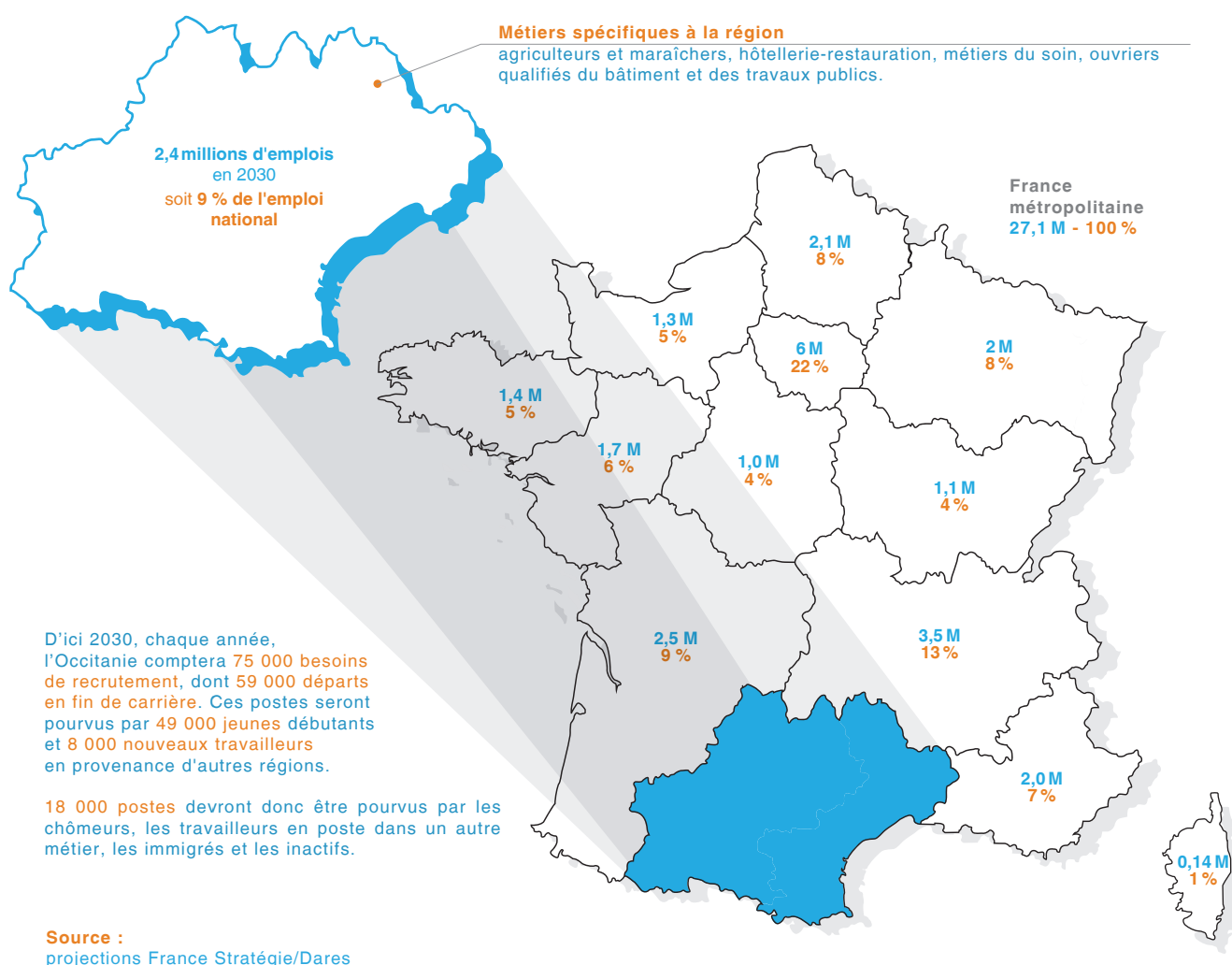


Quelles perspectives de recrutement en Occitanie ?

Les *Métiers en 2030* dresse un panorama des dynamiques de recrutement dans la décennie à venir en France. Ces projections sont déclinées sur les treize régions métropolitaines, en tenant compte de leurs spécificités de métiers, d'activités et de démographie¹.



1. Voir France Stratégie et Dares (2022), *Métiers 2030. Quels métiers en 2030 ?*, rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, mars, 198 pages. Et France Stratégie et Dares (2023), *Les métiers en 2030 : quelles perspectives de recrutement en région ?*, rapport du groupe PMQ, janvier, 196 pages.

DÉFINITIONS ET MÉTHODES

Après avoir dressé en 2022 le panorama des dynamiques de recrutement en France d'ici 2030, France Stratégie et la Dares ont décliné ces projections pour les treize régions métropolitaines, en tenant compte de leurs spécificités de métiers, d'activités et de démographie. Quels seront dans chaque région les métiers les plus dynamiques ? Ceux qui connaîtront les plus forts besoins de recrutement, compte tenu des départs en fin de carrière ? Ceux pour lesquels les déséquilibres entre les viviers et les ressources en main-d'œuvre seront les plus élevés ?

UN EXERCICE ORIGINAL

Depuis les années 1990, la prospective des métiers est réalisée à l'échelle nationale. Si certains observatoires régionaux de l'emploi ont pu par le passé décliner régionalement ces exercices nationaux, aucun panorama ne permettait jusqu'à présent de comparer les territoires entre eux, à partir d'une méthode et d'une projection macroéconomique cohérentes. C'est désormais chose faite avec la régionalisation des *Métiers en 2030*. Cette régionalisation des projections est néanmoins limitée à la France métropolitaine, les données rétrospectives étant trop limitées pour assurer la robustesse des simulations dans les territoires ultramarins.

BESOINS DE RECRUTEMENT VERSUS RESSOURCES EN MAIN-D'ŒUVRE

Comme au niveau national, les besoins de recrutement ou postes à pourvoir par région – les deux expressions sont utilisées ici indifféremment – sont la somme des créations ou destructions nettes d'emplois et du nombre de départs en fin de carrière. S'y ajoutent, au niveau régional, les départs nets des actifs en emploi qui déménagent dans une autre région. Pour occuper ces postes, le vivier de recrutement par

région est constitué des jeunes débutant en emploi et des mobilités géographiques nettes entrantes de professionnels ayant rejoint la région. La confrontation de ces deux flux fait ainsi apparaître des risques d'inadéquation entre les besoins de recrutement anticipés dans les différentes régions et le vivier potentiel de candidats à ces postes. Ces déséquilibres potentiels indiquent que, sans être toujours les plus créateurs d'emplois nets, des métiers pourraient manquer de main-d'œuvre (agents d'entretien, aides à domicile, aides-soignants, ouvriers qualifiés de la manutention, cadres commerciaux et technico-commerciaux par exemple) ; ou qu'à l'inverse, dans d'autres métiers, les ressources en main-d'œuvre seraient supérieures aux besoins des employeurs (employés de l'hôtellerie-restauration, ouvriers peu qualifiés de la manutention, militaires, policiers et pompiers par exemple).

Les écarts entre les besoins de recrutement et les viviers de recrutement donnent à voir l'évolution probable des tensions de recrutement. Comme au niveau national, il est ainsi intéressant de confronter les déséquilibres partiels à l'horizon de 2030 avec l'intensité actuelle des tensions, mesurée au début de la période de projection (2019)². Si le déséquilibre anticipé en 2030 est fortement positif, la tension risquerait de s'accroître ou d'apparaître ; s'il est fortement négatif, la tension pourrait se réduire ; si le déséquilibre est faible, alors le niveau de tension actuel resterait identique.

En dehors des incertitudes inhérentes aux projections, les déséquilibres identifiés ne signifient pas que les postes resteront non pourvus, mais que, pour parvenir à équilibrer besoins et viviers de main-d'œuvre, il faudra recruter des professionnels exerçant un autre métier, des chômeurs, des inactifs ou des immigrants entrés sur le territoire au cours de la période de projection.

2. Niang M., Lainé F. et Chartier F. (2021), « Les tensions sur le marché du travail en 2020 », *Dares Résultats*, n° 69, Dares/Pôle emploi, novembre.

Beaucoup de professionnels accèdent ainsi au cours de leur carrière à des postes de qualification supérieure, et donc changent de métier. Et la baisse du taux de chômage dans le scénario de référence correspond à 450 000 personnes qui devraient retrouver un emploi et ainsi contribuer à la réduction des déséquilibres.

QUID DES DÉMÉNAGEMENTS D'UNE RÉGION À UNE AUTRE ?

En dehors des départs en fin de carrière simulés d'emblée par l'Insee au niveau régional, les créations nettes d'emplois et les flux de jeunes débutants par métier issus de la projection nationale³ ont été répartis entre les régions en prolongeant les tendances passées. Les migrations interrégionales des travailleurs – qui libéreront un poste dans une région pour occuper un nouvel emploi dans une autre – sont modélisées à partir des déménagements identifiés dans le recensement. Elles ne tiennent pas compte des déménagements les plus récents qui ont pu s'accroître depuis la pandémie de Covid-19, dans la mesure où le recul manque pour déterminer leur ampleur et leur caractère structurel. Le travail transfrontalier n'est pas davantage intégré dans les migrations interrégionales et pourrait accroître les difficultés de recrutement, en particulier dans les régions Grand Est et Auvergne-Rhône-Alpes.

PORTRAITS STATISTIQUES : UNE MISE AU POINT EN PLUSIEURS ÉTAPES

Pour synthétiser ce diagnostic prospectif par région, des portraits statistiques sont proposés pour chaque région métropolitaine.

L'ampleur des flux anticipés sur le marché du travail est d'abord mise en regard des projections nationales. On est alors en mesure de situer chaque région par rapport à la dynamique d'emploi sur le territoire métropolitain et à la démographie sur le marché du travail.

Le diagnostic prospectif est ensuite affiné par métier. Quels seraient les métiers les plus dynamiques d'ici 2030 ? Compte tenu des départs en fin de carrière, lesquels feraient face aux plus forts besoins de recrutement ? Enfin, quels seront les métiers où les déséquilibres entre les viviers et les ressources en main-d'œuvre seraient les plus élevés, c'est-à-dire ceux pour lesquels les recrutements deviendraient potentiellement plus difficiles ?

Des spécificités se font jour pour l'Occitanie. Ce premier panorama met déjà en valeur les métiers dont les perspectives de recrutement diffèrent de la moyenne nationale.

Pour aller plus loin, on s'intéresse ensuite aux métiers qui sont spécifiques à la région (part dans l'emploi régional supérieure au reste du territoire), reflétant des spécialisations géographiques agricoles, industrielles ou de services. En fonction de la dynamique de recrutement et des candidats à ces métiers, des difficultés potentielles de recrutement sont identifiées.

Enfin, une typologie des métiers se dessine pour la région. La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine pour chaque région une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique.

3. Seul le scénario de référence est décliné régionalement.

UNE RÉGION TRÈS DYNAMIQUE, AVEC DE FORTS DÉFICITS DE MAIN-D'ŒUVRE

UNE DYNAMIQUE DÉMOGRAPHIQUE ET D'EMPLOI PLUS ÉLEVÉE QU'AU NIVEAU NATIONAL

En 2019, 2,3 millions de personnes sont en emploi en Occitanie, soit 9 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 37 % du stock d'emploi de 2019, une proportion supérieure de 5 % à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

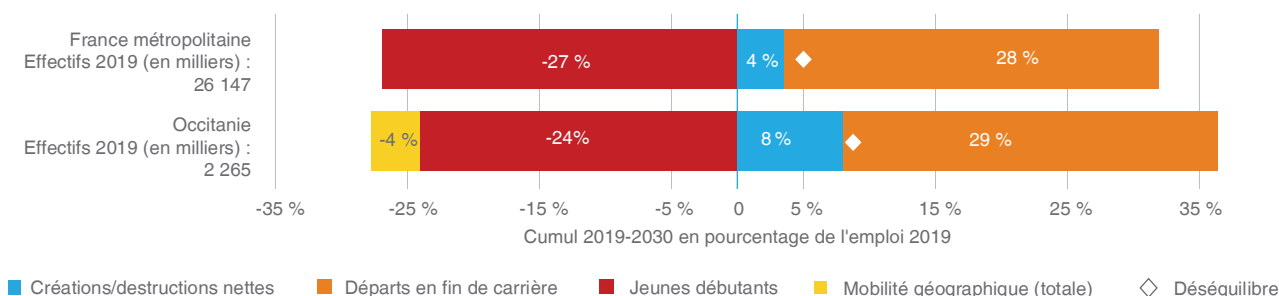
Dans cette région, l'emploi est en effet deux fois plus dynamique que dans l'Hexagone, soit 8 % de l'emploi de 2019. Les départs en fin de carrière y seraient légèrement supérieurs à la moyenne métropolitaine (29 % de l'emploi de 2019, contre 28 % dans l'Hexagone) et représenteraient quatre postes à pourvoir sur cinq. La proportion de jeunes qui y débuteraient leur carrière pour occuper les postes créés ou laissés vacants par les seniors serait inférieure à la moyenne hexagonale (24 % contre 27 %). Les besoins de recrutement seraient atténués par les arrivées nettes des travailleurs résidents d'autres régions (4 % de l'emploi de 2019). Au total, les postes non pourvus par les jeunes débutants et les arrivées nettes dans la région représenteraient 9 % de l'emploi

actuel de la région Occitanie et devraient alors être alimentés par les sorties du chômage, les reprises d'activité ou les immigrants récents qui ne sont pas pris en compte ici. Dans cette région qui combine dynamique de l'emploi et taux de chômage élevés, le vivier potentiel de chômeurs est important, en particulier dans les territoires où se cumulent les difficultés sociales⁴.

LES MÉTIERS LES PLUS CRÉATEURS D'EMPLOIS

À l'horizon de 2030, les métiers d'ingénieurs et cadres du privé et ceux du *care* (aide et soin) seraient parmi les plus créateurs d'emplois en Occitanie (Graphique 2), comme sur le territoire métropolitain. Les créations d'emplois chez les ingénieurs en informatique, les cadres commerciaux et technico-commerciaux et les cadres des services administratifs, comptables et financiers seraient nettement plus créateurs d'emplois en Occitanie qu'en France métropolitaine (près de deux fois plus), tendance observée par le passé (2009-2018) et prolongée en projection. En effet, l'Occitanie est une région particulièrement attractive pour les cadres et est spécialisée dans des activités à forte valeur ajoutée (aéronautique, spatial, santé, ingénierie R&D...)⁵.

Graphique 1 – Total des flux pour l'Occitanie entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Note : les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de région des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. *Ipsa facto*, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

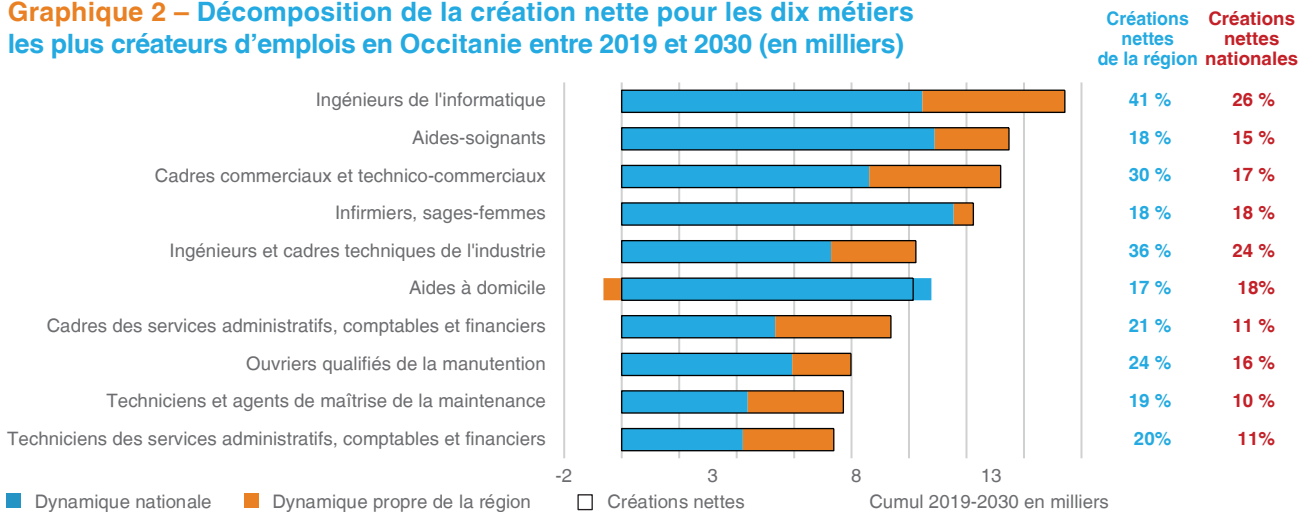
Lecture : entre 2019 et 2030, en Occitanie, le déséquilibre potentiel entre les 37 % de besoins de recrutement (soit 29 % de départs en fin de carrière et 8 % de créations nettes d'emplois) et les 28 % de ressources en main-d'œuvre (24 % de jeunes débutants et 4 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 9 % des 2,3 millions d'emplois de la région en 2019.

Champ : France métropolitaine. **Source :** projections France Stratégie/Dares

4. Hild F., Steinmetz F., Brossier P. et Ledent C. (2019), « Dans les territoires, des fragilités face au chômage malgré un emploi souvent dynamique », *Insee Analyses – Occitanie*, n° 85, novembre.

5. Apec (2022), « Attractivité des entreprises et emplois cadres en Occitanie », novembre.

Graphique 2 – Décomposition de la création nette pour les dix métiers les plus créateurs d'emplois en Occitanie entre 2019 et 2030 (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 13 000 emplois seraient créés parmi les aides-soignants en Occitanie. Ces créations représentent 18 % de l'emploi du métier en 2019. En comparaison, les créations nettes d'emplois parmi les aides-soignants en France métropolitaine correspondent à 15 % de l'emploi métropolitain.

Parmi les 13 000 créations d'emplois attendues chez les aides-soignants en Occitanie, 11 000 proviennent de l'évolution de l'emploi national et 3 000 sont liés à l'augmentation tendancielle de la part de l'Occitanie dans l'emploi de ce métier.

Source : projections France Stratégie/Dares

Deux métiers de techniciens font aussi partie des métiers les plus dynamiques : les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et les techniciens des services administratifs, comptables et financiers. Déjà dynamiques en métropole, ils le seraient deux fois plus en Occitanie, comme par le passé.

conducteurs de véhicules, sont peu créateurs d'emplois mais leurs départs en fin de carrière devraient être très nombreux dans la décennie à venir. Dans d'autres professions, les forts besoins de recrutement seraient alimentés aussi bien par des créations nettes d'emplois que par des départs en fin de carrière, à l'instar des aides à domicile, des cadres commerciaux, des infirmiers/sages-femmes.

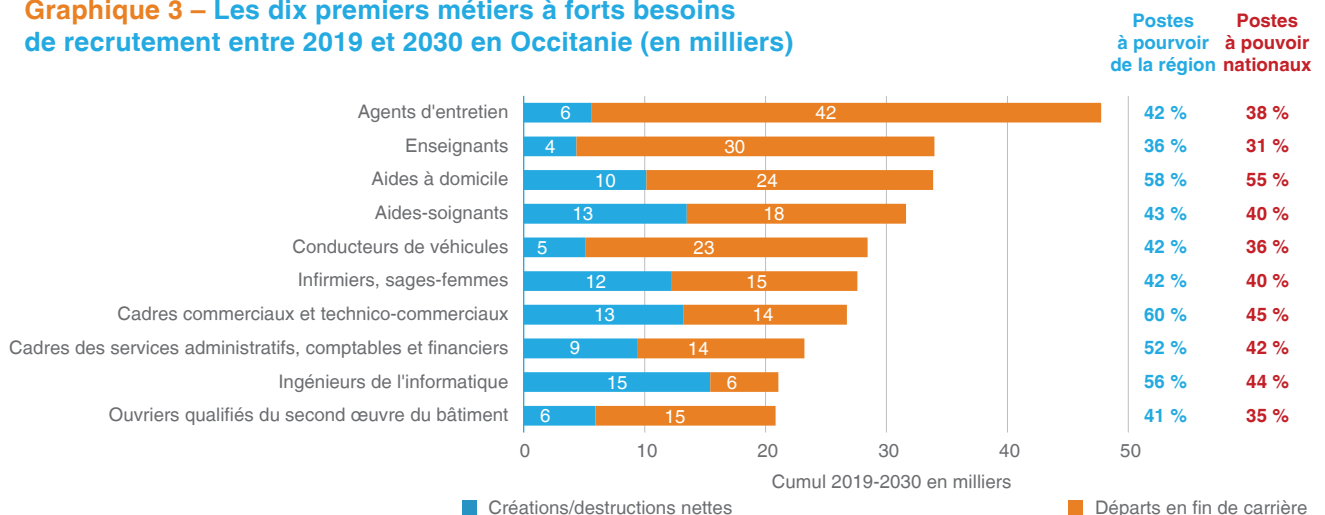
LES MÉTIERS À FORTS BESOINS DE RECRUTEMENT

Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Occitanie sont des métiers déjà présents aux premières places dans la hiérarchie nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement (Graphique 3). Certains d'entre eux, comme les enseignants et les

LES DÉSÉQUILIBRES LES PLUS MARQUÉS

Les métiers qui afficheraient les déséquilibres les plus élevés en Occitanie d'ici 2030 (c'est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) sont principalement ceux qui auraient aussi les plus forts besoins

Graphique 3 – Les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Occitanie (en milliers)



Lecture : entre 2019 et 2030, 48 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d'entretien, dont 42 000 dus aux départs en fin de carrière et 6 000 aux créations nettes d'emplois. Ces postes à pourvoir représenteraient 42 % de l'emploi de ce métier en 2019 en Occitanie et 38 % de l'emploi national.

Champ : France métropolitaine

Source : projections France Stratégie/Dares

de recrutement (Graphique 4). Les ouvriers qualifiés de la manutention et les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons ne font pas partie des métiers à forts besoins de recrutement en Occitanie. Ils afficheraient néanmoins un nombre élevé de postes non pourvus. Ce sont en effet des métiers dont la moyenne d'âge est élevée, que peu de jeunes rejoignent. Les métiers d'ouvriers de la manutention, plutôt exercés en seconde partie de carrière, sont très créateurs d'emplois en projection ; ils devraient néanmoins bénéficier de la montée en qualification des ouvriers peu qualifiés de la manutention qui ne sont pas pris en compte ici. Les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs et bûcherons sont, à l'inverse, peu dynamiques en projection et souffrent d'un déficit d'attractivité pour les jeunes comme pour les actifs en emploi : leurs départs en fin de carrière très nombreux pourraient être difficiles à remplacer.

La plupart de ces métiers⁶ les plus en déséquilibre sont actuellement en forte ou très forte tension sur le marché du travail. Leurs difficultés de recrutement risquent donc de s'accroître d'ici 2030 si rien n'est fait pour y répondre.

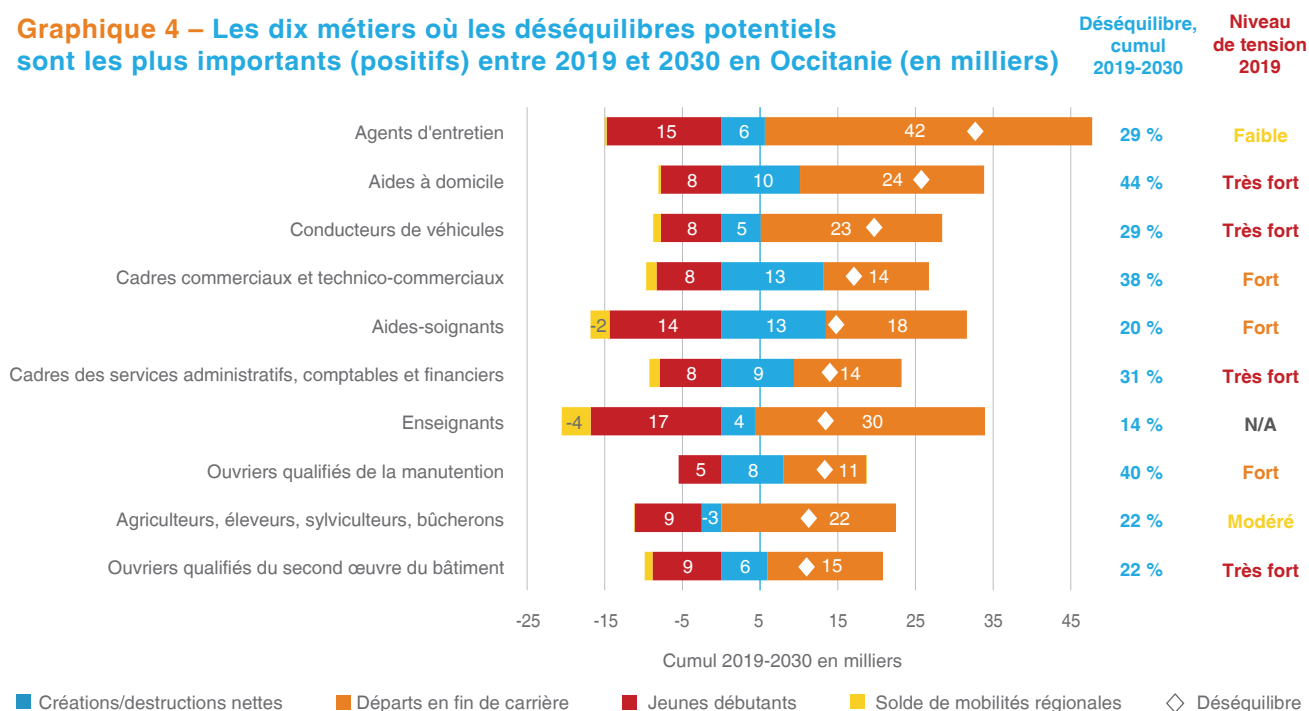
D'autres professions ne sont pas aujourd'hui en tension (indicateur de tension modéré ou faible) et pourraient connaître des difficultés nouvelles de recrutement d'ici 2030, à l'instar des agents d'entretien et des agriculteurs.

LES MÉTIERS SPÉCIFIQUES À LA RÉGION

Les métiers surreprésentés en Occitanie sont ceux dont la part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire (Graphique 5). Trois catégories ressortent de ce classement : les métiers du secteur agricole, les métiers du soin et deux métiers d'ouvriers qualifiés du bâtiment.

L'Occitanie se caractérise en effet par un poids élevé de l'agriculture dans l'emploi : c'est, en particulier, la seconde région qui recrute le plus de salariés agricoles⁷. Les métiers d'agriculteurs, de maraîchers, jardiniers, viticulteurs et de marins pêcheurs y comptent pour 4,5 % de l'emploi de 2019 contre 3,2 % sur l'ensemble du territoire métropolitain. Les métiers d'aide à la personne (aides à domicile) et de soin (infirmiers, professions paramédicales)

Graphique 4 – Les dix métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 en Occitanie (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les agents d'entretien en Occitanie, le déséquilibre potentiel entre les 48 000 besoins de recrutement (soit 42 000 départs en fin de carrière plus 6 000 créations nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (15 000) serait de 33 000. Ces besoins non couverts représenteraient trois emplois de 2019 sur dix de ce métier (29 %). Les tensions étant faibles sur les recrutements dans ce métier en Occitanie en 2019, elles pourraient se renforcer d'ici 2030 si rien n'est fait pour y répondre.

Source : projections France Stratégie/Dares

6. L'administration publique ne fait pas partie du champ des tensions publiées par la Dares et Pôle emploi..

7. Chambre d'agriculture Occitanie (2021), « Agriscopie 2021 – La démographie et l'emploi ».

sont également surreprésentés en Occitanie, dont les littoraux accueillent de nombreux retraités. La part des personnes de plus de 75 ans y est particulièrement élevée⁸ et renforce les besoins de santé et d'aide à la personne, déjà structurellement orientés à la hausse par le vieillissement de la population.

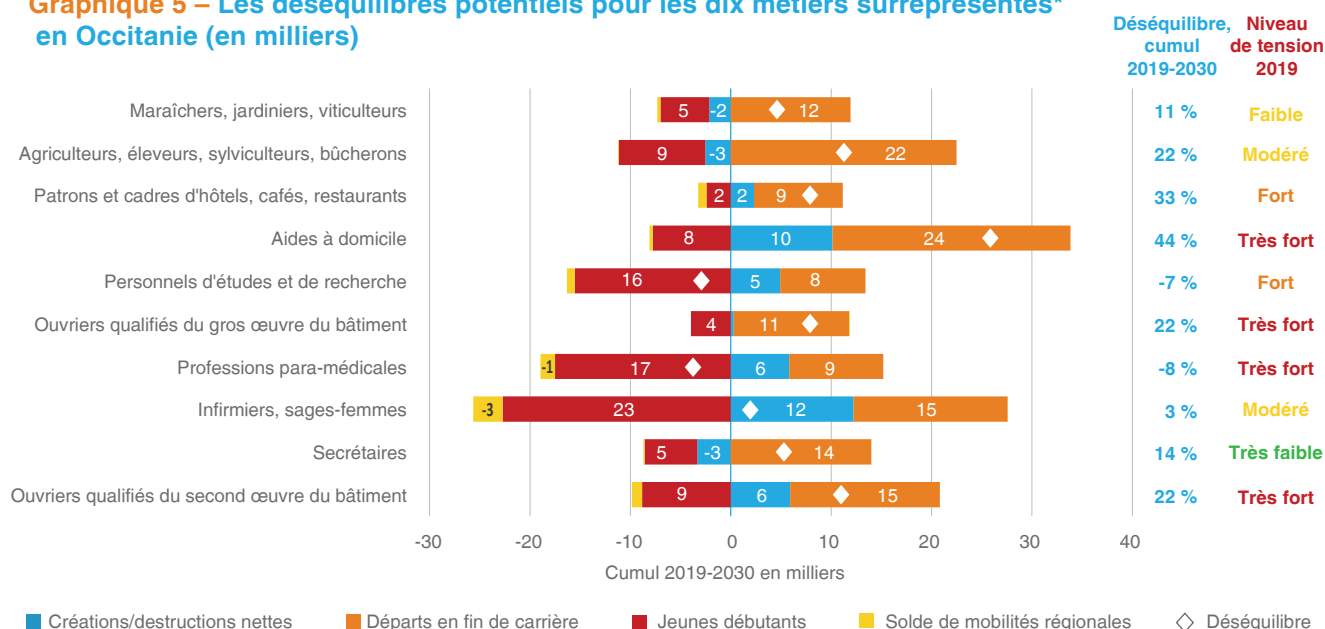
Dans cette région dont la population résidente croît et qui est la mieux dotée en résidences secondaires⁹, les besoins en construction sont importants et le poids régional des métiers du bâtiment (ouvriers qualifiés du gros œuvre et du second œuvre) y est plus élevé qu'en moyenne métropolitaine. Enfin, la surreprésentation des personnels d'études et de recherche et des patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants renvoie à la spécialisation aéronautique de l'aire toulousaine et au caractère touristique du Languedoc-Roussillon.

La moitié des métiers spécifiques à l'Occitanie sont aujourd'hui confrontés à des difficultés de recrutement (tensions fortes à très fortes en 2019). Ces tensions devraient s'accroître en 2030 (fort déséquilibre anticipé) pour l'embauche des patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants, des aides à domicile et des ouvriers

qualifiés du gros œuvre et du second œuvre du bâtiment. Les nombreux départs en retraite des patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants supposeront des transmissions d'entreprises qui ont déjà du mal à trouver preneur. Les autres professions sont souvent exercées après une montée en qualification (ouvriers qualifiés du bâtiment) ou une période d'inactivité (aides à domicile), et souffrent de conditions de travail et de rémunération peu attractives pour les jeunes. Ce sont néanmoins des métiers qui recrutent beaucoup de chômeurs ou d'immigrés récemment arrivés sur le territoire qui pourraient combler une partie des postes non pourvus par les jeunes débutants.

Les tensions devraient se maintenir (déséquilibre faible ou nul) sur le recrutement des personnels d'études et de recherche, des professions paramédicales et des infirmiers, qui bénéficieraient d'un afflux de jeunes débutants suffisant pour couvrir les besoins supplémentaires à moyen terme sans résoudre les difficultés actuelles. Enfin, les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons qui ne sont pas en tension aujourd'hui pourraient être confrontés à des difficultés nouvelles de recrutement dans la décennie à venir.

Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés en Occitanie (en milliers)



* Un métier est surreprésenté (ou spécifique) si son effectif est supérieur à 1 000, qu'il rassemble plus de 1 % de l'emploi régional et que sa part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire métropolitain.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les aides à domicile en Occitanie, le déséquilibre potentiel entre les 34 000 besoins de recrutement (soit 24 000 départs en fin de carrière plus 10 000 créations nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (8 000) serait de 26 000. Ces besoins non couverts représenteraient deux emplois de 2019 sur cinq de ce métier (44 %). Les tensions étant très fortes sur les recrutements dans cette profession en Occitanie en 2019, elles pourraient s'accroître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

8. Selon le Recensement de la population, la part des 75 ans et plus en Occitanie est égale à 10,7 % en 2018 (Observatoire des territoires), une proportion parmi les plus élevées des régions françaises.
9. Bonzi A., De Palmas J.-P. et Péalapat C. (2021), « L'Occitanie, première région française pour le nombre de résidences secondaires », *Insee Analyses – Occitanie*, n° 107, juillet.

TYPLOGIE DES MÉTIERS EN OCCITANIE

en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

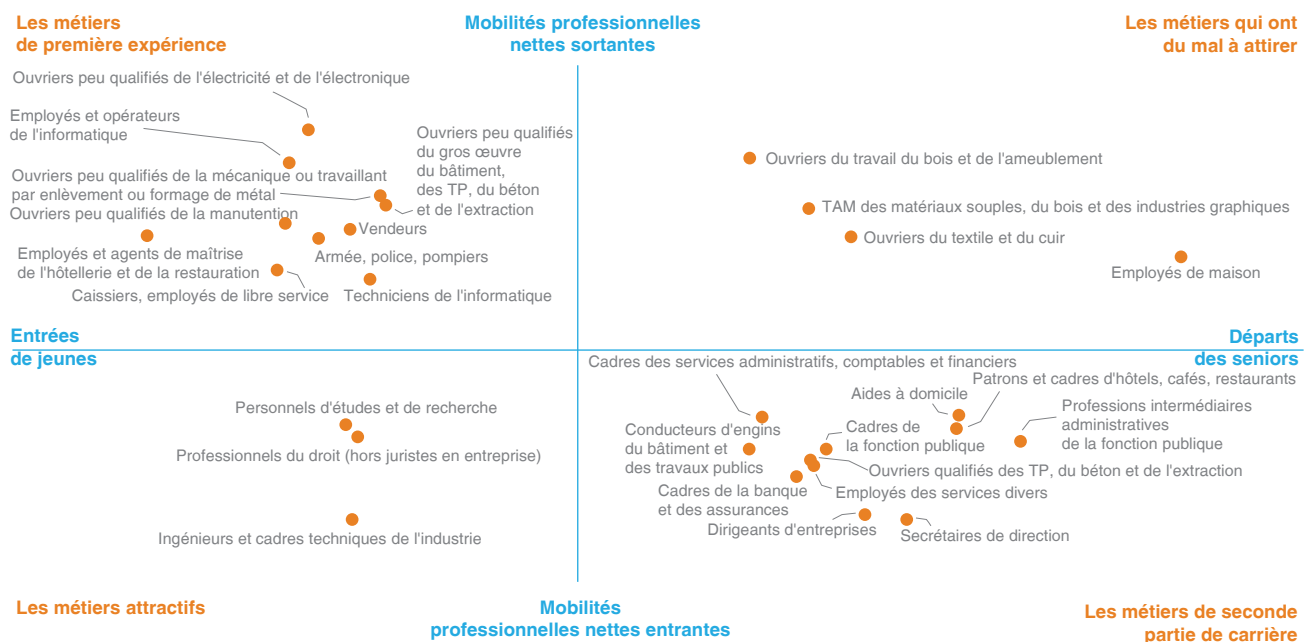
La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (Graphique ci-dessous).

Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

Une deuxième catégorie rassemble des *métiers de première expérience*, alimentés par des jeunes en début de carrière qui, après plusieurs années d'expérience, évoluent vers un poste de niveau de qualification supérieure ou vers d'autres métiers proches en termes de situations de travail. Les sorties importantes dans ces métiers témoignent soit d'une promotion, soit d'une faible attractivité en raison de conditions de travail jugées difficiles, soit encore de la non-durabilité de l'emploi, certains métiers cumulant toutes ces raisons.

Une troisième catégorie regroupe les *métiers de seconde partie de carrière*. Ils recrutent plutôt des personnels expérimentés – peu de jeunes débutants – conduisant à d'importants départs en fin de carrière. Ils ont par le passé attiré de nombreux professionnels en provenance d'autres métiers (mobilités nettes entrantes).

Une quatrième catégorie regroupe les *métiers qui ont du mal à attirer*. Ils se caractérisent par la maturité des personnels qui les occupent mais également par une faible attractivité pour les débutants.



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les personnels d'études et de recherche ont plus d'entrées de jeunes que de départs en fin de carrière et ont des mobilités professionnelles nettes entrantes. Ils sont donc considérés comme des métiers attractifs en Occitanie.

À gauche : les jeunes débutants sont supérieurs aux départs en fin de carrière dans le métier en Occitanie (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

À droite : les départs en fin de carrière sont supérieurs aux jeunes débutants dans le métier en Occitanie (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En haut : les mobilités professionnelles sortantes sont supérieures aux mobilités professionnelles entrantes dans le métier (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En bas : les mobilités professionnelles entrantes sont supérieures aux mobilités professionnelles sortantes dans le métier (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

Source : projections France Stratégie/Dares

FRANCE STRATÉGIE : Institution autonome placée auprès de la Première ministre, France Stratégie contribue à l'action publique par ses analyses et ses propositions. Elle anime le débat public et éclaire les choix collectifs sur les enjeux sociaux, économiques et environnementaux. Elle produit également des évaluations de politiques publiques à la demande du gouvernement. Les résultats de ses travaux s'adressent aux pouvoirs publics, à la société civile et aux citoyens.

DARES : La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) est la direction du ministère du Travail qui produit des analyses, des études et des statistiques sur les thèmes du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

