

La Veille du Carif-Oref Occitanie

n°493 – 13 avril 2022

Contact : veille@cariforefoccitanie.fr

Espace Veille Emploi Formation :

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

<u>ACTUALITÉ EMPLOI FORMATION OCCITANIE</u>	2
<u>APPELS À PROJETS</u>	3
<u>APPRENTISSAGE - ALTERNANCE</u>	4
<u>EMPLOI</u>	4
<u>FORMATION CONTINUE</u>	4
<u>ILLETTRISME</u>	6
<u>INSERTION PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP</u>	6
<u>INSERTION PAR L'ÉCONOMIQUE</u>	6
<u>INSERTION PROFESSIONNELLE</u>	7
<u>SECTEURS D'ACTIVITÉ - MÉTIERS</u>	7

ACTUALITÉ EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Estimations trimestrielles de l'emploi salarié régional au 4^e trimestre 2021

DREETS Occitanie, Avril 2022, 19 p.

Au 4^e trimestre 2021, l'emploi salarié augmente de 0,7 % en Occitanie par rapport au trimestre précédent, soit 14 500 emplois supplémentaires. Cette augmentation est complètement portée par le secteur privé (+1,1 %), l'emploi public étant en diminution (-0,5 %).

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Estimations-trimestrielles-de-l-emploi-salarie-regional-au-4eme-trimestre-2021>

Taux de chômage régional au 4^e trimestre 2021

DREETS Occitanie, Avril 2022, 11 p.

Au 4^e trimestre 2021, le taux de chômage est en forte baisse en Occitanie (-0,7 point), pour atteindre 8,8 %. Cette nette amélioration survient après une année de stabilité. Le taux de chômage de la région reste toujours au-dessus du taux métropolitain (7,2 %) également en baisse ce trimestre (-0,6 point).

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Taux-de-chomage-regional-au-4eme-trimestre-2021>

Enquête "Besoins en main d'œuvre 2022": Occitanie - Support de présentation

Pôle emploi Occitanie, Avril 2022, 6 p.

Pour 2022, les entreprises déclarent 277 010 intentions d'embauche, ce qui représente 9 % des projets nationaux. Au regard des résultats BMO 2021, encore marqués par la crise sanitaire, le nombre de projets de recrutement 2022 présente une hausse de 12 %. La région Occitanie compte 33 % d'établissements recruteurs, soit une progression de 5 points par rapport à 2021.

Les établissements de moins de 10 salariés sont à l'origine de 55 % des intentions d'embauche du territoire.

Dans le détail des secteurs d'activité, les services demeurent le premier recruteur du territoire avec 60 % des projets formulés pour 2022. L'agriculture (dont Industrie Agro-alimentaire) regroupe 16 % des recrutements, le commerce 12 %, la construction 7 % et l'industrie 4 %.

En 2022, les employeurs de la région estiment que 56 % de leurs projets de recrutement seront difficiles à réaliser, soit 13 points de plus qu'en 2021.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/recrutements-et-reprises-d-emploi/besoins-en-main-d-oeuvre/tous/1/MB3/dernieres-publications/>

Enquête "Besoins en main d'œuvre 2022": Occitanie - Les chiffres clés 2022

Pôle emploi Occitanie, Avril 2022, 3 p.

Approche synthétique des besoins en main-d'œuvre de la région sous forme d'une infographie.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/recrutements-et-reprises-d-emploi/besoins-en-main-d-oeuvre/tous/1/MB5/intermediaire-grandes-thematiques>

En Occitanie, la progression des effectifs salariés du secteur privé se poursuit au 4^e trimestre 2021

Acoss, Stat'UR, n°23, Avril 2022, 19 p.

Au 4^e trimestre 2021, l'emploi salarié croît de 0,9 % sur trois mois, ce qui porte le volume total des créations de postes dans le secteur privé à 66 000 sur l'ensemble de l'année. Fin 2021, les effectifs salariés dépassent ainsi de 3 % leur niveau de fin 2019, avant le début de la crise sanitaire.

Fin 2021, tous les départements d'Occitanie ont désormais dépassé leur niveau d'effectifs salariés d'avant-crise. L'emploi reste très dynamique dans les départements du littoral languedocien ainsi que dans le Tarn-et-Garonne. L'amélioration se poursuit par ailleurs dans les Hautes-Pyrénées. En Haute-Garonne, l'emploi se stabilise ce trimestre dans l'industrie mais les pertes d'emplois demeurent importantes dans ce secteur sur les deux dernières années.

<https://www.urssaf.org/home/observatoire-economique/publications/publications-regionales/languedoc-roussillon/2022/statur-languedoc-roussillon-n23.html?origine=liste>

Diagnostic territorial Occitanie - Avril 2022

Pôle emploi Occitanie, Avril 2022, 19 p.

Cette collection propose des diagnostics territoriaux déclinés sur les 13 départements et 44 bassins d'emploi de la région Occitanie. Elle apporte des repères clés et des éléments d'analyse sur l'emploi, les recrutements, les difficultés à recruter ou être recruté. L'ensemble de ces informations contribuent à identifier les principales problématiques du marché du travail pour chacun des territoires de la région.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/contexte-economique/portraits-de-territoire/tous/1/CT1/dernieres-publications/>

Bpifrance Occitanie. Bilan 2021 : une année de mobilisation exceptionnelle pour renforcer la reprise de sortie de crise

Bpifrance, Mars 2022

En 2021, Bpifrance Occitanie a soutenu 4 861 entreprises à hauteur de 1,7 Md d'euros, permettant de mobiliser 4,7 Md d'euros de financements publics et privés.

<https://presse.bpifrance.fr/bpifrance-occitanie-bilan-2021-une-annee-de-mobilisation-exceptionnelle-pour-renforcer-la-reprise-de-sortie-de-crise>

APPELS À PROJETS

"1 jeune, 1 mentor " : lancement d'un troisième appel à projets pour le mentorat des jeunes - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Ce troisième appel à projets est lancé à destination des structures d'intérêt général et avec un accent particulier mis sur l'aide aux plus vulnérables (jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville ou des zones rurales éloignées, etc.).

Objectif : permettre à 200 000 jeunes de bénéficier d'actions de mentorat en 2022.

Doté de 1 à 4 millions d'euros, **il est ouvert jusqu'au 6 mai 2022.**

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/1-jeune-1-mentor-lancement-d-un-troisieme-appel-a-projets-pour-le-mentorat-des>

Prestations de préparation et de mise en œuvre d'actions de formation en situation de travail (AFEST) dans le cadre des aides financées par Pôle emploi

Ce marché vise à sélectionner des organismes de formation liés à certains secteurs professionnels qui développeront une solution AFEST intégrée pour des entreprises s'engageant dans une [AFPR](#) ou une [POEI](#). Les secteurs visés sont parmi ceux particulièrement concernés par les difficultés de recrutement du fait du manque de compétences sur le marché du travail : Industrie, Services aux entreprises (hors transport), Commerce, Construction, Services aux particuliers.

Les candidatures sont attendues jusqu'au 9 mai 2022

<https://www.actuformation.pole-emploi.org/les-actualites/marche-afest/>

Étude sur les besoins en compétences, emploi et formation des métiers de la conception et réalisation d'expositions culturelles de la branche pour l'OPIIEC

Date limite de réception des offres le 10 mai 2022

https://www.achatpublic.com/sdm/ent/gen/ent_detail.do?PCSLID=CSL_2022_FFuDxndAxk

APPRENTISSAGE - ALTERNANCE

Alternance : pour des recrutements réussis - Webinaire OPCO 2i le 19 avril de 11h00 à 12h00

Objectifs du webinaire : découvrir l'alternance et ses avantages pour l'entreprise, notamment au travers de deux témoignages d'entreprises, et donner les clés d'un recrutement réussi.

<https://www.opco2i.fr/nous-connaître/les-actualités-et-evenements/webinaire-alternance-pour-des-recrutements-reussis>

EMPLOI

Enquête besoins en main d'œuvre 2022 : des niveaux inédits d'intentions d'embauche et de difficultés anticipées de recrutement pour 2022

Pôle emploi, Avril 2022, 83 p.

La dernière enquête BMO des entreprises montre qu'après deux années marquées par une crise sanitaire inédite, la reprise économique amorcée fin 2021 pourrait se prolonger en 2022.

Interrogées en fin d'année 2021, les entreprises font preuve d'optimisme : avec plus de 3 millions de projets, les intentions d'embauche progressent de 323 000 par rapport à 2021, soit une hausse de +12 %. Les conséquences, encore inconnues, de la guerre en Ukraine, n'apparaissent évidemment pas dans les projets de recrutement renseignés dans BMO, l'interrogation ayant eu lieu fin 2021.

Les services aux particuliers constituent le premier secteur recruteur avec 37,6 % de l'ensemble des intentions d'embauche, soit 1 144 000 projets. Le secteur de l'industrie affiche une forte progression des intentions d'embauche (+23,8 %), portée par la hausse des projets dans la métallurgie (+42 %) et l'équipement électrique, électronique et informatique (+37,8 %), deux sous-secteurs ayant connu une chute de leurs intentions d'embauche l'année dernière.

<https://statistiques.pole-emploi.org/bmo>

FORMATION CONTINUE

L'évaluation de la formation par Jonatan Pottiez – Podcast FORMA Radio

Jonathan Pottiez présente l'état des lieux de l'évaluation, les grandes lignes qui fondent une « bonne » politique de la formation et une réflexion sur les pistes d'évolution des actions de formation.

<https://formaradio.fr/evaluation-de-la-formation-avec-jonathan-pottiez/?nowprocket=1>

L'entreprise apprenante selon Learn Assembly – Podcast

Ce podcast présente les 4 piliers de l'organisation apprenante et voir, entre autres, comment les services de formation doivent changer leur posture, passant d'une posture où ils délivrent une pratique formelle à celle de distribution et de facilitation de l'apprentissage.

<https://papers.learnassembly.com/podcast-l-entreprise-apprenante-selon-learn-assembly>

Retour sur une expérimentation innovante : conception d'un maillon de parcours, passerelle entre deux dispositifs Compétences clés - Podcast C2RP

Comment rendre plus efficaces les parcours de formation et éviter les allers-retours entre les dispositifs qui souvent rebutent même les plus motivés ? Cette question est au cœur de

l'expérimentation portée par l'organisme de formation AFIPP dans le cadre du dispositif « Déclic compétences clés » du Pacte Hauts-de-France.

<https://www.c2rp.fr/actualites/c2podcast-retour-sur-une-experimentation-innovante-conception-dun-maillon-de-parcours>

Partenariats entre organismes de formation et certificateurs : repères pour rendre son offre éligible au CPF. Edition mise à jour Avril 2022

Centre Inffo, Avril 2022, 78 p.

Ce dossier documentaire, réalisé à l'occasion de la Master class « Partenariats entre organismes de formation et certificateurs : clés pour la réussite ! » propose une palette de ressources : une sélection d'articles et des extraits de documents portant sur la certification professionnelle et les obligations qui incombent aux organismes certificateurs, ainsi qu'une bibliographie.

https://www.ressources-de-la-formation.fr/doc_num_data.php?explnum_id=24952

Le nouvel âge de la formation professionnelle

Terra Nova, Avril 2022, 78 p.

Si la formation professionnelle est devenue une question centrale ces dix dernières années, c'est parce qu'elle est tout à la fois un enjeu d'émancipation sociale et un objectif de compétitivité, de croissance et de développement. Des progrès significatifs ont été réalisés dans cette direction, mais un long chemin reste encore à parcourir et un nouvel élan doit être donné dans les cinq ans qui viennent. Les auteurs de ce rapport énoncent dix propositions, parmi lesquelles :

- créer un contrat emploi-formation universel pour les 17-25 ans
- déployer plus de formations éligibles à l'apprentissage
- faire valoir et renouveler ses compétences tout au long de la vie
- accélérer l'investissement en formation non obligatoire par un crédit impôt formation
- lancer un grand plan de l'apprentissage dans les secteurs de la santé et du service à la personne

<https://tnova.fr/economie-social/entreprises-travail-emploi/le-nouvel-age-de-la-formation-professionnelle>

Formation professionnelle : un quinquennat de réforme

Management de la formation, Avril 2022

La réforme du 5 septembre 2018 s'annonçait comme un « big bang » de la formation. Si l'on compare le paysage de la formation professionnelle en 2017 et en 2022, de nombreuses différences sautent aux yeux. Ce dossier les passe en revue.

Au sommaire : [Une gouvernance revue de fond en comble](#) - [Une centralisation du financement](#) - [La métamorphose du CPF](#) - [La transformation de l'alternance](#) - [Un nouvel environnement pour la qualité : Qualiopi](#) - [Un nouveau cadre pour l'action de formation dans l'entreprise](#) - [De nouveaux outils de reconversion](#) - [Pour quels résultats ? Et maintenant ? Annexe : l'historique de la réforme](#)

<https://www.managementdelaformation.fr/reforme-formation-professionnelle/2022/04/05/formation-professionnelle-un-quinquennat-de-reforme-dossier>

Liste des emplois et métiers éligibles à la rémunération de fin de formation (RFF)

Bulletin officiel Pôle emploi, Avril 2022

Cette liste des emplois et métiers éligibles à la rémunération de fin de formation (RFF) se substitue à compter du 8 avril 2022 aux listes préexistantes fixées par arrêtés des préfets de région, qui continuent de régir les formations prescrites avant cette date.

<http://www.bo-pole-emploi.org/bulletinsofficiels/decision-dg-n-2022-25-du-8-avril-2022-bope-n-2022-26.html?type=dossiers/2022/bope-n-2022-026-du-8-avril-2022-bope-n-2022-26>

Instruction du 18 mars 2022 relative au déploiement du dispositif «Transitions collectives » prévu par France relance

Cette instruction relative au déploiement du dispositif [Transitions collectives](#) modifie [celle du 7 février 2022](#) en renforçant les modalités de prise en charge par l'Etat des coûts de formation et, uniquement pour Transitions collectives - Transco, des coûts de rémunération, lorsque les salariés bénéficient de formations certifiantes dont la durée excède une année ou 1 200 heures.

Consulter l'instruction sur Légifrance

ILLETTRISME

9ème édition des Journées Nationales d'Action contre l'illettrisme du 8 au 15 septembre 2022 - Replay webinaire ANLCI

Comment y participer ? A quoi ça sert ? Quel est le thème choisi en 2022 ?

<http://www.anlci.gouv.fr/Actualites/Agir-ensemble-contre-l-illettrisme/Visionnez-en-replay-le-webinaire-JNAI-du-5-avril-2022>

INSERTION PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Guide de l'OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés)

AGEFIPH, Mars 2022, 112 p.

Ce guide vous accompagne dans vos démarches auprès de l'Urssaf.

<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/guide-de-l-oeth-obligation-demploi-des-travailleurs-handicapes>

Web-série de l'Agefiph sur les référents handicap

AGEFIPH, Mars 2022

« Pourquoi avoir fait appel à votre référent handicap ? » Cinq travailleurs en situation de handicap répondent, en images et en moins de trois minutes chrono, dans cette web-série de l'Agefiph.

<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/decouvrez-la-web-serie-de-lagefiph-sur-les-referents-handicap>

INSERTION PAR L'ÉCONOMIQUE

L'entreprise de travail temporaire d'insertion : guide de référence

Fédération des entreprises d'insertion, Mars 2022, 80 p.

Composé de schémas, définitions et de témoignages d'entrepreneurs, ce guide fournit les éléments théoriques et pratiques nécessaires à la compréhension de l'écosystème de l'intérim d'insertion. Il présente l'évolution législative et réglementaire dans ce domaine ainsi que les nouveaux enjeux et parties prenantes l'ayant investi suite à la loi Inclusion, au Pacte d'ambition pour l'IAE et au Pacte ETTi.

Le guide se compose des parties suivantes : le projet d'entreprise de l'ETTi - La mission inclusion de l'ETTi - Le management et les ressources humaines - l'ETTi partenaire RH et RSE - l'ETTi en résultats.

http://www.lesentreprisesdinsertion.org/recherche?search_api_views_fulltext=guide

INSERTION PROFESSIONNELLE

Baromètre 2022 de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés

APEC, Avril 2022, 13 p.

Cette 6^e vague du baromètre repose sur l'interrogation de 760 jeunes diplômés de niveau Bac +5 et plus et de 470 jeunes diplômés de niveau Bac +3/4, âgés de 20 à 30 ans au moment de l'enquête, ayant obtenu leur diplôme en 2020 et résidant en France métropolitaine.

Le taux d'emploi des jeunes diplômés ne retrouve pas totalement son niveau d'avant-crise. L'accès à un emploi stable est en progression mais les rémunérations baissent.

1 jeune diplômé sur 4 occupe un emploi ne correspondant pas à ses attentes ou ses qualifications, soit un niveau supérieur à l'avant-crise.

89 % des jeunes diplômés ayant suivi leurs études en alternance sont en emploi, contre 78 % des non-alternants. Les ex-alternants bénéficient globalement d'une meilleure insertion et de meilleures conditions d'emploi que les diplômés issus de voies plus classiques.

Pour les jeunes diplômés, le statut de cadre garde son sens.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/barometre-2022-de-linsertion-des-jeunes-diplomees.html>

SECTEURS D'ACTIVITÉ - MÉTIERS

Baromètre de l'emploi pour la branche des services de l'automobile - Avril 2022

Observatoire de l'Anfa, Avril 2022, 2 p.

Sur le quatrième trimestre 2021, l'emploi dans le secteur du « Commerce et de la Réparation Automobile » a progressé de + 0,3 %, soit 920 salariés de plus.

Sur l'ensemble de l'année 2021, ce sont plus de 4 800 salariés supplémentaires (+ 1,4 %) qui ont rejoint le cœur de la branche des services de l'automobile.

<https://www.anfa-auto.fr/observatoire/lemploi>

Fin 2020, 121 400 personnes sont employées dans les services départementaux pour leur action sociale et médico-sociale

DREES, Avril 2022

La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) met à disposition les dernières données départementales et nationales sur le personnel de l'action sociale et médico-sociale départementale.

Fin 2020, 121 400 personnes sont employées par les services départementaux en charge de l'action sociale et médico-sociale, dont 38 100 agents administratifs et techniques, 36 200 assistants familiaux, et près de 31 900 agents sociaux et éducatifs. Le reste de l'effectif est constitué de personnels paramédicaux (9 300), médicaux (3 700), de psychologues (2 000) et de personnels médicotechniques (200).

Au niveau national, en ne tenant pas comptes des assistants familiaux, l'action sociale polyvalente regroupe en moyenne 31 % des effectifs en ETP, l'aide sociale à l'enfance (ASE) et la protection maternelle et infantile (PMI), respectivement 18 % et 16 %. Quant à l'aide aux personnes âgées et aux personnes handicapées d'une part, et l'insertion, d'autre part, elles concentrent respectivement 13 % et 8 % de l'ensemble des ETP. Cette répartition est toutefois très variable selon les départements.

[Consulter les données](#)

<https://drees-site-v2.cegedim.cloud/communiquede-presse/fin-2020-121-400-personnes-sont-employees-dans-les-services-departementaux>

Charte de développement de l'emploi et des compétences dans la branche des Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

Fédération Syntec, Mars 2022, 11 p.

Représentant plus d'un million d'emplois et 80 000 entreprises, la Fédération Syntec constate une dynamique à la hausse des besoins de service à haute valeur ajoutée, conjuguée à des tensions de recrutement que rencontrent plusieurs entreprises de la branche : disponibilité des talents, inadéquation de la formation avec les besoins des entreprises, développement des métiers à haute valeur ajoutée à l'étranger, etc... Autant de facteurs qui peuvent avoir comme conséquence de limiter les possibilités de croissance de l'activité des entreprises de la branche alors même que les projections sont positives.

<https://www.syntec.fr/actualites/organisation/la-federation-syntec-signe-une-charte-de-developpement-de-lemploi-et-des-competences>

Étude sur les compétences attendues dans les missions de conseil en stratégie et management

OPIIEC, Mars 2022, 154 p.

Les activités de conseil en stratégie et en management sont confrontées à plusieurs tendances lourdes, notamment en lien avec la transition écologique, les nouvelles approches des entreprises en gestion des ressources humaines, la révolution digitale, la complexité accrue des projets, le foisonnement des données et les capacités inédites de traitement.

Afin de poser à plat ces différents enjeux et de comprendre leurs impacts, l'OPIIEC a souhaité lancer une étude sur les compétences et métiers de demain au sein des entreprises de conseil en stratégie et management.

Cette étude présente : un panorama du secteur « Conseil en stratégie et management » - repère les évolutions et tendances - analyse les stratégies des entreprises de la branche et l'offre de formation - structure des plans d'action visant à favoriser le développement du conseil et mieux armer, préparer le consultant de demain au service des clients et de l'économie.

<https://www.opiiec.fr/etudes/136051>

L'attractivité de la fonction publique territoriale

Inspection générale de l'Administration, Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, Mars 2022, 117 p.

Au 1er janvier 2020, les 42 300 employeurs territoriaux emploient près de deux millions d'agents dont 75 % sont des fonctionnaires. Le nombre de ces agents a pratiquement doublé en 40 ans notamment en lien avec des transferts de compétences de l'État vers les collectivités et établissements publics territoriaux.

La fonction publique territoriale dispose de nombreux atouts pour attirer. Cependant, les partenaires sociaux et des experts mettent en avant ces difficultés d'attractivité et des multiples métiers qui y sont exercés, entraînant des problèmes de recrutement.

Il existe des difficultés propres à la fonction publique territoriale :

- certains « métiers » tels celui de secrétaire de mairie » n'attirent plus, ni les métiers de la filière médico-sociale (auxiliaire de puériculture, infirmière, travailleur(se) social(e), de la filière technique (agent technique, agent de voirie, cuisinier, peintre) ou encore de la filière administrative (gestionnaire de ressources humaines ou comptable).
- au-delà des métiers, la baisse de l'attractivité se mesure différemment selon la nature des collectivités
- il y a également une très grande méconnaissance de la fonction publique territoriale et de la

diversité de vie professionnelle qu'elle offre.

Au terme de ce constat et d'une analyse plus approfondie, 27 propositions sont formulées.

<https://www.vie-publique.fr/rapport/283635-attractivite-de-la-fonction-publique-territoriale>

L'industrie et les services à forte valeur ajoutée, des partenariats qui font évoluer les métiers cadres

APEC, Mars 2022, 19 p.

Points clés de l'étude : L'externalisation est un processus déjà au cœur de l'industrie - Des partenariats industrie / services solides, voués à perdurer - Une collaboration qui fait évoluer les métiers et compétences des cadres dans l'industrie - Une transformation qui soulève des enjeux de compétences et de stratégie pour l'avenir.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/lindustrie-et-les-services-a-forte-valeur-ajoutee-des-partenariats-qui-font-evoluer-les-metiers-cadres.html#xtor=EPR-3009>

Étude emploi dans les fondations et fonds de dotation

Centre Français des Fonds et des Fondations, Janvier 2022, 32 p.

Première étude sur l'emploi salarié dans les fondations et les fonds de dotations. L'emploi dans les fondations et les fonds de dotation représente 123 000 salariés, +31,8 % de progression en 10 ans, 72,4 % d'emplois féminins.

<https://chorum.fr/actualite/publication-de-letude-du-cff-sur-lemploi-dans-les-fonds-et-fondations>