



HAUTE-GARONNE UNE ÉCONOMIE BIEN PLUS QU'AÉRONAUTIQUE

Observatoire partenarial
de l'économie,
du rayonnement et de
l'attractivité
juillet 2026

Si la Haute-Garonne et plus particulièrement Toulouse sont mondialement reconnues pour leur filière aéronautique et spatiale, cette étude met en lumière une diversité insoupçonnée du « tissu professionnel » du département. Avec 6 emplois sur 10 liés aux métiers «résidentiels» (santé, éducation, commerce...), le territoire vit aussi au rythme des besoins quotidiens de ses habitants. L'analyse croise données démographiques et intentions d'embauche pour mettre en lumière des enjeux clés : le vieillissement de certaines professions, la place des femmes et des travailleurs étrangers, ou encore l'évolution des recrutements. Un portrait nuancé et actualisé de l'économie locale, qui bouscule les idées reçues.

Chiffres clés



650 000

emplois en Haute-Garonne

6 actifs sur 10 exercent des métiers « résidentiels » essentiels à la vie locale (santé, éducation, commerce, services publics...)

12% des emplois sont des ingénieurs et cadres techniques d'entreprises.

C'est la seule famille professionnelle qui réunit plus de 10% de l'emploi total des habitants du département



48 % femmes



52 % hommes



7 % de travailleurs de nationalité étrangère (44 900 postes)

Besoins en main d'œuvre : 63 030 projets de recrutements en 2023

36 % des projets de recrutement sont dans la **vente, le tourisme et les services**

C'est la famille de métiers la plus recherchée devant celle du service aux particuliers et aux collectivités

82 % d'emplois proposés **sont non-saisonniers** (+ 3 points par rapport à 2025)

Top 3 des métiers les plus recherchés

1 Agents d'entretien de locaux

2 290 projets de recrutement par an

2 Aides de cuisine et employés polyvalents

2 100 projets de recrutement par an

3 Aides à domicile

2 030 projets de recrutement par an

Préambule

Quels métiers composent l'économie haut-garonnaise d'aujourd'hui ? Dans un contexte de mutations économiques accélérées, l'AUAT entend éclairer les dynamiques professionnelles du territoire haut-garonnais avec cette étude en dressant un panorama des métiers exercés par les habitants, en croisant les données du recensement avec les intentions d'embauche des employeurs.

Cela passe par une objectivation de la réalité de l'économie locale :

- Des disparités de genre dans l'exercice de certains métiers.
- La place des travailleurs de nationalité étrangère dans différents secteurs d'activité.

- La part non négligeable des métiers « résidentiels » assurant dans le tissu socio-économique les fonctions du quotidien — santé, éducation, commerce, services publics.
- Le vieillissement de la population active impactant déjà certains métiers.
- Les besoins spécifiques de recrutement dans des métiers très qualifiés comme d'autres beaucoup moins.

Cette analyse propose un autre regard sur l'économie haut-garonnaise et la diversité des compétences qui s'y développent, dans un contexte de croissance démographique source de besoins essentiels.

Panorama des métiers en Haute-Garonne

Avertissement : pour des raisons de robustesse d'analyse, seuls les métiers dont les effectifs représentent au moins 0,5% de l'ensemble des personnes en emploi ont été pris en compte.

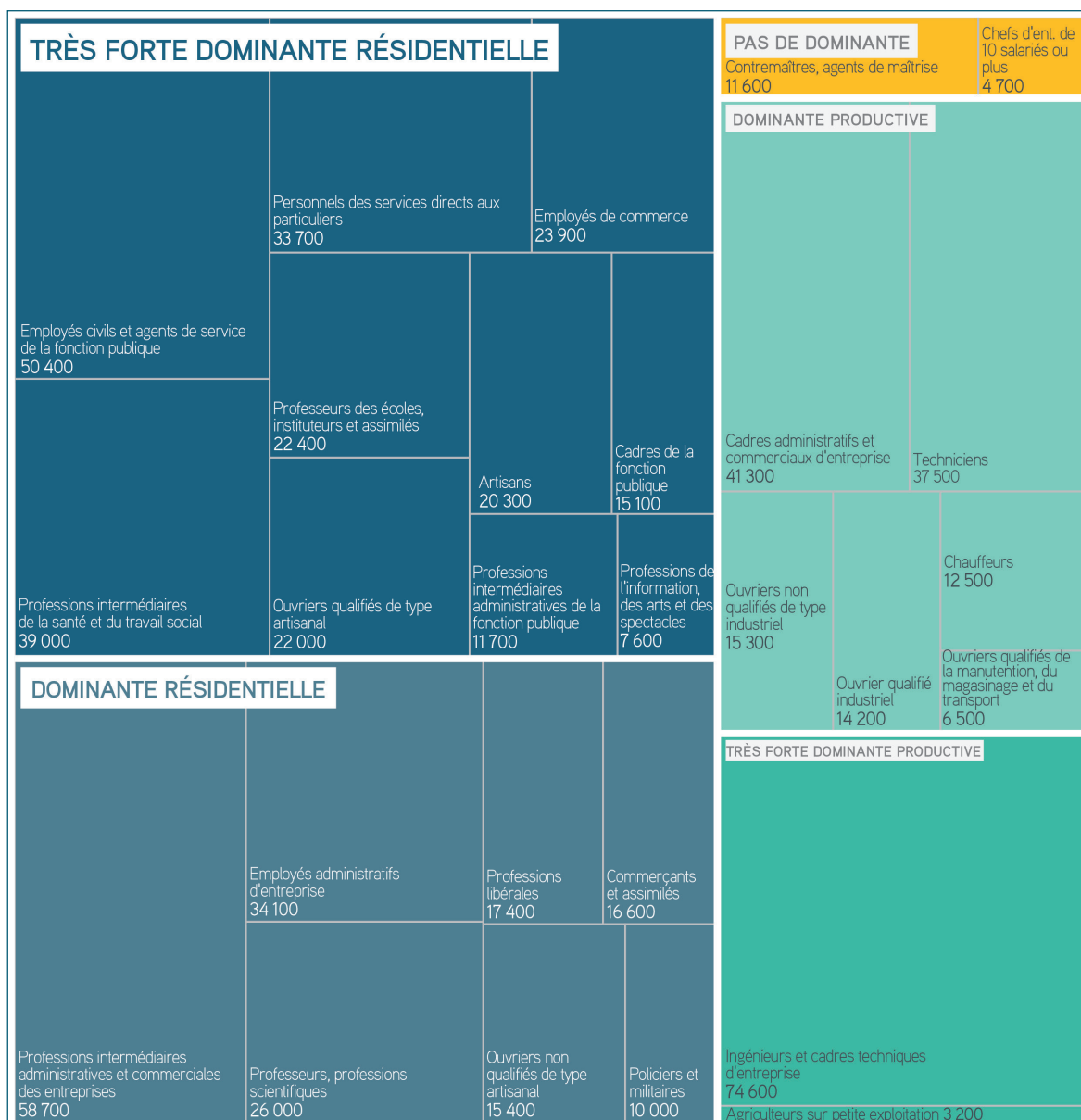
De la diversité, une dominante résidentielle et des spécificités

Parmi les 650 000 emplois que compte le territoire, 6 sur 10 correspondent à des métiers résidentiels car essentiels à la vie locale et répondant directement aux besoins quotidiens de la population : santé, éducation, commerce, services publics... En Haute-Garonne, la plupart des fonctionnaires (dont 48 100 employés civils et agents de service de la fonction publique,

21 100 professeurs des écoles, instituteurs et assimilés, 7 000 policiers et militaires), les professions intermédiaires de la santé et du travail social (37 400 emplois), celles administratives et commerciales des entreprises (32 500), les personnels des services directs aux particuliers (32 500), les employés de commerce (20 300), les artisans (16 100) et autres boulangers jouent un rôle clé dans le quotidien des habitants.

Activités résidentielles, productives et métiers correspondant occupés en 2021 en Haute-Garonne

Source : Recensement de la population, Insee 2010-2021, fichier Individus, CC AUAT 2026



En dehors de ces métiers résidentiels, d'autres s'inscrivent dans des chaînes de valeur productives, participant à la fabrication, la transformation ou la distribution de biens et services, souvent au-delà du territoire lui-même. En Haute-Garonne, ils représentent 4 actifs en emploi sur 10. C'est par exemple le cas des 9 700 ingénieurs et cadres techniques d'entreprise, des 2 900 techniciens, des 2 600 cadres administratifs et commerciaux d'entreprise, des 1 500 ouvriers qualifiés de type industriel et des 1 100 personnes exerçant une profession intermédiaire, administratives et commerciales, dans une entreprise, qui relèvent de la filière aéronautique et spatiale. Dans le digital et le numérique, peut aussi être cité le cas des 18 600 ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement.

Il existe aussi **des métiers qui peuvent à la fois répondre aux besoins quotidiens des habitants et qui produisent des biens majoritairement consommés hors du département et tournés principalement vers les entreprises correspondantes**. C'est le cas par exemple des 12 500 chauffeurs, des 11 600 contremaîtres et agents de maîtrise, des 17 400 professionnels libéraux et des 58 700 personnes exerçant une profession intermédiaire administrative et commerciale dont les emplois relèvent entre 45 et 60% des activités productives.

Ensemble, ces métiers résidentiels et productifs façonnent l'économie locale et assurent son dynamisme. **En dépit d'une image fortement productive, l'économie haut-garonnaise compte ainsi majoritairement des emplois relevant de métiers liés aux activités résidentielles.**

Figurant parmi les 5 types de métiers les plus fréquemment représentés en Haute-Garonne, celui de professionnels de l'aide et de l'accompagnement à domicile (aide à domicile, aide ménagères et travailleuse familiale) est exercé dans 9 cas sur 10 par des femmes. Il figure parmi les 25 métiers déjà les plus concernés par le vieillissement de ses actifs en Haute-Garonne.



Les métiers les plus représentés

En Haute-Garonne, les 479 métiers différents recensés relèvent d'une trentaine de familles au sein de laquelle celle regroupant l'ensemble des ingénieurs et des cadres techniques d'entreprise est la seule qui pèse plus de 10% des emplois occupés par les résidents. 7 autres familles ont un poids compris entre 5 et 10% :

- les professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises,
- les employés civils et agents de service de la fonction publique,
- les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise,
- les professions intermédiaires de la santé et du travail social,
- les techniciens,
- les employés administratifs d'entreprise,
- les personnels des services directs aux particuliers.

Parmi les métiers différents recensés, les 20 les plus représentés concentrent un peu plus

du quart des emplois occupés par les habitants et les 5 premiers, 10% :

- les ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique,
- les adjoints administratifs de la fonction publique (y.c. enseignement),
- les employés administratifs divers d'entreprises,
- les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales,
- les experts salariés ou indépendants de niveau technicien.

Les métiers les plus genrés

Les métiers des actifs résidents sont occupés à 48% par des femmes et à 52% par des hommes en Haute-Garonne. La moitié des métiers ont un exercice genré dans la mesure où leur occupation relève d'un sexe, au moins à hauteur de trois quarts. 11 le sont très majoritairement par des femmes et 14 par des hommes.

Les métiers à l'occupation la plus genrée en 2021 en Haute-Garonne

Source : Recensement de la population, Insee 2010-2021, fichier Individus, CC AUAT 2026

| Métiers occupés au moins 80% par des ... | | | |
|---|------------|--|------------|
| femmes | leur poids | hommes | leur poids |
| Auxiliaires de puériculture | 99% | Maçons qualifiés | 99% |
| Secrétaires | 98% | Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment | 98% |
| Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil | 98% | Conducteurs routiers et grands routiers (salariés) | 96% |
| Personnel de secrétariat de niveau supérieur, secrétaires de direction (non cadres) | 97% | Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes | 96% |
| Agents de service des établissements primaires | 94% | Artisans maçons | 96% |
| Aides médico-psychologiques | 93% | Techniciens d'installation et de maintenance des équipements non industriels (hors informatique et télécommunications) | 94% |
| Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales | 92% | Jardiniers | 94% |
| Assistants de service social | 92% | Artisans de la peinture et des finitions du bâtiment | 92% |
| Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé) | 89% | Conducteurs livreurs, coursiers (salariés) | 91% |
| Psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes (non-médecins) | 89% | Métreurs et techniciens divers du bâtiment et des travaux publics | 89% |
| Infirmiers en soins généraux, salariés | 89% | Ingénieurs conseils libéraux en études techniques | 87% |
| Professeures des écoles | 87% | Techniciens de fabrication et de contrôle-qualité en construction mécanique et travail des métaux | 86% |
| Caissières de magasin | 86% | Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en électricité, électronique | 84% |
| Infirmières libérales | 85% | Agents civils de sécurité et de surveillance | 84% |
| Employées des services comptables ou financiers | 82% | Conducteurs de véhicule routier de transport en commun (salariés) | 83% |
| Maîtrise et techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel | 81% | Ingénieurs et cadres de fabrication en matériel électrique, électronique | 83% |
| Autres spécialistes de la rééducation, libéraux | 81% | Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique | 83% |
| Coiffeuses, manucures, esthéticiennes, de 0 à 9 salariés | 81% | Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des métaux | 81% |

Les métiers occupés par des étrangers

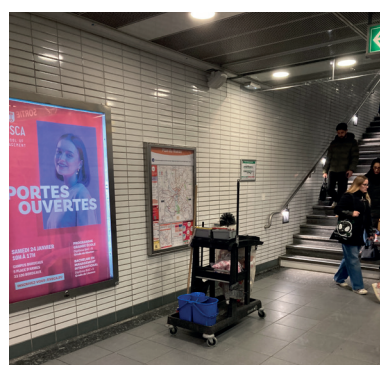
Les résidents de nationalité étrangère occupent 7% des emplois de Haute-Garonne, soit 44 900 postes en 2021. Une dizaine de types d'activités concentre 60% de ces actifs. Si la construction et la restauration sont les secteurs qui emploient le plus de travailleurs étrangers (37% des effectifs), les activités de personnel domestique, de nettoyage et de sécurité privé sont celles où leur proportion est la plus marquée (entre 18 et 47% des effectifs).

6 sont plus particulièrement occupés par des personnes de nationalité étrangère (entre 29 et 45% des emplois). Quantitativement, celui de nettoyeurs¹ est le plus important avec 1 900 postes. 4 relèvent des activités de construction pour un total de près de 3 000 postes. Qualification modérée et emploi de personnes étrangères ne vont pas forcément de pair. Parmi les 20 métiers où les étrangers sont les plus présents en 2021, on trouve ainsi celui de chercheur dans la fonction publique (800 postes et 13% des effectifs du métier). À plus bas bruit (entre 7 et 10% des effectifs du métier concerné), ces personnes occupent aussi des emplois d'ingénieurs et de cadres d'étude, de

recherche et de développement en informatique (1 730 postes) mais aussi en mécanique et travail des métaux (710). De même, d'autres sont ingénieurs du contrôle-qualité (480) et enseignants de l'enseignement supérieur (410).

Loin d'être limitées aux fonctions support, ces personnes de nationalité étrangère contribuent à deux des piliers de l'économie productive haut-garonnaise que sont les fonctions tertiaires supérieures et la filière aéronautique et spatiale.

¹ Il rassemble des salariés du secteur privé chargés de nettoyer seuls ou au sein d'une petite équipe des locaux industriels ou collectifs : agent de propreté, employé de nettoyage et autre femme de ménage.



Les métiers du nettoyage sont occupés dans 6 cas sur 10 par des femmes et dans 4 cas sur 10 par une personne de nationalité étrangère. Il s'agit d'un type de métiers qui compte déjà parmi les 25 métiers les plus concernés par le vieillissement de ses actifs en Haute-Garonne.

Les 20 métiers où les étrangers sont les plus présents en 2021 en Haute-Garonne

Source : Recensement de la population, Insee 2010-2021, fichier Individus, CC AUAT 2026

| Métiers | Part des étrangers occupant des emplois dans le métier | Effectifs |
|--|--|-----------|
| Ouvriers qualifiés du travail du béton | 43% | 300 |
| Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment | 43% | 1 300 |
| Nettoyeurs | 38% | 1 900 |
| Maçons qualifiés | 33% | 900 |
| Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers | 29% | 400 |
| Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du travail du béton et de l'extraction, hors Etat et collectivités locales | 26% | 300 |
| Artisans maçons | 21% | 400 |
| Artisans de la peinture et des finitions du bâtiment | 20% | 500 |
| Ouvriers non qualifiés divers de type industriel | 19% | 300 |
| Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration | 19% | 600 |
| Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment | 17% | 600 |
| Cuisiniers et commis de cuisine | 16% | 700 |
| Agents civils de sécurité et de surveillance | 15% | 500 |
| Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales | 14% | 1 500 |
| Manutentionnaires non qualifiés | 14% | 200 |
| Ouvriers non qualifiés de montage, contrôle en mécanique et travail des métaux | 13% | 200 |
| Chercheurs de la recherche publique | 13% | 800 |
| Agents de service hospitaliers (de la fonction publique ou du secteur privé) | 12% | 700 |
| Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés | 11% | 500 |
| Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant) | 11% | 600 |

Vieillesse des actifs : des métiers impactés de manière différenciée

Le vieillissement de la population active est un phénomène complexe, résultant de plusieurs dynamiques démographiques, sociales et économiques. Parmi les facteurs principaux :

- L'augmentation progressive de l'âge légal de départ à la retraite, qui repousse la sortie du marché du travail. Les actifs restent en emploi plus longtemps, ce qui élève mécaniquement l'âge moyen de la population active.
- Le vieillissement de la pyramide des âges, avec l'arrivée à la retraite des générations du baby-boom (nées entre 1946 et 1975), qui modifie profondément la structure démographique. Ces générations nombreuses quittent progressivement le marché du travail, tandis que les suivantes, moins nombreuses, peinent à compenser ces départs.
- Le recul de l'entrée dans la vie active, lié à l'allongement des études et à la diversification des parcours scolaires et universitaires, qui retarde l'arrivée des jeunes sur le marché du travail. Cela réduit leur poids dans la population active et accentue le vieillissement global.

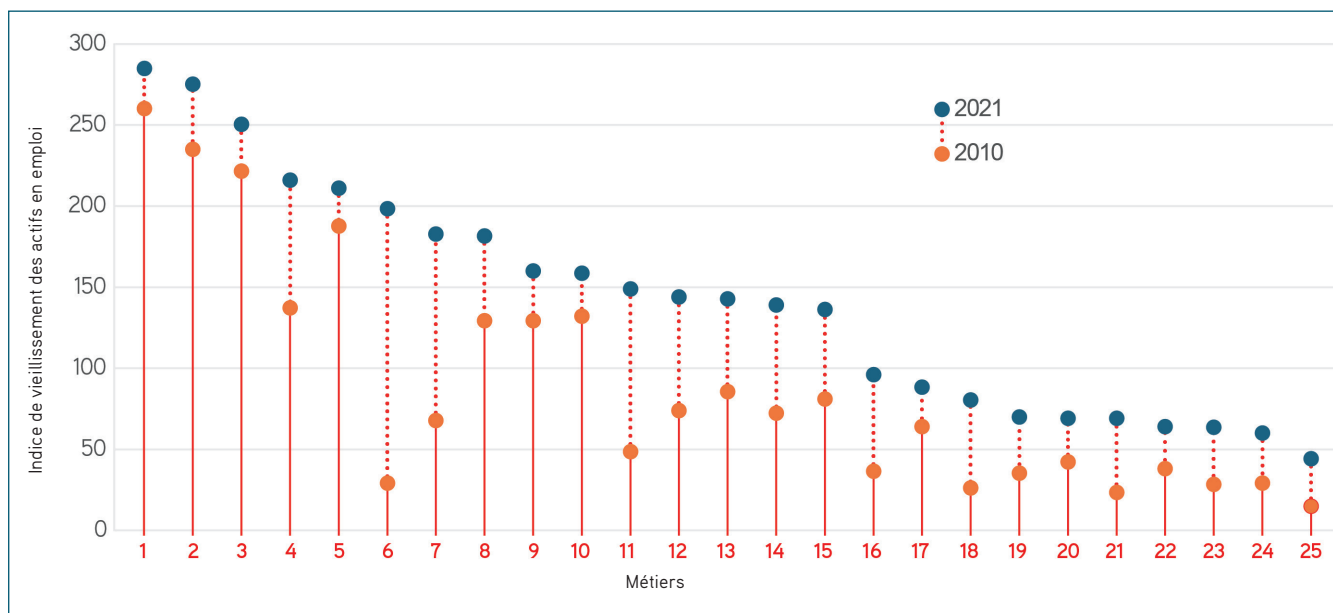
D'autres tendances viennent renforcer ce phénomène :

- L'amélioration de l'espérance de vie et de la santé qui permet à un nombre croissant de seniors de rester en activité plus longtemps.
- La fragmentation des parcours professionnels (reconversions, formations, interruptions) qui peut prolonger la durée de vie active.
- Les tensions sur le marché du travail, dans certains secteurs, qui incitent les employeurs à conserver les salariés expérimentés.
- Les politiques publiques qui encouragent le maintien ou le retour à l'emploi des seniors, notamment via le cumul emploi-retraite ou des dispositifs incitatifs.

Ces évolutions posent **des défis majeurs en matière de renouvellement des compétences, d'adaptation des conditions de travail et de gestion des âges dans les politiques de l'emploi.**

Indice de vieillissement des actifs en emploi pour les métiers les plus impactés²

Source : Recensement de la population, Insee 2010-2021, fichier Individus, CC AUAT 2026



² L'indicateur mobilisé rapporte le nombre d'actifs expérimentés en emploi, âgés de 55 à 64 ans, au nombre de jeunes actifs en emploi, âgés de moins de 30 ans. Il se calcule de la manière suivante :

Indice de vieillissement des actifs en emploi = Nombre d'actifs en emploi de 55 à 64 ans / Nombre d'actifs en emploi de moins de 30 ans

Cet indicateur permet d'apprécier l'équilibre entre les générations proches de la fin de carrière et les jeunes actifs déjà insérés dans l'emploi. Son évolution entre 2 dates renseigne sur le vieillissement relatif de la population active occupée : une hausse de l'indice traduit une progression du poids des actifs expérimentés par rapport aux jeunes actifs. Cet indicateur constitue ainsi un signal utile pour anticiper les enjeux de renouvellement de main-d'œuvre, de recrutement et de transmission des compétences sur un territoire.

Typologie des 25 métiers les plus concernés par le vieillissement de leurs actifs en Haute-Garonne

Source : Recensement de la population, Insee 2010-2021, fichier Individus, CC AUAT 2026

| Métiers très genrés | |
|--|---|
| Forte dominante féminine | Agents de service des établissements primaires |
| | Aides médico-psychologiques |
| | Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé) |
| | Personnel de secrétariat de niveau supérieur, secrétaires de direction (non-cadres) |
| | Professeurs des écoles |
| | Secrétaires |
| Forte dominante masculine | Ingénieurs et cadres de fabrication en mécanique et travail des métaux |
| | Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en électricité, électronique |
| | Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des métaux |
| | Magasiniers qualifiés |
| Métiers très genrés avec une proportion notable d'étrangers | |
| Forte dominante féminine | Agents de service hospitaliers (de la fonction publique ou du secteur privé) |
| | Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales |
| Forte dominante masculine | Agents civils de sécurité et de surveillance |
| | Conducteurs routiers et grands routiers (salariés) |
| | Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment |
| Métiers moyennement genrés | |
| Dominante féminine | Agents de service de la fonction publique (sauf écoles, hôpitaux) |
| | Maîtrise et techniciens des services financiers ou comptables |
| | Personnels administratifs de catégorie B des collectivités locales et des hôpitaux (hors Enseignement, Patrimoine) |
| Dominante masculine | Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises |
| | Ingénieurs et cadres du contrôle-qualité |
| | Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en biens d'équipement, en biens intermédiaires, commerce interindustriel (hors informatique) |
| Métiers moyennement genrés avec une proportion notable d'étrangers | |
| | Nettoyeurs |
| Métiers peu genrés | |
| | Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises |
| | Formateurs et animateurs de formation continue |
| | Autres personnels administratifs de catégorie A de l'Etat (hors Enseignement, Patrimoine, Impôts, Trésor, Douanes) |

- Autres personnels administratifs de catégorie B de l'Etat (hors Enseignement, Patrimoine, Impôts, Trésor, Douanes)
- Personnels administratifs de catégorie B des collectivités locales et des hôpitaux (hors Enseignement, Patrimoine)
- Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises
- Personnel de secrétariat de niveau supérieur, secrétaires de direction (non-cadres)
- Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises
- Aides médico-psychologiques
- Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)
- Agents de service de la fonction publique (sauf écoles, hôpitaux)
- Agents de service des établissements primaires
- Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales
- Professeurs des écoles
- Agents de service hospitaliers (de la fonction publique ou du secteur privé)
- Nettoyeurs
- Secrétaires
- Formateurs et animateurs de formation continue
- Ingénieurs et cadres du contrôle-qualité
- Ingénieurs et cadres de fabrication en mécanique et travail des métaux
- Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en électricité, électronique
- Magasiniers qualifiés
- Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)
- Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des métaux
- Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en biens d'équipement, en biens intermédiaires, commerce interindustriel (hors informatique)
- Agents civils de sécurité et de surveillance
- Maîtrise et techniciens des services financiers ou comptables
- Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment

Des métiers comme ceux d'aides médico-psychologiques, de conducteurs routiers et grands routiers et de professeurs des écoles, sont particulièrement concernés par le vieillissement de leurs actifs. Le ratio entre les actifs les plus âgés et les plus jeunes augmente d'au moins une centaine d'unités.

A l'inverse, assez peu de métiers ont connu un rajeunissement de leurs actifs. C'est notamment le cas de celui de professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire.

Enfin, certains métiers sont relativement peu impactés, le ratio entre les actifs les plus âgés et les plus jeunes variant de moins d'une dizaine d'unités.

C'est le cas d'une dizaine de professions :

- les ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique,

- les techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels (hors banque, assurance, informatique),
- les ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés,
- les chercheurs de la recherche publique,
- les vendeurs en alimentation,
- les employés de libre-service du commerce et magasiniers,
- les serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant),
- les cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financiers,
- les autres personnels administratifs de catégorie A de l'Etat (hors Enseignement, Patrimoine, Impôts, Trésor, Douanes),
- les conducteurs livreurs, coursiers (salariés),
- les infirmiers en soins généraux.

Exercé très majoritairement par des hommes, le métier de conducteur routier et de grand routier figure parmi les 25 métiers déjà les plus concernés par le vieillissement de ses actifs en Haute-Garonne. En 2021, le métier est pratiqué par 183 actifs âgés entre 55 et 64 ans pour 100 de moins de 30 ans. En 2010, s'établissant à 68, ce rapport entre les « expérimentés » et les « jeunes » était presque 3 fois moindre.



Comprendre les besoins en main d'œuvre au travers des intentions d'embauche

L'agence a mobilisé les données de l'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) réalisée par France Travail auprès des employeurs, au dernier trimestre de l'année précédant son millésime³. Elle mesure leurs intentions de recrutement pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements, quel que soit le type de recrutement, y compris les postes à temps partiel et le personnel saisonnier. D'une année sur l'autre, ces enquêtes témoignent de l'évolution de la perception des employeurs du marché du travail local et national, elle-même étant liée à l'amélioration (ou la dégradation) de la situation économique ainsi que des anticipations (positives ou pas) de la conjoncture à court et moyen terme qu'ils font. Même si les intentions d'embauche exprimées ne se traduisent pas nécessairement par des recrutements effectifs, cet indicateur constitue une information avancée sur le climat de confiance des employeurs via leurs besoins de recrutement.

Parce qu'elles correspondent à la perception annuelle qu'ont les recruteurs des perspectives d'activité de leur entreprise, les données issues de l'enquête BMO présentent une certaine variabilité qui peut être modérée par le contexte économique plus général. Le choix a été fait de ne pas faire une analyse annuelle mais par périodes de trois ans de manière à faire ressortir les évolutions les plus significatives de la série, sans se laisser influencer par les particularités de l'année de départ (ou d'arrivée).

Concrètement, les données de l'enquête BMO ont été mobilisées pour les années 2015 à 2023 et analysées sur trois périodes : 2015-2017, 2018-2020 et 2021-2023.

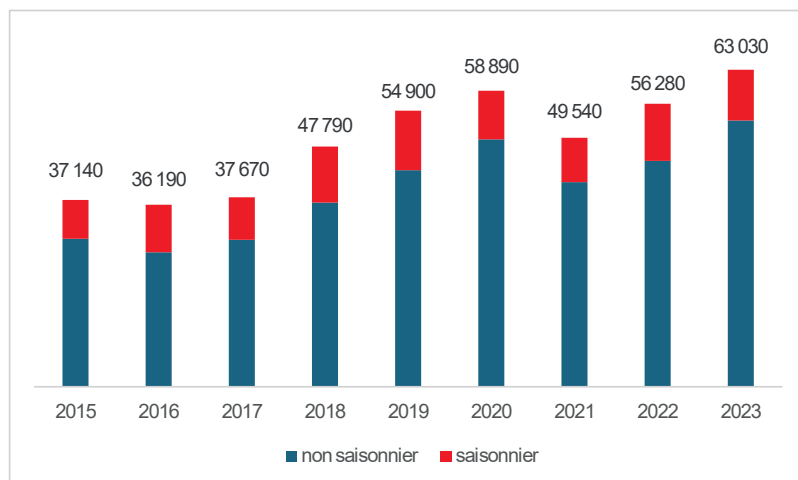
De façon à mieux comprendre l'évolution des besoins en main d'œuvre en Haute-Garonne, l'enquête BMO est mise en perspective avec celle d'un panel de départements comparables en matière de démographie et de dynamisme économique : Bouches-du-Rhône, Gironde, Loire-Atlantique, Nord, Rhône et Hérault.



³ Ainsi, une enquête "datée" de 2025 a été réalisée dans le courant du 4^{ème} trimestre 2024.

Nombre de projets de recrutement en Haute-Garonne

Source : Enquête BMO 2015-2023, France Travail, CC AUAT 2026



Disparité des projets de recrutements en Haute-Garonne entre 2021 et 2023

Source : Enquête BMO 2015-2023, France Travail, CC AUAT 2026

| | 2015-2017 | 2018-2020 | 2021-2023 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Nombre de métiers différents recherchés | 195 | 193 | 192 |
| Poids des 5 premiers métiers recherchés | 23,0% | 20,3% | 16,9% |
| Poids des 10 premiers métiers recherchés | 44,5% | 39,4% | 37,6% |
| Poids des 20 premiers métiers recherchés | 51,5% | 47,0% | 46,0% |

Un marché haut-garonnais du travail qui se consolide avec des projets de recrutement de plus en plus nombreux

Entre 2015 et 2023, dans un contexte départemental de forte croissance économique⁴ secouée par la crise sanitaire⁵, les perceptions des employeurs s'améliorent en continu, ils déclarent leur volonté d'accroître leurs intentions d'embauches à partir de 2018. Cette tendance est interrompue par la crise sanitaire et ne reprend son rythme qu'en 2023. En Haute-Garonne, comme dans le reste du panel, moitié plus d'intentions d'embauches sont ainsi déclarées sur la période récente.

À l'image du reste du panel, cette hausse du nombre de projets de recrutement a d'abord été celle des projets non saisonniers, dont le poids dans l'ensemble des projets se renforce (de 77 à 82% en Haute-Garonne).

D'une façon générale, les employeurs considèrent que la difficulté à trouver la main d'œuvre correspondant à leur projet de recrutement s'est accrue par rapport à la période 2015-2017. Cependant, ce sentiment est un peu moins marqué en Haute-Garonne, la part des projets de recrutement considérés comme difficiles s'y étant accrue de 18 points contre 22 dans le reste du panel.

En Haute-Garonne, l'augmentation des difficultés de recrutement déclarées par les employeurs est demeurée plus modérée que dans les autres départements du panel. Parallèlement, les besoins de recrutement se sont répartis sur un éventail plus large de métiers, comme en témoigne la diminution du poids des 5, 10 et 20 premiers métiers recherchés au cours des trois périodes analysées.

⁴ Entre 2014 et la survenue de la crise sanitaire, la Haute-Garonne a dégagé près de 60 000 emplois salariés privés supplémentaires. Elle est ainsi un des départements les plus dynamiques sur le plan national (+2,5%/an contre +1,0%/an pour le reste de la France) avec trois autres départements du panel : la Gironde, l'Hérault et la Loire-Atlantique (entre +2,4 et 2,7%/an chacun).

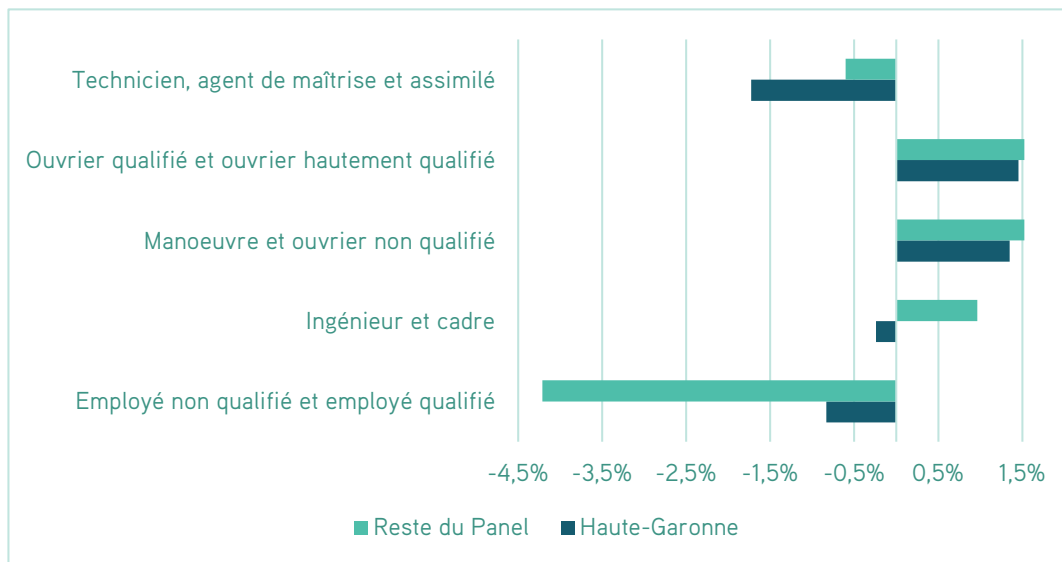
⁵ AUAT, « Emploi : l'aire d'attraction de Toulouse résiste grâce à l'aéronautique et à sa démographie », 12 pages, novembre 2025

Les qualifications recherchées évoluent peu

Dans un contexte d'accroissement du volume des projets de recrutement, la Haute-Garonne continue de se distinguer comme étant un territoire où davantage de projets de recrutement d'ingénieurs et de cadres sont proposés. Le constat est aussi vrai mais de façon moins marquée pour les techniciens et les agents de maîtrise.

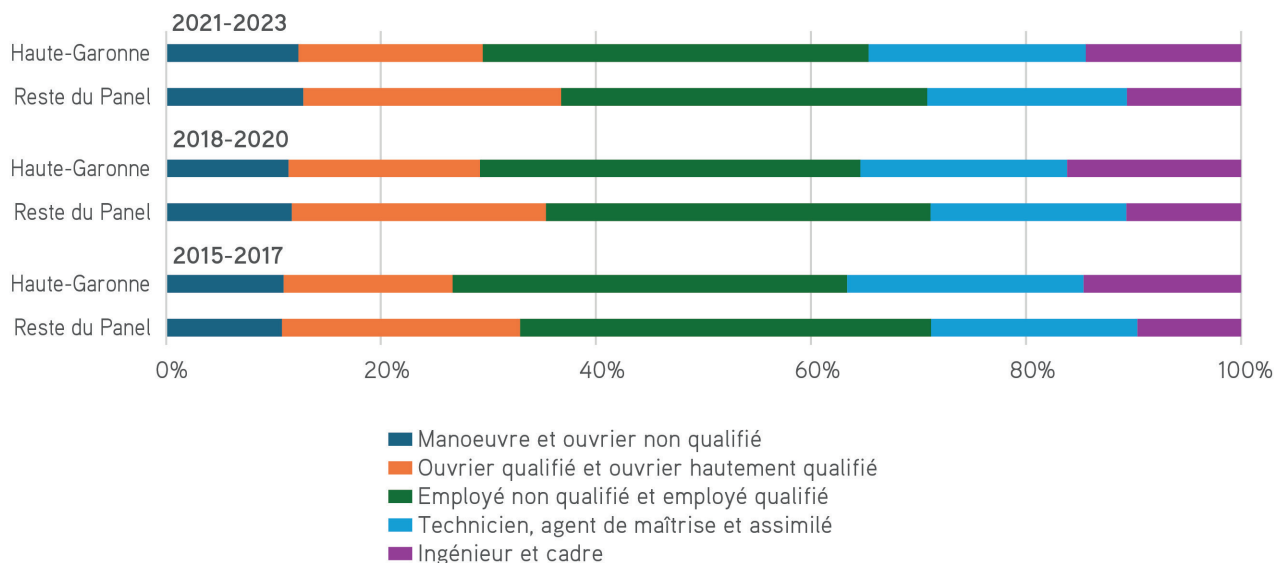
Évolution du poids des qualifications recherchées dans les projets de recrutement de la période 2015-2017 à celle 2021-2023

Source : Enquête BMO 2015-2023, France Travail, CC AUAT 2026



Répartition des projets de recrutement par qualification durant la période 2021-2023

Source : Enquête BMO 2015-2023, France Travail, CC AUAT 2026



Les qualifications recherchées évoluent peu

Dans un contexte d'accroissement du volume des projets de recrutement, la Haute-Garonne continue de se distinguer comme étant un territoire où davantage de projets de recrutement d'ingénieurs et de cadres sont proposés. Le constat est aussi vrai mais de façon moins marquée pour les techniciens et les agents de maîtrise.

Près de la moitié des projets de recrutement émane des métiers résidentiels⁶

Les 225 métiers recensés dans l'enquête BMO sont structurés en 8 grandes familles professionnelles. Quatre d'entre-elles représentent près des deux tiers des intentions d'embauches en Haute-Garonne : la vente, le tourisme et les services (20 450 projets/an), l'encadrement (9 070), le social et médico-social (6 590) et enfin, le transport et la logistique (4 010). Les métiers résidentiels, représentés en grande partie par les familles de la vente, du tourisme, des services, du social et du médico-social pèsent pour une recherche sur deux.

Les métiers relevant de la vente, du tourisme et des services constitue quantitativement la famille la plus importante en Haute-Garonne avec près de quatre projets de recrutement

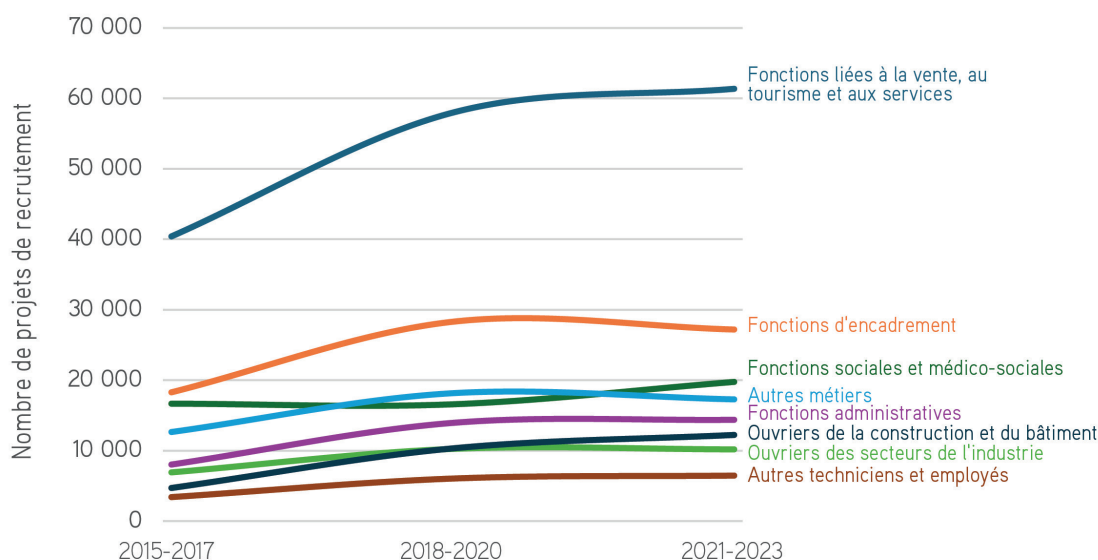
sur dix entre 2021 et 2023. Au sein de cette famille, trois métiers sont plus particulièrement recherchés (entre 2 000 et 2 300 projets/an pour chacun) : les agents d'entretien de locaux, les aides à domicile et aide-ménagères et enfin les aides de cuisine, les apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration. Du côté de métiers de l'encadrement, la demande se porte d'abord sur les ingénieurs et les cadres d'étude en informatique. Dans le social et médico-social, il s'agit des métiers de l'animation socioculturelle et des aides-soignants (entre 1 600 et 1 800 pour chacun d'eux). Dans le transport et la logistique, deux métiers concentrent les projets d'embauche : les ouvriers non qualifiés (1 570) et les conducteurs routiers (1 020).

Parmi les trente métiers dont les intentions d'embauche évoluent le plus à la hausse, dix relèvent de la famille de la vente, du tourisme et des services, les aides de cuisine, les apprentis de cuisine et les employés polyvalents de la restauration ayant augmenté le plus (+1 000 projets annuel). 6 autres de ces métiers correspondent à des postes d'ouvriers de la construction et du bâtiment : ouvriers non qualifiés (+800), électriciens, maçons, ouvriers qualifiés des travaux publics et plombiers-chauffagistes (entre +200 et +300). Ces trente métiers qui évoluent le plus à la hausse représentent un tiers du volume des projets de recrutement.

⁶ Pour plus de détails statistiques, consulter le tableau en annexe 1.

Familles de métiers recherchés entre 2015 et 2023 en Haute-Garonne

Source : Enquête BMO 2015-2023, France Travail, CC AUAT 2026



Seuls trois métiers connaissent une baisse marquée des intentions (entre 100 et 25 projets annuels en moins chacun) :

- Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels,
- Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique,
- Professionnels de l'orientation.

Les employeurs haut-garonnais à la recherche de compétences « métiers » toujours plus spécifiques⁷

La structure économique d'un territoire nécessite des besoins en main d'œuvre qui lui sont propres. L'indice de spécificité permet d'identifier les projets de recrutement qui sont davantage recherchés en Haute-Garonne que dans les territoires de comparaison. Si l'indice est supérieur à 1,25, alors le métier est notablement plus spécifiquement recherché dans le département.

Sur la période 2021-2023, parmi les 109 métiers comptant au moins 100 projets de recrutement annuels, 36 peuvent être considérés comme « spécifiques » à la Haute-Garonne, c'est-à-dire plus intensément recherchés que dans les départements du panel de comparaison. Sur la période 2015-2017, il y en avait 27.

La spécificité locale des profils recherchés a évolué d'une période à l'autre. 14 métiers considérés comme spécifiques entre 2015 et 2017 ne le sont plus entre 2021 et 2023. C'est notam-

ment le cas pour 3 métiers du transport et de la logistique (ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires, conducteurs routiers et conducteurs de véhicules légers), 2 des services aux particuliers et aux collectivités (assistantes maternelles et agents d'entretien de locaux), 2 de l'action sociale (éducateurs spécialisés et professionnels de l'orientation) et 2 de la construction et du bâtiment (ouvriers non qualifiés du BTP et ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment).



⁷ Pour plus de détails statistiques, consulter le tableau en annexe 2.

Parmi les trente métiers dont les intentions d'embauche augmentent particulièrement, les métiers d'aides de cuisine, d'apprentis de cuisine et d'employés polyvalents de la restauration figurent parmi ceux qui ont augmenté le plus (+1 000 projets annuel) sur la période récente.



La Haute-Garonne se distingue par un besoin particulier au long cours dans les métiers de l'encadrement dans leur globalité, une grande partie de techniciens et d'employés spécialisés (industrie de process, mécanique, travail des métaux, informatique et télécommunication...).

A l'inverse, 15 métiers deviennent plus spécifiquement recherchés en Haute-Garonne entre 2021 et 2023.

C'est par exemple le cas de 2 métiers de services aux particuliers et aux collectivités (agents de sécurité et de surveillance, et employés de maison et personnels de ménage), de deux autres d'encadrement (graphistes et cadres administratifs, comptables et financiers) et de 3 dans le commerce (télévendeurs, représentants et vendeurs en ameublement, équipement du foyer, bricolage).

En Haute-Garonne, les projets de recrutement les plus spécifiques s'observent particulièrement pour trois catégories de métiers : les fonctions d'encadrement dans leur globalité, une grande partie de techniciens et d'employés spécialisés (industrie de process, mécanique, travail des métaux, informatique et télécommunication...). Avec 11% de l'ensemble des projets déposés et un indice de spécificité de 1,35, la famille des métiers d'encadrement représente en volume les intentions d'embauche les plus spécifiquement recherchées en Haute-Garonne. Elle concerne presque tous les domaines professionnels dans la période la plus récente contre seulement trois auparavant : l'informatique et les télécommunications, les études et la recherche, les ingénieurs et les cadres de l'industrie.

Concernant les métiers de techniciens et d'employés plus spécifiquement recherchés localement, ils représentent 3% des intentions d'embauches et concernent d'abord le bâtiment et les travaux publics (presque 6 cas sur 10) puis à part égale l'industrie des process et le domaine de l'électricité et de l'électronique (13% chacun). Pour ces métiers de techniciens et d'employés spécialisés comme pour ceux d'employés et d'opérateurs en informatique, le caractère spécifiquement local de ces projets s'observe sur les deux périodes étudiées, les besoins de recrutement des employeurs hauts-garonnais étant durablement plus intenses que dans les autres départements de référence.

Annexe 1 : Les principaux projets de recrutement entre 2021 et 2023 en Haute-Garonne (au moins 1% des intentions d'embauches)

Source : Enquête BMO 2015-2023, France Travail, CC AUAT 2026

| Familles de métiers Domaines de métiers Principaux métiers | 2021-2023 Nombre de projets/an | Évolution par rapport à 2015-2017 | | |
|--|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------|--------------|
| | | Poids (%) | % | Solde annuel |
| Fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services dont : | 20 450 | 36% | 52% | 2 330 |
| Services aux particuliers et aux collectivités dont : | 8 680 | 15% | 35% | 760 |
| Agents d'entretien de locaux | 2 290 | 4% | -1% | -10 |
| Aides à domicile et aides ménagères | 2 030 | 4% | 45% | 210 |
| Agents de sécurité et de surveillance | 1 270 | 2% | 79% | 190 |
| Employés de maison et personnels de ménage | 1 070 | 2% | 75% | 150 |
| Coiffeurs, esthéticiens | 670 | 1% | 86% | 100 |
| Commerce dont : | 5 320 | 9% | 49% | 590 |
| Attachés commerciaux | 880 | 2% | 21% | 50 |
| Employés de libre-service | 1 190 | 2% | 113% | 210 |
| Vendeurs en produits alimentaires | 650 | 1% | 86% | 100 |
| Hôtellerie, restauration, alimentation dont : | 5 450 | 10% | 84% | 830 |
| Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration | 2 100 | 4% | 91% | 330 |
| Serveurs de cafés restaurants | 1 150 | 2% | 64% | 150 |
| Cuisiniers | 850 | 2% | 93% | 140 |
| Fonctions d'encadrement dont : | 9 070 | 16% | 49% | 990 |
| Informatique et télécommunications dont : | 1 950 | 3% | 13% | 80 |
| Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques | 1 790 | 3% | 10% | 50 |
| Communication, information, art et spectacle dont : | 2 400 | 4% | 64% | 310 |
| Artistes (musique, danse, spectacles) | 1 380 | 2% | 103% | 230 |
| Études et recherche dont : | 960 | 2% | 10% | 30 |
| Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie) | 790 | 1% | -2% | -10 |
| Commerce dont : | 1 200 | 2% | 82% | 180 |
| Agents immobiliers, syndics | 590 | 1% | 136% | 110 |
| Ingénieurs et cadres de l'industrie | 620 | 1% | 29% | 50 |
| Gestion, administration des entreprises | 690 | 1% | 138% | 130 |
| Fonctions sociales et médico-sociales dont : | 6 590 | 12% | 19% | 340 |
| Santé, action sociale, culturelle et sportive dont : | 6 120 | 11% | 18% | 320 |
| Professionnels de l'animation socioculturelle | 1 810 | 3% | 3% | 20 |
| Aides-soignants | 1 630 | 3% | 30% | 130 |
| Infirmiers | 980 | 2% | 100% | 160 |
| Autres métiers | 5 750 | 10% | 36% | 510 |
| Transports et logistique dont : | 4 010 | 7% | 31% | 320 |
| Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires | 1 570 | 3% | 13% | 60 |
| Conducteurs routiers | 1 020 | 2% | 89% | 160 |
| Agriculture, marine, pêche | 1 750 | 3% | 51% | 200 |
| Fonctions administratives dont : | 4 800 | 9% | 80% | 710 |
| Gestion, administration des entreprises | 3 450 | 6% | 76% | 500 |
| Secrétaires bureautiques et assimilés | 850 | 2% | 21% | 50 |
| Agents administratifs divers | 1 070 | 2% | 102% | 180 |
| Agents d'accueil et d'information | 640 | 1% | 100% | 110 |
| Informatique et télécommunications | 1 350 | 2% | 88% | 210 |
| Ouvriers des secteurs de l'industrie dont : | 3 390 | 6% | 47% | 360 |
| Mécanique, travail des métaux | 1 050 | 2% | 6% | 20 |
| Maintenance | 1 040 | 2% | 86% | 160 |
| Industries de process | 740 | 1% | 100% | 120 |
| Ouvriers de la construction et du bâtiment dont : | 4 080 | 7% | 160% | 840 |
| Bâtiment, travaux publics dont : | 4 080 | 7% | 160% | 840 |
| Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment | 680 | 1% | 152% | 140 |
| Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment | 720 | 1% | 177% | 150 |
| Autres techniciens et employés | 2 160 | 4% | 91% | 340 |
| Bâtiment, travaux publics | 870 | 2% | 129% | 160 |
| Maintenance | 640 | 1% | 129% | 120 |

Annexe 2 : Les projets de recrutement les plus spécifiques en Haute-Garonne sur la période 2021-2023

Source : Enquête BMO 2015-2023, France Travail, CC AUAT 2026

Précisions :

- Ne figurent ici que les métiers dont l'indice de spécificité est supérieur à 1,25 et représentent plus de 400 projets de recrutement annuels entre 2021 et 2023.
- Si l'indice est supérieur à 1, alors le métier est plus spécifiquement recherché dans le bassin d'emploi de Toulouse. Inversement, s'il est compris entre 0 et 1.
- Un métier est considéré spécifique quand l'indice de spécificité correspondant à ses projets de recrutement est supérieur à 1,25

| Familles de métiers Domaines de métiers Principaux métiers | Haute-Garonne | Indice de spécificité (IS) | Évolution de l'IS par rapport à la période 2015-2017 |
|--|---------------|----------------------------|--|
| Fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services | 20 450 | 1,02 | stable |
| Services aux particuliers et aux collectivités | 8 680 | 1,14 | stable |
| Agents de sécurité et de surveillance | 1 270 | 1,43 | hausse |
| Employés de maison et personnels de ménage | 1 070 | 1,53 | hausse |
| Coiffeurs, esthéticiens | 670 | 1,57 | stable |
| Hôtellerie, restauration, alimentation | 5 450 | 0,83 | stable |
| Commerce | 5 320 | 1,06 | stable |
| Télévendeurs | 510 | 1,55 | hausse |
| Banque et assurances | 540 | 0,89 | stable |
| Transports, logistique et tourisme | 460 | 1,41 | hausse |
| Fonctions d'encadrement | 9 070 | 1,35 | stable |
| Communication, information, art et spectacle | 2 400 | 1,16 | stable |
| Informatique et télécommunications | 1 950 | 1,63 | stable |
| Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques | 1 790 | 1,64 | stable |
| Commerce | 1 200 | 1,33 | hausse |
| Agents immobiliers, syndics | 590 | 1,89 | stable |
| Études et recherche | 960 | 2,00 | stable |
| Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie) | 790 | 1,99 | stable |
| Gestion, administration des entreprises | 690 | 1,30 | hausse |
| Ingénieurs et cadres de l'industrie | 620 | 1,65 | stable |
| Santé, action sociale, culturelle et sportive | 410 | 1,12 | stable |
| Bâtiment, travaux publics | 370 | 1,27 | hausse |
| Enseignement, formation | 170 | 0,90 | stable |
| Fonctions sociales et médico-sociales | 6 590 | 0,94 | stable |
| Santé, action sociale, culturelle et sportive | 6 120 | 0,93 | stable |
| Enseignement, formation | 470 | 1,13 | baisse |
| Autres métiers | 5 750 | 0,60 | stable |
| Transports, logistique et tourisme | 4 010 | 0,99 | baisse |
| Agriculture, marine, pêche | 1 750 | 0,32 | stable |
| Fonctions administratives | 4 800 | 1,27 | hausse |
| Gestion, administration des entreprises | 3 450 | 1,24 | stable |
| Agents administratifs divers | 1 070 | 1,57 | hausse |
| Informatique et télécommunications | 1 350 | 1,38 | stable |
| Employés et opérateurs en informatique | 550 | 1,79 | stable |
| Ouvriers de la construction et du bâtiment | 4 080 | 1,07 | stable |
| Bâtiment, travaux publics | 4 080 | 1,07 | stable |
| Ouvriers des secteurs de l'industrie | 3 390 | 0,91 | stable |
| Mécanique, travail des métaux | 1 050 | 0,95 | baisse |
| Maintenance | 1 040 | 1,14 | stable |
| Industries de process | 740 | 0,68 | stable |
| Électricité, électronique | 290 | 1,12 | baisse |
| Matériaux souples, bois, industries graphiques | 240 | 0,81 | stable |
| Autres techniciens et employés | 2 160 | 1,36 | stable |
| Bâtiment, travaux publics | 870 | 1,46 | stable |
| Maintenance | 640 | 1,04 | stable |
| Industries de process | 230 | 2,13 | stable |
| Électricité, électronique | 210 | 1,49 | stable |
| Mécanique, travail des métaux | 190 | 1,58 | stable |

La réalisation de cette publication a été permise par la mutualisation des moyens engagés par les membres de l'AUAT.
CC AUAT BY-NC-SA 4.0, sauf mention contraire.



Agence d'urbanisme de l'aire toulousaine
Le Belvédère - 11 bd des Récollets - CS 97802 - 31078 Toulouse cedex 4 - Tél. 05 62 26 86 26 - www.aua-toulouse.org