



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°571

12/06/2024



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJETS	2
APPRENTISSAGE - ALTERNANCE	2
EMPLOI	3
ENTREPRISES	4
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	5
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	7
INSERTION PAR L'ECONOMIQUE.....	9
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP.....	9
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS	10

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

L'emploi des travailleurs handicapés en Occitanie en 2022

SANTINON Clément, Carif-Oref Occitanie, Juin 2024, 12 p.

En lien avec la DREETS, le Carif-Oref Occitanie réalise chaque année une étude sur l'emploi des travailleurs handicapés en région. Les derniers résultats portent sur l'année 2022.

En Occitanie, près de 45 400 personnes en situation de handicap travaillent dans les entreprises de 20 salariés et plus assujetties à l'obligation d'emploi en 2022.

La région se distingue par un taux d'emploi direct après majoration de 4,8 % légèrement supérieur à la moyenne nationale (4,5 %). Le taux d'atteinte directe de l'OETH (calculé comme le nombre de travailleurs handicapés rapporté aux effectifs attendus pour satisfaire l'obligation) s'inscrit à 88 %, avec des disparités plus ou moins importantes selon la taille d'entreprise et le secteur d'activité.

<https://www.cariforefoccitanie.fr/actualite/lemploi-des-travailleurs-handicapes-en-occitanie-en-2022/>

Enquête de satisfaction et d'insertion auprès des bénéficiaires de formation (alternance et POEC) Occitanie - 2022/2023

AKTO, Juin 2024, 22 p.

AKTO a réalisé des enquêtes de satisfaction et d'insertion professionnelle à 6 mois et à 12 mois pour l'ensemble des branches professionnelles qu'il accompagne, auprès des bénéficiaires d'un Contrat d'Apprentissage (CA), d'un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI), d'un Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI), d'un Contrat de Professionnalisation (CPRO) et d'une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC). 1 464 personnes ont répondu aux enquêtes pour la région Occitanie, tous dispositifs de formation confondus.

<https://observatoire.akto.fr/content/uploads/sites/3/2024/06/Enquete-satisfaction-et-insertion-Occitanie-2022-2023.pdf>

La Mission Locale Petite Camargue Héraultaise et les agences d'emploi s'engagent en faveur de l'emploi des jeunes

Prism'emploi, Mai 2024

Pour permettre aux jeunes un accès plus facile à l'emploi, la Mission Locale Petite Camargue Héraultaise, AKTO et 8 agences d'emploi ont signé des conventions de partenariat le 29 mai 2024, destinées à accompagner les jeunes dans leur parcours professionnel. Ces conventions sont la déclinaison locale de l'accord-cadre national signé le 25 novembre 2021 par la DGEFP, Prism'emploi, l'Union Nationale des Missions Locales, AKTO, le FPETT (Fonds professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire) et le FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire). Cette démarche s'inscrit globalement dans le dispositif « Mission Jeunes » porté par la branche du travail temporaire. L'objectif est de développer le partenariat entre les réseaux des agences d'emploi et des Missions Locales afin d'être au plus près des besoins des jeunes.

<https://www.prismemploi.eu/communiqués-de-presse/la-mission-locale-petite-camargue-heraultaise-et-les-agences-demploi-sengagent-en-faveur-de-lemploi-des-jeunes>

APPELS A PROJETS

Programme de réinstallation de réfugiés en France 2024-2025 - DREETS Occitanie

Cet appel à projets vise à identifier les structures volontaires pour la prise en charge des personnes orientées en région Occitanie au titre des années 2024 et 2025. Pour l'année 2024, la région Occitanie s'est vu attribuer un objectif prévisionnel d'accueil de 233 réfugiés réinstallés.

La date limite de dépôt des projets est fixée au 23 juin 2024 à 23h59

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Lancement-de-l-appel-a-projets-2024-205-relatif-au-programme-de-reinstallation>

Formation "5 outils " gestion de projet CM-CP - Toulouse Métropole

Date limite de réponse le 1^{er} juillet 2024

<https://www.francemarches.com/appel-offre/3boamp2462921-2024-24mc0139pa-formation-outils?q=formation>

Etude sur les compétences en ingénierie de niveau Bac+3 - Bac+5 pour l'OPIIEC - OPCO Atlas

Date limite de réception des offres le 1^{er} juillet 2024

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/etude-sur-les-competences-en-ingenierie-de-niveau-bac3-bac5-pour-lopiiec.html>

Mise en œuvre des prestations Diag RH pour accompagner les évolutions et les transformations des TPE-PME et répondre à leurs besoins d'appui-conseil - OCAPAT

Date limite de réponse le 11 juillet 2024 à 18h00

<https://www.ocapat.fr/project/mise-en-oeuvre-des-prestations-diag-rh-pour-accompagner-les-evolutions-et-les-transformation-des-tpe-pme-et-repondre-a-leurs-besoins-dappui-conseil/>

IA et recrutement : Quelle place de l'intelligence artificielle dans les processus de recrutement et pour quels résultats ? DARES

Cet appel à projets de recherche (APR) vise à encourager la réalisation de recherches portant sur l'intégration de l'intelligence artificielle (IA) dans les processus de recrutement : quelles perceptions et quels usages en ont les différents acteurs (candidats, recruteurs, intermédiaires du marché du travail...) et comment cela modifie-t-il le fonctionnement du marché du travail ? Sont attendues des recherches originales reposant sur des enquêtes de terrain, sur des travaux qualitatifs, quantitatifs ou expérimentaux, ou combinant plusieurs approches. **Les projets seront réceptionnés jusqu'au 27 août 2024**

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/appel-projets-de-recherche/ia-et-recrutement>

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

Les règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel pour les CFA et les apprentis - Webinaire le 27 juin de 14h00 à 15h30

Ce webinaire organisé par le Carif-Oref Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine fait partie du cycle national organisé par les Carif-Oref et porté par le Réseau des Carif-Oref. Objectifs :

- Comprendre les règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel pour les apprentis

- Repérer les acteurs, les pratiques ou les ressources, en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel

Ce webinaire abordera :

- La présentation d'un bilan statistique des accidents survenus aux apprentis

- La présentation des outils de la prévention

- Le constat que cette politique est l'affaire de tous, y compris des enseignants.

[https://www.intercariforef.org/sites/default/files/2024-](https://www.intercariforef.org/sites/default/files/2024-04/240410_Fiches%20action%20mission%20CFA%202024_Sant%C3%A9%20et%20s%C3%A9curit%C3%A9.pdf)

[04/240410_Fiches%20action%20mission%20CFA%202024_Sant%C3%A9%20et%20s%C3%A9curit%C3%A9.pdf](https://www.intercariforef.org/sites/default/files/2024-04/240410_Fiches%20action%20mission%20CFA%202024_Sant%C3%A9%20et%20s%C3%A9curit%C3%A9.pdf)

Synthèse : contrats de professionnalisation

DARES, Juin 2024

À fin mars 2024, 20 100 contrats de professionnalisation ont débuté depuis le début de l'année, soit un niveau en baisse de 18,6 % par rapport à celui observé fin mars 2023. Le nombre de nouveaux contrats se réduit de 15,3 % pour les moins de 26 ans et de 20,8 % pour les 26 ans ou plus. En 2023, 115 600 contrats de professionnalisation avaient débuté, soit une baisse de 2,9 % par rapport à 2022.

Fin 2023, on comptait 91 200 personnes en contrat de professionnalisation, après 98 100 fin 2022, 103 000 fin 2021 et 127 900 fin 2020.

<https://poem.travail-emploi.gouv.fr/synthese/contrats-de-professionnalisation>

EMPLOI

L'(in)employabilité des jeunes "invisibles". Analyse des représentations des professionnels au travers d'un dispositif d'emploi

INJEP, Mai 2024, 76 p.

Ce rapport de recherche propose une analyse sociologique des représentations sur la jeunesse des acteurs impliqués dans un dispositif de retour à l'emploi.

À partir de 28 entretiens ethnographiques menés auprès des concepteurs (dirigeants, présidents, cadres opérationnels) et professionnels (conseillers en insertion, assistants sociaux, psychologues), les auteurs et autrices montrent que les représentations sur les jeunes et les pratiques d'accompagnement diffèrent selon les organisations, les profils de jeunes pris en charge, et la trajectoire sociale et professionnelle des professionnels enquêtés.

<https://injep.fr/publication/linemployabilite-des-jeunes-invisibles/>

Temps partiel et conditions de travail : travailler moins pour travailler mieux ?

BEATRIZ Mikael, ERB Louis, Dares Analyses, n°34, Mai 2024, 8 p.

En 2019, un salarié sur cinq travaille à temps partiel. Les femmes sont les premières concernées, notamment dans certains métiers du nettoyage, de la santé, de l'aide à domicile, de la restauration et de la vente.

Malgré un temps de travail réduit et des conditions d'emploi plus défavorables (davantage de bas salaires ou de contrats à durée limitée notamment), les salariés à temps partiel ont en moyenne des conditions de travail similaires à ceux travaillant à temps plein car ils exercent des métiers spécifiques.

À caractéristiques égales, le passage à temps partiel est associé à de moindres contraintes physiques, de moindres contraintes horaires et une intensité du travail plus faible. Seule l'insécurité professionnelle s'accroît.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/temps-partiel-et-conditions-de-travail-travailler-moins-pour-travailler-mieux>

Comment les pays de l'OCDE tentent de prolonger la durée en emploi des seniors

CANIVENC Suzy, Chaire FIT2, Repère n°21, Mai 2024, 16 p.

Dans nombre de pays, le taux d'emploi des seniors reste encore trop faible : le simple recul de l'âge de la retraite se révèle insuffisant pour prévenir les sorties précoces d'emploi ou le chômage des plus de 50 ans. Les pouvoirs publics tentent d'influencer le comportement des agents économiques, en instaurant de nouveaux cadres de pensée et d'action.

Si certaines de ces mesures relèvent exclusivement de la politique publique, d'autres sont à la main des entreprises qui peuvent les mettre en œuvre sans attendre l'instauration d'un cadre réglementaire.

<https://www.chairefit2.org/publications/comment-les-pays-de-locde-tentent-de-prolonger-la-duree-en-emploi-des-seniors/>

Comprendre le sous-emploi

UNEDIC, Mai 2024, 6 p.

Le « sous-emploi » est un indicateur issu de l'Enquête emploi de l'Insee et couvre environ 1,3 million de travailleurs en 2022. Comment est-il défini ? Quelle est l'ampleur du sous-emploi ? Quels sont les profils des personnes en sous-emploi ? Comment cette population évolue-t-elle ces dernières années ?

<https://www.unedic.org/publications/comprendre-le-sous-emploi>

ENTREPRISES

Comment développer son entreprise grâce à l'IA générative ? Webinaire le 20 juin de 11h00 à 12h00

BPI France, Juin 2024

Ce webinaire proposé par Bpifrance Création permettra :

- de comprendre l'ensemble des opportunités offertes par l'IA pour les entreprises,
- de savoir comment utiliser l'IA pour le marketing dans votre tunnel de vente,
- d'avoir des exemples concrets d'utilisation et des démos sur plusieurs outils,
- de bénéficier du témoignage d'un entrepreneur,
- de connaître les solutions pour vous former avec Bpifrance Université.

<https://bpifrance-creation.fr/entrepreneur/actualites/webinaire-comment-developper-son-entreprise-grace-a-lia-generative>

TPE et PME : l'indispensable virage numérique est en bonne voie

CREDOC Consommation et mode de vie, n°335, Mai 2024, 4 p.

La France compte 4,6 millions de TPE (très petites entreprises, moins de 10 salariés) et 160 000 PME (petites et moyennes entreprises, entre 10 et 249 salariés). Elles jouent un rôle central dans le tissu productif, représentant 46 % des salariés du secteur privé et 36 % du chiffre d'affaires des entreprises. Elles contribuent au maillage économique des territoires tout en relevant des défis de production, de gestion RH et d'innovation. La numérisation représente pour ces entreprises un axe de développement capital. Mais elles sont souvent confrontées au manque de temps et de trésorerie. Depuis 2018, elles peuvent être accompagnées par France Num, initiative gouvernementale pour la transformation numérique des TPE et PME, coordonnée par la Direction générale des entreprises. Celle-ci a confié au CRÉDOC le Baromètre de la transformation numérique des TPE et PME. Les résultats de la 4^e édition montrent une réelle prise de conscience de la nécessité de la numérisation, via la création d'un site Internet notamment, même si la France reste en dessous de la moyenne européenne. Plusieurs secteurs comme l'agriculture, les transports, le BTP ou l'agroalimentaire peinent encore à prendre ce virage tandis que la cybersécurité est une préoccupation croissante. Plus en pointe, certaines TPE et PME affichent un réel intérêt pour l'intelligence artificielle, l'analyse de données et pour la sobriété numérique.

<https://www.credoc.fr/publications/tpe-et-pme-lindispensable-virage-numerique-est-en-bonne-voie>

Des taux d'emplois vacants plus élevés dans les très petites entreprises

DUCATEL Vianney, VILLEDIEU Pierre, Dares Focus, n°33, Mai 2024, 2 p.

Sur l'ensemble du secteur salarié privé (hors agriculture, intérim, particuliers employeurs et activités extraterritoriales), 615 000 emplois sont vacants en moyenne en 2023, dont 40 % dans les entreprises de 1 à 9 salariés.

Le taux de vacance dans les petites entreprises est près de trois fois supérieur à celui des entreprises de plus de 10 salariés. Dans la construction ou l'hébergement-restauration par exemple, les entreprises de 1 à 9 salariés représentent près de deux tiers des emplois vacants, contre à peine plus du tiers des emplois occupés. Dans les petites entreprises, les emplois vacants correspondent plus fréquemment à des emplois nouvellement créés et moins souvent à des postes inoccupés.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/des-taux-demplois-vacants-plus-eleves-dans-les-tres-petites-entreprises>

Baromètre mensuel de l'emploi des startups : en mai vers un printemps du marché de l'emploi

Numeum, Juin 2024

Après une accélération de + 3 000 emplois nets créés dans les startups françaises en avril, le mois de mai marque un léger ralentissement, mais le solde est positif : près de 2 700 créations nettes et une croissance de + 0,8 % (contre + 0,9 % en avril). Depuis le début de l'année, les startups ont créé près de 11 000 emplois nets en France, soit 3,3 % de croissance au total.

<https://numeum.fr/actu-informatique/vers-un-printemps-du-marche-de-lemploi-dans-la-french-tech-se-confirment-en-mai>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Avec France 2030, la France positionne l'IA comme un accélérateur et un différentiateur d'innovation

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, Mai 2024, 35 p.

La phase 2 de la Stratégie nationale pour l'IA, initiée en 2022, vise à intégrer l'IA dans l'économie, améliorant ainsi la compétitivité industrielle et le bien-être collectif. Trois leviers principaux sont activés :

- Formation et recherche : un financement de 560 millions d'euros est consacré à renforcer les établissements d'excellence de l'école française de l'IA, couvrant tous les niveaux de diplômes, y compris la formation initiale, l'alternance et la formation continue

- Soutien à l'offre d'IA : développement de solutions IA de pointe pour divers secteurs économiques

- Rapprochement de l'offre et de la demande : faciliter l'adoption de l'IA par les entreprises et les institutions.

La France est désormais le premier écosystème d'IA en Europe :

- Plus de 600 startups en IA, une augmentation de 24 % entre 2021 et 2023

- 50 % de ces startups sont rentables ou prévoient de l'être d'ici trois ans

- 76 startups se spécialisent en IA générative (son, texte, vidéo, image)

- 3,2 milliards d'euros levés en 2022 par des entreprises de l'IA

Les modèles d'IA les plus puissants ont été développés ou entraînés en France.

<https://presse.economie.gouv.fr/avec-france-2030-la-france-positionne-lia-comme-un-accelereur-et-un-differentiateur-dinnovation/>

La moitié des personnes ayant habité en quartier prioritaire entre 2011 et 2020 y restent tout au long de la période

BLOCH Killian, GERARDIN Mathilde, Insee Première, n° 1996, Mai 2024, 4 p.

Sur la période 2011-2020, les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville ont davantage déménagé que ceux des autres quartiers de ces mêmes unités urbaines. Cette mobilité n'est pas la règle dans les quartiers prioritaires, où une partie de la population y réside durablement.

Parmi les habitants ayant résidé au moins un an en quartier prioritaire entre 2011 et 2020, un sur dix a déménagé au moins une fois tout en restant dans ces quartiers et quatre sur dix n'ont jamais déménagé. Ces habitants sont souvent locataires du parc social et, parmi eux, ceux qui ont déménagé ont les niveaux de vie les plus faibles sur toute la période, bien qu'en hausse entre 2011 et 2020. Un habitant sur dix emménage dans un quartier prioritaire sur la période et y réside encore en 2020.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8188284>

Où en est la réindustrialisation de la France ?

Portail de la Direction générale des Entreprises, Thémas de la DGE n°20, Mai 2024, 10 p.

Le mouvement de désindustrialisation qui s'est opéré entre les années 1970 et les années 2010 a concerné l'ensemble des pays développés, mais il a en particulier touché la France avec une chute de la part de l'industrie de 17 % à 11 % du PIB entre 1995 et 2017. Les enjeux de ce phénomène sont majeurs : l'industrie joue un rôle de premier plan dans la prospérité économique ainsi que dans la cohésion sociale et territoriale du pays. Elle est également porteuse de solutions pour accomplir la transition écologique et renforcer la souveraineté et l'autonomie stratégique. La réindustrialisation est un axe essentiel de la politique économique, qui combine un renforcement de la compétitivité-coût de la France, un investissement ciblé sur les secteurs et les technologies d'avenir et l'établissement d'un cadre favorable à l'installation de nouvelles entreprises au travers en particulier de la simplification des procédures.

<https://www.entreprises.gouv.fr/fr/etudes/themas-de-la-dge/reindustrialisation-france>

RSE et ODD (Objectifs de développement durable)

France Stratégie, Mai 2024, 147 p.

Avec l'objectif d'accélérer la réalisation de l'Agenda 2030 par le renforcement des liens entre RSE et ODD, les experts des différents pôles de la Plateforme émettent quinze recommandations issues des travaux de 28 membres, 11 auditions d'experts et 12 sessions du groupe de travail. Nourries de leurs connaissances respectives et de leurs expériences complémentaires, les recommandations publiées dans cet avis portent sur quatre axes d'orientation.

A mi-parcours de l'Agenda 2030, la Plateforme RSE dresse un état des lieux à l'échelle internationale, européenne et nationale quant à la prise en compte des ODD au sein des stratégies RSE des entreprises.

Ce diagnostic s'inscrit dans un contexte d'évolution du cadre réglementaire européen instaurant un reporting de durabilité pour les entreprises. Il en ressort que peu d'entreprises utilisent les ODD et leurs cibles comme des leviers de transformation de leurs modèles d'affaires.

<https://www.strategie.gouv.fr/publications/rse-odd>

Les salaires sont plus élevés au sein des pôles des aires les plus peuplées

Insee Première, n°1995, Mai 2024, 4 p.

En France, en 2021, un salarié du secteur privé gagne en moyenne 2 524 euros nets par mois en équivalent temps plein. Les salariés exerçant dans les aires d'attraction des villes les plus peuplées perçoivent les plus hautes rémunérations, a fortiori lorsqu'ils travaillent dans le pôle plutôt que dans la couronne périurbaine. Hors attraction des villes, le salaire moyen est de 2 044 euros nets.

Les disparités territoriales de salaires reflètent en partie le profil des salariés qui y travaillent et des entreprises qui les emploient. Mais, même à caractéristiques identiques, des différences subsistent. Par exemple, comparativement à leurs homologues des aires de 700 000 habitants ou plus, les cadres et chefs d'entreprise salariés du pôle de Paris perçoivent un salaire environ 35 % plus élevé.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8182274>

FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle et le paradoxe de la numérisation sobre - Webinaire du FFFOD le 25 juin de 11h30 à 12h30

À l'heure de la transition numérique et écologique, les acteurs de la formation sont face à plusieurs injonctions contradictoires. Il leur est demandé d'augmenter le recours au numérique et aux pédagogies innovantes, afin de permettre aux individus de se former vite et plus efficacement, et en même temps, ils sont invités à réduire leurs empreintes numériques. Comment trouver le bon équilibre ?

Le label pour un numérique responsable offre une première réponse pour réduire l'empreinte écologique, économique et sociale des technologies de l'information et de la communication.

<https://www.fffod.org/s-informer/article/la-formation-professionnelle-et-le-paradoxe-de-la-numerisation-sobre>

Organismes certificateurs : habilitiez et contrôlez vos partenaires de manière sécurisée

HEROULT Stéphane, Centre Inffo, Juin 2024, 80 p.

Ce dossier propose une sélection d'articles et des extraits de documents qui porte sur la certification professionnelle et les obligations qui incombent aux organismes certificateurs. Une bibliographie rassemble également des références brossant le portrait d'un domaine refondu depuis la Loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018.

https://www.ressources-de-la-formation.fr/index.php?lvl=notice_display&id=78199

Le CPF à l'appui des démarches de mobilité professionnelle des salariés

France compétences, Note d'études n°10, Juin 2024, 4 p.

Cette note montre que la majorité des inscriptions des salariés sur la plateforme Mon compte formation sont motivées par des objectifs professionnels, principalement pour soutenir des démarches de mobilité professionnelle. Les modalités de recours au CPF et le niveau d'implication de l'entreprise diffèrent selon que les salariés visent une évolution interne au sein de leur structure actuelle ou une transition professionnelle à l'extérieur de leur entreprise.

<https://www.francecompetences.fr/travaux-devaluation/les-notes-detudes/>

Formations, métiers et trajectoires professionnelles dans la mobilisation du CPF

France compétences, Note d'études n°9, Juin 2024, 4 p.

Cette note souligne la cohérence entre les choix de formation et les objectifs professionnels des individus. Elle révèle que les salariés tendent à mobiliser une formation en continuité avec leur dernier métier pour des démarches de promotion ou de mobilité interne. En revanche, choisir une formation visant une certification dans un métier différent de celui occupé à l'inscription, ou utiliser le CPF pour un bilan de compétences correspond davantage à un objectif de reconversion. Par ailleurs, huit à neuf mois après la fin de la formation, près de 40 % des bénéficiaires sont concernés par des changements professionnels tels que changer d'employeur ou de métier, retrouver ou perdre un emploi. Même si les nouveaux métiers occupés après la formation ne correspondent pas toujours aux métiers ciblés, une majorité significative des personnes déclarent utiliser les acquis de leur formation dans leur nouvelle activité professionnelle.

<https://www.francecompetences.fr/travaux-devaluation/les-notes-detudes/>

Mon CEP : site du réseau Avenir Actifs à destination des salariés et travailleurs indépendants

France compétences, Mai 2024

Le conseil en évolution professionnelle a 10 ans. Mon CEP pour les salariés et les travailleurs indépendants, organisé par France compétences depuis 2019 dans le cadre d'un marché public, est désormais bien installé et fait la preuve de sa pertinence et de son utilité dans les parcours.

Après avoir lancé fin 2023 la marque Avenir Actifs, qui désigne désormais les opérateurs régionaux en charge de délivrer le service Mon CEP aux salariés et aux travailleurs indépendants, France compétences met en ligne un nouveau site internet national Avenir Actifs – avenir-actifs.org, articulé et harmonisé avec les sites régionaux des opérateurs. Le site présente le service Mon CEP par Avenir Actifs, le réseau des opérateurs, leurs engagements communs, des témoignages et des articles sur des sujets d'intérêts pour les actifs en emploi. Entreprises et partenaires peuvent également y trouver une information à relayer aux salariés et aux indépendants. Les sites internet régionaux, administrés par chacun des opérateurs, permettent la prise de rendez-vous avec un conseiller et présentent des conseils complémentaires, ainsi que des actualités et des événements liés à chaque territoire.

Les autres supports de communication sur Mon CEP par Avenir Actifs et la présentation de l'offre de service aux bénéficiaires sont également harmonisés, avec un socle commun mais aussi une liberté pour chaque opérateur d'inventer des approches innovantes et adaptées à sa région.

Cette nouvelle architecture doit contribuer à l'accessibilité et à la lisibilité du service public Mon CEP, ainsi qu'à l'installation de l'identité du réseau Avenir Actifs.

<https://avenir-actifs.org/>

L'AFEST en formation – Podcast FORMA Radio

Qu'est-ce que l'AFEST ? Comment l'intégrer dans le mixte pédagogique ? Comme assurer sa réussite en entreprise ?

<https://formaradio.fr/lafest-en-formation/>

Liberté et sous-traitance : les défis et opportunités des formateurs Indépendants – Podcast Formation Innovation

<https://formation-innovation.com/episode/93-liberte-et-sous-traitance-les-defis-et-opportunités-des-formateurs-independants-avec-celine-pinto>

Dotation annuelle versée par France compétences pour la formation des demandeurs d'emploi - Décret n°2024-517 du 6 juin 2024

Légifrance, Juin 2024

Ce décret précise le calendrier de versement de la dotation annuelle pour le financement de la formation des demandeurs d'emploi et prolonge, pour les dépenses d'intervention en matière de formation professionnelle au titre de l'année 2024, les conditions dérogatoires d'ouverture des crédits en autorisations d'engagements et crédits de paiement avant ou au fur et à mesure de l'encaissement des fonds de concours afférents.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049675066>

Eduform : 14 structures nouvellement labellisées

Centre Inffo, Mai 2024

La commission nationale de labellisation au sein du ministère de l'Education nationale a arrêté la liste de 14 structures labellisées Eduform le 21 mai 2024. Le label est attribué pour 3 ans. Son obtention permet automatiquement la délivrance de la certification Qualiopi.

<https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/eduform-14-structures-nouvellement-labellisees>

INSERTION PAR L'ECONOMIQUE

Synthèse : Insertion par l'activité économique (IAE)

DARES, Juin 2024

Entrées et nombre de bénéficiaires dans un des quatre types de structures de l'insertion par l'activité économique (IAE) suivants : Atelier et chantier d'insertion (ACI), Entreprise d'insertion (EI), Association intermédiaire (AI) et Entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI).

À fin février 2024, les structures IAE ont embauché un total de 26 700 personnes (hors reconductions) depuis le début de l'année, un chiffre en baisse de 4,4 % par rapport à l'année précédente.

Sur l'ensemble de l'année 2023, on compte 173 100 embauches (hors reconductions) dans les structures IAE, soit une baisse de 1,3 % sur un an.

Fin février 2024, on comptabilise 140 400 salariés dans les structures IAE, soit un effectif en baisse de 2,1 % par rapport à fin février 2023.

<https://poem.travail-emploi.gouv.fr/synthese/insertion-par-lactivite-economique-iae>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Agriculture : quelles opportunités d'emploi pour les personnes handicapées ?

Mon parcours handicap.gouv, Juin 2024

Les métiers de l'agriculture recrutent et peuvent être adaptés aux personnes en situation de handicap. Focus sur les opportunités de formation et d'emploi dans le secteur agricole, ainsi que des témoignages inspirants.

<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/actualite/agriculture-queelles-opportunites-demploi-pour-les-personnes-handicapees>

Référent handicap en entreprise des premiers pas aux premiers mois - Guide pratique

AGEFIPH, Juin 2024, 10 p.

Ce guide pratique met à disposition des sources d'information et de formation.

https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2024-06/AGEFIPH_RRH_WEB_V6_JUIN.pdf

<https://www.agefiph.fr/centre-de-ressources/accueil>

Les ressources pédagogiques de la Ressource Handicap Formation

AGEFIPH, Juin 2024

Webinaires élaborés avec des experts de l'accessibilité, de l'accessibilité numérique, de la pédagogie inclusive, de la métacognition ... Ces webinaires présentent connaissances et conseils pratiques pour renforcer durablement l'accessibilité des formations professionnelles aux personnes en situation de handicap.

Quel cadre légal pour rendre accessible son organisme de formation ? Pédagogie & communication inclusive

- Une formation accessible : circuit et partage de l'information confidentielle - Comment concevoir une

pédagogie inclusive adaptée au plus grand nombre ? Numérique & Conception universelle de l'apprentissage

- Sensibilisation aux troubles du neurodéveloppement ...

<https://www.agefiph.fr/articles/article/les-ressources-pedagogiques-de-la-ressource-handicap-formation>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

IA générative : quelles tendances sur l'évolution des métiers dans les secteurs des services financiers et du conseil ? Webinaire OPCO Atlas le 28 juin de 10h30 - 12h00

Atlas invite les OFA/CFA, acteurs de l'enseignement professionnel et partenaires emploi-formation à découvrir les résultats de ses dernières études.

<https://www.opco-atlas.fr/agenda/prospectiveatlas-webinaire-ia-ia-generative-juin-2024.html>

Les métiers cadres de la fonction Ressources humaines et formation

APEC, Mai 2024, 23 p.

Ce document propose des éléments de contexte, données marché et attentes des recruteurs en termes de compétences par famille de métiers de la fonction Ressources humaines et formation.

Réunissant 9 familles de métiers, pour un total de 27 métiers cadres, la fonction Ressources humaines et formation est un acteur majeur dans le développement des entreprises. 6 % des offres d'emploi cadre publiées en 2023 concernaient cette fonction.

Ces métiers ne cessent d'évoluer avec le développement du numérique et l'essor du télétravail. De nombreuses directions ont investi dans la dématérialisation de leur processus des RH (fiches de paie, formation en e-learning). Les plus grandes d'entre elles utilisent l'intelligence artificielle (IA) pour recruter de nouveaux talents et pour traiter les données des RH. Les outils SIRH, entrés dans les entreprises il y a une vingtaine d'années, sont aussi en pleine phase d'évolution.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/les-metiers-cadres-de-la-fonction-ressources-humaines-et-formation.html>

Les métiers territoriaux

CNFPT, Mai 2024

Le CNFPT développe en partenariat avec la FNCDG, un dispositif de communication digital, #metiersterritoriaux, qui permet de valoriser et de renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale, et de l'ensemble de ses métiers auprès des jeunes et des publics en reconversion.

Ce dispositif comprend ce site internet, qui propose des vidéos et des guides présentant les métiers territoriaux ainsi qu'une présentation des conditions d'accès et à l'emploi dans les collectivités.

<https://metiersterritoriaux.fr/>

Vers une reconnaissance du pouvoir d'agir des intervenantes dans la branche de l'aide à domicile ?

FERRATON Cyrille, MICHUN Stéphane, Working paper, n°28, Céreq, Mai 2024, 33 p.

La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, dite « BAD », est le résultat, à la suite d'une injonction de l'État, du rapprochement de trois conventions collectives ayant vu le jour dans les années 1980 et 1990.

Cette branche, qui regroupe plus de 4 600 structures prestataires à but non lucratif, souffre structurellement de problèmes d'attractivité et de fidélisation, problèmes qui ne sont pas sans lien avec la faiblesse relative des financements publics, mais qui ne s'y résument pas. Le métier d'aide à domicile, presque exclusivement exercé par des femmes, est en effet pénible – physiquement, mais aussi psychologiquement et émotionnellement –, mal payé et invisibilisé, quand il n'est pas carrément déconsidéré. Les emplois demeurent, pour la plupart, faiblement qualifiés. L'invisibilité des compétences, parfois jugées « naturelles », est souvent associée à l'identité féminine des intervenantes. Elle est renforcée par l'éloignement de l'employeur, le travail se faisant au domicile des usagers, dans des conditions à chaque fois spécifiques. Les intervenantes font donc preuve d'une large autonomie et d'initiative dans leur travail quotidien sans que les compétences techniques, mais aussi relationnelles et sociales qu'elles mettent en œuvre soient pleinement reconnues.

Les Invisibles "Des vies sous contraintes »

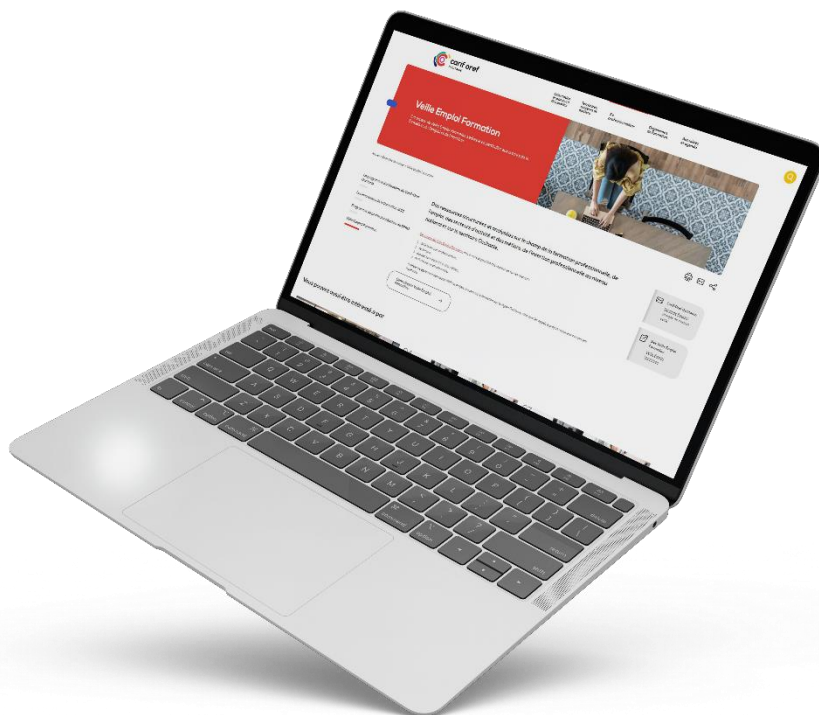
Fondation Travailler autrement, Avril 2024, 24 p.

La Fondation Travailler Autrement présente, en partenariat avec le Diot Siaci Institute, l'édition 2024 de son étude sur les Invisibles, réalisée par Occurrence auprès de près de 5000 répondants. Ils sont agents d'entretien, aides à domicile, caristes, aides-soignantes, vigiles, livreurs, éboueurs, caissières ou encore ouvriers agricoles, et représentent 11 millions de travailleurs qui contribuent au bon fonctionnement de la société. Alors que la crise sanitaire avait révélé à tous ceux qui ne les voyaient pas l'existence de ces travailleurs essentiels, ils sont aujourd'hui retombés dans l'oubli malgré la promesse d'un monde d'après dans lequel rien ne serait jamais plus comme avant.

Le quotidien des Invisibles est parsemé de contraintes, tant sur le plan professionnel que personnel, et c'est cette accumulation qui creuse un fossé significatif, voire un décrochage complet avec le reste de la population active occupée.

<https://www.fondation-travailler-autrement.org/2024/04/29/les-invisibles-edition-2024-des-vie-sous-contraintes-le-nouvelle-etude-damplieur-de-la-fondation-travailler-autrement/>

<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