



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°557

14/02/2024



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJETS	1
APPRENTISSAGE - ALTERNANCE	3
DISCRIMINATIONS	4
EMPLOI	5
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	5
FORMATION PROFESSIONNELLE	6
INSERTION DES JEUNES	7
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP	7
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS	8

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

ID.Métiers : Surfer sur l'économie bleue

ID.Métiers, n°9, Février 2024, 32 p.

Les métiers de l'économie bleue sont divers : Industrie, loisirs nautiques, activités portuaires, pêche et cultures marines... Ce numéro propose des fiches métiers, opportunités du secteur, et des témoignages.

<https://www.meformerenregion.fr/guides>

Occitanie : Les Focus métiers - Décembre 2023

France Travail, Février 2024, 5 p.

Ces focus rassemblent des informations clés sur le marché du travail par métier ou domaine professionnel.

Les métiers du numérique - Les métiers de la grande distribution - Les métiers de la communication - Les métiers de la construction, bâtiment, travaux publics - Les métiers de l'environnement et du développement durable - Les métiers des espaces verts - Les métiers de la formation - Les métiers de l'hôtellerie-restauration - Les métiers de l'industrie agroalimentaire - Les métiers de l'industrie - Les métiers de la santé - Les métiers du tourisme - Les métiers des services à la personne - Les métiers de l'aéronautique - Les métiers de l'agriculture - Les métiers du transport logistique - Les métiers du commerce - Les métiers du nettoyage - Les métiers de la vente

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

Hérault : cartographie interactive des dispositifs d'accompagnement pour l'insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap

Conseil départemental Hérault, Février 2024

Cet outil permet d'effectuer des recherches en fonction du type de handicap, des formes d'accompagnement, de la localisation géographique. Destiné aux usagers (personnes en situation de handicap et aidants), il est également à disposition des partenaires de la Maison de l'autonomie et de tout acteur d'un dispositif d'insertion professionnelle.

<https://sig.herault.fr/portal/apps/webappviewer/index.html?id=45cdaabddeff45038006b312831f7539>

Accessibilité numérique - Replay webinaire du 1^{er} février 2024 - FIPHFP

Le Handi-Pacte du FIPHFP en Occitanie a organisé un webinaire autour de la thématique de l'accessibilité numérique à l'attention du réseau des correspondants handicap de la Fonction publique. Le replay et le support de présentation sont disponibles.

<https://www.fiphfp.fr/employeurs/ressources-employeurs/centre-de-ressources?item=36963>

APPELS A PROJETS

Conduite de missions de primo accueil et d'accompagnement individuel et collectif des Gens du voyage en vue d'assurer leur inclusion sociale sur le territoire - Conseil départemental du Gard

Date limite de réponse le 21 février 2024

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/conduite-de-missions-de-primo-accueil-et-d-accompagneme/ao-9161317-1>

Accord-cadre portant prestations de formations professionnelles - lot Environnement, Bâtiment Durable, Eco conception - Hérault Logement

Date limite de réponse le 26 février 2024

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/accord-cadre-portant-prestations-de-formations-professi/ao-9159248-1>

Mise à disposition de données sur le marché du travail - OPCO EP

Ce marché a pour objectif de mettre à disposition des données sur le marché du travail à l'échelle nationale et territoriale. Ces données sont essentielles pour soutenir divers travaux d'observation conformément aux missions d'un OPMQ (Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications), notamment la production de rapports statistiques (panoramas) et la création d'un portail d'observation, entre autres.

Date limite de réponse le 04 mars 2024 à 12h00

<https://www.opcoep.fr/appels-d-offres/mise-a-disposition-de-donnees-sur-le-marche-du-travail>

Préparation Opérationnelle à l'Apprentissage (POA) 2024-2025 - OPCO EP

Ce marché a pour objet la réalisation d'actions de formation régionales. Ces actions ont pour objectif la professionnalisation et le développement des compétences dans le cadre de la Préparation Opérationnelle à l'apprentissage (POA).

Date limite de réponse le 04 mars 2024 à 14h00

<https://www.opcoep.fr/appels-d-offres/preparation-operationnelle-a-l-apprentissage-poa-2024-2025>

Prestations de formation CACES et ACES pour les besoins des agents du Conseil départemental de Haute-Garonne

Date de clôture le 11 mars 2024

<https://www.francemarches.com/appeal-offre/37mpipub2024038016110320248031-2024-prestations-formation-caces?q=formation>

Appel à manifestation d'intérêt « Aller vers en France services »

Depuis 2019, l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires et la Banque des Territoires œuvrent conjointement au déploiement de France services. Cette politique publique de proximité, qui accompagne 2 750 espaces sur le territoire, garantit le lien entre citoyens et administrations. Ce lien est le fondement de la République Française : l'assurance d'un État d'équité et de droit passe par un rapport clair et direct avec ses citoyens. C'est conscient de cet enjeu que l'ensemble des administrations publiques souhaitent le renouvellement et le renforcement de France services.

C'est dans ce cadre que s'inscrit cet appel à manifestation d'intérêt, qui a vocation à soutenir le développement d'actions innovantes "d'aller vers" et/ou de "faire venir" en France services. Les actions financées devront ainsi permettre le développement de dispositifs itinérants et/ou de mobilités verts et agiles, pour répondre à l'enjeu du « dernier kilomètre ». Aussi, seront prioritairement financés des nouveaux dispositifs « d'aller vers » portés par une ou plusieurs France services pour augmenter l'impact territorial.

Date limite de candidature le 18 mars 2024 à 23 h 59

<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/ami-allier-vers-en-fs>

APPRENTISSAGE - ALTERNANCE

L'observatoire de l'alternance : 3^e édition du baromètre

Observatoire de l'alternance, BVA, Association Walt, Février 2024, 15 p.

Après plusieurs années de croissance à deux chiffres, l'alternance arrive à maturité. On prévoit un peu plus de 975 000 entrées en alternance en 2023. Les résultats de l'enquête montrent que l'alternance a trouvé sa place dans le paysage de la formation depuis la réforme de 2018. 90 % des entreprises se disent satisfaites voire très satisfaites (88 % en 2022), et 91 % des alternants se déclarent satisfaits voire très satisfaits (87 % en 2022).

Le taux de recommandation du dispositif n'a jamais été aussi haut : 78 % des entreprises attribuent une note supérieure à 8 (+13 points par rapport à 2022), et 78 % des jeunes attribuent une note supérieure à 8 (+11 points par rapport à 2022 et +14 par rapport à 2021).

88 % des entreprises disent avoir recours à l'alternance pour répondre à leurs besoins en compétences actuels et futurs (+6 points par rapport à l'année 2022).

L'alternance n'est plus un choix par défaut : 93 % des alternants déclarent avoir fait un vrai choix en se lançant dans cette voie. Il s'explique notamment par le fait que les apprentis touchent un salaire, et s'insèrent plus rapidement sur le marché du travail.

Focus sur les ruptures de contrat : en 2023, les alternants ont été moins nombreux à rompre leur contrat qu'en 2022 : 14 % contre 20 %.

<https://www.walt-asso.fr/etude-alternance-2024-observatoire/>

Vade-mecum CFA : Financement et processus de gestion du contrat d'apprentissage du secteur privé et du secteur public non industriel et commercial

Opcommerce, Février 2024, 100 p.

Onze Opérateurs de compétences (Opco) se sont associés pour rédiger ce Vade-mecum CFA afin de préciser les modalités pratiques de gestion des contrats d'apprentissage.

Ce document, réalisé en concertation avec les têtes de réseau des Centres de Formation pour Apprentis (CFA) et la Direction Générale Emploi et Formation Professionnelle (DGEFP), est exclusivement consacré à la gestion et au financement des contrats d'apprentissage conclus dans le secteur privé.

Il précise les modalités pratiques de gestion des contrats, au regard des évolutions du dispositif (nouveau Cerfa) et des doctrines de la DGEFP, par l'identification des éléments communs. Il complète ainsi le cadre réglementaire en vigueur explicité dans le précis de l'apprentissage.

Le document aborde plusieurs points pour la gestion des contrats d'apprentissage, dont : le financement du contrat d'apprentissage, le suivi et le dépôt du contrat, la facturation, modification ou rupture du contrat d'apprentissage, Deca (plateforme du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion pour le dépôt des contrats en alternance) et le versement de l'aide unique à l'embauche pour un contrat d'apprentissage.

<https://www.lopcommerce.com/l-opcommerce/actualites/financement-de-l-apprentissage-une-nouvelle-version-du-vade-mecum-a-destination-des-cfa-est-parue/>

Modalités dérogatoires d'affectation du solde de la taxe d'apprentissage pour l'année 2023 - Décret n° 2024-91 du 8 février 2024

Légifrance, Février 2024

Ce texte prévoit les dispositions applicables aux contributions recouvrées en 2023 auprès des employeurs qui n'ont pas été réparties entre les établissements habilités en 2023 afin de permettre leur affectation par la Caisse des dépôts et consignations aux établissements habilités en 2023 qui ont perçu au titre de la même année un montant de ces contributions inférieur au montant qu'ils ont perçu au titre de l'année 2022. Enfin, le texte prévoit que s'il devait subsister un reliquat à l'issue de cette procédure, celui-ci serait réparti à parts égales entre tous les établissements habilités.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049111856>

Mobilité européenne et internationale dans la formation professionnelle du BTP : un tremplin pour les apprentis

Parcours BTP, Hors-série, Janvier 2024, 16 p.

Ce hors-série consacré aux Journée de l'innovation pédagogique Mobilité, propose des articles, entretiens et témoignages.

<https://www.ccca-btp.fr/mobilite-europeenne-et-internationale-dans-la-formation-professionnelle-du-btp-un-tremplin-pour-les-apprentis>

DISCRIMINATIONS

9 % des personnes en emploi déclarent avoir subi des traitements inégaux ou des discriminations au travail en 2021

Insee Première, n°1983, Février 2024, 4 p.

En 2021, 9,1 % des personnes en emploi déclarent avoir subi des traitements inégaux ou des discriminations dans leur emploi actuel, le sexisme étant le principal motif. Cette situation est plus répandue parmi les personnes déclarant un mauvais état de santé (23,4 %) et parmi les femmes (11,3 %). Ces dernières indiquent dans 30 % des cas que c'est dû à leur sexe. La proportion des immigrés en emploi qui disent avoir été confrontés à des traitements inégaux ou à des discriminations (9,5 %) n'est pas très différente de la moyenne, mais 57 % d'entre eux citent leurs origines comme motif principal de discrimination. Subir des traitements inégaux ou des discriminations au travail abaisse fortement la satisfaction retirée de l'emploi occupé.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7760309>

Discriminations dans l'accès à l'emploi : les effets croisés du genre, de l'origine et de l'adresse

Economie et statistique, n°541, Février 2024, 14 p.

Cet article mesure des discriminations à l'embauche en croisant les effets du genre, de l'origine et de l'adresse, à l'échelle de la Métropole européenne de Lille, pour le domaine des assistants de gestion. Un échantillon de 3 000 recruteurs a été tiré au sort au sein des entreprises de cette métropole, auxquelles nous avons adressé des demandes spontanées d'information en octobre 2021. Le candidat fictif d'origine maghrébine reçoit 27 % de réponses positives de moins que le candidat d'origine française. Pour les hommes, ces discriminations selon l'origine n'existent que pour les résidents des quartiers prioritaires. Le fait de vivre en quartier prioritaire constitue un avantage pour les candidats d'origine française, sans doute du fait de la prime à l'embauche liée aux Emplois francs, généralisés et renforcés en 2021, mais ne bénéficie cependant pas aux candidats d'origine maghrébine. Ces résultats plaident pour cibler davantage les actions de lutte contre les discriminations sur les populations discriminées dans les territoires défavorisés.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7677719?sommaire=7761826>

Les discriminations subies par les jeunes

INJEP, Février 2024, 2 p.

Les jeunes se déclarent plus souvent victimes de discriminations ou de traitements inégaux que les plus âgés, avec toutefois une forte hétérogénéité au sein de la jeunesse : les jeunes femmes le déclarent 1,3 fois plus souvent que les jeunes hommes selon l'enquête Trajectoires et origines (TeO2) ; les jeunes descendants d'immigrés 2 fois plus que les autres jeunes. Ainsi, la jeunesse, au-delà de constituer un critère potentiel de discrimination en tant que tel, joue un rôle d'amplificateur des autres phénomènes discriminatoires, notamment ceux liés à l'origine ethnique supposée ou au sexe.

<https://injep.fr/publication/les-discriminations-subies-par-les-jeunes/>

Baromètre Apec - 1^{er} trimestre 2024

APEC, Février 2024, 10 p.

Au cours de l'année 2023, la dynamique des recrutements de cadres a progressivement ralenti et les tensions se sont en partie atténuées. La part d'entreprises ayant recruté des cadres au cours de l'année a connu un fléchissement en fin d'année (10 % au T4 2023 vs 14 % au T1 2023).

Le volume d'offres d'emploi cadre a nettement reculé en 2023 (-12 % par rapport à 2022), en particulier au 4^e trimestre (-19 % par rapport au T4 2022).

Les tensions de recrutement constatées ont diminué (-11 pts par rapport à 2022).

L'année démarre avec un taux d'intentions de recrutement de cadres nettement inférieur à celui enregistré un an auparavant (10 % pour le T1 2024 vs 14 % pour le T1 2023).

Les difficultés de recrutement anticipées continuent à baisser mais restent à haut niveau (72 % pour le T1 2024 vs 79 % pour le T1 2023).

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/barometre-apec--1er-trimestre-2024.html>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Inégalités et mobilité sociale en France : quel diagnostic ? Webconférence de France Stratégie le 29 février 2024 de 11h00 à 12h30

L'origine socioéconomique des jeunes Français pèse toujours fortement sur leurs trajectoires scolaires puis sur leur situation professionnelle. Deux rapports récents de France Stratégie éclairent ces phénomènes de reproduction sociale en montrant l'influence de l'origine sociale, de l'ascendance migratoire mais aussi du genre dans les parcours de vie.

Quel est le poids respectif de chacun de ces facteurs dans les inégalités de destin ? Jouent-ils de manière spécifique en France comparativement aux autres pays de l'OCDE ? Quelles sont aujourd'hui les perspectives de promotion sociale des jeunes ?

Quels sont les mécanismes de la fabrique des inégalités de diplôme, déterminant clé des inégalités futures ?

<https://www.strategie.gouv.fr/debats/inegalites-mobilite-sociale-france-diagnostic>

Les inégalités en matière d'orientation scolaire

Institut Viavoice, Janvier 2024, 18 p.

Etude Viavoice réalisée pour cinq associations spécialisées dans l'égalité des chances.

Les aspirations d'orientation des élèves dépendent encore étroitement de leur milieu familial et social. En effet, elles divergent selon la CSP, le niveau de diplômes des parents, le climat socio-économique de l'établissement scolaire (IPS), la catégorie d'agglomération ou encore le genre. Les élèves des établissements moins privilégiés se projettent dans des métiers et des cursus moins prestigieux, et sont moins enclins à déménager pour poursuivre leurs études. En dépit de ces inégalités, les élèves demeurent optimistes quant à leur avenir professionnel. L'immersion dans le monde professionnel via des expériences concrètes et des informations détaillées sur les opportunités jouent un rôle crucial pour aider les élèves, en particulier ceux issus de milieux moins favorisés. Ces initiatives permettent de lutter contre le déterminisme social et économique omniprésent, offrant ainsi une vision élargie des possibilités professionnelles aux jeunes.

<https://www.institut-viavoice.com/les-inegalites-en-matiere-dorientation-scolaire/>

Les nouvelles lois sur les pauvres (1989-2023). L'injonction au travail, au risque de la pauvreté ?

ALLEGRE Guillaume, OFCE, Janvier 2024, 35 p.

Cet article analyse les politiques de lutte contre la pauvreté par l'emploi et de lutte contre la pauvreté des travailleurs depuis la mise en place du RMI en 1989 jusqu'à aujourd'hui, ainsi que les justifications économiques avancées pour les défendre ou les analyser. Il mêle à la fois une (brève) histoire politique de ces instruments économiques et une (brève) histoire des idées économiques en matière de politique publique.

<https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/dtravail/OFCEWP2024-01.pdf>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Qualité des actions de formation professionnelle : Liste des organismes certificateurs - Mise à jour Janvier 2024

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

Actualisation des organismes certificateurs.

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/liste-organismes-certificateurs>

Décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux - Janvier 2024

France compétences, Février 2024, 8 p.

<https://www.francecompetences.fr/fiche/decisions-denregistrement-aux-repertoires-nationaux-fevrier-2024/>

L'importance du design des plateformes de formation pour l'engagement des apprenants - Podcast Learn & enjoy

Au programme de cet échange : quelles sont les spécificités des différentes plateformes (LMS, LXP, LEP) ? En quoi le design d'une plateforme de formation peut-il avoir un impact significatif sur l'engagement des apprenants ? Quels sont les principaux éléments de design à prendre en compte pour favoriser l'engagement ? Comment le design d'une plateforme de formation peut-il être optimisé pour offrir une expérience d'apprentissage optimale ? Comment mesurer l'impact du design sur l'engagement des apprenants ?

<https://podcast.ausha.co/learn-enjoy/76-l-importance-du-design-des-plateformes-de-formation-pour-l-engagement-des-apprenants-avec-elodie-primo>

L'AFEST et La FEST : quelle valeur ajoutée pour un organisme de formation ? Webinaire du Synofdes le 22 mars 2024 de 9h00 à 10h00

L'AEFA – Agenda européen de la formation des adultes - proposera des témoignages experts sur la formation en situation de travail : une modalité et/ou un dispositif spécifiquement français. Des ressources pédagogiques et des points de repères européens seront également partagés.

<https://synofdes.org/actualites/webi-synofdes-lafest-et-la-fest-quelle-valeur-ajoutee-pour-un-organisme-de-formation/>

Les neurosciences et la formation professionnelle - Podcast FORMA Radio

Les neurosciences s'invitent dans l'Apprendre avec ses fameux 4 piliers de l'apprentissage : l'attention, l'engagement actif, le retour sur erreur, la consolidation. Où en sont les neurosciences ? Qu'est-ce que la science peut apporter à la pratique métier ?

<https://formaradio.fr/les-neurosciences-et-la-formation-professionnelle/>

Le design thinking pour le responsable de formation, a-t-il un sens ?

DIEBOLD Stéphane, AFFEN, Février 2024

Le design thinking est issue de la longue tradition design à l'origine centrée sur le produit et aujourd'hui ouverte aux services. La formation, peut-elle utiliser la démarche design ? Le responsable de formation, a-t-il intérêt à s'engager dans une politique de design thinking ? Qu'est-ce que recouvre cette démarche nouvelle par rapport aux démarches traditionnelles ? S'agit-il d'une énième nouveauté organisationnelle ou d'une réelle innovation ? Le responsable de formation, doit-il devenir un design thinker, voire un learning design thinker ? Que faut-il en penser ?

<https://affen.fr/organisation/le-design-thinking-pour-le-responsable-de-formation-a-t-il-un-sens/>

INSERTION DES JEUNES

Le contrat d'engagement jeune. Suivi et évaluation de sa mise en œuvre dans les territoires, 2^e rapport d'étape

Conseil d'orientation des politiques de jeunesse, Février 2024, 132 p.

La commission de l'insertion des jeunes du COJ a poursuivi ses travaux en 2023 pour livrer un état des lieux de la mise en œuvre du CEJ en s'appuyant sur les remontées de terrain des opérateurs (Pôle emploi et missions locales) et des acteurs du dispositif (structures associatives, collectivités locales, etc.). La commission s'est également penchée sur quatre axes qui conditionnent la réussite de cette nouvelle solution pour l'insertion des jeunes : la mobilisation des entreprises, les solutions structurantes, les actions mises en œuvre dans le cadre de l'appel à projets « CEJ – volet jeunes en rupture » et les gouvernances territoriales.

L'ensemble de ce travail a permis de livrer une analyse transversale qui regroupe des observations à toute échelle et propose des axes d'amélioration. A cet effet, le COJ formule 39 propositions pour permettre aux jeunes les plus vulnérables de bénéficier de cet accompagnement et pour garantir l'accès à l'emploi durable à l'ensemble des bénéficiaires.

<https://www.jeunes.gouv.fr/sites/default/files/2024-02/coj---2e-rapport-sur-le-cej---adopt-20240206-pdf-3534.pdf>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Aides applicables aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire et portant diverses dispositions relatives aux entreprises adaptées - Décret n° 2024-100 du 10 février 2024

Légifrance, Février 2024

Ce texte adapte les règles relatives aux aides applicables aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaires. Il met en cohérence plusieurs dispositions du code du travail relatives aux entreprises adaptées avec les évolutions législatives et réglementaires qui sont intervenues récemment.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049122072>

Entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire - Décret n° 2024-99 du 10 février 2024

Légifrance, Février 2024

Ce texte pérennise deux dispositifs expérimentaux renforçant l'accès à l'emploi de travailleurs reconnus handicapés organisés : la possibilité pour les entreprises adaptées de conclure des contrats à durée déterminée dit « tremplin » et la création d'entreprises adaptées destinées à mettre en œuvre l'activité

exclusive de travail temporaire, en contrepartie d'un engagement à mettre en place des accompagnements renforcés destinés à favoriser la réalisation des projets professionnels des salariés qu'elles emploient en vue de leur mobilité professionnelle. Le texte précise les garanties minimales relatives à l'accompagnement spécifiques et renforcé attendues, ainsi que les conditions dans lesquelles les entreprises adaptées ainsi que les entreprises adaptées de travail temporaire rendent compte de leurs activités. Enfin, il prolonge l'expérimentation de l'élargissement des formes d'insertion par l'activité économique du travail indépendant.
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049122048>

Service en ligne de l'appui à la professionnalisation de l'Agefiph et de ses partenaires

AGEFIPH, Février 2024

L'Appui à la professionnalisation de l'Agefiph (APro) a pour objectif de développer et approfondir les connaissances et pratiques en matière de handicap en formation et en emploi pour renforcer la qualité de l'accompagnement des personnes handicapées à chaque étape de leur parcours.

La plateforme propose des modules sur des thèmes incontournables tels que : le handicap et ses représentations - les différents types de handicap - la compensation du handicap - l'offre de l'Agefiph, ...

Ce service est dédié aux professionnels de l'emploi, de l'insertion et de l'orientation - du monde économique et social - du dialogue social - de la formation et de l'alternance - de la santé au travail et du maintien dans l'emploi - du secteur du handicap et/ou de la santé.

<https://appuipro.agefiph.fr/learn>

<https://www.agefiph.fr/articles/conseil-pratiques/accedez-des-modules-de-professionnalisation-gratuits>

Arrêté du 26 janvier 2024 fixant le terme de la période de reconduction unilatérale de tous les avenants financiers pour les structures d'insertion par l'activité économique et les entreprises adaptées

Légifrance, Janvier 2024

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049085219>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Les métiers cadres porteurs en 2024

APEC, Février 2024, 56 p.

Ce document met en avant les métiers cadres porteurs, soit parce qu'ils représentent d'importants gisements de recrutements, soit parce que la progression des opportunités de recrutement y est particulièrement forte. Pour mieux appréhender la diversité des métiers cadres porteurs, l'étude distingue :

- les métiers « Poids lourds » : métiers dont le volume d'offres en 2023 est supérieur ou égal à 5 000 offres.
- les métiers « Formule 1 » : métiers dont le volume d'offres en 2023 est supérieur ou égal à 1 000 et dont l'évolution annuelle 2023 versus 2022 est parmi les plus élevées (supérieure à +5 % versus -12 % pour l'ensemble des offres.

- les métiers à la fois « Poids lourds » et « Formule 1 » : métiers dont le volume d'offres en 2023 est supérieur ou égal à 5 000 et dont l'évolution annuelle 2023 versus 2022 est supérieure ou égale à 5 %.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/les-metiers-cadres-porteurs-en-2024.html>

Industrie papier carton

OPCO 2i, Février 2024, 12 p.

La branche professionnelle Industrie Papier Carton (IPC) couvre 6 secteurs d'activité : production des pâtes et papiers ; transformation des pâtes, papiers et cartons ; cartonnage ; fabrication d'articles de papeterie ; distribution et vente en gros de papiers, instruments à écrire.

Le tissu économique de la branche IPC est principalement composé de PME et d'ETI, qui sont pour les producteurs de pâte et papier (80 sites en France) des filiales de grands groupes papetiers mondiaux. Les transformateurs de papier carton sont quant à eux répartis sur tous les territoires, parfois filiales de grands groupes européens ou américains, parfois structures à capitaux familiaux, mais dans tous les cas un périmètre d'achalandage souvent restreint dans une logique d'économie circulaire.

<https://observatoire-competences-industries.fr/pdf-branch/615>

Top des besoins en talents du numérique

La Grande Ecole du Numérique, Février 2024

Dans le cadre de son observatoire des formations et besoins en compétences numériques GEN_SCAN, la GEN a compilé l'ensemble des postes qui recrutent en France en janvier 2024. Ces données ont été comparées à celles d'octobre 2023 pour analyser les évolutions.

<https://www.grandeecolenumerique.fr/top-des-besoins-en-talents-du-numerique>

Artisanat : trouve ton "métier de ouf"

Portail des Chambres de Métiers et de l'Artisanat, Février 2024

Les métiers de l'artisanat sont des métiers qui ont de l'avenir et qui recrutent.

Cet outil ludique propose aux 14-25 ans en quête d'orientation professionnelle de découvrir les métiers de l'artisanat. Et quels meilleurs ambassadeurs que les apprentis pour démontrer, par le biais de témoignages vidéo, toute la richesse du secteur et à quel point leur parcours est épanouissant ?

Une fois séduit par un métier en particulier, et en quelques clics seulement, l'internaute peut obtenir des renseignements sur les formations nécessaires, puis être contacté directement par un conseiller orientation de son territoire, qui le guidera vers l'établissement approprié. "Un métier de ouf" est également disponible sur Instagram et TikTok.

<https://unmetierdeouf.fr/>

Observatoire des tendances d'innovation du BTP

Janvier 2024, 97 p.

Impulse Partners, CCCA-BTP et l'OPPBTP se sont associés pour réaliser et publier un « Observatoire des tendances d'innovation du BTP ». Celui-ci décrypte les grandes tendances d'innovation, leurs impacts sur les métiers, la sécurité, la prévention et la formation. Son objectif est de permettre à tous les acteurs de la filière, qu'ils soient industriels, constructeurs, entreprises, grandes ou petites, mais aussi centres de formation, fédérations et organisations professionnelles, de comprendre et d'appréhender au mieux les principaux champs d'innovation à l'œuvre dans le secteur, pour en faire un vecteur de transformation positive et durable. Pour cela, il sera enrichi régulièrement et diffusé chaque année.

<https://www.observatoiredestendancesdinnovationdubtp.com/>

Le développement des Groupements d'Employeurs (GE) agricoles

Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, Janvier 2024, 61 p.

Le CGAAER a été chargé d'une mission de conseil visant à étudier les Groupements d'Employeurs (GE) agricoles afin de sécuriser et renforcer les groupements existants et d'en développer éventuellement de nouveaux.

Le secteur agricole est actuellement confronté à d'importants besoins de main d'œuvre. Le problème devrait même s'aggraver avec le départ à la retraite, dans les prochaines années et sans relève assurée, d'une forte proportion des exploitants agricoles.

L'évolution de l'emploi dans le secteur agricole se caractérise par un double mouvement : d'une part, une baisse sensible du nombre d'exploitants et une chute très importante de la main d'œuvre familiale, et de l'autre, une augmentation du salariat permanent non familial et un fort accroissement du travail réalisé par des prestataires ou des tiers employeurs.

L'emploi salarié agricole s'est considérablement accru dans les GE de la production agricole lors de la dernière décennie, passant de plus de 16 000 équivalents temps plein (ETP) en 2010 à 30 000 ETP en 2021. Ce doublement est dû à un accroissement non pas tant du nombre de groupements que du nombre d'emplois par GE (de 4,9 ETP en 2010 à 8,7 ETP en 2022). Le nombre de CDD est passé de moins de 48 000 en 2010 à plus de 108 000 en 2022, et le nombre de CDI a progressé également, mais moins fortement, de 13 000 en 2010 à 20 000 en 2022.

<https://agriculture.gouv.fr/le-developpement-des-groupements-demployeurs-ge-agricoles>

Le référentiel de rémunération des métiers du numérique

Portail de la fonction publique, Janvier 2024, 10 p.

Le référentiel de rémunération des 55 métiers de la filière numérique a été mis à jour après sa création en 2019 dans le cadre d'une politique salariale interministérielle des agents contractuels du numérique.

Le travail conjoint de la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) avec la DINUM (Direction interministérielle du numérique) et la Direction du budget a abouti aux évolutions suivantes : mise à jour de la liste des métiers inclus dans le référentiel - actualisation des niveaux de rémunération pour correspondre davantage aux offres proposées dans le secteur privé - remplacement des plafonds de rémunération par des fourchettes - création de mesures détaillant les modalités de mise en œuvre.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/le-referentiel-de-remuneration-des-metiers-du-numerique-est-mis-jour>

Les besoins en compétences, emploi et formation relatifs aux technologies quantiques

OPIIEC, Janvier 2024, 105 p.

Les technologies quantiques reposent sur les principes de la mécanique quantique, une branche de la physique basée sur la manipulation de la matière à très petite échelle. Ces technologies visent à améliorer de manière révolutionnaire la résolution de problèmes complexes, la réalisation de mesures extrêmement précises, ou encore le traitement de l'information.

Il existe trois grandes familles de technologies quantiques :

L'informatique, les capteurs et la métrologie, les communications et la cryptographie.

Dans le cadre de la stratégie quantique élaborée en 2021, le gouvernement français a lancé un plan d'investissement de 1,8 milliard d'euros sur cinq ans pour soutenir l'industrialisation de la filière quantique. La recherche publique performante regroupe 70 laboratoires affiliés aux cinq organismes scientifiques (CNRS, INRIA, CEA, CNES et ONERA), rassemblant 2000 chercheurs et doctorants travaillant sur la recherche fondamentale en physique quantique.

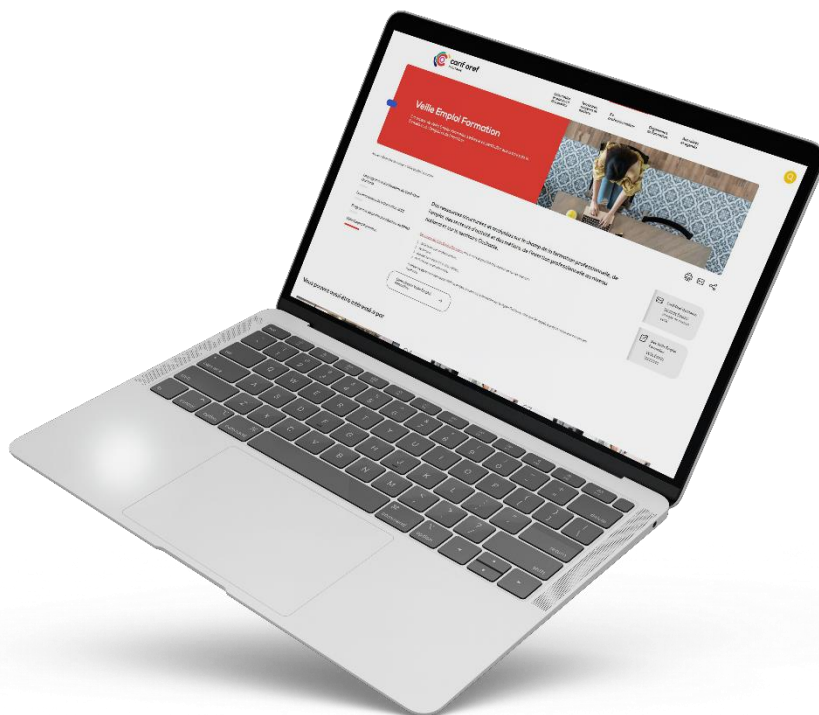
Les entreprises des secteurs numérique et ingénierie se sont positionnées sur divers segments de la chaîne de valeur du quantique, tels que la conception et la fabrication d'ordinateurs quantiques, le développement de logiciels et d'algorithmes quantiques, ainsi que dans le domaine des communications sécurisées et des capteurs. En matière d'emplois, la branche totalise près de 900 emplois, principalement au sein des entreprises et startups spécialisées dans la conception et la fabrication d'équipements quantiques.

Les technologies quantiques ne créent pas de nouveaux métiers du numérique, mais elles exigent de nouvelles compétences spécifiques au domaine.

<https://www.opiiec.fr/etudes/139539>

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