



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°562

20/03/2024



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJETS	1
APPRENTISSAGE – ALTERNANCE	2
EGALITE PROFESSIONNELLE	3
EMPLOI	5
ENTREPRISES	6
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	7
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	8
INSERTION PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	9
INSERTION PROFESSIONNELLE	9
SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS.....	10

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

La conjoncture en Occitanie. Février 2024

Banque de France, Bulletin de la Banque de France, Mars 2024, 16 p.

Synthèse des secteurs d'activité.

<https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/statistiques/tendances-regionales-occitanie-fevrier-2024>

Les entreprises en Occitanie. Tendances régionales. Bilan 2023 et perspectives 2024

Banque de France, Mars 2024, 17 p.

Après une année 2022 marquée par un fort dynamisme de l'économie nationale, 2023 s'est caractérisée par un ralentissement de la croissance en raison du contexte inflationniste et des tensions géopolitiques. Dans cet environnement, l'économie occitane s'est montrée résiliente et affiche une croissance tant du chiffre d'affaires que des effectifs pour l'ensemble des secteurs, seuls les effectifs dans le bâtiment et les travaux publics (BTP) sont en recul. Les prévisions pour 2024 font état d'une nouvelle progression, bien qu'en léger ralentissement, de l'activité pour l'industrie et les services marchands alors que le secteur du BTP devrait connaître une contraction de son activité. Les effectifs seront également en croissance, à l'exception, une nouvelle fois, du BTP. Enfin, la proportion de chefs d'entreprises qui anticipent une dégradation de la rentabilité se réduit sensiblement en 2024.

<https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/statistiques/les-entreprises-en-occitanie-bilan-2023-et-perspectives-2024>

La filière aérospatiale du Grand Sud-Ouest : en 2022, seule une entreprise sur vingt travaille sur des projets technologiques de décarbonation des aéronefs ou astronefs

MORENILLAS Noémie, Insee Analyses Occitanie, n°147, Mars 2024, 4 p.

En 2022, 37 % des entreprises de la filière aérospatiale ont mis en place au moins un projet pour améliorer leur performance environnementale. Il s'agit plus fréquemment des grandes entreprises et des constructeurs. Face au défi de la neutralité carbone à l'horizon 2050, seule une entreprise sur vingt travaille sur des projets en lien avec la décarbonation des aéronefs et/ou des astronefs. Ces projets portent principalement sur la réduction de la consommation de carburant. Les ruptures technologiques fortes (nouvelles propulsions, carburants d'aviation durable...) sont marginales. En 2022, les entreprises de la filière continuent d'innover : 29 % mènent des travaux de R&D et les chefs d'entreprises prévoient une intensification de ces travaux en 2023. La sensibilisation des entreprises en matière de cybersécurité progresse mais reste très hétérogène entre les grandes entreprises sensibilisées au risque de cyberattaque et les PME beaucoup moins protégées.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7941099>

APPELS A PROJETS

Réalisation d'une étude permettant d'identifier l'impact de l'économie de la seconde main sur les métiers et les compétences de la branche professionnelle des commerces de détail non alimentaire - Opcommerce

Date limite de réponse le 15 avril 2024

<https://www.loppcommerce.com/media/xyzid2yx/aap-seconde-main-commerces-de-detaills-non-alimentaire.pdf>

Réalisation d'une étude sur les métiers émergents de la branche de l'Optique-lunetterie de détail - Opcommerce

Date limite de réponse le 15 avril 2024 à 12:00

<https://www.loppcommerce.com/media/rk3nngjh/aap-métiers-émergents-optique-lunetterie-de-détail.pdf>

Accompagnement des actions d'expérimentation en agriculture - Région Occitanie

Toute entreprise ou association peut être éligible, sous réserve de démontrer son habilité technique et scientifique à conduire une action de recherche-expérimentation, et sous réserve des cadres réglementaires mobilisables.

Date limite de réponse le 23 avril 2024

<https://www.laregion.fr/Accompagnement-des-actions-d-experimentation-en-agriculture>

Système d'acquisition dynamique – Dispositif POEC - OCAPIAT

Ce système d'acquisition dynamique a pour objet le dispositif : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC). Le SAD est réparti en 4 catégories correspondant aux besoins d'OCAPIAT. Une annexe explicative décrit les différentes thématiques susceptibles d'être commandées par catégorie.

Dispositif POEC – Catégorie 1 : Agriculture

https://www.achatpublic.com/sdm/ent2/gen/ficheCsl.action?PCSLID=CSL_2023_2_KOKkGc4M

Dispositif POEC – Catégorie 2 : Transformation alimentaire et industries agroalimentaire

https://www.achatpublic.com/sdm/ent2/gen/ficheCsl.action?PCSLID=CSL_2023_gwMG4jgDU6

Dispositif POEC – Catégorie 3 : Pêche, cultures marines

https://www.achatpublic.com/sdm/ent2/gen/ficheCsl.action?PCSLID=CSL_2023_bEjgAKd11U

Dispositif POEC – Catégorie 4 : Compétences transverses

https://www.achatpublic.com/sdm/ent2/gen/ficheCsl.action?PCSLID=CSL_2023_06ofUywwqWx

Réponse attendue pour le 28 avril 2025 à 14:00, au plus tard

<https://www.ocapiat.fr/project/systeme-dacquisition-dynamique-dispositif-poec/>

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

Accompagner les apprenti(e)s en difficulté avec les compétences de base - Replay webinaire de l'ANLCI du 12 mars 2024

Quelques constats chiffrés obtenus par voie de sondage durant le webinaire : 85 % des répondants ont côtoyés et/ou sont en contact avec des jeunes en difficulté avec les compétences de base - 39 % d'entre eux ont évoqué le sujet avec les apprentis concernés - 32 % l'ont évoqué avec l'apprenti et l'entreprise d'accueil - 21 % ne l'évoquent pas.

Concernant les solutions mises en place :

60 % des répondants mettent en place un accompagnement renforcé pour sécuriser le parcours des apprentis en difficulté- 30 % ont des formations aux compétences de base intégrées au parcours - 27 % mettent en place un module supplémentaire - 22 % s'appuient sur des associations et partenaires du territoire.

Ces chiffres illustrent la nécessité d'agir dans le domaine de l'apprentissage pour sécuriser les parcours des apprentis et ainsi leur permettre d'acquérir l'autonomie nécessaire à leur insertion sur le marché du travail.

<https://www.anlci.gouv.fr/webinaire-national-campagne-2024/>

L'orientation en CAP par apprentissage ou par voie scolaire est fortement liée au niveau scolaire et à l'origine sociale des élèves

Note d'information de la DEPP, n°5, Mars 2024, 4 p.

Ayant des aspirations plus élevées pour les études longues, les parents des jeunes orientés en CAP sous statut scolaire étaient plus nombreux à avoir envisagé une seconde professionnelle pour leur enfant alors que les parents de 8 apprentis sur 10 leur envisageaient déjà un CAP. Avant cette orientation en CAP, la quasi-totalité des parents d'apprentis envisageaient déjà pour leur enfant une formation en apprentissage (95 %). Les jeunes qui font leur CAP en apprentissage sont davantage des garçons, d'origine sociale moyenne (enfants d'agriculteurs exploitants, d'artisans, de commerçants ou d'employés) et résidant dans les zones rurales. En revanche, les élèves en CAP sous statut scolaire sont davantage issus de familles défavorisées, enfants d'immigrés et scolarisés en éducation prioritaire.

<https://www.education.gouv.fr/l-orientation-en-cap-par-apprentissage-ou-par-voie-scolaire-est-fortement-liee-au-niveau-scolaire-et-413796>

Le contrat d'apprentissage sous le regard des juges du fond

MICHELET Valérie, *Centre Inffo*, Mars 2024

Sous forme de FAQ, un panorama de jurisprudence des Cours d'appel.

<https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/decryptage/jurisprudence/le-contrat-dapprentissage-sous-le-regard-des-juges-du-fond>

EGALITE PROFESSIONNELLE

Salaires : 5 ans après l'Index, toujours pas d'égalité

Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Vie publique*, Mars 2024, 140 p.

Ce rapport dresse un bilan de l'index égalité professionnelle, dit "Index Pénicaud", cinq ans après sa création. Le HCE a évalué les forces et les faiblesses de cet outil destiné à réduire les inégalités salariales persistantes, tant dans ses objectifs que dans ses résultats.

<https://www.vie-publique.fr/rapport/293331-hce-salaires-5-ans-apres-l-index-toujours-pas-d-egalite-rapport>

Index de l'égalité professionnelle : quelles progressions depuis son entrée en vigueur ?

BRIARD Karine, *Dares Analyses*, n°18, Mars 2024, 8 p.

Chaque année en mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent déclarer leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En 2023, plus de 29 000 structures effectuent leur déclaration au titre de l'année 2022. Seules deux sur trois peuvent produire une note, moins encore parmi les structures de 50 à 250 salariés. Cette proportion est relativement stable depuis l'entrée en vigueur de l'Index. En revanche, les notes progressent d'année en année. Depuis 2019, la note moyenne à l'Index augmente de 3,6 points et la part des notes inférieures à 75 se réduit de moitié. Tous les indicateurs composant l'Index participent à cette hausse.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/index-de-legalite-professionnelle-quelles-progressions-depuis-son-entree-en-vigueur>

Les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères se réduisent de cinq points en dix ans

Stats rapides, n°104, Mars 2024, 7 p.

En 2023, les femmes fonctionnaires qui travaillent dans un ministère sont payées en moyenne chaque mois 435 euros bruts de moins que les hommes, soit un écart de - 11 %. À temps de travail égal, cette différence de rémunération passe à - 9,1 %. Enfin, à métier et avancement équivalents et rapportée au temps de travail, elle se réduit à - 2 %. En dix ans, l'écart de rémunération brute perçue entre les femmes et les hommes baisse de 4,7 points. Cette réduction des écarts s'explique en partie par l'augmentation de la quotité de travail des

femmes et par la féminisation des métiers les plus rémunérateurs : emplois fonctionnels et catégorie A hors enseignants. À quotité de travail identique, cet écart diminue de 3,5 points. En revanche, à métier, avancement et temps de travail équivalents, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont restés stables.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-ecarts-de-remuneration-brute-entre-les-femmes-et-les-hommes-fonctionnaires-dans-les-ministeres-se-reduisent-de-cinq-points-en-dix-ans>

Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication

Ministère de la Culture, Mars 2024, 76 p.

L'Observatoire de l'égalité réunit cette année plus de 700 indicateurs rassemblés dans plus de 90 tableaux sur la part des femmes au sein des institutions culturelles et dans l'ensemble des secteurs qui composent le champ culturel : patrimoine, création artistique, spectacle, cinéma, audiovisuel, livre, presse, médias. Leur présence aux postes de direction, leurs revenus, leur accès aux moyens de création et de production et à la formation professionnelle sont couverts pour une large partie du champ.

Il permet de mesurer les progrès réalisés mais aussi les inégalités qui perdurent, et d'identifier les priorités d'action à mener, pour que les femmes accèdent aux mêmes opportunités, responsabilités, rémunérations et à la même reconnaissance que les hommes.

<https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-d-ouvrages/Observatoire-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication/Observatoire-2024-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication>

Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur

Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, Mars 2024, 28 p.

Cette publication met en évidence des différences de parcours et de réussite, de choix d'orientation et de poursuite d'études entre filles et garçons, qui auront des incidences ultérieures sur l'insertion dans l'emploi ainsi que sur les inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes.

<https://www.education.gouv.fr/filles-et-garcons-sur-le-chemin-de-l-egalite-de-l-ecole-l-enseignement-superieur-edition-2024-413799>

Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Les chiffres clés 2024

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Mars 2024, 91 p.

Cette 8^e édition offre de nouveaux indicateurs sur l'avancée de la parité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/vers-l-egalite-femmes-hommes-chiffres-cles-2024-95166>

Les femmes demandeuses d'emploi inscrites à Pôle emploi en 2023

Statistiques et indicateurs, France Travail, Mars 2024, 9 p.

Fin 2023, 48,8 % des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en catégorie A sont des femmes. Depuis 2009, la part des femmes au sein des personnes inscrites en catégorie A est proche de celle observée au sein des personnes en emploi.

<https://statistiques.francetravail.org/stmt/defmpub/221143>

Une photographie du marché du travail en 2023

PENICAUD Emilie, Insee Première, n°1987, Mars 2024, 4 p.

En 2023, 68,4 % des personnes âgées de 15 à 64 ans sont en emploi au sens du Bureau international du travail (BIT). Ce taux d'emploi augmente de 0,3 point en moyenne sur l'année et atteint son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure (1975). Le taux d'emploi des jeunes ralentit nettement après deux années de forte hausse, tandis que celui des seniors continue d'augmenter à un rythme régulier.

La part de personnes en emploi à durée limitée (CDD, intérim) se replie de 0,4 point sur l'année et retrouve, à 9,8 %, son niveau de 2021.

La pratique du télétravail, ancrée dans les habitudes des salariés depuis la crise sanitaire, concerne 18,8 % d'entre eux. En moyenne, les télétravailleurs y recourent toutefois moins de jours par semaine qu'en 2022.

Après sept années consécutives de baisse, le taux de chômage se stabilise à 7,3 % en moyenne en 2023.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7936590>

Télétravail des cadres. Pas de retour en arrière envisageable pour les cadres, mais des points de vigilance

APEC, Mars 2024, 19 p.

Près de la moitié des cadres télétravailleurs se déclarent prêts à changer d'entreprise si celle-ci ne proposait plus de télétravail. Un retour au 100 % présentiel ne semble pas être une option.

Le télétravail s'est généralisé au sein des entreprises lors de la crise sanitaire de 2020. Quatre ans après, l'étude de l'Apec relève que 67 % des cadres télétravaillent au moins 1 jour par semaine -une proportion qui progresse encore dans les TPE-PME- et 49 % souhaiteraient même davantage télétravailler.

Pour les cadres, le télétravail n'est plus une option mais un acquis et rejoindre une entreprise qui ne propose pas le télétravail serait réhibitore pour la moitié d'entre eux (51 %).

8 cadres sur 10 actuellement télétravailleurs (82 %) seraient mécontents si leur entreprise supprimait l'accès au télétravail.

Le télétravail continue de se diffuser au sein de toutes les entreprises, y compris les plus petites : la part des cadres en télétravail régulier est de 54 % au sein des TPE (et de 74 % pour les grandes entreprises).

<https://corporate.apec.fr/home/espace-medias/teletravail-des-cadres-un-retour-en-arriere-impensable.html>

Rapport intermédiaire du comité d'évaluation de la réforme de l'assurance chômage initiée en 2019

DARES, Février 2024, 83 p.

Ce rapport intermédiaire indique que les réformes de l'Assurance chômage de 2019-2021 en France ont entraîné des effets quantitatifs et qualitatifs significatifs. Cela concerne particulièrement les demandeurs d'emploi, avec des effets sur les droits à indemnisation, sur l'accès à l'emploi, sur la qualité des emplois. Les constats, encore provisoires, suggèrent que les demandeurs d'emploi et les employeurs ont une connaissance limitée des règles introduites par la réforme, ce qui invite à approfondir l'analyse des adaptations comportementales de la part des demandeurs d'emploi et des employeurs en réponse aux nouvelles réglementations.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/rapport-intermediaire-du-comite-devaluation-de-la-reforme-de-lassurance-chomage-initiee>

Les conditions de travail en 2022. Bilan 2023

Direction Générale du Travail, Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, Mars 2024, 340 p.

Panorama global de l'action en faveur de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail des salariés.

Ce bilan présente également les grandes orientations des actions menées par le ministère chargé du travail et le ministère chargé de l'agriculture en matière d'amélioration des conditions de travail des salariés.

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-bilans-du-conseil-d-orientation-sur-les-conditions-de-travail-coct>

ENTREPRISES

Les femmes et la création d'entreprise

Opinionway, Fédération bancaire française, Mars 2024

Baromètre France Active – FBF réalisé par OpinionWay. La création d'entreprise : 27 % des femmes veulent se lancer. Quatre ans après la première étude, quelques évolutions sont particulièrement frappantes :

45 % des actifs (- de 60 ans), sont motivés par l'envie de créer leur propre entreprise, soit une baisse de 15 points. A l'inverse, le salariat redevient la valeur refuge avec une hausse de 18 points chez cette même catégorie.

Les femmes restent particulièrement motivées par l'entrepreneuriat, et pour la première fois, nettement plus que leurs homologues masculins (48 % des femmes de moins de 60 ans contre 40 % des hommes).

En 2024, près d'1 femme sur 3 (27 %) envisage de créer un jour sa propre entreprise contre 22 % des hommes, une ambition en hausse de 4 points depuis 2020.

<https://www.fbf.fr/fr/communiqu%C3%A9-de-presse/les-femmes-et-la-creation-dentreprise-barometre-france-active-ff-realise-par-opinionway-les-femmes-plus-motivees-que-les-hommes-pour-creer-malgre-la-perception-de/>

Femmes en entreprises : comment les organisations d'entreprises et d'employeurs font avancer l'égalité entre hommes et femmes

OIT, Mars 2024, 65 p.

Dans ce rapport, l'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) examinent les progrès réalisés par les organisations d'entreprises et d'employeurs en matière d'égalité des sexes et de diversité au sein de leurs organisations sur une période de six ans.

Le rapport relève qu'une grande majorité (81 %) des organisations d'employeurs interrogées plaident activement en faveur d'une plus grande égalité entre les sexes, en collaboration avec les gouvernements nationaux et les organisations de travailleurs. Leurs efforts de plaidoyer se concentrent principalement sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (37 %), sur l'accès des femmes aux postes de direction (22 %) et sur la diversité et l'inclusion dans les entreprises (12 %).

Ces résultats revêtent une importance particulière en raison de l'influence inégalée des organisations nationales d'employeurs sur le secteur privé. Elles donnent l'exemple à la communauté des affaires et jouent donc un rôle important dans la réalisation de l'égalité des sexes et de la diversité.

https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_915751/lang--fr/index.htm

IA génératives : opportunités et usages dans les TPE et PME

BPI France, Mars 2024, 46 p.

Les dirigeants de PME sont 20 % à utiliser les IA génératives, ceux des TPE 15 %. Les dirigeants de PME de plus grande taille (100 à 249 collaborateurs) se démarquent avec une plus grande utilisation, à 28 %.

L'utilisation des IA génératives varie selon les secteurs : 24 % parmi les dirigeants du secteur des services contre 5 % pour ceux des transports et 4 % pour ceux de la construction.

La révolution des IA génératives n'a pas encore eu lieu dans les TPE-PME : 72 % des dirigeants n'utilisent pas les IA génératives. 58 % n'ont pas l'intention de les utiliser à court terme et 14 % ne veulent pas les utiliser, voire en ont interdit l'usage en entreprise. Le risque pour certains métiers est de prendre un retard difficilement rattrapable.

- L'usage en entreprise se développe mais reste encore limité à quelques cas d'usage, souvent cantonnés aux fonctions supports.
- Les IA génératives révolutionnent le travail intellectuel, notamment celui des cadres. Les métiers vont se transformer et il faudra faire preuve d'esprit critique pour tirer le plein potentiel des IA, d'où la nécessité de travailler avec sans attendre.
- Les IA génératives demandent des compétences nouvelles et sont un défi pour la formation, alors que 10 % des dirigeants qui n'utilisent pas les IA génératives craignent qu'elles n'affectent la capacité à réfléchir de leurs collaborateurs.

<https://lelab.bpifrance.fr/Etudes/ia-generatives-opportunités-et-usages-dans-les-tpe-et-pme>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

25 recommandations pour l'IA en France

Portail du Gouvernement, Mars 2024, 130 p.

La Commission de l'intelligence artificielle formule 25 recommandations à destination des pouvoirs publics, parmi lesquelles 7 prioritaires si la France veut mener en Europe une dynamique d'appropriation collective et de déploiement du plein potentiel de l'IA :

- Créer les conditions d'une appropriation collective de l'IA et de ses enjeux en lançant un plan de sensibilisation et de formation de la nation.
- Investir massivement dans les entreprises du numérique et la transformation des entreprises pour soutenir l'écosystème français de l'IA et en faire l'un des premiers mondiaux.
- Faire de la France et de l'Europe un pôle majeur de la puissance de calcul, à court comme à moyen terme.
- Transformer notre approche de la donnée personnelle pour continuer à protéger tout en facilitant l'innovation au service de nos besoins.
- Assurer le rayonnement de la culture française en permettant l'accès aux contenus culturels dans le respect des droits de propriété intellectuelle.
- Assumer le principe d'une expérimentation dans la recherche publique en IA pour en renforcer l'attractivité.
- Structurer une initiative diplomatique cohérente et concrète visant la fondation d'une gouvernance mondiale de l'IA.

<https://www.gouvernement.fr/actualite/25-recommandations-pour-lia-en-france>

Les opportunités de la transition écologique et énergétique pour réindustrialiser les territoires

Caisse des dépôts, Mars 2024

Série de 5 articles consacrée aux transformations socio-économiques des territoires français depuis les années 2000. Au sommaire :

L'état des disparités socio-territoriales françaises

La transformation des moteurs des économies territoriales

La concentration de l'emploi dans les groupes et l'extension des oligopoles à tous les secteurs

Le dynamisme et les visages du néo-entrepreneuriat

Les opportunités de la transition écologique et énergétique pour réindustrialiser les territoires.

<https://www.caissedesdepots.fr/blog/article/industrie-et-transition-ecologique-et-energetique>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour une formation digitale responsable : les clés de la sobriété numérique - Webinaire du FFFOD le 10 avril de 11h30 à 12h30

Ce webinaire interrogera l'empreinte écologique des pratiques numériques, et comment concilier innovation pédagogique et responsabilité environnementale.

<https://www.fffod.org/s-informer/article/pour-une-formation-digitale-responsable-les-cles-de-la-sobriete-numerique>

Sous-traitance et CPF

Centre Inffo, Mars 2024, 34 p.

Un an après la loi n° 2022-1587 du 19 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au compte personnel de formation et à interdire le démarchage de ses titulaires, le décret d'application pour encadrer l'usage de la sous-traitance par les organismes référencés sur le portail EDOF est paru le 28 décembre 2023.

Les mesures d'encadrement de la sous-traitance entreront en vigueur à compter du 1^{er} avril 2024 : plafonnement du chiffre d'affaires, Qualiopi, habilitation à préparer à une certification ou à un bloc de compétences, clauses obligatoires dans le contrat de sous-traitance, effets miroirs des obligations entre donneurs d'ordre et sous-traitants...

Ce dossier documentaire propose de nombreuses ressources sur la sous-traitance en formation et le cadre du CPF : textes officiels, extraits de publications de Centre Inffo et sélection d'articles.

https://www.ressources-de-la-formation.fr/doc_num_data.php?explnum_id=27102

Comprendre l'agrément Qualiopi : un guide complet pour les organismes de formation

Digital Learning Academy, Mars 2024

Cet article présente les clés pour comprendre, obtenir et tirer profit de la certification Qualiopi.

<https://digital-learning-academy.com/comprendre-lagrement-qualiopi-un-guide-complet-pour-les-organismes-de-formation/>

Formation professionnelle en entreprise, la France se distingue de ses voisins européens

CHECCAGLINI Agnès, MARION-VERNOUX Isabelle, Bref CEREQ, n°450, Mars 2024, 4 p.

En 2020, comme tous les pays d'Europe, la France a maintenu son effort de formation malgré la crise sanitaire, selon les dernières données statistiques disponibles. Les pratiques de formation et les façons de former se sont néanmoins modifiées, les entreprises françaises se distinguant par leur capacité à s'adapter au contexte et à profiter des dispositifs publics. Les résultats de l'enquête CTVS soulignent également des spécificités françaises quant à la façon dont les entreprises ont intégré la formation dans leurs stratégies RH et de développement.

Les comparaisons européennes révèlent la façon dont les entreprises ont intégré la formation de leurs salariés dans leurs stratégies RH et économique, outils de développement de leur activité. Divers indicateurs illustrent cette tendance : l'organisation et la planification de la formation, son imbrication avec les pratiques de gestion des ressources humaines, le type de besoins en compétences que les entreprises identifient et les compétences ciblées par la formation, et l'évaluation des effets de la formation, notamment sur l'activité. Les pratiques de formation des entreprises françaises se distinguent par l'accumulation de valeurs significatives pour l'ensemble de ces indicateurs.

<https://www.cereq.fr/formation-professionnelle-entreprise-france-europe>

Comment créer une formation digitale ? Podcast Learn & enjoy

Au programme de cet échange : pourquoi créer une formation digitale ? Quels sont les différents formats et modalités qui existent ? Comment faire pour sélectionner le contenu de la future formation ? Quelles sont les

différentes étapes pour structurer sa formation ? Quels outils pour débiter ? Comment penser sa stratégie de vente ? Quelles sont les erreurs les plus fréquentes dans la conception des formations digitales ?

<https://podcast.ausha.co/learn-enjoy/79-comment-creer-une-formation-digitale-avec-laetitia-flye-sainte-marie>

INSERTION PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) - Observations définitives

Cour des Comptes, Mars 2024, 70 p.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a assujéti les employeurs publics à une contribution financière semblable à celle que les employeurs privés acquittent en cas de non-respect de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % des effectifs.

Cette contribution est versée au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), établissement public administratif créé par la loi précitée et placé sous la tutelle de l'État.

Le contrôle de la Cour est intervenu alors que la situation du FIPHFP avait sensiblement évolué par rapport au référé de 2017. Il met notamment en lumière la nécessité de définir des priorités stratégiques opérationnelles en recentrant le comité national du fonds sur ces sujets, de resserrer les liens avec la fonction publique hospitalière après les progrès enregistrés ces dernières années auprès de la fonction publique territoriale, d'évaluer l'efficacité des dépenses d'intervention du fonds et de mieux cerner, au travers d'enquêtes régulières, la satisfaction des agents vis-à-vis des réalisations permises par le FIPHFP.

<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/le-fonds-pour-linsertion-des-personnes-handicapees-dans-la-fonction-publique-fiphfp>

INSERTION PROFESSIONNELLE

Numérique et insertion professionnelle : Comment Pix et le Service public de l'emploi accompagnent plus d'1 million de demandeurs d'emploi et jeunes en insertion depuis 5 ans - Webinaire le 4 avril de 11h30 à 12h30

Au fil de ces cinq années de déploiement, les échanges fructueux avec les partenaires et les retours précieux des bénéficiaires ont été le moteur d'amélioration continue du dispositif Pix emploi. De plus, l'évolution de Pôle emploi vers le nouvel opérateur France Travail au début de l'année 2024 ouvre de nouvelles perspectives pour Pix avec l'opportunité d'élargir son public, d'explorer de nouvelles modalités d'apprentissage et de faire évoluer son diagnostic Pix emploi. Ce webinaire présentera des témoignages inspirants, des retours d'expérience concrets, des chiffres clé et les nouveautés Pix emploi en cours d'expérimentation.

<https://www.cheops-ops.org/actualites/evenements/2024/webinaire-pix-numerique-et-insertion-professionnelle-comment-pix-et-le-service-public-de-l'emploi-accompagnent-plus-d1-million-de-demandeurs-demploi-et-jeunes-en-insertion-depuis-5-ans.html>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Etude sur l'évolution des métiers de l'ingénierie de construction et d'aménagement

OPIIEC, Mars 2024, 119 p.

Les avancées technologiques, les évolutions réglementaires, les fluctuations économiques et les préoccupations environnementales actuelles posent d'importants défis en termes de compétences, de formations et de besoins en recrutement pour les entreprises du secteur de l'ingénierie. Cette étude de l'OPIIEC propose des orientations stratégiques pour anticiper ces enjeux à horizon 2030.

L'ingénierie de construction et d'aménagement se compose de sociétés d'ingénierie indépendantes spécialisées dans le domaine du bâtiment et des infrastructures. Elle intervient de manière prédominante auprès de ses clients, les Maîtres d'Ouvrage (MOA), en tant que Maître d'Œuvre (MOE) ou en Assistance à Maîtrise d'Ouvrage (AMO). Ces professionnels offrent une gamme de services, tels que des études techniques de faisabilité et de conception jusqu'à la gestion complète de projets d'exécution, incluant la planification, les achats, la gestion de la sécurité, et même l'exploitation ou la maintenance d'infrastructures en gestion déléguée.

L'étude montre que d'ici 2030, l'ingénierie de la construction sera incontestablement redéfinie par quatre forces majeures, façonnant l'avenir des emplois, des métiers, et des compétences dans le secteur. Ces évolutions sont regroupées autour de quatre grandes tendances : la transition environnementale, la transition numérique, les changements réglementaires, les évolutions du marché de la construction.

Face à ces constats, l'étude propose huit recommandations stratégiques, articulées autour de quatre enjeux majeurs :

- Stimuler l'intérêt des étudiants en filières scientifiques pour l'ingénierie de construction et d'aménagement
- Diversifier les sources de recrutement dans le secteur de l'ingénierie de construction et d'aménagement ;
- Promouvoir la formation des professionnels du secteur, en mettant particulièrement l'accent sur les compétences liées à la transition environnementale ;
- Sensibiliser les entreprises du secteur à l'urgence d'adopter et de former leur personnel aux compétences numériques.

<https://www.opiiec.fr/etudes/139625>

Les chercheurs en entreprise en 2021

Note flash du SIES, Mars 2024, 2 p.

En 2021, 291 100 chercheurs travaillent en entreprise en France. La moitié d'entre eux ont moins de 39 ans et moins d'un quart sont des femmes. La majorité dispose d'un diplôme de niveau Bac +5 ou supérieur (88 %). Les disciplines de recherche des sciences de l'ingénieur, des mathématiques et de la conception de logiciel regroupent 75 % des chercheurs. Parmi les chercheurs en entreprise, 7 % sont de nationalité étrangère. Parmi ces personnels de R&D, 291 100 personnes occupent la fonction de chercheur (ou ingénieur de R&D y compris doctorants), soit 205 900 personnes en équivalent temps plein (ETP) dédiées uniquement à des activités de recherche.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-chercheurs-en-entreprise-en-2021-95244>

Chiffres clés, statistiques de la culture et de la communication - édition 2023

Ministère de la Culture, Mars 2024, 364 p.

Structuré en sept grands chapitres, l'ouvrage présente la morphologie de la culture (poids économique, entreprises et emploi culturel, etc.) et son financement, fournit des informations sur les représentations et les pratiques culturelles des Français et décrit les trois grandes branches de la culture : patrimoines, création et diffusion, médias et industries culturelles. Voir en particulier la partie : Formations, emplois et revenus
Emploi culturel - Droits d'auteur et droits voisins - Revenus d'activité et niveaux de vie des professionnels de la culture - Enseignement supérieur artistique et culturel et insertion professionnelle - Égalité entre femmes et hommes

<https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-d-ouvrages/Chiffres-cles-statistiques-de-la-culture-et-de-la-communication-2012-2022/Chiffres-Cles-2023-de-la-culture-et-de-la-communication>

Le Gouvernement relance la filière de l'économie du Sport à l'occasion des Jeux olympiques et paralympiques 2024

Ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques, *Mars 2024*

Selon l'Observatoire de l'Economie du Sport de la BPCE, l'économie du sport en France représenterait 128 000 entreprises dont divers secteurs (commerce, production de biens et d'équipements, pratique et services de soutien et de divertissement). Le chiffre d'affaires de cet écosystème est évalué à 71 Mds€, dont 51 Mds€ sont réalisés par 3 500 entreprises, pour l'essentiel dans le commerce (49 %) et dans l'industrie (21 %). Ce secteur représenterait ainsi 2,6 % du PIB et 450 000 emplois.

Afin de lui donner une nouvelle dynamique et consolider ce large écosystème, un contrat de filière rénové a été signé par les ministres de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, la ministre des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques, et le ministre délégué auprès du ministre de l'Europe et des Affaires étrangères, chargé du Commerce extérieur, de l'Attractivité, de la Francophonie et des Français de l'étranger.

Cette filière permettra de favoriser les stratégies partenariales entre les acteurs du secteur et proposer une plateforme de dialogue public-privé.

Sa nouvelle feuille de route 2024-2026 s'articule ainsi autour de cinq axes alignés avec les priorités du Gouvernement : décarbonation, réindustrialisation, développement de la pratique pour tous, sport santé ainsi que soutien à l'innovation, aux métiers du sport et à l'internationalisation.

<https://www.sports.gouv.fr/le-gouvernement-relance-la-filiere-de-l-economie-du-sport-l-occasion-des-jeux-olympiques-et-2592>

Site d'observatoire des métiers et compétences - AKTO

Le site observatoire d'AKTO met à disposition de nombreuses ressources (études prospectives, données statistiques, fiches métiers, certifications ...) permettant de connaître les enjeux, priorités d'action et transformations à l'œuvre au sein des branches des secteurs du service.

<https://observatoire.akto.fr/>

MétierScope, la plateforme des emplois du sport

Développée avec France Travail, cette nouvelle plateforme « MétierScope du sport » propose un parcours utilisateur intégré avec des fiches métiers, des offres d'emplois, jusqu'à l'inscription en formation et la candidature aux emplois vacants.

<https://www.sports.gouv.fr/metierscope-la-plateforme-des-emplois-du-sport-2571>

<https://candidat.francetravail.fr/metierscope/secteurs-activite/sport-animation-et-loisir>

"La construction, la vivre c'est encore mieux"

CCCA-BTP, *Février 2024*

Sous la bannière « La Construction, la vivre c'est encore mieux », l'objectif de cette campagne est de susciter de nouvelles vocations pour les métiers de la construction auprès des jeunes en recherche d'une orientation professionnelle et leur donner envie de rejoindre un secteur dynamique et innovant en s'y formant par l'apprentissage, voie de formation d'excellence et de réussite.

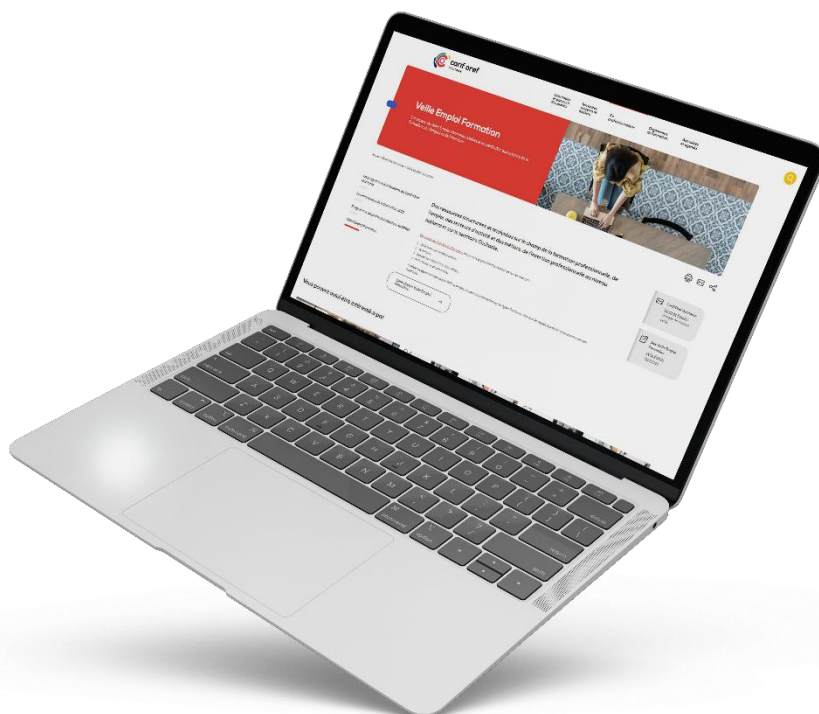
Les métiers du secteur de la construction sont des métiers techniques, innovants, qui répondent aux enjeux environnementaux, qui offrent à chaque talent la garantie d'un emploi qualifié et de nombreuses perspectives d'évolution et de carrière. L'apprentissage pour s'y former est une voie d'excellence et de réussite et un véritable passeport pour l'emploi.

Ce site propose des informations sur les métiers du bâtiment et des travaux publics : fiches métiers, témoignages, vidéos, moteur de recherche de l'offre de formation, FAQ.

<https://laconstruction.fr/>

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site du Carif-Oref Occitanie

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



La veille emploi-formation du Carif-Oref Occitanie

Directeur de publication : Pierre MONVILLE

Rédaction : Sandrine ROUSSEL

Réalisation : Carif-Oref Occitanie