



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°636

18/02/2026



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPRENTISSAGE.....	3
APPELS A PROJET	4
EMPLOI	4
ENTREPRISES	6
ENVIRONNEMENT ECOMIQUE ET SOCIAL	7
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	7
INSERTION DES JEUNES.....	8
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP	9
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS.....	10

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

La conjoncture en Occitanie. Janvier 2026

Banque de France, Bulletin de la banque de France, Février 2026, 16 p.

Synthèse des secteurs d'activité.

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

Occitanie : Les demandeurs d'emploi - Décembre 2025

France Travail Occitanie, Février 2026, 2 p.

Ces tableaux décrivent les caractéristiques des demandeurs d'emploi et permettent d'appréhender la situation des publics spécifiques – Femmes – Jeunes – Seniors – Cadres - Créateurs d'entreprise – Bénéficiaires de l'obligation d'emploi – Bénéficiaires du revenu de solidarité active – Inscrits depuis plus d'un an - au regard de l'emploi en le comparant avec l'ensemble des demandeurs d'emploi du territoire. Le niveau de formation, la qualification, l'âge, le handicap, l'ancienneté d'inscription ou encore les métiers recherchés constituent ainsi des indications précieuses pour l'accompagnement de ce public vers le retour à l'emploi. Cette publication est déclinée pour chaque département.

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

Occitanie : Les Focus métiers – 4^e trimestre 2025

France Travail Occitanie, Février 2026, 5 p.

La collection Focus sur les métiers rassemble des informations clés sur le marché du travail par métier ou domaine professionnel. Parmi tous les focus disponibles, 30 correspondent aux filières stratégiques (FIL) définies au niveau national. A compter des données de septembre 2025 le champ a été modifié pour certaines filières.

Les métiers du numérique et télécommunications – Les métiers de la formation – Les métiers de l'industrie – Les métiers de l'agriculture – Les métiers du transport logistique - ...

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/contexte-economique/focus-metiers/tous/1/tous/classique-thematique/>

Un salarié d'Occitanie sur dix exerce une activité saisonnière

Insee Analyses Occitanie, n°166, Février 2026, 4 p.

En 2023, 241 200 habitants d'Occitanie occupent au moins un poste saisonnier dans l'année, soit 11 % des salariés de la région. Ces travailleurs saisonniers sont plus jeunes en moyenne que l'ensemble des salariés. Quatre sur dix habitent sur le littoral méditerranéen où se concentre l'activité touristique en été. Les travailleurs saisonniers occupent en moyenne plus de trois postes salariés au cours de l'année, mais leur durée de travail sur l'ensemble de l'année est faible. Tous postes confondus, ils perçoivent ainsi un salaire annuel médian correspondant à un tiers du SMIC. L'hébergement et la restauration, les activités culturelles et de loisirs et l'agriculture sont les principaux secteurs d'emploi des saisonniers résidant en Occitanie.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8735865>

Occitanie : Synthèse d'études - Mieux répondre aux besoins des collectifs agricoles et développer l'utilisation de la formation professionnelle

VIVEA, Février 2026, 17 p.

En 2025, VIVEA a engagé une étude consacrée aux collectifs agricoles en Occitanie et à leurs besoins en matière de formation professionnelle. Cette démarche vise à mieux comprendre la place de la formation tout au long de la vie des collectifs, depuis leur émergence jusqu'à leurs phases de développement, de transition ou de renouvellement.

Les collectifs agricoles témoignent de formes multiples, hybrides, tant formelles qu'informelles (CUMA, collectifs informels, associations, coopératives, regroupement par filière, GIEE, SIC, etc.) sans en exclure aucune, même si elles paraissent parfois en dehors des cadres institutionnels et juridiques.

Les collectifs rencontrés au cours de l'étude démontrent toute la variété de leur histoire et de leur forme, reflètent leur diversité, leur singularité et l'engagement des membres.

<https://vivea.fr/ressources/une-etude-pour-mieux-comprendre-la-place-de-la-formation-dans-la-vie-des-collectifs-agricoles/>

Panorama emploi formation de l'industrie en région Occitanie

OPCO 2i, ORCI, Février 2026, 204 p.

Chaque année, l'ORCI Occitanie dresse le panorama emploi-formation de l'industrie en Occitanie comme un état des lieux des macro tendances du secteur en région et met à disposition des acteurs locaux des éléments d'information structurés et détaillés. Pour cette édition 2025, l'ORCI Occitanie et l'OPCO 2i poursuivent leur partenariat pour mieux :

- Faire connaître la situation et les grandes tendances des branches professionnelles et des secteurs industriels en Occitanie
- Analyser les emplois, les caractéristiques des salariés ainsi que les prévisions de recrutement des entreprises industrielles de ces secteurs
- Veiller à l'évolution de l'offre de formation initiale et continue en lien avec l'industrie en région.

Tendances marquantes :

L'édition 2025 fait état de toute la résilience du tissu industriel occitan, où les effectifs continuent de croître sur l'exercice 2024 (+1 114 salariés) alors qu'ils diminuent sur la même période en France (- 23 048 salariés). Plusieurs signaux viennent questionner la capacité du marché du travail à soutenir durablement cette dynamique : tensions persistantes à l'embauche, baisse des entrées en formation des demandeurs d'emploi dans les spécialités industrielles.

<https://www.orci-occitanie.fr/actualites/panorama-emploi-formation-de-lindustrie-en-occitanie-edition-2025>

Avis du CESER sur le budget primitif de la Région Occitanie - Avis adopté le 10 février 2026

CESER Occitanie, Février 2026, 115 p.

Le CESER Occitanie alerte sur plusieurs risques majeurs : des retards dans le versement des subventions, une fragilisation du tissu associatif, et la nécessité de recentrer les actions sur les compétences régionales, conformément à la loi NOTRe. Il souligne aussi l'importance d'anticiper la prochaine programmation européenne, dans un contexte de recentralisation des fonds. Enfin, le CESER demande à être systématiquement associé à l'évaluation des politiques publiques régionales, afin d'en améliorer l'efficacité et la transparence. Face à ces défis, le CESER appelle à une réflexion approfondie sur la gestion des ressources et l'avenir des projets régionaux, pour préserver l'équilibre budgétaire tout en répondant aux besoins du territoire.

https://www.ceser-occitanie.fr/wp-content/uploads/2026/02/AVIS-CESER_BP_2026.pdf

Cycle de webinaires autour des enjeux de lutte contre la pauvreté en milieu rural - Villes et territoires

Dans le cadre des Pactes locaux des solidarités (PLS), et sous l'égide du Commissaire à la lutte contre la pauvreté, Villes et Territoires Occitanie propose un cycle de trois webinaires complémentaires, conçu dans une logique de développement social territorial et d'animation d'une communauté d'expérience à destination des EPCI ruraux lauréats et DDETS volontaires.

Introduits en 2024 dans le cadre du Pacte national des solidarités, les PLS constituent une forme de territorialisation renforcée des politiques de solidarité, permettant aux acteurs locaux de construire des réponses adaptées aux spécificités de leur territoires et cohérentes avec l'ensemble des dispositifs existants. Ce cycle propose des repères méthodologiques, à partager des expériences concrètes et à favoriser les échanges entre acteurs confrontés à des enjeux similaires.

Au fil de trois rendez-vous entre mars et septembre 2026, seront abordés successivement :

- la construction d'une stratégie rurale de lutte contre la pauvreté, à partir de retours d'expérience et enseignements de l'AMI « pauvreté en milieu rural » lancé en en 2023
- l'identification et l'animation du partenariat local, indispensable pour renforcer la cohérence et la lisibilité des politiques publiques
- la prise en compte du vécu des habitants et l'évaluation des actions, pour des démarches réellement adaptées aux réalités locales.

<https://www.villes-et-territoires.fr/a-vos-agendas-cycle-de-webinaire-autour-des-enjeux-de-lutte-contre-la-pauvrete-en-milieu-rurale/>

APPRENTISSAGE

Secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif - L'apprentissage : panorama, dynamiques et enjeux

OPCO Santé, Février 2026, 23 p.

L'apprentissage s'est fortement développé depuis la réforme de 2018, avec une accélération entre 2020 et 2021. Chiffres clés : +51 % de structures employeuses utilisant l'apprentissage entre 2020 et 2023.

14 666 contrats signés en 2024, mais une baisse estimée de 10 % entre septembre 2024 et septembre 2025. La progression est aujourd'hui fragilisée par les récentes mesures réglementaires et un contexte institutionnel incertain. Le modèle économique de l'apprentissage reste très dépendant des aides publiques et des variations de prise en charge. 56 % des CFA sont mono-site, ce qui limite la diversité de l'offre. 79 % des structures conditionnent leur recours à l'apprentissage aux aides à l'embauche. Évolution des profils et besoins : Les apprentis sont de plus en plus des publics en reconversion, plus âgés (67 % ont 20 ans et plus) et expérimentés. Ils sont aussi plus exposés à des fragilités sociales et économiques, nécessitant un accompagnement renforcé. Taux de rupture des contrats : 12 % dans la branche (contre 36 % au niveau national). 32 % des employeurs attendent un soutien accru des CFA pour les démarches sociales des apprentis. L'étude identifie des leviers pour sécuriser et développer durablement l'apprentissage dans le secteur. Des recommandations sont proposées aux employeurs, CFA, acteurs de branche et partenaires institutionnels.

<https://www.opco-sante.fr/nos-outils/l-apprentissage-panorama-dynamiques-et-enjeux/>

Série longue sur la dépense nationale pour la formation et l'apprentissage depuis 2017

DARES, Février 2026

La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage correspond à l'ensemble des sommes consacrées aux dispositifs de formation professionnelle continue et d'apprentissage pour une année donnée en France, tous financeurs confondus (État, collectivités territoriales, autres administrations publiques, organismes ayant une mission de service public, entreprises, ménages). Elle intègre les coûts pédagogiques des formations proprement dites (y compris frais annexes pour le transport, l'hébergement et la restauration des stagiaires), mais aussi les dépenses de rémunération des stagiaires et les coûts d'investissement (achat d'équipements et biens durables pour la formation).

La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2024 : 56,6 milliards d'euros (Md€) sont consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage. Hors dépenses directes des entreprises et dépenses des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents, la dépense nationale de formation représente 33 Md€, un chiffre en diminution de 2,4 % par rapport à 2023. Cette baisse intervient après un ralentissement observé l'année précédente (+3,1 % en 2023, après +12,4 % en 2022).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/serie-longue-sur-la-depense-nationale-pour-la-formation-et-lapprentissage-depuis-2017>

APPELS A PROJET

Catalogue de formation à destination des personnels des Entreprises sociales pour l'habitat (ESH) - UNIFORMATION

Date limite de réponse le 6 mars 2026 à 14h00

<https://www.uniformation.fr/partenaire-prestataire/appels-doffre> <https://www.marches-publics.info/mpiaaws/index.cfm?fuseaction=dematEnt.choixDCE&IDM=1772705&XFAOK=dce.verifLotsDCE>

Fourniture, correction et délivrance de tests de compétences en langue anglaise de type TOEIC - Université Montpellier

Date limite de réception des offres le 12 mars 2026 à 12h00

<https://www.francemarches.com/appel-offre/3boamp2613697-2026-fourniture-correction-delivrance>

Réalisation de formations à la préparation aux épreuves écrites et orales des concours internes, des examens et sélections professionnelles de la Direction générale de l'Aviation Civile ainsi que les formations des membres de jury de concours

DGAC, Février 2026 Date limite de réception des offres le 2 mars 2026 à 12h00

<https://www.francemarches.com/appel-offre/3boamp267424-2026-realisation-formations-preparation?q=formation>

Formations Premiers Secours Citoyen (PSC) pour les agents de la Region Occitanie

Date limite de réponse le 16 mars 2026

<https://www.francemarches.com/appel-offre/1ddwldmpub2026044009-2026-formations-premiers-secours?q=formation>

EMPLOI

Indemnisation des inscrits à France Travail en 2024. Une durée potentielle d'indemnisation toujours en baisse et une hausse de l'allocation moyenne

PRESOTTO Joel, Dares résultats, n°8, Février 2026, 4 p.

Fin 2024, 4,3 millions de personnes inscrites à France Travail sont indemnisables par une allocation chômage (+9 000 sur un an), soit deux tiers (67 %) des inscrits à France Travail. Parmi elles, 3,1 millions sont effectivement indemnisées, en légère hausse de 4 000 personnes sur un an. La durée potentielle d'indemnisation moyenne des individus indemnisables via l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) continue de baisser, en lien avec l'instauration en février 2023 de la modulation de la durée potentielle en fonction de la situation du marché du travail. Fin 2024, la moitié des individus indemnisables travaillent au cours du mois, une proportion stable sur un an. Les personnes effectivement indemnisées par le régime de l'assurance chômage perçoivent en moyenne 1 075 euros brut, un montant en légère hausse (+2,9 %) sur un an. 4 % bénéficient également du RSA et 13 % de la prime d'activité.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/indemnisation-des-inscrits-france-travail-en-2024>

Montant moyen du droit d'allocation chômage versé aux demandeurs indemnisés au 31 mars 2025

Statistiques et indicateurs, France Travail, Février 2026, 6 p.

En mars 2025, le montant moyen du droit d'allocation chômage des demandeurs d'emploi indemnisés est de 1 330 euros.

<https://statistiques.francetravail.org/indem/indempub/227773>

Décret n° 2026-72 du 11 février 2026 habilitant de nouveaux territoires pour mener l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée »

Légifrance, Février 2026

Dans la région : Commune de Pézenas (communauté d'agglomération Hérault Méditerranée, département de l'Hérault, région Occitanie).

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053464821>

Portraits statistiques de Territoires zéro chômeur de longue durée

DARES, Février 2026

Dans le cadre de l'évaluation de l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée », une collaboration entre la Dares et l'Insee a été mise en place pour proposer une photographie socio-économique de chacun des territoires concernés.

Au 30 juin 2025, 84 territoires sont concernés. Les « Territoires zéro chômeur de longue durée » sont très hétérogènes en termes de taille : certains sont très étendus, englobant des dizaines de communes rurales. À l'inverse, d'autres concernent un quartier dans une commune urbaine. Si 20 % ont une population estimée inférieure à 5 000 habitants, 36 % abritent au contraire plus de 10 000 habitants. L'initiative de la Dares et de l'Insee vise à offrir une connaissance approfondie de ces périmètres à travers une vingtaine d'indicateurs clés, déterminants pour appréhender les enjeux économiques et sociaux de ces territoires.

Situation géographique, accès aux équipements, caractéristiques de la population, niveau de vie, composantes du marché du travail sont autant d'éléments qui permettent de mieux comprendre les spécificités de ces territoires retenus dans le cadre de l'expérimentation TZCLD. Ces éléments sont complétés d'informations sur les entreprises à but d'emploi (EBE) présentes sur ces territoires. Pour les habilitations les plus récentes, les EBE ne sont pas encore créées, ces cas sont indiqués dans les fiches.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/portraits-statistiques-de-territoires-tzclld>

Accompagner sans sélectionner : les tensions de Territoires zéro chômeur de longue durée

DERAM Jennifer, MONCEL Nathalie, Bref CEREQ, n°481, Février 2025, 4 p.

En faisant le pari du droit à l'emploi pour les personnes les plus éloignées du marché du travail, l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée innove dans sa phase de lancement par de nouvelles pratiques de mobilisation et d'accompagnement. Mais à mesure que l'expérimentation et les entreprises à but d'emploi se structurent, les places se raréfient et les exigences économiques s'imposent. Une tension émerge entre logique sociale et logique économique qui conduit à faire évoluer l'accompagnement proposé.

<https://www.cereq.fr/accompagner-sans-selectionner-les-tensions-de-territoires-zero-chomeur-de-longue-duree>

Etude sur les salariés intérimaires n'ayant pas les connaissances et usages numériques de base

Observatoire de l'intérim et du recrutement, Février 2026, 60 p.

Cette étude s'intéresse aux problématiques d'accès et d'évolution dans l'emploi, aux expériences vécues, au rapport à la formation, aux relations avec les agences, aux freins périphériques à l'emploi, au nonaccès aux droits, aux outils numériques à disposition des salariés intérimaires ayant un faible niveau de maîtrise des compétences numériques.

<https://observatoire-interim-recrutement.fr/publication/93>

Trajectoires et expériences professionnelles des descendants d'immigrés diplômés du supérieur selon le genre et l'origine. Approche par méthodes mixtes

Le défenseur des droits, Février 2026, 43 p.

Cette étude apporte des résultats récents sur les situations de déclassement professionnel et de plafond de verre, les discriminations, le racisme et le sexisme ressentis à différents moments du parcours, et les contextes dans lesquels ces expériences se manifestent.

<https://www.defenseurdesdroits.fr/eclairages-trajectoires-et-experiences-professionnelles-des-descendants-dimmigres-diplomes-du-1059>

L'intelligence artificielle annonce-t-elle (vraiment) la fin du travail ?

Fondation Travailler Autrement, Février 2026

L'intelligence artificielle (IA) s'impose comme un acteur majeur dans tous les secteurs d'activité, suscitant à la fois des espoirs d'efficacité et des craintes de disparition massive d'emplois. Pourtant, son impact sur le monde du travail est bien plus nuancé qu'une simple « job apocalypse ».

Pour que l'IA devienne un moteur de progrès plutôt qu'une source d'inégalités, son adoption doit être collective et maîtrisée. Cela passe par la formation, l'expérimentation sur le terrain, et l'intégration de l'IA dans le dialogue social. Plutôt que de réduire les effectifs, les gains générés pourraient être réinvestis dans des initiatives comme la semaine de 4 jours, le partage des bénéfices, ou le mécénat de compétences. Par ailleurs, de nouveaux métiers émergent déjà, tels qu'ingénieur de prompt, formateur en IA ou expert en éthique. Un avenir à construire.

<https://www.fondation-travailler-autrement.org/2026/02/12/lintelligence-artificielle-annonce-t-elle-vraiment-la-fin-du-travail/>

L'intelligence artificielle au travail. Quels constats et quels enjeux ?

Chroniques du travail, Décembre 2025, 159 p.

Ouvrage pluridisciplinaire analysant l'impact réel de l'intelligence artificielle (IA) sur :

- Les activités professionnelles - Les organisations - Les conditions de travail - Principales transformations

Automatisation : Reconfiguration des tâches et des pratiques professionnelles.

- La collaboration humain-machine : Redéfinition des compétences et des collectifs de travail.

- Le micro travail : Invisibilisation des travailleurs derrière les systèmes d'IA.

- La réglementation européenne (AI Act) : Cadre pour encadrer l'usage de l'IA dans les relations de travail.

Les objectifs de l'ouvrage sont de comprendre les mutations en cours, de débattre des implications pour les salariés, d'orienter les usages vers une IA éthique et régulée.

<https://journals.openedition.org/chroniquetravail/1133>

ENTREPRISES

Bilan du déploiement des dispositifs développant l'écosystème IA et soutenant l'appropriation de l'Intelligence Artificielle par les entreprises françaises

BPI France, Février 2026

Un an après l'annonce d'un plan de 10 milliards d'euros pour soutenir l'écosystème IA français, Bpifrance publie ce bilan marquant une accélération sans précédent de l'adoption et de l'investissement dans l'intelligence artificielle.

- Une adoption massive de l'IA par les entreprises :

55 % des TPE-PME utilisent désormais des IA génératives (contre 31 % fin 2024), avec une hausse de 11 points des utilisateurs réguliers (17 %).

Principaux usages : génération de contenus (72 %) et analyse de données (67 %).

- Réduction drastique des réticences : la part des entreprises sans intention d'adopter l'IA a chuté de 19 points en un an.

Dans le cadre de France 2030, Bpifrance a mobilisé 3,9 Md€ depuis 2015 (dont 2 Md€ sur les 3 dernières années), avec le lancement de dispositifs comme Pionniers de l'IA et un appel à projets dédié à la transition numérique et culturelle.

- IA Booster France 2030 (2023-2025) : 15 000 entreprises formées ou sensibilisées - 460 diagnostics Data IA et 205 missions de conseil pour identifier des leviers de valeur.

Nouveaux dispositifs :

Un accélérateur « IA & Industrie » (promotions en juin 2026).

Une mission de conseil « Stratégie Data IA » pour les PME/ETI.

Ce bilan illustre une dynamique inédite, combinant investissement massif, formation accélérée, et transformation structurelle pour faire de la France un leader européen de l'IA.

<https://presse.bpifrance.fr/bpifrance-dresse-le-bilan-sur-le-deploiement-de-ses-dispositifs-visant-a-developper-lecosysteme-ia-et-soutenir-lappropriation-de-lintelligence-artificielle-par-les-entreprises-francaises/?lang=fra>

Mapping des startups françaises de l'IA

France Digitale, Février 2026

À l'occasion de son AI Day et à quelques jours de l'AI Action Summit en Inde, France Digitale dévoile le mapping 2026 des startups de l'intelligence artificielle, réalisé avec le soutien de Sopra Steria Ventures.

A télécharger gratuitement après inscription

<https://francedigitale.org/publications/mapping-startups-ia-2026>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Petits agents, grandes questions : que sont les agents IA ?

Conseil de l'intelligence artificielle et du numérique, Février 2026, 12 p.

Le Conseil inaugure une série de publications dédiées à l'Intelligence Artificielle agentique. Cette première note vise à définir ce saut fonctionnel et à fournir des clés de compréhension partagées pour mieux en anticiper ses impacts sociétaux. Au sommaire : Qu'est-ce que l'IA agentique ? Comment fonctionnent les IA agentiques ? Quelles sont les accélérations technologiques qui sous-tendent l'IA agentique ? Premier aperçu des limites et des risques des IA agentiques Des limites techniques Des limites éthiques, sociétales et juridiques La crainte du remplacement du travail humain Quelques références pour aller plus loin

<https://www.conseil-ia-numerique.fr/nos-travaux/petits-agents-grandes-questions-que-sont-les-agents-ia>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Période de reconversion professionnelle interne ou externe – Formulaire Cerfa 17613*01

Service public, Janvier 2025

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R10338>

Création du brevet national des métiers d'art - Décret n° 2026-88 du 13 février 2026

Légifrance, Février 2026

Publics concernés : élèves en classe de troisième souhaitant s'engager dans une formation professionnelle relevant du domaine des métiers d'art et permettant une poursuite d'études dans l'enseignement supérieur, élèves et personnels des lycées professionnels et des écoles ou établissements d'enseignement technique privés, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle continue, services académiques.

Objet : création du brevet national des métiers d'art, diplôme de niveau 4, conférant, à l'issue d'une formation professionnelle relevant du domaine des métiers d'art, les mêmes droits que ceux qui s'attachent au succès au baccalauréat, notamment l'accès aux études supérieures.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053482524>

Impacts de l'Intelligence Artificielle en formation

ILDI, Février 2026

2026, l'année de la maturité de l'IA en formation ? Résultats d'une enquête, basée sur +400 réponses à un questionnaire ciblant toutes les dimensions de la formation : stratégie, conception, production, expérience

apprenant et évaluation. Les réponses fournies sont éclairantes sur la vision des impacts et des défis que pose l'intégration de l'intelligence artificielle en formation.

<https://il-di.com/etude-ildi-impacts-ia-formation/>

Sous-traitance pédagogique : jusqu'où peut aller le pouvoir de l'organisme de formation sans craindre la requalification ?

MICHELET Valérie, Centre Inffo, Février 2026

Eclairage de la Cour d'appel de Paris dans une décision du 13 mars 2025.

<https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/sous-traitance-pedagogique-jusquou-peut-aller-le-pouvoir-de-lorganisme-de-formation-sans-craindre-la-requalification>

6 dispositifs pour financer sa formation sans CPF

Nouvelle vie pro, Février 2026

Le compte personnel de formation (CPF) n'est parfois pas suffisant pour financer une formation professionnelle. 6 dispositifs permettent de compléter le financement de votre projet professionnel, que vous soyez salarié d'une entreprise, demandeur d'emploi ou travailleur indépendant.

<https://www.nouvelleviepro.fr/6-dispositifs-pour-financer-sa-formation-sans-cpf>

Comment créer et développer une culture d'entreprise apprenante ? Podcast Learn & enjoy

Au programme de cet échange : Ce que signifie vraiment être une entreprise apprenante - Des initiatives originales qui encouragent l'apprentissage collectif - Les obstacles rencontrés et comment les dépasser - Des conseils pratiques inspirants.

<https://podcast.ausha.co/learn-enjoy/129-comment-cree-et-developper-une-culture-d-entreprise-apprenante-avec-colombe-charmet-joanne-zaoui-et-benjamin>

Le futur de la formation à horizon 2030 - 2035 – Podcast épisode anniversaire Never stop learning

Si l'on se projette en 2030-2035, à quoi ressemblera concrètement la formation en entreprise ?

Qu'est-ce qui aura vraiment changé pour les apprenants, les équipes L&D, les RH et les organisations, avec l'IA et le digital ?

<https://podcast.ausha.co/never-stop-learning/episode-100-le-futur-de-la-formation-en-2030-episode-anniversaire>

IA & Open Badges : et si l'IA venait enrichir vos projets de reconnaissance ? Replay webinaire du 28 janvier 2026 - Collectif Badgeons l'Occitanie

Et si l'intelligence artificielle devenait un levier pour donner encore plus de sens, de visibilité et de créativité aux démarches de reconnaissance ? Explorer comment l'IA générative peut accompagner la création, la rédaction, la valorisation et la diffusion des open badges — que ce soit dans un cadre éducatif, associatif ou professionnel. Un temps pour tester, questionner et imaginer ensemble le potentiel de l'IA au service des projets de reconnaissance.

<https://occitanie.openrecognition.org/>

INSERTION DES JEUNES

De l'attrait à la réalité : l'accès à la fonction publique six ans après la sortie des études

Godefroy Pascal, TOUZE Sarah, Céreq, Working paper, n°38, Février 2026, 18 p.

Dans un contexte de renouvellement des effectifs de la fonction publique, la question de son attractivité auprès des jeunes devient centrale. Cette étude à partir des données Génération 2017 et un recul de six années depuis la fin des études, analyse dans quelle mesure la proximité ou l'éloignement de la fonction publique se sont traduits par des trajectoires d'insertion dans la vie professionnelle différentes. Cette durée

de six années est d'autant plus nécessaire que l'âge moyen d'entrée dans la fonction publique est assez tardif (35 ans) (DGAFF-SDessi, 2025). À trois ans et à six ans après la sortie des études, les taux d'emploi, d'emploi stable (CDI ou fonctionnaire) et de temps partiel des jeunes de la Génération sont ainsi observés par secteur et par groupe de proximité avec la fonction publique. L'analyse est enrichie d'une variable de préférence pour la fonction publique à la sortie des études. Les résultats montrent que l'attrait pour la fonction publique, ou à l'inverse son évitement, se construisent précocement et sont fortement corrélés au secteur d'emploi occupé six ans après la sortie de la formation initiale. Ces constats soulignent l'importance de politiques publiques de sensibilisation en amont de l'entrée sur le marché du travail.

<https://www.cereq.fr/acces-la-fonction-publique-apres-sortie-etudes>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Handicap & Emploi : accessibilité numérique dans la Fonction publique - Webinaire le 12 mars 2026 de 13h30 à 15h00 - FIPHP

Ce rendez-vous s'adresse aux employeurs des trois versants de la Fonction publique, aux services RH, aux référents handicap et à l'ensemble des acteurs de l'écosystème emploi-handicap.

<https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/webinaire-national-handicap-emploi-l-accessibilite-numerique-au-programme-de-la-session-du-12-mars>

Contrats doctoraux handicap : campagne nationale 2026

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et de l'espace, Février 2026

Cette campagne est un axe fort de la politique d'inclusion menée par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, en partenariat avec les établissements d'enseignement supérieur. Elle a pour objectif de favoriser la poursuite d'études au niveau doctoral des étudiantes et étudiants en situation de handicap. Elle permet le financement de 30 contrats sur 3 ans. Le dispositif engageant les établissements à financer un ou des contrats doctoraux fléchés "handicap" sur ressources propres est reconduit. Cette recommandation vise à encourager les établissements d'enseignement supérieur à déployer une politique toujours plus inclusive. Le dossier de candidature doit impérativement être déposé sur la plateforme web du ministère Siredo par les services des écoles doctorales ou celui en charge de la coordination des dossiers, entre le lundi 16 mars 2026 12h00 et le lundi 11 mai 2026 12h00.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/contrats-doctoraux-handicap-campagne-nationale-2026-100923>

Diagnostic sur les travailleurs handicapés dans le travail temporaire 2025

Observatoire de l'intérim et du recrutement, Février 2026, 48 p.

Etat des lieux complet des travailleurs en situation de handicap dans la Branche pour l'année 2023 concernant 3 populations salariées : les intérimaires, les permanents et les CDI.

<https://observatoire-interim-recrutement.fr/publication/92>

Les ressources pédagogiques de la Ressource Handicap Formation

AGEFIPH, Février 2026

Webinaires élaborés avec des experts de l'accessibilité, de l'accessibilité numérique, de la pédagogie inclusive, de la métacognition... Ces webinaires présentent connaissances et conseils pratiques pour renforcer durablement l'accessibilité des formations professionnelles aux personnes en situation de handicap. À découvrir sur cette page : Accessibilité numérique frein ou aide à l'inclusion en formation ? Evaluer et formaliser les besoins des apprenants en situation de handicap La pédagogie universelle au service d'une pédagogie plus inclusive - ...

<https://www.agefiph.fr/conseil-pratique/les-webinaires-de-la-ressource-handicap-formation>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Etude sur la perception et l'intégration des outils d'intelligence artificielle dans les entreprises du BTP

Observatoire des métiers du BTP, Février 2026, 80 p.

L'intégration des outils d'Intelligence Artificielle représente une opportunité de réaliser des gains de productivité dans les entreprises du BTP, et un facteur potentiel de transformation des métiers et de l'organisation du travail. Cette étude s'est articulée autour des objectifs suivants : mesurer la perception des outils d'IA et leurs usages par les entreprises ; identifier les leviers et les freins à leur adoption ; connaître les besoins en compétences et en formation nécessaires à l'utilisation des outils d'IA ; émettre des recommandations visant à accompagner l'intégration de l'IA dans les entreprises du secteur. Cette étude dresse un état des lieux approfondi de la problématique de l'IA dans le BTP. Elle constitue une première étape appelée à se poursuivre, afin de mesurer la progression des usages de l'IA au sein des entreprises.

<https://www.metiers-btp.fr/nos-etudes/etude-sur-lintelligence-artificielles-dans-les-entreprises-du-btp-2026/>

L'intelligence artificielle dans les métiers du voyage

Opco Mobilités, Février 2026, 29 p.

Cette étude propose un diagnostic actualisé de la perception, des usages et du degré de structuration de l'IA dans les entreprises de voyages, et d'identifier les besoins d'accompagnement nécessaires pour soutenir une montée en compétence durable de la branche. Réalisée en 2025, elle révèle une dynamique de plus en plus structurée, bien qu'elle repose encore souvent sur des initiatives personnelles. Les opérateurs de voyages déclarent utiliser l'IA dans un large éventail de situations : production de contenus, assistance à la relation client, préparation de devis, automatisation de tâches administratives ou traduction. Malgré cette dynamique, plusieurs obstacles demeurent : manque de temps, manque de confiance, crainte du changement, absence de structuration ou de gouvernance interne. Seules 4 % des entreprises déclarent ainsi avoir déjà formé leurs équipes de manière formelle à l'IA. Les entreprises expriment une attente forte vis-à-vis de la branche et d'OPCO Mobilités : créer des outils communs, partager les retours d'expérience, identifier des partenaires fiables et valoriser les acteurs pionniers.

<https://www.opcomobilites.fr/actualites/detail/lintelligence-artificielle-dans-les-metiers-du-voyage-resultats-de-letude>

Observatoire de l'emploi du jeu vidéo en France - Edition 2026

Agence française pour le jeu vidéo, AFJV, Février 2026

Cette étude propose des statistiques par région, par métier, par contrat.

<https://emploi.afjv.com/observatoire/metiers.php>

Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État

FARGEAS Thomas, LEMAIRE Dimitri, Stats rapides, n°129, Février 2026, 10 p.

45 300 postes ouverts en 2024, en léger repli de 1,4 % par rapport à 2023. 95 % des postes sont proposés par concours, 5 % en recrutement hors concours (contre une hausse en 2023). Répartition par ministère : Ministère de l'Éducation nationale concentre 50 % des postes.

Résultats des recrutements : 40 100 agents recrutés en 2024, niveau stable par rapport à 2023. 11 % des postes non pourvus (de 2 % dans les ministères économiques et financiers à 23 % à la Justice). Surveillants pénitentiaires : plus d'un tiers des places restées vacantes (comme en 2023).

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-recrutements-externes-de-fonctionnaires-de-letat-en-2024>

Rapport de branche du travail temporaire - Rapport 2025 sur les données 2024

Observatoire de l'intérim et du recrutement, Février 2026, 79 p.

Ce rapport propose un état des lieux de la profession à l'issue de l'année 2024 : le poids économique de la profession, un volet concernant les salariés permanents et un autre concernant les salariés intérimaires.

Plusieurs sources sont utilisées pour la production de ce rapport, permettant de multiplier les angles d'analyse (ETP, individus, heures, régions, départements...)

<https://observatoire-interim-recrutement.fr/publication/91>

La mesure dimensionnelle : chiffres clefs et perspectives d'évolution des métiers et des compétences

Katalyse, Observatoire paritaire de la Métallurgie, Février 2026, 79 p.

La mesure dimensionnelle est une technique de mesure physique qui permet de déterminer avec précision les dimensions géométriques d'un objet (longueurs, angles, diamètres, formes, états de surface, positions relatives). Elle utilise des instruments adaptés (pieds à coulisse, micromètres, machines 3D, scanners) et des méthodes normalisées, et joue un rôle clé en industrie pour assurer la conformité, la performance et la fiabilité des pièces mécaniques, surtout dans les assemblages complexes.

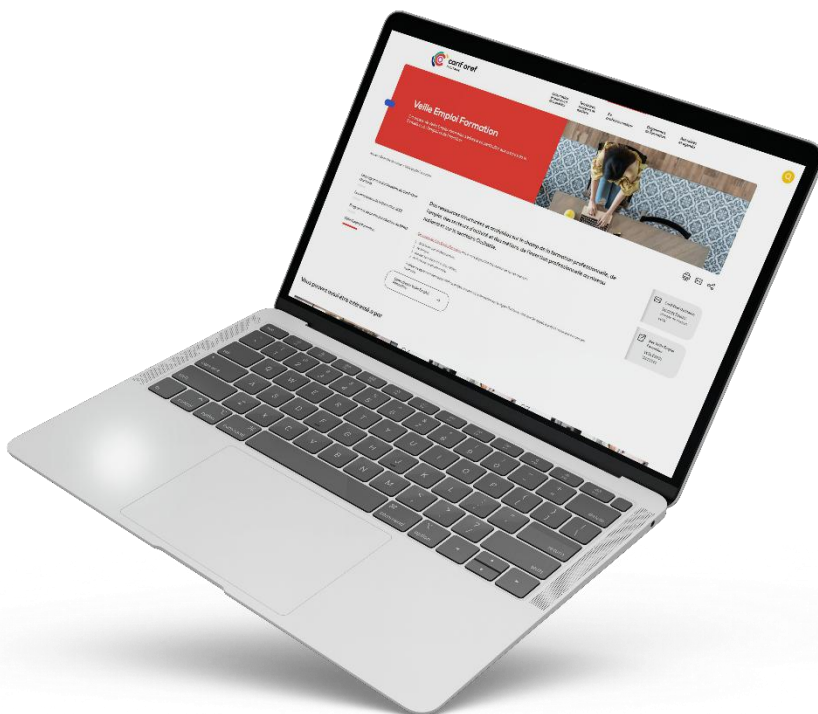
Les objectifs de l'étude :

- Caractériser le secteur de la mesure dimensionnelle
- Identifier les perspectives d'évolution de la mesure dimensionnelle auprès des principaux secteurs clients
- Analyser les métiers et compétences actuels et futurs de la mesure dimensionnelle chez les clients
- Réaliser une cartographie nationale macroscopique des principales formations industrielles du secteur
- Co-construire avec le Comité Technique et Evolis des préconisations pour remédier aux facteurs de déséquilibres identifiés durant l'étude.

<https://www.observatoire-metallurgie.fr/analyses-previsions/la-mesure-dimensionnelle-chiffres-clefs-et-perspectives-devolution-des-metiers>

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