

LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°649

24/06/2026



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJET	2
APPRENTISSAGE – ALTERNANCE	3
EMPLOI	4
ENTREPRISES	5
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	6
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	6
INSERTION JEUNES	8
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP	9
SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS.....	9
VAE	11

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Hébergement en centre AFPA Occitanie

Région Occitanie, Juin 2026

La Région Occitanie a déployé une aide à l'hébergement pour sécuriser l'entrée ou le maintien en formation. Les demandeurs d'emploi ayant le statut de stagiaire de la formation professionnelle et inscrits sur un parcours de formation financé dans le cadre du Plan Régional de Formation peuvent solliciter les centres AFPA conventionnés du territoire en cas de difficultés de mobilité ou d'hébergement, et ce, quel que soit leur organisme de formation.

Objectifs : Apporter une réponse aux demandeurs d'emploi stagiaires de la formation professionnelle - Pallier aux freins liés à l'hébergement - Limiter les risques d'abandon de formation provoqués par un changement ou une perte de logement durant son parcours de formation.

Grâce à ce dispositif, un demandeur d'emploi peut plus facilement accéder à une formation inexistante dans son bassin d'emploi.

<https://www.laregion.fr/Hebergement-en-centre-AFPA-Occitanie>

L'action du réseau pour l'emploi sur les territoires. Résultats et perspectives

DREETS Occitanie, Juin 2026, 32 p.

Issu de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, le Comité régional pour l'emploi constitue l'instance de pilotage des politiques de l'emploi à l'échelle locale. Lors de la réunion du 18 juin 2026, le comité a dressé le bilan des actions menées par les 6 000 agents du réseau en Occitanie, en collaboration avec les entreprises et le tissu associatif. Dans un contexte économique incertain, l'instance a réaffirmé son rôle auprès des publics les plus éloignés du marché du travail et a officialisé trois axes stratégiques pour 2026-2027 :

1 L'insertion professionnelle des jeunes : l'accès durable à l'emploi reste un point de vigilance dans la région, trois ans après la fin de leurs études, moins de la moitié des jeunes sortants occupent un poste à durée indéterminée (CDI), une situation qui touche particulièrement les profils les moins qualifiés.

2 L'attractivité des métiers du soin et de l'accompagnement : le secteur de la santé et du médico-social fait face à d'importants besoins en compétences, actuels et futurs. L'État, l'Agence régionale de santé (ARS), le Conseil régional et les acteurs du réseau se mobilisent selon trois orientations principales :

- Aider les établissements et les structures d'aide à domicile à recruter et à fidéliser leurs salariés.
- Orienter activement les jeunes et les demandeurs d'emploi vers ces métiers en tension.
- Mettre en œuvre des solutions logistiques et de formation adaptées aux réalités de chaque territoire.

3 Le soutien aux recrutements industriels : l'industrie demeure un pilier économique majeur en Occitanie. Pour l'année 2026, près de 15 000 recrutements sont anticipés dans ce secteur, mais 54 % d'entre eux sont jugés particulièrement difficiles par les employeurs.

Afin de répondre à ce déficit de compétences et de s'inscrire dans la feuille de route nationale pour l'attractivité industrielle, le réseau occitan actionne trois leviers :

- Simplifier et rendre plus visibles les voies d'accès et les formations aux métiers de l'industrie.
- Élargir le vivier de candidats en allant sourcer de nouveaux talents.
- Coordonner une réponse rapide et collective face aux besoins des grands projets industriels de la région.

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Le-comite-regional-pour-l-emploi-adopte-ses-priorites-pour-2026-2027>

La conjoncture en Occitanie. Mai 2026

Bulletin de la banque de France, Juin 2026, 16 p.

Synthèse des secteurs d'activité.

<https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/statistiques/tendances-regionales-occitanie-mai-2026>

Les transitions écologiques et énergétiques

Note Eco, N°11, CCI Occitanie, Juin 2026, 2 p.

L'Occitanie est l'une des régions françaises les plus exposées au réchauffement climatique. La hausse des températures, les sécheresses et les tensions sur l'eau touchent les territoires et certaines activités économiques. Dans ce contexte, quelles sont les grandes dynamiques de la transition écologique et énergétique pour la région Occitanie ?

<https://www.occitanie.cci.fr/actualite/note-eco-11-les-transitions-ecologiques-et-energetiques>

Ni en emploi, ni en études, ni en formation : portrait des 5 380 NEET des quartiers prioritaires de Toulouse Métropole

AUAT, Juin 2026, 70 p.

Qui sont les jeunes NEET (« Not in Education, Employment or Training ») et comment favoriser leur insertion professionnelle ? Pour y répondre, l'AUAT a croisé une approche statistique avec les témoignages de 38 professionnels de l'insertion et de 24 jeunes ayant vécu ces situations de rupture.

Une mosaïque de profils au-delà des statistiques : 5 380 jeunes NEET de 16 à 25 ans résident dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville, soit 19 % de la tranche d'âge, contre 13 % à l'échelle métropolitaine.

L'étude identifie cinq grandes catégories de NEET, allant du jeune diplômé en transition courte vers le premier emploi, aux jeunes parents (souvent en situation de monoparentalité) confrontés à des contraintes familiales lourdes. Pour près d'un jeune sur deux, la situation de NEET s'installe durablement, alimentée par un cumul de difficultés : mal-logement, problèmes de santé ou précarité linguistique.

<https://www.aua-toulouse.org/ni-en-emploi-ni-en-etudes-ni-en-formation-portrait-des-5-380-neet-des-quartiers-prioritaires-de-toulouse-metropole/>

APPELS A PROJET

Programme national FSE+ Emploi - Inclusion - Jeunesse - Compétences : Accompagnement des personnes en parcours insertion 2026 - Département Ariège - Ministère du Travail et des Solidarités

Date limite de dépôt le 30 juin 2026

https://fse.gouv.fr/sites/default/files/projects_pdf/20260429 Occitanie CD ARIEGE APPEL A PROJETS Acco mpagnement des personnes en parcours insertion 2026 resume.pdf

Formations professionnelles à destination du public doctoral - Université de Toulouse

Lot 1 : Poursuite de carrière et trajectoires professionnelles des docteurs

Lot 2 : Compétences scientifiques, pédagogiques et communication

Lot 3 : Environnement de recherche et d'innovation (R&D)

Lot 4 : Responsabilité sociétale, transition et compétences interpersonnelles

Date limite de réponse le 10 juillet 2026

<https://www.francemarches.com/appele-offre/3boamp2659652-2026-formations-professionnelles-destination>

Programme national FSE+ Emploi-Inclusion - Jeunesse - Compétences : Aude Inclusion-Sociale 2026-2027 - Ministère du Travail et des Solidarités

Date limite de dépôt le 15 septembre 2026

<https://fse.gouv.fr/les-appels-a-projets/occitanie1osl2026audeinclusion-sociale2026-2027>

Programme national FSE+ Emploi-Inclusion - Jeunesse - Compétences : Favoriser l'égalité professionnelle, l'inclusion, la qualité de vie au travail, le vieillissement actif et le dialogue social - Occitanie - Ministère du Travail et des Solidarités

Date limite de dépôt le 28 septembre 2026

<https://fse.gouv.fr/les-appels-a-projets/occitanie2026dreetp4osc-osd-favoriser-legalite-professionnelle-linclusion-la>

Appel à manifestation d'intérêt - Ecole Régionale du Numérique 2027-2030 - Région Occitanie

Depuis plus de dix ans, la Région Occitanie déploie les ERN afin de favoriser l'accès des demandeurs d'emploi aux métiers du numérique.

Dans le cadre du Plan Régional de Formation 2027/30, la Région souhaite poursuivre ce dispositif en s'appuyant sur les collectivités locales volontaires pour accueillir une ERN sur leur territoire.

D'une durée moyenne de 10 à 12 mois, les ERN permettent aux apprenants d'accéder à une certification reconnue par le Ministère du Travail, de niveau 5 ou 6, dans le domaine du numérique.

Ces formations s'adressent à des demandeurs d'emploi ayant une appétence pour les métiers du numérique. Une attention particulière est portée aux publics peu/pas qualifiés, aux personnes de niveau Bac ou infra Bac, aux femmes, aux personnes en situation de handicap et aux habitants des QPV.

Cet AMI vise à identifier les collectivités intéressées pour accueillir une ERN et à apprécier la cohérence de leur projet avec les besoins du territoire.

Date limite de candidature le 30 septembre 2026

<https://www.laregion.fr/AMI-Ecole-Regionale-du-Numerique>

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

Programme national de professionnalisation pour les OFA/CFA : Animez votre relation entreprise et votre réseau de maîtres d'apprentissage' - Webinaire le 10 septembre 2026 de 14 h 00 à 16 h 00 - Carif-Oref Occitanie

Ce webinaire abordera :

- L'animation des réseaux de maîtres d'apprentissage et des relations entreprise avec des événements et des pratiques inspirantes
- L'accompagnement des tuteurs via des formations et la remise en question de pratiques
- Le cadre qualitatif de collaboration et de suivi de parcours
- La création de partenariats plus durables.

https://www.cariforefoccitanie.fr/content/uploads/2026/06/260910_Fiche-action-mission-W3-CFA-2026_entreprise.pdf

Quelles conditions de travail en contrat d'apprentissage ?

PLE Athénaïs, Dares Analyses, n°25, Juin 2026, 8 p.

- 67 % des apprentis entrés en apprentissage en 2018, pour préparer une formation d'un niveau CAP à bac+2, et toujours en contrat durant l'année scolaire 2019-2020 font des heures supplémentaires au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine
- 28 % des apprentis en font régulièrement
- 47 % travaillent le samedi de façon ponctuelle ou régulière.

Ces conditions de travail varient fortement selon la spécialité préparée. Les apprentis de l'agriculture, aménagement paysager et du bâtiment, artisanat sont les plus nombreux à faire des heures supplémentaires, tandis que ceux des métiers de bouche sont particulièrement nombreux à travailler le samedi ou le dimanche.

- 84 % des apprentis sont exposés à au moins un facteur de pénibilité, ponctuellement ou régulièrement
- 18 % en cumulent même plusieurs de façon régulière. Les apprentis du bâtiment, artisanat et des métiers de bouche y sont particulièrement exposés. Quel que soit le domaine de la formation préparée, l'exposition des apprentis à de la pénibilité physique est plus élevée dans les structures de moins de 250 salariés.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-conditions-de-travail-en-contrat-dapprentissage>

Observatoire national de la politique de la ville. Dossier thématique emploi

Observatoire national de la politique de la ville, Juin 2026, 22 p.

En 2024, la situation sur le marché du travail est moins favorable en QPV :

- le taux d'emploi est de 49,8 % contre 70 % dans les autres quartiers des unités urbaines englobantes, - le taux de chômage atteint 16,6 % en QPV contre 7,5 %
- Près de 40 % des habitants des QPV sont en situation d'inactivité, une proportion nettement supérieure à celle observée hors QPV (24,3 %). Les femmes en QPV sont 1,7 fois plus concernées que dans les unités urbaines englobantes (45,8 % contre 27 %)
- Parmi les personnes inactives en QPV, 20,9 % déclarent souhaiter travailler. Au total, 18,3 % des habitants des QPV, en âge de travailler, sont en situation de recherche d'emploi, soit deux fois plus que dans les autres quartiers englobants
- Les actifs occupés en QPV sont plus souvent ouvriers ou employés (65,1 % contre 36,6 % dans les quartiers des UU englobantes)
- Les contrats à durée déterminée et l'intérim sont plus fréquents en QPV, tandis que la part de CDI est plus faible (73,9 % contre 85,2 % hors QPV)
- La part des jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) atteint 21,8 % en QPV, soit près du double de celle observée dans les autres quartiers (11,2 %), touchant particulièrement les moins diplômés.

https://www.onpv.fr/uploads/media_items/onpv-dossier-emploi-2026.original.pdf

Guide 50 solutions pour les 50+

Club Landoy, Juin 2026

Ce guide rassemble des dispositifs en faveur de l'emploi des seniors, expérimentés dans plusieurs organisations. Il rassemble une cinquantaine d'initiatives mises en œuvre en entreprise afin de favoriser l'intégration, le développement et le maintien dans l'emploi des collaborateurs expérimentés.

Structuré autour des dix engagements de la Charte 50+, il couvre l'ensemble du parcours professionnel depuis le recrutement jusqu'au maintien du lien post-retraite en passant par le développement des compétences, la transmission des savoirs ou encore le soutien aux aidants. Chaque initiative prend la forme d'une fiche synthétique qui détaille les objectifs poursuivis, les modalités de mise en œuvre et les résultats obtenus. A télécharger gratuitement après inscription

<https://www.clublandoy.com/publication/guide-50-solutions-pour-les-50/>

Comment les connexions professionnelles façonnent la mobilité géographique

CONTE Maddalena, Conseil d'Analyse Economique, Focus n°135, Juin 2026, 10 p.

Alors que l'activité économique se concentre de plus en plus dans un petit nombre de villes offrant le plus d'emplois, la mobilité géographique est souvent considérée comme un mécanisme clé permettant aux travailleurs d'accéder à de meilleures opportunités professionnelles. Pourtant, en France, elle reste limitée, en particulier parmi les travailleurs les moins qualifiés, contribuant à la persistance des inégalités territoriales. Les réseaux professionnels jouent un rôle central dans l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi, notamment à distance. En s'appuyant sur les trajectoires d'anciens collègues, observées dans les données administratives, ce Focus mesure de manière inédite l'exposition de chaque travailleur à des opportunités d'emploi dans d'autres entreprises et d'autres villes. Il met en évidence de fortes inégalités d'accès à ces réseaux : les travailleurs les plus qualifiés disposent de connexions plus nombreuses. Ce Focus montre que les réseaux professionnels contribuent à renforcer les écarts de mobilité entre travailleurs et, in fine, les inégalités territoriales.

<https://cae-eco.fr/comment-les-connexions-professionnelles-faconnent-la-mobilite-geographique>

18 mois d'actions dans les comités territoriaux pour l'emploi : Guide des bonnes pratiques

Ministère du Travail et des Solidarités, Juin 2026, 18 p.

Sélection d'actions concrètes menées dans les comités territoriaux pour l'emploi : services aux entreprises, mobilité, logement saisonnier, garde d'enfants, attractivité des métiers...

<https://travail-emploi.gouv.fr/une-nouvelle-gouvernance-au-service-des-territoires-le-comite-national-pour-emploi-et-les-comites-territoriaux-pour-lemploi>

Arrêté du 19 juin 2026 portant agrément des dispositions de l'avenant n° 2 du 10 avril 2026 modifiant la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, le règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024, l'accord d'application n° 1 et les annexes

Légifrance, Juin 2026

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054297458>

ENTREPRISES

Renforcement du plan national « Osez l'IA » pour sensibiliser les entreprises à l'intelligence artificielle et les accompagner dans sa mise en œuvre

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, Juin 2026, 3 p.

Lancé en juillet 2025 dans le cadre de la stratégie nationale pour l'IA, le plan « Osez l'IA » a pour objectif d'accélérer la diffusion de l'IA dans les entreprises, afin de renforcer la compétitivité du tissu économique français et stimuler l'innovation. La cible fixée est un taux de diffusion de l'IA, à horizon 2030, dans 100 % des grandes entreprises, 80 % des PME ETI, et 50 % des TPE.

- La sensibilisation des entreprises constitue la priorité du plan. Le réseau des « Ambassadeurs IA », est élargi à 45 nouveaux Ambassadeurs pour renforcer les régions métropolitaines, mais aussi pour intégrer les Départements ou Régions français d'Outre-Mer (DROM) et les Collectivités d'Outre-Mer (COM). Au total, 615 ambassadeurs sont désormais répartis dans 20 Régions et collectivités, et 13 secteurs d'activité.

- Ouverture de la plateforme « Accélérez l'IA » de partage de cas d'usages : accessible en ligne, elle présente plus de 75 exemples concrets de déploiement de l'IA dans tous les secteurs d'activités et différentes fonctions de l'entreprise, des informations pratiques, ainsi que des témoignages de dirigeants.

- Mise en œuvre des actions d'accompagnement « Diags Data IA » et « Accélérateurs IA » qui visent à accélérer la transformation des secteurs clés de l'économie par l'innovation.

<https://presse.economie.gouv.fr/renforcement-du-plan-national-osez-lia-pour-sensibiliser-les-entreprises-a-lintelligence-artificielle-et-les-accompagner-dans-sa-mise-en-oeuvre/>

Guide pratique - Entreprises de l'ESS et transition écologique

UDES, Juin 2026, 36 p.

Ce guide a été conçu pour outiller les employeurs et structures de l'ESS pour permettre :

- D'appréhender les leviers qui permettent d'agir en faveur de la transition écologique
- De prendre le recul nécessaire pour initier le changement
- De découvrir de l'outillage pour rentrer en action
- De s'inspirer et de découvrir des témoignages de structures inspirantes.

https://www.udes.fr/sites/default/files/public/guide_objectifs_transitions_v6_pap_1.pdf

Zones d'aide à finalité régionale et zones d'aide à l'investissement des petites et moyennes entreprises pour la période 2022-2027 - Décret n° 2026-508 du 13 juin 2026 modifiant l'annexe 1 du décret n° 2022-968 du 30 juin 2022

Légifrance, Juin 2026

Ce décret intègre 96 nouvelles communes aux zones d'aide à finalité régionale conformément à la décision de la Commission C (2026) 3131 final du 18 mai 2026 relative à l'utilisation de la réserve de population de la carte française des aides à finalité régionale pour la période 2022-2027.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054248472>

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Accélérer l'IA dans l'État et au service des Français

Portail du gouvernement, Juin 2026

Le Premier ministre a détaillé plusieurs annonces sur le développement de l'intelligence artificielle, dont un investissement de 655 millions d'euros. Des outils d'IA seront créés pour transformer l'action publique, comme un chatbot santé public et un assistant conversationnel unique.

<https://www.info.gouv.fr/actualite/accelerer-l-ia-dans-l-etat-et-au-service-des-francais>

Bercy crée la Direction de l'intelligence artificielle et du numérique

Portail du gouvernement, Juin 2026

Alors que l'intelligence artificielle (IA) transforme en profondeur les méthodes de travail, l'organisation des administrations et la conception des politiques publiques, les ministères économiques et financiers (MEF) accélèrent leur transformation numérique et font de l'IA un levier majeur de transformation de l'action publique.

Avec la création de la DIAN, Bercy devient le premier ministère à se doter d'une direction intégrant explicitement l'intelligence artificielle dans son périmètre et son intitulé. La DIAN sera chargée de définir et mettre en œuvre la stratégie numérique et IA des MEF.

Une feuille de route IA de Bercy publiée d'ici la fin du mois de juin.

<https://presse.economie.gouv.fr/bercy-cree-la-direction-de-lintelligence-artificielle-et-du-numerique/>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Semaine de l'apprentissage numérique - Du 8 au 11 septembre 2026 - Siège de l'Unesco et en ligne

L'influence de l'intelligence artificielle (IA) dans l'éducation ne cesse de croître. Les tuteurs IA touchent désormais des apprenants qui n'avaient jamais eu accès à un soutien personnalisé, les systèmes d'IA « agentique » commencent à agir de manière autonome, et le contenu synthétique redéfinit la manière dont les connaissances sont produites et validées. Parallèlement, des phénomènes tels que la recherche synthétique et les « apprenants fantômes » remettent en question les postulats établis sur des preuves, sur la participation et la présence, soulevant des questions essentielles pour les systèmes éducatifs du monde entier.

Sous le thème L'éducation à l'ère de l'IA : Faits - Frictions - Frontières, la Semaine de l'apprentissage numérique 2026 se penchera sur ce qui est considéré comme un fait à l'ère du savoir synthétique, sur la manière de gérer les tensions que l'IA génère au sein des systèmes éducatifs, et quelles nouvelles frontières émergent, de l'IA d'intérêt public et la souveraineté numérique aux approches analogiques et communautaires. L'événement soutiendra une réflexion et une action collectives pour garantir que l'action humaine, l'équité et la mission d'intérêt public de l'éducation demeurent au cœur de l'avenir de l'enseignement.

<https://www.unesco.org/fr/weeks/digital-learning>

AI Act : les organismes de formation sont-ils prêts à regarder leurs propres usages de l'IA ?

Digiformag, Juin 2026

Avant de créer une nouvelle formation "IA responsable", "AI Act" ou "littératie IA", encore faut-il regarder ses propres pratiques : qui utilise l'IA dans l'organisme ? Pour produire quels contenus ? Avec quelles données ? Avec quel contrôle humain ? Avec quels impacts possibles sur les apprenants, les clients ou les formateurs ? L'AI Act ne vient pas seulement ouvrir un marché, il oblige surtout les organismes de formation à professionnaliser leurs propres usages de l'Intelligence Artificielle.

<https://www.digiformag.com/ai-act-les-organismes-de-formation-sont-ils-prets-a-regarder-leurs-propres-usages-de-lia/>

Ouverture du Passeport de compétences

Caisse des dépôts, Juin 2026

Le Passeport de compétences, géré par la Caisse des Dépôts pour le compte de l'État, a ouvert le 22 juin 2026. Ce nouveau service public permet à chacun dès l'âge de 15 ans de créer un CV contenant des données garanties.

<https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/actualites/ouverture-du-passeport-de-competences>

Empreinte carbone de la formation en ligne : état des lieux

sydologie.com, Juin 2026

L'essor de l'Intelligence Artificielle générative, la croissance de la consommation de contenus en streaming, la multiplication des objets connectés : autant de dynamiques qui tirent la consommation vers le haut, bien plus vite que les gains d'efficacité énergétique qui pourraient les compenser.

Pour la formation en ligne spécifiquement, on distingue trois sources d'impact bien distinctes.

- La fabrication des équipements est le premier poste, et de loin. Chaque appareil que les apprenants utilisent pour suivre votre formation a une histoire longue et coûteuse en ressources avant même d'être allumé : extraction de métaux rares, assemblage, transport intercontinental, etc.

- Le stockage des contenus. Chaque module hébergé sur un serveur cloud occupe un espace physique dans un data center, lequel consomme de l'énergie en continu, y compris quand personne ne suit la formation.

- La diffusion des formations consomme de la bande passante. Pas de manière catastrophique au regard des deux premiers postes, mais de façon non négligeable, surtout quand les contenus sont lourds : vidéos en haute définition, animations complexes, ressources redondantes, etc.

Le cycle de vie d'une formation numérique génère donc une empreinte carbone à chaque étape : de la conception à la fin de vie, en passant par le déploiement et l'hébergement.

Et si la façon dont on conçoit les formations en ligne pouvait changer quelque chose ? Si les choix pédagogiques (la durée d'un module, le format d'une ressource, le nombre de vidéos intégrées, la pertinence même du recours au numérique, etc.) avaient un impact mesurable sur l'empreinte carbone de la formation en ligne ?

Concrètement, éco-concevoir une formation, c'est interroger chaque choix : est-ce que tel module doit vraiment exister sous forme numérique ? Est-ce que telle vidéo apporte une réelle plus-value pédagogique, ou est-elle là parce qu'on a l'habitude d'en mettre ? Est-ce que telles ressources sont optimisées ou allègrement surdimensionnées ?

<https://sydologie.com/2026/06/empreinte-carbone-de-la-formation-en-ligne-etat-des-lieux/>

Guide de formation 2026 pour un numérique plus responsable

Ademe, Juin 2026, 34 p.

Ce guide a été conçu dans le cadre du programme Alt Impact, co-porté par l'ADEME, le CNRS et Inria. Il a pour ambition de former et de sensibiliser un large public aux enjeux de l'impact environnemental du numérique. Plusieurs cibles ont été définies pour accompagner la transition : le grand public, les organisations professionnelles publiques et privées, ainsi que les acteurs de l'enseignement supérieur et la recherche. Ce guide propose un inventaire de ressources pédagogiques disponibles au format « clé en main » ou adaptables selon besoins, afin de se former ou de former différents publics à la sobriété numérique.

<https://inria.hal.science/hal-05564502v2>

La formation professionnelle, au service de l'économie locale et écologique

La Fabrique Ecologique, Mai 2026, 19 p.

Comment la formation professionnelle peut-elle accompagner l'émergence d'une économie ancrée dans ses territoires et respectueuse des limites planétaires ? Partant du constat que le système actuel reste calé sur une logique industrielle qui ne prend pas assez en compte la démarche écologique et les territoires, cette note explore les conditions d'une transformation plus profonde. Elle identifie les compétences clés à développer (adaptabilité, sociabilité, pensée systémique...) non couvertes par le dispositif actuel de formation professionnelle. À partir d'expériences de terrain, elle formule 2 propositions : la création d'un observatoire de l'économie locale et écologique, et l'introduction d'une formation-socle transversale à tous les cursus diplômants. Cette Note est actuellement ouverte à la co-construction citoyenne.

<https://www.lafabriqueecologique.fr/la-formation-professionnelles-asservie-de-leconomie-locale-et-ecologique/>

Présenter, diffuser, vendre : quelle stratégie d'influence pour ses formations – Podcast Learn & enjoy

Pourquoi certaines formations attirent immédiatement, ... quand d'autres restent invisibles ?

Au-delà du sujet ou du format, il y a souvent un facteur déterminant : la manière dont elles sont présentées.

Au programme de : Ce qui fait la différence dans la rédaction d'une page de formation - Comment les responsables formation et formateurs peuvent rendre leurs formations visibles - Le rôle de la preuve sociale et des témoignages dans l'attractivité d'une formation - Comment mobiliser des ambassadeurs internes pour faire vivre les formations ...

<https://podcast.ausha.co/learn-enjoy/138-presenter-diffuser-vendre-quelle-strategie-d-influence-pour-ses-formations-avec-rachel-bouchigha>

Composition du dossier de demande d'agrément de l'instance paritaire nationale prévu à l'article L. 6323-17-5-1 du code du travail - Arrêté du 16 juin 2026

Légifrance, Juin 2026

A la suite de sa reconnaissance légale par la loi ANI du 24 octobre 2025, l'association Certif Pro doit obtenir un agrément ministériel. Cet arrêté du 16 juin 2026 fixe le contenu du dossier de demande de cet agrément et la liste des documents à y joindre.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054268366>

INSERTION JEUNES

Accompagner l'insertion des jeunes sortant des dispositifs de protection de l'enfance : un impératif à concrétiser

Conseil d'orientation des politiques de jeunesse, Juin 2026, 10 p.

A l'occasion de l'examen du projet de loi relatif à la protection des enfants, présenté en Conseil des ministres le 27 mai 2026, le Conseil d'orientation des politiques de jeunesse réaffirme ainsi quatre priorités :

- Anticiper l'accès à l'autonomie dès 16 ans
- Garantir la continuité des parcours après la majorité
- Renforcer l'accès aux droits et aux études supérieures
- Sécuriser les conditions matérielles d'existence.

www.jeunes.gouv.fr/COJ/dernieres-actualites-du-coj

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Appui à la Professionnalisation en autoformations de l'Agefiph

AGEFIPH, Juin 2026

Avec son nouveau catalogue d'autoformation, l'Agefiph propose aux professionnels agissant sur le champ du handicap (Référénts Handicap, Employeurs, Organismes de formation et CFA, Acteurs de l'emploi et de l'orientation, Acteurs de la Santé et du maintien dans l'emploi, Acteurs du dialogue social, Acteurs de la santé/handicap) une lecture claire et thématique de son offre de professionnalisation. Objectif : renforcer leurs compétences et leurs pratiques pour améliorer l'accompagnement des personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel. Ce catalogue a été conçu pour offrir une vision claire et structurée de l'ensemble de l'offre disponible en autoformation.

Il s'articule autour de :

- Parcours complets pour accompagner les montées en compétences
- Modules ciblés pour répondre à des besoins spécifiques

La catalogue et la plateforme de professionnalisation de l'Agefiph, offrent une double entrée : par thèmes et par profils d'acteurs.

<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/decouvrez-lappui-la-professionnalisation-en-autoformation-de-lagefiph>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Les pharmaciens - Panorama au 1^{er} janvier 2026

Ordre national des pharmaciens, Juin 2026, 83 p.

Au 1^{er} janvier 2026, 75 731 pharmaciens étaient inscrits à l'Ordre. Cette progression, modérée en apparence, traduit en réalité des évolutions de fond qui façonnent l'avenir la profession et participent aux transformations du système de santé.

Ce nombre est en augmentation de 3,2 % au cours des dix dernières années. La moyenne d'âge des pharmaciens reste stable, passant de 46,4 ans en 2024 à 46 ans en 2025. Conséquence de l'allongement des carrières, le nombre de pharmaciens de 66 ans et plus est passé de 3,2 % en 2015 à 6,2 % en 2025.

Pour autant, sur la même période, les pharmaciens de moins de 40 ans augmentent et représentent 36,2 % des pharmaciens en 2025, alors qu'ils étaient 23,5 % en 2015, signe d'un renouvellement des générations.

En 2025, les femmes représentent 67,6 % des pharmaciens, contre 67 % en 2015.

On dénombre 3 044 primo inscrits à l'Ordre en 2025, en hausse de 4 % par rapport à 2024. Parmi ces nouveaux inscrits, 8,1 % ont effectué leurs études à l'étranger, et 65,3 % exercent dans leur région d'études.

<https://www.ordre.pharmacien.fr/les-communications/focus-sur/la-demographie/les-pharmaciens-panorama-au-1er-janvier-2026>

Etude sur les métiers de l'ingénierie dans la branche Fabrication de l'ameublement et panneaux à base de bois

OPCO 2i, Juin 2026, 62 p.

Dans la Fabrication de l'ameublement et panneaux à base de bois, les fonctions d'ingénierie sont peu présentes. Six employeurs sur dix déclarent n'avoir aucun salarié exerçant de telles fonctions. Elles sont majoritairement assurées par des techniciens expérimentés ou même débutants. L'étude examine le phénomène et propose des leviers d'action pour développer et structurer cette fonction, indispensable à l'innovation.

Pour accompagner le développement de la fonction d'ingénierie dans les entreprises de la branche, l'étude détaille une dizaine de recommandations visant d'abord à rapprocher les entreprises des établissements du supérieur qui forment aux métiers de l'ingénierie et à renforcer l'attractivité du secteur auprès des jeunes en orientation. Mais l'étude suggère également de s'appuyer sur une spécificité de la branche révélée par

l'enquête : la part prépondérante des techniciens dans les fonctions d'ingénierie. Ainsi, il s'agirait d'identifier précisément les besoins en compétences techniques à acquérir pour accéder pleinement à ces fonctions, d'outiller les fonctions RH pour qu'ils puissent qualifier et valoriser ces compétences, et in fine, de structurer une offre de formation continue, afin de permettre une montée en compétences des techniciens.

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/etude-metiers-ingenierie-fabrication-ameublement-panneaux-bois/>

Chiffres clés 2025 de la culture et de la communication

Ministère de la Culture, Juin 2026, 386 p.

Structuré en sept grands chapitres, l'ouvrage présente la morphologie de la culture (poids économique, entreprises et emploi culturel, etc.) et son financement, fournit des informations sur les représentations et les pratiques culturelles des Français et décrit les trois grandes branches de la culture : patrimoines, création et diffusion, médias et industries culturelles.

Voir en particulier la partie : Formations, emplois et revenus.

<https://www.culture.gouv.fr/espace-documentation/statistiques-ministerielles-de-la-culture2/publications/chiffres-cles-2025-de-la-culture-et-de-la-communication>

Etude prospective des métiers de l'alimentation de détail à horizon 2030-2035. Synthèse – Fiches Branches

Elezia Conseil, Observatoire des métiers de l'alimentation de détail, Juin 2026, 14 p.

Boulangerie-pâtisserie artisanale - Pâtisserie-glacier - Confiserie, chocolaterie et biscuiterie – Boucherie - Charcuterie de détail – Poissonnerie.

<https://www.observatoire-metiers-alimentation.fr/etudes-et-publications/etude-prospective-des-metiers-de-l'alimentation-de-detail-a-horizon-2030-2035-les-fiches-par-branche>

Etude prospective des métiers de l'alimentation de détail à horizon 2030-2035. Les fiches des douze tendances

Elezia Conseil, Observatoire des métiers de l'alimentation de détail, Juin 2026

12 tendances ont été identifiées parmi lesquelles : Conscience environnementale : tendance durable ou « fatigue écologique » - Hybridation des boutiques - Artisanat augmenté par l'intelligence artificielle et l'automatisation.

<https://www.observatoire-metiers-alimentation.fr/etudes-et-publications/etude-prospective-des-metiers-de-l'alimentation-de-detail-a-horizon-2030-2035-les-fiches-des-12-tendances>

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2024

Godefroy Pascal, TOUZE Sarah, Stats rapides, n°136, Juin 2026, 8 p.

Parmi les agents de la fonction publique, les femmes sont majoritaires : elles représentent 64 % des effectifs. Entre 2011 et 2024, leur part augmente de 3 points, et de 7 points si l'on se restreint aux seuls postes de catégorie A+, pour lesquels elles ne représentent encore que 45 % des effectifs. L'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, contre 42 ans en 2011.

Entre 2011 et 2024, la part des agents de 50 ans ou plus est passée de 30 % à 38 %, alors que celle des agents de moins de 30 ans est restée stable.

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

Données sociales de la Branche des services de l'automobile. Edition 2025

Observatoire de l'Anfa, ANFA, Juin 2026, 76 p.

Ce rapport présente les données statistiques sur les entreprises, les salariés et la formation :

- Pour les entreprises : les statistiques présentent les indicateurs d'évolution par secteur et par taille d'entreprise

- Pour les salariés : les données permettent de distinguer la répartition par sexe, âge, catégorie professionnelle, secteur et taille d'entreprise ; mais également les mouvements de main d'œuvre (embauches et départs), les rémunérations, l'ancienneté, le temps de travail et le handicap
- Pour la formation : les données permettent d'apprécier les évolutions par mode de formation, par diplôme et titre ainsi que l'insertion professionnelle.

<https://www.anfa-auto.fr/observatoire>

Bilan de la Commission paritaire nationale emploi (CPNE) de la branche professionnelle des industries de la Chimie

Observatoire des industries chimiques, Juin 2026, 6 p.

Ce document présente l'ensemble des actions menées : études et prospective métiers, évolution du dispositif de certification de branche (CQP), soutien aux CFA au travers du financement d'équipements pédagogiques et promotion de l'alternance.

En 2025, la branche enregistre 7 122 contrats d'alternance (dont 6 484 contrats d'apprentissage et 638 contrats de professionnalisation), soit un volume en baisse par rapport à 2024 de 12.6 %. Pour autant, l'enjeu reste le même afin de faciliter l'accès aux métiers, sécuriser les parcours et répondre aux besoins en compétences des entreprises. La branche se mobilise pleinement pour préserver et relancer cette dynamique, l'alternance constituant l'un des projets structurants du Contrat Stratégique de Filière Chimie et matériaux (2023-2027).

En 2025, la CPNE a mené des travaux sur la formation et la certification, avec notamment la préparation d'une cartographie nationale et régionale de l'offre de formation, la délivrance de 171 certificats de qualification professionnelle et l'organisation d'une Journée des évaluateurs réunissant les acteurs clés du dispositif.

<https://www.observatoiredelachimie.fr/publication/publication-du-bilan-de-la-cpne2025/>

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

CERC, Juin 2026, 12 p.

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

https://www.cerc-actu.com/wp-content/uploads/2026/06/Essentiel_Conjoncture_juin_2026.pdf

Quel impact de l'IA sur les compétences des métiers du commercial et du marketing ?

APEC, Avril 2026, 19 p.

En 2025, les métiers Commercial-marketing représentent 13 % de l'ensemble des offres d'emploi cadre mentionnant l'intelligence artificielle, publiées sur apec.fr, occupant ainsi la deuxième position derrière l'informatique. Pour autant, ces offres d'emploi mentionnant l'IA ne représentent que 2 % des offres de la fonction commercial-marketing. Business developer, chef de produit et business analyst sont les métiers Commercial-marketing pour lesquels l'IA est la plus fréquemment mentionnée.

<https://www.apec.fr/tendances-emploi-cadre/evolution-des-metiers-et-competences/quel-impact-de-l-ia-sur-les-competences-des-metiers-du-commercial-et-du-marketing-.html>

VAE

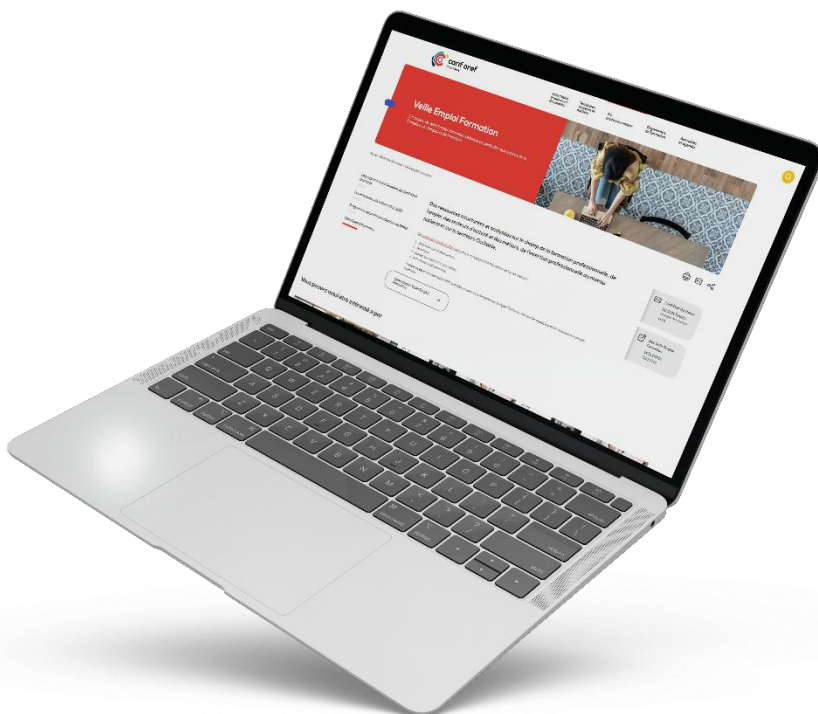
Bilan et orientations du dispositif de Validation des acquis de l'expérience

Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, Juin 2026, 79 p.

En quoi la validation des acquis de l'expérience (VAE) participe-t-elle de l'atteinte des objectifs programmatiques de la loi n°2025-268 du 24 mars 2025 d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture ? La réforme du dispositif de VAE, intervenue le 21 décembre 2022, tient-elle ses promesses ? Constate-t-on, depuis sa mise en œuvre, un accroissement des VAE accordées dans les domaines de compétences du ministère chargé de l'agriculture ?

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