

La Veille du Carif-Oref Occitanie

n°468 – 23 juin 2021

Sandrine Roussel : sandrine.roussel@cariforefoccitanie.fr

Espace Veille Emploi Formation :

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

ACTUALITÉ EMPLOI FORMATION OCCITANIE	2
APPELS À PROJETS	3
COMPÉTENCES	3
EMPLOI	4
FILIERE CONSTRUCTION - BTP	5
FORMATION CONTINUE	5
INSERTION PROFESSIONNELLE	7
SECTEURS D'ACTIVITÉ – MÉTIERS	7
TRAVAIL	8

ACTUALITÉ EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Les personnes placées sous main de justice en Occitanie

SANTINON Clément, Carif-Oref Occitanie, Juin 2021, 28 p.

Cette étude donne un éclairage sur les personnes suivies par la justice en milieu ouvert ou fermé (détenus) en Occitanie : répartition géographique, caractéristiques (âge, sexe), formation, etc.

Début 2020, environ 21 900 personnes étaient concernées dans la région, essentiellement des hommes, jeunes, peu diplômés. Avec une progression significative de cette population en Occitanie ces dernières années, la question de la formation en milieu carcéral et de la réinsertion de ces publics est fondamentale.

<https://www.cariforefoccitanie.fr/actualite/observatoire-des-publics-les-plus-eloignes-de-lemploi-personnes-placees-sous-main-de-justice/>

La conjoncture en Occitanie. Mai 2021

Banque de France, Bulletin de la banque de France, Juin 2021, 14 p.

En mai, l'activité économique régionale a fortement rebondi à la faveur de la fin du 3^{ème} confinement.

<https://www.banque-france.fr/statistiques/tendances-regionales-occitanie-mai-2021>

Évaluer l'impact sociétal d'une politique dédiée à l'ESS. La démarche de Toulouse Métropole

AVISE, Juin 2021, 12 p.

L'Avise publie une étude de cas dédiée à l'évaluation de la politique ESS de Toulouse Métropole, réalisée à travers l'analyse des impacts des entreprises de l'ESS bénéficiaires des dispositifs soutenus par la politique métropolitaine.

L'évaluation a permis de démontrer et illustrer les plus-values de l'ESS, à travers l'appréciation de 8 typologies d'impacts de ses entreprises sur le territoire. En plus des bénéfices pour la collectivité, cette démarche a permis à plusieurs structures ESS de bénéficier d'une analyse et valorisation de leurs impacts, certaines d'entre elles ayant initié des réflexions autour de l'évaluation de leur impact social.

L'évaluation menée par la métropole de Toulouse peut ainsi servir d'inspiration pour d'autres collectivités qui souhaiteraient valoriser leurs politiques en faveur de l'ESS, tout en intégrant les acteurs de l'écosystème dans la démarche.

<https://www.avise.org/ressources/evaluer-limpact-societal-dune-politique-dediee-a-less-la-demarche-de-toulouse-metropole>

Activité partielle : les chiffres régionaux au 15 juin 2021

DREETS Occitanie, Juin 2021, 2 p.

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>

Les demandeurs en Occitanie - Mars 2021

Pôle emploi Occitanie, Statistiques et indicateurs, Juin 2021, 2 p.

Ces tableaux décrivent les caractéristiques des demandeurs d'emploi. Ils permettent d'appréhender la situation des publics spécifiques au regard de l'emploi en le comparant avec l'ensemble des demandeurs d'emploi du territoire. Le niveau de formation, la qualification, l'âge, le handicap,

l'ancienneté d'inscription ou encore les métiers recherchés constituent ainsi des indications précieuses pour l'accompagnement de ce public vers le retour à l'emploi.

Publics spécifiques : Les demandeurs d'emploi bénéficiant du revenu de solidarité active - Les demandeurs d'emploi femmes - Les demandeurs d'emploi cadres - Les demandeurs d'emploi seniors
Les demandeurs d'emploi jeunes

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/marche-du-travail/fiches-publics-specifiques/tous/1/tous/classique-thematique/>

APPELS À PROJETS

Appel d'offres : Tractoriste et taille de la vigne - Ocapiat Occitanie

Réponse attendue pour le 7 juillet 2021 à 17H00 au plus tard

<https://www.ocapiat.fr/appele-projets/tractoriste-et-taille-de-la-vigne/>

Appel d'offres de Formation 2022 - Branche Mutualité - Uniformation

Date limite de retour des réponses le 23 juillet 2020 à 10H00

<https://www.uniformation.fr/prestataire/appels-doffre/appele-doffres-de-formation-2022-branche-mutualite>

Intégrer des parcours de formation innovants dans le domaine de la responsabilité sociétale de l'entreprise - CCCA-BTP

Date limite de dépôt des dossiers le 17 août avant 20H00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/integrer-des-parcours-de-formation-innovants-dans-le-domaine-de-la-0>

Favoriser le maintien en formation des jeunes en apprentissage - CCCA-BTP

Date limite de dépôt des dossiers le 17 août avant 20H00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/favoriser-le-maintien-en-formation-des-jeunes-en-apprentissage>

Appel à manifestation d'intérêt - ForPro Sup « Identification des établissements publics d'Enseignement Supérieur d'Occitanie » - Région Occitanie

L'ambition de cet AMI est d'identifier des établissements publics d'enseignement supérieur d'Occitanie dont l'offre de formation pourrait faire l'objet d'un soutien dans le cadre du dispositif régional Formation Professionnelle dans l'Enseignement Supérieur - ForPro Sup.

La clôture du dépôt des dossiers de candidatures est fixée au 13 septembre 2021

<https://www.laregion.fr/AMI-ForProSup>

COMPÉTENCES

Quelle place pour les compétences dans les entreprises ? - Replay Webconférence France Stratégie

Objet central de la gestion des ressources humaines, la compétence est également devenue une référence pour les politiques d'emploi et de formation tout autant qu'un enjeu de dialogue social. Pourtant, au-delà des discours, les approches fondées sur les compétences restent encore très minoritaires en entreprise, où elles renvoient avant tout à des processus RH très formels, inaccessibles pour une large part d'entre elles.

Cette webconférence a été l'occasion de présenter les principales conclusions issues du rapport « [Quelle place pour les compétences dans l'entreprise ?](#) ».

<https://www.strategie.gouv.fr/debats/webconference-place-competences-entreprises>

Le rôle des compétences transversales dans les trajectoires des diplômés du supérieur

BERTHAUD Julien, Bref Céreq, n° 408, Juin, 4 p.

Les qualités relationnelles ou communicationnelles, l'estime de soi, la créativité ou encore la capacité à travailler en équipe font partie de ce que l'on nomme les compétences transversales. Au-delà des débats entourant la notion, ces compétences influent-elles sur les trajectoires professionnelles des diplômés du supérieur ? Trois études du centre régional associé au Céreq de Dijon apportent des éléments de réponse.

<https://www.cereq.fr/le-role-des-competences-transversales-dans-les-trajectoires-des-diplomes-du-superieur>

Baromètre Compétences & Territoires : le premier trimestre 2021 engage la reprise

Groupe Adecco, Juin 2021

Cette étude s'intéresse aux offres d'emploi publiées au premier trimestre 2021, par région et par métier. Avec un gros plan sur les compétences « soft skills » (savoir-être) les plus recherchées en France. Les principaux enseignements principaux du baromètre à retenir :

- un fort rebond des offres au premier trimestre, avec 2 278 031 offres publiées, soit 14 % de plus qu'au 4^{ème} trimestre 2020 et 6 % de plus qu'en 2020

- l'attention portée par les recruteurs au savoir-être des candidats reste élevée. Près de 8 offres sur 10 le mentionnent. Les savoir-être (ou softskills) se placent comme le pivot des enjeux de l'emploi.

Télécharger l'étude : <https://www.adecco-analytics.fr/fr/barometre-competences-et-territoires-q1-2021>

IAE France : création d'un observatoire des compétences

L'approche par compétences, impulsée par le monde socio-économique, se diffuse progressivement dans les référentiels de certification des diplômes, permettant une meilleure relation entre les modalités pédagogiques des formations, les compétences acquises et leur mobilisation en environnement professionnel. Pour l'apprenant, il s'agit donc de conjuguer « savoir », « savoir-être » et « savoir-faire » ou dit autrement des compétences métiers et des compétences transversales.

C'est dans l'objectif de valoriser auprès de la communauté scientifique et de l'ensemble des acteurs du monde socioéconomique les travaux des experts, les ressources et les échanges de pratiques qu'IAE France, l'association qui regroupe les 36 IAE (Ecoles Universitaires de Management) a créé un Observatoire des Compétences, outil prospectif, consacré à l'orientation compétences.

<https://www.iae-france.fr/communique-de-presse-creation-dun-observatoire-des-competences-la-recherche-au-coeur-des-entreprises-et-de-la-formation>

EMPLOI

Les rendez-vous de la politique de la ville le 24 juin de 13H30 à 14H15 - Webinaire sur le dispositif Parcours Emploi Compétences dans les quartiers avec la participation de Pôle Emploi - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

L'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (MTEI) ainsi que Pôle Emploi s'associent pour vous proposer un webinaire sur la question des PEC QPV, ces contrats aidés à destination des résidents de quartiers prioritaires politique de la ville. Ce webinaire s'adresse notamment aux employeurs du secteur non-marchand (collectivités territoriales, associations...).

Pour vous inscrire, complétez ce formulaire en ligne [en cliquant ici](#)

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/webinaire-les-rendez-vous-de-la-politique-de-la-ville>

FILIERE CONSTRUCTION - BTP

L'activité des ouvriers sur les chantiers du BTP au 1^{er} trimestre 2021

Stat Info, n° 371, Juin 2021

Au premier trimestre 2021, l'activité du secteur de la construction poursuit son redressement entamé depuis la sortie du premier confinement. Les heures travaillées sur les chantiers du BTP ce trimestre sont en hausse par rapport à la situation un an plus tôt, marquée par le début du confinement (+ 9,5 % par rapport au premier trimestre 2020) mais demeurent en deçà du niveau d'avant crise (- 7,7 % par rapport au premier trimestre 2019).

<https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/publicationweb/371>

FORMATION CONTINUE

Les Rendez-vous du Pacte : Pédagogies actives : on passe à l'acte ? Web Conférence le 6 juillet 14H - 15H30 - Région Bretagne

Faciliter l'engagement des apprenants tout au long de la formation, leur permettre de s'appropriier les contenus et les méthodes, les rendre acteurs de leur parcours, sont autant de challenges pour les formateurs et la formation. Les méthodes actives en formation contribuent à répondre à ces enjeux. Si elles existent depuis longtemps, sont-elles pour autant bien intégrées dans les pratiques ? et quels sont les enjeux de l'usage de telles méthodes ? Quelles sont ces pédagogies actives ? de quoi parle-t-on ? Pourquoi les intégrer dans les pratiques de formation ? Comment y parvenir ?

https://zoom.us/webinar/register/WN_Z6UjrK_zQvGipgeN-3N6CA

Rapport de référencement français des niveaux de diplômes et de certifications professionnelles

France Compétences, Juin 2021, 51 p.

Conçu en collaboration avec un groupe consultatif, ce rapport met en lumière les évolutions intervenues depuis 10 ans dans le système de formation et de certification. Il favorise la compréhension des équivalences entre les États membres de l'Union Européenne et par là même la mobilité professionnelle des actifs en Europe.

Outil de comparaison des certifications et qualifications entre les États, favorisant la reconnaissance mutuelle de leurs différents dispositifs certifiants, le CEC permet une classification commune selon 8 niveaux de qualification. Il facilite les démarches de mobilité des actifs au sein de l'Union européenne. Ce cadre permet notamment aux employeurs et aux citoyens, de mieux appréhender et de comparer les certifications de leurs ressortissants, avec celles d'autres États membres de l'Union européenne.

<https://www.francecompetences.fr>

Qui sont les nouveaux formateurs et quels sont leurs défis à relever ?

DENNERY Marc, C-Campus, Juin 2021

C-Campus a formé l'an dernier 1 901 acteurs de la formation, soit 20 % de plus qu'en 2019 et 40 % de plus qu'en 2018. Une étude « qualitative » auprès de 50 d'entre eux ayant suivi une certification AFEST, a été réalisée et a permis de dégager 7 profils distincts.

<https://www.blog-formation-entreprise.fr/nouveaux-formateurs-leurs-defis-a-relever/>

QualiFormAgri : la certification qualité de l'enseignement agricole public pour la formation professionnelle

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, Mai 2021

Tous les prestataires de formation (au titre des actions de développement des compétences, des bilans de compétences, de la validation des acquis de l'expérience – [VAE](#) et des actions de formation

en apprentissage) devront être certifiés à compter du 1er janvier 2022.

Cette certification des organismes de formation est délivrée par un certificateur professionnel et indépendant, accrédité par une instance nationale, le Cofrac - Comité français d'accréditation -, et dans le cas de certaines situations particulières, par une instance de labellisation reconnue par France compétences.

La certification QualiFormAgri s'appuie sur un référentiel ambitieux, qui va plus loin que le RNQ, dans une approche systémique et d'intégration de l'ensemble des missions et des personnels de l'EPLEFPA en matière de formation professionnelle.

<https://educagri.fr/etablissements/secondaire-sup-court/qualiformagri>

Un bilan de compétences, pour quoi faire ? De l'accompagnement des transitions professionnelles à la gestion des maux du travail

GONNET Aurélie, Connaissance de l'emploi, n° 171, Mai 2021, 4 p.

La sécurisation des transitions professionnelles est devenue un enjeu central des politiques d'emploi et de formation. Parmi les outils mis en place pour accompagner les actifs dans la gestion de ces transitions, le bilan de compétences, créé en 1991, fait figure de dispositif précurseur et emblématique.

Ce « connaissance de l'emploi » montre que par-delà les finalités attribuées au bilan de compétences en termes de développement professionnel, il tend à jouer un rôle d'amortisseur des maux du travail et, dès lors, à centrer son action sur la remotivation individuelle.

<https://ceet.cnam.fr/publications/>

Décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux -Juin 2021

France Compétences, Juin 2021, 8 p.

<https://www.francecompetences.fr/fiche/decisions-denregistrement-aux-repertoires-nationaux-juin-2021>

Chronique 163 : 50e anniversaire de la loi du 16 juillet 1971

LUTTRINGER Jean-Marie, Juin 2021, 18 p.

La loi fondatrice du système français de formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, dite loi Delors, fête son 50e anniversaire le 16 juillet prochain. Que reste-t-il aujourd'hui de ses finalités, de son architecture, de sa dynamique après une quinzaine de réformes au cours d'un demi-siècle ?

http://www.jml-conseil.fr/wa_files/Loi_201971_2050e_20anniversaireEP.pdf

Les plateformes LMS dans toutes leurs dimensions - Replay webinaire Bande KA

Au programme, 2 heures pour aborder les questions sur les plates formes LMS avec des regards croisés experts et praticiens : les plateformes numériques (CMS, LMS, CRM), de quoi parle-t-on en 2021 ? Les besoins et les usages dans les apprentissages - Repenser son enseignement et l'accompagnement - Les critères pour faire son choix - Les perspectives d'évolution des pratiques, des outils.

<https://pod.univ-lille.fr/bande-ka/video/20489-les-plateformes-lms-dans-toutes-leurs-dimensions-partie-1>

Panorama social et économique de la branche des organismes de formation. Rapport 2019

Ambroise Bouteille et associés, Synofdes, Juin 2021, 81 p.

Quelques grandes lignes de ce panorama : des effectifs en hausse, avec près de 78 000 salariés dans la branche - Une croissance du nombre d'employeurs de 1,6 % par an depuis 2011, de +0,4 % sur la dernière année - Une proportion de petits établissements en augmentation une nouvelle fois

atteignant 80 % des établissements de la branche - Une augmentation du nombre des CDI en 2016 - Une ancienneté moyenne de 7,3 ans.

<https://synofdes.org/actualites/panorama-social-et-economique-de-la-branche-des-organismes-de-formation-rapport-2019/>

INSERTION PROFESSIONNELLE

Accueil des primo-arrivants : des clés pour comprendre leurs parcours - Une action entre 5 Carif-Oref pour sensibiliser et professionnaliser sur les parcours des primo-arrivants - Webinaire le 25 juin 2021 de 10 H à 12 H

Cette action, sous forme d'un webinaire a pour objectif d'aider à mieux comprendre les situations des primo-arrivants pour mieux les accompagner. Il a été élaboré dans le cadre d'un partenariat liant 5 Carif-Oref (Emfor Bourgogne-Franche-Comté, Gref Bretagne, GIP Centre-Val de Loire, Carif-Oref de Normandie, Carif-Oref des Pays de la Loire) le réseau des Carif-Oref et la Direction de l'intégration et de l'accès à la nationalité (Dian).

La notion d'interculturalité sera abordée afin de comprendre les situations des primo-arrivants pour mieux les accueillir et les accompagner dans leurs parcours professionnels.

<https://reseau.intercariforef.org/blog/une-action-entre-5-carif-oref-pour-sensibiliser-et-professionnaliser-sur-les-parcours-des>

Entreprises adaptées en établissement pénitentiaire : une phase pilote dans dix établissements pénitentiaires

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Mai 2021

Le ministère de la Justice (ATIGIP et DAP) et le ministère du Travail ont travaillé en coopération avec les représentants des entreprises adaptées pour mettre en œuvre l'article 77 de la Loi n°2018-771 et rendre possible l'implantation d'entreprises adaptées au sein des établissements pénitentiaires. L'objectif est de créer les 10 premières entreprises adaptées en détention dans l'année. Ces entreprises offrent une solution nouvelle de travail et d'accompagnement adaptée aux besoins et capacités des personnes détenues en situation de handicap pour préparer au mieux la sortie de détention.

L'entreprise adaptée en milieu pénitentiaire ouvre, pour les personnes détenues reconnues handicapées, l'accès à un parcours professionnel accompagné. Ce parcours, initié au sein de l'établissement pénitentiaire, peut être poursuivi à la sortie de détention.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/entreprises-adaptees-en-etablissement-penitentiaire-une-phase-pilote-dans-dix>

SECTEURS D'ACTIVITÉ – MÉTIERS

Conférence sur les métiers d'avenir au service du développement de l'économie et de l'emploi en France - Le 8 juillet de 17H45 à 18H45 - Fédération Syntec

Echanges en direct menés par Laurent Giovachini, Président de la Fédération Syntec et Nicolas Bouzou (Asterès) et Olivier Babeau (Institut Sapiens) portant sur la restitution des deux études menées en collaboration avec les deux économistes depuis le début de l'année :

- une étude sur le rôle des services à forte valeur ajoutée dans le développement de l'emploi en France et les conditions de son expansion
- une étude sur la notion de localisation / délocalisation, avec un audit de l'attractivité du site France pour les services à forte valeur ajoutée.

https://zoom.us/webinar/register/WN_u_NwfHLWQNq7i6QDhMuP9g

Les services marchands en 2020. L'emploi diminue de 2,5 % dans les services marchands

Insee Première, n° 1862, Juin 2021, 4 p.

En 2020, les services principalement marchands emploient 7,7 millions de personnes en équivalent temps plein (ETP), soit 29 % de l'emploi total. Grâce aux mesures en faveur du maintien de l'emploi (chômage partiel notamment), son recul dans les services (- 2,5 %) reste moins élevé que celui de la valeur ajoutée. L'emploi non salarié représente 12 % de l'emploi des services ; il diminue un peu moins que l'emploi salarié.

L'hébergement-restauration perd 52 000 ETP (- 4,6 %). À l'inverse, dans l'information-communication et dans les activités immobilières, l'emploi continue de progresser en 2020 (+ 0,5 % et + 0,3 %).

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/5395692#titre-bloc-20>

Baromètre CGAD - Les chiffres des entreprises et de l'emploi - 2020

Confédération Générale de l'Alimentation en Détail, Juin 2021, 4 p.

En 2019, le nombre d'entreprises alimentaires de proximité est de 415 000, soit environ 456 500 établissements. Le nombre d'entreprises est en progression de 3% par rapport à 2018, une hausse portée par tous les secteurs. La moitié environ des établissements emploie des salariés.

Les entreprises alimentaires de proximité comprennent en 2019, 222 300 emplois non salariés et 1 005 000 emplois salariés. L'emploi salarié progresse dans toutes les régions. En plus des DOM, la croissance la plus forte est enregistrée dans les régions de Normandie (+5,3 %), Occitanie (+5,2 %) et PACA (+5 %).

<https://www.cgad.fr/publications/barometre-entreprises-et-de-l-emploi-cgad/>

Étude Diag'active : impacts de la crise sanitaire du COVID-19 sur les besoins en emplois et en compétences de la branche des commerces de gros

Confédération du Commerce de Gros et International ,Kyu Lab, Mai 2021, 18 p.

AKTO a présenté les résultats du diagnostic de branche dans le cadre du projet Diag'Active : 5 pistes d'actions opérationnelles pour accompagner les entreprises et les salariés de la branche pour faire face à la crise sanitaire ont été identifiées. Dans les prochains mois, la CPNEFP devra définir un plan d'action au regard des enjeux et des pistes proposées.

<http://www.cgi-cf.com/autres/informations-a-la-une/968-impacts-de-la-crise-sanitaire-du-covid-19-sur-les-besoins-en-emplois-et-en-competences-de-la-branche-des-commerces-de-gros.html>

TRAVAIL

La généralisation relative du télétravail a poussé à organiser la communication de façon plus égalitaire - Podcast de la Dares sur France Culture

Retour au bureau, poursuite du télétravail, santé des travailleurs, négociations organisationnelles... Podcast de 45 mn avec Thomas Coutrot, chef du département conditions de travail et santé à la Dares, pour évoquer les conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail des français.

L'enquête Tracov menée récemment montre que contrairement à ce que l'on pourrait penser, les télétravailleurs ne se sentent pas particulièrement isolés, coupés de leur collectif de travail. En revanche, on note une augmentation de la durée du travail en télétravail, une flexibilité du temps de travail plus grande, une dégradation de la santé des télétravailleurs et un manque de moyens pour faire un travail de qualité pendant la crise sanitaire.

<https://www.franceculture.fr/emissions/linvitee-des-matins/avenir-du-teletravail-entre-desirs-et-realites>

Télétravail de crise : regards sur le 1er trimestre 2021

ANACT, Mai 2021, 64 p.

Après une année de télétravail massif, entrecoupée de périodes de confinement, les conditions ont-

t-elles été réunies pour que les télétravailleurs s'organisent de manière plus satisfaisante, plus efficace, et plus propice à la conciliation des temps ? Qu'est-ce que les collaborateurs, les managers, les collectifs de travail ont appris ?

<https://www.anact.fr/teletravail-de-crise-les-resultats-de-notre-consultation-2021>