



# Ensemble pour l'emploi

## 1 an d'actions du Réseau pour l'emploi

4 décembre 2025



# Édito



Il y a deux ans, la loi pour le plein emploi de décembre 2023 a posé les bases d'un réseau pour l'emploi profondément renouvelé, avec la mise en place d'une nouvelle gouvernance au plus près des bassins d'emploi, associant étroitement les collectivités territoriales.

L'objectif : favoriser l'insertion dans l'emploi des publics qui en sont les plus éloignés et mieux répondre aux besoins de recrutement des entreprises. C'est ce rapprochement entre les besoins des demandeurs d'emploi et ceux de l'économie qui fait la force du Réseau pour l'emploi.

Des actions ont été mises en place et une feuille de route a été établie avec l'ensemble des partenaires dans chaque bassin d'emploi.

Après une phase de diagnostic et de construction des plans d'action, le Réseau pour l'emploi occitan est pleinement opérationnel.

Aujourd'hui, cette action est visible, concrète, incarnée. Partout dans la région, les équipes se mobilisent pour répondre à un double défi : offrir à chaque demandeur d'emploi une perspective réelle de reprise d'activité, et permettre à chaque entreprise d'accéder aux compétences dont elle a besoin pour se développer.

Les premières actions que nous avons souhaité mettre en avant dans ce document le montrent : lorsque les acteurs agissent ensemble, les liens se resserrent, les solutions émergent et se déploient. Qu'il s'agisse de répondre aux besoins des entreprises en techniciens de maintenance en Ariège, de renforcer la féminisation de métiers traditionnellement masculins en Haute-Garonne, ou de lever les freins linguistiques pour faciliter l'accès aux emplois de la vente, de la restauration et du commerce dans le Gard, chaque action réussie confirme une évidence : la dynamique se construit collectivement.

Cette mobilisation de tous est essentielle dans un contexte où les besoins évoluent vite et où les tensions de recrutement persistent dans plusieurs secteurs. Elle est essentielle aussi pour permettre à chaque demandeur d'emploi de trouver sa voie.

Je veux saluer ici l'engagement de tous : les équipes de l'État, du Conseil régional, des Conseils départementaux et plus largement des collectivités territoriales, de France travail, des Cap emploi, des Missions locales, des structures d'insertion, des opérateurs de compétences, des organismes de formation, et naturellement les partenaires sociaux. C'est la force du collectif qui permet au Réseau pour l'emploi de devenir un véritable levier de transformation.

Notre ambition est simple : faire de notre région un territoire où les compétences rencontrent leur avenir, et où chaque avancée est une réussite collective.

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

# Édito



En Occitanie, la Région est pleinement mobilisée pour que chaque talent trouve sa place, pour que chaque entreprise dispose des compétences dont elle a besoin.

Mais cette ambition ne peut se réaliser qu'à une condition : celle d'un partenariat renforcé entre tous les acteurs du territoire. Ensemble, nous faisons de l'emploi un véritable levier de cohésion et de développement pour tous nos territoires.

En 2022 déjà, en Occitanie, nous avons lancé le Pacte pour l'Embauche pour lever les freins à l'embauche et répondre aux déséquilibres sur le marché du travail. Il a déjà aidé plus de 120 000 bénéficiaires.

Et il y a un an, nous lançons collectivement le Comité Régional pour l'Emploi et ses déclinaisons à l'échelle des bassins d'emploi, les Comités Locaux pour l'Emploi, instances inédites de coordination et d'action, née d'une conviction partagée : les tensions de recrutement ne sont pas une fatalité.

On peut y remédier en nourrissant le dialogue économique et social sur les territoires car c'est ici que se crée l'emploi, au plus près des entreprises et des habitants.

Aujourd'hui, vient le moment de dresser le bilan de cette première année, qui montre que notre méthode partenariale porte ses fruits.

En un an, nous avons posé les fondations d'une nouvelle manière de faire, basée sur un diagnostic partagé et territorialisé, des réponses coordonnées, opérationnelles et adaptées aux réalités de terrain, je pense notamment aux actions portées par les équipes de proximité sur l'accompagnement au recrutement des entreprises ou celles de sensibilisation des PME à la Qualité de Vie au Travail.

Il est l'heure maintenant d'aller plus loin en capitalisant sur ce qui marche pour amplifier notre impact et en continuant à innover ensemble, comme nous l'avons fait entre autres avec la Team RH Occitanie ou les actions sur l'attractivité des métiers.

L'Occitanie ne sera forte que si elle est solidaire entre ses territoires, entre ses générations, entre ses secteurs économiques. C'est ainsi que nous réussirons à faire de notre région un modèle où l'emploi rime avec innovation, inclusion et durabilité.

Carole Delga  
Présidente de la Région  
Occitanie / Pyrénées-Méditerranée



# Le Réseau pour l'emploi (RPE)

## Qu'est-ce que le Réseau pour l'emploi ?

La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 porte l'ambition d'une amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises grâce à l'implication collective et coordonnée de tous les acteurs du secteur de l'insertion et de l'emploi : le Réseau pour l'emploi (RPE).

Un an après l'installation des Comités Territoriaux pour l'Emploi, le Réseau pour l'emploi entre dans une phase opérationnelle.

Pour piloter et évaluer ses actions, le RPE s'est doté d'un [tableau de bord interactif](#) qui centralise les indicateurs clés des feuilles de route territoriales.





## En Occitanie, le Réseau pour l'emploi s'organise à trois niveaux territoriaux

## Le comité régional pour l'emploi (CRPE)

Installé depuis le 11 octobre 2024, il est l'instance de pilotage des politiques de l'emploi en région.

Il rassemble l'État, les collectivités, les partenaires sociaux, les opérateurs de l'emploi (France travail, missions locales, Cap emploi) et l'ensemble des acteurs du Réseau pour l'emploi sous une gouvernance partagée entre l'État et le Conseil régional.

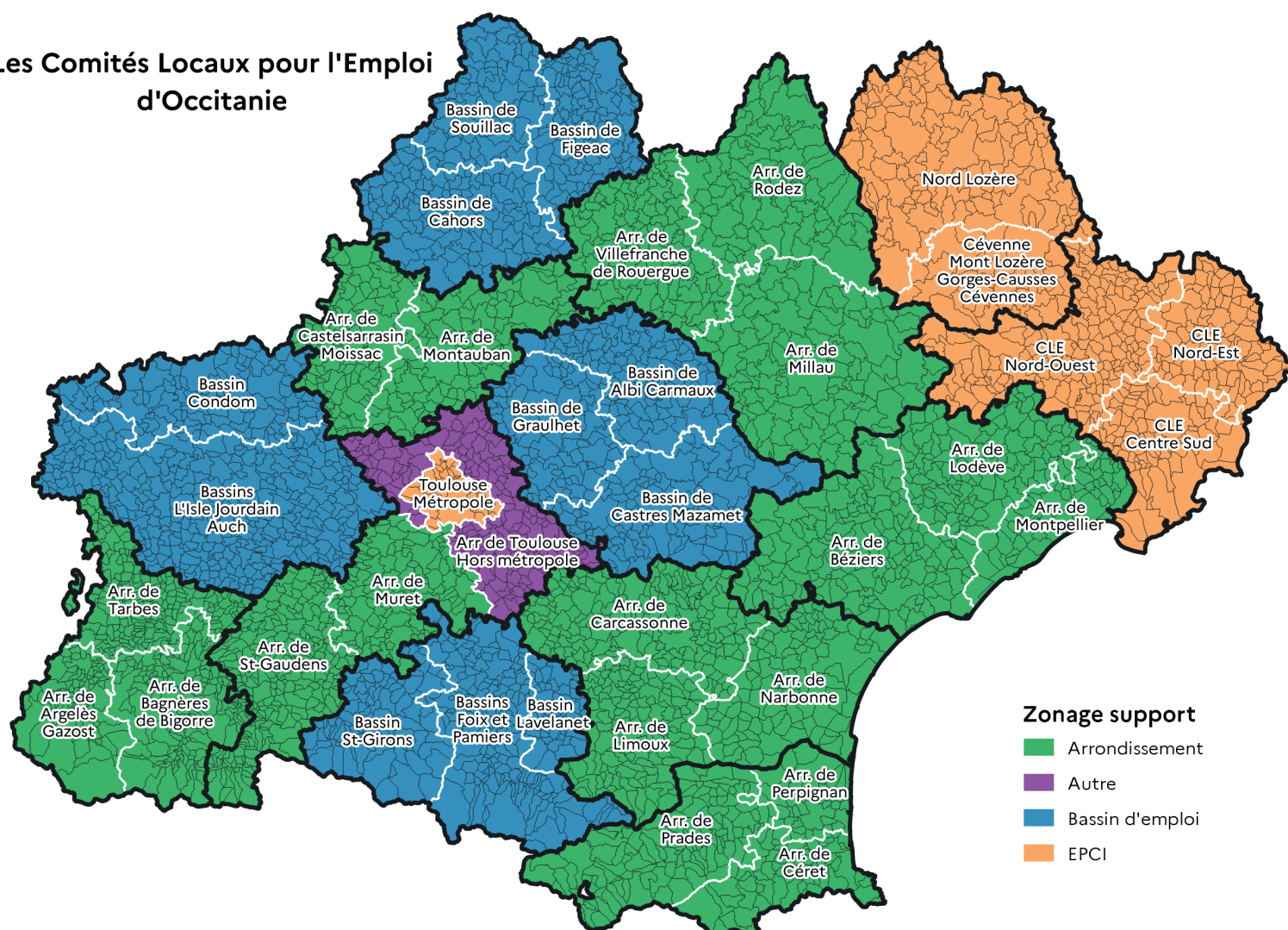
Il est chargé d'assurer une cohérence d'ensemble entre les priorités locales, départementales, régionales et nationales.

## Les comités départementaux pour l'emploi (CDPE) et les comités locaux pour l'emploi (CLPE)

Ils sont installés depuis fin 2024.

Ils doivent permettre de décliner les politiques de l'emploi au plus près des territoires, en partenariat étroit avec les collectivités.

L'Occitanie compte 13 CDPE et 37 CLPE.



# Les priorités du comité régional pour l'emploi (CRPE)



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<sup>er</sup> 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 8,9 %, 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 nouveaux chantiers :

- » le déploiement des nouveaux parcours d'accompagnement des bénéficiaires du RSA, 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.

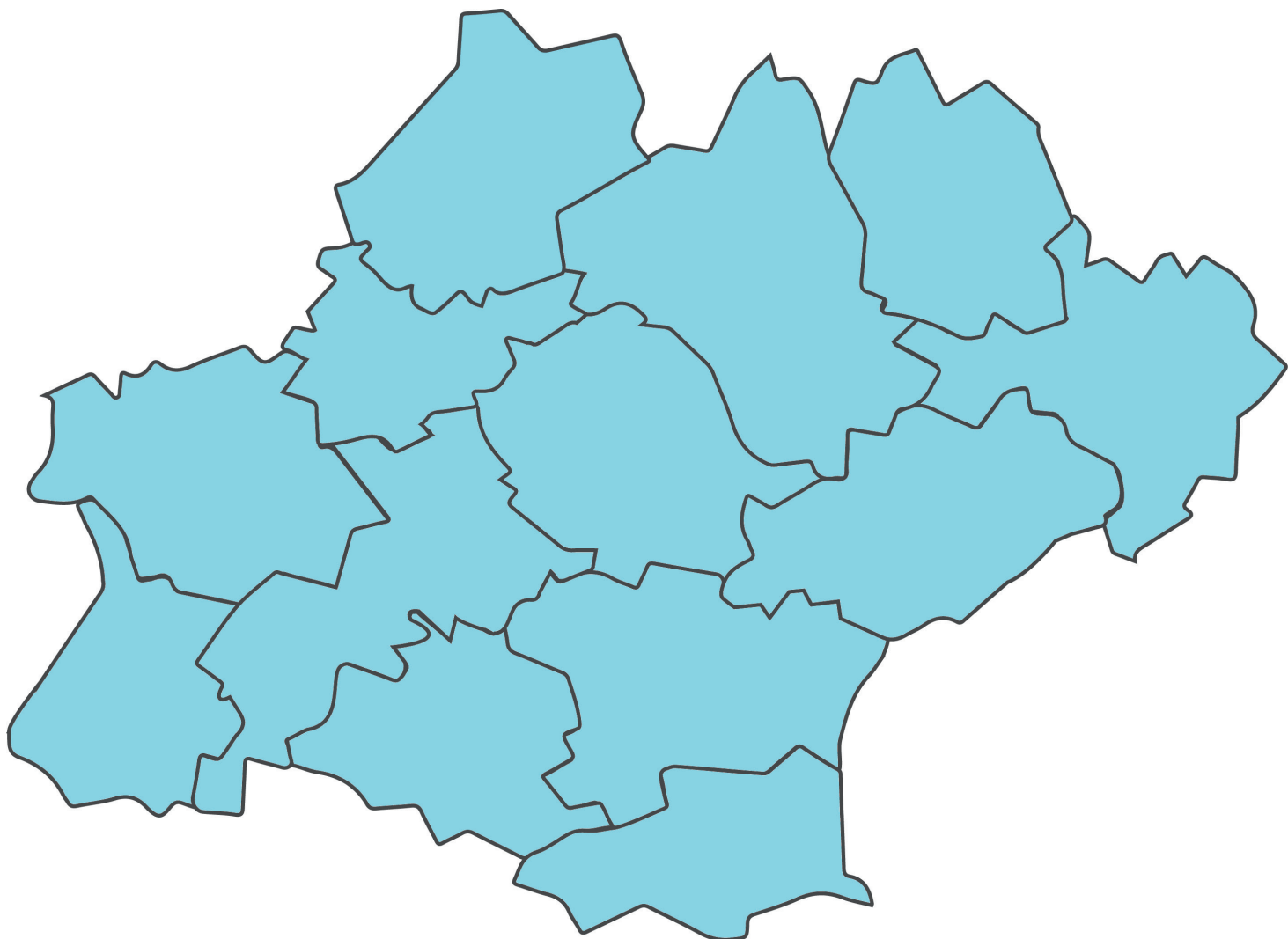
## **2<sup>e</sup> enjeu : renforcer l'accompagnement des entreprises, et notamment des TPE-PME, dans leurs démarches de recrutement et de fidélisation des salariés**

47 % des recrutements sont jugés difficiles par les employeurs en 2025 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](https://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





# TEAM RH Occitanie



Porté 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 toute l'offre d'appui RH déployée en région.

## Le problème identifié

- Un besoin d'accompagnement des entreprises face aux difficultés de recrutement ;
- Une grande dispersion de l'information et un besoin d'améliorer la lisibilité de l'offre de services d'appui RH aux TPE-PME portée par les divers partenaires.

## L'action du réseau pour l'emploi

### Aller à la rencontre des TPE et PME pour mieux les accompagner

Face au constat de fortes attentes des TPE et PME en matière d'accompagnement RH, l'Etat, la Région et France travail ont décidé de déployer des équipes de proximité RH, à l'échelle de chaque bassin d'emploi de la région Occitanie.

La mission de ces équipes de proximité est d'aller à la rencontre des TPE et PME pour mieux répondre à leurs besoins spécifiques en matière de ressources humaines : recrutement, attractivité, accompagnement des mutations économiques ...

Pilotées par l'État (DDETS-PP), le Conseil régional et France travail, ces équipes collaborent avec les autres acteurs du réseau pour l'emploi, afin de garantir une réponse complète et adaptée aux besoins des entreprises locales.

### Team RH Occitanie : un portail innovant d'appui RH « sur mesure » pour les TPE-PME

Le portail teamrh-occitanie.fr, destiné principalement aux TPE-PME, regroupe l'ensemble de l'offre publique d'appui RH aux entreprises.

Son objectif : simplifier l'accès des entreprises aux services de conseil et d'accompagnement en matière de gestion des ressources humaines.

Il réunit aujourd'hui 25 partenaires, et permet aux employeurs et DRH de poser leurs questions et d'obtenir des réponses ciblées dans un délai de 7 jours.

### Chiffres clés

4 000 visites sur le site TEAM RH Occitanie

860 besoins exprimés par les entreprises

# Nouveaux parcours d'accompagnement des bénéficiaires du RSA



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.

## Le problème identifié

Avant la réforme, une partie des bénéficiaires du RSA n'était pas inscrite à France travail, ce qui limitait leur accès aux dispositifs d'accompagnement et aux offres d'emploi. Ces publics, souvent éloignés de l'emploi, cumulent des freins périphériques (mobilité, santé, logement).

L'enjeu est de garantir un suivi systématique et intensif pour favoriser une insertion durable, dans un contexte où **21,7 % des demandeurs d'emploi sont bénéficiaires du RSA**.

## L'action du réseau pour l'emploi

Depuis janvier 2025, les bénéficiaires du RSA sont automatiquement inscrits à France travail et bénéficient d'un nouveau parcours d'accompagnement, encadré, notamment par une convention État-Département qui prévoit :

- la prise en compte de la situation personnelle du bénéficiaire du RSA, son projet, ses compétences, ses difficultés, pour une individualisation des actions lui permettant une insertion socio-professionnelle durable ;
- la personnalisation de la relation avec un référent qui s'engage à apporter les soutiens nécessaires ;
- la mise en place d'un plan d'actions et d'activités en lien avec le projet de chaque personne en intégrant systématiquement une dimension emploi.

D'ici le 30 décembre 2026, cet accompagnement sera matérialisé pour chaque bénéficiaire du RSA par la signature d'un contrat d'engagement.

Cela implique :

- la reprise en accompagnement des personnes auparavant non inscrites à France travail ;
- la mise en œuvre par chaque opérateur d'un accompagnement intensif pour une partie des bénéficiaires du RSA (un suivi de 6 mois, pour un nombre de 50 à 70 personnes par référent) ;
- la mise en commun des solutions et des offres de services mobilisables sur chaque territoire notamment sur la levée des freins périphériques à l'emploi.

Dans le cadre de l'expérimentation du dispositif en Aveyron depuis début 2024, **51,6 % des bénéficiaires du RSA** accompagnés ont retrouvé un emploi.

**Près de 90 000** bénéficiaires du RSA sont nouvellement inscrits à France travail en Occitanie depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

**30 000 accompagnements intensifs** sont prévus chaque année en Occitanie.

# Des « parcours métiers » en Occitanie pour répondre aux besoins de recrutement des secteurs en tension



## Mettre en place des parcours dédiés pour accompagner les demandeurs d'emploi vers les métiers en tension

### Le problème identifié

L'Occitanie présente le 2<sup>e</sup> taux de chômage le plus élevé de France métropolitaine (8,9 % au 2<sup>e</sup> trimestre 2025), avec de fortes disparités territoriales. Le tissu économique, composé majoritairement de TPE-PME, demeure sensible aux difficultés de recrutement.

Malgré une légère amélioration, 47 % des perspectives d'embauche restent jugées difficiles par les employeurs, notamment dans l'agriculture, l'industrie, le BTP, l'hôtellerie café restauration (HCR) et les services à la personne.

Cette situation révèle un besoin fort de co-construction avec les entreprises, branches et OPCO pour identifier les compétences attendues, structurer l'intégration en emploi et sécuriser les débouchés.

### L'action du réseau pour l'emploi

Inscrite dans une stratégie collective portée par le Réseau pour l'emploi, la démarche « Parcours métiers » vise trois grands objectifs territoriaux :

- mieux articuler les besoins de recrutement des entreprises et l'accompagnement des publics ;
- sécuriser les parcours d'insertion professionnelle des publics, en ciblant prioritairement les secteurs en tension de recrutement sur le territoire ;
- coordonner les actions et offres de service des acteurs du RPE pour structurer des itinéraires d'accès à l'emploi simples, efficaces et co-construits.

Face à ces constats, le Réseau pour l'emploi a lancé un chantier favorisant le déploiement des « Parcours métiers », avec une ambition commune : déployer un « Parcours métiers » opérationnel, lisible et co-construit dans chacun des 37 CLPE d'ici fin 2027, afin de mieux répondre aux besoins des entreprises et faciliter l'insertion professionnelle des publics.

Aujourd'hui, 6 départements expérimentent la démarche dans les secteurs de l'industrie, du soin, de l'aide à la personne, de l'hôtellerie café restauration et de l'agriculture : l'Ariège, l'Aude, l'Aveyron, le Gard, le Gers et le Lot.



# Un plan d'action régional pour l'emploi des 50 ans et + en Occitanie



Inscrit dans le cadre d'une initiative ministérielle nationale, le plan d'action répond aux enjeux du maintien en emploi, du retour en emploi et de la reconversion professionnelle des salariés de 50 ans et +.

## Le problème identifié

La part des 50 ans et + dans la population active d'Occitanie progresse fortement, atteignant 30 % (contre 28 % au niveau national) et dépassant 35 % dans certaines zones d'emploi.

Pour autant, le taux d'activité des seniors reste inférieur à ceux observés dans d'autres pays européens, notamment pour les 60-64 ans (37 % en Occitanie, contre plus de 60 % en Allemagne).

Le maintien en emploi des seniors ou leur insertion professionnelle restent freinés par différents facteurs : des stéréotypes persistants, un accès limité à la formation continue, une plus grande prégnance du handicap, des pratiques RH peu adaptées...

## L'action du réseau pour l'emploi

Face à ces défis, l'État, ses partenaires et ses opérateurs se mobilisent en faveur des travailleurs de 50 ans et plus dans le cadre d'un plan d'action régional pour l'emploi des 50 ans et plus, qui repose sur trois axes :

- favoriser le maintien en emploi, avec une action forte sur la prévention de l'usure, la détection précoce des fragilités, la formation et le dialogue social ;
- réinventer l'accompagnement au retour à l'emploi, avec des parcours adaptés, de la remobilisation, du tutorat, et une mobilisation active des entreprises ;
- encourager les reconversions, en facilitant l'accès au CEP et aux dispositifs de transition professionnelle.

D'ores et déjà, de nombreuses actions sont mises en place :

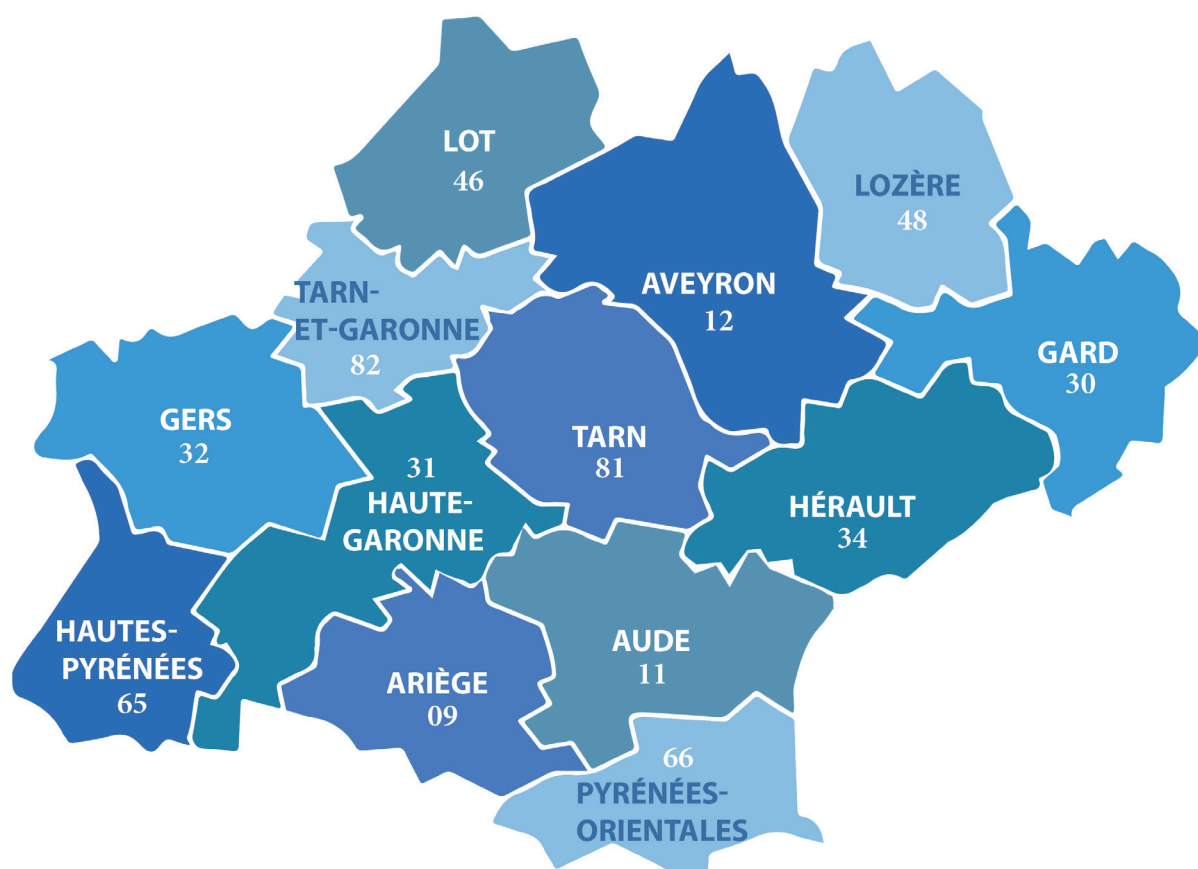
Le Conseil régional, avec l'appui du CARIF-OREF, a organisé un webinaire intitulé « Maintenir les seniors dans l'emploi : les clés d'un accompagnement réussi », destiné aux acteurs du service public régional de l'orientation.

Avec le soutien financier de l'État, le MEDEF va créer un collectif de 120 référents seniors pour partager les bonnes pratiques et outiller les entreprises sur le maintien en emploi des plus de 50 ans. L'OPCO EP a accompagné 40 entreprises dans la mise en place d'un management non-discriminant.

En parallèle, l'État finance plusieurs dispositifs visant à favoriser l'accès à l'emploi des plus de 50 ans. Le dispositif « Remob seniors » de l'AFPA a été étendu à sept départements en 2025, ciblant 168 demandeurs d'emploi seniors.

Le « Contrat initiative emploi seniors » a permis la réalisation de 200 contrats sur une enveloppe de 277, et le parrainage a concerné 107 demandeurs d'emploi seniors parmi 2 270 filleuls.

# Les actions menées au niveau local





## Former aujourd'hui les techniciens de maintenance de demain

### Chiffres clés

**391** établissements industriels

**80** entreprises rencontrées par les équipes de proximité RH

**15** entreprises intéressées

**8** postes à pourvoir



**Construire une formation sur mesure répondant aux besoins des entreprises en maintenance industrielle, pour augmenter le taux de réponse aux offres d'emploi.**

### Le problème identifié

En Ariège, les entreprises expriment des difficultés récurrentes de recrutement de techniciens de maintenance, un métier clé pour la continuité de la production industrielle. L'offre de formation locale ne permet pas de répondre aux besoins immédiats en compétences. Le territoire fait également face à un manque d'attractivité du métier et à des freins sociaux pour les demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail.

Le Réseau pour l'emploi ariégeois a mobilisé l'ensemble de ses membres – DDETSPP, Conseil Régional, France travail, Cap emploi, Mission locale et Territoire d'industrie – pour repérer les besoins précis des entreprises et concevoir une réponse sur mesure. Les équipes de proximité ont interrogé plus de 80 entreprises industrielles ; 15 d'entre elles ont exprimé 24 besoins de recrutement à court terme, dont 8 ont exprimé un besoin immédiat. Cette phase de diagnostic a permis de lancer une action partenariale de formation innovante.

### L'action du réseau pour l'emploi

Les membres du Réseau pour l'emploi ont co-construit avec les opérateurs de compétences de l'industrie (OPCO 2i) et des industries agrolimentaires (OCAPIAT) une action de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) commune, mise en œuvre par le GRETA. Cette formation de 280 heures, dont 70 heures en entreprise, permet aux stagiaires d'acquérir un socle commun de compétences avant un contrat de professionnalisation sur mesure dans chaque entreprise.

Pour sécuriser les parcours, l'association Rebonds a été mobilisée pour accompagner les demandeurs d'emploi dans la levée des freins sociaux (mobilité, démarches administratives...) et sensibiliser les tuteurs en entreprises à l'accueil et à l'intégration de ces publics.

La réunion d'information a mobilisé 45 demandeurs d'emploi, confirmant l'intérêt pour ces opportunités industrielles. La formation a démarré le 3 novembre 2025.

**“ Cette action partenariale a permis de mutualiser la prise en charge des contacts avec les entreprises, facilitant ainsi les échanges et le partage de l'ensemble des informations concernant le projet de formation technicien de maintenance. Une relation de confiance entre les employeurs et l'ensemble des interlocuteurs du Réseau pour l'emploi s'est installée.**

**Luisa DE CARVALHO, conseillère entreprise France Travail à Foix** ”





## Découverte des métiers du port : éolien, hydrogène, manutention/logistique à Port-La-Nouvelle

### Chiffres clés

**11,3 %** de chômage sur le bassin d'emploi de Narbonne

**7 entreprises** participantes

**100** demandeurs d'emploi mobilisés



**Développer les compétences locales pour répondre aux opportunités d'emploi à Port-La-Nouvelle**

### Le problème identifié

A Port-La-Nouvelle, le développement du port et l'engagement du Conseil régional pour en faire le port de la transition énergétique créent de nouvelles opportunités d'emploi sur un territoire qui connaît l'un des taux de chômage les plus élevés de la région. Les énergies marines renouvelables avec la construction de fermes commerciales d'éoliennes et l'extension du port génèrent des activités porteuses d'emploi : hydrogène, logistique, transport maritime, industrie ...

Dès le lancement des comités locaux pour l'emploi, les membres du Réseau pour l'emploi du territoire de Narbonne-Lézignan-Corbières ont créé un groupe «Économie verte» chargé de traiter les enjeux emploi-recrutement-compétences liés aux projets de Port-La-Nouvelle.

### L'action du réseau pour l'emploi

Le groupe «Économie verte» rassemble les membres du Réseau pour l'emploi, le Grand Narbonne comme co-pilote, la chambre de commerce et d'industrie (CCI) de l'Aude, la chambre des métiers et de l'artisanat (CMA) de l'Aude, le lycée Louise Michel de Narbonne, l'union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) et l'opérateur de compétences de l'industrie pour construire un plan d'actions.

Une première action partenariale d'attractivité des métiers a été lancée le 1<sup>er</sup> décembre 2025 : « Découverte des métiers du port : éolien, hydrogène, manutention/logistique » à Port-La-Nouvelle, également labellisée dans le cadre de la semaine de l'industrie.

Les jeunes et les demandeurs d'emploi du territoire ont pu découvrir les entreprises industrielles du port, leurs métiers et les emplois actuels et à venir, à partir de 3 espaces métiers animés par les entreprises, des partenaires de la filière et des branches professionnelles (OPCO, UIMM, campus des métiers et des qualifications des énergies renouvelables, CMQ Transport Logistique).

**“ Il était opportun de proposer cette action au plus près des entreprises et des publics, pour favoriser l'accès à l'emploi et à l'autonomie. Cette action représente une réelle plus-value car elle permet à ces jeunes d'avoir un accès direct aux entreprises structurantes implantées sur le port. ”**

**Loren Beaulieu, Mission locale jeunes du Grand Narbonne**





## Un Club RH pour mutualiser les bonnes pratiques entre les entreprises du territoire

### Chiffres clés

**50 participants** en moyenne aux ateliers thématiques de l'ARACT

**70 entreprises** prospectées par l'équipe de proximité RH

**39 besoins** de recrutements identifiés

**3 contrats RH** et **1 Pass RH** mobilisés



**Soutenir la montée en compétences et la structuration de la fonction RH auprès des employeurs de Millau**

### Le problème identifié

Le diagnostic mené par la communauté de communes Millau Grands Causses a permis d'objectiver les besoins en ressources humaines (RH) des très petites et moyennes entreprises (TPE-PME) du territoire.

Les difficultés de recrutement des employeurs sont accentuées par le manque d'attractivité de certains métiers et/ou secteurs.

### L'action du réseau pour l'emploi

En s'appuyant sur le Club Leader Aveyron, le réseau pour l'emploi aveyronnais a créé et anime un réseau dédié aux RH pour les TPE/PME. Les objectifs de ce club RH sont de favoriser les échanges entre pairs et de promouvoir les initiatives territoriales permettant de renforcer l'attractivité des entreprises.

Pour accompagner sa mise en place, l'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) d'Occitanie a outillé les chefs d'entreprises sur le volet RH, organisé des ateliers thématiques pour présenter la plateforme régionale TEAM RH Occitanie et le rôle d'appui aux entreprises de l'équipe de proximité dans une approche à 360°.

Le Club RH est actif depuis mai 2025.



*Je participe à ce Club RH car je m'interroge sur la mise en place de la semaine à 4 jours »*

*Entreprise Jasse Larzou et Menuiserie Combes*

*Le Club RH va me permettre de prendre le temps d'être dans l'échange et le partage entre pairs.*

*Entreprise Sévigné*





## Lever le frein linguistique pour ouvrir l'accès à l'emploi dans les quartiers prioritaires

### Chiffres clés

Déjà 9 entreprises engagées à Beaucaire

12 demandeurs d'emploi accompagnés

200 heures de français

250 heures en entreprise



Renforcer les compétences linguistiques et techniques pour permettre l'accès à l'emploi durable des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

### Le problème identifié

Dans les quartiers prioritaires de Nîmes, Saint-Gilles, Beaucaire et Vauvert, le chômage reste élevé et le frein linguistique empêche de nombreux habitants d'accéder à l'emploi et de concrétiser un parcours d'insertion pourtant engagé dans des secteurs en tension comme la restauration rapide, le commerce ou la vente.

Les dispositifs d'insertion existants permettent une progression, mais n'aboutissent pas toujours à des recrutements.

### L'action du réseau pour l'emploi

Le Réseau pour l'emploi Centre-Sud du Gard s'appuie sur le CEREGARD, acteur de référence du français langue étrangère (FLE) dans le Gard. Ensemble, ils ont défini les compétences attendues par les employeurs et sélectionné les candidats.

Un parcours de formation linguistique à visée professionnelle est conçu sous la forme d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) : 200 heures de formation linguistique spécifique au métier et 250 heures de tutorat en entreprise.

Les entreprises accueillent d'abord les candidats en immersion (PMSMP), avant de s'engager à recruter les participants à l'issue de la formation sur un CDD d'au moins 6 mois ou sur un contrat saisonnier de 4 mois minimum.

La première cohorte a démarré à Beaucaire, avec 9 entreprises déjà mobilisées dans les secteurs de la vente, du commerce et de la restauration rapide. Deux autres cohortes suivront en 2026 à Nîmes et Saint-Gilles.

En cas de succès, le dispositif pourra être dupliqué sur d'autres territoires, renforçant l'accès à l'emploi dans les QPV tout en répondant aux besoins des entreprises locales.

“ Les candidats à l'action prévue disposent déjà d'expériences solides, mais leur maîtrise limitée du français constitue un frein à leur intégration professionnelle. La mise en place de ce dispositif Immersion + préparation opérationnelle à l'emploi + contrat de travail leur permettra de lever ce frein linguistique et d'accéder à des postes plus adaptés à leurs profils. C'est une opportunité pour les entreprises du territoire, qui pourront profiter d'un vivier de compétences locales jusqu'ici largement sous-exploité. ”

Leslie Joly, Directrice du CEREGARD







## Métamorph'ose, promouvoir la mixité dans les métiers d'avenir

### Chiffres clés

**44,6 %** des recrutements jugés difficiles dans l'industrie

**50** femmes accompagnées à partir de février 2026 : salariées en reconversion, demandeuses d'emploi, jeunes en insertion ou bénéficiaires du RSA



**Recruter plus de femmes sur les métiers techniques pour répondre aux difficultés de recrutement**

### Le problème identifié

Les directeurs des ressources humaines (DRH) des entreprises du numérique, de l'industrie, de la logistique et des transports expriment des difficultés à recruter. Or, les femmes sont sous-représentées dans ces métiers pourtant porteurs de perspectives. C'est dans ce contexte qu'est né Métamorph'Ose.

### L'action du réseau pour l'emploi

Initié par le Réseau pour l'emploi de la Haute-Garonne, le projet fédère un réseau large d'acteurs économiques et institutionnels – opérateurs de compétences, branches professionnelles, clubs RH, prescripteurs de l'emploi et de la formation – afin d'identifier les besoins en compétences, de structurer des parcours adaptés et d'impliquer les entreprises dès la phase de découverte métier. Métamorph'Ose est mis en œuvre par Transitions Pro Occitanie.

Les femmes sont au cœur de ce projet qui vise à favoriser leur reconversion vers des secteurs d'avenir, tout en accompagnant les entreprises vers davantage de mixité.

Les femmes sélectionnées s'engagent dans un parcours sécurisé vers des métiers d'avenir organisé en quatre étapes :

- découverte métier (immersions dans les univers professionnels ciblés pour susciter l'intérêt) ;
- accompagnement personnalisé (construction d'un projet professionnel réaliste et motivant) ;
- financements et accès à la formation ;
- mise en relation directe avec les entreprises et appui à l'insertion durable.

**“ Métamorph'ose, c'est d'abord un parcours qui donne enfin aux femmes les moyens d'oser et de réussir leur reconversion, en sécurisant chaque étape et en levant les freins qui les retiennent. C'est aussi une énergie collective unique : entreprises, acteurs locaux et participantes avancent ensemble pour ouvrir des portes, créer des rencontres et faire vivre la mixité sur le territoire Haute-Garonne.**

**Anthony Berges-Cau, Transitions Pro Occitanie**





## Accompagner les demandeurs d'emploi vers les métiers du soin et des services

### Chiffres clés

15 entrées en parcours en 2025

L'action a vocation à se poursuivre en 2026 et à être élargie au-delà du public du QPV en fonction des résultats.



Permettre aux demandeurs d'emploi de franchir les étapes vers la formation et l'emploi dans les métiers du soin et des services.

### Le problème identifié

Sur le territoire du Grand Auch, les métiers des services à la personne (aide à domicile, auxiliaire de vie, personnel de ménage chez des particuliers), du soin (aide-soignant, infirmier et sage-femme), de la petite enfance et de l'animation connaissent des tensions fortes en matière de recrutement. Ces difficultés sont actuellement accentuées par le faible taux de chômage que connaît le Gers.

Les habitants du quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) du Grand Garros rencontrent des freins multiples à l'emploi : manque de qualification, difficultés de mobilité, de garde d'enfants, absence de connaissance des dispositifs existants, ... Ces obstacles limitent l'accès aux métiers qui recrutent et nécessitent une approche individualisée, coordonnée et progressive.

### L'action du réseau pour l'emploi

Le Réseau pour l'emploi a lancé l'action « Parcours vers l'emploi » pilotée par l'État et la Communauté d'agglomération du Grand Auch, avec l'appui de nombreux partenaires : Conseil régional, Conseil départemental, France travail, Mission locale, Cap emploi, Garros Services, A.CO.R, caisse d'allocation familiale, centre intercommunal d'action sociale. Des entreprises et organismes de formation ont été réunis à l'été 2025 puis rencontrés individuellement par l'équipe de proximité entreprises pour préciser les besoins.

L'action « Parcours vers l'emploi » permet aux publics de franchir les étapes vers la formation et l'emploi : immersions en entreprise, formations ciblées, mises en relation avec les employeurs. Une enveloppe budgétaire est mobilisée pour lever les problèmes de mobilité et de garde d'enfants. Un atelier « Emploi » ouvert deux fois par semaine offre un service de proximité RH pour les habitants du quartier.

“ Cette action a permis à une participante, en recherche de son premier emploi et sans expérience professionnelle en France, de bénéficier d'un soutien régulier et personnalisé : création de CV, mise en relation avec une structure d'aide à domicile, proposition d'une immersion en entreprise. À l'issue de cette immersion, un contrat de travail sera mis en place. Cela illustre l'impact concret du partenariat pour l'insertion professionnelle des habitants des quartiers prioritaires.

Témoignage de la structure A.CO.R





## Développer l'offre de logements pour soutenir l'emploi saisonnier

### Chiffres clés

Augmenter dès la saison 2026 le nombre de logements à disposition des saisonniers



### Agir simultanément sur le logement, l'emploi et l'attractivité des métiers saisonniers

#### Le problème identifié

Le développement économique des communautés de communes Terre de Camargue dans le Gard et Pays de l'Or dans l'Hérault est largement dominé par l'activité du secteur agricole, du tourisme, de l'hôtellerie-restauration et des services, secteurs recruteurs en période saisonnière.

Un diagnostic sur les besoins en logements saisonniers pour les communes classées « communes touristiques » ou « station classée de tourisme » a identifié une carence importante en logements à destination des saisonniers, impliquant des difficultés de recrutement faute de solutions d'hébergement accessibles pour ces travailleurs saisonniers.

#### L'action du réseau pour l'emploi

Convaincu de l'enjeu d'une action de proximité auprès des collectivités et des propriétaires, le Réseau pour l'emploi va mobiliser un chargé de mission qui agira sur le territoire pour :

- sensibiliser des propriétaires de résidences secondaires et vacantes ;
- accompagner les propriétaires à la mise en location ;
- promouvoir la cohabitation intergénérationnelle ;
- mobiliser le parc de logements étudiants, internats et foyers de jeunes travailleurs ;
- accompagner les évolutions réglementaires locales ;
- faire de l'intermédiation entre propriétaires et saisonniers ;
- accompagner le référencement des offres de logement sur la plateforme « Mes aides » de France Travail.

**“ Pays de l'Or Agglomération et Terre de Camargue innovent, en créant un poste mutualisé pour développer le logement saisonnier.**

**L'objectif est de réaliser un travail de terrain, aux contacts des propriétaires, des syndicats et des acteurs des territoires, afin d'expérimenter des solutions en terme de logement.**

**Avec le soutien de la DDETS, la répliquabilité de l'action à l'échelle du département de l'Hérault, sera l'étape d'après pour promouvoir un tourisme durable.**

**Carine Marty, DGA, Pays de l'Or Agglomération**







## L'industrie recrute : un défi pour le bassin d'emploi de Figeac

### Chiffres clés

70 évènements Industrie proposés aux demandeurs d'emploi

120 managers de Figeac Aéro (site de Figeac) formés sur la thématique « Manager : recruter, intégrer, développer, fidéliser »



**Agir ensemble pour former, attirer et accompagner les talents vers les métiers de l'industrie dans le bassin de Figeac**

### Le problème identifié

Les entreprises industrielles, notamment celles du secteur aéronautique du bassin de Figeac, recensent de forts besoins de recrutement jusqu'en 2028. Elles rencontrent des difficultés pour recruter les compétences qui leurs sont nécessaires, en raison des tensions sur le marché de l'emploi et des mutations structurelles de leurs métiers.

### L'action du réseau pour l'emploi

Cette priorité est prise en compte par le Réseau pour l'emploi à travers le plan d'actions d'attractivité de la filière industrielle et la mise en place d'un accompagnement des besoins en ressources humaines des entreprises, notamment aéronautiques.

Le Réseau pour l'emploi a fédéré les acteurs publics et privés intervenant dans les domaines de la formation professionnelle, de l'emploi, des compétences et de l'attractivité territoriale, autour d'une démarche territoriale et partenariale.

L'équipe de proximité RH a contacté 131 entreprises industrielles pour identifier leurs besoins en recrutement et en compétences.

L'action se déploie autour de quelques actions très ciblées, pour renforcer l'attractivité de la filière industrie, pour faire connaître les formations existantes comme opérateur sur machine à commande numérique, pour accompagner Figeac Aéro dans ses recrutements et pour former les managers de l'entreprise aux enjeux d'attractivité (marque employeur, insertion, fidélisation).



*Il faut se féliciter que des structures d'origines si différentes parviennent à collaborer étroitement dans la durée pour répondre à l'intérêt commun des entreprises du Figeacois.*

**Hervé DANTON, Délégué Général Mécenat Vallée**





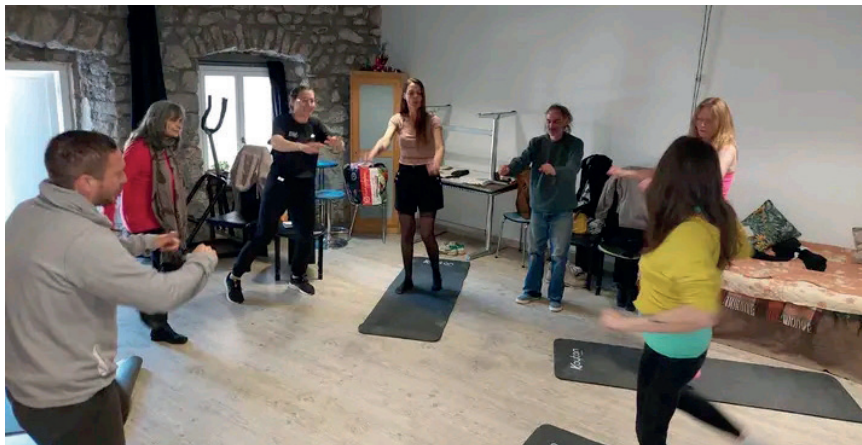
## La santé comme levier d'insertion professionnelle à Marvejols

### Chiffres clés

10 % des demandeurs d'emploi lozériens freinés dans leur insertion par des problèmes de santé

À Langogne, 11 participants sur 35 ont retrouvé une activité professionnelle

A Marvejols, 20 participants seront accompagnés en 2026



### Proposer une approche collective articulant santé, lien social et insertion professionnelle

#### Le problème identifié

Sur le territoire du Nord-Lozère, la santé constitue un frein majeur au retour à l'emploi. Depuis trois ans, un groupe de santé communautaire animé par le Secours Populaire est expérimenté à Langogne. Les résultats confirment l'efficacité d'une approche collective centrée sur le lien social, avec un accompagnement global des demandeurs d'emploi en situation de précarité, souvent confrontés à des difficultés de santé, d'isolement ou d'éloignement durable de l'emploi. La réduction des inégalités sociales de santé apparaît comme une condition essentielle pour relancer une dynamique d'insertion.

#### L'action du réseau pour l'emploi

Le Réseau pour l'emploi du Nord-Lozère soutient la création d'un groupe de santé communautaire à Marvejols, animé par le Secours Populaire. D'octobre 2025 à décembre 2026, ce nouveau groupe contribuera à développer l'autonomie des demandeurs d'emploi participants dans leur parcours de santé, à construire un projet communautaire de promotion de la santé, à encourager l'implication citoyenne et à faciliter l'accès aux droits et aux soins.

Le groupe réunira 15 à 20 participants autour d'ateliers collectifs, d'actions de prévention et de temps d'échange avec les acteurs de l'emploi et de la formation. La démarche, résolument participative, permettra aux bénéficiaires de choisir les thèmes, co-construire les activités et avancer dans un cadre sécurisant vers l'emploi.

“ Le groupe de santé communautaire que nous souhaitons créer accompagnera des personnes aux parcours singuliers et aux histoires de vie pour certaines marquées par la solitude, auxquelles peuvent se superposer des problématiques de santé mentale et/ou des comportements addictifs. Ces parcours complexes nécessitent une approche intégrée qui prenne en compte non seulement la souffrance individuelle, mais aussi les « déterminants de santé » qui influent sur la vie quotidienne des personnes concernées, tels que l'accès à des soins, les conditions de logement, l'insertion sociale et, bien sûr, l'accès à l'emploi. Le groupe de santé communautaire que nous nous proposons de créer à Marvejols vise à redonner du pouvoir d'agir aux personnes tout en leur offrant un accompagnement global priorisant le retour à l'emploi.

Jean-Pierre Kircher, directeur du Secours Populaire





## Un parcours d'insertion dans les métiers en tension de l'industrie

### Chiffres clés

58 candidats inscrits sur l'ensemble du sourcing (dont 15 MRS validées)

8 candidats entrés en formation POEI le 8 septembre 2025 dont 7 qui ont enchainé avec un contrat de professionnalisation.



**Lever les freins à la mobilité pour favoriser l'accès à la formation et répondre aux besoins de recrutement des entreprises industrielles**

### Le problème identifié

Le territoire Comminges–Nestes–Lannemezan connaît de fortes tensions de recrutement sur les métiers de la maintenance industrielle, alors que les demandeurs d'emploi font face à des freins importants à l'accès à l'emploi.

### L'action du réseau pour l'emploi

Le Réseau pour l'emploi, en partenariat avec l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) et les entreprises industrielles, construit un parcours sécurisé adapté aux besoins des entreprises, en assurant la prise en charge des coûts de transport quotidien sur un pôle de formation distant de 47 km de leur bassin de vie.

Les membres du Réseau pour l'emploi, France travail et la mission locale des Hautes-Pyrénées au premier chef, ont effectué le sourcing et la détection des potentiels (informations collectives, visites d'entreprises, Méthode de Recrutement par Simulation, entretiens individuels et constitution des groupes) et mis en place les dispositifs d'aide à l'emploi :

- préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) en maintenance industrielle (400 h : modules techniques + 2 semaines de stage) ;
- contrat de professionnalisation (après la formation).



*Nous avons particulièrement apprécié de pouvoir participer activement au recrutement lors du job dating, cette implication nous a permis de mieux cibler les profils. Le programme de formation suivi par le stagiaire a été adapté en fonction de nos besoins couvrant les compétences essentielles pour le métier d'opérateur en maintenance.*

Témoignage de l'entreprise ARKEMA







## Accompagner les jeunes étrangers primo-arrivants vers l'emploi

### Chiffres clés

Un parcours complet de 1 à 6 mois.

**100 jeunes** étrangers primo-arrivants accompagnés sur l'année.



Un parcours qui combine « apprentissage de la langue » et « construction d'un projet professionnel »

### Le problème identifié

Les jeunes étrangers primo-arrivants, notamment ceux bénéficiaires de la protection internationale (BPI) rencontrent des freins multiples qui peuvent compromettre leur accès à l'emploi : maîtrise insuffisante du français, méconnaissance des codes de l'entreprise, absence de repères sur les métiers porteurs ...

### L'action du réseau pour l'emploi

Grâce à la mobilisation collective de l'État, du Conseil régional, de la mission locale, du Conseil départemental, de France travail et du club « Les entreprises s'engagent », le Réseau pour l'emploi lance une opération repérage des jeunes concernés et un accompagnement structuré autour de deux volets :

- des ateliers quotidiens de langue basés sur la méthode naturelle de lecture et d'écriture (MNLE)
- des ateliers professionnels sur les codes de l'entreprise, les métiers porteurs, des visites d'entreprises, des périodes de stage en milieu professionnel (PMSMP), des découvertes de métiers avec réalité virtuelle et l'outil ludique Inforizon.

L'action a débuté le 1<sup>er</sup> décembre 2025. Elle vise à améliorer l'accès à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation des jeunes à la sortie du dispositif, puis à trois et six mois.

“ Ce parcours d'intégration répond aux besoins des jeunes primo-arrivants et des employeurs de l'arrondissement de Perpignan. Il aide les jeunes à apprendre le français, découvrir le monde du travail et construire un projet professionnel. Pour les entreprises, il offre des candidats motivés et préparés, sécurisant les recrutements, notamment en apprentissage.

Pascale Puly, directrice générale de la mission locale





## 1<sup>er</sup> salon des métiers de l'agroalimentaire à Castres, pour valoriser les métiers et mobiliser les publics éloignés de l'emploi

### Chiffres clés

13 entreprises et 8 organismes de formation présents au salon

300 scolaires et 450 demandeurs d'emploi

98 mises en relation et 45 candidatures pour des recrutements immédiats

Taux de satisfaction supérieur à 90 %



Un événement pensé pour valoriser la filière de l'agroalimentaire et mettre en contact entreprises et candidats

### Le problème identifié

Dans le sud du Tarn, la filière agroalimentaire est confrontée à des tensions de recrutement. Les entreprises ont exprimé leurs difficultés lors de cafés entreprises à Lacauene et Castres, évoquant des problèmes de mobilité des salariés et un déficit d'image et d'attractivité des métiers.

### L'action du réseau pour l'emploi

Le Réseau pour l'emploi Tarn Sud, en partenariat avec l'association régionale des entreprises de l'agroalimentaire (AREA) a lancé la création d'un salon dédié, événement phare de la semaine de l'agroalimentaire. L'État, le Conseil régional, le Conseil départemental et les acteurs du Réseau pour l'emploi (collectivités locales, chambre de commerce et d'industrie du Tarn, chambre des métiers et de l'artisanat, France travail, mission locale Tarn sud, Cap emploi, opérateur de compétences de l'agroalimentaire, CFA ...) ont uni leurs efforts pour construire une réponse sur mesure : l'organisation d'un salon des métiers de l'agroalimentaire le 5 novembre 2025 à Castres pour redonner envie, renforcer la marque employeur et mobiliser les publics éloignés de l'emploi.

La journée a été animée par des démonstrations métiers, des stands interactifs proposés par OCAPIAT, l'AREA et la mission locale, des CFA en démonstration, un espace France travail dédié aux offres d'emploi, des vidéos métiers, un atelier ergonomie Cap Emploi et un stand « Saveurs du Tarn » du Conseil départemental.

4 cafés entreprises à Puylaurens, Lacauene, Castres et Mazamet prolongeront la dynamique et contribueront à augmenter le taux de pourvoi des offres et à renforcer l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi.

“ Une belle après-midi avec des candidats motivés. Étonnée par la qualité des candidatures. Nous prévoyons de revoir 12 candidats la semaine prochaine : on saute dessus, ils sont repartis avec leur carton d'invitation pour découvrir notre site et se projeter. Nous avons reçu pas mal de demandes de stages pour des personnes en situation de handicap, et OUI, nous ouvrons nos portes.

Ingrid Vanmoe, DRH de l'entreprise Bigard de Castres





## Former des techniciens en froid industriel

### Chiffres clés

20 entreprises du secteur du froid industriel et du froid commercial interrogées en amont

Plus de 120 demandeurs d'emploi informés entre juin et octobre

10 stagiaires

8 entreprises employeuses engagées dans la formation pour 10 postes



### Répondre aux besoins en compétences en froid industriel : un projet collectif pour l'économie locale

#### Le problème identifié

La formation de BTS technicien d'intervention en froid industriel à Montauban, qui était une référence nationale et préparait de nombreux techniciens aux métiers du froid industriel, a fermé. Pour autant, le besoin en compétences en froid industriel reste très fort sur ce territoire qui se développe notamment autour de l'activité des stations fruitières. Depuis début 2024, les Équipes de Proximité du Réseau pour l'emploi ont engagé une démarche collective pour répondre au mieux à ce besoin en compétences, porté notamment par une entreprise, moteur du projet : Quercy Réfrigération.

#### L'action du réseau pour l'emploi

Le Réseau pour l'emploi de Castelsarrasin, en coopération avec le syndicat national des entreprises du froid, des équipements de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA) et l'entreprise Quercy Réfrigération a mobilisé l'ensemble de ses membres - Conseil régional, France travail, DDETSPP, communauté des communes Terres de confluences, AFPA - pour répertorier les besoins précis des entreprises et concevoir une réponse sur mesure.

Ce diagnostic partagé, ainsi que le portage de l'entreprise Quercy Réfrigération, ont permis de lancer une action partenariale de formation.

La formation est multimodale : en centre de formation (utilisation des plateaux techniques de l'AFPA), en entreprise (en s'appuyant sur les matériels de pointe de l'entreprise Quercy Réfrigération) avec une période d'activité en entreprise complétée d'une AFEST en fin de parcours pour assurer la bonne intégration du futur salarié.

Cette formation de niveau 4 d'une durée totale de 1 290 heures dont 940 en centre et 350 en entreprise est financée par Innov'Emploi Recrutement. La formation est prévue du 15 décembre 2025 au 25 septembre 2026.

« Pour moi, ce projet frigoriste est une vraie initiative concrète, construite avec le terrain, pour former les techniciens dont nos entreprises manquent cruellement. C'est une dynamique collective exceptionnelle, qui remet du sens, de la fierté et de l'avenir dans notre métier »

Benoit Duparc, Fondateur et gérant de Quercy Réfrigération











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