

LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°647

10/06/2026



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJET	2
APPRENTISSAGE – ALTERNANCE	4
EMPLOI	4
ENTREPRISES	5
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	6
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	6
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP	7
SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS	8

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Concertations territoriales et cartographie de l'offre de formation : deux ressources au service des territoires

Carif-Oref Occitanie, Juin 2026

Face aux transitions écologiques, numériques et sociétales, les acteurs publics régionaux ont engagé en 2025 une dynamique commune autour des enjeux emploi-formation.

Portée conjointement par le préfet de Région, la présidente de la Région Occitanie, la rectrice de région académique et le directeur régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt, cette démarche vise à construire une vision partagée des besoins en compétences sur l'ensemble des territoires. Elle a permis d'établir un diagnostic des évolutions de compétences, d'identifier les filières stratégiques et les métiers en tension, et de formuler des préconisations pour adapter l'offre de formation professionnelle initiale, par apprentissage et continue. Le Carif-Oref Occitanie en propose désormais une synthèse régionale et par département.

En complément, une cartographie interactive de l'offre de formation offre une vision claire, actualisée et territorialisée. Couvrant les formations en voie scolaire, par apprentissage, en contrat de professionnalisation et en formation continue conventionnée, elle permet d'explorer l'offre par secteur d'activité, niveau de diplôme, voie de formation, département ou encore par Comité local pour l'emploi (CLPE).

Née directement des concertations territoriales, cette cartographie constitue aujourd'hui un appui opérationnel concret pour les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation.

Accédez aux ressources :

[Synthèse des concertations territoriales](#)

[Cartographie interactive de l'offre de formation](#)

<https://www.cariforefoccitanie.fr/actualite/concertations-territoriales-et-cartographie-de-loffre-de-formation-deux-ressources-au-service-des-territoires/>

Avis – Vers un numérique souverain, quels rôles et quels leviers d'actions pour la Région Occitanie ?

CESER Occitanie, Juin 2026, 84 p.

Cet Avis propose des leviers d'action en matière de souveraineté numérique qui, s'ils ne permettent pas à l'Occitanie de développer une « souveraineté numérique », sont en phase avec ses compétences régionales et lui permettent de jouer son rôle d'acteur local dans le développement d'une souveraineté numérique nationale et européenne.

Le CESER Occitanie identifie trois secteurs particulièrement stratégiques en matière de souveraineté numérique et sur lesquels la Région dispose de leviers clairement identifiables : sa propre commande publique régionale, la cybersécurité et notamment la cybersécurité des entreprises et des organisations du territoire et enfin l'hébergement de données.

Il propose notamment de :

- s'appuyer sur l'expérience de la Région en matière de marchés publics pour un numérique souverain garantissant la non-extraterritorialité des données pour en faire bénéficier des collectivités territoriales plus modestes
- investir dans des entreprises émergentes participant au développement de la souveraineté numérique nationale pour empêcher un rachat extra-européen
- pérenniser le centre de réponse à incident de Cyber'Occ
- mettre en place une campagne de sensibilisation à la cybersécurité à destination des TPE PME du territoire, notamment dans les zones rurales
- créer un fonds dédié aux projets de recherche sur l'hébergement frugal des données.

<https://www.ceser-occitanie.fr/publications/avis-vers-un-numerique-souverain-quels-roles-et-quels-leviers-dactions-pour-la-region-occitanie/>

Le tourisme en Occitanie : un vecteur de développement économique des territoires face aux défis des transitions

Note Eco, n°10, CCI Occitanie, Juin 2026, 2 p.

Avec 134 800 emplois touristiques, représentant 6,8 % de l'emploi marchand régional le tourisme est l'un des moteurs de l'économie régionale. Le tourisme recouvre de multiples activités, de l'hébergement aux services récréatifs, culturels ou sportifs, en passant par l'artisanat. L'emploi touristique correspond à l'emploi directement imputable à la présence de touristes sur un territoire.

Le tourisme génère également des retombées économiques indirectes qui participent à dynamiser les territoires, notamment à travers l'économie résidentielle.

<https://www.occitanie.cci.fr/actualite/note-eco-10-le-tourisme-en-occitanie-un-vecteur-de-developpement-economique-des>

En Occitanie, la redistribution réduit de moitié les inégalités de revenus

ANDRIEUX Pierre-Julien, CRISAN Mihaela, Insee flash Occitanie, n°155, Juin 2026, 5 p.

La redistribution monétaire, à travers les impôts directs et les prestations sociales, divise par deux les inégalités de revenus entre les plus aisés et les plus modestes en Occitanie. En 2021, elle entraîne une baisse de sept points du taux de pauvreté et permet ainsi à 420 000 personnes de se maintenir au-dessus du seuil de pauvreté. Les familles monoparentales et les familles nombreuses sont celles qui bénéficient le plus des effets redistributifs. En dépit de la redistribution, les départements du littoral méditerranéen restent parmi les plus inégalitaires et les plus pauvres de la région.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8995360>

ID.Métiers : Contribuer à l'avenir des ruralités

ID.Métiers, n°18, Mai 2026, 32 p.

Pour sortir du clivage sur les métiers de l'urbain et du rural ce numéro montre qu'à la campagne il n'y a pas que des métiers agricoles. Au sommaire : Zoom sur 10 métiers passionnants – Saisir les opportunités des espaces ruraux – Transitions : accompagner le changement dans les campagnes.

<https://www.meformerenregion.fr/actualites/le-nouveau-mag-id-metiers-contribuer-l-avenir-des-ruralites-est-en-ligne-21052026>

APPELS A PROJET

Formation sensibilisation aux outils bureautiques et numériques. Relance suite à déclaration sans suite - Conseil départemental du Gard

Date limite de réponse le 29 juin 2026

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/formation-sensibilisation-aux-outils-bureautiques-et-nu/ao-9613626-1>

Appel à projets en faveur de la sensibilisation et de l'amélioration des conditions d'accueil des bénéficiaires d'une protection internationale et des demandeurs d'asile - Région Occitanie

Cet appel à projet a pour objectif de :

- Volet 1 : Soutien à l'accueil et l'intégration des bénéficiaires de la protection internationale et des demandeurs d'asile, sensibilisation et conscientisation à la cause des populations exilées - Subvention maximum de 100 000 € par projet
- Volet 2 : Renforcement du soutien à la formation linguistique des bénéficiaires de la protection internationale et des demandeurs d'asile - Subvention maximum de 104 000 € par projet

Date limite de réponse le 30 juin 2026

<https://www.laregion.fr/Soutien-demandeurs-asile-bpi-refugies>

Certification « Ambassadeur de Transition écologique en entreprise » (ATEE) - Organisation des évaluations et des actions de formation associées à la certification - OPCO Atlas

Date limite de réponse le 30 juin 2026

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/certification-ambassadeur-de-transition-ecologique-en-entreprise-atee-organisation-des-evaluations.html>

Actions de formation dans le cadre de campusAtlas - « Virtualisation et Cloud » - OPCO Atlas

Date limite de réponse le 7 juillet 2026

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/actions-de-formation-dans-le-cadre-de-campusatlas-virtualisation-et-cloud.html-0>

Programme national FSE + Emploi- Inclusion – Jeunesse : Accompagnement des jeunes étrangers isolés 2026 - Département des Pyrénées-Orientales - Ministère du Travail et des Solidarités

Date limite de réponse le 7 août 2026

<https://fse.gouv.fr/les-appels-a-projets/occitanie1os-lpyrenees-orientalesaccompagnement-des-jeunes-etrangers-isoles-2>

Appel à Manifestation d'Intérêt sur l'innovation pluriannuel 2025-2027 sur le thème "Handicap et Emploi" - AGEFIPH

Dans cet AMI, l'Agefiph portera une attention particulière aux expérimentations conduites avec les entreprises (notamment les TPE-PME, et en environnement réel), avec les personnes en situation de handicap, notamment celles rencontrant des difficultés particulières en matière d'insertion, d'évolution professionnelle et de maintien en emploi.

En 2026, il est doté d'un budget de 2 millions d'euros. Les demandes de financement peuvent être déposées tout au long de l'année et ce jusqu'en 2027 ; la sélection par l'Agefiph se fait en continu. **En 2026, les prochaines demandes seront étudiées le 1^{er} septembre.**

<https://www.agefiph.fr/espace-presse/tous-les-documents-presse/lagefiph-lance-un-appel-manifestation-dinteret-sur>

Programme national FSE + Emploi- Inclusion - Jeunesse : Lutte contre le décrochage scolaire et sécurisation des parcours en apprentissage et en alternance - Ministère du Travail et des Solidarités

Date limite de réponse le 9 septembre 2026

<https://fse.gouv.fr/les-appels-a-projets/occitanie2025-2028lutte-contre-le-decrochage-scolaire-et-securisation-des>

Programme national FSE + Emploi- Inclusion - Jeunesse - Compétences : Favoriser l'insertion professionnelle et l'inclusion sociale des personnes les plus éloignées du marché du travail et des plus vulnérables/ou des exclus - Tarn-et-Garonne - Ministère du Travail et des Solidarités

Date limite de réponse le 15 septembre 2026

<https://fse.gouv.fr/les-appels-a-projets/occitanie2026oi82oshetoslfavoriser-linsertion-professionnelle-et-linclusion>

Programme national FSE + Emploi- Inclusion - Jeunesse – Compétences : Favoriser l'inclusion active afin de promouvoir l'égalité des chances, la non-discrimination et la participation active, et améliorer l'employabilité, en particulier pour les groupes défavorisés - Département des Pyrénées-Orientales - Ministère du Travail et des Solidarités

Date limite de réponse le 30 septembre 2026

<https://fse.gouv.fr/les-appels-a-projets/occitanie1oshpyrenees-orientalesaccompagnement-des-publics-en-aci-2026>

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

Loi n° 2026-441 du 4 juin 2026 portant pérennisation du contrat de professionnalisation expérimental

Légifrance, Juin 2026

Le code du travail est modifié :

- 1° Au premier alinéa de l'article L. 6325-1, après la référence : « L. 6314-1 », sont insérés les mots : « ou un ou plusieurs blocs de compétences de certification professionnelle mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 6113-1, selon des modalités définies par décret, »
- 2° Au premier alinéa de l'article L. 6325-3, après le mot : « professionnelle », sont insérés les mots : « ou un ou plusieurs blocs de compétences de certification professionnelle mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 6113-1 ».
- Les éventuelles conséquences financières résultant pour l'Etat du I sont compensées, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle à l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre Ier du livre III du code des impositions sur les biens et services.

Cette loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054199669>

Arrêté du 3 juin 2026 modifiant l'arrêté du 30 décembre 2019 fixant la liste nationale des organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage

Légifrance, Juin 2026

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054208085>

Les répercussions de l'apprentissage sur l'Assurance chômage

UNEDIC, Mai 2026, 7 p.

L'analyse met en évidence un triplement, entre 2019 et 2025, des entrées à l'Assurance chômage consécutives à un contrat d'apprentissage, ainsi qu'un quadruplement des dépenses associées. Elle souligne également une évolution du profil des allocataires : désormais majoritairement diplômés de l'enseignement supérieur, ils perçoivent des allocations plus élevées, ils sont plus souvent issus de formations tertiaires et comprennent une part croissante de femmes.

<https://www.unedic.org/publications/les-repercussions-de-lapprentissage-sur-lassurance-chomage>

EMPLOI

Pratiques de recrutement de cadres - 2026

APEC, Mai 2026, 11 p.

La part d'entreprises confrontées à des difficultés de recrutement continue de reculer

- Dans un contexte de contraction du volume de recrutements de cadres, seule la moitié des entreprises ayant recruté au moins un cadre ont rencontré des difficultés pour mener à bien ces recrutements (-5 pts par rapport à 2024, -15 pts depuis 2022).
- Le décalage entre les candidatures reçues et les profils recherchés est désormais l'une des principales difficultés rencontrées (75 %, + 5 pts), avec l'insuffisance de candidatures (73 %, -1 pt).
- Amorcé en 2024, le recul du recours à un intermédiaire de recrutement (42 %, -5 pts) ou à l'approche directe (63 %, -3 pts) s'est poursuivi en 2025. Les entreprises ont par ailleurs été plus nombreuses à puiser dans les candidatures spontanées pour leurs recrutements de cadres, notamment les plus grandes d'entre elles (75 %, +5 pts).
- L'offre d'emploi demeure le canal le plus sollicité pour le sourcing de candidatures (84 %), et aussi le plus efficace : 54 % des entreprises estiment que c'est le canal qui leur a permis le plus souvent de trouver les candidats finalement recrutés.

L'usage des outils d'IA pour les recrutements de cadres reste peu répandu, mais se diffuse dans les grandes structures.

L'IA est avant tout utilisée pour la rédaction d'offres, et son principal bénéfice perçu réside dans les gains de temps qu'elle permet.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/pratiques-de-recrutement-de-cadres-2026.html>

Accès et présence en emploi des inscrits à France Travail mesurés au troisième trimestre 2025

Statistiques et indicateurs, France Travail, Mai 2026, 10 p.

47,4 % des demandeurs d'emploi entrés sur les listes au 1^{er} trimestre 2025 ont accédé à l'emploi dans les six mois qui ont suivi leur inscription.

Parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi qui étaient inscrits à France Travail en catégorie A ou B au 1^{er} trimestre 2025 (quelle que soit leur date d'inscription), 38,2 % ont accédé à l'emploi dans les six mois qui ont suivi. Ce taux est en hausse de 0,1 point sur un an.

<https://www.francetravail.org/statistiques-analyses/demandeurs-demploi/trajec-toires-et-retour-a-lemploi/acces-et-presence-en-emploi-des-inscrits-a-france-travail-mesures-au-troisieme-trimestre-2025.html?type=article>

La situation sur le marché du travail au 1^{er} trimestre 2026

CRUZET Thibault, DARES, Juin 2026, 10 p.

L'emploi salarié privé est quasi stable, au 1^{er} trimestre 2026, en variation trimestrielle (-13 900 postes, soit -0,1 %). Sur un an, il est en baisse de 0,3 % (soit -60 700 postes), aussi bien dans les secteurs marchands non agricoles que non marchands. La situation de l'emploi salarié privé s'inscrit dans un contexte de léger repli de l'activité et de dégradation de l'indicateur synthétique du climat de l'emploi en France. L'emploi total (salarié et non salarié) est quasi stable sur le trimestre et sur un an (+16 000 emplois sur le trimestre et +32 400 emplois sur un an), l'emploi non salarié continuant d'augmenter nettement.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-situation-sur-le-marche-du-travail-au-1er-trimestre-2026>

ENTREPRISES

LOI n° 2026-403 du 26 mai 2026 de simplification de la vie économique

Légifrance, Mai 2026

Cette loi de simplification de la vie économique prévoit de nombreuses mesures destinées aux entreprises, afin d'alléger certaines démarches administratives, faciliter l'accès aux marchés publics, simplifier les relations avec l'administration, les banques et les assurances, et accélérer certains projets industriels, énergétiques et numériques.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054131304>

Défaillances des entreprises artisanales commerciales et libérales - Bilan du 1^{er} trimestre 2026

Institut supérieur des métiers, Juin 2026

Au premier trimestre 2026, les défaillances d'entreprises enregistrent une hausse de 7 % par rapport au premier trimestre 2025, confirmant une sinistralité élevée et persistante depuis la fin de l'année 2022.

Les secteurs les plus touchés sont les professions libérales de santé, avec une progression de 18 % en glissement annuel. Elles sont suivies par l'artisanat de services (+17 %) ainsi que par l'artisanat et le commerce de l'alimentation de proximité (+11 %).

<https://infometiers.org/defaillances-des-entreprises-artisanales-commerciales-et-liberales-bilan-du-1er-trimestre-2026/>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

La France bénévole en 2026

Recherches et solidarités, Juin 2026, 73 p

Réalisée en partenariat avec Coalta-formation, cette étude dresse un portrait actualisé du bénévolat dans les associations, avec quelques approches nouvelles autour des émotions ressenties dans l'engagement et du lien avec le contexte actuel. Elle mêle données chiffrées et dimensions plus humaines, pour tenter de mieux rendre compte de la diversité des expériences bénévoles aujourd'hui.

<https://recherches-solidarites.org/blog/2026/05/22/la-france-benevole-2026/>

Non-recours au RSA : plus d'un tiers des foyers éligibles ne le percevaient pas fin 2021

GAYET Cécile, Etudes et résultats Drees, n° 1370, Mai 2026, 8 p.

Au quatrième trimestre 2021, 1,51 million de foyers sociaux vivant en logement ordinaire en France métropolitaine sont estimés éligibles au RSA. Parmi eux, 940 000 foyers (définis comme recourants) le perçoivent et 560 000 foyers (définis comme non-recourants) ne bénéficient pas de cette aide.

On considère ainsi que, fin 2021, le taux de non-recours au RSA était compris entre 33 % et 37 %.

<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/260506-non-recours-au-rsa-fin-2021>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Créer et gérer une offre de formation visant une certification RNCP : la gestion des blocs de compétences ; Version 4 applicable à compter du 11 juin 2026

Portail d'information des Organismes de Formation, Juin 2026, 25 p.

Les certifications professionnelles, inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ciblent un ou plusieurs métiers. Les blocs de compétences sont des parties d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP et sont constitués exclusivement de compétences professionnelles. En effet, l'exercice d'un métier se définit par un ensemble d'activités professionnelles dont l'exercice autonome requiert la maîtrise de compétences. Ces compétences sont regroupées au sein de blocs de compétences.

Ce guide a été réalisé par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) et publié dans l'espace des organismes de formation (EDOF) du site Mon Compte Formation (MCF), dans le cadre du dispositif CPF - Compte personnel de formation.

Ce guide est dédié à la création des offres de formation visant une certification inscrite au RNCP ; à la gestion des dossiers de formation afférents ; et de fait, à la gestion des blocs de compétences.

<https://of.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/formations-certifiantes-rncp-enseignez-les-blocs-de-competences>

Journal de la Vie des Titres

Le journal de la vie des titres, n°50, Juin 2026, 13 p.

Le Journal de la Vie des Titres a pour vocation d'informer sur l'actualité des titres professionnels à partir des parutions au Journal Officiel.

Sont mentionnées à l'intérieur des informations telles que les principales évolutions des titres révisés, les futurs titres arrivants à échéance et ceux prenant effet dans le trimestre à venir ainsi que la programmation des Journées de la Certification. Il met à disposition également à l'intérieur les principales modifications de plateaux de certification s'il y a lieu, ainsi que les correspondances entre les blocs de compétences de l'ancien millésime au nouveau millésime.

https://www.responsabledesession.fr/uploads/04-JournalViedesTitres_Juin_26.pdf

Structures labellisées Éduform par la commission nationale de labellisation - Avril 2026

Bulletin officiel Education nationale, Mai 2026

Eduform est le label qualité de la formation professionnelle du ministère chargé de l'Education nationale. Une nouvelle décision de la commission nationale de labellisation relative aux structures labellisées Éduform accorde l'extension du label Éduform à la catégorie d'action « action de formation par apprentissage » au GIP FCIP Aquitaine (académie de Bordeaux).

<https://www.education.gouv.fr/bo/2026/Hebdo22/MENE2611596S>

Apprendre au XXI^e siècle : que doit encore apprendre un humain quand les machines savent déjà tant de choses ? Podcast Never stop learning

Comment apprendre, former et développer les compétences dans un monde où l'intelligence artificielle transforme profondément notre rapport au savoir ?

Cet épisode aborde : de la place de l'IA dans l'apprentissage, du risque de dépendance cognitive aux machines, - de la curiosité et du droit à l'erreur, du learning by doing, de l'organisation apprenante, de l'intelligence collective, du rôle stratégique des DRH, responsables formation, formateurs, ingénieurs pédagogiques et managers.

<https://podcast.ausha.co/never-stop-learning/episode-105-francois-taddei-apprendre-au-xxieme-siecle>

Transformer ses présentations professionnelles en expériences mémorables pour la formation – Podcast Learn & enjoy

Cet épisode présente une approche complète pour concevoir des présentations professionnelles plus efficaces, plus mémorables et plus engageantes.

Au programme de cet échange : ce qui pose problème dans les présentations professionnelles, l'apport des sciences cognitives pour mieux capter l'attention et favoriser l'engagement, l'importance de structurer ses idées, de soigner son introduction et sa conclusion ...

Un épisode destiné à toutes celles et ceux qui prennent la parole et veulent repenser leurs présentations comme de véritables expériences pour leurs apprenants.

<https://podcast.ausha.co/learn-enjoy/137-transformer-ses-presentations-professionnelles-en-experiences-memorables-pour-la-formation-avec-johanne-martel>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Tableau de bord national - Emploi et chômage des personnes handicapées en 2025

AGEFIPH, Mai 2026, 11 p.

Quelques chiffres : 519 181 : demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi inscrits à France travail en catégories A-B-C - 18 809 : entrées en contrat d'apprentissage de travailleurs en situation de handicap - 27 894 : maintiens dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap par l'intermédiaire des Cap emploi.

https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2026-05/Agefiph_TB-emploi-chomage-handicap_2025.pdf

Culture, emploi et handicap - Focus sur le cinéma, l'audiovisuel et le spectacle vivant

AGEFIPH, Mai 2026, 23 p.

Cette étude analyse la place des personnes en situation de handicap dans les métiers de la culture. Elle montre que ces personnes sont encore peu représentées, en raison de freins spécifiques au secteur (emplois précaires, multiplicité des employeurs, accessibilité insuffisante). La publication souligne que le secteur culturel reste en retard sur l'inclusion, mais qu'il existe des leviers d'action pour améliorer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2026-05/Agefiph_Culture-Emploi-Handicap_0.pdf

Activ Box de l'Agefiph sur les stéréotypes et le handicap

AGEFIPH, Juin 2026

L'Agefiph met à votre disposition l'Activ Box, kit de communication pour mieux distinguer les stéréotypes sur le handicap et ainsi agir plus pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Un stéréotype, c'est une idée toute faite, souvent simplifiée et généralisante sur un groupe de personnes. Le problème, ce n'est pas le fait d'avoir des stéréotypes, c'est de les laisser guider nos actes et décisions. Avec cette Activ Box vous saurez mieux distinguer stéréotype de préjugé ou discrimination.

L'Activ' Box apporte connaissances, outils et témoignages pour comprendre, agir au sein de l'entreprise pour une meilleure inclusion des personnes tout au long de leur vie professionnelle.

<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/parution-de-lactiv-box-de-lagefiph-sur-les-stereotypes-et-le-handicap>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

ProspectiveAtlas La Matinale : Observatoires des métiers - Webinaire le 3 juillet 2026 de 10h30 à 12h00 - OPCO Atlas

RSE, intelligence artificielle, évolution des parcours professionnels... les métiers se transforment en profondeur. Cette série de web émissions permet de décrypter ces mutations et d'adapter les pratiques RH et formation.

<https://www.opco-atlas.fr/agenda/prospectiveatlas-la-matinale-observatoires-des-metiers-en-ligne-juillet-2026.html>

Travailler et se former pour répondre à la crise climatique

Céreq Essentiels, n°6, Juin 2026, 140 p.

Comment travailler et se former pour répondre à la crise climatique ? Comment organiser et accompagner les changements nécessaires dans ce domaine ? Depuis plus de 10 ans, le Céreq s'attache à rendre compte des évolutions du travail et de l'éducation dans un monde aux équations géopolitiques complexes. Aux enjeux de décarbonation, s'ajoutent les préoccupations liées à la raréfaction de l'eau, aux pollutions des divers milieux, à la gestion des déchets ou encore à la préservation de la biodiversité.

Les acteurs de l'emploi, du travail ou encore de la formation se sont mobilisés pour accélérer cette prise en compte dans les certifications, les parcours d'insertion, ou encore dans les organisations du travail. Ce numéro rassemble des spécialistes en droit, économie, sociologie, anthropologie et sciences de l'éducation pour dresser un état des lieux de la recherche dans ce domaine.

<https://www.cereq.fr/travailler-et-se-former-pour-repondre-la-crise-climatique>

Les cadres et l'IA 2026

APEC, Juin 2026, 32 p.

- Les usages professionnels de l'IA progressent chez les cadres :

En 2026, les outils d'intelligence artificielle s'imposent de plus en plus dans les pratiques professionnelles des cadres : la moitié d'entre eux l'utilisent désormais au moins une fois par semaine, soit une hausse de 15 points par rapport à 2025. Cette adoption croissante touche tous les profils, mais elle reste plus marquée chez les jeunes (62 %) et les managers (55 %). Si les utilisateurs réguliers exploitent l'IA pour des tâches variées, ils y recourent avant tout pour stimuler leur créativité, rédiger des documents ou éclairer leurs décisions. Les cadres managers, quant à eux, l'intègrent aussi pour des missions spécifiques à leur fonction, comme la préparation des entretiens annuels ou la recherche de conseils en gestion d'équipe.

- Pour les entreprises, l'IA s'impose progressivement comme une opportunité, malgré des effets encore discutés. À ce titre, une part grandissante d'entreprises acceptent, voire encouragent, l'usage d'outils d'IA par

leurs collaborateurs et leurs collaboratrices, notamment dans les grandes entreprises (70 %, +17 pts), mais aussi parmi les PME (53 %, +7 pts) et TPE (45 %, +4 pts).

- Parallèlement, les entreprises renforcent l'encadrement des usages. De plus en plus nombreuses à adopter des chartes ou à diffuser de bonnes pratiques, elles proposent aussi davantage de formations à leurs équipes. Les grandes entreprises sont particulièrement actives : 27 % ont mis en place des chartes (contre 17 % en 2025) et 37 % ont déployé des formations (contre 20 % en 2025).

- 50 % des cadres estiment que l'IA aura un impact fort sur les métiers cadres (+8 pts en un an) et 39 % sur leur propre métier (+ 4 pts). Bien qu'ils soient plus nombreux à y voir une opportunité (38 %) qu'une menace (23 %) pour leur métier, 39 % la perçoivent comme les deux à la fois.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/les-cadres-et-l-ia-2026.html>

Plan compétences Biotech 2030

Leem, Juin 2026, 19 p.

Menée pour le Leem avec Arthur Hunt consulting et Mabdesign, en partenariat avec France BioLead, cette étude éclaire les mutations profondes de la filière et identifie les leviers pour sécuriser les compétences critiques, condition indispensable au développement industriel durable de la filière biotech en France et de facto, à la souveraineté sanitaire.

Le Plan Compétences Biotech 2030 propose des réponses opérationnelles à ces enjeux :

- Former aux compétences critiques dès aujourd'hui par le renforcement des formations aux environnements de production (BPF), à la qualité, à la bioproduction et aux thérapies innovantes
- Intégrer massivement les compétences digitales dans tous les métiers : data, intelligence artificielle, automatisation des procédés et pilotage industriel deviennent un socle commun
- Développer la formation tout au long de la vie via des parcours modulaires, la montée en compétences continue, la reconversion vers les métiers les plus en tension
- Accélérer les coopérations entre recherche, formation et industrie avec une structuration de partenariats, un développement de dispositifs type CIFRE de filière, une meilleure circulation des compétences et des innovations
- Rendre les parcours professionnels plus lisibles et plus fluides en identifiant les métiers critiques, les passerelles entre les fonctions, la sécurisation des mobilités dans un contexte technologique en forte évolution.

<https://www.leem.org/index.php/publication/plan-competences-biotech-2030>

Se reconvertir vers un métier de la transition écologique - Créer son entreprise écoresponsable

APEC, Juin 2026, 8 p.

La transition écologique entraîne des évolutions notables dans les parcours professionnels des cadres. Certains choisissent de quitter le salariat pour s'orienter vers des activités entrepreneuriales en phase avec leurs convictions environnementales.

Ce mouvement s'inscrit dans un contexte où la réglementation évolue (loi Pacte, directive CSRD, filière « Responsabilité élargie du producteur »), engendrant de nouveaux besoins en compétences liées à la décarbonation. Trois aspects principaux structurent ces transitions professionnelles : la formation continue aux enjeux climatiques (certifications, ateliers, auto-formation), l'adaptation de l'offre aux évolutions réglementaires et écologiques, la connaissance des aides publiques soutenant la transition écologique.

Ces choix professionnels s'expliquent notamment par la recherche de sens autour des enjeux climatiques, la volonté d'autonomie dans l'organisation du travail (sélection des clients, missions bas-carbone) et l'identification d'opportunités offertes par l'émergence de nouveaux marchés verts.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/se-reconvertir-vers-un-metier-de-la-transition-ecologique-creer-son-entreprise-ecoresponsable.html>

Reconversions professionnelles après un choc technologique : le rôle des métiers-ponts

BOCQUET Léonard, Conseil d'Analyse Economique, Focus n°134, Mai 2026, 14 p.

Les changements technologiques transforment en profondeur le marché du travail : si certaines professions déclinent, de nouvelles se développent. En principe, les travailleurs devraient se réorienter vers ces métiers en expansion. En pratique, ces transitions sont lentes, en raison notamment de fortes frictions de compétences, qui limitent la transférabilité des acquis d'un métier à l'autre.

En représentant le marché du travail comme un réseau de métiers, ce Focus met en évidence le rôle des « métiers-ponts », qui facilitent les reconversions en reliant des segments autrement déconnectés. Il montre aussi que la prise en compte conjointe des frictions de compétences et de recherche d'emploi conduit à des ajustements très progressifs, qui génèrent du chômage transitoire.

Cette réallocation lente réduit fortement les gains de bien-être associés aux chocs technologiques. Des politiques de formation ou de subvention ciblées sur les métiers-ponts peuvent accélérer la réallocation et limiter ces coûts d'ajustement.

<https://cae-eco.fr/reconversions-professionnelles-apres-un-choc-technologique-le-role-des-metiers-ponts>

Baromètre du véhicule électrique 2026 : du marché à la formation

ANFA, Mai 2026, 18 p.

L'ANFA prend le pas sur l'électrification du secteur avec :

- 3 500 formations de formateurs depuis 7 ans (38 % des stages de formations de formateurs concernent les véhicules électriques et hybrides).

- La création de trois nouveaux certificats de qualification professionnelle (CQP) pour prendre en compte les métiers d'entretien, de réparation et de démontage des batteries. La première promotion sortante est attendue pour l'année 2027. Également dès 2027, des déploiements successifs sont attendus sur le territoire pour permettre de former aux nouvelles compétences liées à la réparation et au démontage des batteries.

- Un nouveau CCB « Réaliser l'entretien et la maintenance d'un véhicule électrique et hybride » (RS6942) crée en 2024 et qui sera étendu sur le territoire dès septembre 2026.

- En réponse à l'électrification croissante des véhicules et au déploiement des bornes de recharge, l'ANFA expérimentera dès 2026 le CCB « Conseils en électromobilité ».

<https://www.anfa-auto.fr/actualites/lanfa-publie-ledition-2026-du-barometre-du-vehicule-electrique>

Les lycéens automobiles, un an après leur entrée en formation

Observatoire de l'Anfa, Autofocus, n°122, Juin 2026, 20 p.

En 2024, l'ANFA a lancé une vaste enquête de suivi auprès d'un panel de lycéens inscrits en CAP et Bac Pro automobile. Cette étude, menée sur quatre ans, a pour objectif de jauger la motivation des jeunes et l'image des formations délivrées en lycée professionnel. Après une première évaluation à l'entrée en formation, le deuxième volet, réalisé au bout d'un an d'études, révèle une réalité sans équivoque : la passion reste un moteur de la motivation des jeunes lycéens.

L'attrait pour les métiers des services automobiles se confirme après une première année de formation :

83 % se disent satisfaits ou très satisfaits de la formation reçue en lycée professionnel. Si la passion pour l'automobile ne prémunit pas contre l'abandon, elle reste néanmoins le moteur principal de la motivation des jeunes lycéens, puisque 76 % se sentent faits pour les métiers des services de l'automobile. Pour 92 % des jeunes interrogés, l'orientation et le métier sont conformes à leurs souhaits initiaux et pour 18 % d'entre eux la représentation du métier est meilleure que ce qu'ils imaginaient.

[https://www.anfa-auto.fr/actualites/suite-de-notre-enquete-inedite-sur-les-jeunes-lyceens-dans-les-
formations-automobiles](https://www.anfa-auto.fr/actualites/suite-de-notre-enquete-inedite-sur-les-jeunes-lyceens-dans-les-formations-automobiles)

Emploi et formation : des leviers essentiels pour décarboner - Publication de cinq focus sectoriels et d'une analyse transverse

Shift Project, Mai 2026

Alors que la France doit s'engager dans une phase cruciale de sa décarbonation, The Shift Project publie une analyse inédite des besoins d'emploi et de compétences nécessaires pour réussir la transition dans l'incertitude.

Ces travaux s'inscrivent dans le prolongement du premier volet du Plan robuste pour l'économie française, publié le 14 avril 2026 : « Réussir la transition dans l'incertitude ». Ce rapport identifie 20 chantiers clés à mener de front, avec ambition et sans attendre, pour atteindre la neutralité carbone à horizon 2050. Tous reposent sur une condition commune : disposer, au bon moment, de suffisamment de professionnels compétents. A télécharger :

[La note d'analyse des risques et opportunités transverse](#)

[La note sectorielle sur la maintenance automobile](#)

[La note sectorielle sur le logement](#)

[La note sectorielle sur le train](#)

[La note sectorielle sur le fret](#)

[La note sectorielle sur l'éolien et le photovoltaïque](#)

[Le communiqué de presse de publication](#)

<https://theshiftproject.org/publications/emploi-et-formation-des-leviers-essentiels-pour-decarboner/>

Étude exploratoire sur les impacts de l'IA sur les métiers de l'intérim

Observatoire de l'intérim et du recrutement, Mai 2026, 31 p.

Cette étude a pour objectifs de :

- Dresser un panorama de l'avancement des réflexions et des projections des impacts de l'intelligence artificielle dans les trois secteurs ayant le plus recours à l'intérim : la logistique, l'industrie et le BTP
- Identifier les impacts possibles ou pressentis de ces évolutions sur les métiers fréquemment pourvus par intérim dans ces secteurs
- Identifier les actions d'accompagnement nécessaires pour outiller les intérimaires dans la reconfiguration éventuelle de l'environnement de travail.

<https://observatoire-interim-recrutement.fr/publication/94>

L'essentiel de la conjoncture de la filière construction - Situation conjoncturelle à fin avril 2026

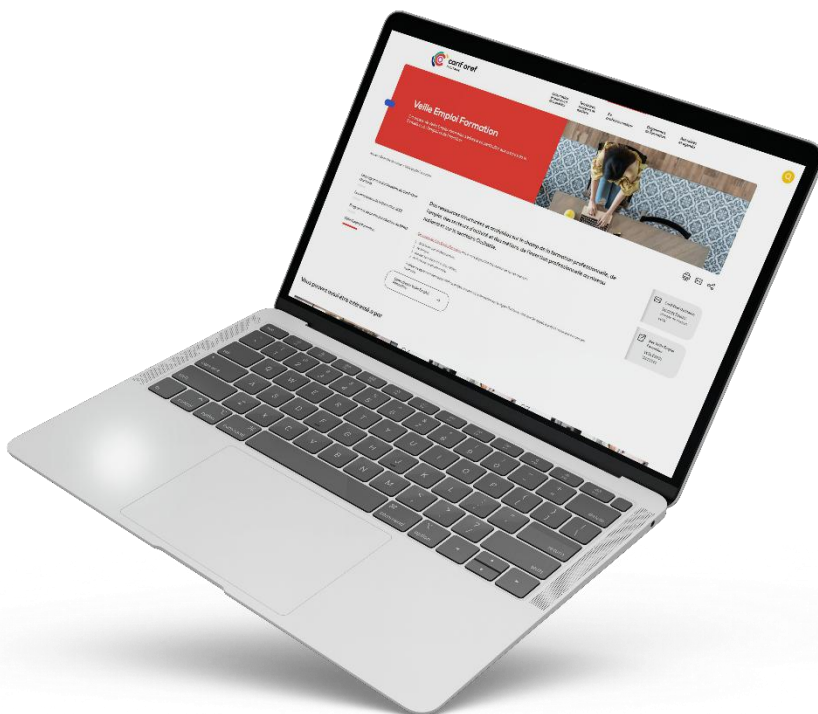
CERC, Mai 2026, 12 p.

Voir en particulier la rubrique emploi, démographie des entreprises, aides aux entreprises.

https://www.cerc-actu.com/wp-content/uploads/2026/05/Essentiel_Conjoncture_mai_2026.pdf

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