

LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°652

22/07/2026



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJET	2
APPRENTISSAGE – ALTERNANCE	4
EMPLOI	5
ENTREPRISES	6
ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL	7
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	9
INSERTION DES JEUNES.....	10
SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS	11

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

La mêlée numérique, le festival du numérique et de l'innovation en Occitanie du 28 septembre au 2 octobre 2026 - en ligne et à Toulouse

La Mêlée Numérique est le festival du numérique et de l'innovation en Occitanie, une semaine dédiée aux acteurs intéressés par l'innovation et les usages du numérique en Occitanie.

Intelligence Artificielle – Futur du travail – Souveraineté – Cybersécurité – Numérique durable, ... plus de 20 thématiques à explorer. Découvrir le programme et s'inscrire :

<https://www.meleenumerique.com/>

La conjoncture en Occitanie. Juin 2026

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

Synthèse des secteurs d'activité.

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

Emploi en Haute-Garonne : une population active qui vieillit et des métiers plus variés qu'on ne le pense

AUAT, Juillet 2026

La Haute-Garonne et Toulouse sont souvent associés à l'aéronautique et au spatial. Si cette image de l'emploi est justifiée, elle demeure réductrice. Derrière les fleurons industriels se cache une réalité plus discrète, mais tout aussi essentielle. Six emplois sur dix exercés par les habitants du département relèvent de métiers dits « résidentiels » : santé, éducation, commerce, services publics, petit artisanat... autant de professions en réponse aux besoins de proximité et du quotidien pour les Haut-Garonnais.

Quels sont précisément ces métiers dans le département ? Quelle part d'hommes et de femmes les exercent ? Dans quelle mesure ces métiers sont-ils confrontés au vieillissement de la population active ? Quels sont les besoins de recrutement des employeurs locaux ?

L'AUAT partage deux publications pour répondre à ces questions. L'une porte sur l'aire d'attraction de Toulouse, l'autre sur la Haute-Garonne. Chacune apporte un éclairage différent et complémentaire.

<https://www.aua-toulouse.org/emploi-en-haute-garonne-une-population-active-qui-vieillit-et-des-metiers-plus-varies-quon-ne-le-pense/>

Baromètre Emploi-Formation Observatoire Opcos santé 2025 - Résultats en région

OPCO Santé, Juillet 2026, 108 p.

14 restitutions régionales à distance ont été déployées de juin à juillet 2026, pour offrir à chaque territoire une lecture fine et opérationnelle de ses réalités emploi-formation. Décryptage d'un outil stratégique devenu incontournable pour les acteurs du secteur privé de la santé, du social et du médico-social.

<https://www.opco-sante.fr/actualites/les-resultats-du-barometre-emploi-formation-2025-en-region-sont-disponibles-des-donnees-concretes-pour-agir-au-plus-pres-du-terrain/>

https://www.opco-sante.fr/app/uploads/2026/06/opco0298_barometre-emploi-formation-2025_occitanie_pdf_site.pdf

Baromètre régional CCI Occitanie : une activité toujours sous tension au 2^e trimestre 2026

CCI Occitanie, Juillet 2026, 14 p.

Le baromètre de conjoncture est réalisé trimestriellement par le réseau des CCI d'Occitanie auprès de leurs ressortissants. L'objectif de l'enquête est de recueillir l'opinion des entreprises sur leur activité et identifier les perspectives pour le trimestre suivant. Le 2^e trimestre 2026 ne prolonge pas la baisse observée en début d'année, mais confirme une activité toujours fragile. Dans l'ensemble des secteurs, les niveaux d'activité restent en retrait par rapport à la même période de l'année précédente.

<https://geo-obseco.business-geografic.com/portail/index.php/conjoncture/barometre-regional-cci/>

Les salariés intermittents du spectacle en Occitanie en 2024

France Travail, Juillet 2026, 4 p.

Quelques chiffres : 28 612 salariés (9,4 % du total national, +0,6 % sur un an).

Évolution : +41,9 % sur 10 ans, avec une croissance notable après la crise du Covid-19 (+14,3 % en 2021, +8,9 % en 2023).

https://observatoire-emploi-spectacle.fr/uploads/pdf/Obs_spec_Publi_infog_sala_OCC_2024.pdf

Les employeurs d'intermittents du spectacle en Occitanie en 2024

France Travail, Juillet 2026, 5 p.

Quelques chiffres : Arts du spectacle vivant : 2 827 employeurs, 23 307 salariés - Activités de soutien au spectacle vivant : 158 employeurs, 1 852 salariés - Gestion de salles de spectacles : 44 employeurs, 529 salariés - Production audiovisuelle, cinéma, animation : 349 employeurs, 7 566 salariés - Radio et télédiffusion : 22 employeurs, 254 salariés.

Total Champ Spectacle : 3 517 employeurs, 35 575 salariés

https://observatoire-emploi-spectacle.fr/uploads/pdf/Obs_spec_Publi_infog_empl_OCC_2024.pdf

APPELS A PROJET

Métiers émergents ou en particulière évolution : lancement d'un appel à contributions - France compétences

Dans le cadre de ses missions, la Commission en charge de la certification professionnelle détermine une liste de métiers considérés comme en particulière évolution ou en émergence. Cet exercice relève des articles L6113-5 et R.6113-10 du Code du travail.

La finalité de cette procédure vise à accélérer le rapprochement entre l'offre de certifications professionnelles et les besoins en compétences. Pour ce faire, la Commission en charge de la certification professionnelle fait appel à l'expertise des acteurs institutionnels professionnels de l'écosystème emploi-formation dans le cadre du présent appel à contributions, afin d'identifier les métiers concernés.

Pour identifier les métiers en particulière évolution ou en émergence, la Commission en charge de la certification professionnelle fait appel à l'expertise d'acteurs institutionnels et professionnels de l'écosystème emploi-formation :

- les branches et syndicats professionnels, OPMQ, OPCO
- les lauréats de l'AMI « Compétences et métiers d'avenir » (CMA)
- les Campus des métiers et des qualifications (CMQ)
- les observatoires régionaux emploi-formation (OREF)
- les organismes consulaires, CCI France, CMA France, Chambre d'agriculture France
- tous acteurs sous la condition que la contribution bénéficie du parrainage (formel et motivé) d'un observatoire ou d'une branche.

https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2026/07/Appel-a-contributions_MEPE_France-competences_VF.pdf

Fonds de soutien départemental pour l'inclusion et la médiation numériques

En complément des autres dispositifs de financement existants, la préfecture, le Conseil départemental, Toulouse Métropole, le Sicoval et l'Association des Maires de France 31 mettent en œuvre un appel à projets commun.

Objectifs :

- Soutenir les acteurs locaux en renforçant les moyens de mise en œuvre des actions d'inclusion numérique au cœur des territoires

- Encourager les actions d'inclusion numérique en direction de thématiques ciblées, en portant une attention particulière à l'équité territoriale pour réduire les inégalités d'accès et d'usage
- Favoriser l'autonomie numérique des habitants de la Haute-Garonne par des dispositifs innovants et développer une culture numérique critique et responsable (données personnelles, désinformation, citoyenneté et démocratie numériques).

Clôture de l'appel à projets le 31 août 2026

<https://www.cressoccitanie.org/Appel-a-projets-2026-Fonds-de-soutien-departemental-pour-l-inclusion-et-la>

Accompagnement des auto-entrepreneurs et travailleurs indépendants et exploitants agricoles allocataires du RSA - Département du Tarn et Garonne

Date limite de dépôt des candidatures le 02 septembre 2026

<https://www.tarnetgaronne.fr/node/7858>

Coaching et accompagnement intensif à l'emploi des allocataires du RSA - Département du Tarn et Garonne

Date limite de dépôt des candidatures le 02 septembre 2026

<https://www.tarnetgaronne.fr/node/7859>

Français et numérique à visée professionnelle pour les allocataires du RSA - Département du Tarn et Garonne

Date limite de dépôt des candidatures le 02 septembre 2026

<https://www.tarnetgaronne.fr/node/7860>

Médiateur social départemental pour l'accompagnement des gens du voyage - Département du Tarn et Garonne

Date limite de dépôt des candidatures le 02 septembre 2026

<https://www.tarnetgaronne.fr/node/7862>

Prévention santé et remobilisation physique pour l'insertion socio-professionnelle des allocataires du RSA - Département du Tarn et Garonne

Date limite de dépôt des candidatures le 02 septembre 2026

<https://www.tarnetgaronne.fr/node/7861>

Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle des personnes écrouées hébergées ou non dans des établissements pénitentiaires de la DISP de Toulouse

Date limite de réponse le 15 septembre 2026

<https://www.francemarches.com/appel-offre/3boamp2664285-2026-programme-personnalise-accompagnement>

Accompagnement professionnel des travailleurs non-salariés en insertion afin de favoriser une reprise d'activité durable - Département des Hautes Pyrénées

Date limite de dépôt des candidatures le 15 septembre 2026

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/accompagnement-professionnel-des-travailleurs-non-salar/ao-9634111-1>

Programme national FSE+ emploi - inclusion - jeunesse - compétences : Volet national - Soutenir la poursuite des études des 14 à 21 ans pris en charge ou sortis de l'ASE et favoriser l'insertion socio-professionnelle des 16 à 25 ans pris en charge ou sortis de l'ASE - Ministère du Travail et des Solidarités

Date limite de dépôt des candidatures le 30 septembre 2026

<https://fse.gouv.fr/les-appels-a-projets/volet-national-soutenir-la-poursuite-des-etudes-des-14-21-ans-pris-en-charge>

Programme national FSE+ Emploi – Inclusion - Jeunesse - Compétences : Volet national SI Plateforme et ses Services Numériques - Ministère du Travail et des Solidarités

Date limite de dépôt le 30 septembre 2026

<https://fse.gouv.fr/les-appels-a-projets/volet-nationalsi-plateforme-et-ses-services-numeriques-0>

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

Calendrier de répartition et de versement du solde de la taxe d'apprentissage pour la campagne 2026 - Arrêté du 2 juin 2026

Légifrance, Juillet 2026

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054436250>

Les recrutements d'apprentis dans la fonction publique diminuent fortement en 2025

DGAFP, Stats rapides, n°139, Juillet 2026, 6 p.

En 2025, 21 450 nouveaux contrats d'apprentissage ont débuté dans la fonction publique, soit 11,5 % de moins qu'en 2024. Cette nette diminution provient principalement de la fonction publique territoriale (FPT) et, dans une moindre mesure, de la fonction publique hospitalière (FPH). Le recul est plus contenu dans la fonction publique de l'État (FPE) avec -2,3 %.

La FPT reste le principal recruteur, avec 52 % des contrats d'apprentissage entamés en 2025 dans la fonction publique, devant la FPE (38 %) et la FPH (9 %).

Les apprentis embauchés dans la fonction publique sur de nouveaux contrats ont en moyenne 21,6 ans. Un sur deux était scolarisé auparavant. Plus de la moitié (54 %) prépare un diplôme de niveau au moins égal à bac+3.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-recrutements-dapprentis-dans-la-fonction-publique-diminuent-fortement-en-2025>

L'apprentissage au 31 décembre 2025 : une baisse des effectifs de 2,8 % par rapport à 2024

Note d'information de la DEPP, n°35, Juillet 2026, 2 p.

Au total, 8,5 % des 16-29 ans sont en apprentissage. Les effectifs d'apprentis dans l'enseignement secondaire sont stables, ceux dans l'enseignement supérieur sont en recul (-4,5 % après +3,5 % en 2024). Quatre apprentis sur dix sont des filles. Les effectifs d'apprentis diminuent dans presque toutes les régions académiques.

<https://www.education.gouv.fr/depp/l-apprentissage-au-31-decembre-2025-une-baisse-des-effectifs-de-28-par-rapport-2024-505299>

Ce que se sont dit l'État et dix réseaux de l'apprentissage lors de leur audience collective au ministère du Travail

GRUYELLE Astrid, MARTY Christophe, AEF, Juillet 2026

Dépêche exceptionnellement en accès libre.

<https://www.aefinfo.fr/depeche/753681-ce-que-se-sont-dit-letat-et-dix-reseaux-de-lapprentissage-lors-de-leur-audience-collective-au-ministere-du-travail>

FSE+ et France Travail : Quand l'accompagnement intensif change les trajectoires

France Travail, Juillet 2026

France Travail, la Commission européenne et la DGEFP réaffirment une conviction partagée : l'accompagnement intensif n'est pas une politique sans impact. C'est une stratégie mesurable qui change les vies. Pour les jeunes, pour les bénéficiaires du RSA, pour les salariés touchés par les restructurations économiques.

Trois ans après le début du programme FSE+ 2021-2027, les résultats parlent : 70 % des jeunes en CEJ retrouvent un emploi en un an. L'accompagnement global augmente de 20 à 30 % les chances de retour à l'emploi. Le Contrat de Sécurisation Professionnelle améliore l'insertion de plus de 20 points.

<https://www.francetravail.org/accueil/actualites/2026/fse-et-france-travail-quand-l-accompagnement-intensif-change-les-trajectoires.html?type=article>

Les métiers retrouvés par les demandeurs d'emploi : quelles disparités territoriales ?

Éclairages et synthèses, France Travail, Juillet 2026, 20 p.

Pour 40 % des demandeurs d'emploi qui retrouvent un métier, celui-ci est différent du ou des métier(s) recherché(s). Des effets territoriaux et des effets individuels font varier ce pourcentage :

- L'écart entre le métier retrouvé et les métiers recherchés est plus marqué dans les territoires à faible densité de population et dans les bassins industriels.
- L'écart entre le métier retrouvé et les métiers recherchés est plus important pour les jeunes, ou lorsque les métiers retrouvés relèvent de l'industrie et du secteur public.

<https://www.francetravail.org/statistiques-analyses/demandeurs-demploi/trajectoires-et-retour-a-lemploi/les-metiers-retrouves-par-les-demandeurs-d-emploi-queelles-disparites-territoriales.html?type=article>

Finir par faire en dehors de France Travail : quand l'accompagnement des chômeurs et des chômeuses perd de son sens

Connaissance de l'emploi, n°225, Juillet 2026, 4 p.

Ce numéro apporte un éclairage original sur la façon dont l'accompagnement est perçu tant du côté des chômeur-es que de celui des conseiller-es de l'opérateur public à partir de 57 entretiens semi-directifs répétés permettant de croiser leurs regards sur les pratiques concrètes de cette activité de travail.

Cette approche laisse entrevoir l'ampleur des malentendus vis-à-vis du soutien à la recherche d'emploi et du placement. Nombreuses sont les personnes ainsi conduites à prendre de plus en plus leur autonomie, c'est-à-dire à faire en dehors de France Travail, au terme d'une expérience qui a pu déconcerter.

<https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/finir-par-faire-en-dehors-de-france-travail-quand-l-accompagnement-des-chomeurs-et-des-chomeuses-perd-de-son-sens-1625250.kjsp?RH=1507126380703>

Les embauches poursuivent leur progression au 1^{er} trimestre 2026

BENDOUNAN Adel, Dares Indicateurs, n°29, Juillet 2026, 4 p.

Au 1^{er} trimestre 2026, en France métropolitaine, 6 577 900 contrats de travail sont signés dans le secteur privé (hors agriculture, intérim et particuliers employeurs), soit 0,9 % de plus qu'au trimestre précédent (après +1,2 % au 4^e trimestre 2025).

Le nombre d'embauches en contrat à durée déterminée (CDD) augmente de nouveau, tandis que celui des embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) continue de baisser.

6 572 700 contrats prennent fin au 1^{er} trimestre 2026. Le nombre de fins de CDI repart à la hausse et s'élève à 1 005 100. Parallèlement, 5 567 500 CDD se terminent, en hausse de 0,8 % (soit le même rythme qu'au trimestre précédent).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-embauches-poursuivent-leur-progression-au-1er-trimestre-2026>

Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2026 - Note France

OCDE, Juillet 2026

Ces notes pays donnent un aperçu de la situation du marché du travail dans chaque pays en s'appuyant sur les données des Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2026. Cette édition se concentre sur les disparités géographiques en matière d'emplois et de revenus.

En mai 2026, le taux de chômage français était de 8,2 %, bien au-dessus de la moyenne de l'OCDE de 4,9 %. Le taux d'emploi a augmenté de 68,7 % au T1 2024 à 69,4 % au T1 2026, le taux de participation de la population active a augmenté de 74,3 % au T1 2024 à 75,6 % au T1 2026. Ces augmentations sont principalement imputables aux travailleurs âgés.

https://www.oecd.org/fr/publications/perspectives-de-l-emploi-de-l-ocde-2026_ce873078-fr/france_2864c7f4-fr.html

Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2026. Disparités géographiques en matière d'emploi et de revenu

OCDE, Juillet 2026, 439 p.

Les Perspectives de l'emploi de l'OCDE examinent les dernières évolutions et perspectives des marchés du travail des pays membres. Cette édition met également en lumière l'influence des disparités géographiques sur les perspectives individuelles. Les personnes ont plus ou moins de chances de trouver un emploi de qualité et de progresser sur l'échelle des revenus selon le lieu où elles habitent, et des disparités importantes persistent entre les régions en matière d'emploi, de chômage et de revenus disponibles.

Les chocs commerciaux et technologiques, notamment l'intelligence artificielle, sont en train de redessiner les marchés du travail à l'échelon local : certains perdent des emplois dans le secteur manufacturier, tandis que d'autres créent davantage d'emplois dans les services et les activités non répétitives.

https://www.oecd.org/fr/publications/perspectives-de-l-emploi-de-l-ocde-2026_f8a23d95-fr.html

L'intelligence artificielle, quels effets sur l'emploi ?

Trésor-éco, n°391, Juin 2026, 12 p.

L'IA générative soulève des questions sur son impact sur l'emploi, avec des risques de substitution du travail humain, mais aussi des gains de productivité pouvant stimuler la demande de main-d'œuvre.

L'effet net sur l'emploi reste difficile à prédire, avec des risques spécifiques pour certains travailleurs.

Face au risque de décrochage compétitif, un accompagnement public est nécessaire pour faciliter l'adoption de l'IA et la transition professionnelle des travailleurs concernés.

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/895c28b4-dca6-4ca6-b03b-88058fc4ce87/files/a0c9e9a1-6c53-4f2e-ad5d-f603fd5c456d>

ENTREPRISES

Les aides aux entreprises : définition, périmètres, cadre de suivi et d'évaluation

Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan, Juillet 2026, 90 p.

Comment définir précisément les aides aux entreprises ? Quelles définitions au niveau international ? Comment évoluent-elles et comment les évaluer ?

Dans le sillage de précédents travaux publiés en juillet 2025, le Premier ministre a chargé le Haut-commissaire à la Stratégie et au Plan de mener une réflexion sur la définition et le cadre de suivi et d'évaluation de ces aides. Dans ce cadre, le HCSP a organisé une large concertation qui a réuni parlementaires, partenaires sociaux, représentants de collectivités locales et administrations concernées. Ce rapport, issu de cette concertation, propose une définition, deux périmètres de suivi et un cadre d'évaluation des aides aux entreprises.

<https://www.strategie-plan.gouv.fr/publications/les-aides-aux-entreprises-definition-perimetres-cadre-de-suivi-et-devaluation>

Micro-entrepreneurs immatriculés en 2018 : profils et destins divers sous un régime peu rémunérateur et peu pérenne

RICHET Damien, Insee Première, n°2118, Juillet 2026, 4 p.

Parmi les 400 000 micro-entrepreneurs immatriculés en 2018, six profils se dessinent : les « salariés en activité de complément » (27 % des créations), les « chômeurs » (26 %), les « étudiants » (18 %), les « créateurs hors du marché de l'emploi » (13 %), les « créateurs de la construction » (9 %) et les « entrepreneurs expérimentés » (7 %). Les noms retenus pour désigner chaque profil s'appuient sur les caractéristiques des créateurs qui y sont fortement représentés, sans pour autant que ce profil soit univoque.

Le taux de pérennité à 5 ans de l'ensemble des micro-entrepreneurs de 2018 est de 28 %. Il varie de 13 % dans le profil « étudiants » à 37 % dans le profil « créateurs de la construction ».

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/9022618>

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 afin de leur permettre de :

- Appréhender les leviers qui permettent d'agir en faveur de la transition écologique
- Prendre le recul nécessaire pour initier le changement
- Découvrir de l'outillage pour rentrer en action
- S'inspirer découvrir des témoignages de structures inspirantes.

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

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Géographie de l'école

DEPP, Juin 2026, 116 p.

Comment se répartissent les élèves sur le territoire ? Où trouve-t-on le plus d'élèves scolarisés dans le secteur privé ? Où sont les enseignants les plus jeunes ? Les chances d'obtenir le baccalauréat sont-elles les mêmes partout ?

Ses 38 fiches thématiques présentent, sous forme d'indicateurs cartographiés et de courtes analyses, des informations statistiques sur :

- L'environnement économique, social et familial des élèves
- Le contexte scolaire, les moyens et ressources humaines mis en œuvre
- Les parcours scolaires et les résultats.

Un dossier est dédié à la construction ainsi qu'aux principales utilisations du zonage en aires d'éducation, construit par la DEPP et les services statistiques académiques. Ce zonage offre une nouvelle maille de représentation et d'étude de variables liées au système éducatif, complémentaire aux zonages existants.

En variant les échelles d'observation, en étudiant les évolutions de certains indicateurs, Géographie de l'École a pour objectif de donner des clés de réflexion aux acteurs de l'éducation et de la formation ou de guider dans la réalisation de diagnostics territoriaux.

<https://www.education.gouv.fr/depp/geographie-de-l-ecole>

Agir sur la mobilité pour lutter contre la pauvreté - Regards croisés et pratiques inspirantes

Délégation interministérielle à la prévention et à la lutte contre la pauvreté, Juillet 2026, 33 p.

Fruit des échanges de la rencontre nationale consacrée à la mobilité et à la lutte contre la pauvreté, organisée le 21 mai 2026, ce document rassemble analyses, retours d'expérience et initiatives portées par l'État, les collectivités territoriales, les associations, les opérateurs de mobilité et les personnes concernées. Il illustre

une dynamique collective qui fait progressivement de la mobilité un levier essentiel de l'inclusion sociale et de la lutte contre la pauvreté.

Il présente des initiatives innovantes, de nouvelles formes de coopération territoriale et met en lumière des expériences inspirantes qui peuvent être reproduites afin que, partout en France, les freins à la mobilité ne soient plus un facteur de maintien dans la pauvreté.

<https://solidarites.gouv.fr/la-delegation-interministerielle-la-prevention-et-la-lutte-contre-la-pauvrete-di-pl-publie-un-nouveau-livret-pour-agir-sur-la-mobilite-dans-les-territoires>

Huitième vague du baromètre de suivi qualitatif de la pauvreté et de l'exclusion sociale du CNLE

CNLE, Juillet 2026, 22 p.

Cette nouvelle édition confirme une installation durable des difficultés sociales et une aggravation de certaines situations de précarité. Les difficultés structurelles se révèlent profondément ancrées. Elles touchent des publics de plus en plus larges, y compris des ménages jusque-là relativement protégés. Les acteurs identifient cinq grandes problématiques majeures : les difficultés financières, le logement, l'emploi, l'accès aux droits et la santé.

La 8^e vague du Baromètre souligne notamment des tensions accrues sur l'emploi : hausse des licenciements économiques, recul de l'intérim, progression du chômage de longue durée et difficultés persistantes d'insertion pour les jeunes et les seniors.

<https://solidarites.gouv.fr/huitieme-vague-du-barometre-de-suivi-qualitatif-de-la-pauvrete-et-de-l'exclusion-sociale-du-cnle>

Non-recours à la prime d'activité : la moitié des foyers éligibles ne la perçoivent pas fin 2021

GAYET Cécile, Etudes et résultats Drees, n°1379, Juillet 2026, 8 p.

L'estimation du non-recours proposée dans cette étude exploite l'appariement de l'Enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (ERFS) de l'Insee pour l'année 2021 avec les données du Dispositif de ressources mensuelles (DRM), qui rassemble chaque mois, au niveau individuel, les salaires versés par les employeurs ainsi que la plupart des prestations sociales.

Fin 2021, 3,4 millions de foyers éligibles à la prime d'activité ne la perçoivent pas.

En l'absence de non-recours à la prime d'activité au dernier trimestre 2021, 500 000 ménages pauvres, comprenant 610 000 foyers sociaux, verraient leur niveau de vie augmenter de 130 euros par mois en moyenne. Parmi eux, 135 000 ménages, sortiraient de la pauvreté monétaire, ce qui équivaldrait à une baisse de 0,5 point du taux de pauvreté. Enfin, si l'ensemble des droits à la prime d'activité et au revenu de solidarité active (RSA) étaient effectivement perçus, le taux de pauvreté diminuerait de 0,7 point.

<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/260708-non-recours-prime-dactivite-2021>

Accès aux droits et discriminations : quelles spécificités pour les personnes en situation de précarité ?

Le défenseur des droits, Juillet 2026, 33 p.

Les personnes exposées au risque de précarité (18-79 ans) se distinguent par :

- Emploi : 1 sur 4 en emploi (contre 1 sur 2 pour le reste de la population), souvent en CDD ou intérim
- 29 % subissent des discriminations dans la recherche d'emploi
- Éducation : 53 % sans diplôme ou avec un diplôme inférieur au baccalauréat

<https://www.defenseurdesdroits.fr/enquete-sur-lacces-aux-droits-2e-edition-volume-5-acces-aux-droits-et-discriminations-quelles-1206>

FORMATION PROFESSIONNELLE

IA Act : le guide pratique des organismes de formation

Onlineformapro, Juillet 2026

Ce guide présente les 4 niveaux de risque expliqués simplement, un tableau qui situe vos usages réels (chatbot, correction automatique, orientation), le calendrier des échéances et une feuille de route en 7 étapes.

Il met à disposition une boîte à outils prête à l'emploi. A télécharger gratuitement après inscription

<https://www.onlineformapro.com/blog/ia/ia-act-le-guide-pratique-des-organismes-de-formation/>

La formation professionnelle financée par le CPF en 2025 : quels sont les prix de formation ?

FREMONT Mathilde, Questions Politiques Sociales, n°41, Juillet 2026, 4 p.

Ce numéro met en avant les prix moyens et durées moyennes des principales formations proposées sur la plateforme Mon compte formation (MCF) au regard de celles souscrites par les salariés, les travailleurs indépendants, les inactifs et les personnes inscrites à France Travail. Il propose également une estimation de l'évolution entre 2024 et 2025 de l'indice de prix des formations souscrites.

<https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/breves/qps-les-breves-ndeg41>

Le compte personnel de formation en 2025. Le retour à une tendance à la baisse des entrées

BISMUTH Johanna, Dares résultats, n°30, Juillet 2026, 4 p.

En 2025, 1 226 000 formations débutent dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), en baisse de 11 % par rapport à 2024, à la suite de l'introduction de mesures réglementaires importantes.

La hausse des entrées en formation des personnes inscrites à France Travail (+8 %, après +14 % en 2024) limite la diminution constatée sur les autres profils à la suite de l'introduction de la participation forfaitaire obligatoire en 2024. Les transports, bien qu'en recul de 21 %, restent le premier domaine de formation et représentent 40 % des formations réalisées en 2025. Les formations à la création d'entreprise sont en forte baisse (-60 %) en raison de la fin de l'éligibilité à un financement CPF des formations non certifiantes à la création d'entreprise.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-compte-personnel-de-formation-en-2025>

Livre blanc : L'évaluation comme levier d'innovation

Traindy, Juillet 2026, 44 p.

Ce livre blanc explore les grandes questions qui traversent aujourd'hui le secteur : comment mesurer l'impact réel d'une formation au-delà de la satisfaction, comment intégrer l'intelligence artificielle dans les processus d'évaluation sans renoncer au jugement humain, ou encore comment évaluer le geste, la pratique et les compétences difficilement observables. Il présente des apports de recherche, des méthodes éprouvées (action mapping, learner journey map, modèle de Kirkpatrick) et le portfolio comme outil central de développement des compétences.

Ce livre blanc dégage des recommandations pratiques pour passer d'une évaluation-sanction à une évaluation qui fait apprendre.

<https://traindy.io/fr/ressources/taco-days-retraite-pedagogique-2026/>

Panorama des LMS et des solutions digital learning

EdTechActu, Juillet 2026

Au sommaire de ce panorama : les grandes tendances du marché, des analyses, des conseils pratiques et un annuaire exclusif des 70 acteurs clés du marché français. A télécharger gratuitement après inscription

<https://edtechactu.com/panorama-des-lms-2026/>

Formation aux troubles du neurodéveloppement (autisme, troubles dys, TDAH, TDI) : des repères nationaux pour garantir la qualité des formations

Ministère de la Santé, des Familles, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, Juillet 2026, 32 p.

Ces Repères nationaux définissent les attendus communs des formations dans le champ des troubles du neurodéveloppement (TND). Ils constituent un outil de référence partagé.

L'objectif principal de cet outil de référence est de garantir la qualité, la cohérence et la conformité scientifique des formations aux Recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) publiées par la Haute Autorité de Santé (HAS) et aux politiques publiques portées par la Stratégie nationale pour les TND.

Ces repères :

- Complètent le référentiel national Qualiopi, en intégrant des critères spécifiques au champ des TND (accessibilisation pédagogique, participation des personnes concernées, supervision post-formation, veille scientifique)
- Se situent dans la continuité des outils produits par les équipes de recherche, les centres de ressources, les centres d'excellence.

<https://www.capemploi.info/assets/files/cheops/commun/bac-a-sable/reperes-nationaux-formation-tnd-2026.pdf>

Décisions d'enregistrement aux répertoires nationaux - Juillet 2026

France compétences, Juillet 2026, 5 p.

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

Journal de la Vie des Titres

Le journal de la vie des titres, Juillet 2026, 17 p.

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

<https://www.responsabledesession.fr/journal-de-la-vie-des-titres-edition-juillet2026/>

INSERTION DES JEUNES

Quelles sont les aides à l'emploi pour les jeunes en 2026 ?

Portail du gouvernement, Juillet 2026

L'État a déployé un large éventail de dispositifs pour accompagner les jeunes vers l'emploi, la formation ou l'entrepreneuriat. Tour d'horizon des aides en vigueur et des structures vers lesquelles se tourner.

<https://www.info.gouv.fr/actualite/quelles-sont-les-aides-a-l-emploi-pour-les-jeunes-en-2026>

S'insérer dans un monde instable : le diplôme reste une valeur sûre. Enquête 2024 auprès de la Génération 2021

Bref CEREQ, n° 487-488, Juillet 2026, 8 p.

Les premiers résultats de l'enquête Génération du Céreq éclairent l'entrée sur le marché du travail des jeunes sortis du système éducatif en 2021, dans un contexte marqué par les chocs économiques. Malgré un accès à l'emploi globalement favorable, ces jeunes affrontent des débuts de carrière instables où la qualité des emplois se dégrade avec la conjoncture. Replacés dans le temps long, ces résultats disent cependant surtout la permanence des hiérarchies scolaires : plus le diplôme est élevé, plus l'insertion reste favorable, et l'absence de diplôme continue de peser lourdement sur l'accès à l'emploi.

<https://www.cereq.fr/publications/cereq-bref/sinserer-dans-un-monde-instable-le-diplome-reste-une-valeur-sure>

L'insertion des diplômés des grandes écoles - 2026

Conférence des Grandes Ecoles, Juin 2026, 82 p.

Cette 34^e enquête confirme une nouvelle fois, la robustesse du modèle Grande école, tout en révélant les effets d'un environnement économique plus contraint. Réalisée auprès de plus de 240 000 diplômés de 210 établissements, elle constitue un outil de référence pour appréhender les dynamiques d'insertion des jeunes talents et éclairer les évolutions du marché du travail.

L'un des principaux enseignements de l'édition 2026 réside dans le ralentissement de l'insertion professionnelle des diplômés de la promotion 2025. Le taux net d'emploi 6 mois après la diplomation recule à 74,5 %, tandis que la part des diplômés en recherche d'emploi atteint 23 %. Cette tension s'inscrit dans un contexte géopolitique incertain et une contraction du marché de l'emploi cadre, les entreprises privilégiant des profils plus expérimentés.

Ce repli conjoncturel ne remet pas en cause la solidité structurelle de l'insertion des diplômés des écoles de management. L'accès à l'emploi reste rapide et à la hauteur des attentes : plus de 60 % des jeunes diplômés en poste signent avant la diplomation et 80 % trouvent un emploi en moins de deux mois ; près de 85 % des diplômés en poste sont satisfaits de leur emploi.

<https://www.cge.asso.fr/publications/enquete-insertion-cge-2026-rapport/>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

Les portraits statistiques des métiers

DARES, Juillet 2026

Le portrait statistique des métiers fournit des cartes, graphiques et tableaux pour comprendre les caractéristiques d'un métier. Pour chacun des 341 métiers de la nomenclature des familles professionnelles, découvrez : l'évolution de l'emploi, la structure par âge, la part des femmes, la répartition géographique, le niveau de diplôme, la qualité de l'emploi (contrats courts ou CDI, horaires de travail atypiques, ...), le salaire moyen, les caractéristiques des employeurs, le nombre de demandeurs d'emploi, etc.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/portraits-statistiques-des-metiers>

L'État et la filière des infrastructures numériques signent leur contrat stratégique « Horizon 2030 »

Portail du gouvernement, Juillet 2026, 3 p.

Dans la continuité du précédent contrat signé en 2023, ce nouveau contrat renouvelle également la gouvernance du comité avec l'intégration de France Datacenter. Le CSF couvre désormais l'ensemble de la chaîne de valeur industrielle des infrastructures numériques. Il rassemble cinq fédérations : l'AFNUM, InfraNum, la Fédération Française des Télécoms, France Datacenter et le Sycabel, représentant les entreprises des réseaux fixes et mobiles, des infrastructures et équipements numériques, des câbles et composants ainsi que des centres de données.

Le contrat « Horizon 2030 » s'articule autour de six priorités : Innovation - Résilience et souveraineté – Environnement - Territoires connectés et durables – International - Emploi et compétences : anticiper les évolutions des métiers, renforcer l'attractivité de la filière, accompagner les transitions professionnelles et promouvoir la diversité et l'inclusion.

<https://presse.economie.gouv.fr/letat-et-la-filiere-des-infrastructures-numeriques-signent-leur-contrat-strategique-horizon-2030/>

Enseignement de la conduite : Face aux tensions de recrutement, le secteur de l'enseignement de la conduite accélère sa transformation

ANFA, Autofocus, n°97, Juillet 2026, 27 p.

Depuis 2019, l'emploi salarié dans ce secteur est reparti à la hausse. L'activité, portée par la croissance démographique des jeunes et la demande importante pour la formation aux permis de conduire, est néanmoins soumise à d'importantes évolutions réglementaires. Le secteur qui compte aujourd'hui 12 000 entreprises et 28 800 salariés, se confronte également à plusieurs tensions : pénurie de places à l'examen, restrictions du financement et des difficultés de recrutement.

<https://www.anfa-auto.fr/actualites/autofocus-lanfa-consacre-sa-nouvelle-etude-lenseignement-de-la-conduite>

L'emploi associatif en 2024

INJEP, Juillet 2026, 2 p.

Fin 2024, en France, 1,94 million de personnes sont salariées d'une association, dont 57 % dans le domaine sanitaire et social. L'emploi associatif se distingue de l'ensemble du privé par sa forte féminisation, un recours plus fréquent aux CDD, aux emplois aidés et au temps partiel. Le salaire net mensuel en équivalent temps plein s'établit à 2 210 euros en moyenne pour un emploi dans une association en 2024, inférieur de 19 % à celui du secteur privé.

<https://injep.fr/publication/lemploi-associatif-en-2024/>

Baromètre ISM-MAAF : Artisanat rural, artisanat urbain

MAAF, Institut supérieur des métiers, Juillet 2026, 4 p.

Au 1^{er} janvier 2024, 1 521 000 entreprises artisanales sont actives dans les territoires. En cinq ans, leur nombre a progressé de 22 %, bien plus vite que la population (+2 %), témoignant de la forte attractivité de ces métiers et du travail indépendant.

La composition sectorielle varie selon les territoires : l'artisanat du BTP et de fabrication sont plus présents dans les communes rurales et petites agglomérations, tandis que l'artisanat des services est davantage représenté dans les moyennes et grandes agglomérations.

<https://infometiers.org/barometre-de-lartisanat-ism-maaf-artisanat-rural-artisanat-urbain-juin-2026/>

Atlas et l'ADEME : des ressources pour accompagner la transition écologique

Ademe, OPCO Atlas, Juillet 2026

Dans le cadre de la convention de partenariat signée avec l'ADEME, Atlas partage les ressources de l'Agence de la transition écologique à destination des entreprises, des organismes de formation et des centres de formation d'apprentis.

L'ADEME propose, via sa plateforme Agir pour la transition écologique, un espace dédié aux acteurs de l'éducation et de la formation professionnelle.

Cet espace met à disposition :

- Des centaines de ressources pédagogiques gratuites, adaptées à tous les niveaux scolaires et classées par objectifs de développement durable
- Des formations en ligne accessibles librement (webinaires, MOOCs) sur les grands enjeux écologiques
- Des outils de sensibilisation pour les apprenants et les équipes : guides méthodologiques, activités interactives, expositions pédagogiques
- Des ressources sur les métiers de la transition écologique, utiles pour l'orientation et le conseil en évolution professionnelle.

Ces contenus, produits ou référencés par l'ADEME, sont directement mobilisables dans le cadre de la conception de formations, d'actions de sensibilisation ou d'accompagnement des entreprises adhérentes.

<https://www.opco-atlas.fr/actualites/atlas-et-lademe-des-ressources-pour-accompagner-la-transition-ecologique.html>

<https://agirpourlatransition.ademe.fr/>

Cinq ans de l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

Portail de la Fonction publique, Juillet 2026

La pratique du télétravail est dorénavant bien ancrée : un agent de la fonction publique sur six déclare télétravailler en 2023. Cette part est trois fois plus élevée dans la fonction publique de l'État (41 %) que dans la fonction publique hospitalière (13 %). Elle est portée par les cadres administratifs et techniques (75 %).

Les zones à forte densité de population recensent le plus grand nombre d'agents occupant des emplois compatibles avec le télétravail (37 % dans l'agglomération parisienne). Le recours au télétravail est plus élevé pour les femmes (56 %) que pour les hommes (51 %).

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/cinq-ans-de-laccord-relatif-la-mise-en-oeuvre-du-teletravail-dans-la-fonction-publique>

Guide d'usage de l'IA pour les agents publics de l'Etat

Direction Interministérielle de la Transformation Publique, Juin 2026, 58 p.

Ce guide fournit un cadre commun, pratique et directement mobilisable pour utiliser l'IA dans un contexte professionnel. Il vise à accompagner une adoption déjà massive de l'IA générative, en garantissant un usage responsable, conforme au droit et respectueux des principes éthiques de l'action publique.

<https://www.modernisation.gouv.fr/actualites/guide-dusage-de-lia-pour-les-agents-publics-de-letat>

Rapport d'activité 2025 ANFH

ANFH, Juin 2026

Avec plus de 22 100 dossiers d'Études promotionnelles en cours et plus de 1,1 million de départs en formation, l'année 2025 a confirmé l'engagement de l'Anfh en faveur du développement des compétences. Cette dynamique a permis d'accompagner les établissements et les agents dans leurs enjeux d'attractivité, de fidélisation et de professionnalisation.

Quelques chiffres :

- Un taux d'accès à la formation de 55,8 % et 1 112 000 (+4,3%) départs en formation au titre de l'agrément Plan de formation.
- Plus de 22 194 dossiers Études Promotionnelles sont en cours de réalisation, dont plus de 9 000 nouveaux dossiers : ce sont ainsi plus de 8 400 infirmières, plus de 4 000 aides -soignantes, plus de 2 400 cadres de santé, plus de 1 200 IPA, 1 100 IBODE et 1 100 IADE qui rejoindront prochainement les établissements de la FPH.
- Le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) enregistre 3 341 dossiers en cours de financement, représentant une hausse de 72 % des charges de formation depuis 2023.
- 4 684 dossiers d'apprentissages en cours de financement, mobilisant 34,3 M€, dont 29 % concernent spécifiquement la filière de soins.
- 4 977 congés de formation professionnelle en cours de financement au titre de l'agrément CFP.

<https://www.anfh-rapport-activite.fr/2025/annee-2025-les-temps-forts>

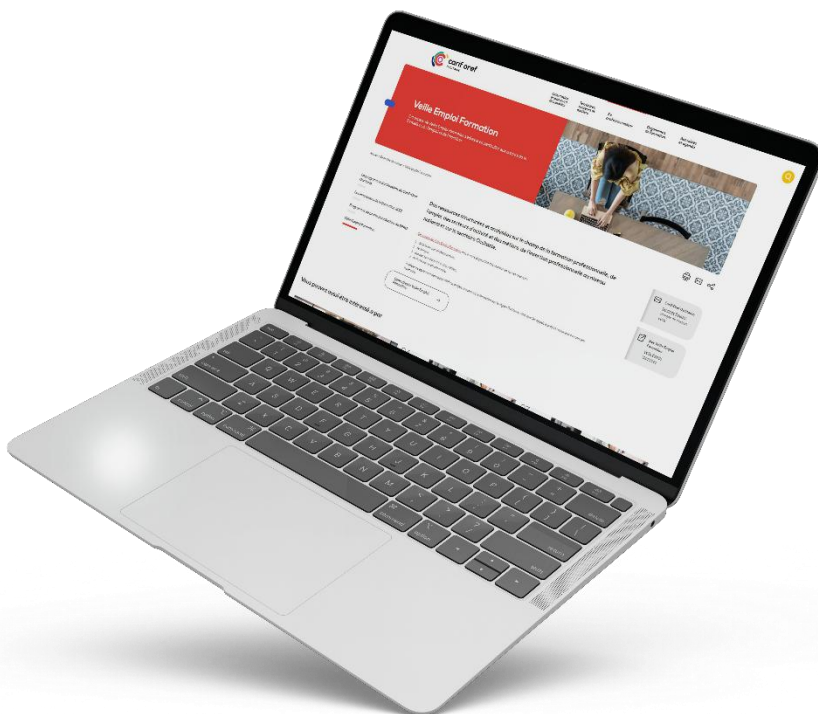
ProspectiveAtlas La Matinale : Observatoires des métiers - Décrypter les mutations, outiller les décisions - Replay webinaire du 3 juillet 2026 - OPCO Atlas

Au programme : Panorama des productions des observatoires - Travaux des observatoires : comment les entreprises s'en saisissent-elles ? Prospectives des métiers & des compétences : quels impacts sur l'offre de formation ? Comment mieux valoriser les études et optimiser leurs retombées ?

<https://www.opco-atlas.fr/actualites/decouvrez-le-replay-de-la-matinale-observatoires-des-metiers-decrypter-les-mutations-outiller-les.html>

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