



# LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°553

17/01/2024



[veille@cariforefoccitanie.fr](mailto:veille@cariforefoccitanie.fr)



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE .....	1
APPELS A PROJETS .....	2
EMPLOI .....	3
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL.....	4
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	5
INSERTION DES JEUNES.....	7
INSERTION PAR L'ECONOMIQUE.....	8
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS.....	8

## ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

### Occitanie : l'emploi augmente légèrement, l'activité faiblit encore - Note de conjoncture régionale - 3<sup>e</sup> trimestre 2023

*Insee conjoncture Occitanie, n°40, Janvier 2024*

Au troisième trimestre 2023, l'emploi salarié progresse modérément en Occitanie avec un gain de 3 900 emplois (+0,2 %), après avoir stagné au trimestre précédent. L'emploi accélère dans l'industrie et continue d'augmenter dans les services marchands. Il baisse encore dans la construction et dans l'intérim. Fin septembre 2023, l'Occitanie compte 23 100 salariés de plus qu'un an auparavant (+1,1 %). Le taux de chômage remonte légèrement à 8,8 % de la population active.

L'activité, mesurée par le volume de travail rémunéré, ralentit à nouveau au troisième trimestre. L'activité augmente seulement de 1,6 % par rapport au troisième trimestre 2022. La croissance reste forte dans l'industrie aéronautique mais le contexte inflationniste continue d'impacter les secteurs liés à la consommation des ménages. La fréquentation touristique augmente dans les campings mais le recul du tourisme d'affaires pénalise les hôtels. Dans la construction, la baisse d'activité s'accroît.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7727663>

### Rapport 2023 de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique - Occitanie

*OPTL, Janvier 2024, 49 p.*

En région Occitanie, la progression des effectifs tient sur l'année 2022 à une évolution des effectifs du territoire Occitanie Méditerranée (+1,7 % soit plus de 440 salariés), alors que le territoire d'Occitanie Pyrénées a baissé ses effectifs de 0,2 %, représentant une baisse de 80 salariés en solde net.

Malgré tout, en 5 ans, la branche a vu croître en région ses effectifs de +16,3 % correspondant à un flux de près de 8 700 salariés. Cette progression sur les 5 dernières années, reste toute fois supérieure à la progression France entière qui n'a été dans le même temps que de 14,8 %.

<http://www.optl.fr/>

<https://optl.fr/wp-content/uploads/Rapport-OPTL-Occitanie-2023.pdf>

### Demandeurs d'emploi indemnisés à fin septembre 2023 en Occitanie

*Statistiques et indicateurs, Janvier 2024, 2 p.*

Ce tableau recense, en fin de mois, le nombre d'allocataires indemnisés par France Travail en région Occitanie. Cette publication est déclinée pour chaque département.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/marche-du-travail/beneficiaires-d-une-allocation/tous/1/MA1/dernieres-publications/>

### Activité, emploi, formation dans l'industrie des matériaux en France - 2023

*CERC, Janvier 2024, 19 p.*

Ce document présente les données de cadrage suivantes : Chiffres clés - Dynamique de l'emploi - Typologie des salariés - Dispositifs de formation. Il est le résultat d'un travail partenarial entre l'UNICEM, le réseau des CERC, l'OPCO2i et la CERC Occitanie.

<https://www.cercooccitanie.fr/etudes-et-publications/emploi-formation/tableau-de-bord-emploi-formation-de-l-industrie-des-carrieres-et-materiaux>

### Occitanie - Un webinaire consacré au dispositif d'emploi accompagné - Replay webinaire FIPHP

<https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/occitanie-un-webinaire-consacre-au-dispositif-d-emploi-accompagne>

## L'Occitanie construit l'avenir du bâtiment

Région Occitanie, Décembre 2023

Les entreprises du BTP représentent presque 1 établissement sur 10 en Occitanie, 94 000 salariés et 11 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2022.

Face à ces défis, la Région s'engage avec les professionnels dans le Contrat de filière Bâtiment 2023-2028. Inscrit dans le Plan Habitat Durable adopté le 14 décembre, il a été élaboré avec la Fédération Régionale du Bâtiment (6 000 adhérents) et la Capeb (7 200 membres) Occitanie, avec l'appui des agences régionales Ad'Occ, Arac et Arc. Le Contrat de filière Bâtiment prend le virage des transitions numériques et écologiques et de l'innovation, tout en visant à améliorer l'attractivité des métiers du BTP et à maîtriser les compétences nécessaires à la transition écologique.

Élaboré par la Région avec la Fédération régionale du bâtiment (FRB) et la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (Capeb) Occitanie, le Contrat de filière BTP va se déployer jusqu'en 2028. Ses 35 actions, qui vont soutenir un secteur clé, affirment trois objectifs : accompagner la filière à travers la commande publique et les aides à la transition écologique, encourager l'innovation, valoriser les compétences et les métiers.

<https://www.laregion.fr/L-Occitanie-construit-l-avenir-du-batiment>

## APPELS A PROJETS

### Formation visant à délivrer une autorisation de conduite d'engins en sécurité - A.C.E.S. - Département Gers

**Date limite de réponse le 31 janvier 2024**

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/formation-visant-a-delivrer-une-autorisation-de-condu/ao-9148299-1>

### Organisation des sessions de formation (Recyclage) " FMPA des SAL Secours Nautique " du SDIS 31

**Date limite de réponse le 02 février 2024**

<https://www.francemarches.com/appele-offre/3boamp242800-2024-organisation-sessions-formation?q=formation>

### Dispositif régional de soutien au fonctionnement des CFA-OFA - 2024 - Région Occitanie

La Région Occitanie a lancé l'AAP Dispositif régional de soutien au fonctionnement des CFA-OFA pour :

- contribuer au développement d'une offre de formation répondant à un aménagement équilibré du territoire, en proximité des publics et des besoins économiques,
- soutenir l'ouverture de formations ciblées en réponse aux besoins en compétences des entreprises du territoire et au regard des opportunités d'emploi."

Il s'adresse aux Centres de Formation d'Apprentis (CFA) ou Organismes de formation par apprentissage (OFA) dispensant des formations par apprentissage situées sur le territoire d'Occitanie.

**Date limite de dépôt des candidatures est fixée au 12 février 2024**

<https://www.laregion.fr/Dispositif-regional-de-soutien-au-fonctionnement-des-CFA-OFA-2024>

### Appel à manifestation d'intérêts pour expérimenter des processus évaluatifs coconstruits entre associations et pouvoirs publics

L'appel à manifestation d'intérêts lancé par le Fonjep, en partenariat avec l'Institut français du Monde Associatif, s'adresse aux équipes de recherche souhaitant expérimenter des processus évaluatifs coconstruits entre associations et pouvoirs publics financeurs.

L'objectif est de révéler la valeur créée des actions menées par les associations de jeunesse et d'éducation populaire afin de permettre la mise en discussion des apprentissages et la construction collective de stratégies envers et avec les populations de leur territoire.

Le soutien financier accordé aux lauréats sous forme de subvention n'excédera pas 40 000 euros par an et par projet de recherche, soit un montant maximum de 80 000 euros pour la durée totale de la recherche-action, soit deux années.

**Date limite de réponse le 29 février 2024**

<https://www.avise.org/agenda/un-appel-manifestation-dinterets-pour-experimenter-des-processus-evaluatifs-coconstruits>

### **Investir dans la qualité des parcours au service de la réussite des apprentis - OPCO Atlas**

3 axes de réponses sont possibles pour cette nouvelle édition : Axe 1 : Équipements et matériel - Axe 2 : Digitalisation - Axe 3 : Accompagnement.

**Date limite de réponse le 1<sup>er</sup> mars 2024**

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/participez-lappel-projet-investir-dans-la-qualite-des-parcours-au-service-de-la-reussite-des.html-0>

### **Appel à projets de recherche appliquée 2024 - Emploi et handicap - FIRAH**

Pour les personnes handicapées en emploi, certains moments charnières peuvent constituer des moments de fragilité : le passage de la fin de scolarité au 1<sup>er</sup> emploi, le retour au travail avec une maladie chronique évolutive ou après la survenue d'un handicap, la succession d'emplois de courte durée, les secondes parties de carrière dans des contextes d'usure professionnelle et de capacités d'adaptation amoindries, les difficultés à accéder à la formation initiale et continue, etc.

A défaut d'avoir été accompagnés, ces parcours et transitions professionnelles peuvent conduire à une dégradation plus ou moins progressive de la relation à l'emploi, jusqu'à une perte d'emploi ou d'activité, voire une désinsertion professionnelle.

Face à l'enjeu du développement de l'emploi des personnes handicapées et aux défis auxquels sont confrontées les personnes concernées, l'Agefiph et la FIRAH proposent un appel à projets de recherche appliquée ayant comme objectif général de produire des connaissances qui permettront d'améliorer l'accès et le maintien en emploi des personnes handicapées.

**Clôture de la réception des lettres d'intention le 25 mars 2024 inclus, à minuit**

<https://www.firah.org/fr/emploi-et-handicap-2024.html>

## **EMPLOI**

### **Les embauches sont quasi stables au 3<sup>e</sup> trimestre 2023**

*BENDOUNAN Adel, Dares Indicateurs, n°2, Janvier 2024, 6 p.*

Au 3<sup>e</sup> trimestre 2023, en France métropolitaine, 6 386 300 contrats de travail sont signés dans le secteur privé (hors agriculture, intérim et particuliers employeurs), soit 0,1 % de plus qu'au trimestre précédent.

Cette quasi-stabilité du nombre d'embauches concerne tant les contrats à durée déterminée (CDD) (+0,1 % après -0,7 %) que ceux à durée indéterminée (CDI) (+0,3 % après -2,5 %).

6 424 900 contrats prennent fin au 3<sup>e</sup> trimestre 2023, soit 1,2 % de plus qu'au trimestre précédent. 5 308 600 CDD se terminent, en hausse de 1,3 %. Le nombre de fins de CDI repart à la hausse et s'élève à 1 116 300.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-embauches-sont-quasi-stables-au-3e-trimestre-2023>

## **Indemnisation des demandeurs d'emploi en 2022. Un nombre d'indemnisables au plus bas depuis 2017**

*PRESOTTO Joel, Dares résultats, n°4, Janvier 2024, 4 p.*

Fin septembre 2022, 4,1 millions de demandeurs d'emploi sont indemnisables par une allocation chômage, soit 66 % des inscrits à Pôle emploi.

En raison du redémarrage de l'activité avec la levée complète des contraintes sanitaires et de la montée en charge de la réforme 2019-2021 de l'Assurance-chômage, le nombre de personnes indemnisables baisse quasi continûment entre mi-2021 et mi-2022, pour atteindre son plus bas niveau depuis 2017.

En septembre 2022, les demandeurs d'emploi indemnisés par l'Assurance-chômage perçoivent une allocation moyenne de 1 085 euros brut, un montant en légère baisse par rapport à septembre 2021. 39 % d'entre eux pratiquent une activité réduite, une proportion qui diminue légèrement sur un an.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/indemnisation-des-demandeurs-demploi-en-2022>

## **Modalités d'information de l'opérateur France Travail par un employeur à la suite du refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission - Arrêté du 3 janvier 2024**

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048898939>

## **Baromètre Prism' emploi - Novembre 2023**

*Prism'emploi, Janvier 2024, 6 p.*

En novembre 2023, l'emploi intérimaire (contrats de travail temporaire et CDI intérimaires) représente 756 309 équivalents temps plein (ETP) en baisse de 7,4 % par rapport à novembre 2022, correspondant à environ 60 000 ETP de moins en un an. Le mois de novembre est ainsi caractérisé par le recul le plus marqué enregistré cette année, témoignant, après le décrochage d'octobre (-6,3 %), d'une dégradation plus nette au 4<sup>e</sup> trimestre.

<https://www.prismemploi.eu/barometres-nationaux/barometre-prismemploi-lemploi-interimaire-en-novembre-2023>

# **ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL**

## **Des pratiques numériques durablement transformées par la crise sanitaire**

*Insee Focus, n°318, Janvier 2024*

Entre 2019 et 2021, certaines pratiques numériques ont connu un essor rapide à la suite des mesures de restrictions adoptées durant la crise sanitaire due à l'épidémie du Covid-19. La communication en ligne a bondi, en particulier l'usage des mails par les personnes âgées, et se maintient jusqu'en 2023.

Depuis 2021, environ 60 % des 15 ans ou plus ont effectué un achat en ligne au cours des trois mois précédant l'enquête, contre 53 % en 2019, avant les confinements. La pratique étant déjà bien implantée chez les plus jeunes et les catégories sociales aisées, les nouveaux acheteurs pendant la crise sanitaire ont été plus nombreux parmi les personnes âgées de 45 à 59 ans, celles aux revenus médians, ainsi que les employés et ouvriers. Les activités de formation en ligne sont beaucoup plus fréquentes en 2023 qu'en 2019, même si elles ont fortement diminué par rapport au pic de 2021.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7727162>

## **Perspectives de l'OCDE sur l'éducation numérique 2023. Vers un écosystème numérique efficace**

*OCDE, Décembre 2023, 16 p.*

Ce document apporte des éclairages sur les moyens de faire progresser la transformation numérique des systèmes éducatifs dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Il s'agit notamment d'identifier des cas typiques dans

lesquels l'utilisation de solutions numériques pourrait contribuer à atteindre des objectifs stratégiques spécifiques, d'améliorer l'interopérabilité des données dans l'ensemble de l'écosystème éducatif, de tirer parti des marchés publics pour inciter les fournisseurs de technologies éducatives à intégrer des normes d'interopérabilité et de veiller à ce que les réglementations en matière de protection de la vie privée n'empêchent pas d'identifier les biais algorithmiques.

Compte tenu des progrès rapides accomplis récemment dans le développement et l'utilisation de l'intelligence artificielle générative, le rapport propose de nouvelles lignes directrices qui plaident en faveur d'une utilisation responsable de l'intelligence artificielle dans le domaine de l'éducation, eu égard à des aspects tels que l'égalité des chances, la protection de la vie privée, les préjugés et la transparence. Elles portent sur la nécessité d'assurer l'égalité des chances en matière d'accès à une connectivité de qualité et aux ressources numériques d'apprentissage, ainsi que le suivi et l'évaluation en continu des politiques relatives à l'éducation numérique pour réévaluer l'impact de l'intégration de l'IA dans l'éducation.

<https://www.oecd.org/fr/presse/des-approches-systemiques-sont-necessaires-pour-exploiter-le-potential-des-technologies-numeriques-dans-l-education-afin-d-ameliorer-les-resultats-d-apprentissage.htm>

### **L'enseignement supérieur face au défi de la transition écologique**

*Cour des Comptes, Décembre 2023, 124 p.*

Les établissements d'enseignement supérieur occupent une place spécifique dans la transition écologique. Représentant près de la moitié des opérateurs de l'État et accueillant un large public, ils ont un impact environnemental substantiel. De nombreuses initiatives ont été prises ces dernières années en la matière et les politiques menées dans les établissements commencent à se mettre en place. Elles sont encore insuffisantes pour atteindre les objectifs affichés, manquant en particulier de nombreux outils pour développer une démarche rigoureuse, cohérente et efficace. L'enseignement supérieur a pourtant un rôle majeur à jouer, à la fois pour réduire sa propre empreinte écologique, mais aussi pour produire, adapter et diffuser les connaissances nécessaires à la réussite de la transition écologique.

<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/lenseignement-superieur-face-au-defi-de-la-transition-ecologique>

## **FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **S'appuyer sur la pyramide de Maslow pour concevoir ses formations – Podcast Learn & enjoy**

Cet épisode explore comment la pyramide de Maslow peut être un outil puissant pour améliorer la conception de vos formations, en plaçant l'expérience de l'apprenant au centre de votre approche.

La pyramide de Maslow présente cinq types de besoins de façon hiérarchique : les besoins physiologiques, les besoins de sécurité, les besoins d'appartenance et d'amour, les besoins d'estime, et le besoin d'accomplissement personnel. Elle est très utilisée en marketing pour mieux cerner les besoins et les attentes des consommateurs afin de définir une offre parfaitement adaptée.

Pourquoi ne pas l'utiliser également pour concevoir des formations qui répondent aux besoins des apprenants en prenant en compte ces 5 besoins ?

<https://podcast.ausha.co/learn-enjoy/73-s-appuyer-sur-la-pyramide-de-maslow-pour-concevoir-ses-formations>

### **Les TOPS and FLOPS de la formation – Podcast FORMA Radio**

<https://formaradio.fr/les-tops-and-flops-de-la-formation/>

### **Bilan des tendances pédagogique de 2023 et prédictions pour 2024 – Podcast “C'est quand la pause ?”**

Quel a été la principale tendance pédagogique de 2023 ? Quelle sera la tendance de 2024 ? Quel est l'outil technique ou l'avancée technologique que vous attendez en 2024 ? Quelle est votre principale “bonne résolution” pour cette nouvelle année ?

<https://podcast.ausha.co/c-est-quand-la-pause/37-bilan-des-tendances-pedagogique-de-2023-et-predictions-pour-2024>

### **Apprendre à l'ère de l'intelligence artificielle. Augmenter son pouvoir d'apprendre**

*THOT, Janvier 2024*

Cet article explore les enjeux de l'intelligence artificielle (IA) dans la formation, notamment en termes de perception, d'éthique, d'impact économique, de pédagogie et de technologie. Il souligne la nécessité d'aborder l'IA avec un esprit critique, intégrant davantage l'éthique et plaçant l'expérience humaine au centre du processus d'apprentissage pour tirer pleinement parti des opportunités tout en atténuant les inquiétudes associées à cette technologie émergente.

<https://cursus.edu/fr/29674/apprendre-a-ler-e-de-lintelligence-artificielle>

### **E-learning 2024 : 10 tendances à surveiller**

*DIEBOLD Stéphane, AFFEN, Janvier 2024*

Cartographie des tendances à surveiller dans l'EdTech: ChatGPT apprenant - Les écosystèmes apprenants - Les communautés apprenantes - Les pédagogies immersives - L'IoT ou l'internet des objets (Internet of Things) - L'automatisation des process - L'ingénierie des plates-formes - L'érotisation du e-learning - La pairagogie - L'impact carbone de l'Edtech - & EN BONUS Le e-learning quantique.

<https://affen.fr/technologie/e-learning-2024-10-tendances-a-surveiller/>

### **L'IA au service de la formation et de l'accompagnement - Replay webinaire du FFFOD du 11 janvier 2024**

ChatGPT, Claude, Bard, Gemini, le nombre de chatbot ne cesse de progresser.

Comment peuvent-ils être utilisés pour construire des formations et les ressources associées ? Peut-on automatiser la génération d'évaluations ? Comment les utiliser pour exploiter au mieux les données d'apprentissage des utilisateurs ? Quels en sont les apports pour un meilleur accompagnement numérique ?

<https://www.fffod.org/s-informer/article/enjeux-societaux-et-pedagogiques-de-l-ia>

### **Faire vivre sa certification : un impératif en vue d'un renouvellement au RNCP - Replay Webinaire Centre Inffo du 11 décembre 2023**

Webinaire organisé par Centre Inffo avec le concours de France compétences pour comprendre les principes et les étapes-clés du renouvellement d'une certification professionnelle au RNCP.

<https://www.centre-inffo.fr/produits-services/videos/webinaires/webinaire-faire-vivre-sa-certification-en-vue-dun-renouvellement-au-rncp>

### **France 2030 - La formation aux métiers de demain : un enjeu de souveraineté économique**

*Portail du gouvernement, Décembre 2023, 36 p.*

Ce dossier de presse présente : le dispositif « Compétences et Métiers d'Avenir » - Le soutien de la réforme des lycées professionnels - Le renforcement l'attractivité des filières scientifiques numériques - Le soutien de la décarbonation de la filière industrielle - Les métiers d'avenir de la transition écologique (nucléaire, hydrogène décarboné...) - La formation aux enjeux de l'innovation en santé - La Saison 2 du dispositif « Compétences et Métiers d'Avenir » - La liste des 180 lauréats Compétences et Métiers d'Avenir - Volet « Diagnostics » - Volet « Dispositifs de Formation ».

[https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2023/12/20231219\\_france2030\\_dp\\_cma1\\_v3.pdf](https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2023/12/20231219_france2030_dp_cma1_v3.pdf)

### **Badges numériques : le Livre Blanc - Etat des lieux et propositions pour promouvoir le déploiement des badges numériques au niveau national**

*#Leplusimportant, Décembre 2023, 106 p.*

Ce Livre Blanc est organisé en quatre parties :

- À quels enjeux répondent les badges numériques et leur déploiement ? : examine les défis et opportunités associés aux badges numériques, notamment leur rôle dans la reconnaissance des compétences et leur impact sur l'éducation et le marché du travail.
- Etat des lieux : cartographie des initiatives de badges numériques en cours en France
- Quels services et pratiques pour enrichir la valeur d'usage des badges numériques
- Propositions pour engager les acteurs au service du déploiement des badges numériques à l'échelle nationale

<https://leplusimportant.org/documents/2023/12/livre-blanc-badges-numerique.pdf/>

## **INSERTION DES JEUNES**

### **Insertion professionnelle dans les branches Opco Atlas : 1 alternant sur 5 réside dans les Quartiers Prioritaires de la Ville**

*OPCO Atlas, Décembre 2023*

Les entreprises des services financiers et du conseil recrutent de nombreux jeunes des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV). Atlas a analysé la part des alternants vivant dans ces quartiers et plus d'un jeune sur cinq prépare un diplôme de niveau bac à bac + 5.

Les QPV désignent les territoires urbains présentant les plus grandes difficultés sociales. Avec 5,4 millions d'habitants, dont 40 % ont moins de 25 ans, ces quartiers sont davantage saisis par les inégalités scolaires. Les jeunes âgés de 15 à 29 ans y sont deux fois plus touchés par le chômage que ceux des quartiers environnants.

L'alternance est un levier d'égalité des chances dans ces quartiers, les frais de formation sont pris en charge par les entreprises, les étudiants perçoivent un salaire et peuvent ainsi poursuivre leurs études dans l'enseignement supérieur.

Audit, assurance, banque, conseil, commissariat aux comptes, événementiel, expertise-comptable, finance, ingénierie, numérique... ces métiers d'avenir séduisent les jeunes en recherche d'orientation.

En 2022, 20,6 % des apprentis des services financiers et du conseil résidaient dans des quartiers prioritaires, soit 22 000 jeunes, une progression de + 30 % par rapport à 2021.

Même tendance côté contrats de professionnalisation avec 19,1 % des alternants vivant dans ces quartiers.

Se professionnaliser, mieux se préparer au monde du travail, diversifier les profils en entreprise... Les formations en alternance ont de nombreux avantages et ces jeunes l'ont bien compris.

51% des alternants des quartiers prioritaires sont engagés dans des parcours « Bac + 5 et plus ».

Top 3 des certifications préparées : Préparation aux grandes écoles (28 %) - Ingénieur d'affaires en Hautes Technologies (26 %) - Management en Ressources Humaines (25 %).

<https://www.opco-atlas.fr/actualites/insertion-professionnelle-dans-nos-branches-1-alternant-sur-5-reside-dans-les-quartiers-prioritaires.html>

## INSERTION PAR L'ÉCONOMIQUE

### L'insertion par l'activité économique en 2022. Baisse des entrées

CHIKHI Sara, *Dares résultats*, n°73, Décembre 2023, 4 p.

En 2022, 174 800 nouveaux contrats sont signés dans une structure de l'insertion par l'activité économique (IAE), soit 4 % de moins qu'en 2021. Cette baisse résulte du net recul (-22 %) des entrées dans les associations intermédiaires (AI).

Le nombre de salariés en insertion en fin d'année est quasi stable (+1 %) : le nombre d'entrants en ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et en entreprises d'insertion (EI) augmente, et les contrats sont traditionnellement plus longs dans ces deux structures, par ailleurs, la durée moyenne des contrats en AI s'accroît, ce qui compense en partie la baisse du nombre de nouveaux contrats signés.

Conformément à la cible du dispositif, le public de l'IAE est éloigné de l'emploi : près d'un tiers des salariés en insertion sont demandeurs d'emploi de très longue durée à leur embauche. En AI, les salariés sont majoritairement des femmes, employées de service auprès de particuliers ou ouvrières non qualifiées dans le nettoyage. Dans les autres structures, les salariés de l'IAE sont majoritairement des hommes ouvriers non qualifiés.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/linsertion-par-lactivite-economique-en-2022>

### Territoires zéro chômeur de longue durée. Rupture ou convergence avec l'insertion par l'activité économique ?

*Travail et emploi*, Janvier 2024, 26 p.

Cet article se penche sur les points communs et divergences entre l'expérimentation territoires zéro chômeur de longue durée et les dispositifs de l'insertion par l'activité économique. L'expérimentation territoires zéro chômeur de longue durée (TZC) a été introduite dans le débat public comme un « nouveau modèle » de lutte contre le chômage de longue durée. Pourtant, le projet présente dès l'origine des similitudes avec les dispositifs de l'insertion par l'activité économique (IAE). Dans quelle mesure TZC constitue-t-il une rupture avec l'IAE ?

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/territoires-zero-chomeur-de-longue-duree-rupture-ou-convergence-avec-linsertion-par>

## SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

### Baromètre mensuel : décembre clôture un second semestre 2023 très calme pour l'emploi dans la French Tech

*Numeum*, Janvier 2024

Avec plus de 700 créations d'emplois dans les startups françaises en décembre dernier, l'année 2023 se termine avec un second semestre marqué par le calme et la stabilité. Sur l'ensemble du S2, ce sont près de 4 200 emplois qui auront été créés, soit près de 700 créations mensuelles en moyenne. Le mois de décembre reflète donc parfaitement cette tendance. A titre de comparaison, l'intégralité du S1 comptabilisait plus de 20 700 créations nettes, soit, en moyenne, près de 3 500 emplois créés mensuellement. Les six derniers mois de l'année auront ainsi été cinq fois moins pourvoyeurs d'emplois que les six premiers.

<https://numeum.fr/actu-informatique/decembre-cloture-un-second-semestre-2023-tres-calme-pour-lemploi-dans-la-french>

## **Etude sur les besoins en compétences, emploi et formation concernant le jumeau Numérique en France**

OPIIEC, Janvier 2024, 88 p.

De plus en plus déployé au sein des entreprises, notamment dans l'industrie, le jumeau numérique est en pleine expansion et s'accompagne de forts besoins en recrutement sur des profils très qualifiés. Le jumeau numérique est le double numérique d'un objet, processus ou système réel, composé d'applications et de données interopérables et élaboré pour répondre à des usages bien définis.

En France, le jumeau numérique se développe dans 6 principaux secteurs d'activités : L'industrie - L'énergie - Le bâtiment & territoire - La santé - La défense - Le transport & logistique.

L'industrie constitue le secteur le plus avancé dans le jumeau numérique, avec pas moins de 75 divers cas d'usage dans l'aéronautique, l'aérospatial, l'automobile ou l'industrie navale. Il constitue également le secteur le plus porteur de croissance pour la branche à 3 et 5 ans.

Selon l'étude, les besoins en recrutement les plus importants concernent les métiers de l'ingénierie, dont un tiers sur seulement trois spécialités : Les ingénieurs machine learning/développeurs big data (38 % des recrutements en cours ou prévus en 2023-2024) - Les ingénieurs d'études (12 %) - Les ingénieurs méthode/industrialisation (11 %).

Le développement de l'emploi et des compétences associées au jumeau numérique, technologie encore émergente, fait face à 3 principaux enjeux auxquels les acteurs de la Branche doivent répondre :

- Favoriser une compréhension partagée des usages du jumeau numérique, des métiers et des compétences mobilisées

- Réduire les tensions en matière de recrutement

- Accompagner la transformation collaborative des métiers

Les actions permettant de répondre à ces 3 enjeux sont explicitées dans les différents livrables de l'étude.

<https://www.opiiec.fr/etudes/139462>

## **Des difficultés de recrutement persistent en 2022 dans le secteur de l'économie verte**

Ministère de la Transition Ecologique et de la Cohésion des Territoires, Décembre 2023

Les projets de recrutement concernant les métiers de l'économie verte représentent 18 % de l'ensemble des intentions d'embauche en 2022, soit un peu plus de 539 000 emplois. Deux tiers des offres d'emplois dans les métiers de l'économie verte sont estimés difficiles à pourvoir, notamment dans les métiers du bâtiment. Les tensions sont principalement liées à une intensité d'embauche élevée et à un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi.

<https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/des-difficultes-de-recrutement-persistent-en-2022-dans-le-secteur-de-leconomie-verte>

## **La transition écologique dans les métiers de la construction : l'encadrement de chantier en première ligne**

FOLI Olivia, SULZER Emmanuel, Bref CEREQ, n°448, Décembre 2023, 4 p.

Le bâtiment est un secteur réputé polluant et fortement émetteur de gaz à effet de serre, en particulier lors de la réalisation de nouvelles constructions. Il fait l'objet de nombreuses dispositions réglementaires, notamment celles de la loi « Climat et résilience » de 2021. À partir d'une enquête qualitative, les auteurs interrogent les effets de la transition écologique sur les métiers impliqués dans l'acte de construire. À ce jour, l'encadrement – chef de chantier et conducteur de travaux – semble être le principal acteur du verdissement sur le chantier. Mais les défis à venir du secteur posent la question d'une transformation de l'ensemble des métiers de la construction.

<https://www.cereq.fr/la-transition-ecologique-metiers-construction-btp>

### **Rapport de branche du travail temporaire - Rapport 2023 sur les données 2022**

*Observatoire de l'intérim et du recrutement, Décembre 2023, 68 p.*

Cette édition du rapport de branche du travail temporaire propose un état des lieux de la profession à l'issue de l'année 2022 : le poids économique de la profession - les salariés permanents - les salariés intérimaires.

<http://observatoire-interim-recrutement.fr/files/2023-12/rapport-de-branche-vf.pdf>

### **Des coopératives pour l'écologie : un travail d'organisation ?**

*BAGHIONI Liza, SECHAUD Frédéric, Bref CEREQ, n° 447, Décembre 2023, 4 p.*

Au-delà des activités professionnelles directement liées à la protection de l'environnement, certains secteurs font de la transition écologique une question essentielle guidant l'évolution des pratiques professionnelles. C'est le cas de l'économie sociale et solidaire, et plus particulièrement des structures coopératives. Comment la prise en compte des questions environnementales transforme-t-elle les métiers, les gestes professionnels, l'organisation du travail dans ces structures ? À partir du cas de deux coopératives aux domaines d'activités très différents, ce numéro fait ressortir une relation significative entre les démarches d'écologisation, une conception partagée de la gouvernance et de l'organisation, et la revalorisation du sens du travail.

<https://www.cereq.fr/ess-ecologie-travail>

### **Rapport de branche 2023 du Négoce des matériaux de construction**

*Observatoire des Métiers du Négoce des Matériaux de Construction, Décembre 2023, 122 p.*

Ce bilan emploi-formation se base à la fois sur l'analyse des données issues de Constructys – l'opérateur de compétences (OPCO) de la Construction – et sur les réponses à une enquête menée en 2023 auprès de 4 260 entreprises. En 2021, la branche compte 4 255 entreprises et 90 000 actifs dont 88 100 salariés.

Profils des salariés : Les hommes représentent 74,5 % des salariés de la branche. Les salariés ont en moyenne 41,5 ans et une ancienneté de 9,5 ans. La fonction commerciale représente 42 % des effectifs. Une fonction davantage représentée chez les femmes.

Conditions d'emploi : 94,5 % des salariés sont en CDI, plus de 60 % des embauches prévues concernent trois emplois repères : les magasiniers, les attachés technico-commerciaux et les vendeurs conseil.

Zoom sur la formation : 516 contrats de professionnalisation ont été signés en 2021 pour 114 entreprises concernées et 2 630 contrats d'apprentissage ont été signés en 2021. Près de 40 % des contrats d'apprentissage signés concernent une formation de commercial. En ajoutant les contrats d'apprentissage signés les années précédentes, on compte 3 262 apprentis présents au 31/12/2021.

<https://observatoire-negoce-materiauxdeconstruction.fr/rapport-de-branche-2023/>

### **Pacte d'orientation pour le renouvellement des générations en agriculture**

*Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, Décembre 2023*

Les travaux destinés à assurer l'avenir de l'agriculture, tout en accompagnant mieux les parcours des personnes qui font le choix de s'engager dans les métiers agricoles, étaient organisés autour de 3 axes :

- l'orientation et la formation ;
- la transmission des exploitations et l'installation des jeunes agriculteurs ;
- la transition et l'adaptation face au climat.

Les consensus issus de la concertation traduisent une demande de transformation en profondeur de la politique agricole française et en particulier :

- une refondation des liens entre l'agriculture et la société. Ce Pacte constitue un signal fort pour mobiliser la société tout entière autour du défi de la souveraineté alimentaire et des transitions qu'elle implique, et mettre en synergie toutes les initiatives qui y concourent ;
- une nécessaire augmentation et diversification des compétences mobilisées au service du renouvellement des générations ainsi que le besoin de développement des services de proximité pour les actifs agricoles ;
- une formation mieux axée autour des enjeux de transition écologique et climatique, mais aussi d'innovation.

Les 35 mesures du Pacte sont réparties autour de quatre grands axes :

- Axe 1 - Œuvrer à la réconciliation entre agriculture et société
- Axe 2 - Faire émerger une nouvelle génération d'agriculteurs et d'agricultrices et placer l'agriculture à l'avant-garde de la transition alimentaire
- Axe 3 - Reconcevoir les systèmes de productions à l'échelle des exploitations pour accompagner les transitions nécessaires pour la souveraineté alimentaire
- Axe 4 - Reconcevoir les systèmes de production à l'échelle des filières et des territoires pour accompagner les transitions nécessaires pour la souveraineté alimentaire.

<https://agriculture.gouv.fr/dossier-de-presse-pacte-dorientation-pour-le-renouvellement-des-generations-en-agriculture>

### **Un nouveau métier : "développeur de tiers-lieux". Apprendre à mobiliser le génie du lieu**

*THOT, Décembre 2023*

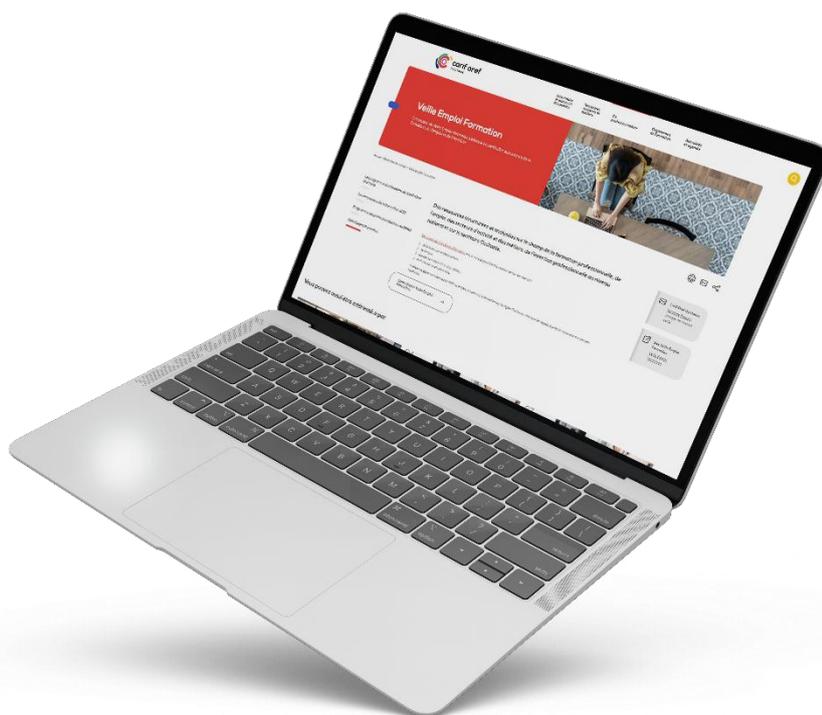
Les tiers-lieux connaissent une dynamique croissante jouant un rôle essentiel dans la transformation du travail et de la société. Ces espaces partagés favorisent la collaboration, l'innovation et la création, rassemblant divers acteurs tels que indépendants, entrepreneurs et salariés passants ou usagers du lieu. Les enjeux associés incluent la revitalisation des territoires, le renforcement de la flexibilité professionnelle, des laboratoires d'innovation pédagogique ou de création et de promotion de l'économie locale. Ils contribuent également à la transition vers des modes de travail plus durables et inclusifs.

Le métier de développeur de tiers-lieux est en pleine expansion. Il est essentiel pour encadrer les pratiques des espaces partagés qui se multiplient ces dernières années au service d'activités multiples. Les tiers-lieux sont des espaces hybrides, entre maison et travail, qui regroupent différentes formes d'activités telles que les fablabs, les espaces de cotravail, les espaces culturels, des espaces nourriciers, des salles de rencontre et de spectacle, etc. Pour répondre à tous les besoins des utilisateurs, il convient d'être très polyvalent. Le développeur de tiers-lieux peut avoir différents rôles tels que coordinateur de l'espace, chargé de communication, animateur, gestionnaire de projet, administrateur, intendant et logisticien. Il peut s'appuyer sur des pratiques de facilitation de tiers-lieux pour s'aider dans ce poste aux multiples responsabilités.

<https://cursus.edu/fr/29609/un-nouveau-metier-developpeur-de-tiers-lieux>

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