



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°554

24/01/2024



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJETS	2
APPRENTISSAGE.....	4
EMPLOI	4
ENTREPRISES	6
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	6
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	7
ILLETTRISME -APPRENTISSAGE DE LA LANGUE	8
INSERTION PAR L'ECONOMIQUE.....	8
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS	9

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Le Carif-Oref Occitanie s'engage dans une démarche de déploiement des badges dans le cadre de son programme de professionnalisation 2024

Nos badges vous permettent de valoriser et reconnaître votre engagement actif dans la réussite de notre programme mais aussi d'appartenir à une communauté de professionnels dynamique, innovante et curieuse. Mais ce n'est pas tout, nos badges sont partageables sur les réseaux sociaux et ainsi peuvent constituer un atout pour rendre visible votre expertise et également contribuer à votre démarche qualité.

Cette année, 3 badges sont proposés : « J'appréhende l'écosystème emploi-formation en mutation » « Je développe une posture de formateur agile » - « Je maîtrise les données socio-économiques de mon territoire » - Pour les obtenir, il suffit de participer activement à certaines de nos actions proposées dans le programme 2024.

<https://www.cariforefoccitanie.fr/actualite/le-carif-oref-occitanie-se-lance-dans-les-open-badges-au-service-des-professionnels/>

Signature du plan d'actions régional pour la réduction des tensions de recrutement des emplois saisonniers en Occitanie

Préfecture Occitanie, Janvier 2024, 11 p.

En Occitanie, dans la continuité du Contrat de Plan Etat-Région 2021-2027 et du Pacte pour l'Embauche lancé par la Région en 2022, la préfecture de région et le Conseil régional poursuivent leurs efforts en s'engageant à travers un accord régional pluriannuel, articulé avec les engagements nationaux. Il vise l'attractivité des métiers et des territoires, la levée des freins périphériques et la sécurisation des parcours des saisonniers (formation, pluriactivité). Si la feuille de route nationale ne concerne que le secteur du tourisme, le plan régional est intersectoriel et prend en compte le secteur agricole. Il s'articule autour de 3 axes et 9 objectifs :
Axe 1 : Développer une offre territoriale attractive pour les travailleurs saisonniers de manière à favoriser leur recrutement

Axe 2 : Mieux accompagner les employeurs dans leurs démarches de recrutements de travailleurs saisonniers
Améliorer les conditions de travail

Axe 3 : Renforcer la coordination régionale des acteurs autour de ces objectifs et développer une approche territorialisée de l'offre de service

<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/occitanie/Actualites/Signature-du-plan-d-actions-reduire-les-tensions-de-recrutement-des-emplois-saisonniers-en-Occitanie>

Plan de relance France 2030 : Résultats des diagnostics pilotés par Aerospace Valley sur les filières Aéronautique & Spatial en Nouvelle-Aquitaine & Occitanie

Aerospace Valley, Janvier 2024

Aerospace Valley a présenté les résultats des diagnostics DACSO (Diagnostic Aéronautique Compétences Sud-Ouest) et DECSO (Diagnostic Espace Compétences Sud-Ouest), que le Pôle a pilotés l'année dernière.

Dans le cadre du plan de relance France 2030, le Pôle a été sélectionné par l'Etat début 2023 pour mener, en Occitanie et Nouvelle-Aquitaine 2 diagnostics sur les filières Aéronautique et Espace, en lien direct avec les deux priorités du Plan concernant l'écosystème et le territoire du Pôle : « Produire le premier avion bas-carbone » et « Prendre toute notre part à la nouvelle aventure spatiale ».

Grâce à une enquête approfondie des deux secteurs, couplée à des études à la fois qualitatives et quantitatives, il s'agissait, à horizon de 10 ans, de :

- Comprendre et mesurer les besoins en compétences et ressources humaines du tissu industriel
- Cartographier les différentes formations (académiques et continues) disponibles dans les régions Occitanie et Nouvelle-Aquitaine et identifier les besoins des industriels qui ne seraient pas adressés aujourd'hui par des solutions de formation. Les tendances qui se dégagent de ces 2 diagnostics :

Filière aéronautique : Le secteur aéronautique représente plus de 100 000 salariés sur les deux régions, dont plus de 80 % des effectifs en Occitanie. Le secteur de la R&D (cybersécurité, IA...) est celui qui augmente le plus, avec 4 % par an.

Concernant les recrutements, ils sont estimés entre 25 000 et 30 000 personnes d'ici à 2025 : opérateur, technicien, monteur, ingénieur... en raison des importantes commandes des constructeurs et de la montée en puissance des bureaux d'études pour produire des avions plus verts ou modifier les appareils existants afin de les rendre plus éco-efficents.

De 2 000 salariés estimés en 2022, il est attendu qu'environ 40 000 soient dédiés aux nouveaux avions d'ici 2035.

On recense plus de 300 formations sur l'ensemble des deux régions, dont plus de la moitié sont des formations professionnelles (Bac Pro, Apprentissage, CFA...), et on note une montée en puissance des formations dans l'électricité et l'électronique de puissance (propulsion des avions).

Comme pour la filière Espace, des efforts sont à faire pour redynamiser l'attractivité de la filière Aéronautique, des formations et en amont motiver les plus jeunes pour les disciplines scientifiques. Le rapport propose divers leviers pour renforcer cette attractivité. La transition vers l'avion vert induira des évolutions mais pas de révolution des métiers et compétences d'ici à 10 ans.

Filière espace : Le secteur spatial représente plus de 20 000 salariés sur les deux régions, soit plus de 50 % des effectifs sur le plan national. La majorité de ces emplois, soit 13 000 personnes, concernent des emplois dits « technologiques », donc liés à la production et non aux services.

1 800 personnes travaillent spécifiquement sur les usages dérivés du spatial (dans les secteurs agriculture, météo, santé...).

Concernant les recrutements, à horizon 2030, ils sont estimés entre 1 200 et 2 600 personnes par an, pour répondre aux défis des deux régions : métiers industriels, fabrication en série, métiers annexes liés aux usages du spatial par les utilisateurs finaux.

On note qu'il ne semble pas exister à ce jour de formation spatiale spécifiquement orientée « New Space », toutefois de nombreux programmes sensibilisent les étudiants aux problématiques liées à la prolifération des débris spatiaux, à l'éco-conception, à la surveillance de l'espace...

<https://www.aerospace-valley.com/index.php/actualite/plan-de-relance-france-2030-resultats-des-diagnostics-pilotes-par-aerospace-valley-sur>

La conjoncture en Occitanie. Décembre 2023

Banque de France, Bulletin de la banque de France, Janvier 2024, 16 p.

Synthèse des secteurs d'activité.

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

APPELS A PROJETS

L'insertion par l'activité économique au service de la transition écologique - Fondation Caritas

Ce programme s'adresse aux structures d'insertion par l'activité économique qui permettent le retour à l'emploi en France métropolitaine des publics précaires, notamment les associations loi 1901 et ACI.

Une attention particulière sera accordée aux structures impliquant des jeunes et/ou portant des projets en milieu rural. **Date limite de dépôt des dossiers le 31 janvier 2024 à 17h00**

<https://www.fondationcaritasfrance.org/vos-dons-en-action-la-fondation-caritas-france-lance-acteurs-de-resilience-2-2-2-2/>

Actions collectives de formation handicap pour la branche des organismes de formation rattachée à AKTO (Expérimentation)

Date limite de réponse le 07 février 2024

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

Prestations de formation professionnelle en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail - Mairie de Castres

Date limite de réponse le 8 février 2024

<https://www.francemarches.com/appele-offre/1ladepechedumidildmpub2024018011-2024-prestations-formation-professionnelle?q=formation>

Réalisation d'actions de formation sur le thème " Formation à des logiciels de communication " pour le compte de la délégation Occitanie du CNFPT

Date limite de réponse le 9 février 2024

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/realisation-d-actions-de-formation-sur-le-theme-for/ao-9154753-1>

Accompagnement à l'animation d'un réseau régional de l'Ecologie Industrielle et Territoriale - Région Occitanie

Remise des offres le 16 février 2024 à 12h00 au plus tard.

<https://marchespublics.laregion.fr/avis/index.cfm?fuseaction=pub.affPublication&refPub=MPI-pub-2024016104&serveur=MPI&IDS=5436>

Coaching et accompagnement RPS - CHU Montpellier

Date limite de réponse le 16 février 2024

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/coaching-et-accompagnement-rps/ao-9152683-1>

Appel à projets pour l'égalité réelle entre les Femmes et les Hommes en Occitanie 2024 - Préfecture Occitanie

Les crédits de ce programme ont vocation à financer des actions répondant aux orientations prioritaires de la politique publique des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes et satisfaisant aux critères d'éligibilité énoncés dans la note régionale.

La date limite de dépôt est fixée au 29 mars 2024

<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/occitanie/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Droits-des-femmes-egalite/Appel-a-projets-regional-Egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-pour-l-annee-2024>

Appel à projet : Thème ouvert – CCCA-BTP

Conscient de la richesse des idées et des innovations que chaque acteur peut imaginer dans son territoire afin d'augmenter le nombre d'apprentis formés, garantir la qualité pédagogique des formations, ancrer durablement son avance concurrentielle etc. le CCCA-BTP a imaginé la possibilité de permettre à tout porteur de projet de proposer un projet innovant de manière libre sans être encadré dans une thématique définie et des objectifs précis.

Date limite de réponse le 31 décembre 2024 à 20h00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/theme-ouvert-1>

L'égalité, la mixité et la diversité : kit ressources à destination des centres de formation d'apprentis

Réseau des Carif-Oref, Janvier 2024

Construit en partenariat avec la DGEFP, la DDETS Indre et Loire, l'AFPA et le GIP ALFA Centre-Val de Loire, ce kit se compose de quatre modules qui peuvent être consultés en continu ou indépendamment les uns des autres : connaître la législation - l'impact des facteurs socioculturels sur l'apprentissage - déconstruire les stéréotypes avec l'apport des neurosciences - mobiliser les outils et ressources. Il sera ensuite enrichi de kits régionaux, comme l'a été le premier.

<https://www.intercariforef.org/kits-ressources-et-webinaires>

EMPLOI

Qualité de vie et des conditions de travail : un critère clé pour les cadres, encore difficile à évaluer lors des démarches de recherche d'emploi

APEC, Janvier 2024, 11 p.

La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) joue un rôle de plus en plus déterminant dans les processus de fidélisation et de mobilité des cadres

La QVCT est un facteur majeur de fidélisation : les cadres qui souhaitent rester dans leur entreprise sont nombreux à expliquer leur décision par leur satisfaction en matière de conditions de travail.

Elle est aussi un levier puissant d'attractivité : 45 % des cadres jugent que les conditions de travail sont un critère essentiel pour décider de rejoindre une entreprise (+5 pts en un an), juste derrière la rémunération et le contenu du poste.

Les cadres évaluent la QVCT à l'aune de 4 piliers : les relations de travail, l'autonomie, la reconnaissance et la charge de travail

Lorsqu'un de ces piliers fait défaut, les cadres peuvent être amenés à démissionner : près de la moitié des cadres indiquent par exemple avoir déjà quitté une entreprise en raison d'un manque de reconnaissance.

Chaque cadre va, en fonction de ses expériences passées et de ses priorités actuelles, mettre un accent plus prononcé sur l'un ou l'autre de ces 4 piliers.

Les cadres peinent à se faire une idée juste de la QVCT lors des démarches de recherche d'emploi

Pour prendre les décisions les plus éclairées possibles, les cadres cherchent avant tout à obtenir des informations sur l'autonomie et sur la conciliation vie personnelle - vie professionnelle, mais aussi sur le style de management et les possibilités d'évolution.

Les cadres jugent souvent difficile d'obtenir ces informations lors des processus de recrutement, et cherchent à se renseigner par d'autres moyens (plateformes d'avis de salariés, contacts d'actuels ou d'anciens collaborateurs, etc.).

<https://corporate.apec.fr/home/espace-medias/plus-d1-tiers-des-cadres-seraient-prets-a-quitter-un-poste-qui-ne-proposent-pas-une-qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail-satisfaisantes-1.html>

Les demandeurs d'emploi de catégories A, B, C sortant des listes de France Travail (ex-Pôle emploi) en septembre 2022. 8 % des sorties en emploi vers le non-salariat

Dares résultats, n°5, Janvier 2024, 4 p.

En septembre 2022, 704 000 demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi (catégories A, B, C) sortent des listes de France Travail. Ils représentent 10,8 % des inscrits au mois d'août 2022.

Près de la moitié des sortants sont en emploi en septembre, ce qui porte le taux de sortie en emploi à 5 %, un taux au plus haut depuis 2011. 40 % des sortants en emploi sont en CDI. Ils sont 21 % à être à temps partiel mais ce dernier est moins subi que les années précédentes. 8 % des sortants en emploi sont indépendants.

Ce sont plus souvent des hommes, plus âgés et plus diplômés que les salariés. Trois mois après la sortie des listes, 62 % sont toujours en emploi contre 81 % pour les salariés.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-demandeurs-demploi-de-categories-b-c-sortant-des-listes-de-france-travail-ex-pole>

Emploi et questions sociales dans le monde - Tendances 2024 - Résumé

Organisation internationale du travail, Janvier 2024, 8 p.

Le taux de chômage mondial devrait augmenter en 2024, tandis que l'accroissement des inégalités sociales suscite des inquiétudes. Le chômage et le déficit d'emplois sont tous deux tombés sous les niveaux d'avant la pandémie, mais le chômage mondial augmentera en 2024, et l'accroissement des inégalités et la stagnation de la productivité sont des causes de préoccupation, selon le rapport de l'OIT.

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_908189/lang--fr/index.htm

Circuits courts vers l'emploi : le geste, l'immersion professionnelle, l'accompagnement social

DARES, Décembre 2023, 236 p.

A travers plusieurs expérimentations, l'idée d'un « circuit-court » d'accès à l'emploi est passée au crible d'une enquête empirique multi-située, menée par FORS-Recherche sociale, pour analyser la manière dont sont conçues et mises en œuvre des formations centrées sur la pratique.

Ce projet constitue une réponse à l'appel à projets « La formation des personnes en recherche d'emploi » lancé sous l'égide du comité scientifique d'évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC). Développés et déclinés sur le territoire par un acteur privé (une fondation philanthropique), les dispositifs étudiés, conçus comme alternatifs avec (ce que cet acteur perçoit) des logiques dominantes en matière d'insertion et de formation, apparaissent comme un révélateur d'un ensemble d'évolutions dans les systèmes d'acteurs publics mais aussi une opportunité de questionner un certain nombre d'idées-reçues en matière d'insertion et de formation (sur la place dévolue aux entreprises, l'influence du diplôme, la motivation des jeunes à travailler...). L'utilisation stratégique des ressources des opérateurs privés et publics donne à voir les logiques d'acteurs à l'œuvre sur des territoires aux ressources et aux contraintes différentes.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/circuits-courts-vers-lemploi-le-geste-limmersion-professionnelle-laccompagnement-social>

Mise en œuvre de la contractualisation entre l'État et les conseils départementaux pour l'insertion et l'emploi dans le cadre de la réforme France Travail - Instruction du 27 décembre 2023

Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, Janvier 2024

La loi pour le plein emploi, publiée le 19 décembre 2023, prévoit de nombreuses évolutions dans l'organisation du service public de l'insertion et de l'emploi. Cette instruction du 27 décembre 2023 entend initier un nouveau cadre conventionnel de partenariat pour l'insertion et l'emploi entre l'État et les conseils départementaux.

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/bulletins-officiels-et-documents-opposables/article/documents-opposables-travail-emploi-formation-professionnelle>

Contenu et au dépôt des conventions de mise en situation en milieu professionnel - Décret n° 2023-1304 du 27 décembre 2023

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048707140>

ENTREPRISES

L'emploi dans les très petites entreprises en 2022

Dares, Janvier 2024, 6 p.

3,6 millions de salariés travaillent dans 1,24 million de très petites entreprises en 2022. Les TPE représentent 82 % des entreprises et 18 % des salariés du secteur privé. 57,7 % des TPE ont moins de 3 salariés, elles emploient un peu plus d'un quart des effectifs salariés des TPE

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/lemploi-dans-les-tres-petites-entreprises-en-2022>

Transitions écologiques et numériques au cœur des enjeux de l'entreprise selon le baromètre de conjoncture des TPE

Le 73^e Baromètre des TPE, enquête trimestrielle menée par l'IFOP pour Fiducial porte sur la conjoncture en France et dans les entreprises et des questions d'actualité.

Au sommaire de ce dossier : Les TPE demeurent optimistes pour leur activité en dépit de craintes sur le climat général des affaires - Les transitions écologiques et numériques en tête des enjeux des TPE - Le numérique tiraillé entre opportunités, menaces et nécessité d'investir- Les conséquences perçues de la transition numérique sur les TPE demeurent modérées (sauf dans le secteur du commerce) - Le recours à l'intelligence artificielle encore minoritaire.

<https://www.francenum.gouv.fr/magazine-du-numerique/transitions-ecologiques-et-numeriques-au-coeur-des-enjeux-de-lentreprise>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Bilan démographique 2023

PAPON Sylvain, Insee Première, n°1978, Janvier 2024, 4 p.

En 2023, la fécondité chute, l'espérance de vie se redresse.

Au 1^{er} janvier 2024, la France compte 68,4 millions d'habitants, soit 0,3 % de plus qu'un an auparavant.

L'indicateur conjoncturel de fécondité s'établit à 1,68 enfant par femme en 2023, après 1,79 en 2022. Depuis la Seconde Guerre mondiale, cet indicateur n'a jamais été aussi bas hormis en 1993 et 1994.

En 2023, 631 000 personnes sont décédées en France, soit 6,5 % de moins qu'en 2022. Cette baisse fait suite à trois années de forte mortalité, due notamment à l'épidémie de Covid-19. L'espérance de vie à la naissance est de 85,7 ans pour les femmes et 80,0 ans pour les hommes. Elle dépasse ainsi les niveaux de 2019.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7750004>

Comité d'évaluation du plan France Relance - Rapport final

France Stratégie, Janvier 2024, 520 p.

Ce rapport est composé d'un avis, d'une synthèse, d'un premier volume examinant l'impact macroéconomique du plan de relance dans son ensemble, puis d'un second volume regroupant 11 chapitres consacrés à différents dispositifs spécifiques du plan.

Doté d'une enveloppe de 100 milliards d'euros, le plan « France Relance » a été présenté en septembre 2020, suite à une concertation avec les acteurs concernés. Il s'articule autour de trois piliers - « Écologie », « Compétitivité » et « Cohésion », qui en représentent chacun environ un tiers.

Ce rapport rassemble les connaissances accumulées ces trois dernières années par le comité.

Au terme de ses travaux, le comité tire de nombreux enseignements, notamment les effets significatifs sur l'emploi identifiés pour l'aide exceptionnelle à l'apprentissage et pour les mesures de soutien à la construction rénovation des bâtiments.

<https://www.strategie.gouv.fr/publications/comite-devaluation-plan-france-relance-rapport-final>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Baromètre FFFOD sur la transformation digitale de la formation

FFFOD, Janvier 2024, 21 p.

Les défis de l'emploi et des compétences qui nécessitent une transformation de l'offre de formation, les pressions fortes sur le secteur (en matière de concurrence, d'exigences qualité, d'évolutions technologiques ...) et le besoin de disposer d'un repère objectif pour accompagner et investir la digitalisation ont rendu plus que nécessaire la réalisation d'un baromètre au bénéfice des OFA et des politiques publiques.

Réalisé avec le concours d'Elézia Conseil, ce baromètre offre une première réponse au manque de données disponibles sur les avancées de la transformation digitale des OFA.

<https://www.fffod.org/s-informer/article/lancement-du-barometre-fffod-sur-la-transformation-digitale-de-la-formation>

"Apprenance" et ingénierie pédagogique à l'ère numérique : témoignages de chercheurs et de praticiens - Webinaire du FFFOD le 8 février 2024 de 11h30-12h30

Présentation des ouvrages et de leurs auteurs : Acteurs et territoires d'Apprenance, zoom sur le réseau des APP - Ingénierie Pédagogique & Numérique.

<https://www.fffod.org/s-informer/article/apprenance-et-ingenierie-pedagogique-a-l-ere-numerique-temoignages-de>

Concevoir le storyboard d'un module e-learning - Learn & enjoy

Au programme de cet épisode : Qu'est-ce qu'un storyboard ? Quel rôle joue-t-il dans la conception d'un module e-learning ? Quels sont les avantages ? Quelles informations importantes va-t-on retrouver ? Avec quel outil créer son storyboard ? Quel est le temps nécessaire pour réaliser le réaliser ? Un storyboard peut-il être assimilé à un prototype pour faire valider le projet de conception à un commanditaire ?

<https://podcast.ausha.co/learn-enjoy/75-concevoir-le-storyboard-d-un-module-e-learning-avec-mehdi-beauxis-aussalet-learning-designer>

Le CCCA-BTP crée un accélérateur pédagogique du BTP

Comité Central de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et de Travaux Publics, Janvier 2024

Le CCCA-BTP crée un outil unique en France sur le champ de la pédagogie de l'alternance. Son objectif : partager, tester, expérimenter et déployer les innovations pédagogiques au profit de l'ensemble des organismes de formation par apprentissage aux métiers du BTP de demain.

L'accélérateur pédagogique du BTP est une démarche novatrice d'expérimentation qui intègre un laboratoire, lieu physique au siège parisien du CCCA-BTP, pour permettre de tester concrètement des méthodes et outils innovants, mais aussi de favoriser des moments d'échanges et de co-construction entre les organismes de formation aux métiers du BTP et les porteurs de solutions.

Il repère et travaille avec des fournisseurs de solutions de construction (machine, matériel, matière d'œuvre, etc.) et de solutions pédagogiques (nouveau ban pédagogique, nouveau matériel de formation...), afin de créer des contenus de formation, de faire évoluer les méthodes pédagogiques et d'aider les CFA à installer opérationnellement des outils dans leurs espaces pour former les apprentis.

<https://www.ccca-btp.fr/le-ccca-btp-cree-un-accelerateur-pedagogique-du-btp>

Fixation du plafond mentionné à l'article R. 6333-6-2 du code du travail - Arrêté du 3 janvier 2024

Légifrance, Janvier 2024

Les prestataires référencés sur la plateforme Mon compte formation ne pourront pas réaliser plus de 80 % de leur chiffre d'affaires à ce titre en recourant à la sous-traitance. Cet arrêté entre en vigueur le 1^{er} avril 2024.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048932062>

Chronique 184 : La rencontre inattendue entre le partage de la valeur dans les entreprises, les classifications et les certifications professionnelles

LUTTRINGER Jean-Marie, Décembre 2023, 6 p.

La négociation collective sur les classifications professionnelles est relancée par un ANI et une loi sur le partage de la valeur. Les nombreuses branches qui ne sont pas à jour devront engager des négociations avant la fin de l'année. C'est une opportunité pour faire reconnaître, grâce à la réforme de la certification professionnelle, la qualification acquise par les salariés tout au long de leur vie, par l'expérience et la formation.

[http://www.jml-](http://www.jml-conseil.fr/wa_files/184_20partages_20de_20la_20valeur_20et_20classification_20professionnelle_VF_2020AEF.pdf)

[conseil.fr/wa_files/184_20partages_20de_20la_20valeur_20et_20classification_20professionnelle_VF_2020AEF.pdf](http://www.jml-conseil.fr/wa_files/184_20partages_20de_20la_20valeur_20et_20classification_20professionnelle_VF_2020AEF.pdf)

ILLETTRISME -APPRENTISSAGE DE LA LANGUE

Professionalisation des formatrices et formateurs de personnes en situation d'illettrisme - Etat des lieux 2023

ANLCI, Décembre 2023, 4 p.

Accompagner les personnes en situation d'illettrisme nécessite de répondre à leurs besoins spécifiques dans le développement de leurs compétences langagières et numériques pour faciliter la réalisation de leurs tâches du quotidien et leur insertion professionnelle.

Une étude sur la professionnalisation des formatrices et formateurs a été réalisée avec l'appui du cabinet Antipodes Ingénierie de mars à septembre 2023. Elle porte sur les actions de professionnalisation des formateurs ou intervenants en face-à-face avec les publics concernés, prévues pendant l'année 2023.

<http://www.anlci.gouv.fr/Actualites/Outils-Partenariats/Etat-des-lieux-professionnalisation-2023-par-l-ANLCI>

INSERTION PAR L'ECONOMIQUE

Continuité du versement des aides financières allouées aux structures d'insertion par l'activité économique et aux entreprises adaptées - Décret n° 2023-1303 du 27 décembre 2023

Légifrance, Décembre 2023

Ce décret permet de prolonger, à titre conservatoire, le versement des aides versées selon les modalités prévues par les avenants financiers annuels des structures de l'insertion par l'activité économique et des entreprises adaptées applicables l'année précédente jusqu'à la signature d'un nouvel avenant financier et, au plus tard, à une date fixée par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et des comptes publics. Toutefois, cette date ne peut aller au-delà du 31 mai de l'année. Le texte précise en outre qu'à l'issue de cette échéance, si aucun avenant financier n'a été signé par la structure, le versement des aides financières est suspendu jusqu'à la conclusion de cet avenant. Enfin, le texte prévoit qu'en l'absence de conclusion du nouvel avenant avant le 30 septembre de l'année concernée, les aides versées au titre de cette même année font l'objet d'une demande de reversement, en tenant compte des actions réalisées par la structure.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048707125>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Guide des métiers du digital en 2024

Le blog du modérateur.com, Janvier 2024, 64 p.

Ce guide explore 60 métiers du digital, répartis au sein de 8 catégories : Les métiers de la création de contenu - développement informatique - communication et du marketing - design - gestion de projet - data - réseau informatique et de la cybersécurité - commerce.

<https://www.blogdumoderateur.com/cartographie-metiers-digital-telechargez-guide-2024/>

L'emploi dans les banques, dynamique et responsable

Fédération bancaire française, Janvier 2024, 7 p.

L'année 2022 confirme la dynamique de l'emploi du secteur bancaire, avec près de 50 000 embauches.

Ce dynamisme est caractérisé par une progression des effectifs, une bonne maîtrise de l'emploi et un « turn over » en deçà du niveau national. Il s'illustre également par le nombre d'alternants, en progression de 12 % par rapport à 2021.

La banque affirme son statut d'employeur responsable, proposant des emplois pérennes (98 % de CDI) et très qualifiés. Avec 57 % de femmes dans ses effectifs, le secteur bancaire promeut la parité tout en poursuivant des politiques seniors. Dénombrant plus de 300 métiers en prise directe avec l'économie et la société, il démontre également sa capacité à offrir des perspectives à une grande diversité de talents.

Les banques françaises témoignent d'une adaptation progressive de leurs métiers avec les innovations technologiques et l'évolution des modes de consommation digitaux. Elles anticipent les compétences de demain et répondent ainsi aux enjeux de transformation de la société.

<https://www.fbf.fr/fr/lemploi-dans-les-banques/>

Hydrolien : en route pour le déploiement commercial

Observatoire des énergies de la mer, Janvier 2024, 6 p.

L'Observatoire des énergies de la mer a comptabilisé 218 ETP directs relatifs à la filière hydrolienne à fin 2022. Le Syndicat des énergies renouvelables évalue à près de 6 000 les emplois industriels en France (directs et indirects) qui pourraient être créés dès l'installation du premier GW dans les eaux françaises.

<http://merenergies.fr/>

<https://merenergies.fr/media/Note-OEM-23.pdf>

Greentech recrutement : les opportunités d'emploi dans un secteur en plein essor

Vie des métiers, Janvier 2024

Le secteur des technologies vertes, aussi appelé greentech, connaît une croissance exponentielle ces dernières années. Cette croissance est liée à la prise de conscience mondiale sur l'environnement et aux politiques gouvernementales visant à encourager le développement durable. À la pointe de cette dynamique se trouve le domaine du recrutement en greentech. Dans cet article, nous passerons en revue les différentes offres d'emplois qui existent dans ce domaine ainsi que les compétences requises pour intégrer cette industrie innovante et responsable.

Les opportunités d'emploi dans le secteur des technologies vertes sont multiples et s'étendent à différents domaines, tels que :

L'énergie renouvelable : éolien, solaire, biomasse, hydroélectricité, etc.

L'efficacité énergétique : chauffage performant, isolation, matériaux écologiques, etc.

La mobilité verte : voitures électriques, infrastructures de recharge, transport public écologique, etc.

La gestion environnementale : traitement des déchets, recyclage, préservation des ressources naturelles, etc.

L'agriculture durable : agriculture urbaine, agroécologie, permaculture, etc.

L'aquaculture et la pêche responsable.

Étude prospective sur la situation de la branche de la poissonnerie

OPEF, Décembre 2023, 29 p.

L'Organisation des Poissonniers Ecaillers de France a mené en 2023 une étude auprès d'un panel de 75 entreprises représentatives de l'ensemble des secteurs de la branche (artisans sur marchés, en boutique, entreprises de gros), pour déterminer la situation de la branche, l'évolution des métiers sur les exercices écoulés (2019-2023) et la perception des entreprises sur l'avenir de leur activité.

<https://www.poissonniers.com/article/10875>

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - 2023

Vie publique, Décembre 2023, 185 p.

Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente les données et les analyses sur les ressources humaines des trois versants de la fonction publique - emploi, recrutements et parcours professionnels, retraites, formation, rémunérations, conditions de travail et politique sociale.

Cette année, il complète le panorama d'ensemble des données quantitatives par deux dossiers d'étude particuliers : la mobilité des agents de la fonction publique entre 2018 et 2021 - l'évolution de la rémunération moyenne des agents en place entre 2020 et 2021.

<https://www.vie-publique.fr/rapport/292479-rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-2023>

Préfiguration du fonds en faveur de la prévention de l'usure professionnelle, du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement des transitions professionnelles dans la fonction publique territoriale

IGAS, Décembre 2023, 124 p.

Le projet de création d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle, du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement des transitions professionnelles dans la fonction publique territoriale (FPT) fait l'objet d'un large consensus auprès des nombreux interlocuteurs rencontrés par la mission. Ce rapport répond à quatre questions : un fonds pour quels bénéficiaires ? Pour financer quels types d'actions ? Quelle gouvernance et structure de gestion ? Quel financement ?

<https://igas.gouv.fr/Prefiguration-du-fonds-en-faveur-de-la-prevention-de-l-usure-professionnelle-du.html>

Des « éco-novateurs » aux « écolos » : des métiers clés pour la transition écologique

Note d'information Cedefop, Novembre 2023, 5 p.

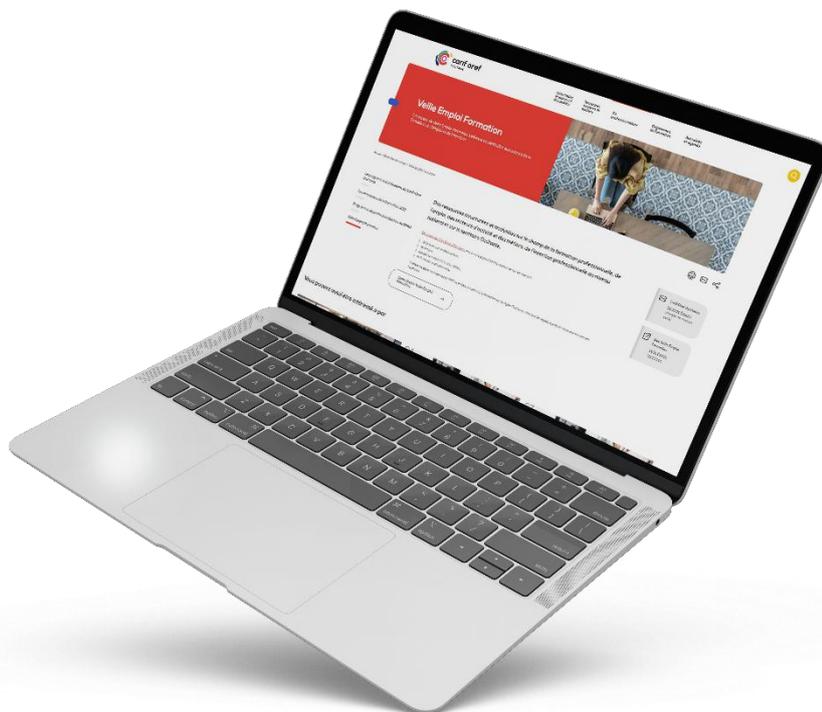
Cette note présente les facettes des métiers dits "écologiques". Elle souligne l'importance d'intégrer des informations sur les emplois liés à la réparation, au recyclage et à la réutilisation dans l'orientation professionnelle, ainsi que d'élargir la validation de la formation non formelle et informelle pour répondre aux besoins futurs de l'économie circulaire en termes de compétences. Elle met en avant que la transition écologique ne se limite pas à des secteurs spécifiques tels que l'énergie, mais concerne tous les secteurs et professions. Les objectifs de l'Europe en matière d'émissions de carbone influencent la conception et la mise en œuvre des produits et technologies, impactant ainsi le cadre réglementaire des secteurs de la fabrication, de l'administration et de la finance.

Elle insiste sur la nécessité de l'éducation et de la formation professionnelles (EFP) pour fournir les compétences nécessaires à la production et à la mise en œuvre des technologies liées à la transition écologique et sur le rôle crucial de l'EFP dans l'encouragement d'approches écologiques innovantes pour faciliter et mettre en œuvre la transition écologique.

https://www.cedefop.europa.eu/files/9189_fr.pdf

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