



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°640

18/03/2026



veille@cariforefoccitanie.fr



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

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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

La conjoncture en Occitanie. Février 2026

Bulletin de la banque de France, Mars 2026, 16 p.

Synthèse des secteurs d'activité.

<https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/statistiques/tendances-regionales-occitanie-fevrier-2026>

Emploi par activité - Mutualité sociale agricole

DRAAF Occitanie, Mars 2026

La MSA publie chaque année les Tableaux de Bord de l'Emploi.

Ces tableaux comptabilisent les salariés et non-salariés agricoles relevant du régime de la MSA.

Le champ statistique de ces tableaux concerne uniquement les exploitants affiliés au régime agricole, donc ceux dont l'exploitation procure une activité au moins égale à l'activité minimale d'assujettissement.

<https://draaf.occitanie.agriculture.gouv.fr/emploi-par-activite-mutualite-sociale-agricole-a4959.html>

Occitanie : Chiffres et tendances de la branche des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et de l'événement

OPIIEC, Mars 2026, 2 p.

L'OPIIEC publie ses chiffres et tendances, offrant un éclairage précis sur les secteurs clés de l'ingénierie, du numérique, des études et du conseil, ainsi que de l'événementiel. Ces données, disponibles aux niveaux national et régional, permettent d'analyser en détail :

- Le volume et les caractéristiques des entreprises et des salariés
- Les offres d'emploi
- Les formations des salariés et l'alternance.

<https://www.opiiec.fr/etudes/142684>

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

Investissements des CFA : bilan à 5 ans de l'accompagnement d'OPCO2i

OPCO 2i, Mars 2026, 28 p.

Depuis 2020, OPCO 2i a soutenu plus de 600 projets de CFA à hauteur de 185 millions d'euros. Ces investissements massifs ont permis la modernisation des équipements pédagogiques et le développement de centres de formation de nouvelle génération. Ces investissements ont aussi accompagné la forte dynamique de l'apprentissage industriel avec une hausse de 55 000 à plus de 80 000 contrats par an en quatre ans.

La montée en puissance des CFA a été guidée par une ambition de qualité pour la formation et l'intégration des jeunes, ce que viennent confirmer ces indicateurs :

- Un taux de rupture nettement inférieur aux autres secteurs (8 % dans l'industrie versus 22 % pour l'ensemble des contrats)
- Un taux d'insertion professionnelle de plus de 72 % à six mois
- Près d'une entreprise industrielle sur trois accueille des alternants

L'offre « 2i CFA » d'OPCO 2i, conçue avec les branches professionnelles, permet d'anticiper les évolutions technologiques, de renforcer l'innovation pédagogique et d'adapter les formations aux besoins réels des entreprises industrielles. Cette politique volontariste contribue à faire des CFA de l'industrie de véritables vitrines de l'industrie de demain : modernes, attractives, connectées aux enjeux de transition écologique, de digitalisation et de performance industrielle.

<https://www.opco2i.fr/investissements-des-cfa-bilan-a-5-ans-de-laccompagnement-dopco-2i/>

APPELS A PROJET

Actions du PLIE : Dynamique professionnelle - Années 2027-2028 - Toulouse Métropole

Ces actions ont pour objectif de résoudre de manière innovante les freins spécifiques et transversaux liés à des problématiques de confiance en soi rencontrées par des participants du PLIE dans le cadre de parcours d'insertion professionnelle.

Il s'agira d'agir sur les difficultés périphériques rencontrées constituant un frein majeur à leur retour vers l'emploi. Il est donc nécessaire de résoudre ces problématiques adjacentes en travaillant notamment sur les repères personnels et professionnels.

Date limite de dépôt des dossiers le 10 avril 2026 à 12h00

<https://toulouse-metropole.marches-publics.info/avis/index.cfm?fuseaction=pub.affPublication&refPub=MPI-pub-2026071730&serveur=MPI&IDS=4490>

Programme national FSE+ emploi - inclusion - jeunesse - compétences - Aude Chantiers d'insertion (ACI) - Ministère du Travail et des Solidarités

Objectif 1.H : Favoriser l'inclusion active afin de promouvoir l'égalité des chances, la non-discrimination et la participation active, et améliorer l'employabilité, en particulier pour les groupes défavorisés.

Date limite de dépôt le 10 avril 2026

<https://fse.gouv.fr/les-appels-a-projets/occitaniep1osh2026audechantiers-dinsertion-aci>

Actions du PLIE : Formation - Années 2027-2028 - Toulouse Métropole

Date limite de dépôt des dossiers le 13 avril 2026

<https://toulouse-metropole.marches-publics.info/avis/index.cfm?fuseaction=pub.affPublication&refPub=MPI-pub-2026074955&serveur=MPI&IDS=4490>

Prestation de formation bureautique - Toulouse Métropole

Date limite de réponse le 13 avril 2026

<https://toulouse-metropole.marches-publics.info/avis/index.cfm?fuseaction=pub.affPublication&refPub=MPI-pub-2026072691&serveur=MPI&IDS=4490>

Actions du PLIE : Mobilité - Années 2027-2028 - Toulouse Métropole

Date limite de réponse le 13 avril 2026

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/26m0062pa-actions-du-plie-mobilite-annees-2027-20/ao-9574092-1>

Programme national FSE+ emploi - inclusion - jeunesse - compétences - Accompagnement socioprofessionnel au sein d'un atelier chantier d'insertion - Lot - Ministère du Travail et des Solidarités

Objectif 1.H : Favoriser l'inclusion active afin de promouvoir l'égalité des chances, la non-discrimination et la participation active, et améliorer l'employabilité, en particulier pour les groupes défavorisés.

Date limite de dépôt le 17 avril 2026

<https://www.fse.gouv.fr/les-appels-a-projets/occitaniecd46accompagnement-socioprofessionnel-au-sein-dun-atelier-chantier-1>

Programme national FSE+ emploi - inclusion - jeunesse - compétences - Actions d'insertion socioprofessionnelle et clauses d'insertion - Aude - Ministère du Travail et des Solidarités

Objectif 1.H : Favoriser l'inclusion active afin de promouvoir l'égalité des chances, la non-discrimination et la participation active, et améliorer l'employabilité, en particulier pour les groupes défavorisés.

Date limite de dépôt le 12 mai 2026

<https://www.fse.gouv.fr/les-appels-a-projets/occitaniep1osh2026audeactions-dinsertion-socioprofessionnelle-et-clauses>

EGALITE PROFESSIONNELLE

Rapport 2024 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

DGAFP, Portail de la Fonction publique, Mars 2026, 154 p.

Ce rapport détaille les mesures et les réalisations accomplies en faveur de l'égalité professionnelle au cours de l'année 2023 et ces avancées et souligne l'engagement constant des employeurs publics pour faire vivre, dans la durée, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/rapport-2023-sur-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-la-fonction-publique>

Femmes - Hommes : des choix d'orientation professionnelle qui restent très genrés

France Travail, Mars 2026

Cette infographie montre comment des choix d'orientation professionnelle restent encore très genrés.

<https://www.francetravail.org/accueil/actualites/infographies/2026/femmes-hommes-des-choix-d-orientation-professionnelle-qui-restent-tres-genres.html?type=article>

Informations statistiques sexuées issues des données collectées par les Urssaf

Urssaf, Recueil statistique, Mars 2026, 23 p.

A partir de données collectées par les Urssaf, l'Urssaf Caisse nationale fournit des informations statistiques sexuées sur les travailleurs indépendants (TI), les artistes-auteurs, les marins indépendants et les frontaliers suisses, les salariés du privé, les salariés des particuliers employeurs et les déclarations d'embauche.

https://www.urssaf.org/accueil/statistiques/nos-etudes-et-analyses/travailleurs-independants/nationale/2026/recueil_stat_f_h_2026.html

EMPLOI

Regard des cadres, managers et employeurs sur le télétravail : 94 % des entreprises envisagent de maintenir leur politique en 2026

APEC, Mars 2026, 13 p.

En 2025, 1 entreprise sur 10 a réduit le nombre de jours de télétravail autorisés, un mouvement qui devrait se tasser en 2026.

Dans l'ensemble, les entreprises autorisant le télétravail restent convaincues qu'elles ont plus à y gagner qu'à y perdre en termes de productivité (45 %) comme de qualité de vie au travail (67 %), des convictions plus fortes encore chez les plus grandes entreprises (61 % et 87 %).

En outre, les entreprises proposant du télétravail – et surtout les grandes structures – sont nombreuses à anticiper des effets délétères sur l'attractivité, la motivation et la rétention de leur cadres en cas de réduction du nombre de jours de télétravail.

Les cadres seraient en effet en grande majorité mécontents si leur entreprise venait à réduire le nombre de jours de télétravail autorisés (74 %) ou à le supprimer (80 %).

L'évolution des modalités du télétravail inquiète les cadres même si elle n'est à l'ordre du jour que pour une petite minorité d'entreprises.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/regard-des-cadres-et-employeurs-sur-le-teletravail.html>

Baromètre Unedic : quand les freins à l'emploi s'accroissent

GABOULAUD Adrien, Elabe, UNEDIC, Mars 2026, 6 p.

Le retour à l'emploi des personnes au chômage peut être entravé par plusieurs facteurs de nature très différente. Afin de mieux comprendre les freins qui s'imposent aux demandeurs d'emploi, l'Unedic les a questionnés dans le cadre du volet 7 de son Baromètre de la perception du chômage et de l'emploi, réalisé par le cabinet Elabe. Ces résultats permettent de comprendre la nature des obstacles rencontrés, mais aussi de constater comment ils peuvent s'additionner.

<https://www.unedic.org/publications/barometre-unedic-quand-les-freins-a-lemploi-saccroissent>

ENTREPRISES

Les entreprises de proximité au féminin

Institut supérieur des métiers, MAAF, U2P, Mars 2026, 60 p.

Les femmes occupent une place majeure dans l'économie de proximité. Elles représentent ainsi 41 % des chefs d'entreprise et 42 % des salariés des secteurs de l'artisanat, du commerce de proximité et des professions libérales. Cette part progresse de manière continue depuis quinze ans.

Cette étude réalisée par l'Institut Supérieur des Métiers (ISM) pour l'U2P fournit des informations sur l'entrepreneuriat au féminin, sur les conditions de travail et sur la dimension familiale de ce monde de petites entreprises avec un focus sur les conjoint(e)s de chef(fe) d'entreprise.

<https://u2p-france.fr/articles/les-entreprises-de-proximite-poursuivent-leur-feminisation>

Les femmes dans l'artisanat

CMA, Mars 2026, 14 p.

L'artisanat, secteur clé de l'économie française, est un domaine où les femmes occupent une place de plus en plus importante. Environ 2,2 millions d'entreprises artisanales sont recensées en France, couvrant un large éventail de métiers et de savoir-faire. L'évolution de la place des femmes dans ce secteur est notable, tant au niveau des dirigeantes, des salariées, que des apprenties.

Livre blanc à télécharger gratuitement après inscription

<https://www.artisanat.fr/analyses-donnees/femmes-dans-artisanat>

L'indice entrepreneurial français 2025 - Volet femme

BPI France, Mars 2026, 46 p.

L'entrepreneuriat féminin poursuit sa progression en France. Dans son volet consacré aux femmes, l'Indice Entrepreneurial Français (IEF) 2025, fondé sur une enquête réalisée par l'Ifop pour Bpifrance Le Lab auprès de 5 500 Français, confirme une dynamique positive : de plus en plus de femmes envisagent, lancent ou ont déjà porté un projet entrepreneurial. Mais cette progression reste fragile, freinée par des obstacles structurels et personnels qui continuent de peser sur la concrétisation des projets.

Les femmes se tournent de plus en plus vers l'entrepreneuriat : En 2025, près de 8 millions de Françaises de plus de 18 ans sont engagées dans la chaîne entrepreneuriale, que ce soit en tant qu'intentionnistes, porteuses de projet, cheffes ou ex-cheffes d'entreprise. Cela représente 3 femmes sur 10, contre 2 sur 10 en 2018.

Cette évolution témoigne d'un changement continu des mentalités : l'entrepreneuriat apparaît de plus en plus comme une option professionnelle crédible pour les femmes. Un quart d'entre elles considère aujourd'hui que travailler à son compte constitue le meilleur choix de carrière, une proportion en hausse depuis 2021.

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Lancement officiel du site Quartiers et transitions justes - Webinaire de présentation le 2 avril 2026 à 14h30 - Villes et territoires

Comment relier les défis du développement durable aux réalités des quartiers prioritaires ? L'outil du RNCRPV repère facilement les points de convergence entre transition écologique, justice sociale et actions de terrain et y ajoute des contenus, définitions, ressources et bonnes pratiques. Au sein du Réseau National des Centres de Ressources Politique de la Ville, et depuis 2020, le groupe de travail « Transitions » réunit une quinzaine de Centres de ressources autour des enjeux de transition écologique au sein des quartiers prioritaires. Le site Quartiers et transitions justes reprend les différents éléments de capitalisation de ces dernières années pour offrir aux professionnels de l'Etat, des collectivités, des associations et aux citoyens, des outils pour que progresse la transition écologique dans les quartiers prioritaires de la ville.

<https://www.villes-et-territoires.fr/lancement-officiel-de-notre-site-quartiers-et-transitions-justes/>

Capsules de microlearning pour comprendre l'IA - Ressources pédagogiques

Atelier du formateur, Mars 2026

Les capsules de microlearning ont été développées par l'ANITI, l'institut interdisciplinaire d'intelligence artificielle dans le cadre d'un projet de Toulouse Tech (écoles ingénieurs de Toulouse). Elles concernent les formations à l'IA pour un public débutant à intermédiaire. Elles sont proposées dans un format court avec des activités interactives ludiques ainsi que des quiz. Certaines capsules sont mises à disposition en accès direct sans besoin d'identification.

Introduction à l'IA : histoire et personnalités influentes - L'art du prompting : Le prompt Engineering - L'art du prompting : 3 techniques pour bien débuter - Apprendre à prompter : techniques avancées - Neurones biologiques vs formels - Ethique des modèles d'IA - Mise en situation - IA et sobriété numérique : comment réduire notre empreinte ? L'IA et les libertés fondamentales - L'IA, partenaire d'apprentissage : optimiser sans remplacer - L'IA au service de l'environnement - Anatomie d'une IA Générative - L'empreinte carbone de l'IA ...

<https://latelierduformateur.fr/capsules-de-microlearning-pour-comprendre-lia/>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Les essentiels de la certification professionnelle - Webinaire le 26 mars 2026 de 14h00 à 15h00 - France compétences

Premier rendez-vous de la série de webinaires 2026 organisés par la Direction de la certification professionnelle de France compétences. Au programme :

Qu'est-ce qu'une certification professionnelle aujourd'hui ?

Quels sont les défis liés à sa création ?

Comment comprendre les cadres respectifs du RNCP et du RS ?

Quelles sont les étapes clés de la procédure d'enregistrement ?

<https://webikeo.fr/landing/les-essentiels-de-la-certification-professionnelle/14486?t=1772011063659>

Les grands débats du Digital Learning - 23 au 26 mars 2026 - ILDI

Au programme : L'Intelligence Artificielle en formation : paresse cognitive ou apprentissage et compétences augmentés ?

Budget formation au régime sec : la nécessité de la preuve pour démontrer l'impact du Digital Learning

L'Organisation Apprenante : passer de l'offre catalogue à la formation dans le flux de travail (Workflow Learning)

<https://les-grands-debats.com/>

La formation professionnelle face aux arbitrages budgétaires régionaux

Les Acteurs de la compétence, Mars 2026, 6 p.

Depuis 2018, les budgets des Conseils régionaux consacrés à la formation professionnelle ont chuté en moyenne de 20 %, une dynamique contraire à celle de leurs budgets globaux. Cette étude inédite s'appuie sur des documents budgétaires officiels publiés par les Conseils régionaux : budget primitif, compte administratif, document d'orientation budgétaire, compte de gestion définitif, budget supplémentaire ou correctif, et le cas échéant, les avis du CESER sur les orientations budgétaires.

Les cinq enseignements principaux : Moins de moyens pour la formation - Une priorité budgétaire en recul - Des choix de financement de plus en plus ciblés - La formation, variable d'ajustement budgétaire - Moins de places financées par les Régions pour les demandeurs d'emploi.

<https://lesacteursdelacompetence.fr/etude-la-formation-professionnelle-face-aux-arbitrages-budgetaires-regionaux/>

Le Plan d'investissement dans les compétences à l'épreuve de ses publics et de ses dispositifs

Céreq Echanges, n°28, Mars 2026, 102 p.

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) a fait de la formation un levier central pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail et répondre aux besoins de recrutement des entreprises. Déployé à grande échelle, il a donné lieu à une multiplicité de dispositifs, d'expérimentations et d'innovations pédagogiques. Mais quels effets concrets ces dispositifs produisent-ils sur les parcours des stagiaires, les pratiques des professionnels et l'organisation du système de formation ? À partir d'enquêtes de terrain et d'évaluations conduites dans différents territoires, ce document analyse les publics visés, interroge les catégories d'action publique, examine les modalités d'accompagnement et met en regard les objectifs affichés avec les réalités de mise en œuvre. Il montre la diversité des situations, les contraintes institutionnelles, ainsi que les décalages persistants entre intentions, usages et résultats.

<https://www.cereq.fr/le-plan-dinvestissement-dans-les-competences-lepreuve-de-ses-publics-et-de-ses-dispositifs>

Organismes de formation à activités multiples : la comptabilité séparée, clé de voute du contrôle financier

MICHELET Valérie, Centre Inffo, Mars 2026

Les décisions rendues en 2024 et 2025 par les juridictions administratives offrent un éclairage sur les conditions de rattachement des dépenses à l'activité des organismes de formation.

<https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/organismes-de-formation-a-activites-multiples-la-comptabilite-separee-cle-de-voute-du-controle-financier>

L'ergonomie, nouvelle pédagogie de la formation ?

DIEBOLD Stéphane, AFFEN, Mars 2026

L'histoire de la formation professionnelle s'est construite autour de la transmission. L'attention a été portée sur la qualité du savoir à transmettre plutôt que sur les conditions concrètes dans lesquelles l'apprenant allait apprendre. L'ergonomie propose une perspective différente, elle s'intéresse non seulement au contenu, mais aussi à l'activité réelle de l'apprenant confronté à ce dispositif. L'ergonomie a plus de 100 ans d'expertise, il n'est pas étonnant que son regard intéresse le monde de la formation. Que faire de cet outil dans un moment disruptif ? D'un point de vue plus opérationnel, qu'est-ce que l'entreprise peut faire de cet outil qui a une promesse produit alléchant : remettre la formation au cœur de la réalité terrain ? Que faut-il en penser ?

<https://affen.fr/pedagogie/ergonomie-nouvelle-pedagogie-de-la-formation/>

Baromètre 2025-2026 des organismes de formation

Synofdes, Février 2026, 21 p.

En partenariat avec Recherches et Solidarités, le Synofdes a lancé en fin d'année un baromètre auprès des organismes de formation de son réseau.

Le Synofdes alerte sur la continuité des activités des organismes de formation :

- 56 % des organismes de formation répondants au baromètre ont déjà été contraints de réduire ou suspendre certaines de leurs activités entre 2024 et 2025
- 48 % des répondants ont déjà dû procéder à une réduction de la masse salariale en 2025
- 9 % des répondants envisagent un dépôt de bilan à court ou moyen terme

Les difficultés des organismes sont renforcées par les coupes budgétaires de l'Etat et des collectivités :

- 89 % des structures répondantes indiquent être impactées par les restrictions budgétaires subies par le secteur de la formation professionnelle ;
- Parmi les financements les plus affectés, les structures subissent particulièrement une baisse des financements régionaux (28 % des structures répondantes), ainsi que des financements de France Travail (21 %) et des OPCO (19 %).

Les résultats du baromètre confirment les préoccupations majeures pour le secteur face aux restrictions budgétaires.

Les publics en sont les premiers impactés, dont les demandeurs d'emplois qui subissent les conséquences de ces difficultés d'après 60 % des répondants, suivis par les salariés (20 %) et les personnes exilées (13 %). Pourtant, la formation est un levier essentiel dans la lutte contre le chômage, une priorité affichée par la puissance publique alors que le nombre de demandeurs d'emploi est en nette augmentation.

Elle est aussi l'instrument indispensable du développement des compétences et des certifications essentielles à la performance économique et sociale du pays ainsi qu'à l'attractivité des territoires.

<https://synofdes.org/actualites/un-organisme-de-formation-sur-deux-a-du-reduire-sa-masse-salariale-en-2025/>

AFEST : la formation en situation de travail qui change tout – Podcast Learn & enjoy

Au programme de cet échange :

Qu'est-ce que l'AFEST et quels sont ses avantages - Le déroulé pas à pas d'une AFEST réussie - Les freins les plus fréquents, ... et comment les dépasser- Le rôle des outils digitaux - Un exemple inspirant vécu sur le terrain - Et comment donner envie d'embarquer dans l'aventure.

<https://podcast.ausha.co/learn-enjoy/131-afest-la-formation-en-situation-de-travail-qui-change-tout-avec-karim-dahhan-consultant-en-management-et>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Agir pour le maintien en emploi : les dispositifs clés de Cap emploi et de l'association OETH - Webinaire le 31 mars 2026 à 11h - OETH

Du 30 mars au 3 avril, c'est la Semaine des métiers du soin et de l'accompagnement, organisée par France Travail. À cette occasion, l'association OETH, en partenariat avec Cap Emploi propose ce webinaire dédié au maintien en emploi des personnes en situation de handicap :

Au programme :

- Présentation de l'offre de services de l'association OETH, dont ses trois dispositifs spécifiques adaptés aux besoins du secteur
- Focus sur l'accompagnement proposé par Cap emploi et les acteurs mobilisables
- Un temps d'échanges pour répondre à vos questions concrètes

<https://www.oeth.org/blog/webinaire-semaine-metiers-soin/>

Encore Possibles : websérie pour sensibiliser au maintien dans l'emploi dans le secteur agricole

Mars 2026

Retour sur le projet « Encore Possibles », porté par la Mutualité sociale agricole - MSA Poitou, accompagné en innovation par l'Agefiph. Cette websérie a connu deux saisons et a pour objectif de sensibiliser aux enjeux du maintien dans l'emploi, en particulier dans le secteur agricole.

À partir de situations vécues et de témoignages, la websérie vise à informer et sensibiliser aux difficultés rencontrées lorsque des problèmes de santé impactent la vie professionnelle. L'objectif : donner des clés pour prévenir la désinsertion professionnelle et sociale.

L'utilisation de la vidéo, sur une tonalité humoristique, permet d'aborder des sujets parfois complexes de manière simple et attractive.

Ces vidéos constituent un outil pédagogique à destination des professionnels, des employeurs (saison 2) et des salariés (saison 1).

Les thématiques abordées sont issues d'un travail approfondi mené par la MSA auprès d'un groupe d'assurés actifs en arrêt de travail ou tout juste sortis d'arrêt de travail, ainsi que d'employeurs du secteur agricole. Elles mettent en lumière les interrogations et les difficultés rencontrées lorsque la santé vient perturber l'activité professionnelle : Isolement - Perte de condition physique - Tensions économiques - Incompréhension des démarches administratives.

<https://innovation.agefiph.fr/actualites-innovation/encore-possibles-une-webserie-pour-sensibiliser-au-maintien-dans-lemploi-dans>

Handicap & Emploi : accessibilité numérique dans la Fonction publique - Replay Webinaire du 12 mars 2026 - FIPHFP

Au programme :

- Focus sur l'accessibilité numérique
- Les leviers d'actions pour un numérique plus accessible
- Focus sur les dispositifs du FIPHFP et de ses partenaires

<https://www.fiphfp.fr/node/60462>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Baromètre emploi-formation : la transition écologique

Réseau des Carif Oref, Mars 2026

Les acteurs territoriaux, dont les COP régionales, ont besoin de données fiables et actionnables, pour faciliter la déclinaison opérationnelle des volets emploi et compétences de la planification écologique à l'échelle territoriale.

En lançant ce Baromètre emploi-formation régionalisé de la Transition écologique (TE), les Carif-Oref répondent à ce besoin, avec l'appui de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), du Commissariat général au développement durable (CGDD) et du Secrétariat général à la planification écologique (SGPE).

Créé à partir de l'entrepôt de données RCO-Octopilot, ce baromètre interactif est destiné à devenir un outil d'information de référence pour acteurs territoriaux. Il permet, pour l'ensemble des parties, de faire le lien direct entre enjeux environnementaux, besoins en compétences sur le marché du travail et offre de formation.

Cet outil unique met en évidence les secteurs qui émettent le plus de gaz à effet de serre en région et pour lesquels se pose la question d'une mutation pour remplir les objectifs de la planification écologique. Il présente une série d'indicateurs autour des dynamiques d'emploi et de formation sur les territoires.

Ce baromètre présente pour chaque région :

- des indicateurs fiables et sourcés
- des représentations simples
- une carte interactive

- une mise à jour régulière
- des liens pour aller plus loin.

<https://www.intercariforef.org/blog/transition-ecologique-le-reseau-des-carif-oref-outille-les-acteurs-territoriaux-dont-les-cop>

La fonction "études" dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics

Observatoire des métiers du BTP, Mars 2026, 116 p.

La fonction « études » regroupe l'ensemble des activités consistant à produire les plans, établir les métrés et chiffrages, définir les solutions techniques et préparer l'exécution des chantiers de construction. Ces activités peuvent être réalisées par des professionnels dédiés au sein de l'entreprise, par d'autres salariés selon l'organisation interne, ou encore confiées à un bureau d'études externe.

Plus de 92 000 salariés du BTP exercent un métier dédié à la fonction études : ils sont plus de 58 000 dans le Bâtiment et près de 34 000 dans les Travaux Publics.

A travers cette étude, l'objectif était de mieux cerner :

- le profil des salariés de la fonction études dans le BTP
- les facteurs qui favorisent ou non le recours à une fonction études en interne
- les besoins en emploi et compétences à horizon 5 ans
- l'adéquation de l'offre de formation à ces besoins.

<https://www.metiers-btp.fr/nos-etudes/etude-fonction-etudes-2026/>

Conjoncture nationale et interrégionale de la filière construction

CERC, Mars 2026, 12 p.

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

https://www.cerc-actu.com/wp-content/uploads/2026/03/Essentiel_Conjoncture_mars_2026.pdf

Agriculture : portraits de femmes engagées

Ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Souveraineté alimentaire, Mars 2026

Le ministère en charge de l'Agriculture se mobilise depuis plusieurs années pour faire avancer cette cause dans les politiques publiques qu'il porte. Fin 2020, il a obtenu le double label égalité/diversité. Cheffe d'exploitation agricole, entrepreneuse, agente de l'État, ingénieure, enseignante, éleveuse... Depuis toujours, les femmes jouent un rôle essentiel dans la société grâce à leurs multiples compétences et savoir-faire. Elles exercent de plus en plus des postes à responsabilités et investissent des métiers autrefois considérés comme masculins, par exemple dans le secteur du machinisme ou de la recherche. Ces portraits de femmes contribuent à faire évoluer le monde agricole, tout en favorisant la mixité des métiers.

<https://agriculture.gouv.fr/journee-internationale-des-droits-des-femmes-portraits-de-femmes-engagees>

Cartographie des métiers de l'hôtellerie de plein air

AFDAS, Janvier 2026, 88 p.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche de l'hôtellerie de plein air a conduit des travaux d'actualisation et de complément de sa cartographie des métiers. Ces travaux s'inscrivent dans un contexte de transformation profonde du secteur et répondent à des enjeux majeurs en matière d'emploi, de compétences et d'attractivité des métiers.

Avec 3 300 entreprises (dont 93 % de TPE) et 49 300 salariés, l'hôtellerie de plein air occupe une place majeure en Europe.

Ces dernières années, le secteur a fortement évolué : montée en gamme des hébergements, développement des services (animation, restauration...), digitalisation du parcours client, et transition écologique.

La forte saisonnalité (seuls 8 % des campings ouverts à l'année) et la polyvalence des équipes posent des défis importants : recrutement, fidélisation des saisonniers, professionnalisation des salariés et attractivité des métiers.

Dans ce contexte, renforcer la visibilité des métiers et accompagner les parcours professionnels constitue un enjeu stratégique pour la branche.

Fruit d'entretiens avec des professionnels du secteur, la cartographie actualisée recense désormais 35 métiers, dont 21 nouvelles fiches, regroupés en 5 familles : Direction et support - Accueil et réception - Technique et entretien - Loisirs et animation - Restauration, vente et services annexes

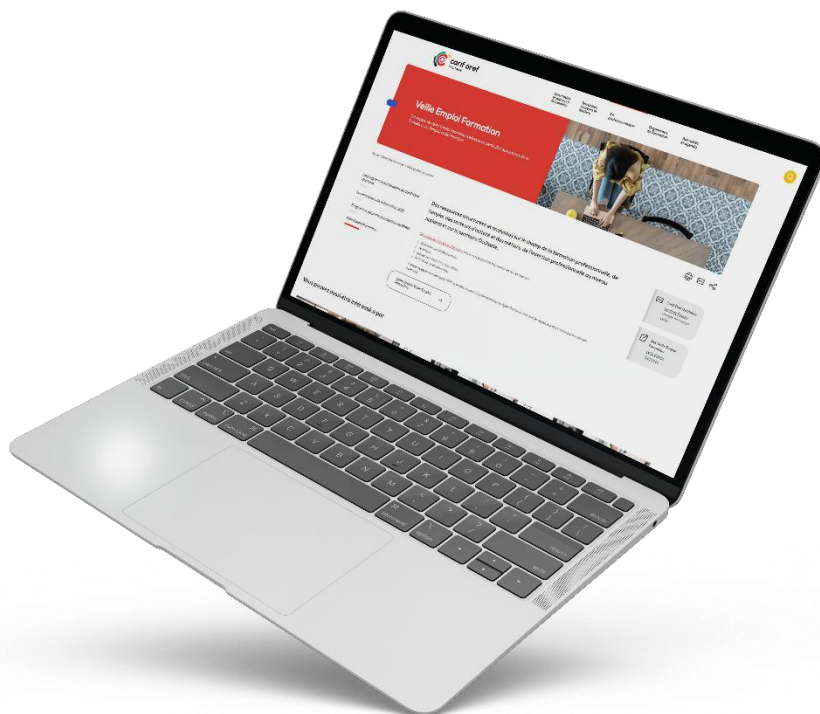
Cette cartographie constitue un levier concret pour :

- Mieux définir les besoins en compétences
- Rédiger des offres d'emploi plus attractives
- Identifier les passerelles entre métiers
- Soutenir la stratégie emploi-formation de la branche

<https://observatoires.afdas.com/ressources/actualisation-de-la-cartographie-des-metiers-de-lhotellerie-de-plein-air-un-outil>

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

