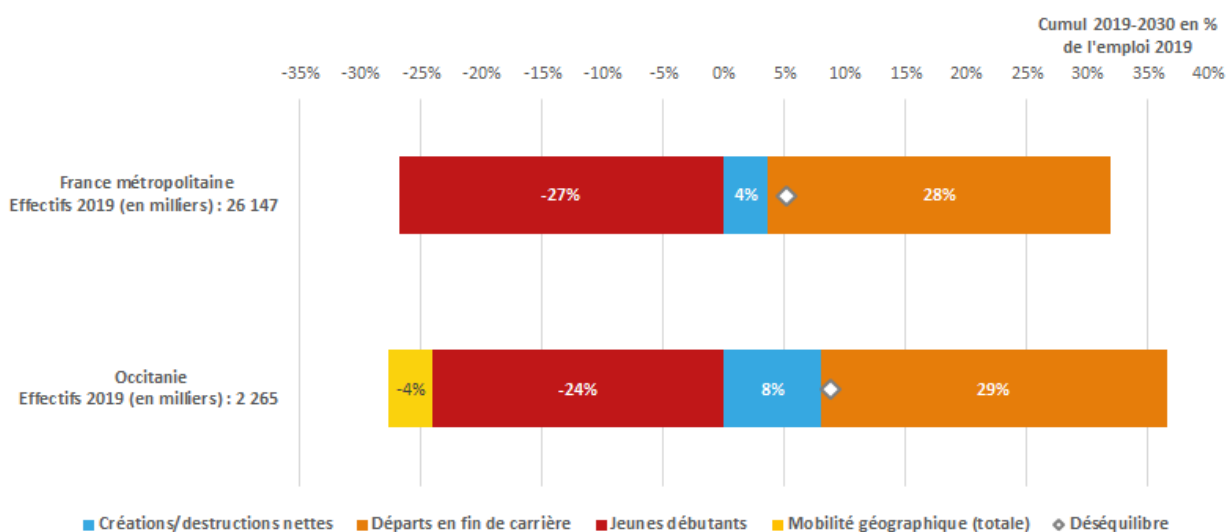


## Occitanie

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).

**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 régions des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. Ipso facto, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.*

*Champ : 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.*

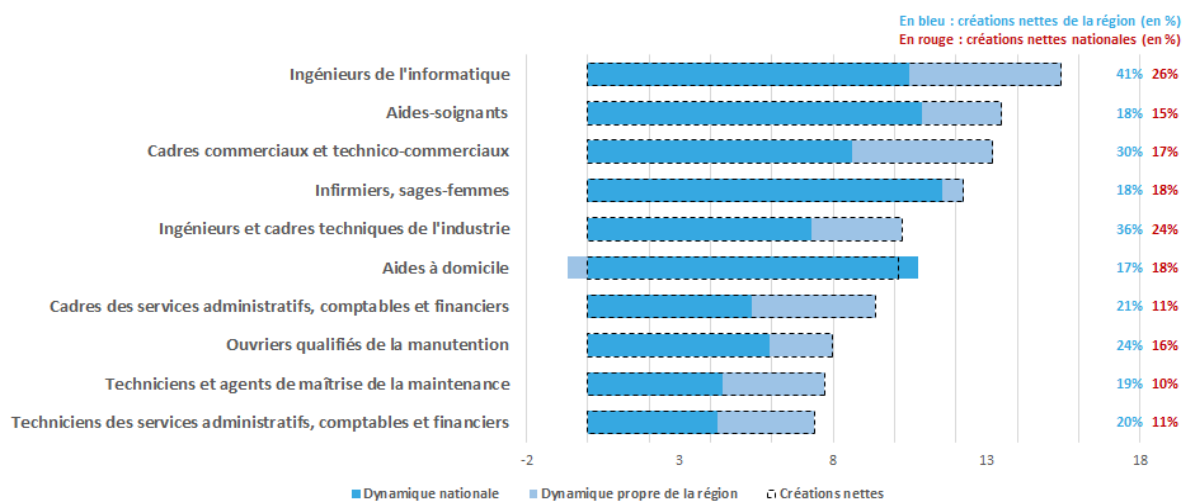
*Source : projections France Stratégie/Dares*

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 y est important, en particulier dans les territoires où se cumulent les difficultés sociales<sup>1</sup>.

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...)<sup>2</sup>.

**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

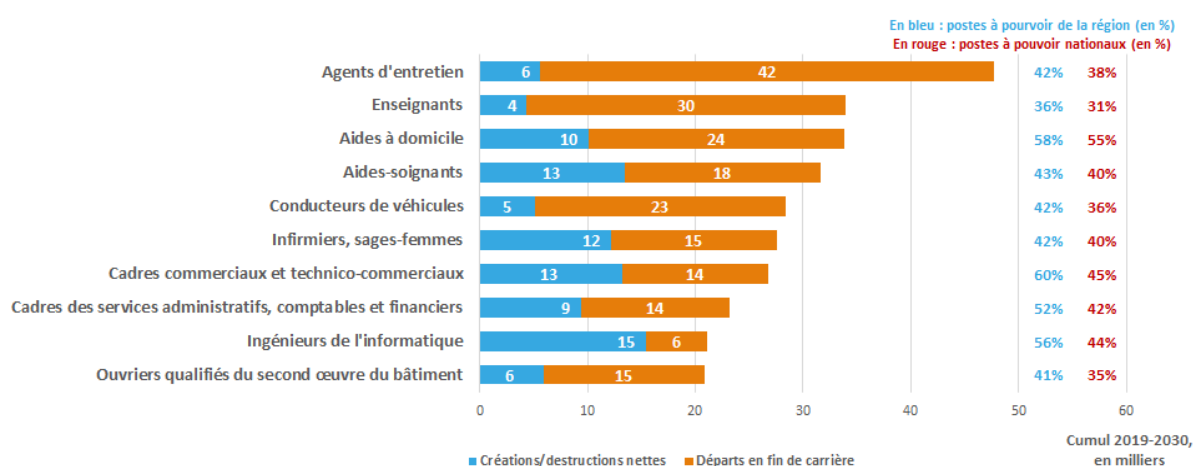
<sup>1</sup> Hild F., Steinmetz F., Brossier P. et Ledent C. (2019), « Dans les territoires, des fragilités face au chômage malgré un emploi souvent dynamique », *Insee Analyses – Occitanie*, n° 85, novembre.

<sup>2</sup> Apec (2022), « Attractivité des entreprises et emplois cadres en Occitanie », novembre.

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.

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 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.

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



Champ : France métropolitaine.

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.

Source : projections France Stratégie/Dares

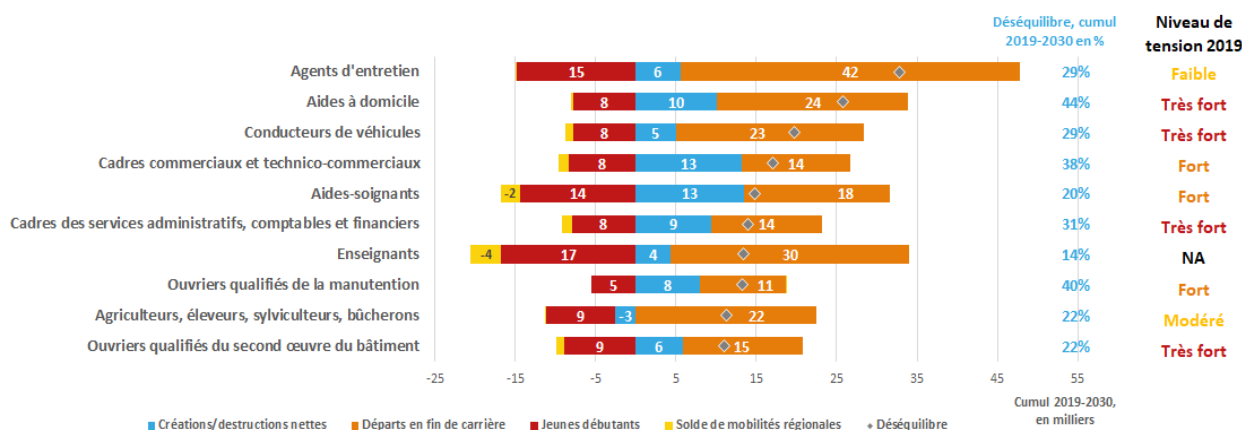
Les métiers qui afficheraient les déséquilibres les plus élevés en Occitanie d’ici 2030 (c’est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) sont principalement ceux qui auraient aussi les plus forts besoins de recrutement (Graphique 4). Les ouvriers qualifiés de la manutention 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 métiers<sup>1</sup> en forts déséquilibres 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.

**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.

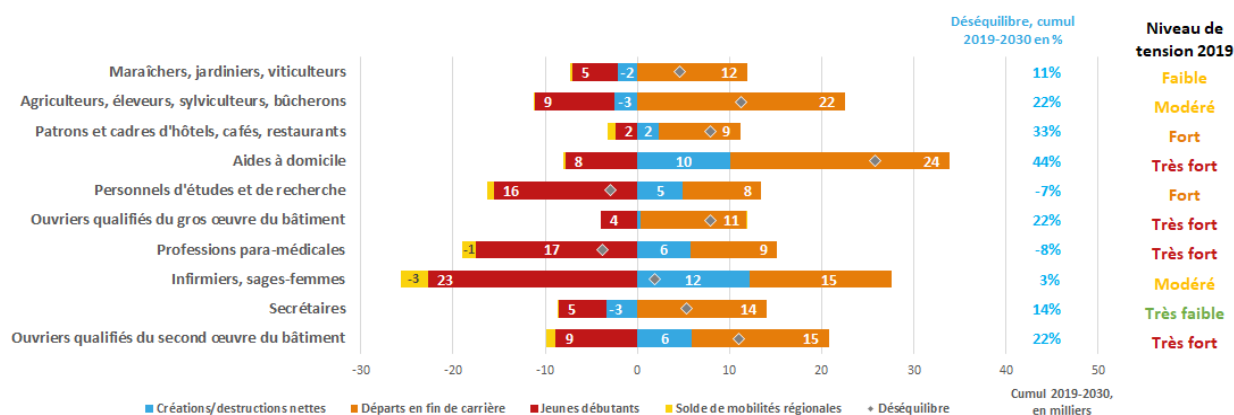
Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les agents d’entretien en Occitanie, le déséquilibre potentiel entre les 48 000 besoins de recrutement (soit 42 000 départs en fin de carrière plus 6 000 créations nettes d’emplois) et le nombre de jeunes débutants (15 000) serait de 33 000. Ces besoins non couverts 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

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.

<sup>1</sup> L’administration publique ne fait pas partie du champ des tensions publiées par la Dares et Pôle emploi.

**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

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 agricoles<sup>1</sup>. 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) sont également surreprésentés en Occitanie, dont les littoraux accueillent de nombreux retraités. La part des personnes de plus de 75 ans y est particulièrement élevée<sup>2</sup> et renforce les besoins de santé et d'aide à la personne, déjà structurellement orientés à la hausse par le vieillissement de la population.

<sup>1</sup> Chambre d'agriculture Occitanie (2021), « Agriscopie 2021 – La démographie et l'emploi ».

<sup>2</sup> 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.

Dans cette région dont la population résidente croît et qui est la mieux dotée en résidences secondaires<sup>1</sup>, 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.

---

<sup>1</sup> 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.

---

## Typologie 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 6).

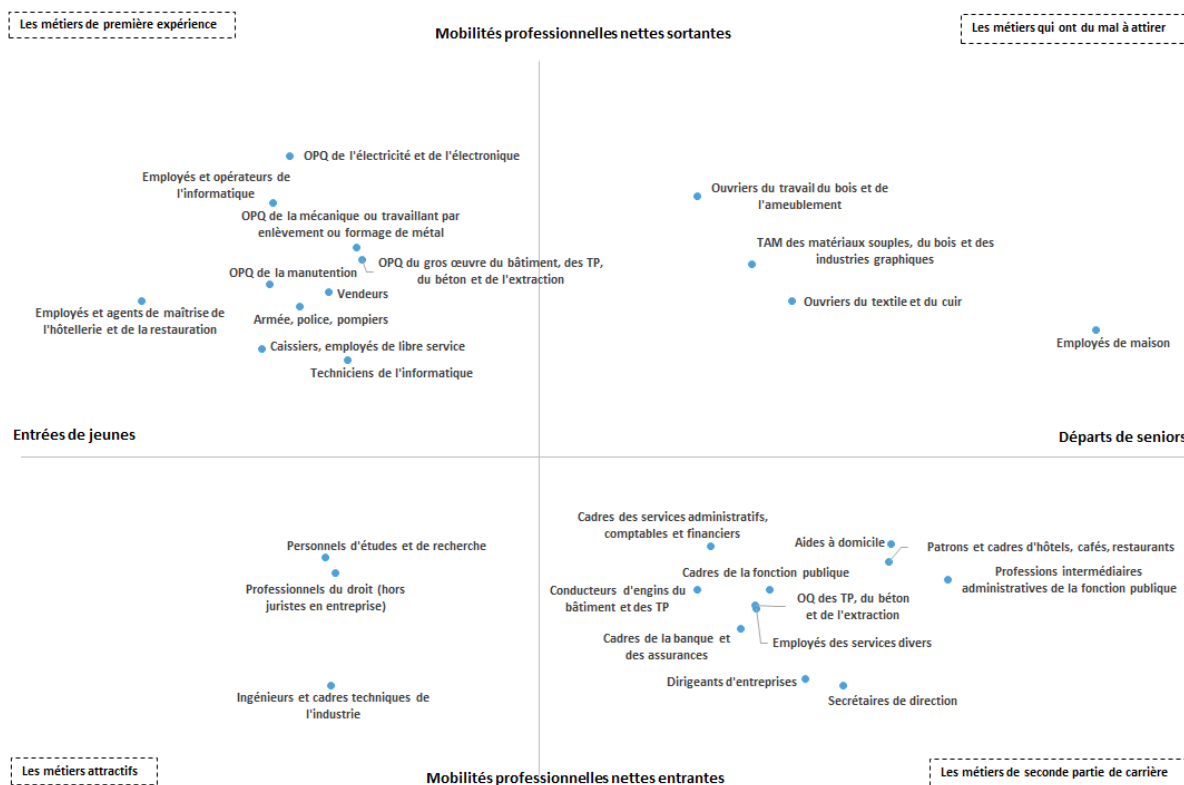
Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

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.

## Graphique 6 – Typologie des métiers en Occitanie



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

À droite : 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).

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