



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE



N°582

09/10/2024



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE 1

APPELS A PROJETS 2

APPRENTISSAGE - ALTERNANCE 2

EMPLOI 3

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL 4

FORMATION PROFESSIONNELLE 5

ILLETTRISME-APPRENTISSAGE DE LA LANGUE 6

SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS 6

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Signature du 1^{er} contrat de filière pêche en France par l'État, la Région Occitanie, le Comité régional des pêches maritimes et des élevages marins (CRPME) d'Occitanie et le Cépralmar

Région Occitanie, Octobre 2024

Ce contrat de filière, qui s'inscrit en cohérence avec le contrat national stratégique de filière, réunit 41 signataires et une vingtaine de partenaires : tous les acteurs de la filière (comités régionaux et départementaux, prud'homies, organisations de producteurs, coopératives et criées, mareyeurs, etc.) s'engagent ainsi dans la durée, autour d'une vision commune de la pêche, déclinée au sein de 8 axes stratégiques. Au total, sur les trois prochaines années (2024-2025-2026), 130 projets sont inscrits dans ce document-cadre.

Les filières régionales en quelques chiffres : Pêche professionnelle maritime : 895 marins-pêcheurs (2024) - 70 ports de pêche et points de débarquement répartis sur les 4 départements littoraux, 5 points de vente en gros (Port-La Nouvelle, Agde, Sète) et 2 coopératives au Grau-du-Roi - Pisciculture marine : 5 entreprises de pisciculture marine (daurade, loup, maigre), dont un leader européen de l'écloserie et du pré-grossissement - Environ 100 emplois (équivalent ETP) de pisciculteurs marins - Au total, 3 000 à 3 500 emplois directs et indirects estimés (2020).

<https://www.laregion.fr/Signature-du-1er-contrat-de-filiere-peche-en-France-par-l-Etat-la-Region-Occitanie>

Occitanie : Le rural attire davantage depuis la crise Covid

Costes Bérénice, KUBRAK Claire, Insee Analyses Occitanie, n°153, Septembre 2024, 4 p.

En 2021, l'attractivité de la région se renforce. Les échanges migratoires avec les autres régions françaises sont largement excédentaires et en nette hausse par rapport à 2019. Les mobilités résidentielles bénéficient aux territoires ruraux, davantage encore qu'avant la crise sanitaire. Entre 2019 et 2021, le gain d'attractivité est important dans l'arrière-pays méditerranéen ainsi que dans les départements ruraux. Les habitants sont toujours plus nombreux à quitter les grands centres urbains dont les périphéries s'étendent.

Les nouveaux arrivants en provenance d'Île-de-France sont plus nombreux en 2021 qu'en 2019, leur nombre augmente trois fois plus que celui des arrivants des autres régions. Les départs depuis les grands pôles de Montpellier et de Toulouse augmentent. La moitié de ceux qui quittent ces pôles s'installent dans un rayon de 100 km, un peu plus loin du pôle en 2021 qu'en 2019.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8256596>

L'activité continue de progresser, l'emploi marque le pas Note de conjoncture régionale - 2^e trimestre 2024

Insee conjoncture Occitanie, n°44, Septembre 2024, 15 p.

Entre fin mars 2024 et fin juin 2024, l'emploi salarié est quasi stable en Occitanie (-0,1 %), après une nette hausse au trimestre précédent. L'emploi progresse modérément dans l'industrie et les services non marchands mais baisse légèrement dans les services marchands, notamment dans l'hébergement-restauration et dans le commerce. Dans la construction, l'emploi diminue pour le sixième trimestre consécutif et les mises en chantier de logements restent historiquement faibles. Fin juin 2024, l'Occitanie compte 14 100 salariés de plus qu'un an auparavant (+0,6 %).

En moyenne sur le deuxième trimestre 2024, le taux de chômage s'établit à 8,7 % de la population active en Occitanie, soit une baisse de 0,2 point par rapport au premier trimestre.

L'activité, mesurée par le volume de travail rémunéré, augmente légèrement (+0,4 %) au deuxième trimestre par rapport à la même période de 2023. Elle reste dynamique dans l'industrie mais ralentit dans les services marchands. La fréquentation touristique diminue dans les hôtels par rapport au deuxième trimestre 2023 en raison du recul du tourisme d'affaires.

Les défaillances d'entreprises se stabilisent à un niveau proche du niveau pré-pandémique.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8253778>

L'eau, une source de métiers pour un monde durable

ID.Métiers, Hors série, Septembre 2024, 28 p.

Ce numéro présente 18 fiches métiers possibles dans la filière au travers de témoignages et de parcours inspirants.

<https://www.meformerenregion.fr/actualites/id-metiers-des-metiers-mais-surtout-des-idees-13092024>

APPELS A PROJETS

Formation à la sécurité au travail en matière d'habilitations électriques, risques incendies et prévention à dispenser aux agents de la Communauté d'agglomération Hérault Méditerranée

Date limite de réponse le 18 octobre 2024

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/formation-a-la-securite-au-travail-en-matiere-d-hab/ao-9292919-1>

Formation des accompagnateurs du transport scolaire et prestations associées - Région Occitanie

Remise des offres le 28 octobre 2024 à 12h00 au plus tard

<https://marchespublics.laregion.fr/avis/index.cfm?fuseaction=pub.affPublication&refPub=MPI-pub-2024276130&serveur=MPI&IDS=5436>

Accompagner les publics fragilisés pour transformer leur parcours - Fondation Transdev

Dans le cadre de ce nouvel appel à projets, l'accompagnement des publics fragilisés sur la durée dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la culture, du sport et de la médiation sociale reste le prérequis central pour prétendre au soutien de la fondation.

Pour être sélectionné, chaque projet devra montrer un engagement clair à lever les freins rencontrés par les publics fragilisés afin de leur permettre une insertion sociale et/ou professionnelle réussie et de rendre possible le retour à l'autonomie.

Date limite de dépôt des demandes de subvention le 31 octobre 2024

<https://fondation.transdev.com/la-fondation-transdev-lance-son-appel-a-projets-2024-2025/>

Prépa apprentissage "Bâtis ton projet BTP" - CCCA-BTP

Le dispositif Prépa Apprentissage « Bâtis Ton Projet BTP » doit permettre, à des jeunes, insuffisamment préparés, de valider l'orientation et de préparer l'entrée dans des parcours de formation en apprentissage, vers les métiers du BTP.

Ce dispositif vise l'accueil de bénéficiaires pour la période allant du 01/01/2025 au 30/06/2026 au sein des organismes de formation par apprentissage aux métiers du BTP volontaires.

Date d'échéance le 01 novembre 2025 à 20:00

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-candidatures/prepa-apprentissage-batis-ton-projet-btp>

APPRENTISSAGE - ALTERNANCE

Rupture des contrats d'apprentissage - Opcó Mobilités

Opcó Mobilités, Septembre 2024, 32 p.

En 2022, plus de 60 000 contrats d'apprentissage ont été signés par des entreprises appartenant au champ d'OPCO Mobilités. Dans le secteur des transports et de l'entreposage, 15 % ont été rompus avant la fin (Dares, 2024). Bien que ce taux soit inférieur à celui mesuré pour l'ensemble des secteurs professionnels (21 %).

OPCO Mobilités a souhaité mener une étude permettant de comprendre les motifs de rupture des contrats d'apprentissage dans les entreprises de la mobilité.

Cette étude, réalisée auprès d'apprentis et d'entreprises, vise ainsi deux principaux objectifs :

- Analyser les motifs des ruptures des contrats d'apprentissage entre 2020 et 2022

- Identifier les leviers d'amélioration pour le champ de la mobilité.

<https://www.opcomobilites.fr/espace-observatoires/actualites/detail/lenquete-rupture-des-contrats-dapprentissage-est-en-ligne>

Bilan et évolution de l'alternance dans les industries de santé

Kyu, OPCO 2i, Septembre 2024, 78 p.

Les branches « Industrie pharmaceutique » et « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique parapharmaceutique et vétérinaire » ont souhaité réaliser un focus sur leurs deux branches et leurs alternants de l'étude sur le bilan et l'évolution de l'alternance dans l'interindustrie.

Ce focus apporte notamment une vision, par indicateur, de l'évolution de l'alternance pour chacune des deux branches des industries de santé.

<https://www.observatoire-fc2pv.fr/publications>

Apprentissage : quatre leviers pour reprendre le contrôle

COQUET Bruno, OFCE, Septembre 2024, 18 p.

En 2023, la dépense nationale pour l'apprentissage aurait atteint 24,9 milliards d'euros, soit 26 000 euros par apprenti, environ deux fois plus que ce qui est consacré à chaque étudiant de l'enseignement supérieur.

La réforme de 2018 a stimulé la demande et l'offre de travail en apprentissage, tout en solvabilisant une offre de formation élargie. Mais la chronique du développement de l'apprentissage coïncide surtout avec l'introduction de l'aide exceptionnelle à la fois très généreuse et non ciblée dans le cadre du plan de relance de 2020 : 458 000 emplois ont été créés dans son sillage, dont 252 000 n'auraient pas existé sans elle et 206 000 résultent indistinctement du cocktail incitatif combinant la réforme de 2018 et l'aide exceptionnelle.

Cette note propose 4 leviers pour reprendre le contrôle du dispositif, avec à la clé une économie pouvant avoisiner 10 milliards d'euros en année pleine : revenir au ciblage de l'aide unique de 2018 ; redonner à la taxe d'apprentissage son rôle de financement des coûts pédagogiques ; revoir certains niveaux de prise en charge des contrats en les inscrivant dans une stratégie de politique publique ; examiner les droits sociaux attachés aux contrats d'apprentissage et la manière dont ils sont financés.

Quatre pistes complémentaires seraient susceptibles de renforcer la lisibilité et l'efficacité du dispositif : l'exonération d'impôt sur le revenu, l'allègement des cotisations sociales salariales, le seuil de 11 salariés qui s'applique à la taxe d'apprentissage, ainsi que la modulation régionale des financements.

<https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/pbrief/2024/OFCEpbrief135.pdf>

EMPLOI

Le Capital Seniors : enquête sur la gestion créative des carrières et des compétences

BONNEVAY Florence, MEDIONI Pierre-Emmanuel, Chaire FIT2, Septembre 2024, 37 p.

À l'heure où la retraite recule et les carrières s'allongent, les entreprises ont-elles vraiment pris conscience de la valeur de leur capital « seniors » ? Cette enquête conduite auprès de dirigeants, DRH, responsables RSE et diversité, experts du marché du travail, managers et seniors eux-mêmes, montrent qu'il existe de nombreuses pistes que les entreprises peuvent mettre en œuvre pour assurer un travail soutenable et de qualité jusqu'au bout de la carrière. Toutefois, l'attention portée à cette question reste encore intermittente et variable selon les organisations.

S'appuyant sur des témoignages, des études de cas et des ateliers collectifs, ce guide pratique propose un panorama synthétique des enjeux à considérer et des actions à mettre en œuvre pour préserver les compétences des organisations, bousculer les préjugés âgistes et faire travailler ensemble, de façon harmonieuse et dans la durée, des générations différentes.

<https://www.chairefit2.org/publications/le-capital-seniors/>

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

DARES, Septembre 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 toutes les 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>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

AI Act et souveraineté numérique – Webinaire du Lab de la sécurité sociale le 24 octobre 2024 de 14h à 15h30

Face aux risques et aux enjeux soulevés par le développement de l'intelligence artificielle, ce webinaire propose de mettre en lumière deux réponses possibles : la réglementation européenne au travers de l'AI Act et le principe de souveraineté numérique.

<https://lab.securite-sociale.fr/contents/emissions/ia-act-et-souverainete-numerique.html>

Impacts de l'intelligence artificielle : risques et opportunités pour l'environnement

Conseil économique, social et environnemental, Septembre 2024, 74 p.

Ce premier avis du Cese sur la thématique de l'intelligence artificielle présage d'une aggravation de l'empreinte environnementale de l'IA en raison de l'intensification de son utilisation : si l'IA représente encore une faible part (0,03 %) de la consommation électrique mondiale

(1 à 2 % pour l'ensemble du numérique), la montée en puissance de l'IA générative nécessite des ressources plus importantes en termes d'électricité, d'eau et de métaux rares. Les gains d'efficacité énergétique permis par l'intelligence artificielle pourraient inciter à une utilisation accrue de cette technologie, annulant en partie les bénéfices écologiques initiaux.

Le Cese dresse neuf préconisations autour des axes suivants :

- La formation : veiller à ce que les acteurs de la formation initiale et continue intègrent les exigences d'éco-conception et d'usage frugal pour les développements et algorithmes d'IA
- La recherche : concentrer les financements publics de recherche et d'innovation sur les IA à finalité directement environnementale et sur les IA frugales
- L'évaluation : évaluer systématiquement l'empreinte environnementale des IA
- L'information et la sensibilisation : conduire des campagnes d'information auprès des utilisateurs
- L'éco-conception : intégrer systématiquement les démarches d'éco-conception des équipements
- Les centres de données (datacenters) : faire respecter l'objectif de zéro artificialisation nette pour les projets d'implantation des centres de données.

<https://www.lecese.fr/actualites/tracer-une-voie-vers-une-ia-respectueuse-de-lenvironnement-et-finalite-environnementale>

Comment adopter la sobriété numérique ?

Ademe, Septembre 2024, 15 p.

Smartphones, tablettes, ordinateurs... Les appareils numériques font partie intégrante du quotidien. Pour autant, les effets indésirables liés à l'explosion des usages numériques sont nombreux. En tant qu'utilisateur, nous pouvons en prendre conscience et modifier nos habitudes pour rendre le numérique plus durable et responsable. Ce guide explique comment profiter du numérique tout en gardant le contrôle.

<https://librairie.ademe.fr/7575-comment-adopter-la-sobriete-numerique--9791029724237.html>

<https://librairie.ademe.fr/ged/9193/guide-comment-adopter-sobriete-numerique.pdf>

Les chiffres clés des Régions - 2024

ARF, Septembre 2024, 64 p.

Régions de France publie chaque année son supplément "chiffres-clés", en partenariat avec la Banque des Territoires à l'occasion de son congrès annuel.

<https://regions-france.org/chiffres-cles-des-regions-2024/>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Le GEIQ formation, une réponse à la profession - Webinaire du Synofdes le 6 novembre de 9h à 10h15

Ce webinaire portera sur les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) regroupent des entreprises qui, pour résoudre leurs problèmes de recrutement, parient sur le potentiel des personnes en difficulté d'accès à l'emploi. Les GEIQ embauchent directement les publics ciblés puis les mettent à disposition des entreprises adhérentes en organisant une alternance entre apprentissages théoriques et situations de travail concrètes.

En PACA, les acteurs portent l'initiative de créer le premier GEIQ Formation. Il répond à plusieurs enjeux, dont celui de faire face aux mutations professionnelles que traversent la profession ainsi qu'aux tensions de recrutement et de sourcing existants.

<https://synofdes.org/actualites/webi-synofdes-le-geiq-formation-une-reponse-a-la-profession/>

Décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux - Octobre 2024

France compétences, Octobre 2024, 10 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 30 septembre.

<https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2024/10/Decisions-denregistrement-aux-repertoires-nationaux-du-30-septembre-2024.pdf>

Accès à la formation selon le niveau d'allocation chômage

MARTIN Florine, UNEDIC, Octobre 2024, 21 p.

L'Unedic joue un rôle essentiel dans le financement de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi. En 2022, en moyenne, chaque mois, environ 130 000 allocataires de l'Assurance chômage ont perçu en fin de mois l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (ARE-F), accompagnant le développement de leurs compétences et leurs transitions professionnelles. Cela représentait des dépenses de 2 Md€. A l'aune de cet engagement et pour mieux comprendre les facteurs ou freins à l'accès à la formation, l'Unedic s'intéresse dans cette étude à un enjeu central pour les allocataires comme pour les gestionnaires du régime : existe-t-il un lien entre le niveau d'indemnisation et l'accès à la formation professionnelle ?

Cette étude se concentre sur les personnes ayant ouvert un droit entre 2015 et 2023. Sur cette période, l'accès à la formation a fortement progressé pour les demandeurs d'emploi, porté notamment par les différents plans gouvernementaux ainsi que par la mise en place du compte personnel de formation (CPF) autonome.

<https://www.unedic.org/publications/acces-a-la-formation-selon-le-niveau-d-allocation-chomage>

La formation continue des médecins

Cour des Comptes, Septembre 2024, 90 p.

Objectif reconnu de la formation continue des médecins, l'actualisation des connaissances des professionnels de santé et de leurs pratiques professionnelles contribue ainsi à garantir la sécurité des soins prodigués aux patients. Après plusieurs réformes, la formation continue des médecins est caractérisée en France par la juxtaposition de deux obligations distinctes : d'une part le développement professionnel continu (DPC) créé en 2009 et qui concerne la quasi-totalité des professions de santé. D'autre part, la certification périodique, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et qui se limite à celles disposant d'un ordre professionnel. Elles s'imposent aujourd'hui aux 234 000 médecins actifs qui font l'objet de ce rapport, dont 101 000 médecins

généralistes et 133 000 médecins d'autres spécialités, qu'ils exercent en libéral ou au sein d'établissements de santé publics ou privés. La Cour s'est attachée à évaluer la pertinence et l'efficacité de son organisation actuelle ainsi que sa capacité à garantir la qualité des soins prodigués aux patients.

<https://www.comptes.fr/fr/publications/la-formation-continue-des-medecins>

ILLETTRISME-APPRENTISSAGE DE LA LANGUE

Des difficultés face à l'écrit plus fréquentes dans les QPV

Observatoire national de la politique de la ville, Septembre 2024, 16 p.

Etude réalisée à la demande de l'ANCT en partenariat avec l'ANLCI.

En France, en 2022, un tiers de personnes âgées de 18-64 ans habitant un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) éprouve des difficultés dans les domaines fondamentaux de l'écrit. Elles prennent une forme préoccupante chez 28 % d'entre elles alors que cela concerne environ 6 % des personnes vivant sur le reste du territoire.

L'âge, le sexe, la situation sur le marché de l'emploi, le niveau de diplôme, le pays de naissance ou encore le pays de scolarisation sont des éléments ayant une incidence plus ou moins importante sur les difficultés rencontrées. A profil comparable, l'étude montre que les disparités restent plus marquées pour les personnes résidant en quartier de la politique de la ville (QPV).

Dans les DROM, le décrochage est plus conséquent pour l'ensemble de la population et plus particulièrement dans les QPV.

Enfin, pour illustrer un des impacts des difficultés à l'écrit sur le quotidien des personnes, les situations sont mises en regard de la difficulté à effectuer des démarches administratives par Internet.

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

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Atlas de la démographie médicale en France - Situation au 1^{er} janvier 2024

Conseil national de l'ordre des médecins, Octobre 2024, 164 p.

Le nombre de médecins en activité entre le 1^{er} janvier 2023 et le 1^{er} janvier 2024 a augmenté (+1,4 % soit 3 272 médecins), tandis que ceux exerçant de manière régulière ont progressé de 0,8 % (-0,5 % depuis 2010). Cette croissance s'accompagne d'un rajeunissement de la profession marquée par un âge moyen des médecins en exercice régulière désormais de 48,1 ans (contre 50,2 ans en 2010) et une part des moins de 40 ans de 48,2 % (23 % pour les plus de 60 ans).

La profession médicale se féminise : 51,8 % des médecins actifs réguliers sont des femmes, contre 40 % en 2010.

Si 2023 a marqué une légère augmentation du nombre de médecins (+ 1 672 médecins en activité régulière), cette tendance devrait rester modérée avant de s'accélérer dans plusieurs années.

L'activité salariée apparaît de plus en plus attractive auprès des médecins en activité régulière. Alors qu'en 2010, l'activité salariée représentait 41,9 % des médecins en activité régulière, elle compte désormais pour 48,7 % en 2024, détrônant ainsi l'activité libérale.

Les départements hospitalo-universitaires voient leurs effectifs de médecins augmenter et rajeunir (à quelques exceptions près), tandis que les régions périphériques, où la population est plus âgée, subissent une diminution des effectifs médicaux et un vieillissement de leurs praticiens.

<https://www.conseil-national.medecin.fr/publications/communiqués-presse/publication-atlas-demographie-medecine>

Portrait statistique des cadres de moins de 30 ans

APEC, Octobre 2024, 26 p.

Ce portrait statistique a pour objectif de mieux connaître les cadres du secteur privé en début de carrière, au-delà des premiers mois suivant leur entrée dans la vie active, jusqu'à 30 ans.

Au sommaire :

- Profil sociodémographique : Effectifs - Caractéristiques sociodémographiques - Formation - Modes de cohabitation et logement - Lieu de vie et de travail
- Emplois occupés : Taille d'entreprise - Secteurs d'activité - Opco de rattachement - Métiers - Fonction d'encadrement - Contrat de travail - Rémunération
- Perspectives professionnelles : Dimensions jugées importantes dans la vie professionnelle - Rapport au salariat et au statut de cadre - Envies d'évolutions professionnelles - Intentions de mobilité

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/portrait-statistique-des-cadres-de-moins-de-30-ans.html>

Évolution de l'activité et de l'emploi dans le BTP depuis 2018

Observatoire des métiers du BTP, Octobre 2024

Rétrospective de quelques indicateurs clés depuis 2018. Quels événements et quelles tendances ont marqué les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics ces dernières années ?

La croissance de l'activité et des effectifs salariés dans le BTP, qui était continue depuis 2016, marque le pas depuis 2023. L'importante crise de la construction neuve entraîne un ralentissement de l'activité du Bâtiment. Le niveau d'activité global du secteur est insuffisant pour éviter les destructions d'emploi et la diminution du recours aux intérimaires. En revanche, l'activité dans les Travaux Publics est relativement dynamique.

Depuis 2018, la main-d'œuvre en emploi dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics a connu une augmentation régulière, mais depuis la fin du 2^e trimestre 2023, la population des salariés de la construction diminue pour la première fois (de 1 644 071 à 1 640 881). L'origine de cette légère décroissance peut s'expliquer en partie par la crise que traverse actuellement le secteur.

Quant à la population des intérimaires, il y a globalement peu de variations des effectifs depuis 2018, à l'exception du 2^e trimestre 2020 en raison du 1^{er} confinement liée à l'épidémie de COVID-19. Nous observons une chute de 44 % du nombre d'intérimaires par rapport au trimestre précédent.

<https://www.metiers-btp.fr/actualites/evolution-activite-emploi-btp-depuis-2018/>

Les besoins en personnel accompagnant des personnes âgées en perte d'autonomie

DREES, Octobre 2024, 62 p.

Cette étude recense à la fois les besoins des personnes en perte d'autonomie qui vivent à domicile et les besoins de celles qui sont accompagnées dans des établissements d'hébergement pour personnes âgées.

Avec le vieillissement de la population française (en 2030, 20,6 millions de seniors de 60 ans ou plus vivront en France, soit 1,9 million de plus qu'en 2023, dont un accroissement de 1,7 million de seniors de 75 ans et plus), l'accompagnement des personnes âgées en perte d'autonomie exigera des besoins en personnel importants et différenciés, selon que les seniors continueront de vivre à domicile (la plupart) ou seront hébergés dans un établissement d'accueil pour personnes âgées en perte d'autonomie. Cette étude estime le besoin actuel en personnel pour ces deux modes d'accompagnement des personnes âgées en perte d'autonomie.

Pour l'année 2021, le besoin d'aide des 786 000 seniors bénéficiaires de l'APA à domicile, estimé en s'appuyant principalement sur les descriptions des plans d'aide établis par les conseils départementaux ; est évalué à 27 millions d'heures de temps de travail d'aides à domicile consommées chaque mois, ce qui correspond à 179 400 équivalents temps plein (ETP) au total et 0,2 ETP par bénéficiaire. En 2019, 730 000 seniors résident en établissement d'accueil pour personnes âgées (dont 594 700 sont accueillis dans des établissements pour personnes âgées dépendantes (Ehpad). Les établissements pour personnes âgées emploient 507 900 personnes, dont 448 700 dans les Ehpad. On estime qu'en moyenne un résident en établissement correspond à un besoin de 0,7 ETP.

https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/les-dossiers-de-la-drees/241003_DD_besoins-personnel-accompagnant

Dépannage-remorquage : une activité en hausse mais des défis en nombre

ANFA, Autofocus, n°109, Septembre 2024, 23 p.

Le dépannage-remorquage est un secteur capital de la branche des services de l'automobile : il vient en aide aux conducteurs en panne ou accidentés, tout en assurant la sécurité des usagers de la route. Si l'activité ne ralentit pas et semble même s'intensifier, le secteur ne reste pas moins confronté à de nouvelles problématiques : difficulté de recrutement, déploiement du véhicule électrique, exigences de plus en plus fortes de la clientèle ou des intermédiaires apporteurs d'affaires...

La majorité des dépanneurs interrogés par l'Observatoire (64 %) pense que le nombre d'interventions continuera d'augmenter dans les années à venir ; 26 % estiment que l'activité se maintiendra et 10 % qu'elle diminuera.

Au sujet de l'évolution du métier, 59 % des dépanneurs interrogés par l'Observatoire estiment que l'électrification du parc sera le facteur principal de transformation de l'activité dans les années à venir.

Par ailleurs, si l'électronique embarquée occupe une place grandissante au sein des véhicules neufs, ces systèmes sont difficiles à dépanner sur place.

L'emploi du secteur reste stable avec un recours quasi total au CDI (96 %) par les entreprises interrogées. L'enquête met en lumière les circonstances moins positives de ces embauches puisque 62 % de ces entreprises ont déclaré difficile de fidéliser les salariés en poste. Contrainte des horaires, exigences des clients ou des apporteurs d'affaires, pénibilité, environnements dangereux, augmentation des coûts de fonctionnement... pour les professionnels sondés, ces difficultés justifient le turnover des salariés.

<https://www.anfa-auto.fr/actualites/le-depannage-remorquage-une-activite-en-hausse-mais-des-defis-en-nombre>

Bilan annuel de l'emploi associatif sanitaire et social 2024

UNIOPSS, Recherches et solidarités, Septembre 2024, 37 p.

L'UNIOPSS, en partenariat avec Recherches et Solidarités publie son 16^e bilan de l'emploi dans les associations et fondations du champ sanitaire et social aux niveaux national et régional.

Ce bilan apporte de nombreuses informations chiffrées en lien avec sept thématiques : les personnes âgées, le handicap, les aides à domicile, l'accueil de jeunes enfants sans hébergement, la protection de l'enfance et de la jeunesse, l'hébergement pour adultes en difficulté et la santé. Pour chacune d'entre elles sont détaillés les chiffres clés et l'évolution du nombre de salariés depuis 2018.

L'ensemble privé non lucratif sanitaire et social représente 1,18 million de salariés et plus de 38 800 établissements employeurs.

En Occitanie, en 2023, le secteur sanitaire et social privé non lucratif de la région réunit 3 522 établissements employeurs, 110 778 salariés, pour une masse salariale de 2,8 milliards d'euros.

<https://recherches-solidarites.org/wp-content/uploads/2024/09/Bilan-de-l-emploi-2024.pdf>

L'emploi scientifique dans les organismes de recherche en 2023

Note flash du SIES, n°26, Septembre 2024, 2 p.

L'emploi de chercheurs augmente plus fortement : de 2,6 %, doctorants inclus, et de 2,7 % hors doctorants (dont + 3,0 % au sein des EPST et + 2,3 % au sein des EPIC). Les effectifs de doctorants, toujours en forte croissance, ralentissent : + 2,1 % en 2023, après + 4,5 % en 2022 et + 11 % en moyenne de 2019 à 2021).

La part des femmes dans les effectifs de recherche progresse de 0,8 point en deux ans.

Les départs en retraite de chercheurs permanents augmentent de 37 % entre 2020 et 2023 et sont compensés par de forts recrutements. Sur les dix années 2014-2023, le solde des entrées-sorties est positif (+ 1 810 chercheurs permanents).

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-emploi-scientifique-dans-les-organismes-de-recherche-en-2023-97510>

Les salaires dans la fonction publique de l'État. Le salaire net moyen baisse de 2,2 % en euros constants dans un contexte de forte inflation

Insee Première, n°2016, Septembre 2024, 4 p.

En 2022, un agent de la fonction publique de l'État (FPE) perçoit en moyenne 2 743 euros nets par mois en équivalent temps plein (EQTP) ; cette moyenne prend en compte tous les agents civils des ministères et des établissements publics, fonctionnaires ou non. En euros courants, ce salaire net moyen augmente de 2,9 % par rapport à 2021. Compte tenu du fort regain d'inflation en 2022 (+5,2 %, après +1,6 % en 2021), le salaire net moyen en euros constants se replie nettement (-2,2 % après +0,2 %).

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8255048>

Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2022. Le salaire net moyen baisse de 1,1 % en euros constants dans un contexte de forte inflation

Insee Première, n°2014, Septembre 2024, 4 p.

En 2022, un salarié de la fonction publique territoriale (FPT) perçoit en moyenne 2 145 euros net par mois en équivalent temps plein ; cette moyenne prend en compte tous les agents des collectivités locales, tous statuts et catégories confondus, qu'ils soient fonctionnaires ou non. Ce salaire net moyen augmente de 4,1 % sur un an en euros courants. Compte tenu du fort regain d'inflation en 2022 (+5,2 % après +1,6 % en 2021), le salaire net moyen en euros constants diminue de nouveau (-1,1 %), après une baisse en 2021 (-0,5 %).

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8254618>

Les salaires dans la fonction publique hospitalière. Le salaire net moyen baisse de 0,4 % en euros constants dans un contexte de forte inflation

Insee Première, n°2015, Septembre 2024, 4 p.

En 2022, un agent de la fonction publique hospitalière (FPH) perçoit en moyenne 2 734 euros net par mois en équivalent temps plein ; cette moyenne prend en compte tous les salariés des hôpitaux et des établissements médico-sociaux publics de la FPH, qu'ils soient fonctionnaires, contractuels ou personnels médicaux. En euros courants, ce salaire net moyen augmente de 4,8 %. Compte tenu du net regain d'inflation en 2022 (+5,2 %, après +1,6 % en 2021), le salaire net moyen en euros constants se replie (-0,4 %) après avoir nettement progressé en 2021 (+2,8 %).

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8253303>

La fonction publique hospitalière en 2022 : combien d'employeurs, quelles caractéristiques des agents ?

Questions Politiques Sociales, Septembre 2024, 4 p.

Rapide panorama statistique des 972 900 fonctionnaires et 671 400 salariés hospitaliers : sexe, âge, type d'employeurs, implantation régionale. Il présente dans un second temps les principales caractéristiques des 2 300 employeurs hospitaliers publics.

<https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/qps-les-breves-ndeg28>

L'ANFA lance un nouveau site d'offres d'emploi pour la branche des services de l'automobile

ANFA, Septembre 2024

JobToMove, le nouveau jobboard de la branche des services de l'automobile, est lancé par l'ANFA afin de répondre toujours mieux aux besoins en recrutement des entreprises de la branche. Il remplace notamment Monjobauto, le précédent jobboard développé et géré par l'ANFA.

JobToMove recense déjà 20 000 offres d'emploi à son lancement, contre 10 000 en moyenne sur Monjobauto. La plateforme permet d'affiner ses critères de recherche, que ce soit par typologie de métiers, de véhicules ou selon sa géolocalisation.

En plus de sa gratuité, JobToMove a été conçu pour faciliter et encourager les échanges entre les candidats et les entreprises. Cela comprend :

- la possibilité de candidater en 1 clic à une offre d'emploi, en envoyant simplement son CV
- la possibilité pour un candidat de créer un compte afin de rentrer directement en contact avec les entreprises et/ou de rendre son profil et son CV visibles par les entreprises.

9 900 emplois ont été créés en un an (mars 2023 - mars 2024) dans les entreprises des services de l'automobile et certains domaines recrutent particulièrement : Maintenance auto : plus de 23 000 postes à pourvoir - Carrosserie-peinture : près de 10 000 - Enseignement de la conduite : 5 800 - Vente : plus de 5 000.

<https://www.anfa-auto.fr/actualites/lanfa-lance-un-jobboard-unique-pour-la-branche-des-services-de-lautomobile>

Observatoire des podcasts : étude sur les auteurs et autrices de podcasts

Ministère de la Culture, Septembre 2024, 40 p.

L'Observatoire des podcasts, co-piloté par le ministère de la Culture et l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (Arcom), publie cette étude consacrée aux auteurs et autrices de podcasts.

L'Observatoire poursuit un double objectif : constituer un outil de suivi de l'écosystème des podcasts, et créer un lieu d'échange et de réflexion entre les pouvoirs publics et les professionnels afin d'avoir une vision globale et partagée du secteur.

Cette étude montre parmi les auteurs et autrices de podcasts interrogés :

- Des parcours de formations sonores variés et une activité podcasts principalement pratiquée dans la continuité d'une carrière professionnelle, qu'elle soit journalistique ou autre
- Un fort sentiment d'appartenance à la profession d'auteur de podcast, alors même que peu tirent des revenus substantiels de cette activité
- Une relative méconnaissance du cadre et des pratiques du secteur : une majorité d'auteurs connaît mal les budgets de production de ses podcasts et la réglementation s'appliquant à cette activité
- Une forte attente de revalorisation de la rémunération des auteurs. A ce titre, une majorité d'auteurs souhaite rejoindre un réseau professionnel afin de mieux défendre ses intérêts.

<https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/audiovisuel/Actualites/observatoire-des-podcasts-etude-sur-les-auteurs-et-autrices-de-podcasts>

ProspectiveAtlas - Transition écologique : comment agir sur les compétences dans les secteurs des services financiers et du conseil ? Replay Webinaire du 27 septembre 2024

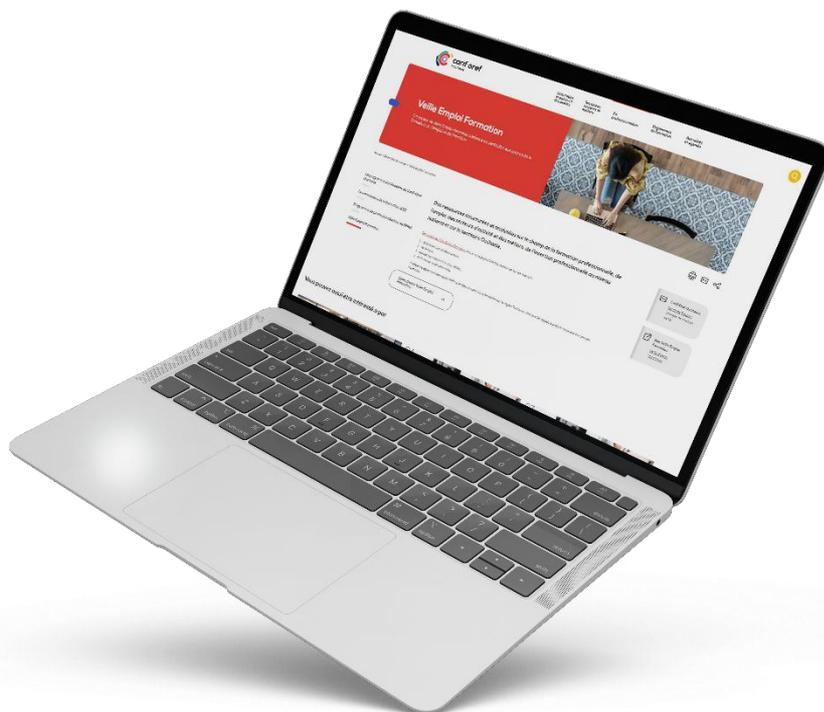
OPCO Atlas

Comment agir sur les compétences dans les secteurs des services financiers et du conseil ? Découvrez les témoignages d'experts sur leurs expériences en matière de Transition Écologique.

<https://www.opco-atlas.fr/actualites/decouvrez-le-replay-de-lemission-pour-tout-savoir-sur-la-transition-ecologique.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