

LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°644

29/04/2026



veille@cariforefoccitanie.fr



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

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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Formations du sanitaire et social en Occitanie - Datavisualisation

Carif-Oref Occitanie, Avril 2026

Un outil interactif pour explorer l'offre régionale de formation

Le Carif-Oref Occitanie enrichit son offre d'information avec la publication d'une datavisualisation dédiée aux formations menant aux métiers du sanitaire et social.

En 2024, ce secteur représente un volume significatif avec 19 859 personnes en formation, 8 068 diplômés et 86 formations recensées, selon les données issues de l'enquête Écoles de la DREES.

Cet outil propose une lecture synthétique et interactive de l'offre de formation régionale. Il permet notamment d'explorer pour chaque formation : les voies d'accès, la répartition de l'offre sur le territoire, la structure des filières, les modalités de financement.

En facilitant l'appropriation de ces données, cet outil vise à accompagner les professionnels de la formation et de l'orientation, mais aussi à informer plus largement toute personne intéressée par ces métiers.

<https://www.cariforefoccitanie.fr/territoires-secteurs-et-metiers/sinformer-sur-les-metiers-et-les-secteurs-dactivite/sanitaire-et-social/formations-du-sanitaire-et-social-en-occitanie/>

Les besoins en main-d'œuvre des entreprises en 2026 - Occitanie

France Travail Occitanie, Éclairages et synthèses, Avril 2026, 6 p.

Chaque fin d'année, France Travail sollicite les entreprises de la région dans le but de connaître leurs Besoins en Main d'Œuvre pour l'année à venir. Les établissements ont été interrogés afin de connaître les métiers recherchés dans les différents bassins d'emploi de la région et de caractériser les difficultés ou la saisonnalité de certains projets de recrutement. Cette publication synthétise les principaux résultats pour la région.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/recrutements-et-reprises-d-emploi/besoins-en-main-d-oeuvre/tous/1/MB1/dernieres-publications/>

Les besoins en main-d'œuvre -Support de présentation - Occitanie

France Travail Occitanie, Éclairages et synthèses, Avril 2026, 14 p.

Cette collection propose une approche des besoins en main-d'œuvre sous forme de tableaux et de graphiques pour les grandes familles de métiers. Elle permet ainsi d'apprécier le dynamisme du niveau géographique étudié et de poser un diagnostic sur la difficulté de recruter ou bien la saisonnalité des métiers recherchés par les entreprises. Elle est déclinée pour chaque département.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/recrutements-et-reprises-d-emploi/besoins-en-main-d-oeuvre/tous/1/MB3/dernieres-publications/>

114 087 jeunes accompagnés en Occitanie : les Missions Locales font le bilan 2025

ARML, Avril 2026, 24 p.

En 2025, les 26 Missions Locales d'Occitanie ont accompagné 114 087 jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi, la formation et l'autonomie.

À travers 704 points d'accueil répartis sur 13 départements, leurs 1 564 professionnels ont été aux côtés des jeunes, qu'ils cherchent un premier emploi, une formation, un logement ou simplement un cap à suivre.

Retour en chiffres sur une année d'engagement.

<https://www.missionslocalesoccitanie.org/chiffres-cles-2025/>

Signature de la nouvelle convention 2026-2032 pour les CREPS d'Occitanie

Préfecture Occitanie, Avril 2026

Par cette signature, l'État, la Région Occitanie et les CREPS de Toulouse et de Montpellier - Font-Romeu réaffirment leur engagement commun en faveur d'un service public du sport ambitieux, innovant et adapté aux enjeux des territoires.

Cette convention fixe des objectifs communs aux CREPS autour de plusieurs axes majeurs parmi lesquels :

- Le développement d'une offre de formation professionnelle adaptée aux besoins des territoires
- L'accueil, l'accompagnement et la réussite des sportifs de haut niveau, ainsi que la préparation vers l'excellence sportive
- La contribution active des CREPS à la mise en œuvre des politiques publiques nationales et régionales, notamment en matière d'inclusion, de sport, de santé, de responsabilité sociale et environnementale, de lutte contre les violences et les discriminations, et de développement durable

Ces orientations feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation annuelle, dans une logique d'amélioration continue.

<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/occitanie/Actualites/Signature-de-la-nouvelle-convention-2026-2032-pour-les-CREPS-d-Occitanie>

Occitanie : La création d'entreprise en mars 2026

BPI France, Avril 2026, 10 p.

En mars 2026, 10 027 entreprises ont vu le jour en Occitanie. Toutes les statistiques sur : la création d'entreprise en Occitanie selon le secteur d'activité, le Top 20 des activités en nombre d'entreprise, la création d'entreprise selon la nature juridique, selon leur implantation rurale ou urbaine ...

<https://bpifrance-creation.fr/observatoire/bibliographie/creation-dentreprise-occitanie-mars-2026>

APPELS A PROJET

Actions de formation dans le cadre de campusAtlas, thématique "Anglais professionnel" - OPCO Atlas

Date limite de réponse le 22 mai 2026 à 12h00

https://www.achatpublic.com/sdm/ent2/gen/ficheCsl.action?PCSLID=CSL_2026_5bWyRfIBTH

Réalisation d'une étude sur l'évolution des métiers et des compétences en Aéro/Spatial/Défense - OPCO Atlas

Date limite de réponse le 26 mai 2026

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/realisation-dune-etude-sur-levolution-des-metiers-et-des-competences-en-aerospatialdefense.html>

Prestation de formation de prévention des risques liés aux postures professionnelles (PRPP) - 2026-2030 - Toulouse Métropole

Date limite de réponse le 27 mai 2026 à 12h00

https://www.marches-publics.info/Annonces/AAPC_1804758.htm

Actions de formation dans le cadre de campusAtlas - "Audit et rénovation énergétique (ARE) et Energie renouvelables DROM (ENR)" - OPCO Atlas

Date limite de réponse le 28 mai 2026 à 12h00

https://www.achatpublic.com/sdm/ent2/gen/ficheCsl.action?PCSLID=CSL_2026_c9BFYmLTXw

BAFA / BAFD / BPJEPS - 2026-2030 Lot n°1 - BAFA / BAFD Lot n°2 - BPJEPS - Toulouse Métropole

Date limite de réponse le 29 mai 2026 à 12h00

<https://toulouse-metropole.marches-publics.info/avis/index.cfm?fuseaction=pub.affPublication&refPub=MPI-pub-2026107716&serveur=MPI&IDS=4490>

Emploi et handicap dans le secteur de l'image animée : "Les uns et les autres" - Appel à projets 2026 - AGEFIPH

Cet appel à projets vise à soutenir des actions favorisant l'insertion professionnelle et l'amélioration des conditions de travail des personnes en situation de handicap dans les entreprises des secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, de l'animation et du jeu vidéo. Le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) et l'Agefiph unissent une nouvelle fois leurs forces pour soutenir l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, de l'animation et du jeu vidéo.

Les actions et organismes recherchés pour cet appel à projets sont ceux visant :

Le développement de formations initiales, continues ou en alternance

L'adaptation de postes de travail existants

La création ou l'acquisition d'outils adaptés à différents types de handicap

La facilitation de la mobilité professionnelle

La mise en relation entre professionnels en situation de handicap et employeurs du secteur.

Cet appel à projets doté d'un budget de 380 000 €, est ouvert jusqu'au 30 mai 2026.

<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/participez-lappel-projets-cnc-agefiph-les-uns-et-les-autres-avant-le-30-mai>

Investir dans les compétences pour accompagner les mutations économiques - Ministère du Travail et des Solidarités

FSE+ - Priorité 3 : Améliorer les compétences et les systèmes d'éducation, de formation professionnelle et d'orientation pour mieux anticiper et accompagner les mutations économiques

Objectif 3.G :

Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, notamment les possibilités de renforcement des compétences et de reconversion flexibles pour tous, en tenant compte des compétences entrepreneuriales et numériques, mieux anticiper les changements et les nouvelles exigences en matière de compétences fondées sur les besoins du marché du travail, faciliter les transitions professionnelles et promouvoir la mobilité professionnelle.

Date limite de dépôt le 1^{er} juin 2026

<https://fse.gouv.fr/les-appels-a-projets/investir-dans-les-competences-pour-accompagner-les-mutations-economiques-0>

Programme national FSE+ emploi - inclusion - jeunesse - compétences - Formation des équipes éducatives 2025 2028 - Occitanie - Ministère du Travail et des Solidarités

Objectifs spécifiques : Améliorer la qualité, le caractère inclusif et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation ainsi que leur adéquation au marché du travail, notamment par la validation de l'apprentissage non formel et informel, pour favoriser l'acquisition de compétences clés dont les compétences entrepreneuriales et numériques, et en promouvant la mise en place de systèmes de formation en alternance et d'apprentissages.

Date limite de dépôt le 5 juin 2026

<https://fse.gouv.fr/les-appels-a-projets/occitaniep3formation-des-equipes-educatives2025-2028>

Programme national FSE+ emploi - inclusion - jeunesse - compétences - Accompagnement des personnes en parcours insertion 2026-2027 - Ariège - Ministère du Travail et des Solidarités

L'appel à projets est ouvert uniquement aux Structures d'insertion par l'activité économique, agréées Atelier chantier d'insertion (ACI) ou Association intermédiaire (AI).

Date limite de dépôt le 30 juin 2026

<https://fse.gouv.fr/les-appels-a-projets-0>

Les seniors sont-ils vraiment discriminés lors du recrutement ?

DARES, Recherche en Bref, n°2, Avril 2026, 8 p.

Dans un contexte de vieillissement de la population et de recul de l'âge de départ à la retraite, la question de la place des seniors sur le marché du travail et de leur accès à l'emploi est centrale. Cet accès peut s'avérer difficile si les stéréotypes négatifs associés à l'avancée en âge se traduisent par des comportements discriminatoires de la part des recruteurs. Cette revue de la littérature fait le point sur les travaux mesurant la discrimination à l'embauche des seniors. Elle croise les enseignements des testings européens et américains, et ceux de la littérature sur les stéréotypes liés à l'âge. La majorité des testings concluent à une discrimination à l'égard des seniors. Ces derniers sont plus fréquemment considérés comme « difficiles à former », « moins à l'aise avec les nouvelles technologies » ou encore « moins flexibles ». Des travaux récents montrent que la présence implicite de stéréotypes liés à l'âge dans les offres d'emploi peut être associée à une plus grande propension à discriminer des recruteurs et à une moindre incitation des candidats seniors à postuler.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-seniors-sont-ils-vraiment-discrimines-lors-du-recrutement>

Trajectoires des bénéficiaires du RSA : le retour en emploi sur longue période

BOYER Aurélien, Travail et emploi, Avril 2026, 32 p.

Grâce à un suivi sur 10 ans d'une cohorte de bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA), cet article étudie leurs trajectoires de sortie (durable ou non) ou de maintien dans la prestation, ainsi que les déterminants socio-démographiques associés.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/trajectoires-des-beneficiaires-du-rsa-le-retour-en-emploi-sur-longue-periode>

Offres pourvues et abandons de recrutement en 2025

Éclairages et synthèses, Avril 2026, 12 p.

En 2025, parmi les offres d'un mois ou plus déposées et clôturées à France Travail, 85,8 % ont été pourvues (83,6 % en 2024) et jugées satisfaisantes par près de neuf employeurs sur dix. Dans la moitié des cas, ces recrutements se sont réalisés en moins de 48 jours, ce qui représente un délai médian de deux jours de plus qu'en 2024. Les établissements sont moins nombreux qu'en 2024 à déclarer des difficultés (51 % contre 54 %). Celles-ci sont plus ou moins marquées selon le type d'établissement concerné et la nature de l'offre proposée. Parmi les offres n'ayant pas abouti à un recrutement, la part des offres abandonnées faute de trouver un candidat reste identique à celle de 2024 (4,9 %), 4,1% ont été annulées suite à la disparition du besoin ou pour restriction budgétaire et 5,2 % des offres faisaient l'objet d'un recrutement toujours en cours.

<https://statistiques.francetravail.org/offres/offresp/228438>

Les offres d'emploi diffusées par France Travail au 4^e trimestre 2025

France Travail, Statistiques et indicateurs, Avril 2026, 6 p.

Au cours du 4^e trimestre 2025, 2,3 millions d'offres d'emploi nouvelles ont été diffusées par France Travail. 29 % des offres du 3^e trimestre ont été directement déposées à France Travail et 71 % ont été transmises par les partenaires de France Travail.

<https://statistiques.francetravail.org/offres/offresp/228329>

Les demandeurs d'emploi indemnisés au 4^e trimestre 2025

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

Au 4^e trimestre 2025, 3 047 600 demandeurs d'emploi étaient indemnisés, en hausse de 1,8 % sur un trimestre et de 0,8 % sur un an. Les bénéficiaires de l'Assurance chômage représentent 86,6 % des personnes indemnisées au 4^e trimestre 2025.

<https://statistiques.francetravail.org/indem/indempub/228413>

Bilan 2025 et perspectives 2026 : le travail temporaire, un moteur de formation et d'inclusion dont le potentiel doit être libéré

Prism'emploi, Avril 2026, 19 p.

L'année 2025 et le début de 2026 ont été caractérisés par une accumulation de facteurs déstabilisants : à l'international, montée des tensions géopolitiques, regain de protectionnisme, volatilité des prix de l'énergie, et, en France, instabilité politique autour de l'adoption du budget. Ce climat d'incertitude a pesé directement sur l'activité des entreprises, ralentissant les décisions d'investissement et de recrutement, dans un environnement économique déjà fragilisé par une faible croissance et un retour des tensions inflationnistes. Dans ce contexte, le marché du travail montre des signes de dégradation. L'emploi salarié recule légèrement et le chômage, dont le taux atteint un niveau préoccupant pour les jeunes, repart à la hausse. Les perspectives pour 2026 restent incertaines, avec une croissance limitée et un climat des affaires fragilisé. Prism'emploi formule plusieurs propositions visant à libérer le potentiel du travail temporaire. L'objectif : adapter son cadre aux réalités économiques actuelles, renforcer sa capacité d'action en faveur du plein emploi et lui permettre de jouer pleinement son rôle au service des entreprises, des salariés et des territoires.

<https://www.prismemploi.eu/dossiers-de-presse/bilan-2025-et-perspectives-2026-le-travail-temporaire-un-moteur-de-formation-et-dinclusion-dont-le-potentiel-doit-etre-libere>

L'accès à l'emploi des bénéficiaires du Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

MARTIN Florine, DRONY Elise, UNEDIC, Avril 2026, 11 p.

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), à destination des salariés licenciés économiques d'une entreprise de moins de 1 000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaire, est un accompagnement renforcé et personnalisé sur 12 mois, assorti d'une allocation chômage plus avantageuse (sous condition d'ancienneté), visant à accélérer et faciliter le retour à l'emploi. En 2025, près de 100 000 personnes ont adhéré au dispositif, après 81 000 adhérents en 2023 et 93 000 en 2024, en lien avec le ralentissement économique. Deux études sont présentées ici. L'une examine l'accès à l'emploi des adhérents au CSP, l'autre détaille le profil des bénéficiaires du CSP.

<https://www.unedic.org/publications/contrat-de-securisation-professionnelle-profil-des-beneficiaires-et-acces-a-lemploi>

Futurs du travail : quels regards des cadres et des entreprises ? Podcast APEC

Le rapport au travail évolue, avec des attentes plus explicites en matière de sens, d'équilibre, d'autonomie ou de reconnaissance. Les évolutions technologiques, le numérique, l'intelligence artificielle accélèrent les rythmes, bousculent les compétences et obligent à apprendre en continu. La transition écologique interroge les modèles économiques et les choix stratégiques. Et le vieillissement de la population active oblige déjà à adapter les organisations, les parcours et les pratiques managériales. Ce podcast revient sur ces grandes transformations, les perceptions croisées des cadres et des entreprises, et aborde les leviers concrets pour accompagner le travail tel qu'il se transforme aujourd'hui.

<https://shows.acast.com/les-nouveaux-imaginaires-du-travail/episodes/futurs-du-travail-quels-regards-des-cadres-et-entreprises>

ENTREPRISES

Objectif Reprises - Transmission-reprise : passer le relais à une nouvelle génération de chefs d'entreprises

Portail du Gouvernement, Avril 2026, 19 p.

Sous l'effet des évolutions démographiques, près de 500 000 dirigeants partiront à la retraite dans les 10 prochaines années, mettant en jeu plus de 3 millions d'emplois.

Lancée en juillet 2025, la Mission Reprise qui a rassemblé plus de 200 acteurs issus d'une trentaine de structures — réseaux consulaires, institutions, fédérations professionnelles, banques, collectivités, associations... — a conçu un ensemble de réponses opérationnelles pour soutenir massivement la transmission -reprise d'entreprises en France. La Mission ayant produit et analysé plus de 300 propositions au terme de six mois de travaux intensifs, l'État s'engage désormais auprès des parties prenantes pour enclencher un ensemble d'actions concrètes en faveur de la transmission -reprise d'entreprises.

<https://presse.economie.gouv.fr/objectif-reprises-transmission-reprise-passer-le-relais-a-une-nouvelle-generation-de-chefs-dentreprises/>

Engager les équipes dans la stratégie RSE : Dépasser la vision fracturée et l'implication minoritaire

Obsoco, Mars 2026, 28 p.

Alors que les stratégies RSE se déploient, leur appropriation par les équipes reste un défi majeur. L'ObSoCo a réalisé, pour la Chaire Impact Positif d'Audencia, une étude qui analyse les causes de cette vision souvent fracturée et de cet engagement qui demeure minoritaire. Elle décrypte les freins à l'implication, les leviers d'action et les attentes concrètes des salariés pour passer de la sensibilisation à une mobilisation durable et efficace.

<https://lobsoco.com/engager-les-equipes-dans-la-strategie-rse/>

La création d'entreprise en mars 2026

BPI France, Avril 2026, 10 p.

En mars 2026, 113 068 entreprises ont vu le jour en France.

Toutes les statistiques sur : la création d'entreprise selon le secteur d'activité, le Top 20 des activités en nombre d'entreprise, la création d'entreprise selon la nature juridique, selon leur implantation rurale ou urbaine ...

<https://bpifrance-creation.fr/observatoire/bibliographie/creation-dentreprise-france-mars-2026>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Semaine de l'IA pour tous du 18 au 24 mai 2026 : une semaine pour découvrir l'intelligence artificielle près de chez vous

Ministère chargé de l'Intelligence Artificielle et du Numérique, Avril 2026

La Semaine de l'IA est un événement national dédié à la sensibilisation du grand public et des professionnels aux enjeux et usages de l'intelligence artificielle. Cette semaine propose plus de 1 500 événements aux formats variés sur tout le territoire français, avec pour objectif de sensibiliser 50 000 Français aux opportunités et défis de l'IA. Objectifs de l'événement :

- Démocratiser l'accès à l'IA pour tous les publics, quel que soit leur niveau de connaissance.
- Accompagner les Français dans le développement de leurs compétences numériques (85 % des Français souhaitent se former).
- Favoriser la confiance dans l'IA (seulement 44 % des Français ont confiance en l'IA).
- Mobiliser un large écosystème (800 partenaires de l'Économie Sociale et Solidaire, institutions, mécènes, etc.).

Public visé :

Grand public, professionnels, éducateurs, étudiants, élus, et tous les acteurs souhaitant comprendre et s'approprier les enjeux de l'IA.

<https://semaine-ia.fr/>

Glossaire Intelligence Artificielle et cybersécurité

Conseil de l'intelligence artificielle et du numérique, Avril 2026

Pratiques, référentiels techniques et réglementaires, institutions compétentes et niveaux d'ouverture du code, ce glossaire présente les termes clés pour comprendre la note du CIANum « IA et cybersécurité : anticiper aujourd'hui pour maîtriser demain ».

<https://www.conseil-ia-numerique.fr/glossaire-ia-cyber>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Les référentiels, au cœur de l'ingénierie de certification professionnelle - Webconférence le 30 avril 2026 de 9h30 à 10h30 - France compétences

Ce webinaire présentera notamment de manière opérationnelle :

- Le rôle, la structure et les exigences méthodologiques propres à chacun des référentiels
- Les liens à établir entre activités, compétences et modalités d'évaluation
- Les enjeux associés à la construction et l'identification des blocs de compétences
- La prise en compte des évolutions du décret 2025-500 du 12 juin 2025 sur l'ingénierie de certification.

Ce webinaire s'adresse à tous porteurs de projets d'enregistrement aux répertoires nationaux souhaitant concevoir des référentiels au plus près des attendus de la commission en charge de la certification professionnelle de France compétences.

<https://webikeo.fr/landing/les-referentiels-au-coeur-de-l-ingenierie-de-certification-professionnelle/14581?t=1776762935789>

Fraude en formation professionnelle : comment les juges administratifs caractérisent (ou écartent) le caractère intentionnel

MICHELET Valérie, Centre Inffo, Avril 2026

À travers une série de décisions récentes, les juridictions administratives précisent les conditions dans lesquelles le caractère intentionnel des manquements des organismes de formation peut être retenu – condition déterminante pour l'application de la sanction prévue à l'article L. 6362-7-2 du Code du travail. Ce texte prévoit que "tout employeur ou organisme chargé de réaliser tout ou partie des actions (de formation professionnelle) qui établit ou utilise intentionnellement des documents de nature à obtenir indûment le versement d'une aide, le paiement ou la prise en charge de tout ou partie du prix des prestations de formation professionnelle est tenu, par décision de l'autorité administrative, solidairement avec ses dirigeants de fait ou de droit, de verser au Trésor public une somme égale aux montants indûment reçus".

<https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/fraude-en-formation-professionnelle-comment-les-juges-administratifs-caracterisent-ou-ecartent-le-caractere-intentionnel>

Actes des 7^e Rencontres DGEFP - Céreq : Peut-on à la fois former les personnes peu qualifiées et répondre aux besoins en emploi des entreprises ?

Céreq, Avril 2026, 10 p.

Ces rencontres ont pour objectif d'éclairer de façon renouvelée les questions relatives à l'impact des politiques de formation sur le comportement des entreprises et de leurs salariés. Ces rencontres sont un espace privilégié pour la diffusion des travaux de recherche et leur mise en débat.

Séance n° 1 - L'emploi des peu qualifiés face aux mutations

Séance n° 2 - Le rôle et la responsabilité des branches et entreprises face aux transformations des métiers et compétences

<https://www.cereq.fr/actes-des-7emes-rencontres-dgefp-cereq>

Former, enseigner et apprendre à l'ère des intelligences artificielles

VERO Josiane, Céreq, Avril 2026

Le Céreq est partenaire des Journées Vincent MERLE, dont la cinquième édition a été consacrée aux transformations des pratiques d'éducation, de formation et d'orientation dans le monde des Intelligences Artificielles (IA). Coordonné par Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, cet événement a rassemblé un large public de chercheurs, professionnels de l'éducation, acteurs de la formation, de l'orientation et de l'emploi. Les différents intervenants ont partagé leurs travaux, expériences et réflexions sur l'impact de l'IA, puis analysé les enjeux et débattu du futur.

Pour tenter d'apporter de l'ordre et une prise de hauteur, Yann FERGUSON sociologue, et directeur scientifique du LaborIA, propose quatre narratifs pour lire l'Intelligence Artificielle au travail.

- Une "learning expedition" dans la Jungle des IA : En deux heures, cette expérience a proposé une exploration collective et interactive des IA pédagogiques, à partir de Toucania, le guide dans la jungle des IA pédagogiques. Au-delà des outils, l'atelier a interrogé l'impact de l'IA sur la relation entre professionnels et apprenants : rôles, posture, autonomie, confiance, feedback. Les participants ont expérimenté un test de maturité IA, exploré des outils existants, et débattu collectivement des choix pédagogiques. Un temps pour prendre du recul, partager les pratiques et clarifier sa posture de pédagogue à l'ère de l'IA.

- Les Organismes de Formation face à l'IA : l'heure des usages, pas encore celle du cadre

- Formateurs et enseignants face à l'IA : entre promesse d'appui et besoin de règles

<https://www.cereq.fr/ia-intelligence-artificielle-pedagogie>

Livre blanc : L'intelligence artificielle va-t-elle remplacer les formateurs ?

Onlineformapro, Avril 2026, 10 p.

L'IA générative bouleverse incontestablement la formation professionnelle, et déjà 50 % des formateurs déclarent l'avoir expérimentée. Ce livre blanc décrypte comment l'intelligence artificielle peut devenir un meilleur assistant pédagogique au quotidien. Téléchargez le livre blanc gratuitement

<https://www.onlineformapro.com/blog/ia/livre-blanc-former-a-lere-de-l-ia/>

Le baromètre de la formation professionnelle 2026

Edflex, Avril 2026, 32 p.

Près de 95 % des responsables formation estiment que les formats Intelligence Artificielle répondent à leurs enjeux, mais seulement 66 % jugent que leurs équipes ont le niveau pour s'approprier la technologie, et les usages concrets restent insuffisants. Selon ce baromètre l'IA est intégrée et utilisée au quotidien dans 14 % des services formation, 50 % estimant qu'ils en ont une utilisation insuffisante. Pour 23 % l'intégration est en cours, et 13 % n'ont pas recours à cette technologie. A télécharger gratuitement après inscription

<https://www.edflex.com/barometre-formation>

Décryptage du Vademecum de France compétences : les enjeux pour les certificateurs - Replay webinaire du 23 avril 2026 - AINOA

Le nouveau vademecum de France Compétences pour l'enregistrement des certifications au RNCP et au RS élève encore le niveau d'exigence en matière de qualité et de preuves. Ce webinaire présentera les nouvelles obligations qui en découlent.

Pour les certificateurs, l'enjeu n'est plus seulement de définir un référentiel : ils doivent désormais démontrer que les modalités pédagogiques retenues permettent réellement l'acquisition des compétences visées. Dans un contexte où les parcours sont de plus en plus multimodaux, ils doivent assurer :

- Une alliance cohérente des modalités pédagogiques pour favoriser l'atteinte des compétences,

- Une traçabilité renforcée de la réalisation de la formation et de chaque modalité,

- Des évaluations ancrées dans des situations professionnelles réelles.

<https://ainoa-asso.fr/decryptage-du-vademecum-de-france-compences-les-enjeux-pour-les-certificateurs/>

Les podcasts apprenants

DIEBOLD Stéphane, AFFEN, Avril 2026

Sommes-nous prêts à considérer le podcast non plus comme un simple média, mais comme un véritable outil pédagogique ? Que change concrètement un podcast apprenant dans la manière de concevoir un écosystème de formation ? Et si l'enjeu n'était pas seulement de produire des formations verticales, mais aussi de permettre aux apprenants de devenir créateur d'audio apprenant, podcast, discussion audio pour répondre à l'horizontalisation de la formation ? Qu'est-ce que les professionnels de la formation peuvent et peut-être doivent faire de cet outil de transformation, s'agit-il d'un micro phénomène ou d'une véritable disruption dans la formation ? Que peut-on en penser ?

<https://affen.fr/pedagogie/les-podcasts-apprenants/>

Comment l'IA peut booster le parcours apprenant et renforcer l'engagement apprenant – Podcast Learn & enjoy

Dans le marketing, les parcours clients sont pensés comme de véritables expériences : on travaille les moments clés, les émotions, les points de friction, l'avant, le pendant et l'après.

Au programme de cet échange : Ce qui fait un bon parcours client, ... et pourquoi c'est inspirant pour la formation, les grandes similitudes entre parcours client et parcours apprenant, les moments clés à travailler pour favoriser l'engagement apprenant, ce que les agents d'Intelligence Artificielle permettent concrètement aujourd'hui dans les parcours, des idées simples et accessibles pour tester l'IA dans un parcours de formation digitale.

<https://podcast.ausha.co/learn-enjoy/134-comment-l-ia-peut-booster-le-parcours-apprenant-et-renforcer-l-engagement-apprenant-avec-marlene-bourg>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Diagnostic handicap au sein de la branche des entreprises de Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances

OPCO Atlas, Avril 2026, 62 p.

Cette étude présente un état des lieux du handicap et préconise un accord de branche concret et opérationnel, fondé sur une approche graduée selon la taille des entreprises.

Dans un contexte d'évolution des métiers et de quête accrue de sens, la prise en compte du handicap dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances représente non seulement une obligation légale, mais aussi une opportunité stratégique pour renforcer la cohésion sociale, attirer des talents et améliorer la performance collective.

<https://www.opco-atlas.fr/prospectiveAtlas.html>

Référent handicap en entreprise : de l'obligation à l'action

AGEFIPH, Avril 2026

À découvrir sur cette page : Les questions les plus fréquentes - La fonction de référent handicap - Les facteurs de réussite.

<https://www.agefiph.fr/article/referent-handicap-en-entreprise-de-lobligation-laction>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Feuille de route nationale pour l'attractivité et l'emploi dans l'industrie

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et de l'Espace, Avril 2026, 20 p.

Dans un contexte de fortes tensions sur le marché du travail, les besoins de recrutement augmentent dans les filières industrielles stratégiques pour la souveraineté nationale (nucléaire, défense, aéronautique,

spatial). Dans le même temps, l'industrie doit faire face à des transitions écologique et technologique, dans un contexte géopolitique instable. Malgré ces dynamiques, de nombreux emplois restent non pourvus, alors qu'environ un million de départs à la retraite sont attendus d'ici 2030.

Pour y répondre, les ministères du Travail et des Solidarités, de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, de l'Éducation nationale, et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace, avec France Travail et le Réseau pour l'emploi, ont élaboré une feuille de route commune, construite avec les filières du Conseil national de l'industrie. Elle sera déployée sur trois ans avec des objectifs révisés chaque année et vise 600 000 recrutements durables dans l'industrie dès 2026.

Cette feuille de route structurée autour de trois piliers :

1. Attirer et orienter vers les métiers de l'industrie
2. Former aux métiers industriels
3. Recruter et fidéliser les ressources humaines

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/le-gouvernement-presente-la-feuille-de-route-nationale-pour-l-attractivite-et-l-emploi-dans-l-101342>

Étude prospective sur l'Intelligence Artificielle dans la branche de la métallurgie

Observatoire paritaire de la Métallurgie, Avril 2026, 110 p.

Conduite de Janvier à Octobre 2025, cette étude a pour objectifs de prendre de la hauteur sur un sujet placé au cœur de l'actualité afin de :

- Clarifier la définition de l'IA industrielle
- Identifier les risques et opportunités associées à l'IA industrielles
- Identifier les impacts sur les métiers et les compétences

<https://www.observatoire-metallurgie.fr/etude-prospective-intelligence-artificielle-metallurgie>

Les métiers du numérique

France Travail, Éclairages et synthèses, Avril 2026, 18 p.

Les métiers du numérique offrent des perspectives de recrutement pour les jeunes actifs diplômés de l'enseignement supérieur, alors que les personnes de plus de 50 ans sont sous-représentées. Les âges intermédiaires sont davantage représentés parmi les techniciens et ingénieurs d'exploitation et de maintenance et les chefs de projets et directeurs en système d'information. Les niveaux et spécialités de diplôme des techniciens de maintenance sont également assez variés. La part des femmes reste limitée dans les métiers de l'informatique ; elle est plus élevée parmi les réalisateurs et concepteurs multimédias et les chargés d'études socio-économiques. Les mobilités entre entreprises sont plus fréquentes que pour l'ensemble des salariés pour les techniciens et ingénieurs d'étude et de développement informatique, les experts et consultants en systèmes d'information et les réalisateurs et concepteurs multimédias.

<https://www.francetravail.org/statistiques-analyses/entreprises/metiers/les-metiers-du-numerique.html?type=article>

Premiers résultats sur les formations du supérieur dans les spécialités du BTP

Observatoire des métiers du BTP, Avril 2026

Etat des lieux des données disponibles sur l'évolution des effectifs dans les spécialités de l'enseignement supérieur susceptibles de conduire aux métiers du BTP. Il s'appuie sur les données du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) et de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP – Éducation nationale) sur les effectifs d'inscrits et de diplômés dans ces différentes spécialités.

Les données disponibles en accès libre sont relativement complètes pour les BTS et les DUT/BUT mais moins précises pour ce qui concerne les autres filières universitaires et les écoles d'ingénieurs.

Chiffres clés sur les effectifs dans les spécialités du BTP :

Diplômés de BTS : +7 % entre 2020 et 2024 - Diplômés de DUT : -3 % entre 2020 et 2022 (dernière promotion de DUT) - Inscriptions en BUT : +2 % entre 2023 et 2024 - Inscriptions en BTS : -1,4 % entre 2024 et 2025

Part des femmes dans les spécialités du BTP : 19 % des inscrits en BTS, 13 % des inscrits en BUT (2024)
<https://www.metiers-btp.fr/actualites/premiers-resultats-sur-les-formations-du-superieur-dans-les-specialites-du-btp/>

Note de conjoncture du deuxième semestre 2025 : l'ESS perd des emplois

ESS France, Avril 2026

L'ESS a perdu 10 447 emplois entre décembre 2024 et décembre 2025. Cette note analytique dresse l'état de la conjoncture pour l'ESS aux niveaux nationaux (emplois, établissements employeurs, salaires), sectoriels et régionaux.

La tendance au ralentissement observée au premier et deuxième trimestre 2025 s'aggrave, puisque l'ESS perd des emplois aux troisième et quatrième trimestre 2025.

Ce recul est principalement alimenté par les associations (- 12 305 postes) et les mutuelles (- 2 465 postes). Les coopératives et les fondations continuent de créer des emplois mais la tendance est au ralentissement. Toutes les régions perdent des emplois à l'exception de la Guyane et de la Martinique.

Les dynamiques sectorielles sont contrastées avec une croissance de l'emploi qui s'observe dans la santé (+ 1,3 %) et l'hébergement social et médico-social (+ 0,5 %) alors que d'autres connaissent des baisses significatives comme les arts et spectacles (- 3,1 %) ou l'enseignement (- 1,6 %)

<https://www.ess-france.org/note-de-conjoncture-du-deuxieme-semester-2025-l-ess-perd-des-emplois>

Chiffres clés des transports - Edition 2026

Data Lab, Avril 2026, 84 p.

En 2022, on dénombrait près de 205 600 entreprises (unités légales) de transports et entreposage. En 2024, les créations hors micro-entreprises (près de 15 000) augmentent de 3,7 % par rapport à 2023 et restent en-deçà du niveau de 2019 (- 16,8 %). Avec environ 3 000 redressements judiciaires, soit un niveau record depuis 2000, les défaillances d'entreprises continuent d'augmenter en 2024 (+ 30,9 %).

En 2024, 1 453 200 salariés travaillent dans le secteur des transports et de l'entreposage (+ 0,7 % par rapport à 2023). Le transport routier représente 37 % de ces emplois. La hausse des effectifs est portée par le transport collectif urbain, le transport aérien, le transport maritime et fluvial et les autres services de transport (entreposage et manutention, et exploitation des infrastructures notamment). En 2023, la moitié des salariés du secteur des transports et de l'entreposage percevait moins de 2 246 euros nets par mois en équivalent temps plein (EQTP), contre 2 182 euros nets pour l'ensemble du secteur privé.

<https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/edition-numerique/chiffres-cles-transports/fr/>

Outil de diagnostic de compétences liées à la transition écologique par métier

OPIIEC, Avril 2026

Anticiper les effets du changement climatique, éco-concevoir, atténuer les impacts des activités humaines sur l'environnement, innover et adapter l'existant... les métiers de l'ingénierie évoluent pour intégrer pleinement ces enjeux dans les missions confiées aux entreprises du secteur.

Pour accompagner cette évolution, l'OPIIEC a mené des études approfondies sur le Climat et la Biodiversité, aboutissant à la création d'un outil unique en son genre : un moteur de recherche des compétences nécessaires à la transition écologique dans l'ingénierie.

Structuré autour de 62 métiers de l'ingénierie, cet outil identifie 10 grands domaines de compétences et 240 compétences clés spécifiques qui sont appelées à se développer dans le secteur, en réponse aux enjeux environnementaux.

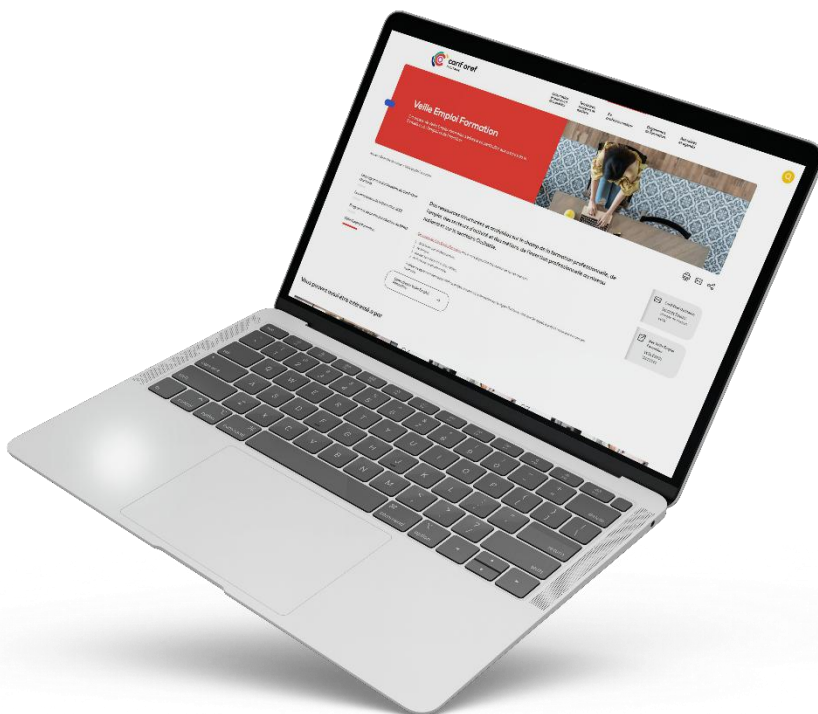
Ce moteur de recherche s'adresse aussi bien aux entreprises (Dirigeants, Responsables de formation, RH) qu'aux ingénieurs et techniciens de l'ingénierie, mais aussi aux acteurs de la formation, afin de les guider dans l'adaptation des métiers aux enjeux environnementaux.

Il est réalisé par Atlas dans le cadre de l'EDEC Climat et Métiers de l'Ingénierie avec le soutien du Ministère du Travail et des Solidarités

<https://www.opiiec.fr/node/142723>

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site du Carif-Oref Occitanie

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



La veille emploi-formation du Carif-Oref Occitanie

Directrice de publication : Christelle BOUDET

Rédaction : Sandrine ROUSSEL

Réalisation : Carif-Oref Occitanie