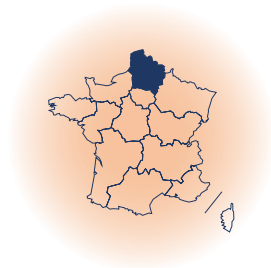

Février 2025

Panorama emploi, compétences et enjeux prospectifs de l'interindustrie en Hauts-de-France

Synthèse



La région Hauts-de-France dispose d'atouts reconnus, parmi lesquels une main d'œuvre qualifiée et diversifiée et de nombreux pôles de compétitivité. Néanmoins, elle a été confrontée ces dernières années aux difficultés de son industrie, liées aux facteurs suivants :

- ③ Une forte spécialisation industrielle qui a renforcé la dépendance de l'industrie locale à certaines branches d'activités touchées par la concurrence internationale (métallurgie, automobile...) ;
- ③ Les vagues successives de délocalisations et de fermetures de sites industriels, ayant également eu un impact social et culturel important ;
- ③ Les effets plus récents de la crise sanitaire qui ont accentué des difficultés déjà existantes sur l'emploi en région.

Cette étude de l'Observatoire Compétences Industries répond à la nécessité d'offrir une vision exhaustive et précise de l'industrie régionale à l'ensemble des acteurs. En plus de proposer un panorama, elle permet également d'identifier les enjeux et dynamiques propres aux établissements et territoires régionaux, de projeter les besoins en compétences pour répondre aux nouveaux enjeux, et d'analyser l'adéquation avec l'offre de « formations industrielles » disponibles en région. Cette étude s'est notamment appuyée sur une collecte d'informations terrain représentative de l'interindustrie régionale, et menée avec les conseillers formation d'OPCO 2i Hauts-de-France auprès de plus de 540 établissements.

Les entreprises et les salariés de l'interindustrie en Hauts-de-France

8 300

établissements de l'interindustrie en région Hauts-de-France fin 2023

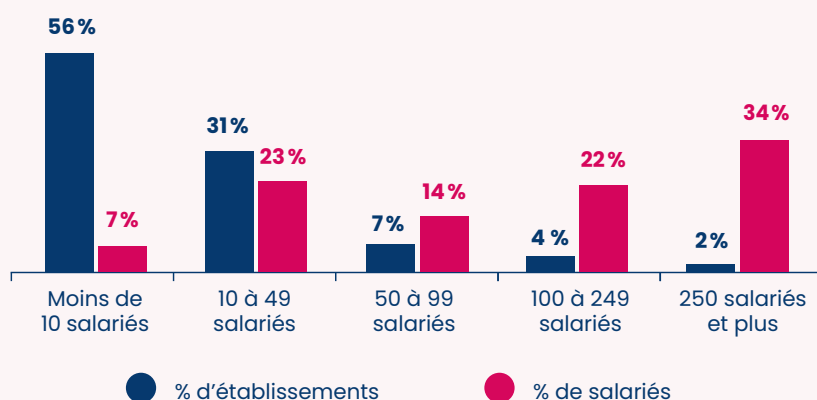
244 070

emplois salariés de l'interindustrie en région Hauts-de-France fin 2023, soit environ 8,4% des effectifs salariés de l'interindustrie au niveau national

L'interindustrie en région Hauts-de-France se compose de **29 branches professionnelles** recouvrant l'ensemble des entreprises et des salariés de l'industrie manufacturière (hors agroalimentaire), de la production d'énergie, des services énergétiques et du recyclage.

>> Les TPE sont les entreprises les plus représentées bien que l'emploi soit concentré sur quelques établissements majeurs

Répartition des établissements et des emplois salariés de l'interindustrie en Hauts-de-France par tranches d'effectifs en 2023



Source : données OPCA 2i ; retraitement EY

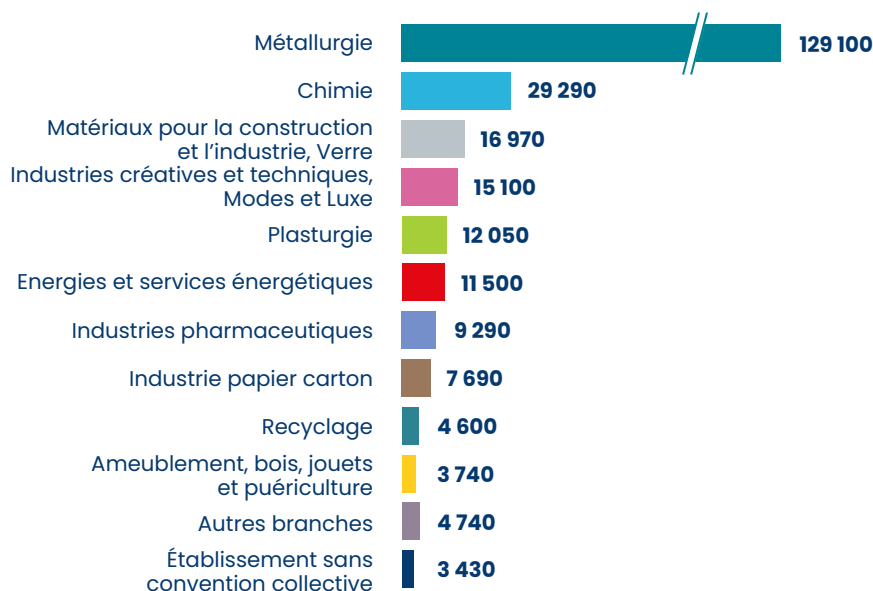
Le tissu d'entreprises est majoritairement composé de **très petites entreprises de moins de 10 salariés** (56 % des établissements à l'échelle de la région) mais elles ne représentent que 7 % de l'emploi industriel salarié.

Plus encore, les entreprises de moins de 50 salariés représentent 87 % des établissements (et concentrent 30 % des effectifs salariés).

A contrario, les **ETI et Grandes Entreprises de plus de 250 salariés**, peu représentées sur le territoire (moins de 2 % des établissements) pèsent pour **plus d'un tiers des emplois salariés** de l'interindustrie en région.

>> Une industrie diversifiée

Répartition des branches et regroupements de branches de l'interindustrie en région Hauts-de-France (en effectifs salariés)



Source : estimation Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)

Certaines branches de l'interindustrie en Hauts-de-France sont représentées par des établissements concentrant un nombre important de salariés.

53 % des salariés de l'interindustrie travaillent dans la **branche Métallurgie**, qui concentre la majorité des emplois dans plusieurs secteurs. Parmi ses grands secteurs, la Mécanique, et les Alliages et produits métalliques concentrent respectivement 14 % et 13 % de l'ensemble de l'emploi de l'interindustrie.

La **Chimie** est la deuxième branche régionale au regard du nombre de salariés (**12 % des salariés**).

En complément, d'autres branches ont un poids relativement important en termes d'emplois :

- la branche Plasturgie (5,0 % de l'emploi salarié de l'interindustrie) ;
- la branche Textile (4,2 %) ;
- la branche Fabrication mécanique du verre (3,8 %).

>> Un maillage territorial étendu mais une concentration plus importante dans le Nord

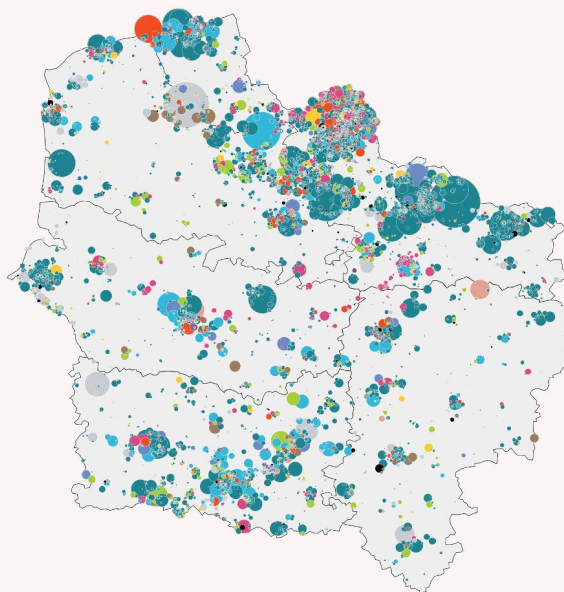
Regroupements de branches

- Ameublement, bois, jouets et puériculture
- Caoutchouc
- Chimie
- Industries créatives et techniques, Modes et Luxe
- Énergies et services énergétiques
- Industries pétrolières
- Papier carton
- Métallurgie et Recyclage
- Pharmacie
- Plasturgie et Nautisme
- Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre
- Établissement sans convention collective

Nombre de salariés



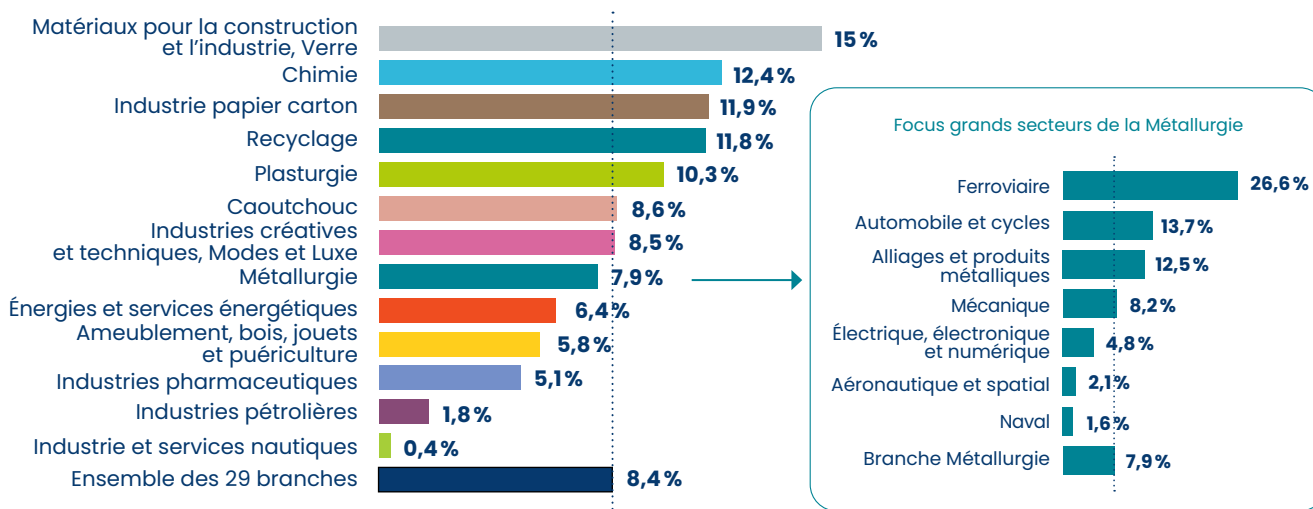
Source : données OPCO2i ; retraitement EY



Les établissements des Hauts-de-France sont principalement situés dans le département du **Nord** (46% d'entre eux). La **Métropole Européenne de Lille** concentre à elle seule près de 21% des établissements de la région. À l'inverse, la **Somme** et l'**Aisne** regroupent respectivement 10,5% et 8,5% des établissements.

>> Les Hauts-de-France affichent un positionnement fort par rapport au national dans 5 branches ou regroupements de branches

Part des effectifs salariés en Hauts-de-France dans l'ensemble des effectifs salariés des branches de l'interindustrie à l'échelle nationale en 2023



Source : Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)

La région Hauts-de-France se distingue des autres régions métropolitaines par une surreprésentation de certaines branches, notamment :

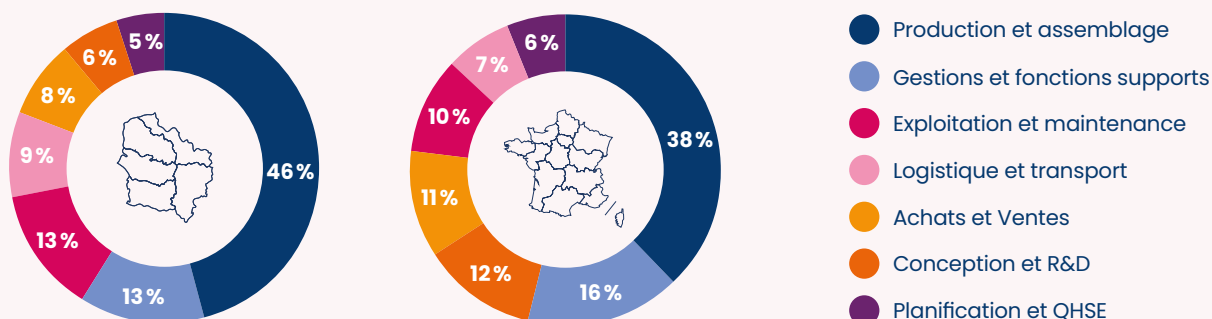
- La branche Fabrication mécanique du verre qui concentre plus de 40% de l'emploi national ;
- La branche Textile qui concentre plus de 17% de l'emploi national ;
- La branche Cristal, verre et vitrail qui concentre plus de 13% de l'emploi national ;

- La branche Chimie qui concentre plus de 12% de l'emploi national ;
- La branche Industrie papier et carton qui concentre près de 12% de l'emploi national ;
- Au sein de la branche Métallurgie, le grand secteur du Ferroviaire est particulièrement représenté avec 27% de l'emploi national en région Hauts-de-France, ou encore l'Automobile et cycles qui concentre 14% de l'emploi national.

>> Les entreprises de l'interindustrie en région font face à 3 enjeux principaux concernant l'emploi et le profil des salariés en Hauts-de-France

1. Une diversité des métiers présents, mais sur-représentés sur la Production et Assemblage contrairement à la Conception R&D

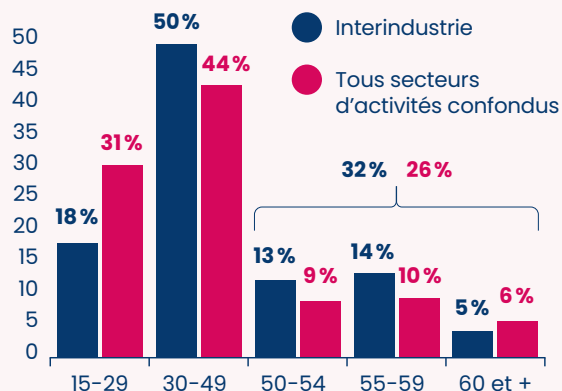
Répartition des emplois de l'interindustrie en Hauts-de-France par famille de métiers



Source : INSEE BTS 1/12^{ème}, données 2021, OPCO 2i, retraitement EY

2. Seul 18 % des salariés de l'interindustrie ont moins de 30 ans contre 31 % tout secteur confondu

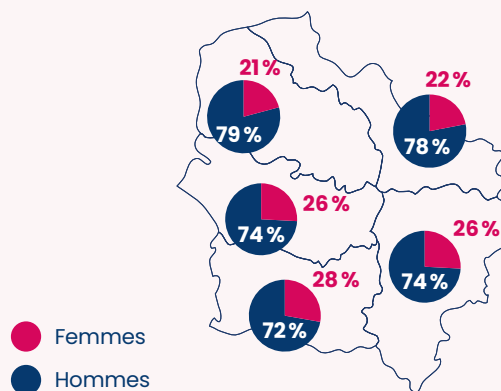
Répartition des emplois de l'interindustrie en Hauts-de-France par tranches d'âge



Source : INSEE BTS 1/12^{ème}, données 2021, retraitement EY

3. Un enjeu de féminisation de l'emploi à considérer par branche selon leur localisation

Répartition des emplois de l'interindustrie en Hauts-de-France par sexe et département



Source : INSEE BTS 1/12^{ème}, données 2021, retraitement EY

- En Hauts-de-France, la famille de métiers la plus largement représentée est celle de la **Production et de l'assemblage** avec **46 % des effectifs salariés** de l'interindustrie, soit environ 112 300 salariés à l'échelle de la région.
- La région Hauts-de-France se distingue également par une **sous-représentation des métiers de Conception et R&D** (6 % des effectifs salariés de l'interindustrie, soit environ 14 650 salariés contre 12 % en moyenne en France métropolitaine).
- On observe une répartition relativement homogène des 7 familles de métiers entre les 5 départements régionaux.
- Les métiers portant sur l'« Exploitation et Maintenance » sont parfois présents à différents niveaux entre les départements : entre 9,2 % des salariés de l'interindustrie (Oise) et 15,7 % (Pas-de-Calais).
- L'Oise est en revanche le département dont la part des emplois liés à la Conception R&D est la plus forte : 8,5 %.
- La **pyramide des âges** des salariés de l'interindustrie montre un déséquilibre entre les générations.

- La moitié de l'emploi salarié de l'interindustrie se concentre sur la tranche d'âge 30-49 ans. C'est plus que la répartition des emplois pour cette tranche d'âge pour tous secteurs d'activités confondus (44 %).
- À l'inverse, la **part des 15-29 ans** est sensiblement **plus faible dans l'interindustrie** : 18 %, contre 31 % tous secteurs confondus soit une différence de 13 points (plus que pour n'importe quelle autre tranche d'âge).
- Les départements du Nord et du Pas-de-Calais présentent tous deux une **surreprésentation des hommes** au sein des salariés de l'interindustrie (avec respectivement 78 % et 79 % d'hommes).
- Cette répartition varie selon les branches.

La féminisation de l'emploi de l'interindustrie, l'attractivité des jeunes, et les actions envers les publics fortement éloignés de l'emploi constituent un ensemble de solutions aux difficultés de recrutements à travailler de manière concomitante.

Enjeux prospectifs des entreprises de l'interindustrie

>> Une activité industrielle portée par la fabrication en série des établissements majeurs de la région

56 %

des établissements de l'inter-industrie sont positionnés sur de la **fabrication spécifique / sur-mesure** (50% des salariés)

48 %

des établissements de l'inter-industrie sont positionnés sur de la **conception de produits et services** (52% des salariés)

29 %

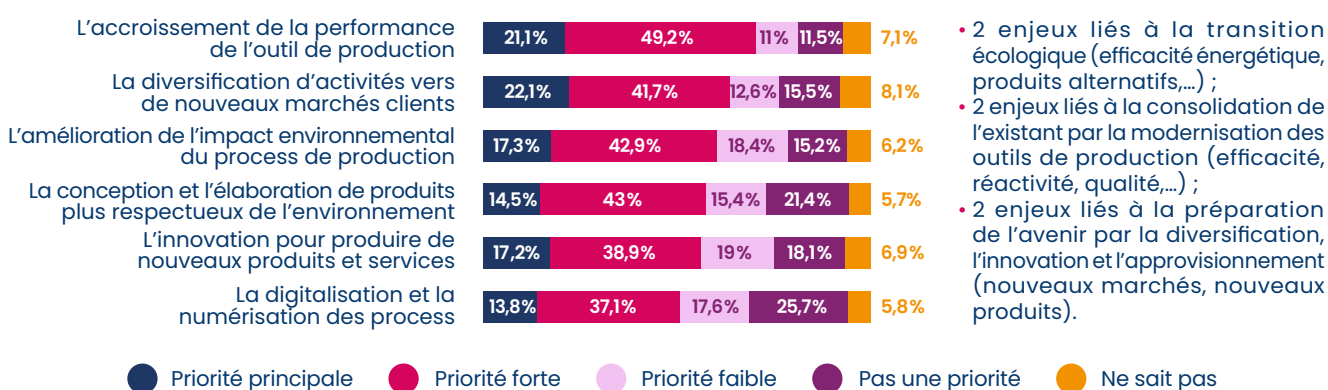
des établissements de l'interindustrie sont positionnés sur de la fabrication en série

63 %

des salariés de l'interindustrie sont positionnés sur de la **fabrication en série**

>> Performance, diversification, environnement : 3 mots d'ordre dans les priorités stratégiques des entreprises

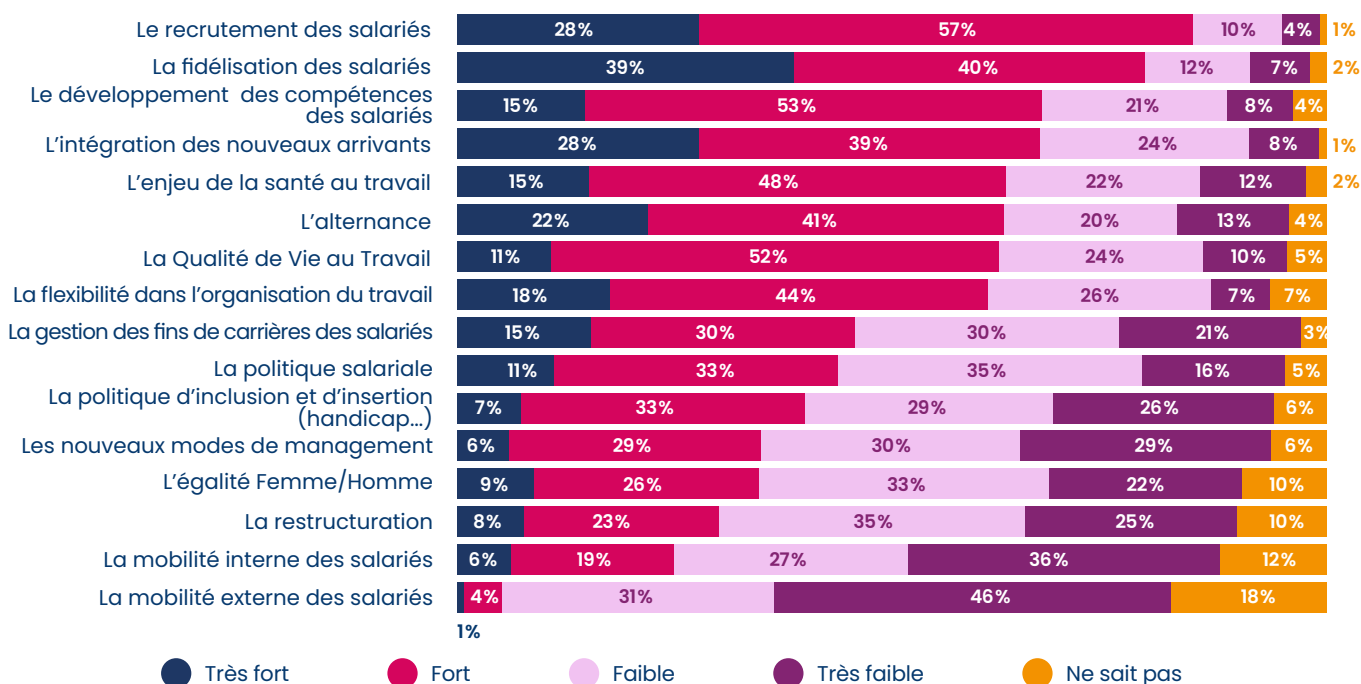
Classement des priorités stratégiques ayant un impact fort ou très fort pour au moins 50% des établissements dans les 3 années à venir



Source : collecte d'informations terrain OPCO 2i Hauts-de-France ; retraitement EY

>> 8 priorités RH partagées par plus de la moitié des établissements interrogés

Les futurs enjeux RH des établissements de l'interindustrie en Hauts-de-France



Source : collecte d'informations terrain OPCO 2i Hauts-de-France ; retraitement EY

- 3 enjeux liés au renforcement et à la pérennisation des effectifs ;
- 2 enjeux liés au bien-être et à la sécurité des salariés sur leur lieu de travail ;
- 3 priorités liées aux perspectives d'évolution du salarié.

Les besoins en compétences de l'interindustrie en Hauts-de-France

>> La priorité déclarée aujourd'hui par les entreprises porte sur la production et l'assemblage, alors que des difficultés de recrutement persistent

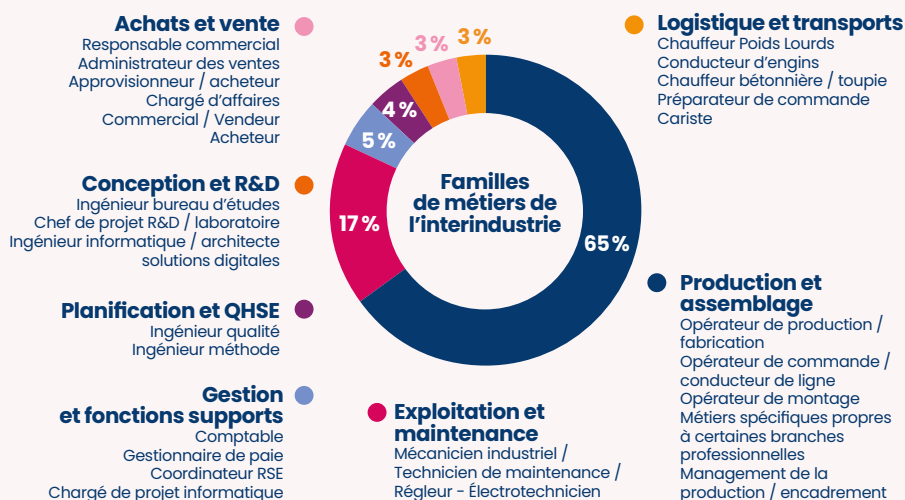
Répartition des besoins en recrutement à date des établissements interrogés dans le cadre de la collecte d'informations terrain

72%

des établissements connaissent des **difficultés de recrutement** « fortes » ou « très fortes » pour les métiers de « **Production et Assemblage** »

80%

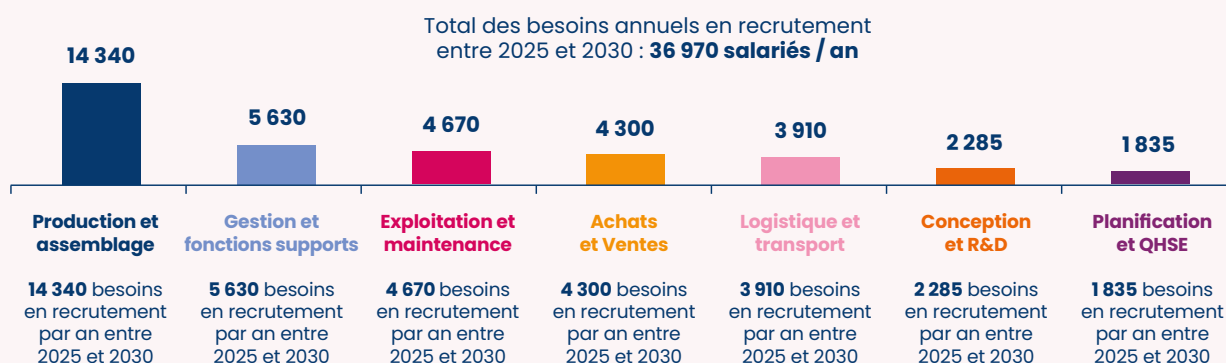
des établissements connaissent des **difficultés de recrutement** « fortes » ou « très fortes » pour les métiers de « **Exploitation et Maintenance** »



- Les familles « **Production et assemblage** » et « **Exploitation et maintenance** » concentrent les **plus fortes difficultés de recrutement** avec respectivement 80 % et 72 % des établissements de l'interindustrie qui connaissent de fortes ou très fortes difficultés de recrutement pour ces métiers.
- À l'inverse, les deux familles de métiers pour lesquelles les établissements de l'interindustrie connaissent le moins de difficultés de recrutement sont les familles « Logistique et transports » (27 % des établissements connaissent des difficultés de recrutement fortes ou très fortes) et « Gestion et fonctions supports » (28 % des établissements).
- Plusieurs facteurs affectent le recrutement des entreprises de l'interindustrie en Hauts-de-France et sont cités par les entreprises interrogées :
 - Le **manque de candidats** pour les postes recherchés ;
 - Les **compétences** des candidats inadaptées aux besoins des entreprises ;
 - La **localisation** des entreprises ;
 - L'**absence de transports en commun** qui desservent l'entreprise ;
 - Ou encore, l'**attractivité** des métiers industriels.

>> Au-delà de ces besoins actuels, les projections de besoins en recrutement à horizon 2030 sont estimées à près de 37 000 recrutements par an

Répartition des besoins en recrutement annuel par famille de métiers (niveau 1) entre 2025 et 2030



Source : Observatoire Compétences Industrielles (OPCO 2i) à partir d'INSEE BTS, données 2021, DARES, retraitement EY

Entre 2025 et 2030, près de 185 000 besoins en recrutement ont été projetés pour l'interindustrie en région Hauts-de-France. La famille de métiers liée à la Production et l'Assemblage constitue le 1^{er} besoin de l'interindustrie avec près de 39 % des besoins en recrutements (71 700 besoins).

Les familles de métiers liées à la gestion et aux fonctions supports, l'exploitation et la maintenance, les achats et ventes, la logistique et le transport représentent entre 10,5 % et 15,2 % de ces besoins.

La conception et R&D, ainsi que la planification et QHSE représentent respectivement 6,1 % et 5 % des besoins en recrutement.

L'offre de « formations industrielles » en région

>> Pour répondre à ces besoins, la région bénéficie d'une offre de formation sur l'ensemble du territoire, notamment dans les bassins industriels forts

314

organismes de formation recensés en région Hauts-de-France en lien avec l'industrie

1 350

sessions de formation recensées en région Hauts-de-France en lien avec l'industrie

78 %

des sessions de formation recensées en région concernent des niveaux visés **jusqu'au Bac +2**

47 %

des sessions de formation recensées en région concernent la **mécanique, l'électricité et l'électronique**

58 %

des établissements rencontrés estiment que **l'offre de formation correspond à leurs besoins**
32% estiment qu'elle ne correspond pas et 10% estiment qu'elle est inexistante

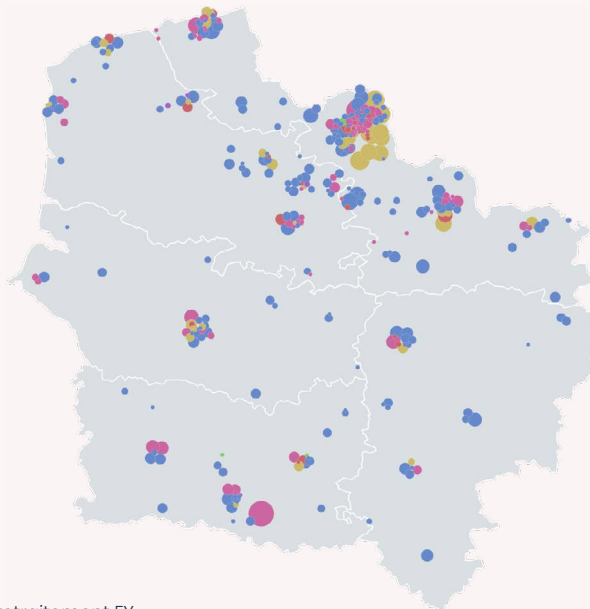
Répartition des organismes de formation par type et nombre de sessions de formations industrielles proposées

Typologie d'OF (nombre de sessions de formations annuelles) :

- Lycée professionnel - GRETA - CFA (**799 sessions**)
- Associatif et privé (**328 sessions**)
- Consulaire (**14 sessions**)
- Université - IUT (**134 sessions**)
- École d'ingénieurs (**67 sessions**)
- Autres* (**6 sessions**)

* Exemple : Établissements publics à caractère industriel et commercial

Nombre de sessions de formations annuelles :



Source : Orion, Onisep, OPCO 2i, Carif-Oref Hauts-de-France, retraitement EY

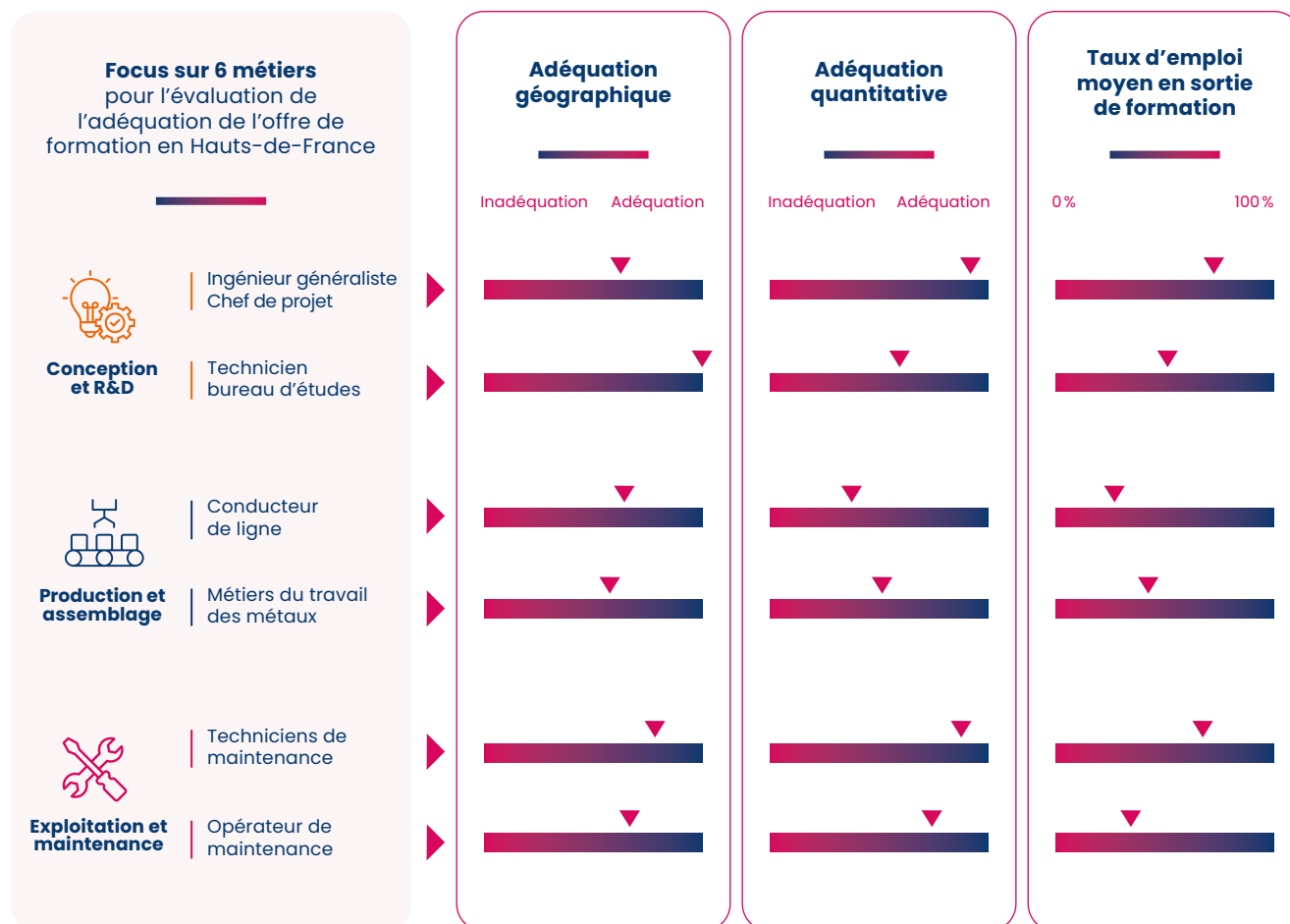
• L'offre de « formations industrielles » est diversifiée : du Contrat d'Aptitude Professionnelle (CAP) au diplôme d'ingénieur. Les lycées professionnels représentent la majorité des organismes de formation industrielle pour l'ensemble des départements. La répartition des 314 organismes de formation en région met également en évidence la forte concentration de l'offre de « formations industrielles » pour les niveaux du supérieur au sein des grandes agglomérations du département du Nord : Lille, Dunkerque et Valenciennes.

• Le département de la Somme semble plus sujet à la concentration de l'offre de formation industrielle que ses voisins. La ville d'Amiens centralise la quasi-totalité de l'offre de formation industrielle.

• Si cette répartition géographique des organismes de formation correspond globalement à celle des établissements de l'interindustrie en Hauts-de-France, elle induit cependant des enjeux d'accès à la formation et de mobilités pour les territoires en dehors des grandes agglomérations.

Adéquation entre offre de formation et besoins en compétences

>> Une analyse à l'échelle des métiers industriels et des territoires



- Trois facteurs clés ont été étudiés pour évaluer l'adéquation entre l'offre de « formations industrielles » et les besoins en compétences à horizon 2030 : l'adéquation géographique, l'adéquation quantitative (nombre de places ouvertes) et le taux d'emploi dans l'interindustrie en sortie de formation.
- L'adéquation des besoins et de l'offre de formation varie d'une branche à une autre, et d'un territoire à un autre. Plus de 71% des établissements appartenant aux Industries de santé jugent aujourd'hui l'offre de formation locale en adéquation avec leurs besoins internes. Les établissements de la branche Recyclage sont par ailleurs les établissements les plus en contact avec les acteurs de l'offre de formation locale : plus de 43% déclarent fréquemment échanger avec eux.

Si plus de 61% des établissements de la catégorie Energie et services énergétiques considèrent l'offre locale adaptée, près de 39% la jugent à l'inverse inexistante sur le territoire (pourcentage le plus important parmi l'ensemble des branches). 75% des établissements de la catégorie Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre déclarent que l'offre sur le territoire est incomplète ou inexistante.

- Au niveau de l'ensemble des branches, près de la moitié des établissements déclare que l'offre locale est adaptée et moins de 10% jugent cette offre inexistante.

Étude réalisée avec

