



# LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°635

11/02/2026



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



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE .....	1
APPELS A PROJET .....	2
EGALITE PROFESSIONNELLE .....	3
EMPLOI .....	4
ENTREPRISES .....	5
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL.....	5
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	6
ILLETTRISME-APPRENTISSAGE DE LA LANGUE.....	7
INSERTION DES JEUNES .....	7
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS.....	8
VAE.....	11

## ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

### Emploi et formation : des données clés sur les publics les plus éloignés de l'emploi

Carif-Oref Occitanie, Février 2026

Ces travaux, menés dans le cadre de l'Observatoire des publics éloignés de l'emploi, proposent des indicateurs actualisés et des analyses sur les thématiques de l'emploi et de la formation pour une dizaine de publics identifiés comme étant particulièrement éloignés de l'emploi.

Les études portent sur les jeunes demandeurs d'emploi, les demandeurs d'emploi de longue durée, les seniors de 55 ans et plus, les NEET, les décrocheurs scolaires, les demandeurs d'asile et bénéficiaires de la protection internationale, les mineurs non accompagnés, les personnes sous main de justice, les habitants des QPV, les personnes en situation de handicap ou encore les personnes en situation d'illettrisme.

Pour accompagner au mieux les professionnels, plusieurs formats sont proposés :

- Des fiches synthétiques, avec les principaux chiffres clés
- Des études plus complètes, offrant une vision approfondie du contexte, des caractéristiques et des enjeux pour chaque public.

Ces ressources contribuent aux objectifs de la loi pour le plein emploi de 2023 et la mise en place du réseau pour l'emploi : favoriser l'insertion dans l'emploi des publics qui en sont les plus éloignés.

<https://www.cariforefoccitanie.fr/actualite/emploi-et-formation-des-donnees-cles-sur-les-publics-les-plus-eloignes-de-lemploi/>

### Occitanie : Internaliser ou externaliser sa production pédagogique digitale ?

Carif-Oref Occitanie, Février 2026

La conception d'un dispositif digitalisé de formation, engageant, accessible à tous, individualisé est souvent couteuse en temps, en compétence et en outils. L'externalisation peut s'avérer alors plus opportune mais rend l'organisme plus dépendant de tiers extérieurs.

Comment trancher sans se tromper ? Un « kit de décision » vous est proposé sur la plateforme HIP.

<https://occitanie-eformation.laregion.fr/138-test-iem.html>

### La création d'entreprise en Occitanie. Année 2025

BPI France, Février 2026, 15 p.

105 529 entreprises ont été créées en Occitanie en 2025, représentant 9 % des nouvelles entreprises de l'année en France.

En Occitanie la dynamique entrepreneuriale a surtout été portée par les micro-entrepreneurs : + 4 % de créations chez les micro-entrepreneurs contre + 2 % pour les entreprises classiques en variation annuelle.

La région compte 169 créations pour 10 000 habitants, contre 145 en France métropolitaine hors Île-de-France et 168 dans l'ensemble du pays.

A minima, 1 878 emplois ont été créés sur ce territoire par les 1 022 nouvelles entreprises de l'année qui employaient au moins un salarié au démarrage de leur activité.

<https://bpifrance-creation.fr/observatoire/bibliographie/creation-dentreprise-occitanie-2025>

### Exploitations forestières et scieries en 2024 en Occitanie

Agreste Essentiel, n°1, Janvier 2026, 4 p.

En 2024, la région Occitanie se situe au 5<sup>e</sup> rang national, tant en termes de récolte de bois avec 7 % de la récolte métropolitaine que de production de sciages d'essences tempérées avec 6 % du total national (hors bois tropicaux, qui représentent 0,3 % de la production nationale).

Les entreprises de travaux forestiers (ETF) effectuent, pour le compte de donneurs d'ordre (exploitants, propriétaires, coopératives, ...), la récolte de bois mécanisée ou non et les travaux sylvicoles. Les quelques 6 800 ETF françaises emploient près de 21 000 personnes.

En 2022, la région Occitanie comptabilisait 650 ETF employant près de 1 800 hommes et femmes. Elles sont constituées en grande majorité d'établissements sans ou avec peu de salariés.

<https://draaf.occitanie.agriculture.gouv.fr/exploitations-forestieres-et-scieries-en-2024-en-occitanie-agreste-essentiel-a9822.html>

### **L'insertion à l'emploi via le dispositif TAPAJ - Replay webinaire du 18 décembre 2025 - Villes et territoires**

Le dispositif TAPAJ est un programme innovant soutenu par l'Etat, intégré depuis 2018 à la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté et en 2023 dans le cadre du Pacte des Solidarités 2024-2027. Il est coordonné au niveau national par l'association TAPAJ France et déployé sur de nombreux territoires en hexagone et en outre-mer. TAPAJ s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans en situation de grande précarité, souvent désocialisés et très éloignés des dispositifs de droit commun, et présentant des problématiques de consommations ou d'addictions. Le programme vise à leur proposer : une activité professionnelle rémunérée à la journée - ne nécessitant ni qualification ni expérience préalable - sans engagement immédiat dans la durée.

Les présentations ont permis de faire un focus territorial sur les dispositifs TAPAJ Perpignan et TAPAJ Toulouse.

<https://www.villes-et-territoires.fr/productions/replay-webinaire-regional-linsertion-a-lemploi-via-le-dispositif-tapaj/>

### **Rapport 2025 de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique - Occitanie**

OPTL, Décembre 2025, 68 p.

Ce rapport 2025, basé sur les données au 31 décembre 2024.

Chiffres clés : 64 367 salariés répartis dans plus de 3 400 établissements en Occitanie.

<https://optl.fr/wp-content/uploads/Rapport-OPTL-2025-Occitanie.pdf>

## **APPELS A PROJET**

### **Achat de prestations de formation PTLV - Dispositif de formation sur la thématique : Développement Durable (12 lots) - ANFH**

**Date limite de réponse le 16 février 2026**

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/achat-de-prestations-de-formation-fptlv-dispositif-de/ao-9544136-1>

### **Prestations de formations aux CACES - Département de l'Aude**

**Date limite de candidature le 3 mars 2026**

<https://www.francemarches.com/appel-offre/1inwmlpub2026036008-2026-25s0090-prestations-formations?q=formation>

### **Prestation de formation pour les agents de la ville et du CCAS - Mairie de Saint Orens de Gameville**

**Date limite de réponse le 4 mars 2026 à 12h00**

[https://www.achatpublic.com/sdm/ent/gen/ent\\_detail.do?selected=0&PCSLID=CSL\\_2026\\_sj0uqCZuJ&cycNum=0](https://www.achatpublic.com/sdm/ent/gen/ent_detail.do?selected=0&PCSLID=CSL_2026_sj0uqCZuJ&cycNum=0)

### **Appel à projets pour accompagner l'évolution de l'offre médico-sociale - AVISE**

**Date limite de candidature le 5 mars 2026**

<https://www.avise.org/agenda/appel-projets-pour-accompagner-levolution-de-loffre-medico-sociale>

### **Habilitation des organismes de formation en vue de la mise en place des formations pour le CQP "Technicien réparateur en électroménager et multimédia (H/F)" - Opcommerce**

**Date limite de réponse le 17 mars 2026 à 12h00**

<https://www.loppcommerce.com/partenaire/appels-d-offres/consulter-nos-appels-d-offres/>

### **Investissements innovants – CCCA-BTP**

**Date d'échéance du dépôt des projets le 31 décembre 2026 à 20h00**

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/investissements-innovants>

### **Appel à projet : Thème ouvert - Qualité de la Formation – CCCA-BTP**

Le thème ouvert Qualité de la Formation permet de proposer des actions pédagogiques et éducatives innovantes pour adapter, améliorer l'activité de formation.

**Date limite de réponse le 31 décembre 2026 à 20h00**

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-projets/theme-ouvert-qualite-de-la-formation>

### **Appel à candidature : BOX destination CAP BTP – CCCA- BTP**

Améliorer significativement l'orientation professionnelle et l'insertion dans le secteur du BTP et bénéficier du financement pour le dispositif BOX CAP BTP.

**Date d'échéance du dépôt des candidatures le 31 décembre 2026 à 20h00**

<https://www.appels-a-projets-cccabtp.fr/appels-a-candidatures/box-destination-cap-btp>

## **EGALITE PROFESSIONNELLE**

### **Rapport d'information sur l'égalité salariale**

Assemblée nationale, Janvier 2026, 123 p.

Entre 1995 et 2023, l'écart de revenu salarial a diminué d'un tiers entre hommes et femmes. En 2023 dans le secteur privé, le revenu salarial moyen des femmes était inférieur de 22 % à celui des hommes, notamment à cause d'un moindre volume de travail (davantage de temps partiel). Lorsqu'elles ont un temps de travail identique à celui des hommes, l'écart s'élève à 14,2 % du fait d'une "répartition genrée des professions".

Craignant que les obligations imposées par la directive européenne ne suffisent pas pour mettre fin aux inégalités salariales, les membres de la Délégation recommandent :

- D'accompagner les petites et moyennes entreprises pour une mise en œuvre opérationnelle et soutenable de la directive
- De transformer les obligations juridiques en droits effectifs pour les salariés
- De compléter la directive par des leviers structurels pour réduire durablement les inégalités salariales.

[https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/rapports/ega/l17b2370\\_rapport-information.pdf](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/rapports/ega/l17b2370_rapport-information.pdf)

### **Droits des femmes : où en est l'égalité professionnelle ?**

Vie publique, Février 2026

Depuis 1946, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel (la loi garantit aux femmes dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes). Malgré un important corpus législatif pour l'égalité professionnelle, la situation des femmes sur le marché du travail reste plus fragile que celle des hommes.

<https://www.vie-publique.fr/eclairage/19602-droits-des-femmes-ou-en-est-egalite-professionnelle>

### Portrait statistique des demandeurs d'emploi cadre seniors

France Travail, APEC, Février 2026, 42 p.

Portrait statistique complet des chercheurs d'emploi cadre de 50 ans et plus. Cette collaboration inédite livre des enseignements essentiels aux acteurs du Réseau pour l'Emploi (RPE) et pose les jalons d'un accompagnement renforcé de cette population confrontée à des défis spécifiques sur le marché du travail.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/portrait-statistique-des-demandeurs-d%27emploi-cadre-seniors.html>

### La prise en compte des territoires dans la politique nationale de l'emploi

Cour des Comptes, Février 2026, 115 p.

Ce rapport réalisé à la demande du Sénat analyse les modalités selon lesquelles l'État et son principal opérateur, France Travail, intègrent les réalités locales dans la conception, la déclinaison et l'évaluation de leurs actions, qu'il s'agisse d'accompagner les personnes les plus éloignées de l'emploi ou de favoriser le rapprochement entre les personnes à la recherche d'emploi et les employeurs. Le rapport examine en particulier les premiers effets de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi sur la gouvernance territoriale de la politique de l'emploi, à partir d'analyses nationales et d'investigations menées dans quatre régions aux profils contrastés. Les constats établis conduisent la Cour à formuler des recommandations visant, pour l'essentiel, à adapter progressivement l'organisation de France Travail à la nouvelle architecture des comités locaux pour l'emploi, afin de renforcer la cohérence et l'efficacité de l'action publique dans les territoires.

<https://www.comptes.fr/fr/publications/la-prise-en-compte-des-territoires-dans-la-politique-nationale-de-lemploi>

### Les tensions sur le marché du travail en 2024. En repli après un niveau record

DARES, France Travail, Dares résultats, n°5, Février 2026, 4 p.

En 2024, les tensions sur le marché du travail diminuent sensiblement après un pic à un niveau record en 2023. Six métiers sur dix sont en tension forte ou très forte, contre sept sur dix l'année précédente, ce qui représente un peu plus de la moitié de l'emploi total, contre près des deux tiers en 2023.

Les tensions se replient dans tous les domaines professionnels, et plus particulièrement dans l'informatique et les télécommunications, les industries de process ou encore les transports et la logistique. Elles demeurent toutefois très élevées dans les métiers du bâtiment, de la mécanique et du travail des métaux, de la maintenance et de la santé.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-en-2024>

### Baromètre Apec - 1<sup>er</sup> trimestre 2026

APEC, Février 2026, 6 p.

Après deux années moroses, un infléchissement qui reste à confirmer.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/barometre-apec-1er-trimestre-2026.html>

### La période de reconversion

Ministère du Travail et des Solidarités, Février 2026

La loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social institue un nouveau dispositif appelé « période de reconversion » qui organise la mobilité interne ou externe pour le salarié. Ce nouveau dispositif de transition, de promotion et de reconversion professionnelle remplace les dispositifs « Transitions collectives » et « Reconversion ou promotion par alternance » et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2026.

<https://travail-emploi.gouv.fr/la-periode-de-reconversion>

## France Travail en action dans les quartiers prioritaires et les zones rurales : garantir l'égalité d'accès à l'emploi sur l'ensemble du territoire

France Travail, Janvier 2026

France Travail concentre son action sur deux types de territoires confrontés à des difficultés spécifiques d'accès à l'emploi : Quartiers prioritaires de la ville (QPV) - Zones rurales.

Ces territoires partagent des points communs : un éloignement géographique ou symbolique du marché du travail, des freins périphériques à l'emploi (mobilité, isolement, manque de réseau) et un sentiment d'exclusion qui éloigne durablement les habitants des opportunités professionnelles.

<https://www.francetravail.org/accueil/actualites/2026/france-travail-en-action-dans-les-quartiers-prioritaires-et-les-zones-rurales-garantir-l-egalite-d-acces-a-l-emploi-sur-l-ensem.html?type=article>

## ENTREPRISES

### La création d'entreprise en France en 2025

BPI France, Février 2026, 15 p.

1 165 813 entreprises ont été créées en France en 2025, dont 65 % de micro-entrepreneurs.

157 086 entreprises ont été créées en Zones France Ruralités Revitalisation (soit 13 % des créations en France), 319 297 en Zones d'aide à finalité régionale (27 %), 90 929 dans les Petites villes de demain (8 %), 122 055 dans les communes Actions cœur de ville (10 %) et 627 925 dans les Territoires d'industrie (54 %).

En France, la dynamique entrepreneuriale a surtout été portée par les micro-entrepreneurs : + 6 % de créations chez les micro-entrepreneurs contre + 3 % pour les entreprises classiques en variation annuelle.

A minima, 33 495 emplois ont été créés sur l'ensemble du territoire par les 14 034 nouvelles entreprises de l'année qui employaient au moins un salarié au démarrage de leur activité.

<https://bpifrance-creation.fr/observatoire/bibliographie/creation-dentreprise-france-2025>

## ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

### Baromètre du numérique - édition 2026

CREDOC, Février 2026, 88 p.

Enquête menée auprès de 4 145 personnes (représentatives de la population française de 12 ans et plus).

Cette enquête est réalisée à la demande de l'Arcep, de l'Arcom, du CGE et de l'ANCT.

Thématiques abordées : Intelligence artificielle : usages privés et professionnels - Modes de connexion de la population - Réseaux sociaux : pratiques, exposition à des contenus problématiques, connaissance des CGU et des dispositifs de signalement - Pratiques numériques environnementales - Équipements et usages - Inclusion numérique.

Enseignement majeur : l'adoption rapide de l'IA générative : 48 % des Français déclarent l'utiliser, une diffusion plus rapide que toute autre innovation numérique en 25 ans d'existence du baromètre.

La pratique de l'IA est d'abord une pratique personnelle (42 % de la population). Elle est néanmoins encouragée par la sphère professionnelle et est parfois intégrée à des plateformes utilisées. Les usages se concentrent vers une poignée d'IA génératives (dont ChatGPT arrive en tête, suivie de Gemini) et vers la recherche d'informations (73 %). L'adoption de l'IA générative, demeure socialement marquée : les publics technophiles habituels (les jeunes, les diplômés du supérieur et les cadres) en sont les plus utilisateurs, ceux plus âgés et moins diplômés restent en retrait. Les personnes n'utilisant pas l'IA générative évoquent avant tout un manque de compétences, des habitudes d'usage bien ancrées autour des moteurs de recherche.

<https://www.credoc.fr/publications/barometre-du-numerique-2026-rapport>

## FORMATION PROFESSIONNELLE

### Les titres professionnels délivrés par le ministère chargé de l'emploi

IGAS, Février 2026, 87 p.

Les titres professionnels, délivrés par le ministère chargé de l'Emploi, répondent à un besoin croissant de formations courtes et opérationnelles, favorisant la montée en compétences ou la reconversion.

Leur certification est assurée par des partenaires publics et privés, agréés et contrôlés par l'État pour garantir la qualité. Les recommandations du rapport de l'IGAS :

- Renforcer les critères d'agrément : exigences accrues sur les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement - Prévention des dérives et amélioration de la préparation des candidats
- Encadrer les jurys : harmonisation des modalités d'intervention et d'indemnisation - Consolidation des exigences déontologiques - Évolution vers un système d'enregistrement
- Recentrer les moyens de contrôle : simplification et recentrage de l'instruction des demandes - Généralisation de la dématérialisation - Stratégie de contrôle basée sur l'analyse des risques, avec un pilotage national pour prioriser les actions.

<https://www.igas.gouv.fr/les-titres-professionnels-delivres-par-le-ministere-charge-de-lemploi>

### Métiers émergents ou en particulière évolution : mise à jour 2026

France compétences, Janvier 2026, 2 p.

La Commission de la certification professionnelle de France compétences a mis à jour, le 27 janvier 2026, suite aux avis rendus par son Comité scientifique, la liste des métiers en particulière évolution ou en émergence pour 2026. Les certifications correspondant à ces métiers bénéficieront d'une procédure d'enregistrement dérogatoire au RNCP, afin de répondre rapidement aux évolutions et besoins du monde du travail.

<https://www.francecompetences.fr/fiche/metiers-emergents-ou-en-particuliere-evolution-france-competences-met-a-jour-la-liste-2026/>

### Le plan de développement des compétences, un autre regard

DIEBOLD Stéphane, AFFEN, Février 2026

Qu'est-ce que le plan de développement des compétences a changé dans la gouvernance de l'apprentissage ? Quel avenir pour cet outil de gestion qui a trouvé sa place en entreprise ? Qu'en penser ?

<https://affen.fr/juridique/le-plan-de-developpement-des-competences-un-autre-regard/>

### La participation à la formation professionnelle : des inégalités selon l'origine migratoire ? Constat sur la première moitié des années 2010 et évolutions

BRIARD Karine, DARES, Document d'études n°286, Février 2026, 52 p.

Cette étude analyse les écarts d'accès à la formation entre immigrés, descendants d'immigrés et natifs, et dans quelle mesure leurs caractéristiques expliquent ces différences et leur évolution depuis 2000.

Elle s'appuie principalement sur l'enquête Formation et qualification professionnelle de 2014/15 qui couvre la première moitié des années 2010, sur celle de 2003 et, ponctuellement, sur les enquêtes Formation des adultes de 2012, 2016 et 2022.

La moitié de l'écart de taux de formation entre natifs et immigrés s'explique par des différences de caractéristiques observées, principalement le secteur d'activité et le groupe socioprofessionnel, ainsi que le niveau de diplôme pour les immigrés nés en Europe du Sud et au Maghreb en particulier. En 2010, comme en 1998, les caractéristiques professionnelles des immigrés sont moins favorables à la formation que celles des natifs. En revanche, l'écart de taux de formation en leur défaveur s'est réduit grâce à la progression de leur niveau de diplôme et une moindre contribution des caractéristiques inobservées. Sur la dernière décennie, cet écart s'est vraisemblablement encore resserré.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-participation-la-formation-professionnelle-des-inegalites-selon-lorigine-migratoire>

### **L'AFTER, le débriefing du Learning Technologies 2026 – Podcast Forma Radio**

L'IA entre dans le concret : après les promesses de 2025, 2026 voit l'émergence de produits intégrant réellement l'IA.

<https://formaradio.fr/lafter-le-debriefing-du-learning-technologies-2026/>

## **ILLETTRISME-APPRENTISSAGE DE LA LANGUE**

### **Bilan d'activités 2025 de l'ANLCI : première année de mise en œuvre des orientations stratégiques 2025-2030**

ANLCI, Février 2026, 16 p.

Ce bilan d'activités 2025, marque la première année de mise en œuvre de ses orientations stratégiques pour la période 2025-2030. Ce document s'inscrit dans la continuité des actions menées par l'agence pour prévenir et lutter contre l'illettrisme. L'année 2025 a été marquée par un travail collectif et des actions ciblées autour de :

- Repérage des situations d'illettrisme
- Professionnalisation et appui aux acteurs impliqués
- Développement de solutions adaptées aux spécificités territoriales
- Attention particulière portée aux jeunes.

<https://www.anlci.gouv.fr/bilan-activites-2025/>

## **INSERTION DES JEUNES**

### **Chronologie 1975-2026 des politiques d'insertion professionnelle des jeunes**

Vie publique, Février 2026

Depuis la fin des années 1970, l'État a mis en place des dispositifs d'aide à l'embauche et de soutien à la formation des jeunes avec par exemple dernièrement le contrat d'engagement jeune qui est en vigueur depuis mars 2022. Retour sur les dates clés de plus de 40 ans de politique d'insertion pour les jeunes.

<https://www.vie-publique.fr/eclairage/281366-chronologie-des-politiques-dinsertion-professionnelle-des-jeunes>

### **Jeunes en formation et précarité : plan d'actions pour prévenir les interruptions de parcours**

Conseil d'orientation des politiques de jeunesse, Février 2026, 36 p.

Le COJ publie son rapport sous la forme d'un plan d'actions pour prévenir les interruptions de parcours des jeunes (étudiants, apprentis et stagiaires). Il propose 14 recommandations pour sécuriser l'avenir des jeunes autour de 4 axes :

- Lever les obstacles financiers et organisationnels liés à la formation
- Encourager des conditions de vie favorables à la poursuite des formations
- Sécuriser les revenus des jeunes tout au long de leur parcours de formation
- Garantir l'accès effectif aux droits et lutter contre le non-recours.

[www.jeunes.gouv.fr/COJ/dernieres-actualites-du-coj](http://www.jeunes.gouv.fr/COJ/dernieres-actualites-du-coj)

### **Opinion des jeunes sur l'orientation et les métiers de l'artisanat**

Portail des Chambres de Métiers et de l'Artisanat, Décembre 2025, 15 p.

Les résultats d'une étude menée par 20 Minutes et OpinionWay pour les Chambres de métiers et de l'artisanat auprès de 509 jeunes de 16 à 29 ans du 16 au 19 décembre 2025, révèlent que 76 % des jeunes interrogés ont déjà entendu parler des métiers de l'artisanat, principalement par les parents et les enseignants, mais une majorité pense qu'ils ne sont pas suffisamment mis en avant lors des choix d'orientation.

Les principales motivations des jeunes pour choisir un métier dans l'artisanat sont d'avoir un job qui a du sens, être indépendant, travailler dans un secteur utile à la société ou faire un métier qui ne disparaîtra pas avec l'IA. Près de la moitié estime que l'artisanat est un secteur d'avenir car il valorise la créativité et les métiers passion. 84 % pensent que pour exercer un métier de l'artisanat, une formation en apprentissage est utile voire indispensable. L'équilibre vie professionnelle et personnelle et l'utilité sociale émergent également. <https://www.artisanat.fr/magazine/actus/orientation-jeunes-artisanat-voie-avenir-basee-sur-concret-sens-humain>

## SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

### **Comment résoudre les tensions de recrutement dans le champ social et en accroître l'attractivité ?**

IGAS, Février 2026, 161 p.

L'Inspection générale des affaires sociales dresse un constat sans appel : le manque croissant de viviers nécessite d'augmenter significativement les capacités de formation et d'installer un véritable pilotage national des ressources humaines, en lien étroit avec les acteurs locaux.

Elle souligne une situation particulièrement préoccupante : les tensions de recrutements sur plusieurs métiers essentiels à la mise en œuvre des politiques sociales s'expliquent principalement par un manque de personnes formées et diplômées. Ainsi, entre 2012 et 2023, le nombre d'infirmières diplômées a baissé, passant de 26 447 à 24 215, alors même que la population totale française a augmenté de 2 millions de personnes, avec une part croissante des plus de 65 ans, grimpant de 17 % à 21 %.

La mission formule une série de propositions pour accroître fortement le nombre de professionnels certifiés, que ce soit en formation initiale ou continue, et propose également de rénover l'architecture des diplômes et de créer une nouvelle certification, afin de mieux reconnaître les professionnelles exerçant en EHPAD et réduire les tensions de recrutement dans ce secteur.

<https://www.igas.gouv.fr/comment-resoudre-les-tensions-de-recrutement-dans-le-champ-social-et-en-accroitre-lattractivite>

### **Attractivité des métiers de l'autonomie : pour une nouvelle stratégie de réduction des risques professionnels**

IGAS, Février 2026, 108 p.

Ce rapport examine la qualité de vie et les conditions de travail (QVTC) dans le champ de l'autonomie, qui regroupe le grand âge et le handicap. Il s'agit de l'un des secteurs les plus exposés aux accidents du travail en France.

<https://www.igas.gouv.fr/attractivite-des-metiers-de-lautonomie-pour-une-nouvelle-strategie-de-reduction-des-risques-professionnels>

### **Améliorer la connaissance des données RH pour structurer une politique d'attractivité des métiers du social**

IGAS, Février 2026, 142 p.

Ce rapport propose un panorama des sources de données relatives aux ressources humaines dont disposent les pouvoirs publics pour piloter les politiques publiques dans le secteur social et analyse leurs limites actuelles.

<https://www.igas.gouv.fr/ameliorer-la-connaissance-des-donnees-rh-pour-structurer-une-politique-dattractivite-des-metiers-du-social>

### **Soutien à l'autonomie des personnes âgées : entre 150 000 et 200 000 emplois supplémentaires seraient nécessaires en 2050**

LOUVEL Alexis, Etudes et résultats Drees, n°1365, Février 2026, 7 p.

La population âgée de 60 ans ou plus passera de 18 à 23 millions entre 2021 et 2050, avec une hausse de

738 000 personnes en perte d'autonomie. Pour maintenir les pratiques actuelles d'entrée en Ehpad, il faudrait créer 365 000 places supplémentaires d'ici 2050. Or, le nombre de places a déjà légèrement diminué entre 2019 et 2023. Entre 150 000 et 200 000 emplois supplémentaires seront nécessaires pour répondre aux besoins de soutien à l'autonomie, que ce soit en Ehpad ou à domicile.

<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/260205-soutien-autonomie-personnes-agees>

### **Baromètre HoRHizons 2026. Les grandes tendances de l'emploi public local**

CNFPT, Février 2026, 32 p.

Depuis 2015, une enquête sur les grandes tendances de l'emploi territorial dans les collectivités territoriales et intercommunalités est publiée chaque année. Portée par l'AMF, le CNFPT, Départements de France, la FNCDG, Régions de France, l'APVF, France urbaine, Intercommunalités de France, l'AMRF et Villes de France, cette 10<sup>e</sup> étude porte sur la perception qu'ont les élus locaux de l'emploi public en cette fin de mandat municipal.

<https://www.cnfpt.fr/sinformer/mediatheque/etudes/barometre-horhizons-2026-grandes-tendances-lemploi-public-local/national>

### **Rapport économique et social de la branche des Opérateurs de Voyages**

OpcO Mobilités, Janvier 2026, 34 p.

La branche se caractérise par un tissu d'entreprises majoritairement de petite taille, fortement implantées en Île-de-France, et par des emplois stables, avec une large majorité de contrats à durée indéterminée et peu de temps partiel.

La population salariée est globalement jeune (23 % de moins de 30 ans), ce qui constitue un atout important. Cette dynamique positive s'accompagne toutefois d'un enjeu de renouvellement des compétences, avec de nombreux départs à la retraite attendus dans les années à venir.

Ce Panorama souligne l'essor rapide de l'apprentissage, devenu un levier central de professionnalisation pour les opérateurs de voyages. Recruter et former les jeunes talents est aujourd'hui une priorité pour accompagner les transformations du secteur, notamment dans les domaines du tourisme, du commerce et du digital.

Au-delà de l'apprentissage, la branche investit massivement dans la formation continue. Chaque année, plusieurs milliers de salariés bénéficient d'actions de formation, avec l'appui d'OPCO Mobilités, afin de renforcer les compétences nécessaires à l'évolution des métiers.

<https://www.opcomobilites.fr/espace-observatoires/actualites/detail/les-entreprises-du-voyage-et-opco-mobilites-publient-ledition-2025-du-rapport-economique-et-social-de-la-branche-des-operateurs-de-voyages>

### **Reconversions professionnelles des bénéficiaires du PTP (Projet de Transition Professionnelle) dans l'industrie**

OPCO 2i, Janvier 2026, 36 p.

Étude menée par Transitions Pro et OPCO 2i sur les reconversions professionnelles via le Projet de Transition Professionnelle (PTP), afin de comprendre les flux de départs et d'arrivées dans l'industrie, un secteur confronté à des difficultés de recrutement et de fidélisation.

9 % des dossiers PTP concernent des salariés de l'industrie (contre 14 % de l'emploi salarié privé).

61 % des bénéficiaires issus de l'industrie occupaient un métier industriel (production, maintenance, conception).

78 % des salariés de l'industrie quittent le secteur après un PTP.

21 % des nouveaux entrants dans l'industrie viennent... de l'industrie elle-même.

Les métiers du transport, de la manutention ou de la grande distribution sont les plus représentés parmi les reconversions vers l'industrie.

Taux de réussite : 97 % des bénéficiaires obtiennent leur certification.

61 % occupent un poste lié à leur projet après 6 mois (32 % encore en reconversion, 7 % abandonnent).  
Facteurs de réussite : Métiers en tension (ex. : technicien en froid/climatisation) offrent des taux de réalisation supérieurs.

70 % des moins de 30 ans réalisent leur projet en 6 mois, contre 38 % des plus de 50 ans.

80 % des reconvertis vers l'industrie déclarent une amélioration (intérêt du travail, reconnaissance, responsabilités). Seuls 45 % voient une augmentation de salaire.

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/reconversions-professionnelles-des-beneficiaires-du-ntp-dans-lindustrie/>

### **L'emploi dans les effets visuels numériques en 2024**

CNC, Janvier 2026, 38 p.

Une filière concentrée autour de quelques grands studios, principalement franciliens : 78 entreprises actives en 2024, 3 de moins qu'en 2023 - Un secteur concentré de quelques grandes entreprises et centralisé en Île-de-France (71,1 % des établissements en 2024)

Un recul de l'activité en 2024 qui touche exclusivement les profils les moins expérimentés :

- Des effectifs et une masse salariale en baisse sur un an pour la première fois depuis 2020
- Plus précisément, un recul très marqué de techniciens intermittents vs. 2023)
- Une baisse significative de l'emploi pour les jeunes salariés sur un an pour les moins de 30 ans, tandis que le nombre des 40 ans et plus progresse fortement (16 %)

[https://www.cnc.fr/professionnels/etudes-et-rapports/etudes-prospectives/lemploi-dans-les-effets-visuels-numeriques-en-2024\\_2530442](https://www.cnc.fr/professionnels/etudes-et-rapports/etudes-prospectives/lemploi-dans-les-effets-visuels-numeriques-en-2024_2530442)

### **Rapport annuel emploi formation dans le spectacle**

Afdas, Audiens, CPNEF-SV, Décembre 2025, 7 p.

Etat des lieux détaillé des employeurs, de l'emploi, des métiers et des besoins en compétences dans le spectacle vivant.

Avec près de 27 090 employeurs et plus de 254 000 salariés, majoritairement intermittents, le spectacle vivant confirme son poids économique et social, tout en restant exposé aux tensions budgétaires, à l'inflation des coûts de production et aux incertitudes des politiques publiques.

Le rapport éclaire sur les activités en tension, les métiers porteurs, les transformations liées au numérique et à l'Intelligence Artificielle, ainsi que les enjeux majeurs de transition écologique, d'égalité, de conditions de travail et de renouvellement des compétences.

<https://www.cpnsv.org/etudes-evenements/etudes-rapports/rapport-emploi-formation>

### **Huit profils de projet d'agriculture : de l'entrepreneuriat collectif de filière à l'entrepreneuriat individuel ou multi-sociétés**

Agreste, Notes et études socio-économiques, n°52, Décembre 2025, 44 p.

Cette étude propose une typologie des exploitations agricoles construite à partir de leur stratégie de valorisation économique des activités (Signes d'identification de la qualité et de l'origine [SIQO] dont agriculture biologique [AB], transformation, vente directe) et de leurs caractéristiques managériales (gestion de contrats, diversification, travail à façon, contrôle d'entités juridiques), sans négliger leur orientation technico-économique (Otex) et leur taille. Les données de 325 000 exploitations agricoles issues du recensement de l'agriculture de 2020 ont été traitées pour aboutir à huit profils. Ces huit profils peuvent eux-mêmes être rattachés à 4 pôles. Un premier pôle correspond aux petits entrepreneurs néoruraux tournés complètement vers les circuits courts, l'AB et la transformation. Deux autres profils correspondent à un deuxième pôle dit de « l'agriculture de firme », avec des montages multi-sociétés complexes pilotés par des exploitations plus grandes, avec du salariat, engagées dans des logiques de valorisation, soit en viticulture de caveau, soit dans d'autres productions. Un troisième pôle rassemble des exploitations céréalières ou porcines de grande taille qui produisent des produits conventionnels et des services agricoles. Un quatrième ensemble (70 % des exploitations) concerne des exploitations engagées dans des filières longues en élevage, grandes

cultures et viticulture, avec toutefois un type qui se démarque légèrement en se rapprochant partiellement de la logique mise en œuvre par les petits entrepreneurs néoruraux.

<https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/disaron/Nes52A1/detail/>

## VAE

### VAE : de nouvelles obligations pour les organismes de formation

Portail d'information des Organismes de Formation, Février 2026

À partir du 19 février 2026, les organismes de formation proposant des accompagnements à la Validations des Acquis de l'Expérience (VAE) sur EDOF devront progressivement saisir de nouvelles données dans leurs offres.

La catégorisation de l'offre vise à adapter la description d'une offre et l'individualisation du dossier en fonction du type d'offre proposé : formation préparant à une certification inscrite au RNCP ; formation préparant à une certification inscrite au RS ; bilan de compétences ; permis de conduire ; accompagnement à la VAE.

Ces évolutions ont pour objectifs :

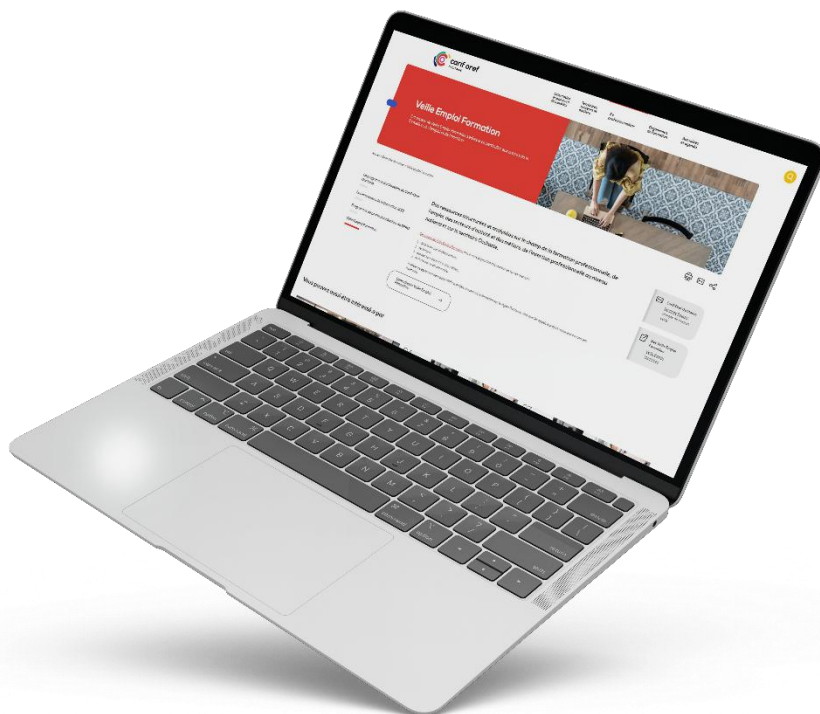
- D'améliorer l'information communiquée aux futurs candidats et professionnels
- D'offrir une meilleure ergonomie aux organismes de formation
- De sécuriser le dispositif grâce à un meilleur suivi de l'offre proposée sur la plateforme Mon Compte Formation et des dossiers contractualisés.

Elles concerneront dans un premier temps uniquement les offres d'accompagnement à la VAE.

<https://of.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/actualites/vae-de-nouvelles-obligations-pour-les-organismes-de-formation>

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

Directrice de publication : Christelle BOUDET

Rédaction : Sandrine ROUSSEL

Réalisation : Carif-Oref Occitanie

