

LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°650

01/07/2026



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJET	2
APPRENTISSAGE – ALTERNANCE	3
EMPLOI	3
ENTREPRISES	4
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	4
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	5
ILLETTRISME – APPRENTISSAGE DE LA LANGUE	7
INSERTION DES JEUNES.....	8
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP.....	9
SECTEURS D’ACTIVITE – METIERS	9

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Rapport d'activité 2025 de la DREETS Occitanie

DREETS Occitanie, Juin 2026, 64 p.

Toutes les actions menées par la DREETS Occitanie en 2025, les résultats chiffrés, et les orientations pour l'année 2026, autour de 4 priorités :

- La mobilisation pour l'insertion des jeunes : en lien étroit avec les rectorats et les opérateurs, prévenir le décrochage, favoriser l'insertion professionnelle et protéger la santé et la sécurité des jeunes au travail
- Le renforcement de la coopération entre acteurs au service de la continuité des parcours des salariés, des personnes hébergées, des personnes en situation de handicap, des personnes les plus fragiles
- La réponse aux besoins en compétences : déployer les « parcours sectoriels » vers les métiers en tension de recrutement (santé-soin, rénovation thermique)
- La transformation numérique : accompagner les entreprises pour l'adoption de l'intelligence artificielle, protéger les consommateurs.

https://occitanie.dreets.gouv.fr/sites/occitanie.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/ra_dreets_2025.pdf

Une approche de la précarité en Occitanie - Tableau de bord édition 2026

Insee dossier Occitanie, n°30, Juin 2026, 50 p.

L'État, les organismes de protection sociale, les collectivités locales mais également les opérateurs locaux interviennent tous, à leur niveau, pour lutter contre les différentes formes de précarité, de pauvreté et d'exclusion. Du fait de leur diversité et de leur caractère évolutif, ces phénomènes sont difficiles à cerner de façon globale. Il est donc indispensable que leur connaissance soit approfondie, suivie et mieux partagée par le croisement de différents indicateurs éclairant chacun l'une de leurs facettes.

L'édition 2026 du tableau de bord propose une photographie en 2024 de la précarité dans la région.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/9006111>

Focus régionaux OPCO Mobilités

Opco Mobilités, Juin 2026, 2 p.

Chaque focus est composé de deux volets :

- Les chiffres clés de l'emploi et de la formation dans les entreprises de la région (répartition des entreprises par tranche d'effectifs, répartition des salariés par taille d'entreprise et par âge),
- Les données sur la formation professionnelle, la formation continue et l'alternance.

<https://www.opcomobilites.fr/regions/occitanie/>

Occitanie : Les demandeurs d'emploi seniors - Juin 2026

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

A fin 2025, les demandeurs d'emploi de 50 et plus représentent 27 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi à fin décembre 2025. Parmi eux, 6 sur 10 sont inscrits à France Travail depuis d'un an. En lien avec des freins périphériques plus marqués pour ce public, leur taux d'accès l'emploi à 6 mois s'établit à 27 %. Ce taux est presque deux fois moins élevé que celui des jeunes. France Travail se mobilise pour accompagner les seniors vers l'emploi avec notamment la prestation "Défi Santé" visant à améliorer leur santé et leur bien-être et également des accompagnements aux outils numériques et à l'utilisation de l'IA dans la recherche d'emploi.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/rechercher-des-documents/par-territoire/occitanie/tous/tous/1>

Occitanie : Les métiers en tension

France Travail Occitanie, Juin 2026, 4 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. Ces études dressent un portrait des tensions régionales au niveau famille de métiers.

Industrie - Hôtellerie-restauration - Construction et BTP - Agriculture - Transport - logistique - Service à la personne - Art et façonnage ouvrage d'art - Banque, assurance, immo - ...

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

Occitanie : La création d'entreprise en mai 2026

BPI France, Juin 2026, 10 p.

En mai 2026, 8 630 entreprises ont vu le jour en Occitanie.

Toutes les statistiques sur la création d'entreprise en Occitanie selon le secteur d'activité, le top 20 des activités en nombre de créations d'entreprises, le top 20 des activités en termes de croissance du nombre de créations d'entreprises, la création d'entreprise selon la nature juridique, leur implantation rurale ou urbaine

...

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

APPELS A PROJET

Offre de Formation Collective "Développer un management Participatif pour mieux travailler ensemble" - OPCO Santé

Date limite de réponse le 17 juillet 2026

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/offre-de-formation-collective-developper-un-managemen/ao-9618629-1>

Formation en français langue étrangère - INRAE

Date limite de réponse le 17 juillet 2026 à 16h00

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/formation-en-francais-langue-etrangere/ao-9623554-1>

Actions de formation dans le cadre de campusAtlas - « Management de projet - Certifications internationales » - OPCO Atlas

Date limite de réponse le 27 juillet 2026

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/actions-de-formation-dans-le-cadre-de-campusatlas-management-de-projet-certifications.html>

Actions de formation dans le cadre de campusAtlas - « Normes et réglementation en Ingénierie » - OPCO Atlas

Date limite de réponse le 27 juillet 2026

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/actions-de-formation-dans-le-cadre-de-campusatlas-normes-et-reglementation-en-ingenierie.html>

Réalisation d'audits pour l'obtention du label Certif'Région - Région Occitanie

Remise des offres le 30 juillet 2026 à 12h00 au plus tard

<https://marchespublics.laregion.fr/avis/index.cfm?fuseaction=pub.affPublication&refPub=MPI-pub-20261791270&serveur=MPI&IDS=5436>

Formations à destination des publics du Service de Santé Etudiante - COMUE de Toulouse

Date limite de réponse le 19 août 2026

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/formations-a-destination-des-publics-du-service-de-san/ao-9623644-1>

Recherche-action dans le domaine de l'andragogie pour des publics en difficulté avec les compétences de base - ANLCI

Dans le cadre de sa mission d'appui aux opérateurs de terrain, l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) propose un appui financier pour la mise en place d'une recherche-action dans le domaine de l'andragogie pour des publics en difficulté avec les compétences de base. Cet appel à projet a pour vocation de favoriser la mise en œuvre d'une expérimentation auprès de publics en situation d'illettrisme, en y associant une dimension de recherche. Dotation maximum : 10 000 euros

Date limite de réponse le 30 septembre 2026

<https://www.anlci.gouv.fr/appels-a-projets/recherche-action-dans-le-domaine-de-l-andragogie-pour-des-publics-en-difficulte-avec-les-competences-de-base/>

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

Premiers résultats de la campagne 2025 de répartition du solde de la taxe d'apprentissage - SOLTÉA Juin 2026

Les évolutions techniques introduites au cours de la campagne de répartition ont permis de simplifier les parcours utilisateurs, d'améliorer la transparence des montants et de renforcer l'efficacité de la répartition du solde de la taxe d'apprentissage.

Les chiffres clés de la campagne : 745 116 employeurs actifs (+6,5 %) - 394 M € répartis par les employeurs (75,4 % des fonds) - 50 % des entreprises ayant effectué au moins une répartition - 10 950 établissements habilités sur la plateforme - 9 970 établissements ont reçu au moins un crédit - 8 millions de répartitions du solde de la taxe d'apprentissage réalisées - 40 266 formations concernées.

<https://www.soltea.education.gouv.fr/espace-public/les-premiers-resultats-de-la-campagne-soltea-2025>

EMPLOI

Dossier de presse : le Passeport de compétences, service public numérique des parcours professionnels

Ministère du Travail et des Solidarités, Juin 2026, 21 p.

Le Passeport de compétences, un nouveau service numérique destiné à permettre à chacun de valoriser ses compétences, ses diplômes, ses expériences professionnelles et ses engagements tout au long de sa vie.

Cette nouvelle étape s'inscrit dans le cadre du plan interministériel Emploi Futur, lancé le 7 mai 2026 afin de renforcer l'insertion professionnelle des jeunes, de faciliter les recrutements et de mieux accompagner les parcours professionnels dans un marché du travail en profonde transformation.

Accessible à tous les actifs titulaires d'un compte personnel de formation, le Passeport de compétences est intégré à la plateforme Mon Compte Formation

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-du-travail-et-des-solidarites-lance-le-passeport-de-competences-service-public-numerique-des-parcours-professionnels>

Les inscrits à France Travail

DARES, Juin 2026

Les dernières données disponibles : Les inscrits à France Travail (données mensuelles) - Les offres collectées et satisfaites par France Travail - Les entrées en stage ou en formation des inscrits à France Travail - Les inscrits à France Travail : données trimestrielles - données communales - l'approche en droits constatés.

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

Les recrutements de cadres et les OPCO

APEC, Juin 2026, 41 p.

Pour la 5^e année consécutive, l'Apec a cherché à mesurer la part que représente chaque OPCO dans les recrutements de cadres, ainsi que la répartition de ces recrutements (par région, taille d'entreprise...).

Depuis le 1^{er} avril 2019, 11 opérateurs de compétences (OPCO) ont été agréés. Ils sont notamment en charge de financer l'apprentissage, d'aider les branches professionnelles à établir des certifications professionnelles et d'accompagner les PME dans la définition de leurs besoins en formation. Ces opérateurs de compétences se substituent aux anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

L'objectif de l'étude est de contribuer à une meilleure compréhension de la dynamique de l'emploi cadre et de favoriser les échanges d'informations entre l'observatoire de l'emploi cadre de l'Apec et les observatoires présents au sein de chaque OPCO.

https://corporate.apec.fr/files/live/sites/corporate/files/Nos%20etudes/PDF/Recrutements_de_cadres_et_OP_CO_edition_2026.pdf

Quelles stratégies pour l'emploi et les salaires ?

Conseil d'Analyse Economique, Les notes du Conseil d'analyse économique, n°91, Juin 2026, 12 p.

Cette Note dresse un bilan de la stratégie française de soutien à l'emploi depuis trois décennies, centrée sur la réduction massive du coût du travail au niveau du Smic via des allègements de cotisations sociales. Elle propose une inflexion vers une politique plus ciblée et structurelle.

<https://cae-eco.fr/quelles-strategies-pour-lemploi-et-les-salaires>

ENTREPRISES

La création d'entreprise en mai 2026

BPI France, Juin 2026, 10 p.

En mai 2026, 96 211 entreprises ont vu le jour en France.

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

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

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Mutations numériques : de l'ambition à l'action

CIGREF, Juin 2026, 126 p.

Cette troisième édition des Cahiers des RNS rend compte des travaux de réflexion stratégique menés par 200 décideurs du numérique lors des Rencontres Numériques de Strasbourg qui se sont tenues du 15 au 17 avril 2026.

Ils restituent les contributions de premier plan qui ont rythmé les quatre sessions plénières d'inspiration, visant à offrir aux décideurs une prise de recul face aux transformations en cours :

- L'économie du numérique et les actions à mener face au choc inflationniste des services de cloud et de logiciels
- Les choix de politiques publiques dans le contexte de la polycrise géopolitique et économique mondiale,
- L'intégration de l'intelligence artificielle sous le triple prisme de la performance économique, du capital humain et de la sobriété
- Le nouveau regard de l'Union européenne sur les dépendances technologiques et la souveraineté, porté par dix ateliers opérationnels pour proposer des orientations, parmi lesquels :
- La sobriété numérique et l'évaluation de la pertinence des déploiements via une IA frugale

- L'inclusion numérique et l'anticipation de l'accessibilité à l'ère des interfaces conversationnelles et agentiques
- Le déploiement et l'industrialisation de l'usage des agents IA au sein des modèles opérationnels
- La transformation de la gestion des compétences et l'orchestration des flux de données à tous les niveaux de l'entreprise

<https://www.cigref.fr/cahiers-des-rns-2026-mutations-numeriques-de-lambition-a-laction>

Le numérique à l'épreuve de la sobriété : Enjeux, potentiels d'innovation et nouvelles trajectoires

OBVIA, Juin 2026, 31 p.

Face à l'intensification des impacts environnementaux du numérique (émissions de GES, consommation énergétique et hydrique, extraction de ressources critiques), le colloque Le numérique à l'épreuve de la sobriété : enjeux, potentiels d'innovation et nouvelles trajectoires, du 18 et 19 mars 2026 à Montréal a proposé un espace interdisciplinaire et intersectoriel de réflexion et d'action.

Ce colloque s'est articulé autour de deux journées : la première consacrée à l'établissement d'un diagnostic critique des impacts du numérique et de l'intelligence artificielle, et la seconde dédiée à l'exploration des alternatives sociotechniques, politiques et citoyennes pour une transition numérique soutenable. Une diversité d'intervenantes et d'intervenants, issus de multiples disciplines et secteurs, a participé.

Ce document offre un résumé des neuf sessions.

<https://www.obvia.ca/ressources/le-numerique-a-lepreuve-de-la-sobriete-enjeux-potentiels-dinnovation-et-nouvelles-trajectoires-0>

Sortir de la clandestinité : mettre l'IA au service d'une nouvelle ambition pour le système éducatif

Conseil de l'intelligence artificielle et du numérique, Juin 2026, 307 p.

La généralisation croissante des usages de l'intelligence artificielle place le système éducatif dans une situation paradoxale, à mi-chemin entre la tentation de transformer les pratiques pédagogiques et celle de rester prudent face à ces usages et aux risques qui y sont associés. Ces usages sont pourtant désormais très répandus, tant parmi les élèves qu'au sein de la communauté enseignante, mais ils restent le plus souvent dissimulés et pas entièrement assumés. Ce rapport s'appuie sur un cycle d'auditions de 50 experts (Éducation nationale, EdTech, santé, recherche, collectivités, etc.). Son objectif est de proposer une intégration maîtrisée de l'IA dans le système éducatif français.

<https://www.conseil-ia-numerique.fr/nos-travaux/sortir-de-la-clandestinite-mettre-lia-au-service-dune-nouvelle-ambition-pour-le-systeme>

LOI n° 2026-534 du 25 juin 2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales

Légifrance, Juin 2026

Cette loi renforce les actions déjà engagées pour lutter contre les fraudes fiscales et sociales, avec un triple objectif : mieux prévenir et détecter, mieux lutter et sanctionner, mieux recouvrer. L'ambition du gouvernement est de récupérer plus de 1,5 milliard d'euros supplémentaires, chaque année, au profit des comptes publics. De nombreux décrets d'application sont prévus.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054309429>

FORMATION PROFESSIONNELLE

Publication de la loi anti-fraudes : volet formation

DELABARRE Valérie, Centre Inffo, Juin 2026

La loi n° 2026-534 du 25 juin 2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales a été publiée au Journal officiel du 26 juin 2026.

Plusieurs axes structurent le volet « formation » du texte.

- Renforcer les moyens d'enquête et de contrôle de l'Etat

La loi autorise des vérifications plus ciblées (échantillonnage) et l'intervention d'agents habilités, y compris pour des constatations réalisées sous identité d'emprunt lorsque c'est nécessaire pour débusquer des fraudes.

Le texte introduit 3 nouveaux cas de refus et un nouveau cas d'annulation de la déclaration d'activité avec possibilité de publier cette décision.

- Renforcer les sanctions administratives

La loi restructure le système des sanctions concernant les manquements des organismes de formation et des CFA à leurs obligations, afin d'accroître le prononcé d'amendes financières par les services régionaux de contrôle.

Elle inscrit de nouveaux cas dans lesquels un organisme de formation doit procéder au remboursement de sommes perçues.

- Déployer un arsenal de mesures dissuasives

Le texte prévoit plusieurs mesures avec un effet dissuasif : publicité des sanctions administratives, transparence dans le marché certifiant, respect des principes républicains, sincérité des habilitations (marché certifiant).

- Renforcer les missions de contrôle de certains opérateurs

- Améliorer le partage d'informations afin de mieux détecter les manœuvres frauduleuses

- Renforcer la responsabilité dans la chaîne de sous-traitance

- Sécuriser l'usage du CPF

- Faciliter la gestion du passeport prévention

<https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/publication-de-la-loi-anti-fraudes>

Manquements des OF et CFA à leurs obligations : un système plus direct de sanctions financières

CAILLET Eugénie, Centre Inffo, Juin 2026

La loi anti-fraudes du 25 juin 2026 institue un régime d'amendes pouvant être infligées par les services administratifs de contrôle, sans mobilisation du procureur.

- Les conséquences opérationnelles directes : les services régionaux de contrôle sont dotés de la possibilité d'infliger des amendes pour les manquements des OF à leurs obligations, sans les contraintes d'une poursuite de la voie pénale. La lutte contre la fraude est renforcée et gagne en efficacité.

- Pour les organismes de formation contrôlés (à anticiper) : une augmentation du risque de sanction financière, à l'issue d'un contrôle des services - une vigilance à renforcer sur les obligations concernées (dont les manquements sont sanctionnés, voir ci-dessous), en ce compris les obligations CFA.

- La procédure contradictoire prévue, garde-fou pour les organismes en cause : 15 jours minimum pour présenter des observations ; et contestation possible devant un juge administratif (art. L6356-4 et L6356-5 nouveaux)

<https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/manquements-des-of-et-cfa-a-leurs-obligations-un-systeme-plus-direct-de-sanctions-financieres>

Décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux - Juin 2026

France compétences, Juin 2026, 7 p.

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

Enseignement supérieur privé lucratif : 32 propositions pour réguler le secteur

IGAS, IGESR, Juin 2026, 100 p.

Ce rapport conjoint de l'Inspection générale des affaires sociales et de l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche dresse un état des lieux de l'enseignement supérieur privé lucratif, un secteur en forte expansion largement soutenu par des financements publics. Tirant profit de la réforme de l'apprentissage de 2018, le secteur de l'enseignement supérieur privé lucratif s'est rapidement développé, soutenu par des fonds publics pouvant représenter jusqu'à 70 % du chiffre d'affaires de certains établissements.

Ce rapport met en évidence des fragilités récurrentes en matière de qualité pédagogique, le recours à des pratiques commerciales trompeuses, une offre de formation volatile ainsi qu'un déficit de transparence quant à la reconnaissance des diplômes. Le contexte économique actuel, associé au modèle de croissance de certains acteurs, fait également peser un risque important de fermeture d'établissements ou de groupes, non sans risque sur les parcours des étudiants.

La mission formule 32 recommandations articulées autour de six axes, afin d'améliorer la qualité de l'offre de formation et renforcer la régulation du secteur :

1. Mieux réguler l'entrée sur le marché
2. Améliorer la lisibilité de l'offre
3. Protéger les étudiants et les apprentis
4. Développer le pouvoir d'agir des parties prenantes
5. Améliorer la qualité pédagogique
6. Sécuriser et coordonner les contrôles menés par les pouvoirs publics

Ce rapport s'inscrit dans un contexte marqué par l'examen d'un projet de loi relatif à la régulation de l'enseignement supérieur privé, déposé à l'Assemblée nationale en juillet 2025 et par la refonte actuelle du dispositif Qualiopi.

<https://www.igas.gouv.fr/enseignement-superieur-prive-lucratif-32-propositions-pour-reguler-le-secteur>

L'imitation dans la formation

DIEBOLD Stéphane, AFFEN, Juin 2026

L'autonomie de l'apprenant est devenue la norme, et l'imitation le signe d'un apprentissage passif. Que faut-il faire de ce concept oublié ? Faut-il l'enterrer ou en faire un levier de connaissance pour la formation ? Qu'est-ce que cela change à l'ère des intelligences artificielles ?

<https://affen.fr/pedagogie/limitation-dans-la-formation/>

Dossier Etat de l'art : Innovation en formation

Digital Learning Academy, Juin 2026, 23 p.

Ce dossier est réalisé par plusieurs contributeurs. Au sommaire :

- Innover en formation : au-delà de la technologie
- A l'ère des agents, le ROI n'est plus une option - les outils de formation doivent rejoindre le cœur de réacteur du business
- Pratiquer plus en formation, oui. Mais surtout : pratiquer mieux.
- L'innovation en formation : révolution, évolution ou illusion ?

digital-learning-academy.com/dossiers-etat-de-lart-en-ligne/

ILLETTRISME – APPRENTISSAGE DE LA LANGUE

Professionnalisation des formatrices et formateurs de personnes en situation d'illettrisme - Synthèse 2025

ANLCI, Juin 2026, 2 p.

Deux ans après l'état des lieux présenté en 2023, l'ANLCI réalise un bilan de l'offre de professionnalisation des acteurs.

La mise à jour de l'état des lieux de la professionnalisation dans le champ de la lutte contre l'illettrisme montre une évolution modérée de l'offre.

En 2025, 184 formations spécifiques ont été recensées contre 156 en 2023, reflétant une légère progression de l'offre, encore très hétérogène selon les territoires.

Les Centres Ressources Illettrisme jouent un rôle central dans cette dynamique, en portant plus de la moitié des actions de professionnalisation recensées. Par conséquent, favoriser l'installation et la pérennisation de CRIA, c'est agir en faveur de la professionnalisation des acteurs.

<https://www.anlci.gouv.fr/ressources/edl-professionnalisation-des-acteurs/>

8 % des 18-64 ans en emploi sont en forte difficulté avec les compétences de base

ANLCI, Juin 2026, 4 p.

7^e numéro des « Chiffres Clés » concernant les personnes en emploi pour éclairer sur leur situation face aux compétences de base. Cette publication présente des données relatives aux secteurs d'activité concernés, à l'âge des salariés, aux niveaux de qualification et aux situations d'emploi observées.

En France, une personne sur dix, âgée de 18 à 64 ans, rencontre d'importantes difficultés avec les compétences de base. Parmi elles, la moitié est en emploi.

<https://www.anlci.gouv.fr/chiffres-cles-competences-de-base-et-personnes-en-emploi/>

INSERTION DES JEUNES

Rapport d'activité 2025 - Réseau des écoles de la deuxième chance

Réseau E2C, Juin 2026, 24 p.

L'année 2025 confirme la dynamique de développement du Réseau des Écoles de la 2^e Chance en France. Avec 17 917 stagiaires accueillis, soit une progression de 4,4 % par rapport à l'année précédente, les E2C poursuivent leur mission auprès des jeunes éloignés de l'emploi tout en maintenant un taux de sorties positives de 61 %.

Cette année est également marquée par une progression des sorties vers l'alternance, qui représentent désormais 18 % des parcours, ainsi que par l'ouverture de nouveaux sites à Montargis et Poitiers, renforçant l'accès à une deuxième chance sur les territoires.

<https://reseau-e2c.fr/actualite/nouvel-article-2026-06-24-ka4nvuoof3h0aa9tc9mxd>

Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2023

Les notes d'information de la DEPP, n°27, Juin 2026, 2 p.

Parmi les apprentis de niveau CAP à BTS sortant d'études en 2023, 73 % occupent un emploi salarié deux ans plus tard, en juillet 2025, dont 5 % dans le secteur public.

Ce taux d'emploi salarié est quasi stable par rapport à la génération précédente (- 0,4 point). Deux ans après la sortie d'études, un niveau de formation élevé et l'obtention de la certification préparée sont associés à une meilleure insertion professionnelle. À cet horizon, 48 % des apprentis sont en emploi à durée indéterminée (CDI ou fonctionnaire), en légère baisse par rapport à la cohorte précédente (- 1,3 point).

<https://www.education.gouv.fr/depp/insertion-professionnelle-des-apprentis-de-niveau-cap-bts-deux-ans-apres-leur-sortie-d-etudes-en-505058>

Insertion des lycéens professionnels et étudiants de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2023

Note d'information de la DEPP, n°26, Juin 2026, 2 p.

En juillet 2025, soit deux ans après leur sortie d'études en 2023, 59 % des lycéens professionnels et étudiants de niveau CAP à BTS sont en emploi salarié : 51 % dans le secteur privé et 8 % dans le secteur public.

L'insertion entre 6 mois et 24 mois augmente de 13,7 points, mais est inférieure de 2,3 points à celle de la génération précédente 24 mois après leur sortie d'études, en lien avec la situation du marché du travail.

L'accès à l'emploi à durée indéterminée des lycéens professionnels sortant d'études augmente de 9,5 points entre 6 mois et 24 mois, s'établissant à 27 %.

<https://www.education.gouv.fr/depp/insertion-des-lyceens-professionnels-et-etudiants-de-niveau-cap-bts-deux-ans-apres-leur-sortie-d-505061>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

La Ressource Handicap Formation : Profil et dynamiques de progression des organismes de formation dans la démarche accessibilité de la formation pour tous

AGEFIPH, Mai 2026, 9 p.

En croisant les données de pilotage de la plateforme Ressource Handicap Formation (RHF) avec la Liste publique des organismes de formation (OF) déclarés et à jour, ce document analyse le profil des OF membres de la communauté RHF, leur niveau d'engagement dans la démarche accessibilité, ainsi que leurs dynamiques et délais de progression entre les différentes étapes de la démarche.

https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2026-06/Agfiph-Synthese_RHF_2026-02.pdf

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Les nouveaux modes de travail dans le secteur bancaire et les compétences nécessaires à l'accompagnement

Observatoire des métiers de la banque, Juin 2026, 102 p.

Les nouveaux modes de travail se sont durablement installés dans le secteur bancaire. Télétravail, hybridation des organisations, Intelligence Artificielle, outils collaboratifs, méthodes agiles ou encore évolution des pratiques managériales ont profondément transformé les modalités d'exercice du travail au cours des dernières années.

Ces évolutions soulèvent de nombreuses questions : quels sont leurs impacts sur les métiers, les compétences, les collectifs de travail et les conditions d'exercice de l'activité ? Quels défis et quelles opportunités font-elles émerger pour le secteur bancaire ?

Afin d'apporter des éléments de réponse, l'Observatoire des métiers de la banque a confié à Julhiet Sterwen la réalisation d'une étude consacrée aux nouveaux modes de travail dans le secteur bancaire.

L'étude met en lumière :

- L'ancrage durable du travail hybride dans les organisations bancaires
- L'évolution du rôle des managers vers davantage d'accompagnement, de coordination et d'animation des collectifs
- L'importance croissante des compétences relationnelles, collaboratives et numériques
- Les opportunités et les limites associées aux nouveaux outils numériques et à l'intelligence artificielle
- Les transformations induites par les méthodes agiles
- Les enjeux de qualité de vie et de conditions de travail associés à ces évolutions.

<https://www.observatoire-metiers-banque.fr/etudes/les-nouveaux-modes-de-travail-dans-le-secteur-bancaire-et-les-competences-necessaires-a-laccompagnement/>

Qui fait quoi dans le jeu vidéo français ? Radiographie des professionnels de l'industrie

AFJV, Juin 2026

Pour la première fois, une cartographie de 9 grandes familles de métiers sur plus de 14 000 professionnels dresse un portrait par grandes disciplines et sous disciplines de l'industrie française du jeu vidéo.

La technologie arrive en tête avec 3 252 professionnels, soit 22,9 % des effectifs. L'artistique suit de près avec 2 955 personnes (20,8 %). Ces deux disciplines représentent à elles seules près de la moitié de l'industrie.

Avec 3 252 professionnels et près de 23 % de l'industrie, la technologie, qui englobe l'ensemble des métiers de la programmation, est non seulement la première famille de l'industrie, mais elle concentre aussi les profils les plus recherchés sur le marché. Elle regroupe des spécialités très différentes, programmation gameplay, moteur, réseau, outils, intelligence artificielle, rendu graphique.

https://afjv.com/news/12017_repartition-metiers-jeu-video-industrie-france.htm

Mixité, stéréotypes de genre et place des femmes dans les services de l'automobile

Observatoire de l'Anfa, Autofocus, n° 123, Juin 2026, 19 p.

L'ANFA a mené une étude qualitative sur les stéréotypes de genre et la place des femmes au sein de la branche des services de l'automobile. Réalisée auprès d'un panel de jeunes femmes et hommes en formation, de directions et de personnels d'encadrement de CFA, de formateurs, ainsi que de représentants d'entreprises, les résultats dressent l'état des lieux suivant : si la féminisation progresse, des stéréotypes peuvent persister, jusqu'à décourager certaines candidates.

Dans la branche des services de l'automobile, les femmes représentent près de 113 000 salariées (soit 23 % des effectifs totaux) et 10 000 recrutées en 2024. A la rentrée 2025/2026, 4 800 femmes étaient inscrites en formation, soit 12 % de plus par rapport à la rentrée précédente.

Alors que les effectifs féminins en formation ont triplé depuis 2016, les femmes sont faiblement représentées dans l'emploi, notamment sur les postes techniques pourtant en tension.

Les partenaires sociaux de la branche ont confié à l'ANFA la réalisation d'un guide dédié à l'égalité professionnelle qui prend la forme d'un site. Il s'agit d'une première réponse de la branche, qui valorise les actions menées par des entreprises pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la mixité professionnelle, l'intégration et la fidélisation des femmes.

Découvrir le site : <https://www.egalitepro-services-auto.fr/>

<https://www.anfa-auto.fr/actualites/nouvelle-enquete-sur-la-place-des-femmes-dans-les-services-de-lautomobile>

Repères sur l'emploi des Entreprises du Médicament

Leem, Juin 2026, 24 p.

L'industrie pharmaceutique reste dynamique avec une croissance modérée de l'emploi, malgré l'impact des politiques du secteur.

Effectifs totaux en 2024 : 109 243 salariés, avec une progression de 1,1 % par rapport à 2023.

Effectifs en CDI et CDD : 99 105 salariés, stables depuis plus de 10 ans.

Recrutements en 2024 : 15 310, dont 40 % en CDI, 19 % en CDD.

Part des salariés en CDI : 86 %.

Effectifs en alternance : 9 903 en 2024, en progression de 2,8 %.

Recrutements nets : plus de 15 300 personnes en 2024.

L'industrie du médicament forme près de 9 903 alternants en 2024, avec une progression de 2,8 %.

<https://www.leem.org/publication/reperes-sur-l-emploi-des-entreprises-du-medicament-juin-2026>

Emploi salarié et marché du travail dans les transports au 1^{er} trimestre 2026

Stat Info, Juin 2026

Au premier trimestre 2026, l'emploi salarié hors intérim du secteur des transports et de l'entrepôt diminue légèrement (- 0,2 %), après deux trimestres de hausse (+ 0,2 % au quatrième trimestre 2025 et + 0,2 % au troisième trimestre 2025). L'emploi intérimaire mobilisé par le secteur rebondit (+ 3,2 %), après deux trimestres de baisse (- 0,8 % au quatrième trimestre 2025 et - 0,7 % au troisième trimestre 2025). L'effectif total du secteur s'établit à 1 563 700 salariés. Dans l'ensemble du secteur privé, les effectifs salariés hors intérimaires sont quasi stables au quatrième trimestre 2025 (- 0,1 %), tandis que l'intérim diminue (- 0,4 %).

Sur le marché du travail, le nombre de demandeurs d'emploi (catégories A, B, C) dans les métiers du transport et de la logistique diminue de nouveau au premier trimestre 2026 (- 0,5 %, après - 0,4 % au quatrième trimestre 2025).

<https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/emploi-salarie-et-marche-du-travail-dans-les-transports-au-premier-trimestre-2026>

Les portraits statistiques de branches professionnelles

DARES, Juin 2026

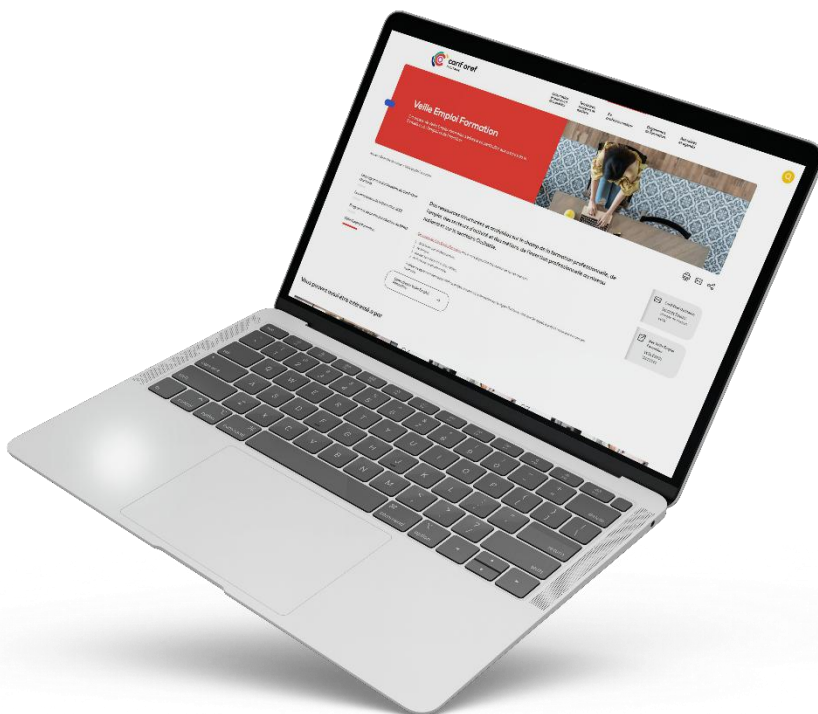
Portraits statistiques de branches professionnelles pour 2024, sous forme interactive. Les secteurs salariés couverts par une convention collective du privé regroupent 19 millions de salariés au 31 décembre 2024.

Pour chaque branche professionnelle sont détaillées des données chiffrées relatives aux effectifs et caractéristiques de l'emploi : nombre d'entreprises, d'établissements et de salariés, taux de CDD, taux de temps partiel, rémunération, apprentissage, contrats de professionnalisation, répartition des établissements et des salariés par département et région (cartographie).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-portraits-statistiques-de-branches-professionnelles>

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