



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°639

11/03/2026



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPRENTISSAGE - ALTERNANCE	2
APPELS A PROJET	2
EGALITE PROFESSIONNELLE	4
EMPLOI	5
ENTREPRISES	6
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	6
FORMATION PROFESSIONNELLE	7
INSERTION DES JEUNES	9
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP	9
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS	10

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Le Plan régional de formation de la Région Occitanie 2023-2024 : Les entrées en formation

MOJICA Magda, Carif-Oref Occitanie, Mars 2026, 44 p.

Cette analyse caractérise les entrées dans le Programme régional de formation.

Elle met notamment en évidence :

La forte mobilisation des parcours qualifiants

La place structurante des dispositifs d'orientation

Le poids croissant des métiers d'avenir (transition écologique, numérique, services)

La concentration territoriale des entrées dans les principaux bassins d'emploi.

Elle permet de comprendre qui accède au PRF, dans quelles formations et dans quelles logiques de parcours.

https://www.cariforefoccitanie.fr/content/uploads/2026/02/COO_Les-entrees-en-formation-2023-2024-rapport.pdf

Le Plan régional de formation de la Région Occitanie 2023-2024 : Le devenir des sortants

MOJICA Magda, Carif-Oref Occitanie, Mars 2026, 79 p.

Cette étude se concentre sur les parcours et leurs effets en matière d'insertion. Elle met en évidence :

Le rôle déterminant des parcours qualifiants dans l'accès à l'emploi

La place centrale de la certification dans la sécurisation des trajectoires

L'effet tremplin de Projet Pro pour consolider un projet professionnel réaliste

La contribution essentielle des stages, de l'orientation et des temps d'information métiers

Les freins persistants (manque d'expérience, mobilités limitées, contraintes personnelles).

Elle permet d'identifier ce que deviennent les stagiaires et les facteurs qui facilitent ou freinent leur insertion.

https://www.cariforefoccitanie.fr/content/uploads/2026/02/COO_Le-devenir-des-sortants-2023-2024-rapport.pdf

La place des femmes dans l'agriculture en Occitanie

DRAAF Occitanie, Mars 2026

Quelques chiffres : 22 083 cheffes d'exploitation ou coexploitantes, 29 % de la population des chefs d'exploitation en 2020, elles ont 55 ans en moyenne.

Dans l'enseignement agricole : 50 % sont des femmes (année 2020-2021) contre 51 % en 2015, les spécialités suivies sont : 76 % les services aux personnes et aux territoires, 59 % la transformation alimentaire, 46 % la voie générale et technologique, 44 % la production agricole.

<https://draaf.occitanie.agriculture.gouv.fr/la-place-des-femmes-dans-l-agriculture-en-occitanie-a8914.html>

Occitanie : Tendances démographiques : ce que nous apprend le dernier recensement

AUA/T, Février 2026, 12 p.

Si le dernier recensement de l'Insee signale une bascule de la France dans un déficit naturel historique, l'aire d'attraction de Toulouse et ses voisines résistent un peu mieux mais affichent des visages disparates. L'AUA/T décrypte ces trajectoires divergentes en proposant une analyse des tendances démographiques des quatorze plus grandes aires d'attraction de son territoire d'intervention.

<https://www.aua-toulouse.org/demographie-des-dynamiques-locales-contrastees-face-au-ralentissement-national/>

Arrêté du 26 février 2026 fixant la liste des campus des métiers et des qualifications labellisés conformément aux dispositions de l'arrêté du 26 septembre 2019 relatif au cahier des charges national pour l'obtention ou le renouvellement du label « Campus des métiers et des qualifications »

Légifrance, Mars 2026

En Occitanie, deux campus des métiers et des qualifications sont labellisés pour une durée de 3 ans :

- Chimie et biotechnologies

APPRENTISSAGE - ALTERNANCE

Décret n° 2026-168 du 6 mars 2026 relatif à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis

Légifrance, Mars 2026

Ce décret prévoit, pour les employeurs d'apprentis qui ne bénéficient pas de l'aide mentionnée à l'article L. 6243-1 du code du travail, une aide exceptionnelle versée aux employeurs pour la première année d'exécution des contrats d'apprentissage dont la date de début d'exécution intervient avant le 1^{er} janvier 2027. Il précise le montant de l'aide, les modalités de gestion et de versement de cette aide.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053634597>

Décret n° 2026-104 du 19 février 2026 relatif au financement de l'alternance par France compétences (rectificatif)

Légifrance, Mars 2026

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053634629>

Rentrée 2025-2026. Effectif au 31 décembre 2025. Le reflet de l'activité des OFA formant aux métiers du BTP

CCCA-BTP, Février 2026, 4 p.

Cette enquête porte sur l'évolution des effectifs d'apprentis préparant un métier du BTP. 227 organismes de formation aux métiers du BTP ont répondu, concentrant 78 % de l'effectif d'apprentis formés à ces métiers au 31 décembre 2024.

102 916 jeunes sont en formation à un métier du BTP par la voie de l'apprentissage à la rentrée 2025/2026, soit une hausse de 53 % par rapport à 2016/2017. Leur nombre évolue à la baisse par rapport à la rentrée 2024/2025 (-3,4 %).

Les difficultés économiques dans le secteur du BTP et de la formation professionnelle impactent le recrutement en niveau 3 (-10,8 % en 2025/26) qui reste majoritaire (53 % dont 49 % de CAP). Le niveau 4 est quant à lui, quasi stable sur la période : le BP et le bac pro représentant respectivement 14 % et 8 % des effectifs. Dans le supérieur, la part de marché continue de progresser (23 % en 2025/2026). Le BTS concentre 8 % des effectifs, les diplômes d'ingénieur 5 % et le BUT 3 %.

La part des apprentis de niveau 3 (53 %) est importante dans les métiers de la couverture et de la finition (respectivement 82 % et 78 %). Pour les apprentis de niveau 4 (24 %), la part de ceux formés aux métiers de l'électricité et de la métallerie est de 38 % et 33 %. Dans le supérieur (23 %), 98 % de l'effectif relève de l'encadrement, 28 % de celui formés aux métiers des travaux publics.

Le recrutement en niveau 3 évolue à la baisse pour la troisième année de suite (-10,8 % en 2025/2026). C'est la baisse la plus importante depuis 10 ans.

<https://www.ccca-btp.fr/fr/publications/effectifs-2025-2026>

APPELS A PROJET

Habilitation des organismes de formation pour le certificat de qualification professionnelle (CQP) - « Technicien réparateur en électroménager et multimédia (H/F) » - Opcommerce

Date limite de réponse le 17 mars 2026 à 12h00

<https://www.loppcommerce.com/partenaire/appels-d-offres/consulter-nos-appels-d-offres/>

Accompagnement des entreprises agricoles et agroalimentaires de l'Occitanie sur l'impact de l'intelligence artificielle (IA) - OCAPIAT

Date limite de réponse le 25 mars 2026 à 12h00

<https://www.ocapiat.fr/project/accompagnement-des-entreprises-agricoles-et-agroalimentaires-de-occitanie-sur-limpact-de-lintelligence-artificielle-ia/>

Prestations d'accompagnement dans la prévention des risques psychosociaux et l'amélioration de la qualité de vie au travail - Toulouse Métropole

Date limite de réponse le 2 avril 2026

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/prestations-d-accompagnement-dans-la-prevention-des-ri/ao-9568958-1>

Mobiliser les liens de proximité en ruralité - Fondation de France

Cet appel à projet vise à soutenir des initiatives permettant de recréer du lien social dans les territoires ruraux fragilisés, en particulier auprès des personnes isolées (personnes âgées, personnes en situation de handicap, habitants éloignés des services ou de la vie sociale).

Les projets attendus doivent notamment :

Mettre en œuvre des démarches d'aller-vers pour repérer et rencontrer les personnes isolées,

Être dans des territoires ruraux (définis selon classification Insee)

S'inscrire dans une présence régulière et dans le temps long

S'inscrire dans une dynamique locale associant habitants, associations et acteurs du territoire.

Les associations et structures d'intérêt général peuvent solliciter un soutien pouvant aller jusqu'à 50 000 € sur 2 à 3 ans.

Date limite de dépôt des dossiers le 8 avril 2026 à 17h00

<https://www.fondationdefrance.org/fr/appels-a-projets/renforcer-les-liens-de-proximite-en-ruralite>

Appel à prestations pour le Programme régional "Ressourcez-vous - Outils concrets et inspirations pour faire évoluer les pratiques de formation"

La Région Occitanie et le Carif-Oref Occitanie lancent un appel à prestataires dans le cadre du programme régional « Ressourcez-vous » afin de mobiliser des experts capables d'apporter aux organismes de formation des outils concrets et des méthodes directement mobilisables.

Ce programme se veut un véritable laboratoire régional d'innovation pédagogique et d'expérimentation au service des organismes de formation.

Deux axes thématiques :

Clarifier et structurer son offre pour éclairer les décisions stratégiques (pilotage de l'offre, structuration des activités, outils d'aide à la décision).

Structurer et développer la relation entreprise (faire de la relation entreprise un levier stratégique et économique pour les organismes de formation)

Les propositions devront intégrer une pédagogie active, des situations réelles d'organismes de formation, et la production de livrables transférables.

Date limite de candidature le 8 avril 2026 à 12h00

<https://www.cariforefoccitanie.fr/actualite/appel-a-prestations-pour-le-programme-regional-ressourcez-vous/>

INNOV'EMPLOI - Volet expérimentation - Région Occitanie

La Région Occitanie est engagée dans une démarche de dématérialisation et de simplification de l'ensemble de ses dispositifs d'aide et appels à projet allant du dépôt de la demande de financement jusqu'au dépôt de la demande de paiement.

Le dépôt des demandes de financements et des demandes de paiement est suspendu à partir du 23 février et reprendra à compter du 23 mars 2026 sur le portail mesaidesenligne.laregion.fr

EGALITE PROFESSIONNELLE

Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2026

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace, Mars 2026, 92 p.

Cette dixième édition présente des données détaillées et objectivées des différences genrées observées dans le champ de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, afin que chacun puisse s'en emparer, les diffuser et œuvrer à des actions concrètes en faveur de la parité dans ce domaine.

Au sommaire : L'Union européenne et divers pays membres de l'OCDE - Les étudiantes et les étudiants dans l'enseignement supérieur - Les personnels de l'enseignement supérieur relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche - La gouvernance des instances de l'enseignement supérieur et de la recherche - Les personnels des établissements publics et privés de R&D - Les brevets et les dispositifs de soutien à la R&D et à l'innovation - Les distinctions scientifiques.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/egalite-FH-2026>

Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication - Rapport 2026

Ministère de la Culture, Mars 2026, 104 p.

Intégrant 24 nouveaux tableaux, cette nouvelle édition détaille la part des femmes dans les métiers de la culture et de la communication, leurs revenus – qu'elles soient salariées, fonctionnaires, pigistes, autrices, artistes – ainsi que leur accès à l'enseignement supérieur Culture, aux concours et à la formation continue. Elle analyse leur présence aux postes de direction et de décision, leur accès aux moyens de création et de production, leur visibilité dans les programmations et les médias, et comme lauréates de prix et distinctions. Il permet de mesurer les progrès réalisés mais aussi les inégalités qui perdurent, et d'identifier les priorités d'action à mener, pour que les femmes accèdent aux mêmes opportunités, responsabilités, rémunérations et à la même reconnaissance que les hommes.

<https://www.culture.gouv.fr/espace-documentation/statistiques-ministerielles-de-la-culture2/publications/collections-d-ouvrages/observatoire-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication/observatoire-2026-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication>

Inégalités femmes-hommes : Face aux inégalités salariales persistantes, les effets potentiels de la directive européenne restent à confirmer

APEC, Février 2026, 24 p.

Les inégalités salariales ne se résorbent pas : en 2025, les hommes cadres gagnent en moyenne 16 % de plus que les femmes, un écart qui reste stable depuis plusieurs années. Cet écart s'explique en partie par une sous-représentation des femmes dans les fonctions les plus rémunératrices (production industrielle, finance, commerce, etc.). Cependant, même à profil équivalent, un écart de rémunération de 6,8 % persiste entre femmes et hommes cadres.

Les femmes perçoivent clairement ces inégalités. Elles sont 40 % à estimer avoir moins de chances de réussite que leurs collègues masculins et 44 % à considérer devoir fournir plus d'effort pour obtenir une augmentation. Dans les faits, lorsqu'elles en font la demande, elles obtiennent moins souvent satisfaction que les hommes.

La directive européenne sur la transparence salariale, qui devrait être transposée en droit français courant 2026, a pour objectif de garantir l'équité des mécanismes de rémunération. Elle répond à une forte attente chez les cadres : 43 % des hommes et 52 % des femmes jugent leur entreprise opaque sur le sujet des salaires. Néanmoins, les femmes cadres se sentent moins à l'aise à l'idée de mobiliser le droit à l'information prévu par la directive (40 % vs 32 % des hommes), ce qui risque d'amoindrir ses effets. De leur côté, seules 30 % des entreprises pensent que la directive permettra de réduire efficacement les inégalités de rémunérations.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/inegalites-femmes-hommes.html>

A voix hautes : témoignages sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Ministère Education nationale, Février 2026

"À voix hautes", est un nouveau rendez-vous, aux côtés de ceux qui incarnent l'éducation nationale sur le terrain pour parler d'égalité professionnelle. Six épisodes donnent la parole à des agentes et agents, mettent en lumière des expériences et proposent des leviers d'action concrets. À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars, les trois premiers épisodes sont déjà disponibles et les trois prochains arriveront par la suite.

<https://www.education.gouv.fr/voix-hautes-temoignages-sur-l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-470039>

EMPLOI

Baromètre Prism'emploi en décembre 2025

Prism'emploi, Mars 2026, 6 p.

Avec une baisse de 1,8 % sur un an, le mois de décembre 2025 prolonge le repli modéré observé en novembre 2025 (-1,7 %), dans un contexte de baisse moyenne de 4,6 % sur l'ensemble de l'année 2025.

<https://www.prismemploi.eu/barometres-nationaux/barometre-prismemploi-lemploi-interimaire-en-decembre-2025>

Les indicateurs de l'Assurance chômage - Mars 2026

GABOULAUD Adrien, Muller Odile, UNEDIC, Mars 2026, 2 p.

Au 3^e trimestre 2025, 3,8 millions de personnes sont prises en charge par l'Assurance chômage (stable par rapport à la même période en 2024). Parmi ces personnes, 2,6 millions d'allocataires sont indemnisés (-2 %).

<https://www.unedic.org/publications/les-indicateurs-de-l-assurance-chomage-mars-2026>

Décret n° 2026-158 du 4 mars 2026 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle de longue durée rebond

Légifrance, Mars 2026

Ce décret relève à 9,52 euros le taux horaire minimum de l'allocation versée aux employeurs qui bénéficient de l'activité partielle de longue durée rebond au titre des heures chômées à compter du 1^{er} janvier 2026. Il relève par ailleurs à 8,33 euros le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle de longue durée rebond applicable à Mayotte, en cohérence avec l'évolution prévue pour le reste du territoire national.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053625439>

Télétravail : ses effets sur les conditions de travail dans la fonction publique

Point stat, n°55, Février 2026, 13 p.

D'après l'enquête TraCov2, 54 % des agents publics et 67 % des salariés du privé, déclarant exercer un emploi compatible avec le télétravail, ont recours à cette pratique. Comparés à leurs homologues du secteur privé, les télétravailleurs de la fonction publique se distinguent notamment par une quotité de télétravail plus faible (9 % télétravaillent trois jours ou plus, contre 18 % dans le privé), une part plus élevée de télétravailleurs de 50 ans ou plus (42 % contre 25 %) et de femmes (64 % contre 49 %).

La majorité des télétravailleurs estiment que leurs conditions de travail restent identiques, qu'ils soient sur site ou à distance.

À caractéristiques comparables, les agents publics ont plus de chances que les salariés du privé de percevoir une amélioration de leurs conditions de travail en télétravail. Les femmes, les actifs de 30 à 49 ans, les personnes disposant d'une pièce dédiée ou ayant un temps de trajet supérieur à 45 minutes sont plus susceptibles de déclarer une amélioration de leurs conditions de travail en télétravail.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/teletravail-ses-effets-sur-les-conditions-de-travail-dans-la-fonction-publique>

IA et emploi : faut-il avoir peur de la « jobapocalypse » ?

VERDUGO Gregory, Caisse des dépôts, Blog Regard(s) d'expert(s), Février 2026

L'Intelligence Artificielle transforme profondément le marché du travail, mais les scénarios de « jobapocalypse » sont exagérés. L'adaptation, la formation continue et l'intégration des outils d'IA dans les pratiques professionnelles restent essentielles pour tirer parti de ces changements.

<https://www.caissedesdepots.fr/eclairage/blog/articles/ia-et-emploi-faut-il-avoir-peur-de-la-jobapocalypse>

60 secondes pour convaincre : l'IA sans clichés

Syntec Conseil, Mars 2026

L'intelligence artificielle envahit le quotidien... et les idées reçues ne sont jamais bien loin : l'IA va supprimer des emplois, elle est plus intelligente que nous, elle tue la créativité...

Pour remettre de la nuance, de la rigueur et de l'expertise au cœur du débat, la commission Data & IA de Syntec Conseil lance une série de vidéos pédagogiques : « 60 secondes pour convaincre : l'IA sans clichés ».

Pensée pour les réseaux sociaux, cette série de capsules vidéo propose un format simple et efficace : un expert, une idée reçue, 60 secondes chrono pour la déconstruire.

L'objectif : rendre accessibles des analyses issues d'un travail de fond rigoureux, sans simplifier à l'excès ni céder aux fantasmes technologiques.

<https://syntec-conseil.fr/actualites/60-secondes-pour-convaincre-lia-sans-cliches-videos/>

ENTREPRISES

Les femmes et la création d'entreprise

Opinionway, Fédération bancaire française, Mars 2026, 36 p.

Ce baromètre est destiné à comprendre et analyser les perceptions de l'entrepreneuriat, les motivations et les obstacles dans l'accès des femmes à la création d'entreprise.

Parmi les enseignements clés de cette 4^e vague :

L'envie d'entreprendre progresse chez les femmes : 24 % envisagent de créer leur entreprise, dont 32 % chez les moins de 60 ans, principalement pour donner du sens à leur vie professionnelle (56 %).

Huit femmes sur dix anticipent des freins majeurs à la création d'entreprise (84 %) : accès au financement (27 %), peur d'échouer (26 %) et complexité administrative (29 %).

Une femme sur trois craint de ne pas pouvoir concilier création d'entreprise et vie familiale (gestion du foyer, vie de famille, rôle d'aidante...) (29 %).

Trois axes clés pour favoriser l'entrepreneuriat féminin : meilleure égalité dans la sphère privée (une priorité pour 44% des Français dont 49% chez les femmes), simplification des démarches (53 % des Français) et dispositifs d'accompagnement (41% des Français)

<https://www.opinion-way.com/fr/publications/les-femmes-et-la-creation-dentreprise-4eme-vague-2026-22701/>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Les chiffres clés du budget de l'État

Plateforme des finances publiques, du budget de l'État et de la performance publique, Février 2026, 8 p.

Cette publication annuelle propose une lecture synthétique et pédagogique des principales informations budgétaires qui composent la loi de finances initiale pour 2026.

Conçu par la direction du Budget sur la base des données budgétaires de la loi de finances initiale pour 2026 le dépliant sur « Le budget de l'État voté pour 2026 » précise le montant des recettes perçues, l'équilibre budgétaire, les crédits de paiement ouverts par mission, le solde budgétaire et les plafonds des autorisations d'emplois par ministère.

Les recettes nettes du budget général de l'État s'élèvent à 325 382 millions d'euros, les charges nettes à 458 859 millions d'euros. Le solde du budget de l'État (budget général, budgets annexes et comptes spéciaux) est de -134 627 millions d'euros.

https://www.budget.gouv.fr/reperes/loi_de_finances/articles/chiffres-cles-budget-etat-2026

FORMATION PROFESSIONNELLE

L'IA au service de votre LMS – Webinaire AINOA le 19 mars de 11h30 à 13h30

Ce webinaire permettra de découvrir de nouveaux services pour booster l'efficacité pédagogique et faciliter la conformité Qualiopi.

Outils d'aide à la génération de cours pour les formateurs proposés par E-learning Touch

Tuteur Intelligent développé par Ingenium digital learning

Outils d'Intelligence Artificielle pour renforcer le suivi pédagogique et sécuriser les preuves avec Digiforma.

<https://ainoa-asso.fr/lia-au-service-de-votre-lms/>

Une formation éco-responsable, est-elle possible ?

DIEBOLD Stéphane, AFFEN, Mars 2026

Le green watching est dans le monde de la formation : au hasard, on parle de veille éco-pédagogique, de sobriété pédagogique, d'empreinte carbone de la formation, de green EdTech... S'agit-il d'une mode éphémère ou d'un changement structurel qui va révolutionner la formation ? Les réponses sont souvent polarisées, il est intéressant de s'interroger sur la façon de poser le problème et surtout la façon de répondre à cette question ? Face à la révolution technologique que connaît la formation, la révolution sociologique, doit-il exister une révolution écologique de la formation ? Comment l'entreprise doit appréhender ce phénomène, si elle le doit ?

<https://affen.fr/organisation/une-formation-eco-responsable-est-elle-possible/>

L'IA transforme l'évaluation des compétences

VIDALENC Johann, Digiformag, Mars 2026

L'intelligence artificielle (IA) révolutionne l'évaluation des compétences en formation professionnelle en automatisant des tâches répétitives comme la correction des évaluations, la planification des sessions et le suivi des inscriptions. Cela permet aux formateurs de se recentrer sur l'accompagnement humain et la création de contenus pédagogiques à plus forte valeur ajoutée. Cependant, l'utilisation de l'IA dans ce domaine est désormais encadrée par le AI Act, qui impose une mise en conformité complète d'ici août 2025, notamment pour les systèmes à haut risque comme l'évaluation des compétences. Les outils d'IA doivent respecter des principes stricts de transparence et de non-manipulation des comportements, et leur déploiement doit s'accompagner d'une montée en compétence des formateurs pour éviter de freiner l'adoption de ces technologies dans le monde du travail.

L'IA est donc perçue comme un levier de transformation majeur, mais son intégration doit se faire dans un cadre légal et éthique rigoureux, en complémentarité avec l'intervention humaine.

<https://www.digiformag.com/lia-transforme-levaluation-des-competences/>

Le marketing, l'avenir du responsable de formation

DIEBOLD Stéphane, AFFEN, Février 2026

Comment donner envie dans une société qui perd ses repères, se transforme sans la certitude de l'avenir ?
Le numérique réinvente une société qui n'est pas encore là et qui pourtant dérange déjà notre société. Que va-t-il advenir de la formation, des savoirs, des apprenants ?

<https://affen.fr/organisation/le-marketing-lavenir-du-responsable-de-formation/>

La vie des titres professionnels

Le journal de la vie des titres, n° 48, Février 2026, 14 p.

Le Journal de la Vie des Titres informe sur l'actualité des titres professionnels à partir des parutions au Journal Officiel.

Sont mentionnées à l'intérieur des informations telles que les principales évolutions des titres révisés, les futurs titres arrivants à échéance et ceux prenant effet dans le trimestre à venir ainsi que la programmation des Journées de la Certification. Il met à disposition également à l'intérieur les principales modifications de plateaux de certification s'il y a lieu, ainsi que les correspondances entre les blocs de compétences de l'ancien millésime au nouveau millésime.

https://www.responsabledesession.fr/uploads/02-JournalViedesTitres_Fev_26.pdf

Les entrées en stage ou en formation des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail

France Travail, DARES, Février 2026

Séries sur le nombre d'entrées en formation et taux d'entrée en formation des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en catégories A, B, C, ou en CRP, CTP, CSP (catégorie D) depuis janvier 2006.

Les entrées en stage ou en formation des inscrits à France Travail au mois d'octobre 2025

La Dares et France Travail diffusent mensuellement des statistiques sur les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail.

En complément, la Dares publie des données mensuelles brutes sur les entrées en stage ou en formation des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, depuis janvier 2006 : le nombre d'entrées en formation et le taux d'entrée en formation.

Ces séries diffèrent des sorties de catégories A, B, C pour entrée en stage diffusées chaque mois : elles comptabilisent également les entrées en formation des bénéficiaires de CRP, CTP, CSP (catégorie D), alors que la publication mensuelle se limite aux entrées en formation des demandeurs d'emploi de catégories A, B, C ; les entrées en formation sont comptabilisées au titre du mois d'effet (entrée en formation), et non du mois où elles sont renseignées dans les fichiers opérationnels de France Travail ; les sorties de catégories A, B, C pour entrée en stage sont comptées le mois où elles sont enregistrées.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-entrees-en-stage-ou-en-formation-des-inscrits-france-travail>

IA, vers un humain augmenté, pas remplacé – Podcast Forma Radio

L'Intelligence Artificielle n'est pas une simple mode, mais une transformation profonde, qualifiée de « Big Bang » de la formation.

Message clé de ce podcast : Le risque ne vient pas de l'outil, mais de son utilisation sans discernement. En automatisant les tâches répétitives, l'IA libère du temps pour l'essentiel : la relation humaine et la reconstruction des collectifs. L'IA doit servir à enrichir le travail, stimuler la curiosité et le doute constructif, et renforcer le lien et le sens au sein des organisations.

<https://formaradio.fr/ia-vers-un-humain-augmente-pas-remplace/>

INSERTION DES JEUNES

Ruptures choisies, ruptures subies : le CDI à l'épreuve des secteurs en début de carrière

MERLIN Fanette, Bref CEREQ, n°482, Mars 2026, 4 p.

Depuis 2020, de nombreux jeunes quittent plus souvent un CDI après leurs premières années de vie active, selon les données des enquêtes Génération. Le secteur d'activité joue un rôle clé : certains offrent des parcours de stabilisation malgré des interruptions de CDI, quand d'autres exposent davantage à des ruptures subies et des sorties durables du marché du travail. Entre stabilité et précarité, se dessine une carte sectorielle des débuts de carrière. Quelques chiffres :

- 58 % des jeunes de la Génération 2017 en emploi étaient en CDI après 3 ans de vie active
- 24 % de ces jeunes n'étaient plus en CDI ni fonctionnaires en 2023 (contre 17 % pour la Génération 2010)
- +40 % d'augmentation en moyenne des ruptures de CDI entre les deux Générations
- 67 % des ruptures de CDI ont été initiées par le jeune lui-même.

<https://www.cereq.fr/ruptures-choisies-ruptures-subies-le-cdi-lepreuve-des-secteurs-en-debut-de-carriere>

Service Civique et service national, quelles différences ?

Service civique, Mars 2026

Le Service Civique et le Service national sont deux formes d'engagement complémentaires destinés aux jeunes. Ils poursuivent un objectif commun : encourager la jeunesse à s'engager au service de la société. Ces deux dispositifs, régis par le Code du Service national, visent à favoriser le concours des citoyens à la défense et à la cohésion nationale.

<https://www.service-civique.gouv.fr/agence/le-mag/actualites/service-civique-et-service-national-quelles-differences>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Arrêté du 3 mars 2026 portant application du décret n° 2025-1294 du 24 décembre 2025 relatif aux dépenses déductibles de la contribution annuelle due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Légifrance, Mars 2026

Ce décret relève à 9,52 euros le taux horaire minimum de l'allocation versée aux employeurs qui bénéficient de l'activité partielle de longue durée rebond au titre des heures chômées à compter du 1^{er} janvier 2026. Il relève par ailleurs à 8,33 euros le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle de longue durée rebond applicable à Mayotte, en cohérence avec l'évolution prévue pour le reste du territoire national.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053625449>

Structurer et piloter une politique handicap - Replay webinaire du 26 février 2026 - FIPHP

Organisé dans le cadre du réseau des Handi-Pactes, ce rendez-vous a permis de revenir sur un constat simple mais essentiel : il n'y a pas de véritable politique RH sans politique handicap.

Une politique handicap ne se résume pas au respect d'une obligation réglementaire. Elle répond à six grands enjeux :

- Un enjeu humain et social : garantir l'égalité de traitement, sécuriser les parcours professionnels et installer un climat de confiance favorisant la déclaration des situations
- Un enjeu de santé au travail et de prévention : anticiper les fragilités liées à la santé, prévenir la désinsertion professionnelle et mieux préparer les retours à l'emploi
- Un enjeu de performance et d'efficacité : maintenir les compétences dans les équipes, stabiliser les organisations et garantir la continuité du service public
- Un enjeu d'attractivité : attirer de nouveaux talents, notamment parmi les étudiants et apprentis en situation de handicap, et renforcer l'image d'employeur responsable

- Un enjeu budgétaire : investir en amont pour éviter des coûts humains et financiers plus lourds demain
- Un enjeu réglementaire et institutionnel : répondre aux obligations d'emploi, mais aussi aux exigences croissantes en matière d'accessibilité, notamment numérique

<https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/150-participants-mobilises-autour-d-un-webinaire-national-sur-un-enjeu-central-structurer-et-piloter-une-politique-handicap>

HandiEM, Leem et l'Agefiph pour l'inclusion des personnes handicapées dans l'industrie pharmaceutique

AGEFIPH, Février 2026

Ce partenariat marque une étape clé dans la transition du secteur vers les dispositifs de l'Agefiph, suite à l'échéance de l'accord agréé de branche au 30 décembre 2025. À compter du 1^{er} janvier 2026, les entreprises du médicament bénéficieront de l'intégralité des dispositifs et services proposés par l'Agefiph, tout en conservant l'expertise sectorielle et la proximité opérationnelle d'HandiEM.

Sous la bannière « Agefiph by HandiEM », ce partenariat propose une offre de services revisitée, incluant :

- Un accompagnement sur mesure pour aider les entreprises à concevoir, structurer et piloter leur politique handicap.
- La valorisation des dispositifs de formation et de recrutement afin de renforcer l'attractivité du secteur et faciliter l'intégration des talents en situation de handicap
- Des actions ciblées de sensibilisation et de professionnalisation à destination des acteurs clés (DRH, managers, référents handicap) pour favoriser une inclusion durable et efficace.

<https://www.agefiph.fr/espace-presse/tous-les-documents-presse/handiem-leem-et-lagefiph-pour-linclusion-des-personnes>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Les métiers du conseil en patrimoine - banquier privé

Observatoire des métiers de la banque, Mars 2026, 63 p.

L'Observatoire des métiers de la banque publie une étude consacrée aux métiers du conseil en patrimoine / banquier privé. Ces métiers occupent une fonction stratégique en matière de création de valeur, de fidélisation des clientèles à fort potentiel et de différenciation concurrentielle des établissements. Leur rôle dépasse désormais la simple gestion financière pour s'étendre à une vision globale et transversale du patrimoine. L'étude souligne les principaux enjeux clés :

- Le renforcement de la dimension commerciale et relationnelle du métier
- L'évolution des compétences, dans un contexte de technicité accrue et d'intégration progressive des outils digitaux et de l'IA
- Le rôle croissant du conseiller comme interface entre le client et un écosystème d'experts
- Les enjeux d'attractivité, de formation et de lisibilité des parcours professionnels

Elle formule également des recommandations opérationnelles pour accompagner les transformations de ces métiers stratégiques, en matière de formation, de parcours et d'organisation du travail.

<https://www.observatoire-metiers-banque.fr/etudes/les-metiers-du-conseil-en-patrimoine-banquier-prive/>

Les femmes salariées dans le BTP

Observatoire des métiers du BTP, Mars 2026

En 2024, les femmes représentaient un peu plus de 13 % des salariés du Bâtiment et des Travaux Publics. Cette proportion progresse de manière continue depuis une dizaine d'années, traduisant une évolution graduelle de la place des femmes dans un secteur historiquement masculin. Les données disponibles permettent d'éclairer cette dynamique à travers la répartition des emplois, les métiers exercés et les trajectoires professionnelles au sein du BTP.

Les sources mobilisées – DARES et UCF-CIBTP – mettent en évidence une progression régulière de la part des femmes dans l'emploi salarié du secteur. Selon les portraits statistiques de branche de la DARES, cette part est passée d'environ 11 % au début des années 2010 à près de 13,6 % en 2023, soit une hausse de près de 4 points en une douzaine d'années, dont environ 1 point au cours des cinq dernières années.

<https://www.metiers-btp.fr/actualites/les-femmes-salariees-dans-le-btp/>

Le nucléaire recrute : 100 000 talents recherchés d'ici à 2035

France Travail, Février 2026

Troisième filière industrielle, le secteur du nucléaire occupe une place stratégique dans l'économie française, avec plus de 250 000 emplois directs et indirects en 2025. La filière nucléaire prévoit de recruter 100 000 nouveaux talents d'ici à 2035 dont 2/3 de techniciens du CAP au BAC+3. Ceci pour répondre à la poursuite d'exploitation des centrales nucléaires existantes ainsi que le programme de construction de 6 nouveaux réacteurs EPR2, les investissements dans de nouvelles installations du cycle, les projets de réacteurs innovants ainsi que les travaux de recherche et développement du secteur.

Parmi les 97 métiers principaux du nucléaire, la filière a identifié les 20 métiers qui recruteront le plus : chef de projet, constructeur travaux et chef de chantier, technicien maintenance, ingénieur étude conception mécanique, coffreur-bancheur, opérateur études conception et assainissement, manager de production, ferrailleur, dessinateur projeteur, mécanicien machines tournantes, ingénieur sûreté nucléaire, technicien d'exploitation, agent de protection, autres opérateurs de fabrication, soudeur, ingénieur étude génie civil, technicien essais, ingénieur contrôle-commande, ajusteur-usineur-fraiseur, contrôleur certifié END/CND.

<https://www.francetravail.org/accueil/communiques/2026/le-nucleaire-recrute-100-000-talents-recherches-d-ici-a-2035.html?type=article>

Les dynamiques de l'emploi salarié commercial en France

Institut supérieur des métiers, Février 2026

En France, 2,8 millions de salariés travaillent dans des points de vente en 2022. Deux tiers des établissements et trois quarts des salariés des points de vente, soit 2,1 millions de salariés, sont regroupés dans 6 700 pôles commerciaux.

En moyenne, un pôle commercial compte 64 établissements et 310 salariés. Mais ces pôles sont très différents les uns des autres.

Les pôles de centre-ville représentent 47 % des pôles. Ils regroupent surtout de petits établissements situés dans des rues commerçantes. En 2022, ils concentrent 37 % des salariés des points de vente, soit environ 1 million de salariés.

Les pôles de périphérie regroupent plutôt de grands établissements situés dans des zones commerciales non résidentielles. Un établissement y compte en moyenne 11 salariés. Un pôle de périphérie compte en moyenne 26 établissements.

<https://infometiers.org/emploi-points-vente-peripherie-centre-ville-france-2016-2022/>

Caractéristiques des élèves et étudiants en formation aux professions sociales en 2022

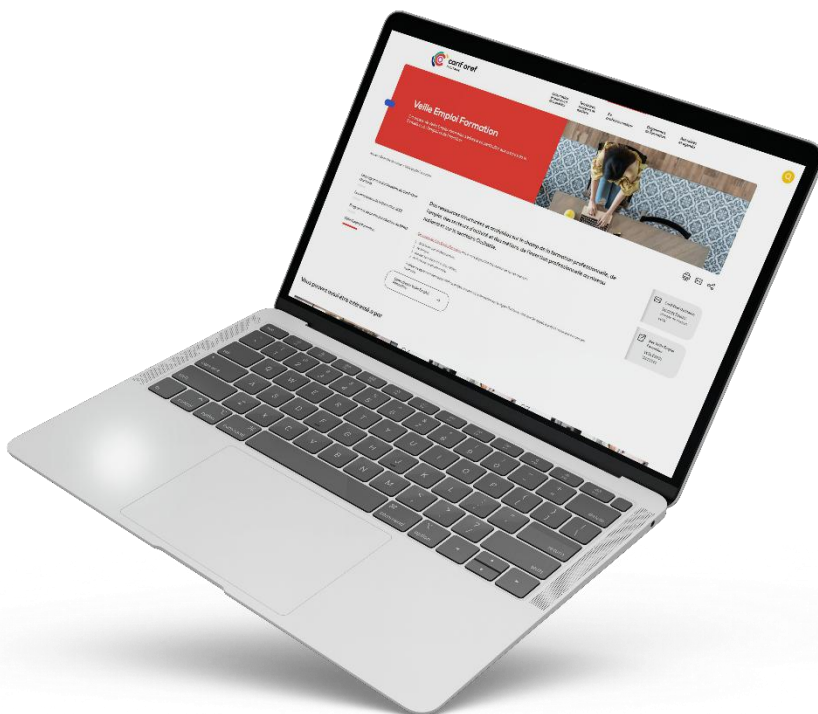
BOUHOUTE Myriam, DREES, Les dossiers de la Drees n°1436, Février 2026, 46 p.

En 2022, 56 900 élèves et étudiants ont fait leur rentrée en 1ère, 2ème ou 3ème année dans l'une des 13 formations aux professions sociales répertoriées au code de l'Action Sociale et Familiale (CASF). Les formations comptant le plus d'élèves et d'étudiants sont celles d'éducateur spécialisé (25,7 %) et d'accompagnant éducatif et social (18,2 %). À l'inverse, les formations les moins suivies sont celles de médiateur familial (0,6 %) et d'éducateur technique spécialisé (0,7 %). En 2022, les femmes sont très majoritaires parmi les étudiants (84 %). Sur l'ensemble des formations suivies, l'âge moyen des élèves et étudiants s'établit à 29 ans. Un quart d'entre eux sont âgés de moins de 21 ans tandis que 19 % ont plus de 40 ans.

https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/les-dossiers-de-la-drees/260226_DD_caracteristiques-eleves-et-etudiants-formation-professions-sociales

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