

La Veille du Carif-Oref Occitanie

n°498 – 8 juin 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>	2
<u>ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE</u>	3
<u>EMPLOI</u>	3
<u>ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL</u>	4
<u>FORMATION CONTINUE</u>	4
<u>FORMATION (ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR)</u>	6
<u>INSERTION</u>	7
<u>SECTEURS D'ACTIVITÉ - MÉTIERS</u>	8
<u>VAE</u>	9

ACTUALITÉ EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Apprentissage : de nouveaux outils à destination des professionnels

Carif-Oref Occitanie, Juin 2022

L'apprentissage connaît une forte croissance ces dernières années. Pour accompagner au mieux les professionnels dans le développement de ce dispositif, le Carif-Oref Occitanie à la demande du [CREFOP Occitanie](#) met à votre disposition différents outils :

- Le kit pédagogique de l'apprentissage en Occitanie

Ce kit est un outil interactif, riche et didactique rassemblant des informations et des documents clés sur l'apprentissage : enjeux, évolution, acteurs, recherche de contrats, questions récurrentes... Il est composé de 4 modules : découvrir, se repérer, réussir et espace ressources.

- Le répertoire des acteurs de l'apprentissage en Occitanie

Présenté sous forme de cartographie dynamique, il a pour objectif de repérer les acteurs de l'apprentissage afin de faciliter la prise en charge et l'orientation des publics vers ce dispositif.

Plus de 450 structures sont répertoriées dans ce répertoire : structures d'information et d'accompagnement et organismes de formation par apprentissage.

La recherche s'effectue par département, services proposés, public cible et type de structures.

- Ressources et actualités juridiques parues en 2021 et 2022

Ce dossier fait le point sur l'ensemble des parutions intervenues ces deux dernières années sur l'apprentissage. Il présente un large panel de ressources permettant d'apprécier l'évolution du dispositif depuis la réforme de 2018 et récapitule également tous les guides, outils et nouvelles réglementations utiles à la mise en œuvre de la formation par apprentissage. Chacune des ressources et actualités fait l'objet d'une synthèse et d'un lien pour y accéder.

<https://www.cariforefoccitanie.fr/actualite/apprentissage-de-nouveaux-outils-a-destination-des-professionnels/>

APPELS À PROJETS

Endosser la mission d'accompagnateur dans le cadre de l'expérimentation REVA2 - Uniformation

Cet appel à projet s'inscrit dans le cadre de la mission de préfiguration de transformation de la VAE à l'équipe REVA. Cet appel à projet ouvre la possibilité de faire une proposition uniquement pour l'endossement de la fonction d'Architecte de parcours, ou d'Accompagnateur ou sur les 2 fonctions.

Date limite de retour des réponses le 22 juin 2022

<https://www.uniformation.fr/prestataire/appels-doffre/appel-projet-endosser-la-mission-daccompagnateur-dans-le-cadre-de-l experimentation-reva2>

Animation d'actions de formation individuelles ou collectives en présentiel ou à distance- CMAR Occitanie

Date et heure limite de réception des offres le 28 juin 2022 à 12h00

<https://www.boamp.fr/avis/detail/22-77030?xtor=EPR-2>

Mission d'accompagnement de la Région Occitanie pour réaliser le bilan et définir des perspectives pour le prochain schéma régional des formations sanitaires et sociales

Remise des offres le 04 juillet 2022 à 12h00 au plus tard

<https://marchespublics.laregion.fr/avis/index.cfm?fuseaction=pub.affPublication&refPub=MPI-pub-2022152304&serveur=MPI&IDS=5436>

Ateliers de médiation numérique - Fondation AFNIC

Cet appel à projets vise des projets de création et d'animation d'ateliers numériques collectifs pour accompagner les personnes éloignées du numérique.

Ces projets dont la durée ne peut excéder 1 an seront soutenus à hauteur maximale de 10 000 euros et sont à destination des structures dont le budget annuel n'excède pas 500 000 euros.

Le dépôt de dossier est jusqu'au 15 septembre 2022 à 12h00

<https://www.fondation-afnic.fr/fr/Financements/Atelier-Mediation-Numerique.htm>

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Pacte Parité. La french tech s'engage pour la parité femmes - hommes

La French Tech, Juin 2022, 36 p.

Mettre en place des engagements concrets pour faire progresser significativement et durablement l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'écosystème start-up français. C'est l'objectif du pacte parité lancé le 31 mai par la mission French Tech.

Parmi ceux-ci des actions concrètes, quantifiées et échelonnées dans le temps, que les entreprises ont décidé de s'appliquer.

<https://lafrenchtech.com/fr/pacte-parite/?cn-reloaded=1&cn-reloaded=1>

EMPLOI

L'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi mesuré en décembre 2021

Pôle emploi, Statistiques et indicateurs, Juin 2022, 12 p.

Au cours des 6 mois suivant leur inscription en juin 2021, 46 % des demandeurs d'emploi accèdent à un emploi d'un mois ou plus.

Vingt-quatre mois après leur inscription en décembre 2019, 70 % des demandeurs d'emploi accèdent à un emploi d'un mois ou plus.

<https://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/demandeurs-demploi/trajec-toires-et-retour-a-lemploi/laces-a-lemploi-des-demandeurs-demploi-inscrits-a-pole-emploi-mesure-en-decembre-2021.html?type=article>

Les recrutements de cadres en 2022. Panorama des prévisions par OPCO

APEC, Juin 2022, 49 p.

Pour la 2^e année consécutive, l'Apec a cherché à mesurer le volume de recrutements de cadres prévus par les entreprises entrant dans le champ conventionnel de chaque OPCO, ainsi que la répartition de ces recrutements (par région, taille d'entreprise...).

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/les-recrutements-de-cadres-et-les-opco--edition-2022.html>

PoEm : le tableau de bord des politiques de l'emploi

DARES, Mai 2022, 25 p.

[PoEm](#) est l'outil qui permet de diffuser des tableaux de bord et des séries longues consacrées aux politiques de l'emploi. [PoEm](#) permet rapidement toutes les données de suivi des dispositifs consacrés à l'emploi, à la formation professionnelle et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/poem-tableau-de-bord-des-politiques-de-lemploi>

ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

Impact de la crise sanitaire sur la productivité et la compétitivité. Troisième rapport du conseil national de productivité

France Stratégie, Mai 2022, 272 p.

Ce troisième rapport dresse un état des lieux de l'impact de la crise sanitaire du Covid-19 sur la productivité et la compétitivité du pays, en comparaison avec les autres pays européens.

Il analyse le développement massif du recours au télétravail et ses effets sur les conditions de travail, la santé et sur la productivité. Il met également en avant le rôle des compétences dans la productivité des entreprises, et notamment l'importance des "soft skills" "qui représentent structurellement l'enjeu majeur du pays pour accélérer les gains de productivité." Enfin, il aborde le rôle des facteurs d'attractivité des activités productives sur la compétitivité des entreprises (marges extensive et intensive, automatisation des entreprises).

<https://www.strategie.gouv.fr/publications/productivite-competitivite-analyses-conjoncturelles-structurelles-post-covid>

FORMATION CONTINUE

Les environnements d'apprentissage innovants - Replay webinaire Synofdes du 2 juin 2022

Rendez-vous avec Frédéric Haeuw, Docteur en Sciences de l'Éducation et Consultant formateur spécialisé dans le numérique qui partage sa réflexion et quelques retours d'expériences sur l'impact des environnements physiques et virtuels sur les apprentissages.

<https://vimeo.com/716374032>

Learning Labs - Replay webinaire Communotic du 24 mai 2022

La digitalisation accrue liée à la crise sanitaire a eu différents impacts sur les façons d'apprendre et de transmettre.

Si les conséquences sur la digitalisation des formations sont assez connues, celles sur la transformation des lieux d'apprentissage le sont moins.

Depuis 2016, différents lieux de formation se sont mis en réseau pour échanger sur l'évolution des lieux d'apprentissage sous l'influence des technologies numériques.

Se retrouvant derrière la dénomination "learning lab", ils se sont donnés pour objectif d'expérimenter de nouvelles réponses aux défis posés par la transformation digitale et de partager leurs innovations.

<https://communotic.normandie.fr/index.php/le-replay/espace-replay/replay-webinaire-learning-labs-24052022>

La transition écologique au travail : emploi et formation face au défi environnemental

Bref CEREQ, n°423, Juin 2022, 4 p.

Que sait-on de la façon dont la « transition écologique et énergétique », transforme les activités et les emplois ? Alors que l'on peine encore à mesurer l'ampleur et la nature du verdissement des métiers, comment les acteurs de la formation et les entreprises se positionnent-ils pour favoriser l'écologisation des activités ? À partir d'un ensemble d'échanges et de travaux, ce numéro dresse un premier panorama de ces questions, entre enjeux systémiques et recompositions des compétences.

<https://www.cereq.fr/la-transition-ecologique-au-travail-emploi-et-formation-face-au-defi-environnemental>

Les seniors et la formation continue

LAINÉ Frédéric, Dares Analyses, n°12.1, Juin 2022, 8 p.

A partir de 45 ans, l'accès à la formation continue baisse pour les actifs en emploi, en se réduisant encore plus au-delà de 55 ans. Ceci s'explique notamment par les politiques de gestion de la main-d'œuvre des employeurs qui ne sont pas enclins à investir dans la formation de travailleurs dont les perspectives de carrière sont limitées. Si les seniors expriment de moindres besoins de formation, il serait dangereux d'en conclure que leur faible accès à la formation s'explique uniquement par un tel désintérêt.

L'accès à la formation continue des travailleurs âgés varie cependant sensiblement selon l'environnement professionnel (taille de l'entreprise, secteur d'activité, qualification). Dans les entreprises où se sont mis en place récemment de nouveaux équipements ou une nouvelle organisation du travail, les seniors restent aussi moins à l'écart de la formation professionnelle.

Les formations pour les plus de 50 ans sont rarement des formations diplômantes ou associées à une certification.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-seniors-et-la-formation-continue>

Décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux - Mai 2022

France Compétences, Juin 2022, 12 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 31 mai 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-mai-2022/>

Action de formation à la création et à la reprise d'entreprise. Note à l'attention des organismes de formation

France Compétences, Mai 2022, 3 p.

L'action de formation à la création et la reprise d'entreprise a pour objet l'acquisition de compétences liées à l'exercice de la fonction de chef d'entreprise concourant au démarrage, à la mise en œuvre et au développement du projet de création ou de reprise d'une entreprise et à la pérennisation de son activité (article D.6323-7 du Code du Travail).

<https://www.of.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/actualites/action-de-formation-la-creation-et-la-reprise-dentreprise-note-lattention-des-organismes>

LMS (Learning Management System) : le guide ultime

Beedeez, Mai 2022

Le LMS est une plateforme de gestion de l'apprentissage qui s'est imposée dans le monde de la formation professionnelle et du [e-learning](#) depuis plusieurs décennies. Le LMS est aujourd'hui un incontournable de la formation et il est souvent privilégié par les entreprises. Il propose de gérer et analyser les données des apprenants pour optimiser leur parcours pédagogique, en proposant des formations e-learning ou blended learning de manière simplifiée via une seule plateforme.

<https://www.beedeez.com/fr/guides-ultimes/lms>

Innover en formation pour se mettre au rythme de l'entreprise et des collaborateurs

elearningletter, Mai 2022

Ce dossier donne la parole à six acteurs (deux provenant d'entreprises « utilisatrices », quatre

provenant de l'offre) qui cherchent à faire évoluer la formation pour, en effet, « la mettre au rythme (l'harmoniser) de l'entreprise et des collaborateurs ».

Au sommaire : [Innover en formation pour se mettre au rythme de l'entreprise et des collaborateurs](#) - [La vague des podcasts de formation n'est pas près de faiblir](#) - [L'avenir d'une organisation dépend de sa capacité à faire émerger un nouveau leadership](#) - [Deux réflexions sur l'innovation en formation](#) - [Mesurer l'impact du coaching : c'est possible](#) - [La mise en pratique des formations : l'épine dans le pied des directions L&D ?](#)

https://www.e-learning-letter.com/info_article_dossier/m/2363/55/innover-en-formation-pour-se-mettre-au-rythme-de-lentreprise-et-des-collaborateurs.html

Le digital learning est-il efficace dans tous les cas ?

Nell et associés, Mai 2022

Le digital learning désigne l'ensemble des méthodes de formation qui s'appuient, de manière totale ou partielle, sur des outils numériques. Il ne s'agit pas uniquement d'utiliser l'ordinateur, dans le cadre d'une formation en ligne (comme c'est le cas du e-learning) : de nouveaux supports entrent en jeu, comme le smartphone ou la tablette. Cette pluralité digitale ouvre un vaste champ des possibles en termes de pédagogie, pour des publics d'apprenants très variés. Un tel format est-il efficace dans toutes les situations ? Existe-t-il des limites au digital learning ?

<https://nell-associes.com/blog/digital-e-learning/le-digital-learning-est-il-efficace-dans-tous-les-cas/>

Atteindre ses objectifs pédagogiques grâce au social learning

Beedeez, Mai 2022

Le social learning est un transfert de connaissances au sein des collaborateurs, chacun apprend de l'autre. Le collaborateur est à la fois apprenant et enseignant, ce qui est une très grande valeur ajoutée pour lui. Il est possible pour le collaborateur qui n'a pas saisi toutes les informations de la formation d'aller demander un certain nombre d'éclaircissements auprès de ses collègues. De plus, lorsqu'il est dans la posture de celui qui a compris, le fait de reformuler les propos lui permet d'encore mieux intégrer les notions.

Au-delà de favoriser le travail en équipe et sa propre montée en compétences, le social learning permet de nouer des liens sociaux et amicaux. Ceux-ci participent à l'éclosion d'un sentiment d'appartenance au sein de [l'organisation apprenante](#).

<https://www.beedeez.com/blog/atteindre-ses-objectifs-pedagogiques-grace-au-social-learning>

Les tendances e-learning en 2022

Digiformag, Avril 2022

Après les secousses provoquées par une pandémie mondiale en 2020, le monde de la formation a petit à petit su s'adapter et créer de nouveaux espaces pour l'apprentissage. Les formations en distanciel se multiplient et de nouvelles modalités voient le jour. Où en est-on aujourd'hui ?

<https://www.digiformag.com/e-learning/les-tendances-e-learning-en-2022>

FORMATION (ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR)

État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Mai 2022

Ce document présente une vision synthétique, chiffrée et rigoureuse du paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche en France.

Parmi les 53 thématiques traitées : [l'accès à l'enseignement supérieur](#) - [les étudiants en formation dans l'enseignement supérieur](#) - [les effets de la crise sanitaire sur les conditions de vie des étudiants durant l'année 2020-21](#) - [l'apprentissage dans l'enseignement supérieur](#) - [le niveau](#)

[d'études de la population et des jeunes - le niveau d'études selon le milieu social - l'insertion professionnelle des sortants du supérieur et l'impact de la crise sanitaire - l'insertion professionnelle des alternants de l'enseignement supérieur - la formation continue dans l'enseignement supérieur - la validation des acquis de l'expérience dans l'enseignement supérieur](https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR)
<https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR>

Qui sont les bacheliers 2014 diplômés au niveau bac + 5 à la rentrée 2020 ?

Note d'information du SIES, Mai 2022, 9 p.

A la rentrée 2020, après six années passées dans l'enseignement supérieur, 27 % des bacheliers 2014 qui ont poursuivi leurs études directement après le lycée ont obtenu un diplôme de niveau bac + 5.

Pour 77 % d'entre eux, la diplomation a également marqué la fin du parcours étudiant. Près d'un quart poursuivent leurs études dans des formations de niveau bac + 5 ou plus, le plus souvent pour obtenir un diplôme complémentaire de même niveau. Seuls 5 % des bacheliers 2014 ayant poursuivi des études sont inscrits en doctorat à la rentrée 2020.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/qui-sont-les-bacheliers-2014-diplomes-bac-5-la-rentree-2020-85315>

INSERTION PROFESSIONNELLE

Insertion professionnelle des jeunes : mobiliser les sciences comportementales

Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, Mai 2022, 79 p.

Pour contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes, la Direction interministérielle de la transformation publique s'est penchée sur la problématique spécifique de l'assiduité des jeunes suivis par les missions locales. L'équipe sciences comportementales de la DITP a travaillé en partenariat avec la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES), des missions locales volontaires d'Île-de-France (Paris, Ivry / Vitry) mais aussi des jeunes accompagnés.

Un premier constat : la méconnaissance du marché du travail et de ses réalités constitue souvent une grande source de démotivation pour les jeunes accompagnés. A l'issue cette première phase, plusieurs solutions ont été proposées en juin 2020.

"Mon Parcours Pro", une application web visant à renforcer l'engagement et l'autonomie des jeunes accompagnés par les missions locales dans leurs démarches d'insertion professionnelle a été retenue et expérimentée auprès de jeunes et de conseillers volontaires des différents sites de la mission locale de Paris. L'application a également été testée par 42 jeunes bénéficiaires de la « Garantie Jeunes » lors des 5 premières semaines de cours collectifs auxquels ils sont tenus d'assister.

Créée en collaboration avec des conseillers et des jeunes de la mission locale de Paris, l'application s'appuie sur de nombreux leviers comportementaux.

Les enseignements décrits dans ce rapport montrent notamment que lorsque l'application *Mon Parcours Pro* est adoptée (par les conseillers puis par les jeunes), elle peut aider les jeunes qui l'utilisent à mieux s'organiser dans leur recherche d'emploi, à prendre confiance en eux et à gagner en autonomie. En outre, elle permet aux conseillers de mieux gérer leur portefeuille de jeunes, d'identifier plus rapidement les besoins de ces derniers entre les rendez-vous et de suivre et d'accompagner leur progression (même à distance).

Cette étude montre également qu'il est essentiel, lors de la mise en place d'un nouvel outil numérique, de s'assurer qu'il s'adapte au mieux aux besoins et contraintes des jeunes et conseillers. Il s'agit, par exemple, de s'appuyer sur les interfaces qui leur sont familières et

d'intégrer leurs retours à chaque étape du développement.

<https://www.modernisation.gouv.fr/publications/lequipe-sciences-comportementales-de-la-ditp-mobilisee-sur-linsertion-professionnelle>

Insertion des jeunes après la voie professionnelle – InerJeunes

DARES, Mai 2022

InerJeunes rassemble les données de la voie professionnelle, du niveau CAP au niveau BTS et permet de calculer, pour chaque centre de formation d'apprentis et pour chaque lycée professionnel, quand les effectifs concernés sont suffisants, le taux d'emploi 6 mois après la sortie de l'établissement, la valeur ajoutée de l'établissement, le taux de poursuite d'études, le taux d'interruption en cours de formation, et la part de contrats interrompus avant terme.

En juillet 2021, un an après leur sortie d'études, 69 % des apprentis et 49 % des lycéens professionnels de niveau CAP à BTS sont en emploi salarié dans le privé et 36 % des lycéens professionnels sont en emploi salarié 6 mois après leur sortie du système scolaire.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/insertion-des-jeunes-apres-la-voie-professionnelle>

Emploi des jeunes, le temps des possibles

Caisse des dépôts, Mai 2022

Les jeunes sont l'avenir du pays, mais représentent surtout un vrai enjeu de politique publique. Étant donné les différences de revenus, d'accès aux études supérieures, au logement, à l'emploi, l'erreur serait de les voir comme un groupe uniforme. Tous ne sont pas armés de la même façon pour affronter la vie : il faudrait parler des jeunesses et non de la jeunesse. Ce dossier fait le tour de la question.

<https://www.caissedesdepots.fr/dossier/emploi-des-jeunes-le-temps-des-possibles>

SECTEURS D'ACTIVITÉ - MÉTIERS

Le délégué à la protection des données (DPO) : un métier en forte évolution

AFPA, Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, Mai 2022, 31 p.

Grâce à la mobilisation et aux témoignages des DPO, cette étude met en valeur les grandes dynamiques et évolutions du métier entre 2019 et 2021.

Augmentation du nombre de DPO, passant de 21 000 en 2018 à 28 810 en 2021.

47 % sont issus d'autres domaines d'expertise que le domaine juridique et informatique (+ 12 point depuis 2019). Ils proviennent notamment d'autres domaines tels que les fonctions administratives et financières, la qualité, la conformité-audit.

Vécu professionnel positif : 58 % sont satisfaits de l'exercice de leur fonction et 87 % convaincus de l'utilité de leur fonction. Ils souhaitent également poursuivre leurs missions avec une forte motivation à 67 %.

42 % exercent cette fonction de façon isolée par rapport aux autres DPO (+ 14 points).

1/3 n'ont suivi aucune formation informatique et Libertés/RGPD depuis 2016 (+ 7 points) alors qu'ils proviennent de plus en plus d'environnement hors Informatique et juridique.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/le-delegue-a-la-protection-des-donnees-dpo-un-metier-en-forte-evolution>

Panorama de l'ESS : Ce que l'ESS apporte à la société

ESS France, Mai 2022, 36 p.

Ce document décrypte tous les secteurs d'activité couverts par ce modèle d'économie et ses raisons d'agir au service de la société. Il s'attache aussi à quantifier la part de l'ESS dans notre société, notamment en termes d'emplois. Ainsi, les travailleurs de l'ESS représentent 2,6 millions

d'emplois, soit 10 % des emplois français.

<https://www.ess-france.org/panorama-de-l-ess-ce-que-l-ess-apporte-a-la-societe>

Quel est le poids économique direct de la culture en 2020 ?

Culture chiffres, Mai 2022, 26 p.

En 2020, l'audiovisuel reste en tête en termes de poids économique, suivi par le spectacle vivant et par le livre et la presse. En 2019, 720 700 personnes travaillent dans les secteurs culturels (2,7 % de la population active).

Le secteur audiovisuel est le principal employeur (16 %), suivi de près par le spectacle vivant (15 %) et les arts visuels (15 %). Parmi les professionnels de la culture, 31 % sont des non-salariés, contre 12 % des actifs en emploi dans l'ensemble de l'économie.

<https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-de-synthese/Culture-chiffres-2007-2022/Le-poids-economique-direct-de-la-culture-en-2020-CC-2022-1>

Le démontage et le recyclage automobile. Un secteur stratégique dans un contexte enclin à l'économie circulaire par le biais notamment du réemploi et du recyclage

ANFA, Autofocus, n°95, Mai 2022, 13 p.

Avec 766 entreprises au sein de la branche dont 371 spécialisées sur cette activité, et 3 000 salariés, le démontage-recyclage est au cœur des enjeux de la transition écologique. En 2019, 1 623 522 véhicules hors d'usage ont été pris en charge par les centres agréés. Un phénomène encouragé par la mise en œuvre de dispositifs de type « primes à la casse » ou « primes à la conversion » influant sur le volume de véhicules collectés et traités (+ 38 % en 2018).

Boosté par un contexte réglementaire, environnemental et technologique, le secteur du démontage-recyclage recrute. L'élargissement aux deux-roues, la digitalisation des métiers de la pièce ou encore la finalité écologique de l'activité sont autant de caractéristiques qui contribue au recrutement de nouveaux profils, y compris de femmes. Pour les accompagner, l'ANFA a conçu 5 Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), accessibles aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et/ou aux salariés en reconversion ou en évolution de carrière dans la branche.

<https://www.anfa-auto.fr/actualites/autofocus-lobservatoire-des-services-auto-lance-une-nouvelle-etude-consacree-au-demontage-recyclage>

VAE

C2dossier : la VAE, la Validation des Acquis de l'Expérience

C2RP, Juin 2022

Cette première version présente les publics visés, chaque étape du dispositif : de la phase d'information des candidats à la notification du jury, ainsi que les coordonnées des certificateurs en région. Ce C2dossier viendra prochainement s'enrichir d'un chapitre spécifiquement dédié aux modalités de financement de la VAE.

<https://www.c2rp.fr/publications/la-validation-des-acquis-de-lexperience-vae>