

La Veille du Carif-Oref Occitanie

n°495 – 11 mai 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>ALTERNANCE - APPRENTISSAGE</u>	5
<u>COMPÉTENCES</u>	5
<u>EMPLOI</u>	5
<u>FORMATION CONTINUE</u>	6
<u>INSERTION</u>	9
<u>SECTEURS D'ACTIVITÉS – MÉTIERS</u>	9
<u>TÉLÉTRAVAIL</u>	11

ACTUALITÉ EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Point de conjoncture Occitanie

Pôle emploi Occitanie, Mai 2022, 14 p.

Approche conjoncturelle de la situation du marché du travail en Occitanie ainsi que dans ses départements. Elle reprend les tendances sur les dernières années pour l'emploi salarié par grand secteur, l'intérim, l'offre et la demande d'emploi. Elle détaille ainsi les caractéristiques des demandeurs d'emploi (âge, sexe, ancienneté d'inscription, ...) et revient sur les notions de durée de chômage et de reprises d'emploi.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-territoire/occitanie/tous/tous/1>

Les femmes peu nombreuses aux postes à responsabilités

Insee Flash Occitanie, n°119, Mai 2022, 2 p.

Les femmes sont peu présentes aux fonctions de pouvoir. En Occitanie, dans le secteur privé, elles représentent 39 % des chefs d'entreprises (dirigeants salariés et non-salariés) en 2019. Aux niveaux hiérarchiques juste inférieurs, aux postes de directeurs et cadres des grandes entreprises, la place des femmes est encore moindre (23 %). Dans le secteur public, où elles sont pourtant majoritaires, la parité n'est pas non plus atteinte dans le haut de la hiérarchie : 41 % des emplois de direction sont occupés par une femme. Ces résultats sont similaires à ceux de la France de province.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6440738>

Demande d'emploi en Occitanie - 1^{er} trimestre 2022

DREETS Occitanie, Pôle emploi Occitanie, Avril 2022

Au 1^{er} trimestre 2022, en Occitanie, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) s'établit en moyenne sur le trimestre à 320 060. Ce nombre baisse de 4,6 % sur le trimestre (soit -15 530 personnes) et de 14,4 % sur un an. En France métropolitaine, ce nombre baisse de 5,3 % ce trimestre (-16,5 % sur un an).

En Occitanie, les évolutions sur le trimestre du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A se situent entre -7,5 % en Lozère et -3,6 % en Ariège, dans les Pyrénées-Orientales et dans le Tarn-et-Garonne. Sur un an, elles se situent entre -19,5 % dans les Hautes-Pyrénées et -11,7 % dans le Tarn.

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Demande-d-emploi-en-Occitanie-1er-trimestre-2022>

Enquête sur le besoin en compétences dans la logistique industrielle en Occitanie

ORCI, Avril 2022, 65 p.

Cette étude propose dans un premier temps un état de lieux de la logistique industrielle dans la région. Dans un deuxième temps et grâce à une enquête menée entre juin et septembre 2021 auprès de 14 entreprises, elle analyse les enjeux des entreprises en termes de logistique et l'impact sur les métiers.

<https://www.orci-occitanie.fr/etudes/le-besoin-en-competences-dans-la-logistique-industrielle-en-occitanie>

Zones d'emploi et bassins de vie : quels leviers pour un développement équilibré et une attractivité durable en Occitanie ?

CESER Occitanie, Avril 2022, 112 p.

La pandémie de Covid-19 a eu, et continue d'avoir, des conséquences dans les vies personnelles des citoyens mais aussi sur l'économie française.

Dans cet Avis, le CESER Occitanie a souhaité analyser les différents leviers pouvant être mis en place localement et permettant de créer un contexte favorable au maintien et au développement de

l'emploi et des populations dans les bassins de vie et les zones d'emplois d'Occitanie.

<https://www.ceser-occitanie.fr/publications/avis-zones-demploi-et-bassins-de-vie-quels-leviers-pour-un-developpement-equilibre-et-une-attractivite-durable-en-occitanie/>

Baromètre trimestriel régional de conjoncture en Occitanie - 1^{er} trimestre 2022

CCI Occitanie, Avril 2022, 29 p.

Baromètre réalisé par le réseau des CCI d'Occitanie auprès de leurs ressortissants en avril 2022 afin de recueillir l'opinion des entreprises sur leur activité au 1^{er} trimestre 2022 et analyser les perspectives pour le trimestre à venir. Au total 3 019 chefs d'entreprises ont répondu.

Les résultats de cette enquête de conjoncture traduisent les doutes et inquiétudes des chefs d'entreprise. La tendance sur le chiffre d'affaires est en baisse entre le dernier trimestre de l'année 2021 et le premier trimestre 2022. Aucun secteur d'activité n'est épargné par le climat anxieux du moment. C'est dans le secteur du commerce et des hôtels-café-restaurants que les difficultés apparaissent les plus marquées.

<https://geo.obseco.fr/portail/index.php/download/conjoncture/?wpdmdl=180&refresh=62602175659d61650467189>

Activité, emploi, formation dans l'industrie des matériaux en France - Mars 2022

CERC, Avril 2022, 48 p.

Ce tableau de bord présente les données de cadrage sur l'emploi et la formation du secteur et des métiers, les tendances et les évolutions, ainsi qu'une mise en perspective des besoins en ressources nouvelles.

Ce travail a été réalisé en lien étroit avec le réseau des CERC, l'OPMQ BTP et validé au niveau régional par la FRTP Occitanie (Délégation Pyrénées et Délégation Méditerranée), le réseau BTP CFA Occitanie et Constructys.

<https://www.cercooccitanie.fr/>

Activité emploi et formation dans les travaux publics - Région Occitanie

CERC Occitanie, Mars 2022, 48 p.

Ce tableau de bord présente les données de cadrage sur l'emploi et la formation du secteur et des métiers, les tendances et les évolutions, ainsi qu'une mise en perspective des besoins en ressources nouvelles. Ce travail a été réalisé en lien étroit avec le réseau des CERC, l'OPMQ BTP et validé au niveau régional par la FRTP Occitanie (Délégation Pyrénées et Délégation Méditerranée), le réseau BTP CFA Occitanie et Constructys.

<https://www.cercooccitanie.fr/etudes-et-publications/emploi-formation/tableau-de-bord-emploi-formation-dans-les-travaux-publics>

APPELS À PROJETS

Appel à projets pour l'intégration des étrangers - DREETS Occitanie

Cet appel à projets 2022 fixe un cadre pour la déclinaison régionale et départementale des orientations nationales de la politique d'intégration des primo-arrivants.

Il est ouvert jusqu'au 17 mai 2022

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Appel-a-projets-pour-l-integration-des-etrangers>

Formations intra et inter-entreprises pour le personnel du GIE iMSA (acteur informatique de la Mutualité Sociale Agricole)

Les prestations attendues sont des prestations de formation en Management du SI.

Date limite de réponse le 07 juin 2022

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/formations-intra-et-inter-entreprises-pour-le->

Appel à projets Volont'R - Dreets Occitanie

L'accueil et l'intégration des réfugiés constituent une obligation réglementaire liée aux engagements internationaux de la France.

La Direction Interministérielle à l'Accueil et à l'Intégration des Réfugiés (DialR) a souhaité accompagner le changement de regard des jeunes sur les migrations et **favoriser l'insertion des réfugiés dans la société française à travers des missions de service civique.**

Pour ce faire, dès 2018, la DialR a lancé, avec l'Agence du Service Civique, un « grand programme Service Civique » nommé Volont'R. Ce programme permet de proposer une mission de service civique à des jeunes citoyens de 18 à 25 ans, et jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap.

Afin de rendre l'engagement citoyen accessible à tous et à ceux maîtrisant peu le français, dont notamment les réfugiés BPI, le programme Volont'R propose des missions de service civique adaptées avec, notamment, des cours de français langue étrangère (FLE), des ateliers d'insertion professionnelle et la co-construction d'un projet d'avenir.

Cet appel à projet est ouvert jusqu'au 10 juin 2022

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Appel-a-projets-VolontR>

Appel à projets 2022-2023 "Mise en place du Contrat Engagement Jeunes / volet jeunes en rupture" en Occitanie - DREETS Occitanie

Lancé le 1^{er} mars 2022 dans la continuité du plan « 1 jeune, 1 solution », le Contrat d'Engagement Jeune s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans, sans emploi durable, ni formation qui souhaitent s'engager activement dans un parcours vers l'emploi. Le volet CEJ « jeunes en rupture » a vocation à repérer et accompagner les jeunes les plus éloignés de l'emploi par une prise en charge globale, en prenant en compte leurs difficultés spécifiques.

Concernant la région Occitanie, ce sont 5,59 M d'euros au titre du volet Accompagnement professionnel, 580 326 euros au titre du volet mobilité, et 931 007 euros pour le volet logement qui seront mobilisés au titre du présent appel à projets.

Date limite de candidature le 1^{er} juillet 2022

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Appel-a-projets-2022-2023-Mise-en-place-du-Contrat-Engagement-Jeunes-volet>

Comment favoriser la formation des aidants numériques ? ANCT - Uniformation

L'utilisation au quotidien du numérique nécessite d'accompagner des publics en situation d'illectronisme. Les aidants et les médiateurs numériques ont pour mission de les accompagner et les rendre autonome dans leurs usages numériques.

Pour permettre la montée en compétence et de former ces professionnels, France Relance mobilise 10 millions d'euros dans un plan de soutien.

L'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT) et Uniformation (OPCO) sont signataires d'un partenariat pour accompagner la formation de tous les salariés "aidants numériques", spécialisés ou non.

Les formations qui peuvent être financées :

- Les formations spécifiquement sur la "médiation numérique" (posture et animation d'espaces de médiation numérique...)
- Les formations où les enjeux de médiation/accompagnement au numérique sont présents, que ce soit pour accompagner des salariés en interne de sa structure ou pour des usagers et bénéficiaires. Les actions de formation ont vocation à développer les compétences professionnelles des professionnels

précités pour garantir l'inclusion numérique des personnes en difficulté avec le numérique et l'accompagnement vers leur autonomie dans les usages numériques.

Date limite d'envoi des demandes de financements le 30 septembre 2022

Présentation du webinaire du 3 février 2022, du guide : accompagnez vos publics dans leurs démarches numériques, et la fiche métier du médiateur(trice) numérique.

<https://societenumerique.gouv.fr/fr/actualite/webinaire-information-aidantnumerique>

ALTERNANCE - APPRENTISSAGE

La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans les entreprises de services à la personne - Replay webinaire du 8 avril 2022 - OPCO EP

Ce webinaire présente : Pro-A, un dispositif de reconversion et de promotion par alternance - Accord négocié par la branche des ESAP : enjeux, formations visées et intérêts - Présentation et mise en œuvre du dispositif - Conditions de financement.

<https://regions.opcoep.fr/actualites/la-reconversion-ou-promotion-par-alternance-pro-a-dans-les-entreprises-de-services-a-la>

COMPÉTENCES

Soft skills : quels enjeux pour les candidats et les recruteurs ? Podcast Unedic

UNEDIC, Avril 2022

Les compétences comportementales, "soft skills", ont pris une place importante et décisive au sein des stratégies de recrutement. L'intelligence relationnelle, les capacités de communication, les aptitudes interpersonnelles sont devenues aussi valorisables que les diplômes, les langues et autres compétences techniques que l'on retrouve dans les "hard skills". Comment faire pour les "dénicher" en tant que recruteurs ? Comment les valoriser en tant que candidat sur le marché du travail ?

<https://www.unedic.org/a-propos/point-de-suspensions>

EMPLOI

Au 4^e trimestre 2021, les embauches dépassent leur niveau d'avant la crise sanitaire

Dares Indicateurs, n°21, Mai 2022, 6 p.

Au 4^e trimestre 2021, en France métropolitaine, 6 169 400 contrats de travail sont signés dans le secteur privé (hors agriculture, intérim et particuliers employeurs), soit davantage qu'avant la crise sanitaire et de nouveau en hausse par rapport au trimestre précédent (+0,9 % après +19,2 % au 3^e trimestre 2021). Le nombre d'embauches en CDI dépasse nettement son niveau d'avant la crise sanitaire (+15,9 % par rapport au 4^e trimestre 2019), tandis que le nombre d'embauches en CDD se situe toujours en-deçà (-2 %).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/au-4e-trimestre-2021-les-embauches-depassent-leur-niveau-davant-la-crise-sanitaire>

Les embauches de plus d'un mois restent sur un niveau haut au premier trimestre 2022

Acos, Stat'UR, n°342, Avril 2022, 6 p.

Au 1^{er} trimestre 2022, le nombre de déclarations d'embauche de plus d'un mois hors intérim baisse très légèrement (- 0,5 % après + 0,3 %) et reste sur le niveau haut atteint au 3^e trimestre 2021 (plus de 2,4 millions par trimestre).

L'évolution des embauches de plus d'un mois est contrastée selon la taille de l'entreprise : elles continuent de diminuer dans les entreprises de moins de 20 salariés (TPE, - 3,9 % après - 1,6 %) et poursuivent leur progression dans les structures de plus grande taille (+ 2,0 % après + 1,7 %).

<https://www.urssaf.org/home/observatoire-economique/publications/acoss-stat/2022/statur->

Mise en œuvre du contrat d'engagement pour les jeunes en rupture - Circulaire interministérielle du 22 avril 2022

Mis en place le 1^{er} mars 2022, le contrat d'engagement jeune (CEJ) propose aux jeunes éloignés de l'emploi un accompagnement intensif en vue de leur insertion durable dans l'emploi.

Il suppose de la part du jeune un véritable engagement à suivre au moins 15h d'activités par semaine, ce qui signifie une « disponibilité » suffisante de la part du jeune pour suivre un tel rythme d'accompagnement.

Or, pour une certaine partie du public éligible au CEJ, cette disponibilité n'est pas acquise, pour des raisons qui peuvent être diverses : difficulté de logement, de santé, de mobilité, mais aussi isolement et distance aux institutions notamment.

Le Gouvernement a souhaité engager des moyens spécifiques afin de mieux repérer, remobiliser et accompagner ces jeunes par des voies qui leur sont adaptées. Les parcours proposés dans le cadre du CEJ « Jeunes en rupture » ont vocation à répondre à l'ensemble des freins que rencontrent ces jeunes, en leur offrant un accompagnement global, pouvant intégrer une prise en charge sanitaire, une aide au logement ou à la mobilité, avec un référent unique et une mise en place progressive.

Le CEJ « Jeunes en rupture » repose sur la conviction que pour réussir à aller chercher les jeunes les plus éloignés, il faut penser des politiques conçues sur-mesure pour eux. Pour y arriver, le service public de l'emploi s'appuiera sur des associations déjà en contact avec une partie de ces jeunes en situation de rupture, en leur proposant un accompagnement sur-mesure mais aussi des solutions adaptées à leur situation. Ces moyens et actions spécifiques doivent permettre de sécuriser leur parcours vers le service public de l'emploi, voire directement la formation ou l'emploi, et permettre la contractualisation d'un CEJ, le cas échéant. A cette fin, trois axes ont été arrêtés :

- valoriser sans délai des accompagnements existants à l'égard de ces jeunes en grande difficulté
- proposer, à court terme, une offre « CEJ » spécifique pour ce public, en lien avec les missions locales
- compléter, à moyen terme, ces offres d'une offre « CEJ » dédiée aux jeunes en grande difficulté portée par des opérateurs publics ou privés

[Consulter la circulaire sur Légifrance](#)

Combien de temps les bénéficiaires restent-ils en Contrat de sécurisation professionnelle ?

UNEDIC, Mars 2022, 5 p.

Loin des niveaux atteints au début de la crise de la Covid-19, le Contrat de sécurisation professionnelle bénéficiait à un peu plus de 54 000 personnes en septembre 2021, période de reprise économique. Ce dispositif est prévu pour accompagner les licenciés économiques jusqu'à un an après la rupture de leur contrat de travail.

Les licenciés économiques qui bénéficient du Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) restent en moyenne 10 mois dans le dispositif, une durée qui a augmenté pour les entrants début 2020, en raison de la crise de la Covid.

<https://www.unedic.org/publications/combien-de-temps-les-beneficiaires-restent-ils-en-csp>

FORMATION CONTINUE

Le Collaborative Learning : 30 minutes chrono pour tout comprendre - Webinaire 360 Learning le 25 mai 2022 à 10h00

Quelle solution choisir pour accompagner votre stratégie de formation ? Présentation de la première plate-forme de Collaborative Learning, créée par 360 Learning. Au menu : démonstration de la plate-forme - Quelques exemples de cas d'usage

https://app.livestorm.co/360learning/le-collaborative-learning-30-minutes-chrono-pour-tout-comprendre-mai?utm_source=Livestorm+company+page

On ne s'improvise pas organisme de formation digitale - Podcast never stop learning

Dans ce 28^{ème} épisode, Pierre Monclos partage son expertise sur la formation digitale qu'il a acquise au fil des années grâce à une veille approfondie sur les évolutions de la formation et à son statut d'expert de la formation digitale chez Unow.

<https://www.callimedia.fr/organisme-de-formation-digitale>

Tranfo' digitale : Analyse stratégique, transformation des modèles : où en sont les OF ? - Replay webinaire Synofdes du 8 avril 2022

Un webinaire proposé par le Synofdes avec Christine Sitaud et Philippe Joffre des cabinets Escale Créative et Paradoxes Conseil.

Ils partagent leur retour d'expérience, suite aux accompagnements menés auprès d'une centaine d'organismes de formation et notamment : La transformation du paysage de la formation - Les fondamentaux d'un positionnement stratégique - Les opportunités à saisir : focus sur deux dispositifs en région Nouvelle-Aquitaine et Centre-Val de Loire - Les enjeux majeurs : la diversification des financements, le développement des partenariats et la transformation de l'offre

<https://synofdes.org/actualites/analyse-strategique-et-transformation-des-modeles-ou-en-sont-les-organismes-de-formation/>

Certif'Région : Mise en ligne d'une nouvelle version du référentiel

La Région et les partenaires du label se sont réunis le 20 avril 2022 en Comité de Pilotage Certif'Région afin de valider de nouvelles évolutions du référentiel.

Les indicateurs concernés : [Indicateur C](#) - [Indicateur D](#) - [Indicateur E](#)

La date d'application est le 1er juillet 2022.

Une présentation du référentiel et du guide de lecture, incluant les nouvelles évolutions sera faite lors d'une [animation en visioconférence, le jeudi 12 mai de 10h à 12h](#). Les support et l'enregistrement seront par la suite disponibles sur la [page Certif'Région](#).

<https://www.cariforefoccitanie.fr/organisme-de-formation/qualite-en-formation/certifregion/>

Troisième rapport d'activité de la Médiatrice de France compétences

France Compétences, Mai 2022, 23 p.

À l'issue de 3 ans de dialogue avec toutes les parties prenantes (services de France compétences, opérateurs des deux dispositifs – CEP et PTP ; usagers...) pour construire et contextualiser la fonction aux besoins des parties, la Médiatrice [publie son 3e rapport](#). Elle revient sur les étapes franchies pour garantir un accès équitable au CEP (Conseil en évolution professionnelle) et au PTP (Projet de transition professionnelle). S'appuyant sur l'analyse des 350 saisines reçues en 2021, dont 256 étaient éligibles, la Médiatrice apporte un suivi de ses précédentes recommandations et formule de nouvelles propositions d'amélioration.

<https://www.francecompetences.fr/fiche/publication-du-rapport-de-la-mediatrice-2021-3-ans-au-service-des-usagers>

Objectifs éducation et formation 2030 de l'UE : où en est la France ?

Note d'information de la DEPP, Mai 2022, 4 p.

En 2021, l'Union européenne s'est fixé sept objectifs à l'horizon 2030 en matière d'éducation et de formation, dont cinq font l'objet d'un suivi statistique à ce jour. Par rapport à ces objectifs mais aussi en comparaison avec les résultats des pays de l'Union, la France présente davantage de jeunes enfants en éducation, moins de sorties précoces de formation et un accès plus élevé à des diplômes du supérieur. Toutefois, en matière de compétences des jeunes, la France, comme la quasi-majorité des pays de l'Union, est en retard sur les objectifs communs pour 2030.

<https://www.education.gouv.fr/objectifs-education-et-formation-2030-de-l-ue-ou-en-est-la-france-341264>

Décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux - Avril 2022

France Compétences, Avril 2022, 7 p.

Suite aux avis conformes de la Commission de la certification professionnelle portant sur des demandes d'enregistrement, avis produits lors de la séance du 22 avril 2022, le Directeur général de France compétences a procédé à des décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux.

Ces décisions sont publiées sur le site de France compétences et seront ultérieurement publiées au journal officiel de la République française.

<https://www.francecompetences.fr/fiche/decisions-denregistrement-aux-repertoires-nationaux-avril-2022>

Réalité augmentée et EdTech : panorama des innovations pour un apprentissage toujours plus immersif

Edtech France, Avril 2022

Cette vidéo présente des innovations pour un apprentissage toujours plus immersif, par les membres EdTech France.

<https://www.youtube.com/watch?v=ftsdPOgalPk>

Enseignement et formation professionnels en France

CEDEFOP, Mars 2022, 106 p.

Ce rapport offre un aperçu du système français de formation professionnelle à travers une description de ses principaux aspects ainsi que sur des pratiques innovantes.

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4205>

Les atouts du podcast pour développer ses compétences

Place de la formation, Mars 2022

Pourquoi le podcast devient-il un format pédagogique ?

Apprécié du grand public, ce format audio a plusieurs atouts à faire valoir dans les pratiques de formation : son coût de production modéré, son potentiel de déploiement auprès de nombreux apprenants, sa capacité à intégrer un programme de formation plus large comme à en être l'unique modalité. Les taux de complétion sont d'ailleurs très élevés, démontrant sa pertinence.

Pour quelles actions de formation est-il privilégié ?

Les premières expériences en la matière démontrent la diversité des usages : parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs, amélioration des méthodes de vente, sensibilisation aux risques psychosociaux, gestes techniques en situation de travail... D'autres applications de podcast learning restent à inventer par les organismes de formation.

Pour tirer pleinement parti de ce format, les programmes de formation doivent s'appuyer sur des objectifs pédagogiques et modalités d'évaluation clairement définis. De leur côté, les entreprises vont devoir communiquer sur ce format et mobiliser leur ligne managériale pour favoriser l'appropriation.

<https://www.placedelaformation.com/blog/les-atouts-du-podcast-pour-developper-ses-competences>

« Former l'ingénieur du 21^e siècle » : rapport sur la transformation des formations de l'ingénieur

The Shift Project, Mars 2022

The Shift Project et le Groupe INSA publient leur rapport final « ClimatSup INSA : Former l'ingénieur

du 21^e siècle ». Après 18 mois de travaux menés dans les écoles du Groupe, ce document a vocation à accompagner les établissements d'enseignement supérieur qui souhaitent intégrer les enjeux socio-écologiques au cœur de leurs formations.

<https://theshiftproject.org/article/publication-rapport-former-ingenieur-du-21esiecle>

INSERTION

Le Marché de l'inclusion : achetez socialement responsable

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Mai 2022

Le [marché de l'inclusion](#) est une plateforme en ligne qui référence 8 000 entreprises inclusives dans plus de 150 secteurs d'activités.

Une entreprise inclusive est une entreprise qui emploie des personnes très éloignées de l'emploi (chômeurs de longue durée, personnes bénéficiaires des minimas sociaux, Jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté, travailleurs reconnus handicapés, etc.) pour faciliter leur insertion sociale et professionnelle. Exemples d'entreprises inclusives : les entreprises adaptées (EI), les entreprises d'insertion (EI), les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), etc.

[Le marché de l'inclusion](#) permet :

- de participer à la dynamique économique et sociale de votre territoire avec des partenaires de proximité
- de trouver des prestataires dans des secteurs innovants (écoconstruction, valorisation des déchets, restauration circuits courts, conciergerie...) ; plus de 8 000 structures existent
- de trouver des solutions ressources humaines souples et réactives pour les métiers en tension, les hausses d'activité, etc.
- de soutenir l'emploi en situation de handicap tout en réduisant vos contributions [Agefiph/Fiphfp](#)

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/la-marche-de-l-inclusion>

Liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail - Arrêté du 12 avril 2022 modifiant l'arrêté du 1^{er} septembre 2021

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045570864>

SECTEURS D'ACTIVITÉS - MÉTIERS

Intelligence artificielle, un sujet politique : les principales puissances dans le monde, quel positionnement pour la France ?

Skema Publika, Avril 2022, 20 p.

Ouvrant la voie à des innovations jusqu'ici hors de portée, l'intelligence artificielle (IA) est pressentie comme une technologie d'application générale. En quelques années seulement, elle s'est diffusée dans des secteurs aussi divers que le transport, les télécommunications, la santé, l'éducation, la justice ou la sécurité.

Les auteurs proposent plusieurs recommandations :

- créer les conditions d'un transfert technologique efficace entre acteurs publics et privés français, pour faire de la France un acteur IA compétitif au-delà du continent européen.
- construire les politiques nationales d'IA autour des spécificités des systèmes nationaux d'innovation de chaque pays.
- imaginer et construire un modèle européen de l'innovation IA adapté à la diversité de ses États, pour améliorer le positionnement mondial de l'Europe.
- anticiper les impacts de l'IA sur les activités d'innovation et sur le marché du travail.

<https://publika.skema.edu/fr/intelligence-artificielle-sujet-politique/>

« Les Invisibles », plongée dans la France du back office

Occurrence, Fondation Travailler autrement, Mars 2022, 64 p.

Résultats de l'[étude](#) réalisée par Occurrence auprès de 15 000 répondants). Les "invisibles" représentent plus de 13 millions de travailleurs. Ils sont livreurs, aides à domicile, agents d'entretien, transporteurs, aides-soignants, caristes, caissières, vigiles, serveurs ou encore aides agricoles. S'ils concourent tous au bon fonctionnement de la société auprès des citoyens comme des entreprises, ils sont surtout liés par le caractère contraint de chaque aspect de leur vie (professionnelle, personnelle, financière) et leur manque de perspectives sur leur avenir.

L'enjeu de cette étude inédite était de comprendre quelle est cette frange de la population qui à continuer à travailler comme si de rien n'était pendant la pandémie.

Dans le détail, 4 segments parmi les "Invisibles" : les nouveaux ouvriers, les femmes isolées et fragilisées, les seniors oubliés et les femmes soutiens et soutenues par leur famille.

Chauffeurs livreurs, caristes, serveurs, caissiers... Les nouveaux ouvriers ont tous connu une période de chômage partiel pendant la pandémie. Ils sont les plus touchés par les horaires atypiques et la pénibilité au travail. Leur activité est peu valorisante pour eux et ils ont peu de perspectives professionnelles.

<https://www.fondation-travailler-autrement.org/2022/03/13/invisibles-plongee-france-back-office-etude>

Attractivité des métiers en lien avec l'entraînement des chevaux de courses

Equi-ressources, Mars 2022, 16 p.

En 2020, les représentants des courses hippiques (AEDG, AEP, SEDJ), l'AFASEC et le service de l'IFCE dédié à l'emploi et l'orientation (équi-ressources) alertaient sur des difficultés de recrutement majeures au sein des écuries d'entraînement des chevaux de courses (galop et trot).

20 % des effectifs salariés sont renouvelés tous les ans. Un quart de ces nouveaux salariés quitte le secteur au bout de 2/3 ans. Deux principaux constats contribuent à donner une mauvaise image du secteur des courses et de ses métiers. Le premier est une intégration des jeunes en entreprise perfectible. Le deuxième concerne un management des salariés souvent inadapté dans les écuries.

Les défauts d'attractivité se traduisent par des difficultés/tensions de recrutement du secteur aussi bien en entreprises qu'à l'entrée des formations spécialisées.

Ce rapport présente les chiffres clés et faits marquants révélés par l'étude. Des préconisations sont également formulées.

<https://www.equiresources.fr/observatoire-details-synthese-l-attractivite-des-metiers-en-lien-avec-l-entrainement-des-chevaux-de-courses-2021-525.aspx>

Réforme de la haute fonction publique : pour une gestion des ingénieurs par domaines de compétences - Rapport au Premier ministre sur les grands corps techniques de l'État

Vie publique, Février 2022, 157 p.

Dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique engagée par le Président de la République en avril 2021, le Premier ministre a confié à la mission le soin de préparer la déclinaison de ce projet aux quatre grands corps techniques de l'État : les corps des ingénieurs des mines (IM), des ingénieurs de l'armement (IA), des ingénieurs des ponts, eaux et forêts (IPEF) et des administrateurs de l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE). Il précise que les évolutions à envisager pour les corps d'ingénieurs doivent se conformer aux principes de cette réforme globale, à savoir « la diversification des recrutements, le décroisement des parcours, le renforcement des mobilités, la valorisation des compétences et des métiers, ainsi que la gestion individualisée des carrières ».

TÉLÉTRAVAIL

Télétravail et incivilités numériques en période de pandémie

Civilinum, Avril 2022, 32 p.

Les périodes de confinement liées à la crise sanitaire ont imposé le travail à distance et fortement accéléré l'usage des outils numériques.

Les chercheurs du programme pluridisciplinaire Civilinum coordonné par le laboratoire MICA (Université Bordeaux Montaigne) ont réalisé une vaste enquête auprès de 1 000 télétravailleurs français pour analyser les évolutions de la civilité au travail durant cette période de télétravail « gris » ou « forcé ».

Comment la crise sanitaire et le développement du télétravail ont-ils modifié les modes de communication et les relations au travail dans les organisations ? Le contexte a-t-il favorisé l'émergence de nouveaux rapports de travail, plus pacifiés, ou au contraire plus conflictuels ? Est-ce que cette période de télétravail dit « gris » ou « contraint » a suscité une augmentation des conflits, tensions et incivilités dans les échanges professionnels ?

Cette étude vient compléter le livre blanc sur les incivilités numériques et les travaux scientifiques réalisés dans le cadre du programme de recherche Civilinum.

<https://www.civilinum.fr/livret-teletravail-et-incivilites-numeriques-en-periode-de-pandemie>