



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°548

29/11/2023

veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJETS	2
EMPLOI	2
ENTREPRISES	4
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	5
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	6
INSERTION DES JEUNES.....	8
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP.....	9
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS.....	9

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

L'École régionale du numérique développe les réussites

Région Occitanie, Novembre 2023

Créée et financée par la Région, l'École régionale du numérique (ERN) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi d'accéder à des formations qualifiantes dans le numérique, partout en Occitanie. Bilan d'un dispositif qui affiche un excellent taux d'insertion professionnelle, suite à l'ouverture en septembre de sa 20^e antenne.

Les formations visent les demandeurs d'emploi sans condition de diplôme et sans critère d'âge, la moitié des apprenants ayant un niveau Bac ou moins. Priorité est donnée aux femmes, aux personnes issues des quartiers Politique de la Ville et à celles en situation de handicap.

Afin de permettre à ceux qui n'ont pas le budget pour se déplacer d'avoir accès aux formations, la Région passe des marchés avec des organismes de formation présents dans tous les territoires d'Occitanie. Des partenariats sont également noués avec les communes et structures d'accueil locales pour la mise à disposition de salles de cours.

<https://www.laregion.fr/L-Ecole-regionale-du-numerique-developpe-les-reussites>

L'accessibilité du Service Civique aux jeunes en situation de handicap, une priorité pour l'Etat en Occitanie

Préfecture Occitanie, Novembre 2023

Le Service Civique est un programme d'engagement citoyen mobilisable par les jeunes âgés de 16 à 25 ans, et jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap. Son accessibilité aux jeunes en situation de handicap, figure parmi les priorités de la stratégie régionale de développement du Service Civique portée par le Préfet de la région Occitanie. Dans ce cadre, les services de l'Etat en région soutiennent deux expérimentations :

- Handiciviq, projet conçu et porté par l'UFCV Occitanie depuis 2018, et comprenant de la formation d'acteurs, l'accompagnement des organismes d'accueil de volontaires, l'accompagnement des jeunes en situation de handicap vers et pendant l'engagement en Service Civique, une fonction ressource régionale sur le handicap et l'engagement. Très favorablement évalué, Handiciviq a été dupliqué dans d'autres régions de France.

- "Tous citoyens !", dispositif impulsé et soutenu par l'ARS et la DRAJES Occitanie, déployé en 2023 en Occitanie par la Ligue de l'Enseignement et l'UFCV. Ce projet expérimental permet à des jeunes en situation de handicap accueillis en établissements médico-sociaux, d'exercer une citoyenneté active et de développer une autonomie sociale, en s'engageant dans des associations en tant que bénévoles et volontaires du Service Civique. Les associations partenaires, accompagnent au quotidien les jeunes en situation de handicap ainsi que les professionnels qui les suivent dans leurs expériences d'engagement.

Ces actions soutenues et co-pilotées par les services de l'Etat, produisent des effets concrets : en 2022, près de 3 % des volontaires du Service Civique engagés en Occitanie étaient des jeunes en situation de handicap déclarée, contre 2 % au niveau national.

<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/occitanie/Actualites/L-accessibilite-du-Service-Civique-aux-jeunes-en-situation-de-handicap>

Panorama emploi formation de l'industrie en région Occitanie en 2023

ORCI, Novembre 2023, 132 p.

Chaque année, l'ORCI Occitanie dresse le panorama emploi-formation de l'industrie en Occitanie comme un état des lieux des macro tendances du secteur en région et met à disposition des acteurs locaux des éléments d'information structurés et détaillés. Cette édition 2023 permet de :

- Faire connaître la situation et les grandes tendances des branches professionnelles et des secteurs industriels en Occitanie

- D'analyser les emplois, les caractéristiques des salariés ainsi que les prévisions de recrutement des entreprises industrielles de ces secteurs

- De veiller à l'évolution de l'offre de formation initiale et continue en lien avec l'industrie en région

Les 32 branches professionnelles de l'industrie en Occitanie représentent plus de 200 000 salariés et près de 8 000 établissements.

La métallurgie est la première branche professionnelle en région, avec plus de 60 % des effectifs industriels (130 000 salariés et 3 700 établissements).

<https://www.orci-occitanie.fr/etudes/edition-2023-panorama-de-lemploi-formation-de-lindustrie-en-region-occitanie>

APPELS A PROJETS

Prévention et accompagnement des agents du CCAS de Montpellier (Situations individuelles et collectives) dans le cadre des risques psycho-sociaux

Date limite de réponse le 14 décembre 2023

<https://www.marchesonline.com/appeles-offres/avis/prevention-et-accompagnement-des-agentes-du-ccas-de-mon/ao-9122424-1>

Actions de formation dans le cadre de préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) pour les entreprises affiliées à OPCO Mobilités – Premier semestre 2024

Date de clôture le 21 décembre 2023 avant 12h00

<https://www.opcomobilites.fr/qui-sommes-nous/marches-et-appeles-doffres/appele-doffres/actions-de-formation-dans-le-cadre-de-preparations-operationnelles-a-lemploi-collectives-poec-pour-les-entreprises-affilees-a-opco-mobilites-premier-semester-2024>

Horizon EU, pour une économie sociale en faveur de l'inclusion et d'emplois de qualité - AVISE

Porté par l'Union européenne, le programme Horizon Europe lance un appel à projets en faveur de l'inclusion et de la création d'emplois durables par le biais de l'économie sociale, avec un accent porté sur le secteur du soin. Doté d'un budget total de 10 millions d'euros, le programme vise à financer environ trois projets de recherche et d'innovation qui explorent la faisabilité ou l'amélioration d'une nouvelle solution, produit, service, technologie etc. ou concernent le développement d'une nouvelle technologie (allant de l'essai à la validation du prototype). La durée totale des projets sera comprise entre 3 et 4 ans.

Date limite de réponse le 7 février 2024

<https://www.avise.org/agenda/horizon-eu-pour-une-economie-sociale-en-faveur-de-linclusion-et-demplois-de-qualite>

EMPLOI

Le déploiement de l'IA dans les organisations et son utilisation dans les recrutements

Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, Novembre 2023

L'objectif du LaborIA, laboratoire de recherche dédiée à l'intelligence artificielle, crée par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion et Inria en novembre 2021 est d'analyser les impacts de l'intelligence artificielle (IA) sur le travail, les travailleurs, l'emploi et les compétences.

Il publie les premiers résultats d'une enquête qualitative sur le déploiement de l'IA dans les organisations.

Cette enquête, qui repose sur des interviews, interroge les impacts de l'usage des systèmes d'intelligence artificielle (SIA) dans les entreprises et les organisations publiques.

Premiers résultats :

- Les systèmes d'IA décrits par les répondants sont globalement matures, c'est-à-dire déjà déployés et utilisés, en particulier dans le secteur industriel.
 - Les SIA sont généralement mis en place au motif de la réduction du risque d'erreur (pour 85 % des répondants), de l'amélioration de performance des salariés (75 %), et de la réduction des tâches fastidieuses (74 %). On note également que les répondants déclarent fréquemment utiliser des systèmes d'IA pour garantir la sécurité des salariés, en particulier dans l'industrie.
 - Davantage que le coût de développement, le manque de compétences en interne (37 %) et la compatibilité avec les outils existants (38 %) sont identifiés comme les principaux obstacles au déploiement de SIA.
- Le ressenti d'impact positif de l'IA est bien plus élevé chez les répondants qui utilisent l'IA (90 %) que chez ceux qui ne l'utilisent pas (48 %).

Les résultats montrent que les systèmes d'IA ont des effets sur l'ensemble des dimensions du travail, telles que le sens, l'autonomie, la responsabilisation des salariés, les relations sociales, mais aussi et surtout sur l'évolution des compétences et des savoir-faire (pour près de 70 % des répondants).

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/le-deploiement-de-l-ia-dans-les-organisations-et-son-utilisation-dans-les>

Comment faire face à la révolution de l'intelligence artificielle au travail ? Replay webinaire Courrier Cadres

L'intelligence artificielle est en passe de bouleverser le monde du travail. A découvrir dans ce replay :

- Quels sont les métiers et secteurs les plus impactés par l'IA ? Comment mieux travailler avec l'IA et adapter ses pratiques managériales ? Quid de l'impact sur les RH ? Quels conseils pour s'y mettre ? Dans quel cadre éthique et dans quelle stratégie d'entreprise ? Quelles compétences faut-il développer pour bien travailler avec l'IA, notamment en termes de soft skills ?

<https://courriercadres.com/comment-faire-face-a-la-revolution-de-lintelligence-artificielle-au-travail/>

Des IA pour recruter : mais qu'en pensent les candidats ?

The conversation, Novembre 2023

L'intelligence artificielle (IA) transforme le secteur de la gestion des ressources humaines plus rapidement que nous ne l'imaginons. Soixante-cinq pour cent des organisations utilisent déjà des outils basés sur l'IA dans les processus de recrutement. Seulement un tiers des candidats pourtant pensent que l'IA est utilisée pour analyser leur profil.

En matière de recrutement, les outils fondés sur l'IA ont la capacité de collecter de grandes quantités de données au sein d'une entreprise ou d'une institution afin de rechercher, d'identifier, d'évaluer, de classer et de sélectionner les candidats à un poste. Ils peuvent systématiquement recueillir des informations sur les besoins en matière de recrutement au sein des équipes, générer des offres d'emploi avec les caractéristiques des candidats modèles pour pourvoir ces postes vacants, et repérer rapidement les candidats adéquats à partir de diverses plates-formes numériques.

Dès le départ, les outils fondés sur l'IA promettaient davantage d'efficacité dans le traitement d'un grand nombre de documents provenant des candidats. Les concepteurs affirmaient également pouvoir réduire les biais décisionnels des personnes travaillant aux ressources humaines qui pourraient, intentionnellement ou non, discriminer ou traiter injustement certaines des candidatures.

De nouvelles analyses suggèrent toutefois que cela n'est pas toujours le cas. Des algorithmes discriminent encore certains candidats qui peuvent ne pas correspondre au modèle historique de la description d'un poste. Sont parfois exclus les femmes (notamment dans les domaines « STIM – science, technologie, ingénierie et mathématiques ») ou ceux qui ont des lacunes dans leur CV en raison d'une maladie, d'un handicap, de la prise en charge d'un membre de la famille, du chômage ou d'une peine de prison.

<https://theconversation.com/des-ia-pour-recruter-mais-qu-en-pensent-les-candidats-216498>

Transition énergétique : faut-il craindre pour l'emploi ?

Les notes du Conseil d'analyse économique, n°80, Novembre 2023, 12 p.

Doubler le rythme de réduction des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030, comme s'y est engagée la France auprès de l'Union européenne, nécessite une transformation structurelle majeure de ses modèles de production. Quels en seront les effets sur l'emploi ? Faut-il craindre des destructions massives d'emplois et des délocalisations en raison de la hausse des coûts de production des entreprises et des pertes de compétitivité ? Ou, au contraire, espérer de nouvelles opportunités, avec le développement de très nombreux emplois verts hautement qualifiés et rémunérés ?

Dans cette note, les auteurs cherchent à éclairer ce débat et formulent des propositions pour accompagner cette transition.

<https://cae-eco.fr/transition-energetique-faut-il-craindre-pour-l-emploi>

Les difficultés de recrutements de cadres en 2023

APEC, Novembre 2023, 4 p.

Avec plus de 308 000 recrutements de cadres prévus en 2023, le marché de l'emploi cadre devrait rester à très haut niveau. Dans cette perspective, comment évoluent les difficultés de recrutement de cadres, dont le niveau était très élevé en 2022 ? Et quelles sont les familles de métiers cadres les plus exposées aux tensions de recrutement ?

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/les-difficultes-de-recrutement-de-cadres-en-2023.html>

Les demandeurs d'emploi - Novembre 2023

DARES, Novembre 2023

5 377 700 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en octobre 2023 en France, catégories A, B, C (+0,3 %). Consultez les dernières données nationales et locales disponibles.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dossier/les-demandeurs-demploi>

ENTREPRISES

Baromètre mensuel : calme plat pour l'emploi dans les startups de la French Tech en octobre

Numeum, Novembre 2023

Baromètre mensuel inédit et en temps réel sur les tendances de l'emploi dans les startups de la French Tech, en s'appuyant sur la solution d'intelligence artificielle Motherbase.

La création d'emplois régresse par rapport au mois précédent, mais génère tout de même + 4 000 postes. De son côté, la suppression des emplois progresse, avec 4 365 postes supprimés. Le solde du mois d'octobre fait donc apparaître un temps relativement stable, avec 35 emplois créés au total.

<https://numeum.fr/actu-informatique/calme-plat-pour-lemploi-dans-les-startups-de-la-french-tech-en-octobre>

Création-reprise d'entreprise dans l'artisanat et les TPE - Bibliographie et sélection de travaux

CMA, Novembre 2023, 22 p.

Ce document regroupe toutes les informations sur les politiques publiques, les données nationales, régionales, sectorielles sur le thème de la création transmission d'entreprise dans l'artisanat et les TPE, ainsi que sur l'image de l'entrepreneuriat.

<https://www.artisanat.fr/analyses-donnees/creation-reprise-entreprise-dans-artisanat-tpe>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

France, portrait social - Édition 2023

INSEE, Novembre 2023, 234 p.

Cet ouvrage dresse un panorama des inégalités sociales dans plusieurs domaines. La satisfaction dans la vie et le bien-être, l'état de santé des jeunes et leur consommation de substances psychoactives, la proximité sociale des personnes en couple, les inégalités de niveau de vie et de patrimoine, les inégalités d'orientation à la fin du collège et les inégalités en matière de santé, en France et en Europe sont ainsi abordés en mobilisant les nomenclatures socioéconomiques ou socioprofessionnelles, dont la nouvelle PCS Ménage ou encore les classes d'emploi.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7666953>

Gouverner le Métavers et l'internet de demain

Renaissance Numérique, Novembre 2023, 97 p.

Objectifs du rapport et méthodologie :

- Éclairer les débats autour des enjeux et problématiques du Métavers, en proposant une lecture par le prisme des sciences humaines et sociales, de l'histoire des sciences et des techniques, ou encore de l'économie et de la politique. Et cela à partir de points de vue de différentes parties prenantes : chercheurs académiques, acteurs institutionnels et économiques, notamment.
- Formuler des recommandations, et des bonnes questions à se poser, à destination des décideurs, notamment politiques, et des régulateurs, voire des chercheurs.
- Continuer d'ouvrir le dialogue avec l'ensemble des experts et la société civile autour du devenir de nos interactions numérisées immersives.

<https://www.renaissancenumerique.org/publications/gouverner-le-metavers-et-linternet-de-demain/>

Soutien du Gouvernement aux tiers-lieux : 82 nouvelles fabriques de territoires dans toute la France

Agence nationale de la cohésion des territoires, Novembre 2023

Les Fabriques de territoire sont des lieux « ressource » pour l'écosystème qui anime leur territoire. Elles ont un rôle de mise en commun porté vers la création d'activités, les coopérations entre acteurs et le développement local.

La nouvelle vague s'est concentrée sur les tiers-lieux mixtes réunissant espaces partagés et services de proximité adaptés aux besoins des habitants des territoires : en matière d'économie, dont sociale et solidaire, en offre de mobilité, en services à la personne, en offre numérique, en modalités alternatives de travail, en réduction de consommation d'énergie, en vente de produits de consommation courante, en réduction des déchets, en sensibilisation et formation aux métiers de l'environnement, et en offres culturelles. L'objectif était de soutenir des lieux proposant des activités innovantes, créatrices de richesse et d'emploi, et ressource en matière de transitions, capables de contribuer à rendre les territoires plus accessibles, plus attractifs pour le tissu économique, plus sobres et mieux équipés.

Cette vague 2023 permet de constater combien les territoires considèrent les tiers-lieux comme des acteurs déterminants pour la qualité et l'équilibre de leur développement, qu'il s'agisse de rapprocher de nombreux services aux publics des populations réparties sur des territoires de faible densité ou de développer des solutions innovantes pour maîtriser les nécessaires transitions numérique, du travail, de la production de biens et de services à proximité des habitants.

<https://agence-cohesion-territoires.gouv.fr/soutien-du-gouvernement-aux-tiers-lieux-82-nouvelles-fabriques-de-territoires-dans-toute-la-france>

Territoires d'Industrie - Lancement du temps II 2023-2027

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, Novembre 2023

En réponse à la loi Industrie verte, le Gouvernement allouera 100 millions d'euros du Fonds vert en 2024 pour accompagner la transition écologique des industriels et reconstituer des filières historiquement ancrées dans tout le pays. Actuellement, 183 territoires lauréats s'engagent jusqu'en 2027, démontrant la volonté des acteurs territoriaux pour la reconquête industrielle.

Le temps II du programme Territoires d'industrie est axé sur une approche territoriale. Il propose une offre de services renouvelée, mettant l'accent sur l'ingénierie pour accompagner plus de 2 000 projets identifiés en faveur du développement industriel. Dans cette démarche, Territoires d'industrie se positionne comme un catalyseur de projets locaux, contribuant à façonner une politique industrielle alignée sur les enjeux contemporains tels que la réindustrialisation, la décarbonation, la sobriété foncière et l'attractivité des métiers.

<https://www.ecologie.gouv.fr/territoires-dindustrie-lancement-du-temps-ii-2023-2027>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Guide de lecture du référentiel national qualité version 8

Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, Novembre 2023, 39 p.

Le processus d'audit des organismes a été précisé et renforcé par un arrêté entré en vigueur au premier septembre 2023, qui, notamment :

- Renforce les exigences de présentation, par les organismes de formation, de leur activité et de sa justification
- Encadre les pratiques des certificateurs et donne au COFRAC, l'instance nationale qui les accrédite, plus de capacité à les contrôler
- Responsabilise aussi les certificateurs, en détaillant leur obligation de traiter les signalements qui leur parviennent, de la part des apprentis, des stagiaires ou de toute autre source.

Ce guide de lecture complète l'arrêté en explicitant chacun des critères et indicateurs de la certification Qualiopi, notamment :

- Indicateur 5 : les objectifs de la formation doivent être conformes aux exigences de la certification visée
- Indicateur 12 : les modalités de prévention des ruptures et les dispositions rendant les apprenants acteurs de leur formation
- Indicateur 18 : la nécessité d'une coordination des acteurs de la formation pour assurer son succès
- Indicateur 19 : les moyens pédagogiques doivent être cohérents avec les objectifs des prestations et lorsque la formation se déroule à distance, les moyens d'accompagnement techniques et pédagogiques doivent être démontrés.

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_de_lecture_qualiopi_v8_du_23_novembre_2023.pdf

API entreprise : Qualiopi & habilitations France compétences

L'API (Interface de programmation d'application) Entreprise permet d'obtenir des informations, documentations et ressources d'un autre système d'information, concernant les entreprises et les associations, et ainsi de simplifier les démarches.

L'API Qualiopi et habilitations France compétences - Carif Oref est disponible en saisissant le SIRET d'un établissement, elle permet d'obtenir et vérifier les habilitations au titre de France compétences, et/ou certification Qualiopi.

La valeur ajoutée de cette API est :

- De savoir si les établissements sont certifiés Qualiopi et pas uniquement les unités légales
- De véritablement dire si un établissement est habilité à former ou à organiser des épreuves car elle indique également les habilitations France Compétences de l'établissement

- D'avoir une donnée plus fiable car le réseau des Carif-Oref effectue une double vérification en croisant ses bases et les bases du Ministère de l'Intérieur

https://entreprise.api.gouv.fr/catalogue/carif_oref/certifications_qualiopi_france_compétences

Quatre ans du CPF : près de sept millions de salariés formés

Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, Novembre 2023

En quatre ans, près de 7 millions de salariés se sont formés, sans intermédiaire, et 1,25 million de Français ont eu recours à leur CPF en 2023. Parmi les bénéficiaires du CPF, un sur deux est une femme, un sur trois est un demandeur d'emploi. Dans le détail, parmi les actifs utilisant leur CPF, près de huit salariés sur dix sont employés ou ouvriers et un tiers d'entre eux ont plus de 45 ans, soit une part significative de salariés en deuxième partie de carrière.

En 2023, une enquête de la Dares a montré que l'outil s'est imposé comme un dispositif utile : un tiers des enquêtés ayant trouvé un nouveau travail l'attribue à la formation suivie : 35 % des personnes en recherche d'emploi à l'inscription en formation sont en emploi 8 à 9 mois après leur formation et 86 % des formés recommandent la formation qu'ils ont suivie. Le retour à l'emploi est particulièrement fréquent pour les personnes ayant préparé le permis B : il concerne la moitié d'entre elles.

Dès 2022, plusieurs actions de régulation ont été mises en œuvre par la Caisse des dépôts et consignations et ont conduit à diminuer le nombre d'organismes éligibles et présents sur Mon compte formation, qui est passé de plus de 25 500 en 2019 à moins de 15 000 aujourd'hui.

Une nouvelle convention d'objectifs et de performance pour la gestion du CPF sur la période 2023-2025 dresse un cap et des objectifs ambitieux afin de développer la politique publique du CPF en facilitant notamment le co-investissement entre un salarié et son employeur, tout en poursuivant les mesures de protection et d'amélioration de la qualité de l'offre proposée :

Axe 1 - Apporter des outils contribuant à mesurer l'efficacité du dispositif : comment les titulaires utilisent le service

Axe 2 - Garantir le pilotage financier du dispositif Mon Compte Formation

Axe 3 - Renforcer et élargir les services mis à disposition des titulaires de droit et usagers des services.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/quatre-ans-du-cpf-pres-de-sept-millions-de-salariés-formés>

Bilans des titres professionnels - année 2022

AFPA, Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, Novembre 2023, 34 p.

Le rapport 2022 établit un record jamais atteint du nombre d'actifs certifiés : 151 117 pour 206 315 candidats. Ce bilan insiste également sur l'efficacité historique du dispositif : 8 titrés demandeurs d'emploi sur 10 ont retrouvé un emploi dans les six mois suivant l'obtention d'un titre en 2021 (+ 8 points par rapport à 2020).

Les certifications répondent majoritairement aux besoins concernant les premiers niveaux de qualification : les niveaux 3 et 4 représentent plus de 75 % des certifiés, même si les niveaux supérieurs (5 et 6) se développent régulièrement depuis plusieurs années. A noter que 9 % des certifiés l'ont été sur un titre professionnel préparant à l'exercice d'un métier du numérique. Le poids de ces titres dans le portefeuille du ministère du Travail progresse régulièrement.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/record-historique-pour-le-nombre-de-certifiés-professionnels-et-leur-insertion>

« Avenir Actifs » : l'identité commune des opérateurs du conseil en évolution professionnelle des salariés et travailleurs indépendants à partir de janvier 2024

France compétences, Novembre 2023

France compétences a dévoilé les opérateurs qui auront la responsabilité de délivrer le service public Mon conseil en évolution professionnelle aux salariés et travailleurs indépendants (excluant les agents publics) pour une période de quatre ans, à partir de janvier 2024.

La qualité et l'utilité de Mon CEP sont très largement reconnues : 92 % des bénéficiaires se déclarent satisfaits du service et une grande majorité soulignent son utilité à de nombreux égards

Pour cette nouvelle étape, à partir de début 2024, les opérateurs régionaux, chargés de dispenser Mon CEP Conseil en évolution professionnelle aux salariés et travailleurs indépendants, adopteront une identité commune en devenant « Avenir Actifs ». Cette nouveauté va permettre de rendre ce service plus lisible auprès de ses publics.

Le site internet www.mon-cep.org sera enrichi, à partir de janvier 2024, avec des pages et des espaces web dédiés exclusivement aux opérateurs « Avenir Actifs » pour les salariés et les travailleurs indépendants.

<https://www.francecompetences.fr/fiche/avenir-actifs-identite-commune-des-operateurs-du-conseil-en-evolution-professionnelle/>

INSERTION DES JEUNES

Pacea et Garantie jeunes : quel accompagnement pour quels jeunes dans les missions locales ?

Dares Analyses, n°63, Novembre 2023, 8 p.

Entre 2019 et 2021, près d'un million de jeunes sortent d'un Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea), qui est le cadre contractuel de l'accompagnement des jeunes en missions locales. 30 % de ces parcours incluent une Garantie jeunes, un dispositif d'accompagnement plus intensif. Si tous les jeunes suivis bénéficient d'entretiens individuels avec leur conseiller, ceux-ci sont plus fréquents en Garantie jeunes et complétés par un accompagnement collectif en début de parcours (ateliers, informations collectives).

L'accompagnement est aussi financier. 35 % des jeunes perçoivent au moins une allocation Pacea durant leur parcours et 98 % des bénéficiaires de Garantie jeunes perçoivent au moins une fois l'allocation associée à ce dispositif.

Le Pacea et la Garantie jeunes sont proposés à des jeunes plus éloignés de l'emploi que l'ensemble de ceux sortis de formation initiale.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/pacea-et-garantie-jeunes-quel-accompagnement-pour-quels-jeunes-dans-les-missions>

Voir également :

Pacea et Garantie jeunes : L'accompagnement varie-t-il avec la durée passée dans le dispositif ?

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/pacea-et-garantie-jeunes-laccompagnement-varie-t-il-avec-la-duree-passee-dans-le>

Pacea et Garantie jeunes : Quelles évolutions des parcours pendant la crise sanitaire ?

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/pacea-et-garantie-jeunes-quelles-evolutions-des-parcours-pendant-la-crise-sanitaire>

Analyse du système de prévention et de lutte contre le décrochage scolaire : la démarche TDO (tous droits ouverts)

IGAS, IGESR, Octobre 2023, 41 p.

Ce rapport conjoint analyse le système de prévention et de lutte contre le décrochage scolaire en France, notamment sur le décrochage des élèves en voie professionnelle, avec un focus sur l'expérimentation de la démarche de prévention « Tous droits ouverts » (TDO).

La spécificité du parcours TDO est de faire intervenir "tous les partenaires au sein d'un territoire" (éducation, acteurs locaux, élus, préfets...) et d'explorer toutes les possibilités d'action, y compris en marge du système scolaire, pour éviter une rupture totale des jeunes décrocheurs. L'originalité du dispositif est de prendre

mieux en compte les spécificités de chaque jeune et "d'encourager les hybridations entre les parcours scolaires et les dispositifs du monde de l'insertion".

Les jeunes repérés pour l'expérimentation sont issus de différents niveaux (collège, lycée de voie professionnelle, voie générale ou technologique). Ils sont identifiés par l'absentéisme chronique ou la perte de lien avec l'établissement.

Pour une large proportion de ces jeunes, la situation est la conséquence d'une orientation contrainte dans le parcours scolaire (dès la troisième), qui peut résulter d'un manque de capacité d'accueil dans la filière initialement choisie par l'élève.

Les situations de décrochage sont plus souvent observées dans les filières professionnelles.

<https://www.igas.gouv.fr/Analyse-du-systeme-de-prevention-et-de-lutte-contre-le-decrochage-scolaire-la.html>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Au boulot ! podcast sur le handicap au travail - UCANSS

À l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), la Mission handicap lance le podcast « Au boulot », qui vise à déconstruire les discriminations liées au handicap au travail. Trois épisodes sont déjà disponibles. Au fil des trois premiers épisodes, des personnes en situation de handicap et des spécialistes témoignent et analysent les enjeux liés aux discriminations, tout en partageant de bonnes pratiques pour l'éviter...

Episode 1 « le handicap » - Episode 2 « l'entretien d'embauche » - Episode 3 « les conditions de travail »

<https://www.ucanss.fr/actualites/la-secu-sort-un-podcast-sur-le-handicap-au-travail>

Transition numérique : quelles opportunités pour l'emploi des personnes handicapées ?

AGEFIPH, Fondation Adecco group, Situations, Novembre 2023, 11 p.

38 % des personnes reconnues en situation de handicap sont en emploi, soit deux fois moins que l'ensemble de la population. Ce cinquième numéro en partenariat avec l'Agefiph, à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, analyse les nouvelles formes de compensation et les nouveaux enjeux d'accessibilité offerts par le numérique.

<https://www.agefiph.fr/centre-de-ressources/accueil>

La transition numérique : un accélérateur pour l'emploi des personnes en situation de handicap ?

IFOP, AGEFIPH, Novembre 2023, 24 p.

Intelligence artificielle, réalité augmentée, métavers, télétravail, services en ligne, enseignement à distance, la transition numérique se développe dans tous les domaines. Toutes les entreprises ont engagé leur transition numérique et cherchent aujourd'hui des talents qui possèdent des compétences digitales.

Mais comment cette transformation est-elle perçue par les travailleurs en situation de handicap ? Y sont-ils préparés ? S'agit-il d'une opportunité pour un meilleur accès à l'emploi et aux multiples services offerts par le digital ? Les gisements d'emploi sont-ils accessibles à tous, quelle que soit la situation de handicap ?

<https://www.agefiph.fr/centre-de-ressources/accueil>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Emplois et compétences relatifs au Big Data et Cloud Computing

OPIIEC, Novembre 2023

L'Opiiec publie deux études sur les emplois et les compétences relatifs au Big Data et Cloud Computing.

Le Big Data, ou mégadonnées en français, combine les données structurées, semi structurées et non structurées. Ces données sont collectées et utilisées par les entreprises et les organisations pour obtenir des informations analytiques très avancées.

Le Cloud Computing est un modèle économique qui consiste à mettre à disposition un service et des ressources partagées permettant à des entreprises clientes d'utiliser des serveurs (serveurs, réseaux) pour effectuer des tâches (calculs algorithmiques, services stockage des données, etc.).

Principaux constats :

En France, le marché du Big Data a enregistré une forte croissance pour atteindre 2,3 milliards d'euros en 2022, en hausse de +22 % et couvre 80 000 emplois directs et indirects. Quant au Cloud Computing, la perspective suit une bonne dynamique et représentera 27 milliards d'euros en 2025 et 130 000 emplois à horizon 2030.

Ces évolutions impactent fortement les activités des entreprises et les métiers. Dans le domaine du Big Data, la collecte, le traitement et modélisation, les usages éco-responsables et la sécurité des données en sont les plus demandées. Ainsi, de nouveaux métiers tels que l'Architecte Data, l'Ingénieur DevOps, le Délégué à la protection des données (DPO) émergent au sein des entreprises.

En matière Cloud, les besoins se concentrent principalement sur l'optimisation des coûts, la maîtrise des services techniques, des enjeux juridiques, commerciaux et de cybersécurité. Face à ces enjeux, de nouveaux métiers tels que Service Reliability Engineer, l'Ingénieur Cloud DevOps, Ingénieur FinOps émergent.

À la lumière des constats identifiés dans l'étude, des pistes d'actions ont été émises autour de 4 grandes thématiques :

- des actions de communication autour des métiers du Big Data et Cloud et des usages éco-responsables
- des actions sur le recrutement et l'élargissement des critères d'embauche
- des actions d'attractivité, de reconversion de divers profils pour élargir le vivier des candidats
- des actions sur la formation.

<https://www.opiiec.fr/etudes/139344>

"Demain Spécialiste Cyber" : Découvrez la cybersécurité et ses métiers

Portail du Gouvernement, Novembre 2023

DemainSpécialisteCyber est une campagne nationale co-construite par l'ANSSI et son laboratoire d'innovation, le Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse et le Campus Cyber, en vue de valoriser la cybersécurité et ses métiers.

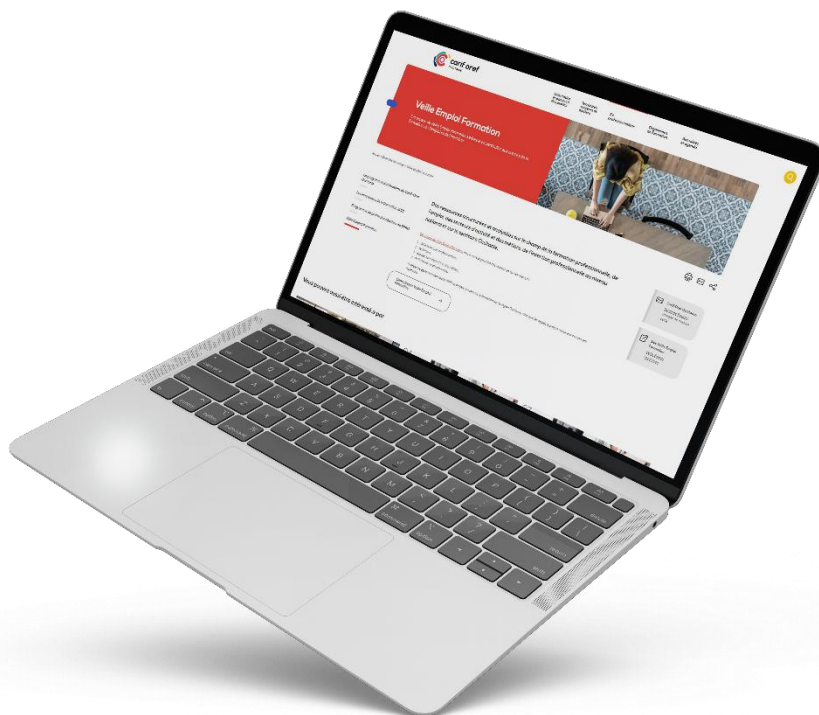
En France, le secteur de la cybersécurité manque cruellement de talents. 15 000 postes sont toujours vacants malgré les opportunités offertes aux candidats et la variété des missions. Développeur malware, expert, consultant, red teamer, analyste SOC, hacker éthique... les métiers se comptent par dizaines et un grand nombre sont accessibles dès bac +3 voire désormais bac +2. Dans ce contexte de pénurie qui pourrait s'accroître dans le futur, tous les moyens sont bons pour donner envie aux jeunes de rejoindre les rangs de la cybersécurité. Cette plateforme s'adresse principalement aux publics collégiens et lycéens.

Cause nationale, les acteurs entendent attirer les jeunes – les jeunes femmes en particulier – vers la filière en leur présentant les différents métiers, les profils recherchés, les opportunités, les formations adaptées, etc.

<https://www.demainspecialistecyber.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