



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°547

22/11/2023

veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJETS	2
APPRENTISSAGE.....	2
EGALITE PROFESSIONNELLE	3
EMPLOI	4
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	5
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP	6
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS.....	7

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

L'Occitanie affirme ses ambitions spatiales

Région Occitanie, Novembre 2023

Pour la période 2023-2027, la Région vient de voter une feuille de route pour donner plus de visibilité à la filière régionale à l'international.

Dotée de 30 M€, la feuille de route comprend 24 actions, articulées autour de quatre axes compétitivité, innovation responsable, formation et communication.

Chiffres clés de la filière spatiale régionale : 1^{re} concentration française du secteur spatial - 260 entreprises implantées en Occitanie - 15 000 emplois (industrie/formation/recherche) - 50 % des emplois de la filière en France (industrie/formation/recherche) - Un tiers des emplois industriels en France - Un chiffre d'affaires de 10 milliards d'euros.

<https://www.laregion.fr/L-Occitanie-affirme-ses-ambitions-spatiales>

Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes - Année 2022 - Région Occitanie

Région Occitanie, Octobre 2023, 64 p.

Etat des lieux des actions portées en interne à la collectivité, et en externe sur le territoire régional, dans le cadre du Plan d'actions régional Occitanie en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

<https://www.laregion.fr/Rapport-annuel-sur-la-situation-en-matiere-d-egalite-Femmes-Hommes-Annee-2022#Lire-le-rapport-2022-en-ligne>

Présentation de la région Occitanie - Septembre 2023

Pôle emploi Occitanie, Statistiques, études et évaluations, Novembre 2023, 26 p.

Etat des lieux des principales caractéristiques de la région par le biais de différentes problématiques : démographie, économie, emploi, marché du travail.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-territoire/occitanie/tous/tous/1>

La conjoncture en Occitanie. Octobre 2023

Bulletin de la banque de France, Novembre 2023, 16 p.

Synthèse des secteurs d'activité.

<https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/statistiques/tendances-regionales-occitanie-octobre-2023>

Quinze lauréats en Occitanie pour la deuxième phase du programme "Territoires d'industrie" 2023-2027

Région Occitanie, Novembre 2023

Initié en 2018, le programme national « Territoires d'industrie » est une stratégie de reconquête industrielle. Pour la période 2023-2027, ce programme vise à apporter des réponses concrètes aux 4 axes suivants : développement des compétences dans le bassin d'emploi, diffusion de l'innovation, disponibilité du foncier pour s'implanter ou s'agrandir, appui à la décarbonation de l'industrie. Être lauréat « Territoire d'industrie » c'est notamment, bénéficier d'un soutien en animation renforcé, d'une offre complète d'ingénierie et d'un appui à l'investissement.

L'Occitanie compte 15 lauréats, qui pourront bénéficier des principales mesures de soutien prévues dans la nouvelle offre de services du programme Territoires d'industrie : cofinancement d'un chef de projet, enveloppe financière prévue en 2024 pour des projets stratégiques s'inscrivant dans la transition écologique,

moyens d'ingénierie proposés par l'ANCT, accès aux moyens des partenaires du programme sur leurs expertises (Banque des Territoires, Bpifrance, ADEME...).

<https://www.laregion.fr/Quinze-laureats-en-Occitanie-pour-la-deuxieme-phase-du-programme-Territoires-d>

APPELS A PROJETS

Étude sur l'emploi des salariés en seconde partie de carrière dans les entreprises de la branche - Fédération du commerce et de la distribution

L'appel à projet relève de l'Observatoire de la branche du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire pour la réalisation d'une étude sur l'emploi des salariés en seconde partie de carrière (45 ans et plus) au sein des entreprises de la branche.

Les objectifs généraux de cette étude sont les suivants :

Axe 1 - Cartographie des salariés en seconde partie de carrière dans la branche : fournir un état des lieux complet de la situation de ces salariés dans la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Axe 2 - Identification des pratiques et mesures pour l'emploi des salariés en seconde partie de carrière : évaluer l'efficacité des politiques et mesures existantes visant à promouvoir l'emploi de ces salariés dans la branche.

Axe 3 - Préconisations et perspectives pour les entreprises et salariés de la branche : proposer des recommandations pour favoriser l'employabilité des salariés en seconde partie de carrière dans la branche.

Axe 4 - Outils de communication sur les résultats de l'étude : présenter les résultats de l'étude de manière complète et attrayante à travers un rapport, une synthèse et des supports visuels pédagogiques.

Les réponses complètes doivent obligatoirement être transmises au plus tard le 1^{er} décembre minuit

<https://www.fcd.fr/qui-sommes-nous/actualites-de-la-fcd/detail/appel-a-projet-etude-sur-lemploi-des-salaries-en-seconde-partie-de-carriere-dans-les-entreprises-de/>

Analyse de la pratique pour les professionnels du secteur social - Département des Hautes Pyrénées

Date limite de réponse le 11 décembre 2023

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/analyse-de-la-pratique-pour-les-professionnels-du-secte/ao-9121659-1>

Mise en œuvre de la démarche AFESTtime (Offre Clé en Main – Accompagnée – AFEST pour répondre aux enjeux de transmission des compétences et de fidélisation des collaborateurs) - OCAPAT

Date limite de réponse le 22 décembre 2023 à 16h00

<https://www.ocapiat.fr/appel-projets/mise-en-oeuvre-de-la-demarche-afesttime-offre-cle-en-main-accompagnee-afest-pour-repondre-aux-enjeux-de-transmission-des-competences-et-de-fidelisation-des-collaborateurs/>

APPRENTISSAGE

Kit Apprentissage : France compétences cède sa gestion à l'Onisep et au réseau des Carif-Oref

France compétences, Novembre 2023

La gestion du kit Apprentissage, jusqu'à présent assurée par France compétences, va désormais être assurée par l'Onisep et le réseau des Carif-Oref, via leur outil commun Certif Info.

<https://www.francecompetences.fr/fiche/kit-apprentissage-france-competences-cede-sa-gestion-a-lonisep-et-au-reseau-des-carif-oref/>

L'apprentissage dans l'artisanat et les TPE

CMA France, Octobre 2023, 23 p.

Sélection de données clés et de travaux (postérieurs à 2018) sur l'apprentissage dans l'artisanat et les TPE, issus du fonds documentaire.

https://infoartisanat.artisanat.fr/index.php?lvl=notice_display&id=38667

Apprentissage, quelle la situation réelle ? Podcast FORMA Radio

<https://formaradio.fr/apprentissage-quelle-la-situation-reelle/>

Le tableau de bord de l'alternance en France. Comment se porte l'alternance au regard de l'éducation et de l'emploi ?

Observatoire de l'alternance, Association Walt, Octobre 2023, 45 p.

La Fondation The Adecco Group, le cabinet Quintet conseil et l'association Walt créent l'Observatoire de l'Alternance pour proposer un état des lieux et des axes de réflexion.

Cette compilation inédite remet l'alternance dans son écosystème éducatif et de l'emploi et répond à des questions ou affirmations simples, mais non évoquées jusqu'ici, comme :

L'alternance dans le supérieur augmente fortement. Oui, mais quel pourcentage représente-t-il dans l'éducation supérieure ? L'alternance en France, c'est 958 000 jeunes en 2022. Oui, mais combien cela veut-il dire sur les classes d'âge au global ? Les entrées 2023 sont-elles plus importantes que les années précédentes ?

<https://www.walt-asso.fr/tableau-de-bord-alternance-en-france-par-lobservatoire-de-lalternance/>

EGALITE PROFESSIONNELLE

Rapport 2022 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

DGAFP, Portail de la Fonction publique, Novembre 2023, 138 p.

Ce rapport présente l'actualité de la politique d'égalité professionnelle en dressant le bilan de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique.

Il revient également sur l'engagement des employeurs publics, toujours plus nombreux à s'impliquer dans des démarches de labellisation en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité. Il met aussi en lumière les dispositifs et programmes d'accompagnement visant à favoriser et faciliter la progression des femmes dans leurs parcours professionnels.

Enfin, il met en perspective des retours d'expériences et des pratiques innovantes issus des trois versants de la fonction publique autour de la diffusion d'une culture de l'égalité, de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, de la prise en compte de la parentalité et fait un focus sur les projets déployés dans le cadre du fonds relatif à l'égalité professionnelle.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/rapport-2022-sur-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-la-fonction-publique>

Emploi des seniors : comment accompagner les entreprises ? Regards croisés salariés et dirigeants

Malakoff Humanis, Novembre 2023, 21 p.

64% des chefs d'entreprise déclarent se préoccuper du maintien dans l'emploi des seniors. Leurs préoccupations concernent principalement les difficultés de reclassement, l'aménagement des postes, l'augmentation des risques d'accidents et de maladies professionnelles, ainsi que l'augmentation des arrêts de travail/maladie. Au-delà des enjeux de prévention et d'accompagnement des salariés en arrêt maladie, se pose la question de l'adaptation des conditions de travail pour faciliter la conciliation maladies chroniques et emploi (33 % des salariés de 50 ans et plus déclarent souffrir d'une maladie chronique vs 22 % pour l'ensemble des salariés).

L'évolution de leur santé avec l'âge est également un sujet de préoccupation pour 83 % des salariés. Ils craignent de rencontrer des difficultés à tenir le rythme (86 %), une plus grande fatigue psychologique (85 %). Ils s'inquiètent également des risques de perte d'employabilité (71 %) ou de discrimination liée à l'âge (67 %). Plus conscients qu'en 2019 des défis liés au maintien dans l'emploi des 50 ans et plus, les dirigeants sont également beaucoup plus nombreux à exprimer un besoin d'accompagnement. Et ce besoin est davantage exprimé par ceux qui ont commencé à agir et ont identifié l'aspect multidimensionnel du sujet : prévention santé, organisation du travail, employabilité, mise en place de dispositifs financiers ou accompagnement des salariés aidants.

Le manque de visibilité et les difficultés d'anticipation des évolutions réglementaires constituent cependant des freins pour aller plus loin selon 57 % des dirigeants. Ils mentionnent également les coûts liés à la formation et à l'accompagnement de la mobilité (50 %).

Interrogés sur leurs attentes, les salariés citent prioritairement les aménagements pour une transition plus progressive vers leur fin de carrière : aménagement de poste et/ou du temps de travail, mise en place de dispositif de transition vers la retraite (retraite progressive, cumul emploi retraite ...), accompagnement à la retraite, soutien aux salariés aidants.

<https://newsroom.malakoffhumanis.com/assets/2023-11-16-etude-malakoffhumanis-emploi-seniors-presse-v1-pdf-7d07-63a59.html>

Signature d'un partenariat entre le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion et la Fondation agir contre l'exclusion

Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, Novembre 2023

Cette convention s'inscrit ainsi dans la stratégie du Gouvernement vers le Plein emploi et encourage la pleine mobilisation de FACE en faveur des personnes éloignées de l'emploi, en coopération et en complémentarité avec le service public de l'emploi.

Ce partenariat s'organise autour de quatre axes principaux :

- Renforcer les actions d'accompagnement à la préparation du projet professionnel des personnes placées sous main de justice
- Poursuivre l'expérimentation Via l'emploi
- Développer la coopération entre les entreprises classiques et les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)
- Décerner un prix thématique dédié à l'illettrisme et l'illectronisme dans le cadre de la 12ème édition du Concours s'engager pour les quartiers

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/signature-d-un-partenariat-entre-le-ministere-du-travail-du-plein-emploi-et-de>

Sept questions sur la réforme de l'assurance chômage

Vie publique, Novembre 2023

Depuis le 1^{er} février 2023, une réforme a adapté la durée d'indemnisation à l'état du marché du travail. De nouvelles règles sont prévues au 1^{er} janvier 2024.

<https://www.vie-publique.fr/questions-reponses/271537-sept-questions-sur-la-reforme-de-lassurance-chomage>

Les tensions sur le marché du travail en 2022. En nette hausse avec la levée complète des contraintes sanitaires

Dares résultats, n°59, Novembre 2023, 4 p.

Au total, 8 métiers sur 10 sont en tension forte à très forte en 2022. L'intensité d'embauches et le manque de main-d'œuvre disponible contribuent nettement à cette hausse.

Les tensions augmentent fortement dans les métiers exercés au sein des secteurs encore très affectés par les contraintes sanitaires en 2021 : c'est notamment le cas des métiers de l'hôtellerie et de la restauration (serveurs, employés et maîtrise de l'hôtellerie ou apprentis de cuisine par exemple) mais également des agents de sécurité, des caissiers ou de certains métiers des transports (conducteurs sur rail ou employés des transports et du tourisme). Les tensions y retrouvent, voire y dépassent, leur niveau précédant la crise sanitaire. Elles s'accroissent également dans certains métiers du soin: aides-soignants, infirmiers ou sages-femmes. À l'inverse, à rebours de la hausse généralisée, les tensions sont en baisse pour les cadres de la banque et des assurances.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-en-2022>

Les emplois vacants au 3^e trimestre 2023

DARES, Novembre 2023

Au 3^e trimestre 2023, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales), le taux d'emplois vacants s'élève à 2,2 %. Il baisse de 0,2 point par rapport au 2^e trimestre 2023 et de 0,3 point sur un an.

Au total, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales), on compte 350 600 emplois vacants au 3^e trimestre 2023, soit une baisse de 9 % par rapport au trimestre précédent. Le nombre d'emplois vacants diminue dans la construction et le tertiaire marchand (respectivement -15 % et -14 %). Il reste stable dans le tertiaire non-marchand et augmente dans l'industrie (+4 %).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-emplois-vacants>

FORMATION PROFESSIONNELLE

AFEST : au-delà de la montée en compétences, quels bénéfices pour l'entreprise et pour les salariés ? Webinaire de l'ANACT le 12 décembre de 11:00 à 12:00

L'Afest est reconnue comme une action de formation à part entière depuis la loi du 5 septembre 2018 et ses décrets d'application.

Des retours d'expérience ont permis de repérer, pour certains projets de formation, des effets positifs au-delà de la montée en compétences des apprenants, sur le fonctionnement et les conditions de travail dans l'entreprise. L'Afest, simple modalité de formation ou potentiellement beaucoup plus ? 5 ans plus tard, que peut-on en dire ? A quelles conditions peut-elle être porteuse d'effets positifs plus larges pour l'entreprise et ses salariés ?

<https://webikeo.fr/webinar/afest-au-dela-de-la-montee-en-competences-quels-benefices-pour-l-entreprise-et-pour-les-salaries>

Actualité juridique de la formation multimodale - Replay Webinaire du FFFOD du 9 novembre 2023

Présentation des dernières évolutions réglementaires impactant la formation multimodale, y compris la réforme de la VAE et l'impact de la plateforme France VAE.

<https://www.fffod.org/s-informer/article/point-sur-l-actualite-juridique>

Pourquoi choisir le micro-learning pour engager les apprenants ? Podcast Learn & enjoy

Au programme de cet échange : Qu'est-ce que le micro-learning ? Quels sont les différents types de micro-learning ? Quels en sont les avantages et en quoi cette modalité de formation est intéressante ? Comment peut-on l'intégrer dans un parcours de formation ? Quels sont les 4 clés de succès d'un bon micro-learning ?

<https://podcast.ausha.co/learn-enjoy/69-pourquoi-choisir-le-micro-learning-pour-engager-les-apprenants-avec-vincent-caltabellotta>

Liste des campus des métiers et des qualifications labellisés conformément aux dispositions de l'arrêté du 26 septembre 2019 relatif au cahier des charges national pour l'obtention ou le renouvellement du label Campus des métiers et des qualifications - Arrêté du 3 octobre 2023

Légifrance, Novembre 2023

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048307277>

Faut-il encore remplir des fiches d'évaluation en formation ?

AFFEN, Novembre 2023

L'évaluation est au cœur du processus de formation. Mais qu'est-ce qu'on évalue au juste ? La fiche d'évaluation, est-elle la bonne modalité pour évaluer une formation ? Certains parlent d'une modalité obsolète portée par une bureaucratie qui préserve une relique d'un autre temps, que faut-il en penser ? Faut-il abandonner la fiche d'évaluation post-formation ?

<https://affen.fr/organisation/faut-il-encore-remplir-des-fiches-devaluation-en-formation/>

Décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux - Novembre 2023

France compétences, Novembre 2023, 8 p.

Suite aux avis conformes de la Commission de la certification professionnelle portant sur des demandes d'enregistrement, avis produits lors de la séance du 14 novembre 2023, le Directeur général de France compétences a procédé à des décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux. Ces décisions sont publiées sur le site de France compétences et seront ultérieurement publiées au journal officiel de la République française.

<https://www.francecompetences.fr/fiche/decisions-denregistrement-aux-repertoires-nationaux-novembre-2023/>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Tableau de bord national - Emploi et chômage des personnes handicapées au 1^{er} semestre 2023

AGEFIPH, Novembre 2023, 11 p.

1 118 000 personnes handicapées sont en emploi en 2022, soit 4 % de l'ensemble des personnes en emploi. Le taux de chômage des travailleurs handicapés est de 12 % en 2022 (-3 points en un an).

456 803 DEBOE sont inscrits à Pôle emploi en catégories A-B-C.

56 % des DEBOE sont en chômage de longue durée (-3 points en un an). 102 273 DEBOE ont été recrutés au 1^{er} semestre. 2023 (-5% en un an) soit 5,1% du total.

109 980 DEBOE sont entrés en formation en 2022, soit 8,2% du total.

12 343 maintiens dans l'emploi de travailleurs handicapés au 1^{er} semestre 2023 par l'intermédiaire des Cap emploi (+4 % en un an).

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

Outils et conseils pour optimiser ses recrutements de personnes en situation de handicap

FIPHFP, Novembre 2023, 53 p.

Le Handi-Pacte du en Occitanie vient de réaliser, à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, un guide pratique regroupant des outils, conseils et fiches pratiques afin d'optimiser le recrutement de personnes en situation de handicap au sein de la Fonction publique.

A destination de toute personne en charge de tout ou partie du processus de recrutement dans son organisation, ce guide se veut pragmatique, simple d'utilisation et efficace. Il met à disposition des fiches outils, vidéos, articles, apports RH, ... et propose une dizaine de fiches outils pour accompagner les employeurs publics dans leurs recrutements.

<https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/un-guide-pratique-pour-optimiser-ses-recrutements-de-personnes-en-situation-de-handicap>

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2022. Le taux d'emploi direct stable à 3,5 %

COLLET Marc, Dares résultats, n°62, Novembre 2023, 4 p.

En 2022, 657 400 travailleurs handicapés sont employés dans les 111 300 entreprises assujetties à l'obligation d'emploi les travailleurs handicapés (OETH).

Cela représente 432 600 équivalents temps plein sur l'année, soit un taux d'emploi direct de 3,5 % de l'ensemble des effectifs assujettis. En tenant compte de la survalorisation, par la réforme de 2020, des bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans et plus, le taux d'emploi direct, majoré à ce titre, atteint 4,5 %. Ces deux taux restent inchangés par rapport à 2021. 29 % des entreprises remplissent intégralement leur obligation par l'emploi direct. Le taux d'atteinte de l'obligation par l'emploi direct est nettement plus élevé dans les grandes entreprises et varie du simple au double selon les secteurs d'activité.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lobligation-demploi-des-travailleurs-handicapes-en-2022>

Liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail - Arrêté du 16 octobre 2023

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048374105>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

L'économie sociale et solidaire, un modèle économique alternatif

Vie publique, Novembre 2023

L'économie sociale et solidaire (ESS) regroupe des entreprises qui poursuivent un but d'utilité sociale et de solidarité. Ce dossier présente le cadre juridique - Les instances de l'ESS - Les origines de l'économie sociale et solidaire - Un modèle économique utopique ?

<https://www.vie-publique.fr/eclairage/273129-less-economie-sociale-et-solidaire-un-modele-economique-alternatif>

Aide à domicile : concilier l'autonomie et l'engagement dans un collectif

FERRATON Cyrille, MICHUN Stéphane, Bref CEREQ, n°445, Novembre 2023

Métier quasi exclusivement féminin, peu considéré et mal rémunéré, l'aide à domicile concentre nombre de caractéristiques des emplois dits « peu qualifiés », dont une forte pénibilité physique et psychologique. Le plus souvent seules dans l'exercice de leur travail, les intervenantes ne sont pas pour autant autonomes dans la définition de leur planning. Cette enquête se penche sur la capacité des structures associatives du secteur à redonner des marges de manœuvre à leurs salariées, et à concilier leur autonomie avec l'intégration dans un collectif de travail.

<https://www.cereq.fr/aide-a-domicile-metier-collectif>

Zoom sur les métiers du bois : forêt - industrie - construction - ameublement

ONISEP, Novembre 2023, 36 p.

Réalisé en partenariat avec le Codifab (Comité professionnel de développement des industries françaises de l'ameublement et du bois), et France Bois Forêt (l'interprofession nationale de la filière forêt-bois), ce Zoom a pour but de faire connaître le secteur du bois et ses métiers. En s'appuyant sur la réalité du terrain, il s'inscrit dans le cadre de la découverte des métiers au collège et du parcours Avenir, qui accompagne les élèves de la 6e à la Terminale dans leur exploration du monde professionnel.

<https://www.onisep.fr/publications/Zoom/les-metiers-du-bois>

Les salaires des cadres dans 111 familles de métiers

APEC, Novembre 2023, 125 p.

111 familles de métiers sont présentées et comportent les niveaux d'information suivants :

Rémunération médiane perçue par les cadres dans la famille de métiers correspondante.

Cadres bénéficiaires d'une part variable¹ et montant de la partie variable.

Rémunération médiane selon l'âge.

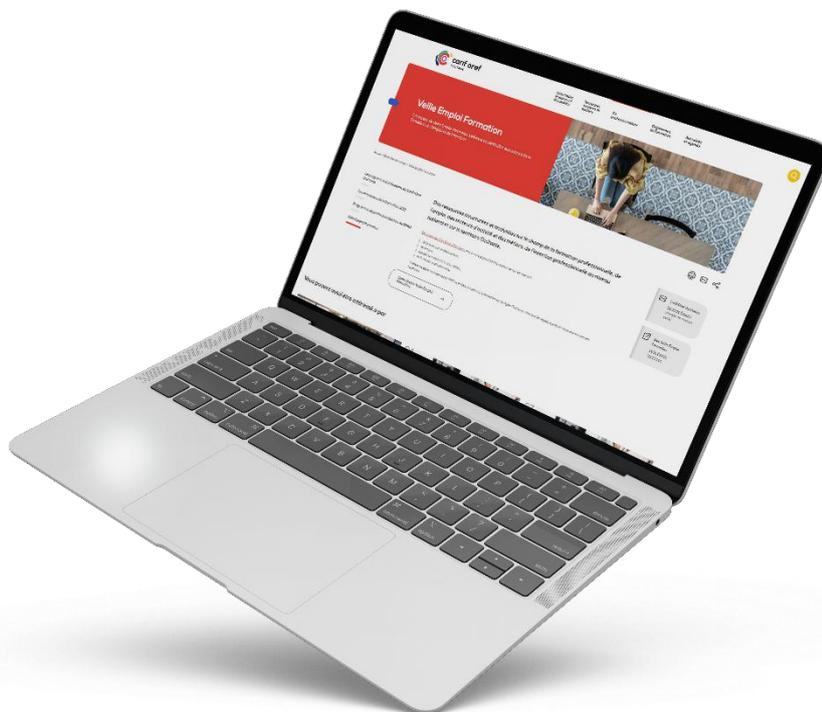
Rémunération médiane selon la responsabilité hiérarchique et la gestion de budget.

Rémunération médiane selon la localisation géographique, la taille d'entreprise et le secteur d'activité

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/les-salaires-des-cadres-dans-111-familles-de-metiers---edition-2023.html>

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