



# LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°556

07/02/2024



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



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

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

## ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

### **DIAG'FLASH - Le marché du travail en Occitanie - Janvier 2024**

*France Travail, Février 2024, 6 p.*

Ce document analyse la dynamique du marché du travail régional à travers les évolutions des offres et de la demande d'emploi.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/contexte-economique/diagnostic-territorial/tous/1/tous/classique-thematique/>

### **Bilan et évolution de l'alternance dans la branche de la métallurgie en 2022 : portrait Occitanie**

*Observatoire paritaire de la Métallurgie, Février 2024, 4 p.*

5 803 alternants dans 1 380 établissements de la branche sont formés dans 142 organismes de formation de la région.

[https://www.observatoire-metallurgie.fr/sites/default/files/2024-02/portrait\\_regional\\_alternance\\_metallurgie-fin2022\\_occitanie.pdf](https://www.observatoire-metallurgie.fr/sites/default/files/2024-02/portrait_regional_alternance_metallurgie-fin2022_occitanie.pdf)

### **Publics : Demandeurs d'emploi en Occitanie - Décembre 2023**

*France Travail, Statistiques et indicateurs, Janvier 2024, 2 p.*

**Bénéficiaires de l'obligation d'emploi - Les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an - Bénéficiaires du revenu de solidarité active - Les cadres - Les femmes - Les créateurs d'entreprise - Les seniors - Les jeunes.**

Ces tableaux permettent d'appréhender la situation des publics spécifiques au regard de l'emploi en le comparant avec l'ensemble des demandeurs d'emploi du territoire. Le niveau de formation, la qualification, le sexe, l'âge, le handicap, l'ancienneté d'inscription ou encore les métiers recherchés constituent des indications précieuses pour l'accompagnement de ce public vers le retour à l'emploi.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/marche-du-travail/fiches-publics-specifiques/tous/1/tous/classique-thematique/>

### **Marché du travail des territoires en Occitanie - Situation à fin décembre 2023**

*Statistiques, études et évaluations, Janvier 2024, 5 p.*

Cette collection décrit les caractéristiques de l'offre et la demande d'emploi déclinée selon des niveaux géographiques standards : région, départements et bassins d'emploi. Sont décrites les principales caractéristiques des demandeurs d'emploi et sur les notions de niveau de formation, qualification, le sexe, l'âge, le handicap, l'ancienneté d'inscription ou encore les métiers recherchés. Un éclairage est apporté sur la nature des offres d'emploi et les métiers recherchés par les entreprises.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/marche-du-travail/suivi-trimestriel-des-territoires/tous/1/tous/classique-thematique/>

### **En Occitanie, les signaux sont tous au vert pour l'essor de la GreenTech**

*Région Occitanie, Janvier 2024*

Portée par la décarbonation des activités humaines, la « GreenTech » est une filière porteuse en Occitanie. Rassemblant les sociétés qui innent en faveur de la transition écologique, elle est représentée dans la région dans toutes ses composantes : les énergies vertes, la gestion des déchets, l'agriculture durable, la mobilité verte, l'écoconstruction, la décarbonation de l'industrie... Sont concernés pas moins de 28 000 entreprises et plus de 310 000 emplois. Zoom sur cette filière en région.

<https://www.laregion.fr/En-Occitanie-les-signaux-sont-tous-au-vert-pour-l-essor-de-la-GreenTech>

## APPELS A PROJETS

**Prestations de formation sur le thème de la « Production et distribution en restauration collective » pour le compte de la délégation Occitanie du CNFPT**

**Date limite de réponse le 16 février 2024 à 19h00**

<https://www.francemarches.com/appel-offre/3boamp247308-2024-prestations-formation-theme>

**Plateforme de formation en E-learning dédiée à la transition énergétique dans le secteur de la mobilité à destination des entreprises rattachées à l'OPCO Mobilités**

**Date limite de réponse le 20 février 2024**

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/plateforme-de-formation-en-e-learning-dediee-a-la-tr/ao-9157874-1>

**Prestations de services d'insertion professionnelle de type « Envolée dynamique » auprès des personnes à la recherche d'un emploi des départements du Gard et de la Lozère - France Travail**

**Date de clôture le 23 février 2024**

<https://www.francemarches.com/appel-offre/3boamp2412150-2024-envolee-dynamique-prestaspe>

**Prestations de Formation sur le thème de la « Production et distribution en restauration collective » pour le compte de la délégation Occitanie du CNFPT**

**Date de clôture le 26 février 2024**

<https://www.francemarches.com/appel-offre/3boamp247308-2024-prestations-formation-theme>

**Accord cadre portant prestations de formations professionnelles - Hérault Logement**

**Remise des offres le 26 février 2024 à 12h00 au plus tard**

<https://www.francemarches.com/appel-offre/15mli000173818-2024-accord-cadre-portant?q=formation>

**CFABRIK : Partage des bonnes pratiques entre les CFA - OPCO EP**

Afin de sécuriser les parcours des apprentis, le prestataire met en place des animations qui se réaliseront avec les CFA au travers d'ateliers d'information et de partage de bonnes pratiques permettant d'anticiper et de limiter les ruptures des contrats d'apprentissage.

**Date limite de réponse le 03 mars 2024 à 12h00**

<https://www.opcoep.fr/appels-d-offres/cfabrik-partage-des-bonnes-pratiques-entre-les-cfa>

**Campagne de sensibilisation à l'entrepreneuriat des femmes - Préfecture Occitanie**

La Préfecture de région Occitanie, en partenariat avec BPI Occitanie, le Conseil régional, avec le soutien de TBS Education, la BNP Paribas, la Caisse d'Épargne Languedoc-Roussillon, la Caisse d'Épargne Midi-Pyrénées, Airbus et en association avec de nombreux partenaires territoriaux, lance une vaste campagne régionale pour promouvoir l'entrepreneuriat des femmes, quelle que soit leur origine sociale ou géographique.

Soutenu par le Ministère de l'Égalité femmes-hommes et en complémentarité avec l'action nationale, un événement régional est organisé le 19 mars 2024 à Toulouse : témoignages inspirants de cheffes d'entreprises, mises en lumière de dispositifs et de structures du territoire et remise de deux prix de femmes entrepreneures suite à un Challenge lancé le 30 janvier 2024.

Le Challenge "Qui veut être entrepreneure ?" est un appel à candidatures visant à promouvoir et valoriser l'entrepreneuriat pour toutes en Occitanie, quelle que soit son origine sociale ou géographique **(candidatures ouvertes jusqu'au 9 mars 2024 à minuit)**.

<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/occitanie/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Droits-des-femmes-egalite/L-Etat-en-region-Occitanie-lance-en-2024-une-vaste-campagne-de-sensibilisation>

## APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

### Bilan et évolution de l'alternance dans la branche de la métallurgie en 2022 : étude nationale et portraits régionaux

*Observatoire paritaire de la Métallurgie, Février 2024, 4 p.*

72 641 alternants dans 14 588 entreprises (17 726 établissements) de la branche sont formés dans 1 551 organismes de formation en France.

La branche de la métallurgie en France a connu une croissance de ses effectifs d'alternants de 44 % entre 2017 et 2022 (stock au 31/12). La branche connaît une accélération particulièrement marquée des entrées en alternance depuis 2021 dans un contexte de reprise post-crise sanitaire et de déploiement des aides au recrutement d'alternants. La hausse des entrées en alternance est de 31 % entre 2020 et 2022 et de 7 % entre 2021 et 2022.

L'actualisation de l'étude "Bilan et évolution de l'alternance dans la branche de la métallurgie" est complétée par la réalisation de 12 portraits régionaux, qui ont l'objectif de présenter, de manière synthétique, une déclinaison à l'échelle régionale des tendances, des enjeux et des chiffres de l'alternance.

<https://www.observatoire-metallurgie.fr/analyses-previsions/bilan-et-evolution-de-lalternance-dans-la-branche-de-la-metallurgie-etude-nationale-et-portraits-regionaux>

### L'apprentissage en 2022 : une progression moins forte que les deux années précédentes

*PLE Athénais, Dares Résultats, n°10, Janvier 2024, 4 p.*

829 600 contrats d'apprentissage débutent en 2022, soit 13 % de plus qu'en 2021. Bien qu'elle soit marquée, cette hausse est moins forte que les progressions des années 2020 et 2021.

Le dynamisme des formations de l'enseignement supérieur (+16 %), tiré notamment par celles de niveau bac +3 ou plus, accroît encore la part des employeurs de 10 salariés ou plus parmi les entrées en apprentissage, et celle du secteur tertiaire dans lequel près de 3 contrats sur 4 débutent en 2022. Concomitamment, la féminisation de l'apprentissage se poursuit.

Les entrées restent plus dynamiques dans le secteur privé (+13 %), qui concentre la très grande majorité des contrats d'apprentissage, que dans le secteur public (+7 %).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lapprentissage-en-2022>

### Aides aux contrats en alternance : guide à destination des employeurs et des organismes de formation - Mise à jour janvier 2024

*Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, Janvier 2024, 23 p.*

Le principal objectif de ce guide est d'éviter aux entreprises les erreurs de saisie tant au niveau de la rédaction du contrat qu'au niveau de la Déclaration sociale nominative (DSN), afin de permettre le versement des aides dans les meilleurs délais. Quatre dispositifs d'aides existent selon le type de contrat en alternance signé et la date de signature du contrat : Aide unique aux employeurs d'apprentis - Aide exceptionnelle aux contrats d'apprentissage - Aide exceptionnelle aux contrats de professionnalisation - Aide 2023 et 2024 à l'alternance.

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/article/aides-aux-contrats-en-alternance-guide-pratique-a-destination-des-employeurs-et>

### Cartographie de l'offre de formation aux métiers de l'alimentation 2022

*Observatoire des métiers de l'alimentation de détail, Janvier 2024, 548 p.*

Cette édition de la cartographie de l'offre initiale de formation permet de savoir quels sont les diplômes existants par niveau, la répartition entre les élèves de la voie scolaire et les apprentis, l'évolution des volumes depuis 2012, le nombre de sessions, le nombre de lycées et de CFA et leur répartition sur le territoire (cartes régionales), le taux de présentation à l'examen, le taux de réussite, les types d'entreprises et la répartition,

l'origine géographique et la mobilité des apprentis et les taux d'insertion. Le mode de formation le plus répandu pour la préparation des diplômes de l'alimentation est celui de l'apprentissage. Une fiche par diplôme est mise à jour régulièrement depuis 2017.

<https://www.observatoire-metiers-alimentation.fr/cartographie-des-formations-aux-metiers-de-l'alimentation-en-detail>

## COMPETENCES

### Compétences et parcours professionnels, une priorité à chaque étape de la vie - Replay webinaire du Centre Inffo – 25 janvier 2024

Ce webinaire propose :

- les dernières actualités de cette année européenne
- les thématiques d'actualité liées aux compétences, et leur impact sur les stratégies nationales et régionales
- d'entendre les porteurs ou partenaires de projets sur le thème des compétences.

<https://www.centre-inffo.fr/produits-services/webinaire-competences-et-parcours-professionnels-une-priorite-a-chaque-etape-de-la-vie>

### Feuille de route 2024 du Réseau Emplois Compétences

*France Stratégie, Février 2024*

Dans une économie en pleine mutation, le développement de l'emploi repose notamment sur l'anticipation des besoins en compétences, la formation initiale et continue, l'orientation des personnes et l'accompagnement des entreprises.

Afin de susciter de la réflexion et de l'expertise conjointe sur ces thèmes, le REC rassemble des représentants des institutions publiques et des acteurs du développement économique, de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'orientation, qui ont vocation à favoriser le développement de l'emploi par leurs actions auprès des employeurs, des actifs – occupés, en recherche d'emploi ou en transition.

Le programme de travail 2023-2024 du Réseau Emplois Compétences s'articule autour de deux axes :

- Transition écologique : quels impacts en matière d'emploi et de compétences ?
- Evaluation des « acquis de l'apprentissage » : comment mieux valoriser les compétences acquises tout au long de la vie ? A quelles fins ?

Le réseau travaille également sur des thématiques d'intérêt immédiat pour les pouvoirs publics comme celui de l'intelligence artificielle générative et de son impact sur l'emploi et les compétences.

<https://www.strategie.gouv.fr/actualites/feuille-de-route-2024-reseau-emplois-competences>

### Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2023 : les compétences au service d'une transition écologique et numérique résiliente

*OCDE, Janvier 2024, 300 p.*

En aidant les individus à acquérir un large éventail de compétences et en leur donnant les moyens de les mettre efficacement en pratique, les politiques relatives aux compétences jouent un rôle crucial face aux menaces émergentes, comme la dégradation de l'environnement ou les usages néfastes de technologies créées pour recueillir, produire et échanger des informations. Ce document montre combien il est important d'aider les individus à acquérir un large éventail de compétences, à des niveaux de maîtrise divers, afin de favoriser la résilience économique et sociale. Il témoigne par ailleurs de l'importance des attitudes et des dispositions dans le développement et l'utilisation efficaces des compétences. Il souligne la nécessité pour les responsables publics de suivre les coûts associés aux politiques visant à promouvoir la transition écologique et numérique, et met en évidence les effets de cette transition sur les inégalités. Des possibilités de formation qui répondent aux nouveaux besoins du marché du travail et des mesures propres à en faciliter l'accès peuvent favoriser une transition écologique et numérique juste et inclusive. De même, des systèmes éducatifs

qui transmettent aux jeunes non seulement des compétences, mais aussi un état d'esprit propice à la gestion du changement, peuvent contribuer à inscrire la transition écologique et numérique dans une perspective de long terme.

<https://www.oecd.org/fr/education/perspectives-de-l-ocde-sur-les-competences-8e76915b-fr.htm>

### **Comment forger les compétences de la transition juste ?**

*ORSE, Janvier 2024*

A l'occasion de la participation de l'Orse aux Rencontres du développement durable qui se sont déroulées en fin d'année 2023, lors d'une table ronde interrogeant les grands enjeux de formation aux compétences et métiers de la transition écologique, l'Orse a rendu publique une note d'enjeux sur le thème : " Comment forger les compétences de la transition juste ? " A télécharger gratuitement après inscription.

<https://www.orse.org/nos-travaux/note-comment-forger-les-competences-de-la-transition>

## **EMPLOI**

### **PoEm : le tableau de bord des politiques de l'emploi - Tableau des politiques d'emploi en novembre 2023**

*DARES, Janvier 2024, 31 p.*

Poem est l'outil qui permet de diffuser des tableaux de bord et des séries longues consacrées aux politiques de l'emploi. Il permet d'accéder aux données de suivi des dispositifs consacrés à l'emploi, à la formation professionnelle et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/poem-tableau-de-bord-des-politiques-de-lemploi>

### **Loi du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration**

*Vie publique, Janvier 2024*

La loi comporte plusieurs volets, notamment sur le travail et l'intégration.

<https://www.vie-publique.fr/loi/287993-loi-immigration-integration-asile-du-26-janvier-2024>

### **Emploi, travail et environnement : l'heure des transitions**

*Travail et emploi, n° 166-167, Décembre 2023*

Les conséquences du développement industriel et des modes de vie contemporains sur le climat, la biodiversité ou la santé sont clairement établies aujourd'hui. Comment l'emploi et le travail accompagnent-ils et sont-ils affectés par la « transition écologique, économique et sociale » ?

Avec ce double numéro, la revue Travail et Emploi entend participer à cette production de connaissances.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/revue-travail-et-emploi-emploi-travail-et-environnement-lheure-des-transitions-ndeg166>

### **Rapport au travail des actifs de moins de 30 ans**

*Terra Nova, APEC, Janvier 2024, 18 p.*

Beaucoup de choses ont été affirmées sur les générations les plus jeunes qui manifesteraient un désengagement vis-à-vis du travail et une forte volatilité professionnelle. La réalité est tout autre. L'étude qui vient d'être publiée par l'Apec et Terra Nova révèlent que les actifs de moins de 30 ans sont engagés dans leur travail et motivés par leur évolution professionnelle, surtout lorsqu'ils sont cadres. Déconstruction d'un stéréotype.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/rapport-au-travail-des-actifs-de-moins-de-30-ans.html>

Voir aussi : **Un portrait positif des jeunes au travail : au-delà des mythes**

*Terra Nova, APEC, Janvier 2024, 71 p.*

[https://tnova.fr/site/assets/files/58836/rapport\\_etude\\_apec\\_terra\\_nova\\_rapport\\_jeunes\\_actifs\\_au\\_travail\\_-\\_vf\\_1er\\_fevrier\\_2024-1.pdf?18n867](https://tnova.fr/site/assets/files/58836/rapport_etude_apec_terra_nova_rapport_jeunes_actifs_au_travail_-_vf_1er_fevrier_2024-1.pdf?18n867)

## ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

**Intelligence artificielle : le cadre juridique européen de l'IA en 5 questions - Mise à jour février 2024**

*Vie publique, Février 2024*

Avec le déploiement de ChatGPT et, plus récemment, de Gemini, l'Union européenne souhaite mettre en place un règlement sur l'intelligence artificielle (IA). Adopté le 2 février 2024, ce règlement a pour objectif d'encadrer le développement de l'IA. Le point en cinq questions avec Vie-publique.

<https://www.vie-publique.fr/questions-reponses/292157-intelligence-artificielle-le-cadre-juridique-europeen-de-lia>

**Pour une Autorité française de l'IA - Note d'action**

*RIGNELL Milo, Institut Montaigne, Janvier 2024, 35 p.*

L'Institut Montaigne recommande au gouvernement de travailler à la création d'une Autorité de l'IA, sur le modèle des Autorités nationales propres à la France. Cette Autorité aurait pour mission principale d'évaluer rigoureusement, au rythme de ses évolutions, la performance et les risques de la technologie. Conscient des étapes et des contraintes réglementaires à l'établissement d'une telle Autorité de référence, l'Institut Montaigne propose une feuille de route opérationnelle, viable et responsable, rassemblant les forces en présence.

<https://www.institutmontaigne.org/publications/pour-une-autorite-francaise-de-lia>

**2024 : les nouvelles frontières des pionniers du numérique**

*Institut Montaigne, Janvier 2024*

L'Institut Montaigne propose une plateforme d'Expressions consacrée au débat et à l'actualité. Il offre un espace de décryptages et de dialogues pour valoriser le débat contradictoire et l'émergence de voix nouvelles. IA, ordinateur quantique, blockchain, protection des données, métavers & réalité augmentée, New Space, 5 ou 6 G, rivalités autour des semi-conducteurs : comment comprendre le paysage technologique mouvant de l'année qui s'ouvre, ses enjeux et les conséquences stratégiques, économiques ou sociales qui en découlent ? L'auteur propose de décrypter et simplifier chacun de ces secteurs.

<https://www.institutmontaigne.org/expressions/2024-les-nouvelles-frontieres-des-pionniers-du-numerique>

## FORMATION PROFESSIONNELLE

**5<sup>e</sup> édition du Baromètre de la formation et de l'emploi – Webinaire Centre Inffo le 28 mars 2024**

Comme chaque année, Centre Inffo sonde l'opinion des actifs sur leur avenir professionnel et sur plusieurs questions d'actualité (CPF, reconversion professionnelle, VAE...). S'y ajoutent pour 2024 des questions sur le handicap dans les situations de travail et de formation.

Les résultats de cette 5<sup>e</sup> édition du Baromètre de la formation et de l'emploi, réalisée avec l'Institut CSA, seront dévoilés et commentés par des experts lors de ce webinaire.

<https://www.centre-inffo.fr/evenements/webinaire-5e-edition-du-barometre-de-la-formation-et-de-lemploi>

### Remplir le bilan pédagogique et financier : mode d'emploi

*Centre Inffo, Janvier 2024, 64 p.*

Chaque année, tout prestataire de formation ou CFA réalisant des actions entrant dans le champ de la formation professionnelle et qui a procédé à la déclaration d'activité doit établir un bilan pédagogique et financier de son activité et le télédéclarer via l'application Mon activité formation.

Ce guide explicite les différentes rubriques du document, en apportant une méthodologie et des solutions concrètes aux questionnements d'un prestataire de formation ou d'un CFA. Le BPF doit être rempli en ligne avant le 30 avril 2024.

<https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/guide-juridique-2024-remplir-le-bilan-pedagogique-et-financier-mode-demploi>

### Les chiffres 2024 du digital learning

*ISTF, Janvier 2024, 28 p.*

L'Institut Supérieur des Technologies de la Formation (ISTF) a mené une enquête auprès de 400 professionnels de la formation entre novembre 2023 et janvier 2024.

La part des formations proposées en présentiel repart à la hausse (40 %, + 4 points) et se retrouve pratiquement au même niveau que celle des formations blended learning (présentiel et distanciel) qui s'élève à 38 %.

55 % des structures interrogées souhaitent évoluer vers plus de multimodal en 2024 (- 1 point) et 24 % vers plus de distanciel asynchrone (modules e-learning autoformatifs ou tutorés) (+ 3 points).

Le vidéo learning fait la plus grosse progression cette année dans le choix des services formation. Les activités de types serious game, réalité virtuelle et social learning sont en retrait dans les usages, en raison notamment des spécificités techniques et pédagogiques mais également du coût élevé de ces modalités.

28 % des sondés utilisent l'intelligence artificielle (IA) pour construire leurs formations et 23 % comptent la mettre en œuvre courant 2024.

Le principal facteur d'engagement est le thème de la formation en lien avec la problématique métier ; les principaux facteurs de motivation pour terminer une formation en ligne sont la présence d'un tuteur et l'obtention d'une certification ou d'un badge.

<https://www.istf-formation.fr/blog/barometre-les-chiffres-2024-du-digital-learning/>

### Etat de l'art : l'intelligence artificielle en formation

*Digital Learning Academy, Janvier 2024, 24 p.*

Au sommaire : L'intelligence Artificielle au service de l'apprentissage - 4 domaines où l'IA peut faire la différence pour les équipes Learning & Development - L'IA au service de la personnalisation des apprentissages en e-learning - IA génératives : le séisme 2023 ?

<https://digital-learning-academy.com/dossiers-etat-de-lart-en-ligne/>

### Intégrer l'accompagnement social à la formation : retours sur un dispositif régional

*Bref CEREQ, n° 449, Janvier 2024, 4 p.*

Pour les personnes dites « éloignées de l'emploi », l'entrée dans un dispositif d'insertion et de formation se double souvent d'un accompagnement social, visant à résoudre leurs difficultés liées aux conditions de vie. Un dispositif régional a permis d'expérimenter l'intégration de ce volet social par les organismes de formation. L'accompagnement devient ainsi multidimensionnel et individualisé, dans le but de minimiser ruptures et « coutures » propices aux abandons. Ce Céreq Bref présente une évaluation qualitative de ce dispositif, qui éclaire la mise en œuvre et la réception, mais aussi les facteurs de réussite ou d'échec d'un tel accompagnement.

<https://www.cereq.fr/accompagnement-social-formation-dispositif-regional>



## INSERTION PROFESSIONNELLE

### La fabrique de l'insertion professionnelle des réfugiés : analyse de trois dispositifs - Rapport final & Synthèse

DARES, Janvier 2024, 443 p.

Cette recherche consiste en une analyse qualitative de trois dispositifs financés par le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) dans le cadre de l'appel à projets « intégration professionnelle des réfugiés » (AAP IPR), lancé en 2018 par le Haut-Commissariat aux Compétences et à l'Inclusion par l'Emploi.

Cette analyse qualitative repose sur la réalisation de monographies de 3 projets financés par le PIC dans le cadre de l'appel à projets « intégration professionnelle des réfugiés » (AAP IPR), lancé en 2018 par le Haut-Commissariat aux Compétences et à l'Inclusion par l'Emploi. Cet appel à projets a permis la réalisation de 71 projets portés par 56 lauréats.

Comme pour d'autres publics spécifiques, l'insertion des réfugiés doit se faire en prenant en compte les difficultés et freins qu'ils rencontrent pour accéder à l'emploi.

Plusieurs questions se posent alors, façonnant les dispositifs proposés : faut-il créer des structures dédiées ou peut-on s'appuyer sur celles de droit commun ?

Un accompagnement global spécifique doit-il être organisé ou bien suffit-il d'améliorer la coordination des acteurs intervenant dans les différents domaines ? Les parcours d'insertion doivent-ils commencer par traiter le volet social ou bien une insertion professionnelle peut-elle être automatiquement enclenchée ?

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-fabrique-des-dispositifs-dinsertion-des-refugies>

## SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

### Tableau de bord de l'emploi dans les entreprises du médicament - Édition 2022

LEEM, Février 2024, 185 p.

Ce tableau de bord propose une déclinaison des principaux indicateurs décrivant le profil sociodémographique des salariés, des conditions d'emploi et des flux d'emploi pour les catégories de salariés suivantes :

- L'ensemble des 106 038 salariés du périmètre du Leem
- Les 6 familles de métiers : recherche & développement, information et promotion du médicament, production, QEHS, information médicale et réglementaire, fonctions support
- Les 25 domaines d'activités : biométrie et data management, développement clinique, recherche et formulation, marketing, information promotionnelle, développement industriel, fabrication-conditionnement, logistique industrielle, assurance qualité, contrôle qualité, ...
- 78 métiers présentant un effectif suffisant pour pouvoir produire une estimation des indicateurs

Enfin, les indicateurs des catégories de salariés suivantes sont également présentés : ensemble des personnels féminins et masculins, salariés d'ancienneté supérieure ou égale à 20 ans, salariés de 50 ans et plus, de 55 ans et plus, salariés à temps partiel, salariés en CDI, CDD, alternants, apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, entrants et sortants.

<https://www.leem.org/publication/tableau-de-bord-de-l-emploi-2022-octobre-2023>

### Les métiers de l'accueil clientèle dans le secteur bancaire

Observatoire métiers de la Banque, Janvier 2024, 106 p.

L'essor de la digitalisation, des nouvelles organisations de travail, les nouveaux besoins clients sont autant d'éléments qui impactent directement l'accueil clientèle. Ces différents facteurs de transformation ont fait émerger de nouveaux enjeux. L'accueil multicanal semble désormais être privilégié. Ces travaux visent à alimenter la réflexion de la branche pour anticiper les besoins en compétences des entreprises du secteur. Ils permettront de comprendre les nouveaux enjeux liés à cette nouvelle orientation.

Quel est le nouveau paysage de l'accueil clientèle ? Quelles sont les évolutions/particularités de la fonction accueil ? Quel avenir pour les métiers de l'accueil ?

Afin de répondre à ces questions, l'Observatoire a mené une étude en juin 2023 avec les cabinets Katalyse et Fincley Consulting.

<https://www.observatoire-metiers-banque.fr/etudes/les-metiers-de-laccueil-clientele-dans-le-secteur-bancaire/>

### **Cordonnerie multiservice : portrait de branche 2023**

*OPCO 2i, Janvier 2024, 12 p.*

Le portrait de branche de la cordonnerie multiservice fournit des données statistiques sur les entreprises, les salariés, les contrats d'alternance, et analyse les enjeux et perspectives de la branche concernant l'activité économique, l'emploi et les compétences.

La branche compte 968 entreprises en 2023 (dont 93 % de TPE) et 1 213 établissements employant 2 510 salariés en 2022 (dont 87 % en CDI). Plus de la moitié des salariés ont plus de 45 ans. 27 % sont des femmes. On dénombre 126 alternants dont 106 en contrat d'apprentissage et 20 en contrat de professionnalisation présents en entreprise au 31 décembre 2022.

Les principaux enjeux économiques concernent le développement d'activités diversifiées, à forte valeur ajoutée (remise à neuf de chaussures/sneakers haut de gamme, sublimation de cuirs...), la mise en avant de l'entretien et de la réparation des chaussures dans une optique RSE). Face à la moyenne d'âge élevée des salariés, les enjeux liés à l'emploi reposent sur la promotion du métier auprès des jeunes et le développement de l'alternance pour faciliter les transmissions de compétences.

<https://observatoire-competences-industries.fr/pdf-branch/603>

### **Intelligence artificielle : 10 métiers de l'IA qui recrutent**

*nouvelleviepro.fr, Janvier 2024*

Découvrez les 10 métiers de l'IA qui recrutent le plus en 2024 et qui sont compatibles avec un projet de reconversion professionnelle : Data Scientist, Ingénieur en intelligence artificielle, Architecte Big Data, Développeur web, Cogniticien, Ingénieur Machine Learning, Ingénieur de prompt, IA Trainer, Responsable de l'éthique IA, Chargé de projet Chatbot.

<https://www.nouvelleviepro.fr/intelligence-artificielle-metiers-qui-recrutent>

### **Les salariés des services à la personne en 2019**

*Dares Résultats, n°7, Janvier 2024, 7 p.*

Un million de salariés travaillent en France dans le secteur des services à la personne en moyenne chaque semaine. Ils représentent 4 % de l'ensemble des salariés et jusqu'à 6 % dans certains départements du Sud-Ouest.

L'emploi direct reste majoritaire dans le secteur : deux salariés sur trois sont employés uniquement par des particuliers employeurs, les autres l'étant par des organismes de services à la personne ou par les deux à la fois. Les revenus salariaux horaires des premiers sont supérieurs à ceux des seconds et 41 % des salariés des particuliers employeurs interviennent auprès de trois particuliers employeurs ou plus.

Neuf salariés des services à la personne sur dix sont des femmes. En 2019, ils sont 34 % à avoir plus de 55 ans, sont souvent à temps partiel et un quart travaillent également dans d'autres secteurs. Dans les services à la personne, le revenu salarial annuel des femmes est plus élevé que celui des hommes : alors que leur revenu salarial horaire est inférieur à celui des hommes, elles réalisent plus d'heures pendant l'année.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-salaries-des-services-la-personne-en-2019>

## Guide des salaires 2024

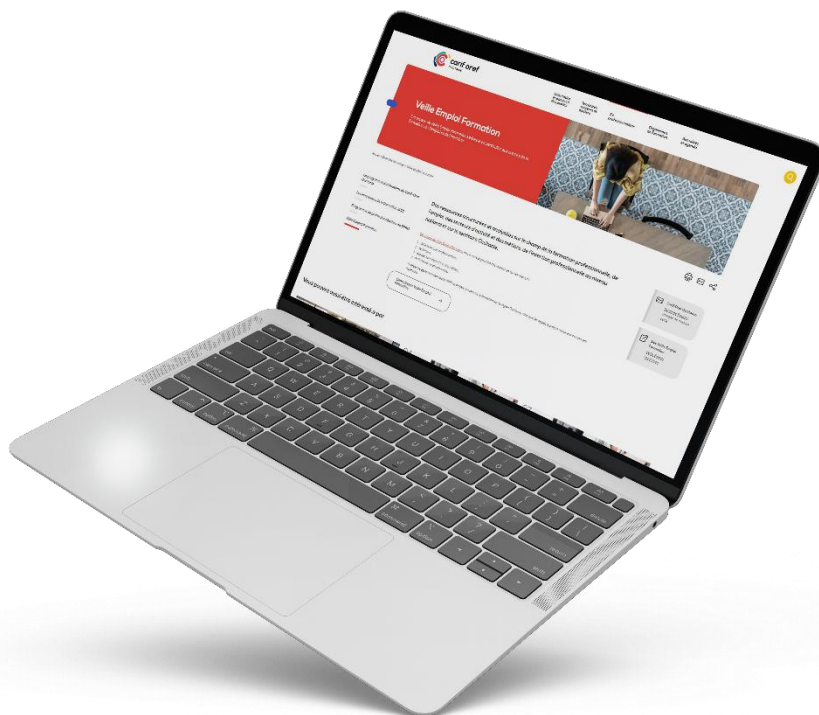
*Robert Half, Janvier 2024*

Ce guide donne les tendances salariales pour chaque poste dans les principaux secteurs d'activité, les perspectives de recrutement, les compétences les plus recherchées pour les spécialisations suivantes : Finance et comptabilité - IT et digital - Fonctions support spécialisées - RH, Juridique et Fiscal.

<https://www.roberthalf.fr/grille-salaire>

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