



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°570

05/06/2024



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJETS	2
APPRENTISSAGE – ALTERNANCE	3
EMPLOI	5
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	7
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	7
ILLETTRISME – APPRENTISSAGE DE LA LANGUE	9
INSERTION PROFESSIONNELLE	10
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP.....	10
SECTEURS D’ACTIVITE – METIERS	11
VAE.....	12

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Présentation de la cartographie des actions engagées dans la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté - Webinaire Ressources & Territoires le 14 juin 2024 de 13h à 14h

Née de la volonté de spatialiser la couverture géographique de cette politique, cette cartographie réalisée avec le concours de nombreux porteurs de projets, permet d'apporter un premier regard sur le déploiement des différents axes. Dans un premier temps, une présentation de cette cartographie sera proposée, notamment la genèse du projet et sa mise en œuvre. Nous présenterons ensuite les évolutions possibles.

<https://ressources-territoires.com/sinformer/actualites/webinaire-de-presentation-de-la-cartographie-des-actions-engagees-dans-la-strategie-nationale-de-prevention-et-de-lutte-contre-la-pauvrete>

Entreprises de la filière aéronautique – Réussir ses recrutements : des entreprises de la filière aéro témoignent - Replay Webinaire du 28 mai 2024

Ce webinaire a mis en lumière des parcours inspirants de recrutement d'entreprises de l'aéronautique. ECM, une filiale active dans l'ingénierie et le conseil en technologies et MECAPREC, une PME spécialisée dans l'usinage de précision, ont pu partager leurs expériences auprès des entreprises présentes : implication dans des actions territoriales, collectives ou individuelles, recrutement de publics diversifiés, recours à l'alternance, recrutement de publics formés spécifiquement sur des métiers en tension, préqualification de personnes aux métiers de l'aéronautique, accompagnement sur le plan social, intégration facilitée des recrues dans l'entreprise, process de fidélisation...

La Région, la DREETS, France Travail, l'OPCO 2I, le GEIQ Industries d'Oc ont pu également apporter un éclairage sur les dispositifs, outils et leviers mobilisables par les entreprises de l'aéronautique. Les dispositifs présentés et le replay sont disponibles ici :

<https://www.cariforefoccitanie.fr/actualite/webinaire-task-force-aero-reussir-ses-recrutements-des-entreprises-de-laeronautique-temoignent/>

Les dispositifs pour l'emploi en faveur des résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville en 2024

DREETS Occitanie, Mai 2024

Renforcer l'accompagnement vers l'emploi des résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), c'est l'ambition du réseau DREETS/DDETS(PP) d'Occitanie et de l'ensemble des acteurs du réseau pour l'emploi. Pour les jeunes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, des solutions d'accompagnement personnalisées : contrat d'engagement jeunes, écoles de la 2^e chance, parrainage... pour définir son projet professionnel et trouver un emploi. Pour les employeurs, un ensemble de dispositifs d'aides à l'embauche, dont certains spécifiques pour le recrutement de personnes résidant en QPV :

- Les emplois francs : jusqu'à 15000€ d'aide pour l'embauche de toute personne sans emploi résidant dans un QPV
- Le parcours emploi compétences (réservé aux employeurs du secteur public) : une prise en charge portée à 55 % du SMIC brut pour l'embauche d'un demandeur d'emploi résidant en QPV et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi
- Le contrat initiative emploi (réservé aux employeurs du secteur privé) : une prise en charge jusqu'à 40 % du SMIC brut pour l'embauche de tout jeune sans emploi de moins de 26 ans résidant dans un QPV
- L'apprentissage : une prime de 6000€ accordée pour l'embauche d'un apprenti (sous conditions pour les entreprises de 250 salariés et plus).

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Les-dispositifs-pour-l-emploi-en-faveur-des-residents-des-quartiers>

Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) : la Région adopte une nouvelle feuille de route « sans fatalisme et contre les déterminismes »

Région Occitanie, Mai 2024

Conclus sur la période 2024-2030 en lien avec les territoires concernés, les nouveaux contrats concernent 51 communes et 108 quartiers et fixent le cadre partenarial de l'engagement de tous les acteurs – Collectivités, Etat, acteurs privés – qui y interviennent. L'objectif est d'activer l'ensemble des leviers permettant la transformation de ces quartiers. Ces contrats s'articulent autour de 8 grandes priorités parmi lesquelles : Agir pour l'éducation et l'orientation des jeunes - Démocratiser l'accès à l'enseignement supérieur - Favoriser l'accès à la formation et à l'emploi et accompagner l'entrepreneuriat - Accélérer la transition écologique et énergétique - Développer l'offre de mobilité dans les quartiers. A ce jour, 19 premiers contrats de ville ont déjà été adoptés.

<https://www.laregion.fr/Quartiers-Prioritaires-de-la-Ville-QPV-la-Region-adopte-une-nouvelle-feuille-de>

L'Occitanie au premier rang du rendez-vous mondial de l'innovation et de la R&D

Région Occitanie, Mai 2024, 12 p.

Les nouvelles mesures pour l'innovation en Occitanie :

- Annonce d'un plan pour accompagner et développer l'Intelligence Artificielle sur la période 2024 – 2028 au profit de la recherche, des entreprises, des compétences et de l'égalité des chances. La présidente présentera ce plan ainsi que le budget alloué lors de la prochaine assemblée plénière du mois de juin
- Nouveau dispositif « Start-up Industrie de Demain » de 5M€/an pour doubler le nombre de start-ups et de jeunes entreprises innovantes d'ici 2028 en Occitanie
- Signature d'un partenariat renforcé avec le CNRS pour renforcer le potentiel de recherche en Occitanie.

<https://www.laregion.fr/Dossier-de-Presse-L-Occitanie-au-premier-rang-du-rendez-vous-mondial-de-l-innovation>

Se révéler dans l'hôtellerie-restauration

ID.Métiers, n°10, Mai 2024, 32 p.

Ce numéro présente les métiers possibles dans la filière au travers de témoignages et de parcours inspirants.

<https://www.meformerenregion.fr/actualites/se-reveler-dans-l-hotellerie-restauration-le-nouveau-mag-id-metiers-23052024>

APPELS A PROJETS

Actions de promotion de l'apprentissage au travers de formations et d'évènementiels - OPCO EP

Date limite de réponse le 13 juin 2024 à 14h00

<https://www.opcoep.fr/appels-d-offres/actions-de-promotion-de-l-apprentissage-au-travers-de-formations-et-d-evenementiels>

Réalisation d'un pré-diagnostic Ressources Humaines - PASS RH - Région Occitanie

Remise des offres le 19 juin 2024 à 12h00 au plus tard

<https://marchespublics.laregion.fr/avis/index.cfm?fuseaction=pub.affPublication&refPub=MPI-pub-2024138101&serveur=MPI&IDS=5436>

Accompagnement professionnel via l'intérim - Département des Hautes Pyrénées

Date limite de réponse le 20 juin 2024

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/accompagnement-professionnel-via-l-interim/ao-9221418-1>

Actions de formation dans le cadre de campusAtlas - "Management IT" - OPCO Atlas

Date limite de réponse le 21 juin 2024

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/actions-de-formation-dans-le-cadre-de-campusatlas-management-it.html>

Réalisation d'actions de formation sur le thème « Energie et climat » pour le compte du CNFPT

Date limite de réponse le 21 juin 2024

<https://www.francemarches.com/appe-offre/3boamp2457394-2024-realisation-actions-formation>

Appel à manifestation d'intérêt - Génération Egalité #2 - Région Occitanie

Ce dispositif régional unique en France, a pour objectifs de délivrer, aux jeunes, une information collective et objective, sur les grands enjeux de l'égalité filles-garçons : déconstruction des stéréotypes de genre sur les métiers et dans les branches professionnelles, prévenir les violences sexistes et sexuelles, sensibiliser au respect mutuel et délivrer une information fiable et adaptée.

Date limite de réponse le 21 juin 2024

<https://www.laregion.fr/Appel-a-manifestation-d-interet-Generation-Egalite-2>

Prestations de formation au permis poids-lourds et au permis bateaux (2 lots) - SDIS de l'Aveyron

Date limite de réponse le 24 juin 2024

<https://www.francemarches.com/appe-offre/3boamp2460443-2024-prestations-formation-permis?q=formation>

Formations à destination du personnel de la CPAM de la Haute-Garonne

Date limite de réponse le 24 juin 2024

<https://www.marchesonline.com/appe-offres/avis/formations-a-destination-du-personnel-de-la-cpam-de-la/ao-9219798-1>

Accompagnement à la performance des entreprises - OPCO EP

Date limite de réponse le 26 juin 2024 à 14h00

<https://www.opcoep.fr/appe-d-offres/par-accompagnement-a-la-performance-des-entreprises>

Formation professionnelle continue - Tisseo voyageurs

Date limite de réponse le 27 juin 2024

<https://www.francemarches.com/appe-offre/3boamp2462083-2024-formation-professionnelle-continue?q=formation>

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

Synthèse : contrats d'apprentissage

DARES, Mai 2024

À fin mars 2024, 59 000 contrats d'apprentissage ont débuté depuis le début de l'année, soit une augmentation de 11 % sur un an (+11,2 % pour les contrats du privé et +3,3 % pour ceux du public).

Parmi ces contrats, 28 100 concernent une formation de l'enseignement secondaire et 30 900 concernent une formation de l'enseignement supérieur.

Fin mars 2024, 999 300 personnes sont en contrat d'apprentissage, soit un effectif en hausse de 4,6 % par rapport à fin mars 2023 (+1,6 % pour les formations de l'enseignement secondaire et +6,4 % pour les formations de l'enseignement supérieur). Fin 2023, on comptait 1 015 600 apprentis, après 972 100 fin 2022 et 856 200 fin 2021.

<https://poem.travail-emploi.gouv.fr/synthese/contrats-d-apprentissage>

Guide apprentissage et handicap, à destination des apprentis, des centres de formation d'apprentis et des employeurs - 2024

Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, Mai 2024, 31 p.

Destiné aux apprentis, centres de formation d'apprentis (CFA) et employeurs privés ou publics, ce guide réalisé avec l'appui de l'Agefiph et du FIPHFP, vise à informer et sensibiliser sur l'opportunité que représente l'apprentissage aménagé. Le contrat d'apprentissage fait partie de la formation initiale, et a pour but la délivrance d'un titre ou d'un diplôme inscrit au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP). Il est signé par l'employeur (public ou privé), l'apprenti et son représentant légal s'il est mineur. Il doit également être visé par le CFA pour attester de l'inscription de l'apprenti en formation. Une convention de formation est signée par le CFA et l'employeur privé ou public.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/apprentissage-et-handicap-un-nouveau-guide-pour-les-entreprises-et-les>

L'apprentissage dans le bâtiment par ceux qui le vivent : l'avis des apprentis et des entreprises artisanales

CAPEB, Mai 2024, 8 p.

Les résultats de la dernière édition des Baromètres Vie Apprenti (BVA) et Vie Entreprise (BVE) conçus en partenariat avec la CAPEB et le CCCA-BTP, confirment l'engagement des artisans du bâtiment en matière de transmission des compétences et de formation des jeunes générations.

Près de 9 entreprises artisanales du bâtiment sur 10, qui accueillent déjà un jeune en apprentissage, seraient prêtes à former un nouvel apprenti. Ce chiffre démontre une démarche qui s'inscrit dans une volonté plus large de pérenniser le modèle de l'entreprise artisanale et de former une main-d'œuvre qualifiée, capable de répondre aux enjeux actuels du secteur tels que la transition écologique, la numérisation et la performance environnementale.

75,3 % des entreprises artisanales du bâtiment estiment que les générations d'apprentis formées aujourd'hui apporteront les innovations dont le secteur a besoin. Du côté des apprentis formés par une entreprise artisanale, ils sont 75,4 % à considérer qu'il revient à leur génération de promouvoir la protection de l'environnement dans le secteur.

<https://www.capeb.fr/actualites/l'apprentissage-dans-le-batiment-quels-constats-sur-l'apprentissage-en-2024>

Insertion professionnelle des jeunes : le nombre d'alternants progresse de 62 % dans les entreprises du commerce entre 2020 et 2023

Opcommerce, Mai 2024

L'Opcommerce a financé 106 373 nouveaux contrats en alternance en 2023, contre 65 814 en 2020. Cela représente une hausse de 62 % en 4 ans. Cette progression est essentiellement liée à l'augmentation du nombre de contrats d'apprentissage signés dans les entreprises du commerce.

8,5 nouveaux contrats en alternance sur 10 sont des contrats d'apprentissage en 2023 (ils étaient moins de 7 en 2020), soit 90 659 contrats d'apprentissage, contre 45 722 en 2020. Les 20 branches professionnelles du commerce réunies au sein de l'Opcommerce représentent ainsi, à elles seules, 11 % des nouveaux contrats d'apprentissage signés en France en 2023.

Si le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage reste stable par rapport à 2022, le contrat de professionnalisation poursuit sa lente diminution (- 9 % par rapport à l'année dernière), soit 15 714 contrats de professionnalisation en 2023.

Au total, 2 185 organismes de formation ont été mobilisés en 2023 pour mettre en œuvre les formations en alternance dans les entreprises du commerce, dont 1 789 Centres de formation d'apprentis (CFA).

<https://www.loppcommerce.com/l-oppcommerce/actualites/bilan-alternance-2023/>

EMPLOI

Etude des impacts de l'IA sur le travail. Rapport d'enquête LaborIA-Explorer

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

Le LaborIA, un laboratoire de recherches visant à analyser et anticiper les conséquences de l'apparition de l'intelligence artificielle sur le monde du travail publie les résultats de son enquête exploratoire.

Cette enquête met en évidence des résultats inédits sur les interactions humain-machine et les enjeux d'appropriation de l'IA dans le monde du travail. Elle revient notamment sur la transformation progressive des organisations et les périodes d'adaptation engendrée pour l'ensemble des individus, la nécessité de trouver un équilibre entre logique gestionnaire et logique de travail réel, ainsi que les conséquences sur le management. Les conclusions du LaborIA Explorer ouvrent sur des recommandations pour une intégration réussie de l'IA dans le monde du travail :

- Partir du travail réel pour penser le rôle et la place des IA
- Garantir la co-conception des systèmes intégrant de l'IA et organiser le dialogue en continu
- Mettre l'IA au service de la sécurisation des travailleuses et travailleurs
- Rendre les systèmes d'IA « explicables », pour permettre aux décideurs et aux utilisateurs de comprendre leur fonctionnement et de faire confiance aux résultats créés
- Accepter une part d'imprévisibilité dans les bouleversements produits par l'IA.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/laboria-resultats-de-l-etude-exploratoire-sur-l-intelligence-artificielle-au>

Mobiliser les acteurs de l'emploi et du travail pour réussir la planification écologique

Conseil économique, social et environnemental, Mai 2024, 106 p.

Face à l'urgence climatique et à l'effondrement de la biodiversité, la France a inscrit dans la loi des objectifs ambitieux dans des délais contraints : le pays doit par exemple diviser par deux ses émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2030 par rapport à 1990, soit une baisse annuelle des émissions de 5 % sur les prochaines années. Cette transition suppose d'être planifiée et de mobiliser tous les secteurs et activités. La planification écologique mise en place par les pouvoirs publics est un outil au service de cette transition écologique. Elle sous-tend un renouvellement profond des enjeux d'emploi et de travail. Si la planification écologique constitue une opportunité de redonner du sens au travail en œuvrant pour une cause collective, partagée et vitale, la réciproque est aussi vraie : mobiliser les acteurs, leurs compétences et leur créativité est une condition de succès de la mise en œuvre de la planification écologique. Pour relever ce défi le Secrétariat général à la planification écologique (SGPE) a engagé un travail de fond sur les enjeux d'emplois, avec une estimation chiffrée des besoins de certains secteurs. Cependant, il reste une forte incertitude dans certains secteurs clés et stratégiques comme l'agriculture ou le bâtiment. De plus, il apparaît nécessaire de sortir d'une approche uniquement sectorielle pour assurer une cohérence et apporter un regard transversal complémentaire. Fruit du travail conjoint de la commission Environnement et de la commission Travail et emploi, cet avis s'inscrit dans une approche réaliste, notamment sur l'aspect financier, et vise à prendre la mesure de ce qui est possible concrètement. L'urgence est là. Pour y répondre, il faut mobiliser toutes les parties prenantes, en conciliant la nécessaire adaptation, les exigences d'atténuation, la restauration de la nature et le débat démocratique.

<https://www.lecese.fr/travaux-publies/mobiliser-les-acteurs-de-lemploi-et-du-travail-pour-reussir-la-planification-ecologique>

Les demandeurs d'emploi

DARES, Mai 2024

En avril 2024, 5 368 500 demandeurs d'emploi sont inscrits à France Travail en catégorie A, B, C.

(-0,4 % sur un mois). Les dernières données : [Les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail \(données mensuelles\)](#) - [Les offres collectées et satisfaites par France Travail](#) - [Les entrées en stage ou en formation des demandeurs d'emploi](#) - [Les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail \(données trimestrielles\)](#) - [Les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail : données communales](#) - [Les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail : l'approche en droits constatés](#)

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dossier/les-demandeurs-demploi>

PoEm : le tableau de bord des politiques de l'emploi - Mars 2024

DARES, Mai 2024, 28 p.

Poem est l'outil qui permet de diffuser des tableaux de bord et des séries longues consacrées aux politiques de l'emploi. Il permet d'accéder rapidement aux données de suivi des dispositifs consacrés à l'emploi, à la formation professionnelle et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/poem-tableau-de-bord-des-politiques-de-lemploi>

Baromètre Apec - 2^e trimestre 2024

APEC, Mai 2024, 8 p.

Pour le 2^e trimestre 2024, les intentions de recrutement fléchissent à nouveau. Les intentions de recrutement de cadres diminuent (9 % ; -3 pts par rapport aux intentions du 2^e trimestre 2023). C'est le niveau le plus bas depuis le début de la mesure fin 2020.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/barometre-apec-2-eme-trimestre-2.html>

Part des demandeurs d'emploi indemnisables : situation au 30 septembre 2023

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

Fin septembre 2023, 70,3 % des personnes inscrites à France Travail en catégories A, B, C ont un droit ouvert à l'indemnisation. Parmi celles-ci, 70,3 % sont indemnisées.

<https://statistiques.francetravail.org/indem/indempub/222161>

Web série sur le droit du travail

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

Cette web série présente plusieurs thématiques du droit du travail telles que le travail illégal, le harcèlement sexuel, le contrat à durée déterminée (CDD), le comité social et économique (CSE)...

Chaque épisode présente une grande notion et expose les cas de figure les plus courants au quotidien. Des experts de la Direction générale du travail (DGT), de l'inspection du travail ou d'autres services des DREETS apportent des précisions sur chacune des thématiques abordées.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/une-nouvelle-web-serie-sur-le-droit-du-travail>

Dossier thématique emploi - Situation de l'emploi de 2014 à 2022

Observatoire National de la Politique de la Ville, Mai 2024, 16 p.

Bien que les habitants des QPV restent deux fois plus souvent en situation de chômage que ceux des quartiers environnants, la situation de l'emploi s'est améliorée entre 2014 et 2022.

Concernant la structure des actifs résidents, les ouvriers et les employés demeurent majoritaires dans les QPV, bien que la part des ouvriers ait tendance à diminuer au profit des cadres et des professions intellectuelles supérieures.

La part des contrats courts reste plus élevée dans les QPV par rapport aux quartiers environnants. Cette situation demeure stable au fil du temps. La situation des jeunes dans les QPV s'améliore. La part du chômage diminue et le nombre de jeunes en étude initiale augmente.

<http://www.onpv.fr/publications>

http://www.onpv.fr/uploads/media_items/onpv-dossier-emploi-2023.original.pdf

Faut-il changer les conditions de travail des seniors ? Podcast UNEDIC

Difficultés liées à la pénibilité physique, manque de productivité... Les seniors sont souvent sous-estimés à tort par les employeurs qui associent l'âge à une baisse des capacités. Un phénomène qui se traduit par des taux d'emploi très faibles. Cet épisode s'intéresse aux conditions de travail de cette catégorie de salariés en dernière partie de carrière. Quel rôle doivent jouer les entreprises dans le changement culturel pour une meilleure inclusion des seniors ? Comment améliorer leurs conditions de travail ? Comment adapter la formation professionnelle à cette catégorie de travailleurs ?

<https://www.unedic.org/podcasts/faut-il-changer-les-conditions-de-travail-des-seniors>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Qu'est-ce que l'« AI Act » ?

Portail du Gouvernement, Mai 2024

L'évolution rapide de l'intelligence artificielle (IA), capable de composer de la musique, rédiger des essais et reproduire des œuvres d'art, a suscité à la fois l'admiration et des inquiétudes pour sa propension à générer des fausses informations et à influencer l'opinion publique. Suite au déploiement de ChatGPT en 2022, l'Union européenne (UE) a adopté le règlement « AI Act » le 13 mars 2024 pour promouvoir une IA digne de confiance tout en assurant le respect des droits fondamentaux des individus.

Explications en détail de cette première législation historique sur l'intelligence artificielle : qu'est-ce que l'« AI Act » ? Quelles en sont les principales préoccupations éthiques ? Quelles sont les sanctions de l'« AI Act » ? Quelles sont les répercussions de l'IA sur le marché du travail européen et l'impact de l'« AI Act » sur la compétitivité des entreprises ?

<https://www.info.gouv.fr/actualite/quest-ce-que-lai-act>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Analyse du système de qualité de la formation professionnelle en France

IGAS, IGESR, Ministère de l'Education nationale et de la jeunesse, Mai 2024, 70 p.

Ce rapport distingue plusieurs strates de la qualité de la formation professionnelle :

- Le respect des dispositions légales et réglementaires
 - La qualité interne qui correspond au respect des processus d'élaboration et d'organisation des formations
 - La qualité externe qui renvoie à l'impact ainsi que la satisfaction des besoins des usagers et des entreprises.
- L'obligation de certification des organismes de formation n'a pas conduit à un bouleversement, pourtant craint, du marché de la formation. Le taux de réussite quasi-systématique à Qualiopi (99,3 %) interpelle, au point de conduire à une possible décredibilisation du système.

Les procédures d'enregistrement au RNCP permettent d'empêcher le développement de formations mal adaptées, mais les contrôles a posteriori des organismes porteurs de certifications restent très limités et le contrôle des formations par apprentissage est encore très peu développé.

Enfin, le manque de développement des analyses d'impact des formations professionnelles, comme la faible coordination des contrôles qualité et l'absence de dispositif d'alerte mutualisé ou de programmation harmonisée des contrôles, obèrent l'efficacité du dispositif qualité de la formation professionnelle.

La mission construit dans le rapport un ensemble de 24 propositions pour améliorer l'efficacité du dispositif qualité dans son ensemble, et propose de conduire en 2026, après un cycle complet de certification, une analyse approfondie du dispositif Qualiopi.

<https://www.education.gouv.fr/analyse-du-systeme-de-qualite-de-la-formation-professionnelle-en-france-414267>

Rapport 2023 de la Médiatrice de France compétences

France compétences, Mai 2024, 40 p.

Ce rapport présente le bilan et l'analyse de plusieurs saisines reçues de la part des usagers des projets de transitions professionnelles (gérés par les associations Transitions Pro) et du conseil en évolution professionnelle pour salariés et indépendants (géré par le réseau Avenir Actifs). Le rapport fait le point sur le suivi des précédentes recommandations et en propose de nouvelles.

En 2023, le nombre de médiations reste stable par rapport à l'année précédente. La Médiatrice émet 6 nouvelles recommandations, dont :

- 3 concernant le projet de transition professionnelle (PTP), axées sur le processus de décision des Commissions d'instruction et de recours, ainsi que sur la rémunération des salariés en PTP-CDD
- 1 adressée aux ministères certificateurs, les incitant à anticiper le réenregistrement des titres ou diplômes pour ne pas freiner les projets de reconversion professionnelle
- 3 concernant l'accompagnement des conseillers en évolution professionnelle, visant à éviter les ruptures d'accompagnement lors des changements de conseiller et à trouver un équilibre entre le soutien à la sécurisation des choix et une posture non prescriptive.

<https://www.francecompetences.fr/fiche/publication-du-rapport-2023-de-la-mediatrice-de-france-competences/>

Décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux - Mai 2024

France compétences, Juin 2024, 7 p.

Avis produits lors de la séance du 30 mai.

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

Chat GPT, le formateur numérique

DIEBOLD Stéphane, AFFEN, Mai 2024

Open AI vient de lancer un nouveau modèle que nombres d'observateurs disent « révolutionnaire » : Chat GPT 4o a été lancé le 13 mai 2024. Que faut-il en penser ? S'agit-il d'un moment de « destruction créatrice » qui bouscule l'EdTech canal historique ? Comment la formation, doit-elle réagir ? Qu'est-ce que l'entreprise doit faire de Chat GPT 4o ?

<https://affen.fr/technologie/chat-gpt-le-formateur-numerique/>

Utiliser l'IA générative pour faire des propositions d'activités métacognitives à des apprenants à distance sur leurs stratégies cognitives

RODET Jacques, Blog de t@d, Avril 2024, 16 p.

Dans ce document, l'auteur teste différents outils d'IA générative sur leur capacité à aider un humain à fournir des propositions d'activités métacognitives aux apprenants qu'ils accompagnent.

Six outils sont testés à partir d'un même prompt.

<http://blogdetad.blogspot.com/2024/04/utiliser-lia-generative-pour-faire-des.html>

Observatoire de IA au travail : des salariés aussi inquiets... qu'en demande de formation

Odoxa, Avril 2024, 26 p.

Principaux enseignements de cette enquête :

- Plus de 7 salariés sur 10 pensent que l'IA sera pour nos sociétés un changement plus important que l'informatique (77 %), l'Internet (75 %) ou le téléphone portable (75 %)
- 44 % des salariés craignent que leur métier soit remplacé par une IA ou un robot (+9 pts vs. 2017)
- 6 salariés sur 10 pensent que l'intelligence artificielle peut permettre de concevoir des formations utiles aux salariés
- Conscients qu'une mise à niveau est nécessaire pour être à la hauteur des enjeux de l'IA, les salariés soulignent néanmoins le besoin d'être mieux formés et informés
- Une majorité de salariés jugerait utile que les entreprises proposent des formations pour utiliser l'IA au travail, pour les dirigeants (65 %) et pour les salariés (56 %)
- Et 52 % seraient intéressés par cette formation pour eux-mêmes
- S'ils sont bien connus des salariés (73 %), les agents conversationnels utilisant l'IA n'ont encore été utilisés que par une minorité d'entre eux (28 %, +6 pts).

<https://www.odoxa.fr/sondage/ia-au-travail-des-salaries-aussi-inquiets-que-demande-de-formation/>

Le bilan carbone de la formation – Podcast FORMA Radio

Qu'est-ce que l'empreinte carbone d'une formation ? Comment la calculer ? Comment organiser des formations écoresponsables ?

<https://formaradio.fr/le-bilan-carbone-de-la-formation/>

Coaching pédagogique : accompagner et former les entreprises – Podcast Formation Innovation

<https://formation-innovation.com/episode/92-coaching-pedagogique-accompagner-et-former-les-entreprises-avec-karim-dahhan>

ILLETTRISME – APPRENTISSAGE DE LA LANGUE

Webinaire d'information Journées Nationales d'Action contre l'Illettrisme le 18 juin 2024 de 14h00 à 15h00 - ANLCI

Les JNAI rassemblent pendant une semaine des manifestations qui mettent en valeur les témoignages et donnent à voir les actions locales conduites en France. L'édition 2024, du 8 au 15 septembre 2024, marque le onzième anniversaire de cette dynamique. Ce webinaire d'information permettra de partager les temps forts prévus, le programme de communication exclusif sur la nouvelle photographie de l'illettrisme et de l'illectronisme en France, les outils et partenariats annoncés.

<https://www.anlci.gouv.fr/mardi-18-juin-2024-webinaire-dinformation-journees-nationales-daction-contre-lillettrisme-2024/>

Campagne nationale de recueil de contributions - ANLCI

Appel à contributions national, pour renforcer ses efforts dans la lutte contre l'illettrisme.

Les contributions et propositions seront lues et analysées au fil de l'été par un panel d'experts, d'acteurs de terrain, de chercheurs et de personnalités associées, jusqu'aux Journées Nationales d'Action contre

l'illettrisme de septembre prochain. Elles serviront de socle au grand Forum national qui sera organisé par l'ANLCI à la Cité internationale de la langue française de Villers-Cotterêts le 17 octobre prochain, à l'occasion de la Journée mondiale du refus de la misère. Cette dynamique contributive, collective, permettra ensuite à l'assemblée générale de l'ANLCI de se prononcer sur de nouvelles priorités d'action 2025-2030.

<https://www.anlci.gouv.fr/participez-a-la-campagne-nationale-de-recueil-de-contributions/>

INSERTION PROFESSIONNELLE

Trois ans après le diplôme, 83 % des diplômés « jeunesse et sports » en emploi

INJEP analyses & synthèses, n°76, Mai 2024, 4 p.

Au terme de leurs trois premières années sur le marché du travail, en 2020-2021, plus de huit jeunes sur dix ayant obtenu un diplôme d'État délivré par les ministères en charge de la jeunesse et des sports (BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS) sont en emploi. Profitant d'une meilleure insertion professionnelle que les autres diplômés de niveau équivalent et que l'ensemble de leur génération, 61 % des diplômés en emploi ont un contrat à durée indéterminée. Ils sont cependant plus souvent à temps partiel (28 %), exercent plus fréquemment plusieurs emplois (20 %) et sont davantage non-salariés (15 %). Au bout de trois ans, près de six diplômés en emploi sur dix exercent un métier en lien avec leur formation.

<https://injep.fr/publication/trois-ans-apres-le-diplome-83-des-diplomes-jeunesse-et-sports-en-emploi/>

Le sport, un terrain d'insertion et d'emploi

Fondation Adecco group, Situations, Mai 2024, 20 p.

Le sport peut être un formidable levier pour aller vers les personnes éloignées de l'emploi, les (re)mobiliser, les repérer et développer leurs compétences. Mais quelles sont les conditions de réussite des projets d'insertion dans le sport ? Quels accompagnements mettre en place, avec quels acteurs ? Témoignages.

<https://www.groupe-adecco.fr/situations-le-sport-un-terrain-dinsertion-et-demploi/>

Origine sociale, diplôme et insertion : la force des liens

Bref CEREQ, n°452, Mai 2024, 4 p.

Alors que les jeunes générations accèdent massivement au bac et aux études supérieures, quelle influence ont aujourd'hui les origines sociales sur les parcours scolaires et professionnels ? S'appuyant sur l'observation en 2020 des trajectoires des jeunes sortis de formation trois ans plus tôt, ce numéro fournit des éléments de réponse. Il montre que les inégalités sociales observées au moment de l'insertion professionnelle s'expliquent avant tout par l'effet déterminant du milieu d'origine sur le niveau de diplôme atteint. Cet effet persiste sur les chances d'accéder au statut cadre.

<https://www.cereq.fr/origine-sociale-diplome-et-insertion-la-force-des-liens>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Baromètre de l'activité 2023 des Cap emploi - Des chiffres stables pour l'emploi des personnes en situation de handicap

Cheops, Mai 2024, 51 p.

En 2023, France Travail et Cheops constatent une légère baisse des retours à l'emploi comme pour le tout public, mais une représentation des publics en situation de handicap dans les retours à l'emploi en hausse, avec un taux d'accès à l'emploi après la fin d'une formation de 41,6 %. Il est à noter un recul continu du nombre de demandeurs d'emploi de longue durée en situation de handicap depuis ces deux dernières années de -18 % dont -7 % en 2023.

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Deuxième baromètre du véhicule électrique

ANFA, Mai 2024, 20 p.

Si leur part reste encore faible dans le parc automobile, les ventes de véhicules électriques et hybrides ont fortement progressé depuis 2016 jusqu'à concerner 50 % des immatriculations en 2023. La branche des services de l'automobile s'adapte en matière de formation aux habilitations.

Plus de 2 000 formations de formateurs ont déjà été réalisées dans le domaine du VE-VH entre 2019 et 2023. De nouvelles certifications voient également le jour en 2024 pour s'adapter aux nouvelles activités et à l'apparition de métiers dits « émergents », comme le métier de technicien démonteur de batteries de VE et celui de technicien de maintenance de batteries de VE. Les certifications correspondantes aux qualifications seront accessibles au second semestre 2024. Les certifications « Conseils en électromobilité » et « Réaliser l'entretien et la maintenance d'un véhicule électrique et hybride » sont également disponibles depuis le premier semestre 2024, afin d'accompagner les salariés à suivre l'évolution des besoins.

<https://www.anfa-auto.fr/actualites/lanfa-publie-ledition-2024-de-son-barometre-du-vehicule-electrique>

Etude exploratoire sur les tendances de l'IA. et évolution des métiers du périmètre d'Atlas

OPCO Atlas, Mai 2024, 75 p.

L'étude met en évidence l'impact de l'IA sur les compétences et les méta-métiers Atlas, et formule des observations sur les évolutions de l'écosystème de formation relatif à l'IA.

Les recommandations de l'étude sont organisées en quatre axes principaux :

- Promouvoir une approche de formation différenciée en adaptant le contenu au regard de l'impact de l'IA sur le métier
- Sécuriser la montée en compétence des collaborateurs en s'appuyant sur des partenaires externes
- Encourager la formation interne et l'adoption d'un modèle favorisant l'apprentissage continu
- Suggérer des pistes de réflexion permettant de favoriser le recrutement de talents aux compétences spécialisées.

[https://www.opco-](https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2024/05/Etude%20IA%20Rapport%20Atlas%202024.pdf)

[atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2024/05/Etude%20IA%20Rapport%20Atlas%202024.pdf](https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2024/05/Etude%20IA%20Rapport%20Atlas%202024.pdf)

Négoce des matériaux de construction : étude sur les besoins et pratiques de recrutement des entreprises

Observatoire des Métiers du Négoce des Matériaux de Construction, Mai 2024, 85 p.

Les entreprises de la branche du négoce des matériaux de construction ont recruté 20 600 personnes en 2022). Plus de 75 % des recrutements se font en CDI et environ 85 % concernent l'un des 6 emplois repères de la branche [1], en premier lieu les emplois de magasiniers (26,5 %) et de vendeurs conseil (23 %).

Dans un secteur où les métiers en tension sont nombreux, la question du recrutement mérite donc une attention particulière. Au travers d'entretiens qualitatifs, d'ateliers et d'une enquête auprès de 300 entreprises du secteur, l'étude a permis :

- De mesurer et qualifier les besoins en recrutement des entreprises du négoce des matériaux de construction
- D'analyser les pratiques de recrutement des entreprises du négoce des matériaux de construction
- De formaliser des préconisations afin de renforcer les pratiques de recrutement des entreprises de la branche.

<https://observatoire-negoce-materiauxdeconstruction.fr/nouvelle-etude-besoins-et-pratiques-recrutement-des-entreprises/>

Cartographie des métiers du courtage d'assurances et/ou de réassurances

OPCO Atlas, Mai 2024, 67 p.

Présentation détaillée des 29 fichiers métiers-repère.

<https://www.opco-atlas.fr/prospectiveAtlas.html>

VAE

La validation des acquis de l'expérience dans la fonction publique de l'État

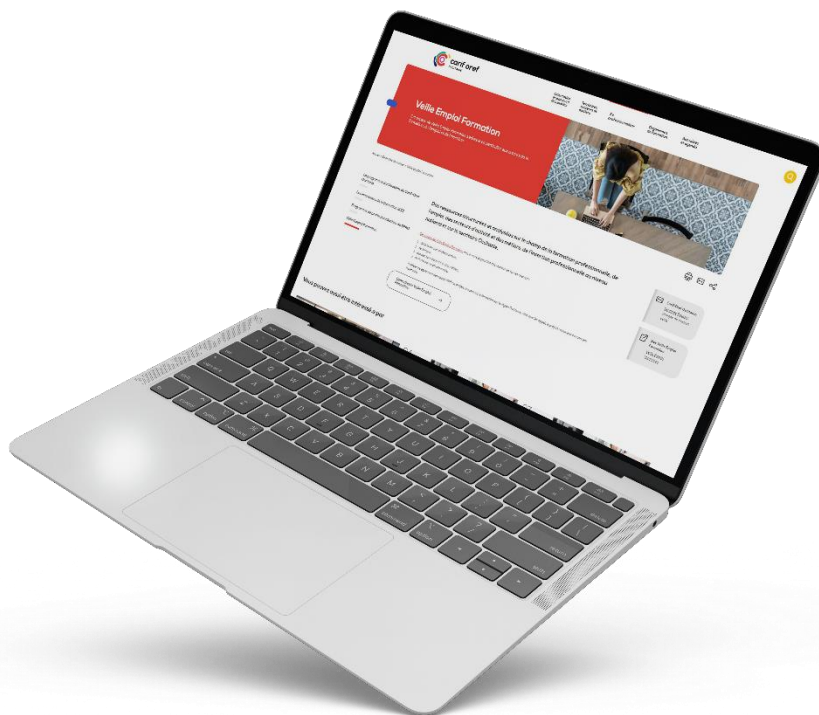
Cour des Comptes, Juin 2024, 45 p.

La VAE, très marginale dans la fonction publique, pourrait constituer un levier de gestion des ressources humaines mobilisable pour faire face aux enjeux d'attractivité et de recrutement de la fonction publique, mais aussi d'adaptation des compétences des agents aux nouveaux métiers, dans un contexte d'allongement des carrières. Dans le cadre du projet de loi « pour l'efficacité de la fonction publique » la Cour identifie trois axes de progrès : intégrer la VAE parmi les outils de la GPEEC, renforcer l'impact de la VAE sur le déroulement de la carrière des agents et améliorer le pilotage de la VAE en l'intégrant dans le nouveau portail France VAE. Cinq recommandations sont formulées à cet effet :

- Profiter de la mise en place de la plateforme numérique France VAE pour intégrer les agents publics au dispositif
- Engager avec la DGEFP la simplification du parcours de la VAE dans la fonction publique, notamment en améliorant son articulation avec les autres dispositifs de formation professionnelle
- Insérer la VAE dans les mesures d'accompagnement intégrées au processus de GPEEC
- Identifier dans le répertoire métiers de la fonction publique ceux d'entre eux requérant un diplôme, un titre professionnel ou un certificat qui pourrait être obtenu par VAE
- Elargir la possibilité de recrutement sur titres, y compris par la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (recommandation complétée)..

<https://www.ccomptes.fr/fr/documents/70018>

<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