



LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE



N°646
03/06/2026



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJET	3
APPRENTISSAGE - ALTERNANCE	3
EMPLOI	4
ENTREPRISES	5
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	6
FORMATION PROFESSIONNELLE	7
INSERTION DES JEUNES	8
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP	10
SECTEURS D'ACTIVITE - METIERS	10
VAE	13

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Programme national de professionnalisation pour les OFA/CFA - Occitanie : Découvrez le nouveau Kit ressources CFA : Mobilité internationale des apprentis - Webinaire le 16 juin de 14h00 - 15h00 – Carif-Oref Occitanie

Au programme :

- Sensibiliser et outiller les référents mobilité pour garantir l'accompagnement des apprentis
- Intégrer la mobilité dans la stratégie pédagogique des CFA
- Comprendre les aspects financiers et administratifs liés à la mobilité
- Favoriser le développement d'un réseau de partenaires à l'étranger
- Valoriser les compétences acquises lors de la mobilité

<https://www.linscription.com/pro/activite.php?P1=246111>

Tous engagés pour développer la formation inclusive en Occitanie - Webinaire le 23 juin 2026 de 11h30 à 12h15

Découvrez le programme d'appui à la professionnalisation, conçu par l'Agefiph et ses partenaires, pour renforcer vos compétences dans l'accompagnement des apprenants en situation de handicap en formation. Cette action intervient en complément du webinaire national organisé par l'ensemble des OPCO et l'Agefiph sur le sujet de l'alternance inclusive prévu le 23 juin de 14h30 à 15h30

<https://www.cariforefoccitanie.fr/agenda/montez-en-competence-sur-la-formation-inclusive/>

Dans le cadre du programme Ressourcez-vous – Outils concrets et inspirations pour faire évoluer les pratiques de formation, la Région Occitanie et le Carif-Oref Occitanie proposent deux nouveaux parcours à destination des organismes de formation

Participer à ces parcours, c'est bénéficier d'un accompagnement approfondi et contribuer à une dynamique régionale de production de ressources.

Modalités :

- Format : 100 % distanciel
- Parcours en 4 temps
- Démarrage en septembre prochain

Pour candidater, les inscriptions se font via une demande de préinscription, étudiée au regard de votre motivation et de votre capacité à vous engager dans le parcours.

- Clarifier et structurer son offre : méthodes et outils pour éclairer la décision stratégique
- Développer et structurer la relation entreprise : méthodes et outils concrets pour passer à l'action

Préinscription et infos : <https://www.cariforefoccitanie.fr/evenements-et-temps-forts/>

Baromètre : Accès aux savoirs de base et apprentissage linguistique en Occitanie - Données 2024

Carif-Oref Occitanie, Mai 2026, 25 p.

Ce baromètre propose un état des lieux statistique de la demande de formation en savoirs de base et apprentissage linguistique en Occitanie, et fournit aux acteurs régionaux des données sur le déploiement des dispositifs existants.

Quelques chiffres clés pour l'Occitanie :

- 7 % des adultes de 18 à 65 ans scolarisés en France sont en situation d'illettrisme
- 1 jeune sur 8 est en difficulté de lecture
- 10 % des jeunes accompagnés par les Missions locales ont une scolarité interrompue avant la dernière année du collège

Cet outil s'adresse aux acteurs des politiques emploi-formation, aux professionnels de l'intégration, et à toutes celles et ceux qui souhaitent mieux connaître la situation en Occitanie.

<https://www.profiloccitanie.fr/actualites/non-classe/notre-barometre-acces-aux-savoirs-de-base-et-apprentissage-linguistique-en-occitanie-est-disponible/>

Nouveau Kit ressources CFA : Droits, Devoirs, Santé et Sécurité des apprentis - Un kit ressources pour accompagner les OFA CFA

Carif-Oref Occitanie, Mai 2026

Conçu comme un outil opérationnel, ce kit répond à un enjeu central de l'accompagnement des apprentis : informer, dès le début de leur parcours de formation, les jeunes sur leur statut d'apprenti tout en sensibilisant aux bonnes pratiques en milieu professionnel. Le kit met à disposition des ressources concrètes et facilement mobilisables par les équipes pédagogiques, les formateurs et les référents apprentissage, il s'articule autour de 5 modules :

Module 1 : Comprendre les enjeux autrement

Module 2 : Faire vivre les droits et devoirs au quotidien

Module 3 : Santé et sécurité : de la contrainte à la culture commune

Module 4 : Les bonnes pratiques en Occitanie

Module 5 : Coopérer pour mieux accompagner

<https://www.cariforefoccitanie.fr/actualite/parution-du-nouveau-kit-droits-devoirs-sante-et-securite-des-apprentis/>

Apprentissage : procédure d'accueil des moins de 15 ans en CFA : Accès à la plateforme à compter du 15 juin 2026

Académie de Toulouse, Académie Montpellier, Mai 2026

En Occitanie, les CFA peuvent inscrire les élèves nés entre le 01/09/2011 et le 31/12/2011 sous statut scolaire, pour qu'ils débutent leur formation visant la préparation d'un diplôme de l'éducation nationale, sous réserve d'une déclaration préalable à l'autorité académique via la plateforme demarche.numerique.gouv.fr.

Le CFA établit le contrat d'engagement signé par le futur apprenti et son représentant légal, le responsable de l'entreprise, le tuteur, le responsable du CFA et le formateur référent.

En savoir plus sur les sites académiques :

<https://www.ac-toulouse.fr/avec-l-apprentissage-en-route-vers-la-reussite-121596>

<https://www.ac-montpellier.fr/avec-l-apprentissage-en-route-vers-la-reussite-124760>

Les métiers en tension - Occitanie

AKTO, Mai 2026, 13 p.

Cette étude présente les métiers en tension des entreprises d'AKTO en région.

<https://observatoire.akto.fr/content/uploads/sites/3/2026/05/Les-metiers-en-tension-Occitanie.pdf>

Marché du travail des territoires en Occitanie - Situation à fin mars 2026

Statistiques, études et évaluations, France Travail Occitanie, Mai 2026, 5 p.

Cette collection décrit les caractéristiques de l'offre et la demande d'emploi déclinée selon des niveaux géographiques standards : région, départements et bassins d'emploi. Sont décrites les principales caractéristiques des demandeurs d'emploi et sur les notions de niveau de formation, qualification, le sexe, l'âge, le handicap, l'ancienneté d'inscription ou encore les métiers recherchés. Un éclairage est apporté sur la nature des offres d'emploi et les métiers recherchés par les entreprises.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/marche-du-travail/suivi-trimestriel-des-territoires/tous/1/MC1/dernieres-publications/>

Occitanie : rémunération des stagiaires de la formation professionnelle - Guide pratique 2026

Région Occitanie, Avril 2026, 8 p.

Ce guide pratique de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle permet de comprendre vos droits et les modalités d'accès à la rémunération des stagiaires, les barèmes, les obligations, la protection sociale...

<https://www.laregion.fr/Remuneration-des-stagiaires-de-la-formation-professionnelle>

APPELS A PROJET

Appel à projets 2026 relatif à l'intégration des étrangers primo-arrivants en situation régulière en Occitanie - DREETS Occitanie

la date limite de dépôt des projets est fixée au 12 juin 2026 à 17h

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Lancement-de-l-appel-a-projets-2026-relatif-a-l-integration-des-etrangers-primo>

Formation à l'analyse des pratiques professionnelles des personnels sociaux et médicaux-sociaux du Département de l'Hérault

Date limite de réponse le 12 juin 2026

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/formation-a-l-analyse-des-pratiques-professionnelles-de/ao-9604608-1>

Intelligence artificielle : quels impacts sur les métiers et les compétences du commerce ? Fédération du commerce et de la distribution

Comment l'intelligence artificielle transforme-t-elle les métiers, les compétences et les parcours de formation du commerce ? Pour répondre à cette question, la CPNE du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire lance un appel à propositions pour la réalisation d'une étude prospective et opérationnelle.

Date limite de candidature le 15 juin 2026

https://www.fcd.fr/media/filer_public/72/2a/722a0fb9-4641-4dfb-ba5b-8fb09d83abcd/cdc_iag_idcc2216.pdf

Catalogue de formation « Clé en main » de la branche Mutualité - UNIFORMATION

Date limite de réponse le 16 juin 2026

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/catalogue-de-formation-cle-en-main-de-la-branche/ao-9601482-1>

Catalogue de formation à destination des personnels des Entreprises sociales pour l'habitat (ESH) - UNIFORMATION

Date limite de remise des dossiers de candidature le 18 juin 2026 à 14h

<https://www.uniformation.fr/partenaire-prestataire/appels-doffre>

Achat de prestations de formation pour la Société ALTEMED

Date limite de réponse le 22 juin 2026

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/achat-de-prestations-de-formation-pour-la-societe-alt/ao-9607699-1>

APPRENTISSAGE - ALTERNANCE

Dérogation temporaire au délai mentionné au II de l'article D. 6332-78-1 du code du travail - Décret n°2026-411 du 28 mai 2026

Légifrance, Mai 2026

Ce décret prévoit que, jusqu'au 31 décembre 2026, lorsqu'au cours du délai de trois mois dont disposent les branches professionnelles et les commissions paritaires nationales de l'emploi pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, France compétences adopte de nouvelles recommandations, celles-ci sont prises en compte jusqu'au terme du délai initial augmenté d'un mois.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054149049>

Montant et répartition du fonds de soutien à l'apprentissage aux régions et à la collectivité de Corse - Arrêté du 28 mai 2026

Légifrance, Mai 2026

En application de l'article R. 6123-24 du code du travail, le montant affecté aux régions et à la collectivité de Corse par France compétences est fixé à :

- Onze millions d'euros pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis mentionnées au 1° du I de l'article L. 6211-3 du même code
- Vingt-deux millions d'euros pour le financement des dépenses d'investissement des centres de formation d'apprentis mentionnées au 2° du I de l'article L. 6211-3 du même code.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054151684>

EMPLOI

Le contrat à durée indéterminée intérimaire est-il un tremplin vers l'emploi stable ?

BOULLE Clément, DARES, Document d'études n°287, Mai 2026, 52 p.

En France, près de 700 000 personnes travaillent en intérim fin 2024. Créée en 2013, le contrat à durée indéterminée intérimaire (CDII) vise à offrir davantage de stabilité aux intérimaires tout en répondant aux besoins des entreprises utilisatrices.

Ce contrat, principalement proposé par les agences à des profils déjà bien insérés sur le marché du travail, reste relativement rare : environ 52 000 titulaires fin 2024, soit 7 % des intérimaires. Cette étude mesure l'impact du CDII sur l'accès à l'emploi salarié, et notamment l'accès à l'emploi stable. Les résultats montrent un effet tremplin modéré : à long terme, les titulaires de CDII ont une probabilité d'être en emploi stable de 6 points de pourcentage plus élevée que des intérimaires comparables en contrat classique, alors que l'impact sur les rémunérations brutes (hors primes) est incertain. Le dispositif reste ciblé sur un public déjà proche du marché du travail.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-contrat-duree-indeterminee-interimaire-est-il-un-tremplin-vers-lemploi-stable>

PoEm : Tableau des politiques d'emploi en mars 2026

DARES, Mai 2026, 35 p.

Poem est l'outil qui diffuse des tableaux de bord et des séries longues consacrées aux politiques de l'emploi. Il permet d'accéder rapidement aux données de suivi des dispositifs consacrés à l'emploi, à la formation professionnelle et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/poem-tableau-de-bord-des-politiques-de-lemploi>

Les inscrits à France Travail

DARES, Mai 2026

Les dernières données disponibles :

- Les inscrits à France Travail : Mensuelles Nationales, Régionales, Départementales, Zones d'emploi
- Les offres collectées et satisfaites par France Travail : Mensuelles, Trimestrielles Nationales, Régionales, Départementales
- Les entrées en stage ou en formation des inscrits à France Travail : Mensuelles, Trimestrielles Nationales

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dossier/les-inscrits-france-travail>

Baromètre des intentions de recrutement de cadres - 2^e trimestre 2026

APEC, Mai 2026, 5 p.

Cette étude repose sur deux enquêtes menées du 2 au 16 mars : une enquête en ligne auprès d'un échantillon de 2 000 cadres, et une enquête téléphonique auprès d'un échantillon de 1 000 entreprises.

La part des entreprises ayant de la visibilité sur leur activité à court terme a nettement reculé par rapport au trimestre précédent (57 % en mars 2026, soit 7 pts de moins qu'il y a trois mois), y compris dans les grandes structures (66 % ; -5 pts).

Pour le 2^e trimestre 2026, les intentions de recrutement fléchissent dans les grandes structures (48 % vs 51 % pour le 1^{er} trimestre 2026) comme dans les PME (12 % vs 16 %).

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/barometre-des-intentions-de-recrutement-de-cadres-2e-trimestre-2026.html>

ENTREPRISES

Intégrer l'IA : retours d'expériences et cas d'usages accessibles aux PME

France Num, Mai 2026

Bpifrance Conseil et Siparex, experts de l'accompagnement des entreprises, publient un livre blanc qui fait le point, sur la base de l'accompagnement à l'intelligence artificielle (IA) de plus de 50 PME (et ETI), des conditions nécessaires à la réussite des projets IA. Ce document propose une méthodologie structurée pour déployer l'IA et propose une liste de 20 cas d'usages réels, qui démontrent la pertinence de l'IA. Ce dossier présente la synthèse des recommandations du livre blanc et met en avant une sélection de 12 cas d'usages IA accessibles aux PME.

<https://www.francenum.gouv.fr/guides-et-conseils/intelligence-artificielle/comprendre-et-adopter-lia/integrer-lia-retours>

Observatoire de la souveraineté numérique : Lancement d'un diagnostic national auprès des entreprises

Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan, Mai 2026

Dans la continuité de son lancement, l'Observatoire de la souveraineté numérique déploie un questionnaire national à destination des acteurs privés afin de consulter les entreprises sur leurs usages numériques critiques, leurs dépendances technologiques et les principaux leviers de résilience mobilisés au sein de leurs organisations.

Accessible en ligne, ce questionnaire vise à objectiver les dépendances aux solutions extra-européennes et à alimenter un diagnostic global des dépendances numériques, pour mieux les réduire. La collecte des réponses est ouverte jusqu'au 12 juin 2026 et les résultats feront l'objet d'une restitution et d'une publication après l'été 2026.

<https://www.strategie-plan.gouv.fr/actualites/observatoire-de-la-souverainete-numerique-lancement-dun-diagnostic-national-aupres-des>

L'entreprise 5.0 : impact de l'IA sur les entreprises

SENAT, Mai 2026, 217 p.

Les principales recommandations :

- Industrialiser » la formation des salariés à l'Intelligence Artificielle :
- Offrir aux salariés la possibilité de recevoir une formation aux usages de l'IA préalable à leur emploi
- Proposer à tous les salariés une formation continue à l'IA, axée sur la culture de l'IA et centrée sur l'apprentissage de la formulation des requêtes
- Inclure l'IA dans le champ des négociations annuelles obligatoires de l'entreprise et élaborer des chartes sur l'utilisation de l'IA dans les entreprises
- Considérer les formations à l'IA comme une priorité de financement des OPCO, dans tous les secteurs d'activité et adaptées aux besoins métiers dès lors qu'elles auront été intégrées au plan de développement des compétences

- Permettre au chef d'entreprise d'imposer à un salarié d'utiliser son Compte Personnel de Formation (CPF) pour une mise à niveau ou son reclassement, lorsque son poste est appelé à subir une modification substantielle ou à disparaître du fait de l'intégration d'outils d'IA dans l'entreprise.
- Engager une formation massive à l'IA dans l'éducation nationale
- Renforcer la recherche sur l'IA et les synergies entre recherche fondamentale et ses applications concrètes dans les entreprises
- Aider à la croissance des entreprises innovantes dans l'IA
- Mieux utiliser la commande publique pour consolider une filière française de l'IA
- Mieux coordonner la politique publique en faveur de l'adoption de l'IA par les PME
- Conforter les CCI dans leur mission d'accompagnement des entreprises, en priorité les TPE-PME, dans l'appropriation de l'IA

<https://www.senat.fr/rap/r25-572/r25-5725.html>

Un simulateur pour aider les entreprises à identifier leurs obligations sociales

DGE, Avril 2026

La Direction générale des Entreprises et la Direction de l'information légale et administrative ont développé un outil en ligne afin d'aider les entreprises à identifier leurs obligations sociales.

Comment fonctionne le simulateur d'obligations sociales ?

Pour obtenir un récapitulatif de vos obligations à respecter, il suffit de renseigner les effectifs actuels. L'outil fournira les liens des sites institutionnels et des guides pratiques certifiés et gratuits pour vous accompagner dans vos démarches.

<https://www.entreprises.gouv.fr/la-dge/actualites/un-simulateur-pour-aider-les-entreprises-identifier-leurs-obligations-sociales>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Intelligence artificielle générative : quels défis environnementaux ?

ARCEP, Vie publique, Mai 2026, 90 p.

L'intelligence artificielle générative peut permettre des actions innovantes en faveur de la transition environnementale et de la réduction d'impacts environnementaux mais apparaît elle-même comme un facteur d'accélération de nombreux impacts environnementaux. Le développement des centres de données soulève notamment des questions liées à la consommation d'énergie, à la consommation d'eau et à l'artificialisation des sols. Ce rapport présente une synthèse des connaissances sur les impacts environnementaux de l'IA générative, permettant de fournir de premières évaluations et de faire émerger des leviers d'actions. L'Arcep formule neuf recommandations articulées autour de quatre axes d'action :

Axe 1 : Améliorer la mesure et la connaissance de l'impact environnemental de l'IA

Axe 2 : Promouvoir l'écoconception des services d'IA comme levier stratégique de la compétitivité européenne

Axe 3 : Donner les moyens aux utilisateurs de choisir leurs services d'IA générative en fonction de leur impact environnemental grâce à une régulation européenne adaptée

Axe 4 : Construire une stratégie de développement des centres de données en Europe alliant souveraineté et soutenabilité.

<https://www.vie-publique.fr/rapport/303332-intelligence-artificielle-generative-quels-defis-environnementaux>

AINOA Café #4 : Souveraineté de l'IA en formation - Le 18 juin 2026 de 11h15 à 14h00

La souveraineté numérique est devenue un sujet incontournable dans les débats sur l'Intelligence Artificielle en formation. Mais de quoi parle-t-on exactement ? Entre hébergement des données, dépendance aux modèles américains, enjeux de défense et choix d'outils open source, la question touche à des réalités très concrètes pour les acteurs de la formation.

<https://ainoa-asso.fr/cafe-ainoa-4-souverainete-de-lia-en-formation/>

Nouvelles exigences RNCP/RS : quels impacts pour vos référentiels dans le champ du digital ? - Webinaire le 30 juin de 11h30 à 12h30 - AINOA

Le vade-mecum 2026 de France compétences renforce les exigences d'enregistrement des certifications RNCP et RS. Transition numérique, accessibilité, handicap, transition écologique : quels impacts concrets pour les référentiels dans le champ du digital et de la multimodalité ?

Ce webinaire sera dédié au décryptage des nouvelles exigences du vade-mecum 2026 de France compétences pour l'enregistrement des certifications RNCP et RS.

Ce nouveau cadre renforce les attentes autour de la transition numérique, de la transition écologique, de l'accessibilité et du handicap. Pour les organismes du digital et de la multimodalité, l'enjeu est clair : traduire ces attendus dans les référentiels de compétences et sécuriser les dossiers.

<https://ainoa-asso.fr/nouvelles-exigences-rncp-rs-quels-impacts-pour-vos-referentiels-dans-le-champ-du-digital/>

Décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux - Mai 2026

France compétences, Mai 2026, 5 p.

<https://www.francecompetences.fr/fiche/decisions-denregistrement-aux-repertoires-nationaux-mai-2026/>

Sous-traitance : début de la campagne de déclaration 2026

Portail d'information des Organismes de Formation, Mai 2026

Depuis 2025, les organismes de formation doivent déclarer chaque année leur recours, ou non, à la sous-traitance sur Mon Compte Formation. La campagne de déclaration 2026 est ouverte depuis le 1^{er} mai 2026, et se terminera le 30 septembre 2026.

Pour la campagne de déclaration 2026, qui porte sur le recours à la sous-traitance en 2025, la période de référence prise en compte court du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025.

À noter : depuis le 1^{er} avril 2024, le chiffre d'affaires qu'un organisme de formation peut sous-traiter est désormais limité à un pourcentage du chiffre d'affaires annuel réalisé sur Mon Compte Formation.

Ce pourcentage est fixé par arrêté et a été établi à 80 %.

<https://of.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/sous-traitance-debut-de-la-campagne-de-declaration-2026>

Comment effectuer ma déclaration de sous-traitance ?

Portail d'information des Organismes de Formation, Mai 2026

Chaque année, les organismes de formation doivent effectuer une déclaration de recours (ou non recours) à la sous-traitance sur EDOF. Pour leurs prestations facturées durant l'année 2025, les organismes de formation doivent déclarer leur recours ou non à la sous-traitance, entre le 1^{er} mai et le 30 septembre 2026.

La Caisse des Dépôts met à disposition un module de référencement afin de remplir les obligations légales. Cette vérification doit être réalisée avant toute conclusion d'un contrat de sous-traitance.

<https://of.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/aide/comment-effectuer-ma-declaration-de-sous-traitance>

Version 15 des conditions générales d'utilisation : ce qui change

Portail d'information des Organismes de Formation, Mai 2026

Dès le 5 mai 2026, les conditions d'utilisation du service Mon Compte Formation évoluent pour les titulaires et les organismes de formation. Consultez leur version 15 et ses principaux changements.

<https://of.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/version-15-des-conditions-dutilisation-ce-qui-change>

A l'ère de l'Intelligence Artificielle (IA) la nécessité d'apprendre autrement – Podcast Never stop learning

À l'heure où l'intelligence artificielle rend le savoir disponible partout, cet épisode interroge en profondeur la valeur du diplôme, la place des études longues, l'avenir des jeunes diplômés, le rôle des formateurs et la manière dont les entreprises doivent repenser le développement des compétences.

Cet épisode propose une réflexion forte pour toutes celles et ceux qui conçoivent, pilotent ou accompagnent la formation en entreprise.

<https://podcast.ausha.co/never-stop-learning/episode-104-olivier-babeau-a-lere-de-lintelligence-artificielle-ia-la-necessite-d-apprendre-autrement>

Les référentiels, au cœur de l'ingénierie de certification professionnelle - Replay Webconférence du 30 avril 2026 - France compétences

Ce webinaire a présenté 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://www.francecompetences.fr/fiche/certification-professionnelle-les-fondamentaux-et-les-enjeux-de-la-procedure-denregistrement-webinaire-n2/>

Mentions obligatoires imposées pour toute promotion d'une action de formation professionnelle, financée par des fonds publics et émanant de personnes physiques ou morales exerçant l'activité d'influence commerciale - Arrêté du 26 mai 2026

Légifrance, Mai 2026

La promotion par un influenceur d'une action de formation professionnelle financée sur des fonds publics ou mutualisés doit comporter certains renseignements pour le consommateur. Elle doit ainsi comprendre une mention indiquant, notamment, ce caractère public du financement et les engagements et règles d'éligibilité associés à l'action.

Cet arrêté précise la rédaction de cette mention, à savoir « L'obtention d'un financement public pour une action de formation professionnelle répond à des règles et des conditions qui vous engagent. Pour plus d'informations ».

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054149068>

INSERTION DES JEUNES

Emploi futur : Plan d'accélération pour l'emploi des jeunes - Mieux orienter, rapprocher de l'entreprise, anticiper les ruptures

Ministère du Travail et des Solidarités, Mai 2026, 37 p.

Ce plan est le fruit d'un dialogue et d'une co-construction avec les acteurs de l'emploi, de l'insertion professionnelle, de la jeunesse, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Son élaboration a

été précédée d'une consultation des partenaires sociaux et des membres du réseau pour l'emploi afin de dégager une dynamique collective en faveur de l'emploi des jeunes. Plusieurs jeunes ayant bénéficié de certains dispositifs d'insertion dans l'emploi ont également été consultés.

La stratégie pour l'emploi des jeunes s'inscrit dans un cadre interministériel et partenarial pour plus d'efficacité.

Ce plan a comme ambition principale d'augmenter le taux d'emploi des 16-25 ans. Ce plan pourra être amené à évoluer. Il est une réponse structurée et ambitieuse au défi d'accès au marché du travail de chaque jeune. Il a pour objectif de permettre à chaque jeune d'être mieux informé, d'exprimer son potentiel professionnel, de poursuivre un parcours de formation ou d'accès à l'emploi compte tenu de ses aspirations et de son potentiel. Il doit également permettre une amélioration des conditions de travail des jeunes et de leur trajectoire professionnelle ainsi qu'une meilleure réponse aux besoins de compétences du marché du travail, à court et moyen termes.

Trois axes stratégiques fixent le cap pour répondre aux principaux constats et enjeux issus du diagnostic :

Axe 1 Accompagner l'orientation des jeunes, les former, les sensibiliser aux métiers qui recrutent

Axe 2 Rapprocher les jeunes de l'entreprise, tout en renforçant la sécurité au travail

Axe 3 Prévenir les ruptures de parcours et engager les jeunes dans des parcours individualisés et intensifs.

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-futur-plan-dacceleration-pour-lemploi-des-jeunes-dossier-de-presse>

Changer de voie, compléter son parcours : quand les jeunes retournent aux études

ROBERT Alexie, Bref CEREQ, n°485, Mai 2026, 4 p.

Entrer dans la vie active ne signifie plus tourner définitivement la page des études. Parmi les jeunes sortis de formation initiale en 2017, un sur cinq obtient un nouveau diplôme ou un titre professionnel dans les six premières années de vie active. Qu'ils visent à rattraper un échec scolaire, à progresser dans sa carrière ou à engager une réorientation, ces nouveaux diplômés permettent souvent de monter en qualification et d'améliorer l'accès à l'emploi. Mais leurs bénéfices varient fortement selon les parcours. À partir des données de l'enquête Génération, ce numéro montre la diversité des logiques et des effets des certifications obtenues selon l'origine sociale, les niveaux de formation et les expériences scolaires antérieures.

<https://www.cereq.fr/changer-de-voie-completer-son-parcours-quand-les-jeunes-retournent-aux-etudes>

Travailler en parallèle de ses études : quels étudiants, dans quels emplois ?

MAUER Benjamin, NIETGE Clotilde, Dares Focus, n°21, Mai 2026, 7 p

Durant l'année universitaire 2022-2023, parmi les 3 millions d'étudiants inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur (hors filières agricoles et paramédicales non-universitarisées), 75 % exercent une activité professionnelle salariée déclarée au moins une fois dans l'année.

Afin d'étudier l'emploi mené en parallèle des études, cette analyse se focalise sur les 2,1 millions d'étudiants inscrits dans un cursus sans parcours professionnel intégré (hors alternants ou fonctionnaires stagiaires par exemple). Parmi eux, 52 %, soit 1,1 million d'étudiants, occupent au moins une fois durant l'année universitaire un emploi salarié sans lien direct avec leur formation (hors stages notamment).

Ces étudiants exercent leur activité salariée principalement dans le cadre de CDD et 28 % signent au moins un CDI durant l'année scolaire. 31 % travaillent au moins 6 mois dans l'année et 54 % ont au moins deux contrats. Par ailleurs, 29 % n'ont qu'un « job d'été », en particulier parmi les étudiants les plus jeunes.

Ces 1,1 million d'étudiants travaillent notamment au sein du secteur tertiaire, en particulier dans le commerce, l'hébergement-restauration et le secteur non marchand.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/travailler-en-parallele-de-ses-etudes-quels-etudiants-dans-quels-emplois>

Le cumul emploi-études : encadrer une réalité, sécuriser les parcours

Conseil d'orientation des politiques de jeunesse, Mai 2026, 12 p.

Ce Cahier #4 propose une réflexion sur une réalité qui concerne un nombre croissant de jeunes, lycéens comme étudiants : près d'un jeune sur quatre exerce une activité rémunérée en parallèle d'un cursus

académique. Pour certains, c'est une nécessité pour se nourrir et se loger, pour d'autres c'est l'occasion d'acquérir des compétences nouvelles et de développer son autonomie.

Face à cette réalité qui est aujourd'hui insuffisamment considérée et valorisée dans les parcours de formation, le COJ préconise de mieux encadrer ces situations de cumul emploi-études afin d'en faire un levier d'émancipation et de sécurisation des parcours, tout en veillant à préserver leur caractère choisi.

Il propose ainsi 10 recommandations articulées autour de deux axes :

- Sécuriser la réussite académique des jeunes ayant recours au cumul emploi-études
- Préserver la santé mentale des jeunes contraints de travailler pendant leur formation

<https://www.jeunes.gouv.fr/COJ/dernieres-actualites-du-coj>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Alternance inclusive : une mobilisation collective des OPCO et de l'Agefiph - Webinaire le 23 juin 2026 de 14h30 à 15h30

Comment anticiper les évolutions du référentiel Qualiopi V10 et faire de l'inclusion un véritable levier stratégique pour votre CFA ou organisme de formation ?

Les OPCO et l'AGEFIPH proposent ce webinaire pour décrypter les transformations à venir, partager une vision commune de l'alternance inclusive et identifier des leviers concrets pour renforcer vos pratiques.

<https://app.livestorm.co/opco-atlas/anticipez-les-evolutions-de-lalternance-inclusive>

Un escape game au service de la sensibilisation au handicap – Podcast FIPHFP

Cet épisode s'intéresse à la façon dont une approche ludique et immersive peut accompagner de façon différente et efficace la sensibilisation au handicap dans la Fonction publique, à travers l'exemple d'une action innovante menée par le Ministère de la Justice en Grand Ouest.

<https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/nouvel-episode-du-podcast-fiphfp-un-escape-game-au-service-de-la-sensibilisation-au-handicap>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Evaluation de l'accord-cadre national EDEC pour la filière des infrastructures du numérique

AMNYOS, AFDAS, Mai 2026, 53 p.

Cet EDEC signé en 2021 par l'Etat, l'Afdas, Opco 2i et Constructys dans le cadre du contrat stratégique de filière, visait à anticiper les évolutions des emplois et des compétences dans un secteur en profonde mutation, marqué par l'essor du très haut débit, de la 5G, des data centers et des nouveaux usages numériques. Une évaluation finale permet d'en dresser les principaux enseignements.

L'évaluation met en évidence la forte pertinence du dispositif, en cohérence avec les mutations de la filière, ainsi que la qualité du pilotage partenarial associant l'État, les branches professionnelles, les OPCO et les acteurs de l'emploi-formation.

Ce rapport souligne néanmoins certaines difficultés de mobilisation, liées aux spécificités de la filière, notamment un tissu économique fragmenté et un recours important à la sous-traitance, qui peuvent freiner l'appropriation des outils par certaines entreprises, en particulier les plus petites et les travailleurs indépendants.

Ces travaux offrent des enseignements utiles pour la poursuite des actions dans la filière et pour de futurs dispositifs EDEC, en matière de gouvernance partenariale, d'anticipation des mutations, d'outillage des entreprises et de sécurisation des parcours professionnels.

<https://observatoires.afdas.com/actualites/infrastructures-du-numerique-une-evaluation-riche-denseignements>

Evolutions des attentes de la clientèle et impacts sur les métiers et les compétences de la branche Esthétique - 2025

OPCO EP, Mai 2026, 161 p.

Cette étude est articulée autour de 4 enjeux et 3 objectifs :

- Diversifier ses services et réussir à répondre à une demande globale ou se spécialiser vers des prestations expertes (stylisme onguilaire, « nail art »)
- S'adapter et rester compétitifs dans un contexte d'inflation d'évolution des modes de consommation, qui élève les attentes des clientes (accompagnement personnalisé, qualité accrue) et oblige à se démarquer qualitativement
- S'appuyer sur le numérique pour communiquer et pour enclencher le parcours client à travers la prise de rendez-vous en ligne
- Recruter et fidéliser des professionnels qualifiés, attirés par l'(auto)entrepreneuriat

<https://www.opcoep.fr/ressources/centre-ressources/branches/esthetique/etude-evolutions-des-attentes-clientele-impacts-metiers-competences-esthetique-2026-opcoep.pdf>

Diagnostic-action sur les impacts des transitions numériques et de l'IA dans les emplois et les compétences de la branche de l'immobilier

OPCO EP, Mai 2026, 62 p.

Les principaux objectifs de l'intervention :

- Réaliser le panorama des activités et métiers de la branche professionnelle de l'Immobilier
- Identifier et définir les enjeux des transitions numériques propres à la branche professionnelle de l'Immobilier et aux activités des entreprises de celle-ci
- Caractériser les impacts des transitions numériques et de l'Intelligence Artificielle sur les entreprises et leur fonctionnement
- Identifier les besoins en emplois et compétences prospectifs pour chaque activité de la branche de l'Immobilier
- Réaliser une cartographie de l'offre de formation et un bilan d'adéquation de l'offre avec les besoins futurs de la branche de l'Immobilier
- Proposer des préconisations opérationnelles en lien avec les effets des transitions numériques.

<https://www.opcoep.fr/ressources/centre-ressources/branches/immobilier/rapport-complet-impacts-des-transitions-numeriques-et-de-l-ia-immobilier-2026-opcoep.pdf>

Impacts de la transition écologique et énergétique sur les métiers et compétences des structures cynégétiques - 2025

OPCO EP, Mai 2026, 118 p.

La filière cynégétique repose sur un large réseau de pratiquants et de bénévoles, tandis que le nombre de salariés reste nettement plus restreint. Cet écart reflète les spécificités de la branche et pose des enjeux pour sa structuration et son développement.

Les emplois salariés de la filière cynégétique (animateurs, techniciens de fédérations, experts en biodiversité) sont estimés à environ 1 400 postes. Ces professionnels assurent des missions techniques, réglementaires et pédagogiques nécessitant des compétences spécifiques, mais leur nombre est limité au regard des nouveaux enjeux environnementaux et technologiques.

L'objectif du marché est d'accompagner la Branche professionnelle des personnels des structures associatives cynégétiques en analysant l'impact de la transition écologique et énergétique sur les emplois, les métiers et les compétences.

<https://www.opcoep.fr/ressources/centre-ressources/branches/chasse/etude-impacts-des-transitions-ecologiques-et-energetiques-cynegetiques-2025-opcoep.pdf>

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2024

TOUZE Sarah, Godefroy Pascal, Stats rapides, n°133, Mai 2026, 11 p.

Au 31 décembre 2024, 5,85 millions d'agents travaillent dans la fonction publique en France, soit 37 000 de plus que fin 2023 (+ 0,6 % sur une année). À ces agents publics s'ajoutent 25 800 bénéficiaires de contrats aidés, dont les effectifs sont en forte baisse par rapport à 2023. Tous versants confondus, les effectifs dans la fonction publique, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, augmentent de 0,6 %.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/evolution-des-effectifs-de-la-fonction-publique-en-2024>

Les salaires dans la fonction publique hospitalière en 2024 - Le salaire net moyen augmente de 0,7 % en euros constants

ESBELIN Léna, DIXTE Christophe, Insee Première, n°2102, Mai 2026, 4 p

En 2024, un agent de la fonction publique hospitalière (FPH) perçoit en moyenne 2 896 euros nets par mois en équivalent temps plein ; cette moyenne prend en compte tous les agents des hôpitaux et des établissements médico-sociaux de la FPH, qu'ils soient fonctionnaires, non-fonctionnaires ou personnels médicaux. En euros courants, ce salaire net moyen augmente de 2,7 %.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8986438>

Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2024. Le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros constants

MOREAU Téo, DESCLODURE Julien, Insee Première, n°2101, Mai 2026, 4 p.

En 2024, un salarié de la fonction publique territoriale (FPT) perçoit en moyenne 2 317 euros nets par mois en équivalent temps plein ; cette moyenne prend en compte tous les agents des collectivités locales, tous statuts et catégories confondus, qu'ils soient fonctionnaires ou non. Ce salaire net moyen augmente de 3,3 % sur un an en euros courants.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8984823>

Les salaires dans la fonction publique de l'État en 2024. Le salaire net moyen croît de 2,6 % en euros constants

GALIANA Lino, GATEAUD Gaelle, Insee Première, n°2100, Mai 2026, 4 p.

En 2024, un agent de la fonction publique de l'État (FPE) perçoit en moyenne 3 018 euros nets par mois en équivalent temps plein (EQTP) ; cette moyenne prend en compte tous les agents civils des ministères et des établissements publics, fonctionnaires ou non. En euros courants, ce salaire net moyen augmente de 4,7 % par rapport à 2023.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8986474>

Profils et parcours des personnes en reconversion dans l'artisanat

Institut supérieur des métiers, Avril 2026

Cette étude repose sur une analyse de la donnée publique disponible (INSEE BTS, SINE) et sur trois enquêtes complémentaires : l'une menée auprès de 3 215 chefs d'entreprise artisanale, l'autre auprès de 670 apprenants en formation de reconversion, complétée de 20 entretiens qualitatifs.

Ces travaux ont permis :

- De quantifier le phénomène : si la presse se fait souvent l'écho des reconversions dans l'artisanat, aucune étude ne permettait jusqu'alors d'évaluer l'ampleur de ces parcours
 - De caractériser le profil des personnes concernées, de même que leurs motivations : ces profils sont-ils comparables à l'analyse qui en a été faite par France Compétences ?
 - D'évaluer l'efficacité des dispositifs d'accompagnement existants, alors que les politiques publiques dédiées font l'objet de débats. Quels sont les dispositifs mobilisés par ces personnes en reconversion ? Comment se préparent-elles à l'exercice de leur nouveau métier ?
- A télécharger gratuitement après inscription

<https://infometiers.org/profils-et-parcours-des-personnes-en-reconversion-dans-lartisanat-une-etude-cma-france-ism/>

Mieux travailler dans la fonction publique. Quelles solutions pour relever le défi ? Replay colloque du 31 mars 2026 - Portail de la Fonction publique

Cet événement visait à promouvoir une fonction publique exemplaire, à valoriser des initiatives concrètes contribuant à l'amélioration des conditions de travail dans les administrations et à dessiner des pistes d'évolution, grâce à la mobilisation de plus de 20 intervenants : des prises de paroles de décideurs publics des trois versants et de représentants syndicaux, des témoignages d'agents directement concernés par ces démarches innovantes ainsi que des mises en perspectives de chercheurs.

Quatre tables rondes se sont succédées :

- Mieux travailler : une nécessité d'agir pour les employeurs publics. État des lieux des forces et faiblesses des organisations publiques françaises et mise en perspective des coûts du « mauvais management »
- Conditions de travail et négociation collective : un horizon inatteignable ? Retours d'expérience et échanges sur les leviers et obstacles de la négociation collective dans la fonction publique
- Le dialogue professionnel comme démarche locale d'amélioration continue des conditions de travail : un défi managérial ? Focus sur les espaces de discussion sur le travail mis en place à l'APHP
- IA, transformation des métiers publics et performance des services publics. Échanges sur les impacts de l'intelligence artificielle sur les métiers publics et les conditions de réussite des projets d'IA dans les organisations

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/revivez-les-tables-rondes-du-colloque-mieux-travailler-dans-la-fonction-publique-queelles-solutions-pour-relever-le-defi>

VAE

Programme national 2026 de professionnalisation pour la VAE : Les couturiers du parcours VAE : Le rôle clé des architectes accompagnateurs de parcours -Visioconférence le 11 juin de 14 à 15h30 - Réseau des Carif Oref

Les Architectes accompagnateurs de parcours - AAP, clé de voute de la réforme de la VAE ont pour objectif de garantir un parcours plus fluide et maximiser les chances de réussite des candidats à l'obtention d'une certification. France VAE, Ministère du travail et réseau des Carif-Oref se sont associés pour proposer une séquence de présentation du rôle des AAP. Ce webinaire traitera des derniers ajustements réglementaires, comme des modalités de mise en œuvre et des enseignements tirés de l'expérience. Le rôle de l'AAP va bien au-delà de l'aide à la rédaction d'un dossier VAE.

<https://www.linscription.com/pro/activite.php?P1=241864>

Quels sont les changements pour la VAE ? Replay webinaire du 21 avril 2026

Le 21 avril 2026, la Caisse des Dépôts et la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ont animé un webinaire à destination des organismes de formation proposant des actions de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

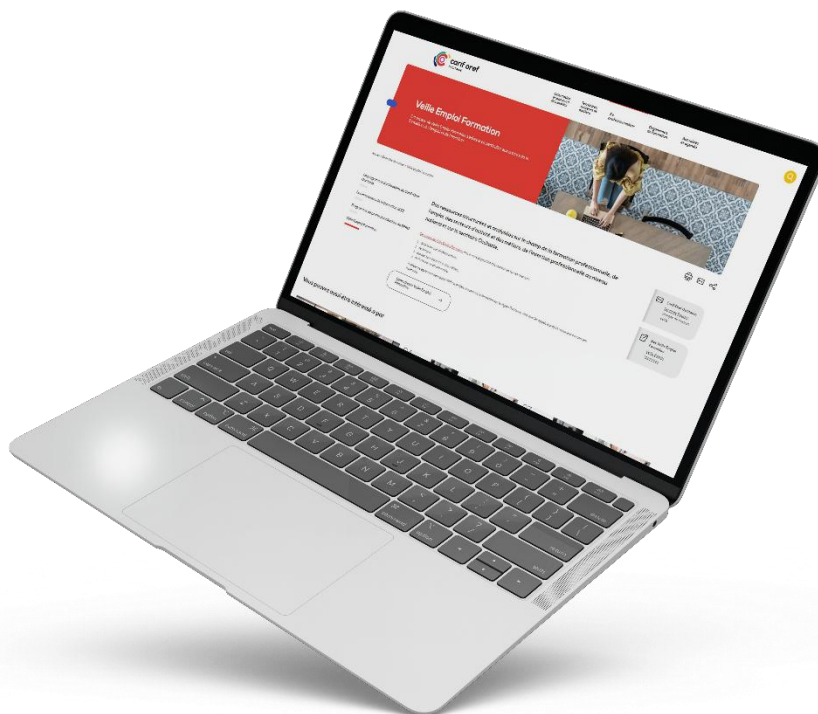
Lors de ce webinaire, les organismes de formation ont pu découvrir les évolutions des conditions d'éligibilité au Compte personnel de formation (CPF) des actions de VAE introduites par le décret n°2025-663 du 18 juillet 2025. Les équipes ont présenté leur traduction concrète dans la gestion des offres et des dossiers sur l'Espace des Organismes de Formation (EDOF), ainsi que les évolutions à venir.

Près de 750 organismes de formation ont participé à ce webinaire, ce qui a permis de recueillir leurs retours et de répondre aux questions les plus récurrentes. Vous pouvez retrouver les réponses apportées dans la Foire Aux Questions (FAQ).

<https://of.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/replay-du-webinaire-quels-sont-les-changements-pour-la-vae>

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