passant de 5 M d'euros en 2017 à 29 M d'euros en 2019. La filière bénéficie, en outre, de 189 joueurs professionnels et associations passionnées, décomptant 645 emplois.

Des recommandations dans l'élaboration de politiques publiques pour développer le secteur sont données. Elles reposent notamment sur :

- l'évaluation des besoins en compétences
- le développement des synergies avec les filières connexes
- le positionnement de la France en Europe pour permettre l'évolution constante du secteur
- la mise en place d'une stratégie territoriale déclinée de la stratégie nationale esport
- la revue du modèle de l'écosystème amateur et la définition d'un code de conduite pour une pratique sportive amateur responsable

- la modernisation des espaces de pratique

<https://www.entreprises.gouv.fr/fr/etude-pipame-analyse-du-marche-et-perspectives-pour-secteur-de-l-esport>

Les cadres seniors. Des profils à forte valeur ajoutée, notamment en période de crise

APEC, Juin 2021, 24 p.

Un quart des managers considèrent l'expérience des cadres seniors comme leur principal atout. Ils sont généralement vus comme des collaborateurs sur lesquels se reposer et on leur confie aisément les dossiers les plus ardues pour lesquels leur fort niveau d'expertise est plébiscité. Les entreprises apprécient tout autant leur capacité à prendre du recul et leur posture relationnelle : près de la moitié des managers estime qu'ils sont, par rapport aux plus jeunes, davantage aptes à désamorcer un conflit. Enfin, 82 % des managers considèrent qu'avoir un cadre senior parmi ses équipes en temps de crise est « plutôt rassurant ». Les plus expérimentés sont en effet perçus comme engagés (87 %) et motivés (85 %) en cette période.

Pourtant, plus d'un d'1 cadre senior sur 3 estime que leurs compétences ne sont pas assez valorisées par leur entreprise et ont parfois le sentiment que l'on investit davantage sur les plus jeunes collaborateurs et collaboratrices. Ce manque de reconnaissance professionnelle est plus souvent ressenti par les cadres seniors de plus de 60 ans et se caractérise particulièrement par l'absence de perspectives salariales.

<https://corporate.apec.fr/home/espace-medias/les-cadres-seniors-des-profils-a.html>

L'emploi dans la fonction publique en 2019

DGAFP, Point stat, Juin 2021, 22 p.

Au 31 décembre 2019, 5,61 millions d'agents travaillent au sein de la fonction publique, soit 44 000 de plus que fin 2018 (+0,8% sur un an). À ces agents publics s'ajoutent 51 700 contrats aidés, en nette baisse par rapport à 2018. Comme les deux années précédentes, la hausse de l'emploi public s'explique notamment par le passage sous statut de contractuel de droit public, au sein du même versant, de 24 500 contrats aidés présents fin 2018.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/lemploi-dans-la-fonction-publique-2019>

Les offres d'emploi dans la fonction publique en 2020

Stats rapides, Juin 2021, 6 p.

En 2020, 167 101 offres d'emploi ont été publiées sur le site Place de l'emploi public ; soit une hausse de 12,3 % pour l'ensemble des trois versants par rapport à 2019.

La fonction publique de l'État a publié 59 217 postes, la fonction publique territoriale 107 077 et la fonction publique hospitalière 807.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/offres-demploi-dans-la-fonction-publique-2020>

Suivi des effectifs territoriaux : les dynamiques locales expliquent la plupart des variations d'effectifs depuis 2010

CNFPT, Mai 2021, 52 p.

Principaux enseignements : L'emploi augmente à nouveau après deux années de baisse. Entre 2016 et 2017, la répartition des catégories hiérarchiques est restée stable avec 9,5 % d'agents de catégorie A, 14,2 % de catégorie B et 75,5 % de catégorie C. Au 31 décembre 2017, plus d'un agent territorial sur cinq a plus de 55 ans. Le taux de féminisation (61,2 %) est stable entre 2016 et 2017.

Les facteurs déterminants de l'évolution des effectifs sont :

- la dynamique institutionnelle : l'évolution des effectifs territoriaux est portée par la hausse des effectifs dans les communautés urbaines et métropoles ainsi que dans les communautés d'agglomération.

- la dynamique spatiale et régionale : hors contrats aidés, toutes les régions enregistrent une augmentation de leurs effectifs à l'exception de l'Île-de-France.

<https://www.cnfpt.fr/s-informer/etudes/etude-suivi-effectifs-territoriaux/national>

VAE

Procédures de VAE des certificateurs publics : 24 fiches détaillent les procédures des différents certificateurs

CHUARD Dara, Carif-Oref Occitanie, Juin 2021

La démarche de VAE se déroule en plusieurs étapes : information et choix d'une certification, dépôt d'une demande de VAE au certificateur.

Si la demande est déclarée recevable par le certificateur, le candidat constitue un dossier d'analyse de son expérience, avec la possibilité d'être aidé par un accompagnement. Ce dossier est examiné par un jury qui délivrera la certification ou non.

Le certificateur est l'autorité qui délivre le titre, diplôme ou certificat de qualification professionnelle selon des procédures déterminées par lui-même. Ainsi, chaque certificateur a sa propre procédure.

Retrouvez ces spécificités en consultant les [24 fiches mises en ligne sur notre site](#).

Les candidats à la VAE y retrouveront les informations utiles pour leur démarche : sites internet, coût de la VAE et des accompagnements, coordonnées des services VAE régionaux et des espaces conseil VAE. Ces fiches sont mises à jour régulièrement par le Carif-Oref Occitanie, avec l'appui des organismes valideurs régionaux.

<https://www.cariforefoccitanie.fr/orientation-et-parcours/vae/organismes-valideurs>

Réinvention de la VAE : REVA, la révolution de la reconnaissance des compétences ? accélérateur du déploiement des Open badges ? Webinaire le 18 juin de 11h-12h30

Webinaire co organisé par [Leplusimportant](#) et [OpenRecognition](#), avec la présence de la Haut-commissaire aux compétences.

A l'heure de la crise, la reconnaissance et la validation des acquis de l'expérience est plus importante que jamais. Suite aux travaux de la mission interministérielle sur la VAE, un « service public de la reconnaissance et de la validation des acquis de l'expérience » (REVA) va être lancé, via beta.gouv.fr.

Ce webinaire répondra à ces 2 questions : REVA va-t-il vraiment réussir à changer la donne en matière de reconnaissance des compétences ? Peut-il constituer un accélérateur du déploiement national des Open Badges ?

https://zoom.us/webinar/register/WN_zR-An6EYSieQdEQnGKqUqw