

Les métiers porteurs en Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées

Des résultats pour accompagner le plan 500 000 formations supplémentaires pour les demandeurs d'emploi



Editorial

Dans le cadre de leur mission d'observation, Atout Métiers et le CarifOref Midi-Pyrénées ont été sollicités par l'Etat, la Région et les partenaires sociaux pour venir en appui des travaux du « Plan 500 000 formations supplémentaires pour les demandeurs d'emploi », décidé par le gouvernement en janvier et piloté par les Régions. Dans notre région, ce sont ainsi 90 000 actions de formation qui seront offertes aux demandeurs d'emploi en 2016, soit 30 000 places supplémentaires par rapport à 2015. Cet effort additionnel est orienté sur des formations qualifiantes et qui mènent à des « métiers porteurs » ou pour lesquels les difficultés de recrutement sont importantes.

Cet Enjeux n°21 présente une synthèse des résultats produits par les deux Carif-Oref sur les « métiers porteurs » dans la nouvelle grande région. Ces travaux s'adossent à des approches quantitatives qui centralisent, harmonisent et consolident

l'ensemble des données chiffrées ainsi qu'à des approches plus qualitatives à partir du recueil de témoignages d'experts. Ces résultats ont également été présentés lors de la conférence régionale « Connaître sa nouvelle région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées » des 5 et 8 avril derniers à Toulouse et à Montpellier.

Au-delà de la production de résultats utiles pour guider les décideurs publics dans leurs choix des formations prioritaires, cette première publication commune est le fruit d'un travail collectif. Elle scelle une collaboration entre les deux Carif-Oref qui s'inscrit pleinement dans la convergence de nos deux structures en un outil régional unique, au service des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation à l'horizon 2017.

Pascal Binelli
président Atout Métiers

Yolande Guinle
présidente CarifOref Midi-Pyrénées

Définition et éléments de contexte

On peut définir les métiers porteurs comme les métiers les plus demandés par les employeurs et qui vont se développer dans les années à venir. Autrement dit, il s'agit des métiers qui présentent des besoins en recrutement pour les employeurs dès aujourd'hui mais aussi dans un futur plus ou moins proche. Atout Métiers et le CarifOref Midi-Pyrénées s'attachent à identifier ces métiers porteurs pour éclairer les choix d'orientation :

- des publics qui se demandent vers quels métiers s'orienter pour trouver un emploi à leur sortie de formation (les jeunes en formation initiale ainsi que les adultes dans le cadre de la formation professionnelle continue) ;
- des professionnels de l'orientation qui ont besoin de connaissance pour accompagner les publics au mieux dans les territoires ;

- des décideurs en région qui doivent piloter la formation et développer les filières qui correspondent aux besoins présents et futurs dans les territoires.

La question des métiers porteurs est aussi posée dans le contexte particulier du **plan 500 000 formations supplémentaires pour les demandeurs d'emploi**. Ce plan, décidé par le gouvernement en janvier de cette année et piloté par les Régions, a pour objectif de doubler la capacité de formation des demandeurs d'emploi en 2016, en concentrant ces formations supplémentaires sur des formations qualifiantes et qui mènent à des métiers porteurs ou qui présentent des difficultés de recrutement pour les employeurs. En Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, les demandeurs d'emploi pourront bénéficier de 90 000 places de formation au total, soit 30 000 places supplémentaires par rapport à 2015.

Les grandes tendances des besoins en emplois et compétences

Les tendances des besoins en emplois et compétences sont à repérer dans les secteurs d'activité les plus dynamiques et en lien avec les mutations économiques en cours. Ces mutations concernent le vieillissement de la population, l'évolution des technologies, le renforcement des normes et des réglementations notamment environnementales, mais aussi la tertiarisation de l'économie, la mondialisation, l'évolution des modes de vie, la société des loisirs, les nouvelles tendances de consommation, etc.

Les travaux de France Stratégie, qui font référence sur ces questions, indiquent aussi que les métiers les plus demandés sont fortement impulsés par

les départs en fin de carrière. En effet, les postes à pourvoir attendus additionnent les créations de postes et les remplacements résultant des sorties du marché du travail, essentiellement les départs à la retraite. Au niveau national, l'exercice de prospective qui a été réalisé à horizon 2022¹ considère que **80% des postes à pourvoir** d'ici 8 ans seront liés aux remplacements des actifs les plus âgés. Ceci explique que dans certains métiers, alors que le niveau d'emploi va diminuer, les besoins en recrutement vont rester importants et qu'au final, toutes les familles de métiers vont continuer à recruter.

Les grandes familles de métiers porteurs en région

Une première approche, réalisée par Atout Métiers et basée sur l'étude quantitative et comparative d'indicateurs chiffrés et de données régionales, permet d'identifier les familles de métiers porteurs à partir d'une double entrée :

► **Les besoins actuels de court terme** et difficiles à pourvoir² : les métiers qui comptent le plus de difficultés de recrutement relèvent des domaines de l'hôtellerie/restauration, de l'agriculture, des services aux particuliers et aux collectivités, du commerce et de la santé, action sociale culturelle et sportive. Il s'agit aussi pour

nombre d'entre eux, de métiers très saisonniers ou avec beaucoup de temps partiels et qui posent des problèmes d'attractivité.

► **Les besoins à venir à moyen terme**, au regard des dynamiques d'emploi ainsi que des perspectives de départ en fin de carrière³ : les besoins les plus importants caractérisent des métiers qui appartiennent aux domaines des services aux particuliers et aux collectivités, de la santé, action sociale culturelle et sportive, du commerce, de l'enseignement, formation et de la gestion et administration d'entreprises.

Dans le détail et en croisant ces deux entrées, on obtient quatre catégories de métiers⁴ :

► **Des métiers « ++ »**, qui conjuguent de nombreux postes actuels difficiles à pourvoir et des besoins à venir très importants. Il s'agit des métiers suivants :

- Aides-soignants
- Aides à domicile et aides ménagères
- Agents d'entretien
- Attachés commerciaux et représentants
- Conducteurs de véhicules
- Assistantes maternelles
- Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants
- Cadres commerciaux et technico-commerciaux
- Ingénieurs de l'informatique
- Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration
- Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs
- Cuisiniers

On remarque que nombre de ces métiers sont accessibles à des publics de niveau V (CAP/BEP) ou V (bac).

(1) Dares, France Stratégie, « Les métiers en 2022 », avril 2015.

(2) Source : Enquête des besoins en main d'œuvre - BMO - Pôle emploi, année 2015.

(3) Sur la base des données du Recensement de la population, INSEE, données d'emploi au lieu de travail, année 2012.

(4) La terminologie des métiers utilisée ici est celle de la nomenclature des Familles Professionnelles mise au point par la DARES.

► **Des métiers « + - »** avec des besoins à venir très importants, mais des postes difficiles à pourvoir relativement moins nombreux :

- Cadres des services administratifs, comptables et financiers
- Infirmiers, sages-femmes
- Professions para-médicales
- Médecins et assimilés
- Professionnels des arts et des spectacles
- Cadres du bâtiment et des travaux publics
- Secrétaires de direction
- Employés des services divers
- Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce
- Enseignants
- Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance
- Personnels d'études et de recherche
- Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment
- Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
- Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics
- Professionnels de l'action sociale et de l'orientation
- Formateurs
- Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment

► **Des métiers « - + »** avec des besoins à venir moins marqués mais de nombreux postes difficiles à pourvoir actuellement :

- Maraîchers, jardiniers, viticulteurs
- Vendeurs
- Bouchers, charcutiers, boulangers
- Employés de maison
- Ouvriers non qualifiés de la manutention
- Caissiers, employés de libre service
- Ouvriers non qualifiés des industries de process
- Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction

► **Des métiers « - - »** (non listés ici), qui se caractérisent par des besoins plus faibles en terme de volume, par exemple dans le domaine de l'industrie. Pour autant, les difficultés de recrutement sont parfois très élevées avec des besoins pointus comme c'est le cas pour les métiers de la métallurgie. Ces métiers peuvent donc aussi offrir des débouchés non négligeables et surtout de très bonnes perspectives de carrière.

Ces résultats d'ensemble renseignent sur les métiers porteurs au niveau régional et selon une approche quantitative, qui a pour objet d'être régulièrement mise à jour et qui peut être approfondie, notamment pour relativiser la place des métiers saisonniers. De plus, dans une grande région caractérisée par de fortes disparités territoriales, les métiers porteurs et les besoins

en recrutement ne sont pas les mêmes que l'on soit par exemple dans la zone d'emploi de Toulouse, territoire métropolitain qui concentre un tiers de l'emploi régional, ou bien en Lozère, zone rurale tournée vers les activités agricoles et présentes. Il sera donc utile de décliner ces résultats dans les différents territoires.

Zoom sur les domaines stratégiques en région

Les approches chiffrées permettent de donner des premiers éléments de prospective et de cadrage des métiers porteurs, par comparaison avec l'ensemble des métiers. Pour approfondir les résultats statistiques et rentrer dans la compréhension des métiers, le CarifOref Midi-Pyrénées a réalisé des travaux prospectifs sur des domaines stratégiques dont les métiers sont identifiés comme particulièrement porteurs à moyen terme, en s'appuyant sur des consultations d'acteurs-experts. A titre d'exemple, des résultats synthétiques sont présentés ici pour les métiers de la santé et du social, de l'hôtellerie/restauration/tourisme et du numérique⁵.

► **La santé et le social** est un domaine majeur de l'économie régionale (14% des emplois) et très dynamique (hausse de 15% entre 2007 et 2012) mais particulièrement confronté au vieillissement de ses actifs. Les activités sont tirées par le développement de la silver-économie (économie au service des plus âgés), mais aussi en région par la présence de grands CHU et des pôles de recherche. Les enjeux d'emploi du secteur sont fortement liés aux remplacements des actifs en fin de carrière mais aussi aux transformations du secteur qui modifient les modalités d'accès aux soins (télé-médecine, maison de santé, maintien à domicile) dans un contexte de baisse

(5) D'autres résultats sont disponibles pour les métiers du commerce et du transport et de la logistique.

des financements publics. Pour accompagner ces évolutions, les métiers les plus demandés sont notamment : aide-soignant.e, infirmier.ère, masseur.euse kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, psychomotricien.ne. Des nouveaux besoins apparaissent aussi avec les régulateurs-coordonnateurs des services de santé.

► Les métiers de l'**hôtellerie/restauration/tourisme** rassemblent 5,5 % des emplois avec une hausse de + 10 % entre 2007 et 2012. Les emplois sont occupés par des actifs plutôt jeunes mais avec un vieillissement marqué parmi les exploitants de petites structures. Le secteur est porté par l'attractivité démographique et touristique de la région ainsi que par le développement de la silver économie. Les enjeux emploi-formation portent sur la professionnalisation des actifs (et l'amélioration de l'adéquation formation-emploi), la saisonnalité et la qualité des emplois (qui peuvent générer un déficit d'attractivité) mais aussi les reprises d'activité et les exigences du e-tourisme et des normes environnementales et sanitaires. Aussi les employeurs ont besoin de compétences en langues et cultures étrangères, maîtrise des TIC, qualité de service et aptitudes relationnelles. Les métiers très demandés sont les employés polyvalents d'hôtellerie et les responsables d'établissement de restauration collective. Des nouveaux métiers ont également émergé comme le yield manager (chargé d'optimiser la politique tarifaire des établissements) ou

encore l'animateur numérique (pour contribuer au développement du e-tourisme sur les territoires).

► **La filière numérique** est très dynamique avec une croissance de 14% de ses emplois entre 2007 et 2012 en région. Elle rassemble aujourd'hui 2% des actifs occupés de la région et ces professionnels sont plutôt des hommes, jeunes et qualifiés. Mais le numérique c'est surtout une lame de fond qui révolutionne les modes de production et les modes de vie. Tous les secteurs sont impactés mais on peut citer des besoins spécifiques liés au déploiement du haut débit, à l'explosion des données numériques du big data qui nécessitent des techniques de traitement et de stockage spécifiques (cloud computing), au développement des objets connectés, du web et des réseaux sociaux, de la e-santé, de la robotique... Pour relever ces défis, le secteur doit répondre aux exigences du marché du travail, faire face à l'obsolescence rapide des compétences, et améliorer l'attractivité des métiers auprès des femmes en particulier. Les profils les plus demandés concernent les professionnels qualifiés (conception, développement, réseaux), les chefs de projet, les doubles compétences (numérique et compétences relationnelles, commerciales...) avec des besoins émergents pour les data-scientists, web designers, community managers, analystes web.

Les ressources pour aller plus loin

► www.atout-metierslr.fr

- Les 225 fiches « StatMétiers » pour connaître l'emploi et ses perspectives par métier en LRMP, édition 2016
- Les 36 « Synthèses sectorielles » pour connaître l'emploi et ses perspectives par secteur d'activité en LRMP, édition 2016 (à paraître fin juin)
- Les indicateurs emploi formation pour accéder directement à des indicateurs choisis sur les secteurs d'activité, les métiers et les territoires

► www.cariforef-mp.asso.fr

- Tableaux statistiques (métiers/territoires) : ensemble d'indicateurs sur la démographie, l'emploi, le marché du travail et la formation
- Enjeux et prospective : études sur les besoins en emplois et en compétences par domaine professionnel
- Diagnostics départementaux emploi formation

Enjeux est une production Atout Métiers

Directeur de la publication : Pascal Binelli

Responsable de la publication : Patricia Reeb

Auteurs : Emmanuelle Sourisseau, avec la contribution de l'Observatoire du CarifOref Midi-Pyrénées

PAO : Véronique Munsch

Contact : 04 67 13 20 80

www.atout-metierslr.fr

Juin 2016

