



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°559

28/02/2024



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJETS	2
APPRENTISSAGE - ALTERNANCE	3
COMPETENCES	4
EMPLOI	4
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	5
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	7
INSERTION DES JEUNES.....	7
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP.....	8
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS.....	8

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Observatoire de l'apprentissage. Chiffres-clés et état des lieux de l'apprentissage en Occitanie au 31 décembre 2022

Carif-Oref Occitanie, Février 2024

L'Observatoire de l'apprentissage du Carif-Oref Occitanie propose un portrait synthétique de l'apprentissage à l'échelle régionale au 31 décembre 2022.

Après deux années de très forte hausse, la progression de l'apprentissage en termes d'effectifs ralentit en 2022, en Occitanie comme dans l'ensemble de la France.

Cette augmentation tend à se concentrer sur les formations du supérieur et sur les spécialités des Services. Elle s'accompagne d'une féminisation des effectifs, transformant peu à peu «l'idéal-type» de l'apprenti.

60 % des apprentis sont en emploi salarié 6 mois après leur sortie de formation, majoritairement en contrat à durée indéterminée. A profils équivalents, ils affichent un taux d'insertion supérieur aux élèves sortant de lycée professionnel.

L'apprentissage en Occitanie, c'est plus de 1 000 formations distinctes, diplômantes ou certifiantes, réparties sur l'ensemble du territoire régional, dans des domaines d'activités de plus en plus variés.

Cette publication s'accompagne d'un tableau de bord dynamique permettant d'identifier les chiffres-clés régionaux et départementaux (spécificités selon les niveaux de formation, les spécialités de formation et le sexe). Il donne également à voir les évolutions de ces chiffres sur les dix dernières années.

<https://www.cariforefoccitanie.fr/orientation-et-parcours-des-publics/apprentissage/observatoire-de-lapprentissage/>

Rapport statistique de l'emploi des groupements d'employeurs en Occitanie - 2023

CRGE Occitanie, Février 2024, 40 p.

Le CRGE Occitanie, en collaboration étroite avec ses partenaires de l'emploi (URSSAF Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon, Pôle Emploi, CRESS Occitanie) et à partir de son recensement annuel, suit l'évolution et la structuration de l'Emploi en groupements d'employeurs en région. L'objectif de travail est de réaliser à la fois un panorama de l'activité des GE de la région et d'étudier l'évolution des fonctionnements RH de l'outil GE sur la Région Occitanie.

<https://www.cрге-occitanie.fr/les-ge-en-region/observatoire/>

La préfecture de la région Occitanie et la CCI Occitanie renouvellent leur partenariat au service de l'économie et des entreprises de la région

Préfecture Occitanie, Février 2024

Déclinaison opérationnelle du contrat d'objectifs et de performance (COP) signé entre l'État et le réseau national des CCI, la COM 2023-2027 fixe les axes d'actions du réseau pour les 5 années à venir en les adaptant aux enjeux et besoins des entreprises d'Occitanie. Les missions, telles que définies dans la COM, devront concourir à la réussite des politiques publiques de l'État en cohérence avec les stratégies régionales de développement économique. Elles sont financées par la taxe pour frais de chambres (TCCI) récoltée auprès des entreprises. Ces missions sont définies autour de 6 grands axes, parmi lesquels :

- Accompagner la transition écologique des entreprises et le développement durable des territoires
- Accompagner les entreprises dans leurs transitions numérique, économique et RH
- Anticiper, orienter, former et recruter.

<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/occitanie/Actualites/La-prefecture-de-la-region-Occitanie-et-la-CCI-Occitanie-renouvellent-leur-partenariat>

APPELS A PROJETS

Formation des assistants familiaux préalable à l'accueil du premier enfant - Conseil départemental de l'Ariège

Date limite de réponse le 08 mars 2024

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/formation-des-assistants-familiaux-prealable-a-l-accu/ao-9167301-1>

Prestations de coaching professionnel individuel, collectif et co-développement - Altemed,

Date limite de réponse le 26 mars 2024

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/prestations-de-coaching-professionnel-individuel-colle/ao-9171326-1>

Programme Emploi & Handicap - OETH

En 2024, l'Accélérateur 21 et l'Association OETH renouvellent leur collaboration pour lancer la 5^e promotion du programme Emploi & Handicap. Ce programme fait peau neuve cette année, avec un nouveau parcours d'accompagnement.

Date d'échéance le 31 mars 2024

<https://21-croix-rouge.fr/programmes-daccompagnement/programme-21-oeth-handicap/>

Modulariser, développer les entrées et sorties permanentes des formations – CCCA-BTP

Date d'échéance le 12 avril 2024 à 20h00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-candidatures/modulariser-developper-les-entrees-et-sorties-permanentes-des-formations>

Développer la mobilité européenne - CCCA-BTP

Date d'échéance le 12 avril 2024 à 20h00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-candidatures/developper-la-mobilite-europeenne>

Développer et moderniser l'offre de formation fondée sur les besoins de demain (INNOV EMPLOI VOLET 2 Expérimentation)

Face aux bouleversements de la formation professionnelle et des métiers, avec la révolution numérique et environnementale, les organismes de formation doivent être accompagnés dans leur montée en compétences. L'objectif est de renouveler les pédagogies en usant davantage les possibilités offertes par les outils du numérique et la digitalisation.

Il s'agit de faciliter le développement de nouvelles postures dans les métiers de la formation et de moderniser les pédagogies mises en place pour favoriser l'attractivité des formations. L'appui du FSE+ permettrait d'accompagner ces structures dans leurs projets de développement.

Dépôt des dossiers au fil de l'eau

<https://www.europe-en-occitanie.eu/Developper-et-moderniser-l-offre-de-formation-fondee-sur-les-besoins-de-demain-INNOV>

Améliorer l'outil de diagnostic sur l'emploi et la formation en Occitanie

Permettre à l'ensemble des acteurs et financeurs de la formation en Région d'adapter leur offre de formation aux besoins d'entreprises et du marché régional.

L'accompagnement des organismes de formation vers l'amélioration de la qualité de leurs formations, à travers le label Certif Région porté par le Conseil Régional, reste une des priorités.

Dépôt au fil de l'eau

<https://www.europe-en-occitanie.eu/Ameliorer-l-outil-de-diagnostic-sur-l-emploi-et-la-formation-en-Occitanie>

Appel à projets 2024-2025 pour enrichir l'offre interministérielle de formation Mentor - Portail de la fonction publique

La DGAFP lance un nouvel appel à projets visant le co-financement de formations à distance pour la plateforme Mentor et son offre interministérielle, accessible aux agents de la fonction publique de l'État. Dans cette édition spéciale, la DGAFP propose un format rallongé en mode "guichet" pour une durée de 2 ans et dont l'objectif est de co-financer, au fil de l'eau, de nouveaux projets de formation couvrant les 14 collections dites "transverses". Toute administration publique peut candidater.

Date limite le 31 décembre 2025 à 23 h 59

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/lancement-de-lappel-projets-2024-2025-pour-enrichir-loffre-interministerielle-de-formation-mentor>

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

CFA/OFA : quelles opportunités pour intégrer la mobilité internationale dans les parcours des apprenti.e.s et dans vos structures ? Webinaire le 21 mars 2024 de 14h00 à 16h00

Webinaire organisé par les Carif-Oref Emfor Bourgogne-Franche-Comté, C2RP et Carif-Oref Occitanie.

Il abordera :

- Une introduction à la mobilité en apprentissage : pourquoi ? pour faire quoi ? quels enjeux ? chiffres-clés et plus-values, missions, profils et besoins des référents mobilisés...
- Le cadre juridique : quels process, outils, conventions, statuts ? récentes évolutions législatives...
- Les dispositifs et opportunités de développement : selon les profils et les niveaux d'études des apprentis, quels partenariats ? quels moyens ? comment les mobiliser ?...
- Des témoignages de CFA sur leurs expériences de mobilité

<https://www.cariforefoccitanie.fr/se-professionnaliser/professionnalisation-des-cfa-ofa/evenements-webinaires-et-replays/>

Pour un financement durable de l'apprentissage - Les propositions de consensus de 6 acteurs majeurs de l'apprentissage

Février 2024, 5 p.

Série de propositions, portées par un collectif constitué de six acteurs : la Fnadir, les Entreprises éducatives pour l'emploi (3E), la Conférence des grandes écoles (CGE), la Fédération nationale de l'enseignement privé (FNEP), le Syndicat national des organismes de formation (Synofdes) et l'Association nationale pour l'apprentissage dans l'enseignement supérieur (Anasup).

En 2023 les partenaires constatent que le financement moyen au titre des coûts pédagogiques s'élevait à 7.700 euros alors que, selon France Compétences, le coût unitaire moyen par apprenti s'élevait en 2022 à 9.967 euros. Un financement inférieur au financement moyen de formation d'un élève ou d'un étudiant alors même que l'apprentissage doit être considéré comme "une voie éducative favorisant l'insertion". La solution, estiment ces acteurs, serait "d'associer un financement pérenne de base et un financement complémentaire prenant en compte les priorités et les spécificités" des formations.

Une nouvelle gouvernance pour davantage de cohérence : Le second volet des propositions concerne le pilotage de l'écosystème de l'apprentissage "qui pourrait être rendu plus cohérent" sur le modèle de la VAE avec un groupement d'intérêt public (GIP) rassemblant les acteurs afin d'avoir une vision globale.

<https://www.banquedesterritoires.fr/les-acteurs-de-lapprentissage-font-des-propositions-pour-perenniser-son-financement>

L'alternance forme et insère de plus en plus de jeunes dans les métiers de l'auto

Observatoire de l'Anfa, Autofocus, n°106, Février 2024, 27 p.

La rentrée 2023 a vu de nombreux indicateurs poursuivre leur hausse, à commencer par le nombre de jeunes en formation initiale dans les domaines spécifiques de la branche des services de l'automobile : 71 282, soit plus de 2 750 jeunes supplémentaires par rapport à la rentrée précédente (+ 4 %).

Représentant la part majoritaire des formés depuis 2019, l'alternance progresse pour la neuvième année consécutive, avec 2 400 inscrits supplémentaires, soit un total de 40 726 jeunes en alternance (+ 6,2 %).

Parmi tous les nouveaux alternants, 1 contrat signé sur 5 était lié à une certification de branche.

Enfin, 73 % des apprentis sortis de formation en 2022 étaient en emploi salarié 6 mois après la fin de formation. Au total, plus de 10 500 jeunes issus de ces formations se sont insérés professionnellement en 2022, confirmant le haut niveau d'employabilité de ces jeunes apprentis et lycéens.

<https://www.anfa-auto.fr/actualites/autofocus-lalternance-forme-et-insere-de-plus-en-plus-de-jeunes-dans-les-metiers-de-lauto>

COMPETENCES

Les soft skills ou compétences transverses

Talents du numérique, Février 2024

Les soft skills sont d'abord des compétences transverses ou transversales, c'est à dire qu'elles peuvent être communes, nécessaires à différents métiers.

Elles ne sont pas techniques. Elles peuvent être d'ordre socio-émotionnel (empathie, gestion du stress...), cognitives (capacité d'analyse, à prendre des décisions...) ou relationnelles (communication, collaboration...). Créativité, pensée critique, communication, coopération : les « 4 C » sont aujourd'hui considérées comme des compétences fondamentales mais bien d'autres compétences « douces » (autre terme utilisé pour décrire les soft skills) ont été identifiées telles que : curiosité, empathie, audace, gestion du temps ou du stress, capacité de négociation, confiance, sens du collectif...

Les soft skills sont particulièrement importantes pour les métiers du numérique.

<https://talentsdunumerique.com/actu-informatique/soft-skills-competences-transverses>

Faut-il encore construire des référentiels de compétences ?

DIEBOLD Stéphane, AFFEN, Février 2024

Le référentiel de compétences est une construction du 20^e siècle, dans un monde qui était relativement stable. Cet outil a-t-il encore son utilité ou faut-il en construire un autre mieux adapté ? Est-il un outil de pilotage qui garde encore son utilité dans le monde de la formation réel ? Que faut-il en penser ?

<https://affen.fr/pedagogie/faut-il-encore-construire-des-referentiels-de-competences/>

EMPLOI

L'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail mesuré en septembre 2023

Statistiques et indicateurs, Février 2024, 6 p.

Fin septembre 2023, 45 % des demandeurs d'emploi inscrits six mois auparavant ont accédé à un emploi.

<https://www.francetravail.org/statistiques-analyses/demandeurs-demploi/trajec-toires-et-retour-a-emploi/lacces-a-lemploi-des-demandeurs-demploi-inscrits-a-france-travail-mesure-en-septembre-2023.html?type=article>

Les emplois vacants au 4^e trimestre 2023

DARES, Février 2024

Au 4^e trimestre 2023, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales), le taux d'emplois vacants s'élève à 2,1 %. Il baisse de 0,1 point sur le trimestre et de 0,4 point sur un an.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-emplois-vacants>

La situation sur le marché du travail au 4^e trimestre 2023

DARES, Février 2024, 12 p.

Au 4^e trimestre 2023, l'emploi salarié privé est quasiment stable. Cette stagnation confirme le ralentissement constaté sur l'ensemble de l'année 2023, avec 113 800 créations nettes d'emploi sur l'année contre 346 600 créations nettes en 2022. L'emploi intérimaire, qui se contracte depuis la fin 2021 (-8 % entre décembre 2021 et décembre 2023), y contribue nettement, de même que la faible progression des entrées en apprentissage après une période de forte montée en charge.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-situation-sur-le-marche-du-travail-au-4e-trimestre-2023>

Comment le télétravail impacte-t-il nos mobilités ?

The conversation, Février 2024

Le télétravail est devenu une réalité incontournable, propulsé par la pandémie de Covid-19 et les mesures de confinement. Les débats sur ses implications n'ont pas cessé depuis, notamment en ce qui concerne les dynamiques spatiales, et les pratiques de mobilité quotidienne. Pendant que certains y voient une opportunité pour une mobilité plus durable en termes de congestion et de pollution (plus de télétravailleurs, c'est moins d'aller-retours entre domicile et travail), d'autres comme l'Ademe à la sortie du premier confinement ont souligné ses effets rebonds, en particulier sur l'augmentation des déplacements privés, de l'usage de la voiture, de l'étalement urbain des populations et des activités et la hausse des distances domicile-travail.

En 2022, un quart des salariés français pratiquait le télétravail de manière régulière et juridiquement formalisée, contre seulement 3 % en 2019. Initialement, pratiqué de manière ponctuelle, par des cadres et dans des secteurs d'activités spécifiques, le « distanciel » s'est étendu à d'autres catégories d'actifs (professions intermédiaires ou employés), et il est aussi pratiqué de manière plus régulière, sur un nombre de jours plus important, 2 la plupart du temps par semaine.

Comme de nombreuses études, ces résultats montrent que la majorité des télétravailleurs éprouvent une grande satisfaction à télétravailler, et expriment leur intention de maintenir, voire d'augmenter leur fréquence de télétravail, notamment parmi ceux qui télétravaillent un à deux jours par semaine. Le point de satisfaction jugé idéal est en moyenne de 2,5 jours de télétravail par semaine. En ce qui concerne les jours de télétravail, les données révèlent une concentration des jours de télétravail pratiqués et idéaux les vendredis, suivis des lundis et des mercredis.

<https://theconversation.com/comment-le-teletravail-impacte-t-il-nos-mobilites-223121>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Atlas des labs, panorama des laboratoires d'innovation publique

DITP, Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, Février 2024, 286 p.

Ce document présente l'ensemble des laboratoires d'innovation publique présents dans toute la France, au sein des ministères, des préfectures de régions, de collectivités territoriales, d'hôpitaux ou encore d'opérateurs. 20 nouveaux laboratoires ont été référencés, portant à plus de 100 le nombre de labs membres du réseau animé par la DITP.

<https://www.modernisation.gouv.fr/publications/atlas-des-labs-panorama-des-laboratoires-dinnovation-publique>

L'IA et l'avenir du service public

SENAT, Février 2024

La délégation à la prospective du Sénat, a annoncé le sujet retenu pour 2024 : « l'intelligence artificielle (IA) et l'avenir du service public ». Onze premiers rapporteurs thématiques ont été désignés.

La révolution de l'IA générative pourrait bouleverser tous les aspects de la vie économique et sociale, tous secteurs d'activité – et le secteur public ne fait pas exception. Toutefois, pour que l'IA puisse véritablement devenir un outil au service de l'intérêt général, pour gagner non seulement en efficacité mais aussi en humanité et en proximité, il faut commencer par mieux connaître cette technologie, ses usages concrets, ses limites et ses risques. La délégation a fait le choix d'une approche sectorielle et concrète. Elle produira notamment une série de mini-rapports thématiques, confiés à des binômes ou trinômes de rapporteurs et portant sur un champ de l'action publique en particulier.

<https://www.senat.fr/travaux-parlementaires/office-et-delegations/delegation-a-la-prospective/ia-et-lavenir-du-service-public.html>

Les métavers : démystification et chemins à parcourir

CIGREF, Février 2024, 28 p.

Ce rapport sur les métavers explore les différents enjeux auxquels sont confrontées les organisations et la société face au développement de ces univers virtuels, ainsi que leurs perspectives d'évolution à court terme. Le métavers n'est pas une technologie en soi, mais il est constitué d'un assemblage plus ou moins complexe de technologies permettant de créer des mondes numériques immersifs et interactifs. Ces mondes virtuels suscitent un intérêt croissant de la part des entreprises, des individus et de la société dans son ensemble, mais soulèvent également des défis importants.

Cet état des lieux a permis d'identifier les cas d'usage potentiels des métavers au sein des organisations. Les métavers pourraient, à court terme, transformer divers secteurs tels que l'immobilier, la mode, l'éducation et la formation, en offrant des expériences immersives et collaboratives. Cependant, des questions liées à l'empreinte environnementale, à la protection des données et à l'acceptabilité sociale peuvent être soulevées. La nécessité d'identifier les compétences nécessaires en interne ou en externe pour développer ces univers virtuels a été mise en évidence, ainsi que la nécessité de définir des objectifs clairs et de choisir la bonne plateforme.

<https://www.cigref.fr/les-metavers-demystification-et-chemins-a-parcourir>

Faut-il enterrer définitivement le métavers ? Podcast Parlons RH

Le métavers, un terme omniprésent mais encore mystérieux pour beaucoup, promet de révolutionner le secteur des RH. Des entretiens d'embauche immersifs aux formations interactives et au renforcement de l'esprit d'équipe, ses applications semblent illimitées.

Cette révolution technologique soulève des questions cruciales en termes de confidentialité et de sécurité des données. L'équilibre entre le virtuel et le réel, et la crainte que le métavers éloigne du contact humain, sont aussi des sujets de préoccupation. Ce HR Talk, explore le potentiel et les défis que représente le métavers pour l'avenir du travail et des ressources humaines.

https://www.youtube.com/watch?v=ecCyZMP_C1k

FORMATION PROFESSIONNELLE

L'Afpa se transforme, le Village Afpa

AFPA, Février 2024

L'Afpa a amorcé une phase importante de son histoire en ouvrant l'usage de ses infrastructures à des activités complémentaires à son offre de formation et d'accompagnement. Elle transforme ses 116 centres en tiers-lieux de l'inclusion sociale et de l'insertion professionnelle.

Le Village de l'Afpa repose sur deux principes fondateurs :

- Transformer les centres en tiers-lieux de l'insertion professionnelle et de l'émancipation citoyenne pour une offre plus intégrée, grâce à l'accueil en résidence, de partenaires et d'innovateurs,
- Décloisonner pour innover ensemble : travailler en réseau en valorisant les offres publiques et privées existantes sur le territoire et faciliter le recours aux dispositifs.

Les nouvelles coopérations induites par cette ouverture de ses espaces et de ses pratiques visent à :

- Mieux accompagner les personnes en situation de fragilité sociale et professionnelle
- Mieux servir les entreprises et agir plus efficacement au service de chaque territoire.

<https://www.afpa.fr/actualites/le-village-afpa>

Les enjeux et impacts de l'IA pédagogique : un nouveau triangle des Bermudes ? Replay Webinaire Communotic

Ce webinaire, première étape du cycle consacré à l'IA en formation, a permis de découvrir des perspectives passionnantes sur l'utilisation de l'IA dans la formation, tout en tenant compte des opportunités et des risques spécifiques aux professionnels de l'éducation.

<https://communotic.normandie.fr/le-replay/espace-replay/webinaire-les-enjeux-et-impacts-de-lia-pedagogique-un-nouveau-triangle-des-bermudes>

Les Neurosciences cognitives au service de la pédagogie – Podcast Formation Innovation

Neuropédagogie, neurosciences cognitives et comportementales... Ces mécanismes peuvent jouer un rôle primordial dans la formation.

<https://formation-innovation.com/episode/79-les-neurosciences-cognitives-au-service-de-la-pedagogie-avec-lisa-lapierre-hexagone-formation-coaching>

Tour d'horizon sur les IA génératives dans l'enseignement

Service Universitaire de Pédagogie - Université Bretagne Sud, Janvier 2024

Cette carte mentale sert de point d'entrée pour aborder les IA génératives dans l'enseignement. Elle est organisée par thématiques : points de vigilances, types de contenus, optimisation des prompts, usages au quotidien, usages pédagogiques et les problématiques liées à la question des évaluations.

<https://sup-ubs.fr/documentation/carte-mentale-ia-generatives-usages-pedagogiques/>

INSERTION DES JEUNES

Enquête 2016 auprès de la Génération 2013 : méthodologie et bilan (2024)

Céreq Etudes, n°53, Février 2024, 162 p.

Panorama complet des travaux liés à l'enquête 2016 auprès de la Génération 2013. Première et unique interrogation de cette génération, trois ans après la sortie du système éducatif. Après une brève présentation du dispositif d'enquêtes Génération et plus spécifiquement de l'enquête 2016, ce document présente toutes les étapes de sa réalisation dans un ordre chronologique. L'ensemble des traitements post-collecte sont

détaillés tels que la création des bases d'exploitation (apurement, codification, redressement des salaires, etc.) et le traitement de la non-réponse (redressement et calage, etc.). Dans le cadre de la réflexion autour de la rénovation du dispositif d'enquêtes Génération, une nouvelle expérimentation a été menée en parallèle de l'enquête principale téléphonique à partir d'un échantillon disjoint. Pour la première fois, cette expérimentation multimode (collecte par internet et téléphone) est réalisée sur une enquête à trois ans.

<https://www.cereq.fr/methodologie-enquete-2016-generation-2013>

Service civique : des variations départementales liées au chômage des jeunes

VENET Thomas, INJEP analyses & synthèses, n°74, Février 2024, 4 p.

Actuellement, environ 10 % d'une génération réalise un service civique. De fortes disparités existent entre les départements ultramarins et la métropole, mais également entre les départements de l'Hexagone (Corse comprise). Ainsi, si 36 % des jeunes Guadeloupéens effectuent un service civique, cette part atteint en moyenne 9,5 % dans l'Hexagone et oscille entre 18 % dans l'Aisne et seulement 3 % en Haute-Savoie. De même, les profils des volontaires (niveau de diplôme ou situation d'emploi à l'entrée en mission) et les types de structures d'accueil (association ou service public) diffèrent très fortement d'un département à l'autre. Ces écarts sont notamment liés à la part des jeunes au chômage ou inactifs (hors formation), et à l'offre d'accueil de volontaires dans le service public.

<https://injep.fr/publication/service-civique-des-variations-departementales-liees-au-chomage-des-jeunes/>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Agriculture : emploi et handicap. Etat des lieux et perspectives

AGEFIPH, Février 2024, 11 p.

Contrairement à certaines représentations, agriculture, emploi et handicap sont compatibles. En 2022, 2,2 % des personnes handicapées en emploi exerçaient une profession relevant de l'agriculture, de la pêche, de l'aquaculture ou de travaux forestiers et ruraux, soit environ 25 000 travailleurs (2,4 % pour l'ensemble des personnes en emploi).

Ces dernières années, l'introduction des nouvelles technologies, la mécanisation, et l'évolution des matériels ont rendu les métiers de l'agriculture plus sûrs et moins contraignants physiquement que par le passé.

Par ailleurs, les entreprises et exploitations agricoles sont souvent à taille humaine, ce qui favorise l'intégration.

Mais pour aller encore plus loin l'Agefiph propose des outils pour compenser le handicap, comme l'étude ergonomique, l'aide à l'adaptation des situations de travail ou la reconnaissance de lourdeur du handicap (RLH). Ces dispositifs sont mis en œuvre avec nos partenaires, la MSA, France Travail, Cap emploi, les services de prévention et de santé au travail, afin de permettre un accès et une sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap.

https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2024-02/Agfiph_Etude-agriculture_2024-02.pdf

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Métiers porteurs 2024 : le top 10

APEC, Février 2024

Alors que le marché de l'emploi cadre ralentit, quels sont les métiers qui font la course en tête ? Les « poids lourds » du marché de l'emploi cadre, et ceux en pleine accélération : les « formules 1 ».

Les « poids lourds » : dans ces métiers, les recrutements sont de loin les plus importants. Le classement est quasiment inchangé par rapport à l'édition précédente, nouvel entrant, le métier de dessinateur projeteur, en revanche celui de chargé de recrutement n'en fait plus partie, un signe supplémentaire que le marché de l'emploi marque le pas.

Les « formules 1 » : les volumes de recrutements ne sont pas forcément énormes, mais ils sont en très forte évolution. Le top a été renouvelé aux trois quarts par rapport à l'édition précédente et comprend plus de « métiers de l'ingénierie », des « études R&D » ainsi que de la « maintenance, des process et méthodes ».

<https://www.apec.fr/tendances-emploi-cadre/connaissance-des-metiers-cadres-et-des-secteurs/metiers-porteurs-2024-decouvrez-le-top-10-!-.html>

Un autre monde est atteignable : L'ingénierie se mobilise pour accélérer les grandes transitions

Syntec ingénierie, Février 2024, 19 p.

En France, l'ingénierie représente 80 000 entreprises, réparties sur l'ensemble du territoire, qui emploient 315 000 personnes et génèrent un chiffre d'affaires annuel de 52,8 milliards d'euros. La profession joue un rôle déterminant à l'heure des grandes transformations.

À travers leur syndicat Syntec-Ingénierie, les entreprises de la profession souhaitent aller plus vite et plus loin. Après 6 mois de travaux, elles se dotent d'une feuille de route opérationnelle sur 5 ans. Syntec-Ingénierie établit une liste d'actions prioritaires à mener pour chacun des 4 axes stratégiques

- Transition écologique et énergétique : L'ingénierie entend éclairer, innover et être force de proposition pour un monde plus durable et résilient. Elle fera de l'éco-conception, la signature de la profession, en plaçant les enjeux environnementaux au même plan que les optimisations techniques, fonctionnelles et économiques.

- Transition digitale : L'ingénierie, qui s'appuie sur les nouveaux outils digitaux offrant des gains de performance inédits, travaille à utiliser le numérique au juste besoin pour le mettre au service de la transition écologique et énergétique.

- Nouvelle donne industrielle : L'ingénierie se donne pour mission de faciliter et sécuriser l'accueil dans nos territoires de projets industriels décarbonés, ainsi que d'accompagner les industries dans la modernisation et la maintenance des installations.

- Talents : L'ingénierie se mobilise pour attirer, fidéliser et former les talents, afin d'être au rendez-vous des grandes transformations.

<https://www.syntec-ingenierie.fr/actualites/lancement-de-la-feuille-de-route-pour-lingenierie-acceleronslestransitions/>

À l'heure de la valorisation des déchets, la branche du recyclage crée-t-elle aussi de la valeur pour la population ouvrière qui les trie ?

D'AGOSTINO Alexandra, CADET Jean-Paul, Céreq, Working paper, n°23, Février 2024, 72 p.

Cette publication du Céreq est tirée des travaux effectués dans le cadre du projet SQUAPIN qui vise à comprendre en quoi et comment les un peu plus de cinq millions de salariés qui occupent les emplois réputés « non qualifiés » en France sont aujourd'hui plus que jamais invités à être acteurs, actrices et responsables de leur vie professionnelle.

Cette petite branche professionnelle compte près de 1 900 entreprises implantées sur le territoire national et exerçant une ou plusieurs activités de valorisation de déchets, de production, de commercialisation et de négoce de « matières premières de recyclage » à titre principal, qu'il s'agisse de matières métalliques (métaux ferreux et non ferreux, véhicules hors d'usage) ou d'autres matériaux (papier carton, textile, plastiques, bois...). Elle emploie environ 33 000 salariés, dont une proportion importante est positionnée sur des emplois peu qualifiés. Valoriser, ou pour ainsi dire « re-qualifier », ces opérateurs et opératrices et leur travail de tri se pose ainsi comme un sujet majeur. Dans quelle mesure la branche du recyclage, à travers ses politiques, ses initiatives, les moyens qu'elle met en œuvre, y répond-elle ? Comment se révèle-t-elle alors en capacité d'influencer le pouvoir d'agir de ses salariés sur leur vie professionnelle ?

<https://www.cereq.fr/valorisation-dechets-recyclage>

L'agriculture, un secteur entre défis et mutations

France Travail, Février 2024

L'agriculture française est la première production européenne et la 6^e exportatrice mondiale de produits agroalimentaires. C'est aussi un secteur qui n'a de cesse de se réinventer pour être au rendez-vous des transformations majeures que traverse la société, mêlant impératifs écologiques, innovation et emploi.

Les nouveaux besoins en compétences s'accompagnent d'une augmentation des besoins en recrutement : sur les plus de 245 000 postes ouverts en 2023, 14 % n'ont pas été pourvus. Ainsi, bien que l'agriculture soit le deuxième employeur de France, elle n'en est pas moins confrontée à des pénuries de main-d'œuvre. Dans le même temps, elle doit faire face à un renouvellement des générations, puisque 116 000 agriculteurs auront atteint l'âge de la retraite d'ici à 2030.

Il y a donc là une réelle nécessité pour la filière de renforcer son attractivité et la valorisation de ses métiers auprès des étudiants, des jeunes, des demandeurs d'emploi... et de la gente féminine. En effet, si un quart des exploitants et 30 % des salariés agricoles sont des femmes, la féminisation du secteur reste une préoccupation clé. D'où le travail de sensibilisation et de promotion que mènent les acteurs de l'enseignement et les prescripteurs de l'emploi auprès des femmes et des jeunes filles. Une dynamique à laquelle se joignent de nombreuses associations féminines, telles que « Agros au Féminin », « Terre de femmes », « Les Elles de la Terre », ou encore le réseau « Femmes Rurales ».

L'agriculture française en chiffres représente :

- 759 000 collaborateurs embauchés en emploi permanent ;
- 496 000 exploitants ou co-exploitants agricoles répartis au sein de 390 000 exploitations ;
- 145 000 exploitations dédiées à l'élevage et 12 % des exploitations certifiées « agriculture biologique » ;

<https://www.francetravail.org/accueil/actualites/2024/lagriculture-un-secteur-entre-defis-et-mutations.html?type=article>

Stratégie emplois et compétences pour la planification écologique

Secrétariat général pour la transition écologique, Février 2024, 26 p.

Cette publication décrit les enjeux majeurs pour la planification écologique : anticiper les besoins en emplois et les compétences sera la clé pour réussir la planification écologique ; elle montre une vision quantitative des besoins en emplois d'ici 2030 et des gisements associés. Quelles sont les tensions attendues par métiers ? Entre nouveaux besoins liés à la planification écologique et renouvellement générationnel ; état des lieux des diagnostics sectoriels en lien avec les leviers de la planification écologique ; prochains travaux sectoriels à mener par secteur. Elle suggère également de territorialiser la stratégie emplois et compétences.

Dans sa "stratégie emplois et compétences pour la planification écologique, le Secrétariat général à la planification écologique (SGPE) vise 150 000 créations d'emploi d'ici à 2030 dues à la transformation environnementale de la France.

La planification pourrait être créatrice nette d'environ 150 000 créations d'emplois (soit 2 % du total), ce gain masquerait néanmoins des reconfigurations profondes entre secteurs (400 000 ETP créés pour 250 000 détruits), lesquelles nécessiteront un travail d'accompagnement en profondeur dans les territoires.

Parmi les secteurs avec des gains d'emplois : la rénovation (+210 000), le transport ferroviaire (+45 000), l'électricité (+36 000), l'agroalimentaire (+15 000). L'agriculture (-23 000) et certaines industries (-23 000) figurent parmi les perdants.

Tous les actifs devront être progressivement formés à des degrés variés aux enjeux de transition écologique, tous les secteurs étant impactés à terme.

<https://www.gouvernement.fr/upload/media/content/0001/08/b39c3783c75b547f270ece5b182cb5bf92c7a53e.pdf>

L'impact de la transition écologique sur les métiers cadre

APEC, Février 2024

L'APEC se penche sur les métiers cadres particulièrement impactés par la transition écologique actuellement à l'œuvre. Passage en revue des signes de verdissement et des impacts en termes de compétences.

Les métiers disponibles : La logistique - Les métiers de l'ingénierie automobile - Les métiers des process et méthodes - Les métiers de l'ingénierie électronique - Les métiers de l'informatique et des systèmes d'information - Les métiers de l'ingénierie chimique - Les métiers du transport urbain - Les métiers des travaux et chantier - Les métiers de la production industrielle et de la maintenance.

<https://www.apec.fr/tendances-emploi-cadre.html?t=connaissance-des-metiers-cadres-et-des-secteurs>

Évolution de l'emploi et des compétences dans un contexte de croissance de l'entretien-rénovation dans le Bâtiment

Observatoire des métiers du BTP, Janvier 2024, 76 p.

Quelles sont les perspectives de croissance du marché de l'entretien-rénovation des bâtiments ? Comment les entreprises du Bâtiment s'organisent-elles pour aborder ces marchés ? Quels besoins en recrutement et en compétences ces évolutions supposent-elles ? L'étude s'est articulée autour des objectifs suivants :

- Réaliser un état des lieux des évolutions actuelles et à venir du marché de l'entretien-rénovation
- Analyser les impacts en termes d'organisation du travail, notamment vis-à-vis de la collaboration et de la coordination entre les différents métiers du Bâtiment
- Réaliser une analyse fine des conséquences de ces évolutions en termes de métiers et de compétences ; établir des préconisations à destination des entreprises pour leur permettre d'adapter leur GEPP et faciliter sa mise en œuvre
- Faire des préconisations en matière d'offre de formation à mettre en place ou à poursuivre, permettant aux entreprises du Bâtiment de disposer des compétences nécessaires pour répondre aux enjeux actuels et à venir des marchés de l'entretien-rénovation.

<https://www.metiers-btp.fr/nos-etudes/evolution-de-lemploi-et-des-competences-dans-le-batiment-lieu-au-marche-de-lentretien-renovation-2024/>

La transition énergétique recrute

ONISEP, Janvier 2024

La neutralité carbone à l'horizon 2050, est l'objectif de la France. Selon l'Ademe (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie), ce sont près de 300 000 emplois qui devraient être créés d'ici 2030 pour atteindre l'objectif de neutralité carbone en 2050. Caractéristiques de ces emplois : ils sont présents sur tout le territoire, et à tous les niveaux. Trois secteurs embauchent particulièrement.

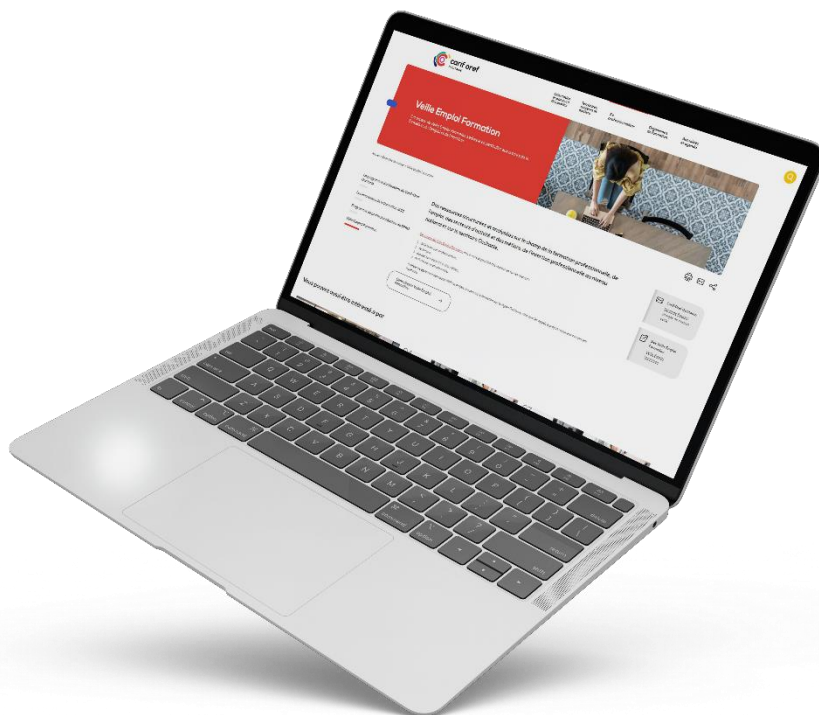
En tension et déjà existants pour la plupart, les métiers contribuant à la transition énergétique relèvent de domaines aussi variés que la chaudronnerie, la menuiserie, l'électricité, la couverture ou encore la gestion thermique chaud/froid. Tous sont exercés par des hommes comme des femmes.

Une partie des métiers sont techniques, industriels et scientifiques. Ce sont, par exemple, les professionnels qui fabriquent les composants d'un réacteur nucléaire, réalisent l'isolation d'une toiture ou réparent un panneau photovoltaïque. D'autres sont liés aux fonctions support comme l'informatique, le commerce et le management.

<https://www.onisep.fr/metier/decouvrir-le-monde-professionnel/energie/la-transition-energetique-recrute>

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