

LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°648

17/06/2026



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJET	2
APPRENTISSAGE – ALTERNANCE	4
EMPLOI	4
ENTREPRISES	6
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	6
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	7
INSERTION JEUNES	9
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP	9
SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS.....	10

Occitanie Résiliente Énergie : Réussir la transition vers un nouveau modèle énergétique régional décarboné et souverain

Région Occitanie, Juin 2026, 9 p.

Depuis 2016, l'Occitanie a investi plus d'un milliard d'euros dans les énergies renouvelables, les transports décarbonés et la rénovation énergétique pour devenir la première région à énergie positive.

Une nouvelle étape est franchie avec 570 M€ mobilisés sur les cinq prochaines années. Les crises internationales qui provoquent une hausse durable des prix de l'énergie et des carburants, ainsi que les épisodes climatiques extrêmes qui s'intensifient, imposent d'aller plus vite. Face à cette situation, l'Occitanie, territoire le plus exposé aux conséquences du changement climatique, accélère sa stratégie de souveraineté énergétique, tout en protégeant le pouvoir d'achat des habitants et en créant des emplois durables. Alors que l'État peine à répondre à l'urgence sociale et climatique, la Région Occitanie agit concrètement pour préparer l'avenir.

L'Occitanie est au rendez-vous des grandes filières d'avenir : l'éolien flottant avec la constitution d'un écosystème industriel unique autour de Port-La Nouvelle, l'hydrogène vert avec la structuration d'une filière complète, de la recherche à la distribution en passant par les usages, mais aussi demain la géothermie, le bois-énergie ou encore l'électrification de notre industrie. Ces investissements sont essentiels pour le climat, mais aussi pour l'emploi, la réindustrialisation et l'indépendance énergétique de notre territoire.

<https://www.laregion.fr/Dossier-de-Presse-Carole-Delga-570-MEUR-mobilises-pour-poursuivre-la-construction-de>

Choose France 2026 en Occitanie

Préfecture Occitanie, Juin 2026

Avec 71 annonces représentant un montant de 93 Mds€ et la création de plus 15 600 emplois, la 9^e édition de Choose France atteint des nouveaux records (40 Mds€ l'an dernier. La France franchit une nouvelle étape notamment dans les infrastructures d'intelligence artificielle, avec l'implantation d'hyperscalers de rang mondial. Cette dynamique s'accompagne d'un ancrage industriel complet, avec des projets couvrant toute la chaîne de valeur industrielle des data center, de l'assemblage de serveurs à la production d'équipements, en passant par les composants critiques et la formation, avec des partenariats technologiques majeurs entre fleurons français et entreprises étrangères.

La confiance des investisseurs étrangers dans la France se confirme via de nombreux projets de décarbonation de leur appareil industriel, en cohérence avec le plan d'électrification du Gouvernement. De nouveaux investissements sont également rendus publics dans les secteurs du tourisme, du transport, de la logistique et des biens de consommation. Les décisions d'investissement dans le secteur de la finance confirment le positionnement incontournable de Paris en tant que place financière de rang mondial.

Cette dynamique est le fruit d'un travail coordonné dans le cadre de la Team France Invest, mobilisant Business France, avec l'ensemble des acteurs locaux, au premier desquels les régions et leurs agences régionales, les préfets de région et de département, sous-préfets, mais aussi l'ensemble des acteurs concourant à l'attractivité (RTE, France Travail, Intercommunalités etc.).

<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/occitanie/Actualites/Choose-France-2026-en-Occitanie>

Occitanie : Les Focus Métiers - 1^{er} trimestre 2026

France Travail Occitanie, Mai 2026, 5 p.

Ces focus rassemblent des informations clés sur le marché du travail par métier ou domaine professionnel. Les métiers de l'industrie - Les métiers de la formation - Les métiers de l'Environnement, développement durable, métiers verts et verdissants - Les métiers de la construction (BTP et matériaux) - Les métiers des énergies renouvelables (renouvelables et réseaux) - Les métiers de la sécurité privée - Les métiers de la filière bois - Les métiers de la métallurgie Scope UIMM - Les métiers de l'industrie textile, mode et luxe - Les métiers de l'industrie plasturgique - Les métiers de la propreté - Les métiers du sport - Les métiers de la banque,

assurance, immobilier - Les métiers de l'agriculture hors espaces verts - Les métiers de l'industrie aéronautique et spatiale - Les métiers des services à la personne - Les métiers de la santé - Les métiers du numérique et télécommunications - Les métiers de la Culture, Cinéma, Spectacle, Audiovisuel -

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/contexte-economique/focus-metiers/tous/1/tous/classique-thematique/>

Présentation des territoires : région Occitanie - Mai 2026

France Travail Occitanie, Mai 2026, 34 p.

Etat des lieux des principales caractéristiques de la région par le biais de différentes problématiques : démographie, économie, emploi, marché du travail. Cette publication est disponible pour chaque territoire.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/contexte-economique/diagnostic-territorial/tous/1/CC2/dernieres-publications/>

Les tensions sur le marché du travail en janvier 2026 - Occitanie

Éclairages et synthèses, France Travail Occitanie, Juin 2026, 8 p.

France Travail et la Dares ont élaboré un dispositif de mesure des tensions sur le marché du travail. Cette approche se fonde sur un indicateur composite de tension et six indicateurs complémentaires, permettant chacun d'éclairer les facteurs à l'origine des tensions et d'identifier la pluralité des situations selon les métiers et les territoires. Cette étude propose un portrait des tensions régionales mais également au niveau des départements et des bassins d'emploi.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/marche-du-travail/metiers-en-tension/tous/1/ME2/dernieres-publications/>

Demandeurs d'emploi indemnisés à fin mars 2026 - Occitanie

Statistiques et indicateurs, France Travail Occitanie, Juin 2026, 2 p.

France Travail assure pour le compte de l'Unedic et de l'Etat la gestion et le versement des allocations d'Assurance chômage et de solidarité. Ce tableau recense, en fin de mois, le nombre d'allocataires indemnisés par France Travail. Cette publication est disponible pour chaque département.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-thematique/marche-du-travail/beneficiaires-d-une-allocation/tous/1/MA1/dernieres-publications/>

APPELS A PROJET

Prestations de services, d'actions, d'animation et de sensibilisation à la prévention des déchets végétaux - Communauté d'agglomération du Pays de l'Or

Date limite de réponse le 06 juillet 2026

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/prestations-de-services-d-actions-d-animation-et-de-s/ao-9614799-1>

Actions de formation « Cap compétence par campusAtlas » et « agéa campus » - Domaine commercial - OPCO Atlas

Date limite de réponse le 9 juillet 2026

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/actions-de-formation-cap-competence-par-campusatlas-et-agea-campus-domaine-commercial.html>

Action de formation CampusAtlas - « Organisation hybride de travail et Impacts et outils de l'IA dans le recrutement » - OPCO Atlas

Date limite de réponse le 9 juillet 2026

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/action-de-formation-campusatlas-organisation-hybride-de-travail-et-impacts-et-outils-de-lia-dans-le.html>

Actions de formation professionnelle transversales des professionnels libéraux - Fonds Interprofessionnel de Formation des Professionnels Libéraux

- Lot n°1 : Formations transversales généralistes - mise en œuvre de prestations de formation transversales couvrant l'ensemble des thématiques définies au CCTP

- Lot n°2 : Formations transversales innovantes intégrant les nouvelles technologies

Date limite de réponse le 03 juillet 2026 à 12h00

https://private.e-marchespublics.com/societe/avis_1161929.html?ong=alerte&md5=beb198821830e3f518e515d63080dd0b

Programme régional de formation Occitanie 2027-2028 - ARML

Lot 1 : Nouveaux publics, nouveaux enjeux d'accompagnement

Lot 2 : Gestion des situations relationnelles et émotionnelles dans l'accompagnement

Lot 3 : Transformation numérique et innovation des pratiques d'accompagnement

Lot 4 : Stratégies d'accompagnement et sécurisation des parcours

Lot 5 : Développement des compétences psychosociales et insertion des publics

Lot 6 : Relations entreprises et dynamiques partenariales pour l'insertion

Lot 7 : Sécurisation juridique des parcours d'insertion

Lot 8 : Accompagnement des publics spécifiques et inclusion

Lot 9 : Accompagnement des publics sous main de justice et pratiques professionnelles adaptées

Lot 10 : Orientation des jeunes et interventions en milieu scolaire

Lot 11 : Pilotage stratégique, ingénierie de projet et amélioration continue

Lot 12 : Transformation numérique, communication et valorisation de structure

Lot 13 : Organisation de l'accueil et qualité de service

Lot 14 : Management, conduite du changement et qualité de vie au travail

Date limite de réponse le 15 juillet 2026

<https://www.missionslocalesoccitanie.org/appels-doffres/>

Réalisation d'une étude sur l'emploi, les compétences et la transmission dans les secteurs Atlas face à la transition démographique - OPCO Atlas

Date limite de réponse le 15 juillet 2026

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/realisation-dune-etude-sur-lemploi-les-competences-et-la-transmission-dans-les-secteurs-atlas-face.html>

Accompagner les transitions et les métiers de demain - Région Occitanie

La Région souhaite accompagner, via cet appel à projets, les entreprises dans leurs transformations digitale, environnementale et sociale.

Pour cela, la formation des salariés est un levier essentiel en ce qu'elle favorise le maintien et le développement des compétences, l'adaptation aux évolutions technologiques, et prépare aux métiers de demain ; elle permet ainsi de sécuriser les parcours professionnels et d'assurer le maintien de l'emploi durable sur le territoire régional.

Cet appel à projets est lancé par la Région en partenariat avec les OPCO (Opérateurs de Compétences).

Date limite de réponse le 23 juillet 2026

<https://www.laregion.fr/Appel-a-projets-Accompagner-les-transitions-et-les-metiers-de-demain-47882>

Programme national FSE+ Emploi – Inclusion – Jeunesse – Compétences : Appui aux structures - Renfort au volet entreprise du PLIE - Territoire de Toulouse Métropole et du SICOVAL - Ministère du Travail et des Solidarités

Date limite de dépôt le 31 juillet 2026

<https://fse.gouv.fr/les-appels-a-projets/occitanie2026oi31toulousemetropolep1ohexterneappui-aux-structures-renfort-au>

Appel à projets pour soutenir l'acquisition d'outils pédagogiques numériques - ANFA

L'ANFA accompagne le développement qualitatif des formations initiales ou par alternance, par un appel à projets visant l'acquisition d'outils pédagogiques numériques dédiés aux métiers de la branche, pour les établissements de formation initiale en complément des autres financeurs.

La date limite est fixée au 31 octobre 2026

<https://www.anfa-auto.fr/concours-exterieurs/2026>

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

Le contrat de professionnalisation en 2024. Une forte baisse des entrées par rapport à 2023

VAN PUYMBROECK Cyrille, Dares résultats, n°24, Juin 2026, 4 p.

En 2024, les entrées en contrat de professionnalisation s'élèvent à 86 400, en très forte baisse par rapport à 2023 (-25 %).

Le nombre de contrats en cours au 31 décembre 2024 atteint 69 600, lui aussi en forte diminution par rapport à l'année précédente (91 000 contrats au 31 décembre 2023, -23 %).

Cette baisse s'accompagne d'une évolution du profil des bénéficiaires. Ils sont plus âgés et plus souvent en recherche d'emploi avant leur contrat de professionnalisation.

En 2024, 86 400 contrats de professionnalisation commencent, soit une diminution des entrées de 25 % par rapport à 2023, après une baisse de 3 % l'année précédente. Cette forte baisse s'inscrit dans une situation économique moins favorable (baisse des recrutements, en particulier en CDI, dans les secteurs les plus utilisateurs de contrats de professionnalisation), et un contexte financier moins porteur (baisse des aides, incertitude sur la pérennité des contrats expérimentaux) qui a pu amener les entreprises à privilégier d'autres modes de recrutement, comme la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-contrats-de-professionnalisation-en-2024>

Délibération du conseil d'administration n° 2026-06-20 du 4 juin 2026 relative aux recommandations de France compétences sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Bulletins officiels des ministères chargés des affaires sociales, Juin 2026

<https://bulletins-officiels.social.gouv.fr/deliberation-du-conseil-dadministration-ndeg-2026-06-20-du-4-juin-2026-relative-aux-recommandations-de-france-competences-sur-les-niveaux-de-prise-en-charge-des-contrats-dapprentissage>

EMPLOI

Lancement du Plan Santé au travail 2026-2030 par le ministre du Travail et des Solidarités le 5 juin 2026

Ministère du Travail et des Solidarités, Juin 2026

Ce document constitue la nouvelle feuille de route stratégique et opérationnelle en faveur de l'amélioration de la santé des travailleurs et de la prévention des risques professionnels.

Avec l'appui du bilan du 4^e Plan Santé au travail (PST 4), le PST 2026-2030 entend renforcer les actions conduites en matière de prévention, appuyer le déploiement de démarches de qualité de vie et des conditions

de travail (QVCT) et poursuivre la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Il prolonge les efforts entrepris en matière d'évaluation et de prévention primaire des risques professionnels dans une logique de décloisonnement des politiques de santé au travail, pour favoriser la continuité du suivi des travailleurs.

Compte tenu de l'évolution des risques professionnels, notamment associée au dérèglement climatique, aux transformations numériques et au vieillissement de la population, le PST 2026-2030 poursuit plusieurs orientations prioritaires dont le ministre a également souligné des actions-phares : La prévention des accidents du travail graves et mortels, notamment parmi les publics particulièrement exposés : jeunes, intérimaires. La promotion de la santé des femmes au travail, notamment à travers l'évaluation des risques professionnels différenciée selon le sexe, l'adaptation des équipements de protection individuelle et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail (VSST).

Pensé comme un document à la fois stratégique et opérationnel, le PST 2026-2030 a vocation à être décliné localement par les DREETS dans le cadre des plans régionaux Santé au Travail (PRST), au plus près des réalités socio-économiques des territoires, au cours de l'année 2026.

<https://travail-emploi.gouv.fr/lancement-du-plan-sante-au-travail-2026-2030-par-le-ministre-du-travail-et-des-solidarites-le-5-juin-2026>

La reprise d'emploi selon la durée indemnisée

UNEDIC, Juin 2026, 13 p.

Chaque année, environ deux millions d'allocataires ouvrent un droit à l'Assurance chômage à la suite de la perte involontaire de leur emploi. Ce droit leur garantit un revenu de remplacement à travers la perception d'une indemnisation chômage pendant une durée définie à l'ouverture de droit, durée aussi appelée « durée potentielle de droit ».

C'est au cours de leurs premiers mois d'indemnisation que les allocataires sont les plus nombreux à reprendre pour la première fois un emploi salarié. En effet, selon la durée potentielle de droit, la probabilité de la première reprise d'emploi se situe entre 18 % et 22 % avant même d'avoir été indemnisé, puis entre 9 % et 11 % au premier mois d'indemnisation et entre 7 % et 9 % au deuxième mois d'indemnisation. Cette probabilité continue ensuite de baisser progressivement. Les allocataires qui occupaient une mission d'intérim avant l'ouverture de leur droit chômage sont ceux qui reprennent en moyenne le plus rapidement un emploi, reflet de dynamiques professionnelles composées pour certains d'une suite de contrats à durée limitée.

<https://www.unedic.org/publications/la-reprise-demploi-selon-la-duree-indemniee>

Trajectoires de formation et d'emploi : quelles marges de manœuvre sur un marché du travail segmenté ? Journées du longitudinal, 11-12 juin 2026

Céreq Echanges, n°29, Juin 2026, 354 p.

Pour cette édition, c'est le centre associé Céreq de Montpellier, le laboratoire ART-Dev (acteurs, ressources et territoires dans le développement), qui accueille l'événement à l'Université de Montpellier Paul-Valéry, autour d'une problématique centrale : « Trajectoires de formation et d'emploi : quelles marges de manœuvre sur un marché du travail segmenté ? ».

Cette 31^e édition des JDL vise à explorer les différentes facettes de la segmentation du système éducatif et du marché du travail, tout en pointant la variabilité des trajectoires et les marges de manœuvre des acteurs. Il s'agira d'éclairer ce qui se joue au niveau individuel et familial mais aussi au niveau organisationnel voire territorial. L'approche longitudinale et les croisements disciplinaires permettront d'analyser les dynamiques en œuvre et les formes actuelles de la segmentation.

<https://www.cereq.fr/trajectoires-de-formation-et-demploi-jdl-2026>

Les conditions de travail en 2024 - Bilan

Direction générale du travail, Ministère du Travail et des Solidarités, Mai 2026, 324 p.

Ce document, établi annuellement par les équipes de la Direction générale du travail (DGT), et auquel contribuent les partenaires sociaux et les organismes de prévention, présente les grandes tendances de la sinistralité au travail ainsi que les avancées des politiques et actions menées par les acteurs de la prévention et en particulier par le ministère chargé du Travail.

Ce bilan retrace plusieurs actions phares des principaux acteurs de la prévention des risques professionnels ainsi que les grandes actions de prévention en santé et sécurité au travail menées par le ministère chargé du travail : PST4, plans régionaux de santé au travail. Il rend compte des tendances de la sinistralité au travail en 2024, avec des données et analyses issues de l'Assurance maladie risques professionnels ainsi que la sinistralité dans le régime agricole. Ce bilan porte sur l'activité du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) et des CROCT ainsi que sur la négociation collective sur les conditions de travail.

<https://travail-emploi.gouv.fr/rapports-bilans-du-conseil-dorientation-sur-les-conditions-de-travail-coct>

ENTREPRISES

Guide pratique du créateur. Les étapes de la création d'entreprise

BPI France, Juin 2026, 69 p.

Ce guide 2026 retrace le parcours du créateur, de la naissance de l'idée au démarrage de l'entreprise. Vous y retrouverez les informations essentielles à connaître pour la construction de votre projet.

Au sommaire :

La naissance de l'idée : où trouver l'idée ? De l'idée au projet

L'élaboration du projet : l'étude commerciale, l'étude financière, l'étude juridique

Le lancement des opérations : sur le plan financier, sur le plan juridique, sur le plan organisationnel, sur le plan commercial

Le démarrage de l'activité : s'organiser, suivre l'évolution de votre entreprise, les principes de gestion de base à observer

<https://bpifrance-creation.fr/boiteaoutils/guide-pratique-du-createur-reussir-votre-creation-dentreprise>

En 2026, où en sont les entrepreneuses ?

ADIE, Mai 2026, 36 p.

Ce dossier de presse publié à l'occasion d'une semaine dédiée à l'entrepreneuriat féminin, dresse le profil des entrepreneuses accompagnées par le réseau, ainsi que des témoignages de femmes accompagnées par le réseau.

<https://www.adie.org/espace-presse/communiqu/presque-legalite-ce-nest-pas-encore-legalite/>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Projections de population à l'horizon 2070 : une population plus âgée qu'en 2026, et probablement moins nombreuse

Insee Première, n°2108, Juin 2026, 4 p.

En 2070, si les tendances démographiques récentes se prolongeaient, la France compterait 65,9 millions d'habitants, soit 3,2 millions de moins qu'en 2026. La population augmenterait légèrement jusqu'en 2037 pour atteindre 69,8 millions d'habitants. Cette croissance démographique tiendrait exclusivement au solde migratoire, le solde naturel devenant négatif à partir de 2025. À partir de l'année 2037, le solde migratoire ne compenserait plus le déficit naturel et la population commencerait donc à diminuer.

D'ici 2070, le nombre d'habitants de moins de 45 ans baisserait de 8,9 millions, tandis que celui des personnes âgées de 45 à 64 ans serait quasi stable et que celui de 65 ans ou plus augmenterait de 5,8 millions. La hausse

du nombre de personnes âgées serait essentiellement portée par celle des 80 ans ou plus (+4,6 millions) ; le nombre de centenaires pourrait être multiplié par 4.

En 2040, il y aurait 49 personnes de 65 ans ou plus pour 100 personnes de 20 à 64 ans, contre 40 en 2026. Entre 2040 et 2070, l'évolution de ce rapport de dépendance démographique est plus incertaine ; selon le scénario central, il s'établirait à 62 pour 100.

Le vieillissement de la population est certain, mais la décline de la population totale n'est que probable : à horizon 2070, il y aurait entre 61 à 71 millions de personnes en France, selon que l'on abaisse ou élève l'hypothèse de fécondité ou de solde migratoire.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/9004289>

L'évolution des valeurs sociales à l'horizon 2050

SENAT, Juin 2026, 92 p.

Objectif du rapport :

- Explorer, via des scénarios contrastés, les futurs possibles des valeurs sociales à l'horizon 2050
- Proposer des orientations pour un contrat social équilibrant trois exigences : Transformer sans fragiliser - Protéger sans enfermer - Libérer sans isoler.

<https://www.senat.fr/rap/r25-733/r25-733-syn.pdf>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Former les ouvriers : un enjeu inégalement investi par les entreprises

CHECCAGLINI Agnès, SEILLER Pauline, Bref CEREQ, n°486, Juin 2026, 4 p

Les ouvriers accèdent moins à la formation professionnelle continue que les cadres ou les techniciens, mais cette inégalité peut en masquer d'autres. En effet, tous les ouvriers n'ont pas les mêmes opportunités de formation selon les caractéristiques de l'entreprise qui les emploie. Les grandes entreprises, celles du secteur industriel ou dont la politique de formation est structurée sont plus favorables à la formation des ouvriers. À l'inverse, les petites entreprises ou celles qui formalisent peu leur politique de formation offrent moins d'opportunités. À partir de l'Enquête Formation Employeur (EFE) co-produite par le Céreq, la Dares et France compétences, ce Céreq Bref s'intéresse aux disparités d'accès à la formation au sein du monde ouvrier, et propose une typologie de cinq profils d'entreprises selon leur politique de formation à l'égard des ouvriers.

<https://www.cereq.fr/former-les-ouvriers-un-enjeu-inegalement-investi-par-les-entreprises>

50 prompts IA pour les formateurs en formation professionnelle

Onlineformapro, Mai 2026, 60 p.

Ce guide est organisé autour de 8 situations concrètes :

Conception de séquence pédagogique — structurer un parcours complet en quelques minutes

Production de supports — générer des contenus pédagogiques sans repartir de zéro

Engagement et animation — créer des activités qui captent l'attention

Différenciation et individualisation — adapter vos contenus à chaque profil d'apprenant

Évaluation des acquis — construire des évaluations pertinentes rapidement

Feedback et correction — rédiger des retours personnalisés sans y passer la soirée

Gestion de session — organiser la logistique sans friction

Communication avec les parties prenantes — rédiger bilans, comptes-rendus et emails en quelques clics

Ce guide s'adresse aux formateurs indépendants, responsables pédagogiques en organisme de formation et chargés de formation en entreprise. Que vous soyez débutant avec l'Intelligence Artificielle ou déjà utilisateur, les prompts sont structurés pour être utilisables immédiatement.

A télécharger gratuitement après inscription

<https://www.onlineformapro.com/blog/pedagogie/50-prompts-ia-pour-les-formateurs-en-formation-professionnelle/>

Prolongation de l'expérimentation des aides à la formation de France Travail : Prolongation des expérimentations RFF, RFFT et aide à la mobilité jusqu'en 2028

LEGOUPIL Nathalie, Centre Inffo, Juin 2026

Trois délibérations de France Travail en date du 28 mai 2026 élargissent les catégories de publics pouvant bénéficier de la rémunération de fin de formation (RFF), de la rémunération de formation de France Travail (RFFT) et de l'aide à la mobilité versée par France Travail. Elles prolongent par ailleurs ces expérimentations jusqu'au 31 mai 2028.

[Délibération France Travail n° 2026-26 du 28 mai 2026](#)

[Délibération France Travail n° 2026-27 du 28 mai 2026](#)

[Délibération France Travail n° 2026-28 du 28 mai 2026](#)

<https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/prolongation-experimentale-des-aides-france-travail-a-la-formation>

Les cinq apports de l'IA dans l'évaluation

BELKADI Nejiba, EdTechActu, Juin 2026

L'Intelligence artificielle transforme en profondeur les pratiques du digital learning et de l'évaluation. Elle permet de créer rapidement des contenus variés, de corriger les productions des apprenants et de mener des évaluations conversationnelles adaptatives. Conseils pour en tirer parti.

<https://edtechactu.com/evaluation/les-cinq-apports-de-lia-dans-levaluation/>

Le piège du “trop d'infos” : pourquoi vos formations empêchent le passage à l'action – Podcast Learn & enjoy

Aujourd'hui, beaucoup de formations sont surchargées : trop de contenu, trop d'informations, trop de “bonnes pratiques”. Les apprenants comprennent, ... mais n'appliquent pas.

Au programme de cet épisode : Pourquoi la surcharge d'informations dans les formations empêche le passage à l'action - Le vrai décalage entre apprendre et agir - ...

<https://podcast.ausha.co/learn-enjoy/le-decluc-3-le-piege-du-trop-d-infos-pourquoi-vos-formations-empechent-le-passage-a-l-action>

Formation professionnelle : de la fonction support au levier stratégique – Podcast Never stop learning

La formation professionnelle peut-elle encore être considérée comme une simple fonction support quand l'IA, la data, la transition énergétique et les métiers transforment toute l'entreprise ?

Dans un contexte marqué par l'intelligence artificielle, la digitalisation, le software, la cybersécurité, l'économie circulaire et les nouvelles chaînes de valeur, une question devient centrale pour toutes les directions formation et les équipes L&D : comment transformer les métiers sans perdre les collaborateurs en route ?

Au programme : pourquoi la formation professionnelle doit être pensée comme un investissement stratégique, et non comme une simple dépense - Comment aligner une stratégie learning avec les priorités réelles de l'entreprise - Comment identifier les compétences critiques avant qu'elles ne deviennent des blocages opérationnels - Pourquoi l'apprentissage par la pratique reste essentiel pour développer de vraies compétences - Comment former à grande échelle sans déconnecter la formation du travail réel - Comment passer d'une sensibilisation générale à l'IA à une véritable appropriation métier, responsable et sécurisée...

<https://podcast.ausha.co/never-stop-learning/episode-106-patrick-benammar-episode-106-patrick-benammar-de-la-fonction-support-au-levier-strategique>

Obtenir son diplôme améliore les chances d'accéder aux postes les plus qualifiés

POULIQUEN Erwan, Insee Première, n°2109, Juin 2026, 4 p.

Parmi les jeunes entrés en sixième en 2007 sortis de formation initiale et ayant atteint l'année terminale du niveau de formation le plus élevé qu'ils aient préparé, 81 % ont obtenu leur diplôme. Par comparaison avec les jeunes qui ont abandonné au cours de l'année terminale, l'obtention du plus haut diplôme tenté permet, à l'âge de 26-27 ans, un meilleur accès à l'emploi pour les diplômés de grande école et du baccalauréat professionnel. Néanmoins, il n'y a pas de différence significative pour les autres types de diplôme. À diplôme préparé donné, l'obtention du diplôme est aussi associée à un gain salarial limité, de 3 % en moyenne. En revanche, dans l'enseignement supérieur, l'obtention du diplôme améliore grandement l'accès aux postes les plus qualifiés. Les chances d'occuper un emploi de cadre à 26-27 ans en ayant suivi l'année terminale d'un master sont notamment de 15 points supérieures pour les jeunes ayant obtenu le diplôme par rapport aux jeunes qui ne l'ont pas obtenu. De même, les chances d'occuper un emploi de cadre ou une profession intermédiaire sont de 17 à 20 points supérieures pour les jeunes ayant tenté comme plus haut diplôme un diplôme de niveau bac+2 ou bac+3 lorsqu'ils l'ont obtenu.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/9003866>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP**Baromètre de l'activité 2025 des Cap emploi - Des chiffres stables pour l'emploi des personnes en situation de handicap**

Cheops, Juin 2026, 62 p.

Ce rapport présente l'expertise nationale portée par les différents pôles (formation, communication, innovation et expertises) ainsi que la démarche qualité du réseau. Un point d'actualité revient sur la mise en œuvre de la loi pour le plein emploi, les expérimentations issues de la Conférence Nationale du Handicap, la signature de la convention quinquenpartite, le partenariat avec France Travail, les actions autour du maintien dans l'emploi, la dynamique européenne et le concours culinaire Cap'Handicook.

Une partie est consacrée aux partenariats avec les employeurs, les organisations professionnelles et les acteurs de l'emploi et du handicap. Le rapport se conclut par les temps forts de l'année 2025 et les enjeux identifiés pour 2026.

<https://www.cheops-ops.org/actualites/reseau/2026/le-rapport-2025-cheops.html>

Guide pratique : L'emploi des jeunes en situation de handicap, toutes les clés pour envisager votre avenir

AGEFIPH, Juin 2026, 48 p.

Ce guide a été réalisé avec l'Agefiph, et en partenariat avec l'Union Nationale des Missions Locales (UNML) et l'association Droit au Savoir.

Il a vocation à accompagner les jeunes en situation de handicap dans leur projet d'insertion professionnelle, en identifiant toutes les étapes, les dispositifs et les acteurs clé.

L'objectif : leur permettre de se repérer dans un écosystème complexe et de trouver des réponses concrètes aux questions relatives à la reconnaissance du handicap, aux dispositifs de droit commun, aux aides spécifiques, à la compatibilité avec leur projet professionnel...

Il offre aussi de nombreux conseils, notamment sur la rédaction du CV, la préparation d'un entretien d'embauche ou encore le fait de parler ou non de son handicap à son employeur.

https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2026-06/APF-Agefiph_Guide-Emploi-Jeune_2026-05.pdf

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Dynamiques d'emploi dans les métiers de l'évènement

OPIIEC, Juin 2026, 87 p.

Le secteur français de l'événementiel connaît une révolution. Après la crise sanitaire, il entre dans une phase de transformation structurelle où l'intelligence artificielle (IA), la digitalisation et la personnalisation de l'expérience clients redessinent les modèles économiques.

L'étude 2026 menée par l'OPIIEC analyse ces changements et identifie les clés pour anticiper les métiers et les compétences de demain.

Le retour du présentiel s'impose, soutenu par des formats plus courts et plus immersifs.

Parmi les tendances structurantes relevées par l'enquête OPIIEC :

- 53 % des entreprises prévoient d'intégrer des solutions fondées sur l'IA
- La polyvalence, citée par 32 % des professionnels, devient une compétence clé
- 54 % des responsables RH rencontrent des difficultés de recrutement dans les métiers techniques et commerciaux.

Le numérique et la data transforment les pratiques : conception, organisation, communication... tous les métiers sont impactés. Les entreprises cherchent à renforcer leurs équipes tout en développant les soft skills : adaptabilité, gestion de projet, communication et relation client.

https://www.opiiec.fr/sites/default/files/OPIIEC_Rapport_MetiersEvenement_2026.pdf

Etude sur les enjeux énergétiques : état des lieux, conséquences et perspectives d'emploi et de formation dans l'ingénierie

OPIIEC, Juin 2026, 107 p.

L'ingénierie énergétique est appelée à jouer un rôle déterminant dans la réussite de la transition écologique et industrielle de la France. Cette étude examine les transformations économiques, technologiques et professionnelles à l'horizon 2030.

Comptant plus de 78 500 emplois – soit environ 22 % de l'ingénierie externe française – l'ingénierie énergétique intervient sur des projets clés : production d'électricité décarbonée, gestion des réseaux, chaleur et gaz renouvelables, stockage et électrification des procédés. La Programmation pluriannuelle de l'énergie 2026-2035 confirme l'objectif d'un mix bas-carbone et accélère les investissements dans le nucléaire, les énergies renouvelables et la relocalisation industrielle.

Les scénarios d'évolution de l'emploi envisagent une croissance modérée à soutenue selon la capacité du secteur à mobiliser les financements et à stabiliser les prix de l'énergie.

Les compétences les plus recherchées se concentrent sur la gestion de projet, le génie civil, les procédés industriels et le numérique appliqué à l'énergie (data, modélisation, jumeaux numériques).

La formation continue, aujourd'hui principalement consacrée aux mises en conformité réglementaires (RE 2020, audits énergétiques), doit désormais s'orienter vers les compétences d'avenir : solaire, nucléaire, stockage et hydrogène. L'étude propose six actions prioritaires :

- Élaboration d'un référentiel de compétences pour l'ingénierie énergétique
- Déploiement de parcours de formation en situation de travail (AFEST)
- Création de capsules pédagogiques courtes
- Renforcement des passerelles entre formation initiale et emploi
- Certifications ciblées pour les métiers en tension
- Outils de diagnostic compétences/formation pour les entreprises.

Ces mesures visent à soutenir la compétitivité de la filière, favoriser la polyvalence et accélérer la montée en compétences des futurs professionnels de l'ingénierie bas-carbone.

<https://www.opiiec.fr/etudes/143613>

La montée en puissance des agents contractuels : une fonction publique en mutation

Cour des Comptes, Juin 2026, 108 p.

Entre 2011 et 2023, les effectifs des agents contractuels ont augmenté dans les trois versants de la fonction publique avec, cependant, des taux de croissance alors que l'évolution du nombre de fonctionnaires a été comprise entre 2 % dans les FPT et FPE et - 1,5 % dans la FPH.

Cette hausse a des effets significatifs sur les flux annuels d'entrée comme de sortie. Les agents contractuels comptent ainsi pour 77 % des entrées et 52 % des sorties, ce qui alourdit les charges administratives des employeurs publics par rapport à la gestion des fonctionnaires, qui, une fois titularisés, quittent peu la fonction publique avant leur départ à la retraite.

Recommandations :

1. Mettre en place d'ici 2028, une base de données centralisée, intégrant les données d'activité et les indicateurs de ressources humaines de l'ensemble des établissements publics de santé (ministère de la santé, des familles, de l'autonomie et des personnes handicapées).
2. Rappeler en 2026 les règles de procédure et de fond applicables au recrutement des agents contractuels par les collectivités territoriales et leurs groupements et par les établissements publics de santé
3. Distinguer, dans le projet de loi de finances pour 2027, les fonctionnaires et les contractuels dans la programmation du titre 2 des dépenses du budget de l'État (ministère de l'action et des comptes publics)
4. En commençant par la fonction publique de l'État, définir en 2027 une doctrine d'emploi des agents contractuels s'inspirant des scénarios d'évolution de la fonction publique exposés dans ce présent rapport (ministère de l'action et des comptes publics).

<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/la-montee-en-puissance-des-agents-contractuels-une-fonction-publique-en-mutation>

Etude des évolutions métiers au sein des industries de santé humaine et animale

OPCO 2i, Observatoire des métiers des industries de santé humaine et animale, Juin 2026, 142 p.

Les industries de la santé humaine et animale, ainsi que celles du diagnostic in vitro connaissent une transformation sans précédent. L'essor des technologies numériques, et plus particulièrement de l'intelligence artificielle, redéfinit les pratiques, les compétences et les rôles au sein des entreprises. Comment nos métiers évolueront-ils dans les cinq prochaines années ?

Cette étude prospective a pour ambition de fournir aux entreprises et aux services RH un outil stratégique pour anticiper les changements et préparer les compétences de demain. Elle s'articule autour de plusieurs interrogations majeures :

- Quels métiers vont se transformer sous l'effet de l'IA, et des innovations technologiques et des évolutions du marché ?
- Quels nouveaux rôles émergeront pour répondre aux besoins des industries vétérinaires et du diagnostic médical (IVD) ?
- Quelles compétences seront indispensables pour rester compétitif dans un environnement en mutation ?
- Comment les organisations peuvent-elles adapter leurs politiques RH pour accompagner ces évolutions ?
- Quels impacts sur la formation, la mobilité interne et le recrutement ?

<https://www.observatoire-fc2pv.fr/publications>

Baromètre prospectif 2026 de l'évolution des métiers et des compétences de l'assurance

Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance, Juin 2026, 60 p.

Au 31 décembre 2025, les sociétés d'assurance employaient 162 300 salariés, soit une progression de 0,6 % des effectifs dans un contexte économique moins porteur depuis 2024.

Cette évolution s'accompagne d'un infléchissement du rythme des recrutements : après huit années de hausse continue, ceux-ci diminuent pour la deuxième année consécutive. En 2023, 20 600 salariés présents au 31 décembre avaient rejoint leur entreprise au cours de l'année ; ils étaient 20 100 en 2024 (- 2,5 %) et 18 400 en 2025 (- 8,6 %), un niveau qui ramène les embauches à celles observées en 2022.

La croissance des effectifs se concentre dans les métiers-cœur de l'assurance ainsi que dans ceux liés à la gestion et à la maîtrise des risques et aux projets d'organisation et de transformation de l'entreprise. L'alternance, quant à elle, continue de jouer un rôle structurant dans les politiques de recrutement du secteur malgré la réduction des dispositifs publics de soutien. Au 31 décembre 2025, environ 7 100 alternants étaient en poste dont 4 500 nouvellement recrutés au cours de l'année.

L'adoption de l'IA s'accélère dans les grandes entreprises d'assurance. Principalement utilisée pour l'analyse de données et la détection de fraude, elle automatise progressivement les tâches de reporting et transforme les processus opérationnels. Cette évolution génère de nouveaux rôles hybrides et exige une polyvalence accrue des collaborateurs.

<https://www.metiers-assurance.org/evolution-des-metiers-2/barometre-prospectif-2022-2-2/>

Portrait de l'enseignement agricole - Edition 2026

Ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Souveraineté alimentaire, Avril 2026, 53 p.

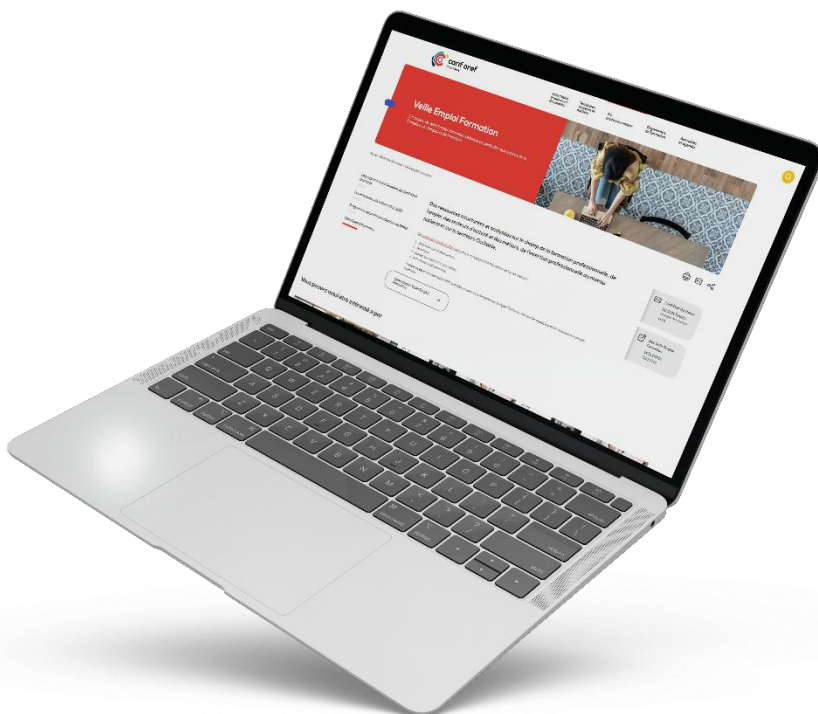
Dans les établissements de l'enseignement agricole, les apprenants bénéficient d'installations innovantes, d'un encadrement de proximité avec des équipes qui ont à cœur de révéler et faire s'épanouir les potentiels. En 2025, près de 219 000 élèves à la rentrée ; ce qui porte à 7 % la croissance sur les cinq dernières années des apprenants qui ont rejoint les 800 établissements techniques et supérieurs de l'enseignement agricole. Dès la rentrée 2026, les 25 premières classes de bachelor agro seront ouvertes. Ce nouveau diplôme de niveau bac+3 est reconnu par l'État et forme aux métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire. Cette formation professionnalisante est appelée à devenir une référence en matière d'installation et de conseil agricoles.

Cette édition présente : Les spécificités de l'enseignement agricole - Son large éventail de formations - La bonne insertion professionnelle des diplômés - Les liens créés localement et à l'international - Le développement de la recherche et de l'innovation.

<https://agriculture.gouv.fr/portrait-de-lenseignement-agricole-edition>

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