



L'action du réseau pour l'emploi sur les territoires

Résultats et perspectives

18 juin 2026

Édito



Dans un contexte économique incertain, l'économie occitane montre une nouvelle fois sa résilience. Sur un an, l'emploi salarié est stable et le nombre d'ouvertures nettes de sites industriels reste positif sur l'année 2025. Toutefois, la conjoncture pèse sur les recrutements et l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi. Face à cette situation, le Réseau pour l'emploi (RPE), créé en décembre 2023, est pleinement mobilisé.

Un réseau qui démontre son adaptabilité face à cette conjoncture : le taux d'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi à 6 mois est légèrement supérieur à la moyenne ; le taux de pourvoi des offres d'emploi déposées par les entreprises la dépasse (91,8 % en Occitanie vs 90,7 % au national) avec un taux élevé de recours au Réseau pour l'emploi par les entreprises (25,8 % en Occitanie vs 23 % au national). Pour autant, nous devons aller plus loin pour favoriser l'insertion dans l'emploi des publics qui en sont les plus éloignés et mieux répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

Grâce à l'action conjointe de tous les membres du RPE, et de ses différents échelons territoriaux, nous disposons maintenant d'un socle solide : Comités locaux pour l'emploi maillant l'ensemble du territoire régional, équipes territoriales Team RH, parcours métiers orientés vers les secteurs en tension, meilleure territorialisation de l'offre de formation... Il nous faut maintenant renforcer la coordination des acteurs sur les territoires pour plus d'efficacité, mutualiser intelligemment les offres de services et les approches pour plus d'impact, nous concentrer sur les actions qui produisent des résultats tangibles et les déployer plus largement.

Ce socle doit être le support d'une action collective efficace, ciblée, agissant là où cela compte : l'insertion professionnelle des jeunes, l'attractivité des métiers de l'accompagnement et du soin, la réponse aux besoins de recrutement de notre industrie, devront ainsi figurer au rang de nos priorités dans les mois à venir.

Pierre-André Durand
Préfet de la région Occitanie,
Préfet de la Haute-Garonne



L'année écoulée a une fois de plus démontré la pertinence de la méthode du « faire pack » que j'avais initiée avec la mise en place du Pacte pour l'Embauche. Les exemples d'actions présentés dans ce livret illustrent concrètement comment cette démarche collective, fondée sur la coopération entre tous les acteurs de l'emploi, permet d'apporter des réponses efficaces et adaptées aux défis complexes que connaît l'Occitanie.

Nous évoluons désormais dans un contexte de profondes mutations : succession de crises, multiplication des conflits, retour des guerres commerciales, déploiement accéléré de nouvelles technologies telles que l'Intelligence Artificielle, dérèglement climatique... Autant de transformations qui génèrent des incertitudes et des inquiétudes légitimes pour le monde du travail, fragilisent certains secteurs et bousculent de nombreux parcours professionnels.

Dans ce contexte qui fait peser de nouvelles menaces sur le front de l'emploi, nous n'avons pas le droit de relâcher nos efforts : au contraire, il nous faut accentuer l'impact des actions du réseau pour l'emploi. La Région Occitanie entend y prendre toute sa place, aux côtés de ses partenaires en accompagnant les entreprises pour faciliter leur développement, l'emploi et l'amélioration des conditions de vie au travail, pour attirer, fidéliser et protéger les salariés. Plus que jamais, le dialogue social dans les entreprises peut devenir un facteur de confiance, de stabilité et de performance économique.

Nous devons offrir aux entreprises la garantie qu'elles trouveront les compétences nécessaires sur le territoire, et aux salariés qu'ils accéderont à des emplois de qualité. Avec le Plan Régional de Formation, ce sont ainsi 69 500 stagiaires qui ont pu être formés au cours des trois dernières années. Et nous continuerons dans cette voie en permettant, dans les trois années à venir, à des milliers d'autres stagiaires de se qualifier, de se reconverter et de sécuriser leurs parcours. Cet effort massif de formation, articulé avec les besoins des entreprises et des territoires, est au cœur de notre stratégie pour l'emploi. Il s'accompagne d'un travail d'anticipation des besoins en compétences et des évolutions des métiers, pour préparer dès aujourd'hui les emplois de demain.

Pour 2026, la Région réaffirme sa détermination d'être aux côtés de ses partenaires pour conforter et renforcer le réseau pour l'emploi, soutenir l'innovation sociale et économique, anticiper les transformations du marché du travail et faire de chaque transition professionnelle une opportunité plutôt qu'une source de décrochage. C'est en poursuivant cette dynamique collective que nous pourrons relever ensemble les défis de l'emploi, et faire de l'Occitanie une région toujours plus solidaire, attractive et durable.

Je vous invite à découvrir, dans ce livret, la richesse et la diversité des actions menées, qui témoignent de la mobilisation de toutes et tous au service de l'emploi en Occitanie.

Carole Delga
Présidente de la Région
Occitanie / Pyrénées-Méditerranée

Chiffres clés

En Occitanie, un demandeur d'emploi sur trois accède à l'emploi à 6 mois

1 L'OCCITANIE EN CHIFFRES

33,3%

National : 33,2 %

des demandeurs d'emploi accèdent à l'emploi à 6 mois

i Comment lire ce chiffre ? Sur 100 demandeurs d'emploi inscrits, 33 ont retrouvé un emploi supérieur à 78 h dans les 6 mois qui suivent.

601 327

 en 2025 DEFM cat. AB*

demandeurs d'emploi ont accédé à l'emploi à 6 mois en Occitanie

*Demandeurs d'emploi sans activité ou ayant travaillé moins de 78 h en fin de mois.

2 QUI SONT LES DEMANDEURS D'EMPLOI



767 451

(≈10 % du national)

demandeurs d'emploi en Occitanie (mars 2026)

| Bénéficiaires du RSA | Bénéficiaires de l'obligation d'emploi | 50 ans et plus | Moins de 26 ans | Femmes | Résidents QPV | Peu ou pas diplômés |
|----------------------|--|-----------------|-----------------|---------------|---------------|---------------------|
| 21,9 % ▲ | 9,7 % ▲ | 27,1 % ▲ | 15,8 % | 51,5 % | 11,0 % | 11,0 % |
| Nat. 20,5 % | Nat. 8,5 % | Nat. 26,4 % | Nat. 16,2 % | Nat. 51,4 % | Nat. 13,3 % | Nat. 12,0 % |

▲ Publics proportionnellement plus présents qu'au niveau national.

LES MISSIONS LOCALES AU PLUS PRÈS DES JEUNES



114 087

jeunes accompagnés en Occitanie

18 160

16 % des jeunes

jeunes résidant en quartier prioritaire de la ville (QPV)

7 553

7 % des jeunes

jeunes en situation de handicap (RQTH)

VERS L'EMPLOI, LA FORMATION, L'ALTERNANCE

38 534

entrées en emploi

34 % des jeunes

10 254

entrées en formation

9 % des jeunes

7 328

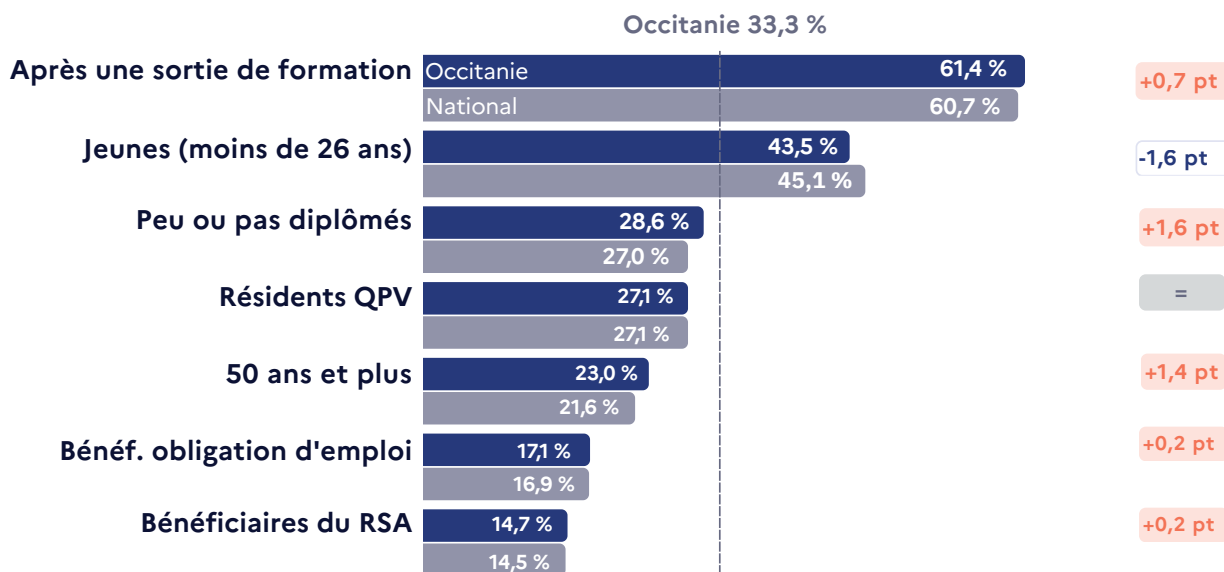
entrées en alternance

6 % des jeunes

Sources : Tableau de bord du Réseau pour l'emploi (extraction du 01/06/2026) et ARML Occitanie - Traitement Carif-Oref Occitanie



3 TAUX D'ACCÈS A L'EMPLOI À 6 MOIS



4 LA FORMATION UN LEVIER POUR L'EMPLOI

61,4%
≈ x2

National : 60,7 %

Après une sortie de formation, **plus de 6 demandeurs d'emploi sur 10 accèdent à l'emploi** — presque le double de la moyenne régionale

17 524

19 400 en 2026

places financées dans le cadre du Plan régional de formation (PRF) 2025

59 %

dont 9 % en formation

des sorties positives à 6 mois après une formation qualifiante en 2025

5 LE RÉSEAU POUR L'EMPLOI AU SERVICE DES ENTREPRISES



25,8 %

de taux de recours au Réseau pour l'emploi

Nat. 23 % (+2,8 pt)



Taux de recours : Rapport entre le nombre d'entreprises ayant bénéficié d'un service du RPE (dépôt d'offre ou un service rendu) sur le nombre d'entreprises ayant recruté l'année précédente et/ou ayant bénéficié d'un service du RPE (dépôt d'offre ou un service rendu).



91,8 %

des offres d'emploi sont pourvues

Nat. 90,7 % (+1,1 pt)



Taux de pourvoi : Part des offres d'emploi de plus de 30 jours pourvues au moment de la clôture sur l'ensemble des offres déposées.

Rappel des priorités du comité régional pour l'emploi



La feuille de route du CRPE, adoptée le 12 mars 2025, est le fruit d'une concertation avec l'ensemble des acteurs du Réseau pour l'emploi.

Cette feuille de route s'articule autour de deux enjeux majeurs :

1^{er} enjeu : renforcer l'accompagnement et la montée en compétences des personnes en recherche d'emploi afin de favoriser leur insertion professionnelle

Avec un taux de chômage de 9,4 %, et de fortes disparités territoriales, l'Occitanie reste marquée par des difficultés d'accès à l'emploi pour de nombreuses personnes.

Dans ce contexte, le CRPE conduit trois chantiers :

- le déploiement des nouveaux parcours d'accompagnement des bénéficiaires du RSA (BRSA), en partenariat avec les conseils départementaux ;
- l'accès, le maintien dans l'emploi et l'inclusion durable des travailleurs expérimentés ;
- le renforcement de l'offre de services pour l'aide à la mobilité des demandeurs d'emploi.

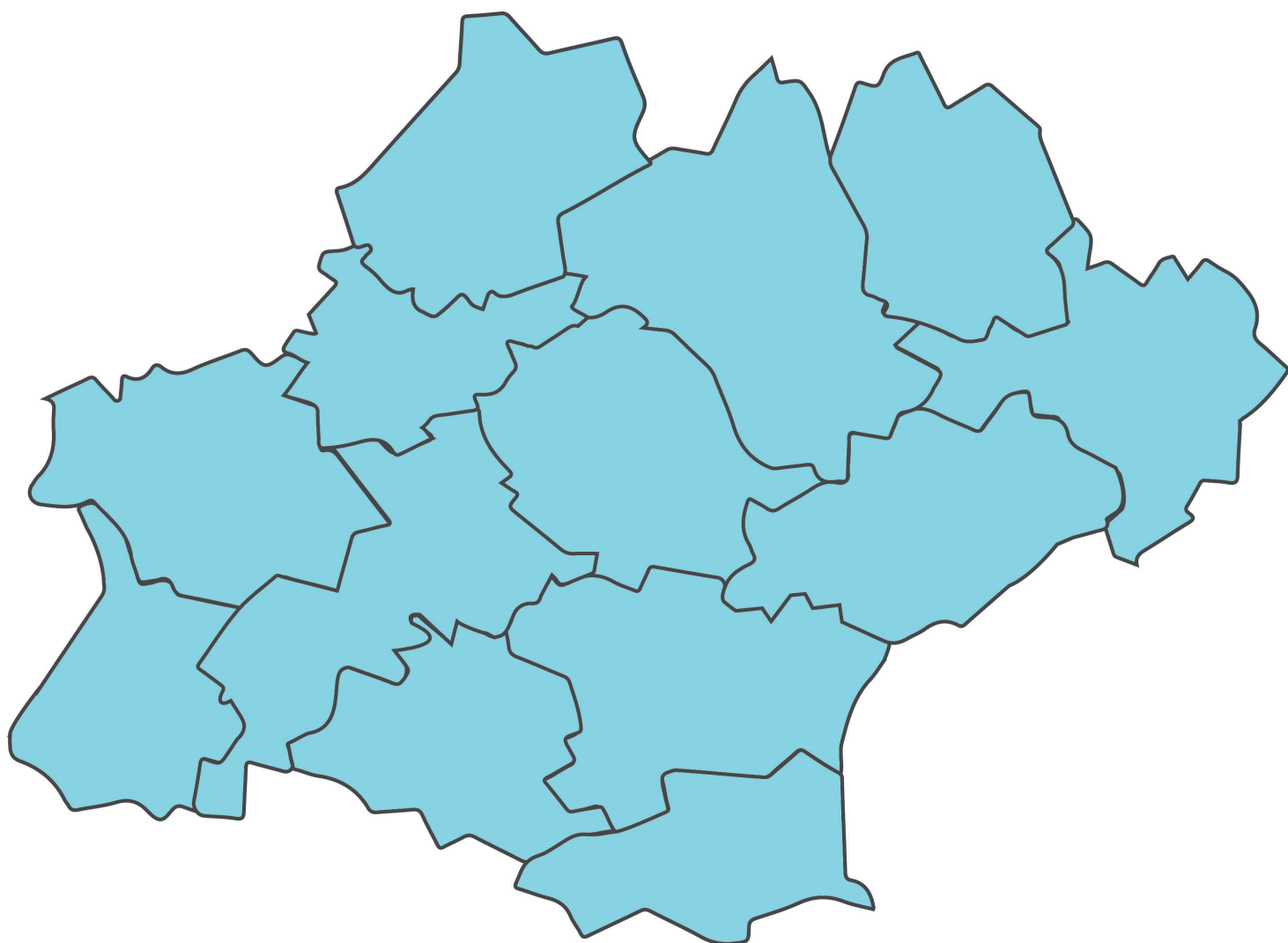
2^e enjeu : renforcer l'accompagnement des entreprises, et notamment des TPE-PME, dans leurs démarches de recrutement et de fidélisation des salariés

41 % des recrutements sont jugés difficiles par les employeurs en 2026 en Occitanie.

Dans l'objectif de répondre aux besoins des entreprises, le CRPE se fixe comme priorités de renforcer :

- l'accompagnement RH des entreprises, grâce à la montée en puissance du portail TEAM RH Occitanie (teamrh-occitanie.fr), et au déploiement d'équipes de proximité RH ;
- l'articulation entre les besoins de recrutement des entreprises et les dispositifs d'accompagnement des publics via le déploiement de « parcours métiers » pour les demandeurs d'emploi, ciblés sur certains métiers en tension ;
- l'adéquation et la territorialisation de l'offre de formation pour les personnes en recherche d'emploi, en fonction des besoins exprimés.

Les actions menées au niveau régional



Accompagner les TPE/PME face à leurs besoins RH

TEAM RH Occitanie



Objectifs

Portée par la DREETS, le Conseil Régional et France Travail, la démarche partenariale Team RH Occitanie vise à faciliter l'accès des entreprises, et plus particulièrement des TPE et PME, à l'ensemble de l'offre d'appui RH déployée en région.

L'action du réseau pour l'emploi

TeamRH-Occitanie.fr : un portail innovant d'appui RH pour les TPE-PME

Il recense l'ensemble de l'offre publique d'appui RH aux entreprises et permet aux employeurs et DRH de poser leurs questions et d'obtenir des réponses ciblées dans un délai de 7 jours.

Le portail teamrh-occitanie.fr réunit à ce jour l'offre de services de 25 partenaires.

Les équipes territoriales Team RH : aller à la rencontre des TPE-PME pour mieux les accompagner

L'État, la Région et France Travail ont décidé de constituer des équipes communes déployées sur les bassins d'emploi des 37 Comités Locaux Pour l'Emploi. Ces équipes se répartissent la prospection des entreprises et collaborent avec les autres partenaires du réseau pour l'emploi pour garantir une réponse complète et adaptée aux besoins des entreprises locales.

Bilan

- 37 équipes territoriales Team RH en ordre de marche au plus près des territoires
- 1 091 entreprises contactées et visitées par les équipes territoriales en 2025
- 1 076 besoins déposés par les entreprises sur la plateforme Team RH
- 700 besoins ont donné lieu à un échange avec un conseiller
- 97 % des demandes clôturées par une solution proposée

Perspectives

En 2026, aller au-devant de 2 000 TPE et PME pour identifier leurs besoins RH et les orienter sur un accompagnement adapté.

Mieux répondre aux besoins en compétences des territoires en adaptant l'offre de formation



Objectifs

En Occitanie, plus de 4 recrutements sur 10 restent difficiles, révélant des tensions persistantes.

Cette situation souligne la nécessité d'adapter l'offre de formation au plus près des besoins locaux. L'enjeu est à la fois de mieux répondre aux attentes des entreprises et de garantir un accès à la formation pour tous, quel que soit le lieu d'habitation, en cohérence avec l'offre existante sur les territoires.

L'objectif régional : déployer un processus de remontée des besoins en compétences, à la fois structurels et conjoncturels, commun à tous les CLPE pour améliorer l'adéquation entre les besoins en compétences des entreprises et l'offre de formation.

Action du réseau pour l'emploi

Le CRPE s'appuie sur les Comités locaux pour l'emploi (CLPE) pour identifier les besoins en compétences, qu'ils soient durables ou liés à des projets immédiats d'entreprises, afin d'apporter des réponses plus adaptées et plus rapides. En 2025, une concertation organisée conjointement par les préfetures, les rectorats et le Conseil régional a permis de recenser les besoins en compétences dans chaque bassin d'emploi.

Un outil dématérialisé a été développé pour faciliter la collecte, la consolidation et l'analyse de ces besoins à l'échelle territoriale et régionale et ainsi adapter l'offre de formation. Les données recueillies pourront alimenter les concertations territoriales et faire évoluer la carte des formations professionnelles initiales, continue et l'apprentissage.

Bilan

- 1 outil dématérialisé pour recueillir et analyser les besoins en cours de déploiement sur les territoires
- 37 CLPE engagés dans la démarche
- 1 remontée des besoins en cours sur l'ensemble des territoires, avec une consolidation régionale prévue à l'été 2026

Perspectives

Utiliser les données recueillies pour alimenter les concertations territoriales et faire évoluer la carte des formations.

Déployer les parcours d'accompagnement renouvelés des bénéficiaires du RSA (BRSA)

La loi Plein Emploi a défini plusieurs grandes étapes dans le parcours des demandeurs d'emploi : l'inscription à France travail suivie d'une orientation vers un référent bien identifié (Conseil départemental, Cap emploi, Mission locale, France travail) chargé de mettre en œuvre l'accompagnement adapté à la situation de chaque personne jusqu'au retour à l'emploi.

Objectifs

- Au 1er janvier 2027, 100 % des BRSA inscrits à France travail devront avoir signé leur contrat d'engagement avec leur référent (Conseil Départemental, France travail, Mission locale ou Cap emploi)
- Les BRSA en parcours «emploi» seront prioritairement pris en charge en accompagnement intensif avec des rendez-vous réguliers sur une durée de 6 mois avec leur référent en charge du suivi de 50 personnes maximum
- L'offre d'accompagne locale du RPE a vocation à être progressivement densifiée notamment sur la levée des freins périphériques à l'emploi

L'action du réseau pour l'emploi

- Signature en 2025 des Conventions Insertion Emploi entre l'État et chaque conseil départemental pour soutenir la mise en œuvre de la loi (densification des offres de service sur la levée des freins à l'emploi, interfaçage des systèmes d'information, définition des modalités de mise en œuvre de l'accompagnement intensif...)
- Déploiement de l'outil DORA rendant visible à tous les prescripteurs l'offre de service locale en matière de levée des freins à l'emploi : près de 2 500 services déjà référencés sur la plateforme DORA
- Le nouveau régime de remobilisation-sanction pour les BRSA, prévu par la loi, est progressivement mis en oeuvre

Bilan quantitatif et qualitatif

A fin avril 2026 (chiffres France Travail) :

- 97 % des BRSA ont un référent d'accompagnement identifié ;
- 78 % sont entrés dans un parcours d'accompagnement : en 4 mois, un gain de 30 points de plus par rapport à fin décembre 2025 ;
- 33 500 BRSA sont entrés en accompagnement intensif entre janvier 2025 et avril 2026 ;
- Le taux d'accès à l'emploi à 6 mois des BRSA suivis en accompagnement intensif se situe à 27 %.

Orienter les jeunes et demandeurs d'emploi vers les métiers en tension avec le chantier régional «parcours métiers»

Objectifs

En Occitanie, le marché du travail reste marqué par un chômage élevé (9,4 % au T4 2025) et des tensions de recrutement importantes (41 % des projets jugés difficiles en 2026), notamment dans les services (dont santé, hôtellerie-restauration et services à la personne), ainsi que dans la construction, l'industrie et l'agriculture.

Face à ces constats, le CRPE accompagne le déploiement de « parcours métiers », définis comme des parcours d'insertion articulant besoins des entreprises, des publics et offre de services du réseau pour l'emploi.

Objectif régional : déployer, d'ici 2027, un parcours métiers ciblé sur les métiers en tension dans chaque CLPE.

L'action du réseau pour l'emploi

Les acteurs du RPE s'appuient sur une approche territorialisée, combinant capitalisation des pratiques existantes, expérimentation et généralisation.

Plusieurs parcours métiers sont déjà déployés, par exemple Aeronow en Haute-Garonne sur la filière aéronautique ou Potentiel Indus' dans les Hautes-Pyrénées.

En parallèle, la démarche est engagée dans plusieurs autres territoires, notamment 5 territoires expérimentateurs (CLPE de Narbonne-Lézignan Corbières, CLPE Couserans, Lot/Aveyron - Mécanic Vallée -, CLPE Auch, CLPE Nord-Ouest du Gard) qui testent des parcours métiers dans des secteurs tels que l'industrie, l'agriculture, l'hôtellerie de plein-air, la santé, le soin et les services à la personne.

Bilan quantitatif et qualitatif

- 5 Parcours métiers expérimentaux bénéficiant d'un appui en ingénierie de l'AFPA
- 26 parcours métiers pluri-acteurs en cours de déploiement en Occitanie
- 3 séminaires dédiés au retour d'expérience des territoires précurseurs et à la prise en main des outils « Parcours métiers » sont organisés à Toulouse, Montpellier et Rodez pour accompagner le déploiement de la démarche dans l'ensemble des CLPE occitans.

Un exemple territorial

Lot/Aveyron Mécanic Vallée

Les partenaires ont mis en place une pré-certification PROJET PRO « Objectif Industrie » (Plan régional de formation - Région) dans un format combinant événements, visites d'entreprises, remises à niveau et formation.

Objectif : apporter aux demandeurs d'emploi les compétences de base pour travailler sur les métiers d'opérateur/régleur sur commande numérique, chaudronnier et soudeur. 10 stagiaires ont intégré la première session avec des perspectives d'embauche dans 12 entreprises de la Mécanic Vallée.

Favoriser le maintien ou le retour en emploi des salariés de 50 ans et +

Objectifs

En Occitanie, les 50 ans et + représentent 30 % des actifs et 28 % de la demande d'emploi (cat. A, B, C), 61 % des demandeurs d'emploi sont demandeurs d'emploi de longue durée (contre 37 % pour les moins de 50 ans).

Le CRPE agit dans le cadre du plan régional « Faisons de l'expérience des 50 ans et + un atout pour les entreprises » pour favoriser le maintien ou le retour en emploi 50 ans et + (remobilisation, accompagnement, formation, lien entreprises) et faciliter les reconversions en seconde partie de carrière.

Objectif régional : améliorer de 2 points le taux d'emploi des 50–64 ans d'ici fin 2027 (référence 2024 : 60,7 %).

L'action du réseau pour l'emploi

- Retour à l'emploi : déploiement de dispositifs de remobilisation et d'accompagnements intensifs (Boost 50+, Remob'Seniors), renforcement de l'accès à la formation (objectif de 10 % des entrées en formation pour les 55+ dans le cadre du pacte régional d'investissement dans les compétences), parrainage/mentorat, sensibilisation des entreprises
- Reconversion : dispositif Prévention Usure-Reconversion (PUR), Projet de transition professionnelle (PTP), Compte professionnel de prévention (C2P), démission-reconversion, avec appui FSE+ dédié
- Maintien en emploi : appui à la négociation d'entreprise avec l'ARACT, prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle en lien avec les services de prévention et de santé au travail

Bilan quantitatif et qualitatif

Taux d'accès à l'emploi à 6 mois des 50 ans et + : 23 % en Occitanie versus 21,6 % au niveau national

Part des séniors pour les demandeurs d'emploi en formation :

- 50 ans et + : 14,7 % entre mars 2025 et février 2026 vs 14,6 % entre avril 2024 et mars 2025 ;
- 55 ans et + : 7 % entre mars 2025 et février 2026 vs 6,9 % entre avril 2024 et mars 2025.

Mobilisation territoriale

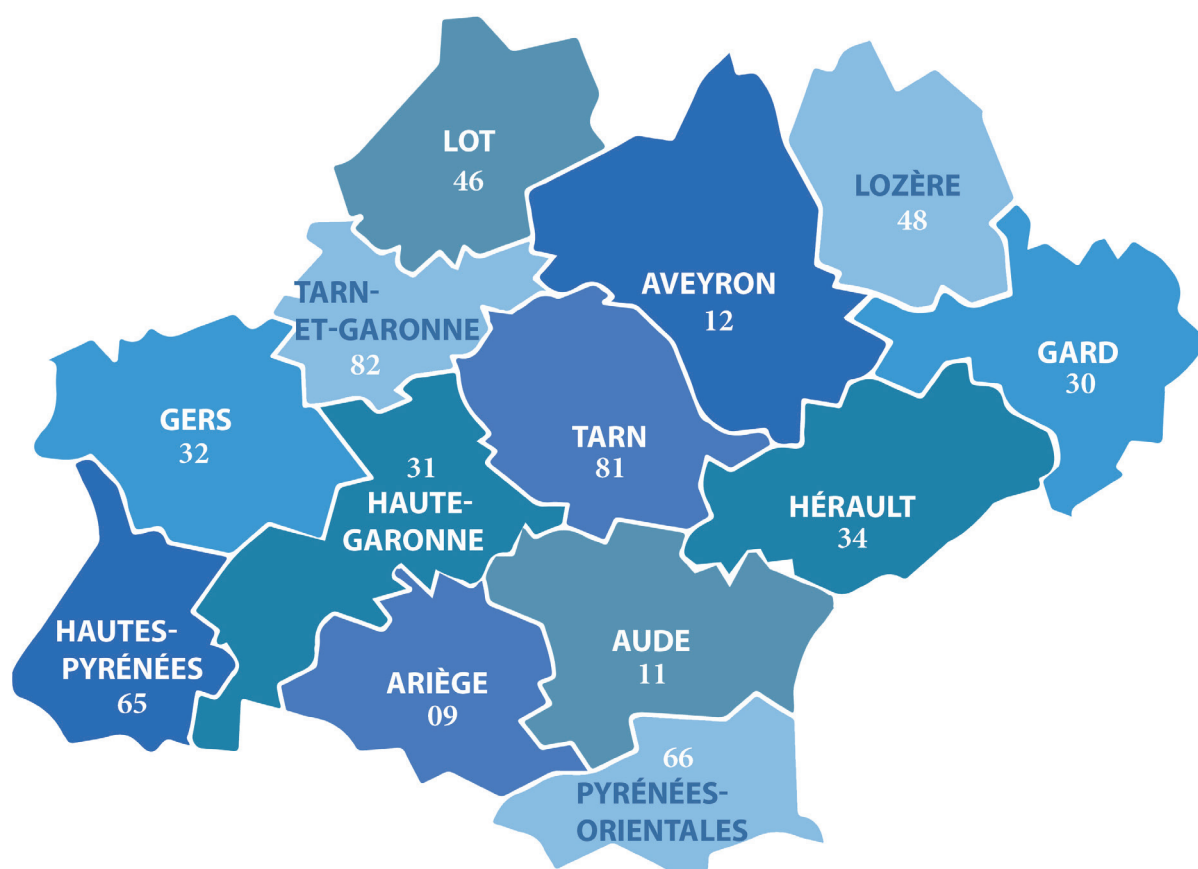
7 projets soutenus dans les Comités locaux pour l'emploi en 2025 à hauteur de 80 000 € pour des financements totaux de 200 000 €, pour déclencher des actions concrètes au plus près des bassins d'emploi.

Un exemple territorial

Action Potentiel Indus + portée par l'UIMM Occitanie Adour-Pyrénées visant la reconversion de travailleurs expérimentés (45+) vers les métiers industriels dans un format combinant événement de lancement, visites d'entreprises, accompagnement et formation.

104 participants (dont 38 % de femmes) pour un objectif initial de 40 lors de l'évènement de lancement. 5 entreprises engagées. 18 personnes ont intégré le parcours complet (visites + accompagnement renforcé).

Les actions menées au niveau local





FORM'BOOST : former et insérer durablement dans les métiers de l'aide à domicile

» Constats

En Ariège, et en particulier sur le territoire du Couserans, les structures de services à la personne font face à des difficultés persistantes de recrutement, dans un contexte de besoins croissants liés au vieillissement de la population.

Parallèlement, des publics éloignés de l'emploi (demandeurs d'emploi, salariés en insertion, publics accompagnés par France Travail) peinent à accéder à ces métiers, en raison de freins liés aux savoirs de base, au savoir-être professionnel et à une méconnaissance du secteur.

L'action du réseau pour l'emploi

Pour répondre à ces enjeux, le Réseau pour l'emploi du Couserans a soutenu la mise en œuvre de l'action FORM'BOOST, portée par le groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) Domicile Occitanie.

Elle mobilise un partenariat opérationnel large associant notamment la DDETSP, France Travail, les associations intermédiaires, les OPCO, l'AFPA, le Conseil départemental et le Conseil régional.

FORM'BOOST propose un parcours progressif d'accès à l'emploi, combinant accompagnement, formation et mise en situation professionnelle.

Ce parcours s'appuie sur une mobilisation étroite des employeurs afin de favoriser leur implication à chaque étape. Il repose sur un travail de repérage et de sélection des publics, conduit en lien avec les structures d'insertion par l'activité économique et France Travail, en mobilisant notamment des outils de détection de potentiel et d'évaluation des savoir-être.



Il intègre une phase de formation centrée sur les compétences de base et les attendus professionnels du secteur, complétée par des mises en situation de travail via les associations intermédiaires. Il vise enfin à sécuriser les trajectoires professionnelles, en facilitant l'accès direct à l'emploi ou la poursuite vers une formation qualifiante complémentaire.

Résultats obtenus et perspectives

Après une présentation du dispositif aux employeurs en septembre, l'entrée en formation des stagiaires est prévue en février 2027, pour une durée de 2 mois, suivie d'un engagement de 6 mois de la part des employeurs.

Nombre de participants visé : entre 8 et 12 personnes.

Mobilisation des employeurs :

- 3 associations du GEIQ À Dom déjà engagées : Printemps, Ariège Assistance et La Lausada ;
- 13 entreprises mobilisées à ce stade ;
- une campagne d'information sera déployée à compter du 10 septembre 2026 afin d'élargir la mobilisation à d'autres employeurs du territoire.

“ C'est une démarche collégiale qui permet une meilleure coordination des actions territoriales par le recensement et la mise en commun des offres de services de l'ensemble des acteurs engagés. Cette démarche permet également de débloquent des situations locales en identifiant des besoins particuliers en termes d'attractivité des métiers, de freins périphériques à l'emploi, d'intégration et de maintien dans l'entreprise, de formation, au plus proche des besoins des entreprises locales. Cela rend le maillage territorial plus fort, plus agile et plus simple.

Raphaël HERMETET, consultant AFPA, missionné pour accompagner l'ingénierie de ce parcours ”



Forum de l'emploi et de la saisonnalité en Limouxin et Haute-Vallée

» Constats

L'hôtellerie, la restauration et le tourisme, avec notamment les activités de pleine nature (canoé, canyoning, rafting...) ainsi que l'agriculture sont des secteurs prégnants du territoire avec une saisonnalité importante, et qui sont confrontés aujourd'hui à des problématiques de tensions de recrutement et de turn-over.



L'action du réseau pour l'emploi

Pour répondre à ces constats, le Comité local pour l'emploi de Limoux et ses partenaires (UMIH, FHPA, Chambre d'agriculture, OCAPIAT) ont organisé un forum en avant saison à Limoux, le 9 mars 2026, sous format job-dating avec pour objectifs de faire connaître la richesse des emplois saisonniers du territoire et les opportunités d'emploi dans les secteurs de l'Hôtellerie Café Restauration, de l'Hôtellerie de Plein Air, du Tourisme (activités de pleine nature) et de l'Agriculture/Viticulture tout en facilitant le recrutement pour les entreprises.

Résultats obtenus

- 32 entreprises présentes sur le forum (prospectées par l'équipe territoriale Team RH)
- 450 demandeurs d'emploi présents
- Evaluation globale positive par les partenaires et les entreprises

“ Le forum de l'emploi et de la saisonnalité en Limouxin et Haute-Vallée de l'Aude était une véritable attente des professionnels du tourisme : hébergeurs, restaurateurs, prestataires d'activités. Les résultats ont été bien au-delà de nos espérances avec 450 participants dès la 1ère édition et des professionnels du tourisme qui se sont mobilisés pour tenir des stands et même proposer des animations pour certains.

Fabien Perrot, Directeur de l'Office de Tourisme du Limouxin





Outiller les entreprises du BTP : structurer une dynamique territoriale au service de l'emploi et des transitions

» Constats

Sur le territoire du PETR du Haut-Rouergue, le secteur du bâtiment, composé majoritairement de TPE (462 entreprises dont 85 % de moins de 10 salariés), fait face à des difficultés de recrutement et à des besoins croissants d'accompagnement sur la fonction employeur.

Les entreprises doivent également répondre à de nouveaux enjeux liés aux transitions numérique, écologique et managériale, dans un contexte où les sujets RH restent souvent difficiles à appréhender pour les TPE.



L'action du réseau pour l'emploi

Le Réseau pour l'emploi, dans le cadre de la feuille de route du CLPE de Rodez, a soutenu une action portée par le pôle d'équilibre territorial et rural (PETR) du Haut-Rouergue afin d'accompagner les entreprises du BTP dans leurs transitions et de renforcer l'animation territoriale autour des enjeux RH.

L'action s'inscrit dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences structurée autour de trois axes : attirer et fidéliser les talents, outiller les entreprises et renforcer la dynamique territoriale.

Elle repose sur une mobilisation étroite des partenaires locaux, avec un rôle central de l'équipe territoriale Team RH, qui facilite les mises en relation, identifie les besoins des entreprises et mobilise les acteurs adaptés (France Travail, Mission Locale, OPCO, CMA, CCI, Constructys...).

Résultats obtenus et perspectives

La dynamique engagée doit permettre de structurer durablement un réseau d'accompagnement RH de proximité pour les entreprises du BTP et de renforcer l'attractivité du secteur à l'échelle du territoire.

“ C'est toujours plus facile d'aller demander un service ou un conseil à quelqu'un quand on l'a rencontré physiquement une 1ère fois. Il faut que ça devienne une habitude de se tourner directement vers le bon interlocuteur, et pour cela, il faut comprendre qui fait quoi. C'est utile.

Témoignage d'un entrepreneur BTP bénéficiaire de la démarche ”



DEFI 21 : sécuriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap intellectuel

» Constats

Les personnes présentant des troubles du développement intellectuel, notamment la trisomie 21, restent confrontées à des difficultés importantes d'accès à l'emploi en milieu ordinaire, mais également de maintien durable dans l'activité professionnelle.

Au-delà de l'accès à un poste, les enjeux portent sur la capacité à s'adapter aux évolutions du monde du travail, à développer ses compétences, à sécuriser son parcours professionnel et à bénéficier d'un environnement de travail réellement inclusif.

Le territoire est également confronté à un manque de formations adaptées à ce type de handicap, limitant les possibilités de qualification et de projection professionnelle pour ces publics.

L'action du réseau pour l'emploi

Pour répondre à ces enjeux, le Réseau pour l'emploi, à travers le CDPE du Gard, a soutenu l'action DEFI 21, portée par l'association TRISOMIE 21 GARD, dans le cadre du PRITH.

Cette action repose sur une approche globale et individualisée, associant les personnes en situation de handicap intellectuel, leurs familles et les entreprises employeurs ou accueillant des stagiaires. Elle mobilise un partenariat étroit avec France Travail, les services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS), les mandataires judiciaires ainsi que des professionnels de santé, afin de construire des parcours sécurisés et adaptés aux besoins de chacun.

Résolument tournée vers le milieu ordinaire de travail, l'action vise à favoriser une inclusion professionnelle durable, tout en accompagnant les entreprises dans la prise en compte du handicap intellectuel au sein de leurs organisations.



Résultats obtenus et perspectives

24 actions de sensibilisation ont concerné 115 salariés.

12 stagiaires ont bénéficié de plus de 7 300 heures d'ateliers collectifs et réalisé plus de 3 000 heures de stages en entreprise, favorisant la découverte de métiers et la montée en compétences professionnelles.

22 salariés ont été accompagnés dans le cadre des ateliers collectifs liés au maintien dans l'emploi (2 000 heures de formation, complétées par des suivis individualisés et des interventions en entreprise).

On observe une progression du taux de maintien dans l'emploi, passé de 84 % en 2024 à 91 % en 2025 pour les personnes accompagnées. Deux personnes ont par ailleurs accédé à un CDI à l'issue d'une action de formation préalable au recrutement (AFPR).

La dynamique engagée se poursuit avec un objectif d'accès à l'emploi pour les stagiaires d'ici fin 2026, tout en consolidant le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap intellectuel et la sécurisation de leurs parcours professionnels. Une nouvelle session de formation est d'ores et déjà prévue à compter de janvier 2027 pour une durée de trois ans.



C'est une expérience super ! Car c'est une expérience humaine et collective. Cela valorise les salariés et chacun se sent investi car chacun a une expérience professionnelle et peut transmettre son savoir-faire. Et cela, ils aiment bien les salariés. Gaïa est quelqu'un de charmante et très bien dans le travail.

Patricia Azorin, directrice de l'entreprise partenaire accueillant une stagiaire du dispositif DEFI 21





Parcours métiers de la santé et du soin Arrondissement de Muret

» Constats

Sur le territoire du comité local pour l'emploi de l'arrondissement de Muret, le diagnostic mené par le CLPE a fait émerger que la filière de la santé et du soin se distinguait par un déséquilibre structurel offre/demande : en 2025, les offres d'aide-soignant atteignaient 326, pour seulement 218 demandeurs d'emploi.

Les employeurs de la filière de la santé et du soin ont identifié deux difficultés majeures : recruter et fidéliser. Travailler ce secteur, c'est aussi construire des parcours d'insertion ancrés localement.

L'action du réseau pour l'emploi

Pour répondre à ce diagnostic terrain, l'équipe territoriale Team RH du territoire de l'arrondissement de Muret a rencontré 40 structures employeuses.

Plusieurs temps d'échanges entre structures employeuses du médico social ont été initiées par les partenaires du RPE avec l'appui du Lab'France Travail pour créer un espace de réflexion

A l'issue de ces rencontres, les structures employeuses ont exprimé le besoin, de capitaliser leurs pratiques et des temps d'échanges communs pour améliorer leur interconnaissance et partager leur process RH et recrutement.

Résultats obtenus

- Organisation de la semaine des métiers du soin et de l'accompagnement du 26 mars – 3 avril 2026
- Organisation de journées portes-ouvertes : 4 structures participantes - 29 participants
- Organisation du forum du 3 avril à Muret : 80 participants, 15 demandes sur la formation et 2 CDI
- Organisation de journées d'échanges avec les structures employeuses et les acteurs du RPE et création d'un collectif



Perspectives - feuille de route 2026

Continuité de l'action « Parcours métiers de la santé et du soin » :

- Déploiement de la GPECT avec le « Collectif employeur » : anticiper les évolutions du métier, notamment, renforcer la montée en compétences et mener une réflexion autour de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

En cours de développement et d'ancrage territorial, le « collectif d'employeurs » souhaite mettre en place :

- La création d'une fiche d'accueil qui permettrait une intégration qualitative des nouveaux arrivants au sein de la structure ;
- des parcours de tutorat pour fidéliser les nouveaux arrivants ;
- La création d'un livret guide mutualisant les bonnes pratiques pour fidéliser les nouveaux arrivants ;
- Une campagne de communication en valorisant un parcours métiers du projet à l'emploi.

“ Créer un collectif qui permet de nous réunir régulièrement, échanger autour des recrutements, mutualiser sur les bonnes pratiques et apporter des solutions en GPECT est une avancée certaine.

Directrice d'EHPAD





Santé, soin et services à la personne : construire des parcours de proximité vers l'emploi dans le quartier du Grand Garros

» Constats

Le territoire du Grand Auch connaît d'importants besoins de recrutement dans les métiers du soin, des services à la personne, de la petite enfance et de l'animation.

Dans le même temps, les habitants du quartier prioritaire du Grand Garros rencontrent plusieurs freins à l'emploi qui limitent leur accès à ces secteurs recruteurs.



L'action du réseau pour l'emploi

Dans le cadre du Contrat de ville 2024-2030, le Réseau pour l'emploi a lancé l'action « Un habitant, un parcours vers l'emploi » afin de construire des parcours individualisés vers les métiers du soin et des services, grâce à un accompagnement de proximité mobilisant les acteurs de l'emploi, de l'insertion et les employeurs du territoire.

Résultats obtenus et perspectives

Premiers résultats :

- 4 accompagnements ;
- 3 sorties positives vers un CDD ou un CDI sur des postes d'agent de service et d'entretien de locaux.

La dynamique engagée a vocation à se poursuivre en 2026 afin de consolider les parcours vers l'emploi et d'élargir progressivement l'action au-delà du public du quartier prioritaire avec une cible de 50 parcours annuels.

Quelques exemples de parcours

- Mme L., accompagnée par la Mission Locale, sans formation, a validé son projet petite enfance par un atelier de détection de potentiel et 2 périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). Elle a pu résoudre son problème de garde d'enfant grâce à la crèche à vocation d'insertion professionnelle (AVIP) puis une crèche de droit commun et a obtenu un financement permis B par le FAJ. Elle va intégrer le CAP AEPE du Greta.
- Mme S., accompagnée par France Travail dans son projet d'aide soignante a participé à une prestation « Activ projet ». Seule avec 2 enfants, sans famille à proximité, elle doit résoudre les problèmes de garde des mercredis et vacances scolaires. Elle a effectué 2 PMSMP et a posé son dossier de candidature à l'IFMS d'Auch.
- Mme D. accompagnée par Garros Services et A.CO.R, en contrat d'insertion à Garros Services, avec un projet d'aide à domicile. Elle s'est investie dans un parcours de français langue étrangère, a participé aux ateliers A.CO.R, et a obtenu un poste d'entretien des locaux pour une entreprise intervenant à l'hôpital d'Auch.



Cette action a permis à des habitants du quartier de bénéficier d'un soutien régulier : création de CV, rencontre entreprise, entretien d'embauche puis immersion en entreprise. Cet accompagnement a abouti à des embauches et au démarrage de contrats de travail. »

Christelle AUBRIL, Directrice des opérations chez A.CO.R





Cap'A Cité : une approche globale pour lever les freins à l'insertion des jeunes en situation de handicap

» Constats

Dans l'Hérault, de nombreux jeunes en situation de handicap présentant un trouble du neurodéveloppement (TSA, TDAH, trouble DYS) et/ou des troubles psychiques se retrouvent sans solution à l'issue de leur scolarité, éloignés de l'emploi et des dispositifs de formation.

Ces publics, souvent invisibles et peu repérés par le service public de l'emploi, rencontrent des freins importants liés à la mobilité, à la compréhension des codes professionnels et à la construction d'un projet adapté à leur situation.



L'action du réseau pour l'emploi

Dans ce contexte, le Réseau pour l'emploi, à travers les CLPE de Montpellier et Lodève, a soutenu l'action portée par l'association Cap'A Cité, visant à développer une offre de formation et d'accompagnement adaptée à ces jeunes sur plusieurs territoires (Montpellier, Clermont-l'Hérault, Sète).

Cette action s'inscrit dans le cadre du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) et repose sur une mobilisation partenariale large associant notamment les Missions Locales, France Travail, l'Éducation nationale, les acteurs du médico-social et les entreprises.

L'action propose un parcours structuré en plusieurs étapes, combinant remobilisation, remise à niveau des apprentissages de base, développement des habiletés sociales et de l'autonomie, connaissance de l'environnement professionnel pour aboutir à la construction d'un projet professionnel et des mises en situation professionnelle dans le milieu ordinaire (entreprises) ou protégé (ESAT).

Résultats obtenus et perspectives

32 jeunes accompagnés à Montpellier, 19 à Clermont-l'Hérault et 20 à Sète

53 périodes de stage réalisées, majoritairement en milieu ordinaire

18 jeunes sont sortis du dispositif avec un projet structuré, un plan d'action, et des débouchés diversifiés : contrat d'apprentissage, service civique, chantier d'insertion, formation de droit commun, emploi en ESAT ou accompagnement médico-social.

190 entreprises contactées sur le territoire, contribuant à élargir les opportunités d'accueil et d'insertion.

La dynamique engagée doit se poursuivre avec l'ouverture d'une antenne à Béziers prévue en 2026 et la mise en place d'une équipe mobile de formation permettant de couvrir l'ensemble des territoires du département de l'Hérault. Il est également prévu l'ouverture d'une deuxième classe sur Sète et Clermont et une 3ème à Montpellier ainsi que le développement des partenariats sur de nouveaux territoires du département.

“ Quand j'ai connu Cap'A Cité, mon fils avait 24 ans. Il était à ma charge depuis sa sortie du lycée. Sa conseillère en mission locale nous a orientés vers ce dispositif. La prise en charge globale de son projet professionnel par les formateurs, ainsi que l'accompagnement individuel au sein du collectif, ont été déterminants. Cet accompagnement adapté lui a permis de retrouver une dynamique d'insertion, tout en me permettant de retrouver ma place de maman et de sortir d'une position d'isolement et de sur-responsabilisation (en étant à la fois son éducatrice, sa conseillère en insertion professionnelle, son infirmière...).

Magali PINENQ, mère d'un jeune accompagné par Cap'ACité, devenue par la suite bénévole, présidente puis Directrice Référente Handicap de l'association





Favoriser et sécuriser l'emploi des travailleurs expérimentés : outiller les équipes de proximité et les entreprises

» Constats

Le département du Lot est aujourd'hui confronté à des enjeux de ressources humaines liés au vieillissement de sa population et à une faible présence de jeunes actifs sur le territoire. Par ailleurs, les besoins en main-d'œuvre demeurent importants dans plusieurs secteurs stratégiques pour l'économie départementale, notamment l'industrie, les services à la personne, le bâtiment et les travaux publics (BTP), ainsi que le tourisme.

L'enjeu est de favoriser l'attractivité des travailleurs expérimentés et de travailler sur les risques liés à l'usure professionnelle et la désinsertion professionnelle et sur les représentations.

L'action du réseau pour l'emploi

Pour répondre à ces enjeux, le Réseau pour l'emploi du Lot a soutenu une action « 50 ans et plus » portée par l'Aract Occitanie. Cette démarche partenariale associe étroitement l'État, France Travail, l'AFPA, les partenaires sociaux, le Conseil régional et les acteurs économiques, avec un rôle central confié aux équipes territoriales Team RH, relais de déploiement des actions auprès des entreprises.

L'action prévue sur 2 ans (2026 et 2027) repose sur une démarche progressive structurée en plusieurs phases : identification des besoins des entreprises et des équipes territoriales Team RH, actions de professionnalisation des conseillers-entreprises, puis production d'outils et de méthodes transférables.



Résultats obtenus et perspectives

Le travail d'identification des besoins a été engagé sur le premier semestre 2026 avec les acteurs du territoire et des représentants des trois équipes territoriales Team RH (Figeac, Souillac et Cahors) permettant de mieux cerner les enjeux rencontrés par les entreprises du territoire en matière de maintien en emploi, d'usure professionnelle et de fidélisation des travailleurs expérimentés et sur les besoins en termes d'accompagnement, d'outils, de démarches.

En 2026, les équipes territoriales Team RH iront vers les entreprises pour les sensibiliser, leur proposer un accompagnement approfondi sur ces thématiques.

“

Une expérimentation pour accompagner les acteurs du territoire sur une meilleure prise en compte des conditions de travail et d'emploi pour favoriser l'attractivité des travailleurs expérimentés.

Emmanuel ALBERT, chargé de mission Aract Occitanie

”



ActiTH'Sport : parcours sport santé pour l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

» Constats

En Lozère, le projet « ActiTH'Sport » répond aux difficultés d'accès et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, en particulier celles présentant des troubles du neurodéveloppement ou des troubles psychiques.

Il s'appuie sur un constat partagé : un accès encore limité aux activités physiques et sportives, alors même qu'elles constituent un levier reconnu de remobilisation, de confiance en soi et de développement des compétences sociales utiles à l'insertion professionnelle.

L'action du réseau pour l'emploi

Le dispositif propose un parcours individualisé « sport-santé », construit en lien étroit avec les acteurs du RPE (Cap emploi, Plateforme emploi accompagné). Chaque bénéficiaire bénéficie d'une évaluation globale (physique, motivationnelle et sociale), suivie d'un accompagnement vers une pratique adaptée. Cette approche vise à agir conjointement sur la santé physique, mentale et sociale, en soutien direct des parcours vers l'emploi ou du maintien en poste.

La solution apportée

Le cycle « sport santé » est composé de 24 séances collectives et ludiques (endurance et renforcement musculaire). Il vise à renforcer la confiance en soi,



l'autonomie et les compétences relationnelles et contribue à prévenir la désinsertion professionnelle, les risques psychosociaux et les troubles musculosquelettiques, tout en levant les freins à l'emploi (fatigue, isolement, manque de confiance). Il s'appuie sur une coordination entre les acteurs du sport, de la santé et de l'emploi.

Résultats obtenus et perspectives

L'action est désormais opérationnelle avec une montée en charge progressive depuis fin 2025 :

- 20 personnes contactées et orientées,
- 7 évaluations individuelles réalisées,
- cycles collectifs lancés au printemps 2026 à Mende et Marvejols.

Les premiers retours sont encourageants : assiduité élevée, dynamique collective positive et poursuite de l'activité physique par les bénéficiaires. La mobilisation des partenaires est effective et permet d'engager les publics ciblés. La montée en charge en 2026 permettra d'élargir le dispositif à davantage de personnes en situation de handicap.

“ L'action a permis de travailler des compétences transférables au monde professionnel telles que le respect des consignes, l'assiduité, l'adaptation au fonctionnement d'un groupe ou encore la persévérance. Les participants reprennent confiance en eux. Ces acquis facilitent l'intégration au sein d'une équipe, favorisent les échanges avec les collègues et les employeurs, et le maintien dans l'emploi.

Référentes Emploi Accompagné : Delphine CABIROU et Maëlle DELHOUSTAL





Diversifier les viviers de recrutement et renforcer l'attractivité des métiers industriels

» Constats

Dans les Hautes-Pyrénées, les entreprises industrielles font face à des tensions de recrutement persistantes sur les métiers techniques. Ces difficultés s'expliquent notamment par un déficit d'attractivité du secteur auprès de certains publics, en particulier les jeunes, les femmes et les travailleurs expérimentés en reconversion.

L'action du réseau pour l'emploi

Pour répondre à ces enjeux, le Réseau pour l'emploi, à travers les CLPE de Tarbes et de Bagnères-de-Bigorre, a soutenu plusieurs actions complémentaires portées par l'UIMM Occitanie Adour-Pyrénées : Potentiel Industri'Elles, Potentiel Indus'+ et Potentiel Indus'J.

Ces actions reposent sur une mobilisation coordonnée des acteurs de l'emploi, de la formation et des entreprises industrielles du territoire, avec l'appui notamment de France Travail et de la Mission Locale pour l'identification et l'accompagnement des publics.

Les trois actions proposent des parcours immersifs adaptés aux différents publics ciblés, combinant visites d'entreprises, rencontres avec des professionnels, découverte des métiers industriels et accompagnement vers la formation ou l'emploi.

Potentiel Industri'Elles vise à favoriser la féminisation des métiers industriels à travers des échanges avec des salariées, des visites de sites de production et des temps de découverte des métiers. Potentiel Indus'+ accompagne les travailleurs expérimentés dans leur reconversion professionnelle grâce à un parcours associant événement immersif, détection de potentiel et visites d'entreprises. Enfin, Potentiel Indus'J permet à des jeunes éloignés de l'industrie de découvrir concrètement les entreprises locales et les centres de formation du territoire.



Résultats obtenus et perspectives

L'action Potentiel Industri'Elles a mobilisé 65 participantes, avec la participation de 10 entreprises industrielles et la diffusion de plus de 120 offres d'emploi. Depuis le lancement du dispositif, 435 femmes ont été sensibilisées aux métiers industriels, contribuant à une progression de la part des femmes dans les formations CQPM, passée de 17 % en 2021 à 28 % en 2025.

L'action Potentiel Indus'+ a mobilisé 104 participants, soit un niveau largement supérieur aux objectifs initiaux. Elle a impliqué 5 entreprises industrielles issues de secteurs variés (aéronautique, mécanique de précision, céramiques techniques) et permis à 20 participants d'intégrer un parcours complet associant visites et accompagnement.

Enfin, Potentiel Indus'J a réuni 20 jeunes, avec un taux de participation de 100 %. À l'issue du parcours, 60 % des participants ont exprimé un intérêt pour un parcours dans l'industrie, tandis que 30 % ont engagé une démarche concrète vers une formation ou un emploi, dont 2 propositions d'apprentissage directs.

La poursuite du suivi des participants permettra de mesurer les entrées effectives en formation ou en emploi à moyen terme.

“ Nous tenons à vous exprimer notre entière satisfaction concernant la mise en place de la formation POEI Opérateur en Maintenance Industrielle. L'organisation des différents moments d'échanges, la coordination entre les différents acteurs et la qualité du suivi ont pleinement répondu à nos attentes.

ARKEMA, Entreprises bénéficiaire





Développer la pluriactivité et la polycompétence de l'emploi saisonnier

» Constats

Les entreprises saisonnières rencontrent des difficultés à recruter et fidéliser une main d'œuvre qualifiée, tandis que les saisonniers font face à des emplois souvent courts, peu sécurisés et peu évolutifs.

Le manque de polyvalence et de qualification limite la durée d'emploi et l'employabilité des travailleurs. Par ailleurs, l'attractivité des secteurs comme l'hôtellerie restauration, le tourisme et l'agriculture reste insuffisante.

L'action du réseau pour l'emploi

Pour renforcer l'employabilité des travailleurs saisonniers, développer leurs qualifications, sécuriser les parcours et favoriser l'attractivité des métiers de l'agriculture et de l'hôtellerie restauration, des actions sont déployées par les partenaires du comité local pour l'emploi de Prades avant une généralisation sur le territoire des Pyrénées-Orientales.

L'expérimentation « repérage-accompagnement-qualification » s'appuie sur un diagnostic de terrain. En vue de préparer la saison agricole 2026, les équipes territoriales Team RH ont visité 4 coopératives agricoles pour recueillir leurs besoins en matière de recrutement mais également travailler sur la pluriactivité.

Pour former les salariés et augmenter la polyvalence, le dispositif « Innov'emploi » financé par la Région a été activé.



Résultats obtenus et perspectives

Sur l'expérimentation :

- Job dating pour la coopérative Ille Fruits : sur les 55 candidats, 55 ont été recrutés ;
- Immersion à la coopérative Ille Roussillon : 73 ont été recrutés pour la saison ;
- Un parcours de formation de 154 heures (22 jours) préparant 8 à 10 salariés à diverses activités en période de conditionnement des fruits et légumes.

Après la saison 2026, des contrats de professionnalisation (CDD de 6 mois) seront proposés.

Sur les parcours Innov emploi recrutement :

- Saisonnier 4 saisons en 2025 : 10 stagiaires formés et certifiés ont été recrutés en CDD saisonnier. Cette action sera renouvelée en 2027 ;
- Montagne & Savoir-Faire : 8 stagiaires formés et recrutés ensuite par 4 restaurants engagés dans la démarche : Grand Hôtel l'Ermitage et les restaurants SARL Kiara Eden, Dyonisos-Bibiche, Angeluni-l'Ourson.



Proposer aux saisonniers et aux entreprises des opportunités de parcours co-construits avec des partenaires au sein d'un CLPE, c'est apporter de façon concertée un appui au recrutement à ces entreprises et un accompagnement dans le temps pour les travailleurs saisonniers souhaitant évoluer au sein de nos branches professionnelles.

Jean Serge Fensch - OCAPIAT





SAS EMPLOI + : sécuriser l'insertion professionnelle des étrangers primo-arrivants par un accompagnement global

» Constats

Sur le territoire du Tarn, et plus particulièrement du Grand Albigeois, les étrangers primo-arrivants (dont les réfugiés) rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi liées à la maîtrise du français, à la méconnaissance du marché du travail et des codes professionnels, ainsi qu'à des freins périphériques (mobilité, logement, garde d'enfants).

Dans le même temps, les entreprises locales font face à des besoins de recrutement dans plusieurs secteurs en tension.



Providence dépose son CV dans des restaurants du centre-ville d'Albi, dans le cadre de son parcours SAS +

L'action du réseau pour l'emploi

Le comité départemental pour l'emploi du Tarn, a soutenu l'action SAS EMPLOI +, portée par l'association ARALIA.

Cette action s'appuie sur une mobilisation partenariale large associant notamment France Travail, la Mission locale Tarn Nord, la Maison du Département, les services d'insertion de l'agglomération, ainsi que des entreprises locales, organismes de formation et structures d'insertion.

L'action propose un parcours d'accompagnement individualisé et progressif, combinant entretiens réguliers, modules collectifs et immersions en entreprise.

Ce parcours intègre un travail sur les compétences de base, notamment linguistiques, l'appropriation des codes professionnels, la construction du projet professionnel et l'accompagnement à la recherche d'emploi. Il repose sur une alternance entre formation, accompagnement individualisé et mises en situation en entreprise (PMSMP), afin de favoriser une insertion progressive et sécurisée.

Résultats obtenus et perspectives

15 bénéficiaires accompagnés, avec un taux d'assiduité de 83 % et aucun abandon.

12 bénéficiaires sur 15 ont accédé à une solution d'emploi, de formation ou de création d'activité, soit un taux de sorties positives de 80 %.

3 sorties en CDI, notamment dans les secteurs de la restauration et de la gestion des déchets.

4 recrutements en CDD dans des secteurs en tension tels que le bâtiment, le nettoyage ou l'agriculture.

2 contrats d'insertion (CDDI), 2 entrées en formation qualifiante et 1 création d'activité, illustrant la diversité des parcours d'insertion mobilisés.

La dynamique engagée doit se poursuivre avec le renforcement de l'articulation entre apprentissage du français et insertion professionnelle, la mobilisation des dispositifs de formation existants et la poursuite du travail de médiation avec les employeurs.

“

Avant, c'était difficile pour moi. Je ne savais pas comment chercher du travail en France et je n'avais pas confiance. Avec Aralia, j'ai appris à faire mon CV et à parler avec les employeurs. J'ai travaillé dans un hôtel à Albi comme employée d'étage. J'étais très contente et fière de moi. Aujourd'hui, je me sens plus forte et je sais que je peux trouver ma place en France.

Providence, bénéficiaire du parcours SAS emploi +

”



Dynamique territoriale Lomagne : structuration de la filière médico-sociale et formation innovante

» Constats

Sur le territoire de la Lomagne tarn-et-garonnaise, la communauté de commune (CCLTG) a identifié le secteur médico-social comme structurant : plus d'une dizaine d'employeurs, plus d'un millier d'emplois et de très nombreuses offres d'emplois chaque année.

Avec ses partenaires, elle a souhaité réaliser un diagnostic RH du secteur pour identifier les besoins en compétences et en recrutement.



L'action du réseau pour l'emploi

Le réseau pour l'emploi a été sollicité pour conduire le diagnostic RH. 10 employeurs du territoire ont été rencontrés en équipe (CCLTG, Région, DDETSPP, mission locale).

Les résultats du diagnostic ont permis de confirmer le besoin en compétences des employeurs du médicosocial (tant pour les équipes en poste que pour les nouveaux entrants), les difficultés de recrutement, le manque d'attractivité des métiers, des employeurs et du territoire. Parallèlement il a été constaté que ces employeurs se connaissaient mal et ne coopéraient pas ensemble.

Sur la base de ce diagnostic, la CCLTG avec ses partenaires a défini deux axes de travail et un plan d'action :

Axe 1 : Attractivité des métiers, des emplois, du territoire

Axe 2 : Formation aux besoins en compétences des employeurs et des demandeurs d'emploi

Résultats obtenus et perspectives

Sur l'axe attractivité : une marque territoriale « ça recrute en Lomagne ! » et 3 capsules vidéo ont été réalisées et diffusées sur les réseaux ; 1 rallye des métiers a permis à une vingtaine de demandeurs d'emploi de découvrir les métiers de 3 structures du territoire ; 1 salon de l'emploi du médicosocial en Lomagne a accueilli 600 visiteurs, une dizaine d'employeurs, une dizaine d'organismes de formation et les membres du RPE

Sur l'axe formation : construction d'une formation socle avec 4 employeurs et à destination de 8 salariés et de 4 demandeurs d'emploi : « Personnel polyvalent de structures médico-sociales » (innovations : mixité des publics et des financements POEI et OPCO).

Ce parcours vise à mettre en place avec les employeurs et un ou des organismes de formation un dispositif de préparation aux métiers du sanitaire et social puis accompagner vers des formations qualifiantes et/ou professionnalisantes avant recrutement.

Parallèlement des capsules vidéo complémentaires seront réalisées, ainsi que des actions d'attractivité territoriale intégrant les opportunités offertes par le secteur médicosocial du territoire.

“ Un seul mot « formidable », une formation clef en main, construite ensemble et sur la base de nos besoins, donc adaptable et agile. Une formation dans nos établissements qui a provoqué des échanges de pratiques et créé des liens. Le croisement des financements « c'est top ». En ce qui concerne ma structure cela m'a permis de remettre le pied à l'étrier à deux de mes collaboratrices et d'intégrer durablement la demandeuse d'emploi à l'issue de la POEI »

Sandrine Carrère, Directrice de l'EHPAD La Barbacane (gourpe VYV) – Larrazet ”

Les perspectives 2026-2027 du Réseau pour l'emploi Occitan

Le Comité régional pour l'emploi, tout en poursuivant les travaux initiés sur ses différents chantiers, se donne 3 nouvelles priorités pour 2026-2027 :

- les jeunes ;
- les métiers du soin et de l'accompagnement ;
- l'industrie.

Un plan d'action régional pour accélérer l'insertion professionnelle des jeunes

Constats et enjeux

- 121 000 jeunes de moins de 26 ans sont inscrits comme demandeurs d'emploi en Occitanie (mars 2026, Source : tableau de bord du Réseau pour l'emploi)
- 191 000 jeunes occitans ne sont ni en scolarité, ni en formation, ni en emploi, soit 20,1 % des 16-29 ans, 2,3 points au-dessus de la moyenne nationale (17,8 %)

L'accès des jeunes à l'emploi, particulièrement les jeunes les moins qualifiés, demeure difficile : 3 ans après la sortie des études, un peu moins de la moitié des jeunes sortants ont accédé à un emploi à durée indéterminée.

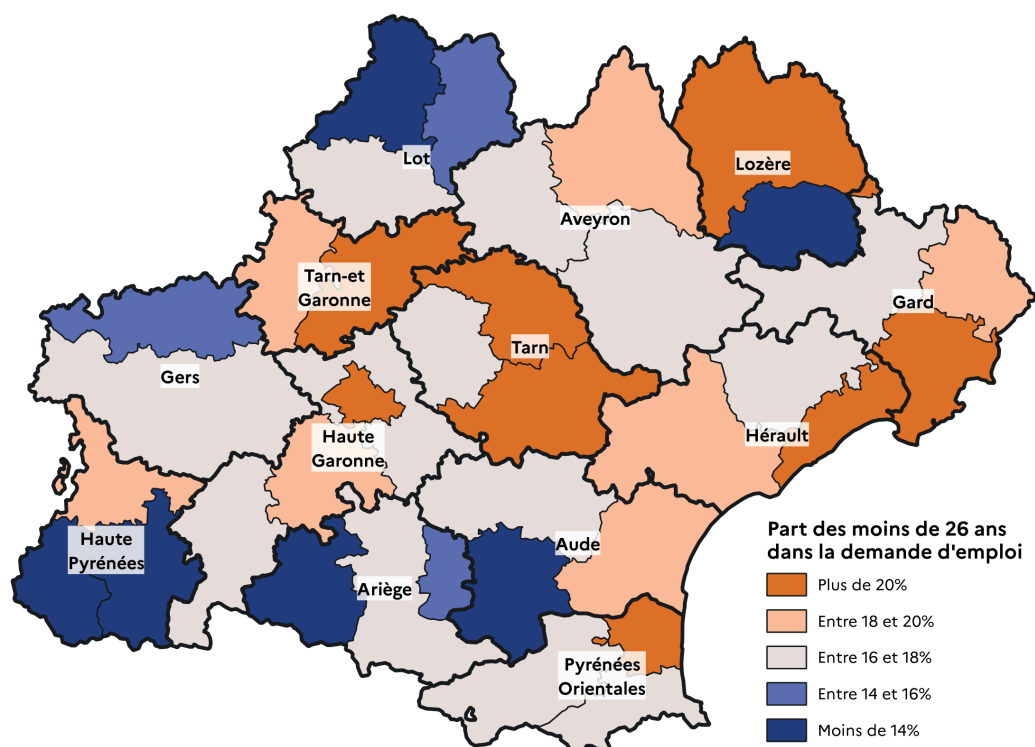
Face à ces difficultés, le Réseau pour l'emploi occitan se mobilise en agissant, en partenariat avec l'Éducation nationale, à 4 niveaux :

- Mieux orienter pour mieux former
- Rapprocher les jeunes de l'entreprise et sécuriser leur insertion professionnelle
- Mieux accompagner les jeunes en risque de décrochage scolaire ou de désinsertion sociale et professionnelle
- Développer l'engagement et la citoyenneté

Quelques mesures clés

- Déploiement du dispositif « Premier Pas au Travail » pour offrir à tous les jeunes accompagnés en CEJ par les Missions locales une première expérience professionnelle (intérim, emploi saisonnier, emploi dans l'animation, le sport ou les loisirs...)
- Généralisation de la dynamique Parcours Métiers pour faire connaître les métiers en tension aux jeunes de tous les territoires occitans
- Proposition d'immersion en CFA pour les jeunes accompagnés en Missions locales pour leur permettre de découvrir la voie de l'apprentissage
- Partenariat DREETS/Rectorat pour renforcer la sensibilisation des jeunes, maîtres d'apprentissage et équipes pédagogiques aux enjeux de la sécurité au travail

CLPE : part des moins de 26 ans dans la demande d'emploi en mars 2026





Une feuille de route pour renforcer l'attractivité des métiers du soin et de l'accompagnement

Constats et enjeux

L'Occitanie est la 5ème région de France métropolitaine pour l'indice de vieillissement (2022).

Les besoins en emploi vont croître de manière continue : le nombre d'heures d'intervention de professionnels à domicile auprès des séniors devrait augmenter de 1,4 % par an pour maintenir les niveaux de prise en charge de 2015 (INSEE).

Les difficultés de recrutement persistent : 28 650 recrutements dans les secteurs de la santé humaine et de l'action sociale sont prévus en 2026, dont 48,9 % sont jugés difficiles par les employeurs (BMO 2026).

Face au défi des besoins en compétences présents et futurs, la DREETS, l'Agence régionale de santé, le Conseil régional et l'ensemble des acteurs du Réseau pour l'emploi se mobilisent pour mettre en œuvre des solutions sur trois axes :

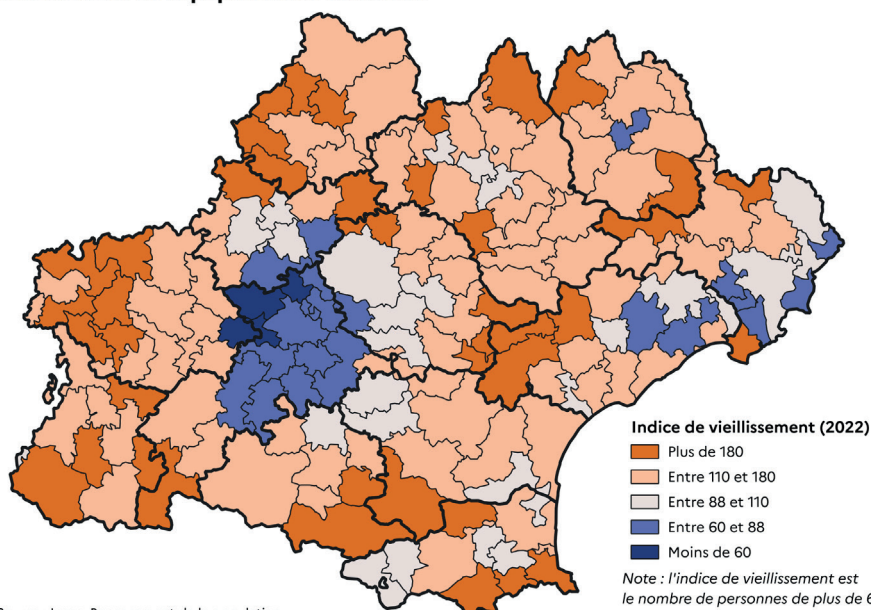
- Accompagner les établissements et les structures intervenant à domicile sur leurs enjeux de recrutement et de fidélisation des salariés ;
- Mobiliser les jeunes et les demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de recrutement des établissements et des structures ;
- Déployer des solutions à la maille territoriale adaptée.

Quelques mesures clés

Le plan « Ensemble pour l'attractivité des métiers du soin et de l'accompagnement en Occitanie » prévoit notamment :

- Investir 2,5 millions € pour du matériel destiné à prévenir les troubles musculosquelettiques, des audits et actions d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT), des formations en faveur de la réduction des risques et psycho-sociaux (ARS) ;
- Expérimenter dans l'Hérault et le Tarn (OPCO Santé/DREETS) une stratégie RH collective visant à renforcer l'attractivité des métiers et la fidélisation des salariés des établissements privés de santé ;
- Renforcer les actions autour de la Semaine des métiers du soin et de l'accompagnement, organisée par France Travail et les partenaires du RPE ;
- Ouvrir 7 nouveaux sites de formation au titre de la carte des formations 2025-2030 représentant 142 places supplémentaires (Conseil régional) ;
- Déployer des Parcours Métiers pour répondre aux besoins de recrutements les plus aigus sur les métiers de l'aide à domicile, d'aide-soignant, d'auxiliaire de puériculture, d'accompagnant éducatif et social.

Vieillesse de la population d'Occitanie



Source : Insee, Recensement de la population



DREETS Occitanie
1, place Emile Blouin
CS 90007
31952 Toulouse Cedex 9
Std 09 88 88 80 80
<https://occitanie.dreets.gouv.fr>



Région Occitanie Pyrénées-Méditerranée

Hôtel de Région de Toulouse
22, boulevard du Maréchal-Juin
31406 Toulouse Cedex 9
<https://www.laregion.fr/>

Hôtel de Région de Montpellier
201 avenue de la Pompignane
34064 Montpellier cedex 02