



Sommaire

| | |
|--|-----------|
| Synthèse conjoncturelle..... | 4 |
| Les I.A.A : des difficultés de recrutements en entreprise et en formation | 5 |
| Le secteur de la métallurgie et la filière aéronautique et spatiale | 7 |
| Le bâtiment et les travaux publics..... | 10 |
| Les services aux entreprises : les activités informatiques..... | 13 |
| Les services aux entreprises : le transport et la logistique..... | 15 |
| Le commerce | 18 |
| La filière bois | 20 |
| En conclusion..... | 23 |

Ce document a été réalisé sous le pilotage de Catherine d'Hervé (Directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en Midi-Pyrénées).

Ont également participé à l'élaboration de ce dossier : Marie-Germaine JUY et Joël DUBOIS (Directrice Midi-Pyrénées)

Directeur de publication : Jean-Michel Gimenez - Responsable de publication : Christiane Lagriffoul - Rédactrice : Nadia Courtaban, Aude Salvetat - Maquette/mise en page : Stéphane Henry - crédit photos : CarifOref Midi-Pyrénées, Fotolia. ISBN : 978-2-916543-88-8

Synthèse conjoncturelle

Bilan sectoriel

En 2011 et début 2012, les chefs d'entreprises font état d'un manque de visibilité et d'un climat attentiste malgré un secteur aéronautique et spatial qui reste dynamique et atténue les effets d'affaiblissement de l'économie régionale. En effet, la filière aéronautique et spatiale continue de soutenir le tissu régional : l'industrie midi-pyrénéenne concentre 64 % des commandes aéronautiques et 20 % des commandes spatiales. (Source : Banque de France, Direction régionale Midi-Pyrénées, 2012)

Le BTP a été très affecté par la crise économique de 2008 et voit sa situation se dégrader avec une baisse significative des mises en chantiers et de la production de granulats, une demande publique atone et une concurrence européenne en fort développement. Au total, les entrepreneurs du bâtiment en Midi-Pyrénées font état de carnets de commandes nettement moins étoffés en octobre 2012 qu'en juillet 2012 (Source : Infos rapides, Novembre 2012, Insee).

Les exportations ont augmenté de 9 % en un trimestre ; mais la balance commerciale hors aéronautique demeure déficitaire depuis près de 2 ans (Source : Revue trimestrielle de la Direccte Midi-Pyrénées, Janvier 2013).

Créations et défaillances d'entreprises

Au 3^e trimestre 2012, en Midi-Pyrénées, les créations d'entreprises baissent de 8 % par rapport au trimestre précédent avec un repli de 24 % dans l'industrie, le secteur du commerce, des transports et de l'hébergement-restauration (- 19 %). La chute des immatriculations d'auto-entreprises dans le secteur du commerce, des transports et de l'hébergement-restauration contribue à elle seule à près de 60 % du recul des créations totales ; celle observée dans la construction y contribue pour près d'un quart. Hors auto-entrepreneurs, seul le secteur de la construction est en progression (Source : Infos rapides, Novembre 2012, Insee).

L'emploi et le marché du travail

La création d'emploi reste positive mais le rythme de progression diminue. La région enregistre une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi notamment entre juin 2012 et août 2012. Fin novembre 2012, la région compte 223 000 demandeurs d'emploi (catégories A,B,C). En un an (novembre 2011-novembre 2012) :

- Le volume de demandeurs d'emploi s'est accru de 9 %, en 4 ans l'évolution est de 50 %.
- Les jeunes de moins de 25 ans enregistrent un accroissement de 8 % contre 9 % pour l'ensemble du territoire national.
- L'évolution des demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus est évaluée à +16 % (+ 15,6 % au niveau national).
- Enfin, les offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi baissent de 10 % accompagnées d'une diminution de 13 % de l'emploi durable (offres de plus de 6 mois).

Les I.A.A : des difficultés de recrutements en entreprise et en formation

Premier secteur industriel français, les industries agroalimentaires réalisent en Midi-Pyrénées 5 milliards d'euros de chiffre d'affaires et représentent 15 % de la valeur ajoutée industrielle de la région. Ce secteur est le deuxième employeur industriel et constitue avec celui de l'agriculture, le premier employeur régional. L'industrie agroalimentaire avec un taux élevé de main-d'œuvre compte, en 2012, près de 25 000 salariés, 950 établissements, essentiellement des TPE/PME (75 %) et répartis sur l'ensemble du territoire. Ainsi plus de 100 produits régionaux font l'objet d'un label de qualité et d'origine, plaçant Midi-Pyrénées dans les trois premières régions françaises. (Sources : *L'avenir de l'industrie agroalimentaire*, CESER, Juin 2012 / *Outil de projection 2013*, CarifOref Midi-Pyrénées).

La concurrence accrue, la crise financière d'ampleur mondiale ainsi que la volatilité des prix des matières premières agricoles, fragilisent certaines activités, notamment les filières animales.

Opérant sur des marchés en croissance régulière, les industries agroalimentaires semblent moins exposées que d'autres aux conséquences de la crise économique actuelle. Néanmoins, elles demeurent très sensibles aux crises ponctuelles de nature non économique comme les crises sanitaires, ou les aléas climatiques.

Les innovations, l'automatisation de la production et l'accélération des rythmes de travail, la concurrence accrue entre les fabricants, les évolutions réglementaires portant sur la sécurité des aliments, mais aussi la chaîne de distribution (supermarchés et restauration rapide), le changement des habitudes alimentaires, sont autant de facteurs qui ont des incidences quantitatives et qualitatives sur l'emploi. Certains métiers connaissent encore des difficultés de recrutement du fait de la pénibilité des tâches et de leur faible rémunération (secteurs de la viande et des fromageries, par exemple).

> Perspectives d'évolution

...de l'emploi salarié

En 2012, le secteur des industries agroalimentaires employaient plus de 25 000 salariés, soit près de 1 000 salariés de plus qu'en 2009. Les femmes représentent 42 % des effectifs ; 12 % des actifs ont moins de 25 ans alors que 20 % ont 50 ans et plus.

Les industries de la viande et des produits laitiers prédominent. Elles regroupent, respectivement, 39 % et 17 % des effectifs salariés de l'industrie agroalimentaire de la région. L'industrie laitière est un secteur fortement concentré avec d'un côté la présence de grands groupes (3A COOP, SODIAAL, LACTALIS, DANONE...) et de l'autre des petites structures spécialisées. En revanche, l'industrie de la viande est un secteur atomisé

regroupant un nombre important de petites entreprises. La préparation industrielle à base de viande (conserves, foies gras, plats cuisinés, charcuterie salaison...) est devenue, au fil des années, un des moteurs du développement régional. L'évolution de l'emploi salarié montre qu'en 2009 et 2010 le secteur a enregistré un affaiblissement de son activité. En effet, le chiffre d'affaires des industries agroalimentaires s'était rétracté de 7,5 % en moyenne ; une chute de la production qui s'était accompagnée d'une baisse des prix et de la consommation des ménages. La situation de la filière pour 2012 est contrastée et incertaine, soumise à la volatilité des prix et à la réforme de la PAC en 2014-2020.



Source : *Outil de projection 2013*, CarifOref Midi-Pyrénées

Saisonnalité de l'emploi

Les effectifs sont également soumis à des variations saisonnières s'étalant de juin à décembre. L'emploi saisonnier soulève ainsi des problématiques de formation, de sécurité au travail, de rémunération, de professionnalisation, de contrats courts, de pluriactivité.

La problématique de transmission-reprise d'entreprise

Les dirigeants de l'industrie agroalimentaire sont en moyenne plus âgés que dans l'ensemble des secteurs de Midi-Pyrénées (51,8 ans contre 48,5 ans). La part des dirigeants de 55 ans et plus est plus importante que dans l'ensemble des autres secteurs (38 % contre 31 %). (Source : *Dossier sectoriel 2010*, CCIR).

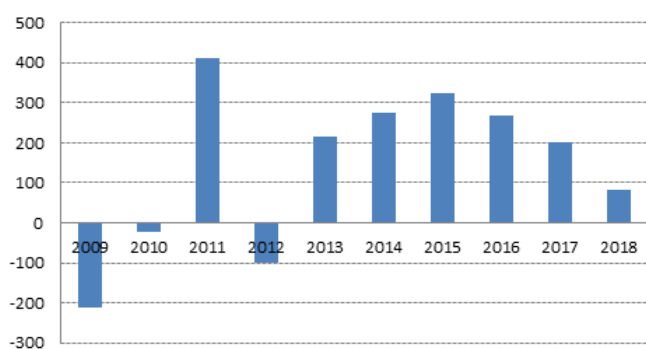
...des ressources humaines et des compétences

La filière agroalimentaire est en évolution permanente. Le changement des modes de vie explique en grande partie la transformation de l'un des secteurs les plus porteurs de l'industrie française. Implantées sur l'ensemble du territoire régional, les IAA sont souvent les principales activités de certains départements ruraux et offrent une grande diversité d'emplois : production, commercialisation/marketing, achat/logistique, entretien/maintenance, qualité, recherche et développement, fonctions transverses...

Selon l'enquête annuelle «Besoins en main-d'œuvre 2013», conduite par Pôle emploi, certains emplois restent difficiles à pourvoir et l'ensemble du secteur rencontre des difficultés à recruter et à fidéliser son personnel. En 2013, la part des entreprises déclarant vouloir recruter était de 21 % pour un volume de 2 156 projets de recrutements ; 54 % de ces projets concernent des ouvriers non qualifiés.

L'indicateur de créations nettes (qui représente la différence entre les entrants et les sortants du secteur) entre 2009 et 2018, estime un volume d'emplois supplémentaires de 1 800 personnes. Si entre 2008 - 2010 le secteur a détruit des emplois, il est dès 2013 créateur d'emplois avec une moyenne de 300 personnes par an. (Source : outil de projection 2013, CarifOref Midi-Pyrénées)

Les créations nettes d'emploi dans le secteur des IAA



Source : Outil de projection 2013, CarifOref Midi-Pyrénées

Le secteur des IAA tendrait vers un besoin de main-d'œuvre croissant et de compétences dont les caractéristiques sont les suivantes :

- Une augmentation des emplois à dominante «process» : plus d'ouvriers très qualifiés (conducteurs de ligne, animateurs d'équipe) que d'emplois moins qualifiés liés directement au produit.
- Une augmentation nécessaire des compétences, car les emplois font appel à des connaissances techniques de plus en plus poussées (automatismes, électricité...) et des responsabilités élargies liées à l'organisation de la production (traçabilité, maintenance de 1^{er} niveau, approvisionnement des lignes).
- Une importance accrue des fonctions «support» : logistique (où tout ne peut pas être externalisé compte tenu de l'exigence de traçabilité), marketing (études de marché, packaging) et commercial (lien avec la grande distribution), qualité (sécurité alimentaire, certification, formation interne...) et responsable produit. (Source : Agefaforia, «nouveaux facteurs d'évolution, quelles incidences pour les formations sectorielles?»).

> La formation professionnelle et les enjeux du secteur

Il existe un appareil de formation dédié aux métiers des IAA dont les capacités d'accueil sont sous-utilisées notamment dans les formations de niveaux III et IV. Les dispositifs d'alternance dominent largement avec 1 068 apprentis pour l'essentiel inscrits en CAP (951 apprentis). La formation sous statut scolaire avec 400 élèves en dernière année de formation est présente à tous les niveaux, avec une certaine diversité de l'offre, mais avec de faibles effectifs dans chacune des spécialités. Des effectifs également très faibles en formation professionnelle continue financée par la Région Midi-Pyrénées : ce domaine représente 0,03 % de l'ensemble des stagiaires dont la grande majorité suit des formations de niveau V.

FORMATION PROFESSIONNELLE

(Sources : Académie de Toulouse, Draaf, Région Midi-Pyrénées)

| | |
|--|------------|
| Elèves en dernière année 2011 | 407 |
| Apprentis en dernière année 2011 | 1068 |
| Taux de pression des formations en 2009⁽¹⁾ | |
| Niveau III | 57 |
| Niveau IV | 74 |
| Niveau V (CAP Cuisine) | 217 |
| FPC (Source : Région Midi-Pyrénées, 2011) | 108 |
| Dont 26 ans et plus | 81 |
| Dont 300 heures et plus | 67 |
| FPC (source Pôle emploi, 2012) | 126 |

(1) Le taux de pression indique le nombre de premiers vœux des élèves pour 100 places offertes sous statut scolaire dans les établissements publics

Le déficit d'image : principal enjeu de la filière

Les assises de l'agroalimentaire en région en 2009, les états généraux de l'industrie en 2010 et le Cese Midi-Pyrénées en juin 2012 ont mis en évidence une réelle problématique de déficit d'image aux yeux du public tant dans le recrutement des jeunes en formation que sur des postes proposés par la filière. Par ailleurs, en 2008, l'observatoire des métiers, OBSERVIA, a réalisé une enquête sur l'attractivité des métiers des IAA auprès des jeunes qui a identifié en plus du manque d'attractivité, un manque de connaissance des métiers et des opportunités du secteur. Aussi, les enjeux **de la filière seront d'attirer, fidéliser du personnel qualifié, parvenir à maintenir un flux d'embauches régulier, professionnaliser, préparer les salariés aux mutations technologiques.**

Performance industrielle, innovation, maîtrise de la qualité, maîtrise technologique, développement marketing, acquisition de connaissances en nutrition, en réglementation... sont autant de défis qui peuvent se mener en faisant évoluer les compétences, notamment par le développement d'actions de formation.

Le secteur de la métallurgie et la filière aéronautique et spatiale

L'industrie de la métallurgie représente en Midi-Pyrénées, plus de 1 700 entreprises et près de 80 000 salariés en 2012, qui évoluent dans les secteurs d'activités tels que l'aéronautique (45 %), l'automobile, la construction métallique, la mécanique ou encore l'électronique. Ce secteur particulièrement dynamique est étroitement lié aux activités aéronautiques et spatiales représentant l'un des principaux débouchés pour les entreprises de la métallurgie. Face à un contexte très concurrentiel mais également au regard des exigences des donneurs d'ordre, les entreprises de la métallurgie misent sur la modernisation des équipements, la mobilité et la compétence de leurs salariés. Les besoins s'orientent davantage vers une main-d'œuvre qualifiée pour des métiers de plus en plus techniques.

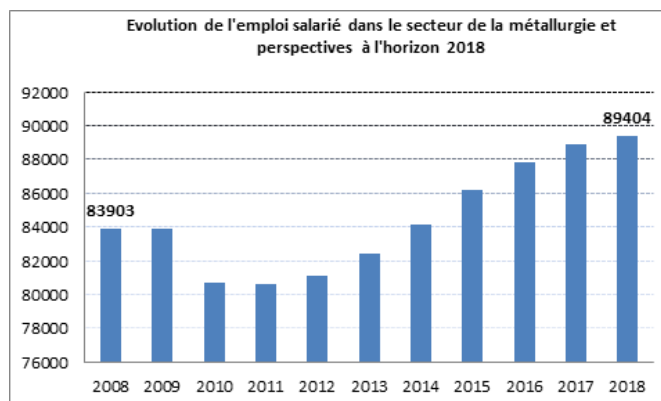
> Perspectives d'évolution

...de l'emploi salarié

En 2012, le secteur de la métallurgie compte plus de 78 000 salariés soit 1 salarié de l'industrie sur deux. Composé de différents domaines d'activité, il est dominé en Midi-Pyrénées par les filières « matériel de transport » (il s'agit de la construction, aéronautique et spatiale, ferroviaire et navale) et « autres industries » avec 22 % et 37 % des effectifs salariés (au sens de l'Insee, cette activité comprend l'ensemble de la maintenance aéronautique, navale, ferroviaire, maintenance et réparation mécanique, de matériels électroniques, optiques et électriques). Ce secteur, est composé de 16 % de femmes, de 21 % d'actifs de 50 ans et plus contre 10 % de moins de 25 ans. (Source : Insee, recensement de la population, 2009).

La métallurgie, de façon générale, est caractérisée par une part importante de seniors, ainsi qu'une part de jeunes qui a fortement diminué, du fait d'un ralentissement du recrutement de jeunes diplômés. De ce fait, ce déséquilibre de la pyramide des âges va devoir être comblé lors des départs en retraite par le recrutements de jeunes diplômés.

L'évolution des effectifs salariés depuis 2008 montre une croissance soutenue de l'emploi notamment entre 2011 et 2014. Sur cette période, l'activité aéronautique et spatiale s'accélère et se renforce avec des carnets de commandes plus étoffés qu'en 2011, des perspectives d'investissement et d'innovation revues à la hausse et des livraisons en augmentation de 10 % (par rapport à 2011). (Source : L'aéronautique et l'espace, enquête 2012, Insee).



Source : Outil de projection 2013, CarifOref Midi-Pyrénées

...des ressources humaines et des compétences

Les évolutions technologiques dans le secteur de la métallurgie vont se poursuivre dans les années qui viennent impactant le devenir des emplois. Parmi ces transformations notons :

- Le développement des matières composites permettant d'alléger les appareils pour réduire la consommation de carburants.
- L'utilisation croissante de l'électronique nécessitant davantage de profils spécialisés dans les domaines des systèmes embarqués et de l'électronique de puissance.
- Le développement de machines de plus en plus performantes dites « de super finition ».
- Enfin, la création de pièces plus complexes et à plus haute valeur ajoutée.

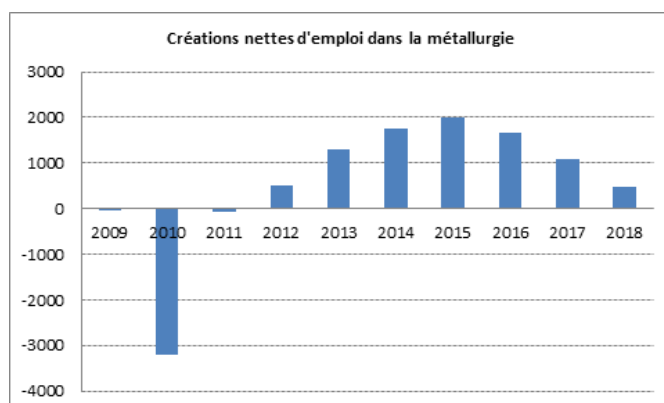
Face à cette dynamique technologique, les entreprises recruteront de plus en plus de candidats qualifiés. L'élévation du niveau de qualification des salariés sera particulièrement effective dans les secteurs à haute technologie (produits informatiques, électronique...). La structure des emplois et l'organisation de l'entreprise s'en verront modifiées avec une augmentation de la part des ingénieurs et cadres techniques, et une importance grandissante des fonctions conception-production. Le décloisonnement des fonctions dans l'entreprise accroît **la polyvalence des tâches** et des compétences, à tous les niveaux. Les techniciens de fabrication doivent être capables par exemple de « manager » une équipe mais aussi de prendre en compte les impératifs de réduction de coûts de production et de qualité, en travaillant étroitement avec les services concernés.

Le contexte réglementaire a lui aussi évolué, avec le renforcement des normes environnementales, le développement des éco-procédés et des énergies alternatives.

Selon les secteurs, ces besoins seront donc plus ou moins importants : l'industrie automobile aura de plus faibles be-

soins par rapport à son nombre total de salariés, alors que la construction aéronautique, secteur le plus dynamique, va voir ses besoins en recrutements augmenter y compris dans les PME. Si tous les métiers sont concernés, ces besoins devraient se concentrer principalement sur les opérateurs qualifiés, les ingénieurs et cadres techniques liés directement à la production, au management, ou à la logistique et ce d'autant que la pyramide des âges indique un renouvellement des actifs salariés à moyen terme (importance des effectifs dans la tranche d'âge 50-59 ans).

L'enquête annuelle «Besoins en main-d'œuvre 2013», conduite par Pôle emploi estime à 1 216 les projets de recrutements dans le secteur « matériel de transport » dont plus de 70 % sont jugés difficile. La proportion d'entreprises du secteur « matériel de transport » de Midi-Pyrénées ayant déclaré des recrutements s'établit à 31 % (dont les deux tiers en Haute-Garonne), un des niveaux le plus élevé tous secteurs confondus.



Source : Outil de projection 2013, CarifOref Midi-Pyrénées

Le secteur de la métallurgie devient créateur net d'emploi à partir de 2012 et devrait enregistrer des niveaux élevés à partir de 2013 et ce jusqu'en 2015 : une période qui correspond à des programmes aéronautiques soutenus : prises de commandes record pour l'A320 Néo (+ 63 %), phase de montage de l'A350 et maintien des commandes de l'A380. En effet, le bilan commercial d'Airbus en 2012, fait état de plus de 900 commandes et 588 livraisons d'avions. Cette dynamique devrait se poursuivre, puisque selon l'avionneur, Airbus dispose aujourd'hui d'environ huit ans de production devant lui avec un carnet de commande de 4 682 avions qui restent à livrer. Les perspectives de recrutements d'EADS pour la région Midi-Pyrénées sont estimées à près de 1 040 pour la seule année 2013. Les besoins en main-d'œuvre concernent en particulier les techniciens et cadres ingénieurs sur des compétences liées au composite, à l'usinage et à l'aménagement cabine.

> La formation professionnelle et les enjeux du secteur

En 2011, 4 700 jeunes étaient inscrits en dernière année de formation dont 1 000 personnes relevaient de l'apprentissage dont près de la moitié de niveau V et plus de 3 700

élèves sous statut scolaire répartis entre le niveau III et IV.

Les formations dans le domaine de la mécanique (mécanique aéronautique, mécanique de précision et mécanique spécialisée) prédominent avec un effectif de sortants de près de 1 700, suivi des formations liées à la maintenance, entretien et réparation mécanique avec 1 200 jeunes.

Globalement, les formations dans ce groupe semblent peu attractives : **118 candidats pour 100 places** avec des situations contrastées selon les spécialités et les niveaux. Certaines d'entre elles sont fortement demandées (telles que le BTS Maintenance aéronautique, BTS Maintenance, après-vente automobile, Bac pro Maintenance de véhicules automobiles ou le Bac pro Aéronautique option mécanicien, systèmes-cellule) ; d'autres formations sont quant à elles délaissées notamment dans la chaudronnerie, l'usinage (Bac pro Technicien d'usinage) et la mécanique-automatisme (BTS Mécanique et automatismes industriels).

En 2011, la formation professionnelle continue financée par la Région Midi-Pyrénées comptait 628 stagiaires dont 516 ont suivi une formation de niveau V, notamment dans la chaudronnerie, la mécanique aéronautique (monteur structure aéronautique), la mécanique générale (opérateur sur machine à commande numérique, opérateur réglage-usinage) et dans la soudure.

| FORMATION PROFESSIONNELLE | |
|--|------------|
| <i>(Sources : Académie de Toulouse, Draaf, Région Midi-Pyrénées)</i> | |
| Elèves en dernière année 2011 | 3 686 |
| Apprentis en dernière année 2011 | 1 023 |
| Taux de pression des formations en 2009 ⁽¹⁾ | |
| Mécanique, automatisme | |
| Niveau III | 129 |
| Niveau IV | 112 |
| Niveau V | 169 |
| Structures métalliques, travail des métaux, fonderie | |
| Niveau III | 87 |
| Niveau IV | 107 |
| Niveau V | 105 |
| FPC (Source : Région Midi-Pyrénées, 2011) | 628 |
| <i>Dont 26 ans et plus</i> | 397 |
| <i>Dont 300 heures et plus</i> | 555 |
| FPC (Source : Pôle emploi, 2012) | 420 |

(1) Le taux de pression indique le nombre de premiers vœux des élèves pour 100 places offertes sous statut scolaire dans les établissements publics

Une évolution des flux de formés par niveau

Selon l'étude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie (juin 2012), les pratiques de recrutements des entreprises mettent en évidence une baisse générale du poids du niveau V des jeunes salariés et l'aug-

mentation du poids des niveaux I et II. Cette évolution reflète l'élévation des critères de recrutement des entreprises et l'évolution de la structure des emplois : diminution de la part des ouvriers non qualifiés au profit des ouvriers qualifiés, augmentation des techniciens et des cadres dans les fonctions de l'entreprise.

Les besoins en recrutement des jeunes pourraient dépasser les flux de diplômés notamment sur certains métiers.

Malgré le contexte économique, les tensions au recrutement resteront fortes notamment sur les métiers techniques où certains profils seront particulièrement recherchés : les entreprises seront face à un véritable défi car peu de jeunes seront formés sur ces métiers **qui disposent d'une image négative et sont par conséquent peu attractifs**. L'étude menée par le Gifas et l'Observatoire de la Métallurgie présente une liste de métiers pour lesquels la principale raison des tensions en recrutement **est l'insuffisance de flux de diplômés**. Il s'agit notamment des métiers dans le domaine de la conception tel que les ingénieurs électroniques de puissance, ou ingénieurs calcul. Dans la fonction production, l'étude a identifié les opérateurs commande numérique, les chaudronniers, soudeurs ou les mécaniciens aéronautiques.

Une forte utilisation de la formation continue, afin de compenser le déficit de compétences

La formation continue est particulièrement importante au vu de la nécessaire montée en technicité, de l'acquisition de compétences techniques connexes pour disposer d'un opérateur bi ou tri compétent, pouvant couvrir plusieurs postes et de l'importance dans ces métiers de la maîtrise de l'Anglais (commercial et technique). Ainsi pour la plupart des entreprises, la formation continue représente plus de 3 % de la masse salariale. Pour les PME, il s'agit d'un investissement particulièrement lourd. Néanmoins, de plus en plus d'entreprises se dotent d'un organisme de formation leur permettant d'avoir un vivier formé (notamment en apprentissage) aux besoins et aux savoir-faire de l'entreprise (Source : *Etude sur les besoins prospectifs en ressources humaines du secteur aéronautique et spatial, Gifas, Observatoire de la métallurgie, juin 2012*).



Le bâtiment et les travaux publics

Après une décennie exceptionnelle, le secteur du bâtiment et des travaux publics connaît depuis 2008 un retournement conjoncturel impactant l'ensemble des indicateurs économiques. Selon l'Insee, les chefs d'entreprise indiquent la poursuite du repli de l'activité au cours du 1^{er} trimestre 2013. Une dégradation qui concerne aussi bien le gros œuvre que le second œuvre (Source : *Conjoncture dans le bâtiment en Midi-Pyrénées - Insee - 1er trimestre 2013*).

Dans ce contexte morose, les nouvelles réglementations, notamment les mesures du Grenelle de l'Environnement en faveur des bâtiments soucieux de l'environnement vont impacter les compétences et qualifications des professionnels du bâtiment et des travaux publics. Les évolutions réglementaires, en matière de normes techniques (DTU), de normes de sécurité (SPC : sécurité, protection, santé), de certifications, de réglementations thermiques, ou encore de gestion des déchets professionnels, impliquent aussi de nécessaires adaptations de l'organisation du travail et des compétences requises. Autant de métiers et/ou compétences émergent(e)s à considérer dans le système de formation.

> Perspectives d'évolution

...de l'emploi salarié

Le secteur du BTP, activité cyclique et conjoncturelle, connaît depuis 2008, une dégradation de sa production (-2,2 % pour l'année 2012), de son chiffre d'affaires et de l'emploi : les mises en chantier sont en baisse, les dépôts de permis de construire ont diminué de 10 %, la construction neuve s'effondre conjuguée à un ralentissement des travaux de rénovation et d'entretien.

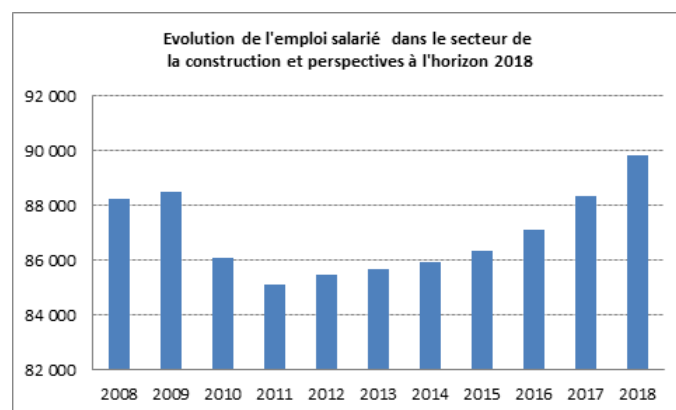
Les femmes occupent 7,5 % des emplois du bâtiment. Si la part des femmes augmente sensiblement (6,5 % en 2006), les métiers du bâtiment restent essentiellement masculins. Les femmes sont plus présentes dans les emplois les plus qualifiés (près de 45 % des architectes salariés sont des femmes, 19 % des architectes libéraux, 21 % des ingénieurs et cadres d'études du bâtiment et des travaux publics et 27 % des dessinateurs en bâtiment, travaux publics) et dans les métiers propres à la fonction publique (près de 35 % de femmes parmi les ouvriers non qualifiés des travaux publics de l'Etat et des collectivités locales et 25 % des techniciens des travaux publics de l'Etat et des collectivités locales). A l'inverse, certains métiers restent très masculins : on recense moins de 2 % de femmes parmi les maçons ou les ouvriers des travaux publics. La période de crise ne semble pas propice à la progression de l'emploi féminin dans les métiers du bâtiment. L'évolution des métiers vers la prise en compte croissante des enjeux de développement durable pourrait constituer des opportunités d'emploi pour les femmes.

La part des 50 ans et plus est inférieure à la moyenne régionale (25 % contre près de 29 %), mais il existe de fortes disparités en fonction des métiers. Parmi les artisans, chefs d'entreprises et professions libérales des métiers du bâtiment, les 50 ans et plus peuvent représenter près d'un actifs sur deux (Source : *Insee, recensement de la population, 2009*).

Les effectifs ont ainsi chuté de 4 % entre 2009 et 2011 et les évolutions ont été particulièrement défavorables pour les Travaux Publics (-4,4 %). Ce domaine qui compte actuellement 12 000 salariés en Midi-Pyrénées, réalise un chiffre d'affaires de 1,8 milliards d'euros, dépend à 70 % des commandes publiques ; or depuis 2008, celles-ci ont baissé de 8 %. 82 entreprises du secteur ont déposé le bilan et nombre de PME ont d'importants problèmes de trésorerie.

Pour 2013, la situation demeurerait toujours très difficile ; selon la Banque de France, les chefs d'entreprise anticipent en 2013 une nouvelle diminution de l'activité dont le second-œuvre, qui jusque-là était épargné.

Les projections d'emploi à l'horizon 2018 estiment une reprise des effectifs à partir de 2015 impulsée par le second-œuvre. Les travaux publics comme le gros-œuvre enregistreraient une légère augmentation sinon une stagnation des emplois.



Source : Outil de projection 2013, CarifOref Midi-Pyrénées

...des ressources humaines et des compétences

Les enjeux du Grenelle de l'environnement : une montée en compétence dans tous les métiers

Les activités du BTP sont directement impactées par la réglementation issue du Grenelle de l'environnement amenant la filière à anticiper de fortes évolutions techniques et, en conséquence, des adaptations de compétences et de métiers pour faire face aux nouveaux enjeux durables. Ce sont donc bien les métiers traditionnels du secteur qui évoluent vers d'autres pratiques ou d'autres préoccupations. En conséquence, les besoins en main-d'œuvre résultent

pour l'essentiel d'un besoin de renouvellement des compétences et non de développement de nouveaux métiers. Le Grenelle de l'environnement a proposé que le bâtiment soit l'un des chantiers prioritaires. Le Plan « Bâtiment Grenelle » a été créé à cette occasion pour accompagner les professionnels du secteur du bâtiment et de l'immobilier. Les principaux objectifs sont les suivants :

Pour la construction

- Construire tous les nouveaux «Bâtiments basse consommation» (BBC) dès 2013.
- Construire à partir de 2020, des «Bâtiments à énergie positive» (BEPOS) : une maison, un immeuble produiront chacun plus d'énergie qu'ils n'en consommeront.

Pour la rénovation

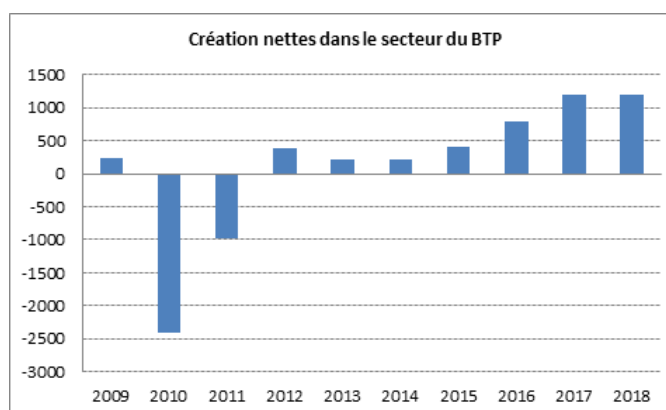
- Rénover 400 000 logements par an à compter de 2013.
- Rénover 800 000 logements sociaux les plus économes d'ici 2020.
- Lancer la rénovation énergétique de tous les bâtiments de l'Etat et de ses établissements publics avant 2013.
- Engager des travaux de performance énergétique dans le parc tertiaire public et privé entre 2012 et 2020.

Pour les professionnels

- Mobiliser les professionnels du secteur pour relever les défis qui se présentent en termes de recrutements, qualification et développement des filières de formation.

Selon une étude publiée par l'Ademe, 42 % de professionnels supplémentaires (par rapport à 2009) au niveau national, seront nécessaires d'ici 2014 pour répondre aux besoins en matière de travaux de performance énergétique et d'énergies renouvelables dans le bâtiment. Aussi, les besoins en main-d'œuvre font état d'une **nécessité accrue de recrutements sur les niveaux IV de formation et sur de l'encadrement de chantier**. En effet, ces nouveaux besoins en compétences exigent une évolution dans tous les corps de métiers et notamment la maçonnerie, la plomberie, le chauffage ou encore la menuiserie.

Dans son enquête 2013, Pôle emploi fait état de 1 136 projets de recrutement dans le second-œuvre dont 28 % de menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation, 26 % de plombiers, chauffagistes. Quant au gros œuvre, près d'un quart des besoins se porte sur le métier de maçon, 15 % sur les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment et 11 % sur les chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres). Des tendances confirmées par les résultats prospectifs ; les principales créations nettes d'emploi entre 2012 et 2018 concerneraient ces mêmes métiers.



Source : Outil de projection 2013, CarifOref Midi-Pyrénées

> La formation professionnelle et les enjeux du secteur

En 2011, la formation professionnelle initiale comptait 2 700 jeunes inscrits en dernière année de formation. La répartition voie scolaire/apprentissage est de 50 % pour l'ensemble du BTP. Néanmoins, selon les domaines (gros-œuvre, second-œuvre) des disparités ressortent :

- Le gros-œuvre présente une offre de formation équilibrée selon les niveaux avec respectivement 26 % des effectifs, 38 % et 30 % pour les niveaux III, IV et V.
- Dans le second œuvre, 62 % des élèves suivent une formation de niveau V, essentiellement en apprentissage.

| FORMATION PROFESSIONNELLE | |
|--|--------------|
| <i>(Sources : Académie de Toulouse, Draaf, Région Midi-Pyrénées)</i> | |
| Elèves en dernière année 2011 | 1 357 |
| Apprentis en dernière année 2011 | 1 343 |
| Taux de pression des formations en 2009 ⁽¹⁾ | |
| Bâtiment : équipements et finitions | |
| Niveau III | 227 |
| Niveau IV | 143 |
| Niveau V | 181 |
| Bâtiment gros œuvre, génie civil, extraction | |
| Niveau III | 190 |
| Niveau IV | 135 |
| Niveau V | 116 |
| FPC (Source : Région Midi-Pyrénées, 2011) | 1 504 |
| Dont 26 ans et plus | 1 025 |
| Dont 300 heures et plus | 1 174 |
| FPC (Source : Pôle emploi, 2012) | 440 |

(1)Le taux de pression indique le nombre de premiers vœux des élèves pour 100 places offertes sous statut scolaire dans les établissements publics

La formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi représentait, en 2011, 1 500 stagiaires, essentiel-

lement (70 %) dans des formations de niveau V. Près d'un tiers de ces effectifs est concentré sur 3 grandes spécialités de formation, « Bâtiment second-œuvre chauffage climatisation plomberie sanitaire », « Finitions » et « Gros-œuvre » et plus précisément dans les spécialités de formation suivantes : installation thermique et sanitaire, peinture en bâtiment et maçonnerie.

Nécessité de former et d'informer les professionnels et les formateurs

La montée en puissance des préoccupations environnementales et de santé publique conduit à l'utilisation de nouveaux procédés et de nouveaux matériaux, que les professionnels devront maîtriser. Les entreprises, en particulier les TPE/PME devraient intégrer des démarches de formation pour répondre aux exigences des nouveaux cahiers des charges. Au-delà des professionnels, les enseignants et formateurs jugent ne pas assez maîtriser les orientations du Grenelle de l'environnement, ses priorités pour le bâtiment et pensent avoir une connaissance partielle des questions de performance énergétique.

Un enjeu fort sur le niveau IV

Si le contenu des formations doit également tenir compte des nouvelles exigences en matière de performance globale du bâtiment, les besoins en main-d'œuvre font état d'une nécessité accrue de recrutement **sur les niveaux IV et sur des métiers de coordination et d'encadrement de chantier**. Il s'agit également d'établir et de développer des passerelles entre les métiers.



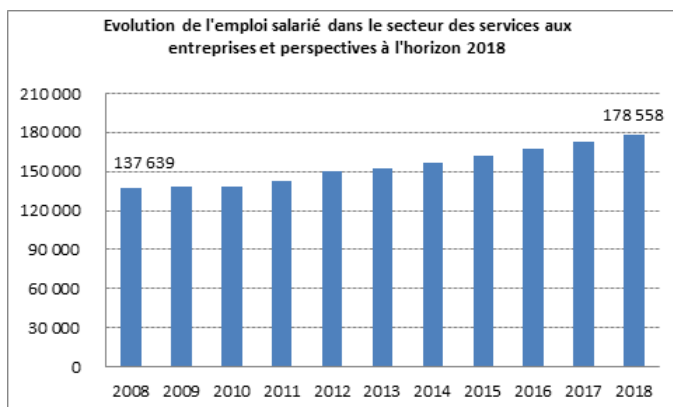
Les services aux entreprises : les activités informatiques

Midi-Pyrénées est particulièrement bien placée sur le secteur des TIC, c'est en effet la 2^{ème} région de France après l'Île-de-France, tant en nombre d'entreprises de conseil en systèmes informatiques ou de services informatiques, qu'en termes d'effectifs salariés ; une dynamique qui s'appuie principalement sur celle du secteur aéronautique et spatial. Midi-Pyrénées occupe l'un des premiers rangs nationaux en termes d'emploi salarié dans l'informatique. Le segment est très concentré géographiquement sur la Haute-Garonne : le département abrite les deux tiers des établissements et quasiment 9 emplois sur 10. Le pôle toulousain est en effet fortement attractif pour les services aux entreprises et constitue un espace d'implantation privilégié pour les entreprises de dimension nationale (Source : Dossier sectoriel 2011, CCI Midi-Pyrénées).

> Perspectives d'évolution

...de l'emploi salarié

Avec près de 150 000 salariés en 2012, le secteur des services aux entreprises se compose essentiellement des activités informatiques, recherche et développement et soutiens aux entreprises. Selon le bilan régional de la Banque de France, les services aux entreprises confirment leur dynamisme en 2012, avec une croissance du chiffre d'affaires de + 6% (+ 0,8 % au niveau national) impulsée par l'ingénierie et l'informatique. Les effectifs sont également en augmentation, notamment les branches Ingénierie et Informatique. Le développement de l'aéronautique et du spatial (qui représente le 1^{er} marché client du secteur des TIC) a été un levier déterminant pour la croissance des secteurs de l'informatique et plus globalement pour les secteurs des services aux entreprises. Les perspectives d'emploi à l'horizon 2018 indiquent une augmentation régulière des effectifs avec + 30 % entre 2013 et 2018.



Source : Outil de projection 2013, CarifOref Midi-Pyrénées

Selon les scénarios de l'Apec, plus d'un recrutement de cadres sur quatre sera celui d'un informaticien cette année en Midi-Pyrénées, soit entre 2 000 et 2 300 embauches.

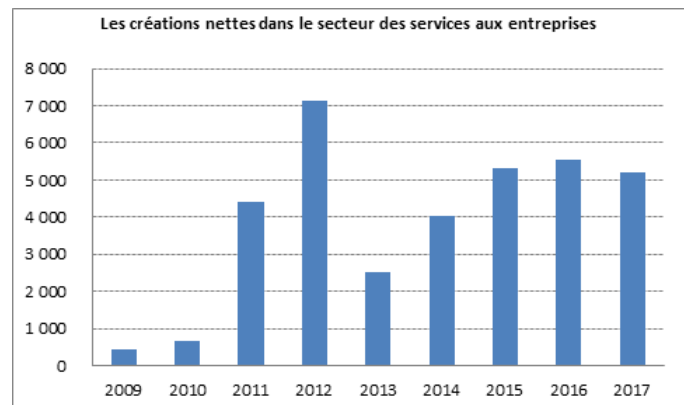
...des ressources humaines et des compétences

Comparé à l'ensemble du secteur marchand, celui des activités informatiques est moins féminisé (27,4 % de femmes contre 46,5 % tous secteurs confondus), en moyenne plus jeune et beaucoup plus qualifié. Près de 80 % des effectifs salariés ont un niveau de formation supérieur et trois salariés sur quatre sont cadres ou occupent une profession intermédiaire. Très diversifiés, les métiers de l'informatique sont aussi soumis à des évolutions multiples et rapides, sous l'impulsion de l'innovation technologique, mais aussi de facteurs commerciaux et organisationnels.

Les activités (informatique, électronique, télécommunication) connaissent depuis plusieurs années un essor important, renforcé par la hausse d'activité de l'aéronautique et du spatial et un degré de qualification des emplois très important.

Selon l'enquête annuelle de Pôle Emploi sur les « Besoins en main-d'œuvre 2013 », 2 600 projets de recrutement ont été estimés dans l'informatique, dont 1 300 jugés difficiles soit 60 % en Midi-Pyrénées. Les intentions d'embauches de cadre s'élèvent à 96 %.

Lié au tissu industriel régional, le secteur des services aux entreprises devrait enregistrer près de 5 000 créations nettes par an.



Source : Outil de projection 2013, CarifOref Midi-Pyrénées

Des profils de plus en plus spécialisés

De nouveaux profils, alliant haute technicité et qualités managériales, sont recherchés. Les entreprises cherchent à s'entourer des compétences particulières d'ingénieur sécurité qui peut avoir le rôle de responsable de la sécurité informatique. Celui-ci voit sa fonction de protection des données s'étendre vers celle de la prévention des risques dans l'utilisation des systèmes d'information et de communication.

Les spécialisations dans le domaine des réseaux sont également réaffirmées. Les administrateurs réseaux avec une très forte technicité devraient donc être très recherchés.

Enfin, les spécialisations dans le domaine du test (d'intrusion par exemple) sont aussi très demandées notamment par les banques, les services étatiques et très probablement par le secteur industriel.

L'élévation des technologies se traduit dans la gestion des ressources humaines par une nécessaire élévation du niveau de formation initial. Au-delà de la connaissance technologique, les compétences en management de projet, et en relation-clientèle sont de plus en plus recherchées.

Un taux de turnover record

Selon l'Apec, le taux de turnover moyen dans le secteur des services informatiques est de 15 % contre 8 % en moyenne sur le marché du travail, c'est le taux le plus élevé de toute l'économie hors secteurs saisonniers ou faiblement qualifiés (ex. hôtellerie-restauration...). Ce turnover record dans le secteur (presque le double du reste de l'économie) dénote avant tout les difficultés de fidélisation des salariés en SSII (qui pratiquent entre elles le débauchage des collaborateurs en mission...). Il s'explique tant par l'opportunisme des informaticiens (nouveau poste plus gratifiant, meilleure rémunération, embauche par le client...) que par des problèmes de stagnation du salaire, de management, de conditions de travail difficiles (stress élevé, pression forte) ou de mobilité géographique excessive.

Les démissions comptent pour 42 % des fins de contrats tandis que les départs forcés (licenciements, ruptures conventionnelles, fins de période d'essai) comptent pour 35 % (Sources : Apec et Dares).

> La formation professionnelle et les enjeux du secteur

En Midi-Pyrénées, la formation professionnelle initiale dans le domaine de l'informatique comptait 1 163 personnes en 2011.

Le niveau III rassemble 43 % des effectifs, le niveau II, 11 %. L'apprentissage est peu présent dans ce domaine professionnel avec 63 apprentis en 2011, dont plus de la moitié a suivi une formation de niveau I.

| FORMATION PROFESSIONNELLE | |
|--|-------|
| <i>(Sources : Académie de Toulouse, Draaf, Région Midi-Pyrénées)</i> | |
| Elèves en dernière année 2011 | 1 100 |
| Apprentis en dernière année 2011 | 63 |
| Taux de pression des formations en 2009 ⁽¹⁾ | |
| Informatique | |
| Niveau III | 149 |
| FPC (Source : Région Midi-Pyrénées, 2011) | 202 |
| <i>Dont 26 ans et plus</i> | 164 |
| <i>Dont 300 heures et plus</i> | 202 |

(1) Le taux de pression indique le nombre de premiers vœux des élèves pour 100 places offertes sous statut scolaire dans les établissements publics

Dans ce champ professionnel, le recours à la formation continue, à la professionnalisation des salariés et/ou à des modules courts de perfectionnement sont probablement les mieux adaptés à l'immédiateté des demandes des entreprises et à l'évolution rapide des technologies.

Les services aux entreprises : le transport et la logistique

En 2012, le secteur des transports et de la logistique (au sens de l'Insee) compte plus de 51 000 salariés en Midi-Pyrénées, soit 5 % des effectifs salariés de la région.

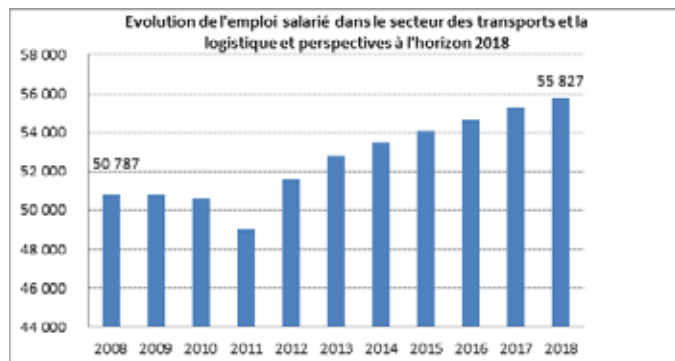
La filière est composée de trois branches que sont le transport routier de voyageurs, le transport routier de marchandises et les services logistiques. Le transport de marchandises est le segment qui emploie le plus grand nombre de personnes sur la région, avec un total de 14 758 salariés.

> Perspectives d'évolution

...de l'emploi salarié

La part des femmes dans le secteur stable depuis 2006, représente 18 % des effectifs. 31 % des salariés ont 50 ans plus, en augmentation de 6 points par rapport à 2010.

Depuis 2009, le secteur du transport et de la logistique subit des pertes d'effectifs importantes. Entre 2010 et 2011, la filière enregistre une baisse de 3 % de ses salariés, un solde démographique d'entreprise déficitaire et un recul de 6 % des volumes traités par le transport routier. En dépit de la conjoncture économique difficile, le secteur semble bénéficier dès 2012 d'une dynamique de développement de ses activités, dans un contexte d'accroissement des échanges et des flux (+ 30 % d'ici 2040), de nouveaux modes d'organisation et de plans d'actions en faveur du transport de fret. De plus, un nouveau marché est en pleine expansion avec le développement de la « logistique du dernier kilomètre » c'est-à-dire la livraison en centre-ville et à domicile. Aussi, les projections d'emploi du CarifOref et l'enquête annuelle de conjoncture de la Banque de France prévoient respectivement, pour 2013, un accroissement des effectifs de + 2,3 % et + 1,3 %. Selon les projections de l'emploi à l'horizon 2018, les effectifs continueront à augmenter mais plus faiblement pour les années à venir (*Sources : CCI Midi-Pyrénées / Insee*).



Source : Outil de projection 2013, CarifOref Midi-Pyrénées

...des ressources humaines et des compétences

Le développement du numérique

La technologie (utilisation d'outils de contrôle et de suivi tels que les chronotachygraphes numériques, logiciels de géolocalisation, étiquettes à puce électronique ...) fait maintenant partie intégrante des professions de la conduite et de la logistique. Les applications liées aux TIC, notamment, jouent un rôle sans cesse croissant et modifient les exigences en matière de compétences. Cette élévation qui passe par celle du niveau de qualification notamment, se réfère non seulement à la capacité des salariés à utiliser les outils numériques, mais vise aussi à les rendre le plus possible « adaptables » aux différentes mutations technologiques et professionnelles (telles que la gestion embarquée, le développement du e-commerce, la nécessité de mutualiser les moyens et d'optimiser les coûts).

Des objectifs écologiques pour 2030

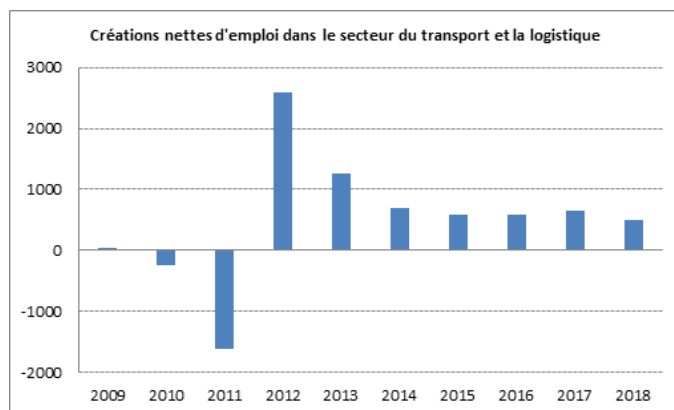
Avec le nouvel enjeu du développement durable, la filière des transports et de la logistique est l'une des premières à être concernée par les nouvelles réglementations du Grenelle de l'environnement et les dispositifs européens. La réduction d'ici 2030, de 40 % des gaz à effet de serre va permettre le développement du fret et l'augmentation des échanges de 14 à 25 %. Dans les années à venir, les transporteurs routiers devront aussi payer une taxe européenne. Toutes ces contraintes environnementales engendrent une nouvelle compétence : l'éco-conduite.

Un nouveau marché en expansion : le commerce du web

Avec l'arrivée du numérique et du web, le nouveau segment développé grâce au e-commerce et à la vente sur internet « logistique du dernier kilomètre » s'impose également par les exigences en matière de développement durable, d'aménagement du territoire et de politique de la ville. La région est en effet particulièrement dynamique en matière de commerce on line en raison de la forte attractivité économique et résidentielle de la métropole toulousaine. Les entreprises se sont ainsi réorganisées pour appréhender et satisfaire les clients. Ce nouveau mode de vie touche également le secteur des transports puisque ce dernier a dû s'adapter à une nouvelle demande. Sur la région toulousaine, une charte livraison a été mise en place afin de réguler le flux de véhicules.

Dans la branche de la logistique, les compétences nécessaires sont nombreuses, le logisticien doit connaître son environnement interne comme externe, il a des connaissances en marketing, en vente, en finance, en production et il est capable de manager une équipe. Des qualités sont

attendues telles que l'autonomie, l'organisation, la pratique d'au moins une langue étrangère, la réactivité et la rigueur.



Source : Outil de projection 2013, CarifOref Midi-Pyrénées

L'indicateur de créations nettes indique une reprise dès 2012 avec plus de 2 500 salariés supplémentaires dans le secteur. Celui-ci restera créateur net d'emploi mais dans une moindre proportion avec une moyenne de 700 créations par an jusqu'en 2017.

Selon l'enquête annuelle de Pôle Emploi sur les « Besoins en main-d'œuvre 2013 en Midi-Pyrénées », le secteur du transport et de la logistique envisage 5 177 projets de recrutement dont 41 % d'emplois saisonniers. Ce sont les ouvriers non qualifiés de l'emballage et les manutentionnaires qui sont le plus recherchés (près de 2 000). Les métiers de conducteurs routiers et grands routiers, d'ingénieurs et cadres logistique, planning et ordonnancement et de responsables de magasinage, de tri, de manutention sont ceux qui présentent les plus importantes difficultés de recrutements.

Le secteur souffre d'un déficit d'image et attire peu de candidats pourtant les embauches sont régulières et se font souvent en CDI. De plus, la problématique du renouvellement des actifs se pose : la pyramide des âges est « vieillissante » avec une part des plus de 50 ans qui a doublé en 10 ans atteignant les 26 % en 2012. A l'inverse, les salariés de moins de 25 ans continuent de baisser.

> La formation professionnelle et les enjeux du secteur

Sur l'année 2011, 1 167 jeunes étaient inscrits dans la filière transport et logistique dont plus de la moitié (633) sont en dernière année. La voie scolaire reste majoritaire avec 67 % des inscrits, comme le niveau V (60 %).

Les élèves de niveau II sont très peu représentés pourtant ils sont de plus en plus recherchés par les professionnels pour des besoins d'encadrement et de management. L'enquête réalisée en janvier 2012 par l'AFT-IFTIM sur les besoins en emplois et en formations dans les fonctions logistiques

indique que les préférences des recruteurs en termes de cursus de formation pour les postes de techniciens et agents de maîtrise restent le BTS Transport ainsi que le DUT Gestion logistique et transport. Selon cette même enquête, le Bac professionnel Logistique est le plus demandé pour le recrutement d'opérateurs logistiques, suivi des formations spécialisées de caristes d'entrepôt.

Avec un taux de pression de 134, les formations liées au transport et de la logistique sont globalement attractives. Contrairement au domaine du transport, particulièrement demandé par les jeunes (quel que soit le niveau), celui du conditionnement et de l'emballage attire peu : le DUT Génie du conditionnement et de l'emballage ou le CAP Agent d'entrepôt et de messagerie enregistrent 18 premiers vœux pour 28 places.

En formation continue, sur 1 604 stagiaires, 95 % préparent un niveau V dont 59 % effectuent une formation d'une durée de moins de 300 heures.

Par rapport à 2010, il y a 10% de plus de personnes qui suivent une formation qualifiante. Des chiffres qui correspondent à la réalité du marché puisque les recruteurs recherchent des personnes avec des qualifications et des compétences plus élevées.

| FORMATION PROFESSIONNELLE | |
|--|--------------|
| <i>(Sources : Académie de Toulouse, Draaf, Région Midi-Pyrénées)</i> | |
| Elève en dernière année 2011 | 425 |
| Apprentis en dernière année 2011 | 208 |
| Taux de pression des formations en 2009 ⁽¹⁾ | |
| Niveau III | 233 |
| Niveau IV | 107 |
| Niveau V | 120 |
| FPC (Source : Région Midi-Pyrénées) | 1604 |
| <i>Dont 26 ans et plus</i> | 1239 |
| <i>Dont 300 heures et plus</i> | 650 |
| FPC (Source : Pôle emploi, 2012) | 1 834 |

(1) Le taux de pression indique le nombre de premiers vœux des élèves pour 100 places offertes sous statut scolaire dans les établissements publics

Important déficit d'image

Le secteur souffre d'un déficit d'image et d'une méconnaissance des métiers auprès des jeunes. Une problématique qui s'ajoute à celle du renouvellement des actifs : la pyramide des âges est « vieillissante » avec une part des plus de 50 ans qui a doublé en 10 ans atteignant les 26 % en 2012. A l'inverse, les salariés de moins de 25 ans continuent de baisser.

Le rôle de la formation professionnelle continue

L'importance de l'utilisation des TIC dans les activités de

transport et de logistique, le contexte réglementaire en lien avec le développement durable (réduction de la production de CO2) nécessitent une évolution de l'ensemble des compétences acquises notamment par la formation professionnelle continue.



Le commerce

En 2011, le secteur du commerce représente plus de 110 000 salariés (dont 46 % de femmes) et 33 700 commerces dans la région Midi-Pyrénées. Cela équivaut à 22 % des effectifs salariés.

Les actifs âgés de 50 ans et plus représentent 23 % en 2009 contre 11 % de jeunes de moins de 25 ans. Dans le commerce de gros, un dirigeant sur trois a au moins 55 ans. Les seniors sont particulièrement nombreux (38 %) parmi les intermédiaires du commerce notamment dans l'alimentaire et le commerce de gros de produits agricoles. Le commerce de détail composé de très petites entreprises (moins de 3 salariés) offrent le quart des emplois de ce secteur. Mais si elles regroupent les trois quarts des entreprises, elles ne réalisent que 13 % du chiffre d'affaires du commerce de détail (contre 50 % il y a trente ans). (Sources : Insee, recensement au lieu de résidence, 2009 / CCI de Midi-Pyrénées).

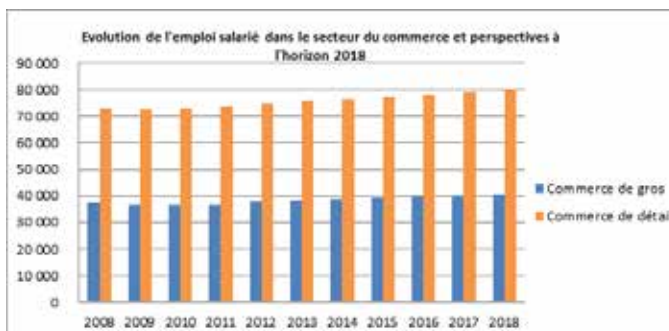
> Perspectives d'évolution

...de l'emploi salarié

Au sein de ce secteur, on trouve le commerce de gros et le commerce de détail. L'évolution globale du chiffre d'affaires entre 2010 et 2011 est de 2,3 %. L'activité est dans une dynamique positive (- 0,4 % entre 2009/2010) mais reste en-deçà des prévisions (+ 4,5 %). Ces résultats s'expliquent notamment par le ralentissement de la consommation et de la demande. L'enquête mensuelle de la Banque de France de Mars 2013 confirme une activité orientée à la baisse en particulier dans le commerce de gros avec des carnets de commande apparaissant en deçà des attentes.

D'après les projections de l'emploi à l'horizon 2018, le secteur augmentera légèrement ses effectifs.

A partir de 2013, la création d'emploi va connaître une baisse et repartir en 2016.



Source : Outil de projection 2013, CarifOref Midi-Pyrénées

...des ressources humaines et des compétences

Importance de la relation client

Les consommateurs sont de plus en plus volatils, exigeants et demandeurs de services. Le client est attentif à l'accueil et à la qualité des prestations offertes. Il faut savoir écouter, le conseiller et lui offrir des services complémentaires. De ce fait, la personnalisation de la relation client devient importante dans une action de vente. Cette approche commerciale, très présente dans le petit commerce de détail, se diffuse progressivement dans la grande distribution. Cette élévation de la qualité des services rendus fait que les commerçants doivent en permanence innover pour capter et fidéliser leur clientèle.

Complexité de certains produits

Certains produits deviennent plus complexes et intègrent toujours plus de technologie, d'autres sont soumis à des réglementations spécifiques. En plus de la maîtrise des techniques de vente, une connaissance de plus en plus fine des caractéristiques des produits est nécessaire. Ce besoin de technicité est particulièrement prégnant dans le commerce interindustriel (60 % des échanges interindustriels concernent des produits techniques), dans la vente de produits technologiques (informatique, télécommunication, automobile, électroménager...), mais aussi dans la vente de produits bancaires, d'assurances, de biens alimentaires...

L'essor du commerce sur la toile

Avec la modification des habitudes des clients et l'arrivée du web, l'e-commerce a pris son essor depuis quelques années. Il est devenu un nouvel enjeu pour ce secteur tant au niveau de la logistique que de la stratégie commerciale, puisque ce réseau est fortement concurrencé. Cette plateforme numérique amène les entreprises commerciales à s'adapter et à cibler de nouveaux publics. Un autre canal émerge : le téléphone mobile. A l'avenir, le m-commerce c'est à dire le mobile commerce va peut-être devancer le e-commerce sur le marché de la vente à distance.

Les compétences de base pour le commercial doivent être nombreuses puisqu'il doit savoir réagir face à la concurrence, écouter les besoins de ses clients et négocier les tarifs avec sa connaissance du marché et ses techniques de vente. Le professionnel doit pouvoir définir une stratégie commerciale pour développer l'entreprise. Depuis quelques années, les exigences des recruteurs augmentent et ils privilégient les candidats spécialisés sur un secteur, un produit particulier ou un marché.

Sur le marché du e-commerce, les compétences sont multiples, elles vont du marketing jusqu'à la vente en passant par la gestion et le management. Les professionnels du commerce regrettent que la formation proposée dans les écoles n'évolue pas au même rythme que les nouvelles technologies, ainsi ils doivent continuer à former les candidats pendant leur emploi.



Source : Outil de projection 2013, CarifOref Midi-Pyrénées

Dans la branche du commerce, les diverses activités (la vente, la gestion, le management, le commerce international, la distribution, le marketing ...) ne recrutent pas aux mêmes niveaux.

Le commerce de proximité embauche même sans diplôme privilégiant les qualités de commercial. Dans la distribution, les recrutements se font du CAP, qui est très recherché par les professionnels, jusqu'au bac+5. Quant au marketing, les niveaux supérieurs sont les plus demandés par les recruteurs.

En région Midi-Pyrénées, les postes les plus recherchés dans ce secteur sont les commerciaux pour les entreprises et les particuliers ainsi que les ingénieurs technico-commerciaux.

Selon l'enquête de Pôle Emploi sur les « Besoins en main-d'œuvre 2013 », 14 % des établissements du commerce de gros et de détail déclarent avoir des projets de recrutements dont le nombre s'élève à 7 000. Les vendeurs habillement, articles luxe, sport, loisirs, culture et les télévendeurs totalisent 2 000 intentions d'embauches. Par ailleurs, les cadres et ingénieurs commerciaux sont considérés, selon l'enquête BMO 2013, comme les projets de recrutements jugés les plus difficiles.

A moyen terme, l'indicateur de créations nettes à l'horizon 2018 indique près de 5 000 emplois supplémentaires dans le commerce de détail notamment dans les métiers de technico-commerciaux, de la vente et du marketing.

> La formation professionnelle et les enjeux du secteur

Le secteur du commerce attire les jeunes : en 2009, 6 509 premiers vœux ont été enregistrés pour 3 200 places disponibles. Des disparités selon les niveaux et types de formation sont néanmoins à noter. Si le niveau III est parti-

culièrement attractif, le niveau IV l'est relativement moins avec un taux de pression de 168. Le CAP «Employé» de vente spécialisé option Produits alimentaires » est dans ce domaine, la formation attirant le moins de jeunes (37 demandes pour 45 places disponibles).

Au niveau de la formation continue, sur les 818 personnes, 75 % des stagiaires effectuent un enseignement de plus de 300 heures. Ce domaine est fortement féminisé puisque les femmes sont 64 % à suivre une formation continue. Un taux qui reste égal à l'année 2010.

FORMATION PROFESSIONNELLE

(Sources : Académie de Toulouse, Draaf, Région Midi-Pyrénées)

| | |
|---|------------|
| Elève en dernière année 2011 | 4 637 |
| Apprentis en dernière année 2011 | 987 |
| Taux de pression des formations en 2009 ⁽¹⁾ | |
| Niveau III | 244 |
| Niveau IV | 168 |
| Niveau V | 171 |
| FPC (Source : Région Midi-Pyrénées) | 818 |
| Dont 26 ans et plus | 470 |
| Dont 300 heures et plus | 616 |
| FPC (Source : Pôle emploi, 2012) | 478 |

(1) Le taux de pression indique le nombre de premiers vœux des élèves pour 100 places offertes sous statut scolaire dans les établissements publics

La concurrence des nouvelles technologies et le rôle de la formation professionnelle

Depuis plusieurs années maintenant, le développement des nouvelles technologies et d'Internet a permis au commerce de transférer ses ventes sur le web. Une concurrence qui n'a cessé de s'élargir sur tous les domaines avec des créations de site, plus de 20 000 entre 2010 et 2011.

Le chiffre d'affaires du marché du e-commerce est en croissance continue d'année en année. Cette branche emploie environ 66 000 personnes en France en 2010 (selon les chiffres de la Fevad, Fédération du e-commerce et de la vente à distance). D'autres formes de vente se développent, le m-commerce, c'est-à-dire le mobile commerce. En effet, 14 % de personnes ont déjà achetées à partir de leur téléphone soit 4,3 millions de Français. Selon une enquête de LSA publiée en 2012, plus de 85 % des e-commerçants estiment que ce nouveau marché est un canal à privilégier à l'avenir. D'autres tendances émergent comme le social commerce à travers les réseaux sociaux ou le cross commerce.

La formation professionnelle continue ainsi que la professionnalisation des actifs semblent être des voies privilégiées et adaptées où la réactualisation des connaissances et des compétences semble fondamentale.

La filière bois

Midi-Pyrénées avec ses 1,3 million d'hectares de forêt détient une ressource disponible, mais en raison de problèmes d'accessibilité et de morcellement des parcelles, seulement 58 % de la production annuelle en bois est mobilisée. Midi-Pyrénées, est la 3^{ème} forêt de France par sa superficie. Les entreprises régionales de la seconde transformation (charpentiers, menuisiers, ameublement, etc.) importent 80 % du bois qu'elles consomment.

La filière composée pour l'essentiel de petites entreprises a accumulé de nombreuses difficultés : malgré une ressource disponible et croissante, le potentiel est sous-exploité, mettant cette industrie en souffrance et en déficit commercial. Le secteur est également marqué par une multiplicité d'acteurs hétérogènes servant plusieurs marchés aval et par un ensemble d'interactions industrielles. Par ailleurs, l'industrie du bois regroupe de multiples activités relevant de l'agriculture et de l'industrie. Les exploitations forestières et les scieries travaillent côte à côte avec des entreprises de travail du bois, du meuble et de l'industrie papetière. Des activités d'industrie de main-d'œuvre et de process sont donc amenées à se côtoyer dans la chaîne de valeur.

La valorisation et la gestion durable de la ressource en Midi-Pyrénées ainsi que la structuration du secteur constituent aujourd'hui les principaux enjeux.

> Perspectives d'évolution

...de l'emploi salarié

Le secteur des industries du bois emploie plus de 7 000 salariés pour l'année 2012 dont près d'un quart de femmes. La part de l'effectif de 50 ans et plus atteint 24 % tandis que les moins de 25 ans ne représente que 8 % (*Source : Dossier sectoriel, CCI Midi-Pyrénées*).

Depuis 2008, l'industrie du bois a connu une perte importante de ses effectifs jusqu'en 2012. Sur quatre années consécutives, la filière a perdu plus de 1 000 salariés dont - 16 % dans la fabrication de meubles et l'industrie papier-carton.

Les opportunités de relance du secteur se baseraient en partie sur l'accroissement de la demande en matière de construction bois (11,3 % du marché régional de la construction de maisons individuelles et un taux de croissance des entreprises de 20 % en 2009) et des activités d'agencement (lié à l'ameublement) combinée aux exigences du Grenelle de l'environnement.

Les projections à l'horizon 2018 indiqueraient une légère dynamique de l'emploi salarié de + 3,5 % de 2013 à 2018.



Source : Outil de projection 2013, CarifOref Midi-Pyrénées

...des ressources humaines et des compétences

Une relance de la filière

La filière bois est en pleine restructuration depuis quelques années, celle-ci va continuer à se renouveler et se moderniser afin de répondre aux nouveaux enjeux économiques, organisationnels et environnementaux. En tant que 3^{ème} forêt de France, Midi-Pyrénées s'est investie dans cette mutation écologique avec différents plans. En collaboration avec l'Ademe (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie), l'un des objectifs de PRELUDE II (Programme Régional de Lutte contre l'effet de serre et pour le Développement Durable) est de promouvoir le bois-énergie dans le cadre d'une approche globale de la filière puis de valoriser l'utilisation du bois dans le respect de l'environnement. Le Plan Bois Carbone Durable a quant à lui les finalités suivantes :

- développer le « bois-énergie » et ainsi contribuer à la réduction de l'émission des gaz à effet de serre,
- développer l'offre du bois dans la construction en favorisant la matière première issue de forêts gérées durablement,
- conforter la compétitivité du secteur papetier dont dépendent des centaines d'emplois directs et indirects.

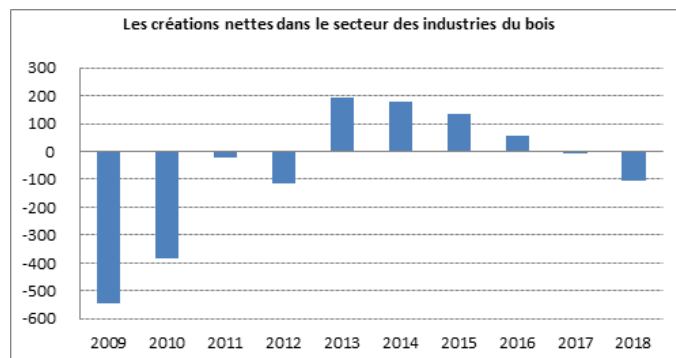
Une problématique d'attractivité des métiers

Les réformes conduites dans l'enseignement technique, pour développer la formation continue, notamment dans le domaine de la construction, et pour améliorer l'attractivité des métiers du bois par le biais de campagnes de communication, s'avèrent insuffisantes. Elles ne permettent pas en effet de remédier à la pénurie de candidats à l'embauche, en particulier dans la construction et l'ameublement.

Les métiers d'ouvriers qualifiés de scierie, de la menuiserie

industrielle et de l'ameublement, ainsi que les ouvriers de production non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement enregistrent les plus importantes créations nettes sur la période 2013-2018.

L'enquête de Pôle Emploi sur les « Besoins en main-d'œuvre 2013 » indique que 15,7 % des établissements du secteur d'activité Travail du bois, papier et imprimerie déclarent des projets de recrutements, soit un total de 122 projets dont 72 % jugés difficiles.



Source : Outil de projection 2013, CarifOref Midi-Pyrénées

Une nécessaire impulsion de GPEC

Au-delà du déficit d'image dont souffre le secteur, l'industrie du bois devra procéder à une profonde innovation organisationnelle au sein de ces entreprises en développant une démarche de gestion prévisionnelle de ses emplois et compétences.

L'âge moyen des dirigeants est de 48,4 ans dans la filière bois (48,8 ans tous secteurs d'activités confondus) ; une pyramide des âges posant la problématique de la transmission d'entreprise notamment. Par ailleurs le secteur fait état :

- de besoins croissants de compétences d'encadrements et de management
- d'améliorations et de développement des évolutions internes
- enfin un manque de personnels sur les fonctions support

> La formation professionnelle et les enjeux du secteur

En 2011, pour la dernière année de formation, près de 700 élèves étaient inscrits dans la filière bois. Les élèves privilégient la voie scolaire (388 effectifs) mais ne délaissent pas pour autant la voie de l'apprentissage (298 effectifs). Ils se répartissent entre le niveau IV et le niveau V.

Ce domaine professionnel est globalement peu attractif avec des taux de pressions relativement faibles tels que le CAP Mécanicien-Conducteur des scieries et des indus-

tries mécaniques du bois, option B, Mécanicien affuteur de sciage, tranchage et déroulage. Sur douze places, seuls deux personnes choisissent la formation en premier vœu. D'autres formations souffrent comme le Bac technologique STI Génie mécanique option bois et matériaux associés et le Bac technologique Technicien de scierie.

On remarque que ce sont principalement les formations associées à la scierie qui connaissent un manque de candidats. Contrairement aux formations de la construction bois qui attire davantage d'élèves. En formation professionnelle continue, le volume est très faible : 45 stagiaires effectuent pour la plupart une formation de plus de 300 heures (qualifiante), de niveau V (CAP). Sur ce secteur, l'effectif de femmes est très bas.

| FORMATION PROFESSIONNELLE | |
|--|-----|
| <i>(Sources : Académie de Toulouse, Draaf, Région Midi-Pyrénées)</i> | |
| Elève en dernière année 2011 | 388 |
| Apprentis en dernière année 2011 | 298 |
| Taux de pression des formations en 2009 ⁽²⁾ | |
| Niveau III | 111 |
| Niveau IV | 113 |
| Niveau V | 86 |
| FPC (Source : Région Midi-Pyrénées) | 45 |
| <i>Dont 26 ans et plus</i> | 33 |
| <i>Dont 300 heures et plus</i> | 45 |
| FPC (Source : Pôle emploi, 2012) | 34 |

(2) Le taux de pression indique le nombre de premiers vœux des élèves pour 100 places offertes sous statut scolaire dans les établissements publics

L'étude sur le « marché actuel des nouveaux produits issus du bois et évolutions à échéance 2020 », conduite dans le cadre du Pipame (Pôle interministériel de prospective et d'anticipation des mutations économiques) identifie également un levier d'action en matière de formation autour de trois mesures :

- Renforcer la présence du sujet bois dans les formations initiales : en instituant un module bois dans tous les cursus initiaux des écoles d'ingénieur en construction BTP, en accompagnant les BTS bois existants et en développant de nouveaux BTS spécialisés ;
- Mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en formation initiale :
 - évaluer les besoins en compétences nécessaires à l'horizon 2020 en matière de formation initiale ;
 - adapter les formations initiales en fonction des besoins prévisionnels en compétences, pour s'assurer de disposer des conditions d'enseignement et des formateurs en nombre suffisant.

- Faire connaître les nouveaux produits et encourager la mixité des matériaux et le bois reconstitué dans la construction/rénovation, par la formation continue.



En conclusion...

Depuis 2008, la France traverse une crise économique et financière avec pour principale conséquence des pertes d'emplois et un taux de chômage dépassant les 10 %. Le tissu économique de la région Midi-Pyrénées, porté par les secteurs aéronautique et spatial et l'industrie agroalimentaire a pu atténuer les effets négatifs de cette crise. Néanmoins, le bâtiment et les travaux publics, l'un des secteurs régionaux le plus touché, a subi depuis 2011, des pertes nettes d'emplois y compris dans le second-œuvre (jusqu'à lors épargné) ; les prévisions pour 2013 lui seraient encore défavorables.

Au-delà, des impacts conjoncturels sur les effectifs salariés (aspects quantitatifs), un ensemble de facteurs liés aux mutations économiques influent et influeront qualitativement sur les métiers, la dynamique des compétences, les qualifications et les formations.

Notons principalement :

- Le contexte réglementaire en matière d'hygiène et sécurité, la législation européenne dans le transport de marchandises, les dispositifs d'économie d'énergie, d'émission de gaz à effet de serre et plus généralement les objectifs intégrés dans le Grenelle de l'environnement.
- Les technologies de l'information et communication qui se généralisent dans les différents secteurs économiques (services, construction, industrie, commerce...) deviennent nécessaire quel que soit le métier ou la fonction.
- Enfin, le mode de consommation et la place du consommateur incitent les entreprises à s'adapter aux nouveaux modes de vie.

Dans ce contexte, la formation professionnelle continue, comme la professionnalisation des salariés et des formateurs, peuvent être des leviers répondant à ces dynamiques socio-économiques et technologiques.

CarifOref

Midi-Pyrénées

Association loi 1901

19 rue Carmin - 31670 Labège

Tél : 05 62 24 05 99

en téléchargement sur :
www.caroiforef-mp.asso.fr
www.midi-pyrenees.directe.gouv.fr

