



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE



N°508

26/10/2022



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJETS	1
DISCRIMINATIONS.....	2
EMPLOI	3
ENTREPRISES	5
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	5
ILLETTRISME-APPRENTISSAGE DE LA LANGUE.....	6
INSERTION PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	7
INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE	8
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS.....	9
VAE.....	9

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Le rebond du tourisme soutient l'économie régionale

Note trimestrielle de conjoncture Insee Occitanie, n°34, Octobre 2022, 14 p.

L'économie régionale bénéficie d'effets de rattrapage dans les secteurs liés au tourisme, avec la fin des mesures de restriction sanitaire. L'activité est particulièrement dynamique dans la restauration et dans le secteur des loisirs.

Entre fin mars et fin juin 2022, l'emploi salarié augmente de 0,4 % en Occitanie, comme en France (hors Mayotte). Fin juin, la région compte 2 156 500 salariés, soit 8 500 de plus que fin mars. L'emploi dépasse ainsi son niveau d'avant-crise de 4,3 % en Occitanie avec 88 500 salariés de plus que fin 2019. Sur le deuxième trimestre, la hausse est portée par les services marchands et l'industrie. L'emploi est stable dans la construction et l'intérim.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6533398>

Occitanie : Les métiers de la communication - Juin 2022

Pôle emploi Occitanie, Octobre 2022, 4 p.

Ce focus rassemble des informations clés sur le marché du travail par métier ou domaine professionnel.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/contexte-economique/focus-metiers/tous/1/tous/classique-thematique/>

Baromètre trimestriel régional de conjoncture en Occitanie – 3^e trimestre 2022

CCI Occitanie, Octobre 2022, 36 p.

Les résultats de cette enquête de conjoncture suggèrent que l'économie d'Occitanie est en voie de ralentissement dans un contexte économique et politique compliqué où il est difficile de se projeter dans l'avenir. La tendance sur le chiffre d'affaires est en baisse entre le second et le troisième trimestre 2022. Cette tendance à la baisse s'observe pour tous les secteurs d'activité, hormis le secteur du commerce qui présente une stabilité.

<https://geo.obseco.fr/portail/index.php/download/conjoncture/>

Le Mag ID.Métiers n°4 : s'engager dans des métiers au cœur de l'humain

ID.Métiers, Octobre 2022, 30 p.

Au sommaire : sanitaire et social, 10 métiers décryptés - Pourquoi s'orienter vers le médico-social en Occitanie - Les transformations du secteur : créatrices d'opportunités.

<https://orientation.laregion.fr/magidmetiers4/#/page/0>

APPELS A PROJETS

Actions collectives pour la branche des services de l'automobile 2023-2025 – OPCO Mobilités

Date de clôture le 8 novembre 2022

<https://www.opcomobilites.fr/qui-sommes-nous/marches-et-appels-doffres/appele-doffres/actions-collectives-pour-la-branche-des-services-de-lautomobile-2023-2025>

Analyse d'opportunité et ingénierie de certification pour le renouvellement au RNCP de certifications professionnelles associées aux métiers de la Vente - AKTO

Cet appel d'offre concerne la Branche Professionnelle des Commerces de Gros.

Date limite de réponse le 09 novembre 2022 à 17:00

<https://www.akto.fr/appels-d-offres/>

Analyse d'opportunité et ingénierie de certification pour le renouvellement au RNCP de certifications professionnelles associées aux métiers du management logistique - AKTO

Cet appel d'offre concerne la Branche Professionnelle des Commerces de Gros.

Date limite de réponse le 09 novembre 2022 à 17:00

<https://www.akto.fr/appels-d-offres/>

Prestations de diagnostics et accompagnements RH des entreprises affiliées à l'OPCO Mobilités

Date de clôture le 14 novembre 2022

<https://www.opcomobilites.fr/qui-sommes-nous/marches-et-appels-doffres/appel-doffres/prestations-de-diagnostics-et-accompagnements-rh-des-entreprises-affiliees-a-lopco-mobilites>

Actions de formation - activités d'accueil - Uniformation

Cet appel d'offres a pour objet la mise en œuvre d'un catalogue d'actions de formation sur les activités d'accueil des salariés des 3 branches professionnelles : Eclat, Tourisme Social et Familial (TSF) et Habitat et logement accompagnés (HLA).

Date limite de réponse le 18 novembre 2022 à 12h00

<https://www.uniformation.fr/prestataire/appels-doffre/appel-doffre-actions-de-formation-activites-daccueil-spp-asejl>

Programme d'animation du Carif-Oref Occitanie : Appel à propositions

Dans le cadre de la mise en œuvre de professionnalisation 2023, le Carif-Oref Occitanie sollicite les services de prestataires de formation. La consultation porte sur la conception et l'animation de 25 actions qui ont vocation à informer, sensibiliser et accompagner dans leurs pratiques les professionnels de la formation, de l'emploi et de l'orientation en Occitanie.

La date limite de dépôt des propositions est le 22 novembre 2022 à 17h00.

<https://www.cariforefoccitanie.fr/actualite/programme-danimation-du-carif-oref-occitanie-appel-a-propositions/>

DISCRIMINATIONS

Baromètre 2022 de l'égalité des chances en entreprise. Synthèse des résultats nationaux

MEDEF, TNS Kantar, Octobre 2022, 22 p.

Quelles sont les grandes tendances de perception de l'égalité des chances en entreprise pour les salariés du secteur privé en 2022 ?

<https://www.medef.com/fr/actualites/11e-edition-du-barometre-de-perception-de-legalite-des-chances-en-entreprise>

Expérience des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche en France

Le défenseur des droits, Octobre 2022, 31 p.

Ce numéro d'Éclairages s'intéresse aux expériences de discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche. Ces premiers résultats de l'étude ACADISCR1 concernent deux universités. Dans l'une, les chercheurs documentent les discriminations vécues par la population étudiante et dans la seconde, celles vécues par les personnels de l'établissement (enseignants-chercheurs, personnels administratifs ou techniques...). La collection Éclairages se propose de mettre à disposition des spécialistes, des décideurs, des professionnels comme du public le plus large, les synthèses des travaux menés par des équipes de recherche

pluridisciplinaires et indépendantes pour le compte de l'institution. Elle a vocation à éclairer le débat public et documenter les enjeux de l'intervention du Défenseur des droits.

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/etudes-et-recherches/2022/10/eclairages-experience-des-discriminations-dans-lenseignement-superieur>

EMPLOI

Les tensions de recrutement : comment les expliquer ? Quels outils pour les surmonter ? Séminaire en ligne le 14 novembre 2022 - Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle

D'un point de vue économique, le séminaire débutera par une analyse de l'évolution des tensions de recrutement ainsi que son caractère multidimensionnel. Ensuite, les intervenants évoqueront les facteurs imputables à l'accroissement des difficultés de recrutement. Du côté de l'offre de travail, le séminaire s'interrogera sur la pénurie de la main d'œuvre formée qui pèse dans des métiers pourtant attractifs. Du côté de la demande, le séminaire se penchera sur le rôle des conditions de travail et des salaires, susceptibles d'affecter l'attractivité de certains secteurs et métiers. A cet égard, observe-t-on des ajustements sur le contenu des postes ou sur les processus de recrutement ?

D'un point de vue juridique, il sera possible de s'interroger sur les outils existants pour faire face à ces difficultés de recrutement. S'il s'agit d'un problème d'attractivité de certains secteurs d'activité, que peut-on attendre des négociations de branche ? La restructuration des branches en cours peut-elle aider à rouvrir les négociations pour accroître l'attractivité des branches les plus concernées par ces tensions de recrutement ? Quel est le rôle de la négociation d'entreprise dans l'attractivité des métiers en tension ? S'il s'agit d'un problème de qualifications, comment pourrait-il être abordé par la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ? Que peut le dialogue social face à ces tensions de recrutement ou comment est-il affecté par celles-ci ?

<https://evenium-site.com/site/seminaire-emploi-14-novembre-2022-tensions-de-recrutement;jsessionid=CuMpOdzliry9!1eqXf1BED7x.gI3>

7 guides de capitalisation des bonnes pratiques et actions remarquables à destination des personnes éloignées de l'emploi

Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, Octobre 2022

Ces guides ont pour objectif de rendre compte des démarches d'expérimentation et d'apprentissages portées par l'État dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences. Cette collection couvre sept thèmes qui forment un tout, éclairant des composantes essentielles de parcours d'inclusion, pour des personnes très éloignées de l'emploi :

Guide n°1 : Repérer les invisibles

Guide n°2 : Remobiliser les décrocheurs de l'emploi et de la formation

Guide n°3 : Construire des parcours sans rupture

Guide n°4 : Faire une nouvelle place aux « bénéficiaires » de parcours d'insertion

Guide n°5 : Reconnaître les compétences par des voies adaptées aux personnes très éloignées de l'emploi

Guide n°6 : Construire de nouvelles relations aux entreprises dans le cadre de parcours d'inclusion

Guide n°7 : Inclure par le sport

Ces premiers guides de la collection ne prétendent pas établir un relevé exhaustif ou définitif de « bonnes pratiques » sur chaque thème, mais visent à documenter des pratiques et quelques-unes de leurs conditions de réussite, afin qu'elles puissent inspirer d'autres acteurs de terrain, favoriser l'essaimage et éclairer les acteurs et décideurs.

https://www.extranet-acteurs-competences.emploi.gouv.fr/jcms/p1_257925/fr/guides-capitalisation-pic
<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/publication-d-une-collection-de-7-guides-de-capitalisation-des-bonnes-pratiques>

La France vit-elle une "Grande démission" ?

DARES, Octobre 2022, 5 p.

Un taux de démission élevé mais pas inédit. Quel serait l'impact de l'introduction des ruptures conventionnelles sur ce taux de démission depuis 2008 ?

Le record précédent datait du 1^{er} trimestre 2008, avec 510 000 démissions dont 400 000 pour les seuls CDI. Le risque d'une « grande démission » est désormais évoqué en France, faisant référence à une expression décrivant la situation du marché du travail américain courant 2021 : suite aux premières vagues de la crise du Covid, le nombre de travailleurs quittant volontairement leur poste a nettement augmenté aux États-Unis, que ce soit pour changer de travail, chercher un autre emploi ou se retirer de la population active.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-france-vit-elle-une-grande-demission>

Quantifier le non-recours à l'assurance chômage

DARES, Document d'études n°263, Octobre 2022, 68 p.

Ce rapport vise à apporter un éclairage quantitatif au phénomène de non-recours aux droits en matière d'assurance chômage, à caractériser la population non-recourante et à proposer des pistes d'explications. Il a été réalisé avec le concours de chercheurs de l'école d'économie de Paris dans le cadre de la chaire « Travail ». Ce phénomène peu étudié en France et difficile à mesurer. Entre 25 % et 42 % des salariés éligibles ne recourent pas à l'assurance chômage, un taux comparable à celui observé sur d'autres prestations sociales. Les non-recourants sont surreprésentés chez les salariés en contrats courts, ont des durées cotisées plus faibles et retrouvent un peu plus vite un emploi. Les résultats suggèrent deux grandes familles d'explication : le non-recours par défaut d'information ou par défaut de sollicitation.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quantifier-le-non-recours-lassurance-chomage>

L'emploi de salariés détachés en 2021. En baisse par rapport à l'avant crise sanitaire

BOUGHAZI Yacine, LE TOULLEC Noémie, Dares résultats, n°50, Octobre 2022, 4 p.

Les travailleurs détachés sont à 34 % dans l'industrie, 34 % dans la construction, 20 % dans les services et 9 % dans l'agriculture. Sur l'ensemble de l'année 2019, hors transport routier, 261 300 salariés ont été détachés au moins une fois en France par des entreprises établies à l'étranger et ont réalisé au total 675 300 détachements.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lemploi-de-salaries-detaches-en-2021>

Europ'Info 2022 : L'Assurance chômage en Europe

UNEDIC, Octobre 2022, 16 p.

Combien de temps faut-il avoir travaillé pour être indemnisé par l'Assurance chômage en Italie ? Comment est calculé le montant de l'allocation en Belgique ? Quels pays d'Europe appliquent une dégressivité de l'allocation chômage ? Europ'Info répond à toutes ces questions à travers une étude comparative des régimes d'assurance chômage dans 15 pays européens.

<https://www.unedic.org/publications/europinfo-2022-lassurance-chomage-en-europe>

Arrêté du 3 octobre 2022 habilitant les territoires pour mener l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée »

[Consulter l'arrêté sur Légifrance](#)

Ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues

Cette ordonnance constitue le second volet de la réforme du travail pénitentiaire. Elle prévoit en particulier de nouveaux droits sociaux et à la formation pour les personnes détenues afin de renforcer le cadre légal du travail en prison et de permettre une meilleure réinsertion.

[Consulter l'ordonnance sur Légifrance](#)

Les seniors et l'accès à l'emploi

A Compétence égale, Septembre 2022, 40 p.

Cette étude réalisée par l'IPSOS pour A Compétence Egale analyse les représentations de la séniorité et met en lumière les freins qui persistent dans l'accès à l'emploi des seniors.

Sur quels atouts les candidats misent-ils ? Quelles actions mettre en place pour favoriser le recrutement des seniors ? A l'heure où la pénurie de compétences impacte massivement l'emploi en France, quelles solutions et dispositifs déployer pour inciter les employeurs à recruter des personnes de plus de 50 ans, à qui il restera bientôt près de 15 ans pour s'exprimer sur le marché du travail ?

<https://acompetenceegale.com/ou-en-sommes-nous-de-lacces-a-lemploi-des-seniors-2/>

ENTREPRISES

Reprendre pour mieux entreprendre dans nos territoires

SEMAT, Octobre 2022, 67 p.

La Délégation aux entreprises du Sénat tire la sonnette d'alarme devant les constats de la mission de suivi sur la transmission d'entreprise : jusqu'à 700 000 entreprises seront à transmettre d'ici 10 ans ; 25 % des chefs d'entreprise ont plus de 60 ans ; le nombre de cessions est en baisse malgré la modernisation du cadre législatif.

La transmission des entreprises est essentielle car, faute de repreneur, un départ à la retraite peut déboucher sur la perte des savoir-faire, des brevets, des emplois, de notre compétitivité et, selon les secteurs, de la souveraineté économique. De plus, la France manque cruellement d'ETI, pourtant essentielles en matière d'innovation, d'exportation ou pour l'emploi. Or, une PME a besoin de 21 ans en moyenne pour devenir une ETI ; son développement doit donc s'inscrire dans le long terme, et donc le plus souvent intégrer une perspective de reprise dans son cycle de vie.

La Délégation formule 11 recommandations autour de deux priorités : sécuriser et simplifier.

<http://www.senat.fr/notice-rapport/2022/r22-033-notice.html>

Difficultés de recrutement et caractéristiques des entreprises : une analyse sur données d'entreprises françaises

Economie et statistique, n°534-35, Octobre 2022, 18 p.

Cet article exploite une enquête réalisée en 2019 auprès d'entreprises du secteur manufacturier sur les difficultés de recrutement qu'elles peuvent rencontrer. Les auteurs montrent que les entreprises confrontées à ces difficultés sont en moyenne plus productives que les autres. Outre les problèmes d'adéquation entre l'offre et la demande en compétence de la main-d'œuvre, le niveau des salaires proposés et la concurrence des autres entreprises apparaissent également comme des motifs importants des problèmes de recrutement.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6530513?sommaire=6530538>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Mon Compte Formation renforce sa sécurité avec FranceConnect+

Mon Compte Formation renforce la sécurisation des achats de formation en se dotant de l'identification FranceConnect+. À compter du 25 octobre, celle-ci sera nécessaire pour s'inscrire à une offre de formation.

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/mon-compte-formation-renforce-sa-securite-avec-franceconnect>

Décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux

France Compétences, Octobre 2022, 8 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 21 octobre 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-octobre-2022/>

Zoom sur le CPF - Replay webinaire du 6 octobre 2022 – Handi-Pacte Occitanie

Webinaire co-organisé avec le CDG 34. Présentation du CPF (conditions de mobilisation, financement, rôle de l'agent, obligations pour la collectivité, articulation avec d'autres dispositifs...). Replay et support disponibles.

<https://www.handipacte-occitanie.org/reunions-et-webinaires/reunions-des-referents-handicap-2021-2022/6-octobre-2022/>

Formation professionnelle des salariés : quelles sont les obligations des entreprises ?

Bercy info, Septembre 2022

Ce dossier présente les formations obligatoires, les droits des salariés en matière de formation, comment gérer les formations, quelles sont les obligations de l'employeur.

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/obligation-formation-professionnelle-salaries>

ILLETTRISME-APPRENTISSAGE DE LA LANGUE

Semaine de l'intégration 2022 : focus sur l'offre de formation linguistique et la professionnalisation

Réseau des Carif Oref, Octobre 2022

À l'occasion de la Semaine de l'intégration et, dans le cadre de son partenariat avec la Direction de l'intégration et de l'accès à la nationalité (DIAN), le réseau des Carif-Oref (RCO) présente deux nouveaux outils :

- un outil de capitalisation, qui donne à voir des actions de professionnalisation réalisées par les Carif-Oref sur le parcours linguistique des primo-arrivants. Ces actions se répartissent selon trois thématiques : les publics - la formation linguistique - l'interculturalité.

- une nouvelle vidéo, qui décrit les différents parcours de formation linguistique : intégration, insertion socioprofessionnelle et professionnalisation. Elle met ainsi en exergue des dispositifs notables, comme Ouvrir l'école aux parents pour la réussite des enfants ou encore les actions sociolinguistiques complémentaires du Contrat d'intégration républicaine.

La vidéo renvoie à la Cartographie nationale mais aussi à BonjourBonjour, nouveau site Internet en ligne depuis le 12 juillet 2022 et application grand public, téléchargeable gratuitement sur les stores Apple et Google.

<https://reseau.intercariforef.org/blog/semaine-de-lintegration-2022-focus-sur-loffre-de-formation-linguistique-et-la>

Publics migrants et précarité numérique. Etat des lieux et pistes d'action pour l'inclusion numérique des primo-arrivants

Emmaüs connect, Septembre 2022, 52 p.

Emmaüs Connect a répondu en 2020 à l'appel conjoint de la Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés (DIAIR) et de la Direction de l'intégration et de l'accès à la nationalité (DIAN) pour mener avec 11 autres structures lauréates un projet exploratoire de plusieurs mois. Objectif : interroger les

publics concernés et les travailleurs sociaux pour recenser leurs besoins et développer un parcours d'inclusion numérique spécifique.

De nombreux freins à l'inclusion numérique des réfugiés :

Vivre sans accès au numérique et à internet est aujourd'hui un casse-tête pour des millions de Français. Pour les réfugiés, les obstacles sont encore plus nombreux. A leur arrivée en France, 90 % des bénéficiaires de la protection internationale interrogés possèdent un smartphone, tandis que moins de 50 % possèdent un ordinateur. Pourtant, de nombreuses démarches administratives ne sont accessibles que sur ordinateur. Certains vont alors s'équiper quitte à s'endetter pour pouvoir accéder à des formations professionnelles et réaliser des démarches administratives.

A cette difficulté d'accéder à un équipement numérique adapté et abordable, s'ajoute la barrière de la langue. Sans maîtrise de l'alphabet et de la langue, il est très difficile voire impossible de se repérer sur une interface virtuelle ou bien même d'utiliser un clavier. D'autres freins psychologiques (manque de confiance, peur des dangers d'internet, troubles psychologiques liés à un parcours migratoire chaotique) entrent aussi en jeu face aux outils numériques. Mais les publics migrants ne demandent qu'à être formés et souhaitent monter en compétence.

<https://emmaus-connect.org/2022/09/publics-migrants-comment-faire-face-a-la-precarite-numerique-etude/>

INSERTION PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les entreprises adaptées : des ambitions prometteuses mais des réformes encore inabouties

SENAT, Vie publique, Octobre 2022, 58 p.

Les entreprises adaptées sont des structures dont la mission est de promouvoir un environnement économique favorable aux personnes en situation de handicap.

Entreprises à part entière, elles permettent de proposer une « voie moyenne » entre l'accueil en établissement médico-social et l'emploi en milieu "ordinaire". Le soutien de l'État aux entreprises adaptées représente un effort budgétaire annuel de plus de 400 millions d'euros, permettant l'emploi de plus de 37 000 salariés reconnus travailleurs handicapés.

Des réformes de la politique de soutien aux entreprises adaptées ont été lancées depuis 2019, visant à transformer leur modèle, moderniser leur offre d'accompagnement et parvenir à un "changement d'échelle", avec un objectif de doublement de leurs effectifs de travailleurs handicapés. Si de premiers résultats encourageants doivent être relevés, ces réformes restent encore inabouties à ce jour. Le rapporteur spécial formule six recommandations pour améliorer les conditions de leur succès.

<https://www.vie-publique.fr/rapport/286795-rapport-d-information-sur-les-entreprises-adaptees>

Handicap et accompagnement vers l'emploi : un accès restreint au service public Cap emploi

DESSEIN Sophie, Connaissance de l'emploi, n°185, Octobre 2022, 4 p.

Cap emploi est le service public de l'emploi dédié aux personnes en situation de handicap. En 2016, il accompagne un peu plus du tiers des demandeurs d'emploi reconnus handicapés et inscrits à Pôle emploi. L'accès à ce service est conditionné à plusieurs éléments.

À partir d'une enquête menée en 2014 et 2017, ce numéro s'intéresse à l'une de ces conditions : la sélection des usagers opérée par Cap emploi à l'entrée de son service. Il renseigne les profils des usagers non admis et montre que ce "tri" des chômeurs répond notamment aux obligations de résultats que Cap emploi devait atteindre à l'époque, soit avant le rapprochement enclenché depuis lors entre Cap emploi et Pôle emploi.

<https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/handicap-et-accompagnement-vers-l-emploi-un-acces-restreint-au-service-public-cap-emploi-1366547.kjsp?RH=1507126380703>

Cartographie des Learning Labs et lieux inspirants de l'enseignement supérieur

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Octobre 2022

La Dgesip – la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle au Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche – a mis en ligne cette plateforme contributive des « lieux inspirants de l'enseignement supérieur ».

Elle présente un ensemble de 196 espaces et lieux d'innovation en France (répondant à une liste de critères précis pour être sélectionnés) issus de 34 établissements participants.

Les sites sont classés par type d'espaces d'innovation (co-working, LearningLab, salles de pédagogie active, etc.) et selon les usages pratiqués (collaborer, travailler, échanger, apprendre, etc.), les réaménagements d'espaces ou suivant leur surface totale.

A chaque centre est liée une fiche de présentation détaillée et illustrée de photos ou de vidéos permettant de comprendre le fonctionnement, la mise en œuvre, de connaître les coûts, les équipements de la structure.

<https://inspiration.dgesip.fr/Espaces/Accueil/>

Politique Handicap & RSE - Replay webinaire Groupe Alpha

Face aux évolutions réglementaires mais surtout face aux demandes de notre société, la mise en place d'une politique handicap interpelle à la fois les directions d'entreprise et les représentants du personnel.

Ce webinaire a présenté un point de vue engagé sur la construction et la mise en œuvre d'une politique handicap, en lien avec la démarche RSE (dialogue social, amélioration continue des pratiques RH & managériales, QVT, santé au travail...).

<https://www.groupe-alpha.com/publications/replay-webinar-politique-handicap-et-rse-pourquoi-est-il-urgent-dagir-et-comment-le-faire/>

Liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée - Arrêté du 29 septembre 2022

Face aux évolutions réglementaires mais surtout face aux demandes de notre société, la mise en place d'une politique handicap interpelle à la fois les directions d'entreprise et les représentants du personnel.

Ce webinaire a présenté un point de vue engagé sur la construction et la mise en œuvre d'une politique handicap, en lien avec la démarche RSE (dialogue social, amélioration continue des pratiques RH & managériales, QVT, santé au travail...).

[Consulter l'arrêté sur Légifrance](#)

INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE

Insertion par l'activité économique : un tremplin pour l'emploi

Jurisassociations, Octobre 2022, 22 p.

Près de 4 000 structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) agissent au quotidien pour l'inclusion professionnelle de plus de 135 000 salariés en insertion, par la combinaison de mises en situation de travail et d'un accompagnement socio-professionnel. Ce dossier de Juris Associations, auquel l'Avise a contribué, propose un panorama complet de leur fonctionnement et de leurs enjeux.

<https://www.avise.org/ressources/insertion-par-lactivite-economique-un-tremplin-pour-lemploi>

SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS

Mission exploratoire sur les métavers

Ministère de la Culture, Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, Vie publique, Octobre 2022, 116 p.

Cette mission exploratoire a eu comme objectif, en un temps court, de présenter les enjeux des « métavers » pour la France. Elle pose quelques jalons qui permettront de clarifier le débat, de saisir les opportunités émergentes, de mieux appréhender les risques du sujet et de rassembler l'écosystème français autour d'un horizon commun.

Les grandes lignes en sont résumées en deux parties, où la première s'attache à clarifier les termes et principaux acteurs, et la seconde à esquisser les axes d'une stratégie « métaversique » pour la France.

<https://www.vie-publique.fr/rapport/286878-mission-exploratoire-sur-les-metavers>

La France associative en mouvement. 20^e édition

Recherches et solidarités, Octobre 2022, 44 p.

Quelques chiffres : 146 740 associations employant 1,8 million de salariés, soit près d'un salarié sur dix du secteur privé (9,2 %) - Percée de l'alternance dans les associations, avec 39 000 contrats signés en 2021.

3 avancées majeures dans la connaissance du secteur associatif figurent dans cette édition :

- une estimation du nombre d'associations en activité confortée par une exploitation expérimentale du Répertoire National des Associations.
- une approche inédite de l'emploi associatif à partir des conventions collectives, permettant de percer le mystère des associations non classées ailleurs de la nomenclature d'activités.
- le suivi des données relatives à la fiscalité des associations.

<https://lemouvementassociatif.org/la-france-associative-en-mouvement-20eme-edition/>

Améliorer l'attractivité des métiers du grand âge

Cercle Vulnérabilités et Société, Octobre 2022, 16 p.

Le Cercle Vulnérabilités et Société et Appel Médical (groupe Randstad) se sont associés pour mener une grande enquête qualitative et quantitative sur l'attractivité des métiers du grand âge afin d'identifier des moyens de la soutenir et de la renforcer.

Les métiers du grand âge sont confrontés à une crise profonde. Les personnels, soignants comme non-soignants, expriment depuis plusieurs années leur mécontentement causé par de multiples facteurs : dégradation des conditions de travail, pénibilité, faible rémunération, perte de sens et de valeurs du métier, etc.

Les auteurs de l'étude proposent notamment de renforcer la formation des professionnels, de façon à réduire les risques pour les personnes accompagnées comme pour les professionnels.

<https://www.vulnerabilites-societe.fr/ameliorer-lattractivite-des-metiers-du-grand-age-resultats-enquete-11-10-22/>

VAE

Chronique 175 : Quelques questionnements juridiques à propos de la réforme annoncée de la Validation des acquis de l'expérience

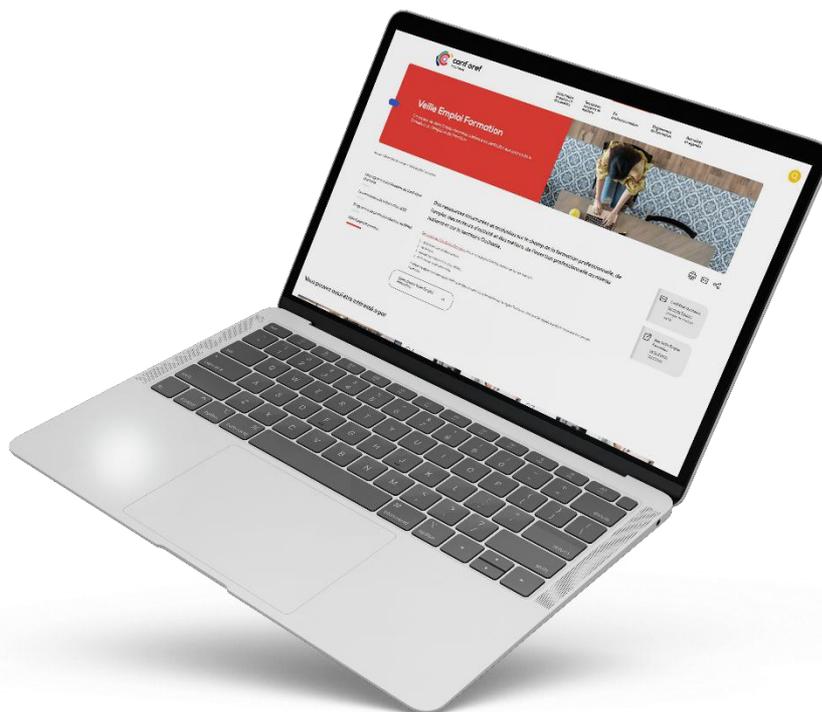
LUTTRINGER Jean-Marie, Octobre 2022, 9 p.

Cette chronique est consacrée à la réforme de la VAE, en cours d'adoption par le Parlement.

<http://www.jml-conseil.fr/>

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site du Carif-Oref Occitanie

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



La veille emploi-formation du Carif-Oref Occitanie

Directeur de publication : Pierre MONVILLE

Rédaction : Sandrine ROUSSEL

Réalisation : Carif-Oref Occitanie



Projet cofinancé par le Fonds Social Européen