



Industrie Papier Carton

Besoins en recrutements horizon 2030

—
Rapport détaillé
—

01. Contexte et méthodologie

Contexte et méthodologie de l'étude



Contexte et objectifs

- **La branche de l'Industrie Papier Carton et OPCO 2i** ont souhaité évaluer les besoins en recrutements des entreprises de la branche à court/moyen terme (2022/2023) et d'ici 2030.
- L'enjeu étant de disposer du nombre et des profils de recrutement d'ici 2030 pour **élaborer une politique de branche** adaptée aux besoins des entreprises.
- **Périmètre métiers** : les 6 métiers de la maintenance, les 4 métiers de la production et les 4 métiers de la transformation.



Méthode et questionnement

- **Méthode** : une **enquête téléphonique** du jeudi 24 mars au 19 mai (8 semaines d'appels) et une phase de récupération des tableaux d'effectifs auprès de certaines entreprises jusqu'au 10 juin.
- **Périmètre** : 976 entreprises (SIREN) de production et transformation (hors distribution).
- **Un questionnaire** élaboré en équipe projet et enrichi/validé par la CPNE de la branche. Un temps d'administration **moyen de 10 minutes**.
- **5 grandes parties** :
 - Caractéristiques des entreprises et activités
 - Pratiques de recrutement
 - Perspectives de recrutement pour 2022 et 2023
 - Projections à horizon 2030
 - Attentes d'accompagnements



Echantillon répondant

- **303 entreprises répondantes** (31% de l'ensemble), selon la méthode des quotas et représentant 42% de l'ensemble des salariés de la branche (voir page suivante).
- **Très bonne fiabilité des résultats** au global (intervalle de confiance $\pm 3,8\%$) autorisant une analyse par type d'activité, taille d'entreprise et localisation.
- **Un terrain difficile** : des entreprises souvent méfiantes en première instance : *un travail important de recherche du bon interlocuteurs/emails/numéros ; d'information/sensibilisation et de suivi*
- Pour les entreprises, des difficultés fréquentes à consolider la répartition de leurs effectifs par tranche d'âge → en définitive, 215 entreprises ont pu nous transmettre ces informations.
- **Les résultats ont été redressés statistiquement** selon la taille et la région de localisation.



BILAN SUR LA CONSULTATION ET LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

1 059 entreprises (SIREN)

976 entreprises a priori en activité et dans le secteur de la production/transformation et du cartonnage

83 entreprises hors du périmètre ou qui n'existent plus : organismes de formation, bureaux d'études, location de véhicules/bureaux, imprimeries, emballage plastique, syndicat, production de conteneur dans l'aérospatial ...

832 entreprises joignables a priori

144 faux numéros ou introuvables malgré un travail de recherche/qualification

303 entretiens réalisés (soit 31% des entreprises)

304 injoignables sur la période ou qui n'ont pas trouvé du temps à nous consacrer

225 refus : pas intéressé/pas le temps ; barrage de l'accueil de l'entreprise

- **Dont 88 incomplets** : malgré un suivi email/téléphonique pour récupérer les informations relatives à la pyramide des âges.

Un travail important d'information/sensibilisation et de suivi → plus de 300 emails adressés sur la période.

Un terrain difficile :

- Des entreprises souvent méfiantes en première instance.
- Un travail important de recherche du bon d'interlocuteurs/emails/numéros.

Au bilan 303 entretiens réalisés pour 6 200 appels, 6 en moyenne par entreprise (en d'absence de réponse, suite à une demande de renvoi d'email ; à des RV fixés ; à des changements d'interlocuteurs, ...).



Note de lecture des résultats :

Les principes de présentation des résultats :

Pour refléter l'importance de certaines entreprises en termes d'effectifs, nous présentons quand cela est utile, la proportion des salariés concernés → un sujet peut donc concerner 6% des entreprises, mais ces entreprises peuvent concentrer 42% des effectifs de la branche (avant redressement).

Taille d'entreprises	Entreprises (SIREN) fichier OPCO 2i	Répartition	Entreprises répondantes (déclaratif avant redressement)	Répartition	Effectifs salariés représentés	Répartition	Part des effectifs en production/transformation et maintenance**
Moins de 11	346	35%	68 (101)*	22%	391	2%	67%
11 à 49	427	44%	136 (132)	45%	3 539	14%	54%
50 à 299	173	18%	81 (61)	27%	10 050	41%	51%
300 et plus	12	1%	18 (9)	6%	10 700	43%	41%
Non renseigné	18	-					
Ensemble	976	100%	303	100%	24 680	100%	48%

- **Un échantillon répondants qui représente 24 680 salariés** (tous métiers confondus) **soit 42% de l'ensemble des salariés du secteur** (Source OPCO 2i = 58 700 salariés).
- **Parmi ces salariés, les métiers production, transformation et maintenance représentent 48% des salariés de la filière** (DADS 2015 = 55%)

* A noter que si le redressement a été réalisé selon les informations OPCO 2i, nous avons observé parmi les répondants, un écart sensible entre la taille de l'entreprise du fichier (en parenthèse italique) et la taille déclarée (en gras).

**sur la base des 215 entreprises qui nous ont transmis ces informations

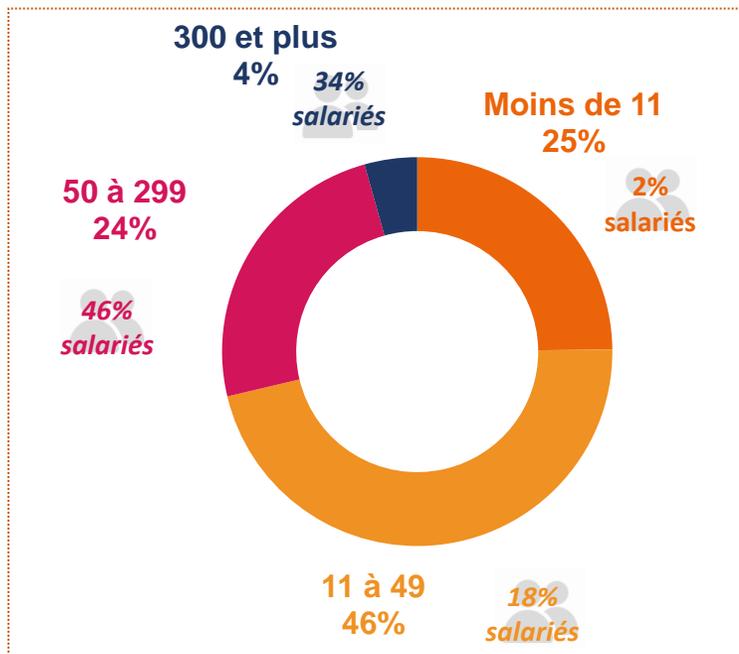


1. Caractéristiques des entreprises et activités

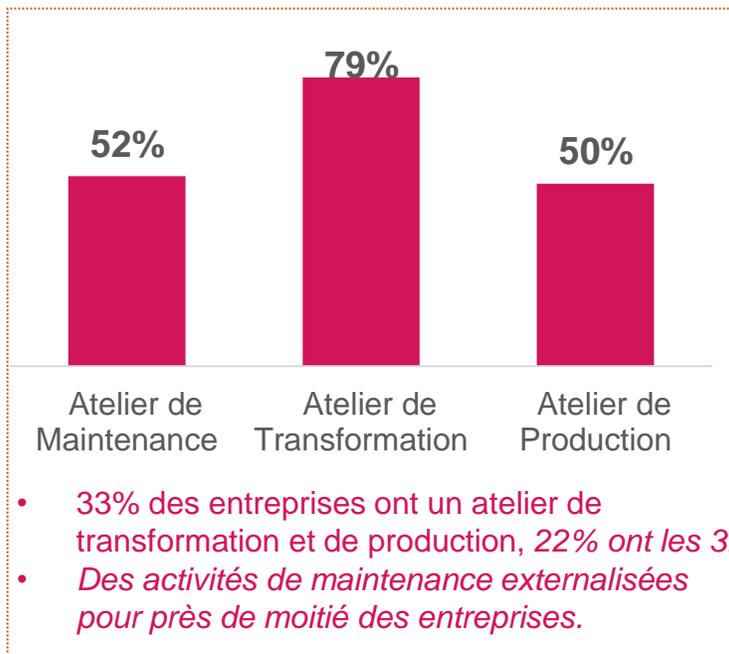
Caractéristiques des entreprises répondantes

Répartition par taille, famille d'activité et localisation

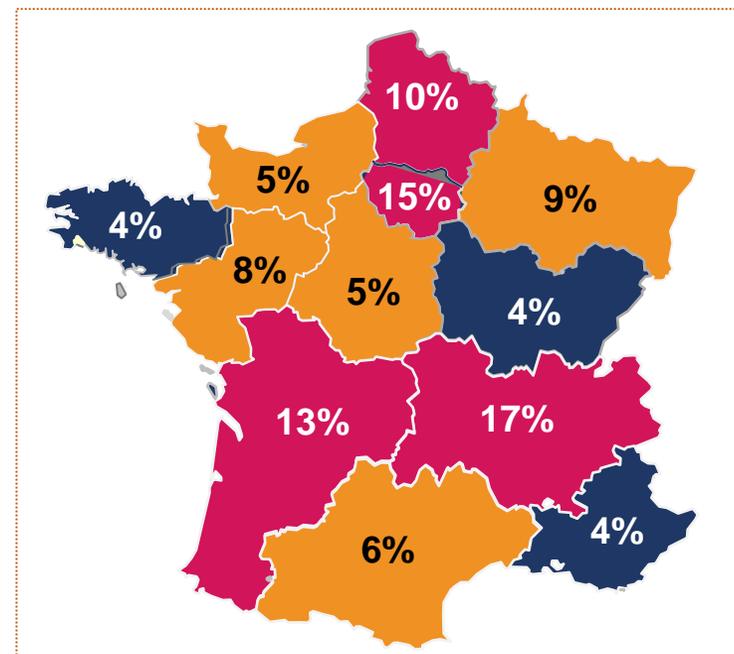
Tailles d'entreprises



Types d'activités



Localisation (sièges + établissements)



- Les entreprises de 300 salariés qui représentent 4% des organisations concentrent 34% des salariés.
- Les entreprises <50 salariés représentent 71% des entreprises et 20% des salariés.
- Près de 80% des entreprises ont des ateliers de transformation, 33% font de la transformation et de la production.
- 30% des entreprises sont situées en en région AURA et Nouvelle Aquitaine, 34% au nord et à l'est de la France.



Caractéristiques des entreprises répondantes

Typologies d'activités

Par taille

Activité(s) des entreprises :	Dont activité unique	Par taille				
		Moins de 11	11-49	50-299	300 et plus	
Cartonnage et articles de papeterie	41%	33%	39%	39%	47%	41%
Etiquettes adhésives	18%	15%	30%	19%	9%	0%
Production de papier carton	17%	8%	15%	21%	10%	28%
Carton ondulé	13%	9%	12%	12%	17%	2%
Papiers spéciaux	10%	7%	5%	12%	12%	17%
Autres activités	7%	5%	9%	6%	8%	6%
Production et transformation d'articles d'hygiène	5%	3%	3%	6%	1%	20%
Fabrication de pâte à papier	5%	2%	0%	5%	6%	24%

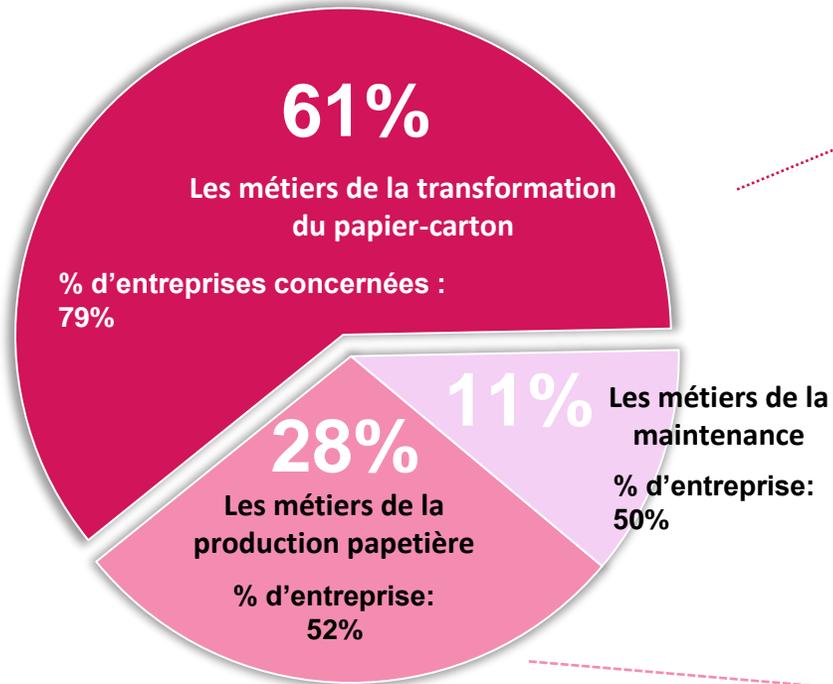
- 41% des entreprises ont des activités de cartonnage et d'articles de papeterie, une activité unique pour 1/3 des entreprises, peu de variations selon la taille de l'entreprise.
- Les grandes entreprises ont plus souvent des activités de production et de fabrication ; les petites entreprises sont plus souvent spécialisées dans les étiquettes adhésives.



Répartition des différents emplois relatifs aux activités de production, transformation et maintenance

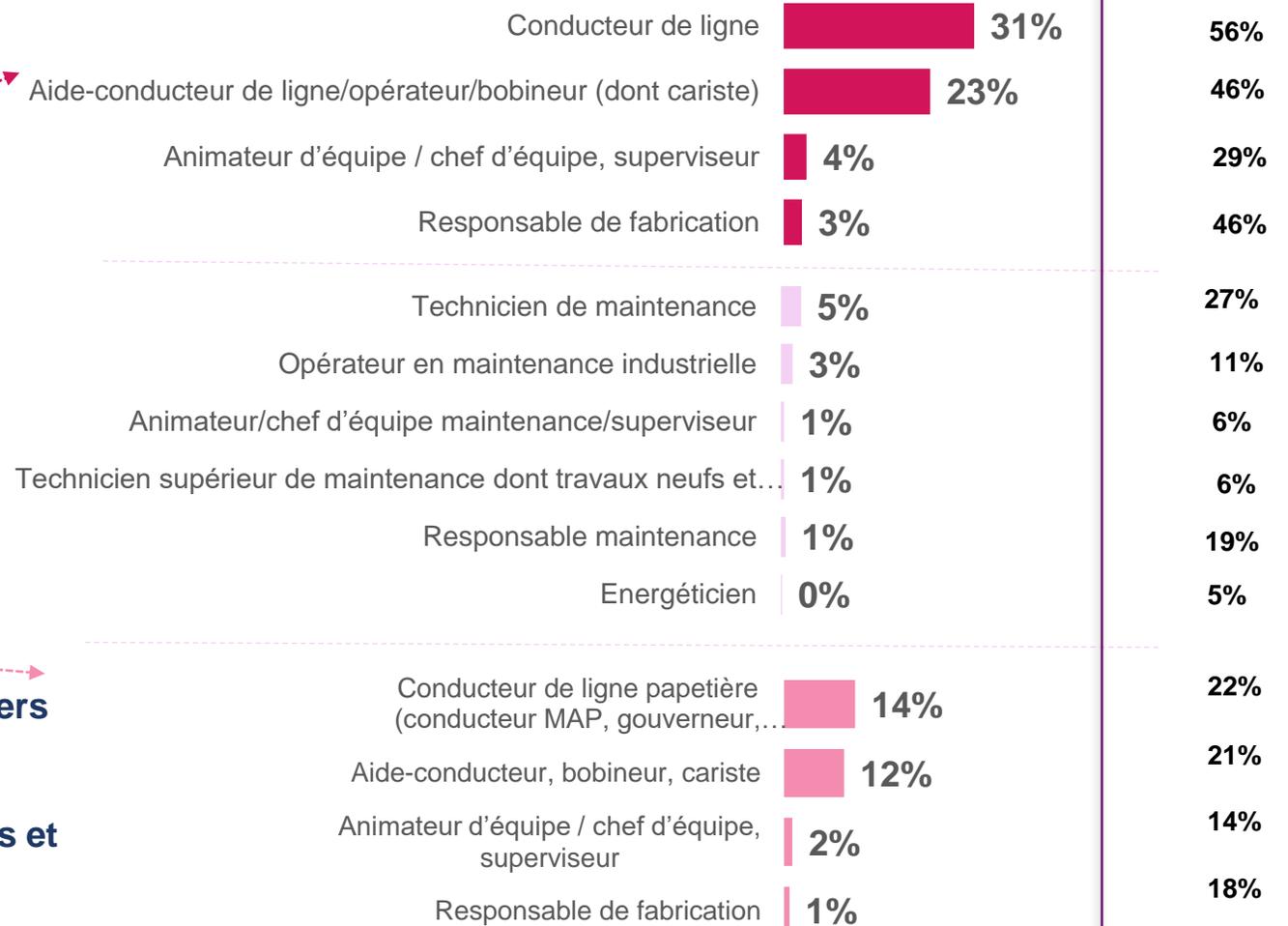
Répartition des salariés par famille de métiers

En %



- Les métiers de Transformation concentrent 61% des métiers techniques : le métier conducteur de ligne étant le plus présents.
- Les métiers de la Production concentrent 28% des métiers et ceux de la Maintenance 11%.
- On ne relève pas de variation significative selon la taille de l'entreprise.

Répartition des salariés par métier



Répartition des différents emplois relatifs aux activités de production, transformation et maintenance

Selon les tranches d'âge

Métiers de la production papetière

	Part des salariés	< 30	30-49	50-51	52-53	54-55	56-57	58-59	60 et +	50 et plus
Aide-conducteur, bobineur, cariste	12%	16%	51%	6%	6%	6%	5%	7%	3%	32%
Conducteur de ligne papetière	14%	22%	51%	6%	4%	4%	4%	5%	3%	27%
Animateur/chef d'équipe, superviseur	2%	5%	43%	7%	11%	6%	10%	13%	4%	52%
Responsable de fabrication	1%	5%	50%	14%	14%	1%	1%	7%	8%	45%

Métiers de la transformation du papier-carton

Conducteur de ligne	31%	20%	48%	9%	5%	5%	5%	5%	3%	32%
Aide-conducteur de ligne/opérateur/bobineur	23%	23%	49%	8%	4%	3%	4%	5%	3%	28%
Animateur/chef d'équipe, superviseur	4%	12%	47%	15%	6%	9%	4%	5%	3%	41%
Responsable de fabrication	3%	10%	48%	9%	5%	9%	8%	5%	5%	42%

Métiers de la maintenance

Technicien de maintenance	5%	18%	50%	6%	5%	5%	6%	5%	4%	32%
Opérateur en maintenance industrielle	3%	16%	52%	1%	4%	8%	9%	6%	4%	32%
Technicien supérieur de maintenance	1%	28%	36%	7%	9%	11%	8%	2%	0%	36%
Animateur/chef d'équipe maintenance/superviseur	1%	3%	49%	7%	10%	10%	4%	9%	8%	48%
Responsable maintenance	1%	7%	40%	18%	11%	10%	2%	8%	3%	52%
Energéticien	0%	71%	12%	0%	4%	0%	4%	10%	0%	17%
Ensemble	100%	19%	49%	8%	5%	5%	5%	6%	3%	32%

Une répartition des âges proche des données de la DARES* avec toutefois une augmentation des moins de 30 ans :

- 32% des salariés sur les métiers techniques ont 50 ans et plus (DARES 2017 =34%)
- 49% ont entre 30-49 ans (DARES 2017 =53%)
- 19% ont moins de 30 ans (DARES 2017 = 13%)

En tendance, plus d'ancienneté dans les métiers de la production que de la transformation.

Les postes d'encadrement sont mécaniquement plus âgés, en particulier les animateurs d'équipes production →27% d'entre eux ont plus de 55 ans.

Les métiers les plus jeunes : énergéticien, technicien sup de maintenance, aide conducteur transformation



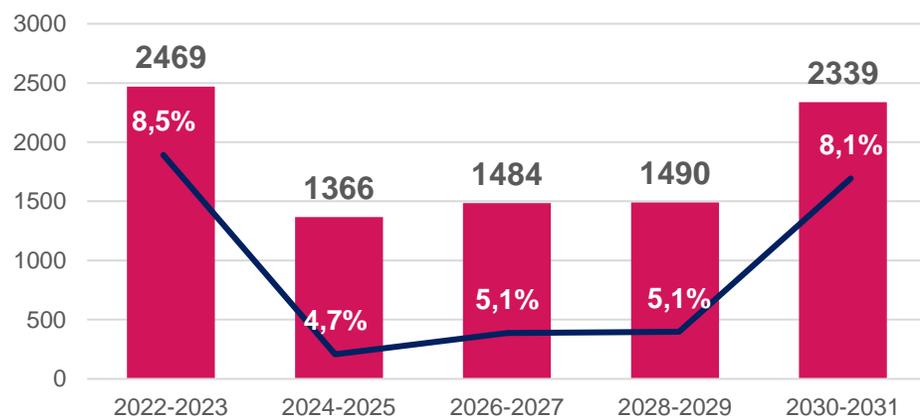
Prévisionnel de taux de renouvellement à effectifs constants

Selon les tranches d'âge et à effectifs constants

Si l'on considère 58 700 salariés au niveau de la branche et 48% présents dans les métiers de transformation/production et de maintenance = environ 28 500 collaborateurs.

Tranche d'âge	< 30	30-49	50-51	52-53	54-55	56-57	58-59	60 et +	Ensemble
Répartition par tranche d'âge	19%	49%	8%	5%	5%	5%	5%	3%	100%
Volume extrapolé	5635	14210	2339	1490	1484	1366	1564	905	28500
Hypothèse départ retraite 60 ans	-	-	2030-2031	2028-2029	2026-2027	2024-2025	2022-2023	2022-2023	

Besoins en recrutement pour les effectifs techniques selon un taux de renouvellement de 1 pour 1 :



Soit 9 148 recrutements à anticiper d'ici 2030

Sur la base d'un premier prévisionnel et sur le principe d'un départ à la retraite à 60 ans, on peut considérer un taux de renouvellement :

- De 8% dans les prochaines années avec un phénomène de rattrapage pour les 3% d'effectifs qui ne sont pas encore à la retraite et qui ont déjà 60 ans et plus.
- Autour de 5% par an entre 2024 et 2029.
- De 8% sur 2030-2031 compte tenu du volume plus important de 50-51 ans dans les effectifs de la branche.



02

02. Pratiques de recrutement

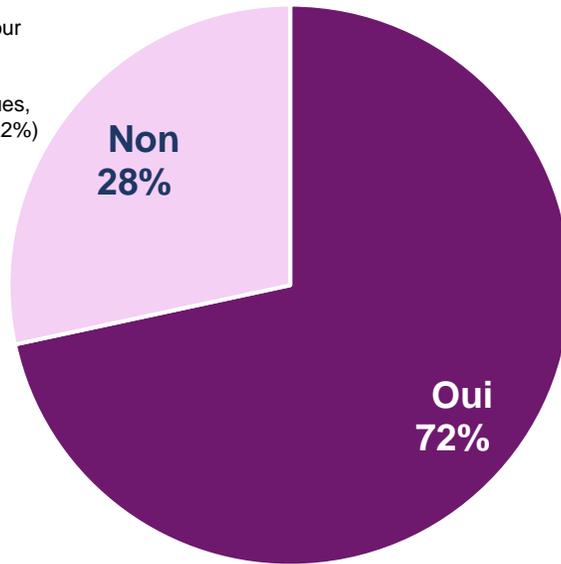
Recrutements ces 2 dernières années

Selon l'année et le type de contrat

Avez-vous recruté ces 2 dernières années ?

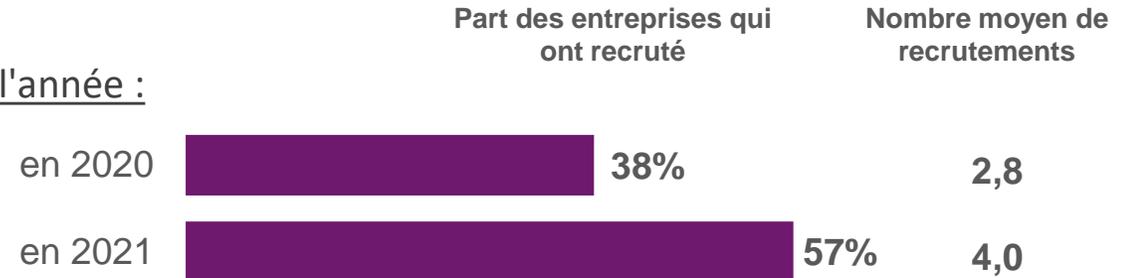
Si pas de recrutement pour
quelles raisons ?

- Pas de besoin (75%)
- Difficultés économiques,
impacts de la crise (22%)
- Autres (3%)

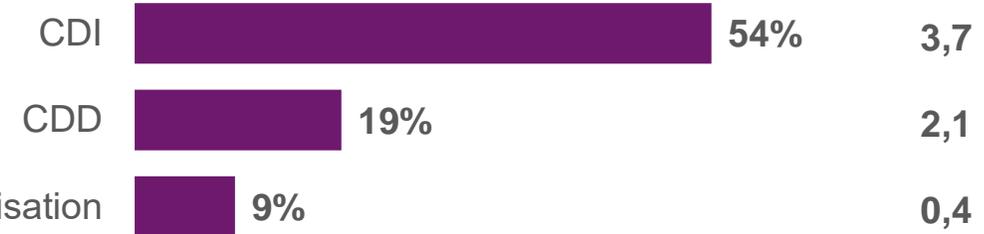


contrat de d'apprentissage/ professionnalisation

Selon l'année :



Selon le type de contrat

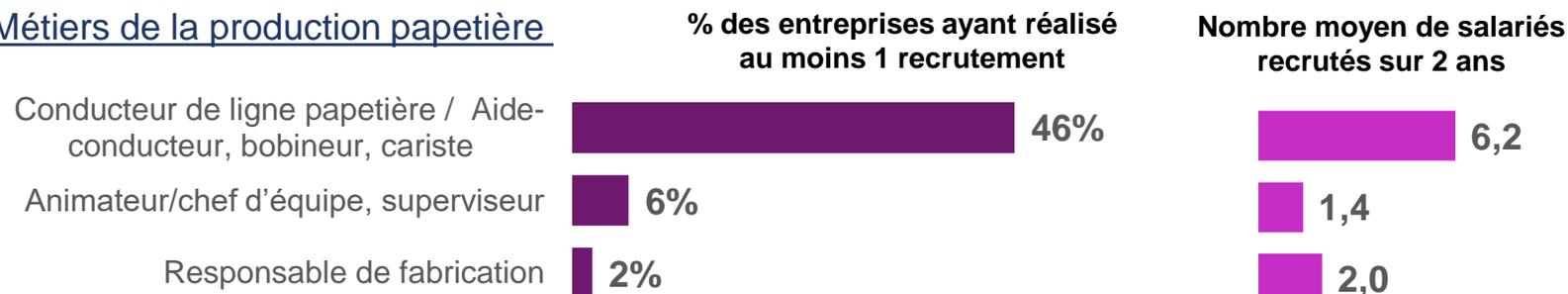


- **72% des entreprises ont réalisé au moins 1 recrutement ces 2 dernières années particulières (=covid).**
- **Une nette augmentation des recrutements en 2021 autant en proportion d'entreprises qu'en volume moyen.**
- **On notera également un recours relativement important au recrutement en CDD (19% vs 3% des salariés de la branche), ce qui peut correspondre à la fois à une étape dans le recrutement en CDI, potentiellement à un manque de sérénité de certaines entreprises voire une gestion en cas d'absence/congés.**
- *Des actions de recrutements croissantes avec la taille de l'entreprise.*

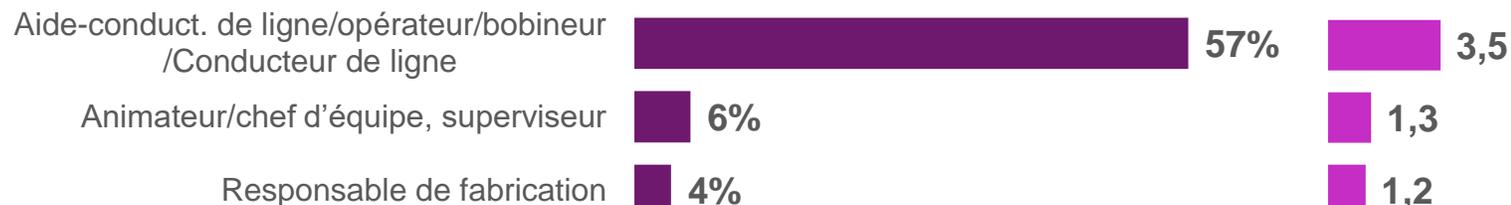


Actions de recrutements ces 2 dernières années par emploi

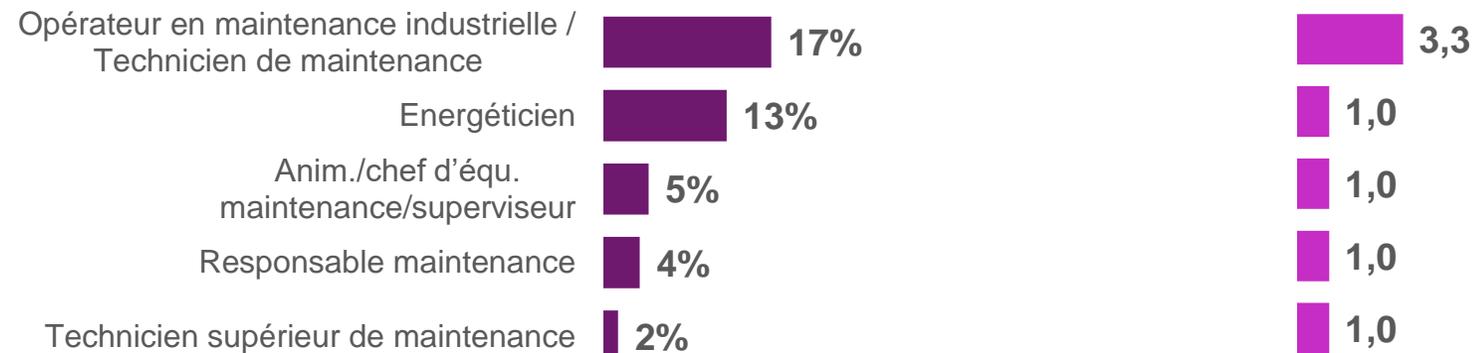
Métiers de la production papetière



Métiers de la transformation du papier-carton



Métiers de la maintenance



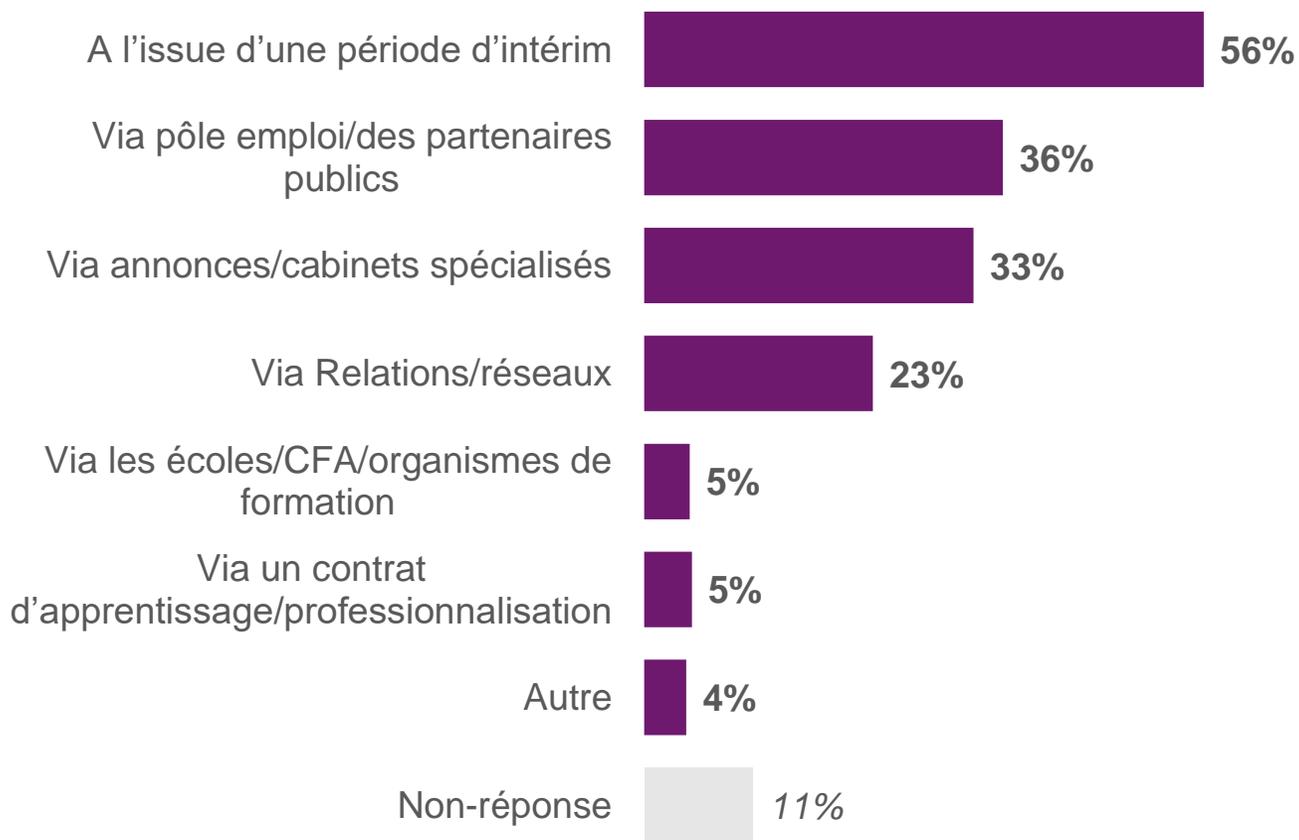
Les métiers les plus fréquemment recrutés en 2020-2021 : conducteurs de ligne / aide conducteur de ligne dans la transformation (=les métiers les plus répandus dans le secteur).

Certains métiers plus rares ont été plus fréquemment recrutés :

- Opérateur en maintenance : 17% des entreprises en ont recruté, 3,3 en moyenne alors que ce poste représente 3% des salariés.
- Energéticien : 13% en ont recruté alors que ce métier représente 0,2% des salariés.

Les canaux de sourcing utilisés pour recruter

Généralement, comment procédez-vous dans vos actions/campagnes de recrutement ? *Plusieurs choix possibles*



- **Plus de la moitié des entreprises recrutent des salariés par l'intermédiaire de l'intérim, en particulier pour les métiers ouvriers en production et transformation.**
- *Selon le besoin et le potentiel, une période d'intérim qui peut déboucher sur un CDD et/ou un CDI.*
- *Un recours à des cabinets spécialisés davantage déclaré pour les métiers de Maintenance et les ETAM.*

Selon la taille et la région :

- **Des stratégies plus diversifiées pour les plus grandes entreprises.**



03

03. Perspectives de recrutement pour 2022-2023

Besoins de recrutement en 2022-2023

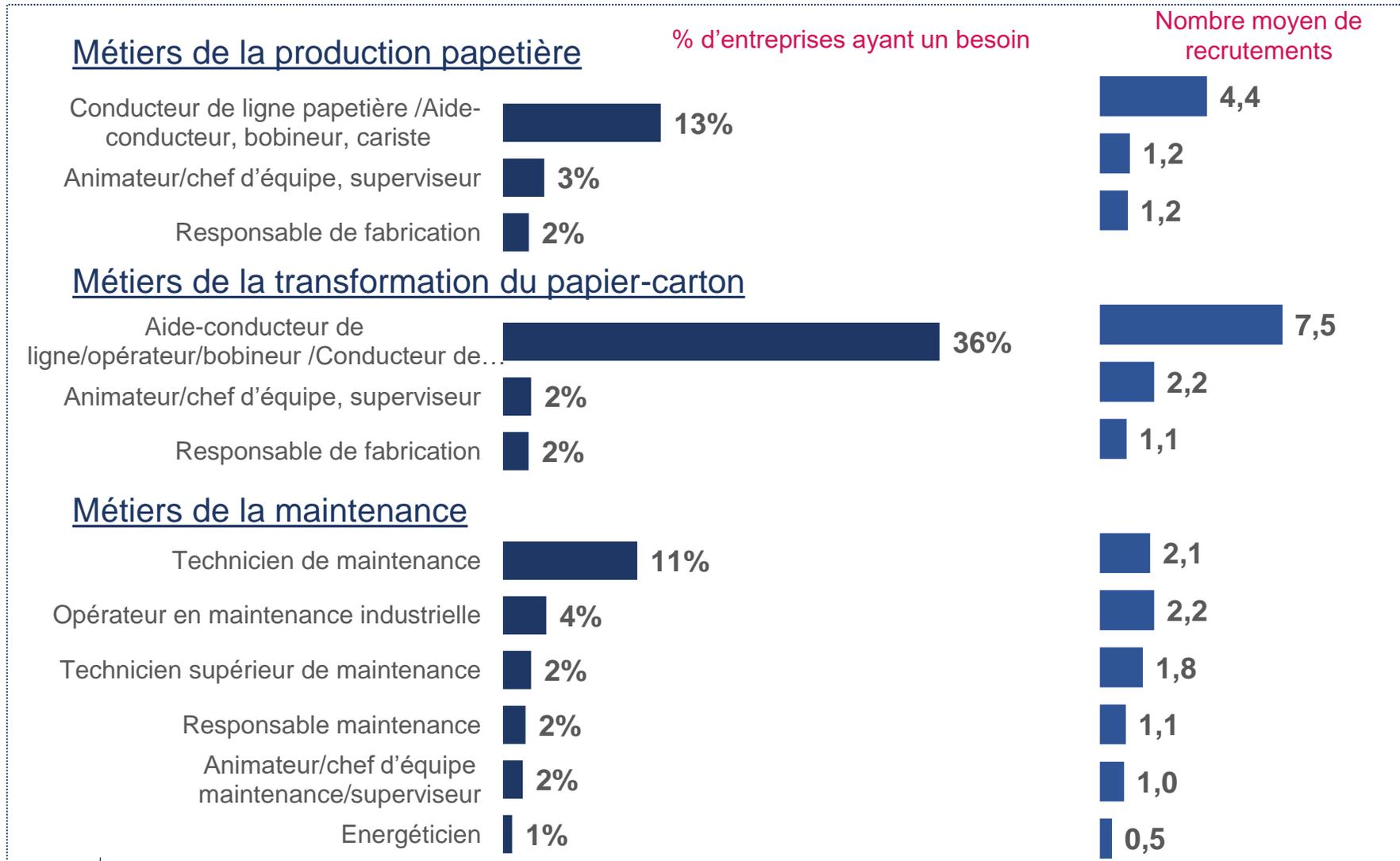
→ 63% des entreprises prévoient de recruter (elles concentrent 70% des salariés)



- **63% des entreprises prévoient de réaliser au moins 1 recrutement en 2022-2023.**
- **Un solde net des recrutements en progression pour 2022 et 2023 qui correspond à une légère augmentation et s'inscrit plutôt dans une logique de remplacement des départs.** (On rappellera que 8% des salariés ont 58 ans et plus).
- **14% des entreprises pensent réaliser plus d'1 recrutement pour un départ, ces entreprises concentrent 12% des effectifs de la branche.**

Répartition des besoins de recrutements sur 2022 et 2023 pour les métiers de la production, la transformation et la maintenance

Prévisions de recrutements 2022-2023 : 63% des entreprises (90% se sont prononcées)



Les métiers où l'on identifie le plus de besoins en recrutements sont ceux qui concentrent le plus de salariés :

- Les aides-conducteurs/conducteurs de ligne de la transformation : 36% des entreprises ont des besoins avec en moyenne près de 7,5 postes à pourvoir d'ici 2023.

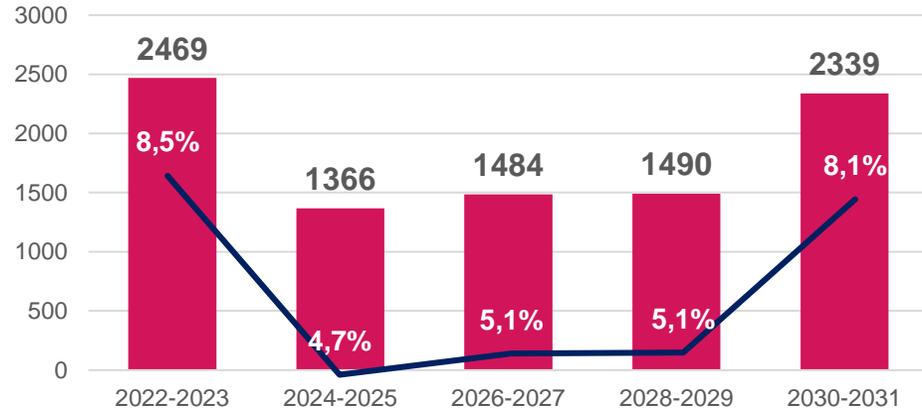
→ En tendance, d'abord des logiques de gestion de départs, des actions plus rarement liées à de la croissance et/ou de l'acquisition de nouvelles machines.



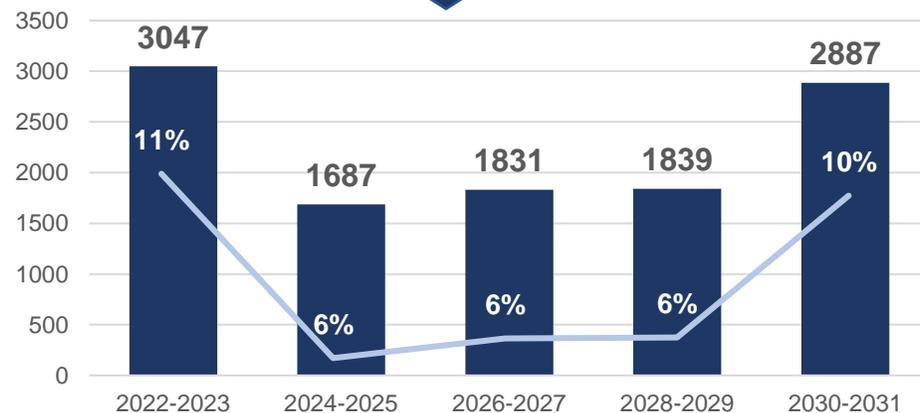
Prévisionnel de taux de renouvellement des effectifs

Selon les tranches d'âge et en tenant compte du prévisionnel de recrutements 2022-2023

Besoins en recrutement des effectifs techniques selon un taux de renouvellement de 1 pour 1 :



Besoin en recrutement métiers techniques en tenant compte de la dynamique prévisionnelle de recrutements 2022-2023



- Les entreprises répondantes ont indiqué un volume de recrutement prévisionnel qui correspond à 10,5% de leurs effectifs techniques, soit un coefficient multiplicateur de 1,23 (par rapport aux salariés en âge de partir à la retraite).
- Une projection qui valide la tendance légèrement haussière déclarée par les entreprises.
- Ce deuxième modèle prévisionnel applique le coefficient 2022-2023 pour les autres années.

Soit 11 291 recrutements à anticiper d'ici 2030

Le deuxième modèle indique un taux de renouvellement entre 11% et 6% tous les 2 ans de façon à couvrir :

- Les départs en retraite
- Les éventuels autres départs
- La légère/prudente dynamique de développement de la filiale.

Dans ce cadre, 11 291 recrutements sont à anticiper d'ici 2030.

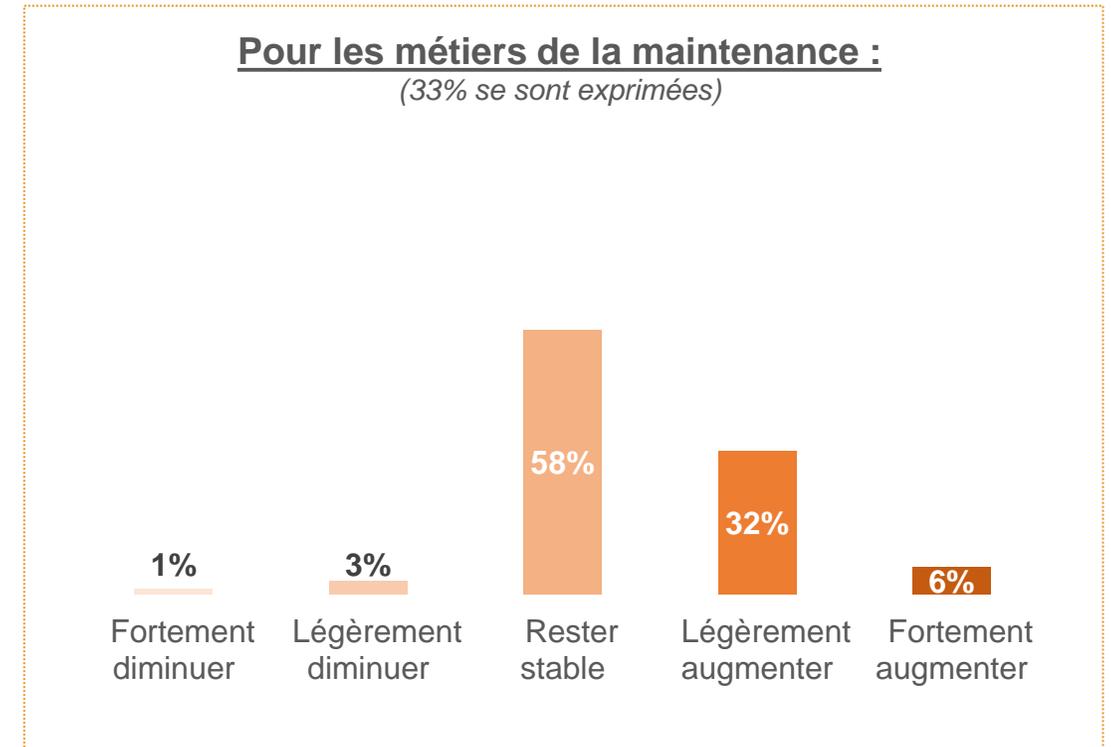
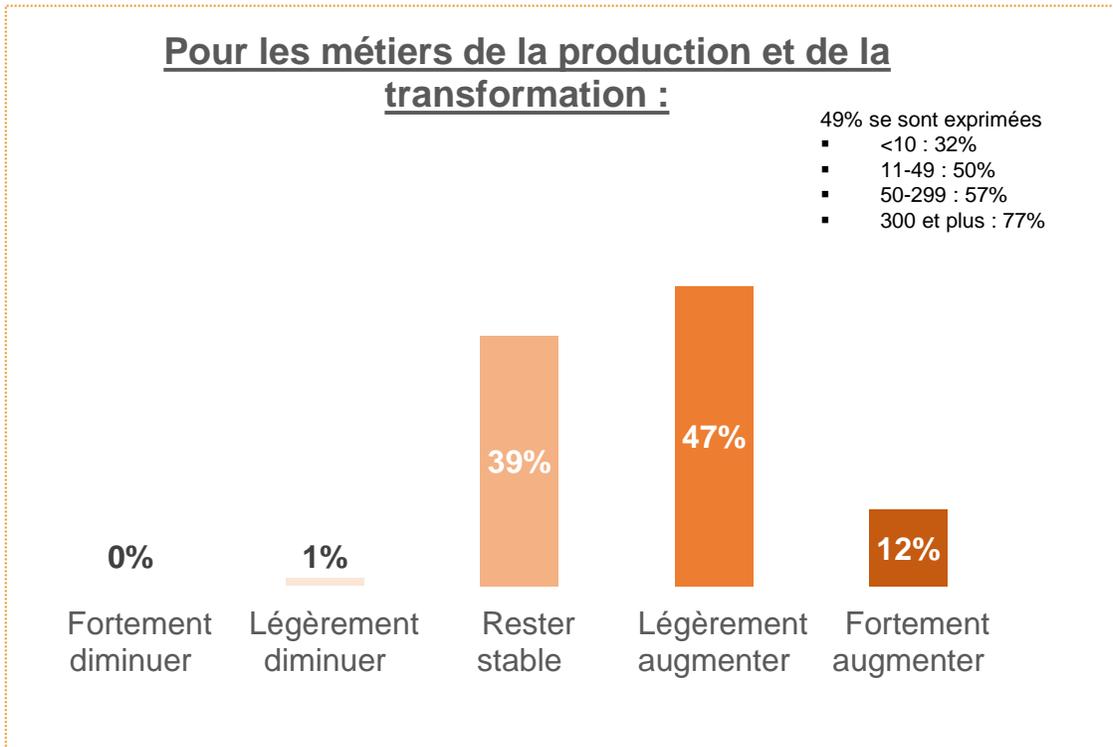


04

03. Projections des besoins de recrutements à horizon 2030

Evolution des besoins de recrutement à horizon 2030

Selon vous, comment vont évoluer vos besoins de recrutement à horizon 2030 (par rapport à 2022-2023) ?



- **Seules 49% des entreprises ont pu se projeter à horizon 2030 (et 33% pour les métiers de la maintenance).**
- **Une tendance à l'augmentation qui s'accroît par rapport aux projections 2022-2023 :** 47% prévoient une légère augmentation (vs 36% pour 2022-2023), 12% une forte (vs 6% pour 2022-2023).
- En majeur : 56% des entreprises qui évoquent une augmentation, prévoient un développement de l'activité (achat de machines, site), 40% évoquent plutôt la gestion des départs, moins de 10% une évolution de l'offre/des technologies.



Evolution des besoins de recrutement à horizon 2030

Analyse des commentaires

Les raisons évoquées par celles qui anticipent une augmentation des recrutements (59%)

1. Développement de l'activité 56% : prévision d'une augmentation des demandes clients, achats machines, sites, lignes de production.
2. Gestion des départs 40% : départs en retraite, en raison d'une pyramide des âges vieillissantes ; quelques autres cas de turnover anticipés.
3. Evolution de la technologie/de l'offre 10% : informatisation des lignes et intégration de nouveaux métiers.

Les raisons évoquées par celles qui anticipent une stabilité des recrutements (39%)

1. Uniquement la gestion des départs pour 61%
2. Des incertitudes quant à l'avenir qui militent pour de la stabilité : 20% (situation économique, hausse des matières premières, ...)
3. Un marché considéré comme stable avec peu de possibilités d'accroissement : 15%

Les facteurs qui pourraient impacter ces projections à la hausse :

1. En majeur : l'augmentation de la demande, des besoins du marché.
2. Le contexte politique, la législation environnementale qui favorisait l'utilisation du papier/carton au détriment du plastique.
3. Une baisse des coûts des matières premières.
4. Le développement de nouveaux produits/marchés.

Les facteurs qui pourraient impacter ces projections à la baisse :

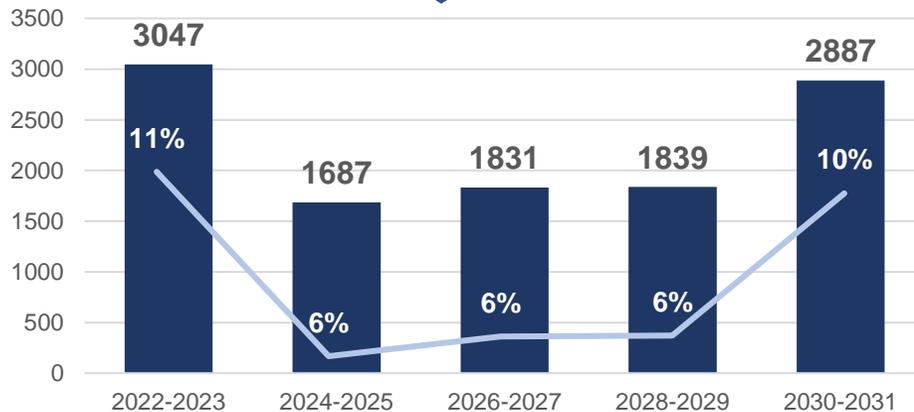
1. En majeur : la pénurie des matières premières et l'augmentation de leurs coûts.
2. L'évolution dans l'usage des emballages, un repli du marché.
3. Des difficultés de recrutements (en particulier maintenance), la réforme des retraites.
4. En mineur : l'automatisation des postes, l'augmentation de la concurrence européenne et/ou chinoise.



Prévisionnel de taux de renouvellement des effectifs

Selon les tranches d'âge mais en tenant compte du prévisionnel de recrutement 2022-2023 et 2030

Besoin en recrutement métiers techniques à affectif constants et selon le prévisionnel de renouvellement 2022-2023 :

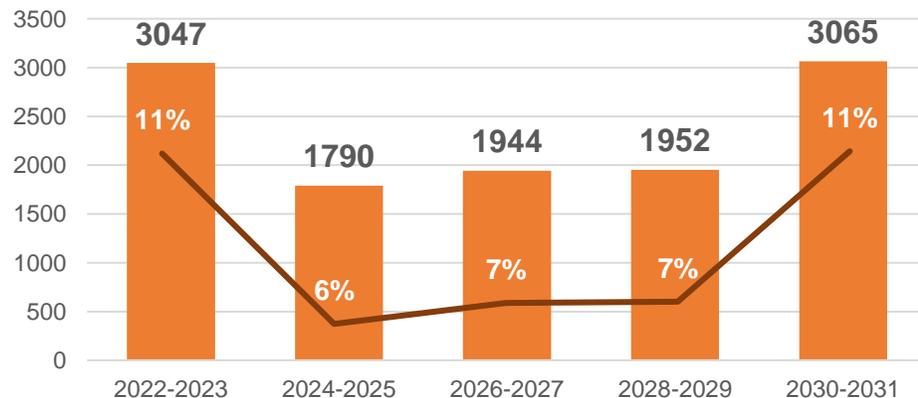


- Les entreprises répondantes ont indiqué une dynamique de recrutement nettement plus positive, mais seules 49% d'entre elles se sont prononcées sur le sujet.
- Nous avons attribué un poids à chaque modalité de réponses à la question de dynamique en 2022-2023 et pour 2030 de façon à obtenir un ratio de dynamisme (134% en 2022-2023, 143% à horizon 2030) → soit un coefficient multiplicateur de 1,06 entre les 2 prévisionnels.
- Ce troisième modèle prévisionnel applique ce coefficient à partir de 2024.

Le troisième modèle se situe dans une logique légèrement plus haussière à partir de 2024.

Dans ce cadre, 11 798 recrutements sont à anticiper d'ici 2030.

Besoin en recrutement métiers techniques à affectif constants et selon le prévisionnel 2022-2023 et 2030 :



► **Soit 11 798 recrutements à anticiper d'ici 2030**



Enjeux d'accompagnement exprimés en matière de recrutement à court terme

- 37% des entreprises n'ont pas de besoin de recrutement
- 29% ne rencontrent pas de difficulté (recours à l'intérim, déjà bien accompagné sur le sujet, ...)
- 1% ne souhaitent pas de soutien malgré leurs difficultés
- 33% des entreprises ont exprimé des attentes d'accompagnement :

1-Travailler sur l'attractivité du secteur

- Changer l'image du travail dans l'industrie, aussi bien au niveau des jeunes que dans les filières de formation, revaloriser les métiers techniques.
- Valoriser l'image des régions, pour faciliter les mobilités géographiques.

2- Renforcer l'offre de formation

- Développer l'offre de formation/le tissu d'école dans certaines régions, en particulier l'alternance
- Davantage/mieux former certains profils techniques : conducteurs, techniciens de maintenance ; étiquettes adhésives, cartonnage.

3- Renforcer les partenariats dans le recrutement

- Plus de partenariats/mise en relation avec des écoles, des CFA
- Aide à la diffusion d'annonces/platformes ; sourcing métiers maintenance (rares), production.

4-Aider aux recrutements

- Aide dans la bonne identification des candidats (motivés, qualifiés et engagés)
- Aide dans la meilleure structuration des processus de recrutement, à l'identification de nouvelles méthodes de recrutement.

5-Accompagner dans la formation des collaborateurs

- Aide financière et/ou technique à la formation des collaborateurs, notamment pour les fidéliser
- Développer/Communiquer sur les formations techniques existantes (notamment CQP)
- Aide dans la structuration des formations internes

En mineur : <10%

- Soutien financier à l'intégration de salariés (alternants, seniors, aide à la mobilité, ...)
- Réduire les freins notamment en retravaillant la grille des salaires de la branche
- Accompagnement en matière de marque employeur



05

En résumé

Les enseignements

Caractéristiques des entreprises :

- **Près de 80% des entreprises ont des ateliers de transformation**, 33% font de la transformation et de la production.
- 30% des entreprises sont situées en en région AURA et Nouvelle aquitaine, 34% au nord et à l'est de la France.
- **41% des entreprises ont des activités de cartonnage et d'articles de papeterie**, une activité unique pour 1/3 des entreprises.

Caractéristiques des salariés techniques :

- **Les métiers de transformation concentrent 61% des métiers techniques** : le métier conducteur de ligne étant le plus présents.
- **Les métiers de la Production concentrent 28% des métiers et ceux de la Maintenance 11%.**
- **32% des salariés des métiers techniques ont 50 ans et plus** = susceptibles de partir à la retraite d'ici 2030.
- **49% ont entre 30-49 ans**
- **19% ont moins de 30 ans** → une légère tendance au rajeunissement des effectifs par rapport aux données de la DARES 2017.
- **Les métiers les plus jeunes** : énergéticien, technicien sup de maintenance, aide conducteur transformation

Recrutements 2020-2021

- **Une nette augmentation des recrutements en 2021 par rapport à 2020 autant en proportion d'entreprises (57% vs 38% en 2020) qu'en volume moyen (4,0 vs 2,8).**
- **Des recrutements qui correspondent globalement à la répartition des métiers mais avec quelques exceptions** : opérateur en maintenance (17% des recrutements, 3% des salariés) ; Energéticien (13% des recrutements, 0,2% des salariés).
- **Plus de la moitié des entreprises recrutent des salariés à l'issue de période d'intérim** en particulier pour les métiers ouvriers en production et transformation.

Prévisionnel 2022-2023 :

- **63% des entreprises prévoient de réaliser au moins 1 recrutement**
- **Un prévisionnel de recrutement en légère augmentation**, plutôt dans une logique de remplacement des départs, mais parfois lié à de la croissance et/ou de l'acquisition de nouvelles machines → **un taux de renouvellement des effectifs d'environ 10%** (vs 8% des effectifs en fin de carrière).
- **En tendance, plus de besoins en recrutements pour des aides conducteurs de ligne de la transformation (7,5 postes en moyenne).**
- **Seules 33% des entreprises** ont exprimé des attentes d'accompagnement.

Prévisionnel d'ici 2030 :

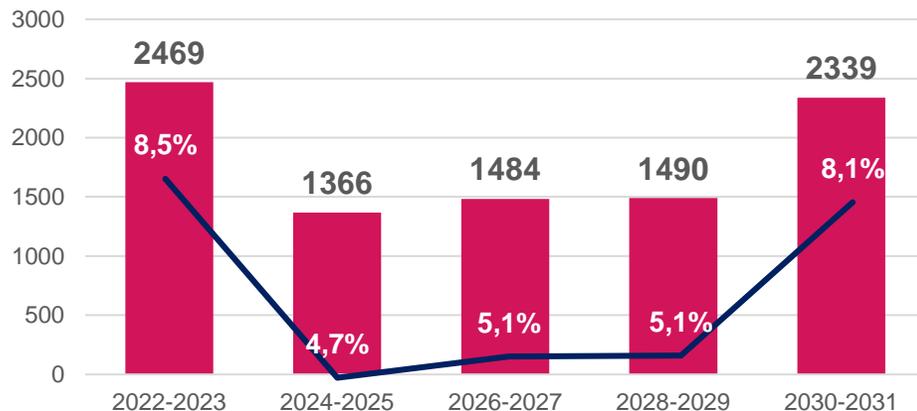
- **Seules 49% des entreprises ont pu se projeter à horizon 2030**
- **Une tendance à l'augmentation qui s'accroît par rapport aux projections 2022-2023** : légère augmentation pur 47% (vs 36% pour 2022-2023) ; forte augmentation pour 12% (6% pour 2022-2023).



Prévisionnel de taux de renouvellement des effectifs

Selon les tranches d'âge mais en tenant compte du prévisionnel de recrutement 2022-2023 et 2030

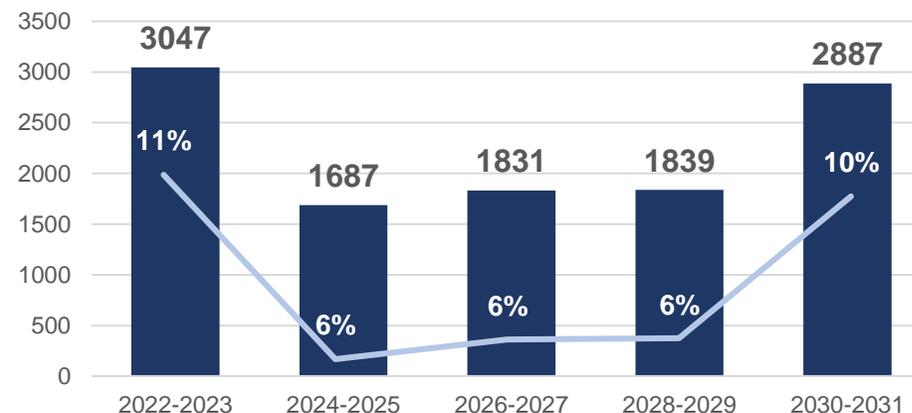
1 - Besoins en recrutement des effectifs techniques uniquement selon un taux de renouvellement de 1 pour 1 :



Soit 9 148 recrutements à anticiper d'ici 2030



2 - Besoin en recrutement métiers techniques à effectif constants et selon le prévisionnel de renouvellement 2022-2023 :

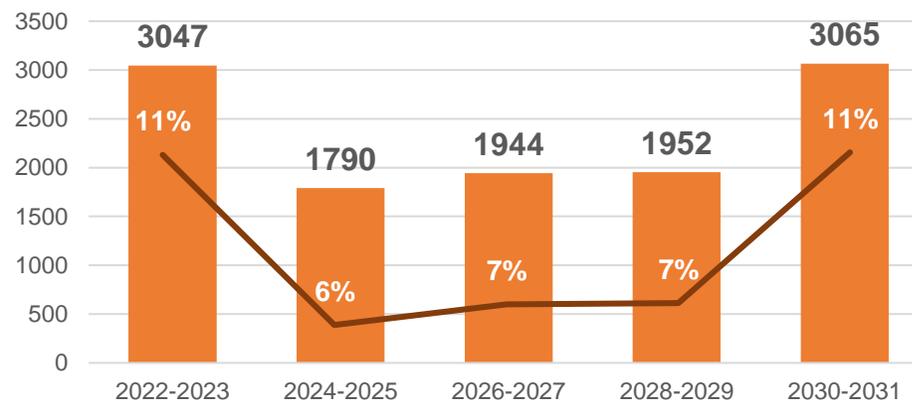


Soit 11 291 recrutements à anticiper d'ici 2030

3 Scénarios de recrutements des effectifs techniques d'ici 2030 :

- Uniquement selon un taux de renouvellement à effectifs constants basé sur la pyramide des âges
- En intégrant le prévisionnel de renouvellement des entreprises d'ici 2023.
- Enfin, en intégrant également les projections des entreprises d'ici 2030.

3 - Besoin en recrutement métiers techniques à affectif constants, selon le prévisionnel 2022-2023 et les projections d'ici 2030 :



Soit 11 798 recrutements à anticiper d'ici 2030





observatoire-competences-industries.fr
