carif oref
OCCITANIE

LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°660

21/10/2026

veille@cariforefoccitanie.fr

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

ACTUALITÉ EMPLOI FORMATION OCCITANIE 1
APPELS À PROJETS 2
APPRENTISSAGE – ALTERNANCE 3
EMPLOI 4
ENTREPRISES 5
ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL 6
FORMATION PROFESSIONNELLE 6
INSERTION JEUNES 8
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP 8
SECTEURS D'ACTIVITÉ – MÉTIERS 9

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Liberté Égalité Fraternité
L'EUROPE S'ENGAGE L'OCCITANIE AGIT
Cofinancé par l'Union européenne
La Région Occitanie Pyrénées · Méditerranée

ACTUALITÉ EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Former, attirer, développer : les enjeux de l'enseignement supérieur dans les territoires du Dialogue Métropolitain de Toulouse

AUAT, Octobre 2026, 36 p.

L'AUAT propose un panorama de l'offre de formation post-bac publique et privée dans les territoires du Dialogue métropolitain de Toulouse. Cette étude montre les dynamiques de démographie étudiante, l'essor de l'offre d'enseignement supérieur privé et la diversité des formations locales. Les étudiants ont un impact positif sur les territoires : sur le plan économique, social et en matière d'attractivité.

C'est pourquoi l'association du Dialogue métropolitain de Toulouse s'y intéresse et partage les conclusions d'une étude sur l'enseignement supérieur. Celle-ci rend compte du maillage des établissements, des tendances à l'œuvre en matière d'effectifs et explore les formations dispensées.

En interrogeant des représentants d'établissements publics, privés et de Campus connectés, l'étude identifie des leviers pour permettre aux jeunes des zones rurales d'accéder à l'enseignement supérieur. Elle met aussi en avant l'importance d'un bon cadre de vie étudiante et d'une vie locale animée.

https://www.aua-toulouse.org/former-attirer-developper-les-enjeux-de-lenseignement-superieur-pour-les-territoires/

Occitanie Territoire Observation (OTO) : une nouvelle version de la plateforme d'observation des territoires

Ad'Occ, Octobre 2026

Cette nouvelle version a été développée par la direction Ingénierie de la donnée, Performance durable, Aide à la décision (IPA) de l'agence.

Elle réunit des données, des tableaux de bord, une cartographie interactive, des analyses et des publications. Elle est ouverte à tous : particuliers, acteurs économiques et collectivités.

Elle comprend un Explorateur de territoire repensé, qui permet d'explorer, de comparer et d'exporter les données des différents zonages de la région. Les données proviennent du Hub d'information territoriale (HIT). Celui-ci croise des données partenariales, de l'Open Data, des données achetées et des enquêtes.

https://www.occitanie-territoire-observation.com/

Attractivité et dynamiques territoriales en Occitanie

Note Eco, n°16, CCI Occitanie, Octobre 2026, 2 p.

L'étude met en évidence la concentration de l'emploi et de l'activité économique autour des métropoles de Toulouse et Montpellier, tout en soulignant le rôle structurant des villes moyennes et des territoires ruraux. Face à ces évolutions, l'équilibre territorial, l'accès aux services, le logement et la mobilité constituent des enjeux majeurs pour accompagner le développement de la région.

https://www.occitanie.cci.fr/actualite/note-eco-16-attractivite-et-dynamiques-territoriales-en-occitanie

La conjoncture en Occitanie. Septembre 2026

Banque de France, Bulletin de la Banque de France, Octobre 2026, 16 p.

Synthèse des secteurs d'activité.

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

ID.Métiers : thème des éléments : L'air

Hors-série n°3, Septembre 2026, 32 p.

Ce Mag permet de se projeter dans des missions qui ont du sens : lutter contre la pollution de l'air et ses effets sur la santé, inventer l'aéronautique décarbonée, soigner, innover et découvrir des professions utiles qui recrutent et répondent aux défis climatiques, sanitaires et technologiques actuels.

Il présente 14 fiches métiers parmi lesquelles : Technicien de mesure de la qualité de l'air, Météorologue, Médecin pneumologue, Contrôleur aérien, Chef de projet hydrogène vert, Data scientist environnemental, Télépilote de drone, Ingénieur éolien, Moniteur de kitesurf, ... et des témoignages.
https://www.meformerenregion.fr/actualites/le-3e-mag-hors-serie-sur-le-theme-des-elements-est-en-ligne-l-air-17092026

APPELS À PROJETS

Avis de marché pour la réalisation d'une étude sur les ruptures d'apprentissage dans les branches alimentaires - Observatoire des métiers de l'alimentation de détail

Date limite de réponse le 26 octobre 2026 à 10 H 00
https://observatoire-metiers-alimentation.e-marchespublics.com/pack/annonce_marche_public_31909_1186047.html

Avis de marché pour la réalisation d'une étude auprès des maîtres d'apprentissage dans les branches alimentaires - Observatoire des métiers de l'alimentation de détail

Date limite de réponse le 26 octobre 2026 à 10 H 00
https://observatoire-metiers-alimentation.e-marchespublics.com/pack/annonce_marche_public_31909_1185483.html

Accompagnement des professionnels, des équipes de direction et des familles au bénéfice des services petite enfance et jeunesse - Communauté d'Agglomération du Gard Rhodanien

Date limite de réponse le 2 novembre 2026
https://marches-publics.com/theme/accompagnement-professionnel

Réalisation d'une étude sur les métiers de l'ingénierie et les enjeux liés à la mobilité - OPCO Atlas

Date limite de réponse le 16 novembre 2026
https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/realisation-dune-etude-sur-les-metiers-de-lingenierie-et-les-enjeux-lies-la-mobilite.html

Actions collectives de formation dans le cadre de campusAtlas « Ingénierie DevOps & Cloud Native » - OPCO Atlas

Date limite de réponse le 16 novembre 2026
https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/actions-collectives-de-formation-dans-le-cadre-de-campusatlas-ingenierie-devops-cloud-native.html-0

Formation à la prise de poste des métiers du médico-social - GCSMS du Cœur d'Hérault

Date limite de réception des offres le 20 novembre 2026
https://www.francemarches.com/appel-offre/1midilibremlpub2026287015-2026-formation-prise-poste?q=formation

Programme national FSE+ Emploi - Inclusion - Jeunesse - Compétences : Accompagnement emploi et IAE Occitanie - Ministère du Travail et des Solidarités

FSE+ - Priorité 1 : Favoriser l'insertion professionnelle et l'inclusion sociale des personnes les plus éloignées du marché du travail et des plus vulnérables et/ou des exclus
Date limite de dépôt des candidatures le 25 novembre 2026
https://fse.gouv.fr/les-appels-a-projets/occitanie2027oi30p1oshaccompagnement-emploi-et-iae

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

CFA - Handicap et apprentissage : quelles solutions pour un accueil inclusif ? Webinaire le 3 décembre 2026 de 15 H 00 à 16 H 00 - AFDAS

Quelles solutions mettre en place pour favoriser l'accueil et l'accompagnement des apprentis en situation de handicap ? Ce rendez-vous partagera des repères, des pratiques et des solutions concrètes pour construire des parcours de formation plus inclusifs.
https://www.afdas.com/vos-rendez-vous-en-region/webinaires/cfa-handicap-et-apprentissage-quelles-solutions-pour-un-accueil-inclusif.html

Alternance : des outils concrets pour passer à l'action

MEDEF, Octobre 2026
Pour passer des conseils à la pratique, cette page réunit des outils prêts à l'emploi, organisés autour de sept thématiques : marque employeur, sourcing, recrutement, rôle du maître d'apprentissage, intégration, suivi de l'alternant et anticipation de la fin du contrat.
Ces ressources s'adressent aux dirigeants, aux équipes RH, aux managers comme aux tuteurs, pour les épauler au quotidien.
https://www.medef.com/actualites/alternance-des-outils-concrets-pour-passer-a-laction

L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en 2025

Note flash du SIES, n°24, Octobre 2026, 2 p.
Au 31 décembre 2025, les centres de formation d'apprentis accueillent 628 500 étudiants préparant un diplôme de l'enseignement supérieur. Cela représente une baisse de 4 % par rapport au maximum atteint fin 2024. C'est la première baisse observée depuis la mise en place de l'apprentissage dans le supérieur. La réduction des montants des aides publiques ainsi que leur recentrage, en 2025, sur certaines catégories d'entreprises et certains niveaux de formation ont pu contribuer à la diminution des effectifs d'apprentis dans l'enseignement supérieur. Le repli du nombre d'apprentis concerne la majorité des formations, l'ampleur étant nettement plus marquée en BTS (- 8 %) et en licence professionnelle (- 10 %). La majorité des académies enregistre une diminution de leur effectif d'apprentis. Les baisses les plus importantes sont observées dans les académies de Guadeloupe, de Bordeaux, de Paris et de Rennes.
https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-apprentissage-dans-l-enseignement-superieur-en-2025-104376

Bilan de l'alternance 2025 de l'OPCO des entreprises de proximité

OPCO EP, Octobre 2026, 54 p.
En 2025, Opco EP reste un acteur majeur de l'alternance avec 18 % des contrats d'alternance signés avec un établissement de son champ.
Au total, cela représente 166 979 contrats, soit une très légère baisse de 2 % par rapport au nombre de contrats signés en 2024 dans son périmètre.
À l'échelle nationale, le nombre de contrats d'alternance (hors Pro-A) baisse de 4 % entre 2024 et 2025 et passe de 966 435 à 928 500. Le nombre de contrats d'apprentissage passe de 878 871 en 2024 à 846 700 en 2025, ce qui représente une baisse de 4 % entre les deux années.
Le nombre de contrats de professionnalisation baisse également de 7 %, passant de 87 564 en 2024 à 81 800 en 2025.
https://www.opcoep.fr/ressources/centre-ressources/publication/alternance/bilan-alternance-2025-opcoep.pdf

EMPLOI

Cycle de webinaires du LaborIA

Ministère du Travail et des Solidarités, Octobre 2026
Le LaborIA propose, avec le ministère du Travail et des Solidarités, des webinaires de 12 H 30 à 13 H 30
- 4 novembre : Recrutement et IA. Le rôle du recruteur, la transformation des processus et la perception des candidats
- 10 novembre : spécial TPE/PME et outils. Présentation des outils d'acculturation et appel à expérimentation.
https://travail-emploi.gouv.fr/laboria-un-cycle-de-webinaires-pour-decouvrir-les-derniers-travaux

Travailler sur et avec l'IA : quels effets sur le travail et les travailleurs ?

La revue des conditions de travail, n°18, Octobre 2026, 209 p.
Ce numéro part d'un constat : il n'existe pas une IA, mais des IA, et leurs effets sur le travail dépendent des choix organisationnels, économiques et sociaux qui accompagnent leur introduction.
Les contributions portent sur plusieurs secteurs : hôtellerie-restauration, livraison de repas par plateformes, radiologie, nucléaire et défense, administration territoriale.
Elles montrent que les systèmes d'IA font rarement disparaître le travail humain. Ils déplacent les tâches, redistribuent les responsabilités et créent de nouvelles exigences de supervision et d'interprétation, avec des enjeux de maintien des compétences, de perte de sens et de santé au travail.
Le numéro propose aussi des méthodes pour faire de l'IA un objet de dialogue social : enquête collective, conception participative, grille d'analyse des risques psychosociaux de Nantes Métropole, projet Dial-IA.
Il se termine par des entretiens avec des experts (INRIA, OIT) et des partenaires sociaux sur la régulation de l'IA au travail, notamment la convention de l'OIT sur le travail décent dans l'économie des plateformes, adoptée en juin 2026.
Au sommaire : Les IA en situation : recomposition des activités et des métiers - Travailler les Intelligences Artificielles : enquêter, concevoir, discuter, réguler - IA, travail et emploi : trajectoires annoncées et effets discutés - Entretiens.
https://www.anact.fr/sites/default/files/2026-10/anact-revue-18-travail-ia-intelligence-artificielle.pdf

Plan national 2026 - 2029 - Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine

DILCRAH, Octobre 2026, 52 p.
Ce Plan national compte 4 axes, 13 objectifs et 55 mesures. Concernant l'emploi et le recrutement :
– Testing tous les deux ans sur l'inclusion économique (ministères de l'Égalité et du Travail)
– Référents racisme dans les entreprises de plus de 250 salariés
– Guide pour mesurer la diversité en entreprise, et indicateurs de non-discrimination dans les mesures d'impact des entreprises
– Plans « Diversité » encouragés dans les entreprises et les administrations
– Plateformes de recrutement : un cycle de discussion est prévu avec elles
– IA de recrutement sans biais, construite avec France Travail et le Réseau pour l'emploi
Concernant la formation professionnelle :
– Conseillers en insertion professionnelle : formation initiale renforcée lors de la mise à jour de la certification
– Recruteurs : le plan évaluera si l'obligation de formation à la non-discrimination est réellement appliquée
– Professionnels de l'immobilier : un référentiel de formation à la non-discrimination sera créé
– Autres modules : formation initiale et continue des enseignants (INSPE), des cadres de l'Éducation nationale, des policiers, des policiers municipaux (avec le CNFPT), des magistrats, des agents publics (INSP, IRA, mises en situation aux concours A et A+) et des encadrants sportifs
– Enseignement supérieur : formation des élus étudiants et des membres des commissions disciplinaires, un module pour les 35 000 étudiants des écoles du ministère de la Culture.
https://www.dilcrah.gouv.fr/

ENTREPRISES

Baromètre RSE 2026 « RSE : Du discours à l'impact - Comment les entreprises créent durablement de la valeur ? »

ORSE, Wavestone, Octobre 2026

L'édition 2026 s'est intéressée à la manière dont la RSE génère de la valeur concrète, influence les offres, transforme les pratiques métier, structure les décisions d'investissement, et crée de nouveaux avantages compétitifs. Les résultats du baromètre 2026 sont accessibles sous la forme d'une étude intitulée :
« RSE : Du discours à l'impact - Comment les entreprises créent durablement de la valeur ? »
À télécharger gratuitement après inscription, et d'un support de présentation de 20 p.
https://www.orse.org/publication/partenariat-barometre-rse-et-transformation-durable-de-wavestone-rse-du-discours-a-l-impact-comment-les-entreprises-creent-durablement-de-la-valeur

Baromètre national RSE et Égalité des chances. Résultats de l'édition 2026

MEDEF, Octobre 2026, 43 p.

Pour la Semaine de l'entreprise responsable et inclusive (SERI) 2026, le Medef et Verian publient une nouvelle édition de leur baromètre. L'enquête a été menée en ligne du 29 juin au 15 juillet 2026 auprès de 1 800 salariés du secteur privé. Au total, 68 % des salariés apprécient de travailler dans leur entreprise et 66 % s'y projettent dans trois ans. Ce taux tombe à 44 % chez les 50-64 ans, contre 72 % chez les 25-34 ans. La qualité de vie au travail (76 %) et la santé-sécurité (72 %) sont les attentes prioritaires.
L'insertion des jeunes recule parmi les sujets cités par rapport à 2024. Selon 37 % des salariés, leur entreprise dispose d'une mission, d'un service ou d'un poste RSE (+ 5 points en un an). Ce taux va de 9 % dans les entreprises de 1 à 19 salariés à 60 % dans celles de plus de 1 000 salariés. Enfin, 61 % des salariés citent au moins une action en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, et 69 % la jugent efficace. Les priorités de lutte contre les discriminations sont l'égalité salariale (44 %), l'égalité femmes-hommes (41 %) et l'équilibre des temps de vie (39 %).
https://www.medef.com/uploads/media/node/0020/09/17747-barometre-national-rse-et-egalite-des-chances.pdf

Portail RSE : Bpifrance et la DGE reprennent la plateforme pour accélérer la transformation durable des PME

BPI France, Octobre 2026

Déjà utilisé par plus de 15 000 entreprises, ce service public gratuit ambitionne de devenir la plateforme de référence pour accompagner les PME dans leur transformation durable.
Depuis 2024, le Portail RSE a élargi son périmètre afin de répondre aux attentes croissantes des clients, financeurs et partenaires économiques des entreprises. Au-delà des seules obligations réglementaires, les utilisateurs peuvent désormais compléter le standard européen de durabilité (VS, ex-VSME) et générer un rapport de durabilité à partager avec leurs parties prenantes.
Plus de 2 000 rapports ont déjà été initiés sur la plateforme. Cette approche permet aux entreprises de structurer des données fiables et réutilisables, de répondre plus facilement aux sollicitations de leurs partenaires, de valoriser leurs engagements et de mieux préparer leurs projets de transformation et d'investissement. La responsabilité sociétale devient ainsi un véritable levier de performance, de différenciation et de robustesse.
https://www.bpifrance.fr/nos-actualites/portail-rse-bpifrance-et-la-dge-reprennent-la-plateforme-pour-accelerer-la-transformation-durable-des-pme

Sites industriels clés en main : 13 premiers sites labellisés en 2026, un objectif de 100 sites d'ici fin 2027

DGE, Octobre 2026

Créé en 2019, le dispositif « Sites industriels clés en main » vise à accélérer les implantations industrielles : les terrains sont préparés en amont, avant l'arrivée des entreprises. Depuis son lancement, il a permis

d'implanter plus de 1 000 entreprises et de créer plus de 35 000 emplois. Le dispositif a été réformé en avril 2026. Les procédures de labellisation sont simplifiées et les candidatures sont déposées au fil de l'eau, avec un délai de traitement visé de quatre mois. Les exigences sont en revanche relevées, pour que chaque site puisse accueillir rapidement un projet industriel. Depuis cette réforme, 13 sites ont été labellisés dans 7 régions. En Occitanie, il s'agit de la zone économique Nicolas Appert à Castelnaudary.
https://www.entreprises.gouv.fr/la-dge/actualites/sites-industriels-cles-en-main-13-premiers-sites-labellises-en-2026-un-objectif

ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

Dossier – Le projet de budget pour 2027

Localtis, Banque des territoires, Octobre 2026
Ce dossier met à disposition les articles consacrés au suivi du projet de loi de finances (PLF) et de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2027, présentés le 1er octobre. Avec un focus sur les dispositions intéressant les collectivités locales… et leurs ressources. De nouveaux articles viendront enrichir ce dossier au fil, notamment, de la navette parlementaire.
https://www.banquedesterritoires.fr/dossier-le-projet-de-budget-pour-2027

FORMATION PROFESSIONNELLE

Qualiopi V10 : le décret entre en vigueur le 1er novembre, place à sa lecture - Webinaire le 5 novembre 2026 à 11 H 00 - La boussole

En présence de la DGEFP, ce webinaire décryptera la V10 du guide de lecture Qualiopi et les arrêtés qui accompagnent la réforme. Ensemble, les intervenants décrypteront les évolutions du référentiel et leurs conséquences concrètes pour les organismes de formation et les CFA, puis répondront à vos questions.
https://www.laboussoledelaformation.fr/webinaire-qualiopi-v10-novembre-2026/

Annexe au projet de loi de finances pour 2027. Formation professionnelle - Jaune budgétaire

Dares, Octobre 2026, 212 p.
Comme chaque année, ce document annexé au projet de loi de finances (PLF) pour 2027 fait le point sur la dépense de la Nation pour l'apprentissage et la formation professionnelle, à la fois par public et par financeur. Il est composé de 2 parties : Les acteurs de formation professionnelle - Panorama des dispositifs de la formation professionnelle.
https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-jaune-budgetaire-sur-la-formation-professionnelle

DEFFINUM : préparer les compétences de demain en transformant la formation aujourd'hui

Ministère du Travail et des Solidarités, Octobre 2026
L'appel à projets DEFFINUM (Dispositifs France Formation Innovante Numérique) a été lancé en 2021 dans le cadre de France 2030. C'était le premier levier du Plan de transformation et de digitalisation de la formation professionnelle. Le ministère l'a copiloté avec le Secrétariat général pour l'investissement, et la Banque des Territoires en assurait la gestion. Le programme s'est achevé le 29 septembre 2026 par un événement de clôture et un bilan évaluatif :
- 57 projets soutenus dans 10 filières, plus d'un million d'apprenants touchés et 6 700 organismes de formation qui utilisent les solutions développées
- Plus de 100 000 heures de formation digitalisées ou hybridées et plus de 15 000 formateurs sensibilisés ou formés
- 95 % des projets ont intégré de nouvelles modalités (pédagogies actives, formation immersive, AFEST) et 2 formateurs sur 3 disent avoir changé leurs pratiques

- 69 % des projets ont développé des dispositifs immersifs ou ludiques et 70 % mobilisent l'intelligence artificielle, dont les usages restent émergents
- 86 % des projets ont partagé leurs productions au-delà de leur consortium, et 1 sur 4 diffuse ses ressources en open source ou sous licence ouverte.
Selon l'évaluation, le numérique ne fonctionne que s'il repose sur une ingénierie pédagogique solide.
Deux publications sont disponibles : la synthèse du bilan évaluatif et un livret de 16 pratiques inspirantes.
https://travail-emploi.gouv.fr/deffinum-preparer-les-competences-de-demain-en-transformant-la-formation-aujourdhui

Guide pratique : 6 leviers pour développer les compétences en entreprise

Fédération Les Acteurs de la compétence, Septembre 2026, 16 p.
Destiné aux dirigeants, aux responsables RH et aux responsables formation, le guide part des besoins concrets de l'entreprise (former, co-construire un projet avec un salarié, accompagner une reconversion, recruter, préparer l'avenir) pour l'orienter vers le bon levier : Plan de développement des compétences, CPF co-construit, Période de reconversion, POEI, contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation. Chaque levier fait l'objet d'une fiche synthétique : principe du dispositif, points forts, public cible, conditions d'accès, modalités de financement et situations dans lesquelles il est le plus pertinent.
https://lesacteursdelacompetence.fr/publication-guide-pratique-6-leviers-pour-developper-les-competences-en-entreprise/

Storytelling pédagogique : quand les apprenants entrent vraiment dans l'histoire - Le Podcast de la Formation

Au programme : Comment utiliser le storytelling en formation. Pourquoi l'immersion ne dépend pas forcément de la technologie. Comment partir de situations professionnelles réelles. Comment rendre les apprenants acteurs de l'histoire. Pourquoi Julie privilégie les groupes de trois à distance. Comment adapter le scénario à ce que vivent réellement les apprenants.
https://podcast.ausha.co/lepodcastdelaformation/e-83-storytelling-pedagogique-quand-les-apprenants-entrent-vraiment-dans-l-histoire

IA en formation : pourquoi votre IA a besoin d'un onboarding avant de vous aider dans la conception pédagogique – Podcast Learn & enjoy

Au programme de cet épisode : Pourquoi nous attendons parfois trop vite de l'Intelligence Artificielle qu'elle comprenne notre manière de travailler - Ce que l'on peut apprendre des pratiques d'onboarding d'un nouveau collaborateur - Pourquoi la signature pédagogique devient essentielle pour cadrer l'IA en formation - Comment accompagner l'IA sur ses premières missions de conception pédagogique - Comment transformer progressivement vos règles en prompts, modèles et assistants réutilisables.
https://podcast.ausha.co/learn-enjoy/ia-en-formation-pourquoi-votre-ia-a-besoin-d-un-onboarding-avant-de-vous-aider-dans-la-conception-pedagogique-le

Vidéo IA : quelles nouvelles possibilités pour concevoir et enrichir vos formations ? Podcast Learn & enjoy

L'intelligence artificielle révolutionne la création de contenus, et la vidéo IA fait aujourd'hui partie des usages qui connaissent la plus forte croissance en digital learning et en formation digitale. En quelques minutes, il est possible de produire des vidéos professionnelles, de les traduire et de les mettre à jour grâce à l'IA. Mais comment intégrer la vidéo IA dans une démarche pédagogique pour gagner du temps et produire des contenus de qualité ? Quels sont les usages les plus pertinents, les bonnes pratiques à adopter et la place de l'ingénieur pédagogique dans ce nouveau contexte ?
https://podcast.ausha.co/learn-enjoy/147-video-ia-quelles-nouvelles-possibilites-pour-concevoir-et-enrichir-vos-formations-avec-lea-white-de-synthesia

Formation des demandeurs d'emploi aux métiers du BTP en 2025 : quelles évolutions ?

Observatoire des métiers du BTP, Octobre 2026

En 2025, 20 580 demandeurs d'emploi ont suivi une formation aux métiers du BTP. Cela représente seulement 2 % des entrées en formation, alors que le secteur emploie 5,5 % des salariés en France.

Depuis 2018, ces entrées ont baissé de 11 %, quand elles ont progressé de 39 % tous secteurs confondus. Pourtant, les besoins sont forts : 65 % des recrutements du BTP sont jugés difficiles, contre 44 % en moyenne.

Les formations certifiantes restent majoritaires (57 %) et les dispositifs d'adaptation au poste gagnent 10 points entre 2021 et 2025. Les Conseils régionaux restent les premiers financeurs, avec 40 % des formations. La POE individuelle et le CPF progressent aussi. Résultat : le taux d'insertion atteint 62 % en 2024, contre 60 % en moyenne nationale.

https://www.metiers-btp.fr/actualites/formation-demandeurs-demploi-metiers-btp-2025/

INSERTION JEUNES

Insertion professionnelle des jeunes : quel rôle pour les missions locales ?

Vie publique, Octobre 2026

Les missions locales accompagnent les jeunes de 16 à 25 ans en difficulté vers l'insertion sociale et professionnelle. Le réseau compte 425 missions locales réparties sur 6 800 sites, et environ 1,1 million de jeunes y sont accompagnés chaque année. Leur accompagnement est global : emploi, orientation, formation, mais aussi santé, logement, droits et mobilité. Les missions locales proposent aussi des services aux entreprises : aide au recrutement, suivi du jeune une fois en emploi, valorisation des employeurs locaux.

Au sommaire :

– Pourquoi les missions locales ont-elles été créées ?
– Comment accompagnent-elles les jeunes ?
– Et les entreprises ?
– Quel bilan pour le CEJ ?
– Quelles différences avec les autres services de l'emploi ?

https://www.vie-publique.fr/questions-reponses/287816-insertion-professionnelle-des-jeunes-le-role-des-missions-locales

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

SEEPH - Du 16 au 20 novembre 2026 - Webinaires, des conférences

Les mardi, mercredi et jeudi de 12 H 00 à 13 H 00, un webinaire est proposé en ligne par le FIPHFP, l'Agefiph et LADAPT. Ces trois rendez-vous sont à suivre sur les comptes LinkedIn et YouTube des trois organisations. Construits comme une progression, ils invitent à changer de regard, à retrouver du pouvoir d'agir, puis à anticiper pour sécuriser les parcours.

– Mardi 17 novembre : Démystifier - « Handicap et emploi : et si le premier obstacle était ce que l'on croit savoir ? »
– Mercredi 18 novembre : Simplifier - « Handicap et emploi : comment augmenter le recours aux aides et prestations ? »
– Jeudi 19 novembre : Accompagner - « Accompagner aujourd'hui, anticiper demain : comment sécuriser les parcours professionnels ? »

https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/seeph-2026-decouvrez-les-temps-forts-du-fiphfp

Baromètre de perception de l'emploi des personnes en situation de handicap

IFOP, AGEFIPH, Octobre 2026, 20 p.

9e édition du baromètre sur la perception de l'emploi des personnes handicapées mené par l'IFOP. Si l'idée d'embaucher une personne en situation de handicap est toujours considérée comme une difficulté, cette édition souligne, évolution notable, que la parole sur le handicap se libère en entreprise ; elle confirme encore que le vécu du handicap en entreprise et l'action du référent handicap sont des leviers pour faire évoluer les représentations. Le résultat le plus marquant concerne la persistance de la représentation collective selon laquelle il est difficile d'embaucher une personne en situation de handicap.

Seuls 30 % des répondants (recruteurs, salariés, grand public et personnes en situation de handicap) estiment qu'il est facile d'embaucher une personne en situation de handicap. Ce résultat est globalement stable depuis 2018, témoignant de l'existence d'un frein de représentation profondément ancré. Progresser au sein de l'entreprise et encadrer une équipe sont majoritairement jugés difficiles pour un salarié handicapé, dans toutes les populations interrogées.

https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/parution-du-barometre-2026-agefiph-ifop-sur-la-perception-de-lemploi-des

Instruction n° DGEFP/METH/2026/126 du 13 octobre 2026 relative aux entreprises adaptées (EA) et entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) : agrément, conventionnement, accompagnement, financement et transition professionnelle

Bulletins officiels des ministères chargés des affaires sociales, Octobre 2026, 8 p.

Cette instruction précise les modalités opérationnelles de mise en œuvre du cadre juridique, financier des entreprises adaptées et entreprises adaptées de travail temporaire et des dispositions relatives au contrat à durée déterminée Tremplin et issues de la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

https://bulletins-officiels.social.gouv.fr/instruction-ndeg-dgefpmeth2026126-du-13-octobre-2026-completant-linstruction-ndeg-dgefpmeth202531-du-21-mars-2025-relative-aux-entreprises-adaptees-ea-et-entreprises-adaptees-de-travail-temporaire-eatt-agrement-conventionnement-accompagnement

SECTEURS D'ACTIVITÉ – MÉTIERS

Démographie des professionnels de santé : une hausse historique des effectifs formés et de nouvelles mesures pour renforcer l'accès aux soins

Ministère de la Santé, des Familles, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et de l'Espace, Octobre 2026

Depuis la suppression du numerus clausus et la réforme de l'accès aux études de santé, les effectifs formés connaissent un rattrapage historique. Chaque année, plus de 10 300 étudiants sont désormais admis en médecine, 3 400 en pharmacie, 1 400 en odontologie et plus de 1 000 en maïeutique.

En 2026, 10 260 postes d'internat ont été ouverts, soit 1 341 de plus qu'en 2025. La médecine générale, qui représente près de 40 % des postes, compte 4 070 postes. Entre 2017 et 2026, les postes d'internat ont augmenté de 24 % au niveau national, et de 23 % en Occitanie.

Le Gouvernement annonce aussi son objectif de doubler dès 2027 le nombre d'infirmiers en pratique avancée (IPA) formés.

Enfin, à partir du 1er novembre 2026, plus de 3 000 docteurs juniors de médecine générale effectueront leur quatrième année d'internat, dont 80 % dans des territoires où l'accès aux soins est difficile.

https://sante.gouv.fr/actualites-presse/presse/communiques-de-presse/article/demographie-des-professionnels-de-sante-une-hausse-historique-des-effectifs

Année de la santé : formations, métiers et témoignages

ONISEP, Octobre 2026

À l'occasion de l'Année de la santé 2026-2027, initiative nationale qui se déroule d'octobre 2026 à juin 2027, l'Onisep rassemble ses ressources sur les formations et les métiers de la santé. On y trouve

- Des fiches métiers : biologiste médical, chercheur en robotique médicale, diététicien, médecin généraliste, neurobiologiste, pharmacien dans l'industrie, sage-femme ou maïeuticien…
- Des vidéos de témoignages de professionnels : manipulateur en électroradiologie médicale, médecin urgentiste, neurochirurgienne, aide-soignante, infirmière, ergothérapeute
- Des dossiers sur les métiers du médical, du paramédical et de la recherche, et sur les études de santé, qui durent de 6 à 12 ans.

https://www.onisep.fr/actualites/annee-de-la-sante-formations-metiers-et-temoignages

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - 2026

Portail de la Fonction publique, Octobre 2026, 204 p.

Ce rapport annuel dresse un bilan de l'évolution de l'emploi public, des flux de personnels, des rémunérations, de la formation, du temps de travail et de son organisation.

Il propose également un dossier sur la perception qu'ont les agents publics de leurs conditions de travail.

Dans la rubrique « Autres données », sont mises à disposition celles couvrant des thématiques diverses allant de la politique sociale aux accidents du travail et exposition aux risques professionnels en passant par la représentation sociale.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2026

Le panorama des industries agroalimentaires 2026

Ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Souveraineté alimentaire, Octobre 2026, 120 p.

Tour d'horizon du secteur, représenté par plus de 23 000 entreprises et employant près de 480 000 salariés. L'agroalimentaire joue un rôle clé dans l'aménagement et la vitalité du territoire, puisqu'il transforme 70 % de la production agricole française

https://agriculture.gouv.fr/le-panorama-des-industries-agroalimentaires

Panorama des Entreprises privées de services à la personne

OPCO EP, Octobre 2026, 47 p.

La branche des entreprises privées de services à la personne a un profil très particulier. La part des TPE y est de 53 %, contre 92 % pour l'ensemble, et seuls 12 % des salariés travaillent dans une TPE. Les effectifs sont presque exclusivement féminins (92 % de femmes, contre 66 %), et le temps partiel concerne 65 % des salariés, soit plus de deux fois et demie la moyenne (25 %).

https://www.opcoep.fr/ressources/centre-ressources/branches/esap/panorama-entreprises-privees-de-services-a-la-personne-2025-opcoep.pdf

Étude prospective : Offices de commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires

Observatoire des métiers des professions libérales, Octobre 2026, 72 p.

Issue de la fusion de la branche des offices commissaires-priseurs et des huissiers de justice, la branche des offices de commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires est aujourd'hui confrontée à des évolutions importantes de son environnement économique, technologique et social. Cette étude permet de mieux comprendre ces transformations et d'en mesurer les conséquences sur les entreprises, les métiers, les emplois, les compétences et les besoins en formation.

https://ompl.fr/wp-content/uploads/2026/09/OMPL-Etude-prospective-Offices-de-commissaires-en-justice-2026.pdf

Cartographie des métiers sous statut salarié des arts visuels. Panorama d'analyse socio-économique du champ des arts visuels

Sauléa, AFDAS, Octobre 2026, 73 p.

À partir des annuaires d'une trentaine de réseaux (CNAP, FRAAP, CPGA, DCA, réseaux régionaux…), cette cartographie recense 2 749 établissements actifs. Parmi eux, 49 % emploient des salariés, et 76 % de ces employeurs ont moins de 10 salariés.

La diffusion, exercée par 83 % des structures, représente 15 000 à 28 000 salariés, devant la formation (3 200 à 6 600) et la création (2 200 à 4 400).

Les principaux employeurs sont l'enseignement supérieur, l'administration publique et les musées.

Seuls 47,6 % travaillent à temps complet, et 28 % chez les professeurs d'art, ce qui reflète la pluriactivité des artistes. Ces salariés sont à 60 % des femmes. En 2020, 54 % gagnaient moins de 12 000 € nets par an. Les effectifs sont passés de 4 512 en 2016 à 3 156 en 2020 avec la crise sanitaire, puis sont remontés à 3 780 en 2022. En Occitanie, les annuaires recensent 174 établissements (5e région) pour 1 104 à 2 222 salariés.

https://observatoires.afdas.com/actualites/arts-visuels-une-cartographie-commune-des-metiers-pour-les-salaries

Les métiers du BTP en France

France Travail, Octobre 2026

Le secteur de la construction en 2025 représente : 223 010 établissements - 1 588 140 salariés, soit 8 % de l'emploi salarié national.

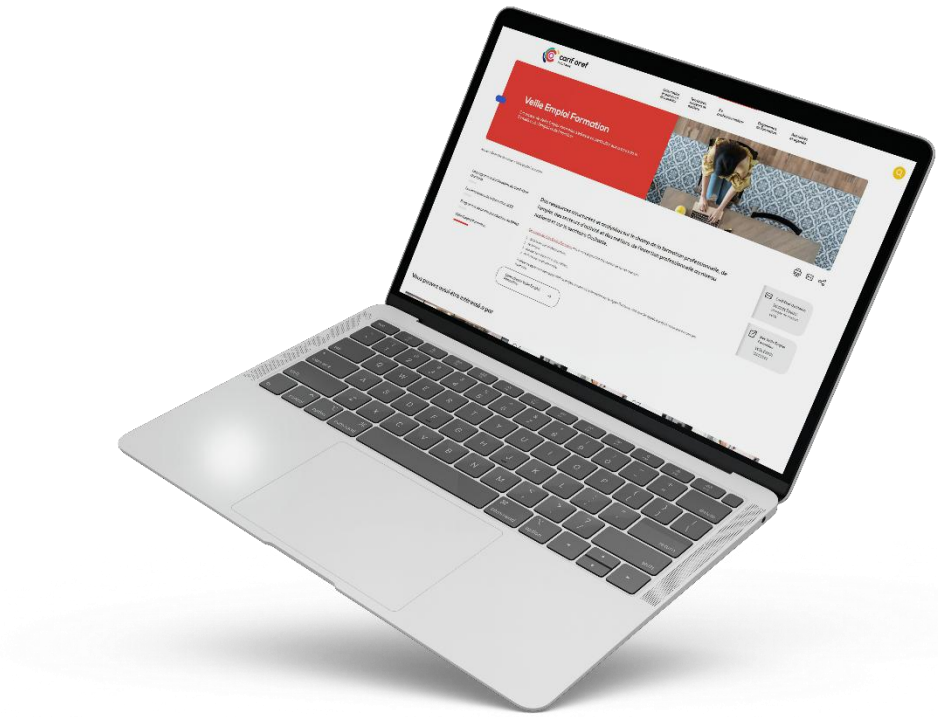
Le secteur ralentit légèrement, avec moins de salariés, d'offres et d'intérim. Il reste pourtant un gros recruteur, avec près de 682 000 embauches sur un an. Les recrues sont très masculines et beaucoup de jeunes sont embauchés. La peinture en bâtiment attire beaucoup de candidats, mais n'est pas dans le top 5 des offres.

À l'inverse, la menuiserie aluminium figure parmi les métiers les plus proposés, mais pas parmi les plus recherchés.

https://www.francetravail.org/accueil/actualites/infographies/2026/les-metiers-du-btp-en-france.html?type=article

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