

Une nouvelle gouvernance du Service public de l'emploi

La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 réorganise le Service public de l'emploi afin de mieux accompagner les demandeurs d'emploi et répondre aux besoins des employeurs. Elle instaure une gouvernance renouvelée favorisant la coordination et la coopération entre les acteurs de l'emploi et de l'insertion. À ce titre, les **Comités locaux pour l'emploi (CLPE)**, créés par cette loi, sont **chargés de définir et de mettre en œuvre les stratégies locales de l'emploi**. Leur gouvernance est assurée par une co-présidence État-Région, avec l'implication des communautés de communes, acteurs clés de la connaissance des territoires.



1. Contexte territorial, histoire et structuration de la filière agroalimentaire dans le Couserans

Un territoire à la croisée des défis démographiques et sociaux

Le Couserans, territoire de moyenne montagne à l'ouest de l'Ariège, regroupe **31 991 habitants**, soit 21 % de la population ariégeoise. Depuis 2015, la croissance démographique demeure modérée (+0,19 % par an en moyenne) et masque d'importantes disparités : les principales communes, telles que Saint-Girons, ainsi que des localités plus modestes comme Montjoie-en-Couserans ou Prat-Bonrepos, voient leur population diminuer.

Ce territoire se caractérise par un vieillissement prononcé (31 % de personnes âgées de 65 ans ou plus, contre 23,4 % en Occitanie et 20,8 % en France) et une sous-représentation des 15-29 ans (11 % dans le territoire contre 17 % en Occitanie). Cette tranche d'âge est en recul, notamment dans les pôles urbains (Saint-Girons, Saint-Lizier), alors que quelques communes rurales (Aulus-les-Bains, Le Port, Massat, Bousсенac, Biert) enregistrent, à l'inverse, une légère progression du nombre de jeunes résidents.

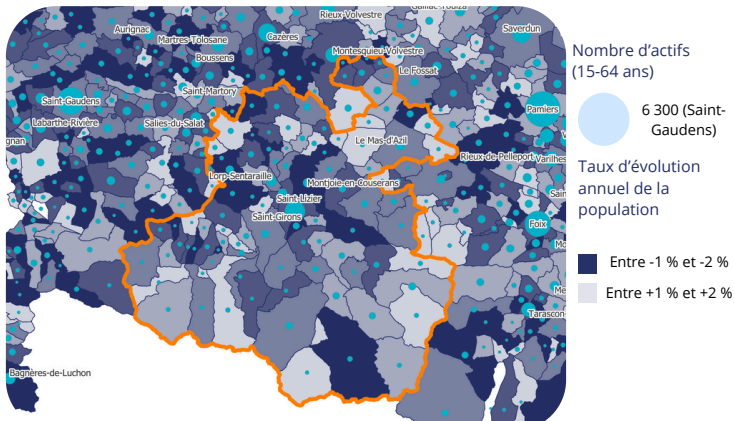
Sur le plan économique, on compte **17 805 personnes en âge de travailler (15-64 ans) pour près de 10 900 emplois localisés, dont près de la moitié concentrés à Saint-Girons et Saint-Lizier**. Le niveau de qualification est contrasté : Parmi les personnes de 15 ans ou plus sorties du système scolaire, 28 % sont diplômées de l'enseignement supérieur, tandis que 25 % n'ont aucun diplôme. Les indicateurs sociaux révèlent une précarité marquée : 19 % des habitants vivent sous le seuil de pauvreté (département de l'Ariège), une proportion supérieure à celle observée en Occitanie. Près d'un allocataire CAF sur cinq dépend exclusivement des allocations pour vivre, et la part des familles monoparentales atteint 37,8 %, contre 33,9 % en Ariège.

Plusieurs freins d'accès à l'emploi et à la formation se cumulent sur le territoire. L'enclavement géographique demeure un obstacle majeur, avec la fermeture de la seule gare ferroviaire et une desserte limitée au transport par bus vers Toulouse. Les difficultés de mobilité sont accentuées par une offre de transports collectifs restreinte et une couverture 4G incomplète, notamment dans la partie sud du territoire, renforçant l'exclusion numérique (manque d'accès ou manque de maîtrise des outils numériques). Bien que le déploiement de la fibre optique soit en cours de finalisation, l'exclusion numérique reste le principal frein à l'accès à l'emploi évoqué par les demandeurs d'emploi du territoire.

Sources : Insee. (2021). Recensement de la population (RP 2022), Observatoire des territoires ANCT. (2022) et France Travail Occitanie - Service Observatoire des Territoires et Statistiques. (2024). Présentation des territoires CLPE de Couserans.

Démographie du CLPE : taux d'évolution de la population (2015- 2022) et nombre d'actifs localisés à la commune

Sources : Insee RP et Observatoires des territoires 2022 - Traitement Carif-Oref Occitanie



Une filière agroalimentaire ancrée dans le territoire et porteuse de développement

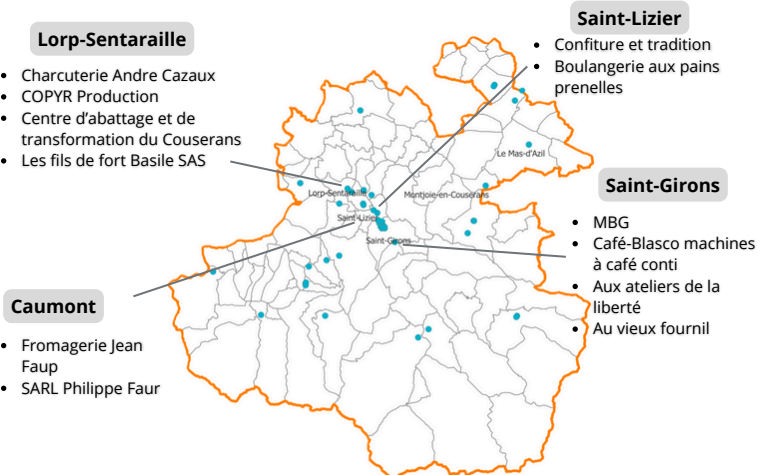
L'économie du Couserans s'est construite sur une tradition agro-pastorale, portée par l'élevage, la transhumance et la polyculture vivrière sur de petites exploitations familiales (Galabert, 1996 ; Laffont, 2002).

La production fromagère, notamment le Bethmale, est le fruit de cette histoire, le lait constituant un pilier de l'économie locale (Coudé & Garrigues, 1989).

Dès la seconde moitié du XIX^e siècle, la filière agroalimentaire s'est structurée, dopée par la renommée croissante du fromage de Bethmale et la valorisation du lait local. De nouvelles entreprises de transformation (fromageries, confitureries, ateliers de salaison, abattoir) se sont alors implantées, soutenues par les politiques publiques et une mobilisation collective des producteurs, faisant émerger un tissu agro-industriel diversifié.

Localisation des principaux établissements dans l'agroalimentaire

Sources : Insee base Sirene et Acoess Urssaf - Traitement Carif-Oref Occitanie



Aujourd'hui, l'agroalimentaire concentre l'essentiel de ses emplois à Saint-Girons, Saint-Lizier, Lorp-Sentaraille et Caumont. Le secteur s'appuie sur les fromages au lait cru de vache (près de 50 % des volumes pyrénéens), des produits de salaison, viandes, glaces, confitures, croustades, ainsi qu'une diversité de micro-productions artisanales et d'ateliers à la ferme, renforçant la valorisation locale.

L'essor des circuits courts et le développement de l'agriculture biologique (qui concerne désormais 22 % de la surface agricole utile, contre 29 % dans le département et 19 % en région) témoignent d'une dynamique favorable à la diversification et à la qualité des produits, soutenue par des initiatives locales et une charte de développement durable. Toutefois, le Couserans doit relever des défis majeurs, tels qu'une accessibilité limitée (absence d'autoroute, liaisons ferroviaires réduites) et la concurrence des grands pôles voisins (Foix, Pamiers, Saint-Gaudens et Toulouse), qui freinent le développement de la filière agroalimentaire et nécessitent une adaptation continue pour maintenir la vitalité du territoire.

Sources : Communauté de communes Couserans-Pyrénées (2016). Projet de territoire Couserans 2016-2026, Observatoire des territoires ANCT. (2022) et Ministère de la Transition écologique et de la cohésion des territoires. (s.d.). Indicateur : Part de la surface agricole utile (SAU) en agriculture biologique. Plateforme des données ouvertes de l'écologie.

2. Dynamique de l'emploi dans l'industrie agroalimentaire : un pôle de production en croissance



2 860 salariés
dans les métiers de l'agroalimentaire
en 2022 dans le CLPE
13 332 Ariège



130 établissements
dans le secteur de l'agroalimentaire en
2022 dans le CLPE
413 Ariège



8 % Evolution sur 4 ans du
nombre de salariés
dans le CLPE
8 % Ariège

L'analyse de l'emploi salarié vient confirmer que l'Industrie agroalimentaire (IAA) constitue un pan important de l'activité économique du Couserans. Avec **2 860 salariés** en 2022 répartis dans 130 établissements, le secteur représente un cinquième de l'emploi agroalimentaire départemental et affiche une dynamique de croissance marquée, avec une évolution moyenne de + 8 % de l'emploi sur les quatre dernières années.

Répartition et évolution des emplois dans l'agroalimentaire par catégorie de métiers

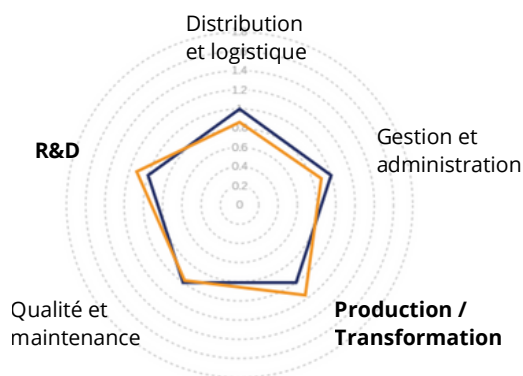
Source : Base tous salariés (BTS) Insee - Traitement Carif-Oref Occitanie

Catégorie de métiers	Répartition		Évolution	
	Département	CLPE	Département	CLPE
Distribution et logistique	39 %	35 %	7 %	8 %
Gestion et administration	25 %	23 %	10 %	11 %
Production et transformation	30 %	36 %	7 %	7 %
Qualité et maintenance	4 %	4 %	-2 %	1 %
Recherche et développement (R&D)	2 %	2 %	-17 %	-20 %

Le profil d'emploi dans le Couserans est celui d'une IAA fortement orientée vers l'amont et la valorisation locale. **Les métiers de la Production et transformation sont le cœur battant de l'activité, concentrant la part la plus importante des salariés (36 %)** et révélant une nette spécialisation par rapport au reste du département avec un indice de 1,16 (graphique ci-dessous). Cette concentration confirme **l'ancrage local des activités manufacturières**. Sur la période récente, les évolutions suivent globalement la tendance observée dans l'Ariège, avec une progression dans les principales catégories de métiers. Les métiers de R&D, bien que peu représentés, apparaissent également plus présents qu'à l'échelle départementale. Les activités de Qualité et maintenance se situent quant à elles dans la moyenne départementale. Néanmoins, l'IAA du Couserans présente des faiblesses structurelles dans les fonctions de soutien et d'innovation.

Spécialisation des métiers de l'agroalimentaire dans le CLPE

Source : Base tous salariés (BTS) Insee 2022 - Traitement Carif-Oref Occitanie



Légende : ■ CLPE Couserans
■ Département Ariège

Lecture : Indice de spécialisation (IS) du CLPE dans chaque domaine métier agroalimentaire, relativement au niveau départemental (base 1).

Les métiers de Distribution et logistique et de Gestion et administration sont sous-représentés (indice de spécialisation de 0,86 et 0,89 respectivement), un constat qui s'explique par l'enclavement du territoire et la focalisation sur les circuits courts, limitant la concentration de fonctions tertiaires ou logistiques. Concernant l'innovation, le segment Qualité et maintenance affiche une stabilité modérée (+ 1 % d'évolution), résultat faible compte tenu des besoins de modernisation des outils de production. Enfin, la Recherche et développement (R&D) est structurellement très peu présente (55 salariés en 2022) ; si sa baisse (-20 % sur quatre ans) est à nuancer car elle suit une tendance départementale, cette faiblesse persistante des effectifs en R&D pose un défi crucial pour le développement de produits à forte valeur ajoutée et pour l'adaptation aux mutations futures du secteur.

En conclusion, l'emploi salarié dans l'IAA est un pilier en expansion qui tire sa force de la production et de l'intégration locale. L'enjeu principal du territoire consistera désormais à sécuriser son activité de transformation en renforçant l'attractivité des fonctions techniques (Qualité et maintenance) et en développant des stratégies d'innovation adaptées aux spécificités locales pour compenser la faible présence de la R&D.

Top 10 des métiers de l'agroalimentaire avec la plus forte concentration dans le CLPE Couserans

Source : Base tous salariés (BTS) Insee 2022 - Traitement Carif-Oref Occitanie



Lecture : Ce graphique met en évidence les 10 métiers de l'agroalimentaire les plus spécifiques au CLPE Couserans, parmi ceux comptant au moins 40 salariés, sur la base d'un indice de spécialisation relatif au département.

Dynamiques d'insertion et de développement territorial

Face à l'enclavement du territoire et à la précarité des habitants, le Couserans s'appuie sur l'insertion par l'activité économique (IAE) et l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD) via l'Entreprise à but d'emploi (EBE) locale, l'UBAC, pour créer un dynamisme d'emploi intégré. Les structures d'insertion, telles qu'Irresse (association d'insertion par l'activité économique, 4^e employeur du Couserans), proposent des contrats d'insertion et des activités de proximité (entretien, logistique, espaces verts), favorisant l'accès à l'emploi durable.

En complément, plusieurs tiers-lieux labellisés (Lab Place à Oust, ORRIS à Saint-Girons, Paradis Païen à Aleu) jouent un rôle croissant dans l'accompagnement des transitions professionnelles et sociales. Ces espaces hybrides, proposent des ateliers pratiques (numérique, fabrication, alimentation), des espaces de coworking et des événements ouverts à tous, facilitant la montée en compétences, l'innovation locale et l'inclusion. Ils contribuent ainsi à lever les freins à l'emploi, à renforcer l'attractivité du territoire et à soutenir l'innovation sociale au service du développement local.

3. Le marché du travail des industries agroalimentaires : offre et demande



1 284 demandeurs d'emploi cat. ABC dans les métiers de l'agroalimentaire en 2024 dans le CLPE



1 622 offres d'emploi dans les métiers de l'agroalimentaire en 2024 dans le CLPE

En 2024, le marché du travail agroalimentaire dans le Couserans présente une **tension globale : 1 622 Offres d'emploi (O) pour 1 284 Demandeurs (D), soit un ratio (D/O) de 0,8**, traduisant une offre supérieure au vivier local disponible. Ce déséquilibre reflète un secteur dynamique mais sous tension, marqué par des besoins importants dans les métiers au cœur de la production locale. Cependant, les ratios (D/O) issus des offres visibles (Jocas) et de la base DEFM doivent être interprétés avec prudence.

Dans un territoire dominé par des TPE et des entreprises artisanales, où les recrutements passent souvent par le bouche-à-oreille ou les candidatures spontanées, une part significative des besoins n'apparaît pas dans les statistiques. Un ratio élevé peut ainsi refléter l'invisibilité de certaines offres, tandis qu'un ratio faible (donc en tension) peut résulter de contrats courts, saisonniers ou d'exigences trop spécialisées pour les profils disponibles. Ces indicateurs donnent des signaux utiles sur les grands équilibres du marché, mais ils ne restituent qu'une partie de la réalité, celle des offres d'emplois déclarées et visibles.

Etat du marché du travail dans l'agroalimentaire : demandes, offres et ratios demande/offre (D/O)

Source : DEFM France Travail, Jocas Dares - Traitement Carif-Oref Occitanie

Catégorie de métiers	Demande d'emploi (DE)					Offre d'emploi	Ratio Demande / Offre (D/O)
	Nombre de demandeurs d'emploi	Nombre de DE expérimentés (55 ans et plus)	Nombre de jeunes DE (moins de 30 ans)	Part de DE inscrit depuis plus d'un an	Part de DE ayant plus de 5 ans d'expérience	Nombre d'offre d'emploi	
Distribution et logistique	492	79	148	45 %	34 %	458	1,1
Gestion et administration	262	85	25	56 %	46 %	434	0,6
Production et transformation	406	55	115	40 %	33 %	570	0,7
Qualité et maintenance	47	10	8	50 %	44 %	131	0,4
Recherche et développement (R&D)	77	s	32	49 %	48 %	29	2,6
Total agroalimentaire	1 284	229	328	46 %	37 %	1 622	0,8

s : secret statistique

Les métiers de la Production et transformation, qui représentent plus du tiers de l'emploi salarié agroalimentaire du territoire (36 % contre 30 % en moyenne départementale), **concentrent une forte tension**. Ils constituent le socle productif des IAA Couserannaises, dominées par de petites unités de transformation (fromageries, conserveries, abattoirs, entreprises de plats cuisinés...) ancrées dans les filières locales. Le manque de profils qualifiés, combiné à la difficulté de recruter dans un territoire enclavé et à faible mobilité, accentue ces tensions.

Les métiers de la Gestion et administration (23 % de l'emploi IAA, ratio D/O = 0,6) et de la Qualité et la maintenance (4 %, ratio D/O = 0,4) connaissent aussi des tensions, malgré un poids plus modeste dans le territoire. Ces postes traduisent la professionnalisation progressive des entreprises locales, confrontées à des exigences croissantes en matière de traçabilité, certification et maintenance des installations.

La tension reflète la combinaison d'une rareté de profils formés, de la polyvalence requise pour de petits sites de production et des contraintes liées à l'isolement géographique, qui limitent la mobilité des candidats et compliquent le recrutement sur ces fonctions essentielles au bon fonctionnement des unités agroalimentaires locales.

Les métiers de la Distribution et logistique (35 % de l'emploi, ratio D/O = 1,1) et de la R&D (2 %, ratio D/O = 2,6) semblent moins tendus en volume, mais leur équilibre reste fragile pour le territoire. La logistique, maillon stratégique de la chaîne de valeur, est sous-représentée dans le Couserans par rapport à l'Ariège, dépend d'offres d'emploi souvent saisonnières ou peu qualifiées, ce qui limite la résilience du marché local. En R&D, les opportunités locales restent modestes et concernent souvent des profils formés en dehors du territoire, reflétant le volume limité et spécialisé de ces activités dans le Couserans.

Enfin, **près de 46 % des demandeurs d'emploi du secteur sont inscrits depuis plus d'un an, malgré une expérience professionnelle souvent solide (37 % ont plus de cinq ans d'expérience)**.

Cette situation traduit un vivier disponible mais partiellement inemployé, où les compétences existent mais semblent ne pas correspondre aux besoins immédiats des entreprises locales, souvent de TPE dispersées dans un territoire rural et enclavé. Elle souligne également que certains postes, même s'ils sont formalisés, restent difficiles à pourvoir en raison de freins géographiques, organisationnels ou liés aux compétences spécifiques. Ces constats renforcent l'importance d'une offre de formation ciblée et modulable, capable d'accompagner la montée en compétences dans les métiers clés de la production et de la maintenance, de favoriser la polyvalence et la mobilité interne, et de contribuer ainsi à sécuriser les parcours professionnels tout en soutenant le développement industriel durable du Couserans.

Top 10 des métiers agroalimentaire les plus demandés dans le CLPE

Source : DEFM France Travail - Traitement Carif-Oref Occitanie



4. Répondre aux transitions des métiers de l'agroalimentaire : un enjeu pour le Couserans

Les industries agroalimentaires connaissent des transformations profondes qui redéfinissent métiers, modes de production et modèles économiques. Les transitions écologique, numérique et sociale les poussent à repenser leurs pratiques pour répondre aux enjeux de durabilité, d'innovation et d'attractivité des emplois.

Ces évolutions s'ajoutent à d'autres facteurs structurels, comme la concurrence internationale, la volatilité des marchés, l'évolution des modes de consommation ou les changements réglementaires et technologiques. Dans le Couserans ces transitions sont déjà prises en compte au travers la mise en place de projets en lien avec ces trois défis :

Transition écologique

La transition écologique dans les industries agroalimentaires se traduit par l'adoption de pratiques durables pour réduire les émissions de Gaz à effet de serre (GES), optimiser l'utilisation des ressources naturelles (notamment l'eau) et intégrer l'économie circulaire dans l'ensemble des processus de production. Elle se traduit aussi par le développement de nouvelles filières comme les protéines alternatives et les emballages recyclables. La lutte contre le gaspillage alimentaire est aussi concernée. **Dans le Couserans, le projet DYNAMO, porté par le PETR Ariège,** répond à ces enjeux en structurant des filières locales (viande, légumes, légumineuses), en créant une légumerie départementale pour valoriser les productions et limiter les pertes, et en soutenant **la marque Nòu Ariège-Pyrénées, qui valorise les produits responsables et de proximité.**

Transition numérique

La transition numérique dans les industries agroalimentaires se traduit par l'adoption de solutions numériques et technologies avancées (IA, IoT, blockchain, robotique) pour améliorer la traçabilité et la durabilité des produits, optimiser les processus et gagner en compétitivité. Cela se traduit par le besoin en compétences en gestion des données, cybersécurité, programmation et maintenance des équipements automatisés. Aujourd'hui la transition numérique peut être vu comme un levier d'attractivité pour les jeunes générations et peut améliorer les conditions de travail de certains métiers. **Dans le territoire, la plateforme Terroirs Ariège Pyrénées** illustre cette évolution en facilitant la logistique et la visibilité numérique des producteurs locaux auprès de la restauration collective. Le développement de circuits courts digitalisés, via le e-commerce local et le *click & collect*, permet aux entreprises de répondre aux attentes de praticité et transparence des consommateurs, tout en modernisant leur gestion commerciale.

Évolutions sociétales et attentes des consommateurs

Face aux attentes croissantes des consommateurs pour des produits plus sains, durables et transparents, les industries agroalimentaires doivent intégrer des engagements en matière de RSE, de bien-être animal et de lutte contre le gaspillage alimentaire. **Dans le Couserans, la création du magasin collectif La Récolte Paysanne à Saint-Girons** répond directement à ces enjeux. Ce lieu valorise les productions locales, favorise la proximité entre producteurs et consommateurs, et renforce la transparence sur l'origine et la qualité des produits.

Récapitulatif des impacts attendus des transitions numérique, écologique et sociétales dans les catégories de métiers de l'industrie agroalimentaire

Source : Ociapat, observatoire des industries alimentaires et Panorama des industries agroalimentaires - Traitement Carif-Oref Occitanie

Catégorie de métiers	Transition écologique		Transition numérique		Transition sociale et organisationnelle		Exemples de métiers concernés
	Impact	Transformations	Impact	Transformations	Impact	Transformations	
Distribution et logistique	+++	Transition vers la logistique verte : optimisation des tournées, réduction des émissions, emballages réemployables, circuits courts.	++++	Traçabilité numérique, automatisation des entrepôts, systèmes connectés de gestion des flux, IA pour planification logistique.	++	Évolution des modes de travail et de livraison, adaptation aux attentes de proximité et de durabilité.	Responsable logistique, planificateur supply chain, chauffeur-livreur, magasinier, gestionnaire d'approvisionnement.
Gestion et administration	++	Intégration des objectifs environnementaux et RSE dans les politiques de gestion et de pilotage.	++++	Transformation numérique des fonctions support : automatisation, analyse de données, cybersécurité, outils collaboratifs.	++++	Forte adaptation culturelle et managériale : attractivité, formation, gestion du changement et qualité de vie au travail.	Responsable RH, contrôleur de gestion, chargé RSE, gestionnaire administratif, responsable systèmes d'information.
Production et transformation	++++	Modernisation écologique des process : réduction des consommations d'eau et d'énergie, valorisation des déchets et produits, éco-conception des emballages.	++++	Automatisation, robotisation, IA, maintenance prédictive, pilotage en temps réel des lignes de production.	++++	Évolution des organisations vers plus d'autonomie et de polyvalence, montée en compétences techniques et numériques.	Conducteur de ligne, opérateur de transformation, responsable de production, technicien de maintenance, chef d'équipe atelier.
Qualité et maintenance	++++	Intégration accrue des critères environnementaux dans la qualité et la sécurité sanitaire, gestion des rejets et des risques environnementaux.	++++	Digitalisation des contrôles qualité, traçabilité numérique, exploitation de données pour le suivi QHSE et la maintenance connectée.	+++	Renforcement de la culture sécurité/environnement, formations aux nouveaux outils et standards, implication du personnel.	Technicien qualité, responsable QHSE, ingénieur maintenance, contrôleur hygiène, coordinateur sécurité.
Recherche & Développement (R&D)	++++	Développement de produits durables, éco-conception, substitution d'ingrédients, amélioration nutritionnelle et environnementale.	++++	Utilisation du big data, modélisation, IA et simulations pour l'innovation et les essais virtuels.	+++	Collaboration interdisciplinaire accrue, intégration des attentes sociétales et réglementaires dans les projets.	Ingénieur R&D, chercheur en innovation alimentaire, technologue, data scientist, chef de projet formulation.

Face à ces mutations majeures, les entreprises agroalimentaires du Couserans doivent anticiper l'évolution rapide des compétences et adapter leurs métiers. Les impacts de ces transitions, qu'ils soient écologiques, numériques ou organisationnels, varient selon les catégories de métiers, comme l'illustre le tableau ci-dessus. Dans ce contexte, l'offre de formation devient un levier stratégique pour accompagner les entreprises et les salariés dans l'acquisition de nouvelles compétences.






Cette nécessité est d'autant plus forte dans un territoire rural dominé par les TPE et les entreprises artisanales, où la polyvalence et l'adaptabilité aux nouvelles normes (environnementales, sanitaires, technologiques) sont essentielles.

La partie suivante analyse précisément l'adéquation entre l'offre de formation locale et les besoins du secteur.

5. L'appareil de formation : un levier pour répondre aux besoins des entreprises locales

Nombre de sessions de formation 2025-2026 et rapprochement entre le volume de formés et les besoins du territoire

Source : Réseau des Carif-Oref (Base offre de formation), MENESR-DEPP (SIFA – Système d'information de la formation des apprentis, Dares (Jocas – Job offers collection and analysis system), France Travail (demandeurs d'emploi en fin de mois) – Traitement Carif-Oref Occitanie.

Catégorie de métiers	CLPE Couserans							Effectifs sortants au déla du CLPE (scolaire et demandeurs d'emploi)		Nb de sessions de formation certifiantes et non certifiantes	
	Nb de sessions de formation certifiantes et non certifiantes (2025-2026)	Nb de sessions de formation certifiantes (2025-2026)	Nb de sortants de formation (voie scolaire et apprentissage)	Nb de DE sortants de formation	Nb de DE inscrits	Nb d'offres d'emploi	Lien emploi - formation	Alentours CLPE	Toulouse	Alentours CLPE	Toulouse
Distribution et logistique	0	0	s	27	492	458		822	8 062	84	449
Gestion et administration	1	0	s	66	262	434		492	5 019	155	1 061
Production et transformation	13	11	22	24	406	570		938	1 623	66	59
Qualité et maintenance	3	1	15	s	47	131		201	1 428	47	513
Recherche et développement (R&D)	2	1	0	s	77	29		37	927	6	226
Total agroalimentaire	19	13	44	123	1 284	1 622	1,2	2 489	17 060	358	2 308

s : secret statistique **Légende**



Vivier de candidats relativement élevé, risque de saturation (>1,5)



Vivier de candidats suffisant (Entre 1 et 1,5)



Vivier de candidats insuffisant, risque de tension (<1)

Précisions méthodologiques : Le calcul des effectifs sortants par voie scolaire et apprentissage tient compte des effectifs en dernière année de formation et du taux d'insertion vers le marché du travail. L'affectation selon la famille de métier a été calculée via un redressement, une certification/ diplôme pouvant être associés à plusieurs métiers. Les niveaux de formation analysés concernent les formations allant du CAP à la Licence Pro selon la disponibilité de l'offre de formation sur le territoire. Le lien entre le volume de sortants de formation et les besoins est égal à la somme des effectifs sortants de formation (scolaire et demandeurs d'emploi) et du volume des demandeurs d'emploi inscrits au moins une fois dans l'année, rapportée au volume des offres d'emploi. Pour en savoir plus, consultez la méthodologie (cf. page 8).

Une offre de formation à renforcer

L'offre de formation du Couserans **comprend 9 formations liées aux métiers des industries agroalimentaires, avec 19 sessions prévues à partir de 2025**. Ces formations sont dispensées dans les lycées du territoire (Lycée du Couserans, LP F. Camel, LP A. Bergès) ainsi que par des organismes tels que Savoir-Faire et Découverte ou BGE Sud Ouest.

Si l'offre de formation demeure limitée en volume, **le Couserans se distingue néanmoins des bassins voisins par le nombre de sessions proposées dans certains domaines spécifiques** : la Climatisation (7,9 fois plus de sessions qu'ailleurs) via le Bac Pro Installateur en chauffage, climatisation et énergies renouvelables (ICCER), les Biotechnologies (12,3 fois plus) avec le Bac techno Sciences et technologies de laboratoire (STL), la Cuisine (12,3 fois plus) avec le CAP et le Bac Pro Cuisine, et plus encore **la Cuisine dessert (37 fois plus) grâce au Certificat de spécialisation « Cuisinier en desserts de restaurant »**. Ces deux domaines de formation sont au cœur des métiers de la Production et de la transformation, piliers du tissu agroalimentaire local.

Dans les métiers de la **Production et de la transformation**, on recense 406 demandeurs d'emploi pour 570 offres (ratio D/O = 0,7). Pourtant, seuls 22 sortants de formation (voie scolaire et apprentissage) et 24 demandeurs d'emploi formés viennent alimenter ce vivier. Les entreprises locales font ainsi face à une **forte tension entre le volume de postes à pourvoir et le faible nombre de candidats qualifiés**, tension accentuée par l'attractivité limitée des métiers et des freins persistants à l'emploi (mobilité, santé, exclusion numérique). Par ailleurs, la part des jeunes (28 %) parmi les demandeurs d'emploi inscrits dans ce domaine, constitue un vivier mobilisable, mais encore peu expérimenté.

Concernant la Qualité et la maintenance, l'offre est réduite à une seule formation certifiante, le Bac techno STL biochimie-biologie-biotechnologie, qui n'a compté que 15 sortants en 2023, alors que 131 recrutements ont été envisagés par les entreprises couserannaises.

Un déséquilibre similaire s'observe dans les métiers de la Gestion et de l'administration : malgré 66 sortants de formation, on dénombre 434 offres pour 262 demandeurs d'emploi, dont une forte proportion de chômeurs de longue durée (56 %) et de profils pourtant expérimentés (46 %), mais qui peinent à trouver un emploi.

Pour la Distribution et la logistique, le ratio offre/demande est quasi équilibré (1,1), mais la disparition du seul CAP Commercialisation et services en hôtel-café-restaurant, qui formait 7 personnes, accroît le manque de renouvellement des compétences. Dans ce domaine, la population de demandeurs d'emploi est vieillissante (33 % de plus de 55 ans) et durablement inscrite à France Travail (45 % depuis plus d'un an), révélant des difficultés d'adaptation ou de mobilité.

Une partie du décalage entre les besoins des entreprises et le vivier de candidats provient du fait que les demandeurs d'emploi ne se forment pas majoritairement dans les spécialités les plus recherchées par les employeurs. En 2023, sur 715 DE sortants de formation dans le Couserans, les parcours se sont majoritairement concentrés sur la Gestion d'exploitation agricole (11 %), le Français langue étrangère (5 %), l'Orientation professionnelle (4 %) ou encore la Bureautique (4 %). Les formations directement liées à l'agroalimentaire ne concernent que 19 % des demandeurs d'emploi sortants, dont la moitié en Gestion et administration, 20 % en Distribution et logistique et 19 % en Production et transformation. Concrètement, seules 8 personnes ont été formées en cuisine, 6 en boulangerie et 5 aux bonnes pratiques d'hygiène agroalimentaire. Ces chiffres contrastent avec les 1 284 demandeurs d'emploi positionnés sur ces métiers et les 1 622 offres recensées dans le secteur.

Au-delà du faible nombre de candidats, le profil des demandeurs d'emploi accentue le décalage : 46 % sont inscrits depuis plus d'un an, 37 % possèdent plus de cinq ans d'expérience sans retrouver d'emploi, et les freins locaux à l'emploi (mobilité, santé, fracture numérique) compliquent l'accès aux offres et dispositifs de formation. La part de jeunes (26 %) reste insuffisante pour pallier le manque de formations accessibles ou adaptées.

Ces désajustements traduisent un vivier de candidats trop restreint pour répondre aux besoins immédiats des entreprises, mais aussi des choix de formation orientés vers des secteurs transversaux ou agricoles. Le Couserans dispose d'un réel potentiel de main-d'œuvre, mais celui-ci demeure sous-utilisé faute d'adéquation entre compétences disponibles, orientation des candidats et exigences des entreprises.

6. Une vision partagée des évolutions en cours et à venir

Une typologie de métiers pour passer à l'action

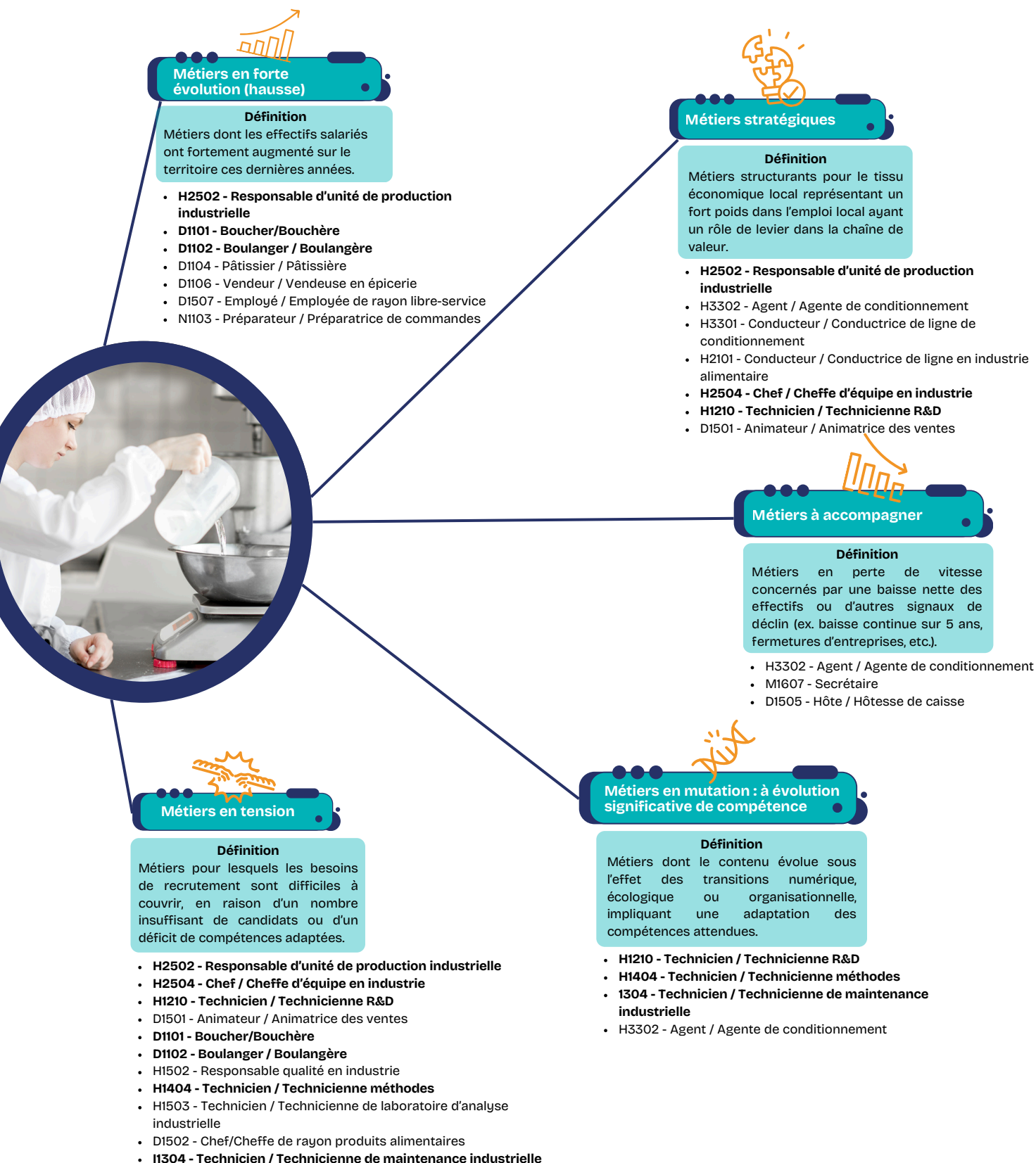
Dans une logique d'anticipation et de passage à l'action, une typologie des métiers de l'industrie agroalimentaire a été élaborée afin de partager une vision commune des évolutions. Elle croise trois dimensions principales : l'emploi salarié, l'appareil de formation et les dynamiques du marché du travail. Les métiers sont classés en fonction de leur poids local, de leur trajectoire d'évolution et des tensions observées sur le marché du travail, en mobilisant des critères à la fois quantitatifs et qualitatifs.

Par exemple, la forte concentration d'un métier dans le CLPE, comparée au reste du département, en souligne le caractère stratégique ; le rapport entre demandeurs d'emploi et postes salariés, ou encore le volume d'offres d'emploi enregistrées, renseignent sur les tensions ; l'évolution des effectifs salariés éclaire les dynamiques de croissance ou de recul.

Seuls les métiers significatifs dans le CLPE sont retenus.

Ainsi cinq catégories en ressortent : métiers stratégiques, en tension, en forte évolution, en mutation et à accompagner. Certaines professions peuvent relever de plusieurs catégories, illustrant la complexité des trajectoires professionnelles locales, c'est le cas notamment des **métiers comme Responsable d'unité de production industrielle, Chef d'équipe en industrie, Technicien en R&D, Technicien de maintenance ou encore Technicien méthodes.**

Cette typologie n'est pas une finalité, mais un outil : elle structure les constats du diagnostic et fournit un cadre d'action pour orienter les politiques de formation, de recrutement et d'accompagnement des transitions. Inscrite dans une démarche de GPECT, elle vise à anticiper les besoins des entreprises et à adapter les réponses locales.



Précisions méthodologiques

Sources mobilisées

Une multiplicité de sources de données a été mobilisée, en exploitant toujours la dernière année pour laquelle la donnée était disponible.

Emploi salarié :

- L'Insee : Base tous salariés (BTS), la base Sirene, le recensement de la population ;
- L'Acoss-Urssaf en complément de l'Insee.

Dynamiques du marché du travail :

- France Travail pour comptabiliser les demandeurs d'emploi par métier localisés à la commune ;
- La base Jocas de la Dares pour estimer le volume d'offres d'emploi à la commune.

Offre de formation :

- La base offre de formation du Réseau des Carif Oref (RCO) pour identifier l'offre de formation disponible dans le territoire et les bassins à proximité débouchant vers les métiers de l'agroalimentaire ;
- La DEPP pour le calcul des effectifs sortants de formation de la voie scolaire professionnalisante et l'apprentissage.

Des tables de passage entre les nomenclatures ont été mobilisées pour pouvoir faire un lien entre toutes les sources de données.

Champs retenus

- Le territoire d'analyse concerne les communes appartenant au découpage du CLPE Couserans.
- Le périmètre des métiers de l'agroalimentaire, repose sur les référentiels d'Ocapiat : 268 métiers regroupés en 5 catégories de métiers ont été identifiés dans la version du Rome v4 et 118 métiers dans la version Rome v3, seule version à ce jour nous permettant d'exploiter la majorité des bases de données.
- Le bassin de formation a été choisi en élargissant les limites administratives du territoire d'étude. Il comprend notamment deux pôles : un bassin à proximité qui s'étend jusqu'à Saint-Gaudens, Foix, Pamiers, Cazères et Muret plus le bassin de formation de l'agglomération Toulousaine.
- L'offre de formation étudiée tient compte des formations qualifiantes et non qualifiantes proposées quelle que soit la voie de formation : scolaire, en apprentissage. L'offre de formation à destination des demandeurs d'emploi a été aussi prise en compte.

Une méthodologie en cinq étapes pour dresser un diagnostic territorial partagé

1. Estimation de l'emploi salarié industriel au niveau des métiers ROME

Le calcul des effectifs localisés repose sur une méthode d'estimation en deux étapes :

- À partir de la Base tous salariés (BTS), les effectifs salariés sont ventilés par métier via un appariement PCS-FAP-ROME, permettant de rapprocher les postes observés des codes ROME. Pour renforcer la précision, une double correspondance métier/secteur est appliquée afin d'éliminer les salariés exerçant des métiers transverses mais n'appartenant pas au secteur agroalimentaire. Si cette opération suppose des correspondances entre nomenclatures, elle s'appuie sur des tables reconnues et largement utilisées, ce qui en garantit la solidité et la fiabilité pour l'analyse territoriale.
- Les résultats départementaux sont ensuite déclinés au niveau du CLPE grâce à une projection par secteur d'activité, réalisée à l'échelle fine de la NAF A88 (88 postes sectoriels), à partir des données Sirene sur les établissements implantés localement.

2. Analyse du marché du travail local

Les statistiques présentées sur le marché du travail industriel dans le CLPE reposent sur l'exploitation conjointe des bases DEFM (demandeurs d'emploi, France Travail) et Jocas (offres d'emploi, Dares). La demande d'emploi est mesurée en retenant tous les individus inscrits au moins un mois en 2024 dans le périmètre du CLPE et correspondant aux métiers de l'agroalimentaire identifiés par les codes ROME, ce qui permet de rendre compte des flux plutôt que d'une photographie à un instant donné. L'offre d'emploi est analysée à partir de Jocas, base construite par la Dares via webscraping et API à partir des 15 principaux sites d'annonces d'emploi en France, permettant de centraliser les offres en temps réel. Les offres sont filtrées géographiquement et sectoriellement, puis regroupées par domaines de métiers pour dégager des tendances robustes. Une analyse textuelle des intitulés et descriptifs a été réalisée à l'aide de listes de mots-clés thématiques pour identifier les mutations liées à la transition numérique, écologique ou à la gestion de l'eau. Les limites de couverture (DEFM et Jocas) et les choix d'agrégation sont explicitement pris en compte afin de contextualiser l'interprétation des volumes et des tendances.

3. Lien emploi-formation

Le rapprochement entre les formations présentes sur le territoire et les métiers susceptibles d'être occupés par les effectifs sortants tient compte de formations qualifiantes disposant d'au moins un métier ROME identifié dans le périmètre. Seuls les effectifs en dernière année de formation ont été pris en compte. Le rapprochement emploi-formation a été réalisé :

- en identifiant les principales certifications associées aux métiers de l'agroalimentaire ;
- en exploitant la base offre de formation du Carif-Oref Occitanie et en concaténant différentes sources sur les effectifs inscrits en dernière année de formation, localisés à la commune via CertifInfo ;
- en créant un coefficient de pondération pour répartir le volume d'inscrits en dernière année de formation par métier. Un taux d'insertion sur le marché du travail a ensuite été appliqué à partir de la littérature existante.

L'indicateur emploi-formation a été calculé en rapportant la somme des effectifs sortants de formation et le volume des demandeurs d'emploi au volume des offres d'emploi.

4. Recherche documentaire

Une recherche et une analyse documentaire approfondies ont été réalisées principalement sur :

- les actualités économiques du territoire, en mobilisant les articles disponibles dans les journaux locaux ;
- les travaux prospectifs sur les métiers de l'agroalimentaire et les impacts de la transition écologique et numérique.

Ces recherches nous ont permis d'établir une synthèse des impacts attendus sur les métiers, mais aussi des principaux projets de formation et créateurs d'emploi dans le territoire.

Ce travail a été complété par des remontées du terrain, notamment grâce à l'appropriation des feuilles de route et des diagnostics déjà menés localement, mais aussi à travers des échanges avec les acteurs du territoire.

5. Construction d'une typologie métiers

La typologie des métiers qualifie la situation et les perspectives d'évolution des métiers sur le territoire en croisant données statistiques (BTS, Jocas, DEFM) et éléments qualitatifs issus de la littérature et des échanges avec les acteurs locaux. Seuls les métiers regroupant au moins 40 salariés sont considérés.

Chaque métier est affecté à l'une des cinq catégories (en forte évolution, fragilisé, stratégique, en mutation ou en tension) selon des règles précises : l'évolution des effectifs détermine les métiers en croissance ou en décroissance, le poids relatif dans le CLPE par rapport au département identifie les métiers stratégiques, les transformations du contenu du travail orientent vers les métiers en mutation, et les indicateurs de tension (rapport DE/Effectif < 0,10 et ratio demande/offre) permettent de repérer les métiers en tension.

Bibliographie

- De Bazelaire, A., Giquel, L., & Oudin, B. (2024). *Étude prospective de l'impact des transitions écologique, environnementale et énergétique : Rapport 1 – Étude de l'impact des transitions. Quadrant-études.*
- Ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté alimentaire et de la Forêt. (2024). *Panorama des industries agroalimentaires. Édition 2024.*
- Céreq. (2025, février). *Logiques et parcours de formation au sein des expérimentations "Territoires zéro chômeur de longue durée" (TZCLD).*
- Lejeune, H., & Mazières, N. (CGAAER), De Ryck, F., & Le Moine, D. (CGE). (2024). *Prospective pour l'industrie agroalimentaire française à l'horizon 2040 (Rapport CGAAER n° 23066, CGE n° 2023/19/CGE/SG).*
- Bellit, S. (2019). *Les salariés en insertion par l'activité économique : quels parcours avant l'entrée ? Quelles perspectives à la sortie ? (Dares, Numéro 227, janvier 2019).*
- Onisep. (2025). *Parcours Agroalimentaire : Métiers, étude, emploi 2025.*
- Swaton, S. (2025). *Plaquette RTE ZOEIN : Présentation du revenu de transition écologique.*
- Antonopoulos, R. (2024). *Towards a European Job Guarantee Report.*