LA VEILLE EMPLOI-FORMATION DU CARIF-OREF OCCITANIE

N°661

28/10/2026

veille@cariforefoccitanie.fr

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

ACTUALITÉ EMPLOI FORMATION OCCITANIE 1
APPELS À PROJETS 2
APPRENTISSAGE – ALTERNANCE 2
EMPLOI 3
ENTREPRISES 5
ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL 6
FORMATION PROFESSIONNELLE 6
INSERTION JEUNES 8
ILLETTRISME-APPRENTISSAGE DE LA LANGUE 9
SECTEURS D'ACTIVITÉ – MÉTIERS 10
VAE 13

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Liberté Égalité Fraternité
L'EUROPE S'ENGAGE L'OCCITANIE AGIT
Cofinancé par l'Union européenne
La Région Occitanie Pyrénées · Méditerranée

ACTUALITÉ EMPLOI FORMATION OCCITANIE

L'essentiel des zonages en Occitanie - Accompagné d'indicateurs de population

Insee dossier Occitanie, n°31, Octobre 2026, 60 p.
Ce dossier, mis à jour chaque année, présente les principaux zonages de la région Occitanie : administratifs, d'étude et d'action publique.
Pour chacun, il donne des indicateurs de population, de superficie et de densité, sur la géographie au 1er janvier 2026. Il aide les acteurs régionaux à choisir le zonage le plus adapté à leurs analyses territoriales : les zones d'emploi pour l'économie locale, les bassins de vie pour l'accès aux équipements et services.
Au sommaire : Présentation de la région - Zonages administratifs - Zonages d'étude - Zonages d'action publique.
https://www.insee.fr/fr/statistiques/9067920

Occitanie : La création d'entreprise en septembre 2026

BPI France, Octobre 2026, 10 p.
En septembre 2026, 11 266 entreprises ont vu le jour en Occitanie. Retrouvez tous les chiffres dans la fiche mensuelle : création d'entreprise en Occitanie selon le secteur d'activité, le top 20 des activités, le top 20 des activités en termes de croissance, la création d'entreprise selon la nature juridique, selon leur implantation rurale ou urbaine, etc.
https://bpifrance-creation.fr/observatoire/bibliographie/creation-dentreprise-occitanie-septembre-2026

Occitanie : Adecco recrute plus de 700 personnes dans l'aéronautique

Groupe Adecco, Octobre 2026
L'agence d'intérim Adecco a plus de 700 postes à pourvoir dans l'aéronautique en Occitanie.
Sur les douze prochains mois, l'entreprise estime ses besoins en intérim dans la filière à 1 662 équivalents temps plein (ETP) dans la région. Les métiers recherchés sont les suivants : ajusteurs, mécaniciens monteurs, chaudronniers, câbleurs, opérateurs sur commandes numériques, contrôleurs et techniciens qualité, techniciens de maintenance, soudeurs aéronautiques, peintres industriels et logisticiens. Des postes d'encadrement de proximité et de support technique sont aussi proposés.
Les besoins concernent la Haute-Garonne (Toulouse, Blagnac, Colomiers), le Lot et l'Aveyron (Figeac, Villefranche-de-Rouergue), les Hautes-Pyrénées (Tarbes), le Gers (Auch, L'Isle-Jourdain) et le Tarn (Albi, Terssac). Les candidats venant d'autres secteurs industriels peuvent postuler : une expérience dans le spatial, le maritime ou l'automobile est appréciée, et des parcours de formation peuvent faciliter la reconversion.
https://www.groupe-adecco.fr/articles/occitanie-adecco-recrute-plus-de-700-personnes-dans-laeronautique

Réussir l'accueil des jeunes travailleurs en entreprise - Replay webinaire du 16 octobre 2026 - Plan Régional Santé Occitanie

Au programme : le contexte et la spécificité des jeunes salariés - Rappel du cadre réglementaire et constats sur le terrain - Retour d'expérience des bonnes pratiques - Ressources utiles.
https://www.prst-occitanie.fr/a/1050/reussir-l-accueil-des-jeunes-travailleurs-en-entreprise-replay-du-webinaire-du-16-10-2026/

La mêlée numérique, le festival du numérique et de l'innovation en Occitanie - Les Replay

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.
https://www.meleenumerique.com/

APPELS À PROJETS

Appel à projet 2026-27 : Aide sociale à l'enfance - Accompagner les jeunes dans leur vie d'adulte - Fondation Crédit Agricole Solidarité et Développement

Cet appel à projets cible les jeunes âgés de 16 à 25 ans et s'articule autour de trois domaines clés : accès à l'autonomie et à l'emploi (insertion professionnelle, mentorat, acquisition de compétences clés, formation aux métiers en tension, soutien à l'entrepreneuriat) ; accès au logement et stabilité de vie ; santé, bien-être et lien social. **Date limite de réponse le 9 novembre 2026**
https://www.fondation-ca-solidaritedeveloppement.org/appel-a-projets/aide-sociale-a-lenfance-accompagner-les-jeunes-dans-leur-vie-dadulte/

Formation professionnelle 3 lots : Stages de récupération partielle des points du permis - Formation à la maintenance des bus Mercedes - Formation sécurité des personnes (Formation Sauveteur Secouriste du travail, Formation Équipiers Première Intervention Incendie) - Tisséo Voyageurs

Date limite de réponse le 10 novembre 2026
https://marches-publics.com/appel-offre/occitanie/haute-garonne/toulouse/2444360

Prestation de formation à destination de la 51e promotion de formateurs et de responsables de formation - École nationale d'administration pénitentiaire

Date limite de réponse le 16 novembre 2026
https://www.francemarches.com/appel-offre/3boamp2699521-2026-prestation-formation-destination?q=formation%20caces

Prestation d'étude : Étude sur le métier d'enquêteur dans les bureaux d'études - OPCO Atlas

Date limite de réponse le 23 novembre 2026
https://www.opco-atlas.fr/appels-d-offres/etude-sur-le-metier-denqueteur-dans-les-bureaux-detudes.html

APPRENTISSAGE – ALTERNANCE

Qualiopi au 1er novembre 2026 : ce que change le nouveau référentiel pour les CFA

Association Walt, Octobre 2026
Le décret n°2026-728 du 1er août 2026 fixe un nouveau référentiel national qualité, qui s'applique au 1er novembre 2026, sans disposition transitoire. Le référentiel passe de 32 à 33 indicateurs : 1 indicateur créé, 14 modifiés et 18 inchangés. Les changements suivent trois axes :
- Une information publique plus transparente et vérifiable sur les résultats, la poursuite d'études et l'insertion professionnelle
- Une meilleure protection des apprentis contre les violences, le harcèlement et les discriminations, avec une attention particulière aux mineurs ;
- Un pilotage qualité structuré, avec gouvernance, analyse des risques et suivi des actions d'amélioration.
Le nouvel indicateur 33 porte sur l'évaluation des contenus et de la pédagogie par les apprentis.
Les indicateurs 14, 15, 20, 29 et 33 sont propres aux CFA.
https://www.walt-asso.fr/qualiopi-au-1er-novembre-2026-ce-que-change-le-nouveau-referentiel-pour-les-cfa/

Alternance : 4 guides pratiques remis à jour

OPCO Atlas, Octobre 2026
Ces nouvelles versions intègrent les dernières évolutions législatives, réglementaires et opérationnelles, et donnent des repères concrets à chaque étape, du recrutement à la réussite du parcours. Chaque guide s'adresse à un public distinct. Le guide employeur présente les atouts de l'alternance et les étapes clés d'un

recrutement réussi. Le guide tuteur rassemble les conseils essentiels pour accompagner un apprenti au quotidien en tant que tuteur ou maître d'apprentissage. Le guide tuteur employeur aide l'entreprise à mettre en place un tutorat efficace. Enfin, le guide alternant réunit les informations utiles aux apprentis et futurs apprentis pour bien démarrer leur alternance et en tirer pleinement parti.
https://www.opco-atlas.fr/actualites/alternance-nos-4-guides-pratiques-remis-jour.html

Étude sur les parcours d'alternance dans le secteur du commerce

Opcommerce, Octobre 2026, 74 p.
Cette étude repose notamment sur une enquête auprès de 10 950 anciens alternants dont le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation s'est terminé en 2023 ou 2024. Elle est complétée par des communautés d'acteurs et des entretiens avec des tuteurs, des maîtres d'apprentissage et des organismes de formation.
Seuls 15 % des répondants déclarent s'être orientés vers le commerce par défaut. Près d'un sur deux (49 %) a rencontré des difficultés avant d'entrer en alternance, principalement pour trouver une entreprise d'accueil. Environ un sur cinq a connu une rupture de contrat, dont les effets dépendent du moment où elle intervient et de l'accompagnement proposé. L'étude souligne le rôle du tutorat, du collectif de travail et de la coordination entre organismes de formation et entreprises. Elle dégage six pistes d'action, de la sécurisation de l'entrée en alternance à la préparation de la sortie.
https://www.lopcommerce.com/lopcommerce/actualites/etude-panorama-de-l-alternance-dans-les-entreprises-du-commerce/

Arrêté du 2 octobre 2026 modifiant l'arrêté du 12 novembre 2024 relatif aux critères d'affectation du solde de la taxe d'apprentissage mentionnés à l'article R. 6241-28 du code du travail

Légifrance, Octobre 2026
Cet arrêté modifie l'arrêté du 12 novembre 2024 portant sur les critères d'affectation du solde de la taxe d'apprentissage (article R. 6241-28 du code du travail).
L'annexe actualise, pour 18 régions de métropole et d'outre-mer, la liste des 10 métiers qui connaissent les besoins de recrutement les plus importants en raison d'un manque de personnes formées. En Occitanie, les 10 métiers retenus sont : agents de maîtrise et assimilés en fabrication mécanique, couvreurs, médecins, ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage, ouvriers qualifiés en menuiserie et en agencement du BTP, techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables, techniciens et agents de maîtrise en installation et maintenance en froid et conditionnement d'air, en maintenance électrique, électronique et automatismes, en maintenance générale et mécanique industrielle, techniciens experts et chargés d'études du BTP.
https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000055006091

EMPLOI

Risques psychosociaux : agir en prévention pour améliorer les conditions de travail – les entreprises témoignent - Webinaire le 20 novembre 2026 de 11 H 00 à 12 H 30 - ANACT

Fatigue, tensions, surcharge, perte de sens, conflits, absentéisme… Les troubles, les risques psychosociaux (RPS) et ses conséquences concernent aujourd'hui toutes les organisations et interrogent directement les conditions de réalisation du travail. Comment prévenir les situations à risque avant qu'elles ne s'installent ? Comment agir sur les causes organisationnelles plutôt que sur les seules conséquences ? Comment mobiliser managers, RH, CSE / représentants du personnel et équipes autour d'une démarche de prévention durable ? Au programme, une heure pour échanger et répondre à vos questions : comprendre les facteurs qui favorisent l'apparition des RPS ; donner toute sa place au dialogue sur le travail ; identifier les leviers d'action.
https://webikeo.fr/webinar/risques-psychosociaux-agir-en-prevention-pour-ameliorer-les-conditions-de-travail-les-entreprises-temoignent

Marché du travail : une stratégie ciblée pour le plein emploi

Conseil d'Analyse Économique, Focus n°144, Octobre 2026, 12 p.

Ce focus dresse le bilan des réformes du marché du travail depuis 2017 et identifie les marges de progression vers le plein emploi. Entre 2017 et 2025, le taux d'emploi passe de 65 % à 69 % et le chômage recule de 9,5 % à 7,6 %. Le déficit d'emploi reste toutefois concentré sur les jeunes, les seniors, les moins qualifiés et, sous des formes spécifiques, les femmes.

Les auteurs recommandent de rééquilibrer l'apprentissage vers les moins qualifiés, de développer l'accompagnement intensif des jeunes les plus éloignés de l'emploi, de faire de l'emploi des 60-64 ans un objectif central, de réduire les écarts entre femmes et hommes et de faire de l'immigration qualifiée un levier de la politique de l'emploi.

https://cae-eco.fr/marche-du-travail-une-strategie-ciblee-pour-le-plein-emploi

France 2030 : des effets positifs sur l'emploi et le capital productif des entreprises

KUYU Anthony, Théma de la DGE, n°42, Octobre 2026, 22 p.

Lancé en 2021 et doté de 54 milliards d'euros, le plan France 2030 vise à renforcer la souveraineté industrielle et technologique, à soutenir l'innovation et à accélérer la transition écologique.

Au 31 mai 2026, 44 milliards d'euros sont engagés, soit environ 85 % de l'enveloppe. Les PME constituent la première catégorie de bénéficiaires, avec environ 10 800 unités légales pour 11,4 milliards d'euros, et l'industrie manufacturière reçoit 38 % des aides. L'évaluation économétrique compare les entreprises aidées à des candidates non retenues : deux ans après l'engagement, l'aide entraîne une hausse de 9 % de l'emploi total, de 11 % de l'emploi en R&D et de 11 % du capital productif. Côté compétences, l'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » mobilise 45 millions d'euros pour quatre programmes de formation aux métiers de la batterie, du CAP au doctorat, qui visent environ 6 000 personnes formées par an.

https://www.entreprises.gouv.fr/la-dge/publications/france-2030-des-effets-positifs-sur-lemploi-et-le-capital-productif-des

Les tensions sur le marché du travail en 2025. Au plus bas depuis 2017, hors crise sanitaire

DARES, France Travail, Dares résultats, n°46, Octobre 2026, 4 p.

Entre 2024 et 2025, les tensions diminuent dans tous les grands domaines professionnels, notamment dans la mécanique et le travail des métaux, l'électricité-électronique, la maintenance et le BTP, même si elles y restent très élevées.

Dans les industries de process, l'informatique et les télécommunications, ainsi que la santé et l'action sociale, la baisse conduit à faire passer ces domaines d'un niveau de tension très forte à forte. Le recul des tensions peut notamment être associé à la moindre intensité des embauches, qui retrouve un niveau proche d'avant la crise sanitaire. Comme en 2024, les trente métiers les plus en tension sont confrontés à une forte intensité des embauches et à une insuffisance du vivier de recrutement, souvent associée à des exigences de formation spécifiques. En revanche, ces métiers offrent des rémunérations relativement attractives et des conditions d'emploi plus durables.

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

Rapport ReVeS² : Représentations du vieillissement et du salarié senior - Résultats entretiens

UDES, Octobre 2026, 31 p.

Ce rapport présente la deuxième phase de l'étude ReVeS² sur les représentations sociales du salarié senior. Il repose sur 30 entretiens semi-directifs, dont 10 dans l'économie sociale et solidaire (ESS).

Cette étude s'inscrit dans un programme de recherche pluriannuel conduit par l'i2ml pour l'Ocirp. Elle constitue la transition vers les prochaines étapes prévues jusqu'en 2027 : l'animation d'ateliers de co-construction de solutions pragmatiques pour favoriser le bien-vieillir en activité, suivis d'une analyse d'impact au sein des organisations.

https://www.udes.fr/sites/default/files/public/users/lonyawoko/reves2_version_papier_02.10.pdf

Circulaire n°2026-06 relative à la réglementation d'assurance chômage applicable depuis le 1er septembre 2026

UNEDIC, Octobre 2026, 369 p.
https://www.unedic.org/actualites/publication-de-la-circulaire-n2026-06-relative-a-la-reglementation-dassurance-chomage-applicable-depuis-le-1er-septembre-2026

ENTREPRISES

Rapport relatif aux aides publiques aux entreprises. Annexe au projet de loi de finances pour 2027

Vie publique, Octobre 2026, 85 p.
Ce rapport est la première annexe budgétaire consacrée au suivi des aides publiques aux entreprises et sera actualisé chaque année. Il s'appuie sur la définition issue de la concertation publique conduite par le Haut-Commissariat à la stratégie et au plan (HCSP
https://www.vie-publique.fr/rapport/305027-aides-publiques-aux-entreprises-jaune-budgetaire-plf-2027

Les engagements volontaires des entreprises : un levier d'action pour les politiques sociales

LALOUE Frédéric, MOLEUX Marguerite, IGAS, Octobre 2026, 89 p.
La mission s'appuie sur des échanges avec des chercheurs, des administrations, des organisations internationales et des entreprises. Les entreprises françaises figurent dans le top 3 mondial des plus engagées. Elles s'engagent d'abord pour des raisons économiques de long terme : attractivité des emplois face aux difficultés de recrutement, cohésion des équipes, innovation. Les labels ne garantissent toutefois pas de meilleures performances sociales.
Les engagements volontaires apportent une plus-value aux politiques de diversité, de santé et d'insertion des publics les plus exposés au chômage. Ils restent pourtant peu mobilisés par les pouvoirs publics, et les discriminations liées à l'origine sont insuffisamment prises en compte.
Au sommaire des recommandations : Mieux coordonner l'action publique en matière de RSE - Utiliser davantage les engagements volontaires comme levier des politiques sociales, notamment pour fluidifier les parcours d'insertion professionnelle - Renforcer la prévention des discriminations - Développer les partenariats territoriaux - Associer davantage les représentants des salariés.
https://www.igas.gouv.fr/les-engagements-volontaires-des-entreprises-un-levier-daction-pour-les-politiques-sociales

Négocier l'intelligence artificielle ? La mise en objet de l'IA et ses modes de problématisation dans la négociation collective d'entreprise (2017-2026)

CEET, Document de travail n°220, Septembre 2026, 39 p.
Ce document étudie comment l'IA est intégrée dans la négociation collective d'entreprise. Les auteurs ont analysé 377 732 accords d'entreprise publiés sur Légifrance entre 2017 et 2026. Parmi eux, 593 mentionnent l'IA. L'emploi est l'angle le plus fréquent : 40 % des accords qui mentionnent l'IA portent sur l'emploi, contre 5 % de l'ensemble des accords d'entreprise.
Les accords se répartissent en quatre groupes : « Prospective et transformations des métiers » (34 %), « Usages et risques » (29 %), « Formation et compétences » (28 %) et « Activités de recherche et conception » (9 %). Le travail réel reste en revanche largement absent des accords. Des accords de méthode récents commencent à encadrer progressivement les usages de l'IA.
https://ceet.cnam.fr/publications/documents-de-travail/negocier-l-intelligence-artificielle-la-mise-en-objet-de-l-ia-et-ses-modes-de-problematisation-dans-la-negociation-collective-d-entreprise-2017-2026--1627949.kjsp

La création d'entreprise en septembre 2026

BPI France, Octobre 2026, 10 p.

En septembre 2026, 124 240 entreprises ont vu le jour en France. Retrouvez tous les chiffres sur : la création d'entreprise selon le secteur d'activité, le top 20 des activités, le top 20 des activités en termes de croissance, la création d'entreprise selon la nature juridique, selon leur implantation rurale ou urbaine, etc.

https://bpifrance-creation.fr/observatoire/bibliographie/creation-dentreprise-france-septembre-2026

ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

France 2035, France 2050. Comment vivrons-nous en France demain ?

Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan, Octobre 2026, 292 p.

Ce rapport conclut un exercice de prospective nationale conduit d'octobre 2025 à juin 2026. Il a mobilisé neuf groupes d'experts, des écoles et des étudiants, un panel citoyen, un sondage et des regards étrangers. Dix thématiques sont examinées à deux horizons, une décennie et une génération : environnement, défense, démographie et société, économie, travail, administration, modes et lieux de vie, démocratie.

https://www.strategie-plan.gouv.fr/publications/france-2035-france-2050-comment-vivrons-nous-en-france-demain

FORMATION PROFESSIONNELLE

Modèles économiques des OF à taille humaine : tenir, s'adapter, innover - Webinaire le 10 novembre 2026 de 11 H 00 à 12 H 00 - EdTech Grand Ouest

Les organismes de formation à taille humaine doivent repenser leur modèle économique pour préserver leur activité et continuer à innover. Au programme : une interview croisée de deux experts. Cette interview croisée sera complétée par des retours d'expérience concrets, des pistes à explorer, puis une discussion ouverte avec les participants.

https://events.teams.microsoft.com/event/91c3218a-59cf-45ac-b914-51276a6dd84e@e56b584b-f286-4b70-9de5-5e2c85e64aab

Qualiopi : Décryptage du guide de lecture V10 - Webinaire le 16 novembre 2026 à 11 H 00 - AFNOR

Dans la continuité de la publication du décret n° 2026-728 du 1er août 2026, le référentiel national qualité Qualiopi évolue. De nouvelles dispositions entreront en vigueur au 1er novembre 2026. Au programme : un décryptage des principales évolutions et précisions apportées par cette nouvelle version du guide ; un focus sur les nouvelles exigences et leurs impacts opérationnels ; un éclairage sur les éléments de preuves pour répondre aux exigences de Qualiopi ; un rappel des principaux points de vigilance ; un temps d'échange pour répondre à vos questions.

https://www.afnor.org/evenements/qualite/qualiopi-decryptage-du-guide-de-lecture-v10/

Comment se différencier sur un marché de la formation toujours plus concurrentiel ? - Webinaire le 19 novembre 2026 de 14 H 00 à 15 H 00 - Association pour la promotion du label APP

Dans un marché de la formation de plus en plus concurrentiel, l'Association pour la promotion du label APP (APapp) propose aux dirigeants d'organismes de formation ce webinaire consacré à la valorisation de leur approche pédagogique. La séance présente les spécificités du label Ateliers de pédagogie personnalisée (APP), ses bénéfices pour les structures qui l'obtiennent et les modalités de labellisation, en articulation avec la démarche de certification Qualiopi.

https://events.teams.microsoft.com/event/ec1c8831-2b80-4a20-aaa7-9566c55dd795@6de21ef5-114e-486a-ad96-b605fdbbf381

Le guide des EdTech 2027

EdTechActu, Octobre 2026

Le marché des EdTech ne cesse d'évoluer... Les solutions se renouvellent sans cesse et prennent la vague de l'Intelligence Artificielle. Ce guide référence les 450 EdTech à suivre. Version gratuite disponible sur inscription.
https://edtechactu.com/le-guide-des-edtech-2027/

Notice d'aide au dépôt d'une demande d'enregistrement au Répertoire spécifique des certifications et habilitations (RS) - Version octobre 2026

France compétences, Octobre 2026, 53 p.

Version révisée de la notice d'aide au dépôt d'une demande d'enregistrement au Répertoire spécifique des certifications et habilitations (RS). Au sommaire : informations et recommandations - étapes de la démarche - éléments du dossier - instruction - modification d'une fiche active - saisie des partenaires - modification des correspondances - changement de SIRET.
https://www.francecompetences.fr/ressources-de-la-certification-professionnelle/notices-daide-notes-danalyse/

Notice d'aide au dépôt d'une demande d'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) - Version octobre 2026

France compétences, Octobre 2026, 59 p.

Version révisée de la notice d'aide au dépôt d'une demande d'enregistrement sur demande au RNCP - répertoire national des certifications professionnelles.
https://www.francecompetences.fr/ressources-de-la-certification-professionnelle/notices-daide-notes-danalyse/

Version 16 des conditions générales d'utilisation : ce qui change

Portail d'information des Organismes de Formation, Octobre 2026

Cette version 16 intègre notamment la loi du 25 juin 2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales, l'arrêté du 28 août 2026 relatif au droit individuel à la formation des élus locaux (DIFE) et de nouvelles fonctionnalités de la plateforme. Les modalités de paiement de la participation financière obligatoire et du reste à payer sont modifiées, et une notion de complément de participation financière obligatoire est créée. Les organismes doivent désormais indiquer dans leurs offres les blocs de compétences préparés, lorsque la liste est personnalisable. Ils ont interdiction d'utiliser un numéro surtaxé et doivent conserver pendant 5 ans les pièces justifiant la réalité des formations. La définition de la fraude est précisée. Côté organismes, la plateforme ajoute une messagerie sécurisée, un filigrane pour sécuriser les documents transmis et des notifications pour déclarer les étapes des dossiers. Les financeurs peuvent enfin cibler jusqu'à 5 certifications pour une dotation supplémentaire ou volontaire.
https://of.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/version-16-des-conditions-dutilisation-ce-qui-change

Réindustrialiser par les compétences : restaurer un grand opérateur public de formation

Fondation Jean Jaurès, Septembre 2026, 21 p.

Cette note plaide pour reconstruire un grand service public de la formation professionnelle.

Sept recommandations, dont : une programmation pluriannuelle de l'offre de formation entre l'État et les Régions – La simplification de la certification Qualiopi - Une subvention de 400 millions d'euros par an pour l'Afpa - 170 millions d'euros par an pour rénover ses centres - L'affectation à l'Afpa d'une partie du plan d'investissement dans les compétences (PIC) - La fusion à terme de l'Afpa et des Greta en un opérateur public unique, qui deviendrait le principal organisme de formation pour les demandeurs d'emploi orientés par France Travail.
https://www.jean-jaures.org/publication/reindustrialiser-par-les-competences-restaurer-un-grand-operateur-public-de-formation/

La certification, nouveau paradigme de la formation professionnelle

CAILLAUD Pascal, Action publique. Recherche et pratiques, n°29, Septembre 2026, 11 p.

Cet article analyse la place de la certification dans la politique de formation professionnelle depuis la loi de 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Il montre comment la certification est devenue la base juridique d'un système réorganisé par les réformes successives. Il observe que l'organisation de la certification professionnelle suit de près celle du droit de la consommation, qui lui sert de modèle. Il étudie enfin l'apport de notions venues de l'économie et de l'ingénierie des compétences.

https://droit.cairn.info/revue-action-publique-recherche-et-pratiques-2026-2-page-27?lang=fr

Vidéos du séminaire « Intelligence Artificielle en FOrmation » (SIAFO 2026) - Replay

Le Groupement d'intérêt scientifique Innovation, Interdisciplinarité, Formation (GIS 2IF) a organisé de janvier à juin 2026 un séminaire consacré à l'intelligence artificielle en formation, sous forme de visioconférences mensuelles. Les enregistrements des 5 séances sont disponibles en ligne : documenter et analyser les utilisations de l'IA générative à travers des recherches collaboratives (Université Paris-Cité, Université Laval) - Discours d'enseignants d'IUT sur l'IA comme assistant ou ressource pour concevoir des cours (Université de Caen) - Usages créatifs de l'IA dans la formation initiale et continue des professeurs des écoles (INSPE de Nice) - La recherche-création comme médiation de l'IA générative en formation des enseignants (INSPE Paris, Sorbonne Université) - Revue critique de la littérature internationale sur l'IA en éducation (Sorbonne Université).

https://latelierduformateur.fr/videos-du-seminaire-intelligence-artificielle-en-formation-siafo-2026/

Qualiopi V2, contrôles, loi anti-fraude : le point complet - Replay webinaire du 29 septembre 2026 - La boussole

Ce webinaire détaille les évolutions des 33 indicateurs de Qualiopi (décret n° 2026-728) et ce que les auditeurs examineront dès le 1er novembre. Il fait aussi le point sur la loi anti-fraude du 25 juin : droit de reprise, qualification des intervenants et publication des taux de réussite, en distinguant ce qui s'applique déjà de ce qui attend des décrets d'application. Enfin, il présente les priorités de contrôle 2026-2027 fixées par la circulaire de la DGEFP et la manière de s'y préparer.

https://www.laboussoledelaformation.fr/webinaire-veille-legale-septembre-2026/

Formations RNCP et blocs de compétences sur MCF : de la saisie du catalogue à la gestion de vos dossiers - Replay webinaire du 8 octobre 2026 - Portail d'information des Organismes de Formation

La Caisse des Dépôts et France compétences ont animé un webinaire destiné aux organismes de formation proposant sur Mon Compte Formation au moins une formation visant une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La séance présentait les évolutions du catalogue sur l'Espace des organismes de formation (EDOF) prévues au 22 octobre 2026, en particulier l'intégration des blocs de compétences et la personnalisation de l'offre. Les échanges ont porté sur les changements dans la saisie des formations et la gestion des dossiers, sur les bonnes pratiques à adopter sur la plateforme, et sur l'intérêt des blocs de compétences pour les cofinanceurs, qu'il s'agisse d'abondements publics ou de dotations employeurs. Le webinaire a réuni 678 participants. L'enregistrement et le support de présentation sont disponibles en ligne.

https://of.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/replay-du-webinaire-des-nouveautes-pour-les-blocs-de-competences

INSERTION JEUNES

Rapport d'activité 2025 de l'Agence du Service Civique

Agence du service civique, Octobre 2026, 50 p.

Ce rapport d'activité 2025 marque les 15 ans du dispositif et un contexte budgétaire contraint.

En 2025, 136 207 volontaires ont été accueillis, dont 75 000 entrées en mission, pour plus de 185 000 candidats. L'âge moyen est de 20 ans. À l'entrée en mission, 36,3 % des volontaires sont demandeurs d'emploi, 28,2 % inactifs hors étudiants et 32 % étudiants. Au sommaire : L'Agence du Service Civique en 2025 - 15 ans pour faire nation - Un engagement avec la jeunesse pour l'intérêt général - Données budgétaires 2025.
https://www.service-civique.gouv.fr/agence/le-mag/actualites/lagence-du-service-civique-publie-son-rapport-dactivite-2025

IA générative : un gel des embauches de jeunes dans les métiers exposés - Une analyse de l'entrée des jeunes dans l'emploi à partir des mouvements de main-d'œuvre

Laboratoire de l'Innovation et du Futur du Travail, Octobre 2026, 13 p.
Cette note du Laboratoire de l'innovation et du futur du travail (LIFT) d'HEC Paris, réalisée avec la Banque de France, analyse l'entrée des jeunes dans l'emploi depuis l'essor de l'IA générative. Elle s'appuie sur les mouvements de main-d'œuvre entre janvier 2019 et mars 2026.
Depuis novembre 2022, les embauches en CDI des 21-29 ans reculent de 28,3 % dans les métiers les plus exposés à l'Intelligence Artificielle générative, contre 7,5 % dans les moins exposés. Les fins de contrat en CDI baissent aussi (- 23 % contre - 6 %), mais moins que les embauches. Le solde se réduit donc d'environ 2 700 par mois et le marché se fige pour les jeunes. Les entreprises qui déclarent un usage intensif de l'IA recrutent relativement moins de jeunes en CDI.
https://heclift.github.io/website/files/papers/LIFT_PolicyPaper_2026-02.pdf

La Fédération Syntec et la Fédération bancaire française dévoilent leurs propositions pour former, attirer et conserver les talents

Fédération Syntec, Octobre 2026, 8 p.
La Fédération Syntec et la Fédération bancaire française (FBF) se fixent trois priorités : mieux préparer les jeunes aux compétences de demain, conforter leur insertion professionnelle et rendre la France attractive pour les talents et les emplois qualifiés.
Les deux fédérations proposent de renforcer la polyvalence scientifique au lycée et de structurer les liens entre établissements scolaires et monde professionnel pour mieux accompagner l'orientation.
Elles proposent aussi de réserver les financements aux formations dont le taux d'insertion dépasse 50 % dans les 12 mois suivant le diplôme. Elles demandent de sécuriser le financement de l'apprentissage, géré par les branches : le taux d'accès à l'emploi atteint 80 % pour les apprentis, contre 68 % pour la voie scolaire. Elles rappellent que la France doit recruter environ 100 000 personnes par an, notamment des ingénieurs et des techniciens, alors que 14,8 % des ingénieurs français en activité travaillent à l'étranger.
https://www.syntec.fr/la-federation-syntec-et-la-federation-bancaire-francaise-devoilent-leurs-propositions-pour-former-attirer-et-conserver-les-talents/

ILLETTRISME-APPRENTISSAGE DE LA LANGUE

Journée défense et citoyenneté 2025 : 14 % des jeunes rencontrent des difficultés de lecture

Les notes d'information de la DEPP, n° 43, Octobre 2026, 4 p.
En 2025, 14 % des jeunes participant à la Journée défense et citoyenneté (JDC) présentent des difficultés en lecture et 6 % peuvent être considérés en situation d'illettrisme. Dans le même temps, 76 % sont des lecteurs efficaces, tandis que 10 % des jeunes ont une maîtrise fragile de la lecture.
https://www.education.gouv.fr/depp/journee-defense-et-citoyennete-2025-14-des-jeunes-rencontrent-des-difficultes-de-lecture-506086

SECTEURS D'ACTIVITÉ – MÉTIERS

Découvrez comment l'IA peut booster votre activité artisanale - Webinaire le 2 novembre 2026 à 12 H 15 - CMA

Au programme : comprendre l'intelligence artificielle simplement, avec des exemples métiers ; astuces pratiques (communication, relation client, organisation) ; échanges en direct pour repartir avec des conseils personnalisés.
https://www.artisanat.fr/magazine/agenda/decouvrez-comment-intelligence-artificielle-peut-booster-activite-artisanale-1

ROMA 2026. Rapport de l'Observatoire sur les métiers et les formations des salariés de l'assurance. Données au 31 décembre 2025

Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance, Octobre 2026
Fin 2025, la branche de l'assurance compte 162 700 salariés, soit + 0,9 % sur un an. Les salariés sont en CDI à 93,6 %, et 60,8 % sont des femmes. L'âge moyen est de 42,6 ans. Les cadres représentent 54 % des effectifs, une proportion inversée par rapport à 2015, et les femmes occupent 53,4 % de ces postes. Les métiers cœur rassemblent 66,8 % des salariés. L'alternance baisse pour la première fois depuis 2016 (- 4,6 %). La formation continue reste très développée : 89,5 % des salariés ont suivi au moins une action en 2025, pour une durée moyenne de 33,3 heures. Les non-cadres suivent des formations plus longues que les cadres. Côté organisation, 68,5 % des salariés pratiquent le télétravail. L'Occitanie compte 8 300 salariés de l'assurance, soit 5,1 % des effectifs nationaux.
https://www.metiers-assurance.org/lessentiel/

Panorama de branche promotion immobilière

OPCO EP, Octobre 2026, 47 p.
La branche de la promotion immobilière compte 3 798 entreprises, qui exploitent 6 140 établissements employeurs, c'est-à-dire des établissements avec au moins un salarié. Elle emploie 26 587 salariés.
Côté formation, 1 103 contrats en alternance ont démarré en 2024 dans la branche. Cette même année, 1 396 actions de développement des compétences ont été engagées. Elles incluent les formations individuelles ou collectives, quel que soit leur financement (versement volontaire, plan de développement des compétences, etc.).
https://www.opcoep.fr/ressources/centre-ressources/branches/promo-immo/panorama-promotion-immobiliere-2025-opcoep.pdf

Conjoncture des transports au deuxième trimestre 2026

Commissariat général au développement durable, Data Lab, Octobre 2026, 13 p.
L'emploi salarié est resté stable au deuxième trimestre 2026 dans les transports et l'entreposage, après une légère diminution au trimestre précédent. Avec 1 459 700 salariés, l'emploi du secteur reste proche de son niveau le plus élevé. L'emploi intérimaire progresse de nouveau ce trimestre (+ 0,9 %), soit 900 intérimaires supplémentaires en un trimestre. Deux secteurs perdent des emplois salariés : les activités de poste et de courrier (- 1 700 postes) et l'organisation de fret (- 600). À l'inverse, les transports terrestres de voyageurs (hors ferroviaire) créent 1 200 emplois salariés (+ 0,4 % par rapport au trimestre précédent).
https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/publicationweb/862

La fonction publique hospitalière en 2024 : combien d'employeurs, et quelles caractéristiques des agents ?

DORIN Christophe, LEMONNIER Aurélie, Questions Politiques Sociales n°43, Octobre 2026, 4 p.
Panorama statistique des 1 015 700 fonctionnaires et 678 100 salariés hospitaliers : sexe, âge, type d'employeurs, implantation régionale. Il présente dans un second temps les principales caractéristiques des 2 200 employeurs hospitaliers publics.

https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/breves/qps-les-breves-ndeg43

La fonction publique territoriale en 2024 : combien d'employeurs, et quelles caractéristiques des agents ?

DORIN Christophe, LEMONNIER Aurélie, Questions Politiques Sociales n°42, Octobre 2026, 4 p.
Panorama statistique des 11,5 millions de fonctionnaires et 1,2 million de salariés territoriaux : sexe, âge, type d'employeurs, implantation régionale. Il présente dans un second temps les principales caractéristiques des 46 300 employeurs territoriaux publics.
https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/breves/qps-les-breves-ndeg42

Panorama emploi formation de la branche transport fluvial

Opco Mobilités, Octobre 2026, 17 p.
Ce rapport présente un tour d'horizon des chiffres clés de la branche sur l'emploi et la formation.
https://www.opcomobilites.fr/travaux-et-etudes-de-branches/transport-fluvial/

Panorama emploi formation de la branche transports maritimes

Opco Mobilités, Octobre 2026, 35 p.
Ce rapport présente un tour d'horizon des chiffres clés de la branche sur l'emploi et la formation.
https://www.opcomobilites.fr/travaux-et-etudes-de-branches/transports-maritimes/

Panorama emploi formation de la branche ports et manutention portuaire

Opco Mobilités, Octobre 2026, 26 p.
Ce rapport présente un tour d'horizon des chiffres clés de la branche sur l'emploi et la formation.
https://www.opcomobilites.fr/travaux-et-etudes-de-branches/ports-et-manutention-portuaire/

Panorama emploi formation de la branche ports de plaisance

Opco Mobilités, Octobre 2026, 17 p.
Ce rapport présente un tour d'horizon des chiffres clés de la branche sur l'emploi et la formation.
https://www.opcomobilites.fr/travaux-et-etudes-de-branches/ports-de-plaisance/

Panorama emploi formation de la branche manutention ferroviaire et activités connexes

Opco Mobilités, Octobre 2026, 18 p.
Ce rapport présente un tour d'horizon des chiffres clés de la branche sur l'emploi et la formation.
https://www.opcomobilites.fr/travaux-et-etudes-de-branches/manutention-ferroviaire-et-travaux-connexes/

Panorama emploi formation de la branche agences de voyages et guides accompagnateurs

Opco Mobilités, Octobre 2026, 19 p.
Ce rapport présente un tour d'horizon des chiffres clés de la branche sur l'emploi et la formation.
https://www.opcomobilites.fr/travaux-et-etudes-de-branches/operateurs-de-voyages-et-des-guides/

Cadroscopie - 60 ans d'évolution des cadres

APEC, Octobre 2026
Les cadres représentent aujourd'hui près d'un salarié du privé sur 5, contre moins d'un sur 10 il y a 60 ans. Entre 1968 et 2020, leurs effectifs ont été multipliés par plus de cinq et atteignent 4,5 millions. Les cadres sont de plus en plus diplômés : 72 % ont au moins un Bac +3 en 2024, contre 44 % en 1990. Parmi les moins de 30 ans, 70 % sont titulaires d'un Bac +5. Le salaire médian des cadres est de 3 755 euros nets par mois. L'attachement au statut reste fort : 85 % des cadres le jugent important. Seuls 18 % ont une idée très précise de l'évolution de leur carrière, contre 38 % en 1978.
https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/60-ans-d'evolution-des-cadres.html

Signature de l'avenant 2026-2029 au contrat stratégique de la filière transformation et valorisation des déchets

Ministère de la Transition écologique, Octobre 2026

La filière compte environ 1 500 entreprises et 90 000 salariés, pour un chiffre d'affaires annuel d'environ 31 Md€. L'avenant repose sur trois piliers : transition écologique, réindustrialisation et autonomie, compétences et attractivité.

Il prévoit des projets structurants pour développer l'industrie circulaire sur le territoire (plastiques recyclés, métaux, caoutchouc). D'autres projets visent à produire davantage d'énergies locales à partir des déchets (combustibles solides de récupération, valorisation énergétique, méthanisation) et à décarboner les installations de stockage. Un axe porte sur l'attractivité, les compétences et la sécurité. La filière recrute tous les profils et tous les niveaux de formation. Elle souffre cependant d'une image peu valorisée et de conditions de travail difficiles. Les évolutions technologiques et réglementaires y créent des besoins de formation continus. Son bilan sécurité figure parmi les moins bons de l'industrie, et les jeunes recrues, les intérimaires et les salariés en insertion sont les plus exposés.

https://www.ecologie.gouv.fr/presse/signature-lavenant-2026-2029-contrat-strategique-filiere-transformation-valorisation-dechets

Numérique et IA dans le sport

COSMOS, Octobre 2026, 33 p.

Premier Observatoire du numérique et de l'IA. Cette enquête dresse un état des lieux des usages numériques au sein des structures sportives, de la place croissante de l'intelligence artificielle et des besoins d'accompagnement des employeurs. 82 % des structures constatent un impact positif du numérique sur leur organisation interne. Le manque de compétences est le premier frein à l'adoption de l'IA (56 %). À l'horizon 2030, 59 % des répondants s'attendent à un impact favorable de l'IA sur l'emploi dans la branche Sport. À l'inverse, 36 % anticipent un impact plutôt défavorable et 4 % un impact très défavorable.

https://www.cosmos-sports.fr/actualites/numerique-ia-sport-cosmos-devoile-resultats-son-premier-observatoire-6756

Stratégie nationale de l'économie sociale et solidaire

AVISE, Octobre 2026, 114 p.

Première stratégie nationale consacrée à l'économie sociale et solidaire (ESS), ce document répond à la recommandation du Conseil de l'Union européenne du 27 novembre 2023. Il a été coconstruit avec les acteurs de l'ESS et les territoires, au travers de consultations dans chaque région et d'une consultation citoyenne qui a réuni plus de 2 325 participants. Il s'organise en cinq axes, 28 orientations et 108 actions, avec une clause de revoyure en 2030. Côté emploi et formation, la stratégie prévoit de développer l'alternance, l'apprentissage et le tutorat pour les jeunes et de renforcer l'attractivité des métiers de l'ESS. Elle prévoit aussi de poursuivre les coopérations entre France Travail, les OPCO, les SIAE et les organismes de formation de l'ESS, et de faciliter des expérimentations d'insertion comme la formation par le faire ou les parcours personnalisés. En Occitanie, l'ESS compte 245 855 emplois salariés dans 21 510 établissements employeurs, soit 12 % de l'emploi salarié privé. L'action sociale en concentre 42,5 %.

https://www.avise.org/ressources/strategie-nationale-de-leconomie-sociale-et-solidaire

Les associations culturelles employeuses par région : 12 fiches pour mieux comprendre les différences territoriales

Opale, Octobre 2026, 17 p.

Chaque fiche compare la région aux tendances nationales : implantation, domaines et fonctions d'activité, emploi, bénévolat, réseaux, coopérations et modèles économiques.

https://www.opale.asso.fr/article825.html

Synthèse de la Revue stratégique de la fonction publique 2035-2050

Portail de la Fonction publique, Octobre 2026, 84 p.

Renouvellement de ses effectifs, transitions démographique, numérique et écologique, contrainte budgétaire… Dans les 10 à 25 années à venir, la fonction publique va devoir affronter de grands défis. Comment les relever ? Vers quels modèles le statut général des fonctionnaires de 1946 pourrait-il évoluer ?

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Publications%20DGAFP/2026/Synthese_RSFP_2026.pdf

L'interindustrie en chiffres

OPCO 2i, Octobre 2026

Ce tableau de bord présente les principaux indicateurs des branches professionnelles de l'interindustrie, établis en regroupant les établissements selon les conventions collectives renseignées dans leurs déclarations sociales nominatives. Il recense 88 351 entreprises et 2 850 920 salariés, ainsi que 126 270 alternants au 31 décembre 2025, dont 116 299 apprentis et 9 971 contrats de professionnalisation. Les données sont déclinables par branche, taille d'entreprise et région, et décrivent les salariés selon l'âge, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, le type de contrat et la famille de métiers (conception-R&D, production, maintenance, logistique, fonctions supports…).

https://observatoire-competences-industries.fr/en-chiffres/

Aides à domicile : une profession confrontée à des conditions de travail difficiles en 2023

MOREL-JEAN Constance, Études et résultats Drees, n°1392, Octobre 2026, 6 p.

Analyse des caractéristiques des emplois d'aide à domicile (temps de travail, horaires) et la façon dont les professionnelles perçoivent leur métier : autonomie, pénibilité physique, charge mentale et émotionnelle, sentiment de reconnaissance. En 2023, 466 000 personnes exercent ce métier à titre principal en France (hors Mayotte). Un tiers des aides à domicile à temps partiel le sont faute d'emploi à temps complet, et un cinquième de la profession se trouve en sous-emploi. Les salariées des particuliers employeurs bénéficient de conditions plus favorables que celles des secteurs public et privé.

https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/261021-les-conditions-de-travail-des-aides-a-domicile-en-2023

Baromètre de l'emploi pour la branche des services de l'automobile, Octobre 2026

Observatoire de l'Anfa, Octobre 2026, 2 p.

Sur le deuxième trimestre 2026, l'emploi dans le secteur du « Commerce et de la Réparation Automobile » enregistre un recul de - 0,1 %, soit 560 salariés de moins qu'au trimestre précédent. Cette évolution est similaire à celle observée toutes branches confondues. Elle intervient après des hausses de l'emploi modérées, observées depuis le début de l'année 2025.

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

VAE

VAE : quand la loi promet, et que le CPF paie

FOUZI Fethi, La boussole, Octobre 2026

L'article retrace l'évolution de la réforme : après une phase expérimentale financée par l'État en 2023 et 2024, les parcours relèvent depuis mars 2025 des financements de droit commun, en premier lieu le compte personnel de formation. Selon le Jaune budgétaire « Formation professionnelle » annexé au PLF 2027, le CPF finance désormais 75 % des parcours de VAE, soit près de 35 000 parcours pris en charge en 2025 pour 59 millions d'euros. Les crédits de paiement de l'État consacrés à la VAE passent de 34 millions d'euros exécutés en 2025 à 3 millions d'euros pour 2026 et 2027. La gestion du portail ne ferait pas de la Caisse des dépôts

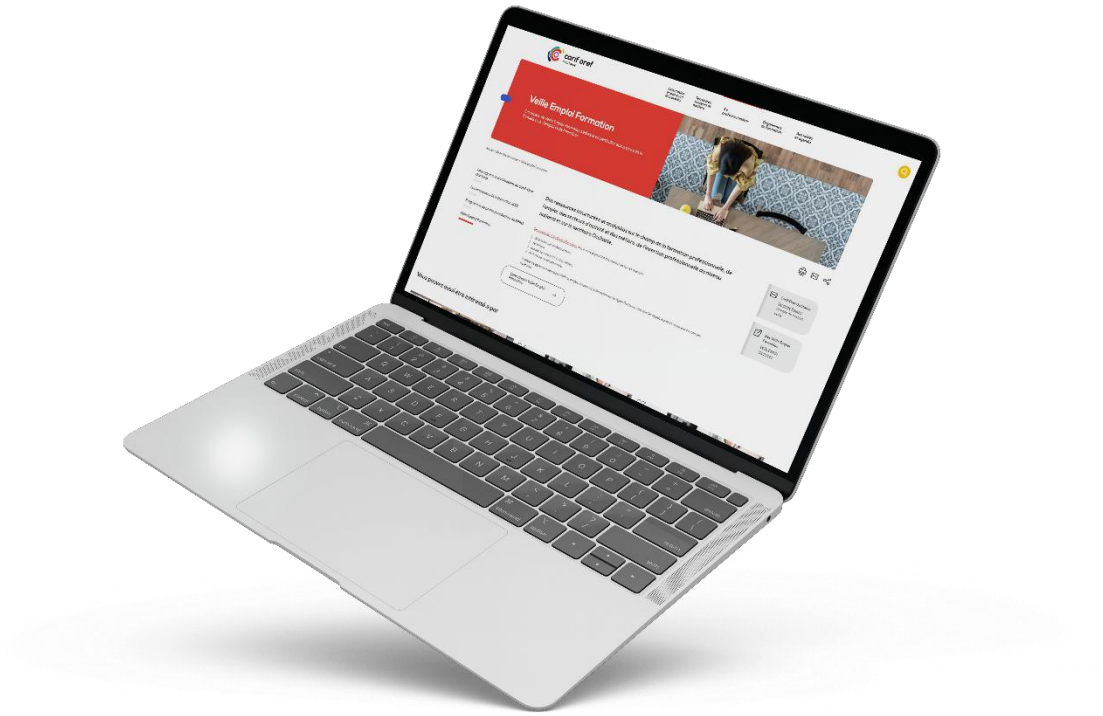
l'unique financeur des parcours ni ne la substituerait aux certificateurs. En 2025, le nombre de validations totales progresse de près de 19 %.
https://www.laboussoledelaformation.fr/vae-la-loi-promet-le-cpf-paie/

Guide d'usage de l'intelligence artificielle pour la réalisation de parcours VAE sur des certifications de l'enseignement supérieur

UNIVPRO, Octobre 2026, 11 p.
Ce guide s'adresse à quatre profils : les candidats, les architectes de parcours et conseillers VAE, les accompagnateurs et les membres de jury. Pour chacun, et à chaque étape (faisabilité, rédaction du livret, jury), il distingue les possibilités d'usage de l'IA et les points de vigilance.
Il repose sur six principes : transparence (déclarer l'usage d'une IA générative), responsabilité de l'utilisateur sur la qualité et l'originalité de ses travaux, autonomie intellectuelle, confidentialité des données personnelles, éthique (prévention des biais, supervision humaine) et exigence. Ce dernier principe rappelle que la VAE universitaire demande une démonstration écrite et argumentée des acquis et une posture réflexive.
https://www.univpro.fr/espace-ressources/guide-dusage-de-lintelligence-artificielle-pour-la-realisation-de-parcours-vae-sur-des-certifications-de-lenseignement-superieur/

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

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

L'EUROPE S'ENGAGE L'OCCITANIE AGIT

Cofinancé par l'Union européenne

La Région Occitanie Pyrénées - Méditerranée