

# La Veille du Carif-Oref Occitanie

## n°496 – 18 mai 2022

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

Espace Veille Emploi Formation :

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

<b><u>ACTUALITÉ EMPLOI FORMATION OCCITANIE</u></b> .....	<b>2</b>
<b><u>APPELS À PROJETS</u></b> .....	<b>3</b>
<b><u>ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE</u></b> .....	<b>5</b>
<b><u>EMPLOI</u></b> .....	<b>5</b>
<b><u>FORMATION CONTINUE</u></b> .....	<b>6</b>
<b><u>INSERTION PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP</u></b> .....	<b>8</b>
<b><u>SECTEURS D'ACTIVITÉ - MÉTIERS</u></b> .....	<b>9</b>
<b><u>VAE</u></b> .....	<b>11</b>

---

## ACTUALITÉ EMPLOI FORMATION OCCITANIE

### Éolien flottant : comment la Région accompagne une nouvelle filière industrielle

Région Occitanie, Mai 2022

Avec l'ambition de devenir la [1ère région à énergie positive](#) d'Europe à horizon 2050, la Région Occitanie mise notamment sur le développement de l'[éolien en mer](#). Au cœur du projet régional, le port de [Port-La-Nouvelle](#) (Aude), idéalement situé au carrefour des zones les plus ventées du Golfe du Lion. La Région, propriétaire du port, investit plus de 230 M d'euros pour étendre le port et le doter d'[infrastructures portuaires](#) nécessaires pour permettre la construction, l'assemblage et la maintenance d'éoliennes flottantes. Deux fermes pilotes, EFGL (Leucate) et EolMed (Gruissan et Port-la-Nouvelle), prendront le large dès 2023, et emploieront chacune une quarantaine de personnes, pour les opérations de maintenance et de logistique maritimes.

Ces projets sont un atout majeur pour le développement des emplois dans la filière de l'éolien en mer en Occitanie. Ils devraient générer près de 3 000 emplois directs, indirects et induits localement.

Pour répondre aux besoins croissants du secteur, des offres de formation sont financées par la Région, en coopération avec les partenaires institutionnels (Pôle emploi, Missions locales, etc.), des collectivités locales, les organismes de formations, les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises de la filière.

<https://www.laregion.fr/Eolien-flottant-comment-la-Region-accompagne-une-nouvelle-filiere-industrielle>

### Marché du travail des territoires en Occitanie et dans ses départements - Situation à fin mars 2022

Pôle emploi Occitanie, Statistiques, études et évaluations, Mai 2022, 5 p.

Cette collection décrit les caractéristiques de l'offre et la demande d'emploi déclinée selon des niveaux géographiques standards : région, départements et bassins d'emploi. Sont décrites les principales caractéristiques des demandeurs d'emploi et sur les notions de niveau de formation, qualification, le sexe, l'âge, le handicap, l'ancienneté d'inscription ou encore les métiers recherchés. Un éclairage est apporté sur la nature des offres d'emploi et les métiers recherchés par les entreprises.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/marche-du-travail/suivi-trimestriel-des-territoires/tous/1/MC1/dernieres-publications>

### La conjoncture en Occitanie. Avril 2022

Banque de France, Bulletin de la banque de France, Mai 2022, 14 p.

En avril, l'activité économique régionale demeure bien orientée malgré les difficultés persistantes d'approvisionnement et de recrutement. La croissance accélère dans les secteurs de l'industrie, des services marchands et du bâtiment, soutenue par la bonne tenue de l'industrie aéronautique et du tourisme.

<https://www.banque-france.fr/statistiques/tendances-regionales-occitanie-avr-2022>

### Recrutements de cadres en Occitanie - Bilan 2021 et tendances 2022

APEC, Avril 2022, 30 p.

D'avril 2021 à mars 2022, 41 237 offres d'emploi cadre ont été diffusées sur le site [apec.fr](#) en région Occitanie. Malgré un nouveau contexte de crise internationale, le marché de l'emploi régional conserve son dynamisme. Ainsi le volume d'offres publiées sur [apec.fr](#) au 1<sup>er</sup> trimestre 2022 reste supérieur à son niveau d'avant crise sanitaire.

Près de la moitié des offres de la région est concentrée dans la zone d'emploi de Toulouse. Les

métiers du développement informatique sont les profils les plus recherchés. Les deux principaux secteurs recruteurs sont les activités d'ingénierie (18 %) et le conseil en systèmes et logiciels informatiques (14 %).

<https://corporate.apec.fr/occitanie>

### **Série de podcasts du Handi-Pacte territorial du FIPHFP en Occitanie : "Handicap et Fonction publique : Les grands témoins d'Occitanie"**

Ce podcast mensuel est l'occasion de partager les expériences et témoignages inspirants des acteurs de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique en Occitanie.

<http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/Actualites-du-FIPHFP/Le-podcast-Handicap-et-fonction-publique-Les-grands-temoins-d-Occitanie-desormais-disponible-sur-toutes-les-plateformes>

---

## **APPELS À PROJETS**

### **Développement de la formation professionnelle Thème I – CCCA-BTP**

La transition écologique, le développement durable, l'économie circulaire, les métiers en tension, les métiers d'avenir, le développement des compétences socio-professionnelles, les nouveaux matériaux écologiquement responsables sont autant de sujets d'actualité qui impliquent une évolution de l'offre de formation et de services des OF.A d'aujourd'hui.

Thème I "Concevoir une offre de formation alliant actualités et besoins des entreprises"

**Date d'échéance le 26 mai 2022 à 20:00**

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/developpement-de-la-formation-professionnelle-theme-i>

### **Développement de la formation professionnelle Thème II – CCCA-BTP**

Thème II "Intégrer de nouveaux matériaux écologiquement responsables dans les parcours de formation des apprentis"

**Date d'échéance le 26 mai 2022 à 20:00**

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/developpement-de-la-formation-professionnelle-theme-ii>

### **Conception de formation : actions de formation dans le cadre des dispositifs « Cap Compétence » et « Compétence Agent » - OPCO Atlas**

**Date limite de réception des offres le 30 mai 2022**

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/actions-de-formation-dans-le-cadre-des-dispositifs-cap-competece-et-competece-agent.html>

### **Appel à projets 2022-02 pour l'investissement et l'innovation pédagogique dans les CFA de la mobilité - OPCO Mobilités**

**Date et heure limite de réponse des candidats le 31 mai 2022 avant minuit**

<https://www.opcomobilites.fr/qui-sommes-nous/marches-et-appels-doffres/appel-doffres/appel-a-projets-2022-02-pour-linvestissement-et-linnovation-pedagogique-dans-les-cfa-de-la-mobilite>

### **Prestation d'étude : attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les publics féminins en France – OPIIEC**

**Date limite de réception des offres le 3 juin 2022**

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/etude-attractivite-des-metiers-du-numerique-et-de->

[ingenierie-pour-les-publics-feminins-en-france.html](#)

**Prestation d'étude : étude besoins en compétences, emploi et formation de la blockchain en France – OPIIEC**

**Date limite de réception des offres le 3 juin 2022**

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/etude-besoins-en-competences-emploi-et-formation-de-la-blockchain-en-france-opiiec.html>

**Audit de conformité des plateformes de gestion des certifications de branche - OPCO Atlas**

**Date limite de réception des offres le 4 juin 2022**

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/audit-de-conformite-des-plateformes-de-gestion-des-certifications-de-branche.html>

**Plan de développement des compétences des collaborateurs d'OCAPIAT**

**Réponse attendue pour le 7 juin 2022 à 23:00**

<https://www.ocapiat.fr/appeil-projets/plan-de-developpement-des-competences-des-collaborateurs-docapiat/>

**Innovation et performance des OF.A du BTP - Thème I – CCCA-BTP**

**Date d'échéance le 09 juin 2022 à 20:00**

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/innovation-et-performance-des-ofa-du-btp-theme-i>

**Proposer des actions innovantes favorisant les nouveaux modes de travail - Thème II – CCCA-BBTP**

**Date d'échéance le 09 juin 2022 à 20:00**

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/proposer-des-actions-innovantes-favorisant-les-nouveaux-modes-de-travail-theme-ii>

**Appel d'offres de la branche Éclat – Uniformation**

Cet appel d'offres a pour objet la mise en œuvre d'un catalogue d'actions de formations spécifiques à la branche Éclat, permettant aux salariés un accès facilité aux actions sur des thèmes prioritaires définis par les partenaires sociaux. Le public visé est principalement composé de salariés de la branche professionnelle et occasionnellement des dirigeants bénévoles des associations de la branche.

**Date limite de réponse le 17 juin 2022 à 12:00**

<https://www.uniformation.fr/prestataire/appels-doffre/appeil-doffres-de-la-branche-eclat-2023>

**Deux appels à projets sur le territoire du PLIE - Toulouse Métropole**

Toulouse Métropole lance deux appels à projet sur le territoire du PLIE (les 73 communes de Toulouse Métropole et du Sicoval). Les appels à projet concernent l'axe n°5 "Lutter contre les conséquences sociales de la crise sanitaire et préparer la reprise (REACT-EU)".

**Date limite de dépôt des candidatures le 30 juin 2022**

<https://www.toulouse-metropole.fr/-/appel-a-projet-plie?redirect=%2Fje-participe%2Fappels-a-projets>

---

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

### **Le ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance s'engage pour la diversité et l'égalité professionnelle**

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance, Avril 2022

Au sommaire de ce dossier : [La diversité et l'égalité des chances](#) - [Les dispositifs interministériels pour l'égalité des chances et l'inclusion économique](#) - [Des partenariats pour promouvoir l'égalité des chances](#) - [Un délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle et un réseau de référents diversité et égalité professionnelle](#) - [L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#) - [Les labels diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#) - [Une cellule d'écoute et de prévention des discriminations et des agissements sexistes ou sexuels au travail](#) - [30 ans d'action en faveur du handicap](#) - [Recrutement](#) - [Documents utiles](#)

<https://www.economie.gouv.fr/ministere-sengage-diversite>

### **Rapport d'information rendant compte de l'événement consacré à la place des femmes et à la mixité de genre au sein des entreprises**

Sénat, Avril 2022, 46 p.

La mixité, à tous les échelons de l'entreprise et dans tous les secteurs d'activité, constitue un facteur majeur de progression de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais aussi un vecteur de progrès et de performance économique pour nos entreprises.

Retour de deux tables rondes :

La première, « Orienter et former pour davantage de mixité », visait à aborder les problématiques d'orientation et de formation : des filles vers les métiers manuels, scientifiques ou technologiques, où elles sont sous-représentées, mais aussi des garçons vers des métiers caractérisés par une surreprésentation des femmes.

La seconde « Faire progresser l'égalité professionnelle au sein de chaque entreprise en promouvant la mixité à tous les échelons », avait notamment pour objectif d'étudier les politiques, initiatives et programmes pouvant contribuer à augmenter la proportion de femmes au sein des postes opérationnels, techniques ou à responsabilités et à améliorer la situation des femmes comme des hommes occupant de tels postes.

<http://www.senat.fr/notice-rapport/2021/r21-603-notice.html>

---

## EMPLOI

### **253 000 offres d'emploi ont été publiées sur le site Place de l'emploi public en 2021**

Stats rapides, Mai 2022, 5 p.

L'utilisation de Place de l'emploi public (PEP), le principal site de diffusion d'offres d'emploi du secteur public, a été nettement plus importante en 2021 qu'en 2020 : 253 000 offres ont été publiées pour les trois versants de la fonction publique, soit une hausse de 51 % sur un an. Les métiers recherchés varient fortement selon le versant de la fonction publique. Dans la fonction publique de l'État (FPE), la majorité des offres sont publiées par les ministères de l'Intérieur, de l'Éducation nationale et de la Transition écologique, tandis que dans la fonction publique territoriale (FPT), ce sont les communes qui proposent la moitié des offres. Deux offres publiées sur cinq concernent des postes de catégorie A dans la fonction publique de l'État alors que la moitié des offres publiées dans la fonction publique territoriale concerne des postes de catégorie C.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/253-000-offres-demploi-ont-ete-publiees-sur-site-place-de-lemploi-public-2021>

## Dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail en 2020. Une augmentation du soutien aux revenus en réponse à la crise sanitaire

Dares résultats, n°17, Avril 2022, 4 p.

En 2020, les dépenses en faveur des politiques de l'emploi et du marché du travail s'élevaient à 185,1 milliards d'euros, en nette hausse par rapport à 2019 (+17 % en euros constants).

Les dépenses de soutien au revenu en cas de perte d'emploi ou de réduction d'activité (allocations chômage, activité partielle) augmentent de 62 % pour atteindre 76,2 milliards d'euros. Cette progression est principalement due à l'extension du dispositif d'activité partielle en réponse à la crise sanitaire.

Les dépenses en faveur des incitations à l'embauche diminuent de 2 %, pour atteindre 73,2 milliards d'euros en 2020. Les moindres dépenses liées au recul de la masse salariale ne sont que partiellement compensées par la mise en place de mesures exceptionnelles d'allègement du coût du travail.

Les dépenses restantes concernent la formation (18,9 milliards d'euros), l'incitation à l'activité (11,2 milliards d'euros) et le service public de l'emploi (5,7 milliards d'euros).

Le plan « 1 Jeune 1 solution » lancé en juillet 2020 met en place différentes mesures, dont plusieurs aides à l'embauche des jeunes. En particulier, dans le champ de la formation, une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis est instaurée.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/depenses-en-faveur-de-lemploi-et-du-marche-du-travail-en-2020>

## Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19 - Synthèse des résultats de l'enquête flash - mars 2022

DARES, Avril 2022, 6 p.

290 000 salariés bénéficieraient de l'activité partielle en mars 2022, un nombre en recul par rapport à février (- 80 000), et le plus bas depuis mars 2020.

En lien avec la poursuite de l'allègement des mesures sanitaires, l'activité s'améliore de nouveau en mars : 20 % des effectifs sont concernés par une baisse de l'activité, contre 22 % le mois précédent et 27 % en janvier. Dans la majorité des cas, l'activité baisse de moins de 20 %. Les entreprises qui prévoient, début avril, une reprise de leur activité à moyen ou long terme sont de moins en moins nombreuses : 8 % des salariés travaillent dans une entreprise qui estime que son activité mettra plus de six mois pour revenir à la normale, contre 10 % début mars et 11 % début février. En outre, 54 % des employeurs excluent totalement de licencier pour motif économique au cours des prochains mois.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/activite-et-conditions-demploi-de-la-main-doeuvre-pendant-la-crise-sanitaire-covid-19-mars-2022>

---

## FORMATION CONTINUE

### Les grands débats du Digital Learning - Replay webinaires du 28 au 31 mars 2022 - ILDI

Replays des 4 débats : Hybrider la formation - Conception, production et sourcing de contenus digitaux - L'avenir des plateformes (LMS /LXP/ LEP/LRS) - Réussir l'engagement des apprenants.

<https://les-grands-debats.com>

### Social Learning : qu'est-ce que c'est ? Replay webinaire

Le Portail vidéo MediaServer de l'entreprise UbiCast héberge des exemples d'utilisation des technologies utilisées pour diffuser des vidéos de cours ou pour réaliser des supports pédagogiques dans les MOOC. La chaîne présente deux conférences en ligne :

Le Social Learning : Qu'est-ce que c'est et comment se l'approprier ?

Pourquoi et comment internaliser la production de contenus vidéo en entreprise ?

<https://latelierduformateur.fr/replay-du-webinaire-social-learning-quest-ce-que-cest/>

### **Liste des campus des métiers et des qualifications labellisés pour l'obtention ou le renouvellement du label « campus des métiers et des qualifications » - Arrêté du 15 avril 2022**

11 nouveaux campus des métiers et des qualifications ont été labellisés dont le "Campus des métiers et des qualifications Process et technologies en milieux sensibles" en Occitanie, pour une durée de 5 ans.

[Consulter l'arrêté sur Légifrance](#)

### **Formation linguistique des bénéficiaires d'une protection temporaire - Arrêté du 3 mai 2022**

Une évaluation des compétences écrites et orales en français du bénéficiaire de la protection temporaire est réalisée en référence au cadre européen commun de référence pour les langues du Conseil de l'Europe.

Sur la base des résultats obtenus au test, l'organisme précité propose au bénéficiaire de la protection temporaire une formation linguistique adaptée à son niveau.

L'organisme de formation propose des parcours de formation de cent ou deux cents heures visant l'acquisition d'un niveau A1 du cadre européen commun de référence pour les langues, cent heures de formation visant l'acquisition d'un niveau A2 et cent heures de formation visant l'acquisition d'un niveau B1. Chaque bénéficiaire de la protection temporaire ne peut effectuer qu'un seul parcours de formation par niveau.

[Consulter l'arrêté sur Légifrance](#)

### **Modification des conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises - Décret n° 2022-649 du 22 avril 2022**

Ce décret précise les conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises qui ont pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci. Ces actions portent sur l'acquisition de compétences transversales exclusivement liées à la direction de l'entreprise, à l'exclusion des compétences techniques liées à l'exercice d'un métier.

[Consulter le décret sur Légifrance](#)

### **Baisse de la formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2020**

DGAFP, Stats rapides, Mai 2022, 6 p.

En lien avec la crise sanitaire du Covid-19, les personnels civils des ministères ont suivi en moyenne moins de jours de formation en 2020 qu'en 2019 : 3,4 jours de formation contre 4,7. Ce recul concerne davantage la formation professionnelle avec des annulations et reports de sessions de formation (- 38 %) que la formation statutaire qui est obligatoire (- 16 %). Le temps passé en formation par agent baisse pour chaque catégorie hiérarchique.

Au sein de la formation professionnelle, 84 % des jours de formation sont pris au titre de la formation continue, 14 % afin de préparer des examens et des concours et 2 % au titre de congés de formation. Les actions de formation professionnelle maintenues et suivies en 2020 ont duré moins longtemps qu'en 2019.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/baisse-de-la-formation-statutaire-et-professionnelle-dans-la-fonction-publique-de-letat-2020>

## **Crise sanitaire : que reste-t-il des aides exceptionnelles à la formation en 2022 ?**

Management de la formation, Avril 2022

FNE-Formation, Transco, aides à l'alternance, activité partielle : ces dispositifs exceptionnels mis en place dans le cadre de la crise sanitaire continuent à s'appliquer en 2022. Mais les conditions évoluent et certaines échéances se rapprochent. Comment faire pour en bénéficier et faire financer son plan de développement des compétences pendant qu'il en est encore temps ?

[FNE-Formation : jusqu'au 31 décembre 2022](#) - [Les règles de l'activité partielle en 2022](#) - [Aides à l'alternance : jusqu'au 30 juin 2022](#) - [Transco : pas de date limite](#)

<https://www.managementdelaformation.fr/gestion-de-la-formation/2022/04/28/crise-sanitaire-aides-exceptionnelles-formation-2022>

---

## **INSERTION PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

### **Les embauches de travailleurs handicapés depuis septembre 2020**

DARES, Mai 2022

267 200 nouveaux contrats de travail (hors intérim) sont signés entre les travailleurs handicapés et les établissements du secteur privé hors agriculture (soit 0,9 % des embauches sur ce champ), de septembre 2020 à décembre 2021.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-embauches-de-travailleurs-handicapes-depuis-septembre-2020>

### **Europe : l'emploi des personnes en situation de handicap**

AGEFIPH, Mai 2022, 28 p.

En Europe, 87 millions de personnes sont en situation de handicap âgées de 16 à 64 ans. Elles représentent 18 % de la population européennes. Parmi elles, 51 % occupent un emploi.

Certains pays se voient davantage favorables à faire appel aux droits des personnes discriminées comme la Finlande ou la Suède. D'autres pays comme la France, l'Espagne ou l'Italie optent davantage pour la mise en place d'une politique de quota. On peut distinguer trois catégories de pays :

- le premier groupe, soutient une législation contraignante pour les employeurs. Tous ces pays ont choisi d'introduire des quotas pour imposer aux secteurs public et privé des obligations d'atteindre des quotas d'emploi pour les personnes en situation de handicap, sous peine de sanctions.

- le second groupe repose sur le principe de non-discrimination, par opposition à la logique des quotas. Ce groupe prône l'instauration d'une logique d'incitation plutôt qu'une logique de sanctions. L'employeur est tenu de faciliter les conditions de travail et d'emploi.

- le troisième groupe est caractérisé par une configuration hybride. Les pays imposent peu ou pas de quotas et n'appliquent pas formellement le principe de non-discrimination. Les pays choisissent d'introduire des incitations telles que des subventions lorsque les entreprises embauchent des personnes handicapées ou adaptent les conditions de travail.

<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/europe-lemploi-des-personnes-en-situation-de-handicap>

### **Pour le déploiement du recrutement inclusif. Publier des offres d'emploi inclusives pour les personnes en situation de handicap - Livre blanc**

AGEFIPH, Mai 2022, 39 p.

Experts de l'emploi et/ou du handicap, personnes en situation de handicap et Make.org se sont réunis au sein de groupes de travail afin de répondre au paradoxe suivant : le taux de chômage



des personnes en situation de handicap est deux fois plus élevé que celui de la population active en général tandis que les employeurs font face à un marché de l'emploi tendu et alors que la diversité des talents serait vectrice de performance pour leur organisation.

Ce livre blanc est l'aboutissement de ces réflexions et vise à outiller tout employeur qui souhaiterait mettre en place un processus de recrutement inclusif et favoriser les candidatures de profils variés.

<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/europe-lemploi-des-personnes-en-situation-de-handicap>

### **Territoires zéro chômeur de longue durée. Les enseignements du partenariat AGEFIPH ETCLD TZCLD**

TZCLD, Avril 2022, 8 p.

Le projet Territoires zéro chômeur de longue durée est né de la conviction que nul n'est inemployable, à condition que l'emploi soit adapté aux personnes. Aujourd'hui, les dix premiers territoires expérimentaux se conforment à ce principe et montrent chaque jour qu'il est vérifiable dès lors que l'on s'en donne les moyens.

Retour sur le partenariat entre l'Agefiph, ETCLD et TZCLD, qui vise pour l'Agefiph à soutenir l'expérimentation TZCLD en assurant les réponses adaptées aux nombreuses personnes en situation de handicap parties prenantes du projet, en simplifiant notamment l'accès à son offre d'intervention aux entreprises à but d'emploi (EBE), et en accompagnant l'affirmation d'un management inclusif en leur sein.

<https://www.tzclد.fr/lagefiph-etclد-et-tzclد-renouvellent-leur-partenariat-en-faveur-de-linclusion>

---

## **SECTEURS D'ACTIVITÉ - MÉTIERS**

### **France Hydrogène et l'Afpa, partenaires pour accompagner l'évolution des métiers et des compétences de la filière**

AFPA, Mai 2022

Face aux enjeux de développement de compétences et d'adaptation des métiers aux spécificités de l'hydrogène, France Hydrogène et l'Afpa s'engagent pour co-construire avec les entreprises les ingénieries de formation qui permettront de répondre aux besoins en compétence des métiers au travers de la mise en place d'incubateurs H2.

Pour cette nouvelle filière industrielle stratégique, à l'horizon 2030, ce sont plus de 100 000 emplois directs ou indirects qui vont être générés dans le domaine de l'hydrogène. Avec actuellement 3 500 emplois recensés, ce grand potentiel concerne toute une chaîne de valeur en cours de déploiement : des fabricants d'équipements et de composants (électrolyseurs, piles à combustible, réservoirs, véhicules, stations de recharge...), aux intégrateurs et fournisseurs de services (étude, maintenance, audit).

Plus de 84 métiers sont identifiés pour ce secteur dont un grand nombre d'entre eux déjà en tension.

<https://www.afpa.fr/espace-presse/france-hydrogene-et-l-afpa-partenaires-pour-accompagner-l-evolution-des-metiers-et-des-competences-de-la-filiere>

### **Secteur de l'assurance : opportunités et évolutions des métiers**

OPCO Atlas, Mai 2022, 35 p.

Cette étude identifie les évolutions des métiers avec un focus sur les impacts du numérique, les besoins en compétences partagées dans le secteur et l'adéquation de l'offre de certification pour accompagner ces besoins et transformations.

<https://www.opco-atlas.fr/prospectiveAtlas.html>

## **Les métiers de l'AMO dans l'ingénierie des domaines de la construction, des infrastructures et de l'environnement**

OPIIEC, Mai 2022, 103 p.

L'AMO (Assistant à Maître D'ouvrage) accompagne le maître d'ouvrage dans la mise en oeuvre de son projet. Les compétences de l'AMO permettent au maître d'ouvrage de mieux préparer ses arbitrages et d'affiner sa prise de décision sur les secteurs qui vont de l'aménagement du territoire au bâtiment et à leur exploitation, en tenant compte de toutes les dimensions économiques, sociales, d'usage, environnementales, techniques...

Avec la diversité des types de marchés (maîtrise d'œuvre traditionnelle, dialogue compétitif, contrat global de conception réalisation maintenance, contrat de promotion immobilière, appel à manifestation d'intérêt) les missions se sont développées depuis une dizaine d'années sans avoir un véritable cadre.

Cette étude dresse un état des lieux sur la pratique de l'AMO pour identifier les besoins de formation, l'évolution et la reconnaissance des compétences et les certifications dans chaque métier concerné.

<https://www.opiiec.fr/etudes/136342>

## **Biodiversité : besoins en emploi et formation de la filière professionnelle**

OPIIEC, Avril 2022, 88 p.

En relation avec la prise de conscience brutale par les acteurs publics de l'effondrement de la biodiversité et la nécessité d'amplifier l'action en la matière, un foisonnement de nouveaux acteurs émerge, avec des besoins de formation et de structuration spécifiques.

<https://www.opiiec.fr/etudes/136293>

## **Les métiers du commerce et de la vente**

OPCO Commerce, ONISEP, Avril 2022, 36 p.

Ce document comprend notamment 20 portraits de professionnels qui évoquent, de l'intérieur, leur activité, leurs compétences, les qualités nécessaires pour exercer leur métier et leurs parcours.

Cette publication vise un double objectif : permettre aux jeunes en parcours d'orientation professionnelle de découvrir les métiers du commerce et de la vente, et offrir une visibilité sur les évolutions de ces métiers, les débouchés et les parcours de formation.

<https://www.lopcommerce.com/l-opcommerce/actualites/l-onisep-publie-un-fascicule-de-36-pages-dedie-aux-metiers-du-commerce-et-de-la-vente>

## **Étude d'opportunité et de faisabilité du déploiement de GEIQ dans le champ du sport, de l'animation et des loisirs**

Fédération Nationale Profession Sport et Loisirs, Février 2022, 23 p.

Le GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) est un outil qui permet de faciliter la construction de parcours d'insertion pour conduire des personnes éloignées de l'emploi vers une qualification et une insertion professionnelle. Afin d'expertiser l'opportunité de création de GEIQ dans le champ du sport, de l'animation et des loisirs, le ministère chargé des Sports a lancé une étude confiée à la Fédération Nationale Profession Sports et Loisirs (FNPSL). Au-delà d'un état des lieux qui souligne la pertinence de l'utilisation de l'outil GEIQ dans les champs du sport et de l'animation, la FNPSL propose dans son rapport d'étude des éléments clés et une méthodologie pour développer des GEIQ dans ces secteurs.

Ce mode d'accompagnement à l'insertion est particulièrement développé dans certains secteurs (BTP, industrie, entretien-nettoyage, services à la personne) et beaucoup moins dans le secteur tertiaire non marchand.

<https://www.profession-sport-loisirs.fr/nos-projets/etude-deploiement-geiq-sport-loisirs>

---

## **VAE**

### **Bilan de l'expérimentation REVA : à l'aube d'un renouveau de la VAE**

Institut Iperia, Mai 2022

Ces dernières années, le gouvernement s'est interrogé sur le dispositif de la Validation des Acquis de l'Expérience et il affiche à présent sa volonté de le réinventer. Il s'appuie notamment sur le rapport « [De la VAE 2002 à la REVA 2020](#) » et sur le rapport d'évaluation de la première phase de l'expérimentation REVA. Les résultats de cette expérimentation qui transforme la VAE – un parcours VAE plus efficace et performant, en 4 mois contre 16 mois auparavant, et 86 % de certification totale ou partielle – ont été présentés en mars 2022 par [Beta.gouv.fr](https://beta.gouv.fr), incubateur d'État de services publics numériques, devant l'ensemble des certificateurs et accompagnateurs qui ont participé au projet, dont IPERIA.

<https://www.institut.iperia.eu/2022/05/04/experimentation-reva-renouveau-vae/>

### **Pour ses 20 ans, la VAE au plus bas depuis 2004**

Management de la formation, Mai 2022

La validation des acquis de l'expérience (VAE) a eu 20 ans le 17 janvier dernier. Trois professionnels de la formation ont remis en mars dernier aux ministères concernés un rapport proposant de transformer la VAE en REVA, la reconnaissance de l'expérience et de la validation des acquis. En 2020, la VAE a affiché ses plus mauvais résultats depuis 2004. Où en est-on, et quels sont les enjeux de la transformation proposée ? Quelques repères.

<https://www.managementdelaformation.fr/reperes/2022/05/10/vae-20-ans-au-plus-bas-depuis-2004/>