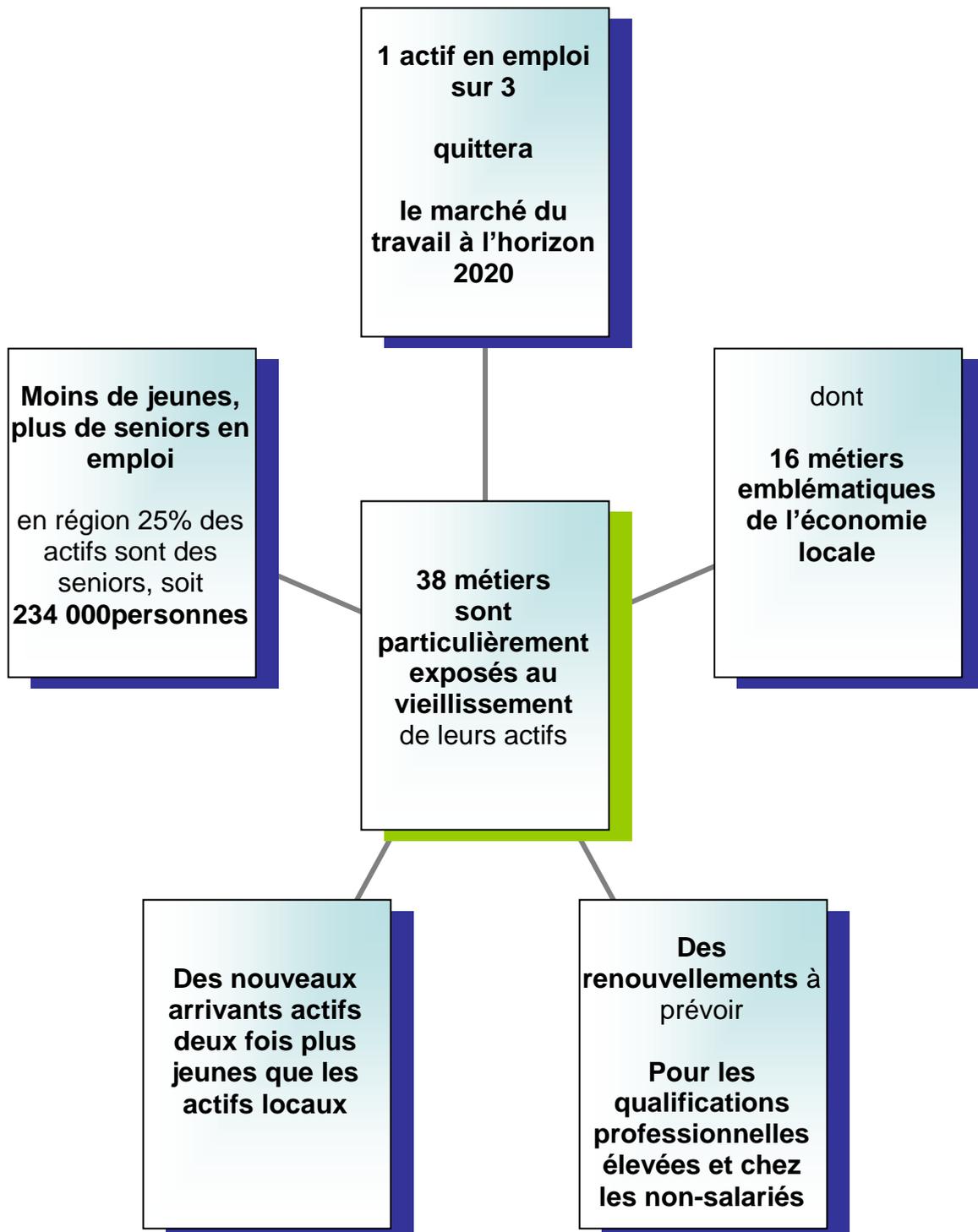




LE VIEILLISSEMENT DES ACTIFS EN LANGUEDOC ROUSSILLON

**Quel impact sur les besoins de main
d'œuvre du marché du travail local ?**

ELEMENTS CLEFS



SOMMAIRE

CONTEXTE DE L'ETUDE.....	4
EN RESUME	5
LE CONTEXTE DEMOGRAPHIQUE DU LANGUEDOC - ROUSSILLON	7
Une population à moyenne d'âge élevée	7
Une croissance démographique record	7
De nouveaux arrivants plus jeunes et plus diplômés	8
Une tendance au vieillissement moins soutenue qu'au niveau national	8
Hétérogénéité du vieillissement des populations selon les territoires	8
LE VIEILLISSEMENT DES ACTIFS EN REGION.....	9
Plus de seniors et moins de jeunes dans l'emploi régional	9
La croissance de population active la plus élevée de France	10
Des nouveaux habitants plus souvent actifs et jeunes	10
Un des plus faibles taux d'emploi des seniors en France	10
DES SECTEURS EMBLEMATIQUES FORTEMENT IMPACTES.....	12
6 départements sur 10 dans l'économie résidentielle	13
40% des actifs du secteur agricole partiront en retraite dans les 15 prochaines années	13
Tourisme et BTP moins impactés	13
LE VIEILLISSEMENT PAR METIER ET CATEGORIE PROFESSIONNELLE	14
Les cadres et les non-salariés davantage concernés	14
Des spécificités régionales par métier	15
Des métiers à taux de retrait élevé	17
Des métiers emblématiques de l'emploi local	18
Des métiers très investis par les <i>néo languedociens</i>	19
TYPOLOGIE DES METIERS SELON LE VIEILLISSEMENT DE LEURS ACTIFS EN REGION	20
38 métiers fortement exposés au vieillissement	20
Méthodologie et objectif	21
Récapitulatif des indicateurs d'exposition des métiers au vieillissement	22
Niveau 1 : 12 métiers vieillissants, avec 5 facteurs de risques	23
Niveau 2 : 4 métiers vieillissants, avec 3 facteurs de risques	24
Niveau 3 : 14 métiers vieillissants, avec 2 facteurs de risques	25
Niveau 4 : 8 métiers vieillissants avec 2 facteurs de risques	26
LES ENJEUX	27
L'organisation et la compétitivité des entreprises	27
Le renouvellement des dirigeants d'entreprises	28
Les métiers de la fonction publique	29
La qualification des demandeurs d'emploi	30

ANNEXES31

Annexe 1 : Vieillissement des actifs par métier en Languedoc Roussillon	32
Annexe 2 : Taux de retrait par métier	34
Annexe 3 : 105 métiers où les difficultés de recrutement sont fortes (BMO)	39
Annexe 4 : Les 50 métiers les plus recherchés par les entreprises	41
Annexe 5 : Les 20 métiers qui offriraient le plus de postes à pourvoir d'ici 2020	42
Annexe 6 : bibliographie	43

Contexte de l'étude

L'État (Rectorat - Direccte), la Région Languedoc Roussillon et les Partenaires sociaux ont élaboré le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles (CPRDF) prévu pour une durée de quatre ans (2011-2015). Dans ce cadre l'OREF a apporté une première contribution, synthétique, sur l'exposition des métiers régionaux au vieillissement de leurs actifs. Afin d'approfondir ce travail, et grâce au soutien financier du Fond Social Européen – FSE, la présente étude a été réalisée.

Son ambition est de constituer un outil d'aide à la décision qui viendra accompagner la mise en œuvre du Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDF). C'est une mesure objective du phénomène de vieillissement des actifs qui est ici proposée. Elle vise à *équiper* le dialogue social régional et la concertation avec les acteurs économiques relativement au marché du travail et à ses mutations : quelles sont les perspectives prévisibles de renouvellement des actifs, métier par métier, en région Languedoc-Roussillon ?

Les départs potentiels à la retraite selon les métiers ou catégorie professionnelles sont évalués, à la lumière des facteurs susceptibles d'aggraver ou au contraire de diminuer les besoins en renouvellement de main d'œuvre qui pourraient en résulter. Cela met aussi en évidence un certain nombre d'enjeux, qui dépassent les seules questions de formation, auxquels les entreprises locales sont confrontées.

EN RESUME

Malgré l'attractivité du Languedoc - Roussillon, les actifs en emploi y sont plus âgés

La région affiche une des plus fortes proportions de départ en retraite de France. A l'horizon 2020, L'INSEE la place au 9^{ème} rang des régions aux « taux de retrait »¹ les plus élevés. Historiquement en région, la population est plus âgée qu'en moyenne nationale, malgré l'apport continu de nouveaux habitants actifs en emploi (deux fois plus jeunes que nos actifs au travail). La proportion des seniors dans l'emploi local demeure ainsi plus élevée (24.5% ont 50 ans et plus pour 22% en France). Cette proportion varie très fortement d'un métier à l'autre et fait apparaître des besoins de renouvellement de génération d'actifs d'intensité différente.

38 métiers sont particulièrement exposés au vieillissement

Des probabilités de départs massifs et simultanés s'annoncent sur 38 métiers parmi lesquels, les seniors représentent entre 25% et 43% des effectifs. Plus de 230 000 actifs sont concernés, soit, un quart de l'emploi total. En outre, la quasi-totalité de ces métiers connaîtront selon l'Insee des « taux de retrait » parmi les plus élevés (supérieur à une moyenne de 32% de départs). Parmi eux, 16 sont plus exposés encore² (85 000 personnes) car emblématiques³ de l'économie locale, très demandés par les entreprises⁴, souvent jugés difficiles en termes de recrutement⁵. Pour l'essentiel d'entre eux le vieillissement est entretenu car ces métiers sont souvent occupés par des *néo languedociens* plus âgés qu'en moyenne.

Ces métiers exigent des qualifications professionnelles élevées

Les besoins de renouvellement en main d'œuvre générés par cette exposition au vieillissement vont interroger l'appareil de formation professionnelle. En effet, 25 des 38 métiers les plus exposés requièrent un niveau élevé ou des qualifications professionnelles avérées. En Languedoc Roussillon, les cadres notamment sont nettement plus âgés que la moyenne, dans les entreprises privées et particulièrement dans la fonction publique. L'impact dans les années à venir sera particulièrement fort pour les cadres administratifs, comptables et financiers, pour les cadres des secteurs de la banque et des assurances, du transport et de la logistique et enfin de la fonction publique.

¹ Le « taux de retrait » est la part des actifs ayant un emploi en 2005 qui ne seront plus sur le marché du travail en 2020

² Niveau d'exposition 1 et 2 détails sur le tableau récapitulatif page 4.

³ Métiers emblématiques : lorsque la proportion d'emplois sur le métier est plus élevée en LR qu'en France, cette « représentativité » plus forte en fait un métier « emblématique » ou « caractéristique » de la vocation économique locale.

⁴ Evolution positive du nombre d'offres déposées par les entreprises auprès de Pôle Emploi sur la période 2005-2009 (et avant et pendant la période de crise économique avril 2008 - avril 2010).

⁵ Enquête BMO Pôle Emploi auprès des chefs d'entreprises.

Métiers, secteurs d'activité et territoires touchés avec des ampleurs variables

60% des sorties d'activité concernent les secteurs de l'économie résidentielle, les services au public : la fonction publique est particulièrement exposée. De forts besoins de renouvellement se feront jour également pour les non-salariés et chefs d'entreprise. Cette tendance alimentée par la croissance démographique soutenue de la région Languedoc Roussillon devrait se maintenir dans les années à venir et entretenir la vocation économique régionale dite « résidentielle » ou encore « présenteielle ».

Une nécessaire démarche d'anticipation et de concertation

Les besoins de renouvellement seront différents d'un métier, d'un secteur et d'un territoire à l'autre et exigeront une observation étroite de l'évolution du marché du travail local. En effet, certains secteurs verront leurs besoins en main-d'œuvre excéder le simple besoin de remplacement des nouveaux retraités tandis que d'autres amortiront plus facilement une baisse potentielle d'effectifs grâce à diverses restructurations. Les mutations, d'ordres économiques, technologiques, organisationnels ou réglementaires, devraient être pris en compte et partagées avec l'ensemble des acteurs pour anticiper les besoins de main d'œuvre futurs.

Besoins d'accompagnement des entreprises et des actifs

Face à ces problématiques, un certain nombre d'enjeux se posent pour les acteurs de l'entreprise et les pouvoirs publics régionaux : l'anticipation des futurs besoins de main d'œuvre, l'accompagnement des politiques de Ressources Humaines des petites entreprises régionales, l'accompagnement des parcours des futurs repreneurs d'entreprises, l'emploi dans la fonction publique. Cela dessine des besoins importants en termes d'accompagnement des parcours, notamment vis-à-vis des populations les plus fragilisées ou des entreprises les moins *armées*.

LE CONTEXTE DEMOGRAPHIQUE DU LANGUEDOC - ROUSSILLON

FORCES

- ❑ Une croissance démographique record
- ❑ Majoritairement, composée d'actifs plus jeunes et mieux formés.
- ❑ Une tendance au rajeunissement confirmée par les projections de l'Insee

Une population à moyenne d'âge élevée

Au 1er janvier 2007, la population du Languedoc-Roussillon compte 2,56 millions d'habitants. Cette population comprend 639 000 habitants de 60 ans et plus, pour 606 000 habitants de moins de 20 ans soit un quart de la population régionale.

Le déséquilibre démographique entre les jeunes et les plus âgés, mesuré par l'indice de vieillissement de la population⁶, s'accroît fortement depuis 1999. Le déficit de la population des moins de 20 ans et la faiblesse relative du solde naturel, favorise une augmentation de cet indice soit, 18 points entre 1999 et 2007, passant de 87 à 105 en Languedoc-Roussillon. Le solde migratoire largement positif permet d'amortir ce déséquilibre démographique.

Une croissance démographique record

Sur les 5 dernières années, l'apport migratoire interrégional a été multiplié par deux par rapport à la période précédente. A l'heure actuelle, près de 280 000 personnes n'étaient pas installées en région cinq ans auparavant, soit 12% de la population.

⁶ l'indice de vieillissement de la population : rapport entre la population des 60 ans et plus et celle des moins de 20 ans

De nouveaux arrivants plus jeunes et plus diplômés

Les nouveaux arrivants contribuent à transformer la structure sociodémographique traditionnelle de la région. Ils sont dotés d'un niveau socio culturel plus élevé que les populations locales : 40% des régionaux n'ont aucun diplôme, pour 25 % chez les nouveaux arrivants ; de même, 38% ont un niveau supérieur ou égal au baccalauréat pour 55% des migrants.

Dans le même temps les migrants apparaissent globalement plus jeunes que les populations déjà installées en région. Près d'un tiers des nouveaux résidents ont moins de 25 ans alors qu'ils ne sont que 30% dans ce cas chez les résidents plus anciens. La moitié des néo-languedociens sont d'âge actif (entre 25 et 55 ans) alors que moins de 40 % dans anciens résident sont dans ce cas.

Ainsi, la tendance au vieillissement des populations la région se ralentit. C'est confirmé par les travaux prospectifs de l'Insee.

Une tendance au vieillissement moins soutenue qu'au niveau national

Selon les dernières projections de l'Insee, d'ici à 2030, le vieillissement de la population languedocienne serait moins marqué que dans les autres régions françaises.

Durant ces 30 dernières années, la situation n'a cessé de s'améliorer. En 1975 le Languedoc-Roussillon se situait au 3ème rang des régions françaises où l'indice de vieillissement était le plus élevé, après le Limousin et la Corse. En 2005, la région se hissait au 8ème rang, en 2030 elle n'occuperait plus que la 12ème position. Le nombre de seniors pour 100 jeunes en Languedoc-Roussillon serait alors comparable en 2030 à celui de régions voisines du sud de la France (Midi-Pyrénées et Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ainsi, en 2030, cet indice de vieillissement s'élèverait en Languedoc-Roussillon à 144 %. En constante augmentation, il était de 86 % en 1975 et de 102 % en 2005.

Hétérogénéité du vieillissement des populations selon les territoires

Les Territoires sont tous concernés par ces évolutions. Mais l'exposition au vieillissement des populations est plus ou moins importante suivant les territoires.

Les «plus jeunes» restent Montpellier, Nîmes, Bagnols sur Cèze, et Lodève. Alors que les populations les plus âgées sont en proportion très fortes sur les bassins de Céret, Limoux, Alès, Béziers ou Narbonne.

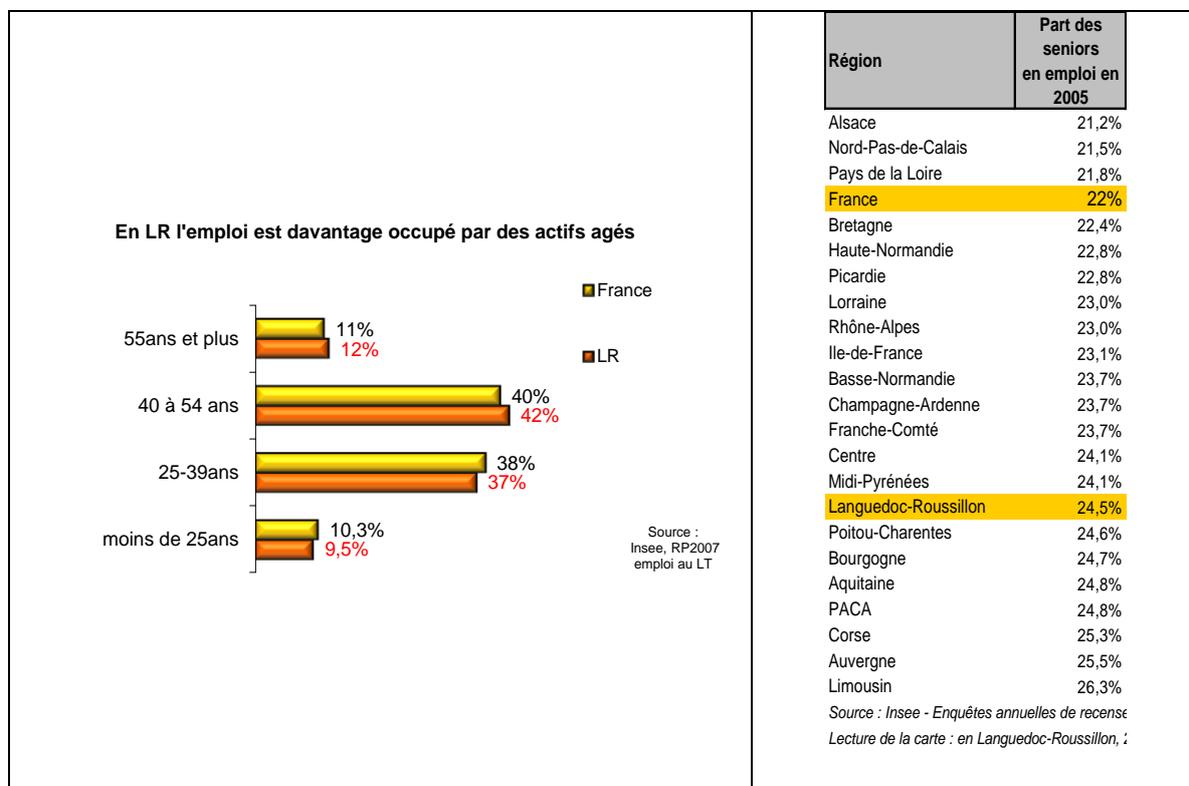
LE VIEILLISSEMENT DES ACTIFS EN REGION

DEFIS

- ❑ Vieillesse avérée des actifs locaux
- ❑ Faible taux d'emploi des séniors et des jeunes
- ❑ Fort « taux de retrait » à l'horizon 2020 et impact sur l'activité économique locale

Plus de séniors et moins de jeunes dans l'emploi régional

La population des actifs ayant un emploi est structurellement plus âgée en Languedoc-Roussillon.



La croissance de population active la plus élevée de France

Si les tendances observées par le passé sur les taux d'activité et les migrations se poursuivent, le nombre d'actifs du Languedoc-Roussillon augmentera chaque année. Sous ces conditions, à l'horizon 2015, le rythme régional de croissance de la population active serait le plus élevé de France.

Contrairement à la grande majorité des régions françaises et à la moyenne nationale, le départ à la retraite des générations du baby-boom n'induirait pas dans notre région une baisse de la population active mais seulement un ralentissement de son taux de croissance. Les arrivées nombreuses de population des autres régions françaises à chaque âge compenseraient en effet largement le phénomène des sorties massives de fin de vie active.

L'INSEE estime qu'un total de 120 000 actifs supplémentaires en provenance d'une autre région, pourraient rejoindre le LR d'ici 2020. En faisant l'hypothèse que ces tendances migratoires persistent durablement, elles alimenteraient l'offre de main d'œuvre et contribueraient à réduire les tensions sur le marché du travail

Des nouveaux habitants plus souvent actifs et jeunes

Les migrants⁷, extra régionaux, qui s'installent sur le territoire sont globalement plus jeunes que les populations locales et participent à une stabilisation du vieillissement

On relève, seulement 13% de seniors chez les nouveaux habitants ayant un emploi, pour 25% chez les actifs locaux. Les *néo languedociens* actifs seniors sont ainsi deux fois moins nombreux que les actifs locaux.

Un des plus faibles taux d'emploi des seniors en France

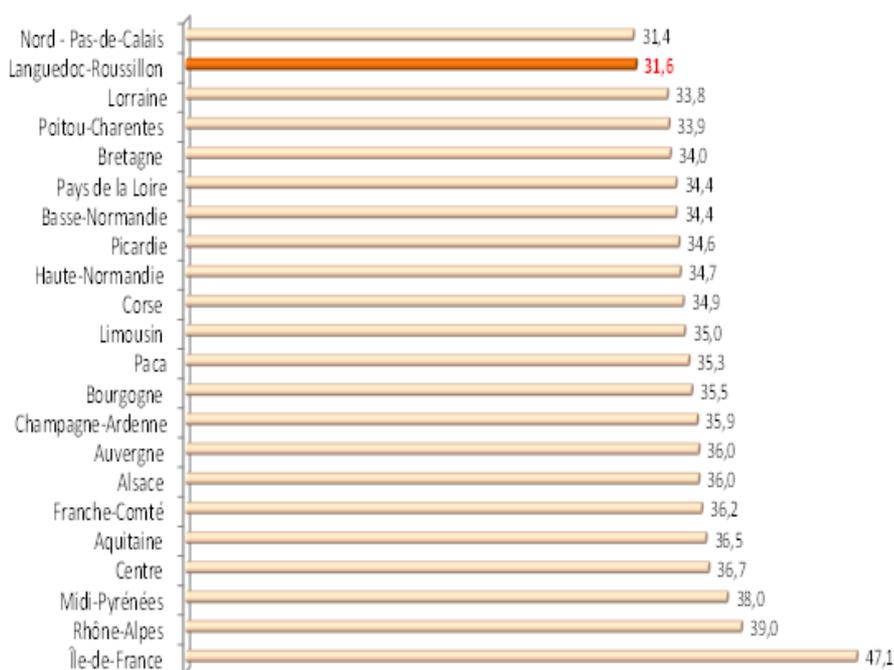
La proportion plus forte de seniors dans l'emploi ne traduit pas une implication plus forte de leur part dans l'activité. Au contraire, le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) était le plus faible⁸ de France sur la période 2004-2006. Depuis 2007, une timide tendance à l'amélioration se dessine : la région, se place juste derrière la région Nord-Pas-de-Calais. Cette situation reste toutefois, bien en deçà de l'objectif de 50 % fixé en 2010 par la stratégie de Lisbonne.

⁷ Les nouveaux habitants du Languedoc-Roussillon sont les personnes dont le lieu de résidence 5 ans auparavant est autre que la région Languedoc-Roussillon.

⁸ Source : Enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2006 Insee Première n° 1117, janvier 2007

En 2007, le taux d'emploi des séniors

se place à l'avant dernier rang des régions françaises



Source : Insee Taux d'emploi des 55-64 ans 2004-2007

Les taux d'emploi des seniors varient d'un peu plus de 31 % en Languedoc-Roussillon et en région Nord-Pas-de-Calais à 47% en région Ile de France.

L'activité des seniors décroît rapidement après 54 ans. À 59 ans, plus d'un senior sur deux s'est retiré du marché du travail, alors qu'ils n'ont, pour la plupart, pas encore atteint l'âge légal de départ à la retraite. À 60 ans, ils ne sont plus que trois sur dix à être actifs, puis moins de deux sur dix à 62 ans.

Au total, la région Languedoc – Roussillon présente les « taux de retrait » parmi les plus élevés à l'horizon 2020. Le poids démographique des seniors favorise l'une des plus fortes proportions de départ en retraite de France. Selon l'Insee, à l'horizon 2020, un tiers des personnes en emploi en 2005 aura définitivement quitté le marché du travail⁹, En 2005, en Languedoc Roussillon cette proportion atteignait déjà 36% des actifs en emploi définitivement retirés du marché du travail. L'INSEE place le Languedoc Roussillon au 9e rang des 22 régions françaises au « taux de retrait »¹⁰ les plus élevés. Cette situation s'explique en premier lieu par le poids démographique des 50-64 ans au sein de la population en âge de travailler. Il s'agit de la génération des « baby-boom » âgés aujourd'hui de 36 ans et plus.

⁹ Source : Claire Warzee Insee

¹⁰ Le « taux de retrait » : Proportion d'actifs ayant un emploi en 2005 qui ne seront plus sur le marché du travail en 2020

Des secteurs emblématiques fortement impactés

Au niveau national, la grande majorité des secteurs perdront au minimum 35 % de leurs actifs de 2005, arrivés en fin de carrière d'ici 2020, avec en tête l'Énergie, l'Agriculture et les Activités immobilières. En revanche, dans les secteurs d'activité où l'âge moyen est bas, les départs à la retraite seront moins fréquents : moins de 30 % des actifs en emploi partiront dans les services aux particuliers et aux entreprises ou le commerce.

Cela va générer des « taux de renouvellement » plus importants qu'ailleurs, et impacter des secteurs d'activités emblématiques de l'économie locale.

Impact des cessation d'activités à l'horizon 2020 par secteurs d'activités	Nbre départs 2006-2020
Q2 : Santé, action sociale	47 896
R1 : Administration publique	43 211
Q1 : Éducation	26 005
H0 : Construction	20 650
J3 : Commerce de détail, réparations	20 292
A0 : Agriculture, sylviculture, pêche	18 739
K0 : Transports	10 934
J2 : Commerce de gros, intermédiaires	10 363
N2 : Conseils et assistance	10 295
N3 : Services opérationnels	8 728
P1 : Hôtels et restaurants	8 549
L0 : Activités financières	7 658
N1 : Postes et télécommunications	7 627
B0 : Industries agricoles et alimentaires	6 297
R2 : Activités associatives et extra-territoriales	5 278
P3 : Services personnels et domestiques	5 071
M0 : Activités immobilières	5 066
J1 : Commerce et réparation automobile	4 957
P2 : Activités récréatives, culturelles et sportives	4 842
G2 : Eau, gaz, électricité	3 369
N4 : Recherche et développement	3 144
E2 : Industries des équipements mécaniques	2 879
F1 : Industries des produits minéraux	2 618
F5 : Métallurgie et transformation des métaux	1 655
C2 : Édition, imprimerie, reproduction	1 569
E3 : Industries des équipements électriques et électroniques	1 511
F4 : Chimie, caoutchouc, plastiques	1 488
G1 : Production de combustibles et de carburants	1 159
C4 : Industries des équipements du foyer	1 041
F6 : Industrie des composants électriques et électroniques	1 025
F3 : Industries du bois et du papier	996
C1 : Habillement, cuir	958
C3 : Pharmacie, parfumerie et entretien	659
F2 : Industrie textile	450
E1 : Construction navale, aéronautique et ferroviaire	425
D0 : Industrie automobile	160
Total	297 564
Emplois liés à l'économie résidentielle (60%)	178 426

Source : Insee - Enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007 - Exploitation complète
Modèle prospectif "simulations de fin de carrière" - scénario central

En volume de départs prévisibles, la distribution des secteurs est comparable à celle de la structure de l'emploi par secteur. On retrouve au premier rang des activités concernées celles de l'économie résidentielle, l'Agriculture, les Echanges (Transports, Commerce de gros), le Tourisme (Hôtellerie, Animation culturelle et sportive), les Services aux entreprises (dont Conseil et assistance) ainsi que l'Industrie agro-alimentaire.

6 départs sur 10 dans l'économie résidentielle

A l'horizon 2020, les secteurs plus impactés par les départs en fin de carrière seraient la Santé et l'action sociale, l'Administration publique, l'Education, la Construction et le Commerce de détail et réparation. Cet ensemble concernerait plus de 158 000 personnes et représenterait plus de la moitié des départs.

Viennent ensuite les autres secteurs liés à la satisfaction des besoins des résidents : Activités-associatives et extraterritoriales, Services à la personne, Activités immobilières, Commerce et réparation automobile qui représentent 20 372 personnes soit 7% des départs totaux. Enfin, 40 % des actifs aujourd'hui en emploi dans les activités financières (banques et assurances 7 658 personnes) vont partir à la retraite. Au total, 60% des probabilités de départ concerneront l'économie résidentielle soit 178 000 personnes.

40% des actifs du secteur agricole partiront en retraite dans les 15 prochaines années

Dans le secteur de l'agriculture, près de 19 000 personnes cesseront leur activité en quinze ans, soit 40 % des actifs aujourd'hui en emploi. Ces emplois sont majoritairement des emplois de chefs d'exploitation, non-salariés (deux seniors en emploi sur trois).

Tourisme et BTP moins impactés

En volume les activités liées au Tourisme ou au BTP vont fortement contribuer aux départs en retraite de la région, car ces secteurs sont très développés en région. Ils seront néanmoins moins impactés par le renouvellement des effectifs. La raison principale est que la main d'œuvre y est plus jeune, et donc relativement épargnée par les départs de fin d'activité.

Selon l'Insee¹¹, les taux de départs prévus sur la période 2006-2020 sont inférieurs à 24 % pour les hôtels-restaurants. Le BTP fait aussi partie des secteurs où le taux de retrait est inférieur à la moyenne régionale (28 %). Cela correspond tout de même à environ 3 000 départs. Les actifs non-salariés qui couvrent 25 % de l'emploi du secteur du BTP, sont quant à eux davantage exposés.

¹¹ Insee Repères synthèse Languedoc-Roussillon N°8 sept 2008.

LE VIEILLISSEMENT PAR METIER ET CATEGORIE PROFESSIONNELLE

Les cadres et les non-salariés davantage concernés

Par rapport à la France métropolitaine, la part des personnes actives de plus de 50 ans est supérieure de 2 points en Languedoc-Roussillon (25% en LR pour 23% en France métropolitaine). L'écart est plus marqué pour les cadres, avec respectivement 32 % des actifs concernés en Languedoc-Roussillon pour 28 % et France métropolitaine soit 4 points d'écart. Pour les professions intermédiaires, les ouvriers et les employés, la part des 50 ans et plus, est proche de la moyenne nationale.

En Languedoc-Roussillon, l'analyse du vieillissement par catégorie socioprofessionnelle, montre une proportion plus importante de seniors parmi les actifs cadres. Parallèlement on constate que sur les 38 métiers fortement exposés en région (cf. infra) 21 concernent des métiers exigeant un niveau de formation supérieure.



La catégorie des actifs non-salariés, est également fortement concernée par les besoins de renouvellement : les Médecins et assimilés, les Dirigeants d'entreprises, les Patrons et cadres d'hôtels-restaurants-café ou les Formateurs. La reprise d'entreprises est donc un enjeu important pour l'avenir.

Des spécificités régionales par métier

Au niveau national, comme en région, les métiers de l'informatique, les caissiers, les vendeurs, les cuisiniers et les coiffeurs connaîtront les taux de départ les moins élevés. À l'inverse, les métiers les plus concernés seront : les Employés de maison, les Aides à domicile et aides ménagères, les Assistantes maternelles, les Cadres et employés de la Fonction publique, les Secrétaires de direction, les Agriculteurs, les Cadres et employés de la banque et assurance, les Dirigeants d'entreprise ou encore les Médecins.

Dans la grande majorité des régions françaises, au moins 20 % des départs vont concerner le secteur « Education-santé et action sociale ». Les départs seront plus nombreux dans le Nord -Pas-de-Calais, la Bretagne, la Lorraine, et le Languedoc Roussillon. Pour le secteur agricole, les retraits seront plus spécifiquement concentrés en Languedoc Roussillon, dans la majorité des régions de l'Ouest et du Centre de la France, ainsi qu'en Champagne-Ardenne et en Bourgogne.

En comparaison région - France, les salariés du LR sont plus âgés qu'en moyenne française sur la majorité des domaines professionnels étudiés (13 sur 22) : Agriculture-marine-Pêche, Banque-assurance, Enseignement-formation, Fonction publique et Profession juridiques, Matériaux-souple-bois-industrie graphique, Etude et recherche, Ingénieurs et cadres de l'industrie, Santé-actions-culturelles-et sportives, Communication-information-et-spectacles, Industrie de process, Commerce, Informatique, Politique et religion.

La part des seniors est comparable à la moyenne française dans : la Gestion-administration des entreprises (24%), l'Artisanat d'art (24%), le BTP (22%), l'Electricité-électronique (19%), les Transport-logistique-tourisme (19%), l'Hôtellerie-restauration (18%).

Seuls 3 domaines professionnels concentrent des salariés un peu plus jeunes : la Maintenance (22% de seniors pour 23% en France), la Mécanique et le travail des métaux (19% pour 21% en France), les Services aux particuliers et aux collectivités (29% LR pour 30% France).

À cet effet d'âge s'ajoutent les comportements de départ en retraite, variables selon les professions. Une forte pénibilité au travail, ou des possibilités de retraite anticipées peuvent expliquer des départs en retraite plus précoces. Ainsi, selon l'Insee, dans divers métiers d'ouvriers qualifiés (Mécanique, Travaux publics, Enlèvement ou formage de métal, Maintenance), les départs en retraite concerneront d'ici 2020 près de 40 % des actifs actuels bien que moins d'un quart d'entre eux aient atteint en 2005 l'âge de 50 ans.

Comparatif Région / France des actifs de + de 50ans par domaine professionnel



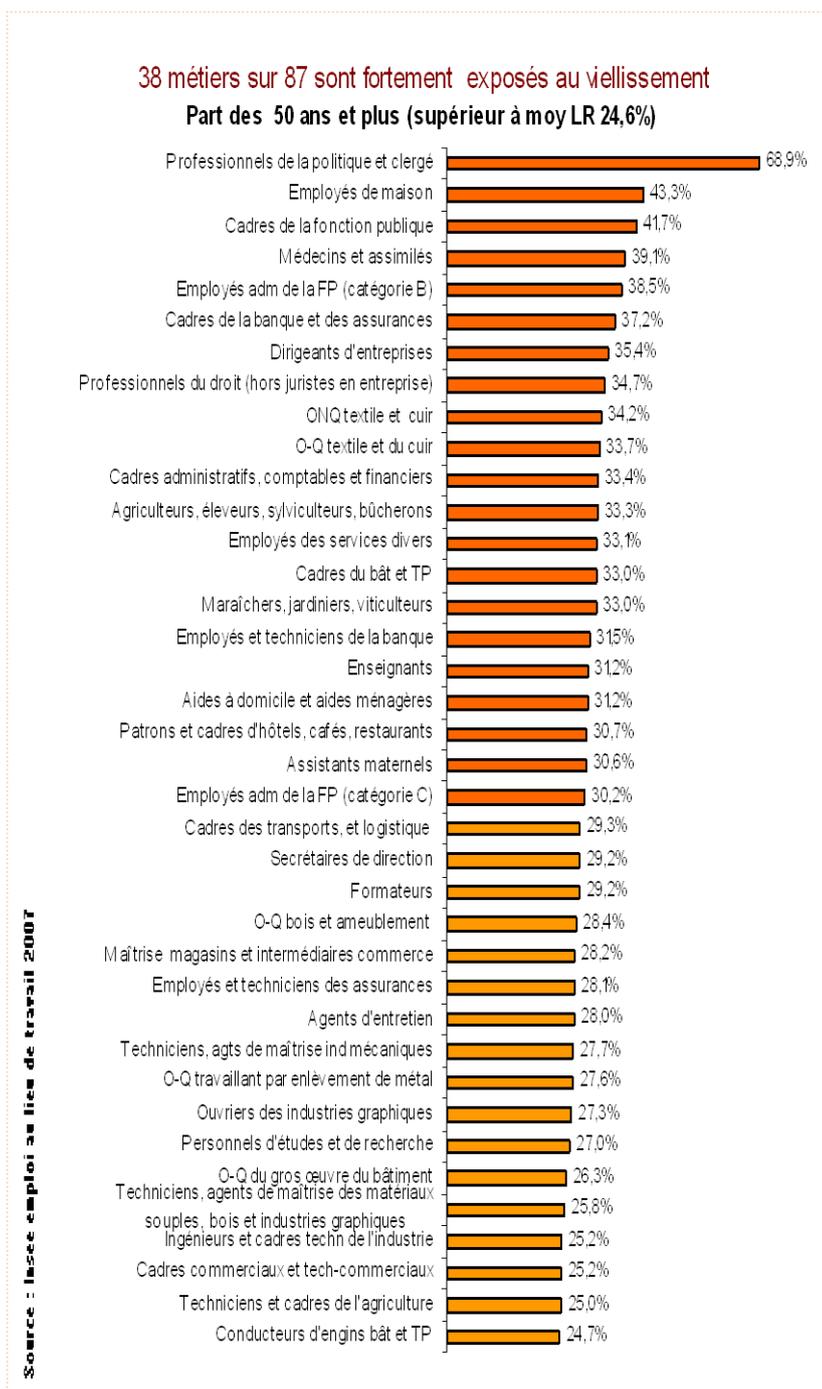
Source : INSEE RP 2006

Des métiers à taux de retrait élevé

En région les salariés de 50 ans et plus sont plus nombreux qu'en France. (26.4% pour 24,3% en moyenne). Des probabilités de départs massifs et simultanés s'annoncent sur 38 métiers parmi lesquels, la proportion de séniors varie entre 24.7% et 43%.

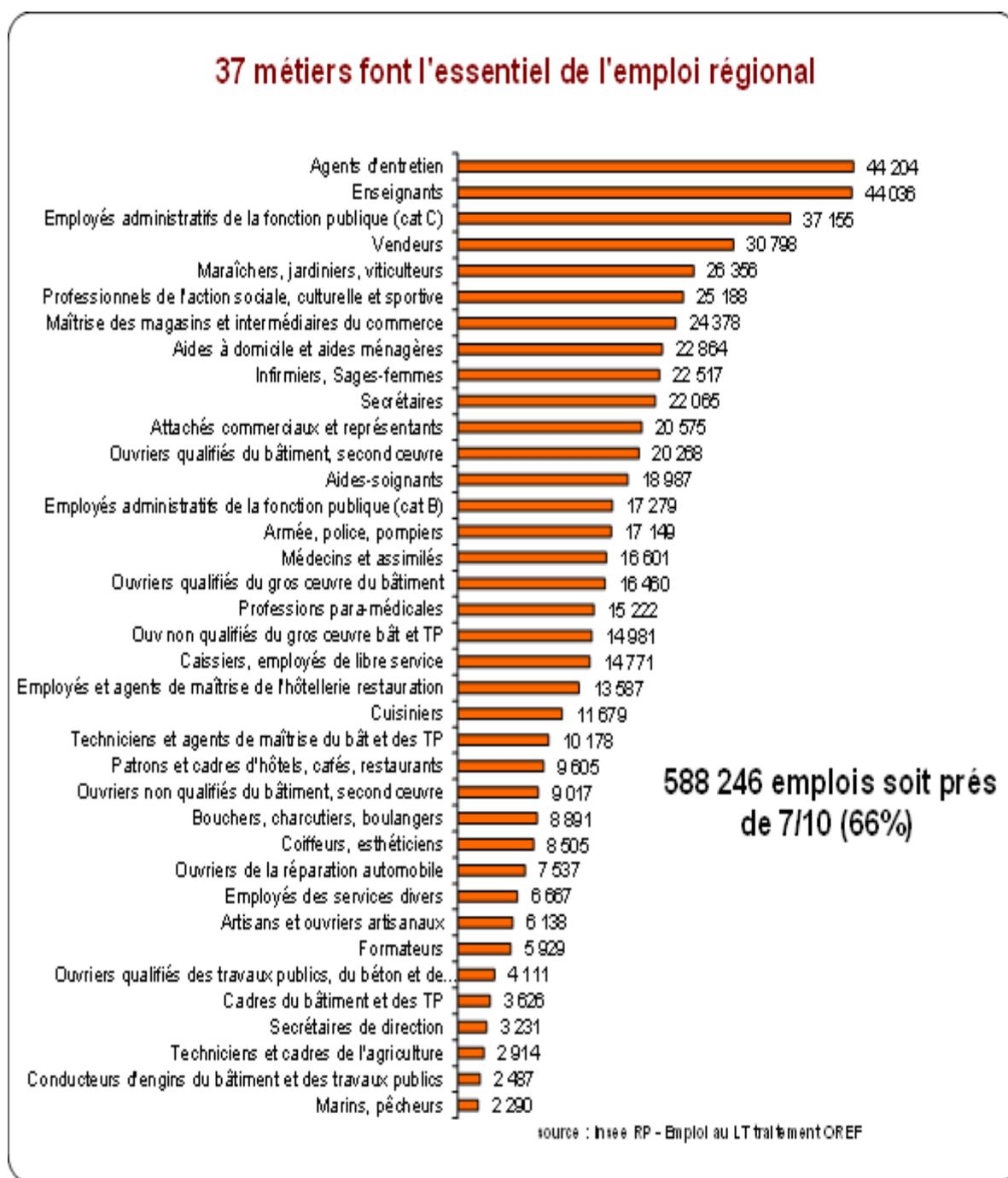
Plus de 220 000 actifs séniors sont concernés, sur un total de 896 969 en LR soit un quart des emplois du Languedoc Roussillon.

En outre, la quasi-totalité de ces métiers connaîtront selon l'Insee des « taux de retrait» parmi les plus élevés (sup. à une moyenne de 32% de départs).



Des métiers emblématiques de l'emploi local

37 métiers fortement exposés au vieillissement singularisent l'emploi local, ils représentent près d'un emploi sur dix. Leur proportion dans l'emploi local est toujours plus représentative qu'en moyenne française, leur poids dans l'emploi est plus fort en Languedoc Roussillon, ils représentent 588 246 emplois soit 66% de l'emploi total.



Des métiers très investis par les *néo languedociens*

Les arrivées nombreuses de population des autres régions françaises à chaque âge pourrait compenser le phénomène des sorties massives de fin de vie active. Cet apport est un élément positif. Il contribue à compenser le vieillissement des actifs en emploi sur la quasi-totalité des métiers exposés à ce phénomène

Dans une région aussi attractive que le LR, l'âge et le niveau d'investissement des « nouveaux habitants » sur un métier ou un secteur d'activité sont des indicateurs à prendre en compte pour mesurer l'intensité des besoins de renouvellement. La présente étude prend en compte ce phénomène comme facteur pouvant aggraver ou au contraire améliorer le niveau d'exposition au vieillissement des métiers.

En moyenne, 12% des emplois sont occupés par des actifs nouvellement arrivés.

Cette proportion est variable d'un métier à l'autre. Lorsqu'elle est supérieure, le métier est considéré davantage investi par les nouveaux habitants. Cet apport contribue à compenser le vieillissement et les besoins de renouvellement puisque en moyenne, les nouveaux arrivants en emploi sont deux fois plus jeunes que les locaux.

A l'inverse, pour certains métiers, la proportion des seniors est plus élevée (supérieure à 13%) et peut maintenir voire augmenter le phénomène de vieillissement constaté sur au moins 22 métiers dont certains sont emblématiques de la vocation économique locale.

Familles professionnelles - FAP 87 postes	Actifs récemment installés en région		
	Nombre	Part (moy 12%)	Part des actifs de 50 ans et + (moy 13%)
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	1 493	8,6%	9%
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	1 376	5,2%	11%
Techniciens et cadres de l'agriculture	449	15,4%	12%
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1 226	7,5%	12%
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	190	7,6%	17%
Cadres du bâtiment et des travaux publics	583	16,1%	19%
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	88	9,8%	18%
Techniciens, agents de maîtrise des industries mécaniques	511	12,0%	9%
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	28	2,6%	0%
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	121	8,0%	29%
Ouvriers qualifiés du bois et de l'ameublement	132	8,4%	6%
Ouvriers des industries graphiques	154	8,7%	15%
TAM des matériaux souples, du bois et des ind.	61	8,5%	12%
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	1 564	24,8%	12%
Cadres des transports, de la logistique	181	15,2%	10%
Secrétaires de direction	203	6,3%	26%
Cadres administratifs, comptables et financiers	1 736	14,7%	20%
Dirigeants d'entreprises	800	12,4%	17%
Personnels d'études et de recherche	2 104	23,6%	13%
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	2 905	7,8%	15%
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)	2 088	12,1%	22%
Cadres de la fonction publique	2 969	20,6%	26%
Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	334	13,1%	15%
Employés et techniciens de la banque	652	10,0%	15%
Employés et techniciens des assurances	705	8,5%	12%
Cadres de la banque et des assurances	760	15,6%	24%
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	3 187	13,1%	15%
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	1 789	18,3%	13%
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	1 383	14,4%	20%
Employés de maison	339	6,3%	18%
Aides à domicile et aides ménagères	1 795	7,9%	24%
Assistants maternels	729	7,9%	18%
Agents d'entretien	2 309	5,2%	16%
Employés des services divers	796	11,9%	22%
Médecins et assimilés	2 047	12,3%	17%
Enseignants	6 977	15,8%	15%
Formateurs	837	14,1%	11%
Professionnels de la politique et clergé	117	14,9%	56%

Source : INSEE - RP 2007 - traitement OREF

Lecture : lorsque la proportion des seniors est plus élevée (supérieure à 13% **métiers en rouge sur tableau**) le phénomène de vieillissement constaté sur le métier est maintenu voire augmenté

Typologie des métiers selon le vieillissement de leurs actifs en région

38 métiers fortement exposés au vieillissement

4 niveaux d'exposition (220 500 actifs soit 25 % de l'emploi)

Niveau 1 : 12 métiers

- **Emblématiques** de l'emploi régional
- **Très demandés** actuellement et/ou jugés difficiles à recruter
- Très investis par des *Néo languedociens* âgés
- **En perspective de croissance d'ici 2020**

- Agents d'entretien
- Employés des services divers
- Aides à domicile et aides ménagères
- Employés administratifs de la FP (Cat. C)
- Conducteurs d'engins du bâtiment et TP

- Secrétaires de direction
- Employés administratifs de la FP (Cat. B)
- Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce

- Cadres du bâtiment et des travaux publics
- Enseignants
- Médecins et assimilés
- Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants

Niveau 2 : 4 métiers

- **Emblématiques** de l'emploi régional
- **Très demandés** actuellement et/ou jugés difficiles à recruter
- **En perspective de croissance d'ici 2020**

- Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment
- Maraîchers, jardiniers, viticulteurs

- Techniciens et cadres de l'agriculture

- Formateurs

Niveau 3 : 14 métiers

- **Moins représentés dans** l'emploi régional
- **Peu demandés** actuellement et/ou faciles à recruter
- Très investis par des *Néo languedociens* âgés
- **En perspective de croissance d'ici 2020**

- Employés de maison
- Employés et techniciens de la banque
- OQ travaillant par enlèvement de métal
- Employés et techniciens des assurances
- Assistants maternels
- Ouvriers des industries graphiques
- OQ du textile et du cuir

- Cadres administratifs, comptables et financiers
- Personnels d'études et de recherche
- Cadres de la fonction publique
- Cadres de la banque et des assurances
- Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)
- Dirigeants d'entreprises

Niveau 4 : 8 métiers

- **Moins représentés dans** l'emploi régional
- **Très demandés** actuellement et/ou jugés difficiles à recruter
- **En perspective de croissance d'ici 2020**

- Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons
- Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir
- Ouvriers qualifiés du bois et de l'ameublement

- Techniciens, agents de maîtrise des industries mécaniques
- Techniciens, agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques

- Cadres des transports, de la logistique
- Cadres commerciaux et technico-commerciaux
- Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie

Méthodologie et objectif

Cette analyse s'appuie sur l'exploitation complémentaire du recensement de la population (RP) de l'Insee en 2006. Elle porte sur les actifs en emploi dont le lieu de travail est situé en Languedoc-Roussillon. Sont considérés comme seniors les actifs en emploi âgés de 50 ans et plus en 2006. Le choix de cette classe d'âge est lié au décalage de temps entre la source de données utilisées (2006) et celui de l'analyse de ces données (2011)

Les métiers, initialement répertoriés selon la nomenclature des professions et catégories socio professionnelles (PCS) sont présentés ici selon la nomenclature des familles professionnelles (nomenclature en 87 postes définie en 2003) qui est plus synthétique.

Afin de mesurer le niveau d'exposition au vieillissement de chaque métier, nous avons pris en compte différents facteurs : la représentativité du métier en région, ses perspectives d'évolution, les besoins en recrutement et les difficultés actuelles de recrutement exprimées par les entreprises, et l'impact de l'attractivité démographique sur le métier.

Les 10 principaux indicateurs retenus : la part des seniors dans l'emploi (INSEE, RP 2006), les perspectives d'évolution du métier (CAS-DARES, les métiers en 2020), l'évolution du nombre d'offres déposées à Pôle Emploi entre 2005 et 2009 (Pôle emploi), les difficultés de recrutement (Pôle emploi, enquête BMO 2010), le volume et la proportion de nouveaux habitants sur un métier (Insee, RP 2006).

Le croisement de ces éléments et son analyse servent à **mesurer l'intensité des renouvellements de main d'œuvre à prévoir et par là les risques potentiels de pénurie de qualification**. Leur analyse permet ainsi d'identifier 4 niveaux d'exposition aux risques liés au vieillissement des actifs par métier.

Récapitulatif des indicateurs d'exposition des métiers au vieillissement

Niveau d'exposition	Les 38 Métiers les plus exposés au vieillissement (part des 50 ans et + sup à la moy 24,6%)	Nombre d'emplois (en 2008)	16 métiers emblématiques de la vocation économique régionale	16 métiers jugés difficiles à recruter (BMO)	27 métiers aux perspectives d'évolutions positives (DARES 2020)	Evolution du nombre d'offres d'emplois sur 5 ans	NOUVEAUX HABITANTS	
							Part des nouveaux habitants sur le métier (moyenne 12%)	Part des 50 ans et + (moyenne 13%)
NIVEAU 1	Conducteurs d'engins du bâtiment et TP	2 760	oui	oui	▲	-43%	7,6%	17%
	Secrétaires de direction	4 238	oui	oui	▼	22%	6,3%	26%
	Aides à domicile et aides ménagères	25 537	oui	oui	▲	5%	7,9%	24%
	Médecins et assimilés	17 292	oui	oui	▼	13%	12,3%	17%
	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	39 755	oui	soumis à concours	▼	180%	7,8%	15%
	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)	17 579	oui	soumis à concours	▼	73%	12,1%	22%
	Agents d'entretien	42 641	oui	oui	▲	5%	5,2%	16%
	Cadres du bâtiment et des travaux publics	4 386	oui	oui	▲	-20%	16,1%	19%
	Employés des services divers	6 639	oui		▲	-22%	11,9%	22%
	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	24 611	oui		▲	-38%	13,1%	15%
	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	10 385	oui	non salariés	▲	-19%	14,4%	20%
Enseignants	42 359	oui	soumis à concours	▲	-29%	15,8%	15%	
NIVEAU 2	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	17 311	oui	oui	▲	-44%	7,5%	12%
	Marâchers, jardiniers, viticulteurs	25 607	oui	oui	▲	-16%	5,2%	11%
	Techniciens et cadres de l'agriculture	2 975	oui		▲	77%	15,4%	12%
	Formateurs	6 287	oui		▲	37%	14,1%	11%
NIVEAU 3	Cadres administratifs, comptables et financiers	14 355		oui	▲	15%	14,7%	20%
	Employés de maison	5 130		oui	▲	105%	6,3%	18%
	Personnels d'études et de recherche	9 473		oui	▲	26%	23,6%	13%
	Employés et techniciens de la banque	6 986		oui	▲	-11%	10,0%	15%
	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	857		oui	▼	-52%	9,8%	18%
	Assistants maternels	9 911			▲	66%	7,9%	18%
	Cadres de la fonction publique	15 368		soumis à concours	▲	26%	20,6%	26%
	Employés et techniciens des assurances	8 104			↔	62%	8,5%	12%
	Cadres de la banque et des assurances	5 103			▲	14%	15,6%	24%
	Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	2 843			▲	-17%	13,1%	15%
	Ouvriers des industries graphiques	1 697			▼	-25%	8,7%	15%
Dirigeants d'entreprises	6 355		non salariés	▲	20%	12,4%	17%	
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	1 420			▼	-56%	8,0%	29%	
NIVEAU 4	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	10 146		oui	▲	23%	18,3%	13%
	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	6 020		oui	▲	21%	24,8%	12%
	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	15 924		oui	▼	13%	8,6%	9%
	Ouvriers qualifiés du bois et de l'ameublement	1 763		oui	▲	-21%	8,4%	6%
	Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	760			▼	32%	2,6%	0%
	Techniciens, agents de maîtrise des industries mécaniques	4 526			▲	-26%	12,0%	9%
	Techniciens, agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	617		oui	▲	-30%	8,5%	12%
Cadres des transports, de la logistique	1 252			▲	-73%	15,2%	10%	

lecture des colonnes d'indicateurs d'exposition au risque de vieillissement des actifs par métier :

1 : métiers colorés rouge **emblématiques** car davantage mobilisés par l'économie locale qu'en moyenne française

2 : perspectives d'évolution du métier **élevées** selon la DARES ▲ perspectives d'évolution **faibles** ▼ perspectives d'évolution **moyennes** ↔

3 : évolution positive des offres d'emploi déposées par les employeur malgré la crise (rouge)

4 : 35% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs intéressés, lorsque la proportion est supérieure, les difficultés sont accrues (**oui**)

5 : **rouge**, métiers dont la proportion des nouveaux habitants seniors est élevée

Niveau 1 : 12 métiers vieillissants, avec 5 facteurs de risques

1. Emblématiques de l'économie locale
2. Très demandés malgré la crise
3. Jugés difficiles à recruter
4. Vieillesse entretenue par néo-languedociens plutôt âgés
5. En perspective de croissance forte (DARES)

Cela concerne des **professions salariées** situées au **premier niveau de qualification** (Aides à domicile et aides ménagères, Agents d'entretien, Employés administratifs de la fonction publique - catégorie C, Employés des services divers, Conducteurs d'engins du bâtiment et TP) ou de **qualification intermédiaire** (Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce, Employés administratifs de la fonction publique - catégorie B, Secrétaires de direction) **ou supérieure** (Enseignants, Cadres du bâtiment et des travaux publics, Médecins et assimilés). Certaines professions s'exerçant sous statut non salarié sont également concernées (Patrons et cadres d'hôtels- cafés-restaurants, Médecins et assimilés)

Ces 12 métiers sont davantage exposés au vieillissement par le cumul de cinq facteurs multiplicateurs de risques. Ils concentrent **71 569 seniors** (actifs âgés 50 ans et plus), soit 27% de l'emploi régional. 24 500 d'entre eux sont des nouveaux arrivants venus s'installer récemment en région Languedoc-Roussillon.

Outre le fait que les actifs occupants ces emplois sont en moyenne plus âgés, ces métiers porteurs d'emploi sont **emblématiques de l'économie locale** : l'agriculture, le tourisme, et les métiers de l'économie résidentielle (le bâtiment, le commerce, la fonction publique, l'enseignement la gestion et administration, la santé et l'action sociale et les services aux particuliers). En parallèle, pour ces 12 métiers les **perspectives de croissance** sont estimées fortes.

Ces métiers sont **très demandés par les employeurs**, une singularité confirmée par l'augmentation du volume des offres déposées à Pôle Emploi pendant la crise débutée en avril 2008. Cette demande soutenue s'accompagne, selon l'enquête BMO¹² de **difficultés de recrutement pour la plupart d'entre eux**.

Enfin, le renouvellement démographique que constituent les actifs arrivés d'autres régions de France ralentit très peu le vieillissement. Au contraire, le niveau de vieillissement est entretenue par l'arrivée sur ces métiers, dans de plus fortes proportions, de nouveaux habitants plutôt âgés.

¹² Enquête annuelle de Pôle emploi auprès des entreprises pour estimer leurs besoins en main d'œuvre pour l'année suivante.

Niveau 2 : 4 métiers vieillissants, avec 3 facteurs de risques

1. **Emblématiques de l'économie locale**
2. **Très demandés malgré la crise, et/ou jugés difficiles à recruter**
3. **En perspective de croissance forte (DARES)**
4. Les néo-languedociens contribuent au *rajeunissement*

Quatre métiers sont exposés au vieillissement par le cumul de 3 facteurs multiplicateurs de risques. Ils concentrent **13 476 seniors** (actifs âgés 50 ans et plus) sur un total de 50 180 salariés soit 27% de l'emploi. Ces métiers sont occupés par près de 4 000 nouveaux arrivants venus s'installer récemment en région Languedoc – Roussillon.

Outre le fait que les actifs occupants ces emplois sont en moyenne plus âgés, ces métiers porteurs d'emploi dans les secteurs de l'agriculture, du bâtiment, et de la formation sont **emblématiques de l'économie locale** : Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment, Maraîchers-jardiniers-viticulteurs, Techniciens et cadres de l'agriculture, Formateurs. Pour ce dernier métier, les perspectives d'emploi sont estimées en croissance.

Tous ces métiers sont **très demandés par les employeurs**. Les volumes d'offres déposées à Pôle Emploi depuis le début de la crise ont continué à augmenter pour les Techniciens et cadres de l'agriculture et les Formateurs. En revanche, la conjoncture économique a fait reculer les offres pour les OQ du gros œuvre et pour les Maraîchers-jardiniers-viticulteurs traditionnellement très demandés. L'enquête BMO, quant à elle, indique pour la plupart d'entre eux (sauf Formateurs) des difficultés de recrutement.

Niveau 3 : 14 métiers vieillissants, avec 2 facteurs de risques

1. *En perspective de croissance forte*
2. *Vieillessement entretenu par néo-languedociens plutôt âgés*
3. *Moins emblématiques de l'économie locale*
4. *Moins demandés par les entreprises depuis le début de la crise*
5. *Peu de difficultés de recrutement*

Ces métiers sont davantage exposés au vieillissement de leurs actifs par le cumul de deux facteurs multiplicateurs de difficultés au regard des risques de pénurie en qualification. Ils concentrent **29 278 seniors** (actifs âgés 50 ans et plus) sur un total de 86 176 salariés soit 34% de l'emploi de ce groupe de métiers.

Les actifs de ces métiers, qui nécessitent beaucoup d'expérience professionnelle pour être exercés correctement, sont **parmi les plus âgés de la région**. Cela concerne des **emplois situés aux premiers niveaux de qualification** (Employés de maison, Assistants maternels, Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal, Ouvriers qualifiés du textile et du cuir, Ouvriers des industries graphiques, Employés et techniciens de la banque, Employés et techniciens des assurances) **mais aussi aux niveaux supérieurs** (Cadres administratifs-comptables et financiers, Personnels d'études et de recherche, Cadres de la fonction publique, Professionnels du droit - hors Juristes en entreprise, Cadres de la banque et des assurances, Professionnels de la politique et clergé). Cela concerne également **les dirigeants d'entreprises qui posent aussi l'enjeu de nouvelles vocations d'entrepreneurs** : 2 286 dirigeants d'entreprises sur le 6 450 que compte la région étaient âgés de 50 ans et plus en 2007 soit 35% (contre 25% tous métiers confondus).

Ces métiers **attirent des nouveaux actifs également plus âgés** en provenance d'autres régions de France (11 600 néo – languedociens occupent ces emplois). Cela entretient le niveau de vieillissement des actifs de ces métiers tout en apportant des solutions aux besoins de recrutement. Si ce mécanisme s'estompe d'importantes pénuries de qualification peuvent apparaître. Ces risques de pénurie sont d'autant plus forts que les perspectives estimées de croissance pour ces métiers sont très élevées.

Ces métiers sont toutefois moins porteurs d'emploi en région, car moins **emblématiques de l'économie locale**. De même, ils sont moins demandés par les entreprises que ceux des niveaux précédents, et présentent moins de difficultés de recrutement.

Niveau 4 : 8 métiers vieillissants avec 2 facteurs de risques

1. **Très demandés malgré la crise, et/ou jugés difficiles à recruter**
2. **En perspective de croissance forte (DARES)**
3. *Moins représentés dans l'emploi régional*
4. *Peu investis par des néo-languedociens âgés*

Ce groupe concerne plutôt des **métiers de techniciens** (TAM¹³ des industries mécaniques, TAM des matériaux souples, du bois et des industries graphiques) ou **de cadres** (Cadres commerciaux et technico-commerciaux, Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, Cadres des transports et de la logistique). Il concerne également **certains ouvriers** (O.Q du bois et de l'ameublement, O.N.Q du textile et du cuir) **et les Agriculteurs**-éleveurs- sylviculteurs-bûcherons

Ces métiers sont davantage exposés au vieillissement de leurs actifs par le cumul de deux facteurs multiplicateurs de difficultés au regard des risques de pénurie en qualification. Ils concentrent 12 078 seniors (actifs âgés 50 ans et plus) sur un total de 41 869 salariés, soit 29% de l'emploi. Près de 6 000 *néo-languedociens* plutôt âgés occupent ces emplois.

Outre le fait que les actifs occupants ces emplois sont en moyenne plus âgés, ces métiers sont **restés très recherchés malgré la crise**. Pour certains les volumes d'offres déposées par les employeurs ont reculé (O.Q du bois et de l'ameublement Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques) mais ils n'en demeurent pas moins jugés difficiles à recruter par les entreprises selon l'enquête BMO¹⁴.

En parallèle, la plupart de ces métiers, à l'exception des ouvriers du textile-cuir et des agriculteurs, présentent **des perspectives de croissance forte en termes d'emplois**.

¹³ Technicien et Agent de Maîtrise.

¹⁴ Enquête annuelle de Pôle emploi auprès des entreprises pour estimer leurs besoins en main d'œuvre pour l'année suivante.

Les enjeux

Les nombreux départs en retraite constituent le principal facteur de besoins en recrutement des entreprises dans les années à venir¹⁵. Certains secteurs d'activité verront leurs besoins en main-d'œuvre excéder le simple remplacement des nouveaux retraités tandis que d'autres amortiront facilement ces départs d'actifs grâce à diverses restructurations ou réorganisations.

Ces départs en fin de carrière ne sont pas tous synonymes de postes à pourvoir. Le nombre de recrutements dépend également de facteurs tels que l'évolution de l'appareil productif, la conjoncture économique du secteur ou les mobilités géographiques, professionnelles et sectorielles.

C'est un ensemble de facteurs d'ordre technologiques, organisationnels ou réglementaires qui doit être considéré. Une analyse prospective partagée avec l'ensemble des acteurs concernés est nécessaire. Cela implique de croiser les approches sectorielles et territoriales afin d'obtenir une meilleure identification des futurs besoins en qualification et en compétence et d'anticiper les solutions pour les satisfaire.

L'organisation et la compétitivité des entreprises

D'une manière générale, et malgré le niveau actuel du chômage, les départs massifs des prochaines années auront une **influence sur l'organisation et la compétitivité** de nombreuses entreprises : plus de difficultés à recruter, à fidéliser les salariés et ainsi, plus de risques de voir disparaître des savoir-faire.

Le renouvellement interpelle directement le mode d'organisation des entreprises. Sur un marché du travail tendu, il y aura une compétition inégale entre les petites structures, peu organisées, et les structures plus importantes. Cette problématique est d'autant plus importante qu'en région Languedoc Roussillon la morphologie du tissu économique est dominée par la Très Petite Entreprise - TPE, 85% des établissements emploient moins de 10 salariés.

Les entreprises concernées ont à gérer un double problème en termes de gestion des ressources humaines. Il leur faut anticiper les besoins de recrutement et assurer la transmission des savoir-faire. En effet, avec les départs en retraite, c'est aussi la culture de l'entreprise, les connaissances, **le savoir-faire des salariés qui peut disparaître**. Mais, au-delà de la préservation de la connaissance de ceux qui partent, les entreprises vont devoir assurer la relève en intégrant de nouvelles ressources et de nouveaux savoirs faire pour assurer leur développement et leur compétitivité.

¹⁵ Sur les 7 400 000 emplois à pourvoir d'ici 2020, les départs en fin de carrière représentent près de 6 000 000 de postes (soit 80%) – Projections CAS DARES réalisées en mars 2012

Les entreprises devront ainsi corriger progressivement les déséquilibres, si il y en a, en faisant entrer des plus jeunes mais également en recrutant dans toutes les classes d'âge « creuses » pour éviter les futurs pic de renouvellement. Dans le même temps, elle devra s'inscrire dans une réflexion sur les mobilités professionnelles de ses salariés et **la transmission des savoir-faire, par des politiques de gestion des coopérations intergénérationnelles** qui vont au-delà du simple tutorat.

Leviers d'actions possibles :

Accompagner les TPE régionales pour mettre en place des politiques de gestion des ressources humaines permettant de :

- Anticiper les besoins de renouvellement
- Fidéliser les nouveaux salariés
- Assurer la transmission des savoirs faire de l'entreprise

Le renouvellement des dirigeants d'entreprises

Le maintien du parc d'entreprises actuel est un facteur essentiel pour la compétitivité et la croissance de l'économie régionale. La création et le transfert d'entreprises, la présence d'entrepreneurs disposés à se lancer dans des projets innovants et la croissance des entreprises participent à la réalisation de cet équilibre.

En Languedoc Roussillon, le vieillissement des dirigeants d'entreprises étant très marqué, l'effet sur les besoins de leur renouvellement est fort. L'enjeu de promotion de **nouvelles vocations d'entrepreneuriales** se pose ainsi avec acuité en région. L'esprit entrepreneurial est l'aptitude d'un individu à concrétiser des idées, à innover, à prendre des initiatives et des risques, à organiser et gérer des projets en vue de réaliser des objectifs. Cela **dépasse la simple question de la qualification professionnelle et de la mobilisation de l'appareil de formation.**

Leviers d'actions possibles :

- Promouvoir** l'esprit d'entrepreneuriat, susciter les vocations.
- Informé, accompagner et former** les futurs repreneurs d'entreprises
- Valoriser et développer** les dispositifs de soutien à la reprise dans les secteurs clés

Les métiers de la fonction publique

Malgré les réductions d'effectifs envisagées¹⁶ par le gouvernement, la fonction publique va connaître ces prochaines années un fort renouvellement lié aux départs massifs à la retraite. Au total, près de 50 % des agents publics auraient ainsi quitté l'administration sur les dix dernières années¹⁷, les catégories A et B, les plus qualifiées, étant les plus concernées.

En Région, comme en France, les recrutements massifs de fonctionnaires d'état et hospitaliers réalisés dans les années 70 ont entraînés une déformation de la pyramide des âges. Ces agents publics partent actuellement à la retraite. Et **malgré le contexte de non-remplacement d'un partant à la retraite sur deux, les besoins en recrutement de la fonction publique d'Etat restent élevés**. Pour les fonctionnaires des Collectivités Territoriales, les recrutements massifs ont été décalés à la faveur des lois successives de décentralisation au début des années 80. Pour autant, malgré la permanence des recrutements, les besoins de renouvellement semblent confrontés à la même acuité.

Particulièrement en Languedoc Roussillon, où l'ensemble de la fonction publique représente 25% de l'emploi. Eu égard à la croissance démographique continue de la région, son développement semble incontournable pour l'organisation des services rendus à la population. Les Cadres intermédiaires et Employés administratifs (catégorie C et B) sont particulièrement impactés, 40% d'entre eux sont âgés de 50 ans et plus pour une moyenne régionale de 25%. Le niveau de vieillissement des actifs est entretenu par l'arrivée massive sur ces métiers de nouveaux habitants seniors venus terminer leur carrière au sud du pays.

Comme pour les salariés du secteur privé, **les besoins de renouvellement vont se manifester, dans un contexte de rareté de la ressource humaine**. Le renouvellement pour la fonction publique, territoriale notamment, sera contrarié par la « course aux talents » que cela entraîne. Aussi, la fonction publique territoriale notamment, devra faire preuve d'une grande attractivité, tout en mettant à profit ce profond renouvellement pour procéder aux réallocations de ressources humaines d'un secteur à l'autre, et ainsi répondre aux nouvelles exigences qui s'imposent.

Leviers d'actions possibles :

- Favoriser l'accès à la fonction publique par la formation aux concours en relation avec les nouveaux besoins de services publics.
- Travailler en partenariat avec le CNFPT l'offre de formation
- Accompagner la réflexion sur les outils de GPEC au sein des collectivités locales

¹⁶ La fonction publique comprend les administrations publiques de l'État et des collectivités territoriales, telles la justice, la police, l'armée, la diplomatie ou l'éducation nationale, et les entreprises publiques (sociétés dont le capital social est détenu au moins à 51 % par l'État ou par des administrations).

¹⁷ Le Conseil d'Etat dans son rapport public de 2003 annonçait que la moitié des agents des collectivités territoriales partiraient à la retraite d'ici 2012, dont les catégories les plus qualifiées (A et B)

La qualification des demandeurs d'emploi

Le contexte de croissance économique propre au Languedoc-Roussillon et **les places libérées suite aux départs en retraite devraient bénéficier, théoriquement, aux actifs locaux à la recherche d'un emploi**. Mais l'appariement entre ces aspirations et les besoins d'emploi des entreprises n'est pas automatique.

En effet, le marché du travail local se porte sur des qualifications et des exigences en compétences plus élevées que par le passé, conséquence d'un environnement économique en profonde mutation. En région Languedoc Roussillon, ces exigences sont exacerbées par au moins deux phénomènes :

- la forte concentration de l'emploi dans les TPE, dont l'activité repose sur un petit nombre de salariés et pour lesquels la qualification professionnelle et le diplôme sont déterminants à l'embauche.
- une attractivité démographique record qui ouvre le périmètre de recrutement des entreprises à l'échelle nationale et génère une concurrence sur le marché du travail local d'autant plus forte que les nouveaux arrivants sont plus diplômés que les populations locales.

La qualification est donc un facteur majeur en région pour l'accès à l'emploi. La part des actifs régionaux qui en sont dépourvus, tant en terme de niveau que de spécialités professionnelles, est très forte. Aussi, l'accompagnement des parcours, pour l'accès à l'emploi ou la stabilisation dans l'emploi demeure un enjeu majeur en région.

Leviers d'actions possibles :

- Articuler davantage l'offre de formation aux besoins de développement régional
- Développer une orientation professionnelle plus en prise avec la déclinaison régionale ou locale des métiers
- Développer l'accès à la qualification des demandeurs d'emploi vers les métiers porteurs d'emploi

ANNEXES

Annexe 1 : Vieillesse des actifs par métier en Languedoc Roussillon

Familles professionnelles - FAP 87 postes - 1/2		Actifs en emploi en Languedoc Roussillon		
		de 50 ans et plus	totaux	part des 50 ans et plus
A00	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	5 803	17 440	33,3%
A10	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	8 696	26 356	33,0%
A20	Techniciens et cadres de l'agriculture	730	2 914	25,0%
A30	Marins, pêcheurs	436	2 290	19,1%
B00	ONQ du gros œuvre du btp et de l'extraction	2 321	14 981	15,5%
B10	OQ des travaux publics, du béton et de l'extraction	937	4 111	22,8%
B20	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	4 336	16 460	26,3%
B30	Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre	1 234	9 017	13,7%
B40	Ouvriers qualifiés du bâtiment, second œuvre	4 672	20 268	23,1%
B50	Conducteurs d'engins du btp	614	2 487	24,7%
B60	Techniciens et agents de maîtrise du btp	2 421	10 178	23,8%
B70	Cadres du bâtiment et des travaux publics	1 197	3 626	33,0%
C00	ONQ de l'électricité et de l'électronique	291	1 377	21,1%
C10	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	263	1 397	18,8%
C20	TAM de l'électricité et de l'électronique	444	2 533	17,5%
D00	ONQ travaillant par enlèvement ou formage de métal	103	732	14,1%
D10	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	246	891	27,6%
D20	Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	828	3 561	23,2%
D30	Ouvriers non qualifiés de la mécanique	796	7 147	11,1%
D40	Ouvriers qualifiés de la mécanique	244	1 034	23,5%
D60	TAM des industries mécaniques	1 181	4 265	27,7%
E00	Ouvriers non qualifiés des industries de process	1 513	7 099	21,3%
E10	Ouvriers qualifiés des industries de process	1 526	6 984	21,8%
E20	TAM des industries de process	1 137	5 416	21,0%
F00	Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	364	1 066	34,2%
F10	Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	507	1 504	33,7%
F20	Ouvriers non qualifiés du bois et de l'ameublement	75	635	11,8%
F30	Ouvriers qualifiés du bois et de l'ameublement	447	1 576	28,4%
F40	Ouvriers des industries graphiques	485	1 779	27,3%
F50	TAM des matériaux souples, du bois et des ind. Graph.	184	712	25,8%
G00	Ouvriers qualifiés de la maintenance	2 204	9 541	23,1%
G01	Ouvriers de la réparation automobile	1 466	7 537	19,5%
G10	TAM de la maintenance et de l'organisation	3 054	12 874	23,7%
H00	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	1 585	6 293	25,2%
J00	Ouvriers non qualifiés de la manutention	1 406	10 572	13,3%
J10	Ouvriers qualifiés de la manutention	1 822	11 155	16,3%
J30	Conducteurs de véhicules	5 560	25 851	21,5%
J40	Agents d'exploitation des transports	497	2 234	22,2%
J50	Agts admin. et commerciaux des transp. et du tourisme	719	4 599	15,6%
J60	Cadres des transp., de la logistique et navigants de l'aviation	350	1 192	29,3%
K00	Artisans et ouvriers artisanaux	1 443	6 138	23,5%

Source : INSEE - RP au lieu de travail - 2006

Familles professionnelles - FAP 87 postes - 2/2		Actifs en emploi en Languedoc Roussillon		
		de 50 ans et plus	totaux	part des 50 ans et plus
L00	Secrétaires	4 808	22 065	21,8%
L10	Employés de la comptabilité	2 326	12 528	18,6%
L20	Employés administratifs d'entreprise	2 683	14 031	19,1%
L30	Secrétaires de direction	944	3 231	29,2%
L40	Techniciens des services admin., compt. et financiers	3 061	14 770	20,7%
L50	Cadres administratifs, comptables et financiers	3 946	11 830	33,4%
L60	Dirigeants d'entreprises	2 286	6 455	35,4%
M01	Employés et opérateurs de l'informatique	61	563	10,8%
M07	Techniciens de l'informatique	653	3 999	16,3%
M09	Ingénieurs de l'informatique	612	4 068	15,0%
N00	Personnels d'études et de recherche	2 407	8 916	27,0%
P00	Employés administratifs de la fonction publique (cat. C)	11 220	37 155	30,2%
P10	Employés administratifs de la fonction publique (cat. B)	6 654	17 279	38,5%
P20	Cadres de la fonction publique	6 018	14 429	41,7%
P30	Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	886	2 555	34,7%
P40	Armée, police, pompiers	1 922	17 149	11,2%
Q00	Employés et techniciens de la banque	2 059	6 539	31,5%
Q10	Employés et techniciens des assurances	2 348	8 343	28,1%
Q20	Cadres de la banque et des assurances	1 817	4 884	37,2%
R00	Caissiers, employés de libre service	1 368	14 771	9,3%
R10	Vendeurs	4 287	30 798	13,9%
R20	Attachés commerciaux et représentants	3 974	20 575	19,3%
R30	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	6 866	24 378	28,2%
R40	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	2 454	9 756	25,2%
S00	Bouchers, charcutiers, boulangers	1 913	8 891	21,5%
S10	Cuisiniers	1 704	11 679	14,6%
S20	Empl. et agents de maît. de l'hôtellerie et de la restau.	1 388	13 587	10,2%
S30	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	2 945	9 605	30,7%
T00	Coiffeurs, esthéticiens	1 331	8 505	15,7%
T10	Employés de maison	2 341	5 413	43,3%
T21	Aides à domicile et aides ménagères	7 124	22 864	31,2%
T22	Assistants maternels	2 812	9 187	30,6%
T30	Agents de gardiennage et de sécurité	1 260	5 123	24,6%
T40	Agents d'entretien	12 397	44 204	28,0%
T60	Employés des services divers	2 209	6 667	33,1%
U00	Professionnels de la communication et de l'information	699	3 011	23,2%
U10	Professionnels des arts et des spectacles	2 349	10 082	23,3%
V00	Aides-soignants	3 762	18 987	19,8%
V10	Infirmiers, Sages-femmes	5 468	22 517	24,3%
V20	Médecins et assimilés	6 492	16 601	39,1%
V30	Professions para-médicales	3 579	15 222	23,5%
V40	Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	4 922	25 188	19,5%
W00	Enseignants	13 750	44 036	31,2%
W10	Formateurs	1 729	5 929	29,2%
X00	Professionnels de la politique et clergé	538	782	68,9%
Total		220 506	896 969	24,6%

Source : INSEE - RP au lieu de travail - 2006

Annexe 2 : Taux de retrait par métier

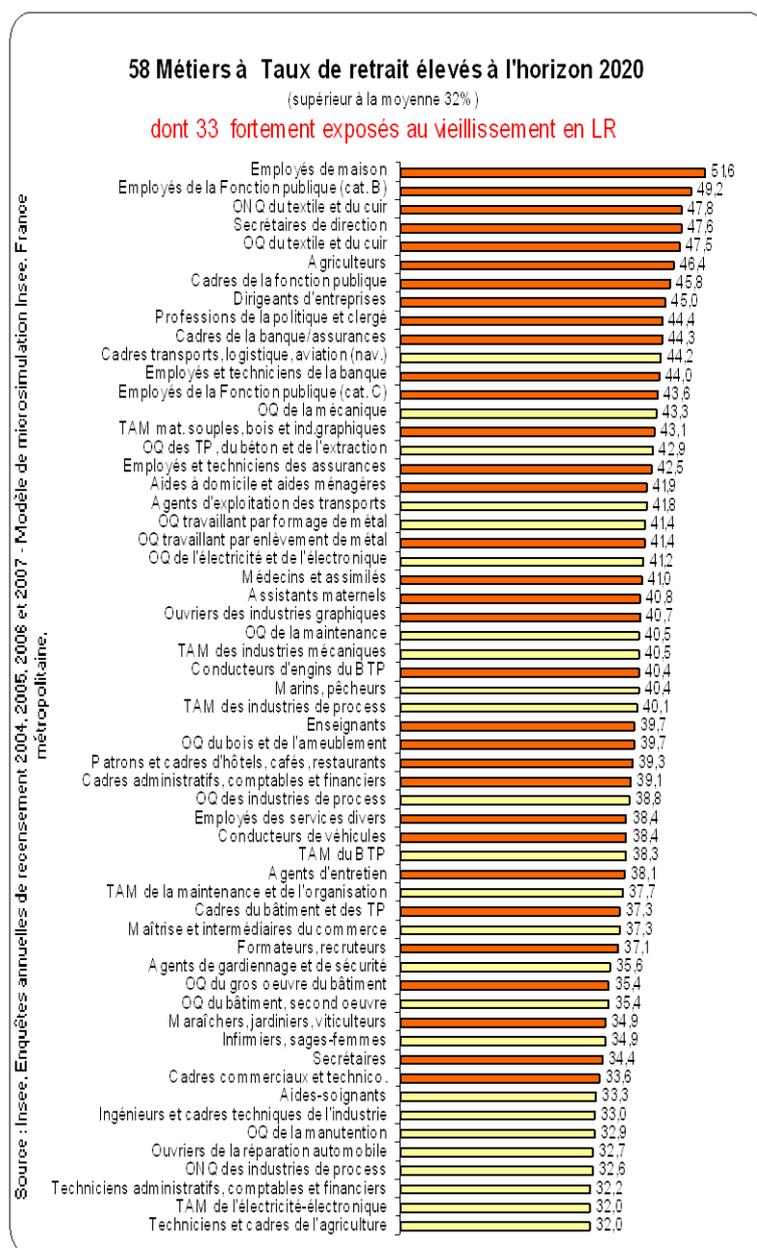
Parmi les 38 métiers les plus exposés en région, 33 ont un « Taux de retrait » plus élevé qu'en France.

Le taux de retrait :

Part des actifs ayant un emploi en 2005 qui ne seront plus sur le marché du travail en 2020.

Estimation du nombre de départs de fin de carrière réalisée par l'Insee à partir d'un modèle de micro-simulation. La méthode consiste à appliquer les comportements de fin de carrière constatés France entière à partir des enquêtes emploi de 1993 à 2002 sur l'ensemble des actifs de 2005 dont les données sont issues des enquêtes annuelles de recensement 2004, 2005, 2006 et 2007. La probabilité que l'individu en emploi poursuive son activité l'année suivante ou qu'il quitte définitivement le marché du travail varie en fonction de son âge, son sexe, son régime de retraite, sa catégorie socioprofessionnelle et son diplôme. Cette simulation est effectuée année par année en faisant vieillir à chaque fois d'un an les actifs toujours en emploi. On estime ainsi entre 2006 et 2020, un nombre de retraits définitifs du marché du travail d'actifs occupant un emploi en 2005. Ce modèle ne prend pas en compte en revanche les mobilités géographiques ou sectorielles qui pourraient avoir lieu avant le départ de fin de carrière.

Ces « taux de retrait » sont indicatifs d'une tendance. Ils ne sont pas systématiquement synonymes de besoins futurs en main-d'œuvre par métier ou secteur. Ces besoins dépendent d'autres facteurs comme les gains de productivité, la conjoncture économique, l'organisation du travail dans l'entreprise, ...



Lecture :

Les métiers matérialisés en rouge sur le tableau ci-dessous affichent des « Taux de retrait » plus élevés qu'en moyenne Française.

Annexe 3 : 105 métiers où les difficultés de recrutement sont fortes (BMO)

En région, en 2010, 91 770 projets de recrutement ont été recensés par l'enquête BMO de Pôle Emploi auprès des employeurs :

57% des projets de recrutements sont saisonniers soit 52 560 projets

35% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs interrogés, soit 42 608 projets sur 105 métiers

Le tableau ci-contre relève les 105 métiers difficiles à recruter. Parmi eux 12 métiers saisonniers.

La couleur verte sur le tableau matérialise les 12 métiers saisonniers difficiles à recruter.



Chacun des 52 premiers métiers difficiles à recruter (parmi 105) représentent chacun entre 156 et 5992 emplois					
	Parmi le 195 métiers étudiés par les BMO en 2009 105 sont jugés difficiles à recruter	Part et nombre de projets jugés difficiles à recruter (> à la moy 35%)		Part et nombre de projets d'emplois saisonniers (> à la moy 57%)	
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	5992	40,8	2445	79,3	4752
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge)	4067	38,2	1554	63,5	2583
Cuisiniers	2483	52,5	1304	72,5	1800
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	2412	42,8	1032	39,8	960
Employés de l'hôtellerie	2072	37,5	777	80,9	1676
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	1552	47,5	737	2,6	40
Sportifs et animateurs sportifs	1498	39,9	598	60,6	908
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux)	1478	46,7	690	27,8	411
Maçons	1102	40,1	442	15	165
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	1081	46	497	70,9	766
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultures	959	76,6	735	11	105
Employés de maison et personnels de ménage	955	52,5	501	58,3	557
Artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles)	931	35,2	328	49,1	457
Maraîchers, horticulteurs salariés	824	48,7	401	99,1	817
Conducteurs et livreurs sur courte distance	766	60,6	464	36,8	282
Représentants auprès des particuliers (y compris agents immobiliers non cadres)	645	56,4	364	3,3	21
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	639	86,6	553	96,4	616
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	626	45,6	285	31,7	198
Conducteurs routiers et grands routiers	583	40	233	45,4	265
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	579	49	284	10,8	63
Ouvriers non qualifiés du second oeuvre du bâtiment	469	42,2	198	27,6	129
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	437	39,7	173	6,8	30
Conducteurs de véhicules légers (conducteurs de taxis, ambulanciers)	410	49,4	203	29,3	120
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	390	62,5	244	0	0
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	373	45,3	169	18,6	69
Professeurs du secondaire	364	86,2	314	65,7	239
Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	352	48,7	171	15,5	55
Conducteurs de transport en commun sur route	311	50,9	158	40,8	127
Électriciens du bâtiment	299	38,8	116	9	27
Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	297	36,9	110	16,1	48
Professions intermédiaires commerciales (acheteurs non cadres)	282	84,1	237	0	0
Techniciens d'études et de développ. en informatique (y compris webmasters, programmeurs)	278	36,7	102	0,8	2
Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement (industrie)	274	43,1	118	7,4	20
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	272	60,9	166	5,8	16
Chefs cuisiniers	270	52,7	142	71,5	193
Boulangers, pâtisseries	269	62,7	169	30,5	82
Techniciens médicaux et préparateurs	263	52,3	138	32,2	85
Assistants maternelles	251	53	133	20,7	52
Plombiers, chauffagistes	231	50,1	116	5,7	13
Autres professionnels para-médicaux (massesurs-kinésithérapeutes, diététiciens)	216	42,7	92	1,9	4
Secrétaires de direction	214	44,6	95	3,8	8
Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors industries agro-alimentaires)	202	50,6	102	50,7	102
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	197	56,8	112	11,5	23
Télévendeurs	196	45,8	90	17,6	34
Techniciens en électricité et en électronique	187	68,9	129	3,9	7
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	176	76,1	134	0	0
Maîtres d'hôtel, sommeliers	172	56,4	97	59,1	102
Bouchers	170	74,7	127	29,1	49
Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	169	37,4	63	2,6	4
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics et d'engins lourds de levage	167	47	78	22	37
Graphistes, dessinateurs, stylistes, décorateurs et créateurs de supports de comm. visuelle	160	39,3	63	15,6	25
Professeurs du supérieur	156	46,1	72	16,7	26

Source : Pôle Emploi enquête BMO 2010

Lecture : couleur verte projets emplois saisonniers

Suite des 105 métiers jugés difficiles à recruter

Chacun des 53 premiers métiers difficiles à recruter (parmi 105) représentent chacun entre 4 et 150 emplois					
	Parmi le 195 métiers étudiés par les BMO en 2009 105 sont jugés difficiles à recruter	Part et nombre de projets jugés difficiles à recruter (> à la moy. 35%)		Part et nombre de projets d'emplois saisonniers (> à la moy 57%)	
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	150	38,4	58	0	0
Médecins	147	60,6	89	4,6	7
Techniciens des services administratifs, juridiques, du personnel (y compris clerks)	140	54,3	76	0	0
Techniciens de production et d'exploitation (installation, maintenance, support) de systèmes d'information	138	53	73	4,5	6
Spécialistes de l'appareillage médical	130	35,9	47	0	0
Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	126	35,1	44	0	0
Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics	102	42,4	43	0	0
Bûcherons, élagueurs, sylviculteurs salariés et agents forestiers	96	52,1	50	42,9	41
Techniciens des services comptables et financiers	93	45,5	42	9,5	9
Cadres de l'immobilier, syndics	85	56	48	0	0
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel (préparation matières et prod. industriels...)	84	64,3	54	0	0
Couvreurs	82	57,7	47	3,7	3
Charcutiers, traiteurs	77	85,3	66	27,7	21
Pharmaciens	76	36	27	45,6	35
Cadres des ressources humaines et du recrutement	74	59,4	44	3	2
Soudeurs	70	60,2	42	5,8	4
Carrossiers automobiles	66	92,1	61	11,3	7
Tuyauteurs	62	93,5	58	13,2	8
Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique	62	48	30	27,7	17
Techniciens de la banque, gestionnaire du patrimoine	59	77,8	46	13	8
Techniciens des industries de process (interventions techniques)	57	43,5	25	14,1	8
Artistes plasticiens	55	63,5	35	0	0
Agents de maîtrise en entretien	51	47,6	24	18,8	10
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	51	47,4	24	22,5	11
Maintieniens en biens électrodomestiques	51	81,7	42	0	0
Dentistes	46	67,5	31	0	0
Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	46	56,1	26	0	0
Techniciens en mécanique et travail des métaux	44	55,5	24	5,4	2
Professionnels du travail de la pierre et des matériaux associés	43	64,8	28	0	0
Chercheurs (sauf industrie et enseignement supérieur)	41	50,8	21	0	0
Avocats, notaires, géomètres-experts, huissiers de justice et autres professionnels du droit	40	45,2	18	0	0
Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques	38	78,8	30	5,8	2
Agents d'exploitation des transports (personnels sédentaires)	32	47,4	15	28,7	9
Ouvriers qualifiés du travail artisanal du textile et du cuir	30	60	18	31,9	10
Conducteurs sur rails et d'engins de traction (y compris remorques mécaniques)	29	48,3	14	60,6	18
Concierges, gardiens d'immeubles	29	49,6	14	47,1	14
Ouvriers non qualifiés de l'imprimerie, de la presse et de l'édition	28	76,2	21	48,7	14
Juristes en entreprise	26	70,6	18	0	0
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	25	54,8	14	0	0
Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	24	88,2	21	22,2	5
Architectes	24	67,2	16	0	0
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (moulistes, usineurs...)	22	66,4	15	0	0
Responsables logistiques (non cadres)	20	44,9	9	10,5	2
Ouvriers non qualifiés en métallurgie, verre, céramique et matériaux de construction	20	66,2	13	0	0
Cadres de la communication	19	43	8	5,2	1
Ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques	19	100	19	48,8	9
Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	15	84,8	13	0	0
Techniciens et agents de maîtrise, matériaux souples, bois et industries graphiques	14	100	14	0	0
Régleurs qualifiés d'équipements de fabrication	10	55	6	0	0
Ouvriers qualifiés des industries lourdes du bois et de la fabrication de papier-carton	7	100	7	0	0
Cadres dirigeants des grandes entreprises	6	48,5	3	0	0
Ingénieurs et cadres des transports	5	58,1	3	0	0
Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	4	100	4	0	0

Annexe 4 : Les 50 métiers les plus recherchés par les entreprises

Malgré la crise certains métiers maintiennent une forte demande de la part des entreprises

Entre 2005 et 2009 l'évolution moyenne du nombre d'offres déposé et négative (-1%).

Sur 84 métiers étudiés, seuls 50 maintiennent une évolution d'offres d'emploi positive et demeurent recherchés par les entreprises

- 21 en très forte évolution du volume d'offres d'emploi (flèche rouge),
- dont 12 en très forte diminution (flèche verte).

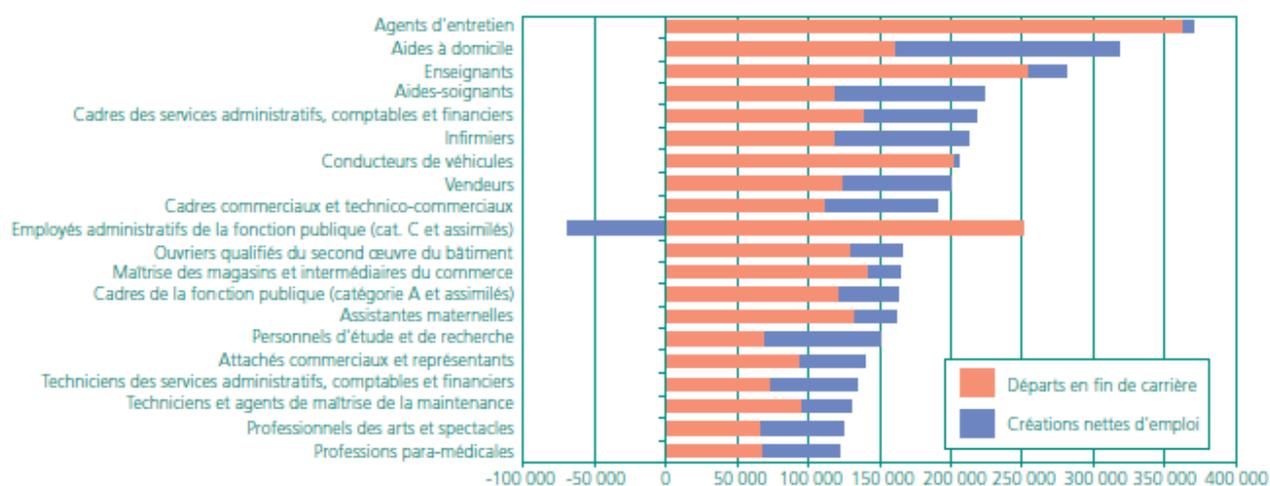
Le tableau ci-contre, montre en colonne 1, l'évolution des offres d'emplois déposées entre 2005 et 2007 avant la crise pour éviter l'effet conjoncturel qui pourrait masquer la réalité structurelle de la demande des entreprises.

	Avant crise	Pendant la crise
Les métiers à plus forte croissance d'offres entre 2005 et 2009		
Lecture : Flèche verte ceux qui ont subi les plus fortes baisses pendant la crise (2008-2009) Flèche rouge ceux qui ont connu les plus fortes hausses		
	Evolution 2005/2007 sup moy (+5%)	Evolution entre 2005/2009 sup moy (-1%)
A0 AGRICULT./ELEVEURS/SYLVICULT./BUCHERONS	6%	13%
A2 TECHNICIENS ET CADRES AGRICULTURE	8%	77%
A3 MARINS, PECHEURS	60%	14%
B0 OUVRIERS NON QUALIF. GROS OEUVRE BAT., T.P.	22%	-20%
B3 OUVRIERS NON QUALIF. BAT. SECOND OEUVRE	10%	22%
B4 OUVRIERS QUALIF. BAT. SECOND OEUVRE	8%	-13%
B6 TECHNICIENS DU BAT. ET T.P.	30%	-25%
B7 CADRES DU BAT. ET T.P.	46%	-20%
C0 OUVRIERS NON QUALIF. ELECTR./ELECTRONIQUE	117%	-2%
D0 OUVRIERS NON QUALIF. ENLEV/FORMAGE METAL	38%	11%
D2 OUVRIERS QUALIF. FORMAGE METAL	31%	-9%
D3 OUVRIERS NON QUALIF. DE LA MECANIQUE	23%	31%
D4 OUVRIERS QUALIF. DE LA MECANIQUE	7%	-31%
D5 OUVRIERS DE LA REPARATION AUTOMOBILE	10%	-1%
D6 TECHNICIENS, A.M.T. IND. MECANIQUES	53%	-26%
E0 OUVRIERS NON QUALIF. IND. DE PROCESS	11%	-10%
E1 OUVRIERS QUALIF. IND. DE PROCESS	30%	-4%
E2 TECHNICIENS, A.M.T. IND. DE PROCESS	16%	3%
F3 OUVRIERS QUALIF. DU BOIS	14%	-21%
H0 INGENIEURS ET CADRES TECHNIQUES INDUSTRI	40%	21%
J0 OUVRIERS NON QUALIF. DE LA MANUTENTION	9%	21%
J2 CONDUCT. D'ENGIN DE TRACTION ET DE LEVAGE	11%	-57%
J5 AGENTS ADMIN. ET COMM. TOURISME/TRANSPORTS	55%	-1%
K0 ARTISANS ET OUVRIERS ARTISANAUX	74%	-20%
L0 SECRETAIRES	6%	-5%
L1 COMPTABLES	94%	27%
L2 EMPLOYES ADMINISTR. D'ENTREPRISES	21%	3%
L3 SECRETAIRES DE DIRECTION	33%	22%
L4 TECHN. SERV. ADMIN., COMPTABLES/FINANC.	100%	30%
L5 CADRES ADMINISTR., COMPTABLES/FINANC.	12%	15%
L6 DIRIGEANTS D'ENTREPRISES	10%	20%
N0 PERSONNELS D'ETUDE ET DE RECHERCHE	43%	26%
P0 EMPLOYES ADMINISTR. DE LA F.PUB. (CAT. C)	43%	180%
P1 EMPLOYES ADMINISTR. DE LA F.PUB. (CAT. B)	31%	73%
P2 CADRES DE LA F.PUB.	23%	26%
Q0 EMPLOYES ET TECHNICIENS DE LA BANQUE	43%	-11%
Q1 EMPLOYES ET TECHNICIENS DES ASSURANCES	18%	62%
R0 CAISSIERS, EMPLOYES DE LIBRE SERVICE	14%	38%
R1 VENDEURS	16%	8%
R2 REPRESENTANTS	14%	21%
R3 MAITRISE MAGASINS, INTERM. COMMERCE	13%	-38%
R4 CADRES COMMER. ET TECHNICO-COMMER.	30%	23%
S0 BOUCHERS, CHARCUTIERS, BOULANGERS	19%	14%
S2 EMPLOYES ET A.M.T. HOTELLERIE	10%	2%
T1 EMPLOYES DE MAISON	52%	105%
T2 ASSISTANTS MATERNELS	27%	66%
U0 PROFESSIONS COMMUNICATION /DOCUMENT.	18%	3%
V1 INFIRMIERS, SAGES-FEMMES	7%	38%
V3 PROFESSIONS PARA-MEDICALES	15%	15%
W1 FORMATEURS, RECRUTEURS	28%	37%

Source : Pôle Emploi - traitement OREF

Annexe 5 : Les 20 métiers qui offriraient le plus de postes à pourvoir d'ici 2020

(Dares-Cas, les métiers en 2020)



Lecture :

Sur la période 2010-2020, 370 000 postes d'**agents d'entretien** seraient à pourvoir, dont 364 000 pour remplacer des départs en fin de carrière et 6 000 pour répondre à des créations nettes d'emploi. Les métiers d'**employés administratifs de la fonction publique de catégorie C** ou assimilés perdraient 68 000 emplois entre 2010 et 2020 et compteraient 250 000 départs en fin de carrière. Au total, 182 000 postes seraient donc à pourvoir (250 000 - 68 000), soit un nombre inférieur à celui des départs en fin de carrière.

Concepts : emploi au sens du BIT ; nomenclature des familles professionnelles (FAP 2009).

Champ : ménages ordinaires ; France métropolitaine.

Annexe 6 : bibliographie

En Languedoc – Roussillon

- Accords seniors, une étude des accords d'entreprise en LR.
ARACT – DIRECCTE LR – 2011
- Des enjeux différents selon le profil des arrivants en Languedoc- Roussillon
Jean Claude GIDROL, INSEE septembre 2011
- L'emploi un facteur de mobilité résidentielle
Jean Claude GIDROL, INSEE septembre 2011
- Situation en 2007 et projections à 2015 du vieillissement Languedoc-
Roussillon
Claude MICHEL, INSEE LR, mars 2010
- Un Languedocien sur trois va cesser son activité dans les quinze prochaines
années. Jean-Claude GIDROL Insee, septembre 2008

Ailleurs

- Les métiers en 2020, progression et féminisation des emplois les plus
qualifiés, dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes.
Frédéric LAINE (CAS), Laure OMALEK (DARES), mars 2012
- Les métiers en 2015, l'impact du départ des générations du baby-boom,
Olivier Chardon (DARES), Marc-Antoine Estrade (CGP), Fabien TOUTLEMONDE (DARES), Décembre
2005
- Rapport du groupe « prospective des métiers et qualification »
La documentation Française, CAS- DARES 2005
- Les seniors et l'emploi
Catherine Renne, INSEE Picardie, janvier 2007.
- L'emploi des seniors : le défi des années à venir
Florence LE BRIS, INSEE Bretagne, juin 2009
- Perspectives pour la fonction publique
Rapport public 2003 du Conseil d'Etat
- Départs en fin d'activité en Midi-Pyrénées, un défi pour de nombreux secteurs
et métiers
I. Le Boëtte, I. Panier (Insee), G. Bontoux, D. Fiche (DRTEFP), C. Lagriffoul (CarifOref), janvier 2010
- Départs du marché du travail dans les régions à l'horizon 2020
Claire Warzee, INSEE PREMIERE N°1255 septembre 2009
- L'emploi des seniors : une problématique encore peu prise en compte à
l'échelon local
Pierre LORENT, ORM paca, août 2006