



# LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°569

29/05/2024



[veille@cariforefoccitanie.fr](mailto:veille@cariforefoccitanie.fr)



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

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

## ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

### **Occitanie - Présentation des aides et des dispositifs co-pilotés et co-financés par le FIPHFP et l'Agefiph : conditions de mobilisation, nouveautés, modalités de mise en œuvre de la prestation – Webinaire le 10 juin de 14h00 à 16h00**

Au-delà de sa propre offre de financement, le FIPHFP finance et pilote, aux côtés de l'Agefiph, de nombreux dispositifs et outils qui contribuent à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Un panorama de ces outils et dispositifs sera présenté lors de ce webinaire.

<https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/evenements?item=42463>

### **L'essentiel de la conjoncture de la filière construction en Occitanie et dans ses départements - CERC Occitanie, Mai 2024, 5 p.**

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

[https://www.cercoccitanie.fr/IMG/pdf/conjoncture\\_2024\\_05.pdf](https://www.cercoccitanie.fr/IMG/pdf/conjoncture_2024_05.pdf)

### **La conjoncture en Occitanie - Avril 2024**

*Banque de France, Bulletin de la Banque de France, Mai 2024, 16 p.*

Synthèse des secteurs d'activité.

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

### **Les demandeurs d'emploi créateurs d'entreprise en Occitanie - Mars 2024**

*France Travail, Statistiques et indicateurs, Mai 2024, 2 p.*

Ce tableau permet d'appréhender la situation de ce public spécifique au regard de l'emploi en le comparant avec l'ensemble des demandeurs d'emploi du territoire. Le niveau de formation, la qualification, le sexe, l'âge, le handicap, l'ancienneté d'inscription ou encore les métiers recherchés constituent des indications précieuses pour l'accompagnement de ce public vers le retour à l'emploi.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/marche-du-travail/fiches-publics-specifiques/tous/1/tous/classique-thematique/>

### **L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2022**

*DREETS Occitanie, Escales n°30, Mai 2024, 5 p.*

En Occitanie, 45 370 travailleurs handicapés sont employés dans les 8 450 entreprises assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), soit 28 210 équivalents temps plein sur l'année, et un taux d'emploi direct de 3,7 %.

En tenant compte de la survalorisation des bénéficiaires de l'OETH de 50 ans et plus, le taux d'emploi direct majoré atteint 4,8 %. Ce taux reste inférieur au seuil légal attendu de 6 %. Il est cependant supérieur à la moyenne nationale et stable par rapport à 2021.

En Occitanie, seulement 35 % des entreprises assujetties remplissent intégralement leur obligation par l'emploi direct, et 25 % d'entre elles n'accueillent même aucun travailleur handicapé. Le taux d'emploi de travailleurs handicapés est variable selon la taille de l'entreprise et le secteur d'activité.

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Escales-No30-L-obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-en-2022>

### **L'activité économique de la filière forêt-bois en Occitanie**

*DRAAF Occitanie, Mai 2024*

En Occitanie, la filière forêt-bois emploie 18 700 personnes au sein de 6 400 établissements. Les activités de cette filière sont importantes pour les territoires ruraux qui accueillent la moitié des emplois de la filière.

L'Occitanie est spécialisée dans les activités de construction bois, appelées à se développer. Ce secteur, comme celui du sciage et du travail du bois ainsi que ceux de la sylviculture et de l'exploitation forestière sont confrontés à un enjeu de renouvellement de leur main-d'œuvre. Elle constitue un atout majeur face au changement climatique et à la captation du carbone.

<https://draaf.occitanie.agriculture.gouv.fr/l-activite-economique-de-la-filiere-foret-bois-en-occitanie-a9090.html>

## APPELS A PROJETS

**Réalisation d'actions de formation sur le thème « Prévention des risques professionnels et secourisme » pour le compte de la délégation Occitanie du CNFPT**

**Date limite de réponse le 4 juin 2024**

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/realisation-d-actions-de-formation-sur-le-theme-pr/ao-9218997-1>

**Supervision analyse des pratiques, régulation et/ou accompagnement méthodologique à destination des équipes et personnels du Département du Gard**

**Date de clôture le 6 juin 2024**

<https://www.francemarches.com/appe-offre/13joue002715192024-2024-supervision-analyse-pratiques>

**Formation assistants maternels - Département de l'Aude**

**Date de clôture le 11 juin 2024**

<https://www.francemarches.com/appe-offre/1indmlpub2024141011-2024-formation-assistants-maternels?q=formation>

**Appel à candidatures « CitésLab révélateurs de talents », programme « Entrepreneuriat Quartiers 2030 » - DREETS Occitanie**

Entre 2019 et 2023, le programme "Entrepreneuriat pour tous" a permis de détecter plus de 153 000 porteurs de projets, de soutenir la création de près de 33 000 entreprises et d'accélérer plus de 3 900 projets d'entrepreneurs dans les QPV et QVA (quartiers de veille active). Le Comité interministériel à la ville du 27 octobre 2023 a décidé de déployer le programme "Entrepreneuriat Quartiers 2030" porté par BPI France et soutenu par le Gouvernement et la Banque des Territoires.

Le dispositif prévoit une nouvelle gouvernance de l'entrepreneuriat dans les quartiers avec la création d'un comité national Entrepreneuriat Quartiers 2030 et des comités locaux dans les territoires volontaires.

Les orientations stratégiques majeures pour la politique de soutien à l'entrepreneuriat dans les quartiers ont été définies. Dans cette dynamique, 9 appels à candidatures sont lancés sur les 3 axes stratégiques du programme : Axe 1 : Détecter, informer et orienter - Axe 2 : Animer et financer - Axe 3 : Accélérer, développer et conquérir.

**Première relève le 13 juin 2024**

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Appel-a-candidatures-CitesLab-revelateurs-de-talents-programme-Entrepreneuriat>

**Prestations de formation dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail à destination des personnels - Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace**

**Date de clôture le 14 juin 2024**

<https://www.francemarches.com/appe-offre/37isae2024etu0010140620248031-2024-prestations-formation-dans?q=formation>

**Programme d'accompagnement au changement dans le cadre des plans de mobilité employeur : Conception et animation de modules de formation d'accompagnement au changement de pratiques sociales – Tisséo collectivités**

**Date limite de réponse le 20 juin 2024**

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/programme-d-accompagnement-au-changement-dans-le-cadre/ao-9216041-1>

**Appel à manifestation d'intérêt visant l'habilitation de prestataires de formation et d'évaluation en vue de la mise en œuvre des CQP spécifiques de la branche des entreprises de l'Industrie et commerces en gros des viandes - OCAPIAT**

**Date limite de réponse le 30 juin 2024 à 18h00**

<https://www.ocapiat.fr/project/appel-a-manifestation-dinteret-visant-lhabilitation-de-prestataires-de-formation-et-devaluation-en-vue-de-la-mise-en-oeuvre-des-cqp-specifiques-de-la-branche-des-entreprises/>

**Apprentissage en Occitanie 2025 - Région Occitanie**

En complémentarité de l'offre régionale en matière d'information sur les métiers, la Région Occitanie lance cet appel à projets pour appuyer les CFA et les OFA dans leurs missions d'information sur l'apprentissage.

**Date limite de dépôt des dossiers le 30 juin 2024**

<https://www.laregion.fr/Appel-a-projets-Apprentissage-en-Occitanie-2025>

**FEADER Occitanie 2023-2027 - Dotation Jeune Agriculteur (DJA)**

**Dépôt des dossiers jusqu'au 31 décembre 2024**

<https://www.europe-en-occitanie.eu/Dotation-Jeune-Agriculteur-FEADER-23-27>

## APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

**Dépôt des données comptables et analytiques des organismes de formation par apprentissage**

*Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, Mai 2024*

Les organismes de formation par apprentissage (OFA) ont **jusqu'au 31 juillet 2024** pour transmettre les données comptables et analytiques pour 2023. Cette nouvelle campagne permettra, comme pour les précédentes, de mieux connaître les coûts des formations en apprentissage et d'observer les principales évolutions de leurs modèles économiques. Comme les années précédentes, l'intégralité de la procédure s'effectue auprès de France compétences, de façon dématérialisée via la plateforme Karoussel.

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/actualites/depot-des-donnees-comptables-et-analytiques-des-organismes-de-formation-par>

**Le contrat de professionnalisation en 2022 : stabilisation des entrées**

*PLE Athénaïs, Dares Résultats, n°32, Mai 2024, 4 p.*

En 2022, les entrées en contrat de professionnalisation s'élèvent à 118 800, un niveau proche de celui de 2021 (-1 %). Le nombre de contrats en cours au 31 décembre 2022 atteint 97 900, en baisse par rapport à l'année précédente (-5 %).

Les entrées de personnes de moins de 30 ans continuent de diminuer (-11 %), alors qu'elles augmentent pour celles âgées de 30 ans ou plus (+17 %).

Les entrées des personnes en recherche d'emploi avant leur embauche poursuivent leur hausse (+26 % depuis 2020) : elles représentent une entrée sur deux en 2022. Les entrées des personnes précédemment en

emploi continuent également d'augmenter (+22 % en deux ans). La baisse des entrées se poursuit parmi les personnes précédemment en études (-20 %).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-contrat-de-professionnalisation-en-2022>

## EMPLOI

### Intelligence artificielle et emploi - Replay du séminaire emploi du 21 mai 2024

*Direction générale du Trésor, Mai 2024*

Le séminaire « Politiques de l'emploi - Interactions de l'économique et du juridique », co-organisé avec le Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, vise à confronter les points de vue des économistes et juristes sur les politiques d'emploi, en intégrant les universitaires et praticiens.

Points clés abordés lors de ce séminaire : Impact de l'IA sur l'emploi et la productivité - Encadrement juridique de l'IA - Répercussions économiques.

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Evenements/2024/05/21/seminaire-emploi-intelligence-artificielle-et-emploi>

### Travailler moins pour travailler mieux ? Une analyse du lien entre temps partiel et conditions de travail

*BEATRIZ Mikael, ERB Louis, DARES, Document d'études n°275, Mai 2024, 69 p.*

Ce document tente d'identifier le lien entre réduction individuelle du temps de travail, à travers l'emploi à temps partiel, et conditions de travail.

De nombreuses études ont suggéré que les salariés à temps partiel n'ont pas nécessairement de meilleures conditions de travail que celles et ceux à temps plein. L'amélioration des conditions de travail est plus marquée et concerne davantage de dimensions lorsque l'ampleur de la réduction du temps de travail est plus importante. En étudiant plus finement les variations de temps de travail à partir du nombre d'heures et de jours travaillés par semaine, les estimations convergent pour indiquer que réduire le nombre de jours sans réduire le nombre d'heures ne semble pas influencer significativement les conditions de travail, à l'exception des contraintes horaires.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/travailler-moins-pour-travailler-mieux>

### Un an de politiques de jeunesse - Janvier à décembre 2023

*INJEP, Mai 2024, 302 p.*

Ce dossier documentaire rassemble une sélection de textes législatifs et réglementaires ainsi que des communiqués reflétant, dans une approche interministérielle et européenne, l'action politique menée en direction de la jeunesse. Les textes réglementaires et les communiqués sont classés par thématiques, portant sur les domaines d'expertise de l'INJEP. Voir en particulier la thématique emploi.

<https://injep.fr/publication/un-an-de-politiques-de-jeunesse-2023/>

## ENTREPRISES

### TPE et PME, comment engager votre transformation numérique avec les formations France Num ? Webinaire le 6 juin de 12h00 à 13h00

Au programme de ce webinaire de sensibilisation de Bpifrance :

- Thèmes et solutions présentés par les organismes de formation sélectionnés par France Num pour répondre aux besoins concrets
- Les conditions d'éligibilité et les modalités d'organisation (format, durée, adaptation à vos disponibilités)

- Témoignage d'une entreprise bénéficiaire qui partagera les bénéfices concrets du dispositif

- Recherchez une formation et construisez votre parcours (accès à 3 formations gratuites).

<https://www.francenum.gouv.fr/magazine-du-numerique/webinaire-tpe-et-pme-comment-engager-votre-transformation-numerique-avec-les>

### Les dépenses de R&D des entreprises en 2022

*Note Flash du SIES, n°8, Avril 2024, 2 p.*

En 2022, les dépenses intérieures de R&D des entreprises (DIRDE) implantées en France augmentent de 3,4 % en volume. Ces entreprises emploient 307 000 personnes en équivalent temps plein (ETP) dans leurs activités de R&D, soit une hausse de 1,5 % par rapport à 2021. Les trois premières régions en matière de dépenses intérieures de R&D, Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et Occitanie, réalisent 69 % de la DIRDE totale et emploient 67 % des effectifs de R&D.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-depenses-de-rd-des-entreprises-en-2022-95952>

## ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

### Baromètre du numérique - édition 2023

*CREDOC, Mai 2024, 332 p.*

L'Arcep, le Conseil général de l'économie, l'Arcom et l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) publient les résultats du Baromètre du numérique, étude annuelle réalisée par le CREDOC sur la diffusion des équipements numériques et l'évolution de leurs usages.

En 2023, les technologies les plus récentes se diffusent et le numérique s'installe toujours plus dans les usages de la vie quotidienne.

- La part de la population disposant d'ordinateurs ou de smartphones se stabilise à un niveau élevé (87 %)

- Les usages continuent de transformer : 80 % de la population utilisent désormais des services de messagerie instantanée (+1 point en un an), et 60 % lisent régulièrement la presse au format numérique

- 25 % des répondants considèrent ne pas maîtriser suffisamment les outils informatiques pour pouvoir les utiliser pleinement

- Le niveau de diplôme joue directement sur la perception des freins rencontrés : les non diplômés sont particulièrement concernés par la maîtrise insuffisante des outils (33 %), le manque d'équipement (23 %), et l'accès difficile à internet (16 %)

- Chaque foyer dispose en 2023 en moyenne de 10 équipements numériques avec écrans, utilisés ou non utilisés, soit environ 300 millions d'équipements numériques en France métropolitaine

- 80 % des personnes interrogées en ligne disent accomplir au moins une action pour réduire leur empreinte environnementale numérique. 75 % des Français interrogés cherchent à réduire l'impact en augmentant la durée de vie de leurs équipements numériques ou en limitant leur nombre, tandis que 77% limitent la consommation électrique liée à l'utilisation de leurs équipements.

<https://www.credoc.fr/publications/barometre-du-numerique-edition-2023-rapport>

## FORMATION PROFESSIONNELLE

### Transitions professionnelles : dynamiser et mieux cibler l'action publique

*IGAS, IGESR, Vie publique, Mai 2024, 206 p.*

Ce rapport évalue la politique et les dispositifs accompagnant les transitions professionnelles, qui visent à :

- Accompagner les mutations économiques pour les secteurs et territoires en déclin

- Ouvrir la possibilité aux actifs salariés qui le souhaitent de changer de métier

- Faciliter les recrutements vers des filières à forts besoins prévisionnels de recrutement
- Faciliter l'allongement de la durée d'activité et compenser l'usure professionnelle.

Il constate que les dispositifs portés par les entreprises sont hétérogènes, et que les dispositifs co-construits entre l'entreprise et le salarié (Pro A et Transco) restent d'ampleur très limitée. Parmi les dispositifs à la main du salarié, le compte personnel de formation (CPF) constitue le principal vecteur de formations longues et certifiantes. Créées en 2018, les démissions-reconversions montent en charge auprès de bénéficiaires jeunes et qualifiés.

Quant aux « projets de transition professionnelle » (PTP, ex-congé individuel de formation) leur coût unitaire s'avère important et le taux de reconversion effectif des bénéficiaires reste globalement peu élevé et très variable suivant les métiers. Une part significative des demandes est présentée au sein d'un même secteur. Malgré des efforts pour établir des priorités nationales, la pertinence des projets reste le critère premier de sélection et dépend de l'appréciation de chaque commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR). Celles-ci, portées par les associations transitions professionnelles (ATpro) restent très largement autonomes. Au vu de ces constats, la mission d'inspection propose une vision cible des transitions professionnelles, à enveloppe budgétaire stable, qui conduirait à :

- Renforcer les dispositifs portés par les entreprises et les branches professionnelles
- Supprimer Pro-A et Transco, et ouvrir un nouveau dispositif de professionnalisation en alternance
- Faciliter l'abondement du CPF par les entreprises, pour accompagner des projets de reconversion des salariés
- Accroître et homogénéiser le recours au PTP pour satisfaire les besoins de mobilité professionnelle, en accroître la sélectivité et l'efficacité, favoriser les cofinancements et l'accompagnement des bénéficiaires
- Intégrer les ATpro, au sein d'une personnalité morale unique au niveau national.

<https://www.vie-publique.fr/rapport/294240-transitions-professionnelles-dynamiser-et-mieux-cibler-l'action-publique>

### **Les objectifs de l'Union européenne en matière d'éducation et de formation pour 2030 : où en est la France en 2024 ?**

*Note d'information de la DEPP, n° 24, Mai 2024, 4 p.*

En 2021, les États membres de l'Union européenne (UE) ont fixé un ensemble de nouveaux objectifs communs en matière d'éducation et de formation, dont six font l'objet d'un suivi statistique à ce jour.

En comparaison avec les résultats des autres pays, la France présente moins de sorties précoces de l'éducation et de la formation, ainsi qu'un accès plus élevé à des diplômes de l'enseignement supérieur. Elle a par ailleurs déjà dépassé les objectifs dans ces domaines. En matière de compétences, la France – comme la quasi-totalité des pays – est en retard sur les objectifs fixés.

<https://www.education.gouv.fr/les-objectifs-de-l-union-europeenne-en-matiere-d-education-et-de-formation-pour-2030-ou-en-est-la-414294>

### **Chronique 188 : L'apport de la médiation à la qualité de la formation professionnelle et de l'apprentissage**

*Jml Conseil, Mai 2024, 10 p.*

Cette chronique propose un état des lieux et des perspectives de développement de la médiation.

<http://www.jml-conseil.fr/>

### **L'excellence de la relation apprenante**

*DIEBOLD Stéphane, AFFEN, Mai 2024*

L'excellence est une politique de qualité qui se veut totale. Sortir de la formation des experts, pour ouvrir les process de qualité à l'apprenant et plus particulièrement à la relation apprenante. Quelle forme doit-elle prendre ? Comment construire l'excellence de la relation apprenante ?

<https://affen.fr/organisation/lexcellence-de-la-relation-apprenante/>

## Frais de gestion des commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour la mise en œuvre du projet de reconversion professionnelle - Arrêté du 26 avril 2024

Légifrance, Mai 2024

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049496417>

## INSERTION PAR L'ECONOMIQUE

### Montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte et fixant le montant de l'aide financière versée au titre du contrat passerelle conclu par une entreprise d'insertion ou un atelier et chantier d'insertion - Arrêté du 30 avril 2024

Légifrance, Mai 2024

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049523342>

## INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

### Comité interministériel du handicap du 16 mai 2024 - Dossier de presse

Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, Mai 2024, 48 p.

Ce rendez-vous interministériel s'est tenu un an après la dernière Conférence nationale du handicap et a été l'occasion de faire un point d'étape complet sur la mise en œuvre des réformes annoncées en avril 2023. Pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, de nombreuses mesures annoncées ont d'ores et déjà été votées par le Parlement. Certaines figurent dans la loi pour le plein emploi votée à l'automne 2023 parmi lesquelles :

- L'orientation en milieu ordinaire devient un droit et la norme pour tous
  - Les droits ouverts par la RQTH seront octroyés par équivalence aux bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'une pension d'invalidité sans passer par la MDPH. Les personnes pourront désormais être directement recrutées par une entreprise adaptée.
  - Avec la création de France Travail, les travailleurs bénéficient dorénavant d'un accompagnement renforcé et plus humain dans la construction de leur projet professionnel
  - La pérennisation des entreprises adaptées de travail temporaire et du CDD-Tremplin.
  - Les droits individuels et collectifs des travailleurs d'ESAT sont alignés sur les droits de tous les autres salariés
- Les autres mesures emploi annoncées lors de la CNH font l'objet de travaux préparatoires aux côtés des acteurs concernés, notamment :
- L'adaptation des formations aux demandeurs d'emploi en situation de handicap, avec l'expérimentation d'une majoration tarifaire par France Travail
  - La réforme des modalités de calcul de l'AAH pour faciliter la reprise d'activité en milieu ordinaire
- Dans la continuité du plan de transformation des ESAT, le renforcement de l'accompagnement aux travailleurs pour assurer leur transition vers le milieu ordinaire.

<https://handicap.gouv.fr/comite-interministeriel-du-handicap-du-16-mai-2024>

### Quelle exposition des travailleurs handicapés aux différents risques professionnels ?

COLLET Marc, Dares Analyses, n°35, Mai 2024, 8 p.

Les salariés reconnus handicapés sont plus exposés que leurs collègues à 7 des 8 grands risques professionnels : la pénibilité physique, l'intensité du travail, le manque d'autonomie, les exigences émotionnelles, le manque de soutien, les conflits de valeurs et l'instabilité du poste.



Même en tenant compte de leur surreprésentation chez les plus de 50 ans et parmi les employés ou les ouvriers, leur exposition à chacun de ces risques reste significativement plus élevée que celle des autres salariés. Cette surexposition est particulièrement prononcée en matière d'exigences émotionnelles et de conflits de valeurs parmi les employés, tandis qu'elle est globalement plus restreinte chez les ouvriers. Les conditions de travail des salariés dits « en situation de handicap » (champ élargi incluant également les personnes limitées par un problème de santé durable) sont encore plus défavorables, et ce sur chacune de ces 8 dimensions, y compris l'organisation du temps de travail.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelle-exposition-des-travailleurs-handicapes-aux-differents-risques-professionnels>

## SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

### Les métiers cadres de la fonction Ingénierie, études, recherche et développement

APEC, Mai 2024, 42 p.

Surtout présente dans les domaines de l'industrie, du BTP et des services, la fonction Ingénierie, études, R&D compte 71 métiers cadres, répartis en 18 grandes familles de métiers. 11 % des offres d'emploi cadre publiées en 2023 concernent cette fonction.

Ces métiers ne cessent de se transformer avec le développement de nouvelles technologies issues du numérique et de l'intelligence artificielle, qui stimulent l'innovation. Que ce soit en phase de conception, de test et/ou d'analyse, la réalité virtuelle et augmentée, les procédés de simulation numérique, les outils connectés, les maquettes numériques se diffusent. L'apprentissage automatique (machine learning/deep learning) se développe aussi, permettant d'optimiser certains processus et de gagner en précision, notamment dans les phases de modélisation et d'analyse de risques. Ces technologies à forte valeur ajoutée sont des leviers forts de compétitivité.

En outre, ces métiers contribuent à un développement durable et plus respectueux de l'environnement. Leurs missions s'orientent davantage autour "de l'analyse du cycle de vie", "de la durabilité" et "de la transition écologique".

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/les-metiers-cadres-de-la-fonction-ingenierie-etudes-recherche-et-developpement.html>

### Les métiers cadres de la fonction commercial, commerce, ventes

APEC, Mai 2024, 49 p.

Présente dans tous les secteurs d'activité, la fonction Commercial, commerce, ventes compte 73 métiers cadres eux-mêmes réunis en 22 grandes familles de métiers. 19 % des offres d'emploi cadre publiées en 2023 concernent cette fonction.

Les problématiques environnementales font naître de nouveaux enjeux. Par exemple, sur le champ réglementaire, l'obligation pour les grands centres commerciaux d'augmenter la superficie dédiée à la commercialisation de produits en vrac est un des attendus fixé par la loi climat et résilience. Des injonctions portant sur une meilleure gestion des stocks pour moins de déchets sont également de mise. À cela s'ajoute le souhait des consommateurs d'aller vers un commerce éthique et plus responsable. Toutes ces évolutions doivent être de plus en plus intégrées par les cadres de cette fonction. Toutes ces familles de métiers ont profondément évolué, depuis plusieurs années déjà, sous l'influence du numérique.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/les-metiers-cadres-de-la-fonction-commercial-commerce-ventes.html>

## Les métiers cadres de la fonction Informatique et systèmes d'information

APEC, Mai 2024, 34 p.

L'informatique et les systèmes d'information sont utilisés à tous les niveaux de l'entreprise. 19 % des offres d'emploi cadre publiées en 2023 concernent cette fonction.

Les cadres de la fonction informatique font face à plusieurs défis qui se situent à l'interface de la technologie, de l'organisationnel et du juridique. Il s'agit non seulement de tirer avantage du développement de la 5G, mais aussi d'assurer la cohérence des systèmes d'informations et d'en garantir la sécurité. Dans une démarche d'optimisation, la rationalisation des infrastructures est aussi de mise, tout comme la mutualisation et la recherche de convergence des applications informatiques.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/les-metiers-cadres-de-la-fonction-informatique-et-systemes-dinformation.html>

## Quel est le profil sociodémographique des agents de la fonction publique ?

Point stat, n°46, Mai 2024, 8 p.

Les agents de la fonction publique en 2022 sont plus souvent des femmes (64 %) et des personnes de 50 ans et plus (41 %) que les autres personnes en emploi ou au chômage. Les femmes sont notamment majoritaires parmi les aides-soignants (neuf sur dix) et dans les professions intermédiaires de la santé et du travail social (huit sur dix), métiers principalement exercés dans la fonction publique hospitalière.

Plus diplômés, les agents publics ont aussi eu plus souvent des parents ayant eux-mêmes travaillé dans la fonction publique (40 %), en particulier parmi les cadres (48 %).

Les agents de la fonction publique employés et ouvriers ont les mêmes niveaux de diplômes que leurs homologues du secteur privé. En revanche, les agents de profession intermédiaire sont surdiplômés par rapport aux salariés du privé du même groupe social.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/quel-est-le-profil-sociodemographique-des-agents-de-la-fonction-publique>

## Conseil interministériel du tourisme

Portail de la Direction générale des Entreprises, Mai 2024, 34 p.

Particulièrement touché pendant la crise sanitaire du Covid-19, le secteur touristique a bénéficié du soutien de l'État avec un appui massif de 45,5 milliards d'euros pour aider les entreprises du secteur à surmonter les difficultés. Depuis, l'industrie du tourisme français a connu une nette reprise.

Le Comité interministériel du tourisme du 7 mai 2024 a été marqué par plusieurs annonces importantes pour le secteur touristique français parmi lesquelles :

- Évolution d'Atout France : Révision des missions de l'opérateur public pour une meilleure adaptation aux mutations du secteur
- Lancement du Sommet Destination France 2025 : mise en avant des projets touristiques régionaux
- Pérennisation du programme France Tourisme Tech : soutien aux start-ups innovantes du secteur
- Fonds Tourisme II : dotation de 300 millions d'euros pour structurer les entreprises touristiques
- Outils d'aide à la transition écologique : plateforme en ligne pour accompagner les acteurs du tourisme
- Intégration de métiers de l'hôtellerie-restauration aux métiers en tension : réponse aux besoins en main-d'œuvre du secteur
- Pérennisation de la Semaine des métiers du tourisme : promotion des métiers du tourisme et recrutement
- Refonte de la Conférence des formations d'excellence au tourisme (CFET) : renforcement des liens entre formation et besoins des entreprises.

<https://www.entreprises.gouv.fr/fr/actualites/tourisme/7e-comite-interministeriel-tourisme-bilan-perspectives>

### **Les employeurs des salariés intermittents du spectacle au 3<sup>e</sup> trimestre 2023**

*Statistiques et indicateurs, France Travail, Mai 2024, 12 p.*

Au cours du 3<sup>e</sup> trimestre 2023, 62 200 employeurs (+1,3% par rapport au 3<sup>e</sup> trimestre 2022) ont employé au moins un salarié intermittent du spectacle relevant du champ d'application des annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage. Le nombre de salariés est également en hausse sur la même période (+1,4 %), alors que le nombre de contrats de travail, la masse salariale et le volume d'heures travaillées sont en baisse (respectivement -2,1 %, -2,4 % et -2,8 %).

<https://www.francetravail.org/statistiques-analyses/entreprises/emploi-intermittents-du-spectacle/les-employeurs-des-salaries-intermittents-du-spectacle-au-3e-trimestre-2023.html?type=article>

### **Étude sur l'évolution des métiers liés à l'ergonomie, à la prévention des risques professionnels et à l'intégration des facteurs humains**

*OPIIEC, Avril 2024, 127 p.*

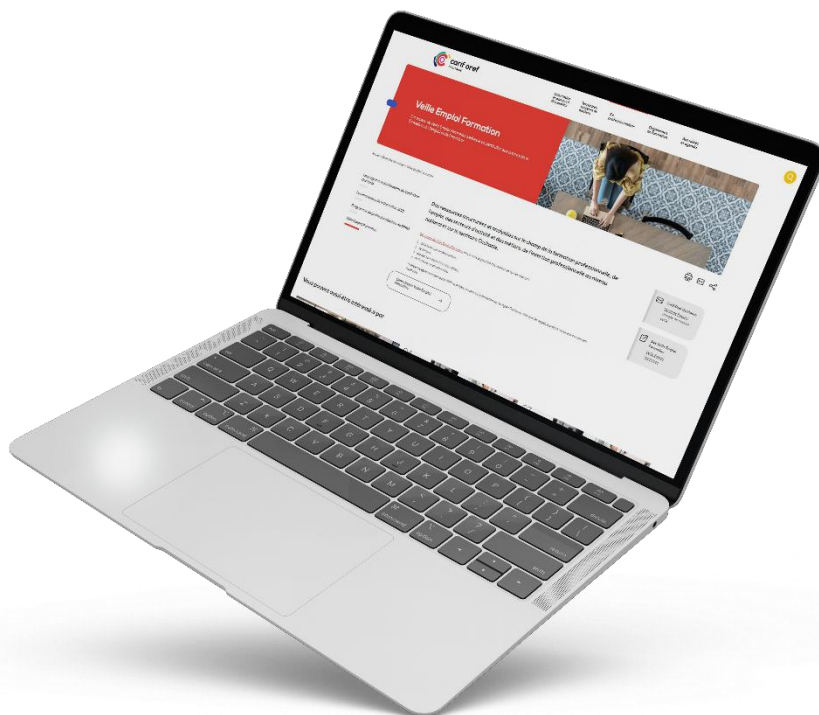
Avec les transformations profondes du monde du travail et des usages, les méthodologies d'intervention et les prestations qui permettent de garantir la sécurité et la santé des salariés évoluent. Les récentes évolutions législatives et réglementaires qui accompagnent ces transformations contraignent également les professionnels à faire évoluer leur offre.

Les ergonomes, professionnels détenteurs d'au moins un master en ergonomie, s'appuient sur un ensemble de connaissances fondées sur le fonctionnement de l'Homme en vue d'optimiser le bien-être et la performance globale des systèmes. Les consultants en risques professionnels, quant à eux, permettent aux entreprises de prévenir les différents types de risques liés à la situation de travail, et d'améliorer la qualité de vie au travail. Les objectifs de l'étude étaient les suivants :

- Phase 1 : Etablir un état des lieux des métiers liés à l'ergonomie, à la prévention des risques professionnels et à l'intégration des facteurs humains
- Phase 2 : Déterminer les conséquences sur les emplois dans le secteur de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels : métiers, compétences, évolution des organisations

<https://www.opiiec.fr/etudes/139798>

<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