



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°550

13/12/2023



veille@cariforefoccitanie.fr



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

| | |
|---------------------------------------------------|----|
| ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE | 1 |
| APPELS A PROJETS | 2 |
| EMPLOI | 3 |
| ENTREPRISES | 3 |
| FORMATION PROFESSIONNELLE..... | 4 |
| INSERTION DES JEUNES..... | 7 |
| INSERTION : PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP | 8 |
| SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS..... | 8 |
| VAE..... | 11 |

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Programme de professionnalisation du Carif-Oref Occitanie 2024

Ce programme est élaboré en concertation avec l'Etat et la Région et en lien avec les professionnels du territoire pour être au plus près de leurs attentes. Les actions se déclinent en différents lieux en région ou à distance en visioconférence et se structurent autour de 5 axes : Outils du Carif-Oref Occitanie - Environnement emploi, formation et orientation - Zoom métiers - Pratiques et innovations pédagogiques - Orientation et accompagnement des parcours professionnels.

<https://www.cariforefoccitanie.fr/se-professionnaliser/presentation-du-programme/>

L'agriculture de demain prend racine en Occitanie

Région Occitanie, Décembre 2023

Deuxième région agricole de France, l'Occitanie a triplé son budget dédié à l'agriculture depuis 2016. L'objectif est de développer l'agriculture de demain en aidant les agricultrices et agriculteurs à s'installer, à mieux vivre de leur travail et à s'orienter vers des pratiques plus écologiques.

Dans les dix années à venir, près de la moitié des agricultrices et agriculteurs prendront leur retraite. Pour améliorer l'attractivité du métier et garantir les emplois agricoles de demain, la Région amplifie ses efforts en créant trois dispositifs : une nouvelle aide pour un accompagnement à la transmission, une dotation pour les nouveaux agriculteurs de plus de 40 ans et le renouvellement de la dotation pour les jeunes agriculteurs. L'Occitanie a également lancé un bonus inédit pour favoriser l'installation des agricultrices et ainsi accentuer l'indispensable féminisation de la profession.

<https://www.laregion.fr/L-agriculture-de-demain-prend-racine-en-Occitanie>

Construire un monde durable

ID.Métiers, n°8, Décembre 2023, 30 p.

Ce numéro explore les métiers du BTP Durable, un secteur en pleine (R)évolution. Il propose des fiches métiers, des dossiers sur les grandes transitions (écologiques, numériques, énergétiques, etc.), les opportunités du secteur, des témoignages inspirants et des vidéos.

<https://orientation.laregion.fr/magidmetiers8/20-IDMetiers-N8-Decembre-2023.html#/page/0>

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

CERC Occitanie, Décembre 2023, 5 p.

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

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

Hydrogène vert : l'Occitanie pionnière sur toute la chaîne de valeur

Région Occitanie, Décembre 2023

Première à se positionner sur l'hydrogène vert, la Région poursuit le déploiement du plan qui lui est dédié, doté de 150 millions d'euros de 2020 à 2030. Les actions concernent l'ensemble de la chaîne hydrogène, de la recherche à la production, en passant par la distribution et le développement des usages, notamment autour des mobilités. Objectif : créer un écosystème local complet et créateur d'emplois.

<https://www.laregion.fr/Hydrogene-vert-l-Occitanie-pionniere-sur-toute-la-chaîne-de-valeur>

Objectif plein emploi : les entreprises s'engagent pour l'emploi des personnes en situation de handicap

DREETS Occitanie, Novembre 2023, 11 p.

Les services de la DREETS et de la préfecture de région ont organisé une rencontre en préfecture, en rassemblant les leaders des clubs départementaux "Les Entreprises s'engagent" en Occitanie, dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées et du mois « les entreprises s'engagent ». Les entreprises adhérentes ont partagé des témoignages concrets, montrant leur engagement en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Autant de situations diverses que de solutions proposées, qu'il s'agisse de recrutement ou de maintien dans l'emploi, et des témoignages forts.

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Objectif-plein-emploi-les-entreprises-s-engagent-pour-l-emploi-des-personnes-en>

APPELS A PROJETS

Prestations de formation relatives à la thématique "Sensibilisation à la prévention et à la gestion des déchets" - OPCO Santé

Date limite de réponse le 29 décembre 2023 à 12h00

<https://www.opco-sante.fr/prestations-de-formation-relatives-la-thematique-sensibilisation-la-prevention-et-la-gestion-des>

Prestation de production ou de conseil pour la réalisation de cartographies des métiers et des compétences pour les branches professionnelles d'OpCO EP

Date limite de réponse le 09 janvier 2024 à 12h00

<https://www.opcoep.fr/appels-d-offres/prestation-de-production-ou-de-conseil-pour-la-realisation-de-cartographies-des>

Services de formation professionnelle dans le domaine de la sécurité des agents - OPCO Santé

Date limite de réponse le 12 janvier 2024

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/services-de-formation-professionnelle-dans-le-domaine-d/ao-9131346-1>

Prestations de formations et d'accompagnement pour l'Agence AD'OCC

Date de clôture le 15 janvier 2024

<https://www.francemarches.com/appel-offre/3boamp23171142-2023-prestations-formations-accompagnement>

Conception de modules et de parcours de formation digitalisés - OCAPAT

Date limite de réception des offres le 15 janvier 2024 à 16h00

<https://www.ocapiat.fr/project/conception-de-modules-et-de-parcours-de-formation-digitalises/>

FSE+ - Favoriser l'insertion professionnelle et l'inclusion sociale des personnes les plus éloignées du marché du travail et des plus vulnérables/ou des exclus - Fonds social européen en France

Date limite de dépôt le 31 janvier 2024

<https://fse.gouv.fr/les-appels-a-projets/occitaniep1oshpyrenees-orientalesaci-et-levee-des-freins>

Favoriser la mobilité européenne longue à des fins d'apprentissage pour tous - FSE+ - Priorité 2 : Favoriser l'accès à l'emploi des jeunes et renforcer leur employabilité notamment par la réussite éducative - Fonds social européen en France

L'appel à projets est ouvert aux Centres de Formation d'Apprentis (CFA) – Organismes de formation par l'apprentissage (OFA) publics ou privés et associations fédérant ces structures.

Date limite de dépôt le 29 février 2024

<https://fse.gouv.fr/les-appels-a-projets/occitanie2023dreetps2osffavoriser-la-mobilite-europeenne-longue-des-fins>

EMPLOI

Qualité de l'emploi : une question de métiers ?

Note d'analyse de France Stratégie, n°130, Décembre 2023, 20 p.

Cette note examine la relation entre la qualité de l'emploi et l'attractivité des métiers, soulignant l'impact de la baisse du chômage et des tensions sur le marché du travail. Une typologie en six groupes de métiers est établie en fonction de divers indicateurs tels que les salaires, les conditions d'emploi et de travail, les horaires, les perspectives de carrière et la représentation collective. Elle souligne la nécessité d'agir sur les contrats, la formation, les perspectives de carrière et les conditions de travail pour améliorer la qualité de l'emploi.

<https://www.strategie.gouv.fr/publications/qualite-de-lemploi-une-question-de-metiers>

Open space : quels salariés ? Quelles conditions de travail ?

DARES, Décembre 2023

Deux salariés de bureau sur cinq travaillent en open space. Leurs conditions de travail sont globalement moins bonnes que celles des travailleurs en bureau classique.

L'open space est un espace de travail collectif où les bureaux sont sans cloison ou en plateau ouvert. Il a été promu pour notamment favoriser la communication entre travailleurs. En 2019, en France, 3,2 millions de salariés, équivalant à deux employés de bureau sur cinq, évoluent dans un open space. Qui sont-ils ? Quels métiers exercent-ils ? Sont-ils soumis à des conditions de travail et des risques professionnels particuliers ? Quel est leur état de santé en comparaison de celui des salariés en bureau classique ?

Ce dossier contient deux publications : Quels salariés exercent en open space ? (Dares Analyses n°66) et Quelles sont les conditions de travail des salariés en open space ? (Dares Analyses n°67)

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dossier/open-space-quels-salaries-queles-conditions-de-travail>

Conférence : Les jeunes et l'emploi dans l'ESS - Replay UDES

Conférence-débat sur le thème « Les jeunes et l'emploi : entre exigence et résignation » à l'Institut de droit comparé de l'université Paris-Panthéon-Assas. L'objectif était double : connaître les attentes des jeunes vis-à-vis du travail et afficher les propositions de l'UDES.

<https://www.udes.fr/actualites/retour-sur-conference-jeunes-lemploi-dans-less>

ENTREPRISES

Les entreprises en France - Edition 2023

Insee, Décembre 2023, 178 p.

Vue structurelle complète du système productif. L'année 2021 est analysée dans une vue d'ensemble qui rend compte de la diversité des situations des entreprises, en se fondant sur la définition de l'entreprise au sens économique.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7681078>

France 2030 : Lancement du dispositif d'accompagnement « cyber PME » dans le cadre de la stratégie cybersécurité

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

Ce dispositif « Cyber PME » permettra d'accompagner PME et ETI dans leur montée en compétences sur la cybersécurité dans le cadre du plan France 2030. Doté d'une enveloppe de 12,5 millions d'euros ce dispositif s'appuie sur une approche à 360°, du diagnostic à la mise en œuvre d'un plan d'action, en incluant l'achat de solutions.

Il est piloté par la Direction générale des Entreprises (DGE) et opéré par Bpifrance, en lien avec l'ANSSI et le Secrétariat général pour l'investissement (SGPI). Les bénéficiaires disposeront d'un accompagnement sur mesure avec la mise à disposition d'un expert accompagnateur

désigné par Bpifrance chargé de suivre le projet de cyber sécurisation du bénéficiaire "de A à Z".

Les secteurs de l'aéronautique civil et de l'énergie ont été identifiés comme prioritaires dans le recrutement d'entreprises bénéficiaires compte tenu de leurs activités liées à la sécurité nationale et de la place importance des acteurs de la sous-traitance dans ces deux filières. Cela n'exclut pas toutefois l'accompagnement d'autres secteurs d'activité.

<https://presse.economie.gouv.fr/france-2030-lancement-du-dispositif-daccompagnement-cyber-pme-dans-le-cadre-de-la-strategie-cybersecurite/>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Qualiopi : retour sur l'édition 2023 de la conférence annuelle sur la qualité de la formation

France compétences, Décembre 2023

Cette conférence, organisée par France compétences en collaboration avec le Hcéres (Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur) et la CTI (Commission des Titres d'Ingénieur) prévue dans la loi Avenir professionnel, vise à harmoniser les critères d'évaluation de la qualité des formations, conformément au III de l'article L6316-4 du code du travail.

La conférence a notamment permis de faire un point d'étape sur l'utilisation de la marque Qualiopi par les établissements de l'enseignement supérieur visés par l'article L. 6316-4 du code du travail. Les ministères de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ainsi que du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion professionnelle ont rappelé les actions conjointes qui ont facilité la prise en main et l'utilisation de la marque par les établissements concernés.

Le Hcéres et la CTI ont mis en lumière les articulations de Qualiopi avec les référentiels d'évaluation des deux agences. Elles ont souligné, à titre d'exemple, les évaluations coordonnées Hcéres/CTI qui renforcent et mutualisent les contrôles qualité des établissements.

La conférence a mis en évidence les fortes attentes constatées en matière de régulation par la qualité, de simplification des procédures, ainsi que le dynamisme des démarches qualité engagées au sein des établissements d'enseignement supérieur, démarches complémentaires à la certification « Qualiopi » et aux actions de contrôle des financeurs.

<https://www.francecompetences.fr/fiche/qualiopi-retour-sur-ledition-2023-de-la-conference-annuelle-sur-la-qualite-de-la-formation/>

Hybridation des formations professionnelles continues - Replay Webconférence de France Stratégie du 28 novembre 2023

La « bascule forcée » vers le numérique du fait de la crise n'a pas instantanément transformé le secteur. Les activités de formation à distance se réduisent parfois à la mise à disposition, via des outils numériques, de contenus préexistants et mobilisés en présentiel. Peu de dispositifs offrent un environnement d'apprentissage qui permette aux apprenants d'élaborer des stratégies ajustées à leur problématique. Il convient donc de se défaire du lien de causalité souvent établi entre digitalisation de l'offre de formation et

pratiques innovantes. La mise en place d'un modèle bimodal n'engendre pas automatiquement la légitimation et l'adoption de logiques pédagogiques actives, individualisées et horizontales.

Afin de saisir en profondeur les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formations professionnelles hybrides ainsi que les caractéristiques des acteurs qui s'y insèrent, une enquête qualitative sur la base d'entretiens individuels avec des apprenants, des formateurs et des ingénieurs pédagogiques a été menée par l'HESAM Université et le CNAM, à la demande du Réseau Emplois Compétences.

Ce webinaire a évoqué plusieurs questions, parmi lesquelles : Quelles sont les stratégies de déploiement de la formation hybride (et de conduite du changement) dans les organismes de formation ? Quelles sont les pratiques qui sous-tendent l'hybridation de la formation ? Quel est le rôle des ingénieurs pédagogiques, des formateurs et des apprenants (implications dans la définition de la stratégie, accompagnement) dans la construction du contenu et le fonctionnement de l'action de formation ? In fine, à qui profite l'hybridation des formations professionnelles ?

<https://www.strategie.gouv.fr/debats/revoir-video-webconference-hybridation-formations-professionnelles-continues>

Quand un particulier achète une formation professionnelle continue...

DREETS Occitanie, Novembre 2023

Présentation des règles particulières à connaître pour les organismes de formation professionnelle continue qui vendent une formation à un particulier, ou un particulier qui paie lui-même sa formation professionnelle continue.

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Quand-un-particulier-achete-une-formation-professionnelle-continue>

Pour une formation à distance accessible et inclusive - Replay webinaire du 7 décembre 2023 - FFFOD

Présentation d'un projet international qui met l'accessibilité pédagogique et numérique au cœur de la formation continue. Avec les témoignages croisés du GIP FCIP de l'académie de Créteil, d'experts de l'accessibilité et de l'Université canadienne TELUQ.

<https://www.fffod.org/s-informer/article/pour-une-formation-a-distance-accessible-et-inclusive>

Répartition des contributions légales à la formation professionnelle et à l'alternance au titre de 2024

Centre Inffo, Décembre 2023

Trois délibérations du conseil d'administration de France compétences fixent les taux et modalités de la répartition des contributions légales des employeurs pour la formation professionnelle et l'alternance.

[Délibération n° 2023-11-345 du 28 novembre 2023](#) - [Délibération n° 2023-11-347 du 28 novembre 2023](#) - [Délibération n° 2023-11-348 du 28 novembre 2023](#)

<https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/repartition-des-contributions-legales-a-la-formation-professionnelle-et-a-lalternance-au-titre-de-2024>

Formation professionnelle, vers une nouvelle égalité ?

DIEBOLD Stéphane, AFFEN, Novembre 2023

La formation est souvent associée à une politique égalitariste : « Donner la même chance à chacun ». Qu'est-ce qui se cache derrière le terme d'égalité ? S'agit-il d'une égalité juridique, le même droit à chacun ? S'agit-il d'une égalité sociale, économique ? Que penser de la formation égalitaire, aujourd'hui ?

<https://affen.fr/organisation/formation-professionnelle-vers-une-nouvelle-egalite/>

Ce qu'apporte vraiment le nouveau guide de lecture Qualiopi

VIDALENC Johann, Digiformag, Novembre 2023

Cet article discute des récentes modifications apportées au guide de lecture de Qualiopi. Les changements entreront en vigueur le 23 janvier 2024. Cette nouvelle version vise à faciliter la compréhension et à guider les candidats certifiés, avec des améliorations visuelles et des ajouts d'informations sur le déroulement de l'audit. Les indicateurs, notamment ceux liés aux certifications professionnelles, ont été modifiés, et la prise en compte du handicap a été renforcée.

<https://www.digiformag.com/actualite-formation/un-qualiopi-new-look/>

Sous-traitance au sein des OF : contrat-cadre et contrats d'application

Riquelme Avocats associés, Novembre 2023

Les organismes de formation recourent à la sous-traitance pour diverses prestations : actions de formation, ingénierie pédagogique, assistance technique et pédagogique (formations à distance), prospection commerciale, ... et mettent souvent en place un contrat-cadre pour organiser cette sous-traitance. De nombreux OF qui mettent en place des contrats-cadre pour organiser la sous-traitance ne se préoccupent pas des contrats d'application, si bien qu'il n'existe, dans la plupart des cas, aucun contrat d'application.

En vertu de ces pratiques peu respectueuses du droit des contrats, les prestations réalisées en sous-traitance sont réputées réalisées en application du contrat-cadre, alors même que celui-ci n'emporte aucun engagement précis, en particulier en termes de volume d'heures de prestations. Il est opportun de rappeler qu'un contrat-cadre de sous-traitance ne peut pas, à lui seul, constituer un contrat de sous-traitance s'il n'est pas complété par des contrats d'application.

En l'absence de véritable contrat de sous-traitance, l'organisme de formation qui sera qualifié de « prestataire principal » devra en assumer les conséquences, notamment en termes de sanctions.

<https://www.riquelme-avocats.com/post/sous-traitance-au-sein-des-of-contrat-cadre-et-contrats-d-application>

Transition numérique verte et bonnes pratiques dans le secteur de l'EFPP - Projet eGreen

ADICE, Octobre 2023, 41 p.

Cette étude transnationale portée par 4 partenaires européens est conçue pour soutenir les professionnels de l'EFPP (enseignement et formation professionnelle) exerçant au sein de l'Union Européenne. Ce groupe cible comprend une grande variété de profils ayant des capacités, des compétences et des responsabilités différentes : enseignants, formateurs, éducateurs et autres professionnels qui sont essentiellement responsables de la mise en œuvre de programmes d'enseignement et de formation professionnelles dans différents contextes, notamment les centres de formation, les écoles, les universités, etc.

Ces professionnels sont des acteurs clés du système éducatif et sont les mieux placés pour devenir des agents de promotion des pratiques durables et de minimisation de l'impact environnemental des pratiques numériques. Cette étude a pour objectif d'identifier, d'analyser et de valoriser les meilleures pratiques existantes. Au sommaire :

- Évaluer l'impact des pratiques numériques sur l'environnement
- Soutenir les professionnels et le secteur de l'EFPP vers la transition numérique verte
- Point de vue de professionnels de l'EFPP concernant les pratiques numériques vertes
- Un manque de sensibilisation à l'origine d'une faible adoption des bonnes pratiques numériques vertes
- Meilleures pratiques des professionnels de l'EFPP.

<https://adice.asso.fr/publications/etude-transition-numerique-vertes-et-bonnes-pratiques-dans-le-secteur-de-lefpp/>

INSERTION DES JEUNES

Evolutions de l'insertion professionnelle et des conditions d'emploi des diplômés de master (hors enseignement) durant la crise sanitaire

Note d'information du SIES, n°7, Décembre 2023, 9 p.

Les taux d'insertion professionnelle des diplômés de master (hors enseignement) ont légèrement baissé pendant la crise sanitaire. Dès 2021, les taux d'insertion les plus élevés atteints avant la crise ont été dépassés. Cependant, cette reprise concerne les diplômés ayant choisi d'entrer sur le marché du travail, dont la part a reculé.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/evolutions-de-l-insertion-professionnelle-et-des-conditions-d-emploi-des-diplomes-de-master-hors-93867>

Rapport d'information : Le service militaire volontaire : un dispositif militaire original d'insertion professionnelle de la jeunesse

SENAT, Décembre 2023, 53 p.

Le SMV est un dispositif social des armées. Il accueille des jeunes de 18 à 25 ans en décrochage scolaire ou social et leur offre un programme de formation de 8 à 12 mois, dans un cadre militaire et dans le but de les réintégrer au marché de l'emploi. Créé de manière expérimentale en 2015, ce dispositif a été pérennisé en 2019. Le SMV a coûté 53 millions d'euros et accueilli 997 volontaires stagiaires (pour une cible de 1 200 volontaires stagiaires) et 199 volontaires experts en 2022. Il s'inscrit dans le cadre du plan «1 jeune, 1 solution» et constitue une modalité de réalisation du contrat d'engagement jeune. Il se distingue cependant d'autres dispositifs de plusieurs manières : il s'agit d'un recrutement tourné vers les plus défavorisés, la formation connaît une militarité marquée, une priorité est donnée au passage du permis et le taux d'insertion professionnelle des volontaires est très élevé. Le SMV est réalisé sur la base du volontariat. Les volontaires présentent un profil en moyenne très défavorisé :

<https://www.senat.fr/notice-rapport/2023/r23-034-notice.html>

Enquête d'évaluation des séjours de cohésion du SNU de février à juillet 2023

INJEP, Décembre 2023, 35 p.

Ce rapport présente les résultats des cinq enquêtes menées auprès des participants aux séjours de cohésion du SNU de février à juillet 2023. Sur les 39 899 participants, 23 275 ont participé à l'enquête. Celle-ci permet de caractériser précisément les jeunes volontaires, de mieux comprendre leurs motivations et de mesurer leur degré de satisfaction global mais aussi selon les différents ateliers et activités proposés.

Les principaux résultats sont très proches de ceux tirés des enquêtes menées depuis 2019 : en termes de profil, on retrouve une faible proportion de jeunes issus de QPV (5 %) et une surreprésentation des élèves scolarisés en voies générales et technologiques (84 %).

Plus d'un participant sur quatre vient d'une famille dont au moins un parent travaille ou a travaillé dans les corps en uniforme, et près d'un participant sur deux souhaite exercer son futur métier dans l'une de ces professions.

Les motivations qui poussent les jeunes à participer sont la possibilité de rencontrer de nouvelles personnes, d'ajouter une ligne sur le CV, d'être dans un cadre militaire et de pratiquer du sport. La satisfaction globale vis à vis des séjours demeure élevée.

<https://injep.fr/publication/enquete-devaluation-des-sejours-de-cohesion-du-snu-2023/>

L'engagement des jeunes dans les parcours – Replays UNML

Au-delà de l'observation quantitative du nombre de jeune entrés en Contrat d'engagement jeune (CEJ), et après une période d'appropriation par les équipes du cadre réglementaire de ce nouveau dispositif, la question de l'engagement des jeunes dans les parcours d'accompagnement apparaît comme un sujet de

préoccupation pour notre réseau, avec les questions : comment donner envie aux jeunes de s'engager dans des parcours ? Comment maintenir cet engagement dans le temps ?

André Chauvet, consultant, spécialiste des questions d'orientation et d'accompagnement des trajectoires professionnelles, est revenu sur ces enjeux lors du séminaire des référents CEJ des Associations régionales des Missions Locales et de l'Union nationale des Missions Locales. Revoir les vidéos de la journée.

<https://www.unml.info/actualites/nos-actualites/cej-lengagement-des-jeunes-dans-les-parcours-intervention-dandre-chauvet/>

INSERTION : PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Plan d'investissement dans les compétences - CDD Tremplin et EATT

AGEFIPH, Décembre 2023

Dans le cadre de la réforme des entreprises adaptées menée par l'Etat depuis 2018 vers une mission d'accompagnement des personnes handicapées vers des employeurs "classiques", le Plan d'investissement dans les compétences Formation des salariés handicapés en entreprises adaptées (PIC Formation EA) soutient les deux expérimentations : le CDD Tremplin et les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT). L'objectif des CDD tremplin et des EATT est de favoriser le développement et la valorisation des compétences des personnes handicapées en entreprise adaptée. Initialement déployé jusqu'en 2022, il est aujourd'hui prolongé. Les financements sont disponibles tout au long de 2024.

L'Agefiph est en responsabilité de ce Plan et du versement des financements.

<https://www.agefiph.fr/articles/propos-de-lagefiph/plan-dinvestissement-dans-les-competences-cdd-tremplin-et-eatt>

Guide de bonnes pratiques de la branche des services de l'automobile en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap

Branche des services de l'automobile, Novembre 2023, 76 p.

Ce guide pratique s'adresse spécifiquement aux entreprises, aux centres de formation d'apprentis (CFA) des services de l'automobile pour les accompagner dans leurs démarches, ainsi qu'à leurs salariés et apprentis pour les informer, leur faire prendre conscience de ce que recouvre le handicap et les soutenir lorsqu'ils sont concernés. Il associe l'ensemble des parties prenantes, entreprises, groupes, organisations patronales et syndicales ainsi que les organismes de la Branche et les organismes publics - en particulier l'AGEFIPH.

Il est par ailleurs largement basé sur les retours d'expérience et actions engagées avec succès par plusieurs entreprises de la Branche, de métiers différents.

<https://www.services-automobile.fr/>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Signature du nouveau contrat de filière Chimie et déclaration de soutien à la filière

Conseil national de l'industrie, Décembre 2023

La filière, qui englobe les secteurs de la Chimie, du Papier-Carton, de la Plasturgie et du Caoutchouc, occupe une position stratégique dans l'économie française.

Ce nouveau Contrat de Filière, couvrant la période 2023-2027 prévoit de répondre aux besoins en compétences : la chimie en France affiche des besoins significatifs de recrutements (25 000 en 2022) mais rencontre des difficultés sur des métiers en tension dans la maintenance, la production et la logistique. Au-delà de l'ambition affichée sur l'alternance comme levier de recrutement, il s'agira de compléter les initiatives pour la promotion des métiers de la Chimie, en partenariat avec l'Education nationale et l'Enseignement

supérieur, pour faire naître des vocations. En parallèle, l'Etat accompagnera l'évolution de l'offre de formation initiale et continue, au niveau régional et local, en fonction des nouveaux besoins en compétence d'une industrie en pleine transformation.

<https://www.conseil-national-industrie.gouv.fr/actualites/signature-du-nouveau-contrat-de-filiere-chimie-objectifs-enjeux-perspectives>

La valeur de la Data dans la RSE et son impact sur les métiers du conseil

Syntec Conseil, Décembre 2023, 28 p.

Initialement perçue comme une simple obligation légale, la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) est désormais considérée comme un enjeu sociétal majeur. Cette évolution est alimentée par une prise de conscience collective et un engagement accru des nouvelles générations. Avec l'essor de la data, un écueil majeur est apparu : son utilisation à des fins de « greenwashing », où les entreprises utilisent la communication sur la durabilité principalement comme un outil marketing, sans apporter de véritable changement. La commission Data de Syntec Conseil a cherché à :

- comprendre l'importance croissante de la Responsabilité Sociale (et Sociétale) des entreprises (RSE) aujourd'hui
- illustrer le rôle central de la data dans les démarches de RSE
- examiner l'impact de la montée de la RSE pour les professionnels de la data.

<https://syntec-conseil.fr/actualites/la-valeur-de-la-data-dans-la-rse-et-son-impact-sur-les-metiers-du-conseil/>

Livre blanc du travail social

Haut Conseil du travail social, Ministère des Solidarités et des Familles, Novembre 2023, 314 p.

Ce Livre blanc part du constat que le travail social n'a jamais connu une crise d'attractivité aussi intense dans son histoire : difficultés sérieuses de recrutement, turn-over, désaffection des jeunes générations pour les formations. Cette dégradation est une alerte sur la situation d'état d'urgence qui touche le secteur. Elle engendre également une baisse de la qualité des accompagnements et du service rendu à la population.

Le premier chapitre traite des conditions de travail et de l'attractivité des organisations. Le deuxième chapitre concerne les pratiques et les approches professionnelles nécessaires face aux défis sociaux d'aujourd'hui. Le troisième aborde les enjeux de la formation initiale et continue. Le quatrième anticipe les conditions d'attractivité des métiers dans les grandes transitions écologique, démographique et numérique. L'ensemble de ces éléments sont regroupés dans 14 grandes recommandations, certaines se subdivisant en sous-recommandations plus opérationnelles.

<https://solidarites.gouv.fr/livre-blanc-du-travail-social-2023>

Les métiers territoriaux en tension : attractivité et difficultés de recrutement des collectivités locales

CNFPT, Décembre 2023, 76 p.

A partir d'une enquête auprès de 4 000 collectivités et d'entretiens, cette étude caractérise et quantifie les métiers territoriaux en tension et les facteurs de tension par types de collectivités et de régions. Cette cartographie est complétée par des éléments de compréhension sur l'évolution des pratiques de recrutement dans un contexte de tension, de déficit d'attractivité de la fonction publique territoriale et d'évolution des rapports au travail.

<https://www.cnfpt.fr/sinformer/mediatheque/etudes/metiers-territoriaux-tension-attractivite-difficultes-recrutement-collectivites-locales/national>

Rapport formation dans les banques en 2023

Association française des banques, Novembre 2023, 20 p.

En 2022, les salariés du secteur bancaire ont suivi en moyenne 28,3 heures de formation, soit environ 4 heures de plus que l'année précédente. Cela a notamment été permis par le déploiement de la digitalisation des formations qui permet désormais de proposer des formats pédagogiques variés, avec par exemple le développement des « classes virtuelles », alternative aux sessions en présentiel.

L'année 2022 confirme, après une période de crise sanitaire où les besoins ont été moins nombreux, une forte dynamique au niveau de l'alternance avec une progression de plus de 10 % en 2022, ainsi 7 500 nouveaux contrats ont été engagés dans l'année, ce qui porte à 9 900 le nombre d'alternants présents dans les banques en fin d'année. Le développement de l'alternance dans l'enseignement supérieur constaté depuis quelques années se traduit par une part importante (67 %) de jeunes âgés d'au moins 22 ans. Les contrats en alternance se font essentiellement en apprentissage (92 % des nouveaux contrats), de ce fait 2/3 des apprentis ayant débuté un contrat en 2022 sont âgés de 22 ans et plus. 67 % des apprentis préparent un diplôme à bac +5 ou plus. Enfin, le taux d'insertion dans l'emploi est particulièrement élevé à 85% dont un taux de transformation des contrats d'apprentissage dans leur entreprise d'accueil s'élève à 40 % en 2022.

<https://www.afb.fr/rapport-formation/>

Replays webinaires de l'Observatoire des métiers du BTP

Observatoire des métiers du BTP, Novembre 2023

Webconférence pour échanger sur trois thèmes importants pour le secteur : les enjeux emploi-compétences de la rénovation énergétique des bâtiments, la féminisation des métiers et l'apprentissage dans le BTP. Retrouvez les enregistrements des différents temps forts ci-dessous.

<https://www.metiers-btp.fr/actualites/observatoire-metiers-btp-webinaires-etudes-2023-disponibles/>

Coaching professionnel : état du marché et évolution des pratiques - Replay webinaire Syntec Conseil

Etat de l'art du marché du coaching professionnel en France. Qui sont les coachs professionnels aujourd'hui ? Quels sont les critères pour choisir un coach vraiment professionnel ? Qu'attendent vraiment les clients du coaching ? Quels sont les usages traditionnels et les nouveaux usages du coaching ?

<https://syntec-conseil.fr/actualites/coaching-professionnel-etat-du-marche-et-evolution-des-pratiques-webinaire/>

Profession coiffeur : les chiffres clés 2022

UNEC, Novembre 2023, 17 p.

Chiffres clés du secteur et décryptage des grandes tendances économiques : hausse du nombre d'actifs, d'apprentis et d'établissements employeurs.

Le nombre d'établissements continue de croître en 2022 (+1,8 %) pour atteindre 101 900 soit 1 800 entreprises de plus. 72 d'entre eux exercent leur activité en salon comme en 2021 mais 40 % emploient des salariés en 2022 versus 38 % en 2021. Pour la 1^{ère} fois en 2022, le nombre d'entreprises employant un salarié est en augmentation.

Concernant le nombre d'apprentis, il a augmenté de 14 % en 2022 par rapport à l'année précédente, avec 2 647 apprentis de plus. Une grande première depuis 2011 pour le secteur de la coiffure qui retrouve un niveau d'apprentis davantage en adéquation avec les besoins de main d'œuvre du secteur. Depuis 2007, le nombre d'apprentis n'avait pas cessé de diminuer.

<https://unec.fr/chiffres-cles-du-secteur-de-la-coiffure-2022/>

Les chauffeurs des plateformes VTC en 2022 : premiers résultats

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

En 2022, la France compte environ 47 000 chauffeurs actifs sur les plateformes de voitures de transport avec chauffeur (VTC). Le nombre de chauffeurs actifs augmente de 20 % par rapport à 2021, année encore marquée par des restrictions de déplacements liées à la crise sanitaire. En 2022, environ 12 000 nouveaux chauffeurs actifs se sont inscrits sur les plateformes VTC.

74 % des chauffeurs actifs ont réceptionné une carte professionnelle dans la région francilienne. Dans les autres régions, les départements des Alpes-Maritimes, des Bouches-du-Rhône et du Rhône sont ceux qui ont le plus délivré de cartes professionnelles VTC (au total, 10 % des chauffeurs actifs en 2022).

<https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/les-chauffeurs-des-plateformes-vtc-en-2022-premiers-resultats>

Tensions sur les effectifs et compétences dans l'industrie et dispositifs de formations associés

Inspection générale des finances, Inspection générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche, IGAS, Vie publique, Novembre 2023, 438 p.

Les tensions sur un large spectre de métiers industriels liés à France 2030 restent à un niveau très élevé, notamment pour les techniciens de maintenance et les ouvriers qualifiés, fonctions qui irriguent toutes les filières de production. Même si d'un point de vue quantitatif, la somme des publics en formation (jeunes en formation initiale, demandeurs d'emploi, publics en transition professionnelle, etc.) devrait permettre de couvrir les besoins en emplois nouveaux, que la mission d'inspection a estimé à environ 40 000, les tensions sur les métiers restent à leur niveau le plus élevé.

Il existe une forte déperdition à l'issue des formations de tous niveaux menant aux métiers de l'industrie. Les apprentis, élèves et étudiants s'orientent vers d'autres débouchés. Les décalages entre l'offre de formation du bassin d'emploi et la demande des entreprises, le peu de mobilité géographique des personnes, l'insuffisante adéquation des flux d'individus en formation aux niveaux de qualification déficitaires, expliquent cette déperdition.

Ce rapport propose d'introduire un enseignement de science, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) dès le primaire, et alerte sur la nécessité de continuer à revaloriser le lycée professionnel, soutenir l'apprentissage notamment au niveau 4 et porter une attention particulière sur les enseignants ou formateurs pour garantir leur recrutement et leur formation continue.

<https://www.vie-publique.fr/rapport/292011-tensions-sur-les-effectifs-et-competences-dans-lindustrie-et-formations>

VAE

Le nouveau site VAE Bénévole

Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, Décembre 2023

En 2023, 23 % des Français sont impliqués dans une association et près d'un quart déclarent être bénévoles. Cela représente un volume de travail de l'ordre de 587 000 emplois en équivalent temps plein.

66 % des bénévoles en 2023 sont en âge de travailler. Or, toute expérience bénévole, quel que soit son niveau de formation, qui justifie d'au moins un an d'expérience en rapport direct avec une certification, peut prétendre à la validation des acquis de l'expérience bénévole. Cette certification peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

La VAE bénévole est trop peu utilisée aujourd'hui. Créée en 2002, elle permet à chacun de voir son expérience reconnue par un titre ou un diplôme sans revenir sur les bancs de l'école ou passer par un dispositif de formation. Véritable levier pour le développement d'une carrière, ce dispositif doit être connu de tous.

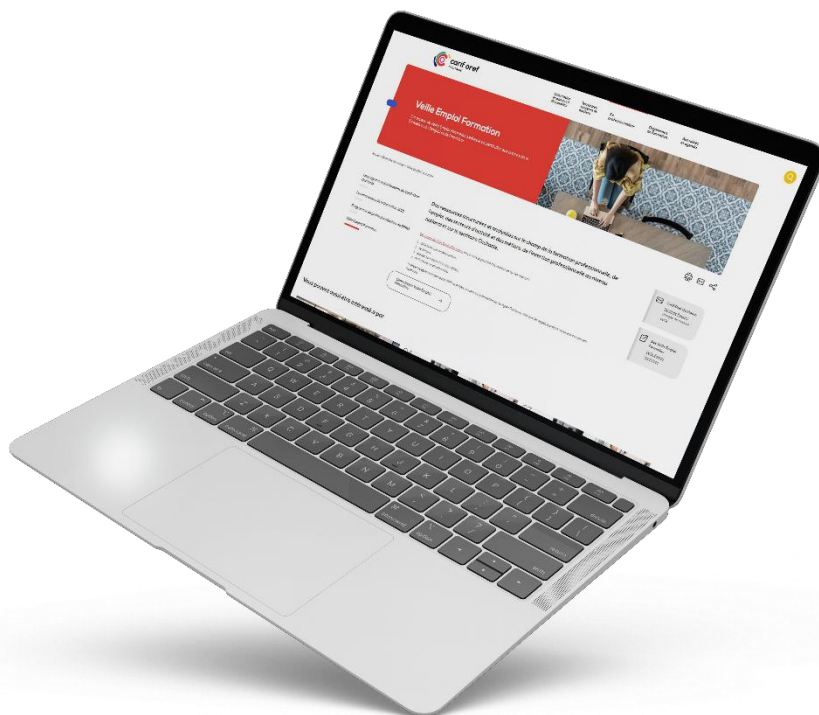
C'est pourquoi le site d'information VAE bénévole vient compléter la plateforme VAE lancée par le Gouvernement dans le cadre de la loi du 21 décembre 2022, portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi.

D'accès simple, ce site vous donne les clés pour comprendre les différentes démarches et les modalités d'accompagnement.

<https://vaebenevole.associations.gouv.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