



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°563

27/03/2024



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJETS	2
APPRENTISSAGE – ALTERNANCE	3
DISCRIMINATIONS.....	4
EMPLOI	4
ENTREPRISES	6
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL.....	7
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	7
SECTEURS D’ACTIVITE – METIERS.....	9

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Taux de chômage régional au 4^e trimestre 2023

DREETS Occitanie, Mars 2024, 7 p.

Après deux trimestres consécutifs de hausse, le taux de chômage est stable en Occitanie au 4^e trimestre 2023, à 8,9 %. Sur un an, le taux de chômage augmente de 0,4 point en Occitanie, une hausse identique à celle observée au niveau national (+0,4 point). Il se situe toujours en-dessous du niveau d'avant-crise sanitaire (9,6 % fin 2019).

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Taux-de-chomage-regional-au-4eme-trimestre-2023>

Estimation trimestrielle de l'emploi salarié régional au 4^e trimestre 2023

DREETS Occitanie, Mars 2024, 9 p.

Après une hausse significative au trimestre précédent (+0,3 %), l'emploi salarié évolue plus modérément au 4^e trimestre 2023, avec 1 100 emplois supplémentaires (+0,1 %) et une dynamique un peu plus favorable qu'au niveau national. L'emploi salarié progresse de 0,5 % dans le secteur public, contre -0,1 % dans le secteur privé. L'emploi reste dynamique dans l'industrie (+0,2 %), et connaît un net rebond dans l'agriculture (+1,4 %). L'emploi est orienté à la baisse dans le tertiaire marchand (-0,3 %), comme dans la construction (-0,4 %).

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Estimation-trimestrielle-de-l-emploi-salarie-regional-au-4eme-trimestre-2023>

L'essentiel de la conjoncture de la filière construction en Occitanie et dans ses départements - Situation conjoncturelle

CERC Occitanie, Mars 2024, 5 p.

Voir en particulier la rubrique emploi, démographie des entreprises, aides aux entreprises.

<https://www.cercoccitanie.fr/>

Demandeurs d'emploi indemnisés à fin décembre 2023 - Occitanie

Statistiques et indicateurs, Mars 2024, 2 p.

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

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

Portrait socioéconomique de l'Occitanie

VILLANUEVA Damien, Carif-Oref Occitanie, Décembre 2023, 30 p.

Ce portrait socioéconomique régional s'appuie sur 4 thématiques : la socio démographie, l'économie et l'emploi, le marché du travail et la formation.

Il présente des indicateurs clés pour chacun des 13 départements. Le but étant de proposer une lecture rapide ainsi que des éléments de comparaison sur les atouts et les difficultés du territoire.

L'Occitanie est désormais la 4^e région la plus peuplée de France avec plus de 6 millions d'habitants ; passant ainsi devant les Hauts-de-France. Elle bénéficie d'une dynamique démographique spécifique liée pour l'essentiel à son pouvoir d'attractivité qui trouve son origine dans la vitalité de son économie, de son offre de formation et également dans son positionnement géographique. L'agroalimentaire, l'aéronautique, le tourisme, l'emploi public notamment dans la santé et le social sont quelques-uns des domaines fortement présents dans la région.

Malgré cette dynamique, l'Occitanie est confrontée à différentes difficultés : taux de chômage conséquent, taux de pauvreté élevé, etc. particulièrement marquées sur certains territoires.

Pour accompagner ces dynamiques comme ces difficultés, la formation constitue un levier déterminant.

APPELS A PROJETS

Les Trophées Talents for the planet : valoriser des projets porteurs de sens - Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

Les Trophées Talents for the planet récompensent les meilleures initiatives en termes de formation, d'acculturation ou de professionnalisation sur des objectifs de développement durable. Le but est de récompenser ces initiatives, les rendre visibles et promouvoir les bonnes pratiques auprès des différents publics. Ils sont organisés par AEF Info et Produrable.

Ces trophées distinguent les universités, grandes écoles, organismes de formation, associations, entreprises, branches professionnelles, OPCO, collectivités.

Le dépôt des candidatures se termine le 15 avril 2024

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-trophees-talents-planet-valoriser-des-projets-porteurs-de-sens-95055>

Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective – Pharmacies - OPCO EP

Date limite de réponse le 15 avril 2024 à 14h00

<https://www.opcoep.fr/appels-d-offres/preparation-operationnelle-a-l-emploi-collective-pharmacies>

Accompagnement prospectif de la Région Occitanie

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

<https://marchespublics.laregion.fr/avis/index.cfm?fuseaction=pub.affPublication&refPub=MPI-pub-2024081101&serveur=MPI&IDS=5436>

Réalisation d'une étude sur l'accompagnement et la facilitation de la mobilité professionnelle au sein de la branche du Crédit Mutuel - OPCO Atlas

Date limite de réception des offres le 18 avril 2024

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/realisation-dune-etude-sur-laccompagnement-et-la-facilitation-de-la-mobilite-professionnelle-au-sein.html>

Appel à proposition auprès de prestataires pour la réalisation d'études dans le cadre du baromètre apprentissage - Observatoire des métiers de l'alimentation de détail

Date limite de dépôt des offres le 22 avril 2024 à 17h00

<https://www.observatoire-metiers-alimentation.fr/avis-de-marche-pour-la-realisation-detudes-dans-le-cadre-du-barometre-apprentissage>

Formation obligatoire des assistants maternels 2024-2028 - Conseil départemental Pyrénées Orientales

Date limite de réponse le 25 avril 2024

<https://www.francemarches.com/appel-offre/13joue001705242024-2024-formation-obligatoire-assistants>

Appel à projets - Info métiers - Région Occitanie

La Région Occitanie soutient les porteurs de projet qui proposent des actions de découverte des métiers à toute personne sortie du système scolaire ayant besoin d'informations ou de rencontres, afin de faciliter ses choix d'orientation professionnelle.

Les candidats à l'appel à projet pourront être des personnes morales de droit privé ou public (chambres consulaires, branches professionnelles, organisations professionnelles, syndicats professionnels, fédérations, confédérations, opérateurs de compétences, entreprises ancrées sur le territoire régional, associations locales ou nationales, établissements publics, collectivités locales,...).

Date limite de dépôt des dossiers le 26 avril 2024 à minuit

<https://www.laregion.fr/Appel-a-projets-Info-metiers>

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

La promotion de la santé chez les apprentis. Recueil de fiches santé à l'attention des référents santé des centres de formation des apprentis (CFA)

Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, Mars 2024, 76 p.

Ce guide a pour objectif de sensibiliser les CFA sur l'importance de la santé des apprentis et d'outiller les référents santé des CFA pour les accompagner vers une meilleure prise en compte des enjeux de santé de leurs apprentis. Il est un appui aux référents sur les sujets de santé dans les CFA pour promouvoir la santé au quotidien auprès des apprentis. Il est également pensé pour que les CFA, ne disposant pas encore de référent santé ou n'ayant pas intégré ces enjeux dans le projet pédagogique, puissent disposer des outils pour se saisir des questions de santé dans leur établissement.

Ce guide a été réalisé par la DGS en partenariat avec la DGEFP.

<https://alternance.emploi.gouv.fr/actualites/la-promotion-de-la-santé-chez-les-apprentis-guide-destination-des-réferents-santé-des-cfa>

Mobilité européenne ou internationale des alternants

OPCO EP, Mars 2024

Avec la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, de nombreux freins sont levés pour faciliter et encourager la mobilité européenne ou internationale des alternants. La loi du 27 décembre 2023 est venue renforcer cette simplification pour favoriser encore davantage la mobilité des alternants pour un « Erasmus de l'apprentissage ». Ce dossier présente des documents utiles à télécharger.

<https://www.opcoep.fr/prestataire-de-formation/travailler-ensemble#Accompagner-la-mobilité>

Bilan et évolution de l'alternance dans l'interindustrie

Kyu Lab, OPCO 2i, Décembre 2023, 224 p.

Plébiscité par les entreprises et massivement soutenu par les politiques publiques, l'apprentissage a connu une envolée spectaculaire au cours des dernières années. Le nombre d'apprentis français a doublé entre 2019 et 2022, atteignant presque le million. Ce dispositif, toujours apprécié, suscite de nombreux espoirs. On attend de lui qu'il favorise l'insertion professionnelle des jeunes et offre des solutions de recrutement aux entreprises. Comment s'est-il développé dans l'industrie et remplit-il ses objectifs ? Ce bilan donne les clés pour répondre à ces questions, avec des données totalement inédites sur le périmètre de l'interindustrie.

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/bilan-evolution-alternance-interindustrie/?doing_wp_cron=1711112135.0831201076507568359375

DISCRIMINATIONS

Quelles sont les caractéristiques de l'offre de formation à la non-discrimination à l'embauche ?

BENEDETTO-MEYER Marie, DARES, Document d'études n°274, Mars 2024, 33 p.

Depuis 2017, les entreprises de plus de 300 personnes sont dans l'obligation de former à la non-discrimination à l'embauche leurs salariés en charge du recrutement. Cette étude s'intéresse à l'offre de formation qui s'est développée suite à cette obligation.

L'analyse de 35 programmes de formation et les résultats de l'enquête qualitative menée auprès de 19 formateurs indiquent que, si l'offre de formation à la non-discrimination à l'embauche s'est largement développée depuis 2017, elle est marquée par une forte hétérogénéité dans les formats proposés comme dans les contenus.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-sont-les-caracteristiques-de-loffre-de-formation-la-non-discrimination>

Les « Journées Engagées » de France travail : retour sur la 1^{ère} édition consacrée aux stéréotypes de genres dans l'emploi

France Travail, Mars 2024

Initiées par France Travail, les Journées engagées visent à faire naître des échanges sur des thématiques sociétales en lien avec l'emploi et la formation professionnelle. Pleinement engagé dans le refus de toutes les discriminations dans l'emploi, France Travail a souhaité placer la première édition sous le signe d'actions déjà mises en œuvre et susceptibles d'être imitées ou déployées plus largement.

<https://www.francetravail.org/accueil/actualites/2024/les--journees-engagees--de-france-travail--retour-sur-la-1ere-edition-consacree-aux-stereotypes-de-genres-dans-lemploi.html?type=article>

Lutter contre les discriminations : les recommandations transversales du Défenseur des droits

Le défenseur des droits, Février 2024, 44 p.

Le 8 février 2024, la Défenseure des droits a réuni les acteurs de la lutte contre les discriminations pour le colloque « Lutter contre les discriminations : du recours individuel aux leviers systémiques ». Associations, organisations syndicales de salariés et d'employeurs, professionnels, pouvoirs publics, avocats et universitaires sont venus échanger autour des leviers à mobiliser pour mieux lutter contre les discriminations. Une première série de propositions pour mettre en œuvre une politique cohérente et ambitieuse de lutte contre les discriminations a été publiée.

<https://www.defenseurdesdroits.fr/lutter-contre-les-discriminations-les-recommandations-transversales-du-defenseur-des-droits-567>

EMPLOI

Planification écologique : la Stratégie emplois et compétences - Visioconférence le 24 avril 2024, de 9h30 à 11h00 - France Stratégie

Le Réseau Emplois Compétences (REC) organise en visioconférence, une réunion thématique consacrée à la Stratégie emplois et compétences du Secrétariat Général à la Planification Ecologique (SGPE).

Selon les premières estimations du SGPE, la planification écologique concernerait directement près de 8 millions d'emplois et pourrait être créatrice nette d'environ 150 000 emplois d'ici 2030. Ainsi, un défi majeur d'anticipation reste à relever sur les besoins en matière de recrutement et de formation dans les secteurs clés de la transition écologique tels que la rénovation énergétique des bâtiments, l'industrie ou encore les transports.

Cette stratégie emplois et compétences propose de partager une vision quantitative et commune des besoins d'ici 2030, et de mettre en œuvre des plans d'action détaillés par secteur, en collaboration avec les acteurs économiques concernés et les territoires.

<https://www.strategie.gouv.fr/debats/planification-ecologique-strategie-emplois-competences>

Quel rebond local après des pertes d'emplois massives ?

Note d'analyse de France stratégie, n°134, Mars 2024, 12 p.

Quelles sont les possibilités de rebond après des pertes d'emplois importantes à l'échelle locale ? Pour répondre à cette question cruciale pour les populations et les élus locaux, France stratégie étudie la dynamique de l'emploi au niveau des zones d'emploi dans l'Hexagone depuis la crise financière de 2008-2009, en fonction de l'ampleur des pertes d'emplois durant celle-ci.

<https://www.strategie.gouv.fr/publications/rebond-local-apres-pertes-demplois-massives>

L'IA dans le monde du travail, une 4^e révolution industrielle qu'il faut préparer

Focus RH, Mars 2024

Comment l'IA va-t-elle transformer le monde du travail, les collaborateurs et les managers ? Comment faire évoluer ses salariés face à la montée de l'IA générative ? Quels sont et seront les impacts de l'IA sur les métiers et compétences ?

Les impacts transformatifs de l'IA sur le monde du travail vont être multiples : économies de productivité attendue, rôles des managers, rapport au travail, modalités de collaboration et de production de valeur collective, redéfinition de la « valeur travail » entre l'humain et la machine, façons d'apprendre, transformation des métiers et des compétences.

Pour élaborer sur ce dernier type de transformation, celui des métiers et des compétences, on peut estimer qu'il y aura 4 niveaux d'impact :

- diminution de certaines activités au sein d'un métier : les outils d'IA remplaceront une partie du travail effectué par les employés, ou sera directement réalisé par les clients qui effectueront eux-mêmes le travail (par exemple, en créant leurs propres images et logos)
- enrichissement des compétences pour plus de productivité : les collaborateurs maîtrisant l'IA générative seront en mesure d'accomplir davantage de tâches, d'être plus créatifs et d'apprendre plus rapidement que leurs homologues qui n'en sont pas capables
- suppression de certains emplois
- création de nouveaux emplois : de nouveaux emplois commencent à apparaître, principalement autour de la capacité à entraîner et utiliser ces nouvelles IA. Cette tendance se poursuivra et conduira potentiellement à des spécialisations poussées sur certains domaines d'activité (exemple : le prompt engineer dans le milieu artistique).

<https://www.focusrh.com/strategie-rh/organisation-et-conseil/l-ia-dans-le-monde-du-travail-une-4e-revolution-industrielle-qu-il-faut-preparer-35384.html>

Les offres d'emploi diffusées par France Travail au 4^e trimestre 2023

France Travail, Statistiques et indicateurs, Mars 2024, 6 p.

Au cours du 4^e trimestre 2023, 2,9 millions d'offres d'emploi nouvelles ont été diffusées par France Travail, en baisse de 5,8 % par rapport au 4^e trimestre 2022.

<https://statistiques.francetravail.org/offres/offrespub/221275>

Les « jobs » étudiants début 2020 : quatre fois sur dix, des emplois de serveurs, caissiers ou vendeurs

Insee Focus, n°322, Mars 2024, 5 p.

Début 2020, 26 % des étudiants résidant en France occupent un emploi tout en faisant leurs études. La majorité de ces emplois sont liés à la formation qu'ils suivent. Mais 5 % des étudiants, soit 146 000 jeunes, occupent début 2020 un « job » étudiant en parallèle de leurs études : ils travaillent à temps partiel, leur emploi n'étant ni en apprentissage, ni en stage, ni un internat ou externat de profession médicale, tout en continuant à titre principal leurs études. Dans quatre cas sur dix, ils sont serveurs, caissiers ou vendeurs.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7927621>

ENTREPRISES

Le crédit d'impôt pour financer l'industrie verte entre en vigueur

Portail du gouvernement, Mars 2024

Ce nouveau crédit d'impôt accompagne les entreprises dans le financement de projets industriels essentiels pour la transition énergétique. Il est un levier pour aider la France à se positionner comme championne de l'industrie verte en Europe.

Il doit permettre aux entreprises de réaliser de nouveaux projets industriels dans quatre filières clés de la transition énergétique : les batteries, l'éolien, les panneaux solaires, les pompes à chaleur.

Adopté dans le volet financier de la loi industrie verte, le C3IV doit générer 23 milliards d'euros d'investissements et la création de 40 000 emplois directs d'ici à 2030.

<https://www.gouvernement.fr/actualite/le-credit-dimpot-pour-financer-lindustrie-verte-entre-en-vigueur>

Climat, numérique, IA : les employeurs à l'heure des transitions

Elabe, UNEDIC, Mars 2024, 30 p.

Dérèglement climatique, chocs énergétiques, intelligence artificielle, robotisation : les défis à relever ne manquent pas pour les entrepreneurs. Pour la deuxième édition de l'enquête « Le travail en transitions » de l'Unedic, le cabinet Elabe a sollicité des dirigeants d'entreprise ou membres d'un comité de direction afin de mettre en lumière leurs perceptions sur les enjeux des transitions écologique et numérique, notamment en matière de formation et d'employabilité des salariés.

Dans l'ensemble, les dirigeants d'entreprises déclarent en majorité (55 %) être impactés par au moins une des deux transitions considérées. Six sur dix affirment que leur entreprise n'est pas prête à faire face à au moins une des transitions et quatre sur dix déclarent que leurs salariés ne possèdent « pas du tout » les compétences et connaissances nécessaires pour la transition écologique ou la transition numérique. Ces résultats d'ensemble masquent cependant de grandes disparités entre les entreprises.

<https://www.unedic.org/publications/climat-numerique-ia-les-employeurs-a-l-heure-des-transitions>

L'impact de l'IA générative sur les entreprises du numérique - Livre blanc

Numeum, Mars 2024

Les IA génératives, sujet d'actualité omniprésent, sont des technologies qui évoluent de plus en plus vite mais n'en sont pas moins nouvelles pour autant. Les acteurs du numérique qui participent à ces évolutions ont bien compris les nouveaux enjeux que constitue cette technologie et travaillent actuellement à la consolidation de ces futurs moteurs de réponses. Dans le numérique, on peut s'attendre à ce que ces solutions d'IA génératives permettent de répondre à la tension que l'on retrouve sur certains métiers, notamment sur la programmation dans des langages standardisés. Il est donc essentiel de reconnaître que les IA génératives ne constituent pas des solutions miracles, ni universelles. Mais il faut considérer ces systèmes comme des outils complémentaires pouvant apporter une valeur ajoutée dans certains domaines.

En ce sens, Numeum appelle à encourager les initiatives des différents acteurs nationaux et poursuivre les investissements, tout en accélérant le mouvement vers l'IA en tant que levier de progrès pour la société. A télécharger gratuitement après inscription.

<https://numeum.fr/actu-informatique/livre-blanc-limpact-de-lia-generative-sur-les-entreprises-du-numerique>

La sous-traitance en 2021 Enquête sur la sous-traitance des entreprises

LARMAT Alain, Insee Résultats, Mars 2024

En 2021, 38 % des entreprises des secteurs marchands non agricoles et non financiers ont recours à la sous-traitance, pour un montant estimé à 372 milliards d'euros. Les fonctions support sont les plus sous-traitées.

La sous-traitance internationale est principalement le fait des entreprises de 250 salariés ou plus : près d'un tiers d'entre elles y recourent, contre 4 % pour l'ensemble des entreprises. Elle est réalisée essentiellement en Europe. Une entreprise sur quatre, et même une entreprise sur trois dans le secteur de la construction, réalise des travaux de sous-traitance.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7766202?sommaire=7929863>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Feuille de route : La décennie numérique 2024 - 2030

Direction Générale des Entreprises, Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle, Mars 2024, 78 p.

Cette feuille de route s'articule autour de quatre axes de travail visant à atteindre les objectifs de la « décennie numérique » : les compétences numériques, les infrastructures numériques, la transformation numérique des entreprises et la numérisation des services publics. Le document détaille les mesures et les actions mises en œuvre afin de parvenir aux objectifs fixés pour 2030.

<https://www.entreprises.gouv.fr/fr/presse/espace-presse/presentation-de-la-feuille-de-route-de-la-france-pour-la-decennie-numerique>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Sécuriser les certifications RNCP/RS dans une démarche d'amélioration continue - Webinaire Synofdes le 5 avril 2024 de 9 h à 10h00

<https://synofdes.org/actualites/webi-synofdes-securer-vos-certifications-rncp-rs-dans-une-demarche-damelioration-continue-5-avril-2024/>

Microcertifications : s'efforcer d'associer crédibilité et agilité

Note d'information Cedefop, Janvier 2024, 6 p.

Les changements radicaux des économies et des emplois exigent éducation et formation pour offrir des parcours d'apprentissage plus flexibles et des certifications valables.

Les microcertifications peuvent accroître l'offre d'enseignement et de formation professionnels (EFP) appropriée, pertinente pour le marché du travail, en soutenant les stratégies nationales, régionales et sectorielles de perfectionnement et de reconversion, en offrant aux apprenants une formation ciblée pour de meilleures perspectives d'emploi et en aidant les employeurs à améliorer la rétention, la fidélisation et la productivité de leurs salariés. Elles soutiennent la modularisation des certifications et la validation des

apprentissages antérieurs, permettant l'inclusion des personnes les plus vulnérables et l'apprentissage tout au long de la vie à tous les niveaux.

Toutefois, des progrès importants en matière de politiques et de recherches sont nécessaires pour que les microcertifications offrent une réelle valeur aux utilisateurs finaux. Le CEDEFOP a examiné l'évolution des objectifs, des rôles et des effets des microcertifications par rapport aux systèmes de certification européens, les conditions préalables pour que les utilisateurs leur fassent confiance et le soutien dont ils ont besoin pour s'engager et en bénéficier.

https://www.cedefop.europa.eu/files/9192_fr.pdf

CPF, quel avenir ?

DIEBOLD Stéphane, AFFEN, Mars 2024

Le CPF est né de la loi de sécurisation du 11 janvier 2013, réformé par la loi du 05 septembre 2018 pour créer un CPF 2.0 qui introduit la monétisation du CPF 1.0 et la plateforme MonCompteFormation : permettre aux apprenants de gagner en liberté tout au long de sa vie. Que faut-il en penser au moment où des modifications sont envisagées ? Quels sont les amendements et plus largement où en est-on de cette politique ? S'agit-il d'un succès ou d'un échec pour la stratégie de formation globale de la formation professionnelle en France ?

<https://affen.fr/juridique/cpf-quel-avenir/>

Synthèse des études publiées en 2023 - France compétences

France compétences, Mars 2024, 66 p.

L'objectif de ce document de synthèse est de présenter de manière concise les résultats et les conclusions de ces travaux d'évaluation. Cette rétrospective offre aux lecteurs une vision complète des évaluations menées tout au long de l'année 2023, facilitant ainsi une meilleure compréhension des enjeux de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Au sommaire :

1. Les enseignements du marché « CEP Actifs occupés » 2020-2023
2. Les freins à l'individualisation de la formation
3. Les pratiques formatives des entreprises en 2020
4. Evaluation du CEP actifs à l'épreuve de l'expérience des bénéficiaires
5. Le bilan annuel du recours au CEP
6. Evaluation du bilan du transfert de la collecte

<https://www.francecompetences.fr/fiche/synthese-de-nos-etudes-publiees-en-2023/>

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

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

Actualisation des organismes certificateurs.

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

Qui sont les Digital Learning Managers ? Étude 2024

Learn Assembly Papers, Mars 2024

Dans un monde où la formation professionnelle est devenue essentielle pour rester compétitif, le Digital Learning Manager est un métier crucial. Que signifie vraiment être Digital Learning Manager ? Quelles sont les missions qu'ils mènent ? Avec qui ? A télécharger gratuitement après inscription.

<https://papers.learnassembly.com/qui-sont-les-digital-learning-managers-2/>

Comment former les générations Z, Alpha et Bêta ? Podcast FORMA Radio

Ce podcast aborde le sujet des générations sociologiques et de la formation.

<https://formaradio.fr/comment-former-les-generations-z-alpha-et-beta/>

Intégrer l'immersif dans vos formations : Replay France Immersive Learning

<https://www.fil-asso.fr/articles/144793-integrer-l-immersif-dans-vos-formations-le-replay>

“Usages de l'IA en Éducation : retours d'expériences et perspectives” - Replay Webinaire Atelier du formateur

Le MOOC “Intelligence Artificielle pour et par les enseignants (AI4T)” proposé par l'INRIA sur le site FUN – France Université Numérique.

Les axes de réflexion proposés par les intervenants lors de ce premier webinaire :

- Partage d'expérience d'usage de l'IA en éducation :

L'IA est une technologie prometteuse pour l'éducation, mais qui doit être utilisée de manière responsable et réfléchie. L'enseignant reste au centre du processus d'apprentissage avec l'IA en tant qu'assistant. Il insiste sur le fait de développer l'esprit critique des apprenants face aux contenus générés par l'IA et de leur fournir une éducation à l'information et aux médias.

- “Intelligence artificielle, curiosité et éducation”

L'IA permet d'avoir des algorithmes qui aident à identifier les types d'exercices qui favorisent le progrès de chaque élève et ainsi à libérer du temps pour les enseignants afin qu'ils puissent comprendre les difficultés des élèves et les aider à progresser la dynamique d'apprentissage des élèves individuellement ou en groupe. La possibilité pour les apprenants de choisir eux-mêmes certains éléments des exercices peut influencer l'efficacité pédagogique. La notion de curiosité, la capacité à poser des questions via un assistant IA pour aller plus loin peut stimuler la métacognition et l'apprentissage en veillant à développer l'esprit critique des apprenants face à la fiabilité des informations fournies.

- “IA, créativité et éducation”

<https://latelierduformateur.fr/replay-webinaire-usages-de-lia-en-education-retours-dexperiences-et-perspectives/>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Le panorama des industries agroalimentaires 2024. Chiffres et indicateurs clés

Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, Mars 2024, 16 p.

Etat des lieux du secteur agroalimentaire français : nombre d'entreprises, effectifs salariés, chiffre d'affaires, valeur ajoutée, répartition par taille d'entreprises et par région, échanges internationaux...

Au 31 décembre 2021, sur l'ensemble des entreprises agroalimentaires, les industries agroalimentaires (IAA) françaises employaient 962 052 équivalents temps plein au sein de 81 773 entreprises.

<https://agriculture.gouv.fr/industries-agroalimentaires-les-chiffres-et-indicateurs-cles-2024>

Portrait de l'enseignement agricole - Edition 2024

Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, Mars 2024, 37 p.

L'enseignement agricole offre une large palette de formations qui préparent aux métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire, des secteurs stratégiques pour la France. Cette édition présente ses principales caractéristiques, les moyens qui lui sont alloués et ses résultats, ainsi que des témoignages de ses différents acteurs (enseignants, élèves, professionnels...).

<https://chlorofil.fr/portrait-ea>

Attractivité et représentations des métiers de la cybersécurité vues par les professionnels.

Enquête 2023

Observatoire des métiers de la cybersécurité, Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information, Mars 2024, 28 p.

Dans le cadre de l'Observatoire des métiers et en partenariat avec l'Afpa, l'ANSSI a réalisé en 2023 cette enquête, en miroir de celle de 2022, qui ciblait les publics en formation. Les différences de vision recensées dans cette étude ont permis d'identifier des actions à mettre en place afin de mieux faire connaître les métiers de la cybersécurité et de rendre plus attractif ce secteur.

Parmi les 2 252 répondants au questionnaire :

- La moitié d'entre eux n'est pas « natif cyber », ce qui signifie qu'ils n'ont pas nécessairement suivi de formation dans ce domaine, mais qu'ils se sont réorientés vers la cybersécurité, au cours de leur carrière
- 24 % d'entre eux exercent le métier de « RSSI » et 15 % de « consultant en cybersécurité »
- 40 % d'entre eux travaillent dans des très grandes structures (plus de 5000 salariés)
- Plus de 95 % des professionnels de la cybersécurité ayant répondu à cette enquête déclarent que le domaine est d'importance majeure, créateur d'emploi, en évolution permanente, et qu'il propose des métiers d'avenir. Ces mêmes questions ont été posées aux étudiants en formation et la notion d'« importance » du secteur est partagée par tous : ils sont en effet 96 % à l'attester. Il existe donc une image globalement dynamique et positive du domaine de la cybersécurité, chez les professionnels du domaine, mais également chez les étudiants en formation.

Si on demande aux professionnels s'ils conseilleraient à une personne de se diriger vers les métiers de la cybersécurité, la réponse est sans appel : oui, à 95 %. Ce résultat est un signal fort de la part des personnes en activité dans ce secteur : il montre en effet que les professionnels sont épanouis et satisfaits de leur cadre de travail ainsi que des missions dans lesquelles ils s'investissent.

Si le secteur est connu, les métiers le sont quant à eux beaucoup moins. Seuls quelques métiers sont facilement identifiables par les jeunes en formation ou par le grand public.

<https://cyber.gouv.fr/actualites/le-secteur-de-la-cybersecurite-vu-par-les-professionnels-lobservatoire-des-metiers>

Les taxis et VTC : accès à la profession, offre de transport, équipement - Rapport 2024 de l'Observatoire national des transports publics particuliers de personnes

Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, Mars 2024, 39 p.

Ce rapport dresse un état des lieux du secteur en s'appuyant sur les données les plus récentes issues de diverses sources. En 2022, plus de 47 000 chauffeurs actifs sur les plateformes VTC et plus de 62 000 taxis ont été recensés en France. La concentration des taxis par rapport à la population est très forte dans les territoires ruraux et en Île-de-France. Les VTC, quant à eux, travaillent presque exclusivement dans les métropoles. Les véhicules des transports particuliers de personnes (T3P) sont plutôt récents. Si les VTC et les taxis parisiens sont en grande partie des véhicules essence hybrides non rechargeables, le diesel reste hégémonique pour les taxis de province. En 2023, 56 700 candidats, majoritairement masculins, se sont inscrits aux examens de conducteurs de taxis et de VTC.

<https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/les-taxis-et-vtc-acces-la-profession-offre-de-transport-equipement-rapport-2024-de-lobservatoire>

Le transport de déménagement : un secteur méconnu en quête d'une identité pour soi et pour autrui

Céreq, Working paper, n°27, Mars 2024, 32 p.

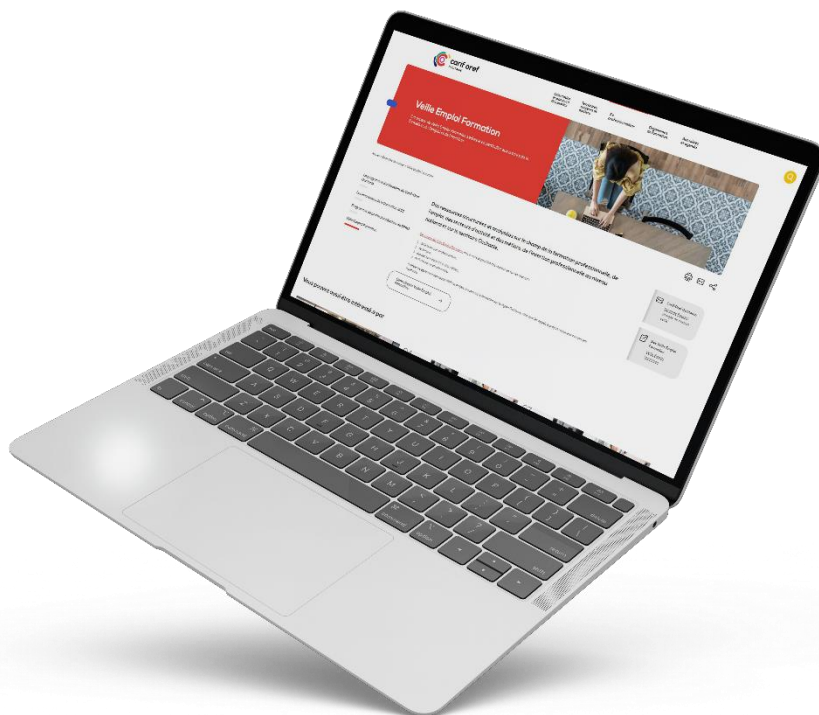
Cette note sectorielle met en lumière les particularités du secteur du transport de déménagement. Les entreprises sont moins nombreuses, de tailles restreintes et souvent familiales, ce qui crée une identité sectorielle basée sur l'implantation locale, la proximité avec la clientèle et un attachement au travail de qualité. Cependant, des changements, tels que le développement de groupes plus importants par le rachat d'entreprises et la croissance du travail informel, menacent cette identité.

Le métier de déménageur est marqué par la saisonnalité, la flexibilité du marché du travail et la faible importance des certifications formelles, l'apprentissage se faisant principalement sur le terrain. La chambre syndicale du déménagement joue un rôle stratégique en promouvant la spécificité du secteur, en modernisant ses pratiques et en mettant l'accent sur la formation des futurs salariés.

Elle influence également une nouvelle grille de classification qui valorise les compétences subjectives telles que l'autonomie et la responsabilité, en plus des critères objectifs traditionnels. Cela reflète une évolution vers une vision du déménageur comme un professionnel polyvalent et autonome, nécessitant une initiative individuelle accrue pour évoluer dans le secteur. La manière dont les employeurs et les salariés s'adaptent à ces changements reste un sujet d'étude, notamment en ce qui concerne la flexibilité des contrats de travail et les dispositifs de lutte contre la pénibilité du travail.

<https://www.cereq.fr/transport-demenagement-secteur-meconnu-quete-dune-identite-pour-soi-et-pour-autrui>

<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