



# LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°633

28/01/2026



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



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE .....	1
APPELS A PROJET .....	1
APPRENTISSAGE - ALTERNANCE .....	2
EMPLOI .....	3
ENTREPRISES .....	3
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL.....	4
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	5
ILLETTRISME-APPRENTISSAGE DE LA LANGUE.....	7
INSERTION DES JEUNES.....	7
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP.....	9
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS.....	9

## ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

**Le Carif-Oref Occitanie lance une nouvelle offre d'appui territorial pour accompagner les Comités locaux pour l'emploi (CLPE), à partir d'une analyse fine des besoins en emplois et compétences des territoires**

Carif-Oref Occitanie, Janvier 2026

La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 a réorganisé le Service public de l'emploi afin de renforcer la coordination des acteurs du Réseau pour l'emploi, via le Comité régional pour l'emploi (CRPE), les Comités départementaux pour l'emploi (CDPE) et les Comités locaux pour l'emploi (CLPE). Ces derniers, installés depuis fin 2024, permettant de décliner les politiques de l'emploi au plus près des territoires en partenariat avec les collectivités territoriales.

Deux premières analyses territoriales, inspirées de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales (GPECT) ont permis de consolider la démarche :

Le Gard Nord-Est, autour des métiers de l'industrie,

Le Couserans, autour des industries agroalimentaires.

Ces travaux fournissent des pistes d'action pour anticiper les évolutions des métiers, adapter l'offre de formation et soutenir l'action collective locale. En 2026, cette dynamique se poursuit avec l'étude de nouveaux territoires.

<https://www.cariforefoccitanie.fr/actualite/deux-analyses-inedites-au-service-des-comites-locaux-pour-lemploi/>

### **Data centers en Occitanie : un enjeu stratégique**

Note Eco, n°1, CCI Occitanie, Janvier 2026, 2 p.

Infrastructures essentielles au fonctionnement de l'économie numérique, les data centers sont devenus un sujet stratégique pour les territoires. Attractivité économique, souveraineté numérique, emploi, aménagement : leur implantation soulève des enjeux multiples et structurants pour l'avenir régional. Cette note met en perspective :

- le positionnement actuel de l'Occitanie
- les projets à venir
- les opportunités économiques associées à leur implantation
- les défis énergétiques et environnementaux à anticiper.

<https://www.occitanie.cci.fr/actualite/note-eco-1-data-centers-en-occitanie-un-enjeu-strategique>

### **Tourisme en Occitanie : Discuter autrement du travail**

ANACT, Janvier 2026

5 sites répartis entre l'Hérault, la Lozère et l'Aveyron se sont engagés sur 1 an à participer à des ateliers collectifs et des temps d'appui individuels pour apprendre et expérimenter la méthode Anact des espaces de discussion sur le travail (EDT) dans leurs modes de management et de fonctionnement des équipes. Cet accompagnement a donné lieu à la production du document "Discuter autrement du travail dans une petite entreprise.

Des témoignages vidéo sur la mise en œuvre de leur projet et ses effets sur le travail au quotidien des équipes, des managers et des dirigeants sont disponibles en accès libre.

<https://www.anact.fr/tourisme-occitanie-discuter-autrement-travail>

## APPELS A PROJET

**Marché ayant pour objet l'achat, par France Travail Occitanie, de prestations de formation civique et citoyenne - France Travail Occitanie**

**Date de clôture le 3 février 2026 à 10h00**

<https://www.e-marchespublics.com/appel-offre/occitanie/haute-garonne/haute-garonne/26-3407>

**Formation obligatoire des assistants familiaux « Stage préalable à l'accueil du premier enfant » - Département du Tarn**

**Date de clôture le 13 février 2026**

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/formation-obligatoire-des-assistants-familiaux-stage/ao-9547667-1>

**Prestations de formations « SSIAP 1 et 2 » initiales, recyclages et remises à niveau - Mairie de Tarbes**

**Date de clôture le 17 février 2026 à 12h00**

<https://www.francemarches.com/appel-offre/3boamp268360-2026-prestations-formations-ssiap>

**Appel à projets – Investissements des CFA - Constructys**

Constructys, l'Opérateur de Compétences de la Construction, vous accompagne pour développer des formations de qualité dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics.

**Date limite de dépôt des dossiers le 17 février 2026 à minuit**

<https://www.constructys.fr/demande-de-subvention-investissements-cfa/>

**Réalisation de formations à la préparation aux épreuves écrites et orales des concours internes, des examens et sélections professionnelles de la DGAC**

**Date de clôture le 2 mars 2026**

<https://www.francemarches.com/files/BOAMP/26-7424.html>

**Appel à manifestation d'intérêt 2026 - EURES - France Travail**

France Travail, Bureau National de Coordination pour la France, propose une procédure d'ouverture d'EURES aux organisations qui souhaitent devenir membre ou partenaire.

Il s'adresse aux organisations du secteur public ou privé, active en France, qui exercent dans le domaine de l'emploi intra-européen (recrutement et placement via une sélection active des offres et des demandes d'emploi et/ou active dans l'accompagnement et le conseil en matière de mobilité des travailleurs en Europe.

**L'appel à manifestation d'intérêt est ouvert jusqu'au 31 mars 2026**

<https://www.francetravail.org/francetravail/international/eures--appel-a-manifestation-dinteret-2026.html?type=article>

## APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

**L'apprentissage en 2024. Une légère accélération des entrées**

PLE Athénais, Dares résultats, n°3, Janvier 2026, 4 p.

889 400 contrats d'apprentissage débutent en 2024. La hausse des entrées (+4 % en un an) est plus forte qu'en 2023 (+2 %). 43 % des contrats débutés en 2024 concernent un apprenti ayant déjà été en apprentissage, la moitié de ces contrats font suite à une rupture de contrat.

En 2024, la progression des entrées est principalement portée par les formations préparant à des titres à finalité professionnelle (+11 %). Elles représentent 34 % des contrats débutés dans l'année (+2 points).

Pour la première fois depuis 2019, la hausse enregistrée est plus élevée dans l'enseignement secondaire (+6 % par rapport à 2023), qui accueille 39 % des nouveaux contrats, que dans l'enseignement supérieur (+3 %).

Trois contrats sur quatre débutent dans le secteur tertiaire en 2024. Les entrées rebondissent dans les structures de moins de 10 salariés (+6 % en un an), qui représentent 44 % des contrats commencés dans l'année.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lapprentissage-en-2024>

## EMPLOI

### Les embauches diminuent au 3<sup>e</sup> trimestre 2025

BENDOUNAN Adel, Dares Indicateurs, n°2, Janvier 2026, 4 p.

Au 3<sup>e</sup> trimestre 2025, en France métropolitaine, 6 442 500 contrats de travail sont signés dans le secteur privé (hors agriculture, intérim et particuliers employeurs), soit 0,7 % de moins qu'au trimestre précédent.

Le nombre d'embauches en contrat à durée déterminée (CDD) s'élève à 5 452 800, en repli de 0,6 % (après +1 %). Le nombre d'embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) recule de nouveau (-1,2 % après -0,8 %), à 989 800.

6 492 100 contrats prennent fin au 3<sup>e</sup> trimestre 2025, un nombre quasi stable par rapport au trimestre précédent. Parallèlement, 5 477 200 CDD se terminent, en légère hausse de 0,3 %.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-embauches-diminuent-au-3e-trimestre-2025>

### Emploi des seniors : le pari gagnant d'Atout Senior

France Travail, Janvier 2026

Le Parcours Atout Senior est un programme de reconversion inédit, spécifiquement conçu pour les chercheurs d'emploi de 50 ans et plus.

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la Mobilisation 50+, pilotée par la Direction Générale de l'Offre de Service et de la Stratégie, et vise un objectif simple : permettre aux seniors de retrouver rapidement un emploi durable grâce à la formation et à l'expérience.

Le Parcours Atout Senior repose sur une pédagogie alternant théorie et pratique, pour garantir une montée en compétences rapide et concrète.

Pendant 8 mois, les participants bénéficient d'un accompagnement intensif et structuré :

- 4 mois de formation en centre pour acquérir les fondamentaux du métier choisi
  - suivis de 4 mois de mise en pratique en entreprise pour consolider les acquis et favoriser l'embauche
- Cette formule a été pensée pour sécuriser les transitions professionnelles et offrir une réponse adaptée aux besoins des entreprises en recrutement.

<https://www.francetravail.org/accueil/actualites/2025/atout-senior.html?type=article>

### Baromètre Unédic : 8 idées reçues sur les demandeurs d'emploi

UNEDIC, Elabe, Janvier 2026

Cette infographie démonte les clichés et rétablit des faits trop souvent ignorés ou occultés, en s'appuyant sur le dernier volet du Baromètre de la perception du chômage et de l'emploi publié par l'Unédic.

<https://www.unedic.org/publications/barometre-unedic-8-idees-recues-sur-les-demandeurs-demploi>

## ENTREPRISES

### Évaluer le retour sur investissement des solutions d'IA générative et agentique

CIGREF, Janvier 2026, 17 p.

Alors que les entreprises et les administrations publiques multiplient les expérimentations, la mesure du retour sur investissement (ROI) des solutions d'intelligence artificielle s'impose comme un défi stratégique majeur pour les directions du numérique. Au-delà de la simple optimisation technique, l'intégration des technologies d'IA générative et agentique questionne la capacité d'innovation et la transformation organisationnelle des organisations.

Cette note d'information et d'actualité offre un cadre d'évaluation pragmatique et réaliste pour accompagner les décideurs dans ce changement de paradigme.

<https://www.cigref.fr/evaluer-le-retour-sur-investissement-des-solutions-dia-generative-et-agentique>

### Baromètre ISM-MAAF : Les chiffres clés de la sous-traitance industrielle artisanale

MAAF, Institut supérieur des métiers, Janvier 2025

La santé économique de l'artisanat de sous-traitance industrielle est un enjeu de politique publique, à l'heure où la relance et la relocalisation de l'industrie sont souhaitées en France : cette politique ne peut en effet aboutir sans un tissu robuste d'entreprises sous-traitantes. En 2022, 33 030 entreprises artisanales relèvent des activités de sous-traitance industrielle. Ce nombre est en hausse de 11 % par rapport à 2019.

Toutes les régions sont concernées par cette progression, avec des intensités variables. Les hausses les plus marquées sont observées en Occitanie (+17 %), tandis que la croissance est plus modérée en Île-de-France (+3 %).

Les secteurs les plus représentés sont :

- le décolletage et la mécanique industrielle, qui regroupent 15 710 entreprises
- la chaudronnerie, avec 9 560 entreprises
- les activités de forge, estampage, matriçage et découpage, qui comptent 2 200 entreprises
- les traitements et revêtements des métaux, avec 1 890 entreprises.

La progression du nombre d'entreprises repose principalement sur le développement des entreprises sans salarié, dont l'effectif augmente de 24 % entre 2019 et 2022, contre +1 % seulement pour les entreprises employeuses.

<https://infometiers.org/les-chiffres-cles-de-la-sous-traitance-industrielle-artisanale-barometre-de-lartisanat-2025-ism-maaf/>

### Les chefs d'entreprises rurales, cœur battant des territoires oubliés

BPI France, Décembre 2025, 62 p.

Cette étude s'appuie notamment sur une enquête menée auprès de 2 532 dirigeants en commune rurale, dont 30 % ont de 5 à 9 salariés et 31 % de 10 à 19 salariés.

Les difficultés de recrutement (65 %), surtout dues à un faible vivier local de talents sont le principal frein au développement des entreprises rurales, devant le manque de débouchés et les restrictions du marché local (35 %). Mais au-delà des difficultés, les dirigeants identifient des atouts de la ruralité pour le développement de leur entreprise : fiabilité de la main-d'œuvre (37 %), coûts d'exploitation réduits (29 %), disponibilité du foncier (26 %). L'étude distingue 3 profils de dirigeants ruraux :

- les enracinés (43 %), qui y ont grandi
- les réinstallés (20 %), qui ont quitté le territoire natal puis sont revenus pour entreprendre
- les tacticiens (20 %), attirés par des opportunités d'affaires. Ils habitent moins sur le territoire, y sont moins investis localement, et davantage diplômés.

71 % des dirigeants sont soutenus par au moins un acteur public, au premier rang desquels la commune/intercommunalité (34 %), devant la Région (30 %) et l'État ou ses opérateurs (29 %). Ils attendent prioritairement des élus locaux des actions de simplification administrative (50 %), de promotion de l'entreprise lors de discours publics (31 %) et un accompagnement stratégique (27 %). Un quart souhaitent que l'achat public soit fléché vers les entreprises du territoire.

<https://lelab.bpifrance.fr/Etudes/entreprises-rurales-ce-que-notre-etude-revele-de-2-532-dirigeants-qui-font-battre-le-caeur-des-territoires>

## ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

### Questions réponses : Énergie, environnement, IA... Les data centers en sept questions

Vie publique, Janvier 2026

La transformation numérique de la société – développement du cloud, Intelligence Artificielle ... – accroît les flux de données qui doivent être stockées. Cet hébergement est de plus en plus réalisé dans des centres de données spécifiquement dédiés. Couramment dénommés data centers, ces centres suscitent des interrogations en termes d'impact environnemental.

<https://www.vie-publique.fr/questions-reponses/297730-energie-environnement-ia-les-data-centers-en-sept-questions>

### **Observatoire national de la politique de la ville. Rapport 2024 - Trajectoires des quartiers prioritaires de la politique de la ville, quartiers sortants, études de cas**

Observatoire national de la politique de la ville, Janvier 2026, 132 p.

Suite à l'actualisation de la géographie prioritaire menée en 2023, ce rapport propose une rétrospective des quartiers prioritaires sur la période 2015-2023.

La première partie présente les principales évolutions des caractéristiques socio-économiques des quartiers définis en 2015, notamment au regard des typologies de quartiers. La deuxième partie porte sur les quartiers sortis de la politique de la ville, elle présente d'abord des analyses transverses puis une étude de cas sur des territoires.

<https://anct.gouv.fr/ressources/rapport-annuel-2024-onpv-trajectoires-des-quartiers-prioritaires-de-la-politique-de-la>

## **FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Convention d'Objectifs et de Performance de France compétences - 2026- 2028**

France Compétences, Janvier 2026, 38 p.

La COP 2026-2028 fixe le cadre stratégique de France Compétences pour les trois prochaines années. Elle vise à renforcer la qualité de la formation professionnelle, notamment via la certification Qualiopi, dont les instances de labellisation sont sélectionnées pour la période 2026-2028. Un appel à candidatures a été lancé en 2025 pour identifier les organismes habilités à délivrer cette certification, avec une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Le rapport souligne l'importance d'une gouvernance rigoureuse, avec un calendrier et un programme de travail validés pour les commissions Audit et Finances, Recommandations et Évaluation. La périodicité de transmission des besoins de financement et des situations de trésorerie est également précisée pour les attributaires de la dotation relative aux périodes de reconversion.

France Compétences poursuit l'amélioration de sa situation financière et de ses processus, en s'appuyant sur les résultats positifs des années précédentes, notamment la réussite des objectifs fixés dans la COP 2020-2022 et ses prolongations.

La COP 2026-2028 met l'accent sur la qualité de la formation professionnelle, avec une mise à jour triennale des instances de labellisation Qualiopi, conformément au Référentiel national qualité.

Cette COP marque une continuité dans l'amélioration de la formation professionnelle en France, avec un focus sur la qualité, la transparence et la performance financière.

[https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2026/01/COP-France-competences-2026-28\\_signee.pdf](https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2026/01/COP-France-competences-2026-28_signee.pdf)

### **La formation en situation de travail (FEST) : qu'est-ce que c'est ?**

Agence Erasmus +, Janvier 2026, 4 p.

Cette BD fait partie d'un kit pédagogique, conçu en 2022 coordonné par l'AEFA. Il s'adresse à tous ceux qui transmettent leur savoir-faire de manière informelle ou sur le tas, et qui choisiraient par souci d'efficacité de retenir la FEST comme modalité de formation. Il propose une manière d'envisager la FEST plus simplement et ambitionne de montrer que l'on peut aujourd'hui mieux former par le travail. Il défend l'idée que la formation sur le lieu de travail peut être un outil puissant au service de votre entreprise, et que sa mise en œuvre peut être simple.

<https://agence.erasmusplus.fr/publications/la-formation-en-situation-de-travail-fest-quest-ce-que-cest/>

### **Vademecum : le répertoire national des certifications professionnelles - Mise à jour**

France compétences, Janvier 2026, 113 p.

Suite aux travaux de la Commission de la certification professionnelle et son adoption lors de sa séance du 17 décembre 2025, France compétences publie ce jour un Vademecum dédié aux deux répertoires nationaux RNCP et RS.

Ce document constitue une référence pour l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle. Il vise à expliciter les règles applicables à l'enregistrement des diplômes et des titres à finalité professionnelle au sein des répertoires nationaux.

Présenté sous forme de fiches pratiques qui seront régulièrement actualisées, le Vademecum s'adresse en priorité aux professionnels de la certification professionnelle et vise à leur donner toutes les informations nécessaires en vue de la création et de la mise en œuvre d'une certification professionnelle.

Le document explicite les règles applicables à l'enregistrement des diplômes et des titres à finalité professionnelle au sein des répertoires nationaux : le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le Répertoire spécifique (RS). Il décrit également les différentes procédures et étapes d'enregistrement, qu'elles soient au nom de l'Etat ou sur demande. Il aborde enfin la notion d'organisme certificateur, les obligations associées, ainsi que la composition et le rôle de la Commission de la certification professionnelle.

<https://www.francecompetences.fr/fiche/la-commission-de-la-certification-professionnelle-met-a-disposition-un-vademecum-actualise/>

### **La discrimination en matière de formation : rappels et précisions jurisprudentielles récentes**

MICHELET Valérie, Centre Inffo, Janvier 2026

Une décision de la Cour de cassation en date du 8 octobre 2025 est l'occasion de faire un point sur l'objet "formation" et la discrimination.

<https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/decryptage/jurisprudence/discrimination-et-formation>

### **L'ingénierie financière du responsable de formation – Podcast AFFEN/FORMA Radio**

Contrairement aux idées reçues, les financements ne disparaissent pas ; ils deviennent simplement moins lisibles. Les OPCO demeurent le partenaire privilégié, centralisant environ 80 % des aides disponibles. Au-delà des dispositifs visibles, il existe des « enveloppes cachées » liées aux priorités territoriales et de branche. Pour optimiser son budget, le responsable formation doit :

- Entretenir une relation de confiance avec son conseiller OPCO dès le début de l'année.
- Présenter sa stratégie business globale plutôt que des dossiers isolés.
- Utiliser des dispositifs spécifiques comme la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) ou les contrats de professionnalisation pour financer les parcours d'intégration longs.

L'émergence de l'Intelligence Artificielle automatise les tâches administratives sans valeur ajoutée, comme le remplissage de dossiers. Cependant, la valeur humaine reste centrale pour construire la confiance et analyser les besoins complexes. L'enjeu futur réside dans une Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) dynamique. L'IA peut ici aider à cartographier les compétences en temps réel pour anticiper les évolutions de métiers et optimiser le « stock de compétences » de l'organisation.

<https://formaradio.fr/ingenierie-financiere-du-responsable-de-formation/>

### **L'entretien professionnel devient l'entretien de parcours professionnel**

DIEBOLD Stéphane, AFFEN, Janvier 2026

La loi 2025-989 du 24 octobre 2025 a rebaptisé l'entretien professionnel en entretien de parcours professionnel. Qu'est-ce que cela change véritablement pour l'entreprise ? Que devient l'idée d'un dialogue régulier avec le salarié pour coproduire un parcours entre l'emploi d'aujourd'hui et les compétences de demain ? Que deviennent les promesses de l'entretien professionnel ? Qu'est-ce qui nécessitait de faire une réforme ou autrement dit, qu'est-ce qui n'a pas marché de la précédente réforme ? S'agit-il simplement de changer les mots pour ne pas avoir à changer les choses, et de donner l'illusion du changement ? Si l'entretien

professionnel devient un parcours professionnel... s'agit-il d'un simple élément de langage ou d'un changement de mot qui fait écho dans la pratique des entreprises ?

<https://affen.fr/juridique/lentretien-professionnel-devient-lentretien-de-parcours-professionnel/>

## ILLETTRISME-APPRENTISSAGE DE LA LANGUE

### Compétences de base : OPCO 2i enrichit son offre de services

OPCO 2i, Janvier 2026

Dans le cadre du partenariat avec l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI), OPCO 2i lance une gamme d'outils à destination des entreprises industrielles, dont une série de témoignages-vidéos. Dans la première vidéo, les Directrices générales d'OPCO 2i et de l'ANLCI soulignent l'importance de la maîtrise des compétences de base.

<https://www.opco2i.fr/competences-de-base-opco-2i-enrichit-son-offre-de-services/>

## INSERTION DES JEUNES

### Le mentorat, un nouvel atout stratégique pour l'insertion des jeunes chercheurs d'emploi

France Travail, Janvier 2026

À l'occasion du Mois du Mentorat organisé chaque janvier, France Travail déploie un partenariat inédit avec le Collectif Mentorat pour proposer un accompagnement par le mentorat aux jeunes chercheurs d'emploi. Après une phase pilote concluante en 2025, le dispositif entre dans une phase de généralisation. Décryptage d'une stratégie qui vise à enrichir l'offre de services aux chercheurs d'emploi.

Plusieurs raisons ont motivé France Travail à structurer ce partenariat. D'abord, une réalité statistique : en France, 57 % des enfants de cadres sortent diplômés de l'enseignement supérieur, contre seulement 8 % des enfants d'ouvriers. Cette inégalité se prolonge sur le marché du travail, où l'accès au premier emploi reste fortement corrélé au capital social et culturel des familles.

Or, le mentorat agit précisément sur ces déterminismes sociaux. En donnant accès à un mentor issu du monde professionnel, un jeune qui ne dispose pas de réseau familial dans l'entreprise peut bénéficier des mêmes codes, des mêmes conseils, des mêmes opportunités que ceux qui ont grandi dans un environnement favorisé.

<https://www.francetravail.org/accueil/actualites/2026/le-mentorat-un-nouvel-atout-strategique-pour-l-insertion-des-jeunes-chercheurs-d-emploi.html?type=article>

### Des conseiller(ères) et des jeunes : usages, parcours et pratiques d'accompagnement autour du CEJ. Suivi qualitatif du recours au contrat d'engagement jeune

DARES, Janvier 2026, 348 p.

Cette synthèse présente les principaux résultats d'une enquête sociologique réalisée entre octobre 2023 et mai 2025. Financée par la DARES, l'étude qualitative a porté sur les effets du CEJ sur les organisations du service public de l'emploi (et plus spécifiquement sur les Missions locales), sur les travailleuses de l'insertion et sur les publics visés par le CEJ. Outre une enquête exploratoire visant à documenter la genèse du CEJ, il s'agissait d'étudier d'abord les usages du CEJ par les jeunes, ensuite le travail des conseillères et enfin les relations d'accompagnement entre jeunes et conseillères. Ce travail a mobilisé une dizaine de chercheurs et des investigations ont été menées dans onze territoires diversifiés. L'enquête s'est appuyée sur 74 séquences d'observations et 223 entretiens menés au sein des Missions locales, d'agences France Travail, et auprès d'acteurs des services de l'État en charge de l'élaboration et de la mise en œuvre du dispositif.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/des-conseillereres-et-des-jeunes-usages-parcours-et-pratiques-daccompagnement-autour-du>

### **Une jeunesse au guichet de l'emploi. Enquête sur le contrat d'engagement jeune**

DARES, Janvier 2026, 87 p.

Ce rapport de recherche propose une analyse de la mise en œuvre du Contrat d'engagement jeune (CEJ) à partir d'une enquête qualitative. Ayant vu le jour le 1<sup>er</sup> mars 2022 et faisant suite à la Garantie jeunes, le CEJ constitue un dispositif d'accompagnement intensif auprès des jeunes qui vise à leur insertion socio-professionnelle. 590 000 contrats ont été signés entre mars 2022 et 2023. Pouvant s'étaler entre six mois et dix-huit mois, ce dispositif est mis en place aussi bien par les agences France Travail que par les missions locales, ainsi que – dans le cadre spécifique du sous-dispositif dit « Jeunes en rupture » – par des partenaires locaux des missions locales, en l'occurrence essentiellement des associations.

Menée sur trois communes franciliennes, cette enquête de terrain a permis de collecter 71 entretiens avec diverses actrices et acteurs prenant part à la mise en œuvre du CEJ, soit des cadres de direction, des conseillères et conseillers, des jeunes.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/une-jeunesse-au-guichet-de-lemploi>

### **Le contrat d'engagement jeune – jeunes en rupture**

DARES, Janvier 2026, 116 p.

Le programme « CEJ – Jeunes en rupture » est né du constat que les principaux dispositifs à destination des jeunes éloignés de l'emploi bénéficiaient à des jeunes déjà suivis par les services publics de l'emploi. Ainsi, plus de 80 % des jeunes orientés vers la Garantie jeunes étaient déjà connus des Missions locales. De la même façon, lors de la mise en place du Contrat d'engagement jeune, 75 % des jeunes étaient déjà inscrits en Mission locale. Le développement des démarches de « l'aller vers » semblait constituer une réponse adaptée au non-recours à ces dispositifs.

L'objectif de ce rapport est premièrement de vérifier dans quelle mesure les lauréats du programme « CEJ – Jeunes en rupture » (CEJ-JR) ciblent effectivement des jeunes en rupture.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-contrat-dengagement-jeune-jeunes-en-rupture>

### **L'impact du contrat d'engagement jeune sur les trajectoires professionnelles des bénéficiaires**

DARES, Janvier 2026, 166 p.

Cette étude documente de manière quantitative le programme Contrat d'engagement jeune. Pour cela, le rapport analyse non seulement l'effet du Contrat d'engagement jeune sur les trajectoires d'emploi des jeunes bénéficiaires, mais s'attache également à dresser leur profil ainsi qu'à décrire les modalités de leur accompagnement tout au long du dispositif.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/limpact-du-contrat-dengagement-jeune-sur-les-trajectoires-professionnelles-des>

### **Arrêté du 15 janvier 2026 relatif à l'exercice de la responsabilité conjointe du traitement de données à caractère personnel dénommé « I-MILO »**

Légifrance, Janvier 2026

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053385408>

### **Le taux d'emploi salarié en France des diplômés 2024 de BUT**

Note flash du SIES, n°35, Décembre 2025, 2 p.

Le taux d'emploi salarié en France des diplômés 2024 de la première promotion de BUT ne poursuivant pas leurs études s'établit à 69,2 % un an après l'obtention de leur diplôme.

Les diplômés issus des spécialités du secteur de la production s'insèrent davantage que ceux des spécialités du secteur des services (78,7 % contre 62,6 %), en particulier les spécialités de la chimie et du génie industriel et maintenance.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/le-taux-d-emploi-salarie-en-france-des-diplomes-2024-de-100642>

## INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

### Nouvelle version de l'Autodiagnostic Emploi et Handicap

AGEFIPH, Janvier 2026

L'Agefiph et le FIPHFP lancent la nouvelle version de l'Autodiagnostic Emploi et Handicap outil en ligne gratuit et anonyme pour encourager les employeurs à initier, dynamiser et piloter leur politique emploi - handicap.

<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/nouvelle-version-de-lautodiagnostic-emploi-et-handicap-le-declik-pour-agir>

## SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

### Formation des réparateurs en France. Etat de lieux de l'offre de formation et perspectives

Ademe, Janvier 2026, 208 p.

Cette étude dresse un panorama complet des formations existantes dans cinq filières REP disposant d'un bonus réparation et analyse les besoins en compétences.

Elle propose ensuite des recommandations stratégiques pour adapter le système de formation aux besoins du secteur.

Principales réalisations :

- Cartographie de l'offre de formation initiale et continue et des dispensateurs de formation
  - Cartographie des compétences associées aux référentiels de formation et de celles demandées par les entreprises, via une analyse des offres d'emploi
  - Mesure des écarts entre compétences associés
  - Réalisation d'entretiens semi-directifs auprès de 40 cibles : prestataires de formation, fabricants, fédérations professionnelles, institutionnels
  - Animation d'ateliers prospectifs
  - Modélisation des besoins en recrutement d'ici 2040, sur les 5 filières, à partir de 3 scénarios de projection
- Rédaction de recommandations stratégiques pour le développement du secteur.

<https://librairie.ademe.fr/economie-circulaire-et-dechets/8973-10806-etude-sur-la-formation-des-reparateurs.html>

### Rapport intersectoriel Besoins en Métiers et Compétences 2025

AFDAS, Janvier 2026, 45 p.

Cette édition de l'enquête des Besoins en Métiers et Compétences (BMC) menée par l'Afdas, fondée sur les données collectées en septembre / octobre 2025 auprès de 9 380 entreprises, dresse un état des lieux nuancé des dynamiques d'emploi dans les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement.

Dans un contexte marqué par des incertitudes économiques et budgétaires, les intentions de recrutement reculent, sans pour autant effacer les besoins structurels en compétences.

1 répondant sur 3 envisage au moins un recrutement en 2026.

Cette baisse par rapport aux éditions précédentes traduit une forme d'attentisme, renforcée par une visibilité économique limitée.

Les formes d'emploi restent fortement marquées par la saisonnalité et les contrats courts, en particulier dans le tourisme, les loisirs et l'hôtellerie de plein air.

En 2025, 34 % des répondants anticipent de recruter en 2026

(En 2024, 51 % des répondants anticipaient de recruter en 2025)

54 % des recrutements concernent des emplois saisonniers, une part en forte hausse (30 % lors de l'édition précédente).

52 % des projets relèvent des métiers en lien avec les relations aux publics, clients et visiteurs.

Les difficultés de recrutement, bien qu'en léger recul, restent élevées.

Elles s'expliquent d'abord par l'inadéquation entre les profils disponibles et les compétences attendues, mais aussi par des conditions de travail jugées atypiques ou une localisation peu attractive.

Certains secteurs comme la publicité, la presse ou les télécoms, concentrent des tensions particulièrement fortes.

L'enquête met en lumière des transformations profondes des besoins en compétences.

Les employeurs recherchent en priorité des compétences techniques « cœur de métier », mais la maîtrise des outils numériques progresse fortement, tout comme l'intérêt pour l'intelligence artificielle, encore inégalement réparti selon les secteurs. Ces évolutions confirment le rôle central de la formation pour accompagner les transitions en cours et sécuriser les parcours professionnels dans des secteurs en constante mutation

Cette action s'inscrit dans le cadre de l'EDEC (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences) intersectoriel Afdas. Il a été signé par le ministère du Travail et des Solidarités, le ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative, le ministère de la Culture, les 31 branches professionnelles des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement et par l'Afdas, afin d'accompagner les branches professionnelles et répondre à leurs enjeux de maintien et de développement des compétences des entreprises et des salariés.

<https://observatoires.afdas.com/ressources/besoins-en-metiers-et-competences-resultats-2025>

### **Horizon 2035 : Impacts des évolutions socioculturelles sur les secteurs de l'Afdas : Quel avenir pour les activités des secteurs de la culture, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement**

AFDAS, Janvier 2026, 335 p.

Viellissement démographique, nouvelles générations, quête de sens, révolution numérique : à l'horizon 2035, les attentes des publics, visiteurs et consommateurs redessinent en profondeur les activités des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement.

Cette analyse prospective, confiée au cabinet Sociovision, éclaire les mutations à l'œuvre et leurs impacts directs sur les modèles économiques, les métiers et les compétences.

<https://observatoires.afdas.com/actualites/horizon-2035-impacts-des-evolutions-socioculturelles-sur-les-secteurs-de-lafdas>

### **Étude prospective : transition démographique et allongement de la vie active dans les industries de la Chimie**

Observatoire des industries chimiques, Janvier 2026, 108 p.

L'étude présente des analyses quantitatives permettant de dresser un état des lieux précis de l'emploi des salariés de plus de 45 ans et projeter les départs à venir. Ayant mobilisé plus d'une centaine d'interlocuteurs (représentants du personnel, RH d'entreprises de la Chimie, médecins du travail, etc..) l'étude propose aussi une analyse des pratiques RH, des dispositifs d'accompagnement et des besoins en compétences. Elle recense ainsi les initiatives favorisant l'employabilité, le maintien dans l'emploi et la transmission des savoirs et propose un plan d'action opérationnel pour soutenir les entreprises face au vieillissement de la main-d'œuvre.

Ce rapport offre des repères clés pour anticiper les évolutions démographiques, renforcer l'attractivité du secteur et favoriser la collaboration intergénérationnelle au sein des industries de la Chimie.

Chiffres clés de l'étude :

21 % des effectifs âgés de plus de 55 ans en 2023

17 % des effectifs de la Chimie susceptibles de partir à la retraite d'ici à 2030

3 600 départs à la retraite projetés en 2030 soit une hausse de +10 % par rapport à 2025

<https://www.observatoiredechimie.fr/publication/etude-prospective-transition-demographique/>

## Observatoire de l'Industrie du Tourisme ; Rapport de Bilan 2025 & perspectives de la saison d'hiver 2025/2026

Régions de France, Janvier 2026, 41 p.

Dans le cadre de leur partenariat, Alliance France Tourisme et Régions de France ont présenté le bilan 2025 et les perspectives 2026 de l'Observatoire de l'industrie du tourisme.

Le tourisme reste un pilier économique, générateur d'emplois directs et indirects dans de nombreux territoires.

La résilience du secteur, malgré un contexte difficile (pouvoir d'achat, arbitrages budgétaires), permet de maintenir une activité essentielle pour l'emploi local.

Dépendance à la clientèle française (75 % des séjours) : La fragilité de ce segment impacte directement l'emploi saisonnier et permanent, notamment dans les territoires moins attractifs pour le tourisme international.

Évolution des comportements (séjours plus courts, réservations de dernière minute) : Nécessite une adaptation des compétences des professionnels (flexibilité, gestion de la demande fluctuante).

Transition vers un tourisme plus durable : Besoin de formations pour accompagner les professionnels vers des pratiques plus respectueuses de l'environnement et plus innovantes.

Les Régions interviennent sur plusieurs leviers liés à l'emploi :

- Développement économique : Soutien aux entreprises et aux emplois locaux
- Formation : Adaptation des compétences aux nouvelles attentes du secteur (innovation, durabilité).
- Aménagement du territoire : Répartition équilibrée de l'activité touristique pour éviter la concentration des emplois dans certaines zones.
- Politiques volontaristes : Accompagnement des professionnels pour structurer l'offre et créer des emplois pérennes.

<https://regions-france.org/presentation-de-lobservatoire-de-lindustrie-du-tourisme-conference-de-presse-de-dalliance-france-tourisme-et-regions-de-france/>

## Baromètre des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit – 2<sup>e</sup> semestre 2025

OMECA, Janvier 2026, 26 p.

Pour les deux tiers des cabinets (67 %), l'activité est restée stable au premier semestre 2025 par rapport à la même période de 2024. Seul un cabinet sur dix fait état d'une hausse de son chiffre d'affaires, une part en recul par rapport à la précédente édition (26 %). L'évolution des effectifs suit la même tendance : près de deux tiers des structures indiquent un effectif inchangé (69 %), quand 23 % évoque une augmentation (+3 %). La branche continue de se distinguer par la qualité de ses emplois : 98 % de CDI, près de 89 % de temps plein et 30 % de cadres parmi les salariés. Ces indicateurs confirment la stabilité et l'attractivité des conditions d'emploi dans les métiers de l'expertise comptable et de l'audit.

Perspectives 2026 :

À l'horizon du premier semestre 2026, les deux tiers des cabinets anticipent une stabilité de l'activité et un sur dix une progression. Huit cabinets sur dix prévoient un effectif inchangé, et près d'un sur cinq (18 %) envisage de recruter.

<https://www.metierscomptabilite.fr/etudes/barometre-deuxieme-semester-2025>

## Conjoncture du sanitaire et social ESS au premier semestre 2025

ESS France, Janvier 2026

Le pôle d'expertise dédié à l'ESS d'Harmonie Mutuelle et ESS France publient leur premier tableau de bord interactif dédié à l'évolution conjoncturelle des secteurs de la santé et de l'action sociale dans l'économie sociale et solidaire (ESS). Grâce aux données de l'URSSAF, cette datavisualisation permet d'explorer en profondeur les dynamiques de l'emploi, des salaires et du tissu d'établissements dans ces secteurs essentiels. Ce tableau de bord propose une lecture inédite et actualisée de la conjoncture de l'ESS dans les secteurs de

la santé et de l'action sociale. Il permet de visualiser les tendances par secteur d'activité et par région, en mettant en lumière les écarts de dynamique entre territoires et branches d'activité.

<https://www.ess-france.org/sanitaire-social-2025t2>

### **Le poids de la filière automobile française : 329 000 salariés et 1,1 % du PIB**

BOUVIER Anthony, CAMILLE Hugo, Insee Première, n°2083, Décembre 2025, 4 p.

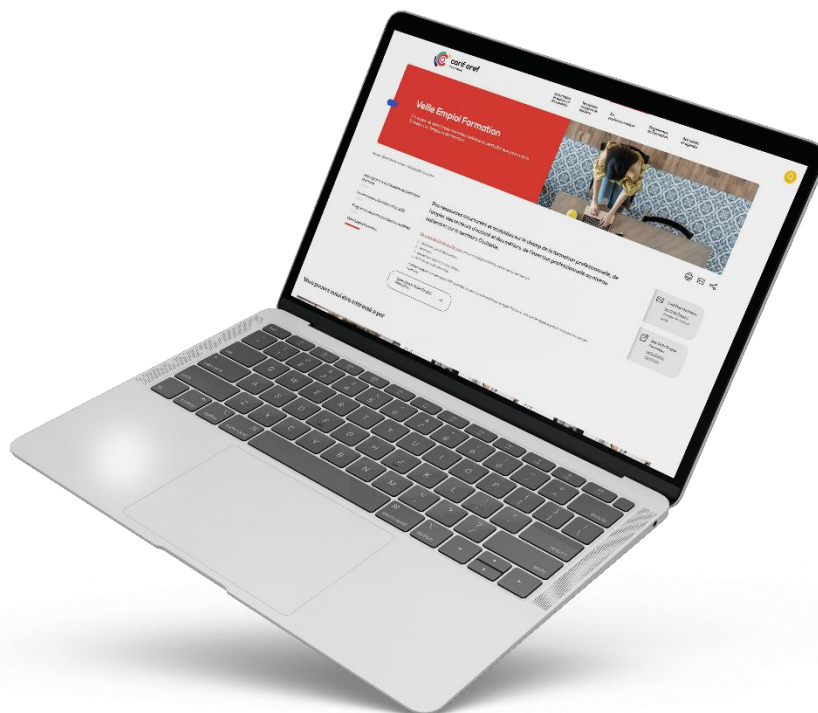
Organisée autour des activités de conception, de fabrication, de transformation et de recyclage de véhicules, la filière automobile se caractérise par une forte composante industrielle avec 77 % des emplois dédiés. Elle génère une valeur ajoutée de 31,2 milliards d'euros, soit 1,1 % du PIB français et est constituée d'environ 4 000 sociétés. Celles-ci emploient 329 000 salariés qui travaillent directement pour la filière, dont un quart dans la construction automobile.

Les coûts de production, la faible demande en France et, dans une moindre mesure, les difficultés de recrutement freinent l'activité dans un contexte de transition vers les véhicules électriques. La majorité des emplois de la filière (60 %) est concentrée dans le nord et l'est du pays.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8676117>

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

