



# LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°581

02/10/2024

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

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

<b>ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE .....</b>	<b>1</b>
<b>APPELS A PROJETS .....</b>	<b>2</b>
<b>APPRENTISSAGE.....</b>	<b>3</b>
<b>EGALITE PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>4</b>
<b>EMPLOI .....</b>	<b>4</b>
<b>ENTREPRISES .....</b>	<b>5</b>
<b>FORMATION PROFESSIONNELLE.....</b>	<b>6</b>
<b>INSERTION PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>8</b>
<b>SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS.....</b>	<b>10</b>

## ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

### **CertifRégion : Mise en ligne de la version 7 du référentiel**

Carif-Oref Occitanie, Septembre 2024

De nouvelles exigences invitent les organismes labellisés ou intéressés par le label à s'engager dans une démarche RSE/RSO. Cet engagement sera progressif et en cohérence avec le plan d'amélioration continue déjà mis en œuvre. Cette évolution se décline sur deux indicateurs :

Indicateur I : Un référent qualité et un référent RSE/RSO sont désignés et impliqués dans la démarche d'amélioration continue.

Indicateur L : Le prestataire évalue l'efficacité de sa démarche qualité et s'engage sur la mise en place d'une stratégie RSE/RSO.

Afin de permettre aux organismes labellisés de s'engager sereinement dans une démarche RSE/RSO, la date d'application de la version 7 est au 2 mai 2025.

Des ressources sont mises à disposition : une fiche RSE/RSO, ainsi que des actions spécifiques dans le programme de professionnalisation du Carif-Oref Occitanie.

<https://www.cariforefoccitanie.fr/actualite/certifregion-mise-en-ligne-de-la-version-7-du-referentiel/>

### **Occitanie : évaluation du déploiement du Plan d'investissement dans les compétences**

DARES, Septembre 2024, 194 p.

Ce rapport a été réalisé par les cabinets Asdo et Santelmann entre 2020 et 2023, dans le cadre du marché d'études « évaluation du déploiement du Plan d'investissement dans les compétences à l'échelle régionale » lancé par la Dares sous l'égide du comité scientifique d'évaluation du PIC. Il s'inscrit dans un travail portant sur 8 régions qui vise à illustrer, au travers de monographies, les différentes modalités de déploiement du PIC en interrogeant l'ensemble de l'écosystème de l'orientation et de la formation dans les régions retenues. Cette monographie de la région Occitanie ne constitue ni une évaluation du pacte régional, ni une évaluation de la politique régionale de formation.

En Occitanie, la mise en œuvre du Pacte s'est tout d'abord heurtée à la rigidité des marchés publics, qui avaient déjà été renouvelés avec l'adoption du plan régional de formation (PRF). Les crédits du Pacte ont été affectés en premier lieu à l'abondement de l'offre de formation existante, particulièrement important sur le segment pré-qualifiant, et le financement par la subvention d'actions expérimentales et sur mesure. L'accroissement de l'offre a cependant été limité par des effets de concurrence entre multiples dispositifs, dans un écosystème où la coordination entre les différents acteurs reste un défi. La région s'est efforcée de fluidifier les parcours de formation des personnes et de soutenir la modernisation des organismes via un plan d'accompagnement ambitieux. Les réflexions engendrées dans le cadre du PIC ont trouvé leur pleine traduction dans le nouveau PRF qui produira ses effets à plus long terme.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/occitanie-evaluation-du-deploiement-du-pic>

### **Les habitants des quartiers prioritaires d'Occitanie déménagent autant que ceux des territoires environnants**

SOLEILHAVOUP Marine, VILLACAMPA Laurène, Insee Analyses Occitanie, n°152, Septembre 2024, 4 p.

En Occitanie, 11 % des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville ont déménagé en 2019, soit autant que ceux du reste de l'environnement urbain les englobant. Les déménagements sont moins fréquents dans les grands quartiers très pauvres et précaires. À l'inverse, la mobilité est plus forte dans les quartiers de centres-villes dynamiques.

Au cours de l'année 2019, 7 % des habitants des quartiers prioritaires les ont quittés, en restant à proximité de leur quartier d'origine pour la moitié d'entre eux. Quitter la géographie prioritaire coïncide souvent avec une hausse du niveau de vie. À l'inverse, une entrée dans la géographie prioritaire va souvent de pair avec une baisse du niveau de vie médian, même s'il reste généralement plus élevé que celui des habitants des quartiers qui n'ont pas déménagé.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8249843>

### En Occitanie, un agent public sur quatre sera à la retraite d'ici dix ans

BOUYSSONNIE Aurore, HILD François, Insee Analyses Occitanie, n°151, Septembre 2024, 4 p.

Fin 2021, les fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière emploient 481 900 agents en Occitanie. L'emploi public a augmenté de 9 % au cours des dix dernières années dans la région, une évolution comparable à celle de la population.

En 2021, près d'un agent public sur quatre est âgé de 55 ans ou plus, une proportion nettement plus élevée que dans le privé. Les départs à la retraite seront donc nombreux au cours des prochaines années, générant des besoins de recrutement importants avec de forts enjeux de transmission des savoirs et de pérennisation des compétences, dans un contexte où le recours aux contractuels augmente.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8230341>

### La création d'entreprise en Occitanie - Juillet 2024

BPI France, Septembre 2024, 10 p.

En juillet 2024, 8 505 entreprises ont vu le jour en Occitanie. Retrouvez tous les chiffres : top 20 des activités en nombre de créations d'entreprises, la répartition régionale de ces activités, le top 20 des activités en termes de croissance du nombre de créations d'entreprises, la création d'entreprise selon la nature juridique ....

<https://bpifrance-creation.fr/observatoire/bibliographie/creation-dentreprise-occitanie-juillet-2024>

### La conjoncture en Occitanie. Août 2024

Banque de France, Bulletin de la banque de France, Septembre 2024, 16 p.

Synthèse des secteurs d'activité.

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

### L'essentiel de la conjoncture de la filière construction en Occitanie et dans ses départements - Situation conjoncturelle septembre 2024

CERC Occitanie, Septembre 2024, 5 p.

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

[https://www.cercoccitanie.fr/IMG/pdf/conjoncture\\_2024\\_09.pdf](https://www.cercoccitanie.fr/IMG/pdf/conjoncture_2024_09.pdf)

## APPELS A PROJETS

### Formation(s) interne(s) relative(s) à la transition écologique - OCAPIAT

Ce marché a pour objet la formation des collaborateurs d'OCAPIAT à la transition écologique.

**Date limite de réponse le 21 octobre à 15h00**

<https://www.ocapiat.fr/project/formations-internes-relatives-a-la-transition-ecologique/>

### Action d'insertion : accompagnement individualisé et personnalisé (AIP) - Département des P. Orientales

**Date limite de réponse le 22 octobre 2024**

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/action-d-insertion-accompagnement-individualise-et-pe/ao-9284997-1>

### Action d'insertion : action parcours personnalisé (APP) - Département des P. Orientales

**Date limite de réponse le 22 octobre 2024**

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/action-d-insertion-action-parcours-personnalise-app/ao-9284996-1>

**Action d'insertion : mobilisation individuelle au projet (MIP) - Département des P. Orientales**

**Date limite de réponse le 22 octobre 2024**

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/action-d-insertion-mobilisation-individuelle-au-proje/ao-9284995-1>

**Action d'insertion : accompagnement individualisé et personnalisé pour les Contrats Initiative Emploi AIP CIE) - Département des P. Orientales**

**Date limite de réponse le 22 octobre 2024**

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/action-d-insertion-accompagnement-individualise-et-p/ao-9284993-1>

**Formations HQSE pour les salariés d'OPCO EP**

Dans le cadre de sa politique Santé Sécurité Environnement, et en lien avec sa démarche RSE, la Direction Générale et de la Direction des Ressources Humaines souhaite déployer une offre de formations et de sensibilisations pour les salariés de l'Opco EP. Ces formations/sensibilisations s'inscrivent dans la démarche globale et ont pour but d'appuyer cette dernière. Elles devront porter sur plusieurs domaines définis : Le stress au travail - La santé physique - L'environnement - La sécurité - Le handicap - La parité, diversité et inclusion - L'égalité Femmes-Hommes

**Date limite de réponse le 25 octobre 2024 à 14h00**

<https://www.opcoep.fr/appels-d-offres/formations-hqse-pour-les-salaries-d-opco-ep>

**Action de formation clés en main pour les salariés de la branche professionnelle des détaillants de chaussures - OPCO EP**

**Date limite de réponse le 28 octobre 2024 à 14h00**

<https://www.opcoep.fr/appels-d-offres/action-de-formation-cles-en-main-pour-les-salaries-de-la-branche-professionnelle-des-detaillants-de>

**Appel à manifestation d'intérêt visant l'habilitation d'organismes de formation à former et évaluer en vue de la mise en œuvre de deux certifications au répertoire spécifique de la branche du paysage de la CPNE en agriculture - OCAPIAT**

Cet appel à manifestation d'intérêt a pour objet de constituer un réseau d'organismes de formation partenaires garantissant la qualité des prestations de formation et d'évaluation effectuées dans le cadre de deux certifications de la branche du paysage.

- Certification Animer une équipe de chantier paysager (dépôt au RS en février 2025)
- Certification Intégrer les techniques écologiques dans les travaux d'entretien et d'aménagements paysagers (dépôt au RS en février 2025)

**Réponse attendue pour le 15 novembre 2024 à 17:00 au plus tard**

<https://www.ocapiat.fr/project/appel-a-manifestation-dinteret-visant-lhabilitation-dorganismes-de-formation-a-former-et-evaluer-en-vue-de-la-mise-en-oeuvre-de-deux-certifications-au-repertoire-specifique/>

## APPRENTISSAGE

**Campagne SOLTÉA : Modification du calendrier : allongement de la durée de la première période de répartition 2024**

SOLTÉA, Septembre 2024

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et le ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités communiquent sur le calendrier de la campagne du solde de la taxe d'apprentissage pour 2024. Dans une logique de compensation et exceptionnellement pour 2023, première année de campagne nationale de répartition du solde de la taxe d'apprentissage, le Gouvernement a décidé d'affecter les fonds

non répartis par les employeurs via SOLTÉA aux établissements qui ont, à l'issue de cette campagne, reçu un montant de solde de taxe d'apprentissage inférieur à celui perçu en 2022.

La finalisation de la mise en œuvre de la procédure dérogatoire d'affectation du solde de la taxe d'apprentissage pour l'année 2023 entraîne une modification du calendrier de la campagne 2024.

<https://www.soltea.education.gouv.fr/espace-public/actualites/calendrier-allongement-de-la-duree-de-la-premiere-periode-de-repartition-2024>

### **Premiers résultats de la campagne 2024 de répartition du solde de la taxe d'apprentissage**

SOLTÉA, Septembre 2024

Les premiers résultats de la campagne 2024 de SOLTÉA révèlent une dynamique encourageante et témoignent de l'adoption de la plateforme par ses utilisateurs. Les nouvelles fonctionnalités introduites en début de campagne sur SOLTÉA permettent aux employeurs de répartir leur solde plus facilement, plus rapidement, et en plus grand nombre.

Cette année, le nombre d'employeurs ayant entièrement réparti leurs crédits, dès le premier virement, est en hausse de 144 %. Ce sont donc plus de 344 000 SIRET qui ont réparti leur solde, contre 141 000 l'an dernier. Plus de 23 000 nouveaux employeurs inscrits sur SOLTÉA, chiffre en hausse de 12 % par rapport à la campagne 2023 de répartition du solde de la taxe d'apprentissage.

Près de 10 000 établissements ont reçu des crédits après ce premier virement, contre 6 646 l'année précédente, ce qui représente une hausse de 45 %. Cela témoigne du nombre grandissant d'établissements bénéficiant du soutien des employeurs et du développement des relations établissements-entreprises via la plateforme.

<https://www.soltea.education.gouv.fr/espace-public/actualites/employeurs-decouvrez-les-chiffres-des-premiers-resultats-de-la-campagne-soltea-2024>

## **EGALITE PROFESSIONNELLE**

### **Etude comparative internationale sur les politiques d'égalité professionnelle femmes-hommes**

Les Cahiers de la DG Trésor, Septembre 2024, 8 p.

En 2021, les femmes en France gagnaient en moyenne 24 % de moins que les hommes dans le secteur privé. Une étude a comparé les politiques d'égalité femmes-hommes dans plusieurs pays performants, comme l'Allemagne, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, les Pays-Bas, ainsi que le Canada, la Nouvelle-Zélande et la Norvège. Cette comparaison vise à documenter les actions à l'étranger pour réduire les inégalités et améliorer l'intégration des femmes sur le marché du travail.

L'enquête comparative internationale portait sur trois thèmes principaux : l'égalité professionnelle, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et l'éducation et les stéréotypes de genre.

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2024/09/09/etude-comparative-internationale-sur-les-politiques-d-egalite-professionnelle-femmes-hommes>

## **EMPLOI**

### **Atlas de tous les talents 2024 : Comment développer le recrutement inclusif pour répondre aux besoins de compétences, tout en développant une démarche RSE ? Événement en ligne le 10 octobre de 10h à 12h30 - OPCO Atlas**

Au programme :

Quels enjeux diversité et inclusion des branches et des entreprises du périmètre Atlas ?

Quel sourcing des profils issus de la diversité (partenariats, outils...) ?

Quelles modalités de recrutement ou de pré-recrutement (offres d'emplois, dispositifs, entretiens d'embauche...) ?

Quels leviers d'acculturation des RH, des managers, des collaborateurs ?

<https://www.opco-atlas.fr/actualites/atlas-de-tous-les-talents-2024-participez-la-2eme-edition-speciale-recrutement-inclusif.html>

### **Le monde du travail vu par les étudiant.es du supérieur**

APEC, Septembre 2024, 12 p.

Points clés de l'enquête :

Les étudiant.es du supérieur se sont forgé une image assez dure du monde du travail

Plus de 8 étudiant.es sur 10 décrivent le monde du travail comme exigeant, compétitif ou stressant.

Une partie significative d'entre eux craint de subir de mauvaises conditions de travail : paie insuffisante, trop forte charge de travail, manque de sens...

Alors que la réalité de l'insertion professionnelle leur est plutôt favorable, 1 étudiant.e sur 2 pense néanmoins qu'il lui sera difficile de trouver un premier emploi. Et près de 2 sur 3 pensent que cet emploi ne correspondra pas nécessairement à leurs aspirations, notamment en matière de rémunération et d'équilibre de vie.

Cette crainte est alimentée par le sentiment, partagé par la moitié des étudiant.es, que les entreprises ne donnent pas réellement leur chance aux jeunes.

Dans le même temps, les jeunes décrivent une vie professionnelle stimulante, dans laquelle ils ont envie de s'investir.

Ils ont envie de s'investir dans ce monde du travail qu'ils jugent stimulant (70 %), innovant (64 %) et coopératif (63 %).

Les étudiant.es n'ont encore qu'une connaissance imparfaite du monde du travail : une majorité déclare par exemple mal connaître le droit du travail (51 %) ou la gestion des carrières (53 %).

Pour aborder plus sereinement la transition vers la vie professionnelle, ils aimeraient avoir des informations à la fois sur les métiers et sur le fonctionnement général du marché du travail et des entreprises.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/le-monde-du-travail-vu-par-les-etudiant-es-du-superieur.html>

### **Santé mentale et expériences du travail, du chômage et de la précarité**

DARES, Août 2024

Quatre rapports d'études pour mieux comprendre les interactions entre la santé mentale, les conditions de travail des personnes occupant un emploi, le chômage et la précarité professionnelle.

- Impact de l'intensification et de l'autonomie au travail sur la santé mentale
- Étude des relations entre les conditions de travail difficiles, les troubles du sommeil, la dépression et les conduites addictives chez des travailleurs en situation de précarité
- Santé mentale et expérience subjective du chômage
- Les effets subjectifs des « nouvelles » organisations du travail

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dossier/sante-mentale-et-experiences-du-travail-du-chomage-et-de-la-precarite>

## **ENTREPRISES**

### **Le tissu économique en QPV : une hausse du nombre d'entreprises**

Observatoire national de la politique de la ville, Septembre 2024, 12 p.

Le nombre d'entreprises en QPV a presque doublé en 5 ans. Les secteurs d'activités les plus représentés sont le commerce, le transport et la construction. Des dynamiques similaires se retrouvent dans les Zones Franches Urbaines-Territoires Entrepreneurs (ZFU-TE), profitant particulièrement aux entreprises du secteur de la construction. L'entrepreneuriat en QPV reste majoritairement une histoire d'hommes. Les femmes entreprennent moins que dans les autres quartiers. Le fort développement des micro-entreprises en QPV est propulsé par les plateformes de livraison (livreurs, chauffeurs VTC).

[https://www.onpv.fr/uploads/media\\_items/onpv-dossier-entreprises-2023.original.pdf](https://www.onpv.fr/uploads/media_items/onpv-dossier-entreprises-2023.original.pdf)

### **Benchmark des pratiques du télétravail dans les entreprises françaises**

myRHline, Septembre 2024

Le télétravail est devenu une composante essentielle en matière d'organisation professionnelle en France. Avec, de plus en plus d'entreprises qui adoptent cette pratique.

Quelle est la véritable ampleur de cette transformation ? Retour sur les résultats du dernier benchmark des pratiques du télétravail réalisé auprès de 60 organisations françaises par le cabinet ConvictionsRH.

<https://myrhline.com/type-article/benchmark-pratiques-teletravail/>

### **5 podcasts sur la RSE**

BPI France, Septembre 2024

Sélection proposée par BPI France.

<https://bigmedia.bpifrance.fr/nos-actualites/rse-5-podcasts-pour-reprendre-le-travail-lesprit-bien-au-vert>

## **FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Évaluation du déploiement du Plan d'investissement dans les compétences à l'échelle régionale : Huit monographies régionales pour comprendre le déploiement du Plan d'investissement dans les compétences en région**

DARES, Septembre 2024, 15 p.

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) a consacré 13,86 milliards d'euros à la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi entre 2018 et 2023 afin d'accroître l'effort de formation, particulièrement pour les personnes en recherche d'emploi qui en sont plus éloignées, de mieux répondre aux besoins des entreprises et de transformer qualitativement le système de formation professionnelle. Cet engagement a été partagé entre des actions au niveau national et un volet régional, structuré autour des Pactes signés entre l'Etat et les conseils régionaux, dont relève la compétence de formation professionnelle. En 2020, le Comité scientifique d'évaluation du PIC a souhaité lancer un marché d'études afin de saisir les effets du déploiement du PIC sur les écosystèmes d'orientation et de formation régionaux et d'améliorer la compréhension des processus, incitations et décisions mis en œuvre pour atteindre les objectifs du PIC.

Trois groupements de cabinets d'études ont réalisé huit monographies dans les régions suivantes : Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Centre-Val de Loire, Grand Est, Martinique, Normandie, Occitanie, et Pays de la Loire. Les travaux d'évaluation se sont déroulés entre 2021 et 2023 et portent sur la période 2018-2022.

Consulter les rapports ci-dessous, ainsi que la synthèse transversale.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dossier/evaluation-du-deploiement-du-plan-dinvestissement-dans-les-competences-lechelle-regionale>

### **Le CPF en 2023 : un dispositif arrivé à maturité**

Caisse des dépôts, Septembre 2024, 8 p.

Avec son dernier rapport de gestion administrative, comptable et financière, la Caisse des Dépôts revient sur le bilan 2023 du Compte personnel de formation (CPF) qu'elle gère pour le compte de l'État. Analyse des résultats.

Fidèle à sa vocation d'accès pour tous à la formation professionnelle, en 2023 Mon Compte Formation a de nouveau permis aux actifs de s'adapter aux mutations du monde professionnel et d'être au plus près des besoins des métiers en tension. On dénombre en 2023 1,45 millions de dossiers de formation validés, majoritairement orientés vers des formations diplômantes.

Cette logique d'accès au service pour tous se constate aussi dans la politique partenariale concernant les financements complémentaires publics et privés. 8 nouvelles conventions ont été signées entre la Caisse des Dépôts et des régions ou des opérateurs de compétences (Opco), portant à 17 le nombre total de conventions

actives à fin 2023. Celles-ci permettent au CPF de s'inscrire encore au plus près des besoins du marché du travail et notamment à l'échelle locale.

La Caisse des Dépôts a renforcé son action d'encadrement et de contrôle des organismes de formation avec une nouvelle procédure d'enregistrement. Au total, plus de 12 000 demandes ont été déposées en 2023, pour 1 700 demandes acceptées.

En 2023, la Caisse des Dépôts a continué d'enrichir le dispositif Mon Compte Formation avec notamment l'ouverture de deux nouveaux services, accessibles dans une version bêta depuis mai 2023 : le Passeport de Compétences et le Passeport de Prévention. Dans une volonté de transparence, la Caisse des Dépôts a mis à disposition de tous des données en open data sur l'usage du Compte personnel de formation. Elle a poursuivi le développement du projet Agora, dans l'objectif de faire de cette plateforme numérique la source de données de référence pour le suivi de la formation professionnelle en France.

<https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/le-cpf-en-2023-un-dispositif-arrive-maturite>

### **Enquête nationale sur le devenir des salariés en reconversion - 2023**

Observatoire des transitions professionnelles, Septembre 2024

Le Projet de Transition Professionnelle permet aux salariés de s'absenter de leur poste de travail et de suivre une formation certifiante pour changer de métier ou de profession. Les Associations Transitions Pro prennent en charge les frais pédagogiques et maintiennent le salaire du bénéficiaire pendant la durée de la formation. Depuis 2020, environ 65 000 personnes ont terminé une formation financée dans le cadre d'un PTP au sein du réseau des Transitions Pro. Résultats 2023 :

Avant l'entrée en formation, un tiers des salariés ont un niveau inférieur au bac

Les formations les plus fréquemment financées sont de niveau 3 et dans le domaine de la santé.

6 mois après la fin de la formation, 91 % des bénéficiaires d'un PTP ont réalisé leur projet ou poursuivent leur parcours de reconversion. Parmi eux, 59 % occupent un poste en lien avec la formation suivie  
83 % des bénéficiaires occupant un nouveau poste affirment que leurs nouvelles conditions de travail sont meilleures ou bien meilleures qu'avant.

<https://observatoire-transitions-professionnelles.fr/enquete-nationale/synthese-nationale/>

### **Ces campus des métiers et des qualifications qui renouvellent la formation professionnelle**

Bref CEREQ, n°457, Septembre 2024, 4 p.

L'action « Territoires d'innovation pédagogique », lancée en 2018 et financée par le troisième programme d'investissement d'avenir (PIA 3), a doté une trentaine de campus des métiers et des qualifications de ressources conséquentes pour développer leur action de modernisation de la formation professionnelle à l'échelle des territoires. Une évaluation de cette action, réalisée par le Céreq, permet de faire le point sur ces expérimentations et sur la capacité des campus à ouvrir de nouvelles perspectives dans le domaine.

La répartition régionale des projets montre que l'action « Territoires d'innovation pédagogique » a redessiné quelque peu le poids des régions, acteurs essentiels dans le pilotage du label. Les régions se sont saisies de manière variable de la nouvelle donne institutionnelle des campus, avec un investissement plus marqué pour certaines d'entre elles (Île-de-France, Occitanie, Auvergne-Rhône-Alpes).

<https://www.cereq.fr/campus-metiers-qualifications-qui-renouvellent-formation-professionnelle>

### **Dossier de presse : enseignement agricole**

Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, Septembre 2024, 20 p.

802 établissements publics et privés de l'enseignement général, technique et supérieur agricole ont accueilli leurs élèves, étudiants, apprentis et stagiaires en formation continue.

L'enseignement agricole propose une grande diversité de formations, de la 4<sup>e</sup> et jusqu'aux diplômes d'ingénieur et de vétérinaire. Il prépare à des métiers dans de nombreux domaines : filières agricoles et agroalimentaires, filière forêt-bois, métiers liés à la préservation et la mise en valeur des milieux naturels, l'entretien et la création d'aménagements paysagers, services aux personnes âgées ou à la petite enfance en milieu rural, services dans les territoires (tourisme, animation, communication, commerce et vente)...



<https://agriculture.gouv.fr/la-rentree-scolaire-2024-dans-lenseignement-agricole>

### **Choisir la plateforme LMS adaptée aux besoins – Webconférence du FFFOD le 10 octobre de 11h30 à 12h30**

Présentation des dernières évolutions du marché des LMS (Qualiopi, IA, accessibilité...) et principaux critères à prendre en compte pour optimiser les investissements dans une vision stratégique.

<https://www.fffod.org/s-informer/article/choisir-la-plateforme-lms-adaptee-a-vos-besoins>

### **Intelligence artificielle et éducation : colloque scientifique In-Fine le 11 octobre 2024**

Le colloque annuel In-Fine se tiendra le 11 octobre 2024. Cet événement est organisé par la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO), la direction du numérique pour l'éducation (DNE), l'académie de Poitiers et l'IH2EF, avec la collaboration scientifique du Conseil scientifique de l'Éducation nationale (CSEN), de l'Université de Poitiers et du Réseau régional de recherche sur le numérique pour l'éducation (R3 Num Ed), en partenariat avec le Futuroscope. Cet événement pourra être suivi en direct.

La révolution technologique récente de l'IA générative a d'ores et déjà de vastes répercussions sociales et éducatives, transformant radicalement notre façon de vivre et d'apprendre. Les risques et opportunités de cet univers de l'IA seront présentés avec les questions fondamentales que cela pose pour la connaissance, l'éducation et l'apprentissage humains.

Le plan ministériel 2024-2027 sur la politique des données, des algorithmes et des codes sources met l'accent sur la poursuite des actions de sensibilisation à l'importance des données, les actions d'acculturation des agents et l'accélération de la mise en œuvre des projets. Le programme de ce colloque vise à répondre à certaines des nombreuses questions ouvertes et à envisager des scénarios futurs pour la "génération IA".

<https://www.ih2ef.gouv.fr/intelligence-artificielle-et-education-assistez-au-colloque-scientifique-fine-le-11-octobre>

### **Maximiser l'impact du Digital Learning avec les Design Systems – Podcast Learn & enjoy**

Alors que ces systèmes de conception sont souvent associés à la création de sites web et d'applications mobiles, leur potentiel dans le domaine de la production en Digital Learning reste souvent méconnu. Pourtant, ils peuvent offrir une approche structurée et cohérente pour concevoir des expériences d'apprentissage aussi engageantes qu'efficaces.

Au programme de cet échange : Qu'est-ce qu'un Design System et quels sont ses avantages ? Quelle est la différence avec une charte graphique ? Quels éléments va-t-on retrouver dans un Design System ? Comment un Design System peut-il améliorer la cohérence et l'expérience utilisateur ? Comment faire pour construire concrètement un Design System ? Quelques exemples pour illustrer. Témoignage.

<https://podcast.ausha.co/learn-enjoy/93-maximiser-l-impact-du-digital-learning-avec-les-design-systems-avec-xavier-bellion-et-melina-dupont>

## **INSERTION PROFESSIONNELLE**

### **Les trajectoires d'insertion des jeunes dans les entreprises de proximité**

GUILLAUME Laurent, GONNARD Sophie, Working paper, n°30, Céreq, Septembre 2024, 38 p.

L'enquête Génération permet de réaliser un focus sur une période charnière dans la vie des jeunes, celle qui les voit sortir des études et entrer dans la vie active, à partir d'une analyse de leur parcours professionnel au long de leurs trois premières années d'activité. Cet éclairage est intéressant à plus d'un titre pour une structure comme l'Opérateur de compétences Entreprises de proximité (Opco EP), qui accompagne dans les domaines de l'emploi, de la formation et de la certification professionnelle 54 branches professionnelles et l'interprofession de son champ de compétences.

Cette analyse permet de connaître le profil des jeunes qui viennent travailler dans les entreprises de proximité et d'identifier les formations, notamment en alternance, qui viennent alimenter les effectifs de ces

entreprises. Elle permet de mieux appréhender les conditions d'insertion de ces jeunes qui débutent dans les activités de proximité et dans quelle mesure ils s'y inscrivent durablement.

Ce focus révèle plusieurs grands résultats :

Le premier concerne le rôle des entreprises de proximité dans l'insertion professionnelle des jeunes.

Le second grand résultat porte sur le profil spécifique des jeunes s'insérant sur le marché du travail via les entreprises de proximité, qui est à l'image des salariés de ces entreprises.

Le troisième grand résultat tient aux conditions de travail des jeunes qui débutent leur vie active dans une entreprise de proximité.

Le quatrième grand résultat tient à la trajectoire des jeunes et à la capacité des entreprises de proximité à les fidéliser, qui varient notamment selon le domaine d'activités, les conditions d'emplois et la voie de formation des jeunes.

<https://www.cereq.fr/trajectoires-insertion-entreprises-proximite>

### **Les dispositifs d'insertion pour l'emploi en QPV**

Observatoire national de la politique de la ville, Septembre 2024, 28 p.

Depuis la fin de la crise sanitaire, le nombre de demandeurs d'emploi en QPV a connu une baisse continue et leur accès à l'emploi s'améliore d'année en année. De nombreux dispositifs sont mis en place pour favoriser l'insertion professionnelle et réduire les inégalités des habitants des QPV éloignés de l'emploi. Certains dispositifs sont axés sur de l'accompagnement des habitants tandis que d'autres encouragent les entreprises à embaucher des habitants des QPV. Pour les demandeurs d'emplois en QPV, un accompagnement adapté est mis en place par France Travail. Ils bénéficient plus souvent d'un accompagnement renforcé par rapport aux demandeurs d'emploi des quartiers englobants. Les contrats aidés, emplois subventionnés visant à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi, ont également fortement augmenté sous l'impulsion du plan #1jeune1solution. La moitié des bénéficiaires (contrat PEC) sont toujours en emploi 6 mois plus tard (partie 5). Les missions locales, accompagnatrices des jeunes dans leur insertion sociale et professionnelle, accueillent de plus en plus de jeunes de QPV. Du côté des entreprises, des primes à l'embauche sont proposées pour les établissements qui embauchent un demandeur d'emploi résidant en QPV : les Emplois Francs. Le nombre de bénéficiaire augmente chaque année depuis sa mise en place. Enfin, pour renforcer la coordination territoriale des collectifs en faveur de l'emploi et de l'insertion des habitants des quartiers prioritaires, les Cités de l'emploi, ont été mises en place dans 57 départements.

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

### **L'insertion professionnelle à un an des docteurs diplômés en 2020**

Note flash du SIES, n°25, Septembre 2024, 2 p.

Un an après leur thèse, 89 % des docteurs diplômés en 2020 sont insérés professionnellement et 72 % travaillent dans la recherche publique ou privée.

Plus de la moitié des doctorats sont délivrés à des hommes et leurs conditions d'emploi sont meilleures que celles des femmes. Six docteurs étrangers diplômés en France sur dix restent travailler en France. Les docteurs en sciences humaines et sociales sont les moins satisfaits de leur situation professionnelle.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-insertion-professionnelle-un-des-docteurs-diplomes-en-2020-97466>

### **Favoriser l'intégration professionnelle des personnes réfugiées - Replay Webconférence du 11 septembre - France Stratégie**

En réponse à une saisine de la Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés, la Plateforme RSE a identifié les facteurs clés de succès pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes réfugiées en France.

Combien de personnes réfugiées existe-t-il dans le monde, en Europe et en France ? Quelle est la situation de l'emploi des personnes réfugiées sur le marché du travail français ? À quelles difficultés les entreprises sont-elles confrontées pour recruter des personnes réfugiées et quels leviers faut-il mobiliser afin de mieux les

intégrer dans l'entreprise ? Dans quelle mesure les personnes réfugiées présentent-elles un vivier de compétences pour les métiers en tension ?

La Plateforme RSE formule 12 recommandations à l'attention du gouvernement, des entreprises, des fédérations professionnelles, des collectivités territoriales et des partenaires sociaux.

<https://www.strategie.gouv.fr/debats/revoir-video-webconference-favoriser-lintegration-professionnelle-refugiees>

## SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

### Chiffres clés 2024 des entreprises artisanales, commerciales et libérales

U2P, Institut Supérieur des Métiers, Septembre 2024, 4 p.

Les chiffres clés 2024 des entreprises artisanales, commerciales et libérales dressent un panorama de l'économie de proximité, qui compte 3 282 660 entreprises en 2021, employant 4 231 000 salariés en 2023 (en légère baisse). Leur chiffre d'affaires s'élève à 623 milliards d'euros en 2020.

L'activité des entreprises de proximité est en recul depuis 2022, en baisse de 1,5 % en juin 2024 par rapport à juin 2023. Le secteur alimentaire est le plus impacté (- 3,5 %).

A l'exception des services, les créations d'entreprises sont en recul (- 5 % entre 2022 et 2023).

51 % des travailleurs indépendants ont choisi le régime de la micro-entreprise (67 % dans l'artisanat de fabrication et des services).

L'emploi salarié est en baisse notamment dans le secteur de la construction (- 2 %), tandis que l'emploi reste dynamique dans le secteur de l'alimentation.

Depuis 2020, les inscriptions en apprentissage sont en hausse, avec 27 340 apprentis supplémentaires en 2022/23 (+ 9 %). Cette hausse est surtout constatée dans les niveaux d'études supérieurs.

<https://u2p-france.fr/sites/default/files/u2p-chiffres-cles-2024-vf.pdf>

### Emploi salarié et marché du travail dans les transports au 2<sup>e</sup> trimestre 2024

Stat Info, n° 675, Septembre 2024

Au deuxième trimestre 2024, l'emploi salarié hors intérim du secteur des transports et de l'entreposage est quasi stable (+ 0,1 %). L'emploi intérimaire mobilisé par le secteur se replie (- 2,0 %, après + 1,9 % au premier trimestre 2024). L'effectif total du secteur s'établit à 1 557 400 salariés. Dans l'ensemble du secteur privé, les effectifs salariés hors intérimaires sont quasi stables au deuxième trimestre 2024 (- 0,1 %), tandis que l'intérim continue de diminuer (- 2,2 %) pour le sixième trimestre consécutif. Sur le marché du travail, le nombre de demandeurs d'emploi (catégories A, B, C) dans les métiers du transport et de la logistique (T & L) fléchit au deuxième trimestre 2024 (- 1,1 %) après quatre trimestres de hausse. Le nombre total de demandeurs d'emploi (catégories A, B, C) diminue au deuxième trimestre 2024 (- 0,2 %).

<https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/emploi-salarie-et-marche-du-travail-dans-les-transports-au-deuxieme-trimestre-2024>

### Préparer la future génération d'agricultrices et d'agriculteurs : du sens et des opportunités pour les jeunes

Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, Septembre 2024

Avec plus d'un tiers des agriculteurs partant à la retraite d'ici 10 ans, les jeunes qui se forment dans l'enseignement agricole sont les forces vives dont la société a besoin pour se nourrir demain.

Jardinier paysagiste, vétérinaire, éleveur, viticulteur, service à la personne en milieu rural, ingénieur agronome, chargé de protection du patrimoine naturel, responsable qualité en agroalimentaire... Tout un ensemble de métiers, variés et modernes, s'offre à eux, dans une logique de chaîne du champ à l'assiette, avec du sens et de belles perspectives de carrières.

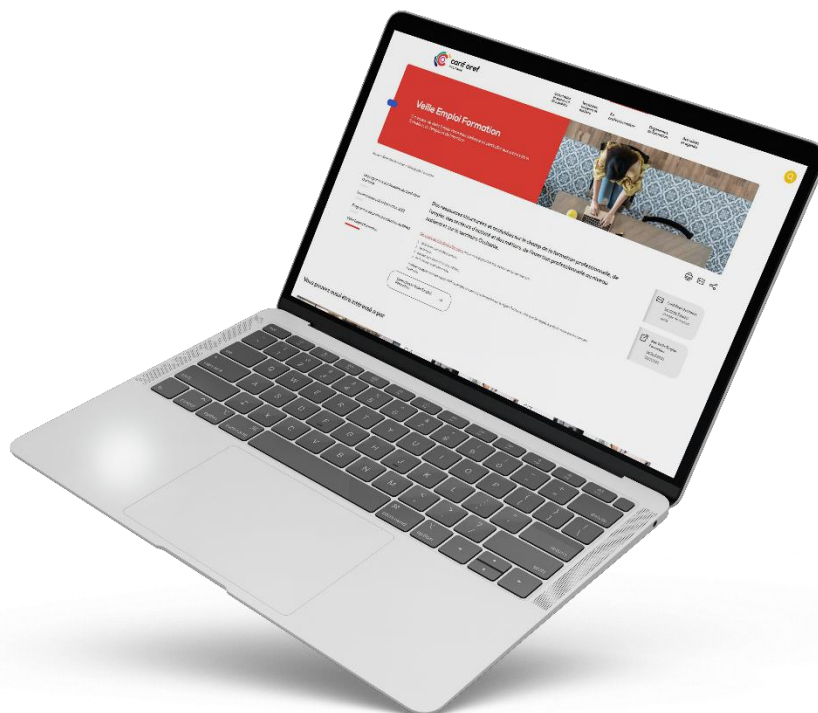
Entre 2019 et 2024, les effectifs de l'enseignement agricole ont progressé de 6 % soit 12 000 apprenants supplémentaires. Cette année 215 070 apprenants suivent une formation agricole, de la 4<sup>e</sup> aux diplômés

d'ingénieur et de vétérinaire, un niveau jamais atteint depuis 10 ans. Le renouvellement des générations est en marche avec une croissance continue des effectifs. Les apprentis connaissent une hausse particulièrement importante (49 % depuis 2019). Le succès de cette voie de formation n'est plus à démontrer. Elle permet aux jeunes de se former à un métier, d'obtenir un diplôme tout en étant rémunérés.

<https://agriculture.gouv.fr/preparer-la-future-generation-dagricultrices-et-dagriculteurs-du-sens-et-des-opportunités-pour-les>

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site du Carif-Oref Occitanie

<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



Projet cofinancé par le Fonds Social Européen