



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE



N°529

24/05/2023

veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJETS	2
APPRENTISSAGE - ALTERNANCE	3
EMPLOI	4
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL.....	5
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	7
INSERTION JEUNES	9
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP.....	9
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS	10

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

La conjoncture en Occitanie. Avril 2023

Banque de France, Bulletin de la Banque de France, Mai 2023, 16 p.

En avril, l'activité économique régionale a de nouveau progressé plus fortement que sur le plan national. Les courants d'affaires se sont intensifiés dans l'industrie et les services marchands, et ont continué à faire preuve de résilience dans le BTP. Bien que les difficultés d'approvisionnement contrarient ponctuellement les lignes de production de la filière aéronautique et le secteur des équipements électroniques, elles s'atténuent progressivement (19 % des entreprises en font état) alors que les difficultés de recrutement restent prégnantes pour l'ensemble des secteurs (44 %). En mai, la croissance marquera le pas dans tous les secteurs même si des recrutements sont attendus.

<https://www.banque-france.fr/statistiques/tendances-regionales-occitanie-avr-2023>

Baromètre trimestriel régional de conjoncture en Occitanie - 1^{er} trimestre 2023

CCI Occitanie, Mai 2023, 30 p.

Cette enquête a été menée en mars/avril 2023, elle a permis de recueillir le témoignage de 3 673 chefs d'entreprises. L'objectif est d'apprécier la perception des entreprises vis-à-vis de leur environnement économique. Les résultats sont présentés pour cinq domaines d'activité : industrie, construction, commerce, services, hôtels-cafés-restaurants.

<https://geo.obseco.fr/portail/index.php/conjoncture/barometre-regional-cci/>

Focus sur les métiers en Occitanie - Mars 2023

Pôle emploi Occitanie, Mai 2023, 4 p.

Ces focus rassemblent des informations clés sur le marché du travail par métier ou domaine professionnel. Les métiers de la grande distribution - Les métiers du numérique - Les métiers de la construction, bâtiment et travaux - Les métiers de la communication - Les métiers de l'hôtellerie-restauration - Les métiers de la formation - ...

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

L'essentiel de la conjoncture de la filière construction en Occitanie et dans ses départements - Situation conjoncturelle à fin avril 2023

CERC Occitanie, Mai 2023, 5 p.

Voir en particulier la rubrique emploi, démographie des entreprises, aides aux entreprises.

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

213 bassins de vie en Occitanie

KUBRAK Claire, PEALAPRAT Christophe, Insee Analyses Occitanie, n°135, Avril 2023, 4 p.

En Occitanie, l'accès aux commerces et aux services les plus courants s'organise au sein de 213 bassins de vie. Les équipements sont plus nombreux et plus diversifiés dans les bassins urbains que dans les bassins ruraux moins peuplés. Mais pour certains services, ce sont les zones les plus rurales qui disposent du plus grand nombre d'équipements par habitant. Les temps d'accès y sont toutefois les plus longs. Des services comme les lycées, les urgences médicales, les maternités, les cinémas sont concentrés dans les bassins urbains et contribuent à servir également la population des bassins ruraux. Dans la région, plus d'un bassin de vie sur quatre est qualifié de touristique et dispose d'un surcroît d'équipements permettant de répondre aux besoins de la population non résidente. Entre 2013 et 2021, le nombre d'infirmiers et d'autres professions paramédicales a nettement augmenté, surtout dans les zones les plus rurales.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7457549>

Trajectoires 2023 : matinale des observatoires le 20 avril : 9 tendances au programme - Replay AUA/T

Démarche au long cours, l'observation territoriale menée par l'agence d'urbanisme livre des éléments de compréhension des tendances. Foncier, enjeux sociaux, logement, emploi, modes de vie, mobilité... Ce large spectre d'observation participe au développement d'une connaissance partagée entre collectivités, acteurs des territoires et du monde de la recherche.

Chaque présentation lors de Trajectoires vise à détailler des évolutions conjoncturelles et aide les participants à repérer des facteurs de rupture dans les territoires.

<https://www.aua-toulouse.org/>

Point de conjoncture Occitanie. Les grandes tendances

Pôle emploi Occitanie, Avril 2023

Cette collection propose une approche conjoncturelle de la situation du marché du travail en Occitanie ainsi que dans les départements qui la composent. 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 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-thematique/contexte-economique/conjoncture/tous/1/CC1/dernieres-publications/>

APPELS A PROJETS

Prestations d'enseignements scientifiques pour préparations aux concours internes DGAC - ENAC,

Date limite de réponse le 9 juin 2023

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/prestations-d-enseignements-scientifiques-pour-prepara/ao-8990856-1>

Marché à procédure adaptée - Formation théorique et pratique SSI - Centre Hospitalier Perpignan,

Date limite de réponse le 16 juin 2023

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/marche-a-procedure-adaptee-m-a-p-a-no04-h-23-formati/ao-8986760-1>

Accord-cadre pour la conception et l'animation de prestations de formations professionnelles - CCI Occitanie

Date limite de réponse le 19 juin 2023

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/accord-cadre-pour-la-conception-et-l-animation-de-prest/ao-8992178-1>

Métiers émergents ou en particulière évolution : lancement du 5^{ème} appel à contributions - France compétences

5^{ème} appel à contributions à destination des branches et syndicats professionnels pour établir la liste 2024 des métiers en émergence ou en particulière évolution. Les certifications professionnelles correspondant à ces métiers feront l'objet d'une procédure dérogatoire d'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP Répertoire national des certifications professionnelles). **Les contributions sont attendues d'ici le 5 juillet 2023 et devront notamment répondre aux enjeux du plan d'investissement France 2030.**

<https://www.francecompetences.fr/fiche/france-competences-publie-la-liste-2023-des-metiers-emergents-ou-en-particuliere-evolution-2/>

Innovations pédagogiques dans l'enseignement supérieur - Région Occitanie

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre du Schéma Régional Enseignement Supérieur, Recherche et Innovation 2022-2028. Les innovations pédagogiques participent à la réussite des étudiants, à la professionnalisation des cursus et donc à une meilleure insertion professionnelle. La Région Occitanie souhaite accompagner les établissements dans leurs projets pédagogiques innovants, par un appui en ingénierie pédagogique et/ou par l'acquisition d'équipements ou encore en favorisant l'acquisition de nouvelles compétences numériques orientées sur les métiers de demain et les filières économiques du territoire. Le développement de ces innovations pédagogiques renforcera l'offre de formation sur les territoires (Métropoles ou Villes Universitaires d'Equilibre), la mise en place de double cursus, de parcours pluridisciplinaires ou encore de modules de formation internationaux. **Cet appel à projet pour l'année 2023 est ouvert jusqu'au 10 juillet 2023** pour des projets démarrant au 1^{er} septembre 2023 et au plus tard au 1^{er} janvier 2024.

<https://www.laregion.fr/Innovations-pedagogiques-dans-l-enseignement-superieur>

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

OFA : ouverture de la troisième campagne de remontée des comptabilités analytiques au titre de l'exercice 2022

France Compétences, Mai 2023

France compétences lance sa campagne de remontée des données comptables et analytiques de l'apprentissage au titre de l'exercice 2022 pour la troisième année consécutive. Elle se tiendra jusqu'au 31 juillet 2023. L'ensemble des organismes de formation ayant une activité par apprentissage (OFA Organisme de formation par apprentissage) ayant dispensé des formations en apprentissage en 2022 sont concernés par la transmission de leurs données. Cet exercice obligatoire s'inscrit dans le cadre de la loi Avenir professionnel. La déclaration se fait par l'intermédiaire de la plateforme extranet dénommée « Karoussel », qui a connu cette année des évolutions importantes visant à améliorer l'expérience de ses utilisateurs.

<https://www.francecompetences.fr/fiche/ofa-la-campagne-2023-de-comptabilite-analytique-au-titre-de-2022-sera-lancee-le-4-mai/>

Le rôle du maître d'apprentissage, le rôle du CFA, quelle articulation entre les acteurs ? Webinaire à destination des entreprises le 30 mai de 12h30 à 13h30 - Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion

Présentation du rôle du maître d'apprentissage, du rôle du CFA et l'articulation entre les acteurs.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/le-role-du-maitre-d-apprentissage-le-role-du-cfa-quelle-articulation-entre-les>

Le recrutement des apprentis, leur intégration dans l'entreprise et la mobilisation des aides : rediffusion des échanges - Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion

Ce webinaire était dédié au recrutement et à l'intégration d'un apprenti dans l'entreprise.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/le-recrutement-des-apprentis-leur-integration-dans-l-entreprise-et-la>

« Les mardis de l'alternance » spécial CFA - Replay OPCO 2i, Mai 2023

Les replay disponibles : Les pièces contractuelles - La vie du contrat d'apprentissage - Frais annexes, mobilité et 1^{er} équipement.

<https://www.opco2i.fr/nous-connaître/les-actualités-et-evenements/replay-mardi-alternance-special-cfa-opco2i/>

EMPLOI

Comparaison des services publics de l'emploi de différents pays européens : quels enseignements pour France Travail ?

IGAS, Mai 2023, 438 p.

Ce rapport conjoint de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) et de l'Inspection générale des Finances (IGF) sur la comparaison du service public de l'emploi (SPE) dans cinq pays et régions d'Europe (Allemagne, Catalogne, Danemark, Flandre et Suède) identifie les bonnes pratiques internationales utiles au projet de France Travail.

Les services publics de l'emploi (SPE) étudiés sont moins morcelés et disposent de cadres de redevabilité clairs. A contrario, la France se singularise par la multiplicité des guichets d'accompagnement des demandeurs d'emploi et des échelons institutionnels. Elle est aussi le seul pays à avoir un guichet spécifique pour les jeunes. Les SPE étudiés accompagnent les demandeurs d'emploi de façon plus directive qu'en France. Quatre sur cinq (Allemagne, Danemark, Flandre et Suède) ont une stratégie tournée d'abord vers la reprise rapide d'un emploi par le demandeur. Pour sa part, la France, comme la Catalogne, favorise d'abord l'accompagnement du projet du demandeur d'emploi, que ce projet permette de déboucher rapidement vers un emploi ou non (formation, levée des freins à l'emploi...).

L'IGAS et l'IGF recommandent en particulier de :

- renforcer la redevabilité des acteurs du SPE, particulièrement les départements et les missions locales ;
- réduire le nombre de guichets en expérimentant des structures communes à Pôle Emploi, aux départements et aux missions locales pour la prise en charge des jeunes et des bénéficiaires du RSA ;
- réduire prioritairement les délais entre l'inscription et le diagnostic pour l'ensemble des publics ;
- adopter une approche plus directive vis-à-vis de la reprise d'un travail par les demandeurs d'emploi, en liant notamment les formations financées à une cible d'emploi et en recourant davantage à des stages courts en entreprises ;
- adopter une grille de sanctions plus progressive mais l'appliquer de façon plus systématique, en particulier pour l'absence à un rendez-vous ou à une réunion sans motif valable.

<https://igas.gouv.fr/Comparaison-des-services-publics-de-l-emploi-de-differents-pays-europeens-quels.html>

En 2021, une personne de 55 à 69 ans sur six ni en emploi ni à la retraite, une situation le plus souvent subie

CASTELAIN Eliette, Insee Première, n°1946, Mai 2023, 4 p.

En France, 16 % des personnes âgées de 55 à 69 ans ne sont ni en emploi ni à la retraite en 2021. Cette part augmente à l'approche de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, pour atteindre 28 % des seniors de 61 ans, avant de diminuer nettement. Les personnes de 55 à 61 ans ni en emploi ni à la retraite sont majoritairement des femmes (59 %) et sont plus souvent peu ou pas diplômées : 42 %, soit deux fois plus que les personnes en emploi aux mêmes âges. Elles subissent majoritairement leur situation : 45 % des personnes ni en emploi ni à la retraite de 55 à 61 ans sont sans emploi pour une raison de santé ou de handicap, 19 % sont sans emploi malgré une recherche active et sont donc au chômage au sens du BIT.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7617420>

Baromètre Apec - 2^e trimestre 2023 : les intentions d'embauche fléchissent, mais les tensions de recrutement persistent

APEC, Mai 2023, 8 p.

La dynamique des offres d'emploi cadre publiées sur apec.fr décélère (-4 % au 1^{er} trimestre 2023 par rapport au 1^{er} trimestre 2022), avec toutefois un volume qui reste élevé (163 000).

Les intentions de recrutement de cadres à trois mois fléchissent dans les grandes structures (54 % ; -8 pts) et dans les PME (hors TPE) (17 % ; -5 pts). Elles sont stables dans les TPE (8 % ; +1 pt).

Les difficultés de recrutement anticipées par les entreprises prévoyant d'embaucher retrouvent leur plus haut niveau (84 % ; +5 pts).

La part des cadres envisageant de changer d'entreprise dans un délai de trois mois diminue (12 % ; -3 pts), notamment pour les cadres de 55 ans ou plus (6 % ; -7 pts) et les cadres de moins de 35 ans (15 % ; -3 pts).

La baisse des intentions de mobilité des cadres risque de contribuer à maintenir le niveau de tension sur les recrutements.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/barometre-apec--2e-trimestre-2023.html>

Les offres d'emploi diffusées par Pôle emploi au 1^{er} trimestre 2023

Pôle emploi, Statistiques et indicateurs, Mai 2023, 6 p.

Au cours du 1^{er} trimestre 2023, 3,3 millions d'offres d'emploi nouvelles ont été diffusées par Pôle emploi, en hausse de 5 % sur un an.

<https://statistiques.pole-emploi.org/offres/offrespub/218234>

Fin de carrière des seniors : quelles spécificités selon les métiers ?

FLAMAND Jean, Note d'analyse de France Stratégie, n°121, Avril 2023, 12 p.

Toute réforme des retraites remet sous la loupe la question de l'emploi des seniors. Un chiffre s'invite alors dans l'équation : chaque année, en moyenne, environ 30 % des départs en fin de carrière ne relèvent pas d'un passage immédiat de l'emploi vers la retraite. Ces sorties précoces de l'emploi – donc hors retraite et pré-retraite – s'expliquent par trois causes principales : les raisons de santé, le chômage et l'inactivité. L'ampleur de ces sorties précoces de l'emploi apparaît de fait très hétérogène : elles représentent plus de quatre départs en fin de carrière sur dix dans certains métiers, contre un sur dix à l'autre bout du spectre. Les métiers les plus concernés se trouvent dans l'hébergement-restauration (employés polyvalents, cuisiniers), le bâtiment (second œuvre et gros œuvre), les services aux particuliers et aux collectivités (services à la personne, agents d'entretien) et la manutention. Le motif premier de ces départs varie : c'est la santé pour 30 % des caissiers et employés de libre-service, l'inactivité pour un ouvrier qualifié de la manutention sur cinq. Parmi les quinze métiers aux taux de départs précoces les plus élevés, dix figurent aussi parmi ceux dont les travailleurs déclarent le plus souvent « ne pas se sentir capables de faire le même travail jusqu'à la retraite ».

<https://www.strategie.gouv.fr/publications/fin-de-carriere-seniors-specificites-selon-metiers>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Réformer les lycées professionnels : faire du lycée professionnel un choix d'avenir pour les jeunes et les entreprises

Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, Mai 2023, 42 p.

Cette réforme vise à faire du lycée professionnel une voie d'avenir, d'excellence et reconnue par toute la société. Près d'un milliard d'euros supplémentaire sera investi chaque année dans les lycées professionnels, permettant des changements concrets visibles dès la rentrée prochaine.

Parce que le lycée professionnel de demain doit mieux accompagner les élèves, les périodes de stage seront gratifiées par l'État, l'année de terminale sera adaptée au projet de chacun et la prévention contre le décrochage sera renforcée.

Parce que le lycée professionnel de demain doit répondre aux grands défis de l'économie, un bureau dédié à la relation aux entreprises sera créé dans chaque établissement. Les formations qui n'insèrent pas suffisamment seront progressivement fermées et des formations aux métiers d'avenir seront ouvertes. La préparation aux stages sera renforcée et des solutions post-diplômes seront proposées largement.

Et parce que le lycée professionnel de demain doit valoriser l'engagement et donner des marges de manœuvre aux personnels éducatifs pour agir, de nouvelles missions au service de la réussite des élèves seront proposées aux professeurs et valorisées jusqu'à 7 500 euros bruts par an.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/dossiers-de-presse/article/reformer-les-lycees-professionnels-faire-du-lycee-professionnel-un-choix-d>

Objectifs éducation et formation 2030 de l'UE : où en est la France en 2023 ?

Note d'information de la DEPP, n°20, Mai 2023, 4 p.

En 2021, l'Union européenne s'est fixé sept objectifs à l'horizon 2030 en matière d'éducation et de formation, dont six 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, plus de diplômés de l'enseignement professionnel avec une expérience significative en milieu professionnel et un accès plus élevé à des diplômes du supérieur. Elle a par ailleurs déjà dépassé les cibles collectives dans ces domaines.

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-en-2023-378044>

Comparaisons internationales des dépenses d'éducation en 2019 (2023)

Note d'information de la DEPP, n°18, Avril 2023, 4 p.

En 2019, dernière année disponible pour les comparaisons internationales, en France, les dépenses d'éducation au sens des comparaisons internationales de l'OCDE représentent 5,2 % du PIB. Cette part dépasse la moyenne des pays de l'OCDE (4,9 %) mais aussi celles observées en Italie, Espagne et Allemagne.

L'enseignement tous niveaux confondus est financé principalement par le secteur public : État et collectivités territoriales (83 % en moyenne OCDE). En France, ce financement est un peu plus élevé (86 %). Pour l'enseignement supérieur, la part du financement public est plus faible mais reste élevée en France (75 % vs 66 % en moyenne OCDE) : dans la majorité des autres pays, les familles participent davantage au financement des études supérieures.

En 2019, le coût moyen d'un élève scolarisé en France tous niveaux confondus est au-dessus de la moyenne OCDE (13 050 équivalents dollars vs 11 990).

La dynamique entre 2012 et 2019 est portée en France par la politique de priorité au primaire, avec une hausse de 1,7 % par an du coût moyen dans l'élémentaire sur cette période.

<https://www.education.gouv.fr/comparaisons-internationales-des-depenses-d-education-en-2019-377795>

Le nouveau zonage en bassins de vie 2022 : 1 700 bassins de vie façonnent le territoire national

Insee Analyses, n°83, Avril 2023, 7 p.

Les bassins de vie sont définis comme les plus petits territoires au sein desquels les habitants ont accès aux équipements et services les plus courants. En 2022, 1 707 bassins de vie structurent le territoire national, dont 1 256 dans l'espace rural. Près du tiers de la population vit dans ces bassins de vie ruraux qui disposent d'équipements moins variés que les bassins de vie urbains : on y trouve toujours les équipements de proximité et la grande majorité de ceux qualifiés d'intermédiaires (collèges, supermarchés, agences bancaires, piscines, etc.), mais il manque des équipements de la gamme supérieure (spécialités en médecine, centres de formations d'apprentis ou encore agences du réseau Pôle emploi). Dans le rural non périurbain, le nombre d'équipements par habitant est plus élevé, surtout dans les territoires touristiques, mais les temps d'accès sont plus longs.

L'évolution du nombre d'équipements est liée à celle de la population. Ainsi, entre 2013 et 2020, les bassins de vie ruraux périurbains, en forte croissance démographique, enregistrent la plus forte hausse du nombre d'équipements courants. Sur la même période, le nombre d'équipements courants baisse dans 225 bassins de vie, notamment des bassins de vie ruraux éloignés des pôles d'emplois.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7455752>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Formation dans la fonction publique de l'État : amélioration en 2021, notamment pour la formation professionnelle

DGAFP, *Stats rapides*, n°94, Mai 2023, 6 p.

Les effectifs en formation ainsi que le nombre de jours de formation effectués par les personnels civils des ministères augmentent en 2021, sans toutefois atteindre leur niveau de 2019.

Les agents ont suivi en moyenne 4,0 jours de formation en 2021, contre 3,4 en 2020 et 4,7 en 2019.

Cette hausse du nombre moyen de jours de formation concerne davantage la formation professionnelle (+ 28 %) que la formation statutaire (+ 8 %), qui est obligatoire et qui avait été moins impactée par la crise sanitaire en 2020.

Le temps passé en formation par agent augmente également. Il demeure plus élevé pour les personnels de catégorie B, qui effectuent en moyenne 8,4 jours de formation en 2021, contre respectivement 2,7 et 5,0 jours pour les personnels des catégories A et C.

La formation continue représente la plus grande part des jours de formation professionnelle (87 %), la préparation des examens et des concours 11 % et les congés de formation 2 %.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/formation-dans-la-fonction-publique-de-letat-amelioration-en-2021-notamment-pour-la-formation-professionnelle>

Comment les entreprises ont-elles formé en 2020 ?

Dares Analyses, n°32, Mai 2023, 8 p.

En 2020, malgré la crise sanitaire, les trois quarts des entreprises de 10 salariés et plus ont formé au moins un des membres de leur personnel. Cette proportion est stable depuis 2005.

En revanche, les modalités de formation ont changé : davantage d'entreprises ont eu recours à l'autoformation, aux formations en situation de travail et aux formations à distance, moins aux cours ou stages. Si certaines de ces évolutions sont étroitement liées à l'adaptation à la situation sanitaire, d'autres pourraient être plus structurelles.

En dépit de ces transformations, la part des effectifs formés dans le cadre de cours ou stages (47 %) reste proche de ses niveaux antérieurs. Par ailleurs, les déterminants du recours à la formation professionnelle restent inchangés : il est croissant avec la taille de l'entreprise et variable suivant le secteur d'activité, celui des finances et de l'assurance formant le plus.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/comment-les-entreprises-ont-elles-forme-en-2020>

Quel est l'impact de l'IA sur la façon dont nous formerons ?

Digiformag, Mai 2023

Est-ce que l'IA pénètre le marché de la formation ? Qu'existe-t-il aujourd'hui pour les formateurs ?

Cet article parle de l'IA comme une machine capable de communiquer, créer et développer, mais aussi d'apprendre par elle-même (le Machine Learning). L'intelligence artificielle affine la personnalisation : le plus gros atout de l'IA porte sur la personnalisation du parcours d'apprentissage, qui est au cœur des problématiques de formateurs. Quand certains acteurs s'y intéressent dès la réflexion pédagogique, d'autres proposent des modules évolutifs.

<https://www.digiformag.com/e-learning/quel-est-limpact-de-lia-sur-la-facon-dont-nous-formerons/>

Qu'est-ce que la pairagogie ?

DIEBOLD Stéphane, AFFEN, Mai 2023

La pairagogie est le nouveau wording de la formation, tout le monde en parle, chacun à son avis, mais de quoi s'agit-il ? Certains parlent de pratiques qui existaient déjà, alors réchauffé ou innovation ? S'agit-il d'un effet de mode qui passera comme d'autres ou d'une véritable révolution structurelle ? Autrement dit, faut-il faire du peeragogy watching ou du changement durable ? Que faut-il en penser ?

<https://affen.fr/pedagogie/quest-ce-que-la-pairagogie/>

Chronique 180 : plaidoyer pour la valorisation de la fonction tutorale dans la formation professionnelle en alternance

LUTTRINGER Jean-Marie, Jml Conseil, Avril 2023, 8 p.

Cette chronique repose sur un double postulat, d'une part que la qualité de la formation professionnelle en alternance est tributaire de celle de la fonction tutorale au sein de l'entreprise, et d'autre part que cette fonction constitue le maillon faible du processus de la pédagogie de la formation en alternance, alors même que celle-ci connaît un développement quantitatif jamais connu à ce jour en France.

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

Les relations école - entreprises entre partage des tâches et co-construction

BROCHIER Damien, Bref CEREQ, n°436, Avril 2023, 4 p.

S'appuyant sur un ensemble d'initiatives et de pratiques à la fois anciennes et récentes, ce numéro s'intéresse au développement d'une logique de co-construction des processus de professionnalisation, sans renoncer à la nécessité de maintenir de solides repères collectifs nationaux à travers les certifications.

<https://www.cereq.fr/les-relations-ecole-entreprises-entre-partage-des-taches-et-co-construction>

Notice d'aide au dépôt d'un enregistrement de droit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Modification d'une fiche publiée

France compétences, Avril 2023, 39 p.

Ce document propose une version révisée au 19/04/2023 de la notice d'aide au dépôt d'une demande d'enregistrement sur demande au RNCP - répertoire national des certifications professionnelles.

<https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/deliberation-de-la-commission-de-la-certification-professionnelle/>

Notice d'aide au dépôt d'une demande d'enregistrement au Répertoire spécifique des certifications et habilitations (RS)

France compétences, Avril 2023, 36 p.

Version révisée au 19/04/2023 de la notice d'aide au dépôt d'une demande d'enregistrement au Répertoire spécifique des certifications et habilitations (RS).

<https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/deliberation-de-la-commission-de-la-certification-professionnelle/>

INSERTION JEUNES

Synthèse : Contrats d'engagement jeune (CEJ)

DARES, Avril 2023

En janvier 2023, 27 200 entrées (hors renouvellements) ont été comptabilisées en Contrat d'engagement jeune (CEJ). Entre mars et décembre 2022, 277 500 entrées en CEJ (hors renouvellements) ont été enregistrées.

Fin janvier 2023, le nombre de bénéficiaires d'un CEJ s'élève à 184 400.

<https://poem.travail-emploi.gouv.fr/synthese/contrats-dengagement-jeune-cej>

Synthèse : Accompagnement des jeunes en missions locales

DARES, Avril 2023

En janvier 2023, 19 500 entrées (hors renouvellements) ont été comptabilisées en CEJ dans les missions locales et 21 700 en Pacea.

Entre mars et décembre 2022, 171 400 entrées (hors renouvellements) en CEJ ont été enregistrées dans les missions locales. Sur la même période, les entrées en Pacea étaient de 190 000.

Fin janvier 2023, le nombre de bénéficiaires de CEJ en missions locales s'élève à 127 000 ; il est de 283 000 pour les Pacea hors GJ et de 8 100 pour les GJ.

<https://poem.travail-emploi.gouv.fr/synthese/accompagnement-des-jeunes-en-missions-locales>

« Apprendre dans le travail », une autre voie vers la qualification : regards croisés Argentine / France / Maroc / Sénégal

Bref CEREQ, n°437, Avril 2023, 4 p.

Bon nombre de jeunes quittent le système éducatif sans qualification. Pour la plupart d'entre eux, souvent issus de milieux défavorisés ou des zones périphériques urbaines ou rurales, l'accès à l'appareil formel de formation ne va pas de soi. « Apprendre dans le travail » représente alors une alternative. À partir d'une étude réalisée en Argentine, en France, au Maroc et au Sénégal dans le secteur du BTP, ce numéro s'intéresse aux conditions qui favorisent le développement et la reconnaissance des compétences par le biais des « apprentissages dans le travail ».

<https://www.cereq.fr/apprendre-dans-le-travail-une-autre-voie-vers-la-qualification>

Voir aussi :

Les apprentissages dans le travail des jeunes peu qualifiés : étude comparative Argentine, France, Maroc, Sénégal ; Restitution des entretiens

Céreq Etudes, n°43, Avril 2023, 31 p.

<https://www.cereq.fr/les-apprentissages-dans-le-travail-des-jeunes-peu-qualifies>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Baromètre de l'activité 2022 des Cap Emploi

Cheops, Mai 2023, 54 p.

Les indicateurs de retours à l'emploi sont en nette hausse et démontrent une dynamique dans la reprise d'emploi des personnes en situation de handicap initiée en début d'année 2022. Une augmentation de + 11 % de retours à l'emploi, un taux d'accès à l'emploi après la fin d'une formation de 44,8 % et un recul de 15 % des demandeurs d'emploi de longue durée contre 6 % en 2021. L'année 2022 a été aussi marquée par une progression continue de l'activité de maintien dans l'emploi + 9 % soit 23 338 maintiens réalisés. 2022, le rapprochement Pôle emploi-Cap emploi est entré dans sa phase de généralisation et passe en phase de

consolidation en 2023 La mise en place des Lieux Uniques d'Accompagnement (LUA) est effective. L'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont accompagnés au sein des agences de Pôle emploi.
<https://www.cheops-ops.org/actualites/reseau/2023/barometre-de-lactivite-2022-des-cap-emploi.html>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Données sociales du transport routier de voyageurs

Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires, Mai 2023

Principales données sociales du transport routier de voyageurs (TRV) : emploi, marché du travail, rémunérations, formation, accidents du travail. Cette édition, qui comprend des données actualisées jusqu'en 2021, fournit notamment un éclairage sur les impacts conjoncturels de la crise sanitaire sur le secteur. Ainsi, la fréquentation des services de transport interurbain réguliers par autocar repart à la hausse par rapport à 2020, mais reste plus de moitié inférieure à son niveau de 2019. Le salaire moyen par tête des salariés du TRV, primes et compléments compris, rebondit de 9,6 % en 2021, après avoir chuté de 13,7 % en 2020. Parmi les autres informations, plus structurelles, on note le vieillissement des salariés (fin 2020, 36 % des salariés sont âgés de plus de 55 ans) et l'augmentation des tensions de recrutement de conducteurs malgré l'essor des contrats d'apprentissage (+ 64 % en 2021).

<https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/donnees-sociales-du-transport-routier-de-voyageurs-edition-2023-0>

Les métiers cadres de la fonction santé, social et médico-social

APEC, Avril 2023, 16 p.

Réunissant 6 familles de métiers pour un total de 40 métiers cadres, la fonction Santé, social et médico-social, porte des enjeux sociétaux majeurs. En effet, elle vise le maintien et l'amélioration de la santé et/ou des conditions de vie. Dans un contexte d'après crise sanitaire, les opportunités d'emploi cadre dans ces métiers ont augmenté. Entre 2021 et 2022, le nombre d'offres d'emploi publiées sur apec.fr a progressé de 9 %.

La fonction dans son ensemble est amenée à évoluer, notamment sous l'effet des problématiques démographiques. Les réglementations tout comme les contraintes budgétaires qui pèsent sur ces métiers contribuent également à les faire évoluer. La crise sanitaire a amplifié toutes ces tendances, entraînant des réorganisations territoriales de l'offre de soin, d'accueil et d'accompagnement.

Plusieurs de ces métiers sont aussi soumis à des tensions structurelles. Celles-ci peuvent par exemple être liées à un déficit des conditions d'exercice, ce qui complexifie le renouvellement des générations professionnelles.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/les-metiers-cadres-de-la-fonction-sante-social-et-medico-social.html>

L'emploi des ingénieurs du conseil, logiciels et services informatiques

Talents du numérique, Avril 2023, 8 p.

Âge, genre, salaire, progression de carrière, niveau de satisfaction au travail : que disent les 89 900 ingénieurs du numérique de leur emploi ?

Les difficultés de recrutement demeurent : 70 % des ingénieurs ayant des responsabilités RH les soulignent.

Les indicateurs de satisfaction (salaire, progression de carrière,...) sont pourtant en hausse et désormais supérieurs à ceux de l'ensemble des ingénieurs. 97 % des ingénieurs du numérique sont en CDI.

Les salaires ont mieux progressé dans le secteur : à âge égal, on y gagne désormais autant voire plus que dans d'autres domaines.

En termes de mixité, la progression est encore trop faible même si une légère amélioration est signalée : 16 % de femmes sont ingénieures du numérique en 2021 versus 11,6 % en 2014.

<https://talentsdunumerique.com/actu-informatique/lemploi-chez-ingenieures-numerique-diplomees-en-france>

Propositions des pilotes pour le projet de loi Industrie Verte

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, Avril 2023, 43 p.

Sous l'égide du Ministère de l'Économie, des Finances, de la Souveraineté industrielle et numérique, des travaux portant sur l'industrie verte se sont déroulés jusqu'à fin mars. Les résultats de cette concertation sur "l'industrie verte" ont abouti à la publication d'un rapport comprenant 29 propositions formulées par cinq groupes de travail. Le groupe de travail « Former aux métiers de l'industrie verte » recommande notamment de :

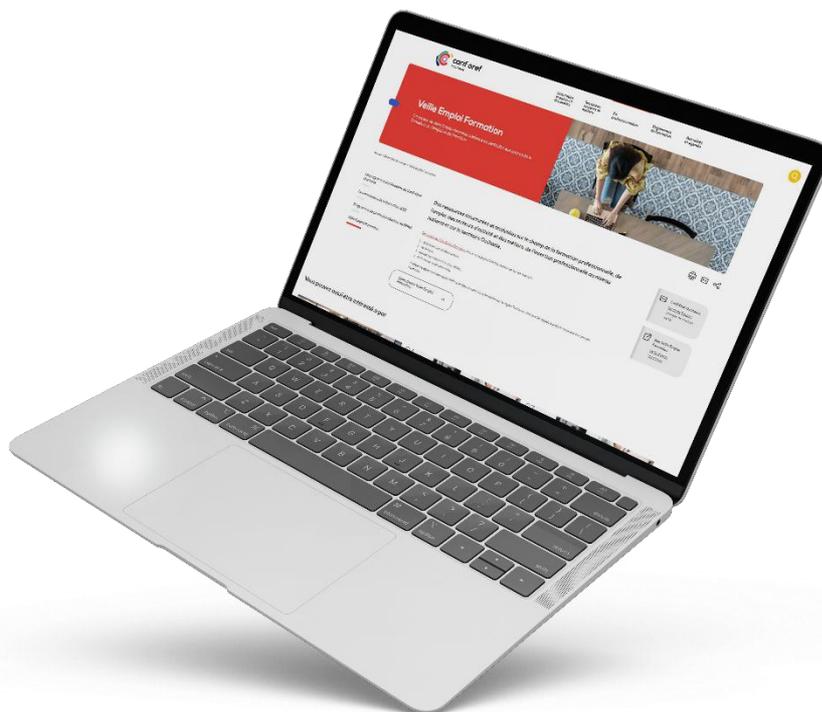
- Lancer une grande campagne de communication sur les métiers de l'industrie
- Faire découvrir les métiers de l'industrie dès le collège en impliquant les entreprises
- Rendre obligatoire l'affichage du taux d'emploi et des salaires en sortie de formation sur toutes les plateformes d'orientation
- Doubler le nombre d'écoles de production et renforcer les Campus des Métiers et des Qualifications sur l'ensemble du territoire
- Renforcer les filières de production des lycées professionnels et leurs partenariats avec les entreprises
- Former plus aux métiers de l'industrie : augmenter le vivier industriel en école, à l'université et par la formation professionnelle
- Expérimenter l'introduction d'objectifs de féminisation dans les classes préparatoires scientifiques
- Renforcer l'adéquation entre la formation continue et la transition écologique dans l'industrie

https://www.economie.gouv.fr/files/files/2023/Rapport_consultation_PJL_industrie_verte.pdf?v=16806034

17

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