



LA VEILLE  
EMPLOI-FORMATION  
DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°584

23/10/2024



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



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

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

## ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

### L'essentiel des zonages en Occitanie accompagné d'indicateurs de population

ANCELIN Guillaume, Insee dossier Occitanie, n°26, Octobre 2024, 54 p.

Mis à jour chaque année ce dossier présente les principaux zonages pour la région Occitanie, qu'ils soient administratifs, d'étude ou d'action publique. Pour chacun d'eux, il fournit des indicateurs de population, de superficie et de densité de peuplement. La géographie de référence de cette édition est celle du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Au cours de l'année 2024, les quartiers prioritaires de la politique de la ville ont été redéfinis et un nouveau zonage « France ruralités revitalisation » a été mis en place pour soutenir les territoires ruraux fragiles. Cette édition 2024 de « L'essentiel des zonages en Occitanie » intègre ces nouveaux périmètres.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8259634>

### Les associations en Occitanie. Repères et chiffres clés 2024

INJEP, Recherches et solidarités, Octobre 2024, 37 p.

Présent dans tous les domaines d'activités, au plus fin du territoire, jusque dans les quartiers sensibles et jusque dans les plus petits villages, le secteur associatif apporte un lien social incomparable et joue un rôle significatif sur le plan économique.

Cette nouvelle édition s'inscrit dans le cadre d'un partenariat avec l'INJEP. Elle est complétée par des données détaillées sur chacune des régions qui sont présentées sous forme de tableaux en libre accès sur le site.

Au sommaire : Éléments de contexte - Créations d'associations : bilan sur douze ans et analyse - Combien d'associations et de bénévoles dans la région ? L'emploi associatif : un enjeu économique et social - Printemps 2024, où en sont les associations ?

<https://recherches-solidarites.org/wp-content/uploads/2024/10/Occitanie-2024.pdf>

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

BPI France, Octobre 2024, 10 p.

En août 2024, 7 094 entreprises ont vu le jour en Occitanie. Retrouvez tous les chiffres dans la fiche statistique mensuelle sur la page de l'Observatoire de la création d'entreprise de Bpifrance Création.

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

### La conjoncture en Occitanie. Septembre 2024

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

Synthèse des secteurs d'activité.

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

## APPELS A PROJETS

### Programme de professionnalisation du Carif-Oref Occitanie : Appel à propositions 2025

Dans le cadre de la mise en œuvre de son offre de professionnalisation 2025, le Carif-Oref Occitanie sollicite les services de prestataires de formation. La consultation porte sur la conception et l'animation de 13 actions qui ont vocation à informer, sensibiliser et accompagner dans leurs pratiques les professionnels de la formation, de l'emploi et de l'orientation en Occitanie. Les prestations attendues sont détaillées dans le présent appel à consultation.

**La date limite de dépôt des propositions est le 8 novembre 2024 à 17h.**

<https://www.cariforefoccitanie.fr/actualite/programme-de-professionnalisation-du-carif-oref-occitanie-appel-a-propositions/>

### **Accompagnement chantiers d'insertion 2025 - Communauté de Communes du Limouxin**

**Date limite de réponse le 8 novembre 2024**

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/accompagnement-chantiers-d-insertion-2025/ao-9301929-1>

### **Formation de prévention du risque routier professionnel pour les personnels de Météo France**

**Date limite de réponse le 12 novembre 2024**

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/formation-de-prevention-du-risque-routier-professionnel/ao-9300533-1>

### **Appel à manifestation d'intérêt visant l'habilitation de prestataires de formations et d'évaluation en vue de la mise en œuvre du CQP « agent viticole » - OCAPIAT**

**Réponse attendue pour le 15 novembre 2024 à 18:00 au plus tard**

<https://www.ocapiat.fr/project/appel-a-manifestation-dinteret-visitant-lhabilitation-de-prestataires-de-formation-et-devaluation-en-vue-de-la-mise-en-oeuvre-du-cqp-agent-viticole-inscrit-au-2/>

### **Appel à manifestation d'intérêt visant l'habilitation d'organismes de formation en vue de la mise en œuvre du certificat CléA (Socle de connaissances et de compétences professionnelles) contextualisé au Secteur alimentaire - OCAPIAT**

**Réponse attendue pour le 20 novembre 2024 à 17:00 au plus tard**

<https://www.ocapiat.fr/project/appel-a-manifestation-dinteret-visitant-lhabilitation-dorganismes-de-formation-en-vue-de-la-mise-en-oeuvre-du-certificat-clea-socle-de-connaissances-et-de-competes-profess/>

### **Appel à manifestation d'intérêt pour le pilotage d'expérimentations - CCCA-BTP**

Pour accompagner l'ensemble des grandes mutations qui impactent les métiers du BTP, le CCCA-BTP souhaite s'appuyer sur les organismes de formation par apprentissage aux métiers du BTP, pour procéder à l'expérimentation de prototypes et de solutions innovantes, sur les champs de la pédagogie, de la stratégie et de la promotion des métiers du BTP.

Ce programme d'expérimentations vise à mettre à l'épreuve des dispositifs se rapportant à trois objectifs :

-L'innovation pédagogique : formation immersive, individualisation des parcours, accès aux certifications, conception de parcours d'apprentissage et de formation professionnelle, montée en compétences des collaborateurs, mutualisation des espaces, relations entre l'établissement et les apprenants...

- L'innovation stratégique : évaluation et anticipation des besoins en compétences professionnelles, adaptation aux besoins territoriaux, évolution de l'offre de l'établissement...

- La promotion des métiers, d'attractivité, de recrutement : information auprès des jeunes et des familles.

**ouvert jusqu'au 30 septembre 2025 à tous les organismes de formation par apprentissage aux métiers du bâtiment et des travaux publics.**

<https://www.ccca-btp.fr/le-ccca-btp-lance-un-appel-a-manifestation-dinteret-pour-le-pilotage-dexperimenter-2>

## **APPRENTISSAGE – ALTERNANCE**

### **Programme national de professionnalisation pour les OFA/CFA en 2024 : Comment accompagner les postulants et rupturants dans la recherche d'employeurs ? Webinaire le 7 novembre 2024 de 14 h 00 à 16 h 00 - Carif Oref Pays de Loire**

Ce webinaire abordera :

- l'accompagnement des postulants, notamment par la présentation du dispositif Avenir Pro
- la préparation des jeunes à aller en entreprise

- la prévention des ruptures : témoignage d'un chargé de relation entreprise d'une mission locale
- des témoignages d'actions remarquables de CFA.

[https://www.cariforefoccitanie.fr/content/uploads/2024/10/241016\\_Fiche-action-mission-CFA-2024\\_Recherche.pdf](https://www.cariforefoccitanie.fr/content/uploads/2024/10/241016_Fiche-action-mission-CFA-2024_Recherche.pdf)

## EGALITE PROFESSIONNELLE

### **Argent, carrière, sexisme : des inégalités persistantes entre les femmes cadres et les hommes cadres**

APEC, Octobre 2024, 24 p.

Cette enquête montre la persistance d'inégalités entre les femmes cadres et les hommes cadres, notamment au niveau de la rémunération, mais également de l'accès aux postes à responsabilité. Les femmes cadres rencontrent aussi plus de difficultés à concilier vie personnelle et professionnelle ; difficultés liées en grande partie aux inégalités persistantes dans la répartition des tâches domestiques.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/argent-carriere-sexisme.html>

### **Inégalités femmes hommes parmi les personnels de soutien à la recherche : quels indicateurs ?**

BOUCHER Célia, Connaissance de l'emploi, n°201, Octobre 2024, 4 p.

Les index d'égalité professionnelle femmes-hommes se fondent uniquement sur des indicateurs issus des services de ressources humaines, comme les écarts de rémunération, et ne prennent donc pas en compte les perceptions des salariés.

Ce numéro met en lumière les apports d'indicateurs plus subjectifs, à partir d'une enquête sur les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein d'un grand organisme public français de recherche.

Les avis exprimés par les agents sur leurs rémunérations mésestiment les écarts salariaux réels. En revanche, d'autres critères renseignent des dimensions importantes des inégalités. Les femmes, plus que les hommes, évoquent des dévalorisations quotidiennes, des obstacles à la progression professionnelle et des incertitudes sur le maintien en poste jusqu'à la retraite. Ces informations directes sur les expériences des personnes apportent une perspective originale sur les inégalités prévues.

<https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/inegalites-femmes-hommes-parmi-les-personnels-de-soutien-a-la-recherche-quels-indicateurs--1502763.kjsp?RH=1507126380703>

## EMPLOI

### **Comment faire de l'intelligence artificielle une technologie vertueuse pour l'emploi et le travail ?**

Vie publique, Octobre 2024

Les opportunités comme les risques de l'intelligence artificielle (IA) pour le monde du travail sont nombreux. Pour l'instant, leur évaluation scientifique reste limitée. Que suggèrent les résultats empiriques en économie et en ergonomie et comment les pouvoirs publics peuvent-ils favoriser une approche nuancée et vertueuse des usages l'IA ? Au sommaire :

L'IA : une technologie en pleine mutation qui devient une affaire politique et sociale

Les opportunités et les risques pour l'entreprise et le salarié

Au-delà de l'IA : les vrais moteurs de la révolution du travail

L'enjeu des politiques publiques : promouvoir des "scénarios vertueux" d'usages de l'IA

<https://www.vie-publique.fr/parole-dexpert/295603-lintelligence-artificielle-lemploi-et-le-travail>

### **Soutenir l'emploi et le travail**

Conseil économique, social et environnemental, Octobre 2024

Dérèglement climatique, recrudescence des épidémies, pénurie de ressources et d'énergie, vieillissement de la population active, avènement de l'Intelligence artificielle... Ces défis bouleversent le marché du travail et posent la question de son évolution.

Retrouvez les travaux du CESE sur cette thématique essentielle du bouleversement du marché du travail : avis, fiche de synthèse, vidéo de présentation de l'avis, vidéo de la séance, vidéos des personnes auditionnées...

<https://www.lecese.fr/actualites/soutenir-lemploi-et-le-travail>

### **L'accompagnement rénové des allocataires du RSA**

Ministère du Travail et de l'Emploi, Octobre 2024

Dans la perspective du plein emploi, le ministère du Travail et de l'Emploi a engagé une réforme de l'accompagnement des allocataires du revenu de solidarité active (RSA). Depuis le printemps 2023, 47 départements se sont lancés dans des expérimentations portant sur la rénovation des modalités d'accompagnement des allocataires du RSA autour de quelques piliers, parmi lesquels une entrée en parcours conjointe par France Travail et les départements, un accompagnement renforcé et plus intensif vers le retour à l'emploi ainsi qu'une mobilisation des entreprises à toutes les étapes.

En lançant ces expérimentations en lien avec les départements, le ministère souhaite tester, en avance de phase et à droit constant, de nouvelles modalités d'accompagnement renforcé qui seront généralisées dans le cadre de la réforme Plein Emploi. Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- Pour les personnes sans emploi : les aider à retrouver un emploi durable, adapté à leur projet professionnel
- Pour les professionnels : leur permettre de se concentrer sur leur cœur de métier, à savoir la construction de projets individuels et l'accompagnement
- Pour les entreprises : les aider à recruter plus et mieux, en attirant de nouvelles compétences
- Pour les pouvoirs publics : favoriser la cohésion sociale en réduisant durablement le chômage et les coûts sociaux et financiers qui y sont liés.

<https://travail-emploi.gouv.fr/laccompagnement-renové-des-allocataires-du-rsa>

### **RSA recentralisé : une expérimentation au milieu du gué**

SENAT, Septembre 2024, 126 p.

Ce rapport rappelle le contexte la recentralisation, marqué par les difficultés financières de certains départements face à l'augmentation des dépenses de RSA sur fond de crises sanitaire et inflationniste. Il expose également comment les conditions dans lesquelles cette « renationalisation » a eu lieu expliquent le faible engouement des départements pour le dispositif. Seuls trois candidatures ont en effet été retenues : la Seine-Saint-Denis et les Pyrénées-Orientales en 2022, puis l'Ariège en 2023.

<https://www.senat.fr/notice-rapport/2023/r23-771-notice.html>

## **ENTREPRISES**

### **Webinaire Formations France Num : TPE et PME découvrez comment être accompagnées pour engager votre transformation numérique - Le 5 novembre de 12h à 13h**

Les Formations France Num permettent d'expérimenter, en quelques heures d'accompagnement, des solutions et des usages numériques en réponse à vos besoins concrets, sur des sujets variés : intelligence artificielle, réseaux sociaux, marque employeur, développement commercial, cybersécurité, facturation électronique... Grâce à ce dispositif, chaque entreprise éligible peut suivre gratuitement 3 formations pour numériser sa TPE PME, en ligne ou en présentiel. Les formations proposées sont de 2 types :

- Sensibilisation : environ 1 heure pour découvrir une solution ou des usages numériques centrés sur des difficultés opérationnelles.

- Accompagnement-action : parcours d'environ 10 heures sur 2 semaines minimum, incluant du travail personnel, pour tester des outils et des usages adaptés au contexte de l'entreprise.

<https://www.francenum.gouv.fr/magazine-du-numerique/webinaire-formations-france-num-tpe-et-pme-decouvrez-comment-etre>

### **L'IA dans les entreprises : que révèlent les accords négociés ?**

Connaissance de l'emploi, n°200, Octobre 2024, 4 p.

Ce numéro propose une analyse des accords d'entreprise français signés entre 2017 et 2024 qui mentionnent l'IA. Même s'ils représentent une faible part des accords signés, leur nombre a rapidement augmenté au cours des dernières années. Ces accords concernent désormais, dans des proportions variables, presque tous les secteurs d'activité et à peu près toutes les thématiques de négociations.

<https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/l-ia-dans-les-entreprises-que-revelent-les-accords-negocies--1501114.kjsp?RH=1507624655036>

## **ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL**

### **Le service public régional de l'orientation. Bilan et perspectives**

OLECIO, Régions de France, Octobre 2024, 114 p.

L'orientation professionnelle en France fait face à plusieurs défis. Malgré des efforts pour améliorer les systèmes d'orientation et placer l'individu au centre du dispositif, des biais persistent (genre, origine sociale...). Ces biais limitent les choix et peuvent entraîner des insatisfactions professionnelles.

Les régions, en tant qu'acteurs clés de l'orientation, mettent en œuvre de nombreuses initiatives mais rencontrent des difficultés. Le rapport propose des recommandations pour améliorer la coordination entre les différents acteurs et renforcer l'efficacité de l'orientation.

<https://regions-france.org/3e-rencontres-inter-regions-sur-lorientation-10-ans-du-service-public-regional-de-lorientation-bilan-et-perspectives/>

## **FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Réussir l'engagement des apprenants en formation multimodale - Webinaire 14 novembre 2024 de 11h30 à 12h30 FFFOD, Octobre 2024**

Les dispositifs multimodaux offrent une flexibilité et une accessibilité accrues mais leur efficacité dépend en grande partie de l'engagement des apprenants.

Ce webinaire présentera la méthodologie élaborée par un groupe de travail d'AINOA sur les freins et leviers possibles pour surmonter les difficultés rencontrées par les apprenants. A la suite, un exercice collectif d'utilisation sera proposé de cette grille d'analyse et des études de cas illustratives.

<https://www.fffod.org/s-informer/article/reussir-l-engagement-des-apprenants-en-formation-multimodale>

### **La PédaGObox**

Bruxelles Formation, Octobre 2024

Développée par Bruxelles Formation, la PédaGObox est un outil pour innover et élargir ses pratiques pédagogiques. Composée de fiches, cet outil donne accès à des conseils, trucs et astuces, liens et infos permettant de faire évoluer, innover et imaginer de nouveaux supports et activités pédagogiques avec les publics en formation.

Elle met aussi en avant les fondamentaux de la pédagogie en formation professionnelle tels que la définition des objectifs de formation, la montée en compétences ou encore l'évaluation des acquis.

Plusieurs axes :

Axe 1 - Préparer des activités hybrides et multimodales

Axe 2 - Animer des activités hybrides et multimodales

Axe 3 - Gérer des activités hybrides et multimodales

<https://www.bruxellesformation.brussels/la-pedagobox/>

### **Enquête POEC 2023 : analyse des résultats**

OPCO Atlas, Octobre 2024

Atlas a mené une enquête auprès d'un échantillon de près 600 bénéficiaires de POEC six mois après la fin de leur formation (soit 1/3 des stagiaires). Principaux résultats :

- Un quart des personnes ayant pris part à la formation étaient inscrites à France Travail depuis plus de deux ans

- Un tiers (33 %) s'est lancé dans cette POEC avec un objectif de reconversion professionnelle

- 40 % des personnes ayant suivi une POEC sont aujourd'hui en CDI. D'autre part, 11 % des participants occupent un poste en CDD. Ce qui signifie que plus de la moitié des participants a retrouvé un emploi grâce à ce dispositif

- Moins d'un mois après la fin de la formation, près de la moitié des répondants (45 %) avait déjà retrouvé un emploi

- 71 % des personnes interrogées estiment que les objectifs sont atteints (dont 44 %, totalement).

<https://www.opco-atlas.fr/actualites/enquete-poec-2023-decouvrez-lanalyse-des-resultats.html>

### **Arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 2024 modifiant l'arrêté du 21 juillet 2016 relatif aux modalités d'agrément des organismes visés à l'article R. 338-8 du code de l'éducation**

Légifrance, Octobre 2024

Cet arrêté modifie les conditions d'octroi de l'agrément pour les centres qui ne réalisent pas eux-mêmes les formations, mais concluent des conventions avec des organismes de formation préparant les candidats.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000050330514>

### **Choisir son organisme certificateur Qualiopi**

Centre Inffo, Octobre 2024

Ce guide clarifie l'offre de certification Qualiopi notamment pour les organismes ou centres de bilan de compétences non certifiés, ceux qui souhaitent changer de certificateur ou encore les nouveaux entrants et sous-traitants qui émergent au Compte Personnel Formation. Il ne compare pas les offres, mais fournit des informations factuelles sur les offres proposées, comme les prix, l'ancienneté, la complétude de l'offre et le profil des auditeurs permettant ainsi de mieux les identifier et parfois de les différencier. Ce guide vise à donner une meilleure visibilité aux certificateurs et à faciliter le choix des prestataires, encourageant ainsi leur engagement dans la démarche.

<https://certificateurs.centre-inffo.fr/>

### **Certification professionnelle : la fédération présente une charte d'engagement**

Fédération Les Acteurs de la compétence, Octobre 2024

Fruit de travaux menés au sein de sa commission Certification, Les Acteurs de la Compétence a conçu une charte d'engagement destinée aux organismes propriétaires de certifications professionnelles enregistrées aux répertoires nationaux de France compétences.

Cette charte met en évidence les points clés des règles s'appliquant à la profession en matière d'habilitation à former sur des certifications professionnelles enregistrées :

- Les vérifications minimales de l'organisme certificateur auprès de l'organisme de formation

- Les 10 points de contrôle à effectuer par l'organisme certificateur auprès des organismes de formation habilités

Cette charte a vocation à éclairer les organismes de formation souhaitant être habilités à préparer une certification, à valoriser le professionnalisme des organismes certificateurs et à participer à la promotion d'une offre de formation plurielle et de qualité.



<https://lesacteursdelacompetence.fr/certifications-professionnelles-charte-engagements-2024/>

### **L'improvisation dans la formation – Podcast FORMA Radio**

Ce podcast évoque : Quelle différence entre le théâtre et l'improvisation ? Qu'est-ce que l'improvisation apporte à la formation ? Comment intégrer l'improvisation dans nos parcours ?

<https://formaradio.fr/limprovisation-dans-la-formation/>

### **Certification professionnelle : renouvelez vos enregistrements au RNCP et au RS**

HEROULT Stéphane, Centre Inffo, Octobre 2024, 98 p.

Le renouvellement des certifications professionnelles inscrites au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles), ainsi que des certifications et habilitations inscrites au Répertoire spécifique (RS) n'est pas un droit acquis, et ne va pas de soi. Il est nécessaire d'anticiper et de sécuriser la démarche de renouvellement, dès l'enregistrement de la certification et jusqu'à sa date d'échéance.

Ce dossier documentaire propose une palette de ressources : une sélection d'articles et des extraits de documents portant sur la certification professionnelle et les obligations qui incombent aux organismes certificateurs, suivis d'une bibliographie thématique.

[https://www.ressources-de-la-formation.fr/doc\\_num\\_data.php?explnum\\_id=27246](https://www.ressources-de-la-formation.fr/doc_num_data.php?explnum_id=27246)

## **INSERTION PROFESSIONNELLE**

### **L'expérimentation AvenirPro : un levier pour l'insertion professionnelle des élèves de CAP et BacPro**

Note IPP, n°109, Octobre 2024, 8 p.

Cette note présente les premiers résultats de l'expérimentation AvenirPro, qui vise à améliorer l'insertion professionnelle des élèves de lycée professionnel en leur offrant la possibilité de bénéficier de l'accompagnement de conseillers de France Travail. En 2021-2022, le dispositif a accompagné 4 381 élèves au sein de 171 lycées. Il se compose de deux phases : une période d'accompagnement collectif en classe, visant à doter les élèves des connaissances nécessaires pour chercher un emploi adapté à leurs aspirations et compétences, et à préparer les entretiens d'embauche, puis une période d'accompagnement individualisé pendant les cinq mois suivant la fin de l'année scolaire.

Résultats clés :

- Le nombre d'élèves qui ont trouvé un emploi en janvier 2023 après avoir suivi le programme AvenirPro en 2022 a augmenté de 16 % à 23 %, soit une hausse d'environ 45 %, avec un niveau de confiance de 89,6 %.
- Pour le quart des élèves ayant le plus de difficultés à trouver un emploi, le taux d'emploi a doublé, passant de 10 % à 20 %.
- Pour ces élèves, le nombre de jours travaillés depuis juillet 2022 de ceux en emploi en janvier 2023 augmente d'environ 200 %.
- Le nombre d'élèves inscrits dans des études secondaires ou supérieures a baissé de 22 %, passant de 50 % à 39 % pour l'année scolaire 2022-2023.

Une expérimentation similaire réalisée avec des conseillers du Groupe Adecco et de sa filiale Humando dans la région Ile de France aboutit à un impact comparable sur l'emploi et les jours travaillés, mais différent pour la poursuite d'études.

<https://www.ipp.eu/publication/lexperimentation-avenirpro-un-levier-pour-linsertion-professionnelle-des-eleves-de-cap-et-bacpro/>

### **L'Union nationale des Missions Locales signe une première convention de partenariat avec l'Agefiph pour renforcer l'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap**

AGEFIPH, Octobre 2024

Avec cette première convention 2024-2027, l'Agefiph et l'UNML engagent un nouveau cadre de coopération, pour répondre aux enjeux de cohésion sociale et d'insertion professionnelle des jeunes en situation de



handicap. L'objectif est de rapprocher leurs actions pour gagner en efficacité afin de faciliter l'accès à l'emploi, la sécurisation des parcours, et la formation des jeunes en situation de handicap.

Les actions prévues sont conçues et mises en œuvre en cohérence et en articulation avec France Travail et le réseau pour l'emploi, et devront notamment permettre de mieux accompagner les entreprises pour le recrutement de ces jeunes.

Les jeunes en situation de handicap occupent une place particulière et présentent des problématiques spécifiques. En 2023, en un an, le nombre de jeunes demandeurs d'emploi en situation de handicap, âgés de moins de 25 ans, a augmenté de 4 % pour les hommes et de 10 % pour les femmes.

Le repérage des situations de handicap rencontrées par les jeunes reste complexe, certains jeunes semblent réticents à faire état de leur handicap, tandis que les Missions Locales constatent qu'une part conséquente des jeunes accompagnés sont en situation de handicap non reconnue

La convention s'articule autour de cinq axes :

- Développer l'interconnaissance et les coopérations directes entre l'Agefiph et le réseau des missions locales
- Renforcer l'expertise des référents handicap et des conseillers généralistes au sein des missions locales afin de faciliter le repérage, l'orientation, l'accompagnement et l'insertion des jeunes en situation de handicap
- Renforcer l'accès à la formation et à l'alternance
- Renforcer les coopérations en direction des entreprises
- Renforcer les coopérations en matière d'études, d'expérimentations et d'innovations.

<https://www.agefiph.fr/espace-presse/tous-les-documents-presse/lunml-signe-une-convention-avec-lagefiph>

### **Grand angle sur l'accompagnement des jeunes**

UNML, Septembre 2024, 72 p.

Première publication de l'Observatoire national du réseau des Missions Locales. Elle propose des données et chiffres clés sur l'accompagnement, une sélection d'études par territoire. Une partie concerne l'accompagnement spécifique des mineurs en Missions Locales en lien avec l'obligation de formation instaurée en 2020 pour les 16-18 ans.

<https://www.unml.info/actualites/nos-actualites/grand-angle-premiere-publication-de-lobservatoire-national-du-reseau-des-missions-locales/>

## **SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS**

### **Impact de la transformation écologique sur les métiers et la formation**

Banque des territoires, Octobre 2024, 41 p.

Répondre aux enjeux de transformation écologique implique une évolution de tous les métiers. La formation est, elle aussi, amenée à évoluer afin d'intégrer des compétences spécifiques. Cette étude a pour objectifs de dresser un panorama des grands besoins des filières concernées et de les confronter à l'offre de formation existante, tout en identifiant les projets innovants à soutenir.

Parmi les enseignements de cette étude, un consensus clair : le marché devrait voir émerger peu de nouveaux métiers. La transformation écologique implique cependant la reconversion ou la montée en compétences de nombreux professionnels – 8 millions d'ETP, selon le Secrétariat Général à la Planification Écologique – ainsi que la création de 200 000 à 550 000 emplois.

Les secteurs du bâtiment, des transports et de l'industrie sont particulièrement concernés par la transformation écologique. Ces trois domaines stratégiques doivent relever des enjeux majeurs : réduire leur empreinte carbone et limiter leur impact environnemental global, notamment en matière de gestion des ressources, comme l'eau. Ces transformations exigent une réorganisation profonde des programmes de formation, afin de mieux préparer (et en plus grand nombre) les professionnels de demain.

La formation professionnelle, déterminante pour adapter les compétences aux exigences écologiques, avance lentement. Les PME, en particulier, peinent à intégrer ces enjeux, faute de ressources et face à la complexité de l'offre de formation. La loi Climat et Résilience confie aux Opco la mission d'accompagner les entreprises dans cette transition et de favoriser la reconversion vers les métiers verts. Cependant, le recours à la formation professionnelle reste inégal selon les secteurs.

[https://www.banquedesterritoires.fr/sites/default/files/2024-10/20240621\\_Impact\\_de\\_la\\_transformation\\_ecologique\\_sur\\_la\\_formation\\_et\\_les\\_metiers.pdf](https://www.banquedesterritoires.fr/sites/default/files/2024-10/20240621_Impact_de_la_transformation_ecologique_sur_la_formation_et_les_metiers.pdf)

### **Les métiers d'avenir avec France 2030**

Portail du gouvernement, Octobre 2024

Alors que France 2030 fête ses trois ans, ce plan d'investissement de l'État a déjà permis d'accélérer la transformation des secteurs clés de l'économie française. De l'énergie aux technologies numériques, en passant par l'agriculture et la santé, ou encore la mobilité, le spatial ou la culture, il prépare le terrain pour les métiers d'avenir et forme les talents de demain.

Quels métiers pour demain ?

- Transition énergétique : avec l'essor des énergies renouvelables, de nouvelles compétences deviennent essentielles pour accélérer la décarbonation de notre économie.
- Agriculture durable : les innovations agricoles, telles que l'agroécologie ou l'agriculture régénérative, transforment le secteur. Demain, des experts en gestion durable des terres seront au cœur de cette révolution.
- Santé et biomédicaments : devenir chercheur en biomédicaments ou développeur d'outils médicaux innovants permet de lutter contre des maladies comme le cancer grâce aux dernières avancées technologiques, au service des patients et des professionnels de santé.
- Industrie 4.0 : la robotique, l'électronique et les nouvelles technologies transforment l'industrie. Des ingénieurs spécialisés dans l'usine connectée, la cybersécurité ou l'intelligence artificielle seront essentiels pour moderniser, sécuriser et optimiser nos processus de production.
- Spatial : l'espace est un territoire en plein essor. Le métier d'ingénieur aérospatial ouvre la voie à des découvertes et innovations majeures.

France 2030 a déjà permis l'ouverture de 48 800 nouvelles places de formation dans des filières d'avenir. Avec plus de 160 formations accessibles dans toute la France, ces cursus permettront d'accéder aux compétences nécessaires pour participer aux transitions écologique, sanitaire, industrielle ou technologique.

<https://www.info.gouv.fr/actualite/les-metiers-davenir-avec-france-2030>

### **Le panorama des industries agroalimentaires 2024**

Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire et de la Forêt, Octobre 2024, 119 p.

Ce document propose un tour d'horizon du secteur, représenté par plus de 19 000 entreprises et employant près de 465 000 salariés. L'agroalimentaire joue un rôle clé dans l'aménagement et la vitalité du territoire, puisqu'il transforme 70 % de la production agricole française.

<https://agriculture.gouv.fr/le-panorama-des-industries-agroalimentaires>

### **Observatoire de l'éolien 2024**

Cap Gemini Invent, FRANCE renouvelables, Octobre 2024, 128 p.

Avec un total de 31 447 emplois en France, l'éolien reste le 1<sup>er</sup> employeur des énergies renouvelables électriques en France et la 2<sup>e</sup> source d'énergie renouvelable électrique en France.

L'éolien terrestre et maritime sont indispensables pour dynamiser le tissu industriel et sont devenus un poumon économique pour les territoires. Révélateur de la structuration de la filière éolienne en France, cet observatoire annuel présente un panorama précis de toutes ses composantes de l'industrie éolienne et propose des réflexions approfondies concernant la formation, les retombées socio-économiques, le système électrique, l'éolien en mer ainsi que des focus régionaux.

[https://www.france-renouvelables.fr/wp-content/uploads/2024/09/2024\\_ObsEOL-EncreNous-web\\_2024-09-14.pdf](https://www.france-renouvelables.fr/wp-content/uploads/2024/09/2024_ObsEOL-EncreNous-web_2024-09-14.pdf)

### **L'activité de transport est quasi stable au deuxième trimestre 2024 - Note de conjoncture**

Data Lab, Octobre 2024, 13 p.

Au 2<sup>e</sup> 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 %, après + 1,9 % au 1<sup>er</sup> 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 2<sup>e</sup> trimestre 2024 (- 0,1 %), tandis que l'intérim continue de diminuer (- 2,2 %) pour le 6<sup>e</sup> trimestre consécutif.

<https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/lactivite-de-transport-est-quasi-stable-au-deuxieme-trimestre-2024-note-de-conjoncture>

### **Portrait de la filière automobile à l'heure de sa transition vers l'électrique**

Théma de la DGE, n°22, Octobre 2024, 22 p.

L'évolution du véhicule thermique vers le véhicule électrique constitue une pierre angulaire de la stratégie de décarbonation de l'Union européenne.

Depuis le milieu des années 2010, l'emploi dans la filière automobile en France s'est stabilisé, après plusieurs décennies de contraction. À la veille de la crise sanitaire de la Covid en 2019, elle représentait environ 330 000 emplois répartis au sein de 800 entreprises, contre plus de 400 000 en 2012. Cette filière est constituée pour moitié d'entreprises de la branche automobile, et pour moitié d'entreprises d'autres branches d'activité mais qui contribuent fortement à la chaîne de valeur automobile.

Le passage d'une production de véhicules thermiques à des véhicules électriques a de fortes conséquences pour l'ensemble de la filière, en particulier en termes d'emploi et de compétences. Cette transformation inédite à une telle ampleur pourrait se traduire dans la prochaine décennie par des opportunités de créations et des destructions d'emplois équivalentes d'environ 40 000 postes. Elle implique par conséquent des besoins considérables en termes d'accompagnement des entreprises et des salariés.

<https://www.entreprises.gouv.fr/fr/etudes/themes-de-la-dge/portrait-de-la-filiere-automobile-l-heure-de-transition-vers-l-electrique>

### **Tableau de bord de l'emploi Transport**

AFT, Septembre 2024

Une fois par an, l'AFT met à jour le tableau de bord de l'emploi Transport-Logistique grâce à l'exploitation des Déclarations Sociales Nominatives (DSN). Cet outil dynamique permet d'avoir une vue d'ensemble simplifiée des métiers du secteur au niveau national et régional.

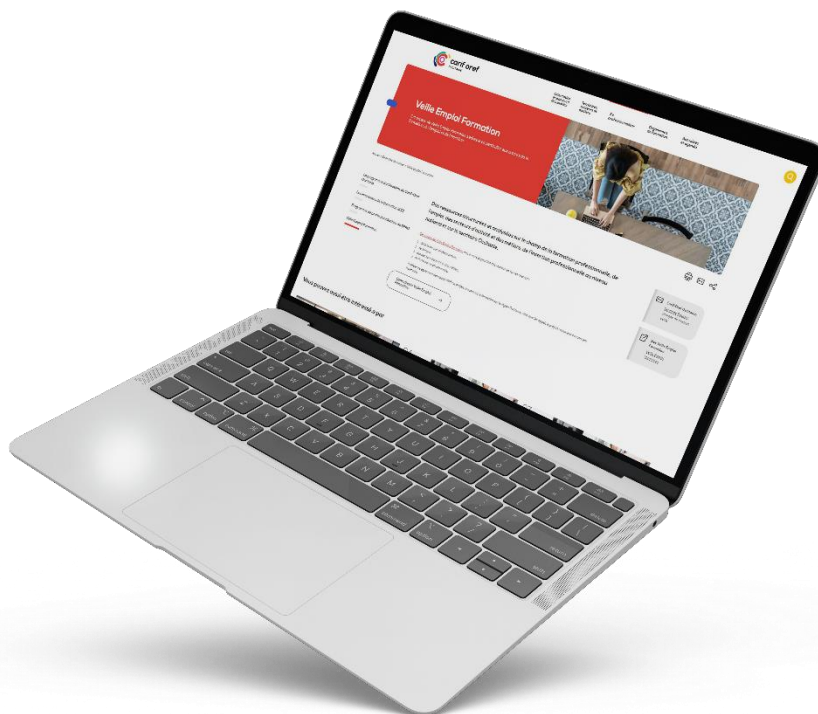
En 2021, on compte plus de 2,4 millions de salariés dans les métiers du Transport et de la Logistique (8,4 % de l'ensemble des salariés). Le secteur ayant le taux de féminisation le plus élevé est le Transport de voyageurs avec 32 % d'effectif féminin.

Le Tableau de bord de l'emploi Transport-Logistique en France repose sur une sélection des PCS (Professions et Catégories Sociales de l'INSEE) spécifiques aux métiers du domaine, quel que soit le secteur d'activité où ces professions s'exercent. Les métiers sont regroupés en quatre domaines professionnels : Transport de marchandises, Logistique, Transport de voyageurs et Transport sanitaire. Certains de ces métiers peuvent être représentés dans plusieurs domaines, auquel cas, un coefficient leur a été attribué.

<https://www.aft-dev.com/actualites/actualisation-tableau-bord-lemploi-transport-logistique>

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