

LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°638

04/03/2026



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPRENTISSAGE- ALTERNANCE.....	2
APPELS A PROJET	2
EGALITE PROFESSIONNELLE	3
EMPLOI	4
ENTREPRISES	5
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	5
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	6
INSERTION DES JEUNES	10
SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS.....	10

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Signature du premier contrat régional de filière « mobilités intelligentes et durables » en Occitanie

Région Occitanie, Février 2026

Ce contrat de filière a été signé par l'Etat, la Région Occitanie, les clusters Totem et TenLog, campus des métiers et des qualifications « Mobilité et transport intelligent ».

La filière des mobilités terrestres en Occitanie représente :

12 000 salariés dans l'automobile

9 000 dans l'industrie ferroviaire (hors SNCF)

21 000 dans les nouvelles technologies dédiées aux mobilités

43 000 dans les services en aval.

Cette filière d'excellence s'appuie en Occitanie sur un gisement de compétences à la fois industrielles et académiques, des capacités de transferts technologiques efficaces et des opportunités de fertilisation croisée entre l'air, le rail et la route.

<https://www.laregion.fr/Signature-du-premier-contrat-regional-de-filiere-mobilites-intelligentes-et-durables>

La montée en capacité de l'industrie de défense en Occitanie

Note Eco, n°4, CCI Occitanie, Mars 2026, 2 p.

Dans un contexte international marqué par la montée des tensions géopolitiques et l'accélération des efforts de réarmement, l'industrie de défense connaît une phase d'expansion sans précédent. Cette note analyse la manière dont la région s'organise pour répondre à cette hausse de la demande, en examinant le poids de la filière sur le territoire, la dynamique d'investissement engagée, la montée en capacité des industriels et les enjeux en matière d'emploi, d'innovation et de structuration de l'écosystème productif. Elle souligne :

- Le poids stratégique de la filière défense en Occitanie et ses principaux acteurs
- La montée en capacité des sites industriels et des technologies innovantes
- L'impact sur l'emploi et le développement des compétences locales
- Le rôle des PME et des investissements régionaux pour soutenir la production et l'innovation

https://geo-obseco.business-geografic.com/portail/index.php/syntheses-economiques/note_eco-2/

Enquête de satisfaction et d'insertion professionnelle - Occitanie - 2024-2025

AKTO, Février 2026, 22 p.

AKTO a réalisé des enquêtes de satisfaction et d'insertion professionnelle à 6 mois et à 12 mois pour l'ensemble des branches professionnelles qu'il accompagne, auprès des bénéficiaires d'un Contrat d'Apprentissage (CA), d'un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI), d'un Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI), d'un Contrat de Professionnalisation (CPRO) et d'une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC).

1 420 personnes ont répondu aux enquêtes pour la région Occitanie, tous dispositifs de formation confondus.

Objectifs principaux :

- Évaluer la capacité des branches professionnelles à sécuriser les parcours des bénéficiaires
- Mesurer la pertinence des financements et de l'offre de formation
- Identifier des actions correctives pour les points faibles

<https://observatoire.akto.fr/content/uploads/sites/3/2026/02/Enquete-satisfaction-et-insertion-Occitanie-24-25.pdf>

APPRENTISSAGE- ALTERNANCE

Les rencontres du réseau CFAtlas : deux webinaires pour découvrir des usages concrets de l'Intelligence Artificielle - OPCO Atlas

Atlas et EdTech France s'associent pour accompagner les CFA face aux défis de l'apprentissage à l'ère du numérique. Inscrivez-vous à nos deux prochains webinaires pour découvrir des usages concrets de l'intelligence artificielle appliqués à la formation.

Les CFA sont aujourd'hui au cœur des grandes transformations pédagogiques et numériques : personnalisation des parcours, développement des compétences, intégration de l'IA... Autant d'évolutions qui font progresser les pratiques de formation.

Atlas et EdTech France lancent les rencontres du réseau CFAtlas : des temps d'échanges entre pairs pour partager vos expériences, découvrir des solutions concrètes et imaginer ensemble la formation de demain. Dans ce cadre, deux webinaires nationaux sont proposés en 2026, des rendez-vous courts et opérationnels pour identifier des pistes directement mobilisables dans les parcours de formation.

Au programme :

Retour d'expérience d'un CFA sur la mise en place d'une solution EdTech

Présentation d'un panorama de solutions EdTech adaptées aux CFA

Questions/réponses

La pédagogie engageante via l'IA : le 24 mars 2026 de 11h00 à 12h00

Éducation à l'IA pour les apprenants et les formateurs : le 22 septembre 2026 de 11h00 à 12h00

<https://www.opco-atlas.fr/actualites/cfa-deux-webinaires-pour-explorer-les-usages-IA-en-formation.html>

Séries longues : Le contrat d'apprentissage

DARES, Février 2026

D'après les premières estimations de la Dares, sur l'ensemble de l'année 2025, 846 700 contrats d'apprentissage débutent en 2025 dans les secteurs privé et public (-5 % par rapport à 2024).

1 017 500 contrats d'apprentissage sont en cours au 31 décembre 2025 (-3 % en un an).

Consultez le profil des apprentis et leurs contrats de 1993 à 2025.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/series-longues-le-contrat-dapprentissage>

Séries longues : Le contrat de professionnalisation

DARES, Février 2026

81 800 contrats de professionnalisation débutent en 2025 (-5 % par rapport à 2024). 64 100 contrats de professionnalisation sont en cours au 31 décembre 2025 (-8 % en un an).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-de-professionnalisation>

APPELS A PROJET

Prestation d'actions sociolinguistiques et d'actions sociolinguistiques à visée professionnelle pour les personnes issues des bidonvilles de Montpellier et pour les jeunes de 15 à 25 ans des quartiers Marels et Montaubérou - Ville de Montpellier

Date limite de réponse le 9 mars 2026

<https://marches-publics.com/appele-offre/occitanie/herault/montpellier/2349785>

Appel à projets du Fonds MAIF pour l'Éducation

Dans le champ de l'éducation, notre fonds soutient des projets ambitieux à portée nationale ou interrégionale. Ces initiatives favorisent le partage des savoirs, l'inclusion et l'émancipation par l'éducation, avec un impact large et durable. Notre objectif avec cet appel à projets : accompagner des associations qui portent des actions innovantes et structurantes pour l'éducation, en particulier auprès des publics fragilisés.

Date limite de réponse le 12 mars 2026

<https://entreprise.maif.fr/engagements/education-et-prevention/fonds-maif-education/appel-projets-mecenat-national>

Formation du personnel - Université Toulouse II - Jean Jaurès**Date de clôture le 23 mars 2026**

<https://www.francemarches.com/appel-offre/3boamp2617105-2026-formation-personne?q=formation>

Formation à l'accompagnement du personnel de la direction petite enfance du CD 34 - Conseil départemental Hérault**Date limite de réponse le 25 mars 2026**

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/ormation-a-l-accompagnement-du-personnel-de-la-directio/ao-9564631-1>

Appel à manifestation d'intérêt (AMI) : "Référencement de prestataires pour l'accompagnement stratégique des Organismes de Formation en Apprentissages aux métiers du BTP" – CCCA-BTP

Les organismes de formation par apprentissage (OFA) du secteur du BTP évoluent dans un environnement en forte mutation : évolution des financements de l'apprentissage, tension sur les niveaux de prise en charge (NPEC), hausse des coûts de fonctionnement, concurrence accrue, exigences réglementaires renforcées, transformation pédagogique et numérique.

La finalité de l'AMI est de :

- Structurer une offre d'accompagnement stratégique de haut niveau au bénéfice des OFA
- Favoriser l'émergence de trajectoires soutenables et robustes
- Accompagner les équipes dirigeantes dans leurs arbitrages structurants
- Contribuer à la modernisation, à la diversification et à la compétitivité des organismes.

Date limite de réception des candidatures le 31 mars 2026

<https://www.ccca-btp.fr/fr/actualites/le-ccca-btp-lance-un-appel-manifestation-dinteret>

EGALITE PROFESSIONNELLE

Baromètre ISM-MAAF de la mixité dans l'artisanat

MAAF, ISM, Institut supérieur des métiers, Février 2026, 4 p.

Selon le recensement de la population, 24 % des chefs d'entreprise artisanale sont des femmes. Cette part progresse peu depuis 2015, alors qu'elle avait été multipliée par deux entre 1985 et 2015.

La parité dans cette fonction reste donc un objectif de long terme, les choix d'orientation des jeunes femmes ne se diversifiant que lentement. Les dirigeantes d'entreprise artisanale se caractérisent par un niveau de diplôme plus élevé que celui de leurs homologues masculins : 59 % des cheffes d'entreprise ont au moins un diplôme de niveau BAC (dont un quart sont diplômées de l'enseignement supérieur), une part limitée à 39 % parmi les artisans. Cette caractéristique est similaire dans tous les secteurs.

<https://infometiers.org/les-chiffres-de-la-mixite-dans-lartisanat/>

Écart de salaire entre femmes et hommes en 2024 : la réduction des écarts de salaires se poursuit à un rythme proche de sa tendance sur longue période

GERARDIN Mathilde, Insee Focus, n°377, Février 2026, 5 p.

En 2024, dans le secteur privé, le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 21,8 % à celui des hommes. Cet écart s'explique en partie par le moindre volume de travail annuel des femmes, qui sont à la fois moins souvent en emploi au cours de l'année et davantage à temps partiel. Cependant, même à temps de travail identique, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes de 14 %. Depuis 1995, les inégalités de revenu salarial se sont réduites d'un tiers : la diminution des écarts de volume de travail d'une

part, celle des écarts de salaire en équivalent temps plein (EQTP) d'autre part, ont contribué de concert à cette baisse. En 2024, l'écart de revenu salarial s'est réduit de 0,4 point, plus modérément qu'entre 2019 et 2023 (-0,9 point par an en moyenne), mais sur le même rythme que la moyenne des trois dernières décennies.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8743657>

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères en 2025

MASSIS Déborah, Point stat, n°130, Février 2026, 9 p.

En 2025, les femmes fonctionnaires qui travaillent dans un ministère sont payées chaque mois en moyenne 410 euros bruts de moins que les hommes, soit un écart de 9,8 %. En dix ans, cet écart a baissé de 5 points, en partie grâce à l'augmentation du temps de travail des femmes. De plus, des métiers parmi les plus rémunérateurs se féminisent, comme les emplois fonctionnels et ceux de catégorie A hors enseignants. Une fois corrigé des différences de temps de travail entre les hommes et les femmes (ces dernières étant plus souvent à temps partiel), cet écart de rémunération a diminué de 3,9 points depuis 2015, pour atteindre 8,1 % en 2025. À emploi comparable, l'écart est réduit à 2,1 % en 2025 et reste du même ordre de grandeur qu'il y a dix ans.

En 2025, les rémunérations moyennes à temps de travail égal (en équivalent temps plein) des femmes restent inférieures à celles des hommes, et ceci quelle que soit la catégorie hiérarchique. L'écart varie de 5,5 % chez les fonctionnaires de catégorie C à 11,4 % chez ceux de catégorie A (enseignants exclus), quand il est de 8,3 % chez les agents de catégorie B, et de 8,7 % chez les enseignants.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-ecarts-de-remuneration-entre-les-femmes-et-les-hommes-fonctionnaires-dans-les-ministeres-en-2025>

Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur - Edition 2026

Ministère de l'Education nationale, Février 2026, 32 p.

Cette publication met en évidence des différences en matière de parcours et de réussite, de choix d'orientation et de poursuite d'études entre filles et garçons, qui auront des incidences ultérieures sur l'insertion dans l'emploi ainsi que sur les inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes. Il en va de même concernant le sentiment de confiance et la perception du climat scolaire.

<https://www.education.gouv.fr/depp/filles-et-garcons-sur-le-chemin-de-l-egalite-de-l-ecole-l-enseignement-superieur-edition-2026-469418>

EMPLOI

PoEm : Tableau des politiques d'emploi en décembre 2025

DARES, Février 2026, 44 p.

Poem permet d'accéder rapidement aux données de suivi des dispositifs consacrés à l'emploi, à la formation professionnelle et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/poem-tableau-de-bord-des-politiques-de-lemploi>

La situation sur le marché du travail au 4^e trimestre 2025

CRUZET Thibault, DARES, Février 2026, 10 p.

L'emploi salarié privé recule à peine pour le deuxième trimestre consécutif, au 4^e trimestre 2025, en variation trimestrielle (- 28 700 postes, soit -0,1 %). Sur un an, il est en baisse de -0,2 %, soit -40 800 postes. La situation de l'emploi salarié privé s'inscrit dans un contexte de ralentissement du PIB fin 2025 (+0,2 % au quatrième trimestre 2025 après +0,5 % au troisième).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-situation-sur-le-marche-du-travail-au-4e-trimestre-2025>

Les demandeurs d'emploi indemnisés au 3^e trimestre 2025

Statistiques et indicateurs, France Travail, Février 2026, 4 p.

Au 3^e trimestre 2025, 2 989 500 demandeurs d'emploi étaient indemnisés, en baisse de 0,5 % sur un trimestre et de 0,4 % sur un an. Les bénéficiaires de l'Assurance chômage représentent 86,3 % des personnes indemnisées au 3^e trimestre 2025.

<https://statistiques.francetravail.org/indem/indempub/227864>

Bonus-malus assurance chômage : ce qui change au 1^{er} mars 2026

UNEDIC, Février 2026

L'Unédic fait le point sur les changements.

- Une nouvelle liste de secteurs dans le champ du bonus-malus
- Exclusion de certaines fins de contrat de travail
- Une comparaison plus fine entre entreprises

L'avenant « bonus-malus » à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'Assurance chômage, signé par les partenaires sociaux le 7 juillet 2025, a été agréé par le Premier ministre par arrêté du 18 février 2026.

<https://www.unedic.org/actualites/bonus-malus-assurance-chomage-ce-qui-change-au-1er-mars-2026>

Lutter contre la précarité professionnelle par une économie plus inclusive

Conseil économique, social et environnemental, Février 2026, 95 p.

Ce rapport met en lumière l'augmentation de la précarité professionnelle malgré la baisse du chômage.

Il souligne l'importance d'une approche territoriale et inclusive pour réduire les inégalités. Les préconisations visent à transformer les conditions de travail et à responsabiliser les acteurs économiques.

<https://www.lecese.fr/travaux-publies/lutter-contre-la-precarite-professionnelle-par-une-economie-plus-inclusive>

ENTREPRISES

Découvrez comment l'IA peut booster l'activité artisanale - Webinaire le 9 mars 2026 à 12h15

CMA

Au programme :

- Comprendre l'Intelligence Artificielle simplement, avec des exemples métiers,
- Astuces pratiques : communication, relation client, organisation,
- Échanges en direct pour repartir avec des conseils personnalisés.

<https://www.artisanat.fr/magazine/actus/decouvrez-comment-ia-peut-booster-activite-artisanale>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

La pauvreté en héritage

Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan, Note d'analyse, n°158, Février 2026, 20 p.

Comment, et à quel point, la pauvreté persiste-t-elle d'une génération à l'autre en France ? Pour y répondre, nous suivons une cohorte d'élèves pendant seize ans, de leur entrée au collège jusqu'à l'âge de 26-27 ans (entre 2007 et 2023). Nous montrons que plus l'exposition à la pauvreté en sixième est intense, plus les conditions de vie à l'entrée dans l'âge adulte sont défavorables : sortie précoce du système scolaire, probabilité accrue de n'être ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET), et en emploi de percevoir un bas salaire (parmi les 20 % les plus faibles de la cohorte). Ces écarts entre les jeunes exposés et non exposés à la pauvreté restent significatifs après contrôle d'un large ensemble de caractéristiques familiales et sociodémographiques au début de l'adolescence. En outre, les effets de la pauvreté sur les trajectoires diffèrent selon le sexe : il existe une « surpénalité féminine » en termes de probabilité d'être NEET et de

percevoir un faible salaire, dans le sens où la pauvreté pénalise encore plus fortement les femmes que les hommes.

<https://www.strategie-plan.gouv.fr/publications/la-pauvrete-en-heritage>

Baromètre de suivi qualitatif de la pauvreté et l'exclusion sociale du CNLE - Septième vague du baromètre

CNLE, Ministère du Travail et des Solidarités, Février 2026, 20 p.

Ce baromètre recueille les observations d'acteurs de terrain (associations, services sociaux, institutions...) sur les difficultés rencontrées par les publics accueillis.

Sa 7^e vague s'inscrit dans un contexte d'incertitudes économiques, internationales, de tensions sur l'emploi et de crise budgétaire. Les acteurs, interrogés entre juin 2025 et septembre 2025, décrivent les effets cumulatifs et multidimensionnels de la précarité. Ceux-ci se caractérisent par une complexification des situations, une saturation des dispositifs sociaux et un décalage croissant entre besoins et moyens. La perte de pouvoir d'achat des ménages, leur endettement croissant, leurs difficultés liées aux besoins d'aide, à l'accès aux droits en général, et au droit à la santé en particulier, ainsi que le manque de prise en charge restent très présents dans les réponses des acteurs. Ces derniers alertent principalement sur l'aggravation des difficultés déjà repérées les années précédentes.

<https://solidarites.gouv.fr/septieme-vague-du-barometre-de-suivi-qualitatif-de-la-pauvrete-et-de-l'exclusion-sociale-du-cnle>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Les Learning Days – Événement en ligne du 17 au 19 mars 2026

Cet événement s'adresse aux acteurs de la formation professionnelle souhaitant découvrir des solutions concrètes et innovantes pour faire évoluer leurs dispositifs de formation. Cette année, il réunira 36 experts de la filière EdTech autour de formats innovants et concrets : conférences inspirantes, masterclass, retours d'expérience et solutions opérationnelles.

L'objectif de l'événement est d'inspirer, d'outiller et de transformer durablement les pratiques de formation.

<https://www.learning-days.com/>

Découvrir Erasmus+ pour l'éducation des adultes - Webinaire le 14 avril 2026 de 13h30 à 14h30

Agence Erasmus +, Février 2026

Le secteur Education des adultes du programme Erasmus + concerne les structures engagées dans les domaines de l'économie sociale et solidaire, champs de l'accès aux droits, la transition écologique, la promotion culturelle, l'insertion, la démocratie participative, le pouvoir d'agir, l'accès aux compétences de base, l'inclusion et l'action sociales...

Ce webinaire permettra de mieux connaître les opportunités offertes par le programme Erasmus+ du secteur Education des adultes afin de renforcer les initiatives, développer des compétences, mettre en œuvre des projets innovants ou apporter une dimension européenne à votre structure.

<https://agence.erasmusplus.fr/evenements/ea-decouvrir-erasmus/>

Circulaire n° DGEFP/MOC/2026/30 du 17 février 2026 relative aux priorités de contrôle dans la formation professionnelle pour 2026 et 2027

Ministère du Travail et des Solidarités, Février 2026, 7 p.

Les axes prioritaires de contrôle qui devront être pris en compte dans les plans d'action sont :

- Les actions dispensées aux titulaires d'un compte personnel de formation (CPF)
- Les actions dispensées aux apprentis
- La mise en œuvre de dispositifs rapides de sécurisation du champ de la formation professionnelle
- La mise en œuvre de dispositifs pour la sécurisation du recouvrement des sommes indûment perçues

- La mise en œuvre d'un large droit de communication
- La vérification de la formation à distance.

Ces priorités devront être mises en place dans un plan de contrôle régional établi grâce à des critères permettant de cibler les organismes suspicieux.

En ce qui concerne l'instruction des demandes de déclaration d'activité, pour dégager du temps d'analyse sur les dossiers les plus complexes et pour le contrôle administratif et financier, il est demandé de mettre en place des modalités d'enregistrement différenciées de la déclaration d'activité.

<https://bulletins-officiels.social.gouv.fr/circulaire-ndeg-dgefpmoc202630-du-17-fevrier-2026-relative-aux-priorites-de-controle-dans-la-formation-professionnelle-pour-2026-et-2027>

Guide des métiers en particulière évolution ou en émergence pour 2025 - Actualisation mars 2026

France compétences, Mars 2026, 15 p.

Cette actualisation intègre cinq nouveaux métiers, inscrits sur la liste jusqu'au 31 décembre 2026 :

Responsable en approvisionnement et performance énergétiques - Préparateur technique d'actes d'expertise automobile - Expert en renseignement et investigation sur les cybermenaces - Expert en décarbonation et performance environnementale - Coordinateur éco production audiovisuelle et cinéma.

Dans le prolongement de cette mise à jour, France compétences met à disposition le guide pédagogique dédié. Ce document recense les 11 métiers figurant actuellement sur la liste annuelle et vise à faciliter les démarches des organismes souhaitant déposer une demande d'enregistrement au RNCP.

Pour chaque métier, une date d'échéance est précisée. Passé ce délai, les demandes ne peuvent plus être déposées au titre de ce dispositif.

La procédure dérogatoire constitue un dispositif spécifique permettant de soutenir l'adaptation rapide de l'offre de certifications professionnelles aux évolutions du marché du travail.

Elle s'applique exclusivement aux métiers inscrits sur la liste annuelle arrêtée par la Commission de la certification professionnelle.

Avec cette actualisation et la publication du guide associé, France compétences met à disposition des organismes un cadre lisible et opérationnel pour sécuriser leurs démarches et anticiper les calendriers de dépôt.

<https://www.francecompetences.fr/fiche/france-competences-actualise-la-liste-2026-des-metiers-en-particuliere-evolution-ou-emergence/>

Construire un écosystème digital de formation cohérent, intégré et simple à piloter

elearningletter, Janvier 2026

En 2026, l'écosystème digital de formation s'impose comme une architecture stratégique à part entière, révélatrice des arbitrages technologiques, organisationnels et pédagogiques des entreprises. Ce dossier 2026 explore les lignes de fracture actuelles : rôle réel du LMS, fin du mythe de la plateforme unique, montée des logiques open source, nouvelles expériences d'apprentissage. Un dossier pour aider les décideurs formation à reprendre la main sur leurs choix d'écosystème.

Les contributions du dossier : L'open source comme socle stratégique d'un écosystème de formation souverain, pérenne et évolutif - Le roleplay est l'avenir de la formation - Chez ENGIE, la fin du mythe de la plateforme de formation unique - L'écosystème digital de formation ne peut plus être un simple empilement d'outils - Le LMS entre dans une ère de simplification intelligente - Est-il temps de remplacer votre LMS ?

<https://www.e-learning-letter.com/dossier-eLL-2.php?id=72&int=intervenants&elt=articles&soc=societe&txt=texte>

Décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux -Février 2026

France compétences, Février 2026, 4 p.

<https://www.francecompetences.fr/fiche/decisions-denregistrement-aux-repertoires-nationaux-fevrier-2026/>

Décret n° 2026-133 du 27 février 2026 relatif à l'encadrement des frais de gestion, d'information et de missions des opérateurs de compétences

Légifrance, Février 2026

Ce décret modifie les modalités d'encadrement des frais de gestion, d'information et de missions des opérateurs de compétences, en particulier les modalités selon lesquelles ces frais sont plafonnés et font l'objet d'une présentation par les opérateurs de compétences à l'occasion de l'évaluation de leurs conventions d'objectifs et de moyens. Le décret prévoit enfin la possibilité pour les opérateurs de compétences, dans le cadre de leurs missions de contrôle, d'effectuer, en sus des contrôles sur place, des contrôles sur pièces.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053593747>

Décret n° 2026-134 du 27 février 2026 relatif aux modalités de plafonnement des frais de gestion, d'information et de mission des opérateurs de compétences

Légifrance, Février 2026

Ce décret modifie les modalités de plafonnement des dépenses des opérateurs de compétences, en simplifiant le plafonnement des frais de gestion qui donnera désormais lieu à un plafond unique en montant, en instituant un plafonnement des frais de mission, en introduisant un principe de fongibilité asymétrique des frais de gestion vers les frais de mission ainsi qu'un principe de pilotage pluriannuel des plafonds sur la durée de la convention d'objectifs et de moyens des opérateurs de compétences. Il renforce, en outre, les obligations d'information des opérateurs de compétences sur les données relatives à leur gestion dans le cadre de la négociation des conventions d'objectifs et de moyens.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053593754>

Décret n° 2026-126 du 24 février 2026 définissant les conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 du code du travail

Légifrance, Février 2026

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053568399>

Décret n° 2026-127 du 24 février 2026 relatif aux conditions d'éligibilité au compte personnel de formation et au plafonnement de prise en charge par ce compte de certaines actions de formation

Légifrance, Février 2026

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053568407>

De nouvelles règles pour mobiliser votre CPF

Depuis le 20 février 2026, la loi de finances pour 2026 modifie les conditions d'éligibilité de certaines formations au Compte personnel de formation (CPF). Cet article fait le point sur ces nouvelles règles de mobilisation du CPF.

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/de-nouvelles-regles-pour-mobiliser-votre-cpf>

Formation professionnelle : annonce des mesures de régulation du secteur et d'accompagnement des apprenants en cas de défaillance de CFA

Ministère du Travail et des Solidarités, Février 2026

Le ministre du Travail a annoncé l'envoi d'une circulaire aux services chargés de contrôler la formation professionnelle pour 2026 et 2027. L'objectif est de concentrer les contrôles sur le compte personnel de formation et l'apprentissage, particulièrement touchés par les fraudes. Cette circulaire précise les nouvelles règles de la loi Cazenave sur la lutte contre la fraude aux aides publiques et renforce les mécanismes d'alerte et de coordination des contrôles.

En cas de défaillance d'un centre de formation d'apprentis, les services des ministères du Travail, de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur ont mis en place une cellule de gestion de crise pour

accompagner les jeunes scolarisés dans ces établissements, et leurs employeurs s'ils sont en situation d'apprentissage. Ils peuvent solliciter des informations à l'adresse suivante :

signalapprentissage@emploi.gouv.fr. En fonction des situations, les services de l'État pourront orienter les étudiants concernés vers d'autres acteurs afin d'assurer la continuité de leur formation. Cette cellule aura également vocation à assurer une mission de veille et de centralisation des informations afin d'anticiper les défaillances, qu'elles soient liées à des contrôles ou au contexte économique des centres de formation.

Le projet de loi relatif à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales prévoit plusieurs mesures pour renforcer les moyens de contrôle et protéger les apprenants les plus vulnérables. Il permettra de sanctionner plus efficacement les organismes de formation qui détournent la finalité professionnelle de la formation avec des phénomènes d'emprise mentale, d'entrisme ou contribuent à l'exercice illégal de la médecine. Il sera possible de refuser la création de centres de formation d'apprentis ne disposant pas de locaux adaptés. Les contrôleurs pourront infliger des amendes administratives et utiliser une identité d'emprunt pour leurs enquêtes.

Le ministre de l'Enseignement supérieur a présenté les actions menées par son ministère en matière de régulation par la qualité, notamment dans le cadre du projet de loi régulation de l'enseignement supérieur privé à venir, qui créera de nouvelles exigences pour les organismes de formation qui souhaitent être présents sur Parcoursup et porter des formations reconnues par le ministère. Les travaux portent également sur la réforme de la certification Qualiopi en lien avec le Ministère du Travail, avec comme objectif de renforcer les critères de qualité pédagogique des formations.

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle-les-ministres-jean-pierre-farandou-et-philippe-baptiste-annoncent-des-mesures-de-regulation-du-secteur-et-daccompagnement-des-apprenants-en-cas-de-defaillance-de-cfa>

Rapport 2025 sur l'usage des fonds de la formation professionnelle : des indicateurs synthétiques au service des décideurs

France compétences, Février 2026, 81 p.

Ce rapport est structuré selon une approche thématique afin de faciliter la lecture et la compréhension des principaux dispositifs de formation. Il traite ainsi des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, du CPF, du PTP. Il aborde également les formations destinées aux personnes en recherche d'emploi ainsi qu'à celles bénéficiant à des salariés dès lorsqu'elles sont mises en œuvre avec le concours de fonds publics et mutualisés. Enfin, le rapport rend également compte de la mise en œuvre du CEP.

Chaque fiche s'articule autour de trois dimensions complémentaires :

les moyens mobilisés, à travers les fonds dédiés à la mise en œuvre de la formation ou de l'accompagnement, ainsi que le volume de bénéficiaires concernés ;

les caractéristiques des formations délivrées et des publics qui en bénéficient ;

des éléments d'appréciation relatifs à la qualité, aux effets et, plus largement, à la valeur ajoutée de ces actions.

L'édition 2025 est enrichie de trois focus thématiques. Deux portent sur l'apprentissage : l'un est centré sur les recruteurs d'apprentis, l'autre, sur les différentes modalités de formation mises en œuvre par les organismes de formation par apprentissage (présentiel, distanciel, hybride). Le troisième est consacré aux évolutions des pratiques d'achat de formations à destination des personnes en recherche d'emploi.

<https://www.francecompetences.fr/fiche/france-competences-publie-ledition-2025-de-son-rapport-sur-lusage-des-fonds-de-la-formation-professionnelle/>

Toucania et ACOFAI : deux projets innovants autour de l'IA pour transformer la formation - Replay Webinaire du 19 février - AINOA

Dans un contexte où l'intelligence artificielle générative bouleverse les pratiques pédagogiques, deux initiatives structurantes apportent aujourd'hui des repères essentiels pour les organismes de formation :

TOUCANIA, l'observatoire indépendant dédié à l'analyse et à l'accompagnement des usages de l'IA en formation, conçu pour guider les professionnels dans une acculturation éthique et maîtrisée.

ACOFAI, une recherche-action nationale visant à modéliser les bonnes pratiques d'intégration de l'IA autour de quatre axes clés : gouvernance, formation des équipes, co-design d'usages et intégration technique.

<https://ainoa-asso.fr/toucania-et-acofai-deux-projets-innovants-autour-de-lia-pour-transformer-la-formation/>

INSERTION DES JEUNES

Jeunesses et discriminations fondées sur l'origine : répondre à l'impératif d'égalité

Défenseur des droits, Vie publique, Février 2026, 104 p.

Ce rapport propose un état des lieux des discriminations liées à l'origine vécues par les jeunes et dresse un constat préoccupant. Il s'intéresse principalement aux jeunes âgés de 15 à 26 ans, période correspondant à l'âge moyen d'entrée au lycée pour la majorité d'entre eux d'une part et aux temps de leur insertion sur le marché du travail d'autre part. Il suit les différentes étapes de leur parcours de vie, en appréhendant les discriminations dans la sphère éducative, universitaire, du logement, de la santé, dans l'accès aux biens et services privés, dans le domaine professionnel et dans leur rapport avec les forces de sécurité. Il propose des recommandations pour chacun de ces grands axes. La Défenseure des droits y rappelle également un ensemble de recommandations transversales à destination de la puissance publique et des acteurs de terrain.

<https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/302259.pdf>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Les formations aux métiers de l'auto se maintiennent à un haut niveau

Autofocus, n°120, Février 2026, 22 p.

Le nombre de jeunes en formation initiale progresse légèrement en 2025 (73 473 apprenants). Avec 41 202 inscrits en 2025, l'alternance, dont les effectifs ont doublé en 10 ans, marque un léger recul (-1,6 %), mais reste le principal mode de formation (56 %), preuve de son rôle sociétal, aussi bien auprès des jeunes que des entreprises. Cette dynamique est confortée par des taux d'insertion professionnelle supérieurs à la moyenne nationale. La branche poursuit également sa féminisation : elle forme désormais 4 800 femmes, soit une hausse de 12 % par rapport à 2024 et un effectif qui a triplé depuis 2016.

À la rentrée 2025, 73 473 jeunes se sont inscrits en formation initiale aux métiers des services de l'automobile (+225 jeunes supplémentaires).

L'alternance reste la voie plébiscitée par les entreprises et les jeunes (56 %), les certifications de branche contribuant pleinement à la professionnalisation en complément des diplômes de l'Éducation nationale.

A la rentrée 2025, 4 800 femmes sont inscrites en formation initiale aux métiers des services de l'automobile, un résultat qui progresse, avec 500 nouvelles recrues cette année (+12 %). Les femmes représentent désormais 6,5 % des effectifs en formation. Leur nombre a plus que triplé depuis 2016, avec une accélération importante depuis la rentrée 2022 (+ 65 %).

Si la filière Vente est la plus féminisée (17 %), d'autres filières techniques connaissent une progression intéressante : c'est le cas notamment de la carrosserie-peinture, dont l'effectif féminin en formation a quasi triplé en quatre ans (540 en 2021, 1 450 en 2025).

<https://www.anfa-auto.fr/actualites/autofocus-les-formations-des-metiers-de-lauto-se-maintiennent-un-haut-niveau>

Panorama statistique de l'industrie et des services nautiques

AKTO, Janvier 2026, 90 p.

Le secteur des industries et services nautiques constitue un pôle d'excellence français, dont 80 % de la production est exportée. Malgré un contexte économique plus incertain depuis 2024, l'intérêt pour les

activités nautiques reste fort. La branche compte 2 876 entreprises et 17 664 salariés, au sein d'une filière plus large de plus de 7 000 entreprises, majoritairement de très petites structures.

Les principaux défis portent sur l'attractivité des métiers, la féminisation, le maintien dans l'emploi des seniors et le développement des compétences mais également sur les transitions économique, sociale, technologique et environnementale.

Ce panorama propose : Des données économiques et sociales - Un focus sur 6 grandes régions : PACA, Pays de la Loire, Occitanie, Bretagne, Nouvelle Aquitaine, Ile-de-France - Des éléments sur l'attractivité des métiers du nautisme et le marché de l'emploi - Un recensement de l'offre de formation - Des préconisations sur les grands enjeux de la branche.

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-statistique-de-lindustrie-et-des-services-nautiques/>

Les éco-activités en France - État des connaissances en 2025

SDES, Février 2026

Les éco-activités regroupent les entreprises, administrations et associations ayant pour finalité la protection de l'environnement ou la gestion durable des ressources naturelles. Si elles occupent une place encore modeste dans l'ensemble des activités économiques françaises, les éco-activités progressent plus vite que l'ensemble de l'économie, tant dans la valeur ajoutée que dans l'emploi. Cette croissance repose principalement sur les énergies renouvelables et la maîtrise de l'énergie. Les importations dans les éco-activités sont beaucoup plus importantes que les exportations, ce qui provoque un déficit commercial important.

En 2023, les éco-activités représentent 817 300 ETP, soit 2,8 % de l'ensemble des ETP en France. Entre 2004 et 2023, l'emploi en ETP dans les éco-activités a progressé en moyenne de 3,5 % par an. Le nombre d'ETP dans les éco-activités est ainsi passé de 422 400 en 2004 à 817 300 en 2023. Les trois dernières années sont marquées par une forte augmentation en 2021 (+ 11,5 %), suivie de hausses moins marquées en 2022 (+ 5,5 %) et en 2023 (+ 1,7 %).

<https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/les-eco-activites-en-france-etat-des-connaissances-en-2025?list-actu=true>

Tableau de bord de l'emploi dans les entreprises du médicament - Données 2024

Leem, Février 2026, 231 p.

Ce tableau de bord de l'emploi fournit une description détaillée des caractéristiques de l'emploi dans les entreprises du médicament sur la base des données portant sur l'ensemble de l'année 2024 collectées auprès des entreprises de la branche. Il propose une déclinaison des principaux indicateurs décrivant le profil sociodémographique des salariés, des conditions d'emploi et des flux d'emploi pour les catégories de salariés suivantes :

- L'ensemble des 109 240 salariés du périmètre du Leem
- Les 6 familles de métiers : recherche & développement, information et promotion du médicament, production, QEHS, information médicale et réglementaire, fonctions support
- Les 24 domaines d'activités : biométrie et data management, développement clinique, recherche et formulation, formation-administration-export,...
- 132 métiers présentant un effectif suffisant pour pouvoir produire une estimation des indicateurs.

Les pages régionales intègrent une estimation des effectifs par département sur la base des déclarations des entreprises sur les lieux de résidence des salariés et un dénombrement des établissements réalisé à partir du recensement proposé par la Dares des établissements affiliés à la convention collective de l'industrie pharmaceutique (Idcc-0176).

Les indicateurs des catégories de salariés suivantes sont également présentés : ensemble des personnels féminins et masculins, salariés d'ancienneté supérieure ou égale à 20 ans, salariés de 50 ans et plus, de 55 ans et plus, salariés à temps partiel, salariés en CDI, CDD, alternants, apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, entrants et sortants.

<https://www.leem.org/publication/tableau-de-l-emploi-donnees-2024>

Plan d'action pour favoriser la place des femmes en agriculture

Portail du gouvernement, Février 2026, 32 p.

Dans un contexte de renouvellement des générations en agriculture, le Gouvernement fait de la place des femmes un axe prioritaire. Ce plan national prévoit 41 mesures concrètes pour mieux reconnaître, protéger et soutenir l'engagement des agricultrices sur l'ensemble du territoire. Il a été élaboré à l'issue de plusieurs mois de concertation associant des groupes de travail et une large consultation citoyenne ayant recueilli plus de 3 500 contributions.

Afin d'ancrer ce plan dans les réalités du terrain, des groupes de travail réunissant des femmes engagées dans le monde agricole ont également été associés à son élaboration. Leur contribution a enrichi la réflexion et permis des échanges avec la ministre de l'Agriculture sur leurs attentes.

<https://agriculture.gouv.fr/plan-daction-pour-favoriser-la-place-des-femmes-en-agriculture>

L'emploi dans la fonction publique en 2024. Le recrutement de contractuels soutient de nouveau la hausse de l'emploi dans la fonction publique

Insee Première, n°2094, Février 2026, 4 p.

Fin 2024, 5,9 millions d'agents travaillent dans la fonction publique : c'est 32 800 agents de plus que l'année précédente. L'emploi augmente de 0,8 % dans la fonction publique de l'État, de 0,3 % dans la fonction publique territoriale et de 0,5 % dans la fonction publique hospitalière.

Le nombre de fonctionnaires y compris militaires est quasi stable en 2024 (-0,1 %). En revanche, le nombre de contractuels continue d'augmenter : +2,6 %, après +4,9 % en 2023. Par ailleurs, les effectifs de catégorie A dépassent pour la première fois ceux de catégorie C.

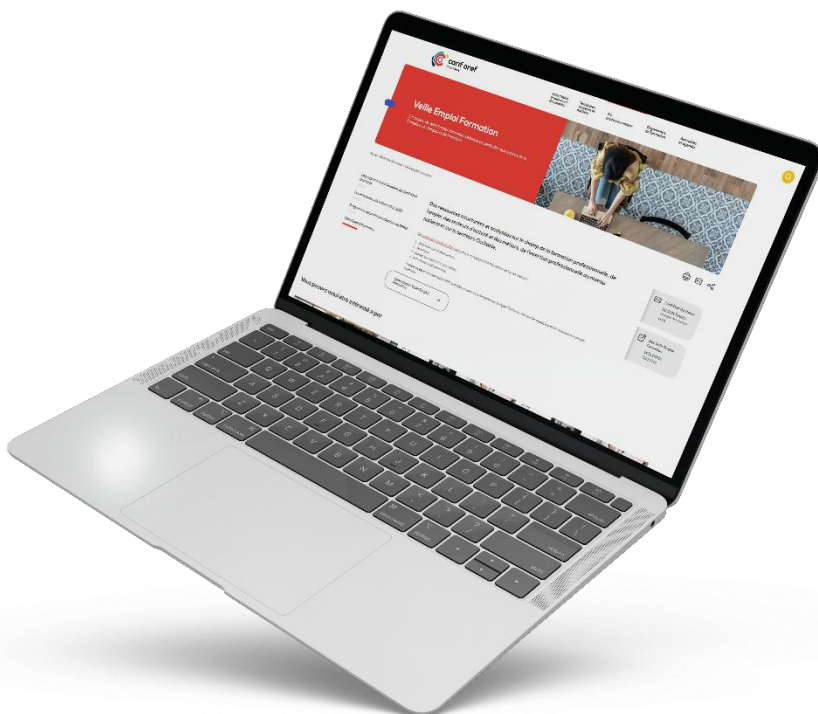
La part des femmes dans la fonction publique continue de croître et atteint 64 %, soit 5 points de plus que vingt ans auparavant. La réforme des retraites de 2023 accentue la part d'agents âgés de 50 ans ou plus.

En 2024, les entrées dans la fonction publique diminuent. Les sorties augmentent dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8732435>

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