



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°575

10/07/2024



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJETS	2
APPRENTISSAGE - ALTERNANCE	3
EMPLOI	4
ENTREPRISES	5
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	6
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	7
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS	8
VAE.....	10

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Bilan du marché du travail en 2023. Région Occitanie

DREETS Occitanie, France Travail Occitanie, Juillet 2024, 16 p.

Cette publication permet d'appréhender les principales évolutions du fonctionnement du marché du travail régional et les caractéristiques de ces composantes essentielles que sont la demande et l'offre d'emploi. Elle reprend également les principaux dispositifs d'intervention de l'Etat en faveur du marché du travail (contrats aidés, chômage partiel).

L'année 2023 se caractérise par un ralentissement économique, mais un marché du travail résilient, soutenu notamment par des dispositifs renforcés pour les publics éloignés de l'emploi.

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Bilan-du-marche-du-travail-2023>

Les chiffres clés d'Occitanie. Edition 2024

DREETS Occitanie, Juillet 2024, 100 p.

La région Occitanie et ses territoires contrastés bénéficient de multiples atouts pour rayonner au niveau français et européen. Elle dispose de toutes les caractéristiques d'une grande région : l'accès à la mer, deux massifs montagneux, une forte attractivité économique, un potentiel de recherche de premier plan, un tourisme dynamique, une forte identité historique et culturelle.

Ce document présente des statistiques du champ économique et social, sous l'angle des champs d'intervention de la DREETS. Dans ce but, il mobilise les informations synthétiques les plus récentes dans des domaines variés : contexte social et économique, emploi, travail, solidarité, relations professionnelles.

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Les-chiffres-cles-Occitanie-edition-2024>

L'artisanat dans le Gard au service du territoire - Chiffres clés 2023

CMA Gard, Juin 2024, 2 p.

En 2023, l'artisanat du Gard compte 30 751 entreprises, dont 39 % appartiennent au secteur du bâtiment, 36 % au secteur des services, 14 % au secteur de la fabrication et 11 % au secteur de l'alimentaire. Plus de la moitié sont des micro-entreprises. 2 895 entreprises ont été immatriculées et 1 546 ont été radiées.

588 apprentis ont été formés (taux de rupture porté à 7,3 %) et 886 stagiaires ont suivi des formations de perfectionnement.

https://www.cma-gard.fr/wp-content/uploads/2024/06/Plaque-CHIFFRES-CLES-2023_06-24.pdf

Pour une viticulture dynamique à l'horizon 2035 en Occitanie : contributions partagées au projet

Chambre régionale d'agriculture Occitanie, Juin 2024, 24 p.

La filière viticole est un des piliers de l'agriculture en Occitanie, vecteur économique direct et indirect de richesses implantées dans les territoires, en faisant la 1^{ère} économie de la région, non délocalisable.

Les différents acteurs de la filière viticole identifient 4 défis majeurs pour la viticulture d'Occitanie :

- Augmenter la résilience des entreprises face au changement climatique et autres aléas afin d'en assurer la pérennité
- Faire vivre des femmes et des hommes pour des entreprises ancrées dans les territoires en créant plus de valeur ajoutée dans la filière viticole et les territoires
- Soutenir l'adéquation offre-demande des différents marchés en vins, spiritueux et autres produits dérivés
- Contribuer à atténuer le changement climatique et ses conséquences.

<https://occitanie.chambre-agriculture.fr/actualites/detail-de-lactualite/actualites/pour-une-viticulture-dynamique-a-lhorizon-2035-en-occitanie/>

La filière légumes en Occitanie

Agreste études, n°3, Juin 2024

Les productions occitanes de légumes sont diversifiées et présentes sous différentes formes de production dans tous les départements de la région. Ce sont un peu plus de 7 620 exploitations qui produisent des légumes dans la région soit 12 % de l'ensemble.

Les effectifs se répartissent principalement dans 8 départements qui ont plus de 450 exploitations ayant des légumes ou/et des légumes secs et des pommes de terre. 5 départements représentent 50 % de l'effectif régional.

<https://draaf.occitanie.agriculture.gouv.fr/la-filiere-legumes-en-occitanie-agreste-etudes-no3-juin-2024-a9153.html>

Catalogue des acteurs locaux du Handi-Pacte Occitanie

FIPHFP, Juin 2024, 36 p.

<https://www.fiphfp.fr/nos-regions/occitanie>

APPELS A PROJETS

Réalisation d'actions de formation sur le thème des « techniques de productions culinaires dans le département du Tarn et Garonne » pour le compte de la délégation Occitanie du CNFPT

Date limite de réponse le 19 juillet 2024

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/realisation-d-actions-de-formation-sur-le-theme-des/ao-9245007-1>

Appel à manifestation d'intérêt - Entreprises innovantes de l'autonomie et du handicap - Portail de la Direction générale des Entreprises

Cet appel à manifestation d'intérêt vise à identifier et sélectionner plusieurs entreprises françaises proposant des solutions innovantes dans le domaine de l'autonomie et du handicap et présentant un besoin d'internationalisation (export et / ou financement – investissement). Les entreprises lauréates de cet appel à manifestation d'intérêt pourront :

- soit exposer, tout au long de la journée, leurs solutions au travers de démonstrations, sur des stands dédiés
- soit présenter, en 3 – 5 min, dans le cadre de la conférence, leur entreprise à un public d'acheteurs et investisseurs français et étrangers.

Les entreprises intéressées peuvent déposer leur candidature jusqu'au 21 juillet 2024

<https://www.entreprises.gouv.fr/fr/aap/appel-manifestation-interet-entreprises-innovantes-autonomie-handicap>

Démarches opérationnelles pour renforcer l'accueil et l'intégration des alternants – EDEC GAA - OPCO EP

Dans le cadre de l'EDEC PIC métiers du Grand âge et de l'Autonomie, l'axe 1 intitulé « Promouvoir les métiers et renforcer leur attractivité pour attirer de nouveaux profils dont les jeunes » vise à mettre en place des actions dont l'objectif est de réduire les tensions de recrutement et attirer vers les métiers du soin et de l'accompagnement social de nouveaux talents en prenant en compte les enseignements tirés de la crise sanitaire. Dans cette perspective, l'objet du cahier des clauses techniques particulières est : « Préconiser et modéliser de 3 à 4 démarches opérationnelles innovantes pour renforcer l'accueil et l'intégration d'alternants ». Les métiers visés par ce projet sont « aide-soignant » et « assistant de vie aux familles ».

Date limite de réponse le 05 août 2024 à 14h00

<https://www.opcoep.fr/appels-d-offres/demarches-operationnelles-pour-renforcer-l-accueil-et-l-integration-des-alternants-edec-gaa>

Habilitation des organismes pour le parcours CQP de la branche Mutualité - UNIFORMATION

Date limite de remise des dossiers de candidature le 6 septembre 2024

<https://www.uniformation.fr/prestataire/appels-doffre/appe-doffres-lhabilitation-des-organismes-pour-le-parcours-cqp-de-la-branche-mutualite>

Formation initiale obligatoire des assistants maternels 2025-2028 - Département du Tarn

Date limite de réception des plis le 10 septembre à 12:00

<https://www.francemarches.com/appe-offre/3boamp2478698-2024-formation-initiale-obligatoire?q=formation>

Appel à projets 2024 OETH

L'association OETH soutient les entreprises relevant de l'accord qui souhaitent développer un projet pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap adapté à leur structure et à leur secteur via une campagne annuelle d'appel à projets. Pour que l'aspect financier ne soit pas un frein à l'innovation, l'association OETH peut contribuer jusqu'à 50 % au montant total du projet et accompagner dans son déploiement en s'appuyant sur son expérience terrain.

La date limite de dépôt des lettres d'intention est fixée au 30 septembre 2024. Les projets éligibles pourront ensuite déposer un dossier de candidature complet jusqu'au 31 octobre 2024.

<https://www.oeth.org/blog/appe-projets-2024/>

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

Prévenir les discriminations et favoriser l'accès à l'apprentissage des habitants des QPV - Webinaire C2RP le 24 septembre 2024 de 14h à 16h

Ce webinaire s'inscrit dans le cadre du programme de professionnalisation du Réseau des Carif-Oref à destination des OFA et CFA. Le RCO a été mandaté par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion pour réaliser ce programme.

Il abordera :

- une réflexion sur la place des habitants des QPV dans l'accès à l'apprentissage
- en quoi les discriminations peuvent être un frein dans l'accès à l'apprentissage des jeunes dans les QPV
- les différents moyens pour faciliter l'accès à l'apprentissage en menant une politique de diversité et de prévention des discriminations dans ses pratiques professionnelles

Les animateurs du C2RP seront entourés des experts de l'IREV, centre de ressources politique de la vie des Hauts-de-France.

https://www.cariforefoccitanie.fr/content/uploads/2024/07/240627_Fiches-action-mission-CFA-2024_Discriminations-et-acces-QPV.pdf

Décret n° 2024-764 du 8 juillet 2024 relatif au financement de l'alternance par France compétences

Légifrance, Juillet 2024

Ce texte modifie la part maximale de la dotation pour le financement de l'alternance versée par France compétences aux opérateurs de compétences (OPCO) qui peut être affectée aux autres dépenses que la prise en charge des contrats en alternance et de leurs frais annexes.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049908298>

Décret n° 2024-695 du 5 juillet 2024 relatif à la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Légifrance, Juillet 2024

Ce texte fixe les niveaux de prise en charge applicables aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 15 juillet 2024.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049888956>

EMPLOI

Pactes régionaux d'investissement dans les compétences : état des lieux en juillet 2024

LEGOUPIL Nathalie, Centre Inffo, Juillet 2024

Pactes régionaux d'investissement dans les compétences 2024-2027 : ce tableau répertorie les PRIC par région, date de signature et documents consultables.

<https://www.centre-inffo.fr/site-regions-formation/actions-dans-les-territoires/pactes-regionaux-dinvestissement-dans-les-competences/etat-des-lieux-3>

Décret n° 2024-691 du 5 juillet 2024 habilitant de nouveaux territoires pour mener l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée »

Légifrance, Juillet 2024

Parmi les nouveaux territoires : Montpellier-Grabels (département de l'Hérault, région Occitanie).

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049888865>

Circulaire n° 2024-05 du 1^{er} juillet 2024

UNEDIC, Juillet 2024, 6 p.

Revalorisation au 1^{er} juillet 2024 des salaires de référence de l'assurance chômage et des allocations ou parties d'allocations d'un montant fixe

https://www.unedic.org/ged/documents/circulars/pdf/PRE-CIRC-Circulaire_n_2024-05_du_1er_juillet_2024.pdf

Revalorisation des allocations d'assurance chômage, mode d'emploi

UNEDIC, Juin 2024, 7 p.

Une fois par an, les partenaires sociaux peuvent décider de revaloriser les allocations d'assurance chômage, avec effet au 1^{er} juillet de l'année concernée. Cette publication détaille les mécanismes de revalorisation des paramètres de l'indemnisation chômage et présente l'impact de la revalorisation votée le 27 juin par le conseil d'administration de l'Unédic.

<https://www.unedic.org/publications/revalorisation-des-allocations-d-assurance-chomage-mode-d-emploi-juin-2024>

Instruction DGEFP/DAT/2024/92 du 28 juin 2024 relative aux comités territoriaux pour l'emploi (Métropole et Outre-mer)

Cheops, Juin 2024

Cette circulaire précise le nouveau cadre des comités territoriaux pour l'emploi :

- Installation et fonctionnement des comités territoriaux pour l'emploi
- Missions des comités territoriaux pour l'emploi

[https://www.cheops-ops.org/actualites/textes-de-loi/2024/instruction-n%C2%B0-dgefp/dat/2024/92-du-28-juin-2024-relative-aux-comites-territoriaux-pour-l%E2%80%99emploi-\(metropole-et-outr-mer\).html](https://www.cheops-ops.org/actualites/textes-de-loi/2024/instruction-n%C2%B0-dgefp/dat/2024/92-du-28-juin-2024-relative-aux-comites-territoriaux-pour-l%E2%80%99emploi-(metropole-et-outr-mer).html)

Arrêté du 26 juin 2024 relatif aux organismes chargés du repérage et de l'accompagnement spécifique des personnes les plus éloignées de l'emploi

Légifrance, Juin 2024

Cet arrêté précise les conditions auxquelles ces organismes peuvent candidater au dispositif et notamment le cahier des charges à respecter.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049870762>

Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations : un guide pour les CSE

Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, Juin 2024, 15 p.

Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise fait partie des missions essentielles du CSE.

S'inscrivant dans l'objectif général de mieux protéger et accompagner les salariés et les entreprises face aux situations de racisme, d'antisémitisme et de discriminations notamment liées à l'origine, ce guide à destination des élus des CSE vise à les informer sur leurs compétences en matière de lutte contre l'ensemble des discriminations ainsi que sur les outils à leur disposition pour les combattre et les prévenir.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/lutte-contre-le-racisme-l-antisemitisme-et-les-discriminations-un-guide-pour>

Le dico QVCT : 80 clés pour décrypter le quotidien professionnel... et le transformer

Moodwork, Février 2024, 89 p.

Ce guide met en lumière les points essentiels de la qualité de vie au travail. Cette édition est enrichie de 20 nouvelles entrées réparties dans les thématiques suivantes : les relations au travail et le climat social ; le contenu du travail, la santé au travail, les compétences et parcours professionnels, l'égalité professionnelle, le management participatif et l'engagement.

<https://moodwork.com/system/refinery/resources/W1siZilsjlwMjQvMDIvMDUvOHFsNW9hZTVvMV9EaWNvX1FWQ1RfMjAyNC5wZGYiXV0/Dico%20QVCT%202024.pdf>

ENTREPRISES

Outil de sensibilisation à la transformation écologique des entreprises

Portail de la Direction générale des Entreprises, Juin 2024

Face aux risques du dérèglement climatique et aux opportunités que présente la transition écologique, la DGE publie cet outil de sensibilisation, « Engager la transformation écologique de mon entreprise », feuille de route concrète pour s'engager dans la transition écologique.

Il présente les défis et les opportunités liés à la transition écologique pour les entreprises. Les entreprises qui n'agissent pas risquent en effet de subir des pertes de productivité, une dégradation de leur image et une augmentation de leurs coûts. À l'inverse, celles qui s'engagent dans la transition écologique peuvent améliorer leur performance économique, attirer des clients et des talents et réduire leur impact environnemental.

L'outil propose aux entreprises des conseils pour s'engager dans la transition écologique, tels que :

- Réaliser un bilan carbone pour identifier ses émissions de gaz à effet de serre
- Mettre en place des actions pour réduire ses émissions, comme l'utilisation d'énergies renouvelables ou l'amélioration de leur efficacité énergétique
- Se doter d'une stratégie d'adaptation au changement climatique

- Communiquer sur ses actions en faveur de la transition écologique.

<https://www.entreprises.gouv.fr/fr/actualites/industrie-verte-et-decarbonation/publication-du-guide-engager-la-transformation-ecologique-de-entreprise>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Etat de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Juin 2024

L'édition 2024 de l'État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (EESRI) est le point de repère annuel et chiffré du système français d'enseignement supérieur et de recherche. Il présente, au moyen de graphiques, tableaux illustratifs et commentaires, les dernières données de synthèse disponibles sur l'ensemble de ces domaines. Parmi les 54 thématiques de cette édition :

Enseignement supérieur : [la dépense d'éducation pour l'enseignement supérieur - qualification et recrutement des enseignants-chercheurs - l'accès à l'enseignement supérieur - les étudiants en formation dans l'enseignement supérieur - les étudiants en situation de handicap dans l'enseignement supérieur - la mobilité étudiante Erasmus + dans l'enseignement supérieur - l'apprentissage dans l'enseignement supérieur - le niveau d'études de la population et des jeunes - le niveau d'études selon le milieu social - l'insertion professionnelle des diplômés 2020 de master, licence professionnelle \(LP\) et DUT - l'accès à l'apprentissage et l'insertion professionnelle des apprentis selon l'origine sociale](#)

Recherche & Innovation : [les entreprises innovantes en France - les jeunes entreprises innovantes - les chercheurs en entreprises - le doctorat et les docteurs - le devenir des docteurs trois ans après l'obtention de leur thèse - l'effort de recherche et développement en France - la R&D dans les PME, les ETI et les grandes entreprises - la R&D dans le numérique](#)

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-etat-de-l-enseignement-superieur-de-la-recherche-et-de-l-innovation-en-france-2024-96495>

Faire de la transition écologique un levier de l'inclusion sociale - L'impact social de l'écologie

CNLE, Juin 2024, 319 p.

Ce rapport du conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (CNLE) est réalisé en partenariat avec l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe) et le soutien du Centre national de la recherche scientifique (CNRS).

Il s'ouvre sur l'état des inégalités socio-environnementales, puis interroge la capacité d'adaptation des populations les plus modestes, avant de formuler des recommandations pour mieux accorder la transition écologique avec les objectifs de lutte contre la pauvreté et les inégalités sociales.

<https://solidarites.gouv.fr/publication-du-rapport-faire-de-la-transition-ecologique-un-levier-de-linclusion-sociale>

Crises et transitions : quelles données pour quelles analyses ? Les journées du longitudinal

Céreq Echanges, n°23, Juin 2024, 348 p.

Pour l'année 2024, les journées du longitudinal (Programme) sont organisées par le LEST et le centre associé du Céreq d'Aix-en-Provence. Au sommaire :

Atelier 1 – Les effets de la crise sanitaire sur les parcours et la santé

Atelier 2 – Méthodes d'analyse des transitions

Atelier 3 – Crises, mobilités, reconversions

Atelier 4 – Accès des jeunes à l'emploi vs accès à l'âge adulte et à l'autonomie

Atelier 5 – Jeunes « en lisière » : quels parcours ?

Atelier 6 – Méthodes d'analyse des inégalités et des parcours

Atelier 7 – Politiques publiques et entreprises face aux crises

Atelier 8 – Orientation et (in)adéquation

Atelier 9 – Mesurer les effets sociaux de la crise sanitaire : aspects méthodologiques

<https://www.cereq.fr/longitudinal-crisis-transitions-donnees-analyses>

FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle et le paradoxe de la numérisation sobre - Replay Webinaire du 25 juin 2024 - FFFOD

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>

L'intelligence artificielle au service de la filière des compétences - Retour événement du 14 juin 2024 - Les Acteurs de la compétence

Cette matinale #IA, était organisée par la fédération, en collaboration avec Inetum.

La matinale s'est déroulée en deux temps.

Un cycle de conférences sur les thématiques suivantes :

- L'intelligence artificielle et les intelligences artificielles génératives : état des lieux et perspectives
- Comment l'intelligence artificielle réinvente nos métiers et notre filière ?
- Propriété intellectuelle, protection des données, confidentialité : état du droit sur l'IA

Deux sessions de 4 ateliers ont apporté à la fois des outils et méthodologies permettant d'intégrer l'IA générative dans les pratiques professionnelles des formateurs et ingénieurs pédagogiques, mais aussi d'ouvrir le champ d'utilisation de l'IA aux dimensions RH, aux tâches bureautiques, marketing et commerciales de son activité.

<https://lesacteursdelacompetence.fr/retour-evenement-lintelligence-artificielle-au-service-de-la-filiere-des-competences/>

Innover à coup sûr : comment s'y prennent les Directions Formation ?

elearningletter, Juin 2024

Ce dossier met en lumière des approches novatrices visant à transformer la formation continue, des stratégies variées allant de l'ingénierie de certification à l'éco-conception des formations digitales.

<https://www.e-learning-letter.com/dossier-eLL-2.php?id=65&int=intervenants&elt=articles&soc=societe&txt=texte>

Chronique 189 : L'échec de la négociation interprofessionnelle sur « le pacte de la vie au travail »

Jml Conseil, Juin 2024, 10 p.

L'auteur revient sur les causes multiples de l'échec des négociations sur le pacte de la vie au travail, et présente quelques propositions pour augmenter "l'effectivité du droit des salariés à la formation tout au long de leur vie professionnelle, et plus particulièrement le droit à la reconversion professionnelle".

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

Le CCCA-BTP lance Horizon compétences, l'Observatoire des compétences des organismes de formation aux métiers du BTP

Comité Central de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et de Travaux Publics, Juin 2024

Horizon Compétences s'appuiera sur une cartographie des activités et compétences des organismes de formation du BTP, une enquête quantitative permettant de tracer leur portrait socio-démographique et des études thématiques qualitatives sur les métiers et compétences des acteurs de la formation professionnelle dans le secteur du BTP.

Ces dernières années, le monde de la formation professionnelle et le secteur du BTP ont fortement évolué en termes de réglementations, financements, matériaux, pratiques, digitalisation, RSE ; des évolutions qui ont des incidences importantes sur les métiers et les compétences des organismes de formation aux métiers du BTP.

Cette cartographie sera la première ressource réalisée par Horizon Compétences. Elle regroupera les activités et les compétences des différentes familles de métiers.

Horizon compétences publiera chaque année des études thématiques répondant aux besoins des organismes de formation du BTP et leur permettant de renforcer la connaissance de leur écosystème ainsi que l'identification des compétences nécessaires.

<https://www.ccca-btp.fr/le-ccca-btp-lance-horizon-competences-observatoire-des-competences-des-organismes-de-formation-aux-metiers-du-btp>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Regard prospectif sur la branche des Activités du déchet et de la propreté urbaine à 5 ans

AKTO, Juillet 2024, 70 p.

Cette étude fait le point sur les réglementations françaises et européennes (ainsi que les orientations internationales en matière de collecte et de tri des déchets) qui sont denses et contraignantes et évoluent à un rythme soutenu.

Ces évolutions réglementaires s'inscrivent dans un écosystème regroupant différents acteurs, structures, activités et entreprises. Comment maintenir l'employabilité pérenne des salariés de la branche dans un environnement professionnel en constante évolution ? Comment développer les compétences des salariés de la branche pour les préparer aux enjeux de demain ? Comment se doter de compétences émergentes qui seront indispensables à l'avenir ? L'étude prospective a pour objectif de répondre à ces questions fondamentales.

Elle permettra notamment à la branche et aux entreprises de mieux anticiper et adapter leurs besoins en termes de ressources humaines en ayant une vision sur les métiers et les compétences émergents, obsolètes et en tension, en anticipant les besoins en formation et en favorisant une gestion proactive des emplois et des compétences, contribuant ainsi à renforcer l'employabilité pérenne des salariés.

<https://observatoire.akto.fr/content/uploads/sites/3/2024/07/Regard-prospectif-sur-la-branche-des-Activites-du-dechet-et-de-la-proprete-urbaine-a-5-ans-Rapport-complet.pdf>

Les projets de recrutement dans la construction en 2024

Observatoire des métiers du BTP, Juin 2024

Les projets de recrutements dans la construction sont nettement plus élevés en 2024 qu'en 2018, passant de 141 890 projets à 213 850, soit une évolution de +51 %. Toutefois, les intentions de recrutement ont diminué de 19,3 % depuis 2022 pour tendre vers un niveau proche de celui d'avant COVID. Près de 3 recrutements sur 4 sont jugés difficiles par les entreprises. Ce chiffre reste stable pour la 3^e année consécutive.

En 2024, la répartition régionale des projets de recrutement est représentative de la répartition des entreprises du secteur sur le territoire. Les difficultés de recrutement oscillent entre 60 % et 82 % selon les régions.

90 % des projets de recrutement dans la construction se répartissent sur 10 métiers.

72 % des projets de recrutement concernent des ouvriers de la construction (second œuvre et gros œuvre du Bâtiment, Travaux Publics).

Avec ses 213 850 projets de recrutement, la construction se place au 6^e rang des secteurs qui ont le plus d'intentions de recruter en 2024 (sur 24 secteurs). Parmi ces projets, 69 % sont des recrutements non saisonniers jugés difficiles (au 2^e rang après le secteur commerce & réparation automobile).

En volume de projets difficiles non saisonniers, le secteur de la construction est au 3^e rang après les secteurs « Santé humaine et action sociale » et « Services scientifiques, techniques, administratif & soutien ».

<https://www.metiers-btp.fr/actualites/les-projets-de-recrutement-dans-la-construction-en-2024/>

Contrat de filière entre l'Etat et la filière économique vélo

Ministère de la Transition écologique et de la cohésion des territoires, Juin 2024, 64 p.

Comme annoncé dans le plan vélo et marche 2023-2027, l'État et France vélo – filière économique signent un contrat de filière.

L'objectif de cette filière est de favoriser les coopérations entre les acteurs économiques du vélo pour renforcer et valoriser l'ensemble de l'écosystème vélo français. Ce contrat constitue une réponse au besoin de développement d'une filière économique du vélo exemplaire, capable d'accompagner le développement du vélo partout en France.

Pour mettre en œuvre cette ambition, la filière a défini 16 projets prioritaires qu'elle souhaite mettre en œuvre avec le soutien de l'État et de ses agences dans les 3 années qui viennent, et 6 projets à plus long terme. Parmi ces projets sont à noter le développement de l'assemblage de cycles en France, le renforcement des dispositifs de formation ou encore le développement de l'usage du vélo dans les trajets domicile – travail.

Ces projets répondent à 4 enjeux majeurs : réindustrialisation et innovation ; transition écologique ; attractivité de la destination France et attractivité des emplois et des formations ; évaluation et communication.

Chiffres clés de la filière vélo : 47 000 emplois directs (ETP estimation 2022) - 2 231 000 vélos vendus en France en 2023 dont 671 000 VAE - 645 000 vélos assemblés en France (2023) dont 348 000 VAE (54 %) et 11 000 vélos cargo - 198 entreprises de cyclologistique en 2022.

<https://www.ecologie.gouv.fr/presse/annonce-signature-du-contrat-filiere-entre-letat-filiere-economique-velo>

Le guide emplois et formations dans la filière hydrogène 2024-2025

France hydrogène, Juin 2024, 84 p.

Défi technique, économique, social, la transition énergétique représente aussi un challenge pour le monde du travail. Les mutations qu'elle exige ont besoin d'être accompagnées pour former les salariés aux nouvelles technologies dont l'hydrogène, filière industrielle stratégique. En France, à l'horizon 2030, ce sont entre 50 000 et 100 000 emplois directs ou indirects qui vont être générés dans le domaine de l'hydrogène.

Avec actuellement 6 400 emplois directs dans la filière, ce grand potentiel concerne toute une chaîne de valeurs en cours de déploiement : des fabricants d'équipements et de composants (électrolyseurs, piles à combustible, réservoirs, véhicules, stations de recharge, générateurs électriques à hydrogène...), aux intégrateurs et fournisseurs de services (étude, maintenance, audit).

La filière hydrogène peut contribuer à changer l'image et la perception de l'industrie en France et lui redonner de l'attractivité, la faire sortir des clichés d'une industrie lourde en déclin pour se tourner vers les métiers de l'innovation et de la transition écologique. Du chaudronnier à l'ingénieur en matériaux, soudeur ou électromécanicien, tous sont requis par cette filière industrielle d'excellence.

Pour faire coïncider les enjeux stratégiques aux réalités du monde professionnel, des efforts doivent encore se porter sur l'adaptation et le développement de formations pour pallier le risque de pénurie de savoir-faire à un moment où les besoins en recrutement s'accroissent.

<https://www.france-hydrogene.org/publication/le-guide-emplois-et-formations-dans-la-filiere-hydrogene/>

Pharmacies d'officine : Tensions sur les recrutements et problématiques de fidélisation

Observatoire des métiers des professions libérales, Juin 2024, 88 p.

Les tensions sur les recrutements sont particulièrement élevées dans les pharmacies d'officine constate cette étude conduite au niveau de l'OMPL en 2022, à partir de différentes enquêtes réalisées auprès des employeurs. Celle-ci montre un déficit d'attractivité, des problèmes de fidélisation et une forte concurrence dans et hors de la branche.

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

IA générative : quelles tendances sur l'évolution des métiers dans les secteurs des services financiers et du conseil ? Replay Webinaire du 28 juin 2024 - OPCO Atlas

Près de trois quarts des métiers des branches professionnelles d'Atlas sont impactés par les effets de l'intelligence artificielle. Explorations des tendances de l'IA et évolutions des secteurs du périmètre d'Atlas.

<https://www.opco-atlas.fr/actualites/decouvrez-le-replay-de-lemission-pour-tout-savoir-sur-lia-et-lia-generative.html>

VAE

Arrêté du 21 juin 2024 modifiant certaines dispositions relatives à la validation des acquis de l'expérience dans les diplômes d'Etat du travail social

Légifrance, Juin 2024

Plusieurs arrêtés relatifs à des diplômes d'Etat du travail social sont modifiés pour préciser que ces diplômes ont été intégrés dans le parcours France VAE.

- le diplôme d'Etat de moniteur éducateur
- le diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social
- le certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale
- le certificat d'aptitude aux fonctions de responsable d'unité d'intervention sociale.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049834930>

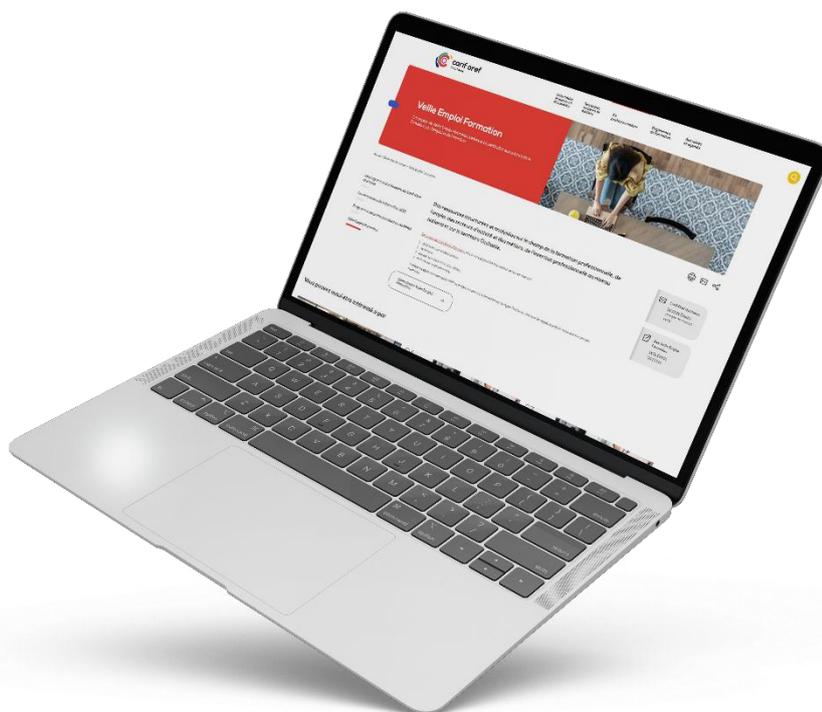
La validation des acquis de l'expérience dans l'enseignement supérieur en 2022

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Juin 2024

La validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue une voie d'accès à la certification. En 2022, ses bénéficiaires sont 2 700 à obtenir après examen par un jury la totalité ou une partie d'un diplôme de l'enseignement supérieur en faisant reconnaître des compétences acquises par leur expérience passée.

https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eestr/FR/EESR17_ES_28/la_validation_des_acquis_de_l_experience_dans_l_enseignement_superieur/

<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