



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE



N°509

9/11/2022



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJETS	1
APPRENTISSAGE - ALTERNANCE	2
EMPLOI	3
ENTREPRISES	4
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	4
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	5
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP	7
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS.....	8

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Demande d'emploi en Occitanie - 3^e trimestre 2022

Pôle emploi, DREETS Occitanie, Octobre 2022, 7 p.

Au 3^e trimestre 2022, en Occitanie, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) s'établit en moyenne sur le trimestre à 314 260. Ce nombre baisse de 1,3 % sur le trimestre (soit -4 020 personnes) et de 11,2 % sur un an. En Occitanie, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant ou non exercé une activité (catégories A, B, C) s'établit en moyenne à 546 010 au 3^e trimestre 2022. Ce nombre est stable sur le trimestre (soit -150 personnes) et diminue de 6,2 % sur un an. En France métropolitaine, ce nombre est stable ce trimestre (-7,3 % sur un an).

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Demande-d-emploi-en-Occitanie-3eme-trimestre-2022>

Marché du travail des territoires en Occitanie et dans ses départements - Situation à fin septembre 2022

Pôle emploi Occitanie, Statistiques, études et évaluations, Novembre 2022, 5 p.

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

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/marche-du-travail/suivi-trimestriel-des-territoires/tous/1/MC1/dernieres-publications/>

Bilan et évolution de l'alternance dans la branche de la métallurgie en 2021 : portrait Occitanie

Observatoire Prospectif et Analytique des Métiers et des Qualifications de la métallurgie, Octobre 2022, 4 p.

4 701 alternants dans 1 262 établissements de la branche sont formés dans 131 organismes de formation de la région.

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

APPELS A PROJETS

Cartographie et répertoire des fiches métiers - Ocpiat

Réponse attendue pour le 21 novembre 2022 à 18h00 au plus tard

<https://www.ocpiat.fr/appel-projets/cartographie-et-repertoire-des-fiches-metiers/>

Réalisation de prestations de développement, expertise et formation sur les systèmes d'information décisionnels - Conseil départemental Haute-Garonne

Date limite de réponse le 21 novembre 2022

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/realisation-de-prestations-de-developpement-expertis/ao-8852849-1>

Etudes prospectives sur les métiers stratégiques, en particulière évolution, émergents et en tension dans le secteur agricole - Ocapiat

Date limite de remise des plis le 28 novembre 2022 à 16h00

<https://www.ocapiat.fr/appele-projets/etudes-prospectives-sur-les-metiers-strategiques-en-particuliere-evolution-emergents-et-en-tension-dans-le-secteur-agricole/>

Soutien à l'entrepreneuriat dans les QPV 2023 – Région Occitanie

Cet appel projet est à destination des "opérateurs de droit privé ou public, reconnus dans le champ de l'accompagnement à la création-reprise-transmission d'entreprises (y compris ceux relevant de l'économie sociale et solidaire)", qui contribuent à "développer l'entrepreneuriat, à renforcer les actions d'accompagnement et de financement des créateurs repreneurs et des jeunes dirigeants d'entreprises, à favoriser la pérennité des entreprises et des emplois créés sur les territoires de la politique de la ville".

Il vise à accroître le taux de création et reprise d'entreprises et renforcer la pérennité et le développement des entreprises créées et reprises sur ces territoires fragiles. Les projets soutenus devront s'articuler avec ceux des autres opérateurs actifs sur le territoire régional, dans un "objectif de parcours entrepreneurial renforcé et coordonné du créateur/repreneur" résidant en QPV ou souhaitant y implanter son activité.

Date limite de remise des candidatures le 16 décembre 2022

<https://www.laregion.fr/Appel-a-projets-Soutien-a-l-entrepreneuriat-dans-les-QPV-2023>

APPRENTISSAGE - ALTERNANCE

Arrêté du 27 octobre 2022 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

[Consulter l'arrêté sur Légifrance](#)

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

Association Walt, Octobre 2022, 47 p.

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

Les jeunes qui s'orientent vers l'alternance présentent déjà, plus que leurs homologues, des qualités qui favoriseront leur insertion professionnelle une fois leur cursus achevé. Veut-on faire de l'alternance un réel levier d'inclusion et d'égalité des chances ? Il s'agit alors d'accueillir des jeunes a priori moins « adaptés » au monde professionnel. Ces jeunes doivent être davantage accompagnés dans leurs premiers contacts avec les entreprises et davantage aidés à développer leurs qualités et compétences attendues par les employeurs.

Ce tour d'horizon des pratiques et dynamiques de l'orientation vers l'alternance permet d'identifier trois axes d'actions susceptibles d'ouvrir l'alternance à un public plus large et plus varié :

- des mesures sociétales, telles que la lutte contre les stéréotypes et la promotion des pratiques de recrutement sans discriminer dont l'alternance ne pourrait que bénéficier par ricochet
- des mesures systémiques, telles que le soutien continu à l'ouverture de nouveaux CFA ou l'amélioration des pratiques en matière d'orientation des collèves et lycées
- des mesures spécifiques, telles que des aides à la mobilité ou à l'hébergement qui compenseraient les difficultés de familles moins aisées.

<https://www.walt-asso.fr/etude-orienter-vers-alternance-observatoire/>

Bilan et évolution de l'alternance dans la branche de la métallurgie en 2021 : étude nationale et portraits régionaux

Observatoire Prospectif et Analytique des Métiers et des Qualifications de la métallurgie, Octobre 2022, 58 p.

La formation en alternance a toujours été au cœur de la politique de formation de la branche de la métallurgie. Suite à l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle, la branche a publié l'étude "Bilan et évolution de l'alternance" pour faire un bilan des effets de

la réforme de 2018 et orienter sa politique d'alternance pour répondre aux besoins en recrutement et en compétences de la filière. Cette étude est actualisée avec les données 2021.

Elle est complétée par la réalisation de 12 portraits régionaux, qui ont l'objectif de présenter, de manière synthétique, une déclinaison à l'échelle régionale des tendances, des enjeux et des chiffres de l'alternance.

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

Emploi

Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au 3^e trimestre 2022

Dares Indicateurs, n°51, Octobre 2022, 17 p.

3 164 200 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A au 3^e trimestre 2022, en France.

En moyenne au troisième trimestre 2022, en France métropolitaine, le nombre de personnes inscrites à Pôle emploi et tenues de rechercher un emploi (catégories A, B, C) s'établit à 5 153 000.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/demandeurs-demploi-inscrits-pole-emploi-au-3e-trimestre-2022>

Le travail en horaires atypiques en 2021

NGUYEN Arthur, Dares Résultats, n°52, Octobre 2022, 12 p.

En 2021, 45 % des salariés travaillent en moyenne au moins une fois, sur une période de quatre semaines, en horaire atypique, c'est-à-dire le soir, la nuit, le samedi ou le dimanche. Le travail le samedi est le plus répandu (36 % des salariés).

Ces modalités de travail sont plus courantes dans les secteurs d'activité qui répondent à des besoins de continuité de la vie sociale, tels que l'hébergement-restauration, le commerce ou le transport-entreposage.

Elles touchent également davantage les salariés de la fonction publique qui assurent la protection et la sécurité des personnes et des biens ainsi que la permanence des services de soins.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-travail-en-horaires-atypiques-en-2021>

Mettre la réforme de l'assurance chômage au service du plein emploi

TISON Erwann, Institut Sapiens, Octobre 2022, 24 p.

Trois propositions pour compléter la réforme en cours.

<https://www.institutsapiens.fr/observatoire/mettre-la-reforme-de-lassurance-chomage-au-service-du-plein-emploi/>

L'emploi intermittent dans le spectacle au cours de l'année 2021

Pôle emploi, Statistiques et indicateurs, Octobre 2022, 16 p.

En 2021, le nombre de salariés intermittents du spectacle s'élève à près de 286 000 personnes. En un an, leur nombre est en hausse de 18,1 %.

<https://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/entreprises/emploi-intermittents-du-spectacle/lemploi-intermittent-dans-le-spectacle-au-cours-de-lannee-2021.html?type=article>

Emploi des seniors : agir sur tous les leviers

MOREL Franck, Institut Montaigne, Octobre 2022, 31 p.

En France, d'après les chiffres de la DARES, le taux d'emploi des travailleurs dits seniors, c'est-à-dire les salariés âgés de 55 à 64 ans, n'a cessé de progresser depuis vingt ans : il est passé de 32 % au début des années 2000 à plus de 56 % en 2021. Pour autant, le taux d'emploi des seniors français demeure inférieur à la moyenne européenne (59 %).

Faisant écho au volontarisme du pays en faveur de l'emploi des jeunes, l'ensemble des 16 propositions formulées dans cette note ont pour ambition de construire un plan cohérent, permettant d'aménager le maintien des seniors dans l'emploi et d'encourager à l'embauche des seniors tout en limitant le risque de

précarité à la sortie. Parmi elles, 7 propositions apparaissent prioritaires pour favoriser l'accroissement du taux d'emploi des seniors.

<https://www.institutmontaigne.org/publications/emploi-des-seniors-agir-sur-tous-les-leviers>

ENTREPRISES

Quelle performance des entreprises créées par les seniors ?

France Stratégie, Octobre 2022, 110 p.

Les seniors définis comme le groupe d'âge 50-64 ans créent chaque année un cinquième des nouvelles entreprises : c'est moins que leur poids dans la population active (28 %), mais autant que les juniors (18-30 ans). Cette étude essaie de repérer si les entreprises créées par les seniors connaissent une destinée particulière, signalant un talent ou une faiblesse spécifique à développer de nouvelles entreprises, par rapport au groupe d'âge médian, les 30-49 ans.

<https://www.strategie.gouv.fr/publications/performance-entreprises-creees-seniors>

Les débuts du métavers, comment peut-il révolutionner nos activités et environnements de travail ? Replay ANDRH

Le grand chamboulement post-pandémique de l'organisation du travail a révélé les débuts d'une nouvelle ère : le virtuel en entreprise devient une réalité et l'immersif laisse entrevoir d'innombrables possibilités. Le métavers apparu dans les jeux vidéo désigne l'ensemble de ces mondes parallèles dans lesquels on peut interagir avec toute personne virtuelle ou réelle sans bouger de chez soi. Son potentiel et ses applications sont énormes et même si d'aucuns sont encore sceptiques, il est voué à prendre une place importante dans les entreprises.

Quels sont ou seront ses impacts dans l'organisation du travail et sur tout l'écosystème de l'entreprise ? Quelles problématiques impliquent le métavers ? Comment gérer au quotidien cette extension de la réalité ? Quel est l'intérêt de s'y adapter rapidement ? Comment cela peut optimiser les performances de chacun et donc de l'entreprise ? Le métavers est-il vraiment une grande opportunité pour tous ?

<https://www.andrh.fr/article/replay-les-debuts-du-metavers-comment-peut-il-revolutionner-nos-activites-et-environnements-de-travail>

Faire de la RSE une ambition et un atout pour chaque entreprise

SENAT, Octobre 2022, 146 p.

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) a fait l'objet d'une intense production normative, européenne et française, exigeant la publication de données de plus en plus diverses, notamment extra-financières. Ce processus cumulatif, non coordonné, inquiète les entreprises, et tout particulièrement les ETI et PME.

La Délégation aux entreprises présente douze recommandations afin notamment de :

- mettre la RSE à la portée de toutes les entreprises, en adaptant les exigences selon leur taille et leurs moyens-
- d'assurer un traitement identique entre entreprises européennes et non européennes
- faire progresser la culture RSE dans les conseils d'administration comme dans la formation

<http://www.senat.fr/notice-rapport/2022/r22-089-notice.html>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, l'impact social de la crise sanitaire s'estompe plus rapidement que dans les autres territoires

COHEN Clément, Insee Focus, n°277, Octobre 2022

Avant la crise sanitaire, un habitant de quartier prioritaire de la politique de la ville sur cinq est bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA) et un habitant sur quatre de la prime d'activité. Les restrictions d'activité de l'année 2020 provoquent une forte augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois inscrits

à Pôle emploi en catégorie A et une diminution du nombre de bénéficiaires de la prime d'activité, dans ces quartiers comme ailleurs. L'augmentation des bénéficiaires du RSA est également importante mais s'infléchit plus rapidement dans les quartiers prioritaires que dans les autres territoires au cours de l'année 2020. En 2021, le nombre de bénéficiaires du RSA retrouve son niveau d'avant-crise en quartier prioritaire plus tôt que dans les autres territoires, quels que soient la situation familiale ou l'âge des allocataires.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6545558>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Former aux soft skills grâce au digital : comment s'y prendre ? Webinaire 360Learning le 24 novembre 2022 à 11h00

Ce webinaire expliquera en se basant sur les expériences concrètes de plus de 1700 partenaires :

- quelle méthode utiliser pour déployer du contenu soft skills et l'intégrer dans un parcours multimodal
- comment la formation vit au-delà du digital : quand les apprenants sont acteurs de la formation grâce au social learning (forum, interactions)

- pourquoi asynchrone et synchrone fonctionnent de pair grâce au blended learning

https://app.livestorm.co/360learning/former-aux-soft-skills-grace-au-digital-comment-sy-prendre?utm_source=Livestorm+company+page

Foire aux questions sur l'AFEST

Centre Inffo, novembre 2022

Lors des deux événements consacrés à l'AFEST, organisés cette année par Centre Inffo, des réponses à de nombreuses questions posées par les participants. Cette FAQ permet de les consulter. Les questions ont été classées par thèmes afin de pouvoir plus facilement les retrouver.

<https://www.centre-inffo.fr/reforme-formation-professionnelle-apprentissage/faq-afest>

Mon Compte Formation : rapport annuel 2021

<https://www.moncompteformation.gouv.fr>, Novembre 2022, 80 p.

Ce rapport annuel revient sur la montée en charge de Mon Compte Formation en 2021, dispositif qui a poursuivi sa croissance en dépit du contexte sanitaire, tout en continuant à faire évoluer le marché de la formation professionnelle.

Il dresse le bilan de ce dispositif dynamique qui démocratise l'accès à la formation professionnelle. Cet objectif de démocratisation de la plateforme a été atteint, puisque la demande de formation a doublé entre 2020 et 2021 : ce sont 2 millions de dossiers de formation validés, pour 2,57 millions d'utilisateurs. Cette demande s'est d'ailleurs fortement diversifiée, en corrélation avec les besoins du marché du travail.

Les mesures qui font de Mon Compte Formation un service au soutien de la politique de l'emploi sont également détaillées. L'année 2021 a été marquée par un meilleur accompagnement des utilisateurs, grâce à un nouveau service de mise en relation avec les conseillers en évolution professionnelle (CEP). Autre service clé pour les enjeux de l'emploi : les politiques d'abondement, fortement développées grâce aux abondements automatisés et aux conventions de partenariat signées par la Caisse des Dépôts.

Il présente les fonctionnalités d'Agora, le hub de données de la formation professionnelle. Véritable carrefour d'échange et référentiel des données de la formation professionnelle, Agora est un système d'échange mutualisé en temps réel, au service des acteurs de l'écosystème.

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/mon-compte-formation-publication-du-rapport-annuel-2021>

L'Hybrid'Box : pour accompagner la transformation digitale

FFFOD, Octobre 2022

Le FFFOD élabore un cadre méthodologique pour le recours à des prestations d'accompagnement à l'hybridation des structures de formation. L'objectif est de permettre aux organismes de formation de relever

le défi de la transformation digitale et de proposer aux financeurs un langage commun et des règles partagées sur cet accompagnement. Ce projet intitulé "Hybrid'Action, la formation digitale en mouvement", est le fruit d'une large concertation et bénéficie d'un financement du Ministère du travail et d'Uniformation. Il sera mis à disposition de l'ensemble des acteurs d'ici la fin d'année.

La boîte à outils "Hybrid'Box" rassemble plusieurs supports (questionnaires de positionnement, grilles d'analyse des résultats, aide au cadrage des besoins, conseils d'experts, cartographie des financements ...) conçus comme une aide au pilotage et suivi de projets de transformation. Pour chaque outil, il est indiqué son objectif et s'il est destiné aux organismes de formation et/ou aux financeurs.

<https://www.fffod.org/cadre/boite-a-outils/article/l-hybrid-box-pour-accompagner-la-transformation-digitale>

La formation sans... Espace de formation – Podcast «C'est quand la pause ?»

La configuration des espaces de formation impacte non seulement la pédagogie des formateurs, mais aussi les pratiques d'apprentissage des participants. Et à l'heure de l'hybridité, de l'usage du numérique et des pratiques collaboratives, l'amphithéâtre et même la salle en U montrent leurs limites. Comment penser l'aménagement des espaces de formation ? Quelles sont les caractéristiques d'un espace qui encourage des pratiques pédagogiques efficaces ? Comment soutenir l'appropriation d'espaces innovants par les formateurs ? Et surtout... Peut-on former sans... (penser les) espaces de formation ?

<https://podcast.ausha.co/c-est-quand-la-pause/la-formation-sans-espace-de-formation>

Comment l'Assurance chômage finance la formation des allocataires

UNEDIC, Octobre 2022, 4 p.

L'Assurance chômage n'a pas pour seule fonction de garantir un revenu de remplacement aux salariés involontairement privés d'emploi : elle accompagne également les transitions professionnelles des allocataires, en versant une allocation d'aide au retour à l'emploi formation (ARE-F) à ceux qui suivent une formation.

A la fin du premier trimestre 2022, un peu plus de 146 000 allocataires de l'Assurance chômage percevaient l'ARE-F, soit 6 % des 2,4 millions d'allocataires indemnisés. Les entrées en formation sont marquées par une forte saisonnalité, avec une concentration sur le mois de septembre.

<https://www.unedic.org/publications/comment-l-assurance-chomage-finance-la-formation-des-allocataires>

Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires - MIVILUDES : rapport d'activité 2021

Vie publique, Novembre 2022, 216 p.

Lire en particulier : La formation, le développement personnel et le coaching : le culte de soi (p 100-104)

<https://www.vie-publique.fr/rapport/287001-miviludes-vigilance-et-lutte-contre-les-derives-sectaires-rapport-2021>

ESCOT, un projet Européen pour établir et développer un socle de compétences pédagogiques, partagé et enrichi au niveau Européen

GIP FAR Bretagne, Octobre 2022

Ce projet a consisté à établir un noyau de compétences pédagogiques pour les formateurs d'adultes.

Les ressources publiées sont le fruit d'un travail de fond mené dans le cadre du projet européen ESCot piloté par le GIP-FAR – Groupement d'Intérêt Public de Formation de l'Académie de Rennes – avec les différents partenaires européens. Les analyses terrain ont été réalisées auprès des formateurs dans les pays membres du consortium.

<https://gipfar.ac-rennes.fr/portail/web/recherche-et-developpement/projet-escot-developper-vos-competences>

La boîte à outils du formateur

Communotic, Octobre 2022

Cette boîte à outils, nommée la BAO du formateur, a été imaginée par le groupe de travail du Carrefour des Idées réuni par Communotic. Elle présente :

- la meilleure manière de constituer sa propre boîte à outils

- la panoplie des outils indispensables
- les critères pour les choisir (fonctionnalités, intentions pédagogiques, simplicité d'utilisation, coûts, etc.)
- les possibilités de mutualisation avec d'autres formateurs
- des témoignages et des conseils d'utilisateurs

<https://communotic.normandie.fr/actualites/boite-a-outils-du-formateur-un-nouveau-service-propose-par-les-membres-de-communotic>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2020 et 2021. Un taux d'emploi direct de 3,5 % en 2021

COLLET Marc, *Dares résultats*, n°54, Novembre 2022, 4 p.

En 2021, 628 800 travailleurs handicapés sont employés dans les 107 900 entreprises assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Cela représente 421 900 équivalents temps plein sur l'année, soit un taux d'emploi direct équivalent à 3,5 % de l'ensemble des effectifs assujettis. La réforme de 2020 introduit une survalorisation des bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans ou plus, aboutissant à un taux d'emploi direct, majoré à ce titre, de 4,5 % : il progresse de 0,2 point par rapport à 2020.

En 2021, les bénéficiaires de l'OETH en emploi direct représentent 80 % des effectifs attendus par la loi, soit 3 points de plus qu'en 2020. 29 % des entreprises remplissent intégralement leur obligation par l'emploi direct. Le taux d'atteinte de l'obligation par l'emploi direct est plus élevé dans les grandes entreprises et varie du simple au double selon les secteurs d'activité.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lobligation-demploi-des-travailleurs-handicapes-en-2020-et-2021>

Tableau de bord national - Emploi et chômage des personnes handicapées au 1^{er} semestre 2022

AGEFIPH, Octobre 2022, 10 p.

Le chômage des personnes en situation de handicap poursuit sa baisse et atteint son plus bas niveau depuis 7 ans. À fin juin 2022, 460 131 DEBOE sont inscrits à Pôle emploi en catégories A-B-C. Ils représentent 8,7 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi contre 8,3 % en juin 2021. L'amélioration de la situation économique depuis 2021, s'est concrétisée par une forte baisse du chômage tout public.

À fin juin 2022, 59 % des DEBOE sont en chômage de longue durée (ancienneté d'inscription supérieure ou égale à un an) contre 48 % pour l'ensemble des publics. Plus de 270 000 BOE sont en chômage de longue durée, soit une diminution de 10 % en un an.

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

Le plein emploi des personnes en situation de handicap est-il possible ?

IFOP, AGEFIPH, Octobre 2022, 27 p.

Près de 11 000 personnes, dont 8 400 en situation de handicap, ont participé à ce sondage qui s'intéresse au regard qu'elles portent sur le plein emploi, complété par une enquête menée auprès de la population générale, des salariés et des recruteurs.

Alors qu'existe un sentiment persistant de vulnérabilité des personnes en situation de handicap face à l'emploi, elles restent globalement satisfaites de leur activité professionnelle quand elles travaillent. La situation actuelle et les secteurs en tension de recrutement sont quant à eux considérés par les recruteurs interrogés comme une source d'opportunités pour l'insertion des personnes handicapées dans l'emploi, à condition d'être accompagnées.

<https://www.agefiph.fr/espace-presse/tous-les-documents-presse/plein-emploi-lagefiph-et-lifop-publient-une-enquete>

SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS

Transition écologique : l'État peut-il orienter l'action des secteurs professionnels ?

Bref CEREQ, n°429, Novembre 2022, 4 p.

Comment les secteurs professionnels, au travers de leurs branches, anticipent-ils l'écologisation des emplois et des compétences ? Une des manières de l'évaluer est de se pencher sur les contrats d'Engagements de Développement des Emplois et des Compétences (EDEC) que les branches signent avec l'État. Comment ces contrats, destinés à soutenir leur effort d'anticipation des mutations économiques, intègrent-ils la transition écologique ? Cette étude s'est intéressée aux EDEC signés dans trois secteurs : l'économie sociale et solidaire, le commerce et le BTP.

<https://www.cereq.fr/transition-ecologique-letat-peut-il-orienter-laction-des-secteurs-professionnels>

Quatre médecins généralistes sur dix exercent dans un cabinet pluriprofessionnel en 2022

Etudes et résultats Drees, n°1244, Octobre 2022, 4 p.

Cette étude porte sur les modalités d'exercice des médecins généralistes en observant la répartition de ceux qui pratiquent seuls ou en cabinet de groupe et pour ces derniers, en distinguant selon qu'il s'agit d'un cabinet monoprofessionnel ou pluriprofessionnel.

Depuis 2010, l'exercice regroupé est de plus en plus plébiscité par les médecins généralistes : fin 2010, 54 % des médecins exerçaient en groupe, contre 61 % en 2019 et 69 % début 2022. La fréquence de l'exercice en groupe est plus élevée chez les médecins âgés de moins de 50 ans (87 %, contre 53 % pour les 60 ans ou plus) et chez les femmes (80 %, contre 62 %). Elle varie aussi selon les régions (62 % des médecins généralistes de Provence-Alpes-Côte d'Azur, contre 82 % de ceux des Pays de la Loire) et est plus faible dans les zones sous-denses.

<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/etudes-et-resultats/quatre-medecins-generalistes-sur-dix-exercent-dans-un-cabinet>

ROMA 2022. Rapport de l'Observatoire sur les métiers et les formations des salariés de l'assurance

Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance, Octobre 2022, 40 p.

Avec 153 300 salariés au 31/12/2021, la branche des sociétés d'assurances confirme encore son dynamisme sans faille malgré les crises successives. Depuis 5 ans, le secteur connaît une croissance continue de ses effectifs.

L'importance des embauches réalisées, qu'elles soient calculées en volume ou en proportion, surplombe significativement l'historique des 26 années disponibles à l'Observatoire : 17 100 recrues, soit 11,2 % des effectifs totaux. Cette année se caractérise ainsi par davantage de jeunes de moins de 30 ans dans les recrutements (54,2 %, soit +0,3 point), mais aussi par la confirmation du recul de la part des femmes à l'entrée de la profession (58,8 %, soit -0,5 point).

L'alternance confirme son importance stratégique dans les politiques d'insertion professionnelle que privilégient les assureurs : 1 embauche sur 4 (25,7 %), soit 4 400 personnes, a été réalisée dans ce cadre.

<https://www.metiers-assurance.org/ressources-publications-2/>

Baromètre de l'emploi dans le paysage : 12 250 emplois créés en 2021

UNEP, Octobre 2022

Avec plus de 95 350 salariés au 31 décembre 2021 (sur 122 800 actifs au total), la filière du paysage ne cesse de grandir. Depuis 2017, le nombre d'emplois connaît une croissance continue avec un nouveau record de création d'emplois en 2021 : 12 250 (soit +14,5 % de croissance vs 2020).

Cette évolution semble accompagner l'évolution de la prise de conscience des Français sur les enjeux environnementaux et le besoin de nature qui structurent de plus en plus leur quotidien. Plus de 80 % des jeunes Français (18-34 ans) éprouveraient d'ailleurs de la fierté à exercer un métier qui œuvre concrètement à défendre l'environnement, et près de la moitié (46 %) sont attirés par les métiers liés aux espaces verts.

<https://www.lesentreprisesdupaysage.fr/barometre-emploi-paysage-2021/>

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

Observatoire de l'Anfa, ANFA, Octobre 2022, 2 p.

Sur le deuxième trimestre 2022, l'emploi dans le secteur du « Commerce et de la Réparation Automobile » a reculé de - 0,4 %, soit 1 300 salariés de moins. Cette évolution est contraire à celle observée toutes branches confondues qui est de + 0,4 % (+ 0,5 % si l'on enlève l'intérim). Elle intervient après une très légère progression de l'emploi observée lors du premier trimestre 2022 (+ 260 salariés). C'est la première fois depuis la fin des restrictions sanitaires que l'emploi s'oriente à la baisse.

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

Les métamorphoses de la logistique territoriale

Terra Nova, Octobre 2022, 66 p.

La livraison de marchandises suscite de nombreuses inquiétudes : encombrements urbains et pollution dus aux véhicules utilitaires, emprise au sol des entrepôts, conditions de travail dégradées des livreurs... Comment mieux connaître ce secteur, développer des alternatives et faire évoluer les comportements ?

La logistique consomme de plus en plus d'espace à travers la construction et l'exploitation d'entrepôts dont le nombre s'accroît rapidement.

La question du travail dans le secteur transport/logistique demeure essentielle et mal traitée alors que la filière logistique en France représente près de 10% du PIB national, près de 200 milliards d'euros de chiffre d'affaires et emploie près de 1,8 million de personnes. Les métiers de la logistique, dans leur grande diversité, vont profondément et rapidement changer. Ils sont encore en majorité composés d'emplois ouvriers, masculins, vieillissants, peu diplômés, mais le high tech et l'emploi qualifié prennent de plus en plus leur place. Ces métiers sont en tension aujourd'hui, avec un manque d'attractivité partout reconnu dû à des conditions de travail difficiles et des faibles rémunérations. Une vision anticipatrice d'ensemble est donc nécessaire, à la façon dont l'a fait la plateforme automobile : diagnostic des métiers en croissance, en disparition, en transformation, au-delà des enquêtes de conjoncture sur les recrutements qui ont leur utilité mais n'ont rien de prospectif. Il faut aussi poser la question cruciale de la formation, initiale et continue, à tous les niveaux.

<https://tnova.fr/economie-social/territoires-metropoles/les-metamorphoses-de-la-logistique-territoriale/>

En 2020, les revenus d'activité des non-salariés chutent

AMAR Elise, TREPPOZ Mélinée, Insee Première, n°1926, Octobre 2022, 4 p.

Fin 2020, 3,6 millions de personnes exercent une activité non salariée. Hors agriculture, le nombre de non-salariés « classiques » baisse à peine (- 0,2 % sur un an), les dispositifs de soutien durant la crise sanitaire ayant limité les défaillances d'entreprises. Le nombre de micro-entrepreneurs continue quant à lui de fortement augmenter (+ 10,2 % en 2020) et leur part atteint 43 % de l'ensemble des non-salariés.

Entre 2019 et 2020, pénalisé par la crise sanitaire et la chute de l'activité qui lui est liée, le revenu d'activité moyen des non salariés se replie : - 5,8 % en euros constants pour les non-salariés classiques (3 620 euros en moyenne par mois) et - 7,2 % pour les micro-entrepreneurs (550 euros).

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6543978>

Impact de l'éolien terrestre en France : une création nette de richesse

Asterès, Octobre 2022, 45 p.

Entre 2012 et 2030, la filière éolienne terrestre en France devrait créer plus de 2 Mds d'euros de valeur ajoutée et plus de 35 000 emplois, net des effets de substitution sur les autres énergies, notamment le nucléaire et les énergies fossiles. Cette étude se décompose entre une analyse des dix dernières années, qui permet de chiffrer l'impact de l'éolien en 2021, et une projection sur les dix années à venir.

<https://asteres.fr/etude/impact-de-leolien-terrestre-en-france-une-creation-nette-de-ricesse/>

Présentation et développement de l'algoculture en France

Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, Octobre 2022, 109 p.

Le développement de la valorisation des algues semble très prometteur. A quelles conditions peut-on envisager un développement de l'algoculture ? une mission du CGAAER, avec l'aide d'un administrateur en chef des affaires maritimes a étudié la question.

Si la France est le deuxième producteur européen d'algues, cette production est en quasi-totalité issue de la récolte dans le milieu naturel, en mer ou sur le rivage. Il est pertinent de s'interroger sur les possibilités de développement de l'algoculture.

Sous le terme « algue » on regroupe des organismes très divers, allant des cyanobactéries, aux macro-algues utilisées dans la fabrication des texturants de l'industrie agro-alimentaire, en passant par toutes les micro-algues dont certaines étaient pressenties pour entrer comme matière première dans la production des biocarburants. Les débouchés des algues sont très variés.

Ce rapport s'est focalisé sur le potentiel de développement d'une algoculture destinée à l'alimentation humaine, ou bien s'associant à d'autres productions aquacoles dans le cadre de l'aquaculture multi trophique intégrée (AMTI).

Les premières difficultés résident dans les lacunes qui subsistent dans la connaissance de la biologie des algues et les difficultés rencontrées pour maîtriser leur cycle reproductif en dehors des conditions de laboratoire.

Une étude de 2016 attirait déjà l'attention sur le déficit de formation professionnelle et continue pour les algoculteurs. De fait les jeunes algoculteurs en émergence, tout comme ceux qui ont pu pérenniser leur activité, se sont formés par eux-mêmes.

<https://agriculture.gouv.fr/presentation-et-developpement-de-lalgoculture-en-france>

Etude sur les évolutions des métiers des permanents

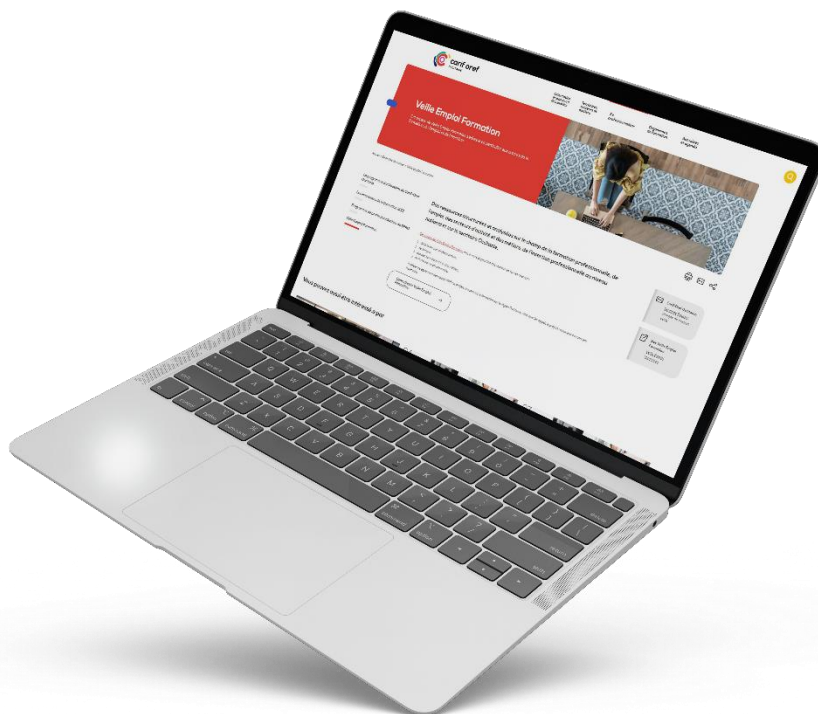
Plein Sens, Observatoire de l'intérim et du recrutement, Juillet 2022, 64 p.

Confrontée aux conséquences brutales de la crise sanitaire de 2020 — pour les salariés intérimaires, les entreprises du secteur et leurs salariés permanents — la branche du travail temporaire s'est fortement mobilisée. Outre des mesures urgentes et conjoncturelles pour aider les entreprises et les salariés intérimaires à faire face à la chute de l'activité, l'accord signé le 10 juillet 2020¹ prévoyait une série de mesure plus structurelles afin d'adapter les dispositions conventionnelles de la branche en vue de la sortie de crise. C'est à ce titre que les partenaires sociaux ont demandé à la CPNE d'initier une réflexion sur une démarche de GPEC concernant les salariés permanents des entreprises du secteur, en commençant par actualiser le panorama des métiers qui y sont présents.

<http://observatoire-interim-recrutement.fr/publications>

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