

LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°654

02/09/2026



veille@cariforefoccitanie.fr



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

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE	1
APPELS A PROJET	1
APPRENTISSAGE – ALTERNANCE	3
EMPLOI	4
ENTREPRISES	5
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	6
ILLETTRISME-APPRENTISSAGE DE LA LANGUE.....	8
INSERTION PROFESSIONNELLE JEUNES.....	8
INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP	9
SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS.....	9
VAE	11

ACTUALITE EMPLOI FORMATION OCCITANIE

Objectif Ofeli : nouvelle version du guide utilisateur

Carif-Oref Occitanie, Août 2026, 26 p.

Ce guide s'adresse aux organismes de formation proposant une offre de formation en Occitanie et souhaitant la référencer auprès du Carif-Oref Occitanie.

Ce référencement se fait via la plateforme OFeli (Offre de Formation en ligne) dont les fonctionnalités sont précisées dans ce guide.

https://www.cariforefoccitanie.fr/content/uploads/2026/08/Guide_utilisateur_OFELI_08_26.pdf

Objectif Ofeli : nouvelle version du guide utilisateur - Spécial formations en apprentissage

Carif-Oref Occitanie, Août 2026, 28 p

Ce guide s'adresse aux organismes de formation proposant une offre de formation en apprentissage en Occitanie et souhaitant la référencer auprès du Carif-Oref Occitanie.

https://www.cariforefoccitanie.fr/content/uploads/2026/08/Guide_de_saisie_des_formationen_apprentissage_2027.pdf

Bilan du marché du travail en 2025. Région Occitanie

DREETS Occitanie, France Travail Occitanie, Juillet 2026, 18 p.

Cette publication permet d'appréhender les principales évolutions du fonctionnement du marché du travail régional et les caractéristiques de ces composantes essentielles que sont la demande et l'offre d'emploi. Elle reprend également les principaux dispositifs d'intervention de l'Etat en faveur du marché du travail.

<https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/>

Les inscrits à France Travail au 2^e trimestre 2026 - Occitanie

DREETS Occitanie, France Travail Occitanie, Juillet 2026, 3 p.

Cette publication permet d'appréhender les évolutions les plus récentes sur la demande d'emploi de la région. Elle décrit notamment la situation des inscrits à France Travail. Elle est déclinée pour chaque département.

https://www.observatoire-emploi-occitanie.fr/les-grandes-thematiques/documents?nid_theme=421&nid_sous_theme=455&code_collection=MC2&access=collection&type_recherche=zoom-sur

L'essentiel de la conjoncture de la filière construction en Occitanie et dans ses départements - Situation conjoncturelle à fin juillet 2026

CERC Occitanie, Août 2026, 5 p.

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

https://www.cercoccitanie.fr/IMG/pdf/conjoncture_2026_08.pdf

APPELS A PROJET

Réalisation d'une étude sur l'intelligence artificielle dans la branche des entreprises de courtage en assurances et/ou réassurance - OPCO Atlas

Date limite de réponse le 11 septembre 2026

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/realisation-dune-etude-sur-lintelligence-artificielle-dans-la-branche-des-entreprises-de-courtage-en.html>

Marché d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) sur le champ de la certification professionnelle - Accompagnement à la sécurisation des processus qualité des certifications de branche - OPCO Atlas

Date limite de réponse le 14 septembre 2026

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/marche-dassistance-maitrise-douvrage-amo-sur-le-champ-de-la-certification-professionnelle.html-0>

Formation collective ESAT : Être représentant : comprendre son rôle au CVS, à l'Instance Mixte et au CSE - OPCO Santé

Date limite de réponse le 15 septembre 2026

<https://www.marches-publics.gouv.fr/app.php/entreprise/consultation/3041289?orgAcronyme=h8j>

Formation aux gestes et soins d'urgence Afgsu2 pour les agents du Conseil Départemental de l'Hérault

Date limite de réponse le 15 septembre 2026

<https://www.marchesonline.com/appels-offres/avis/formation-aux-gestes-et-soins-d-urgence-afgsu2-pour-les/ao-9648349-1>

Formation collective ESAT "gestion des émotions et des situations difficiles" - OPCO Santé

Date limite de réponse le 15 septembre 2026

<https://www.marches-publics.gouv.fr/app.php/entreprise/consultation/3047324?orgAcronyme=h8j>

Analyse des enjeux sociaux au sein des branches et secteurs de l'OPCO Atlas

Date limite de réponse le 21 septembre 2026

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/analyse-des-enjeux-sociaux-au-sein-des-branches-et-secteurs-de-lopco-atlas.html>

Formation et développement des compétences à destination des collaborateurs de l'OPCO EP

Date limite de réponse le 24 septembre 2026 à 14h00

<https://www.opcoep.fr/marches-publics>

Appel à projets de la direction régionale d'Occitanie relatif à la mobilité des chercheurs d'emploi - France Travail

Les projets doivent cibler les chercheurs d'emploi, en recherche d'emploi, accompagnés par France Travail dans la région Occitanie et précisément dans le département de l'Aude qui expriment une difficulté liée à la mobilité.

Date limite de réponse le 25 septembre 2026

<https://www.francetravail.org/accueil/actualites/2026/appel-a-projets-de-la-direction-regionale-d-occitanie-relatif-a-la-mobilite-des-chercheurs-d-emploi.html?type=article>

Actions de formation dans le cadre du dispositif campusAtlas - thématique « ITIL/ITSM » - OPCO Atlas

Date limite de réponse le 25 septembre 2026

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/actions-de-formation-dans-le-cadre-du-dispositif-campusatlas-thematique-itilitsm.html>

Actions collectives de formation dans le cadre de campusAtlas « Ingénierie DevOps & Cloud Native » - OPCO Atlas

Date limite de réponse le 25 septembre 2026

<https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/actions-collectives-de-formation-dans-le-cadre-de-campusatlas-ingenierie-devops-cloud-native.html>

Évaluation de l'impact du FSE+ 2021/2027 sur la création et reprise d'entreprises en Occitanie - Région Occitanie

Date limite de réponse le 25 septembre 2026 à 10h00

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

Niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage - Décret n° 2026-832 du 29 août 2026

Légifrance, Août 2026

Ce décret détermine les valeurs de carence des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} septembre 2026.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054762162>

Référentiel unique avec l'ensemble des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage – Septembre 2026

France compétences, Septembre 2026

Nouvelle version du référentiel intégrant les Niveaux de Prise en Charge (NPEC) définis lors de la procédure complémentaire 2025, complétés des valeurs établies par le Décret n° 2026-832 du 29 août 2026 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage en cas de carence d'une branche, et applicables à compter du 1^{er} septembre 2026.

<https://www.francecompetences.fr/referentiels-et-bases-de-donnees/>

Frais de premier équipement pédagogique des apprentis - Décret n° 2026-679 du 27 juillet 2026

Légifrance, Juillet 2026

Ce décret modifie les modalités selon lesquelles sont pris en charge les frais de premier équipement pédagogique des apprentis par l'opérateur de compétences. Il permet aux opérateurs de compétences de fixer les forfaits de prise en charge en tenant compte de la nature des activités des apprentis et en réserve la prise en charge aux diplômes et certifications correspondant au plus au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles. Le décret modifie par ailleurs le plafond applicable aux forfaits ainsi fixés par les opérateurs de compétences et prévoit que la demande de prise en charge doit être transmise par le centre de formation d'apprentis à l'opérateur de compétences dans les douze mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage.

Ce texte entre en vigueur le lendemain de sa publication et s'applique aux contrats d'apprentissage conclus à compter de cette date.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054541033>

Synthèse : Les contrats d'apprentissage

DARES, Juillet 2026

À fin mai 2026, 79 900 contrats d'apprentissage ont commencé depuis le début de l'année, un nombre en baisse sur un an (-3,2 %). La diminution est uniquement portée par le secteur privé : 79 000 entrées, soit -3,3 %. 48 800 contrats d'apprentissage concernent une formation de l'enseignement secondaire (+7,7 % sur un an) et 31 100 une formation de l'enseignement supérieur (-16,4 % sur un an).

Fin mai 2026, 970 500 personnes sont en contrat d'apprentissage, soit un effectif en baisse de 3,7 % par rapport à fin mai 2025 (-1,8 % pour les formations de l'enseignement secondaire et -4,8 % pour les formations de l'enseignement supérieur ; -3,6 % pour le secteur privé et -8,4 % pour le secteur public).

<https://poem.travail-emploi.gouv.fr/synthese/contrats-d-apprentissage>

Synthèse : Les contrats de professionnalisation

DARES, Juillet 2026

À fin mai 2026, 31 600 contrats de professionnalisation ont commencé depuis le début de l'année, soit une hausse de 18,6 % sur un an.

Le nombre de nouveaux contrats augmente de 12,8 % pour les moins de 26 ans et de 22 % pour les 26 ans ou plus.

Fin 2025, on comptait 63 600 personnes en contrat de professionnalisation, après 69 600 fin 2024, 90 900 fin 2023 et 98 100 fin 2022.

<https://poem.travail-emploi.gouv.fr/synthese/contrats-de-professionnalisation>

Mobilisation des cellules régionales interministérielles pour accompagner les jeunes souhaitant s'orienter vers l'apprentissage - Instruction interministérielle n° 2026/81 du 19 juin 2026

Bulletins officiels des ministères chargés des affaires sociales, Juillet 2026, 10 p.

Cette instruction interministérielle remobilise, durant toute l'année 2026-2027, les cellules régionales mises en place en 2021, pour accompagner les jeunes souhaitant s'orienter vers l'apprentissage.

Les actions à réaliser :

- Assurer un suivi de l'accompagnement par les centres de formation d'apprentis (CFA) des jeunes en recherche d'un contrat d'apprentissage et proposer un accompagnement aux jeunes en recherche d'un contrat et/ou d'une place en CFA
- Accompagner les jeunes en rupture de contrat pour leur permettre de terminer leur formation
- Être en veille sur la situation des CFA défaillants et sur leur exposition sur les plateformes éducatives d'admission en formation et appliquer la procédure adressée par courrier signé des ministres le 20 mars 2026
- Rendre compte de leur activité sur ces missions."

<https://bulletins-officiels.social.gouv.fr/instruction-interministerielle-ndeg-dgefpmadqdgescodgesipdgerdagfp202681-du-19-juin-2026-relative-la-mobilisation-des-cellules-regionales-interministerielles-pour-accompagner-les-jeunes-souhaitant-sorienter-vers-lapprentissage>

EMPLOI

Des jeunes actifs satisfaits mais en quête d'ailleurs : les ressorts d'un paradoxe

Bref CEREQ, n°489, Août 2026, 4 p.

À rebours des discours sur leur désengagement professionnel, les jeunes actifs déclarent majoritairement s'épanouir dans leur travail. Pourtant, une part importante d'entre eux souhaite changer d'emploi ou se réorienter dès les premières années de vie active, y compris parmi ceux qui se réalisent professionnellement. Mobilisant à la fois l'enquête Génération du Céreq et des sources de données complémentaires, ce numéro cherche à approfondir la compréhension de ces aspirations apparemment contradictoires. Issu d'une recherche collective soutenue par l'INJEP, il explore l'hypothèse que ce paradoxe reflète moins une insatisfaction qu'une adaptation aux transformations du marché du travail, à un système éducatif rigide et à des conditions de travail souvent dégradées.

<https://www.cereq.fr/publications/cereq-bref/des-jeunes-actifs-satisfaits-mais-en-quete-dailleurs-les-ressorts-dun>

Les seniors sur le marché du travail en 2025. Poursuite de l'augmentation du taux d'emploi des seniors

GUERIN Vivien, Dares résultats, n°34, Juillet 2026, 4 p.

En 2025, 61,7 % des personnes âgées de 55 à 64 ans ont un emploi en France (dont 2,8 points en cumul emploi-retraite), soit une hausse de 1,3 point en une année. En tenant compte des personnes au chômage, 65,2 % des seniors sont actifs, soit 1,5 point de plus qu'en 2024. Le taux d'emploi des seniors augmente de façon quasi continue depuis 2000, en lien avec les réformes des retraites allongeant les durées de cotisation puis reculant l'âge d'ouverture des droits.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-seniors-sur-le-marche-du-travail-en-2025>

PoEm : Tableau des politiques d'emploi

DARES, Juillet 2026, 41 p.

Poem diffuse des tableaux de bord et des séries longues consacrées aux politiques de l'emploi. Il permet d'accéder rapidement aux données de suivi des dispositifs consacrés à l'emploi, à la formation professionnelle et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/poem-tableau-de-bord-des-politiques-de-lemploi>

Les inscrits à France Travail au 2^e trimestre 2026

Dares Indicateurs, n°33, Juillet 2026, 9 p.

Au 2^e trimestre 2026, on compte 5 801 500 inscrits à France Travail en catégories A, B, C en France (+1,3 % par rapport au trimestre précédent). Hors bénéficiaires du RSA et jeunes en parcours, ce nombre augmente de +0,5 % au 2^e trimestre 2026.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-inscrits-france-travail-au-2e-trimestre-2026>

ENTREPRISES

AI Act : en quoi les TPE et PME sont-elles concernées par le règlement européen sur l'intelligence artificielle ? Webinaire le 25 septembre 2026 de 10h à 11h30 - France Num

Les outils utilisant l'intelligence artificielle trouvent progressivement leur place dans les entreprises, y compris les plus petites. Ces nouveaux usages s'accompagnent d'un nouveau cadre réglementaire européen : l'AI Act, ou règlement européen sur l'intelligence artificielle.

Entré en vigueur le 1^{er} août 2024, ce règlement vise à favoriser le développement et l'utilisation d'une intelligence artificielle sûre et digne de confiance, tout en protégeant les droits fondamentaux.

Son application est progressive et certaines de ses dispositions sont déjà applicables.

Pour aider les entreprises et les acteurs qui les accompagnent à mieux comprendre cette nouvelle réglementation, la Direction de projet IA (DP IA) de la Direction générale des Entreprises (DGE) organise un webinaire de présentation de l'AI Act pour le réseau France Num.

L'objectif : présenter de manière accessible le règlement et répondre aux principales questions que peuvent se poser les TPE et PME.

<https://www.francenum.gouv.fr/magazine-du-numerique/webinaire-entreprises-ai-act-en-quoi-les-tpe-et-pme-sont-elles-concernees-par>

Osez l'IA : Catalogue de solutions d'IA à destination des PME et ETI

DGE, Juillet 2026, 8 p.

Les 88 entreprises d'IA référencées dans le catalogue officiel établi par la DGE et Hub France IA proposent des offres matures : copilotes IA métiers, plateformes RAG (génération augmentée par récupération) et de gestion de la connaissance, automatisation de la relation client vocale, contrôle qualité industriel et analyse documentaire. La majorité de ces solutions est déployable sans expertise interne, en mode clé en main, no-code ou SaaS, rendant l'IA accessible aux PME et ETI.

Les entreprises référencées couvrent largement le territoire, puisque 13 régions métropolitaines et les Outre-mer y sont représentés. Elles pourront ainsi être mobilisées par les acteurs de l'accompagnement des entreprises, notamment dans le cadre du dispositif Diag Data IA de Bpifrance.

Cette démarche s'inscrit dans le plan national Osez l'IA pour accélérer la diffusion de l'intelligence artificielle dans l'économie, avec un objectif d'adoption dans 80 % des PME et ETI d'ici 2030.

<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/>

FORMATION PROFESSIONNELLE

« Décryptage du projet de décret Qualiopi attendu pour novembre 2026 » - Webinaire le 22 septembre de 14h00 à 15h00 - AFNOR

Un nouveau décret encadrant la certification Qualiopi est attendu en novembre 2026. Des experts proposent de passer en revue le texte en projet pour anticiper les évolutions à venir.

<https://www.afnor.org/evenements/qualite/qualiopi-decryptage-du-nouveau-decret-2026/>

Référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences - Décret n° 2026-728 du 1^{er} août 2026

Légifrance, Août 2026

Ce décret actualise le référentiel national fixant les indicateurs d'appréciation des sept critères de la qualité des actions de la formation professionnelle sur la base duquel les organismes prestataires d'actions de développement des compétences doivent se faire certifier. Il entre en vigueur le 1^{er} novembre 2026.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054608509>

Séries longues : Le compte personnel de formation

DARES, Août 2026

1 226 000 formations financées par le CPF débutent en 2025, un chiffre en baisse de 11 % par rapport à 2024, année marquée par l'introduction de mesures réglementaires importantes. Cette diminution s'inscrit dans la tendance constatée depuis 2021. Chaque personne peut mobiliser une ou plusieurs formations. En 2025, 1 110 000 personnes ont mobilisé leur CPF (-10 % par rapport à 2024).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/series-longues-le-compte-personnel-de-formation>

Rapport d'activité 2025 de France compétences : piloter, réguler, garantir

France compétences, Juillet 2026, 60 p.

Ce rapport dresse le bilan d'une « année de transition stratégique » pour cette autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage. L'événement majeur est l'élaboration de la nouvelle Convention d'objectifs et de performance (COP) 2026-2028, qui fixe trois ambitions (financeur, régulateur, établissement exemplaire), huit axes stratégiques et 39 indicateurs.

https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2026/07/FC_RA-2025_Digital-RGAA_DP.pdf

La formation en ligne : des bénéfices pour les apprenants, l'économie et les pouvoirs publics

VARLET BERTRAND Constant, Asterès, Août 2026, 29 p.

La formation en ligne a des effets tangibles sur les trajectoires professionnelles avec des impacts en chaîne pour la société : hausse de rémunérations pour les apprenants, indemnités chômage évitées pour les pouvoirs publics et gain de productivité pour l'économie en général. Grâce à une vaste enquête conduite auprès de 5 559 apprenants des adhérents de EdTech France, Asterès a quantifié ces effets au niveau individuels et a estimé un premier impact pour l'ensemble du secteur. La formation en ligne se révèle être profondément complémentaire avec la formation en présentiel, s'adressant en particulier à des publics empêchés, et produit des effets économiques propres, notamment une hausse de revenu attribuable à la formation de 5,6% ou encore 2 400 € d'indemnités chômage évitées en moyenne grâce à la formation. Au niveau macroéconomique, les bénéfices pour les pouvoirs publics dépassent ainsi les coûts associés au financement de ces formations.

<https://asteres.fr/etude/la-formation-en-ligne-des-benefices-pour-les-apprenants-leconomie-et-les-pouvoirs-publics/>

Les Acteurs de la Compétence : Conjoncture économique des adhérents – Tendances premier semestre 2026

Les Acteurs de la compétence, Juillet 2026, 11 p.

Nouvelle enquête de conjoncture économique menée auprès des adhérents en juin dernier. Les résultats traduisent une dégradation sensible de la situation économique du secteur au premier semestre 2026 :

- Une activité globale encore orientée à la baisse cette année
- Des tensions sur l'emploi du secteur qui s'intensifient
- Une progression des difficultés d'accès au financement
- Une fragilisation croissante de la pérennité économique des organisations de la filière
- Un nouveau paradoxe : des besoins d'investissement élevés dans nos appareils productifs alors même que les marges de manœuvre financières se réduisent.

Cette enquête permet également de mesurer les dynamiques des différents segments d'activité représentés dans notre fédération : formation, apprentissage, services numériques, conseil & accompagnement, etc.

<https://lesacteursdelacompetence.fr/conjoncture-economique-des-adherents-tendances-s1-2026/>

Étude des impacts sociaux, territoriaux et économiques de la formation professionnelle sur les personnes formées et les pouvoirs publics

Koreis, Synofdes, Juillet 2026, 49 p.

Les résultats de cette étude s'appuient sur 2 types de travaux :

- Une analyse d'impact social : pour évaluer les retombées de la formation professionnelle sur le parcours des formés. Cette analyse s'appuie sur une enquête par questionnaire auprès d'un échantillon de personnes sorties de formation en 2024 et d'un échantillon témoin de personnes n'ayant pas eu recours à la formation au cours des 2 dernières années.

- Une analyse coûts – bénéfices : pour évaluer l'impact économique associé à l'investissement dans la formation pour la puissance publique. Cette analyse coûts bénéfices comprend : l'analyse de données publiques modélisant les trajectoires d'insertion de personnes formées et de groupes témoins aux caractéristiques similaires, l'estimation de coûts et recettes publics associés à ces trajectoires et la mise en perspective de l'impact économique de la formation avec le coût de son financement.

<https://synofdes.org/actualites/formation-professionnelle-notre-etude-inedite-rend-compte-de-ses-impacts-concrets-au-service-de-toutes-et-tous/>

Qualiopi : ce que change le projet de décret au 1^{er} novembre 2026

EdTech Grand Ouest, Juillet 2026

Un projet de décret concerne le référentiel national qualité (RNQ) Qualiopi. S'il n'est pas encore publié au Journal officiel, il précise les évolutions attendues dès le 1^{er} novembre 2026.

Les 7 évolutions majeures à retenir : 1. Une information du public sans zone grise - 2. Des indicateurs de résultats plus transparents - 3. L'individualisation des parcours doit se démontrer - 4. L'engagement des apprenants et la prévention des violences - 5. La FOAD fait l'objet de nouvelles précisions - 6. La sous-traitance s'encadre contractuellement - 7. Un nouvel indicateur dédié aux CFA : l'évaluation des enseignements.

<https://edtechgrandouest.fr/qualiopi-nouveau-referentiel-novembre-2026/>

Former à l'Intelligence Artificielle : pourquoi, quand et comment ? Livre blanc

Learn Assembly Papers, Juillet 2026

Au programme : les impacts de cette révolution sur la formation, shadow AI, acculturation, responsabilité et recommandations. A télécharger gratuitement après inscription.

<https://papers.learnassembly.com/former-a-lia-pourquoi-quand-et-comment/>

Mission de contrôle du centre de formation Iscod

IGAS, Juillet 2026, 87 p.

En forte croissance depuis sa création en 2020, l'Iscod est un centre de formation fondé sur l'enseignement à distance. Dans son rapport, l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) analyse son modèle et évalue le coût de ses formations, notamment en les comparant à des données nationales. Ce contrôle s'inscrit dans le

cadre d'une campagne de contrôle des centres de formation des apprentis (CFA), déployée l'Igas sur l'ensemble du territoire.

Le rapport formule dix-huit recommandations visant à renforcer la qualité de la formation, l'insertion professionnelle et la cohésion entre les apprentis. Elles portent principalement sur la clarification de la structuration juridique, la rationalisation de la répartition géographique ainsi que le renforcement de la cohérence entre les postes proposés et les formations dispensées.

<https://igas.gouv.fr/mission-de-contrôle-du-centre-de-formation-iscod>

À quoi sert encore la formation quand l'Intelligence Artificielle répond à tout ? Podcast Never stop learning

Lorsqu'un collaborateur peut demander à une intelligence artificielle de lui fournir une procédure, une synthèse, un plan d'action ou une première solution, quelle valeur la formation peut-elle encore apporter ?

Cet épisode aborde notamment : le passage d'une logique de formation à une logique de compétences, la conception des dispositifs à partir de la preuve attendue, les limites du e-learning linéaire et standardisé, l'utilisation de l'IA pour personnaliser les situations d'entraînement, le risque de dette cognitive lié à l'usage de l'IA, ...

<https://podcast.ausha.co/never-stop-learning/episode-108-episode-emmanuel-gonzalez-a-quoi-sert-encore-la-formation-quand-l-ia-repond-a-tout>

ILLETTRISME-APPRENTISSAGE DE LA LANGUE

Webinaire eva / France Travail - Le 8 septembre 2026 de 14h00 à 15h30 - ANLCI

Derrière chaque statistique, il y a un parcours. Derrière chaque difficulté non repérée, il y a parfois une opportunité d'emploi qui s'éloigne. Ce webinaire propose de mieux comprendre et mieux repérer pour mieux agir grâce aux nouvelles données et aux solutions concrètes disponibles aujourd'hui.

<https://events.teams.microsoft.com/event/e1c9bf94-e67b-4cd5-bf51-b86375c7b212@47090135-69d5-434c-9c41-611e26c44328?source=copyLinkLegacyShareLinkDialog>

Compétences de base : un risque invisible pour votre organisation ? Découvrez Evapro, le nouvel outil de l'ANLCI pour identifier les risques et passer à l'action - Le 11 septembre de 14h à 15h00 - ANLCI

Au programme : Pourquoi l'ANLCI a développé EVAPRO ? À qui s'adresse cet outil ? Dans quelles situations peut-il être utilisé ? Quels bénéfices pour les entreprises et leurs partenaires ? Témoignage d'une entreprise ayant expérimenté EVAPRO. Questions-réponses en direct.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfaqzMHQfHNQXnKy_uL8bomLSqTY0SWI10VhanLD2hehRXFMw/viewform?pli=1

INSERTION PROFESSIONNELLE JEUNES

Les taux d'emploi salarié en France des diplômés 2024 de licence professionnelle, licence générale et BUT à 18 mois

Note flash du SIES, n°18, Juillet 2026, 2 p.

Le taux d'emploi salarié en France des diplômés 2024 de licence professionnelle ne poursuivant pas leurs études en France s'établit à 76,5 % à 18 mois. Il atteint 53,5 % pour ceux de licence générale et 69,8 % pour ceux de BUT. Il s'inscrit en retrait par rapport à la promotion précédente en licence professionnelle et en licence générale, et décroche par rapport à la situation 6 mois plus tôt.

L'insertion salariée en France est plus importante pour les hommes en licence professionnelle et plus importante pour les femmes en licence générale. Le taux d'emploi non-salarié, à 1,8 % en licence professionnelle, est particulièrement élevé dans les disciplines lettres-langues-arts (8 %).

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-taux-d-emploi-salarie-en-france-des-diplomes-2024-de-licence-professionnelle-licence-generale-et-103824>

Le taux d'emploi salarié en France des diplômés 2024 de Master et de diplôme Bac+5 grade Master à 18 mois

Note flash du SIES, n°19, Juillet 2026, 2 p.

Le taux d'emploi salarié en France des diplômés 2024 de master hors enseignement ne poursuivant pas leurs études en France s'établit à 69,3 % à 18 mois. Il atteint 87,3 % pour ceux de master enseignement et 61,1 % pour les diplômés d'un diplôme visé Bac +5 grade master. Il s'inscrit en retrait par rapport à la promotion précédente pour le master hors enseignement et le diplôme gradé master, et demeure quasi stable pour le master enseignement.

Le taux d'emploi non salarié, plus répandu parmi les diplômés gradés master, est particulièrement élevé en lettres-langues-arts et en sciences-technologies-santé. Les diplômés gradés master perçoivent les salaires les plus élevés, et les salaires des hommes sont globalement plus élevés quel que soit le diplôme.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/le-taux-d-emploi-salarie-en-france-des-diplomes-2024-de-master-et-de-diplome-bac5-grade-master-18-103827>

INSERTION PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

IA : l'Agefiph fixe un cadre éthique pour innover au service de l'emploi des personnes handicapées

AGEFIPH, Juillet 2026

Dans le cadre de sa stratégie Innovation-Recherche 2024-2027, l'Agefiph propose cette note méthodologique consacrée à l'intelligence artificielle (IA) et à son potentiel pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap et développer des environnements de travail plus inclusifs.

Face à l'essor rapide de l'IA, l'Agefiph souhaite encourager des expérimentations concrètes, menées en situation réelle avec les personnes concernées, les employeurs et les professionnels de l'accompagnement. L'objectif : identifier des usages utiles, responsables et reproductibles, tout en évaluant leurs impacts avant un éventuel déploiement à plus grande échelle.

<https://innovation.agefiph.fr/actualites-innovation/ia-lagefiph-fixe-un-cadre-ethique-pour-innover-au-service-de-lemploi-des>

SECTEURS D'ACTIVITE – METIERS

En 2023, l'économie maritime emploie près de 375 000 salariés, concentrés sur les façades maritimes

Insee Focus, n°384, Juillet 2026, 5 p.

En 2023, 374 600 salariés en équivalent temps plein (ETP) travaillent dans l'économie maritime, dont presque la moitié pour le tourisme littoral. L'économie maritime représente 1,6 % de l'emploi salarié en France (hors Mayotte). Du fait de la proximité immédiate de la mer, les effectifs sont concentrés dans les départements littoraux (neuf salariés sur dix). Le tourisme littoral emploie davantage de jeunes et de femmes, avec des salaires moins élevés que dans le reste de l'économie maritime. Hors tourisme littoral, près de trois salariés sur quatre sont des hommes, et les seniors sont un peu plus nombreux. La construction et réparation de navires et le transport maritime et fluvial regroupent plus de cadres, avec des salaires nettement plus élevés que dans l'ensemble de l'économie.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/9022577>

Chiffres clés et évolution de l'emploi dans le secteur bancaire en 2025

Observatoire des métiers de la banque, Juillet 2026, 15 p.

En 2025, les banques françaises ont réalisé 34 400 recrutements : elles continuent d'embaucher tout en ajustant le rythme de leurs embauches. Les effectifs sont stables et la dynamique des métiers de la tech poursuit sa progression. Le nombre de départs recule (-11 % en 2025 vs -6 % en 2024). Le nombre d'alternants s'élève à 18 100 à fin 2025 (-8,6 % vs 2024).

Avec 368 800 salariés (CDI + CDD + alternants) dont 186 200 pour les banques AFB, le secteur bancaire enregistre une baisse maîtrisée de ses effectifs de -0,7 %, après avoir connu une hausse en 2023. Il représente ainsi près de 1,8 % de l'emploi salarié privé en France et confirme sa capacité à proposer des emplois pérennes, très qualifiés, mixtes et inclusifs.

<https://www.fbf.fr/fr/communiqu%C3%A9%20de%20presse/solidit%C3%A9-des-marqueurs-de-l'emploi-dans-la-banque-en-2025/>
<https://www.fbf.fr/uploads/2026/07/Chiffres-cles-et-evolution-de-l'emploi-dans-le-secteur-bancaire-en-2025-2.pdf>

Note de conjoncture sur l'emploi des monteurs son et mixeurs à l'heure de l'IA

AFDAS, Juillet 2026, 20 p.

Cette étude analyse les premiers effets de l'intelligence artificielle sur l'emploi et les pratiques professionnelles des monteurs son et des mixeurs, acteurs essentiels de la postproduction audiovisuelle et cinématographique. Leur rôle : concevoir, assembler, nettoyer, équilibrer et harmoniser l'ensemble des éléments sonores d'une œuvre afin de servir la narration et les intentions artistiques du réalisateur.

<https://observatoires.afdas.com/ressources/note-sur-l'emploi-des-monteurs-son-et-mixeurs-l'heure-de-lia>

L'emploi dans le sport en 2023

INJEP, Juillet 2026, 2 p.

Fin 2023, 404 500 personnes exercent un emploi dans le sport en France. Ce nombre a augmenté de 3,3 % en moyenne par an entre fin 2018 et fin 2023, plus rapidement que dans l'ensemble de l'économie. L'emploi était dynamique pour les non-salariés et pour les salariés du privé. Depuis fin 2022, la croissance de l'emploi salarié privé dans le sport est moindre ; l'emploi privé dans le sport reculerait de 0,8 % entre fin 2024 et fin 2025.

Fin 2023, 63 % des salariés dans le sport sont des hommes et 41 % ont moins de 30 ans, soit nettement plus que dans l'ensemble de l'économie. Dans le sport, les CDD, le temps partiel et le sous-emploi sont plus fréquents. Le salaire médian y est de 14 % inférieur à celui de l'ensemble de l'économie.

<https://injep.fr/publication/l'emploi-dans-le-sport-en-2023/>

Compétences 2030 : Carrières et matériaux

Kyu, OPCO 2i, Juillet 2026, 149 p.

La branche Carrière et Matériaux, dont les activités vont des industries extractives à la fabrication de béton, a mis à jour son étude Compétences 2030 afin d'actualiser sa vision prospective et d'intégrer le périmètre Tuiles et Briques au vu du rapprochement en cours entre les deux branches. Le nouvel ensemble compte désormais 67 000 salariés répartis dans 3 000 entreprises. L'étude met en évidence plusieurs défis à moyen terme – l'attractivité, la digitalisation et la transition écologique – qui devront éclairer les stratégies emploi-formation et politiques RH.

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/mise-a-jour-de-l'etude-competences-2030/>

Les difficultés de recrutement des métiers du soin et du lien

OPCO Santé, Juillet 2026, 19 p.

Dans le secteur privé de la santé, du social et du médico-social, les tensions de recrutement ne relèvent plus de difficultés ponctuelles. Elles s'installent désormais dans la durée et impactent profondément l'organisation des établissements, les conditions d'exercice et les stratégies RH.

Pour éclairer ces évolutions, l'Observatoire des métiers du soin et du lien de l'OPCO Santé publie cette étude dédiée aux tensions de recrutement, réalisée à partir des résultats du Baromètre emploi-formation 2025, enrichis et objectivés à partir de données publiques et de références.

À partir du Baromètre emploi-formation 2025 et des données de référence (France Travail, Dares, Drees, Insee), cette étude propose une analyse objectivée des tensions de recrutement par métiers, régions et types d'établissements.

<https://www.opco-sante.fr/nos-outils/tensions-de-recrutement-des-difficultes-durables-qui-transforment-le-secteur/>

Emplois salariés des entreprises artisanales, commerciales et libérales – Chiffres du 1^{er} trimestre 2026

Institut supérieur des métiers, Juillet 2026

Au premier trimestre 2026, l'emploi salarié dans les entreprises de proximité de moins de 20 salariés poursuit son repli engagé depuis le début de l'année 2023. Sur un an, les effectifs diminuent de 1 %, soit une perte de près de 36 000 emplois. L'artisanat du BTP concentre à lui seul près de la moitié des pertes, dont 13 110 emplois au cours du 1^{er} trimestre.

L'emploi reste plus fragilisé dans les secteurs de l'Artisanat qui enregistrent une baisse globale de 1,5 % de l'emploi salarié sur un an. Pour autant, le nombre d'emplois salariés dans les entreprises de proximité reste très largement supérieur à ce qu'il était fin 2019 (avec un solde de plus de 173 000 emplois).

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

Impacts de l'IA générative sur les métiers de l'assistance

Observatoire des métiers de l'assistance, Juin 2026, 47 p.

Cette étude analyse les effets de l'intelligence artificielle générative sur les métiers de l'assistance et les évolutions qu'elle induit en matière d'emplois, de compétences et de formation.

<http://www.observatoire-assistance.org/nos-publications/>

Etude emploi et formation professionnelle des agences générales d'assurance

AGEA, OPCO Atlas, Juin 2026, 88 p.

Actualisation du rapport emploi formation publié en 2023. L'objectif de la démarche est de permettre :

- D'actualiser les données de caractérisation des structures de la branche et la socio-démographie des salariés
- D'identifier les dynamiques en cours (le tissu des agences, leur environnement économique, les profils de salariés)
- De repérer les besoins (difficulté de recrutement, métiers recherchés, formations, organisation, enjeux RH, etc.)
- D'identifier la répartition des salariés selon les métiers
- De mesurer le recours à la formation et identifier les besoins en compétences
- De définir les pistes d'actions prioritaires de la Branche du personnel des agences générales d'assurances.

<https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2026/08/rapport-complet-etude-emploi-formation-2025.pdf>

VAE

Financement de la validation des acquis de l'expérience par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales - Décret n° 2026-678 du 27 juillet 2026

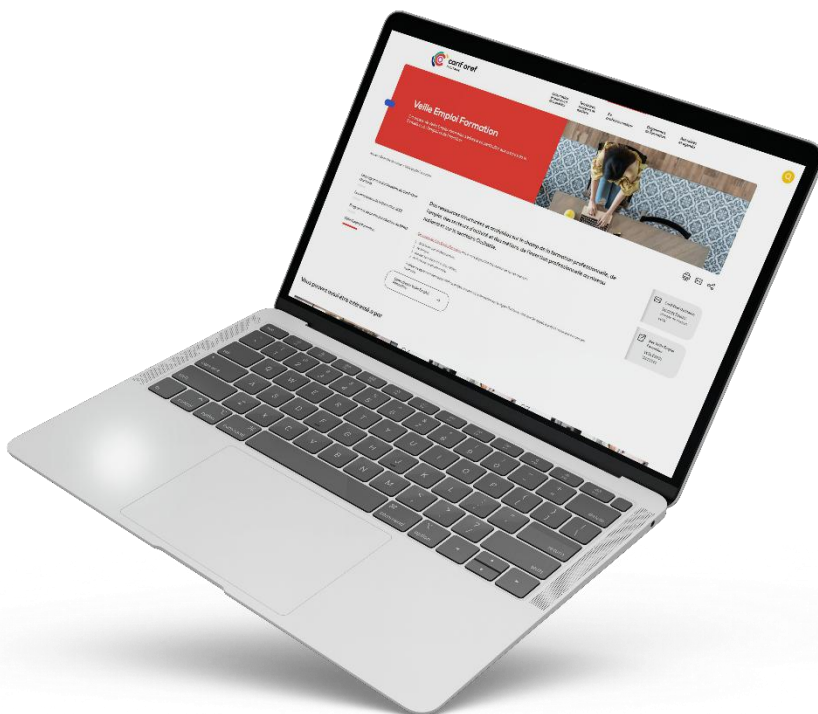
Légifrance, Juillet 2026

Ce décret précise les modalités de financement de la validation des acquis de l'expérience par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054541021>

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