



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°637

25/02/2026



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPRENTISSAGE- ALTERNANCE.....	2
APPELS A PROJET	2
EMPLOI	3
ENTREPRISES	3
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL.....	4
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	6
INSERTION DES JEUNES.....	7
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP	8
SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS.....	8

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Les savoirs de base en Occitanie : quels défis pour l'emploi et la formation ? Podcast Carif-Oref Occitanie

Les compétences de base : lire, écrire, calculer, utiliser le numérique, conditionnent aujourd'hui l'accès à l'emploi, à la formation et aux droits. Pourtant, les difficultés restent une réalité en Occitanie.

En Occitanie, près de 40 % des 18-65 ans rencontrent des difficultés dans au moins une compétence de base (écrit, calcul, numérique). Un défi majeur pour l'insertion professionnelle et la sécurisation des parcours. Dans ce nouvel épisode, Clément Santinon, spécialiste de ces questions au Carif-Oref Occitanie, revient sur les enseignements de trois études récentes : Illettrisme, illettrisme et pauvreté en Occitanie (2024), Les savoirs de base chez les actifs (2025) et Les savoirs de base chez les jeunes (2025).

Quels publics sont concernés ? Les difficultés touchent-elles aussi des personnes en emploi ? Quel rôle joue le numérique ? Comment mieux repérer et accompagner ?

À travers des données régionales concrètes cet échange apporte des repères clairs pour adapter les pratiques professionnelles.

<https://www.cariforefoccitanie.fr/actualite/propulse-les-savoirs-de-base-en-occitanie-quels-defis-pour-lemploi-et-la-formation/>

Activité emploi et formation dans le bâtiment - Région Occitanie

CERC Occitanie, Février 2026, 30 p.

Ce tableau de bord présente les données de cadrage sur l'emploi et la formation du secteur et des métiers, les tendances et les évolutions, ainsi qu'une mise en perspective des besoins en ressources nouvelles.

<https://www.cercoccitanie.fr/etudes-et-publications/emploi-formation/tableau-de-bord-emploi-formation-dans-le-batiment>

Activité emploi et formation dans les Travaux publics - Région Occitanie

CERC Occitanie, Février 2026, 28 p.

Ce tableau de bord présente les données de cadrage sur l'emploi et la formation du secteur et des métiers, les tendances et les évolutions, ainsi qu'une mise en perspective des besoins en ressources nouvelles.

<https://www.cercoccitanie.fr/etudes-et-publications/emploi-formation/tableau-de-bord-emploi-formation-dans-les-travaux-publics>

Occitanie : La création d'entreprise en janvier 2026

BPI France, Février 2026, 10 p.

En janvier 2026, 10 391 entreprises ont vu le jour en France. La fiche statistique mensuelle propose des statistiques sur : la création d'entreprise en Occitanie selon le secteur d'activité, le top 20 des activités en nombre de créations d'entreprises, le top des activités en termes de croissance du nombre de créations d'entreprises, la création d'entreprise selon la nature juridique, selon leur implantation rurale ou urbaine ...

<https://bpifrance-creation.fr/observatoire/bibliographie/creation-dentreprise-occitanie-janvier-2026>

Métiers du soin et de l'accompagnement social : Intégrer et fidéliser vos salariés - Replay webinaire du 3 février 2026 et support de présentation - Carif-Oref Occitanie

Ce webinaire organisé par la DREETS Occitanie, la Région Occitanie et l'ARS Occitanie, avec l'appui du Carif-Oref Occitanie et des principaux acteurs régionaux de l'emploi et de la formation était consacré aux enjeux RH dans les établissements et services médico-sociaux privés, et aux établissements sanitaires privés et publics.

Ce webinaire visait à apporter des solutions concrètes aux employeurs avec deux objectifs principaux :

- Améliorer l'intégration et la fidélisation des collaborateurs
- Enrichir les process RH en s'inspirant de bonnes pratiques et en mobilisant les ressources existantes.

<https://www.cariforefoccitanie.fr/actualite/metiers-du-soin-et-de-laccompagnement-social-integrer-et-fideliser-vos-salaries/>

Ensemble pour l'emploi : l'action du réseau pour l'emploi en Occitanie - Replay webinaire du 17 février 2026 - Villes et territoires

Ce webinaire était organisé dans le cadre du Pacte des Solidarités en Occitanie, par le groupe de travail Emploi et Entreprise et Villes et Territoires. Après l'organisation d'un premier webinaire en 2025 présentant la loi plein emploi et le démarrage de sa mise en œuvre (nouvelle gouvernance, nouveau parcours du demandeur d'emploi, retour sur le nouvel accompagnement des bénéficiaires du RSA), celui-ci a les premières avancées concrètes de cette mise en œuvre :

- Mise en mouvement des comités territoriaux pour l'emploi du niveau local jusqu'au niveau régional
- Témoignages significatifs d'actions à visée emploi conduites collectivement par les membres du RPE pour les demandeurs d'emploi
- Premiers résultats en Occitanie

<https://www.villes-et-territoires.fr/productions/replay-webinaire-regional-ensemble-pour-lemploi-laction-du-reseau-pour-lemploi-en-occitanie/>

APPRENTISSAGE- ALTERNANCE

Financement de l'alternance par France compétences - Décret n° 2026-104 du 19 février 2026

Légifrance, Février 2026

Ce décret rétablit l'ancien critère de répartition entre opérateurs de compétences de la dotation pour le financement de l'alternance versée par France compétences et modifie la part minimale de la dotation pour le financement de l'alternance versée par France compétences aux opérateurs de compétences (OPCO) que ceux-ci affectent à la prise en charge des contrats alternance et de leurs frais annexes.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053509827>

L'alternance dans les entreprises du commerce en 2025

OPCO Commerce, Février 2026

En 2025, l'Opcommerce a financé 107 051 nouveaux contrats en alternance, contre 110 230 l'année précédente, soit une légère baisse de 3 %. La dynamique de l'alternance dans le commerce reste portée par l'apprentissage avec 98 026 contrats signés en 2025, soit 91 % des contrats en alternance. Le nombre de contrats de professionnalisation connaît une nouvelle baisse de 20 %, ce qui représente 9 025 contrats signés en 2025, contre 11 485 l'année précédente.

Au total, 32 000 entreprises ont accueilli un jeune en alternance en 2025 et plus de 2 500 CFA et organismes de formation ont contribué à la mise en œuvre de ces formations dans le commerce.

<https://www.lopcommerce.com/l-opcommerce/actualites/bilan-2025-alternance-dans-les-entreprises-du-commerce/>

APPELS A PROJET

Achat de prestations de formation FPTLV : Se préparer à la retraite - ANFH

Date limite de réponse le 2 mars 2026

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/achat-de-prestations-de-formation-fptlv-se-preparer/ao-9545541-1>

Formation professionnelle continue : bureautique et informatiques - Tisseo voyageurs

Date de clôture le 18 mars 2026

<https://www.francemarches.com/appel-offre/3boamp2615861-2026-formation-professionnelle-continue>

Ateliers de coaching interculturels pour les étudiants et le personnel de l'Université Toulouse Capitole

Date limite de réponse le 23 mars 2026

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/atelier-de-coaching-interculturels-pour-les-etudiants/ao-9563020-1>

EMPLOI

Les contrats aidés en 2024 : un niveau au plus bas depuis la création des contrats uniques d'insertion

EUZENAT Damien, FROGER Raphael, Dares résultats, n°9, Février 2026, 4 p.

En 2024, les entrées en Contrat Unique d'Insertion (CUI) enregistrent une baisse marquée de 28 %, atteignant leur niveau le plus bas depuis la création de ce dispositif en 2010, avec seulement 69 100 nouvelles entrées. Cette diminution s'inscrit dans une tendance à la baisse observée pour la troisième année consécutive.

La chute des entrées est principalement portée par le secteur marchand, qui accuse un recul de 63 %, affectant surtout les jeunes de moins de 26 ans, traditionnellement les principaux bénéficiaires de ces contrats. Dans le secteur non marchand, la baisse est moins prononcée, avec une diminution de 10 %.

Les CUI se recentrent davantage sur les populations les plus éloignées de l'emploi. La diminution de la part des jeunes de moins de 26 ans dans le secteur marchand entraîne une augmentation significative des bénéficiaires de minima sociaux, des personnes peu diplômées ou âgées de 50 ans et plus. Par ailleurs, la part des bénéficiaires résidant dans les Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV) progresse, en raison de l'actualisation de la géographie prioritaire et d'un ciblage plus strict de ces publics.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-contrats-aides-en-2024>

ENTREPRISES

Bilan 2025 de la Startup Nation : Emploi, recul de la GreenTech, croissance fulgurante de l'IA Générative, régions...

Numeum, Février 2026

La croissance annuelle de l'emploi dans l'écosystème des startups montre un ralentissement progressif, passant de 13,3 % en 2021 à 9,1 % en 2023, puis à 6,1 % en 2025.

Toutes technologies confondues, sur les 25 000 emplois créés au total, ce sont plus de 16 500 postes qui ont été créés dans le Bassin parisien l'année dernière, soit 65 % du total national.

La French Tech a créé des emplois dans pratiquement toutes les régions de France, même si l'Île-de-France et la moitié sud du pays concentrent, année après année, l'essentiel des emplois créés.

Année du Sommet de l'IA à Paris, 2025 a aussi été l'année de l'accélération du développement de l'intelligence artificielle en France avec plus de 5 000 emplois générés au sein des startups de l'IA de la French Tech. Dans le même temps, celles de l'IA générative font une percée exceptionnelle avec la plus forte variation constatée en 2025 (+29 %).

En matière de secteurs couverts par la French Tech, ce sont les startups du numérique (IT Services and Products) qui retrouvent leur leadership des années 2022 et 2023. Elles ont créé près de 7 000 emplois l'année dernière. Avec un peu plus de 3 000 emplois créés, le secteur de la GreenTech perd ainsi la première place qu'elle occupait ces dernières années. La fintech revient également sur le devant de la scène en 2025 avec plus de 3 600 créations de postes.

<https://barometrestartups.fr/?p=387>

Index de l'égalité professionnelle : calcul et questions/réponses

BRIARD Karine, Dares Analyses, Février 2026

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque année au plus tard le 1^{er} mars.

Elles doivent également communiquer leurs résultats ainsi que leurs modalités de publication au comité social et économique et transmettre ces informations à l'administration.

<https://travail-emploi.gouv.fr/index-de-legalite-professionnelle-calcul-et-questionsreponses>

Accompagner les reconversions et transitions professionnelles dans l'entreprise

MEDEF, Février 2026, 11 p.

Pour aider les TPE-PME à se saisir concrètement des nouveaux outils à leur disposition, le Pôle Compétences du Medef publie ce guide pratique dédié aux transitions et reconversions professionnelles.

Il est structuré autour des trois outils clés :

- L'entretien de parcours professionnel, votre boussole pour le pilotage des compétences
- La période de reconversion, pour accompagner les changements de métier des salariés
- Le projet de transition professionnelle (PTP) : un outil pour changer de métier à l'initiative des salariés.

<https://www.medef.com/uploads/media/node/0020/07/17200-guide-transitions-reconversions-pro-medef.pdf>

La création d'entreprise en janvier 2026

BPI France, Février 2026, 10 p.

En janvier 2026, 115 838 entreprises ont vu le jour en France. La fiche statistique mensuelle propose des statistiques sur la création d'entreprise selon le secteur d'activité, le top 20 des activités en nombre de créations d'entreprises, le top 20 des activités en termes de croissance du nombre de créations d'entreprises, selon la nature juridique, selon leur implantation rurale ou urbaine ...

<https://bpifrance-creation.fr/observatoire/bibliographie/creation-dentreprise-france-janvier-2026>

Lancement de la Charte de confiance : mobilisation collective pour renforcer l'anticipation, l'accompagnement et la prévention des difficultés des entreprises

Portail du gouvernement, Février 2026, 14 p.

Cette charte matérialise les engagements d'un ensemble d'acteurs publics, privés et associatifs avec pour objectif d'aller au-devant des entrepreneurs dès l'apparition des premières fragilités.

<https://presse.economie.gouv.fr/lancement-de-la-charte-de-confiance-mobilisation-collective-pour-renforcer-lanticipation-laccompagnement-et-la-prevention-des-difficultes-des-entreprises/>

Décret n° 2026-69 du 6 février 2026 fixant le taux d'exonération prévu à l'article 23 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 et adaptant le taux de cotisations sociales des micro-entrepreneurs applicables dans le cadre de l'aide à la création et à la reprise d'entreprise

Légifrance, Février 2026

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053449085>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

LOI n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026

Légifrance, Février 2026

La loi fixe les prévisions budgétaires et fiscales de l'État pour l'année 2026, en tenant compte des évolutions économiques et des objectifs de réduction du déficit public.

Elle s'inscrit dans le cadre de la loi de programmation des finances publiques (LPFP) 2023-2027, avec des ajustements liés aux révisions de croissance du PIB par l'INSEE.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053508155>

Numérique responsable : faire des compétences numériques un atout pour agir durablement - Webinaire le 17 mars 2026 à 12h00 - Observatoire Pix

À l'occasion la semaine de la sobriété numérique qui aura lieu du 16 au 21 mars 2026, les équipes de Pix et Alt IMPACT proposent ce webinaire dédié au numérique responsable afin de :

- Comprendre les enjeux du numérique responsable, à la fois au niveau individuel et collectif.
- Découvrir des actions concrètes mises en place par des organisations engagées pour sensibiliser et former leurs équipes.
- Explorer les parcours de sensibilisation et de montée en compétences Pix sur le numérique responsable, élaborés avec l'ADEME, l'INRIA et le CNRS dans le cadre du programme Alt IMPACT.

Ce webinaire s'adresse à toutes celles et ceux qui souhaitent agir autour du numérique responsable : formateurs, responsables RH ou RSE, agents publics, étudiants, professionnels du secteur numérique, ou simplement toutes personnes curieuses et impliquées dans la transition numérique durable.

<https://pix.fr/actualites/numerique-responsable-faire-des-competences-numeriques-un-atout-pour-agir-durablement>

Une personne sur trois manque de compétences numériques

GUILLOTON Valentin, Insee Focus, n°376, Février 2026, 4 p.

En 2025, 34 % de la population de 16 à 74 ans n'utilise pas Internet ou n'a pas les notions de base dans au moins l'un des cinq domaines essentiels de l'indicateur européen des compétences numériques. Cette part diminue légèrement depuis 2021 (-4 points).

Dans l'ensemble, tous les internautes ont une bonne maîtrise du domaine de la communication (envoi de mail, usage des réseaux sociaux, appels par Internet) et de la résolution de problèmes quotidiens (accès au compte bancaire en ligne, suivi de cours en ligne, recherche d'emploi). La recherche d'informations en ligne est aussi maîtrisée. En revanche, de nombreuses personnes ont de fortes difficultés dans l'usage de logiciels (traitement de texte, tableur) ou dans la protection et la confidentialité de la vie privée (refuser les cookies, bloquer la géolocalisation).

Par ailleurs, si l'usage de l'intelligence artificielle tend à se développer (37 % des personnes déclarent l'avoir utilisée en 2025), il reste restreint aux personnes maîtrisant déjà le numérique, le manque de compétences étant un des freins principaux à son utilisation. Les plus nombreux à l'utiliser sont les étudiants (85 %).

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8739245>

Intelligence artificielle, données et concurrence

OCDE, Février 2026, 71 p.

Ce document aborde les récentes évolutions dans le domaine de l'intelligence artificielle (IA), et plus particulièrement de l'IA générative, susceptibles d'avoir des répercussions positives dans de nombreux marchés. Il s'intéresse ainsi à trois étapes distinctes : l'entraînement des modèles de formation, leur réglage fin et leur déploiement. Il est trop tôt pour dire comment la concurrence se développera dans le secteur de l'IA générative, mais certains risques méritent qu'on y consacre une attention particulière, comme les interdépendances dans la chaîne de valeur de l'IA générative, y compris en lien avec les marchés existants, ainsi que les obstacles potentiels dans l'accès à des intrants essentiels, qu'il s'agisse de données de qualité ou de puissance de calcul. Plusieurs autorités de la concurrence et responsables de l'action publique ont déjà pris des mesures spécifiques pour suivre l'évolution des marchés et pourraient être amenés à s'appuyer sur les différents outils de promotion et d'application du droit de la concurrence à leur disposition. La coopération pourrait en outre jouer un rôle important pour permettre aux autorités de consolider efficacement leurs connaissances et leur expertise.

https://www.oecd.org/fr/publications/intelligence-artificielle-donnees-et-concurrence_a9ee4228-fr.html

FORMATION PROFESSIONNELLE

Modification des règles d'éligibilité au CPF des permis de conduire

Portail d'information des Organismes de Formation, Février 2026

À compter du 20 février 2026, la mobilisation du CPF pour préparer les épreuves théoriques et pratiques d'un permis de conduire du groupe léger (permis A1, A2, B1 ou B) est réservée aux publics suivants :

- Les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail ;
- Les salariés qui bénéficient d'un financement d'un tiers pour préparer ce type de permis de conduire (abondement d'une Région, d'un Opco, d'un fonds d'assurance formation ou du FIPHFP, droits issus du C2P, droits AT/MP...).

<https://of.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/actualites/modification-des-regles-deligibilite-au-cpf-des-permis-de-conduire>

L'IA générative au service du tutorat

RODET Jacques, Tutorales, Février 2026, 80 p.

La cobotique tutorale ouvre la voie à une transformation raisonnée des pratiques d'accompagnement. Elle propose un cadre méthodologique pour penser l'articulation entre intelligence artificielle et intelligence humaine au service des apprenants.

<https://blogdetad.blogspot.com/2026/02/parution-du-numero-17-de-tutorales.html>

Apprendre et se former autrement

VANDERSPELDEN Jean, AINOA, Février 2026, 8 p.

L'auteur propose un éclairage structurant à travers quatre notions clés : individualisation, individuation, apprenance et heutagogie, pour mieux comprendre ce qui fait la spécificité et la pertinence des pratiques APP, notamment à l'heure de l'Intelligence Artificielle et de la transformation des modèles de formation. Une réflexion qui rejoint pleinement les travaux et engagements portés par AINOA en faveur de parcours de formation plus personnalisés, émancipateurs et adaptés à la complexité des trajectoires professionnelles.

<https://ainoa-asso.fr/nos-membres-prennent-la-parole-apprendre-et-se-former-autrement/>

Le CPF au crépuscule ? Quand une politique de moyen rencontre une exigence de résultat

DIEBOLD Stéphane, AFFEN, Février 2026

Le Compte Personnel de Formation (CPF), créé il y a 12 ans, avait pour objectif d'offrir une émancipation par la formation. En 2018, une réforme majeure, qualifiée de « Big Bang », visait à révolutionner l'accès à la formation professionnelle.

Que reste-t-il des promesses initiales ? Faut-il y voir le début de la fin d'un outil qui aurait fait son temps, ou une adaptation nécessaire ?

- Pour les apprenants : Un accès réel à la formation est-il encore garanti ?
- Pour les entreprises : Quel impact sur la compétitivité et l'innovation ?

À l'heure où le CPF est remis en question, il est temps de s'interroger : quel avenir pour ce dispositif ? Comment le repenser pour qu'il reste pertinent et efficace ?

<https://affen.fr/juridique/le-cpf-au-crepuscule-quand-une-politique-de-moyen-rencontre-une-exigence-de-resultat/>

Digital Learning - IA : les usages qui se généraliseront en 2026

BELKADI Nejiba, EdTechActu, Février 2026

Que permet vraiment l'Intelligence Artificielle générative en matière d'usages ? Zoom sur les pratiques déjà généralisées par les formateurs et les outils disponibles qui peuvent être mobilisés à chaque étape d'un dispositif pédagogique, de la conception des contenus à l'évaluation.

<https://edtechactu.com/digital-learning/ia-les-usages-qui-se-generaliseront-en-2026/>

INSERTION DES JEUNES

L'insertion sur le marché du travail plus difficile après un arrêt des études en cours de formation

VUILLIER-DEVILLERS Flora, Insee Focus, n°375, Février 2026, 4 p.

Au cours de son parcours de formation, une personne âgée de 15 à 34 ans en 2024 sur cinq déclare avoir commencé des études qu'elle n'a pas terminées. Lorsqu'ils ont lieu durant les études initiales, c'est-à-dire quatre fois sur cinq, ces abandons correspondent pour moitié à des réorientations ou interruptions de moins d'un an dans les études, et pour moitié à des arrêts d'études définitifs. Ces derniers sont plus fréquents dans le secondaire et plus souvent motivés par des raisons personnelles (santé ou motifs familiaux) ou financières que les réorientations. Les conséquences sur l'insertion professionnelle varient selon le caractère définitif ou non de l'abandon : 23 % des jeunes ayant arrêté leurs études définitivement sont au chômage ou dans son halo au moment de l'enquête en 2024, contre 15 % de ceux n'ayant pas abandonné. Les jeunes ayant connu une réorientation sont plus diplômés que la moyenne et connaissent une insertion en moyenne plus favorable. À niveau de diplôme équivalent, leurs chances d'obtenir un poste de cadre sont toutefois inférieures à celles des jeunes n'ayant jamais abandonné de formation.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8733890>

Le déploiement du Service Civique au sein des intercommunalités

Service civique, Février 2026, 46 p.

Depuis 2010, près de 950 000 jeunes se sont engagés en Service Civique dont 350 000 dans le secteur public. Chaque année 4500 jeunes s'engagent dans des missions en collectivités locales. Cette enquête vise à mieux comprendre les freins, les pratiques actuelles et les leviers permettant de renforcer l'accueil de volontaires dans les intercommunalités. Cette étude propose une vision d'ensemble du déploiement du Service Civique au sein des intercommunalités. Les données recueillies permettent d'identifier :

- La place actuelle des volontaires dans les services publics de proximité
- Les types de missions déjà mises en œuvre
- Les effets du Service Civique pour les territoires et les jeunes.

Le développement du Service Civique au sein des intercommunalités constitue ainsi un enjeu stratégique qui permet à la fois de soutenir l'action publique et la cohésion territoriale et offre aux jeunes des perspectives d'insertion sociale et professionnelle.

<https://www.service-civique.gouv.fr/agence/le-mag/actualites/service-civique-intercommunalite-un-levier-dimpact-pour-les-territoires>

Quelle boussole pour l'orientation des jeunes ? Replay webinaire du 17 février 2026 - Vers le Haut

Pourquoi l'orientation constitue-t-elle en France un enjeu plus crucial que dans d'autres pays ?

Et comment les transformations profondes de nos sociétés contemporaines reconfigurent-elles ses modalités et ses effets ? Tels sont les enjeux de l'étude exclusive réalisée par la politiste Anne Muxel (Cevipof-sciences Po) et que publie VersLeHaut en partenariat avec Edumapper ce 17 février 2026. Cette étude met à jour les dimensions problématiques les plus saillantes de l'orientation scolaire et professionnelle en France, en se focalisant sur les interrogations suivantes : Qu'est-ce qui fait de l'orientation une question plus cruciale en France que dans d'autres pays ? Quel est l'impact des effets plus globaux des mutations et des bouleversements propres à nos sociétés contemporaines sur l'orientation ?

<https://www.verslehaut.org/publications/rapports-publications/quelle-boussole-pour-lorientation-des-jeunes/>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Agefiph - OETH : partenariat expérimental dans le secteur sanitaire, social et médico-social

AGEFIPH, Février 2026

Depuis le 1^{er} janvier 2026, les employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social associatif relèvent du droit commun pour l'emploi des personnes en situation de handicap, suite à la fin des accords de branche agréés. Ils bénéficient donc, comme toutes les entreprises, de l'ensemble des aides et services de l'Agefiph (financement des transports domicile-travail, adaptations de poste, prestations pour préconiser les aménagements nécessaires à un salarié pour compenser son handicap, etc.).

Ce partenariat expérimental repose sur une organisation claire et lisible pour les entreprises :

- L'Agefiph assure le pilotage national du partenariat, instruit et délivre l'ensemble des aides proposées aux employeurs du secteur, définit la stratégie d'accompagnement des entreprises.
- L'association OETH, forte de 35 années d'expérience sectorielle, intervient comme relais de proximité auprès des entreprises du secteur sanitaire, social et médico-social associatif.

Ce partenariat expérimental permet à l'Agefiph de confier à l'OETH, l'accompagnement des employeurs de ce secteur, notamment celles de plus de 250 salariés, dans la co-construction et la mise en œuvre de politiques handicap structurées, levier reconnu pour permettre à une entreprise de progresser sur le handicap au travail.

<https://www.agefiph.fr/espace-presse/tous-les-documents-presse/agefiph-oeth-partenariat-experimental-dans-le-secteur>

Diagnostic sectoriel handicap. Transport aérien - Etat des lieux

AGEFIPH, AKTO, Février 2026, 35 p.

Le secteur du transport aérien montre une volonté d'inclusion, mais se heurte à des réalités opérationnelles (taille des entreprises, contraintes métiers, crise sanitaire). Cette étude souligne la nécessité de renforcer la coordination, partager les outils, et anticiper les besoins futurs pour progresser sur l'emploi des PSH.

<https://observatoire.akto.fr/>

<https://observatoire.akto.fr/content/uploads/sites/3/2026/02/Diagnostic-sectoriel-handicap-Transport-Aerien-Rapport-complet.pdf>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Décret n° 2026-87 du 13 février 2026 portant modification de l'article R. 111-1 du code de l'artisanat

Légifrance, Février 2026

Ce décret actualise les activités relevant du secteur des métiers et de l'artisanat mentionnées à l'article L. 111-1 du code de l'artisanat, en les mettant en correspondance avec la nomenclature d'activités françaises (NAF) 2025 en prenant en compte les attentes exprimées par les organisations professionnelles en matière de reconnaissance des spécificités des métiers artisanaux. Ces évolutions s'inscrivent dans le cadre de l'adoption, en octobre 2022, par la Commission européenne, de la nouvelle version de la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE), sur laquelle la NAF est alignée. Ce décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053482499>

Impact de l'IA sur les métiers du tourisme au sein des Organisations de Gestion de la Destination

AFDAS, Février 2026, 63 p.

La montée en puissance de l'intelligence artificielle (IA), et notamment de l'IA générative, constitue un enjeu majeur pour les Organisations de Gestion de la Destination (OGD), engagées dans des missions de service public au service des territoires. Réalisée par Matrice, cette étude a été initiée par ADN Tourisme, fédération nationale représentant plus de 1 200 OGD en France, soit environ 12 700 professionnels. Avec l'appui

technique de l'AFDAS, ADN Tourisme a engagé une réflexion stratégique afin de mieux comprendre les impacts concrets de l'IA sur les métiers du tourisme institutionnel.

L'objectif général de cette étude est d'observer et d'anticiper les effets de l'IA générative sur : les métiers et les pratiques professionnelles, les compétences attendues, les organisations internes, les modèles économiques des acteurs du tourisme institutionnel.

Elle met en évidence un triptyque de compétences à consolider : connaissance fine du territoire et de ses acteurs, analyse et contextualisation des données, compétences relationnelles et communicationnelles.

<https://observatoires.afdas.com/ressources/impact-de-lia-sur-les-metiers-du-tourisme-au-sein-des-organisations-de-gestion-de-la>

La filière automobile manufacturière en France entre 2010 et 2023 : entre recul et adaptation

Insee Analyses, n°116, Février 2026, 6 p.

Entre 2010 et 2023, l'emploi des sociétés appartenant à la filière automobile manufacturière, composée des constructeurs automobiles et de leurs fournisseurs industriels, a chuté de 33 %, alors qu'il a été quasi stable (-1 %) pour le reste de l'industrie manufacturière.

Ce recul de l'emploi est similaire chez les constructeurs (35 %) et les fournisseurs (32 %). Il touche l'ensemble des territoires, des secteurs et des métiers de la filière. Les fournisseurs industriels les plus dépendants de la filière automobile en 2010 sont ceux qui ont perdu le plus de salariés et qui ont le plus souvent cessé leur activité.

L'emploi chez les fournisseurs producteurs de batteries a fortement progressé entre 2020 et 2023, gagnant 1000 équivalent temps plein (ETP), un niveau qui demeure modeste au regard de l'ensemble de la filière.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8739557>

Le panorama des industries agroalimentaires - Chiffres et indicateurs clés

Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire et de la Forêt, Février 2026, 20 p.

Etat des lieux chiffré du secteur : nombre d'entreprises, effectifs salariés, chiffre d'affaires, valeur ajoutée, répartition par taille d'entreprises et par région ...

En 2023, les industries agroalimentaires (IAA) françaises employaient 477 709 salariés en équivalent temps plein au sein de 22 917 entreprises. Elles généraient 246,3 milliards d'euros de chiffre d'affaires et 47,3 milliards d'euros de valeur ajoutée.

<https://agriculture.gouv.fr/industries-agroalimentaires-les-chiffres-et-indicateurs-cles-2026>

Les métiers cadres porteurs en 2025

APEC, Février 2026, 43 p.

Les résultats par métier s'appuient sur le volume des offres d'emploi cadre pour lesquelles l'intitulé de poste a pu être identifié, ce qui représente un minimum de 90 % des offres d'emploi publiées, ainsi que sur l'évolution sur l'année de ce volume d'offres. Les offres d'emploi cadre ouvertes aux débutants concernent les candidats et les candidates ayant moins d'un an d'expérience professionnelle.

Pour mieux appréhender la diversité des métiers cadres porteurs, l'étude distingue :

- Les métiers « Poids lourds » : métiers dont le volume d'offres en 2025 est supérieur ou égal à 4 500,
- Les métiers « Formule 1 » : métiers dont le volume d'offres en 2025 est supérieur ou égal à 500 et dont l'évolution annuelle 2025 versus 2024 est supérieure à +2 %.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/les-metiers-cadres-porteurs-edition-2026.html>

Panorama statistique emploi et formation professionnelle – Branche de la propreté et services associés – Exercice 2024

AKTO, Février 2026, 68 p.

680 entreprises employant au moins un salarié en 2023, en hausse chaque année. La majorité sont des TPE (65% ont moins de 10 salariés).

557 700 emplois en 2023, avec une forte féminisation (63 % des emplois occupés par des femmes) et un âge moyen des salariés de 45,6 ans.

93 % des emplois sont de statut ouvrier, et 80 % des contrats sont des CDI. Le temps partiel concerne 69 % des emplois, surtout occupés par des femmes (78 %) ou des ouvriers (72 %).

Offres d'emploi : Environ 90 000 offres collectées par France Travail en 2024, principalement en CDI et pour des postes « cœur de métier » (nettoyage). Les recrutements en CDI sont en baisse, tandis que les CDD de courte durée restent stables.

11 % des salariés sont partis en formation en 2024, principalement dans le cadre du Plan de Développement des Compétences (97 %). Les ouvriers bénéficient de 48 % des heures de formation.

Enjeux et perspectives : La branche est très féminisée et les salariés vieillissent, ce qui pose des défis en termes de renouvellement des compétences et d'attractivité pour les jeunes. La formation continue et l'alternance sont essentielles pour répondre aux besoins en compétences, notamment pour les métiers en tension et face à l'évolution technologique.

<https://observatoire.akto.fr/content/uploads/sites/3/2026/02/Proprete-et-services-Panorama-statistique-Exercice-2024-Rapport.pdf>

Rupture structurelle dans l'ingénierie logicielle avec l'IA générative et l'arrivée de l'IA agentique : travaux du Do Tank Cast & Cigref

Cigref, Février 2026

Organisé en collaboration avec Cast, dans le cadre du Do tank Cast & Cigref, l'événement du 28 janvier a été l'occasion de restituer les travaux 2025 sur l'usage de l'IA générative dans l'ingénierie logicielle et de présenter les résultats de la 3^e édition de l'observatoire sur le niveau de sensibilité, de maturité et d'avancement des grands comptes quant à l'usage de l'IA Générative dans le domaine de l'Ingénierie Logicielle. Cette restitution a mis en évidence une rupture franche et inédite dans les métiers de l'IT, sans équivalent apparent dans l'histoire des technologies et qui dépasse largement la simple évolution technique.

Résultats de l'observatoire sur l'adoption des IA génératives dans l'ingénierie logicielle :

L'enquête menée auprès de plus de 80 entreprises permet aux entreprises de se situer par rapport aux répondants. Elle donne une vision représentative des domaines d'impact de l'IA générative dans les différents métiers de l'ingénierie logicielle, de l'assistance à la modernisation. Elle permet d'analyser les domaines de performance avec les enjeux budgétaires associés ainsi que le rôle de la DSI. Enfin, cet observatoire fait un point sur le niveau de maturité, et sur l'impact humain de l'IA générative dans les différents métiers de l'ingénierie logicielle ainsi que sur les partenariats.

<https://www.cigref.fr/rupture-structurelle-dans-lingenierie-logicielle-avec-lia-generative-et-larrivee-de-lia-agentique-travaux-du-do-tank-cast-cigref>

Les Tableaux de bord des branches de l'Observatoire des métiers de l'alimentation de détail - Edition 2025

Ces tableaux de bord visent trois objectifs :

1. Chiffrer le poids et l'évolution économique des entreprises
2. Dresser un portrait des salariés de la branche
3. Évaluer l'implication des entreprises en matière d'apprentissage

Tableau de bord de la branche poissonnerie

<https://www.observatoire-metiers-alimentation.fr/etudes-et-publications/tableau-de-bord-de-branche-poissonnerie-edition-2025>

Tableau de bord de la branche pâtisserie-glacerie

<https://www.observatoire-metiers-alimentation.fr/etudes-et-publications/tableau-de-bord-de-branche-patisserie-glacerie-edition-2025>

Tableau de bord de la branche chocolaterie confiserie

<https://www.observatoire-metiers-alimentation.fr/etudes-et-publications/tableau-de-bord-de-branche-chocolaterie-confiserie-edition-2025>

Tableau de bord de la branche boulangerie

<https://www.observatoire-metiers-alimentation.fr/etudes-et-publications/tableau-de-bord-de-branche-boulangerie-edition-2025>

Tableau de bord de la branche boucherie

<https://www.observatoire-metiers-alimentation.fr/etudes-et-publications/tableau-de-bord-de-branche-boucherie-edition-2025>

Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche – Année 2023

Note d'information DGRH, n°4, ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace, Décembre 2025, 6 p.

En 2023, 91 880 enseignants sont en fonction dans les établissements publics d'enseignement supérieur. Parmi eux, 55 210 appartiennent aux corps des enseignants-chercheurs titulaires (y compris les corps à statuts spécifiques et les hospitalo-universitaires), 12 700 sont des enseignants du second degré titulaires et 23 970 sont des enseignants contractuels (hors chargés d'enseignement vacataires, agents temporaires vacataires et enseignants invités). Entre 2022 et 2023, l'effectif total des enseignants du supérieur est resté stable. Parmi les enseignants-chercheurs titulaires, 46 % des maîtres de conférences et 30 % des professeurs des universités sont des femmes.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-personnels-enseignants-de-l-enseignement-superieur-du-ministere-de-l-enseignement-superieur-de-100658>

Les nouvelles compétences RSE : Quels enjeux pour le secteur bancaire ? Une série de vidéos pour illustrer les résultats de l'étude sur les nouvelles compétences RSE dans le secteur bancaire

Observatoire des métiers de la banque, Février 2026

La responsabilité sociétale des entreprises est devenue un levier stratégique, un sujet prioritaire pour les banques. Cette dynamique interroge directement tous les métiers : comment intégrer la RSE dans les pratiques quotidiennes ? Quelles compétences sont aujourd'hui mobilisées, et quelles sont celles qui doivent évoluer ? Pour éclairer ces transformations, l'Observatoire des métiers de la banque propose une série de capsules vidéo réunissant des experts du secteur et des témoignages de terrain.

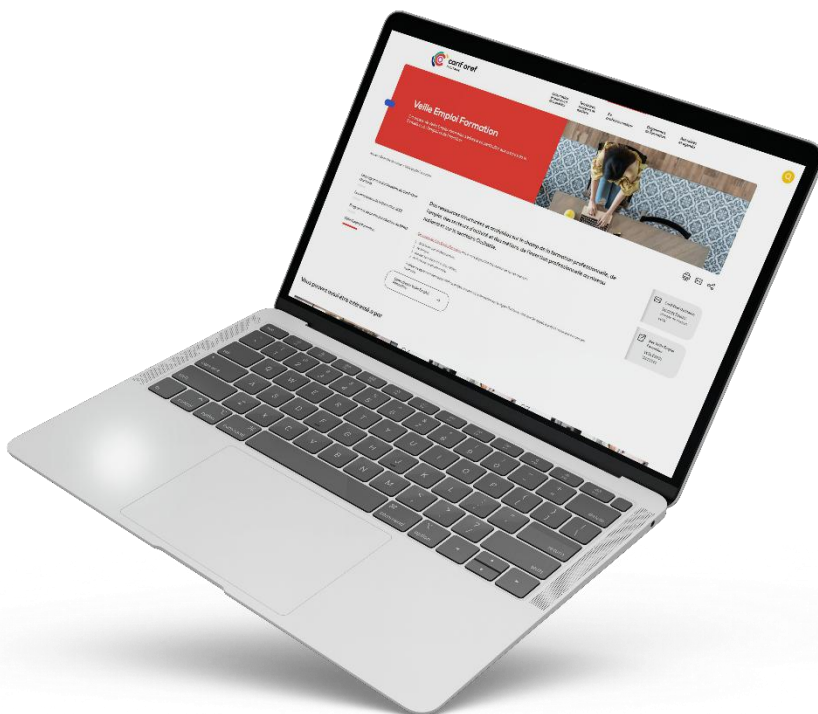
Elles reviennent notamment sur : les principaux enseignements de l'étude - Les enjeux de formation et de déploiement des compétences - Les exemples concrets d'application dans les métiers - L'intégration de la RSE dans la chaîne de valeur bancaire.

<https://www.observatoire-metiers-banque.fr/etudes/les-nouvelles-competences-rse-quels-enjeux-pour-le-secteur-bancaire/>

<https://www.observatoire-metiers-banque.fr/le-temoignage/>

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