



Attractivité des entreprises et emplois cadres en Occitanie

■ En 2020, l'économie d'Occitanie n'a pas été épargnée par la crise, pour autant elle bénéficie de nombreux atouts

Figurant au 4^e rang des régions les plus créatrices de richesse, l'Occitanie bénéficie d'un tissu économique diversifié s'articulant autour de spécificités sectorielles dans des activités à forte valeur ajoutée (aéronautique, spatial, santé, ingénierie R&D...). Ces activités sont polarisées dans les métropoles toulousaine et montpelliéraine qui concentrent 66 % des effectifs cadres de la région. La récession liée à la crise sanitaire a fortement impacté le tissu économique régional et notamment l'écosystème lié à l'aéronautique. Pour autant, la situation économique s'est améliorée en 2021.

■ Les entreprises d'Occitanie font face à des difficultés de recrutements de différentes natures

Comme dans de nombreux territoires hexagonaux, les compétences cadres à forte expertise technique sont très recherchées et soumises à de fortes tensions notamment dans l'informatique, l'ingénierie et la sphère industrielle. Par ailleurs, les entreprises, et plus particulièrement les PME situées dans des espaces excentrés ou mal desservis, peinent à attirer les candidats. Elles ont du mal à rivaliser avec les salaires proposés dans les grandes aires urbaines régionales, dont le tissu économique comprend de nombreuses grandes entreprises et sièges sociaux aux conditions de rémunération très favorables.

■ Plusieurs pistes d'action gagneraient à être renforcées pour permettre aux entreprises de se rendre plus attractives

Pour surmonter les difficultés qu'elles rencontrent, les entreprises recruteuses ont principalement recours à trois grandes catégories de leviers :

- Le premier d'entre eux concerne **la professionnalisation de leurs pratiques**. Elle vise à plus de transparence pour *in fine* instaurer un rapport de confiance avec les candidats.
- Le renforcement de **la marque et de la promesse employeur**, 2^e levier, leur permet d'améliorer leur visibilité et leur attractivité auprès des cadres candidats.
- Enfin, les entreprises gagnent à se muer en **ambassadrices de leur territoire** en communiquant sur ses atouts en complémentarité avec les acteurs institutionnels. Une action essentielle pour aider les candidats potentiels à s'y projeter.

Sommaire

SPÉCIFICITÉS ÉCONOMIQUES ET EMPLOIS CADRES

06

Structure de l'emploi cadre

08

Effets de la crise sur l'emploi cadre

DIFFICULTÉS ET ENJEUX DU RECRUTEMENT DE CADRES

12

Difficultés de recrutement propres aux territoires

14

Tensions sur certains métiers recherchés

16

Zoom sur les territoires les moins urbanisés

ENJEUX POUR L'ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES

20

Pistes d'action pour les entreprises

Méthodologie

Les analyses présentées dans ce document se fondent sur un dispositif multirégional qui se décline en 2 volets :

Une approche quantitative reposant sur l'exploitation de données de plusieurs sources : l'Apec (Enquête annuelle 2021 de recrutements de cadres auprès de 8 000 établissements dont 632 en Occitanie, exhaustivité des offres d'emploi cadre publiées sur apec.fr en Occitanie entre le 3^e trimestre 2019 et le 3^e trimestre 2021), Pôle emploi (enquête Besoins en Main d'Œuvre 2021) et l'Insee (données issues de la déclaration sociale nominative 2018 et données conjoncturelles).

Une phase qualitative lors de laquelle 160 personnes ont été interrogées dans toutes les régions françaises dont 14 en Occitanie. Ce sont des consultants de l'Apec et des personnes en charge du recrutement pour leur entreprise qui ont été consultés.



Le mot de l'Apec en région

Corinne Cabanes

Présidente du comité paritaire
régional

Carole Fistahl

Députée régionale



La sortie de la récession et le retour progressif à un niveau d'activité d'avant-crise constitue une excellente nouvelle. Dans un avenir proche, le marché de l'emploi cadre occitan devrait renouer avec la fluidité qui le caractérisait même si des hypothèques pèsent encore sur la filière aéronautique.

Toutefois, malgré cette reprise, nos entreprises continuent d'exprimer des difficultés à recruter et à fidéliser les cadres dont elles ont besoin. Les compétences pour les métiers à forte expertise technique, que ce soit dans l'informatique, l'ingénierie R&D ou dans la sphère industrielle, restent difficiles à trouver, même dans les zones urbaines les plus attractives de notre région. Dans les territoires à moindre densité économique, les difficultés sont encore plus prégnantes.

Les centres Apec situés en Occitanie agissent aux côtés des entreprises pour les aider à faire face à ces difficultés, notamment en les conseillant sur les bonnes pratiques à adopter en matière de recrutement. Mais le diagnostic posé par notre Observatoire de l'emploi cadre doit nous amener à aller plus loin, en particulier sur les sujets de la marque et de la promesse employeur, de la valorisation de nos territoires et de l'intégration des cadres dans les entreprises. 👍

OCCITANIE



01

Spécificités économiques
et emplois cadres

Structure de l'emploi cadre

Un tissu économique diversifié bénéficiant d'une dynamique démographique favorable

Cinquième région la plus peuplée de l'Hexagone avec 6 millions d'habitants, l'Occitanie se caractérise par une évolution démographique dynamique (+0,7 % contre +0,4 % sur le plan national¹). Elle se classe parmi les 3 régions métropolitaines où la population augmente le plus (avec la Corse et les Pays de la Loire). Cette orientation favorable est liée principalement à un solde migratoire positif (+0,6 %) alors que la contribution du solde naturel (différence entre naissances et décès) est quasiment neutre. Elle est portée par les départements de Haute-Garonne (+1,2 %) et de l'Hérault (+1,2 %) qui sont adossés aux aires urbaines toulousaine et montpelliéraine particulièrement dynamiques. Les progressions sont moins fortes dans les Pyrénées-Orientales (+0,9 %), l'Aude (+0,3 %) ou encore le Gard (+0,3 %). Certains territoires à dominante rurale du nord (Lot, Aveyron, Lozère), de l'ouest (Lot-et-Garonne, Gers) ou du sud (Ariège) sont moins bien lotis avec des populations qui ont tendance à stagner, voire à reculer.

Sur le plan économique, l'Occitanie, 4^e région la plus créatrice de richesse (PIB),

bénéficie d'atouts remarquables qui ne doivent pas, pour autant, occulter certaines disparités. Ses deux principales aires métropolitaines se caractérisent par des tissus économiques extrêmement denses et dynamiques. Toulouse, capitale européenne de l'aéronautique, concentre un écosystème de services à forte valeur ajoutée (informatique, ingénierie R&D) adossés à cette industrie à haute intensité technologique. Montpellier, pour sa part, affiche une spécialité marquée dans la R&D et l'informatique, tout en faisant partie des grandes agglomérations françaises à forte vocation touristique. Cette orientation touristique est partagée par les zones d'emploi du littoral méditerranéen (Sète, Agde-Pézenas, Béziers, Narbonne, Perpignan). L'industrie est présente, quant à elle, dans plusieurs zones : Castres-Mazamet spécialisée dans l'industrie pharmaceutique, Bagnols-sur-Cèze dans l'énergie ou encore Figeac-Villefranche dans l'industrie aéronautique. Enfin, certains bassins affichent un profil plus agricole comme Auch, Mende ou Castelsarrasin.

Toulouse et Montpellier, places fortes de l'emploi cadre régional

Les 277 700 cadres de la sphère privée qui font de l'Occitanie la 3^e région en termes de population cadre, se polarisent majoritairement au centre de la région sur la zone d'emploi de Toulouse (51 % des cadres) et d'autre part plus à l'est autour de Montpellier (15 %). Ces territoires ont en commun de concentrer de nombreux services à forte valeur ajoutée (conseil, ingénierie-R&D, informatique) et à fort taux d'encadrement. La présence de sièges sociaux favorise également cette concentration avec des emplois cadres dits stratégiques à forte dimension décisionnelle. Quant aux zones d'emploi de Nîmes et de Perpignan, elles drainent, ensemble, 8 % de l'emploi cadre régional.

À l'échelle régionale, si 41 % des cadres sont en poste dans les services à forte valeur ajoutée, cette proportion est en deçà de celle observée pour l'ensemble de la France (44 %). Cet écart souligne les spécificités sectorielles régionales notamment dans l'industrie (22 % des cadres occitans contre 17 % au niveau national). Cette sous-représentation dans les services à forte valeur ajoutée n'est pas sans conséquence sur la capacité de la région à attirer des cadres avec une vraie césure entre les grandes agglomérations métropolitaines toulousaine et montpelliéraine d'un côté et les autres territoires occitans de l'autre.

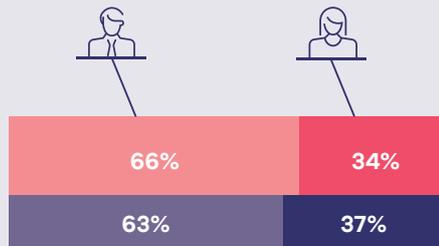
¹ Insee, L'essentiel sur... Occitanie, avril 2021

Le profil sociodémographique des cadres en Occitanie est proche de la moyenne nationale

Nombre de cadres en Occitanie : 277 700. Taux d'encadrement : 20 %

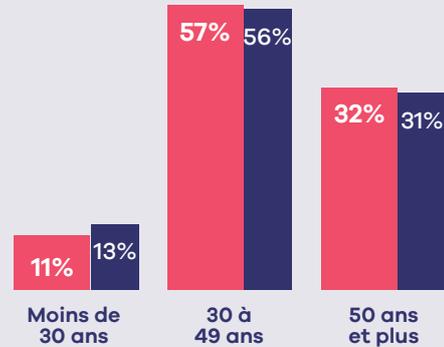
Source : Apec, 2021

Répartition des cadres en emploi par sexe



■ Occitanie ■ France entière

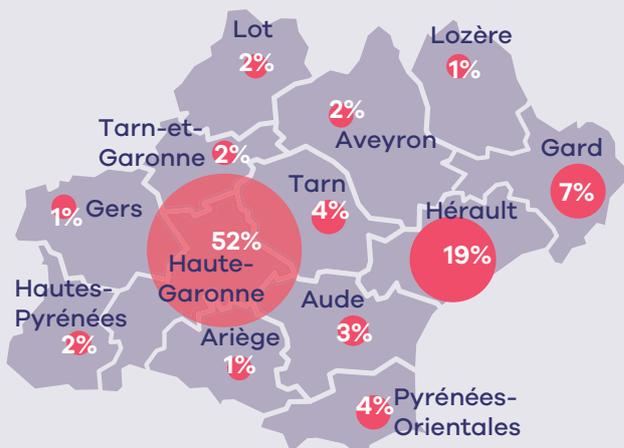
Répartition des cadres en emploi par âge



Base : Cadres en emploi
Source : Insee, DSN 2018

Les cadres de la région travaillent plus souvent qu'en moyenne nationale dans l'industrie

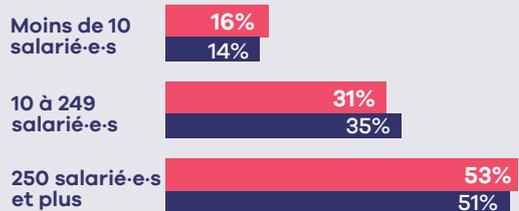
Répartition des emplois cadres par département



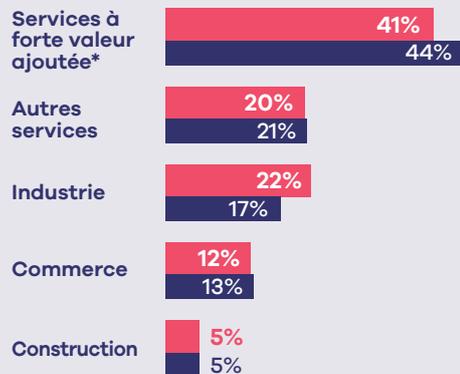
Base : Cadres en emploi
Source : Insee, DSN 2018

■ Occitanie ■ France entière

Répartition par taille d'entreprise



Répartition par secteur d'activité



*Activités juridiques et comptables, banque et assurances, conseil en gestion des entreprises, activités informatiques, communication et médias, ingénierie R&D

Effets de la crise sur l'emploi cadre

La dynamique des recrutements s'est brutalement interrompue

La crise sanitaire qui s'est muée en récession économique d'ampleur n'a pas épargné le territoire occitan. L'industrie aéronautique et son tissu de prestataires de services et de sous-traitants ont particulièrement été affectés. Cet épisode récessif d'une ampleur inédite a entraîné en 2020 une interruption brutale de la dynamique de l'emploi cadre bien supérieure à celle enregistrée à l'échelle nationale : les recrutements de cadres ont reculé de 29 % en Occitanie contre 19 % dans l'Hexagone. Les entreprises de l'aéronautique, des activités informatiques ou encore de l'ingénierie R&D ont dû réduire la voilure de leurs embauches de cadres.

Dans ce contexte de crise, les entreprises ont privilégié les recrutements de cadres de 1 à 10 ans d'expérience (55 %) au détriment notamment des jeunes diplômé·e·s (14 % des embauches), qui, comme souvent en

période de récession, sont les plus affectés. Les profils recrutés ont concerné en premier lieu les cadres de l'informatique (25%), des études R&D (19 %) et ceux de l'exploitation tertiaire (13 %).

Pour autant, cet épisode récessif intense ne s'est pas accompagné de destructions d'emplois de cadres. En effet, les sorties (démissions, licenciements et départs à la retraite) ont reculé (-20 % en 2020). Les cadres, par mesure de précaution, ont remis *sine die* leur projet de mobilité externe et les entreprises protégées par l'intervention massive de la puissance publique (prêts garantis par l'Etat, aides sectorielles, mesures de chômage partiel) ont limité les plans de licenciements massifs. Les acteurs économiques de l'Occitanie ont ainsi créé 2 950 postes de cadres en 2020 (contre 5 880 en 2019). La création d'emplois cadres est, toutefois, en baisse de 50 %.

Une reprise économique modérée et sous contrainte

Au début de l'été 2021, le reflux de la pandémie et la levée des restrictions sanitaires laissent augurer un rebond économique assez conséquent. Sur le plan national, la Banque de France² tablait sur une croissance pouvant avoisiner les +6 % en 2021. Les dernières enquêtes de conjoncture de l'Insee ne remettent pas en cause cette prévision. L'économie occitane devrait tirer profit de cette embellie avec une filière aéronautique qui pourrait renouer plus rapidement que prévu avec la vitalité qui la caractérisait avant crise. Ainsi, les entreprises devraient retrouver des niveaux d'activité plus conformes à la normale et une meilleure visibilité, synonyme d'investissements. Par voie de conséquence, les recrutements de cadres devraient repartir à la hausse dans la région.

Cette bonne orientation est déjà perceptible au niveau des offres d'emploi cadre régionales publiées sur apec.fr. Leur volume progresse à un rythme plus élevé qu'à l'échelle nationale (+62 % vs +55 % entre le T3 2020 et le T3 2021). Ce rebond concerne l'ensemble des secteurs avec des activités comme l'ingénierie et le conseil en systèmes et logiciels informatiques particulièrement en verve. Toutefois, certains secteurs, notamment l'industrie, n'ont toujours pas retrouvé leur niveau d'offres d'avant-crise. Côté profils recherchés, les recruteurs privilégient les métiers de l'informatique, du commercial et des études R&D. Pour autant, la reprise qui s'annonce reste sous contrainte et toujours tributaire de la situation sanitaire.

² Banque de France, *Projections macroéconomiques*, juin 2021.

Les recrutements de cadres ont reculé de 29 % entre 2019 et 2020 dans la région

Nombre de recrutements annuels de cadres en CDI et CDD d'un an et plus

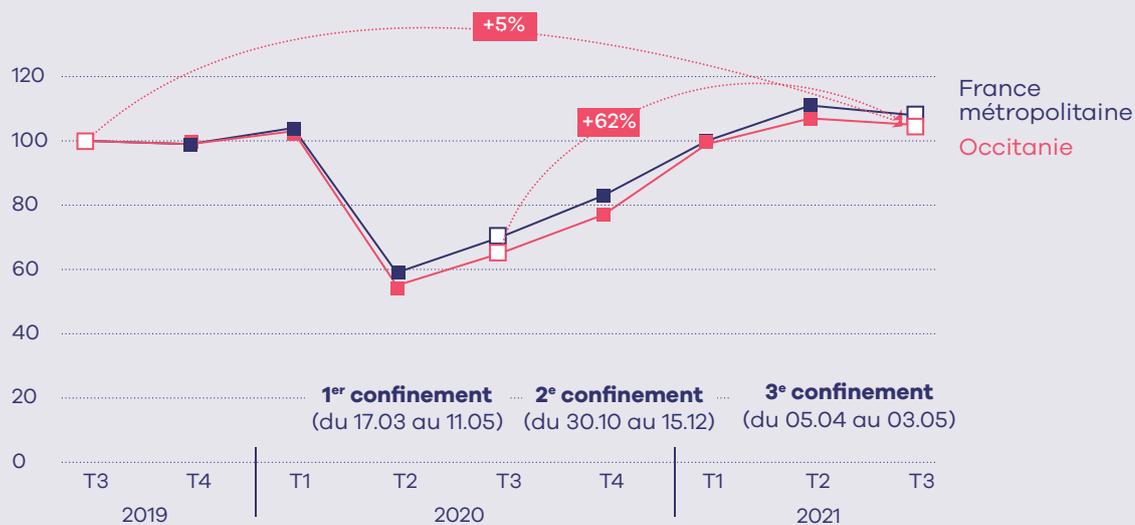


Source : Apec

Les opportunités d'emploi cadre ont particulièrement bien rebondi en Occitanie

Nombre d'offres d'emploi cadre publiées sur apec.fr

Indice base 100 au T3 2019



en Occitanie, le nombre d'offres d'emploi cadre publiées sur apec.fr a augmenté de 62 % entre le T3 2020 et le T3 2021 et de 5% entre le T3 2019 et le T3 2021.

Nombre d'offres d'emploi cadre par secteur

3 premiers trimestres de l'année

Secteur	Évolution 2020-2021 (T1+T2+T3)	Évolution 2019-2021 (T1+T2+T3)
Industrie	+30%	-21%
Commerce	+44%	+11%
Construction	+18%	-11%
Services à forte valeur ajoutée*	+40%	-15%
Autres services	+47%	+15%

*Activités juridiques et comptables, banque et assurances, conseil en gestion des entreprises, activités informatiques, communication et médias, ingénierie R&D

Source : Apec

OCCITANIE



02

Attractivité des entreprises :
difficultés et enjeux du
recrutement de cadres

Difficultés de recrutement propres aux territoires

La crise économique a entamé la fluidité du marché de l'emploi cadre comme en témoigne la forte chute du nombre de recrutements de cadres. Cette baisse s'est accompagnée « mécaniquement » d'une réduction des difficultés de recrutement. Pour autant, la proportion des entreprises connaissant des difficultés reste élevée (37 % des entreprises ayant recruté un cadre sur le plan national) avec des acteurs économiques confrontés à des difficultés structurelles d'origines diverses.

Une région à l'attractivité hétérogène

L'Occitanie présente de forts contrastes territoriaux entre des zones urbaines très densément peuplées (Toulouse et Montpellier) et des bassins à forte vocation rurale (Lozère, Aveyron, Ariège, Lot...). Cette césure entre territoires se formalise par des niveaux d'attractivité fortement différenciés.

Dans les territoires situés hors des zones d'influence toulousaine et montpelliéraine, les entreprises implantées dans des agglomérations urbaines de plus petite taille (Tarbes, Foix, Mende...) souffrent d'un déficit d'attractivité avec des tissus économiques à faible densité et constitués par des activités sectorielles employant peu de cadres. Elles pâtissent de la force attractive et de la notoriété des deux principales zones urbaines régionales qui polarisent les services à forte valeur ajoutée et à fort taux d'encadrement. Les territoires gersois, tarnais ou encore aveyronnais éprouvent des difficultés pour faire valoir leur identité et leurs atouts. Les acteurs économiques qui y sont implantés ont du mal à faire venir et à

fidéliser les compétences cadres dont ils ont besoin. Souvent de petite taille, les entreprises locales peinent à être compétitives face à leur consœurs toulousaines ou montpelliéraines qui proposent des conditions d'emploi et de rémunération sur lesquelles elles ne peuvent pas s'aligner.

Les territoires les plus éloignés des zones urbaines sont confrontés à des problématiques communes à de nombreuses régions. Les cadres sont souvent en attente de services (santé, formation, culture...) comparables à ceux qu'ils trouvent en milieu urbain et d'autre part la taille du tissu économique local ne leur permet pas toujours d'envisager avec sérénité leur évolution professionnelle. Le marché de l'emploi s'avère par ailleurs peu propice à l'insertion des jeunes diplômé-e-s du supérieur. D'une manière générale, ces territoires éloignés des métropoles connaissent des difficultés particulièrement marquées pour attirer les profils cadres qu'ils soient débutants ou plus expérimentés.

Des mobilités infrarégionales limitées par l'étendue de la région

Avec l'un des plus vastes territoires derrière la Nouvelle-Aquitaine, l'Occitanie pâtit de temps de trajets infrarégionaux, qui constituent une contrainte supplémentaire pour des acteurs économiques implantés dans certaines zones d'emploi. Cela a été souligné par les entreprises interrogées, indépendamment de la valeur intrinsèque et de la qualité des postes cadres qu'elles proposent. En effet, les

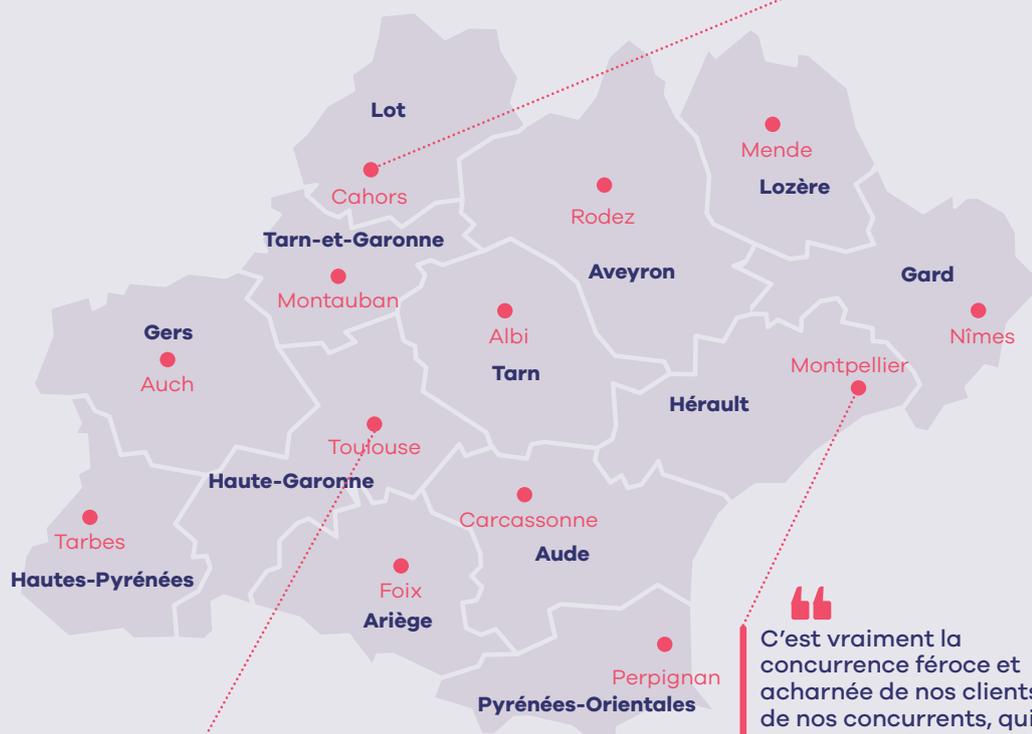
navettes domicile-travail longues et chronophages découragent beaucoup de candidats potentiels occitans. Souvent intéressés dans un premier temps par les postes à pourvoir, ceux-ci préfèrent jeter l'éponge face à cette contrainte de déplacement qu'ils jugent rédhibitoire. La généralisation du télétravail pourrait toutefois modifier les comportements de certains cadres et entreprises.

Les entreprises de la région connaissent des difficultés de recrutement, même celles implantées dans les territoires attractifs

Extraits d'entretiens menés auprès de différents RH et consultants Apec de la région.

Pour situer, dans le Lot, on est à peu près à 1 heure et demie de Toulouse, et 1 heure et demie de Limoges. On a la chance d'avoir l'autoroute pas loin, cela peut nous aider. [...] Mais effectivement à une heure et demie de Toulouse, cela fait un peu loin tous les jours. Même si on a des logements, cela ne tient pas de toute façon. On a une personne, c'est quelqu'un qui vient aussi de Toulouse. C'est un peu loin, donc forcément même si elle reste dormir un peu, avec une vie familiale, c'est compliqué. 🗣️

PME des services, Cahors



Après le problème, c'est qu'on est sur un marché qui est très concurrentiel avec une forte compétitivité entre les différents acteurs, et donc ce n'est pas évident de se démarquer parce que quand on va appeler un candidat, il a souvent été contacté par plusieurs autres entreprises, ou alors cela va arriver dans la journée. Et après forcément, si on est les premiers à faire une offre, il va pouvoir opposer notre offre à une autre entreprise qui elle va surenchérir. On ne peut pas toujours surenchérir. 🗣️

PME des services numériques, Toulouse



C'est vraiment la concurrence féroce et acharnée de nos clients, et de nos concurrents, qui font des propositions salariales beaucoup plus importantes que ce qu'on pourrait proposer. Forcément, sur des profils jeunes cadres qui recherchent des fois davantage la rémunération que le projet, on ne peut pas faire face à ce genre de proposition de client. C'est donc très compliqué pour nous. 🗣️

PME des services numériques, Montpellier

Tensions sur certains métiers recherchés

De nombreuses difficultés de recrutement, notamment dans les métiers de l'ingénierie, de l'informatique et de la maintenance

De nombreuses entreprises occitanes font part de tensions importantes concernant leurs besoins en compétences cadres sur les métiers à forte expertise technique. Les difficultés concernent principalement les métiers de l'informatique (développement, Data science, cyber sécurité...) et de l'ingénierie-R&D. Outre un profil technique pointu, les recruteurs sont également en quête de cadres bénéficiant d'une expérience professionnelle affirmée, ce qui peut également compliquer les choses. Les entreprises se font une forte concurrence pour trouver les cadres idoines notamment dans la sphère informatique. Elles sont dans l'obligation d'élargir leur recherche à l'échelle nationale faute d'un vivier de candidatures local suffisamment important pour répondre à la demande.

« Nous, on a eu, et on a encore un des postes à pourvoir sur lesquels on n'a eu que très peu de candidatures. C'est tout ce qui est ingénieur développement, développeur avec des langages bien précis. Alors après effectivement, c'est vrai que l'on demande un certain nombre de connaissances et que cela demande d'être un peu sénior. »

PME des services numériques, Toulouse

« Responsable d'études, c'est un poste qui est très compliqué et pénurique, et tout le secteur du nucléaire s'arrache concrètement ce poste. Cela a pris pra-

tiquement un an, tout simplement parce que les candidats peuvent avoir 5-6 propositions. Comme on appelle cela chez nous, c'est concrètement une opération séduction pour les faire venir chez nous. En plus, il y a des cadres à haut potentiel, qui ne sont pas sur le marché, qu'il faut aller débaucher. D'où la lenteur des process, tout simplement. »

PME de l'ingénierie nucléaire, Bagnols-sur-Cèze

Des difficultés prégnantes sont également évoquées dans l'industrie notamment sur les métiers de la maintenance qui ont fortement évolué ces dernières années. En effet, l'automatisation et la robotisation croissantes des processus nécessitent de nouvelles compétences que ne détiennent pas toujours les cadres les plus expérimentés. Les cadres commerciaux sont aussi très prisés, notamment ceux qui ont une connaissance fine du secteur de l'entreprise recruteuse, ce qui peut constituer une contrainte supplémentaire.

« On peut être un bon commercial mais si on a une étiquette 'grande distribution', on va rester dans la grande distribution. Je cherche un commercial conseil agromonie, c'est très particulier, ils veulent des gens du secteur. Les entreprises ont beaucoup de mal à accepter ce transfert de compétences »

Consultant Apec

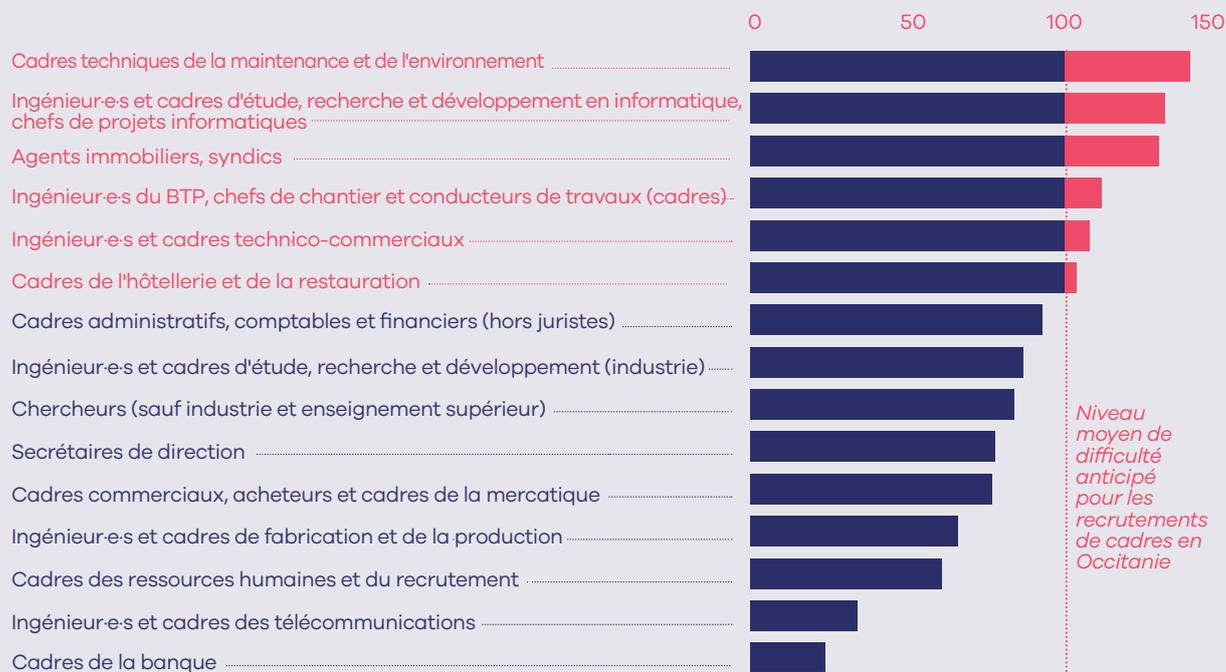
Des difficultés amplifiées par les exigences des cadres candidats

Le dénominateur commun à ces différentes catégories de métiers tient souvent à l'exigence des cadres candidats, notamment en matière salariale. Cette exigence est exacerbée par les tensions sur le marché de l'emploi cadre, qui peuvent être plus ou moins fortes et de nature différente selon les bassins d'emploi. Si la rémunération propo-

sée est au centre de leurs préoccupations, l'équilibre vie professionnelle/vie privée, les conditions de travail ou encore la quête de sens leur tiennent particulièrement à cœur et sont fréquemment évoqués lors des entretiens de recrutement. Ces exigences peuvent s'avérer difficiles à satisfaire dans les plus petites structures.

En Occitanie, des difficultés de recrutement prévues sur les métiers techniques de l'ingénierie, de l'informatique ainsi que sur les cadres de la maintenance

Indice de difficulté des recrutements prévus en 2021 pour les 15 familles de métiers cadres qui concentrent le plus de projets de recrutement



Source : Pôle emploi, enquête BMO, 2021

Base : Projets de recrutement de cadres en 2021 hors métiers de la santé et de l'enseignement

Note de lecture : si l'indice est > à 100, la part des recrutements anticipés comme difficiles est plus importante.

Extraits d'offres d'emploi pour des métiers en tension

> Ingénieur automatisme H/F

Ingénierie – Haute-Garonne – salaire à négocier

Descriptif du poste : Vous participez au développement de la R&D

- Vous assurez le développement du prototype
- Vous réalisez le banc de test et assurez l'installation opérationnelle. Vous concevez l'automatisme de chaque installation chez nos clients
- Vous participez à la rédaction de l'analyse fonctionnelle avec le chef de projet (cahier des charges, maquettes...)
- Vous concevez l'implantation de matériel et de régulation dans une installation industrielle
- Vous sélectionnez les prestataires nécessaires en fonction des coûts (étude de prix), des délais et des choix techniques
- Vous réalisez le programme automate sur la base de l'analyse fonctionnelle et installez et réglez les équipements industriels automatisés

Profil recherché : Doté(e) d'une formation d'ingénieur en automatisme (génie industriel, électrique, informatique industrielle...) avec une expérience significative sur un poste similaire

- Vous avez une parfaite connaissance dans le domaine de l'instrumentation et des automatismes et régulations. Vous démontrez une bonne compréhension des problématiques et des enjeux liés à l'automatisme sur un site industriel.

> Ingénieur bâtiment – Expert sinistres junior H/F

Expertise – Castres – 30 à 36 k€/an

Descriptif du poste : Vous intégrez le bureau de Castres et intervenez principalement sur le département 81 en tant qu'Expert sur les missions d'expertises des sinistres incendies, accidents et risques divers (IARD).

Vous êtes l'interlocuteur direct des assurés lors des missions confiées, et vous garantissez les conditions d'exécutions des contrats d'assurances couvrant les risques sinistrés : Détermination des causes et origines des sinistres, estimation des dommages et préjudices subis, analyse des conditions contractuelles et des responsabilités, relation avec les sinistrés et les compagnies d'assurance, rédaction de rapports d'expertise sur un périmètre large de sinistres particuliers et professionnels dans le respect des délais impartis.

Profil recherché : Vous êtes titulaire d'un BAC+3/5 ou d'un diplôme d'ingénieur en génie civil ou bâtiment. Vous justifiez d'une première expérience dans la gestion et la conduite de travaux TCE, y compris stage long et apprentissage, et maîtrisez les procédés d'organisation et de suivi de chantier / réhabilitation bâtiment. Tout en étant autonome dans la gestion des dossiers, vous aimez travailler en équipe et participer activement à son développement.

> Ingénieur Cloud H/F

ESN – Hérault – 30 à 40 k€/an

Descriptif du poste : Après une phase d'analyse de l'existant, vous serez force de proposition pour : assurer la « Cloud compliance » des solutions ; promouvoir et vulgariser les pratiques et les technologies devops auprès des équipes ; modéliser l'architecture Cloud à mettre en œuvre ; construire/coder des infrastructures Cloud Public ; mettre en œuvre les exigences sécurité dans les solutions ; automatiser les processus d'intégration et de déploiement

- Votre activité impliquera des liens forts avec les cellules développement et qualification, mais aussi avec l'exploitation, les chefs de projets clients, l'IT et les partenaires hébergeurs

Profil recherché : Titulaire d'un BAC+5 spécialisé en informatique, vous avez au moins 2 ans d'expérience sur un poste Cloud

- Techniquement, vous maîtrisez les technologies suivantes : Maîtrise administration linux (Redhat / Centos) CI/CD (git, Ansible, Jenkins, GitLab).

Zoom sur les territoires les moins urbanisés

Des territoires en déficit d'attractivité

Les entreprises implantées à distance des grands centres urbains et dans les territoires à vocation rurale (Gers, Lot, Lozère, Tarn et Garonne) connaissent des difficultés de recrutement de cadres de nature similaire à celles rencontrées par les entreprises présentes dans des tissus économiques denses (métiers cadres en tension, double compétence recherchée, métiers et secteurs peu attractifs, déficit d'image de l'entreprise...). Mais pour les premières, les difficultés sont d'une intensité exacerbée.

Dans ces territoires, le déficit d'attractivité lié à un sous-équipement (scolaire, commercial, culturel, médical), à l'enclavement géographique, à l'absence d'infrastructures de transport ou encore à une très faible notoriété peut se cumuler à celui de certains secteurs d'activités dans certaines zones géographiques. Les territoires à forte vocation industrielle

(Castres-Mazamet, Bagnols-sur-Cèze ou encore Figeac-Villefranche) éprouvent des difficultés à attirer des cadres de production industrielle mais également ceux des fonctions supports (ressources humaines, comptabilité...) qui vont donner leurs préférences à des entreprises de services implantées dans les grandes agglomérations. Enfin, dans ces territoires peu denses économiquement, la problématique de l'emploi du conjoint est particulièrement saillante et peut constituer un obstacle majeur à la finalisation d'un recrutement.

« C'est plus facile de trouver sur Montpellier et Rodez que sur Millau. Je pense que tout le monde est d'accord avec moi là-dessus. Surtout, le passage du col de l'Escalette. Pour attirer, c'est très compliqué. »

PME santé action sociale, Millau

Une qualité de vie appréciable mais insuffisante pour attirer les cadres

Il n'en demeure pas moins que ces territoires à dominante rurale ont des atouts à faire valoir et notamment une qualité de vie reconnue et prisée par de nombreux cadres. Ils peuvent offrir des solutions alternatives aux phénomènes de concentration, de saturation ou encore de pollution qui caractérisent les grandes métropoles régionales. Et ces aspirations ont été accentuées par la crise sanitaire. Pour autant, l'environnement de vie appréciable et harmonieux de ces territoires occitans se heurte à un principe de réalité difficile à ignorer : les services à forte valeur ajoutée et à fort taux d'encadrement (informatique, ingénierie, conseil), les

sièges sociaux ou encore les grands établissements se polarisent dans les grands centres urbains. Et, pour la très grande majorité des cadres en quête de mobilité, il apparaît difficile d'occulter cette réalité. Toutefois, la généralisation du télétravail pourrait modifier certains comportements.

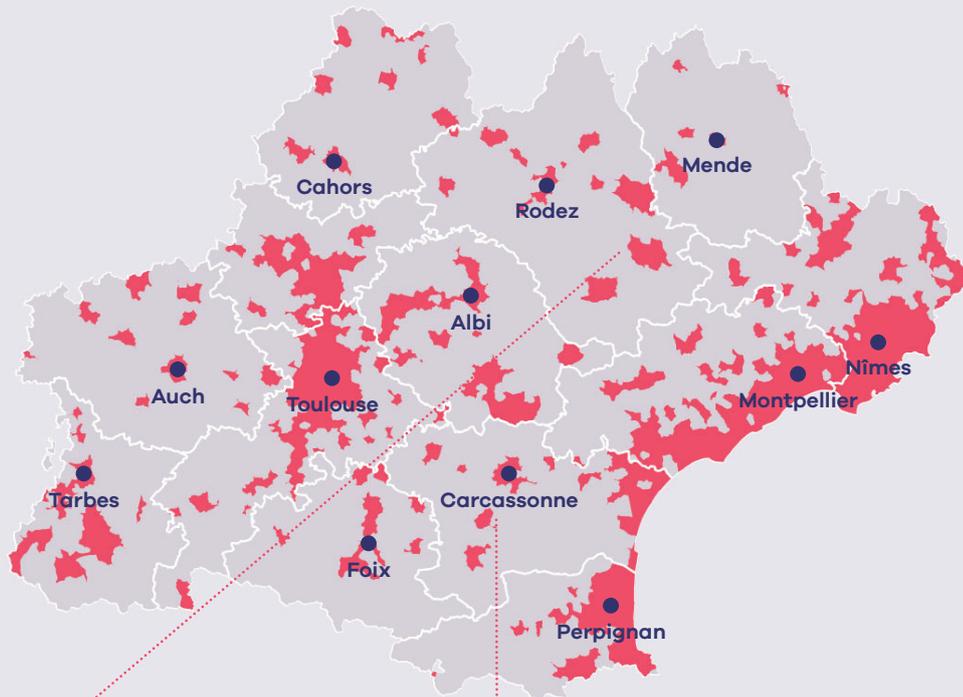
« Le confinement a fait que les cadres ont beaucoup réfléchi aux priorités, à leur qualité de vie, à l'envie d'une maison plutôt que d'un appartement. Ils veulent retrouver la sérénité des petites villes voire de la campagne et il faut surfer sur cette vague ! »

Consultant Apec

Les entreprises des territoires éloignés des centres urbains cumulent des difficultés de différentes natures pour attirer les cadres

Communes urbaines et rurales d'Occitanie

■ urbain ■ rural



Dans le bassin de l'Aveyron, on est en pénurie totale. On a utilisé tous les réseaux pour diffuser des annonces, que cela soit des agences d'intérim, des agences de recrutement, Facebook, Apec, Pôle emploi. Je pense qu'on a fait à peu près le tour de tout ce qui peut exister pour essayer d'avoir les compétences, mais c'est très compliqué. Même au niveau administratif, c'est très compliqué. 👍

ETI de l'agroalimentaire, Millau



En Occitanie, c'est Toulouse et Montpellier avant tout, après ils n'ont pas vraiment envie de bouger... Quand j'annonce des offres à Carcassonne ou à Perpignan, ça n'attire pas grand monde. C'est vraiment la concurrence féroce et acharnée de nos entreprises et de territoires concurrents qui font des propositions salariales beaucoup plus importantes que ce qu'on pourrait proposer. On ne peut pas faire face à ce genre de proposition. C'est donc très compliqué pour nous. 👍

Consultant Apec

Typologie établie à partir du zonage en unités urbaines. Les communes urbaines, dans ce découpage, regroupent les villes isolées, les villes-centre et les banlieues. Les communes rurales sont les communes hors unité urbaine. Obtenu à partir de france-decouverte.geoclip.fr

Source : Insee, 2020

OCCITANIE



03

Enjeux pour l'attractivité
des entreprises

Pistes d'action pour les entreprises

Plusieurs pistes d'action peuvent être identifiées pour optimiser l'attractivité des entreprises d'Occitanie et surmonter les difficultés qu'elles rencontrent pour recruter des cadres. En particulier, trois grands registres permettent de regrouper les bonnes pratiques rencontrées sur le terrain, pour alimenter la réflexion et l'action.

Professionnalisation des pratiques de recrutement et d'intégration

Il convient de porter une attention particulière à la démultiplication des canaux de recrutement. La publication d'une offre d'emploi est nécessaire mais pas suffisante. L'activation et l'entretien d'un réseau professionnel et la systématisation de la cooptation doivent permettre d'élargir significativement le volume de candidats potentiels. Il ne faut pas hésiter, également, à favoriser l'embauche de cadres débutants. Pour faciliter leurs premiers pas professionnels, un stage en alternance peut être un levier efficace à actionner.

« On a mis en place un système de primes pour la cooptation. On a fait

les points en fonction de ce que l'on voyait, CV générant un entretien, CV générant une proposition d'embauche, embauche réalisée. Et à la fin de la période, on a offert plusieurs lots. Une fois, on a offert un petit voyage. »
PME des services numériques, Montpellier

Dans cette optique, le développement de l'expérience candidat est un vecteur important pour donner de la visibilité, pour établir un contact personnalisé ou encore pour mobiliser les salariés de l'entreprise afin qu'ils interagissent directement avec les candidats.

Renforcement de la marque et de la promesse employeur

Pour se démarquer dans un environnement souvent concurrentiel, les entreprises doivent investir sur leur marque employeur, et tout particulièrement lorsqu'elles sont de petite taille. Comme le font déjà certaines entreprises, il peut s'agir de valoriser ce qui fonde leur ADN et leurs valeurs. Dans les secteurs à forte intensité technologique, il peut s'agir aussi de communiquer sur les capacités d'innovation de l'entreprise. L'existence de « label R&D » peut par exemple être mentionnée dans les offres d'emploi pour déclencher plus de candidatures, ce que font déjà certains recruteurs. Dans l'industrie, la qualité des produits fabriqués et le « made in France » peuvent aussi être mis en avant.

De manière globale, des actions sont parfois menées pour valoriser la qualité de vie au travail. Elles pourraient être déployées plus largement au même titre que les autres, selon la capacité des entreprises.

« Là, je suis en train de travailler en parallèle sur le développement de notre marque employeur parce que cela n'a pas trop été fait chez nous. On essaie d'être plus présent sur LinkedIn, sur les forums étudiants, de casser un peu les codes en interne pour créer plus de lien. »
ETI de l'industrie aéronautique et spatiale, Toulouse

Valorisation des territoires

L'entreprise gagne à se muer en ambassadrice de son territoire. Au-delà du poste et des conditions d'emploi proposés, elle pourrait mettre en exergue les atouts locaux, de concert avec les acteurs institutionnels. En effet, ceux-ci jouent un rôle central pour développer des actions de marketing territorial. La mise en place de dispositifs concrets à destination des cadres arrivants (faciliter l'accès au logement, proposer des aides au déplacement, faciliter le recherche d'emploi du conjoint...) peut également jouer en faveur de l'entreprise qui recrute.

« Dans l'Aveyron, il y a une vraie difficulté pour trouver des candidats. Les

recruteurs peuvent mettre sur leur site ou leur offre un lien vers la vidéo du département. D'autant que leur situation géographique peut se révéler être une réelle opportunité pour certains cadres. »

Consultant Apec

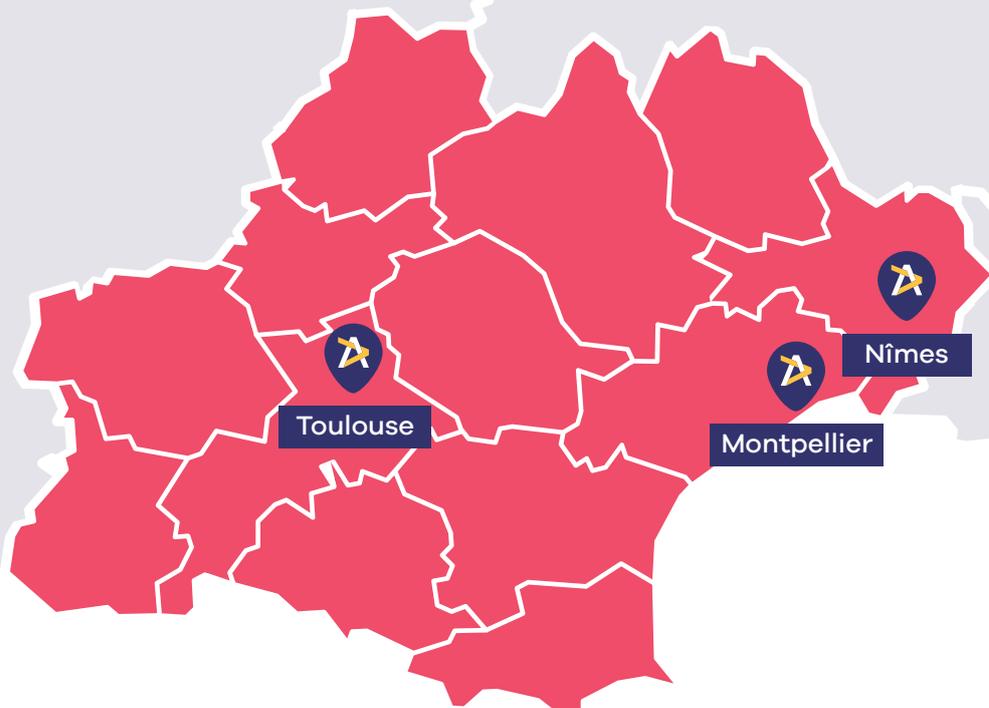
« Il faudrait communiquer sur les soutiens pour la recherche d'un appartement, pour l'accompagnement du conjoint, il faut penser à un package de nature à séduire les candidats et leur permettre d'arriver dans des conditions très favorables. »

Consultant Apec

5 leviers pour optimiser son attractivité



L'Apec en Occitanie



Les consultants et les consultantes de l'Apec en Occitanie conseillent et accompagnent les jeunes diplômé.e.s et les cadres tout au long de leur parcours professionnel. Leur rôle est aussi d'aider les TPE-PME à recruter les compétences cadres nécessaires à leur développement, en s'appuyant sur leur connaissance des réalités des bassins d'emploi et sur les analyses régionales de l'observatoire de l'emploi des cadres de l'Apec.

Cet accompagnement se traduit par des actions concrètes pour des recrutements plus rapides et plus durables : des conseils pour valoriser leurs atouts et optimiser la rédaction et la diffusion d'offres d'emploi sur [apec.fr](https://www.apec.fr) et l'accès à la Candidapec, riche de plus de 300 000 profils cadres, une aide au sourcing et à la présélection de candidats et de candidates et des événements innovants.

Par son engagement, l'Apec contribue au dynamisme économique de l'ensemble du territoire.

Repères bibliographiques

Contrat de plan État-région et schémas régionaux

- > Contrat cadre du contrat de plan État-région Occitanie 2021-2027, janvier 2021.
- > Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (SRESRI), février 2017.
- > Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII), janvier 2017.

Banque de France

- > Tendances régionales, Occitanie – sur la conjoncture économique (mensuel).

Caisse nationale du réseau des Urssaf

- > Publications sur le marché de l'emploi de la région Occitanie (pluriannuel).

Carif-Oref Occitanie

- > Synthèse sectorielle 2021 propose une présentation dynamique des données sectorielles de la région (chiffres clés, évolution de l'emploi, cartographie des établissements...).

CCI Occitanie – Observatoire économique d'Occitanie

- > Le Panorama économique 2020 de l'Occitanie. Données sur le tissu économique, l'emploi, la recherche, l'innovation, les pôles et clusters, les échanges extérieurs...

DREETS Pays de la Loire (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités)

- > Les chiffres clés de l'Occitanie, 2021.
- > Bilan du marché du travail en 2020, mai 2021.

Insee

- > Tableau de bord de la conjoncture – Occitanie, chiffres clés, août 2021
- > L'emploi se redresse au premier trimestre – 1^{er} trimestre 2021. Insee, Conjoncture Occitanie, n° 28, août 2021.
- > Bilan économique 2020 – Occitanie. Insee, Conjoncture Occitanie, n° 27, avril 2021.
- > L'essentiel sur... l'Occitanie, chiffres clés, avril 2021.
- > En 2020, la filière aérospatiale perd 8 800 salariés dans le Grand Sud-Ouest. Insee, Conjoncture Occitanie, avril 2021.
- > R&D : l'Occitanie au premier rang des régions françaises et bien placée au niveau européen. Insee, Analyses Occitanie, n° 104, février 2021.
- > L'essentiel des zonages en Occitanie. Insee, Dossier Occitanie, n° 9, novembre 2020.
- > Nouveau regard sur l'attraction des villes. Insee, Flash Occitanie, n° 100, octobre 2020.
- > En Occitanie, 27 nouvelles zones d'emploi très diversifiées. Insee, Analyses Occitanie, n° 96, septembre 2020.

Pôle emploi

- > L'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) – Occitanie, mai 2021.

Apec

- > Prévisions Apec 2021 : Un redémarrage progressif des recrutements de cadres, mai 2021.
- > Les offres publiées sur apec.fr dans la région Occitanie, septembre 2021.

L'observatoire de l'emploi cadre



RECRUTEMENT
PRÉVISIONS
& PROCESSUS



TRAJECTOIRES
PARCOURS
& INÉGALITÉS



COMPÉTENCES
MÉTIERS
& SOCIÉTÉ

L'observatoire de l'Apec réalise des études pour mieux comprendre le marché de l'emploi des cadres et anticiper les tendances à venir, en matière de modalités de recrutement et de fidélisation, de processus de mobilité, d'évolution des métiers et des compétences.

Les études publiées s'articulent autour de trois grands axes :

- > Analyser les besoins, les difficultés et les processus de recrutement des cadres ;
- > Comprendre les trajectoires des cadres, leurs parcours et les inégalités qui peuvent en résulter ;
- > Révéler les évolutions des métiers et des compétences des cadres en lien avec les transformations sociétales.

LES DERNIÈRES ÉTUDES PARUES DANS LA COLLECTION « RECRUTEMENT : PRÉVISIONS ET PROCESSUS »

- > Recrutements de cadres en ressources humaines : bilan 2020, août 2021
- > Pratiques de recrutements des cadres 2021, juillet 2021
- > Baromètre trimestriel des intentions de recrutement et de mobilité des cadres, juillet 2021
- > Prévisions Apec 2021, mai 2021



Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur le site www.corporate.apec.fr > Nos études



Suivez l'actualité de l'observatoire de l'emploi cadre de l'Apec sur Twitter:
[@Apec_Etudes](https://twitter.com/Apec_Etudes)

ISSN 2681-2819 (COLLECTION RECRUTEMENT)

ISBN 978-2-7336-1282-8

Novembre 2021

Cette étude a été réalisée par la direction Données et Études (DDE) de l'Apec.

Directeur de la DDE : Pierre Lamblin

Responsables du pôle études : Emmanuel Kahn, Gaël Bouron

Equipe projet : Caroline Legrand, Sylvie Tartesse, Christophe Lenzi, Erwan Audren, Marion Petit, Camille Levy, Florence Kremer, Valentine Henrard, Sahondra Legrand, Cendrine Mouline, Abd El Khadr Hamza

Veille documentaire : Carole Rogel

Maquette : Daniel Le Henry

ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES

51 boulevard Brune – 75689 Paris Cedex 14

CENTRE DE RELATIONS CLIENTS

0 809 361 212

Service gratuits + prix d'un appel

DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 19H (France métropolitaine)
*prix d'un appel local

© Apec. Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association pour l'emploi des Cadres, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et publié sous sa direction et en son nom. Il s'agit d'une oeuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur.

L'Apec a été créée en 1966 et est administrée par les partenaires sociaux (MEDEF, CPME, U2P, CFDT Cadres, CFE-CG C, FO-Cadres, CFTC Cadres, UGICT-CGT).

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'Apec, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la Propriété intellectuelle).



apec
DONNER DE L'ÉLAN
À VOTRE AVENIR