



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°586

13/11/2024

 veille@cariforefoccitanie.fr

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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJETS	1
APPRENTISSAGE - ALTERNANCE	2
EMPLOI	2
ENTREPRISES	3
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL.....	4
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	5
INSERTION PAR L'ECONOMIQUE.....	6
INSERTION PROFESSIONNELLE	7
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP.....	7
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS.....	7

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

L'essentiel de la conjoncture de la filière construction en Occitanie et dans ses départements - Situation conjoncturelle

CERC Occitanie, Novembre 2024, 5 p.

Voir en particulier la rubrique emploi, démographie des entreprises, aides aux entreprises.

https://www.cercoccitanie.fr/IMG/pdf/conjoncture_2024_11.pdf

Les reprises d'emploi de demandeurs d'emploi au 2^e trimestre 2024

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

Au cours du 2^e trimestre 2024, 984 800 demandeurs d'emploi inscrits en catégories A ou B ont accédé à un emploi d'un mois ou plus, en baisse de 0,6 % par rapport au 2^e trimestre 2023.

Sur cette période, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégories A ou B est en hausse de 1 %. Ainsi, le taux mensuel moyen d'accès à l'emploi s'établit à 8,8 % au 2^e trimestre 2024, en baisse de 0,2 point par rapport au 2^e trimestre 2023 (9 %).

<https://www.francetravail.org/statistiques-analyses/demandeurs-demploi/trajec-toires-et-retour-a-emploi/les-reprises-d-emploi-de-demandeurs-d-emploi-au-2e-trimestre-2024.html?type=article>

Occitanie : Les demandeurs d'emploi - Septembre 2024

France Travail Occitanie, Novembre 2024, 2 p.

Ces tableaux décrivent les caractéristiques des demandeurs d'emploi par public spécifique. Ils permettent d'appréhender la situation de ces publics au regard de l'emploi en les 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. Cette publication est déclinée pour chaque département.

Les demandeurs d'emploi jeunes

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/marche-du-travail/fiches-publics-specifiques/tous/1/MP1/dernieres-publications/>

Les demandeurs d'emploi seniors

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/marche-du-travail/fiches-publics-specifiques/tous/1/MP2/dernieres-publications/>

Les demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/marche-du-travail/fiches-publics-specifiques/tous/1/MP3/dernieres-publications/>

APPELS A PROJETS

Esthétique : évolutions des attentes de la clientèle et impacts sur les métiers et les compétences OPCO EP

Les prestations portent sur la réalisation d'une étude prospective des nouvelles pratiques et habitudes de consommations relatives aux soins de beauté à la fois du point de vue des clients et du point de vue des professionnels, en combinant une approche qualitative et quantitative des nouvelles pratiques et habitudes du consommateur et des impacts sur les besoins métiers-compétences des entreprises et salariés.

Date limite de réponse le 06 décembre 2024 à 14h00

<https://www.opcoep.fr/appels-d-offres/esthetique-evolutions-des-attentes-de-la-clienteles-et-impacts-sur-les-metiers-et-les-competences>

Prestations de formation dans le cadre du dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) pour la branche des Organismes de formation - AKTO

Date limite de réponse le 06 décembre 2024 à 14h00

<https://www.akto.fr/appels-d-offres/>

Prestations de formation dans le cadre du dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) pour la branche des Commerces de gros - AKTO

Date limite de réponse le 06 décembre 2024 à 14h00

<https://www.akto.fr/appels-d-offres/>

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

Quelles causes aux ruptures des contrats d'apprentissage ?

FAUCHON Alexandre, Dares Analyses, n°63, Octobre 2024, 8 p.

La fréquence des ruptures de contrat d'apprentissage diminue à mesure que le niveau de formation s'accroît (de 42 % au niveau CAP à 27 % à bac+2) et que la taille de la structure employeuse augmente (43 % au sein d'entreprises de moins de 5 salariés, 19 % à partir de 250 salariés). Si l'accompagnement des parents réduit sensiblement le risque de rupture, l'effet de l'intérêt pour le métier ou pour l'apprentissage au moment de l'orientation est moins net. Les personnes toujours en apprentissage à la fin de leur première année scolaire ou universitaire risquent davantage de rompre un contrat par la suite si elles jugent leurs conditions de travail insatisfaisantes. Dans un cas sur quatre, les jeunes ne sont plus en contrat d'apprentissage un an et demi après avoir commencé. Cela ne traduit pas toujours un renoncement à leur expérience acquise pendant l'apprentissage : 27 % d'entre eux sont soit restés chez leur employeur, soit en emploi ou en recherche d'emploi dans le métier auquel ils se préparaient.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-causes-aux-ruptures-des-contrats-dapprentissage>

EMPLOI

Le télétravail améliore-t-il les conditions de travail et de vie des salariés ?

BEATRIZ Mikael, ERB Louis, Dares Analyses, n°65, Novembre 2024, 7 p.

Les télétravailleurs ont davantage d'autonomie et travaillent de manière moins intense lorsqu'ils sont à distance plutôt que sur site. En revanche, le soutien qu'ils peuvent obtenir de leurs collègues ou supérieurs est réduit. C'est particulièrement le cas dans la fonction publique.

En moyenne, les salariés qui pratiquent le télétravail souhaitent continuer, et ce, à un rythme au moins aussi fréquent pour une large majorité d'entre eux. Plus des deux tiers de ceux qui n'exercent que sur site alors qu'ils occupent un poste « télétravaillable » (c'est-à-dire un poste dont les tâches pourraient s'y prêter) souhaiteraient en faire.

Parmi les salariés qui considèrent leurs tâches compatibles avec le télétravail, ceux qui télétravaillent effectivement disposent de conditions de travail globalement meilleures que les autres. La pratique du télétravail favorise l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, surtout pour les hommes.

Les télétravailleurs sont globalement en meilleure santé que les autres salariés qui ne pratiquent pas le télétravail même s'ils estiment que leurs fonctions le leur permettraient. Ils sont moins fréquemment malades et continuent davantage de travailler lorsqu'ils sont malades : ce présentisme concerne surtout les femmes. Parmi les salariés dont le poste se prête au télétravail, ceux qui le pratiquent jouissent en moyenne de meilleures conditions de travail que les non-télétravailleurs.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-teletravail-ameliore-t-il-les-conditions-de-travail-et-de-vie-des-salaries>

Comment évolue la pratique du télétravail depuis la crise sanitaire ?

BEATRIZ Mikael, ERB Louis, Dares Analyses, n°64, Novembre 2024, 7 p.

Entre 2019 et 2023, la part des personnes salariées pratiquant le télétravail au moins occasionnellement passe de 9 % à 26 %.

La pratique intensive du télétravail, trois jours ou plus par semaine, qui concernait 1 % des salariés en 2019, culmine à 18 % en 2021, durant la crise sanitaire, avant de redescendre à 5 % en 2023.

La progression du télétravail est majoritairement portée par les cadres. Elle s'accompagne aussi d'une représentation accrue des femmes, des jeunes et des plus diplômés parmi les télétravailleurs. L'organisation du télétravail s'améliore, mais des disparités persistent selon les caractéristiques sociodémographiques ou les conditions d'emploi, notamment en matière d'équipements et de compensations financières.

En 2023, environ un tiers des salariés souhaitent continuer ou commencer à télétravailler.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/comment-evolue-la-pratique-du-teletravail-depuis-la-crise-sanitaire>

ENTREPRISES

France Travail Pro : le partenaire RH de toutes les entreprises

France Travail, Octobre 2024

France Travail Pro, lancé en octobre 2024, rend plus visible l'offre de services et d'accompagnement aux entreprises, à travers un nom immédiatement identifiable par les « pros ».

L'objectif ? Inciter toutes les entreprises, notamment les TPE/PME, à entrer en contact avec leur agence France Travail. France Travail Pro ambitionne ainsi de devenir le partenaire RH des employeurs de France pour les aider à recruter rapidement et durablement des demandeurs d'emploi. Comment ? En déployant de façon proactive et ciblée son panel de services.

- 6 000 conseillers France Travail Pro dans les agences France Travail
- 826 000 employeurs en contact avec France Travail dans l'année écoulée
- 86,9 % des entreprises satisfaites des services de France Travail.

<https://www.francetravail.org/accueil/actualites/2024/france-travail-pro-le-partenaire-rh-de-toutes-les-entreprises.html?type=article>

Mise en place d'une stratégie RSE. Guide pratique métier Recrutement

Syntec Conseil, Octobre 2024, 28 p.

La RSE est aujourd'hui un élément incontournable de la stratégie d'entreprise. Au-delà des exigences réglementaires, la RSE est une réponse aux attentes des clients, aux enjeux d'attraction et de rétention des talents, ainsi que de mobilisation des équipes aspirant à intégrer la durabilité dans leur métier.

Mais comment mettre en place une démarche RSE ? Par où commencer ? Faire le choix d'un label ou d'une certification ? Quelles sont les étapes à suivre ? Comment mobiliser les équipes ? Comment en mesurer l'impact ?

Ce guide a pour objectif d'apporter les éléments essentiels pour démarrer et/ou enrichir la démarche RSE. Facteurs clés de succès, questions à se poser, étapes à suivre...

<https://syntec-conseil.fr/actualites/guide-pratique-de-la-mise-en-place-dune-strategie-rse/>

Grand Angle ESN & ICT

Numeum, KPMG, Octobre 2024, 11 p.

Etude annuelle de référence sur les Entreprises de Services du Numérique (ESN) et d'Ingénierie et de Conseil en Technologies (ICT) en France. Cette nouvelle édition dresse un état des lieux des tendances de ces entreprises du numérique en France et met en lumière leur capacité d'adaptation et d'innovation, malgré un environnement économique mondial incertain.

Le recrutement demeure le principal levier de croissance pour 23 % des ESN & ICT, suivi par les acquisitions externes et le positionnement sur des marchés porteurs.

Les services financiers, l'énergie et l'industrie restent les secteurs les plus dynamiques au premier semestre 2024, en particulier les services financiers (37 %), témoignant de la robustesse et de l'importance de ce secteur.

La confiance reste élevée avec 96 % des entreprises se projetant vers l'avenir avec assurance, prêtes à atteindre leurs objectifs de croissance grâce à une stratégie claire et une vision tournée vers l'innovation et le numérique responsable.

En 2024, malgré un léger ralentissement, les entreprises maintiennent des objectifs de recrutement ambitieux. Le secteur du numérique reste en tension et les plans de recrutement pour 2024 montrent une dynamique positive avec une forte demande pour des profils expérimentés (plus de 3 ans d'expérience) qui restent les plus recherchés pour 77 % des répondants. Les compétences en cybersécurité sont particulièrement demandées (26 % des entreprises). La proportion de freelances, indépendants et sous-traitants est également en hausse, atteignant 7 % des effectifs pour les grandes entreprises et 21 % pour les PME et TPE, reflétant un besoin de flexibilité. L'impact de l'intelligence artificielle (IA) et de l'intelligence artificielle générative (IAG) sur les plans de recrutement est par ailleurs significatif, avec 67 % des ESN et ICT estimant que l'IA ou l'IAG influencent leurs stratégies de recrutement.

<https://numeum.fr/actu-informatique/communiquede-presse-croissance-innovation-et-numerique-responsable-les-esn-ict>

Reconnaissance par Open Badge et Responsabilité sociétale des Entreprise (RSE) – Podcast Living Lab Sofa, CNAM

Prendre en compte les transitions écologiques dans les enseignements est devenu essentiel pour répondre aux enjeux environnementaux tels que le changement climatique et la perte de biodiversité.

Le Cnam des Pays de la Loire a imaginé et expérimenté un nouveau type d'accompagnement, outillé par un système de reconnaissance par open badge. L'idée était que les étudiants acquièrent des compétences par un système plus informel que les dispositifs habituels, et qu'ils fassent du lien entre les questions de transitions écologiques, leur période en entreprise et le métier qu'ils préparent.

360 alternants ont ainsi été invités à monter des projets en entreprise sur les questions de RSE ou de transitions écologiques. Pour ce faire, ils ont utilisé un dispositif de reconnaissance ouverte intégré à leur dispositif d'accompagnement, les open badges.

Ce podcast présente des témoignages d'étudiants, du responsable de formation qui les a accompagnés et l'initiateur du projet. Ils racontent ce qu'ils ont appris et comment ils l'ont reconnu.

<https://living-lab.cnam.fr/reconnaissance-par-open-badge-et-responsabilite-societale-des-entreprise-rse/>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Dispositifs de soutien aux tiers-lieux 2024

Agence nationale de la cohésion des territoires, Novembre 2024, 16 p.

Dans le cadre du dispositif de soutien aux tiers-lieux mis en place par l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires, la déléguée chargée de la Ruralité, du Commerce et de l'Artisanat auprès de la Ministre du Partenariat avec les territoires et de la Décentralisation, a dévoilé la liste des 80 projets lauréats du label « Fabriques de territoire » et des 16 projets lauréats de l'appel à projet « Manufactures de proximité ».

<https://www.ecologie.gouv.fr/presse/dispositifs-soutien-aux-tiers-lieux-2024>

Intelligence artificielle et numérique

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Novembre 2024

La France a fait le choix d'investir massivement dans l'intelligence artificielle (IA) et les technologies du numérique. Pour concrétiser cette ambition, le pays s'est doté d'une stratégie nationale et s'appuie sur un

écosystème vertueux permettant à la fois de développer la recherche fondamentale et d'investir dans les technologies les plus prometteuses. Parmi les objectifs stratégiques : préserver et consolider la souveraineté technologique et politique de la France dans le domaine de la tech et mettre le numérique, et l'IA en particulier, au service de l'économie et de la société.

Au sommaire de ce dossier : IA : définition et stratégie nationale - France 2030, moteur de notre ambition pour le numérique - Le programme de recherche sur l'intelligence artificielle - Un écosystème vertueux - Focus sur trois programmes de recherche dans le numérique - D'autres programmes de recherche sur le numérique
<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/intelligence-artificielle-et-numerique-97624>

L'IA et l'avenir du service public : rapport thématique IA et éducation

SENAT, Octobre 2024, 44 p.

Déjà très ancrée dans les usages des jeunes générations, l'intelligence artificielle – en particulier générative – offre un formidable potentiel d'innovation dans le secteur de l'éducation, qu'il s'agisse de l'enseignement adaptatif, des possibilités offertes en matière d'ingénierie pédagogique ou de l'accès des élèves à des chatbots pour ne citer que quelques usages possibles.

Faute d'un accompagnement suffisant de la communauté éducative, ces possibilités sont encore peu exploitées. Comment adapter les pratiques d'enseignement ? Quelles évolutions dans les relations de l'enseignant avec les apprenants ? Comment garantir un usage éthique et veiller à la capacité de discernement des utilisateurs ? L'irruption de l'intelligence artificielle générative à l'école déstabilise autant qu'elle enchante. Dans ce contexte, le rapport plaide pour une approche objective et équilibrée. Il définit trois axes de travail assortis de propositions pour bâtir un cadre de confiance et permettre une intégration efficace et responsable de l'intelligence artificielle dans le système éducatif.

<https://www.senat.fr/rap/r24-101/r24-101-syn.pdf>

Minima sociaux et prestations sociales. Ménages aux revenus modestes et redistribution - Édition 2024

DREES, Octobre 2024, 349 p.

Ce document présente un panorama complet des différents dispositifs permettant d'assurer la redistribution en faveur des ménages les plus modestes, mais aussi des conditions de vie, de l'insertion et des parcours de ces derniers. L'édition 2022 propose notamment des études sur les conditions de vie et de logement, l'isolement social, l'emploi, la conciliation des vies familiale et professionnelle, l'accompagnement et l'insertion, le niveau de vie, la santé et les trajectoires des bénéficiaires de minima sociaux et de la prime d'activité. Elle présente, en outre, les barèmes en vigueur à ce jour des prestations sociales et, pour la première fois, intègre dans le périmètre de cet ouvrage, les étudiants bénéficiaires de bourses sur critères sociaux de l'enseignement supérieur. Les effets des prestations sociales sur la réduction de la pauvreté y sont aussi analysés.

https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/panoramas-de-la-drees/241022_Minima_Sociaux_2024

FORMATION PROFESSIONNELLE

Sous-traitance, CPF, Qualiopi : quels enjeux pour les organismes de formation depuis la réforme de 2018 ?

DUBOIS Jean-Marie, SCHIANCHI Hugo, Bref CEREQ, n° 459-460, Novembre 2024, 8 p.

La loi de 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément transformé le marché de la formation continue en France. Pour évaluer ces changements, le Céreq et la Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail ont réalisé une enquête sur les transformations de l'offre de formation (ETOF) entre 2022 et 2023. Cette étude, la première de grande

ampleur réalisée auprès des organismes de formation, offre un panorama complet de l'évolution de leur activité.

<https://www.cereq.fr/organismes-de-formation-reforme-2018-cpf-qualiopi>

Pédagogie numérique, la guerre de l'attention est déclarée

DIEBOLD Stéphane, AFFEN, Novembre 2024

L'attention est au cœur de la pédagogie. La formation a besoin de capter l'attention pour concentrer l'apprenant sur ses apprentissages et éviter la flânerie apprenante. L'attention serait devenue « l'or noir » du 21^e siècle, reste à construire le cheminement qui gèrera au mieux cette ressource rare. La guerre de l'attention est déclarée pour capter le « temps de cerveau disponible ». Comment faire en sorte de la gagner ? Qu'est-ce que cela change à la formation ?

<https://affen.fr/pedagogie/pedagogie-numerique-la-guerre-de-lattention-est-declaree/>

Comment réussir sa relation apprenante ?

DIEBOLD Stéphane, AFFEN, Octobre 2024

La relation apprenante est la grande innovation pédagogique de la fin du 20^e siècle avec, en 1981, le lancement du Personal Computer (Pc), le poste de travail à domicile qui pouvait recevoir une relation numérique personnelle avec les fameux modems Internet et les lignes téléphoniques analogiques. La relation apprenante était « one to one » et top-down. La relation se faisait dans les deux sens. C'est une individualisation des parcours de formation. Aujourd'hui, de nombreuses questions se posent. La relation existe, mais comment la rendre plus fluide ? Comment optimiser une relation pour que chacun puisse apprendre l'ensemble des compétences dont il a besoin dans les meilleures conditions ? L'auteur propose trois pistes complémentaires.

<https://affen.fr/pedagogie/comment-reussir-sa-relation-apprenante/>

La mise en place des écoles académiques de la formation continue

Inspection générale de l'Education nationale, Ministère Education nationale, Octobre 2024, 58 p.

Deux ans après la création des écoles académiques de la formation continue (EAFC), ce rapport examine leur fonctionnement et les effets de leur mise en place en faveur du développement professionnel des enseignants.

Différents aspects ont été pris en compte par la mission d'inspection générale: les modalités de gouvernance, le recueil des besoins des enseignants, la professionnalisation des ressources humaines de la formation continue, la capacité à disposer d'une visibilité de l'action conduite par des indicateurs fiables et pertinents, l'articulation entre les pilotages national et académique.

La mission formule seize recommandations qui visent à proposer un cadre rigoureux, cohérent et durable afin que la formation continue des enseignants joue pleinement son rôle de levier au service de la réussite du plus grand nombre d'élèves, conformément aux discours ambitieux dont elle fait régulièrement l'objet.

<https://www.education.gouv.fr/la-mise-en-place-des-ecoles-academiques-de-la-formation-continue-415480>

INSERTION PAR L'ECONOMIQUE

Les chiffres clés des entreprises d'insertion - 2024

Fédération des entreprises d'insertion, Novembre 2024, 6 p.

Ces chiffres clés s'appuient sur les données économiques et sociales des Ei, ETTi et EiTI en France en 2023, pour livrer une photographie complète des structures que représente la fédération des entreprises d'insertion.

Les entreprises d'insertion et entreprises de travail temporaire d'insertion, qui combinent performance économique et impact social, sont des acteurs économiques majeurs.

Cette année, près de 99 000 salariés en parcours d'insertion ont été accompagnés, avec un taux de réussite à l'issue du parcours en hausse, s'élevant à 67 %.

<https://www.lesentreprisesdinsertion.org/chiffres-cles-2024-des-entreprises-dinsertion/>

INSERTION PROFESSIONNELLE

Les diplômés 2022-2023 d'un brevet professionnel d'éducateur sportif ou d'animateur (BPJEPS)

LOMBARDO Philippe, INJEP, Novembre 2024, 2 p

Près de 14 100 personnes ont obtenu un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS) entre mai 2022 et avril 2023 (hors équivalence). Début 2024, au moins neuf mois après leur sortie de formation, 75 % des diplômés sont en emploi, soit une baisse de 4 points par rapport à 2023. Cette diminution est portée par les diplômés de la spécialité « éducateurs sportifs », plus nombreux cette année, alors que le nombre de diplômés de l'animation est resté constant. Parmi les diplômés en emploi, 74 % déclarent que leur emploi principal est en relation directe avec leur formation BPJEPS : 71 % dans le sport et 82 % dans l'animation. Après un décrochage en 2022, ce taux d'adéquation retrouve son niveau d'avant la crise sanitaire. La proportion des emplois stables (CDI ou assimilés) reste supérieure au niveau d'avant crise, en particulier dans l'animation.

<https://injep.fr/publication/les-diplomes-2022-2023-dun-brevet-professionnel-deducateur-sportif-ou-danimateur-bpjeps/>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Egalité des chances en emploi : une réalité pour les personnes en situation de handicap ?

IFOP, FIPHFP, Novembre 2024, 19 p.

À l'occasion de la 28^e édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), qui se tiendra du 18 au 22 novembre 2024, cette étude a été menée par l'IFOP en juillet dernier.

Les personnes handicapées se sentent davantage discriminées que la moyenne des Français, notamment dans le domaine professionnel. 90 % des PSH déclarent avoir déjà été victimes de traitements injustes, contre 70 % pour la population générale.

64 % des PSH déclarent avoir subi des injustices dans le milieu professionnel, contre 36 % pour la moyenne nationale.

Elles dénoncent des inégalités dans l'accès à l'emploi et rencontrent de nombreuses difficultés à progresser dans leur carrière. Par exemple, une majorité des PSH (63%) ont déjà dû changer de métier ou de poste en raison de leur handicap, et 3 sur 4 estiment que celui-ci a freiné leur évolution professionnelle.

Les femmes en situation de handicap subissent une double discrimination, liée à la fois à leur genre et à leur handicap. 82 % d'entre elles considèrent que la société est injuste, comparé à 73 % des hommes handicapés. Ces chiffres soulignent l'importance de prendre en compte cette double vulnérabilité dans les politiques d'inclusion.

<https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/conference-de-presse-seeph-2024-focus-sur-l-enquete-ifop-egalite-des-chances-en-emploi-une-realite-pour-les-personnes-en-situation-de-handicap>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Quels ressources et usages pour les acteurs de l'écosystème emploi formation ? Webinaire le 6 décembre 2024 de 10h30 à 12h00 - OPCO Atlas Observatoire des métiers

Atlas invite les OFA/CFA, acteurs de l'enseignement professionnel et partenaires emploi-formation à découvrir les résultats de ses dernières études.

<https://www.opco-atlas.fr/agenda/prospectiveatlas-webinaire-observatoires-des-metiers-distance-decembre-2024.html>

Les possibilités d'une écologie transformatrice dans le commerce de détail alimentaire

HOCQUELET Matthieu, MAHLAOUI Samira, Bref CEREQ, n°458, Octobre 2024, 4 p.

Que disent de leur travail les employés d'un magasin d'alimentation biologique ou d'une laiterie-fromagerie de centre-ville ? Comment aident-ils à appréhender les effets potentiels des dynamiques écologiques sur les métiers, les compétences ou les organisations ? Dans le cadre d'une étude sur l'écologisation des pratiques concrètes de travail dans le commerce de détail alimentaire, ce Céreq Bref présente les résultats d'une enquête spécifique auprès de deux cas minoritaires du secteur, cherchant à concilier engagement militant et viabilité économique.

Il part d'un constat : si les effets de la TE en matière d'emploi et l'analyse des métiers verts (liés à la transition, et le plus souvent spécialisés et qualifiés) ont fait l'objet de nombreuses recherches, les transformations du travail induites par les dynamiques écologiques, comme le rôle des travailleurs dans l'ensemble des secteurs, restent largement à interroger.

<https://www.cereq.fr/les-possibilites-dune-ecologie-transformatrice-dans-le-commerce-de-detail-alimentaire>

L'emploi dans l'agroalimentaire : les chiffres clés à connaître

France Travail, Novembre 2024

1^{er} employeur industriel en France, l'agroalimentaire représente un secteur pourvoyeur d'opportunités professionnelles. En 2023, on dénombrait 13 791 établissements (+1,2 % sur un an) - 373 380 salariés (+0,4 % sur un an). Le secteur de la viande représente ¼ de l'emploi salarié.

Malgré un contexte économique incertain, l'agroalimentaire maintient un niveau d'embauche important : entre juillet 2023 et juin 2024, on dénombre 203 659 déclarations préalables à l'embauche.

Les 3 métiers les plus recherchés par les employeurs : 21% Conduite de ligne en industrie alimentaire - 6 % épicier / épicière - 6 % technicien/cienne de maintenance industrielle.

<https://www.francetravail.org/accueil/actualites/infographies/2024/l-emploi-dans-l-agroalimentaire-les-chiffres-cles-a-connaître.html?type=article>

Bilan annuel des transports en 2023

Data Lab, Novembre 2024, 212 p.

Voir en particulier la partie : Emploi et marché du travail

Au 31 décembre 2023, le secteur des transports et de l'entreposage emploie plus de 1,4 million de salariés, soit 7,1 % des salariés du secteur privé hors intérim. L'emploi salarié du secteur augmente de 0,8 % en 2023. Cette hausse est portée par la croissance des effectifs dans le transport de voyageurs (+ 3,5 %) tandis que le transport de marchandises perd des emplois pour la première fois depuis neuf ans (- 0,6 %). Les créations d'emploi ralentissent dans les autres services de transport (+ 1,0 %) et les effectifs des activités postales s'amenuisent (- 2,5 %). Le coût horaire du travail s'accroît de 5,2 %, au même rythme que les salaires horaires du secteur, portés par les revalorisations du Smic. Sur le marché du travail des métiers du transport et de la logistique, le nombre de demandeurs d'emploi repart à la hausse fin 2023 (+ 4,1 % après - 4,7 % fin 2022) tandis que l'augmentation des offres d'emploi collectées par France Travail au cours de l'année 2023 ralentit (+ 1,3 % après + 19,0 % en 2022). Les difficultés de recrutement de chauffeurs routiers s'atténuent en 2023.

<https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/bilan-annuel-des-transports-en-2023>

<https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/media/7834/download?inline>

Marché de l'emploi cadre dans l'ESS

APEC, Octobre 2024, 18 p.

Ce document présente un état des lieux du marché de l'emploi cadre ainsi que des profils de cadres dans le secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS).

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/marche-de-l'emploi-cadre-dans-l'ess-edition-2024.html>

Aides médico-psychologiques : sept ans après l'entrée dans la profession, une sur deux a quitté le métier

POULAIN Jérôme, Etudes et résultats Drees, n°1314, Octobre 2024, 7 p.

Cette étude réalisée en partenariat avec l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), retrace les carrières de ces professionnelles, au sein de la profession, mais également sur d'autres professions et sur des périodes de chômage ou d'inactivité. Elle examine les parcours selon leurs caractéristiques personnelles, en particulier leur âge d'entrée dans la profession et les profils des contrats de travail (volume de travail, revenus).

En tant que professionnelle du secteur médico-social, l'aide médico-psychologique (AMP) a pour mission d'apporter un soutien aux enfants et aux adultes en situation de fragilité, de handicap ou de dépendance, en les accompagnant dans les actes de leur vie quotidienne. En 2022, 87 000 aides médico-psychologiques exercent en France, dont 27 % sont à temps partiel. Parmi les AMP, 87 % sont des femmes, 35 % ont moins de 35 ans, 36 % entre 35 et 49 ans et 29 % 50 ans ou plus. Les données présentées ci-après sont issues du Panel tous actifs de l'Insee.

Parmi les AMP ayant commencé à pratiquer cette profession en 2011 ou en 2012, et l'ayant exercée plus d'une année entière, un tiers ne l'exercent pas trois ans après, près de la moitié sept ans après, et 55 % neuf ans après. Les départs sont majoritairement suivis d'un nouvel emploi : neuf ans après leur entrée dans la profession, 22 % des professionnelles entrées comme AMP en 2011 ou en 2012 exercent un métier de la santé, ou un autre métier du social, 14 % un autre emploi salarié.

https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/241029_ER_aides-medico-psychologiques

Disparités des revenus agricoles

BASTIT Félix, POUJAUD Emmanuelle, Trésor-éco, n°350, Octobre 2024, 4 p.

Le niveau de vie des ménages agricoles est proche de la moyenne nationale, malgré un volume de travail plus important, mais cache de fortes disparités. Les revenus agricoles varient selon la taille et le type de production des exploitations. Les variations du climat et des marchés mondiaux sont aussi des sources majeures de volatilité interannuelle des revenus, partiellement amortie par les subventions.

Les disparités de revenus entre les agriculteurs sont fortes, dépendant de paramètres économiques propres aux exploitations, tels que la taille ou le type de production agricole.

Le niveau de vie médian des ménages agricoles est comparable à celui de l'ensemble des ménages français en activité, mais cela masque de fortes disparités et correspond à une charge de travail supérieure :

- Le taux de pauvreté des personnes appartenant à un ménage agricole atteignait 16 % en 2020, variant de plus de 20 % (élevage) à 12 % pour les grandes cultures, contre 14 % pour l'ensemble de la population française.

- En 2022, les agriculteurs travaillaient en moyenne 15 heures par semaine de plus que l'ensemble de la population et ils déclaraient plus régulièrement travailler le soir, la nuit, le samedi et le dimanche.

Les agriculteurs, pour la plupart en exploitations individuelles ou avec un faible nombre d'associés, ont tendance à rémunérer faiblement leur travail, au profit d'investissements dans leur appareil de production, constituant ainsi un capital professionnel important, leur permettant des gains de productivité.

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/db02ff6c-d3b7-4cf1-8997-1c36105e3ebe/files/e335f7f5-96fe-4de9-94d4-0a37f5834254>

Les salaires dans le secteur privé en 2023 L'augmentation des salaires reste inférieure à l'inflation

Insee Première, n°2020, Octobre 2024, 4 p.

En 2023, un salarié du secteur privé gagne en moyenne 2 735 euros nets par mois en équivalent temps plein (EQTP). Du fait d'une inflation encore forte (+4,9 % en 2023, après +5,2 % en 2022), le salaire net moyen a diminué de 0,8 % en euros constants, après -1,0 % en 2022. Notamment, les versements de primes de soutien au pouvoir d'achat ont légèrement reculé.

La moitié des salariés du secteur privé perçoivent moins de 2 183 euros nets par mois en EQTP. Un salarié sur dix gagne moins de 1 512 euros, alors qu'un sur dix perçoit plus de 4 302 euros. En 2023, le pouvoir d'achat des salaires a résisté en bas de l'échelle salariale, en raison notamment des revalorisations du Smic, puis a diminué à mesure que l'on progresse dans la distribution. En conséquence, les inégalités salariales ont continué de diminuer.

Les femmes gagnent en moyenne 13,5 % de moins que les hommes en EQTP. Cet écart s'est réduit de 0,5 point par rapport à 2022 et de 7,4 points depuis 2008.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8270416>

Zoom sur les métiers de l'industrie du médicament

LEEM, ONISEP, Octobre 2024, 36 p.

Ce Zoom a pour objectif de présenter les métiers de l'industrie pharmaceutique, de la recherche et développement, à la production et la commercialisation.

<https://www.leem.org/publication/zoom-sur-les-metiers-de-l-industrie-du-medicament-brochure-leem-onisep>

La petite enfance : un secteur à bout de souffle en mal d'attractivité

Gorge Suzanne, Terra Nova, Septembre 2024, 74 p.

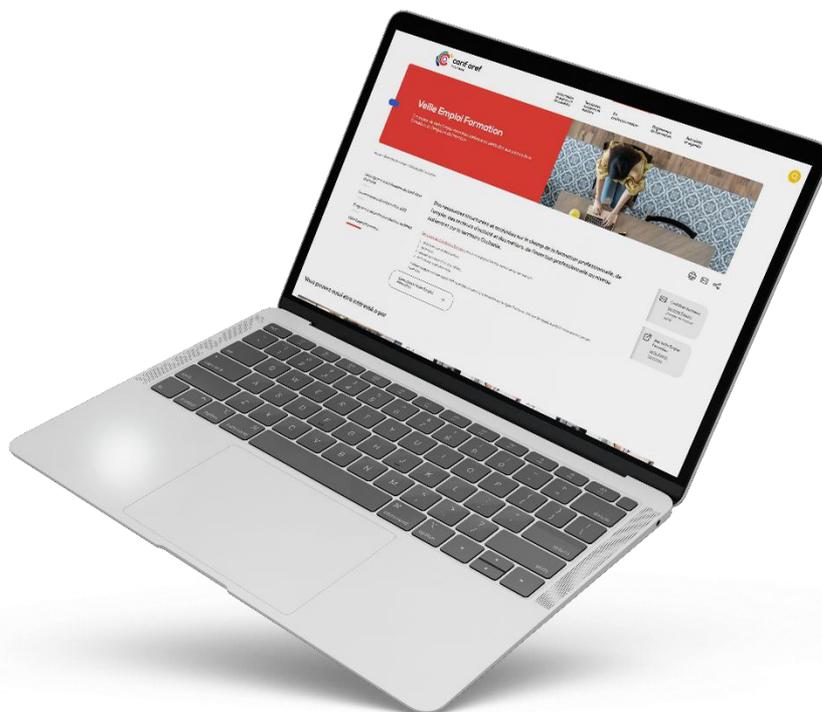
Le secteur de la petite enfance fait face à des difficultés de recrutement depuis plusieurs années. Les raisons sont multiples : faibles rémunérations, métier difficile et peu valorisé, perspectives d'évolution insuffisantes, course à l'équilibre économique induite par de nouveaux modes de financement. Pourtant l'évolution des connaissances en neurosciences, en économie et en sciences sociales a souligné l'importance de la qualité de l'accueil des jeunes enfants et l'investissement social dans la petite enfance est désormais un levier reconnu dans la lutte contre les inégalités sociales.

Ce rapport formule plusieurs propositions pour revaloriser financièrement et culturellement le rôle des professionnels de la petite enfance, mieux reconnaître leur apport à la société et donner envie aux jeunes femmes et aux jeunes hommes de s'engager dans cette voie.

<https://tnova.fr/economie-social/entreprises-travail-emploi/la-petite-enfance-un-secteur-a-bout-de-souffle-en-mal-dattractivite/>

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