



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°578

04/09/2024



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJETS	3
APPRENTISSAGE - ALTERNANCE	4
EMPLOI	5
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	5
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	6
ILLETTRISME-APPRENTISSAGE DE LA LANGUE.....	7
INSERTION PROFESSIONNELLE	7
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP.....	8
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS	8

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

L'emploi salarié annuel - Fiche synthétique - Année 2023

France Travail Occitanie, Août 2024, 2 p.

Ces fiches reprennent les principales caractéristiques de l'emploi salarié pour chacun des bassins d'emploi et des départements de la région. Elles posent notamment un diagnostic de l'emploi sur les dernières années et apprécient le niveau géographique étudié en fonction de la structure et de la vitalité des différents secteurs d'activité qui le composent.

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

DIAG'FLASH - Le marché du travail en Occitanie - Août 2024

France Travail Occitanie, Août 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-territoire/occitanie/tous/tous/1>

Présentation de la région Occitanie - Août 2024

France Travail Occitanie, Août 2024, 33 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>

Occitanie : Les demandeurs d'emploi - Juin 2024

France Travail Occitanie, Août 2024, 2 p.

Les demandeurs d'emploi jeunes - Les demandeurs d'emploi seniors - Les demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi - Les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an - Les demandeurs d'emploi bénéficiant du revenu de solidarité active - Les demandeurs d'emploi cadres - Les demandeurs d'emploi femmes

Ces tableaux décrivent les caractéristiques des demandeurs d'emploi et 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, l'âge, le handicap, l'ancienneté d'inscription ou encore les métiers recherchés constituent ainsi 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-territoire/occitanie/tous/tous/1>

Occitanie : Les Focus métiers - Juin 2024

France Travail Occitanie, Juillet 2024, 5 p.

Ces focus rassemblent des informations clés sur le marché du travail par métier ou domaine professionnel.

Métiers du numérique - Métiers de la communication - métiers de la construction, bâtiment et travaux publics - métiers de l'environnement et du développement durable - métiers des espaces verts - métiers de la formation - métiers de l'hôtellerie restauration - métiers de l'industrie agroalimentaire - métiers de l'industrie - métiers de la santé - métiers du tourisme - métiers de l'aéronautique métiers du transport logistique

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

Les délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP)

DREETS Occitanie, Juillet 2024

Les DARP accompagnent les entreprises ayant des besoins de recrutement, des enjeux de transformation des emplois et des compétences, afin de leur proposer un accompagnement adapté et personnalisé.

La mission des DARP est de :

- faciliter l'accès des entreprises aux outils et dispositifs mis à disposition par l'État pour accompagner la formation et la reconversion des salariés et le recrutement (Transitions collectives, FNE-Formation, Pro-A, PCRH, etc.).
- mettre en relation les entreprises avec les acteurs de l'emploi, de la formation, de l'économie et les partenaires sociaux, sur le territoire,
- mener des projets avec l'ensemble de cet écosystème.

Vidéo de présentation et liste des DARP en Occitanie.

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/DARP>

Demandeurs d'emploi inscrits à France Travail Occitanie au 2^e trimestre 2024

DREETS Occitanie, France Travail Occitanie, Juillet 2024, 7 p.

Réalisée conjointement par la Dreets et France Travail, cette publication permet d'appréhender les évolutions les plus récentes sur la demande d'emploi de la région. Elle décrit notamment la situation des différentes catégories de demandeurs d'emploi.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/marche-du-travail/publication-officielle/tous/1/MC2/dernieres-publications/>

Donner un avenir durable à la viticulture d'Occitanie

Région Occitanie, Juillet 2024

Pour accompagner une filière viti-vinicole fragilisée et en mutation, la Région met en place, avec les professionnels, une stratégie d'adaptation à l'évolution des marchés et au changement climatique.

Le « contrat de filière » mobilise une enveloppe de 5 millions d'euros.

Premier vignoble mondial sous signes de qualité avec ses 63 AOP et 35 IGP, premier vignoble bio de France, première région exportatrice... 126 000 emplois dépendent de cette filière majeure de 3,9 milliards d'euros de chiffre d'affaires.

Une phase concertée va s'engager sous la coordination de la Chambre Régionale d'Agriculture afin d'élaborer et déployer avant la fin de l'année un plan d'actions régionales ambitieuses et opérationnelles déjà identifiées par les professionnels.

<https://www.laregion.fr/Donner-un-avenir-durable-a-la-viticulture-d-Occitanie>

Une approche de la précarité en Occitanie - Tableau de bord édition 2024

Insee dossier Occitanie, n°25, Juillet 2024, 50 p.

L'État, les organismes de protection sociale, les collectivités locales mais également les opérateurs locaux interviennent tous, à leur niveau, pour lutter contre les différentes formes de précarité, de pauvreté et d'exclusion. Du fait de leur diversité et de leur caractère évolutif, ces phénomènes sont difficiles à cerner de façon globale. Il est donc indispensable que leur connaissance soit approfondie, suivie et mieux partagée par le croisement de différents indicateurs éclairant chacun l'une de leurs facettes.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8211825>

Focus régionaux OPCO Mobilités

OpcO Mobilités, Juillet 2024, 2 p.

OPCO Mobilités édite chaque année les données emploi-formation de l'ensemble des régions ainsi qu'une synthèse France. Découvrez les chiffres clés de l'édition 2024.

<https://www.opcomobilites.fr/actualites/detail/les-focus-regionaux-edition-2023-sont-en-ligne>

APPELS A PROJETS

Formations du personnel des partenaires du Pôle Universitaire d'Innovation (PUI) de Montpellier dans le secteur de l'innovation - Booster Innovation Montpellier - Université Montpellier

Date de clôture le 17 septembre 2024

<https://www.francemarches.com/appele-offre/372024083170920248034-2024-formations-personnel-partenaires?q=formation>

Offre accompagnée : Mise en œuvre du dispositif DEFI EMPLOI ET DEFI PRO - OCAPAT

Date limite de remise des dossiers de candidature le 20 septembre 2024 à 16h00

<https://www.ocapiat.fr/project/offre-accompagnee-mise-en-oeuvre-du-dispositif-defi-emploi-et-defi-pro/>

Réalisation d'une étude sur le management de proximité dans la branche des transports urbains Opco Mobilités

Date limite de remise des dossiers de candidature le 20 septembre 2024

<https://www.opcomobilites.fr/qui-sommes-nous/marches-et-appels-doffres/appele-doffres/realisation-dune-etude-sur-le-management-de-proximite-dans-la-branche-des-transport-urbains>

Certification « Concevoir et implémenter une solution d'IA » - Organisation des évaluations et des actions de formation associées à la certification - OPCO Atlas

Date limite de remise des dossiers de candidature le 20 septembre 2024

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/certification-concevoir-et-implementer-une-solution-dia-organisation-des-evaluations-et-des-actions.html>

Actions de formation dans le cadre de campusAtlas - Thématique « Soft Skills » - OPCO Atlas

Date limite de remise des dossiers de candidature le 20 septembre 2024

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/actions-de-formation-dans-le-cadre-de-campusatlas-thematique-soft-skills.html>

Actions de formation dans le cadre de campusAtlas - Thématique "Stratégie commerciale des éditeurs de logiciels" - OPCO Atlas

Date limite de remise des dossiers de candidature le 27 septembre 2024

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/actions-de-formation-dans-le-cadre-de-campusatlas-thematique-strategie-commerciale-des-editeurs-de.html>

Offre de formation Grands Comptes 2025 - UNIFORMATION

Date limite de remise des dossiers de candidature le 27 septembre 2024

<https://www.uniformation.fr/prestataire/appele-doffre/appele-doffres-offre-de-formation-grands-comptes-2025>

Formation et accompagnement des accueillants familiaux de personnes âgées et de personnes en situation de handicap - Conseil départemental Pyrénées Orientales

Date de clôture le 27 septembre 2024

<https://www.francemarches.com/appele-offre/37mpipub2024212017270920248066-2024-formation-accompagnement-accueillants?q=formation>

Prestations d'accompagnement à la démarche Agile (conseil, coaching et formation) pour le compte de l'Université de Montpellier

Date limite de réponse le 30 septembre 2024

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

L'alternance, un plus pour les jeunes des QPV, à condition d'y accéder

Bref CEREQ, n° 455, Août 2024, 4 p.

Les jeunes originaires des quartiers prioritaires de la politique de la ville quittent le système éducatif moins diplômé-es que les autres, et en ayant moins souvent suivi une formation en alternance, notamment au niveau du secondaire. Pourtant, cette voie de formation leur permet, au moins autant que les autres, d'améliorer leurs chances d'accès à l'emploi, et plus encore à l'emploi stable. Ce résultat issu des données de l'enquête Génération pourrait inciter les pouvoirs publics à accroître leurs efforts en faveur de l'accès des jeunes des QPV à l'alternance.

<https://www.cereq.fr/alternance-jeunes-qpv>

Formations en alternance dans les entreprises libérales

Observatoire des métiers des professions libérales, Août 2024, 112 p.

Cette étude met en évidence la hausse du nombre de contrats d'alternance, l'engagement des branches professionnelles dans le pilotage de leur politique d'alternance. Elle pointe également que la dimension pédagogique de l'alternance peut être optimisée dans l'intérêt des apprenants et des entreprises. Agir sur la qualité de la formation et l'accompagnement des alternants en développant, notamment, les relations entre les opérateurs de formation et les employeurs est un enjeu majeur pour que l'alternance soit un levier pour faire face aux problèmes de recrutement et de fidélisation de plus en plus récurrents. Enjeu que les branches du périmètre de l'OMPL ne manqueront pas de s'approprier.

https://www.ompl.fr/images/Publications/Etudestransv/Alternance/ompl_etude_alternance_2023.pdf

Les recrutements d'apprentis dans la fonction publique continuent d'augmenter en 2023

DGAFP, Stats rapides, n°113, Août 2024, 5 p.

En 2023, 25 020 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés dans la fonction publique, soit 10 % de plus qu'en 2022. Cette augmentation est portée par la fonction publique de l'État (FPE : +29 %) et la fonction publique hospitalière (FPH : +35 %), tandis que les recrutements d'apprentis dans la fonction publique territoriale (FPT) sont en légère baisse (-2 %).

Les apprentis embauchés en 2023 dans la fonction publique ont en moyenne 22 ans au début de leur contrat. Un sur deux était scolarisé auparavant. Plus de la moitié (54 %) préparent un diplôme de niveau au moins égal à bac +3 : 73 % dans la FPE, 52 % dans la FPH et 42 % dans la FPT.

Près de 5 % sont en situation de handicap : 6 % dans la FPT, 5 % dans la FPH et 3 % dans la FPE.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-recrutements-d'apprentis-dans-la-fonction-publique-continuent-daugmenter-en-2023>

Insertion à l'issue d'un contrat de professionnalisation : Six mois après une fin de contrat prévue en 2021, quatre sortants du dispositif sur cinq en emploi

Dares Résultats, n°51, Août 2024, 4 p.

Six mois après une fin de contrat de professionnalisation prévue en 2021, 79 % des sortants de ce dispositif sont en emploi, dont 51 % en emploi salarié durable non aidé. Ces taux sont en hausse de 5 et 8 points par rapport aux sortants de 2020, qui ont été particulièrement touchés par la crise liée à la pandémie de Covid. Les taux d'emploi à six mois sont plus élevés pour les personnes en emploi (84 %) ou en études (83 %) avant leur contrat de professionnalisation. Ils sont inférieurs en cas de rupture anticipée du contrat (67 %) et quand la qualification préparée n'est pas obtenue (60 %). Les sortants du secteur tertiaire, notamment dans le commerce ou l'hébergement-restauration, s'insèrent moins bien dans l'emploi après leur contrat de

professionnalisation (74 % et 71 %). 7 sortants en emploi sur 10 restent dans le même secteur et la moitié chez le même employeur que pendant le contrat de professionnalisation.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/insertion-lissue-dun-contrat-de-professionnalisation>

EMPLOI

PoEm : le tableau de bord des politiques de l'emploi - Tableau des politiques d'emploi en juin 2024

DARES, Août 2024, 26 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 rapidement 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>

La situation sur le marché du travail au 2^e trimestre 2024

DARES, Août 2024, 12 p.

Au 2^e trimestre 2024, l'emploi est stable et la croissance se maintient au même rythme que le trimestre précédent, à +0,3 %. Les perspectives sont toutefois dégradées, avec une baisse notable du climat des affaires et de l'emploi en juin et juillet, qui restent tous deux au-dessous de leur niveau moyen de long terme, malgré un léger rebond en août.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-situation-sur-le-marche-du-travail-au-2e-trimestre-2024>

Régime d'assurance chômage - Décret n° 2024-853 du 30 juillet 2024

Légifrance, Juillet 2024

Ce texte prolonge les dispositions réglementaires relatives aux règles d'indemnisation et de contributions du régime d'assurance chômage jusqu'au 31 octobre 2024.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000050060050>

Les offres d'emploi diffusées par France Travail au 1^{er} trimestre 2024

France Travail, Statistiques et indicateurs, Juillet 2024, 6 p.

Au cours du 1^{er} trimestre 2024, 3,0 millions d'offres d'emploi nouvelles ont été diffusées par France Travail, soit une baisse de 133 300 offres par rapport au 1^{er} trimestre 2022 (-4,3 %).

Quelques métiers connaissent une augmentation significative de leur volume d'offres sur deux ans, particulièrement ceux de l'industrie (+23,5 %), et ceux de l'installation et maintenance (+9,8 %). La plupart des autres domaines professionnels voient leur volume d'offres diminuer sur deux ans.

<https://statistiques.francetravail.org/offres/offrespub/222886>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Données sur les quartiers 2024 de la politique de la ville QPV 2024

Insee, Août 2024

Ce produit propose un ensemble de données sur les quartiers prioritaires 2024 de la politique de la ville définis par le décret n° 2024-806 du 13 juillet 2024.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8186144>

Portrait des nouveaux quartiers prioritaires de la politique de la ville en France métropolitaine

COHEN Clément, POTIN-FINETTE Aurélie, Insee Première, n°2008, Août 2024, 4 p.

À la suite de l'actualisation des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) au 1^{er} janvier 2024, il y a désormais 1 362 QPV en France métropolitaine, localisés sur l'ensemble des départements mais répartis de façon très hétérogène sur le territoire. Représentant 8 % de la population, les 5,3 millions d'habitants des QPV diffèrent des habitants des environnements urbains voisins de ces quartiers selon plusieurs caractéristiques. Ils sont plus jeunes : ils ont 35 ans en moyenne, contre 41 ans dans les environnements urbains. Les ménages y sont plus souvent constitués de familles monoparentales (un ménage sur six, contre un sur dix dans les environnements urbains), tandis que les couples sans enfant y sont moins présents. Les ménages des QPV sont très majoritairement locataires, le plus souvent d'un logement social, et résident davantage dans des logements suroccupés. Enfin, les habitants de ces quartiers, par définition plus modestes que dans leur environnement urbain, ont un niveau de diplôme plus faible et sont confrontés à une plus grande précarité sur le marché du travail.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8236231>

L'influence des discriminations sur les trajectoires des diplômés du supérieur des quartiers prioritaires

GARDENIER Matthijs, Hommes & Migrations, Juin 2024, 9 p.

Les diplômés du supérieur issus des quartiers « Politique de la Ville » subissent plusieurs discriminations qui pèsent sur leur carrière professionnelle. Selon des enquêtes menées par l'Observatoire des discriminations de Montpellier, les trajectoires des diplômés au sein de l'Éducation nationale puis dans le champ de l'emploi apparaissent simultanément affectées par leurs origines ouvrières et migratoires. Si la plupart des enquêtés parviennent à effectuer une mobilité sociale ascendante, c'est au prix de trajectoires marquées par la précarité et de stratégies de contournement de la discrimination qui peuvent s'avérer coûteuses à long terme.

<https://www.cairn.info/revue-hommes-et-migrations-2024-2-page-23.htm>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Comment proposer une offre de formation inspirante et engageante – Podcast Learn & enjoy

Au programme de cet épisode :

Pourquoi est-il important d'avoir une stratégie de formation pour répondre aux défis actuels des entreprises ? Quels sont les éléments clés pour fournir une expérience de formation engageante ?

En quoi la gestion du catalogue de formations peut-elle devenir un défi à mesure que celui-ci se développe ? Pourquoi est-il essentiel pour les plateformes d'apprentissage d'offrir une approche multicanale et personnalisée ? ...

<https://podcast.ausha.co/learn-enjoy/91-comment-proposer-une-offre-de-formation-inspirante-et-engageante-avec-thibaud-wery-de-rise-up>

Les entrées en formation des demandeurs d'emploi au 4^e trimestre 2023

Statistiques et indicateurs, France Travail, Août 2024, 8 p.

Entre octobre et décembre 2023, 316 400 demandeurs d'emploi inscrits à France Travail sont entrés en formation. Le nombre d'entrées en formation enregistré au 4^e trimestre 2023, une baisse de 8,3 % sur un an.

<https://statistiques.francetravail.org/formation/formpub/222907>

Instruction n° 2024-26 du 22 juillet 2024 : La POEI, un levier efficace de recrutement pour les employeurs et une opportunité pour les candidats

Bulletin officiel France Travail, Juillet 2024

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) est un dispositif d'aide au développement des compétences des demandeurs d'emploi, des travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée et des salariés en contrat d'insertion qui permet de financer une formation préalable à l'embauche. L'aide

financière est attribuée à l'employeur qui s'engage à recruter le candidat, après une période de formation adaptée. La POEI est conseillée dès lors qu'un écart de compétences entre le profil d'un candidat et un poste à pourvoir peut compromettre la réalisation de l'embauche.

Deux situations de mise en œuvre de la POEI :

- Tout employeur qui rencontre des difficultés de recrutement du fait de l'absence des compétences nécessaires au poste sur le marché du travail est susceptible de bénéficier des ressources financières dont France Travail dispose pour agir sur les inadéquations entre offre et demande d'emploi.
- Tout candidat éloigné de l'emploi du fait du manque d'adéquation entre ses compétences et des postes à pourvoir dans sa zone géographique de recherche peut être présenté à l'employeur avec la proposition du financement d'une POEI avant embauche, dès lors qu'une formation courte de quelques jours à 450 heures (sauf exceptions) suffit à améliorer l'adéquation profil-poste – ou en étape préalable à un contrat en alternance par exemple.

Cette instruction France Travail du 22 juillet 2024 remplace celle de 2022.

<https://bo.francetravail.org/bulletinofficiels/instruction-n-2024-26-du-22-juillet-2024-bo-n-2023-44.html?type=dossiers/2024/bo-n-2024-44-du-2-aout-2024>

Qualité des actions de formation professionnelle : Liste des certificateurs et des instances de labellisation de prestataires de formation - Mise à jour Août 2024

Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, Août 2024

Actualisation des organismes certificateurs.

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/liste-organismes-certificateurs>

ILLETTRISME-APPRENTISSAGE DE LA LANGUE

Journée défense et citoyenneté 2023 : un jeune Français sur vingt en situation d'illettrisme

Les notes d'information de la DEPP, n°32, Août 2024, 4 p.

En 2023, 11,8 % des jeunes participant à la Journée défense et citoyenneté (JDC) rencontrent des difficultés dans le domaine de la lecture. La moitié d'entre eux peuvent être considérés en situation d'illettrisme. Par ailleurs, 78,6 % sont des lecteurs efficaces, tandis que moins de 10 % des jeunes ont une maîtrise fragile de la lecture.

Les performances en lecture progressent avec le niveau d'études. Les jeunes sortis du système éducatif rencontrent plus fréquemment des difficultés.

Les performances sont globalement plus élevées chez les filles que chez les garçons. Les jeunes des DROM sont particulièrement concernés par les difficultés de lecture. Dans l'Hexagone, c'est dans la moitié nord que les difficultés de lecture sont les plus fréquentes.

<https://www.education.gouv.fr/journee-defense-et-citoyennete-2023-un-jeune-francais-sur-vingt-en-situation-d-illettrisme-414938>

INSERTION PROFESSIONNELLE

Favoriser l'intégration professionnelle des personnes réfugiées - Webconférence France Stratégie le 11 septembre de 14h30 à 16h00

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

Combien de personnes réfugiées existe-t-il dans le monde, en Europe et en France ? Quelle est la situation de l'emploi des personnes réfugiées sur le marché du travail français ? À quelles difficultés les entreprises

sont-elles confrontées pour recruter des personnes réfugiées et quels leviers faut-il mobiliser afin de mieux les intégrer dans l'entreprise ? Dans quelle mesure les personnes réfugiées présentent-elles un vivier de compétences pour les métiers en tension ?

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

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

Le service civique en chiffres – 2023

INJEP, Juillet 2024, 2 p

Créé par la loi du 10 mars 2010, le service civique propose à des jeunes de 16 à 25 ans, et jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap, de s'engager dans une mission d'intérêt général auprès d'associations ou d'institutions publiques.

Le dispositif a pris une place croissante dans les politiques de jeunesse : entre 2017 et 2022, chaque année environ 80 000 jeunes ont commencé une mission, soit quatre fois plus qu'en 2014. Durant cette période, la population des volontaires a représenté environ 10 % de la classe d'âge des 16-25 ans. Cette fiche détaille l'évolution du service civique et le profil des volontaires.

<https://injep.fr/publication/les-chiffres-du-service-civique-en-2023/>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph

Agefiph, Août, 2024, 48 p.

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph a évolué à compter du 1^{er} août 2024. Ce document présente les nouveaux ajustements.

https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2024-07/Agfiph_Metodia_Aout-2024_0.pdf

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Les salaires dans le secteur des transports et de l'entreposage en 2022

Data Lab, Août 2024, 4 p.

En 2022, un salarié du secteur des transports et de l'entreposage gagne en moyenne 2 469 euros nets par mois en équivalent temps plein (EQTP). Compte tenu de l'inflation (+ 5,2 % en 2022), le salaire net moyen en EQTP augmente de 0,7 % en euros constants par rapport à 2021. Les primes de soutien au pouvoir d'achat (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat puis prime de partage de valeur) ont contribué à l'augmentation des salaires.

Un quart des salariés du secteur a bénéficié de ces primes en 2022, pour un montant moyen de 666 euros. Dans le secteur des transports et de l'entreposage, les femmes gagnent en moyenne 2,2 % de moins que les hommes en EQTP. Cet écart s'est réduit de 0,3 point par rapport à 2021.

<https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/les-salaires-dans-le-secteur-des-transports-et-de-lentreposage-en-2022-0>

Industrie du cuir. Activités - Année 2023

Alliance France Cuir, Juillet 2024, 80 p.

En 2023, les industries de la tannerie, de la mégisserie, de la chaussure et de la maroquinerie comptent encore un nombre important de petites unités de production. Il reste très peu d'entreprises françaises dans certaines industries : 34 entreprises pour la tannerie-mégisserie (dont un peu moins de la moitié a moins de 20 salariés),

90 entreprises dans la chaussure (dont 41 ont entre 11 et 50 salariés), et 392 unités de production dans la maroquinerie.

Les données statistiques fournies par l'Observatoire économique de l'Alliance France Cuir (ex-Conseil national du cuir) concernent le nombre d'entreprises, les effectifs, la production, le chiffre d'affaires, les effectifs et les facturations par région, les structures selon les effectifs salariés totaux, et selon les effectifs ouvriers.

<https://alliancefrancecuir.org/publication/la-monographie-des-activites-2023/>

Baromètre de l'emploi pour la branche des services de l'automobile

Observatoire de l'Anfa, ANFA, Juillet 2024, 7 p.

Au 31/03/2024, 391 665 salariés travaillaient dans le secteur « Commerce et réparation d'automobiles, de motocycles et de poids lourds » (données estimées, apprentis inclus).

<https://www.anfa-auto.fr/observatoire>

ROMEO : L'IA au service de la correspondance entre textes libres et compétences professionnelles

France Travail, Juillet 2024

Au cœur de l'innovation, francetravail.io présente ROMEO, une API qui transforme la manière dont les textes libres sont associés aux compétences et aux appellations professionnelles du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME). Alliant sophistication et précision, les algorithmes d'Intelligence Artificielle (IA) de ROMEO vont au-delà de la simple correspondance de mots-clés en tenant compte de la similarité des termes, du contexte d'utilisation et du secteur d'activité. Cet article présente en détail les fonctionnalités, les applications et les avantages de ROMEO dans le contexte professionnel.

<https://francetravail.io/blog/romeo-ia-service-correspondance-entre-textes-libres-competences-professionnelles>

Les salariés des services à la personne : trois profils de salariés bien distincts

BOREY Grégoire, GAMBLIN Virginie, Insee Focus, n° 331, Juillet 2024, 5 p

En 2019, les salariés qui travaillent dans les services à la personne sont plutôt âgés et faiblement rémunérés. Souvent multi-actifs, ils travaillent majoritairement à temps partiel. Ceux-ci peuvent être répartis selon trois profils distincts. Un premier groupe rassemble 43 % des salariés, dont la majorité exerce depuis plusieurs années dans ce domaine. Ils réalisent ainsi une part élevée des heures rémunérées du secteur. Un deuxième groupe rassemble 9 % des salariés, pour lesquels cette activité constitue souvent un travail d'appoint venant compléter des revenus perçus dans le cadre d'une activité professionnelle exercée dans un autre secteur. Enfin, 48 % des salariés exercent une activité fluctuante, à la hausse ou à la baisse, dans les services à la personne au cours de la période allant de 2016 à 2019.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8228337>

Quels rapports entre les conditions de travail présentes et le passé professionnel ?

LAINÉ Frédéric, LIZE Laurence, Bref CEREQ, Juillet 2024, 4 p

Les conditions de travail en France sont très hétérogènes. Si elles varient selon les caractéristiques sociodémographiques des salariés, elles sont également liées à leurs parcours professionnels. Les salariés qui progressent en changeant d'entreprise sans passer par le chômage sont ceux qui considèrent le plus souvent que leur travail est apprenant et qui sont les plus satisfaits des conditions dans lesquelles il est exercé.

<https://www.cereq.fr/conditions-travail-trajectoire-professionnelle>

Les employeurs des salariés intermittents du spectacle au 4^e trimestre 2023

Statistiques et indicateurs, France Travail, Juillet 2024, 12 p.

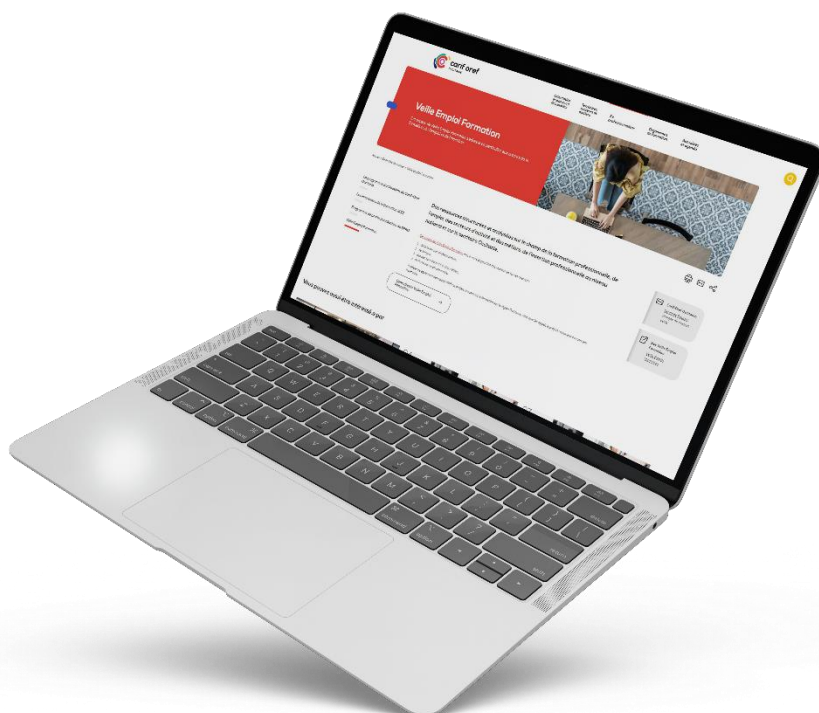
Au cours du 4^e trimestre 2023, 59 200 employeurs (+1,3% par rapport au 4^e trimestre 2022) ont employé au moins un salarié intermittent du spectacle relevant du champ d'application des annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage. Le nombre de salariés est également en hausse sur la même période (+1,7%), alors

que le nombre de contrats de travail, la masse salariale et le volume d'heures travaillées sont en baisse (respectivement -0,8%, -0,9% et -1,8%).

<https://www.francetravail.org/statistiques-analyses/entreprises/emploi-intermittents-du-spectacle/les-employeurs-des-salaries-intermittents-du-spectacle-au-4e-trimestre-2023.html?type=article>

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