



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

Rapport complet

Février 2025



**Cette étude
a été réalisée
avec l'appui de :**



COMPÉTENCES
INDUSTRIES



1. Introduction et méthodologie
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de formation "industrielle" en région
8. L'alternance en Hauts-de-France
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de formation par métiers

01

1. Introduction et méthodologie

2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de formation "industrielle" en région
8. L'alternance en Hauts-de-France
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de formation par métiers

6 principes clés méthodologiques ont été travaillés pour garantir une réponse aux objectifs de l'étude

Objectifs de l'étude

- Obtenir des **éléments de connaissance** sur les **entreprises** et les **salariés** de l'interindustrie en Hauts-de-France
 - Identifier les principales caractéristiques et spécificités régionales.
 - Caractériser les **entreprises** et les **établissements**.
 - Présenter les **caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles des salariés**.
- Synthétiser les **enjeux prospectifs** et les **ambitions de développement** des entreprises à moyen et long terme.
 - Identifier les **principaux marchés clients** des entreprises.
 - Définir les **facteurs externes** impactant le développement de l'activité.
 - Déterminer les **priorités stratégiques** des entreprises sur différents volets.
- Mesurer les **besoins en compétences** des entreprises.
 - Déterminer les **besoins en métiers et compétences** des entreprises.
 - Analyser les **recrutements et offres d'emplois des entreprises de l'interindustrie**.
- Projeter les **besoins en compétences** de l'interindustrie à moyen terme.
 - Capitaliser sur les **remontées terrain** auprès des entreprises interrogées.
 - Intégrer les **variations d'emplois connues** (départs en retraite, mouvements de main d'œuvre, dynamiques régionales majeures).
- Effectuer un état des lieux de **l'offre de formation "industrielle", initiale et continue**.
 - Caractériser l'offre de formation "industrielle" en région : taux de remplissage, d'insertion, niveaux de qualification / diplôme visé.
- Analyser **l'adéquation de l'offre de formation "industrielle"** avec les **besoins des entreprises**.
 - Sélectionner des métiers particulièrement stratégiques pour les entreprises de l'interindustrie en région.
 - **Identifier les potentielles inadéquations** de l'offre de formation en région et leurs facteurs.

Enjeux de l'intervention

Mettre en lumière la diversité de l'interindustrie

- Analyse interindustrielle par branche
- Analyse géographique multi-échelons.
- Comparaison des caractéristiques régionales avec le niveau national

Proposer un panorama complet et partagé

- Diversité des sources et données
- Analyse quantitative et entretiens qualitatifs avec les acteurs locaux

Conduire une analyse actuelle et prospective

- Etat des lieux, complété par une analyse prospective : stratégies des entreprises et facteurs clés de développement de l'activité

Anticiper les besoins en compétences des adhérents de l'OPCO 2i

- Mise en perspective des besoins actuels avec les besoins futurs en matière de compétences industrielles

Centraliser la connaissance sur la formation régionale

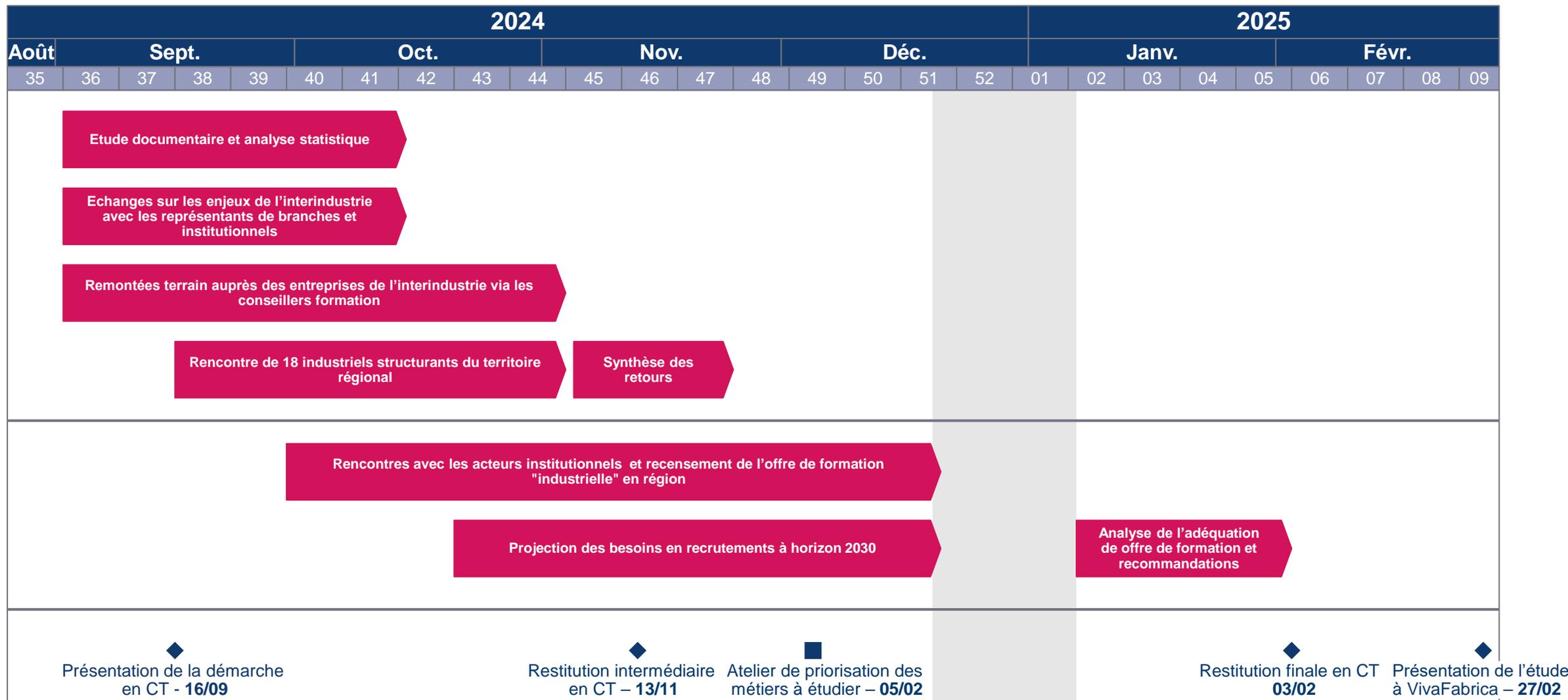
- Recensement exhaustif des formations "industrielles" en lien avec les partenaires institutionnels et les organismes de formation

Améliorer la déclinaison des orientations politiques

- Outil d'aide à la décision pour adapter l'offre de services proposée par OPCO 2i Hauts-de-France aux entreprises de l'interindustrie



Les travaux se sont déroulés entre septembre et janvier 2024



Cette étude s'appuie sur diverses sources statistiques en complément des retours terrain recueillis auprès des entreprises de l'interindustrie

5 sources de données pour saisir les dynamiques de l'interindustrie



► La base de données des entreprises du périmètre OPCO 2i recense l'ensemble des établissements de l'interindustrie en Hauts-de-France, leur localisation, et leurs effectifs estimés. L'Observatoire Compétences Industries recense les estimations d'effectifs salariés pour chaque branche de l'interindustrie.



► L'INSEE fournit des informations relatives aux recensements de populations et à la situation économique au niveau national et local permettant d'identifier les divergences socio-économiques entre différents échelons géographiques.



► A travers les bases de données Besoins en Main d'Œuvre et Offres d'emplois diffusées, France Travail recense l'historique des projets de recrutement des entreprises (par métier, secteur et département) et leurs difficultés de recrutement.



► La Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques analyse notamment les causes des tensions sur le marché du travail pour l'ensemble des secteurs d'activités et fournit des données consolidées sur l'emploi intérimaire.



► Indépendamment des travaux de recherche, l'Urssaf met à disposition des bases de données individuelles via le Centre d'accès sécurisé aux données (CASD) sur les effectifs salariés, les assiettes salariales, les cotisations, les exonérations et les déclarations préalables à l'embauche.

Objectifs poursuivis

Cartographier les établissements interindustriels en région Hauts-de-France et identifier les dynamiques locales

Analyser les caractéristiques démographiques, et socio-économiques du territoire

Fournir une analyse des besoins en compétences des entreprises de l'interindustrie sur le périmètre des Hauts-de-France

Apporter une vision claire des principaux motifs de tension et difficultés de recrutement sur le marché du travail

Fournir des données claires sur les principales caractéristiques de l'emploi salarié des territoires

Précautions d'analyse

- Les données INSEE sont issues, pour les plus actuelles, du recensement de la population de 2021.
- Les sources qualitatives sont précisées pour chaque branche et viennent compléter l'analyse quantitative.
- Certaines données de la base de l'Observatoire Compétences industries ont été retravaillées, notamment les effectifs salariés de certaines entreprises de l'interindustrie à la suite des entretiens réalisés par les conseillers formation de l'OPCO 2i et le cabinet EY

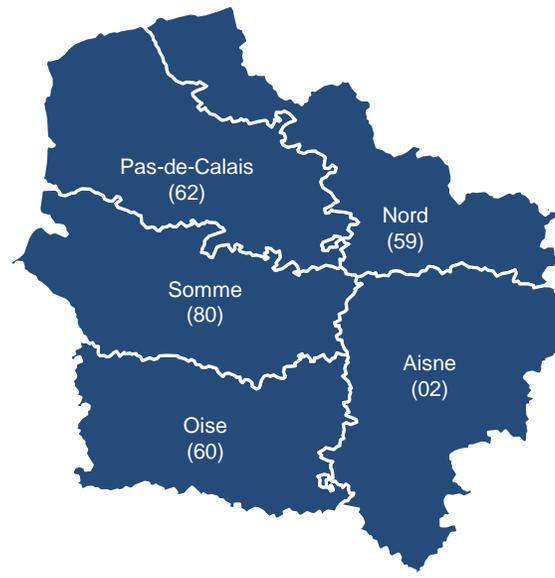


3 échelles géographiques étudiées dans le présent panorama

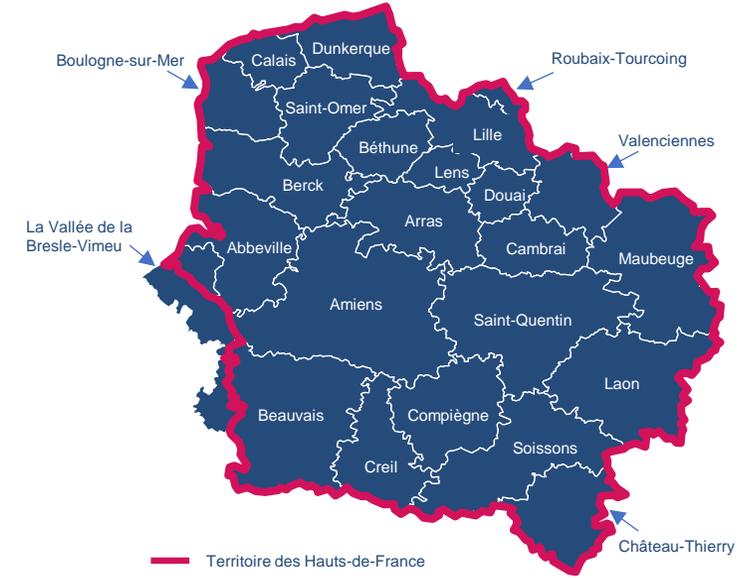
Échelle régionale



Échelle départementale



Échelle des zones d'emplois



- L'OPCO 2i Hauts-de-France soutient et finance la formation professionnelle et l'apprentissage pour les entreprises interindustrielles d'**une région métropolitaine**.

- La région Hauts-de-France est composée de **5 départements** (Aisne, Nord, Oise Pas-de-Calais et Somme). Le Nord, le Pas-de-Calais et la Somme partagent tous les trois une façade maritime (Mer Manche).

- La région Hauts-de-France compte **24 zones d'emplois dont 2 interrégionales** avec la région de Normandie (Beauvais et La Vallée de la Bresle-Vimeu).
- Définition INSEE : *Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.*

Une collecte d'informations terrain a été conduite par les conseillers formation OPCO 2i Hauts-de-France du 22.07.2024 au 07.11.2024

Chiffres clés de la collecte d'informations terrain auprès des entreprises de l'interindustrie

16 semaines

de collecte d'informations terrain menées par les conseillers OPCO 2i

545

Établissements pour lesquels un retour a été formulé



71%

Des établissements concernés ont moins de 50 salariés

50 000

Salariés couverts par la collecte d'informations terrain

20,5%

De taux de couverture de l'emploi de l'interindustrie en région

5 principes directeurs établis pour réaliser cette collecte d'informations terrain en région Hauts-de-France



Des retours terrain captés directement sur site auprès des établissements



100% des départements couverts par la collecte d'informations terrain



Diverses thématiques abordées : activités & marchés clients / besoins et enjeux RH / priorités stratégiques / ...



Une méthode de redressement des remontées terrain pour garantir la représentativité des résultats

Étape en cours de réalisation

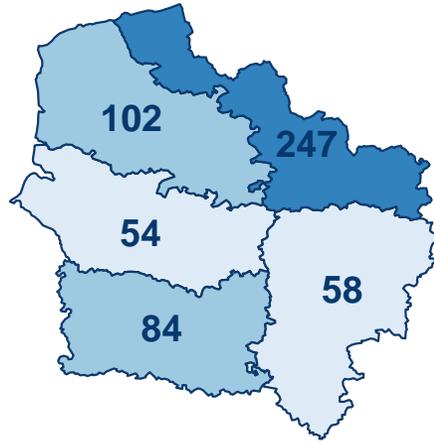


Une entreprise peut formuler une remontée terrain concernant plusieurs de ses établissements

Profil des 545 établissements de l'interindustrie répondants

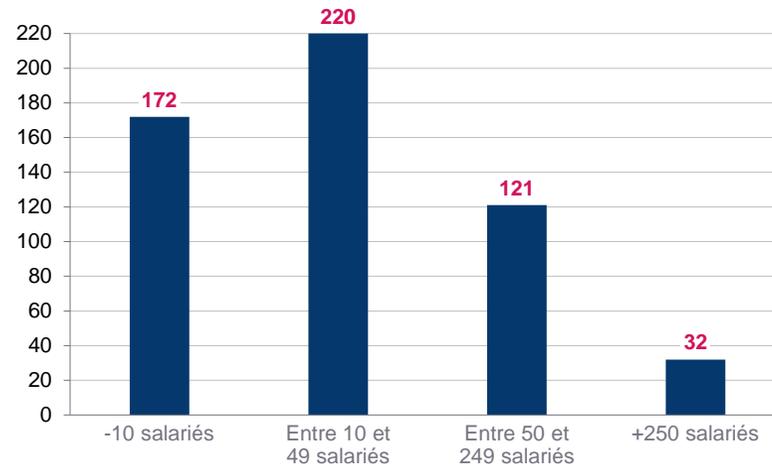
Répartition des répondants par département

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



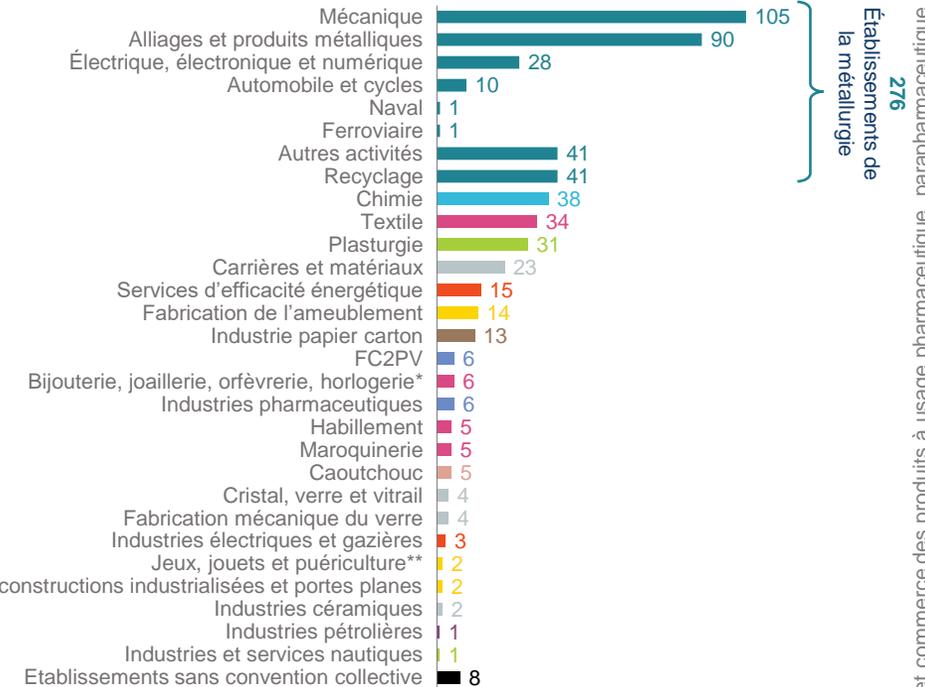
Répartition des répondants par tranche d'effectifs

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



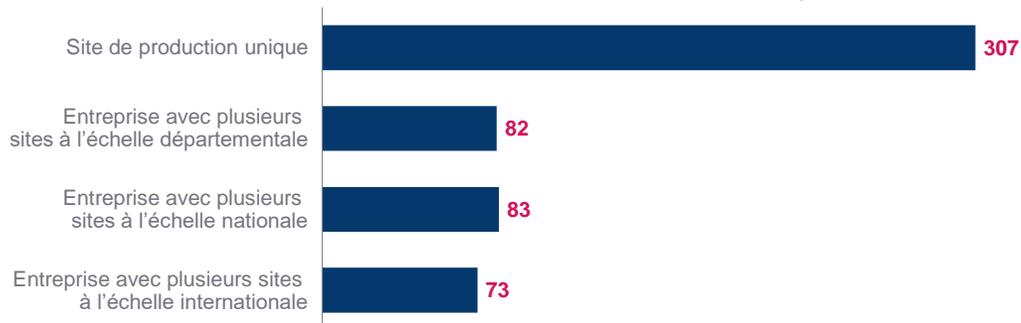
Répartition des répondants par branche professionnelle

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



Répartition des répondants selon l'existence de plusieurs établissements au sein de leurs groupes

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



Précisions méthodologiques :

- Parmi les répondants à la collecte d'informations terrain, **6 branches professionnelles n'ont pas été couvertes** (Ciments, Couture parisienne, Industrie de la chaussure et des articles chaussants, Industries céramiques, Panneaux à base de bois et Tuiles et briques) ainsi que le grand secteur **Aéronautique et spatial** de la branche Métallurgie.
- **Ces branches professionnelles et ce grand secteur représentent près de 4 700 salariés en 2023 en région Hauts-de-France** d'après les estimations de l'Observatoire Compétences Industries OPCO 2i.

*Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire
**Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes



02

1. Introduction et méthodologie

2. Éléments de cadrage régional

3. Portrait de l'interindustrie

4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie

5. Besoins en compétences

6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030

7. État des lieux de l'offre de formation "industrielle" en région

8. L'alternance en Hauts-de-France

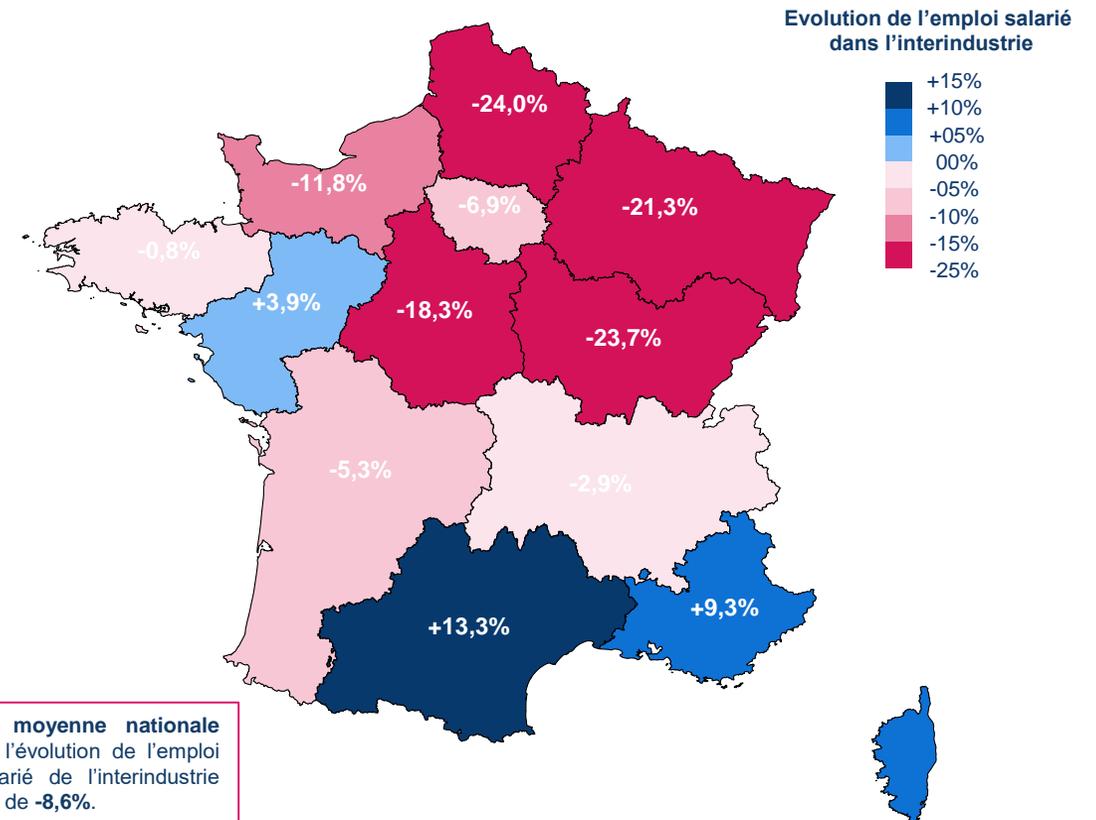
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de formation par métiers

La prégnance des emplois salariés de l'interindustrie fait paradoxalement face à une baisse importante dans la région

- Sur la période 2006 – 2023, la majorité des régions métropolitaines ont connu une **baisse significative du nombre d'emplois salariés dans l'interindustrie** avec des régions particulièrement touchées car historiquement structurées autour de cette typologie d'activité : les Hauts-de-France (-24%), la Bourgogne-Franche-Comté (-23,7%), le Grand Est (-21,3%).
- **La région Hauts-de-France est donc la région métropolitaine ayant connu la plus importante baisse de l'emploi salariés de l'interindustrie** (15,4 points de moins que la moyenne métropolitaine)
- Parmi les facteurs d'explication de cette **perte de vitesse de l'interindustrie en région Hauts-de-France** :
 - Une **forte spécialisation industrielle** qui a renforcé la dépendance de l'industrie locale à certaines branches, fortement touchées par la concurrence internationale (Métallurgie, Automobile...)
 - Les vagues successives de **délocalisations et de fermeture de sites industriels**
 - Les effets plus récents de la **crise sanitaire** qui ont accentué des difficultés déjà existantes sur l'emploi en région.

Évolution de l'emploi salarié de l'interindustrie en France métropolitaine entre 2006 et 2023, par région

Source : Estimations OPCO 2i, 2023, retraitement EY



Une population de 6 millions d'habitants qui se concentrent au nord de la région et dont les projections à horizon 2070 indiquent une diminution continue



5 995 290 habitants en 2021

Source : INSEE RP, données 2021, retraitement EY



Évolution 2015-2021 :

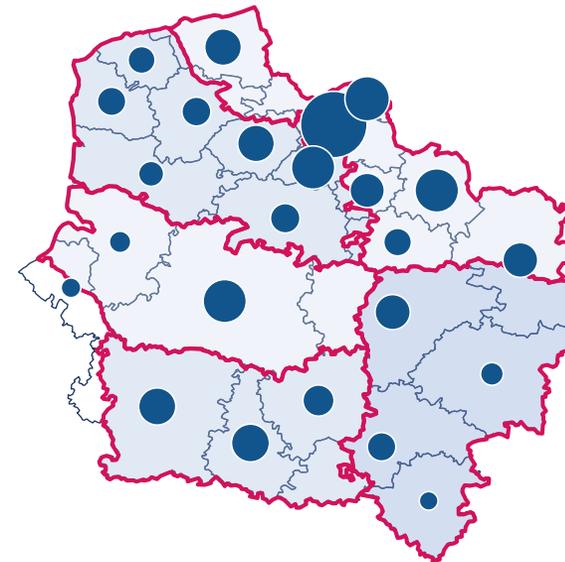
- 0,04% d'habitants par an

- 14 680 habitants entre 2015 et 2021

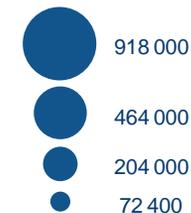
- Avec **près de 6 millions d'habitants**, la région Hauts-de-France est la 5^{ème} région la plus peuplée de France. Elle est également, la seconde région avec la plus importante densité de population derrière l'Île-de-France (**188,4 habitants/m²**).
- Le territoire connaît des **différences marquées concernant le poids de sa population** : l'ancienne région Nord-Pas-de-Calais représentent **68%** de la population régionale et le département du Nord concentre à lui seul **43,5%** de la population de la région.
- Les projections fournies par le modèle Omphale de 2021 prédisent une **baisse de la population globale dans les Hauts-de-France** d'ici 2070 : de 6 004 000 personnes en 2018 à 5 404 000 personnes estimées en 2070, soit **une baisse de près de 10%** (à l'échelle nationale, une **augmentation de la population de près de 2%** est projetée).
- **Des différences marquées** sont à noter entre les 5 départements de la région : le **Pas-de-Calais** (-15%) et l'**Aisne** (-18%) sont les deux territoires les plus touchés par ce phénomène.
- Par ailleurs, d'ici 2070, près de **45%** de la population des Hauts-de-France sera **concentrée dans le département du Nord** (43% en 2018).

Répartition de la population des Hauts-de-France par ZE

Source : INSEE RP, données 2021, retraitement EY

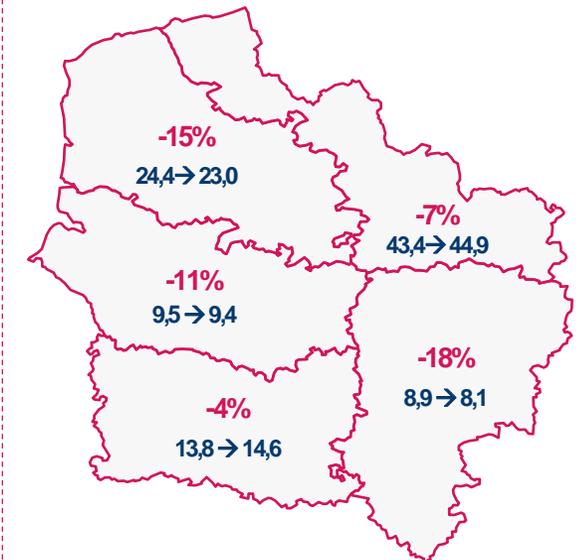


Population
(en nombre d'habitants)



La population des départements à l'horizon 2070

Source : Insee, Omphale 2021, Scénario central, retraitement EY



-15%

Evolution estimée de la population entre 2018 et 2070

24,4 → 23,0

Poids de la population du département en HDF en 2018 → poids estimé en 2070



Les projections à l'échelle nationale indiquent une augmentation de 1,6% de la population d'ici 2070



Une population dont le poids des tranches d'âge les plus jeunes est amené à diminuer



1 137 130 personnes ont moins de 15 ans en 2020
contre **837 180 personnes** estimées en 2070

Source : Insee, Omphale 2021, Scénario central, retraitement EY



Évolution 2020-2070 :

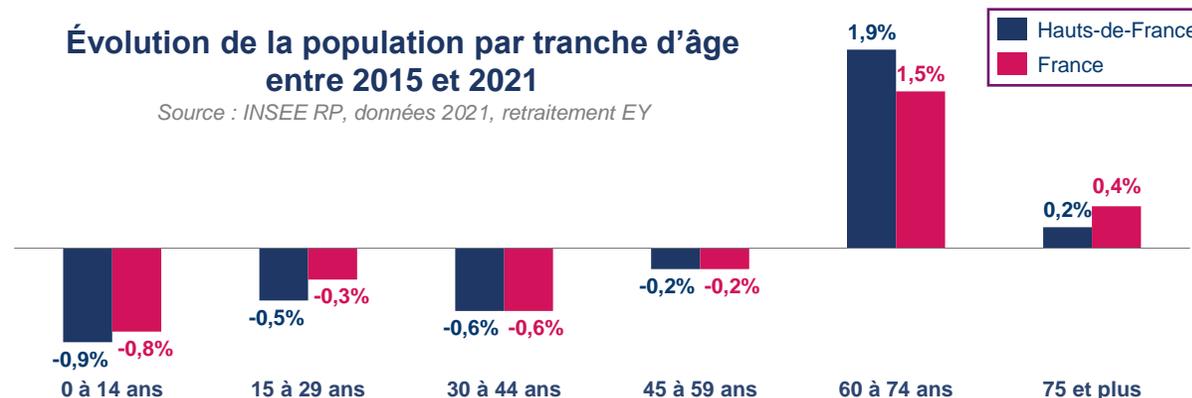
- 26,4% de personnes ayant moins de 15 ans

+ 21,8% de personnes ayant 60 ans et plus

- Les Hauts-de-France constituent la **région la plus jeune de France**. Pour autant, si l'on observe les évolutions de la population par **tranche d'âge**, une double dynamique s'observe conduisant à l'augmentation de la moyenne d'âge de la région :
 - La **diminution du poids des tranches les plus jeunes** dans la population régionale.
 - L'**augmentation du poids des tranches d'âge de plus de 60 ans**.
- Le phénomène existe également au niveau national, mais il est plus marqué au sein des Hauts-de-France : la population des moins de 15 ans des Hauts-de-France a **diminué de 0,9%** entre 2015 et 2021 (-0,8% au niveau national), celle des 15 à 29 ans a **diminué de 0,5%** (-0,3% au niveau national).
- Les **projections à horizon 2070** suivent la même dynamique :
 - Les 0-14 ans et 15-29 ans sont les tranches d'âge qui connaîtront **les plus importantes diminutions** relatives dans la région.
 - La région Hauts-de-France abritera près de **22% supplémentaires de plus de 60 ans**.

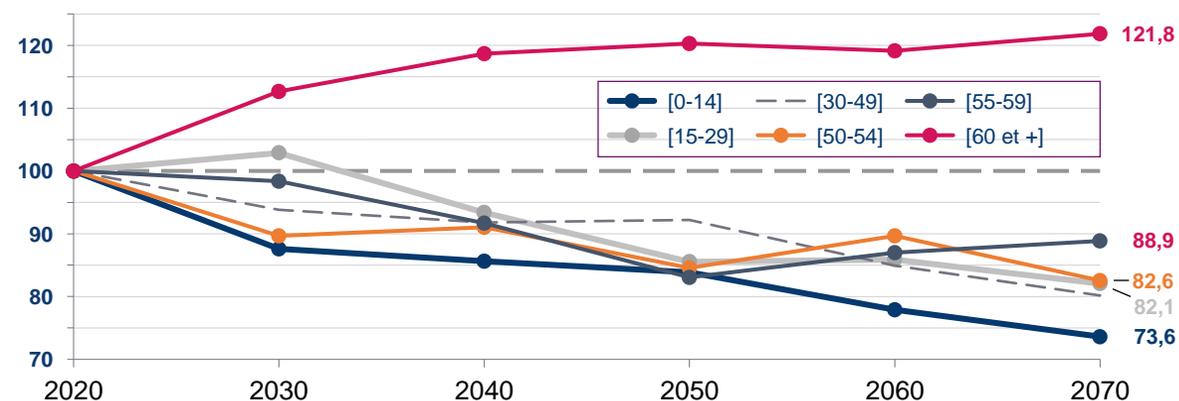
Évolution de la population par tranche d'âge entre 2015 et 2021

Source : INSEE RP, données 2021, retraitement EY



L'évolution de population des Hauts-de-France par tranche d'âge à l'horizon 2070

Source : Insee, Omphale 2021, Scénario central, retraitement EY



Tous secteurs confondus, près de 3 salariés privés sur 4 travaillent dans les départements du Nord et du Pas-de-Calais

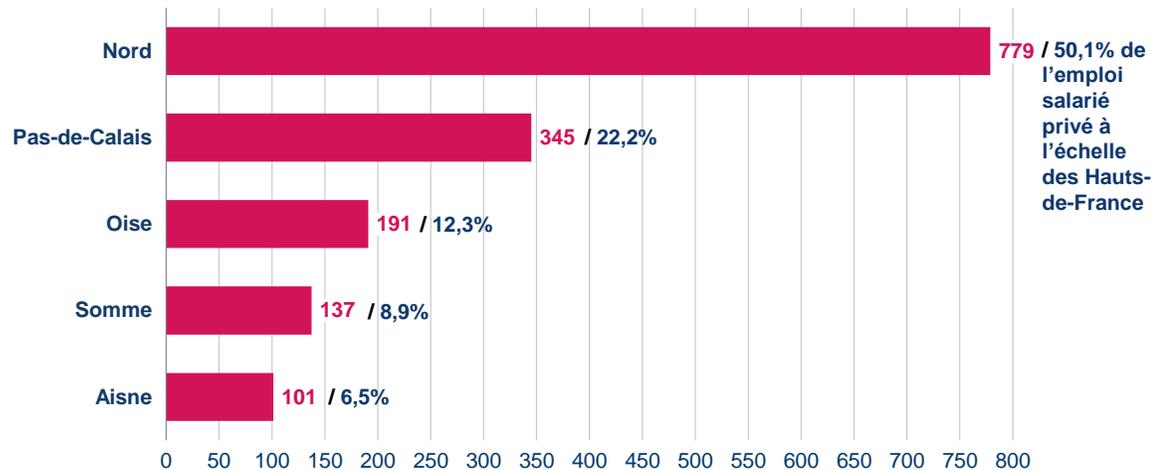


1 553 569 salariés du secteur privé en Hauts-de-France au T1 de 2024

Source : Urssaf données 2024, retraitements EY

Répartition des emplois salariés privés par département en Hauts-de-France au T1 2024 (en milliers)

Source : Urssaf, données 2024, retraitements EY

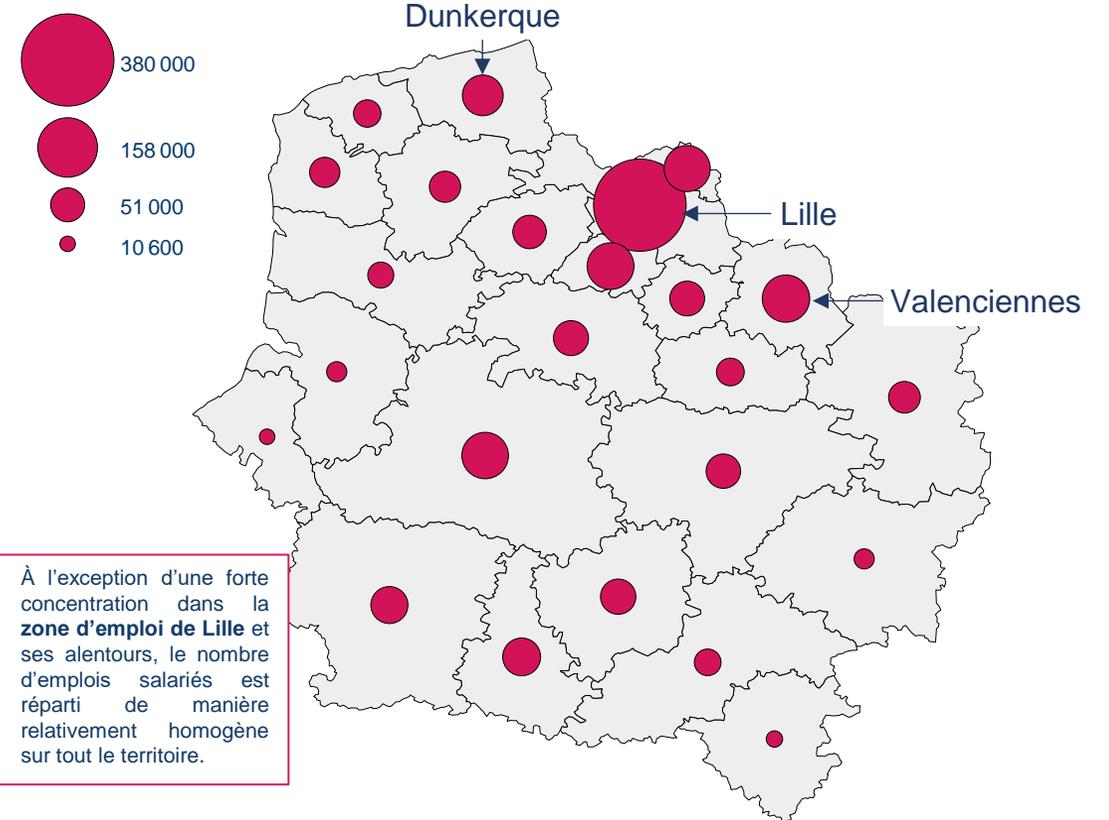


- Le territoire régional compte **près de 1,6 million de salariés du secteur privé** au premier trimestre 2024.
- Comme pour les bassins de population, l'emploi salarié privé se concentre en grande majorité au nord de la Région avec **72% des salariés** localisés dans le Nord et le Pas-de-Calais.

Répartition des emplois salariés privés par zone d'emploi en Hauts-de-France au T1 2024

Source : Urssaf, données 2024, retraitements EY

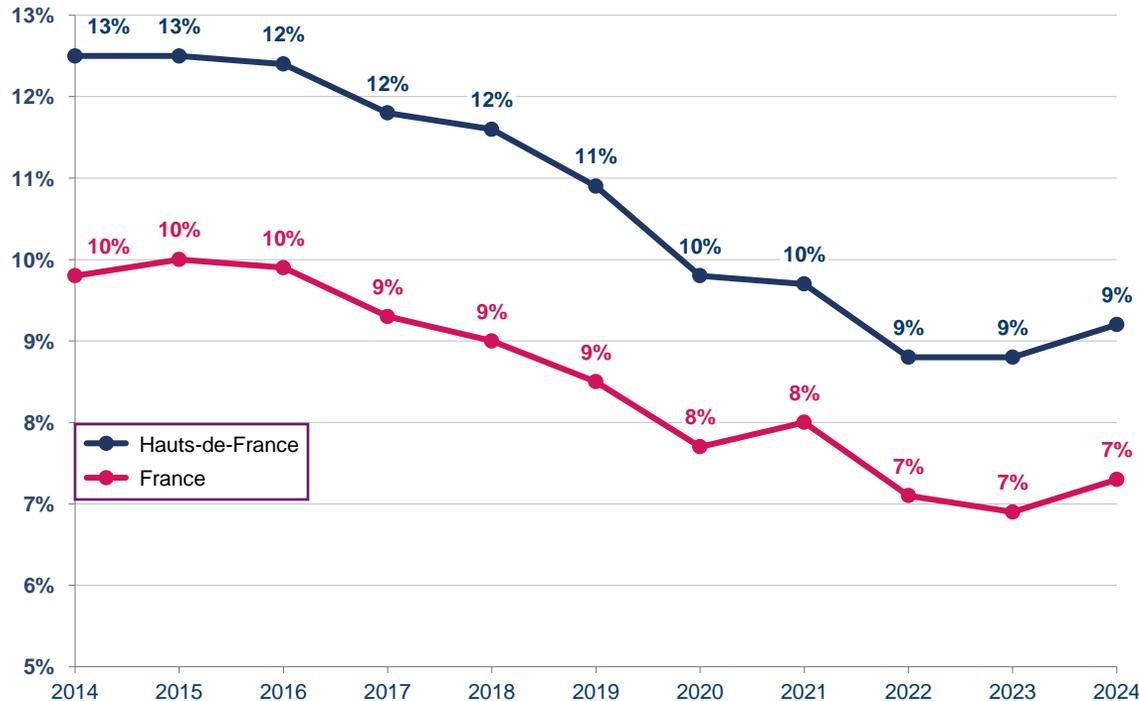
Effectifs (en nombre de salariés)



Le taux de chômage en Hauts-de-France est durablement supérieur à la moyenne nationale malgré une baisse continue de 2014 à 2023

Évolution du taux de chômage comparé Hauts-de-France et en France au 1^{er} trimestre de chaque année

Source : France Travail, données 2024, retraitement EY



i Précisions méthodologiques :

- **Chômeur de catégorie A** : Personne sans emploi, devant accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat
- **Chômeur de catégorie B** : Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, devant accomplir des actes positifs de recherche d'emploi
- **Chômeur de catégorie C** : Personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, devant accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

- La région Hauts-de-France compte près de **512 600 chômeurs inscrits à France Travail** au deuxième trimestre de 2024 (chômeurs catégories A, B, C)*.
- Le **taux de chômage diminue continuellement depuis 2014** à un rythme équivalent à ce qui est observé à l'échelle nationale (environ **-3 points** de taux de chômage en Hauts-de-France et à l'échelon national en dix ans).
- Le taux de chômage en Hauts-de-France est durablement supérieur à la moyenne nationale. Pour autant, **la différence entre les deux taux a tendance à diminuer sur le temps long** (2,7 points d'écart en 2014 et 1,7 en 2022). Cet écart se maintient à 1,9 point de différence pour 2023 et 2024. Malgré cette légère augmentation ces deux dernières années, **la région Hauts-de-France semble avoir connu un phénomène de rattrapage durant la décennie passée**, qui s'est effectué notamment à partir de la crise Covid.
- Comme pour le taux national, le taux de chômage des Hauts-de-France connaît une augmentation à partir de 2023 (**+0,4 point entre 2023 et 2024** pour les Hauts-de-France et pour la France).

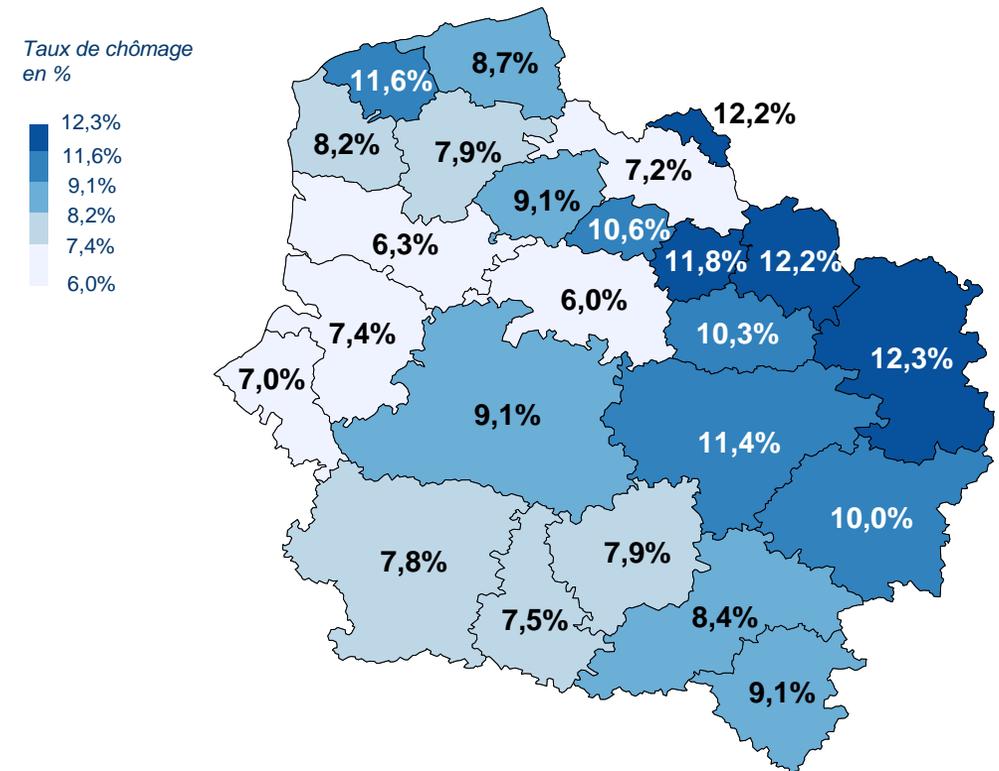


Le chômage touche particulièrement l'est et le nord-est de la région Hauts-de-France avec des taux très supérieurs à la moyenne métropolitaine

- Sur 24 zones d'emploi présentes en Hauts-de-France, 20 affichent un taux de chômage supérieur à la moyenne métropolitaine (7,3%) au 1^{er} trimestre 2024 : Arras, Berck, La Vallée de la Bresle-Vimeu et Lille ont des taux de chômage inférieurs.
- Ce taux est le plus élevé dans les zones d'emplois situées à l'est et au nord-est de la région Hauts-de-France avec Douai, Valenciennes, Roubaix-Tourcoing et Maubeuge qui **atteignent respectivement 11,8%, 12,2%, 12,2% et 12,3%** de taux de chômage au 1^{er} trimestre 2024.
- Ces taux de chômage particulièrement élevés sont ainsi localisés dans les **zones d'emplois historiquement les plus industrielles** (voir focus slide suivante).
- Des **disparités importantes** sont donc présentes entre les territoires des Hauts-de-France : les zones d'emplois de **Douai** et de **Arras** affichent près de **6 points de différences** alors même qu'elles sont **limitrophes**.

Répartition du taux de chômage dans la région Hauts-de-France par zone d'emplois au 1^{er} trimestre 2024

Source : INSEE, données 2024, retraitement EY



La région connaît une dynamique de création d'emplois depuis 10 ans qui s'est accentuée en sortie de la crise Covid mais qui ralentit depuis 2 ans



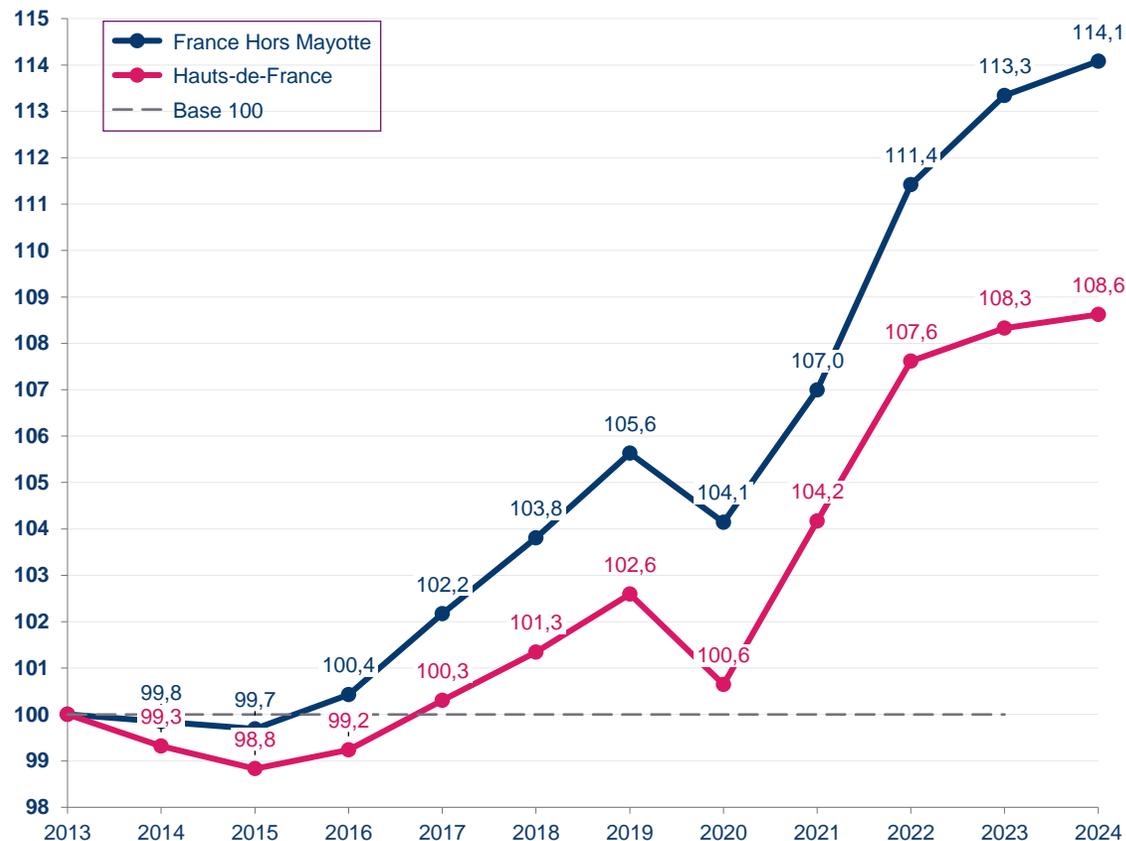
1 553 569 salariés privés en Hauts-de-France au T1 de 2024

Source : Urssaf données 2024, retraitement EY

- L'évolution de l'emploi depuis 2013 met en avant la **dynamique créatrice d'emplois de la région Hauts-de-France** : de 1 430 265 emplois salariés au 1er trimestre 2013, les effectifs atteignent 1 553 569 au 1er trimestre 2024, soit près de 123 304 emplois créés (+8,6% d'emplois salariés en dix ans).
- Jusqu'en 2022, les **évolutions des effectifs salariés** des Hauts-de-France suivent la **même trajectoire que les évolutions au niveau national**.
- L'augmentation globale entre 2013 et 2024 est cependant **moins forte** que l'augmentation perçue au niveau national : **l'écart de création relative d'emplois se creuse** chaque année entre les Hauts-de-France et le niveau national.
- Comme pour la France, une hausse plus importante est observée à partir de 2021 dans un contexte de reprise post-crise Covid (**+8 points entre 2020 et 2024**).
- Un léger ralentissement est visible à partir de 2022 : **1 point supplémentaire pour les Hauts-de-France entre 2022 et 2024**, quand le niveau national présente une augmentation de **2,7 points sur la même période**.

Évolution des effectifs salariés en Hauts-de-France et au national entre 2013 et 2024 (en milliers) – Base 100 en 2013

Source : Urssaf, données 2024, Trimestre 3, retraitement EY



Une dynamique soutenue par l'implantation de Gigafactories sur le territoire régional, malgré des incertitudes sur le développement de ces nouvelles activités



10 200 emplois directs créés à horizon 2030

Sources : Sites ACC, Verkor, European Investment Bank, ProLogium, Rev3

Grâce aux **projets de GigaFactories**, la région ambitionne de se positionner comme un territoire majeur de la production de batteries pour véhicules électriques en Europe.

Les 5 grands projets de GigaFactories en Hauts-de-France

ProLogium

3 000 emplois
directs et 12 000
indirects d'ici 2030



2000 emplois
d'ici 2030



1 000 emplois
directs 2025

Envision AESC

1200 emplois
prévus pour 2024,
3000 d'ici 2030



1200 emplois
d'ici 2027

Sources : Sites ACC, Verkor, European Investment Bank, ProLogium, Rev3

- Si les créations d'emplois liées aux projets de GigaFactories présagent un impact majeur pour l'emploi industriel en région Hauts-de-France, plusieurs facteurs macroéconomiques structurels et conjoncturels viennent nuancer le développement de ces sites sur le territoire :
 - La **Chine** détient aujourd'hui **70% du marché mondial**.
 - Le **ralentissement du marché de l'automobile** laisse les producteurs chinois en surproduction entraînant une **guerre des prix**.→ Le marché connaît donc une **baisse de la demande** mêlée à une **baisse des prix** alors même que les GigaFactories européennes entrent dans un marché monopolistique.
- En conséquence, **les volumes de production effectifs sont inférieurs aux investissements annoncés** et de nombreux **projets sont repoussés voire annulés**.
- Parallèlement, les GigaFactories nécessitent un temps d'adaptation pour **diminuer leurs taux de rebuts**. Même si ces taux sont nécessairement hauts au lancement, ils rajoutent des difficultés dans un marché dont la conjoncture est complexe.
- Si ces **enjeux** invitent à relativiser les **prévisions de créations d'emplois à court terme**, les **projections pour la fin de la décennie restent toutefois positives** avec un marché européen tourné vers l'électrification du parc automobile.



Focus territorial : la ZE de Maubeuge, un bastion industriel historique que les acteurs locaux accompagnent dans son rattrapage



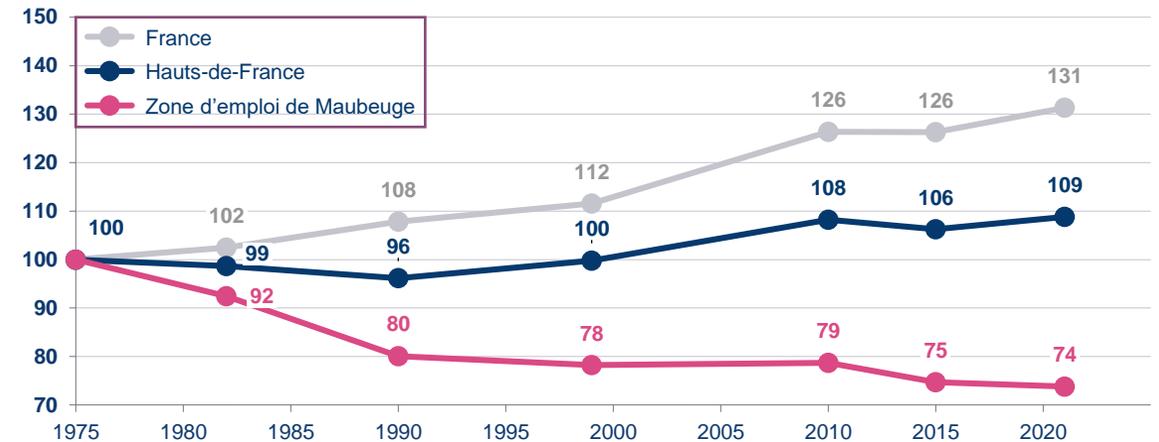
12,3% de taux de chômage dans la ZE de Maubeuge au T1 de 2024 – **Plus haut taux de la région**

Source : INSEE, données 2024, retraitement EY

- En 1962, la zone d'emplois de Maubeuge compte **87 600 emplois au lieu de travail** et présente le **2^{ème} taux de chômage le plus faible** de l'ancienne région Nord-Pas-de-Calais. En 2023, elle est la **2^{ème} ZE avec le plus fort taux de chômage** en France Métropolitaine (12,2%).
- Dans les années 1960 et au début des années 1970, la ZE subit des difficultés face à la montée de la **concurrence locale et internationale** : le **pôle textile** de Fourmies est fragilisé par la concentration de l'activité à Tourcoing ou Roubaix, l'activité de **verrerie** de Trélon subit la montée d'Arc international à Saint-Omer, la **sidérurgie** ralentit face à l'émergence de pays producteurs avec des coûts de production plus bas et de nouveaux matériaux comme le plastique. Conséquence du **déclin des activités traditionnelles**, la zone connaît des fermetures d'usines d'entreprises structurantes et des suppressions d'emplois (notamment dans la **Vallée de la Sambre**) dès la fin des années 1970 (**11 100 emplois supprimés** de 1982 à 1990). En 1986 par exemple, Jeumont-Schneider supprime 1200 emplois (près de la moitié des effectifs).
- La situation de la ZE de Maubeuge s'explique donc en partie par des **éléments historiques structurels**. Pour y répondre, de nombreuses actions politiques sont recensées et c'est notamment le cas avec le **Pacte pour la réussite SAT** (2018) reconduit en 2021 pour un second cycle. Fruit d'un partenariat inédit entre les territoires, il porte **3 ambitions : désenclaver, redynamiser et faire fructifier les atouts du territoire**.

Evolution du nombre d'emplois au lieu de travail* comparé au sein de la ZE de Maubeuge et en France Métropolitaine entre 1975 et 2020 (base 100 – 1975)

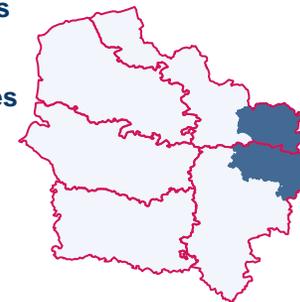
Source : INSEE RP, données 2021, retraitement EY



Le Pacte Sambre-Avesnois-Thiérache : un partenariat historique

2 départements
8 EPCI
311 communes

■ Territoire du Pacte SAT
— Frontières administratives des départements



2 priorités en matière de développement économique et d'accès à l'emploi

- **Faciliter l'accès aux dispositifs d'aides existants** en matière de développement économique
- Financer le **coût de retour à l'emploi** des chômeurs de longue durée ainsi que des formations adaptées pour **accompagner les montées en compétences**

* Les personnes employées au sens du recensement de la population sont celles ayant déclaré avoir un emploi dans le formulaire du recensement. Cet emploi est comptabilisé dans la commune de "lieu de travail".

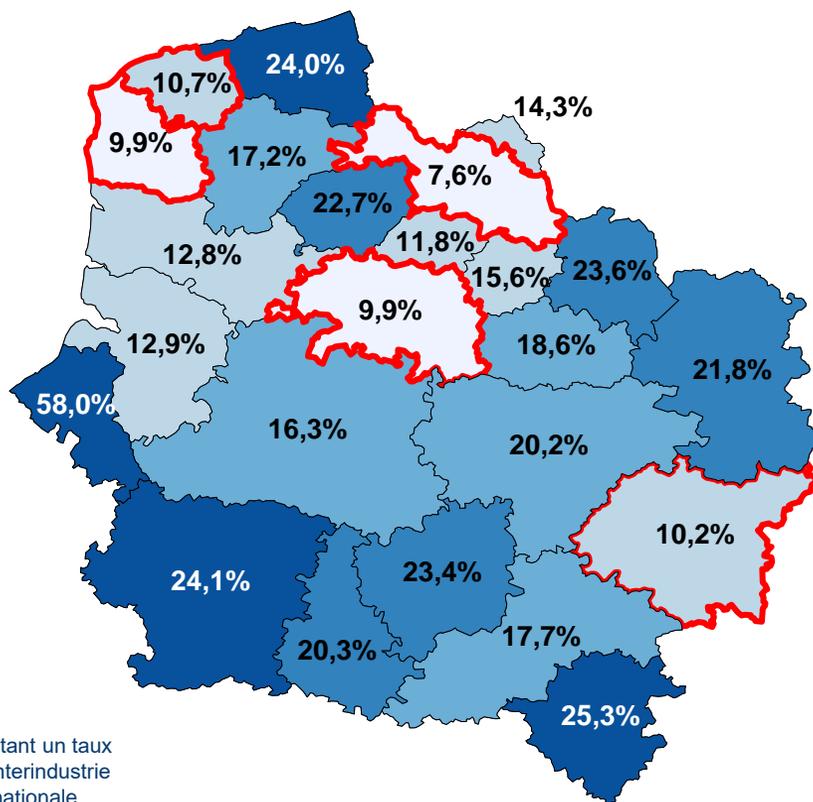
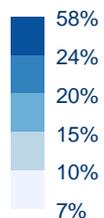


En 2023, 20 zones d'emplois sur les 24 du territoire connaissent une part des salariés de l'interindustrie dans l'emploi privé supérieure à la moyenne nationale

Répartition de la part d'emploi salarié privé de l'interindustrie en Hauts-de-France par zone d'emplois au 4^{ème} trimestre de 2023

Source : URSAFF, OPCO 2i, données 2024, retraitement EY

Part de l'emploi salarié privé de l'interindustrie en %



Zones d'emplois présentant un taux d'emplois salariés de l'interindustrie inférieur à la moyenne nationale

- Seulement **5 zones d'emplois** du périmètre des Hauts-de-France présentent une part de l'emploi salarié privé dans l'interindustrie **inférieure à la moyenne nationale (10,8%)** :

- **Lille** : Plus de 29 000 emplois salariés dans l'interindustrie (7,6% de l'emploi salarié de la ZE)
- **Boulogne-sur-Mer** : Plus de 4 000 emplois salariés dans l'interindustrie (9,9% de l'emploi salarié)
- **Arras** : Près de 5 550 emplois salariés de l'interindustrie (9,9% de l'emploi salarié)
- **Laon** : Près de 1 900 emplois salariés dans l'interindustrie (10,2% de l'emploi salarié)
- **Calais** : Plus de 3 600 emplois salariés dans l'interindustrie (10,7% de l'emploi salarié)

- À l'inverse, certaines zones d'emplois présentent des **taux d'emplois salariés dans l'interindustrie bien plus hauts que la moyenne nationale** :

- **Dunkerque** : Plus de 17 600 emplois salariés dans l'interindustrie (24% de l'emploi salarié de la ZE)
- **Beauvais** : Près de 15 000 emplois salariés dans l'interindustrie (24,1% de l'emploi salarié)
- **Château-Thierry** : Plus de 3 000 emplois salariés dans l'interindustrie (25,3% de l'emploi salarié)
- **La Vallée de la Bresle-Vimeu** : Près de 6 200 emplois salariés dans l'interindustrie (58% de l'emploi salarié)



Cependant, l'interindustrie devient aussi un enjeu majeur pour l'ensemble des territoires, comme en témoignent les dispositifs de soutien et d'accompagnement

Zoom sur les Territoires d'industrie en Hauts-de-France

Les Territoires d'Industrie répondent aux ambitions suivantes en lien avec les stratégies nationales **France Nation Verte** et **France 2030** :

- Accélérer la **transition écologique et énergétique**,
- Faire des territoires des **écosystèmes d'innovation ambitieux**,
- Lever les **freins au recrutement et développer les compétences** dans les territoires industriels,
- Mobiliser un **foncier industriel** adapté aux enjeux et besoins des industriels comme des collectivités.

La région Hauts-de-France compte **18 Territoires d'Industrie** :

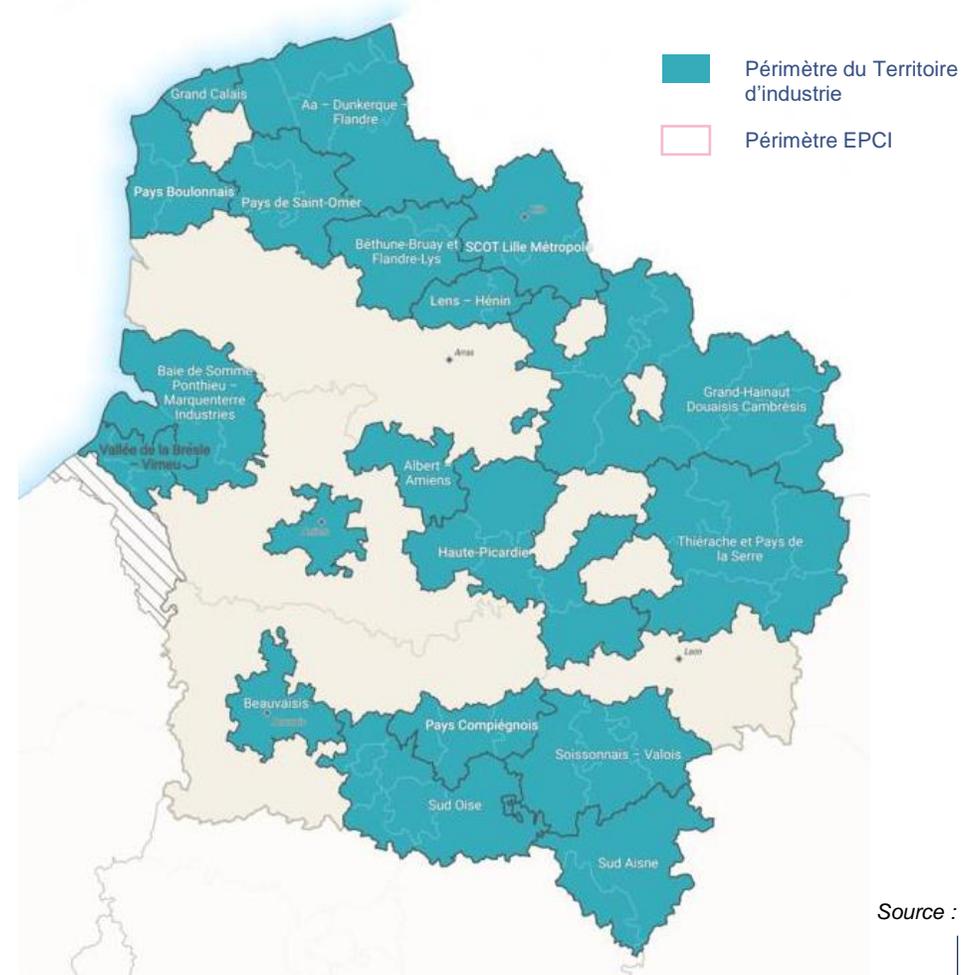
- Grand Calais / Pays Boulonnais / Aa – Dunkerque Flandre / Pays de Saint-Omer / Béthune-Bruay et Flandres-Lys / SCOT Lille Métropole / Lens-Hénin / Baie de Somme Ponthieu – Marquenterre Industries / Grand-Hainaut Douaisis Cambrésis / Albert-Amiens / Haute-Picardie / Thiérache et Pays de la Serre / Beauvaisis / Pays Compiègnois / Sud Oise / Soissonnais-Valois / Sud Aisne / Vallée de la Bresle-Vimeu

La région comprend notamment un Territoire d'industrie localisé sur un **périmètre interrégional** : la Vallée de la Bresle-Vimeu qui représente aussi une zone d'emploi partagée avec la région Normandie.

Près de **212 000 salariés** de l'interindustrie sont présents sur ces Territoires d'industrie, ce qui signifie que **les TI couvrent près de 87% de l'emploi interindustriel des Hauts-de-France**.

Périmètre des Territoires d'industrie (2023 – 2027) en Hauts-de-France

Source : ANCT, Observatoire des Territoires



Source : ANCT



Les entreprises de l'interindustrie peuvent s'appuyer sur un tissu de pôles de compétitivités et de clusters dédiés à une activité spécifique (1/3)

- La région Hauts-de-France compte **7 pôles de compétitivité labellisés phase V** par le **Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique**. Ces structures agissent pour favoriser l'innovation et la recherche dans les filières les plus représentées au niveau régional et participent activement au développement économique afin de renforcer la compétitivité des entreprises et faciliter l'accès aux financements des industriels.

Sources : Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique, sites internet des Pôles de compétitivité, entreprises.gouv.fr

Pôle de compétitivité	Champ d'intervention	Adhérents emblématiques (liste non exhaustive)
	Unique Pôle de Compétitivité spécialisé dans la valorisation des produits aquatiques, AQUIMER met en lien les acteurs de la filière (pêche, aquaculture, transformation et distribution) avec le monde de la Recherche et Développement (instituts scientifiques, techniques et de formation).	
	Né de la fusion de deux clusters en 2019 (UP-TEX et MATIKEM), EuraMaterials est un pôle de compétitivité des industries de transformation des matériaux. Il fédère pour développer une compétitivité industrielle durable par l'innovation, l'investissement et la coopération. Le cluster est par ailleurs associé à l'association CLUBTEX qui se concentre sur les textiles à usages techniques.	
	Ancré dans la Région Hauts-de-France, i-TRANS est le pôle de compétitivité des mobilités décarbonées et connectées. La mission du pôle est de développer par l'innovation collaborative la compétitivité des entreprises de tout horizon (grands groupes, ETI, PME, laboratoires) comme moteur de croissance et d'emplois. Il touche aussi bien les domaines du ferroviaire, de l'automobile, de la mobilité et du fret.	
	Le pôle IAR travaille sur l'ensemble des thématiques liées à la production et à la valorisation de la ressource biologique (l'agriculture, la forêt, les ressources marines ou encore les co-produits et les résidus) à des fins alimentaires, industrielles et énergétiques.	

Les entreprises de l'interindustrie peuvent s'appuyer sur un tissu de pôles de compétitivités et de clusters dédiés à une activité spécifique (2/3)

- La région Hauts-de-France compte **7 pôles de compétitivité labellisés phase V par le Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique**. Ces structures agissent pour favoriser l'innovation et la recherche dans les filières les plus représentées au niveau régional et participent activement au développement économique afin de renforcer la compétitivité des entreprises et faciliter l'accès aux financements des industriels.

Sources : Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique, sites internet des Pôles de compétitivité, entreprises.gouv.fr

Pôle de compétitivité	Champ d'intervention	Adhérents emblématiques (liste non exhaustive)
	<p>Clubster NSL – Nutrition, Santé, Longévité – est l'unique pôle de compétitivité à l'interface de la nutrition et de la santé au niveau national, rassemblant les acteurs des secteurs agro-nutrition, medtech-hospitech, biotech-pharma, silver économie et e-santé. Sa vocation est de faire émerger des projets d'innovation entre les acteurs privés et publics dans le but d'animer et de promouvoir la filière nutrition-santé.</p>	
	<p>Réseau professionnel des industries du commerce, de la recherche et du soin engagés dans l'innovation en santé-nutrition, et bien vieillir en Hauts-de-France, réunissant plus de 360 membres. Son cœur de mission se décline en trois axes : l'innovation, le développement économique et le networking.</p>	
	<p>TEAM², pôle de compétitivité de l'innovation pour l'économie circulaire. Basé sur un réseau multidisciplinaire, TEAM² promeut, pour toutes les filières, l'innovation pour le recyclage et le réemploi pour une gestion optimisée des ressources.</p>	

Les entreprises de l'interindustrie peuvent s'appuyer sur un tissu de pôles de compétitivités et de clusters dédiés à une activité spécifique (3/3)

- La région Hauts-de-France compte également plusieurs **clusters** qui permettent de soutenir le développement économique et l'attractivité industrielle du territoire. Ces structures interviennent auprès de différents secteurs et permettent également des regroupements d'acteurs économiques et d'écosystèmes spécialisés.

Sources : Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique , sites internet des clusters, entreprises.gouv.fr

Cluster	Champ d'intervention	Adhérents emblématiques (liste non exhaustive)
 INDUSTRIE AUTOMOBILE HAUTS-DE-FR	Créée sous l'impulsion des groupes Renault et Peugeot, ARIA HDF accompagne les entreprises de la filière industrielle automobile du territoire. Les objectifs sont de pérenniser les activités mais également d'accroître la compétitivité de chaque entreprise accompagnée.	    
 AIF Réseau de compétences ferroviaires	Créée en 1995, l'AIF souhaite fédérer et mettre en réseau tous les acteurs locaux qui contribuent au développement de l'industrie ferroviaire. Une pluralité d'acteurs est alors représentée et travaille sur différents sujets : matériel roulant, voyageurs, infrastructure, fret, maintenance...	 PANDROL 
 AU SERVICE DE LA FILIÈRE AGROALIMENTAIRE DES HAUTS-DE-FRANCE	AGRO-SPHERES est une association régionale regroupant des entreprises agroalimentaires du territoire. Elle fonde sa raison d'être sur trois missions : accompagner le développement des entreprises (gestion, investissement, recrutement), valoriser la filière régionale (visites, animations de clubs) et promouvoir le territoire.	  
	Plastium tire sa force de la pluralité de ses membres : entreprises industrielles, organismes de formation, centres de recherche, acteurs de la gestion de l'emploi et des compétences... Plastium s'inscrit dans une vaste stratégie visant à soutenir l'ensemble de la filière Plasturgie-Composites de la région Hauts-de-France, d'accroître son attractivité et sa visibilité vis-à-vis du monde de l'industrie mais aussi du grand public.	  



Synthèse des éléments de cadrage régional par une analyse (Matrice AFOM) socioéconomique de la région Hauts-de-France

Atouts

- Une **proximité avec les grandes métropoles européennes** qui offre un **accès direct** aux marchés et aux réseaux logistiques de l'UE (réseaux autoroutiers, ferroviaires et de ports maritimes) offrant une **connectivité optimale** pour les entreprises de l'interindustrie
- Une **main-d'œuvre qualifiée et diversifiée** au niveau local, **historiquement reconnue à l'international** dans plusieurs branches industrielles comme la chimie, le textile et la Métallurgie avec l'automobile
- Des branches et regroupements qui se développent sur le territoire et dont **l'emploi salarié augmente** (Industrie papier carton, Industries de Santé, Aéronautique et spatial, Ferroviaire...)
- Une **forte part de l'emploi salarié régional** dans l'ensemble des **effectifs au niveau national** pour certains secteur/branches (Fabrication mécanique du verre, secteur du Ferroviaire)
- Des **clusters** et des **pôles de compétitivité** offrant des **écosystèmes dynamiques et intégrés** qui favorisent l'**innovation** et la **collaboration**

Faiblesses

- Un **taux de chômage relativement élevé** dans la plupart des zones d'emplois et notamment marqué dans certaines **zones historiquement les plus industrielles**
- Une **population vieillissante et en diminution** sur l'ensemble du territoire dont les **tranches d'âge les plus jeunes sont sous-représentées** au sein des branches de l'interindustrie
- La **difficulté d'attirer des profils plus jeunes et qualifiés** au sein de certains territoires plus excentrés des grands bassins urbains
- Un **volume d'emplois salariés qui diminue** (-24% en région), notamment au sein des branches employant historiquement le plus de personnes

Opportunités

- Des **projets régionaux importants et structurants** à l'image de l'**implantation de quatre GigaFactories**, faisant de la région le **centre névralgique européen** de la batterie de véhicules électriques
- De nouveaux atouts logistiques à l'image du **Canal Seine-Nord Europe** renforçant la position de la région sur le marché européen comme véritable **hub logistique aux portes de l'Europe**
- Le **développement du secteur de la mobilité durable** avec des entreprises qui **misent sur l'innovation pour créer de la croissance** (Alstom avec l'hydrogène, Ampère avec l'électrique) et qui s'appuie sur des **entreprises locales spécialisées** dans les technologies propres
- Les **innovations technologiques** (industrie 4.0, cybersécurité, robotisation...) pour créer une **plus grande valeur ajoutée**

Menaces

- L'**absorption des compétences** par de grandes structures comme les **GigaFactories**
- L'**attrition des compétences clés** due au manque de renouvellement de la main-d'œuvre
- Les **enjeux environnementaux et réglementaires** qui peuvent représenter un défi pour les industriels locaux et qui engendrent des coûts supplémentaires de production
- La **concurrence internationale**, notamment chinoise, sur des filières clés comme l'Automobile qui **met sous pression des acteurs** du territoire
- L'**instabilité géopolitique** de certaines zones internationales qui **freinent le développement commercial**



03

1. Introduction et méthodologie
2. Éléments de cadrage régional

3. Portrait de l'interindustrie

4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de formation "industrielle" en région
8. L'alternance en Hauts-de-France
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de formation par métiers

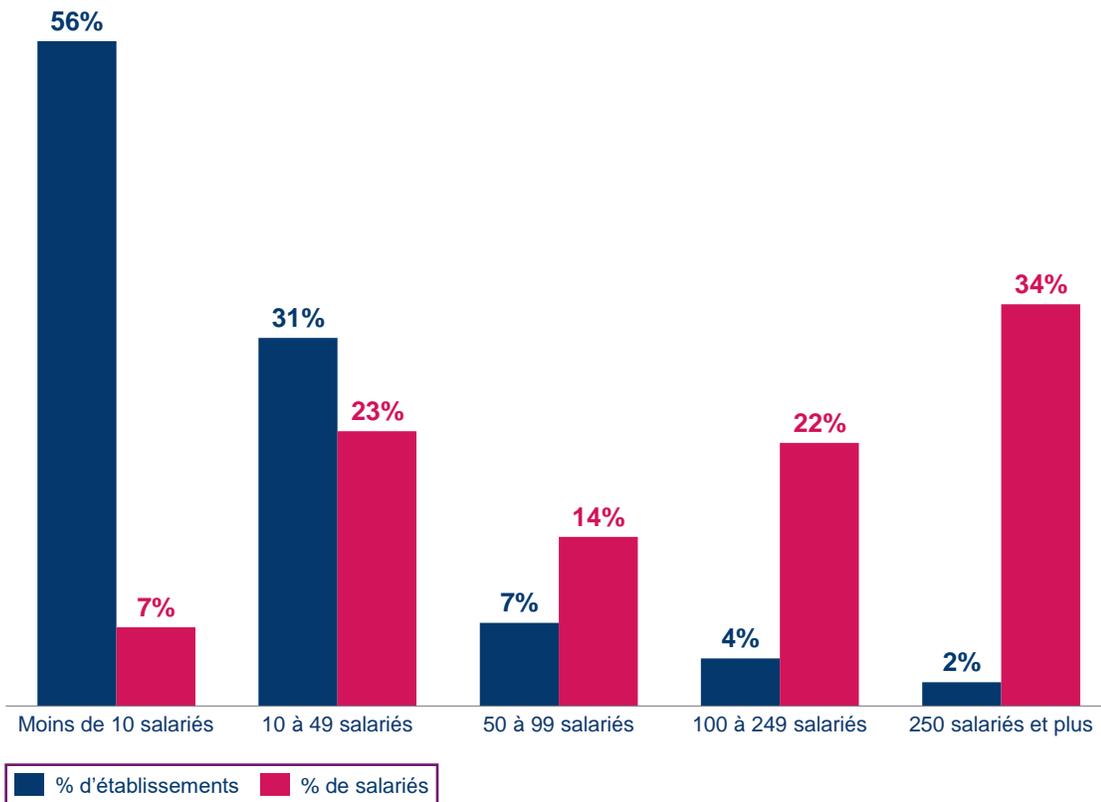
03. Portrait de l'interindustrie

- **Les établissements de l'interindustrie (caractéristiques et localisation géographique)**
- Le profil des salariés de l'interindustrie en Hauts-de-France

Le tissu de l'interindustrie en Hauts-de-France est dominé par de petites structures de moins de 50 salariés qui représentent 87% des établissements de l'interindustrie

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

Source : données OPCO 2i ; retraitement EY



*Hors établissements sans convention collective



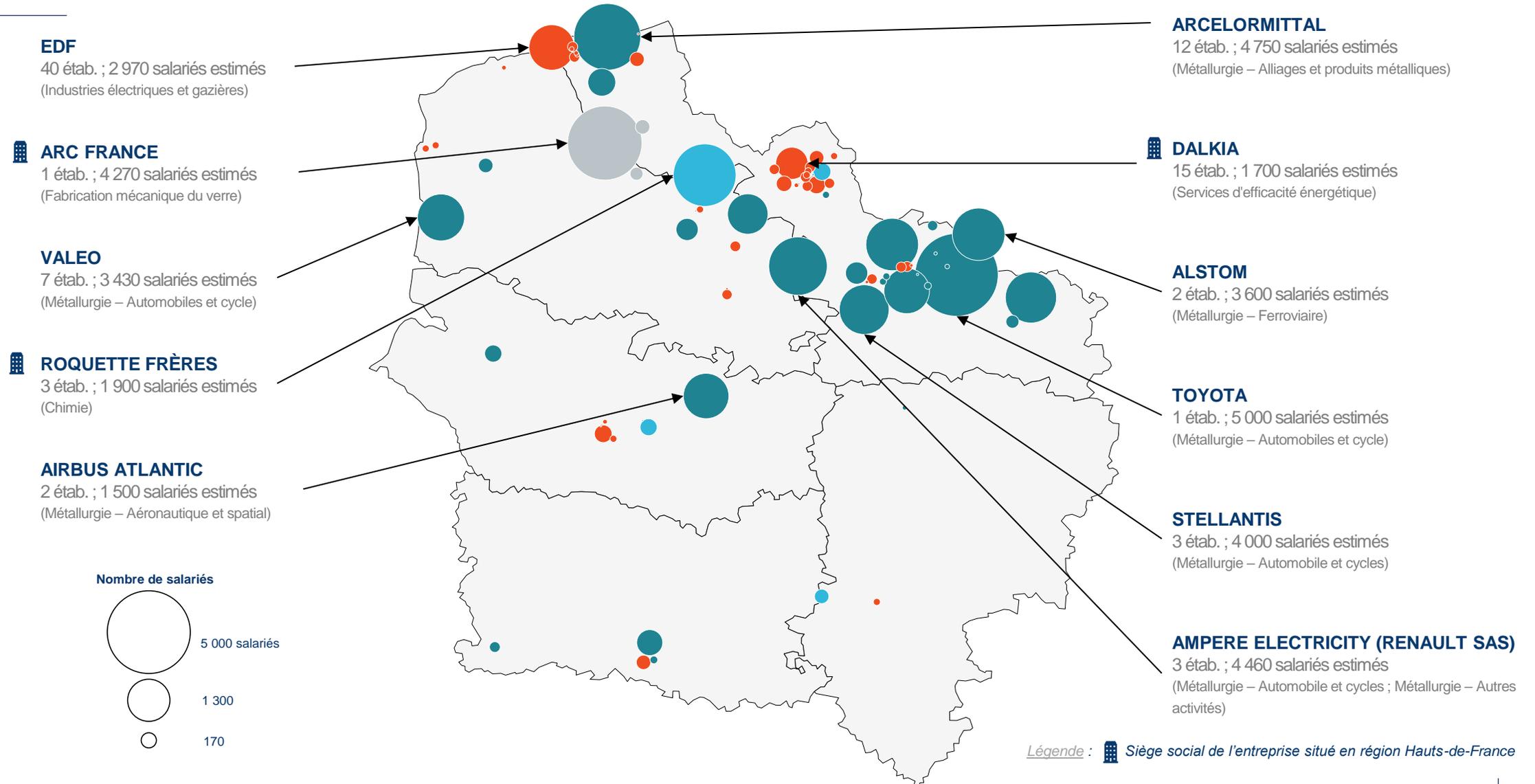
8 293 établissements de l'interindustrie

244 070 salariés de l'interindustrie*

- Le tissu de l'interindustrie en Hauts-de-France 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 interindustriel salarié.
- Les établissements de **10 à 49 salariés** sont ensuite les plus représentés sur le territoire régional (31% des établissements). Au global, le tissu interindustriel des Hauts-de-France est représenté à **87% par des établissements de moins de 50 salariés** qui représentent **30% des effectifs du territoire**.
- 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 et constituent ainsi la tranche d'effectifs la plus représentée en termes d'emplois en Hauts-de-France. Au sein de cette tranche, on retrouve **5 entreprises avec des établissements de plus de 2000 salariés** sur le territoire : Arc, Ampere Electricity (Renault SAS), ArcelorMittal, Roquette et Toyota.
- Les entreprises de **100 à 249 salariés** représentent quant à elles **4% des établissements mais 22% des effectifs salariés**.

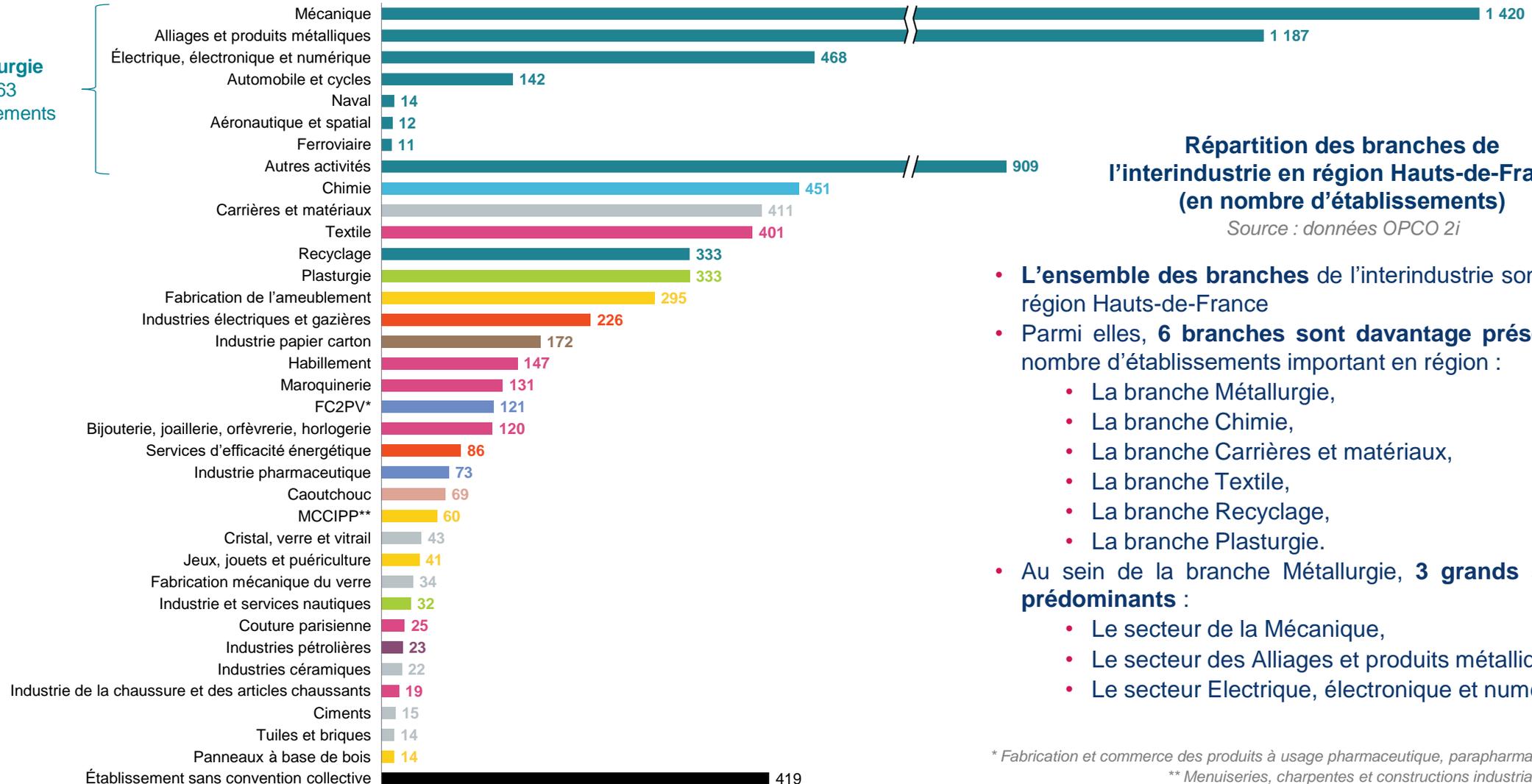
Le Nord concentre la majorité des plus grands établissements de l'interindustrie

Localisation des établissements des 11 entreprises les plus pourvoyeuses d'emplois de la région



En complément de la branche Métallurgie, les branches Chimie, Carrières et matériaux et Textile sont les plus présentes en région en nombre d'établissements

Métallurgie
4 163
établissements



Répartition des branches de l'interindustrie en région Hauts-de-France (en nombre d'établissements)

Source : données OPCO 2i

- L'ensemble des branches de l'interindustrie sont présentes en région Hauts-de-France
- Parmi elles, **6 branches sont davantage présentes** avec un nombre d'établissements important en région :
 - La branche Métallurgie,
 - La branche Chimie,
 - La branche Carrières et matériaux,
 - La branche Textile,
 - La branche Recyclage,
 - La branche Plasturgie.
- Au sein de la branche Métallurgie, **3 grands secteurs sont prédominants** :
 - Le secteur de la Mécanique,
 - Le secteur des Alliages et produits métalliques,
 - Le secteur Électrique, électronique et numérique.

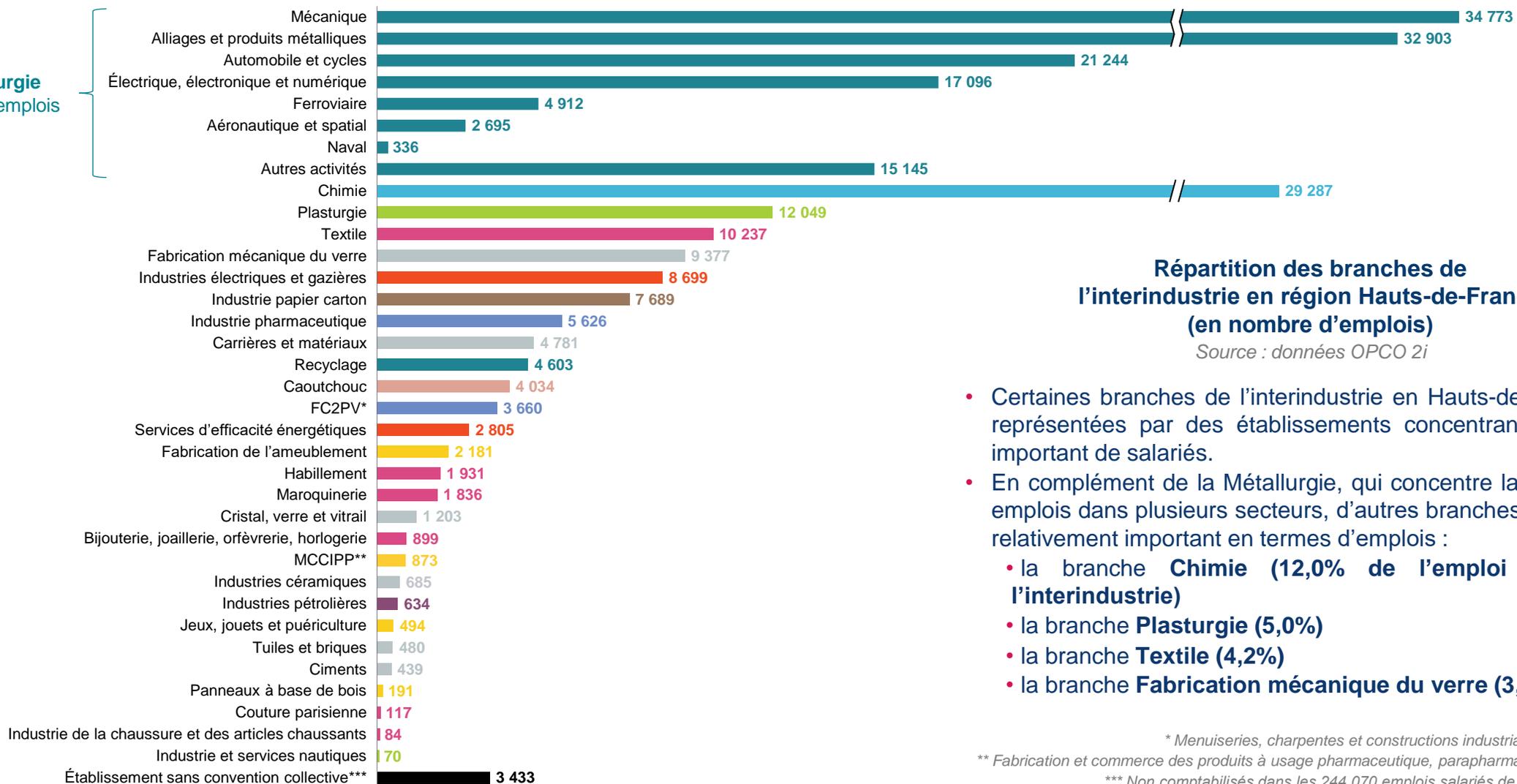
* Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire

** Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes



La Métallurgie, la Chimie, la Plasturgie, le Textile et la Fabrication mécanique du verre sont les branches qui emploient le plus de salariés en région

Métallurgie
129 104 emplois



Répartition des branches de l'interindustrie en région Hauts-de-France (en nombre d'emplois)

Source : données OPCO 2i

- Certaines branches de l'interindustrie en Hauts-de-France sont représentées par des établissements concentrant un nombre important de salariés.
- En complément de la Métallurgie, qui concentre la majorité des emplois dans plusieurs secteurs, d'autres branches ont un poids relativement important en termes d'emplois :
 - la branche **Chimie (12,0% de l'emploi salarié de l'interindustrie)**
 - la branche **Plasturgie (5,0%)**
 - la branche **Textile (4,2%)**
 - la branche **Fabrication mécanique du verre (3,8%)**

* Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes

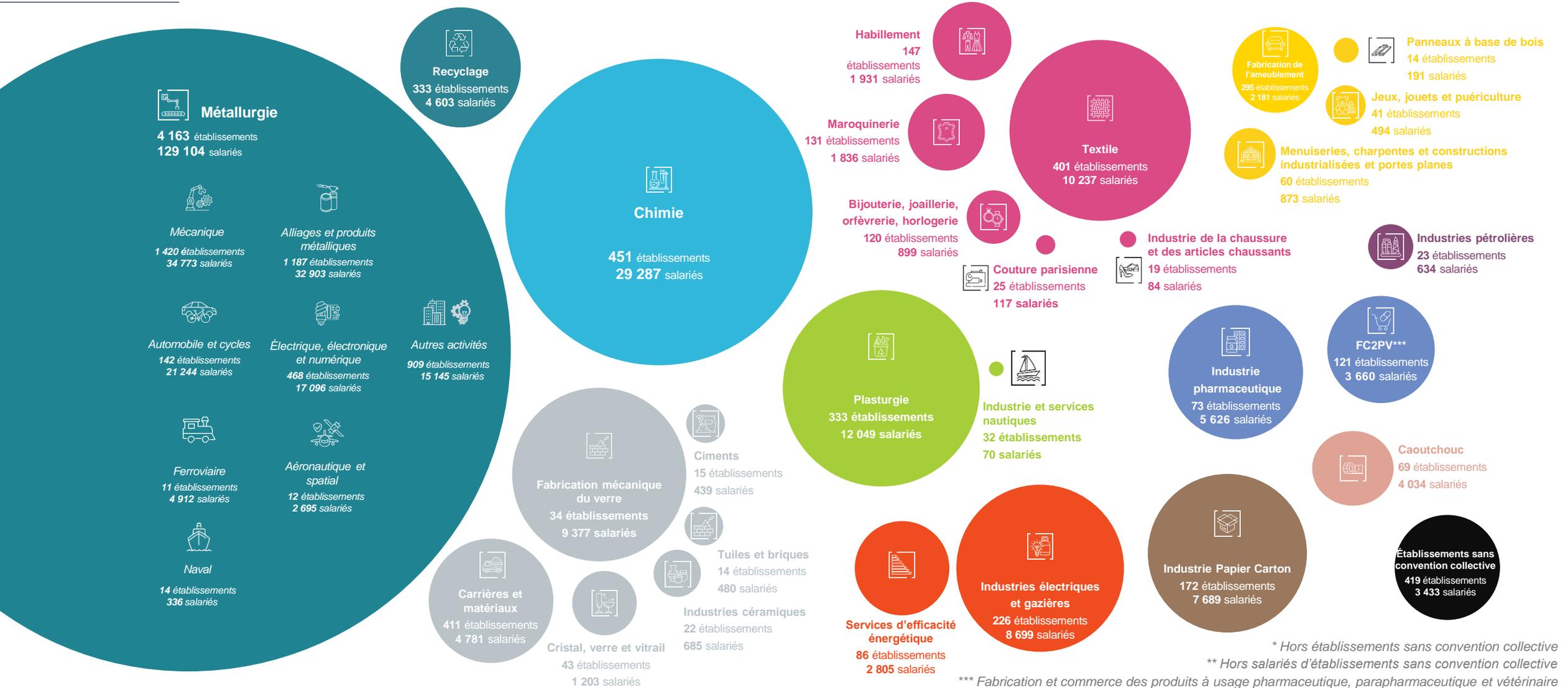
** Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire

*** Non comptabilisés dans les 244 070 emplois salariés de l'interindustrie en 2023



Cartographie des branches de l'interindustrie et des effectifs salariés estimés en 2023

7 874 établissements*
244 070 emplois
salariés estimés**



* Hors établissements sans convention collective

** Hors salariés d'établissements sans convention collective

*** Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire

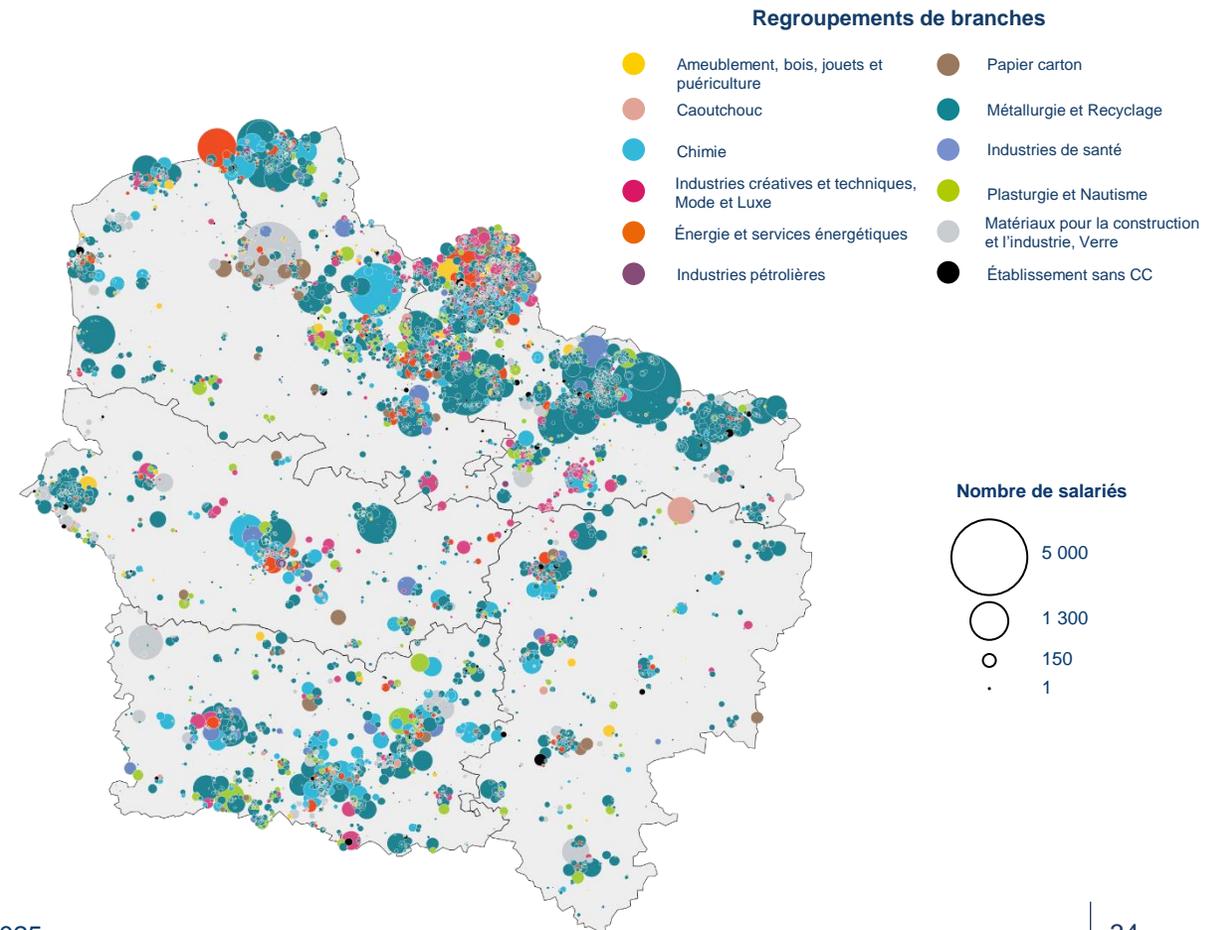


Le maillage territorial des établissements et des salariés est relativement étendu mais le département du Nord concentre la majorité de l'interindustrie

- Les **8 293** établissements de l'interindustrie en région Hauts-de-France sont principalement situés dans le département du **Nord (46%)** qui représente **44% des emplois salariés de l'interindustrie**.
- **Trois EPCI du département** concentrent près du tiers des établissements et des salariés de l'interindustrie en région Hauts-de-France :
 - **La Métropole Européenne de Lille** : près de 21% des établissements et 16% des effectifs de l'interindustrie en Hauts-de-France.
 - **La CA Valenciennes Métropole** : 4% des établissements et 7% des effectifs de l'interindustrie en Hauts-de-France.
 - **La Communauté urbaine de Dunkerque** : 4% des établissements et 6% des effectifs de l'interindustrie en Hauts-de-France.
- À l'inverse, les départements de la Somme et de l'Aisne représentent respectivement **10,5%** et **8,5%** des établissements à l'échelle de la région.
- Cette répartition des établissements de l'interindustrie se traduit également par des **concentrations géographiques de certaines branches professionnelles** :
 - La **Métallurgie** est présente sur l'ensemble des départements et représente la principale branche de chaque territoire, mais on observe une concentration marquée dans le **Nord** avec près de **52%** des salariés de la branche et **45%** des établissements.
 - La **Chimie**, qui représente la deuxième branche au sein de chaque département, est concentrée : le **Nord** représente 44% des établissements pour 32% des effectifs, et l'**Oise** représente **24%** des établissements pour **35%** des effectifs de la branche en Hauts-de-France.

Répartition des établissements de l'interindustrie en Hauts-de-France par branches de l'interindustrie et nombre de salariés estimés

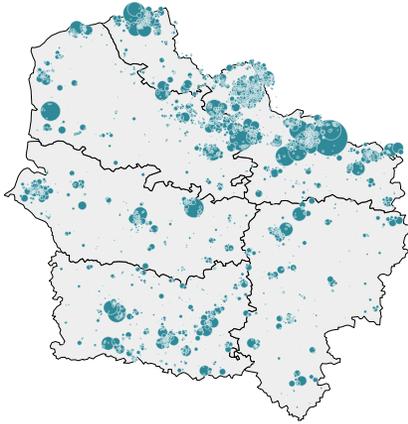
Source : données OPCO2i ; retraitement EY



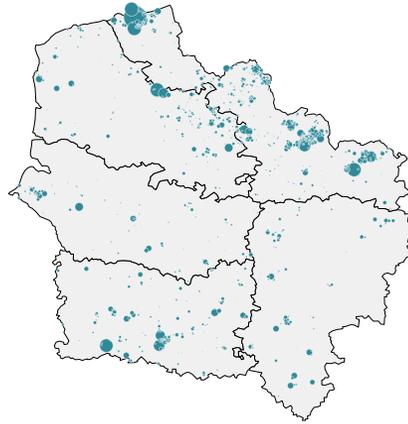
Cartographie des établissements de l'interindustrie des Hauts-de-France par branche professionnelle et effectifs salariés estimés (1/5)

Grands secteurs de la métallurgie

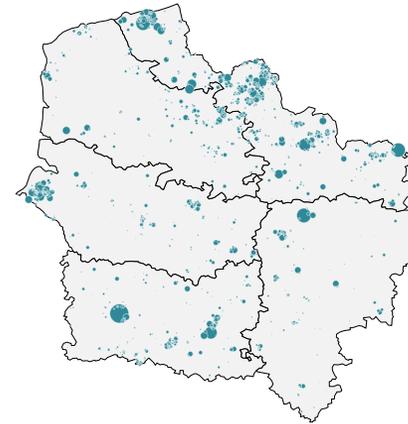
Métallurgie



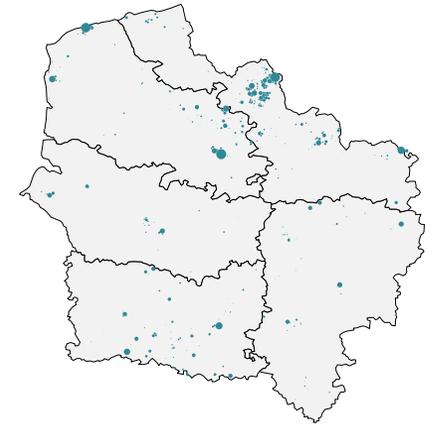
Alliages et produits métalliques



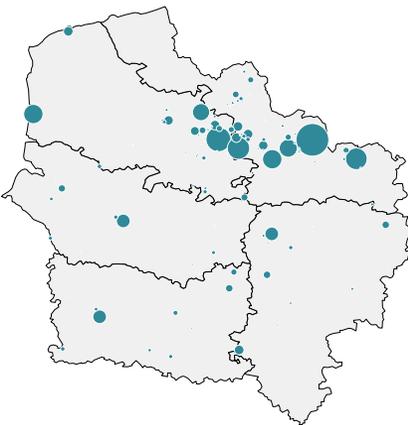
Mécanique



Électrique, électronique et numérique



Automobile et cycles



Aéronautique et spatial



Ferroviaire



Naval & Autres activités



Source : données Observatoire OPCO2i, retraitement EY



Cartographie des établissements de l'interindustrie des Hauts-de-France par branche professionnelle et effectifs salariés estimés (2/5)

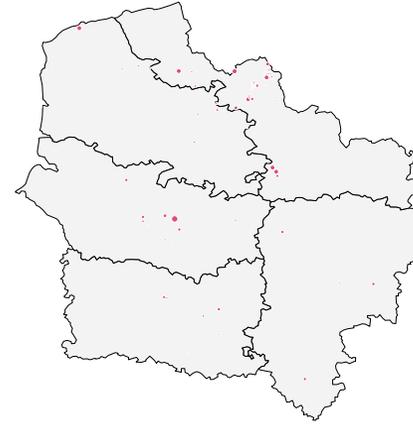
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie,
horlogerie



Couture parisienne



Habillement



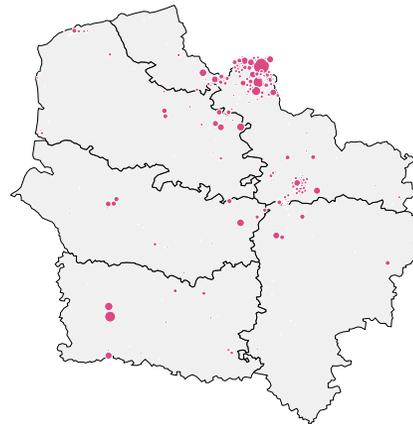
Industrie de la chaussure et des
articles chaussants



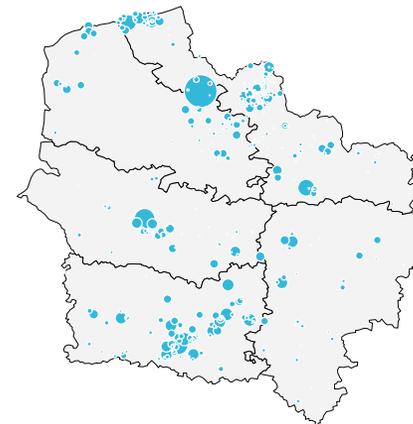
Maroquinerie



Textile



Chimie



Industrie et services nautiques



Cartographie des établissements de l'interindustrie des Hauts-de-France par branche professionnelle et effectifs salariés estimés (3/5)

Fabrication de l'ameublement



Jeux, jouets et puériculture



MCCIIPP*



Panneaux à base de bois



Industries électriques et gazières



Services d'efficacité énergétique



FC2PV**



Industrie pharmaceutique



Source : données Observatoire OPCO2i, retraitement EY



Cartographie des établissements de l'interindustrie des Hauts-de-France par branche professionnelle et effectifs salariés estimés (4/5)

Carrières et matériaux



Ciments



Cristal, verre et vitrail



Fabrication mécanique du verre



Tuiles et briques



Industries céramiques



Cartographie des établissements de l'interindustrie des Hauts-de-France par branche professionnelle et effectifs salariés estimés (5/5)

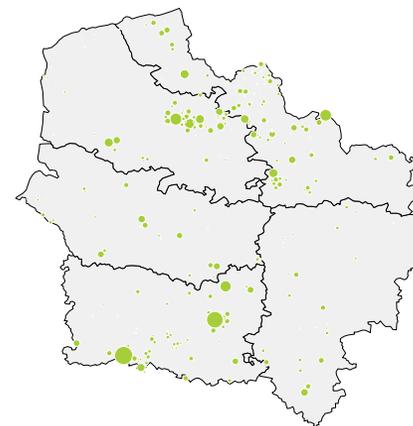
Recyclage



Industries pétrolières



Plasturgie



Caoutchouc



Industrie papier carton



Etablissements sans CC



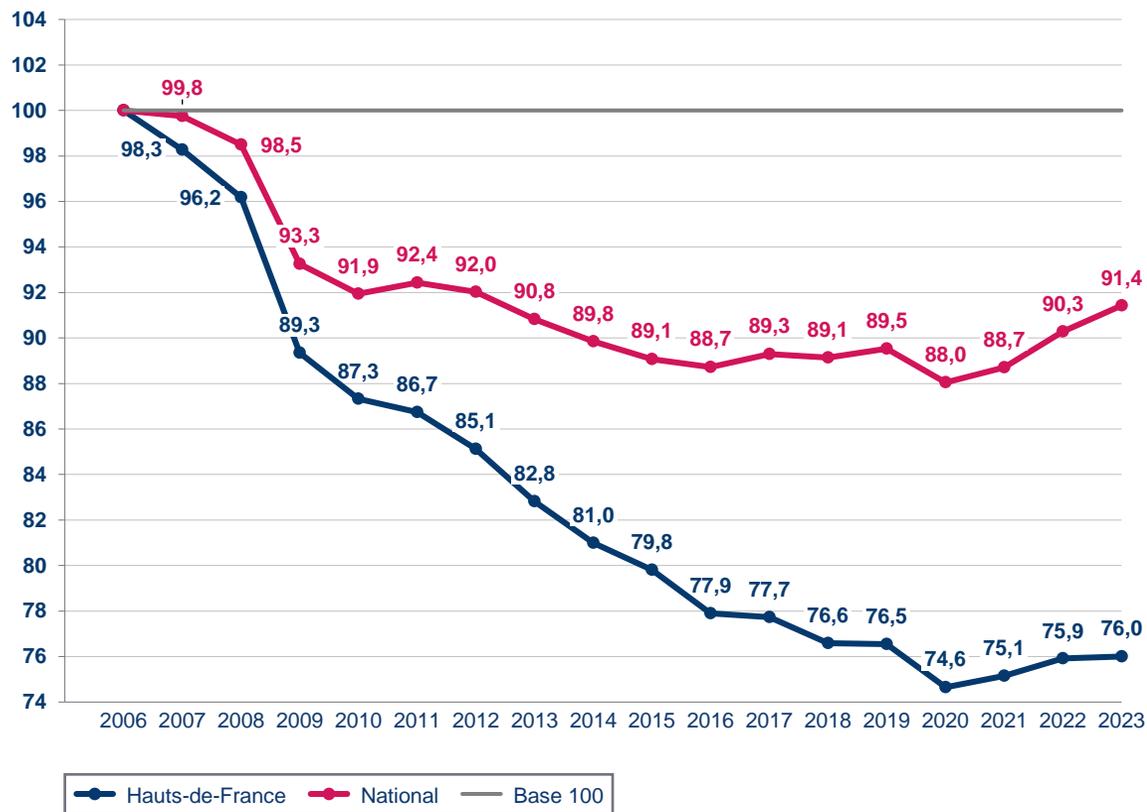
03. Portrait de l'interindustrie

- Les établissements de l'interindustrie(caractéristiques et localisation géographique)
- **Le profil des salariés de l'interindustrie Hauts-de-France**

Depuis 2006, la région Hauts-de-France peine à renouer avec une augmentation du nombre de salariés de l'interindustrie

Évolution du nombre d'emplois salariés estimé de l'interindustrie en Hauts-de-France – base 100 en 2006

Source : estimation Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)



* Hors établissements sans convention collective



244 070 emplois salariés de l'interindustrie fin 2023*

Source : Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)

- L'interindustrie compte plus de **244 000 salariés** fin 2023 soit environ **8,4%** des effectifs salariés de l'interindustrie au niveau national, toutes branches professionnelles confondues.
- Les entreprises de l'interindustrie en région Hauts-de-France ont connu une **diminution continue de l'emploi salarié** entre 2006 et 2020 avec une baisse de près **d'un quart de leurs effectifs** alors que le niveau national a connu une **baisse 12%** sur la même période.
- Entre 2020 et 2023, les emplois salariés de l'interindustrie ont repris **+1,4 point** (base 100 en 2006) suite à la reprise post crise sanitaire.
- Cependant, l'interindustrie en région Hauts-de-France n'a pas encore retrouvé son niveau de salariés d'avant crise sanitaire.
- L'interindustrie en région Hauts-de-France a connu des difficultés structurelles comme conjoncturelles depuis 2006 et **son poids en France métropolitaine** est passé de **plus de 10% en 2006, à 8,4% en 2023**.
- De **nouvelles dynamiques** voient cependant le jour suite au développement d'activités liées aux batteries, à la rénovation du canal Seine Nord en cours, ou encore par exemple le développement de nouveaux EPR.

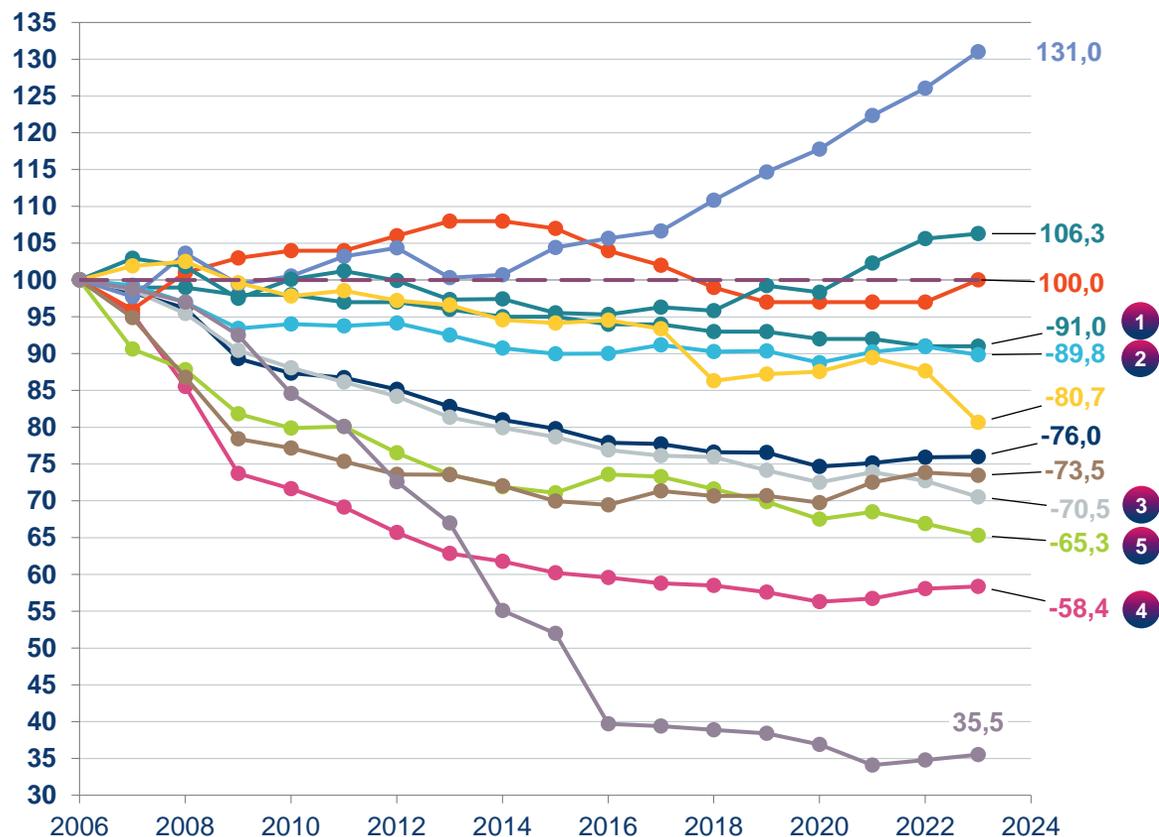


Les regroupements de branches qui ont connu une augmentation du nombre d'emplois salariés ne représentent que 9% de l'emploi salarié de l'interindustrie en région

Évolution du nombre d'emplois salariés estimé de l'interindustrie en Hauts-de-France par regroupement de branches entre 2006 et 2023

base 100 en 2006

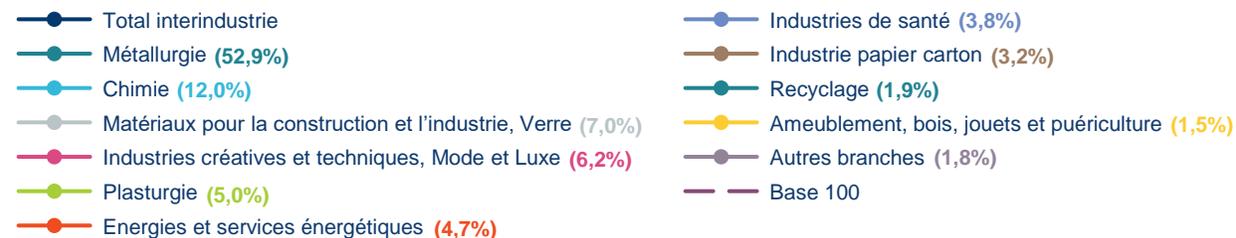
Source : estimation Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)



Seulement **3 regroupements de branches de l'interindustrie** présentent en 2023 des effectifs salariés supérieurs à ceux de 2006

Source : estimation Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)

- Les **Industries de Santé**, la **branche Recyclage** et, dans une moindre mesure, le regroupement de **branches Energies et services énergétiques** sont les seuls à présenter des niveaux d'emplois salariés supérieurs à 2006. Cependant, **ces trois catégories d'analyse représentent moins de 9% de l'emploi salarié de l'interindustrie** en 2023.
- Les entreprises de l'interindustrie en région Hauts-de-France ont connu une **diminution de l'emploi salarié continue** entre 2006 et 2020 avec une baisse de près **d'un quart de leurs effectifs** alors que le niveau national a connu une **baisse 12%** sur la même période.



1

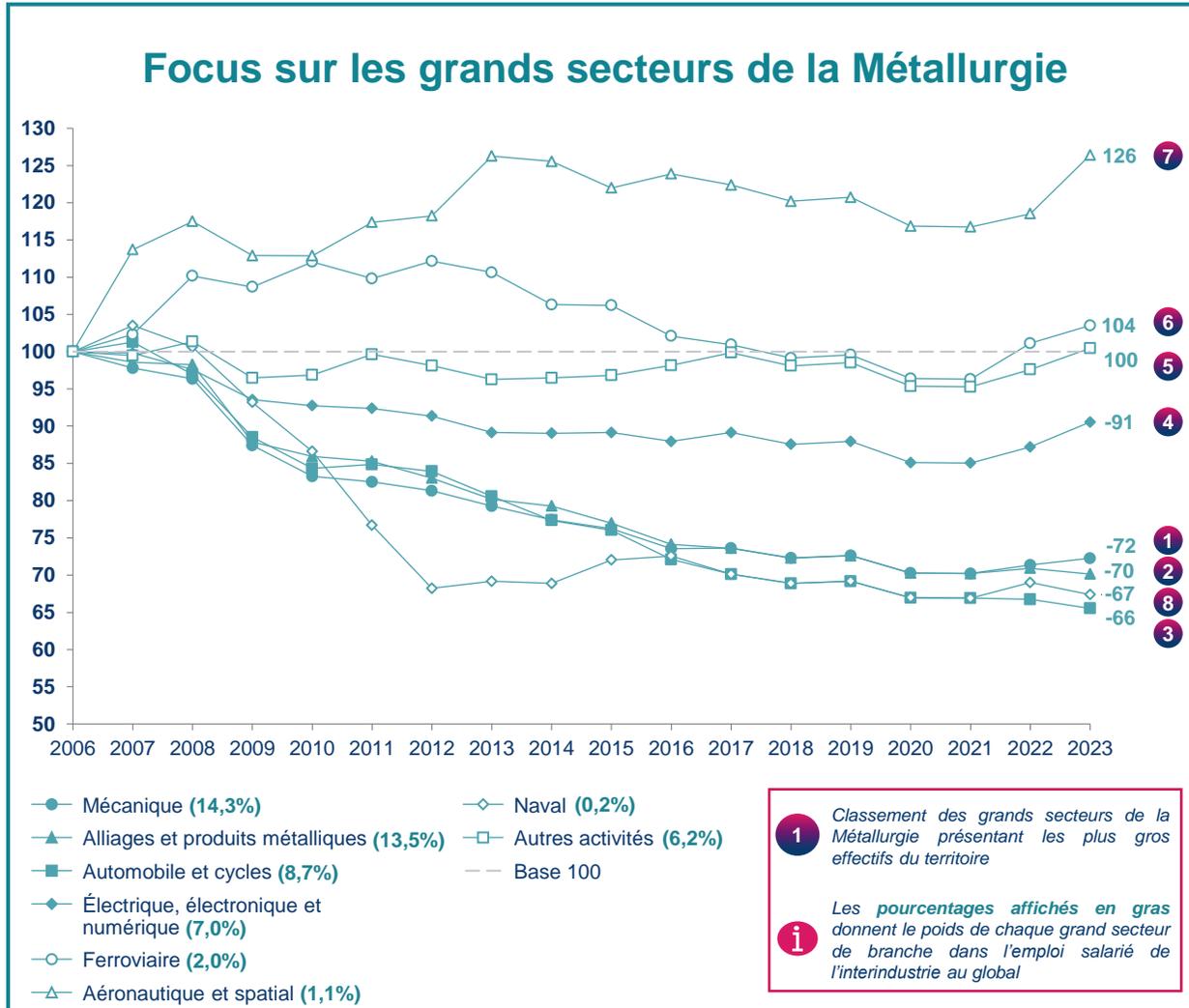
Classement des regroupements de branches présentant les effectifs les plus importants du territoire

i

Les **pourcentages affichés en gras** donnent le poids de chaque regroupement de branche dans l'emploi salarié de l'interindustrie au global



La Métallurgie est globalement touchée par cette diminution de l'emploi salarié mais certains grands secteurs se démarquent au sein de la branche



Entre 2006 et 2023 la **branche Métallurgie** a connu une diminution de **40 000 emplois salariés privés**

Source : estimation Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i), traitement EY

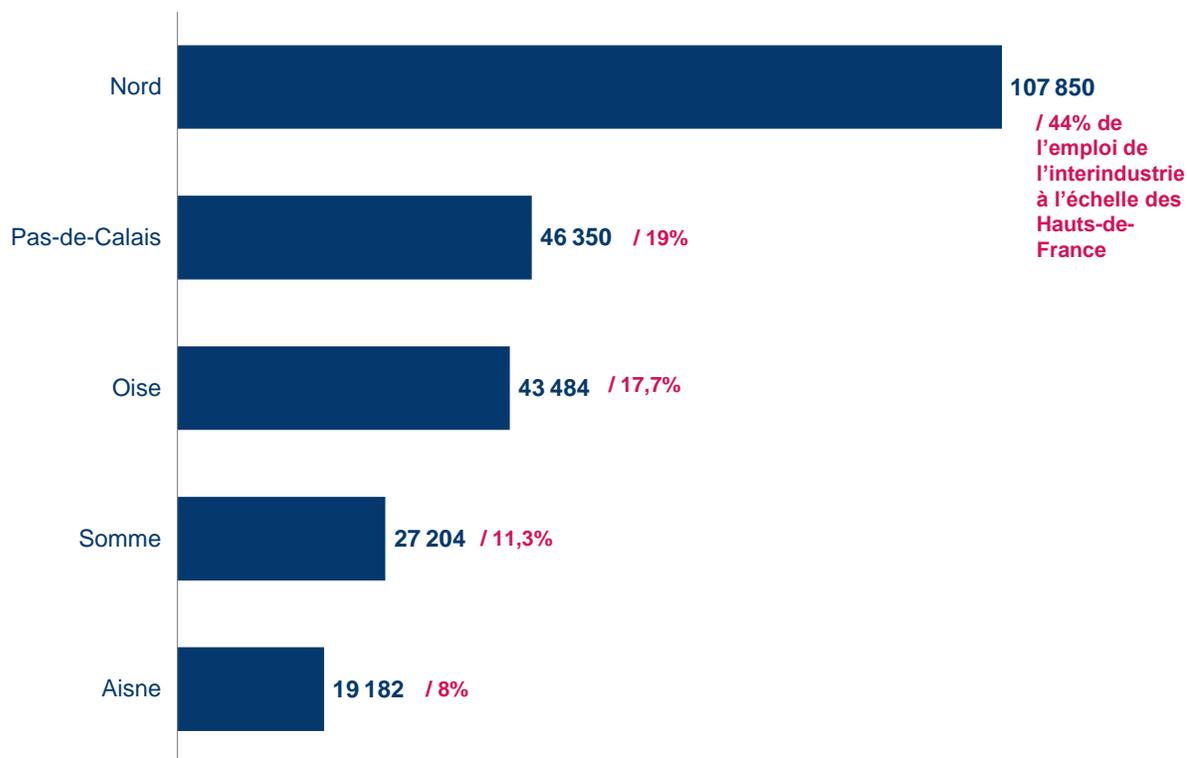
- Le secteur **Automobile et cycles**, secteur historique de la branche Métallurgie en Hauts-de-France, a connu la diminution relative de ses effectifs la plus importante : **-34%** depuis 2006. Pourtant, en 2023 le secteur représente **21 244 emplois** soit la 4^{ème} catégorie d'analyse la plus pourvoyeuse d'emplois de la région (branches et secteurs de la métallurgie confondus).
- Parmi les autres grands secteurs de la Métallurgie ayant connu les plus grandes diminutions d'effectifs sur la période, on retrouve les secteurs de la **Mécanique (-28% d'effectifs)** et des **Alliages et produits métalliques (-30% d'effectifs)**. Ils concentrent pourtant encore aujourd'hui plus d'emplois que n'importe quelle autre branche de l'interindustrie en région.
- À l'inverse, des grands secteurs comme l'**Aéronautique et spatial** et le **Ferroviaire** connaissent aujourd'hui des augmentations de leurs effectifs : **jusqu'à +26% pour l'Aéronautique et spatial**. Mais, si la tendance laisse entrevoir une opportunité pour l'avenir, les deux grands secteurs ne représentent que **3,1% de l'emploi salarié total de l'interindustrie en 2023**.



Près de la moitié des emplois salariés de l'interindustrie est concentrée dans le seul département du Nord, signe de fortes disparités entre les territoires

Répartition des emplois salariés de l'interindustrie en Hauts-de-France par département en 2023

Source : données OPCO2i, retraitement EY



244 070 emplois salariés de l'interindustrie fin 2023

Source : Observatoire Compétences Industrielles (OPCO 2i), données 2023

- L'emploi de l'interindustrie est majoritairement concentré dans **le département du Nord** avec plus de **44% de l'emploi de la région**.
- L'ancienne région du Nord-Pas-de-Calais concentre à elle seule **près de deux tiers de l'emploi interindustriel**.
- L'Aisne est le département avec **le plus faible nombre d'emplois salariés de l'interindustrie recensés (8% des effectifs en Hauts-de-France)**.
- Même si les départements de l'ancienne région de Picardie présentent les plus faibles pourcentages de la région, ces chiffres sont à mettre en perspective avec l'emploi salarié privé de la région. **L'Oise**, la **Somme** et **l'Aisne** regroupent ainsi respectivement 12,3%, 8,9% et 6,5% de l'emploi salarié privé. Dans le cas de l'emploi salarié de l'interindustrie, ces départements représentent **17,7%, 11,3% et 8% de l'emploi dans la région**.
- Bien que les départements du sud soient moins pourvus en emplois au sein de la région, **ces départements restent toutefois importants en termes d'emplois de l'interindustrie**.

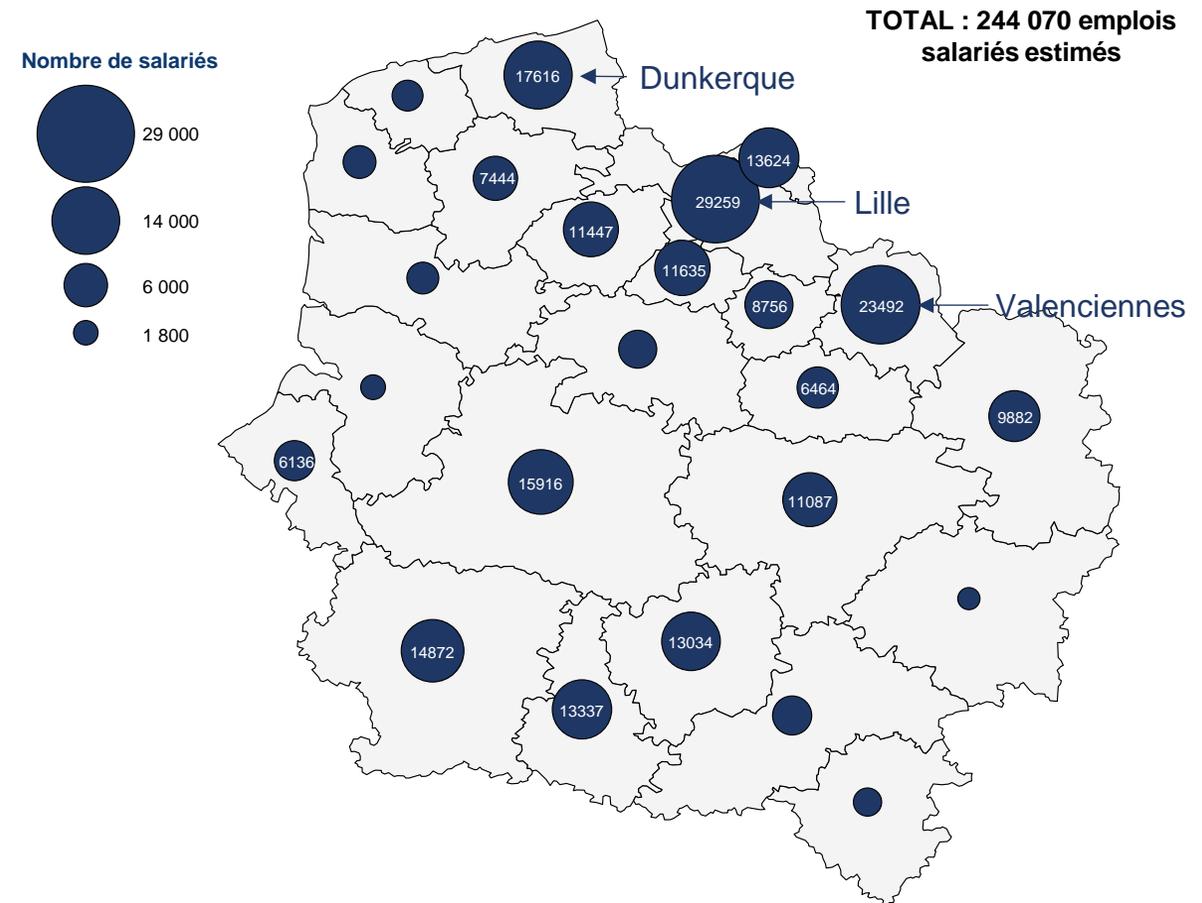


À l'instar de la répartition de la population active en Hauts-de-France, certaines ZE concentrent la majorité de l'emploi salariés de l'interindustrie

- La **zone d'emploi de Lille** est la première ZE en volume de salariés privés de l'interindustrie :
 - Elle concentre près de **12% de l'emploi salarié interindustriel**. Le poids prépondérant de cette ZE s'explique notamment par le fait que **Lille est le premier bassin d'emploi** de la région tous secteurs confondus.
- Par ailleurs, des disparités marquées entre territoires limitrophes sont observables :
 - La **ZE de Dunkerque** (17 616 emplois salariés estimés pour plus de 7% de l'emploi interindustriel) voisine de la **ZE de Calais** (3 624 emplois estimés représentant moins de 1,5% de l'emploi interindustriel régional).
 - la **partie sud-est de la région** concentre relativement moins de salariés de l'interindustrie que le reste du territoire.
- Néanmoins, le poids de chaque zone d'emplois dans l'emploi salarié interindustriel de la région suit globalement la **même répartition que le poids de chaque zone d'emploi dans la population active** des Hauts-de-France.

Répartition des emplois salariés estimés de l'interindustrie de région Hauts-de-France par zone d'emplois en 2023

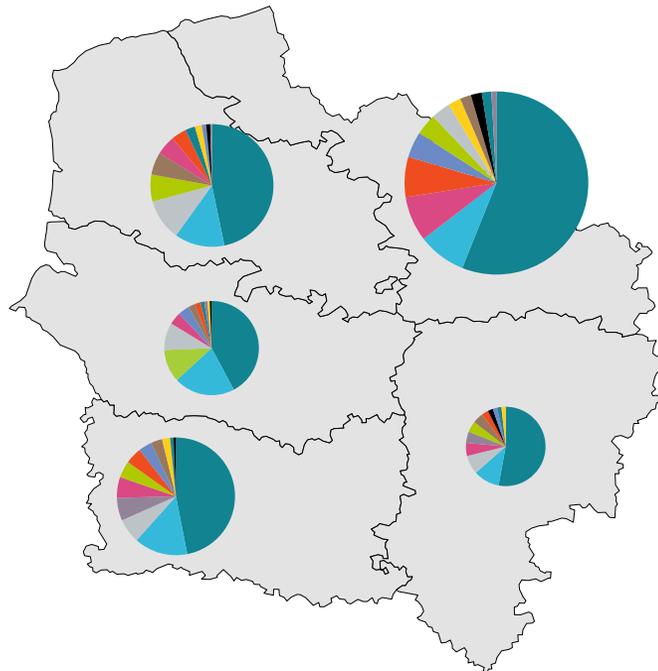
Source : données OPCO 2i, retraitement EY



Si la métallurgie domine l'emploi salarié de l'interindustrie, chaque département présente des spécificités en termes de représentation des autres branches

Répartition des emplois salariés privés estimés de l'interindustrie en Hauts-de-France par département et branches professionnelles en 2023

Source : données Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i), retraitement EY

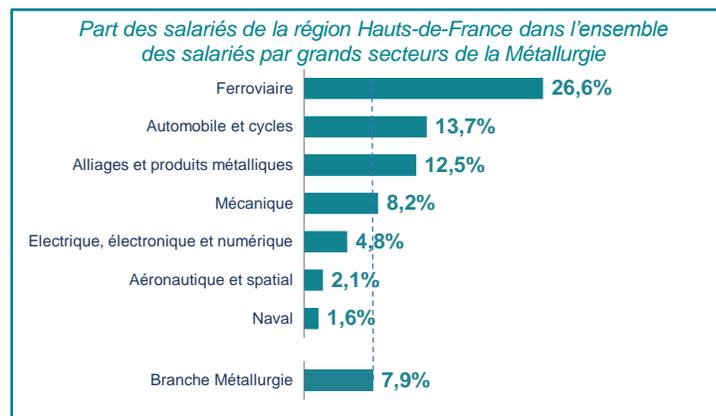
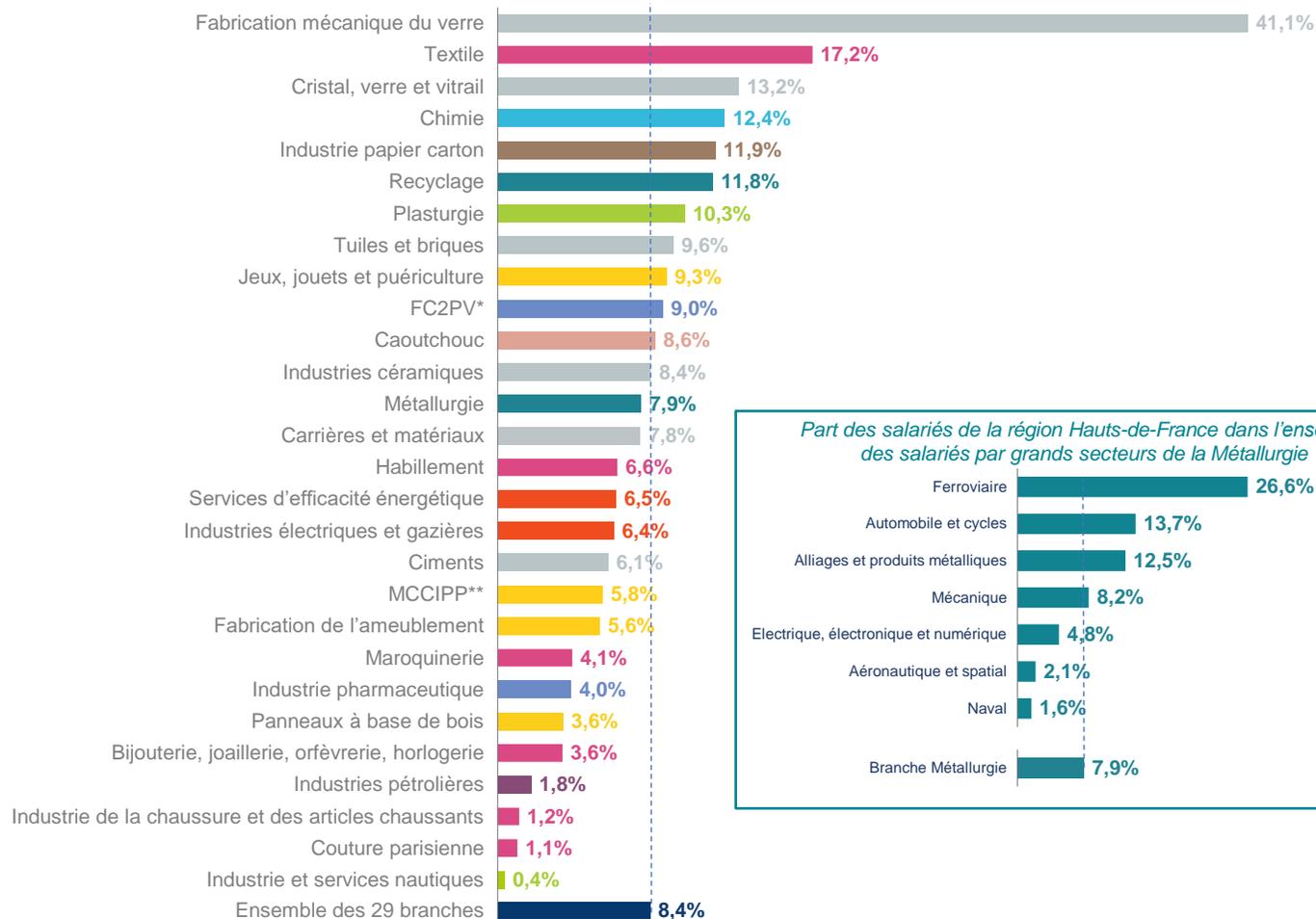


- La **Métallurgie** puis la **Chimie** sont les deux branches les plus représentées sur le territoire, **peu importe le département**.
- Le Pas-de-Calais est le département dont l'emploi salarié dépend le moins de ces deux branches : **59,9%** des emplois salariés privés du département.
- Les départements de l'Oise et du Pas-de-Calais sont les seuls départements à abriter un regroupement de branches (hors Métallurgie et Chimie) qui représente **plus de 10% de l'emploi interindustriel** au sein du département :
 - Si l'on observe la concentration de l'emploi salarié des trois plus grands regroupements de branches de chaque département, l'Oise présente la plus forte concentration : la **Métallurgie**, la **Chimie** et la **Plasturgie** représentant plus de 74% de l'emploi interindustriel de ce département.
- Certains regroupements de branches sont particulièrement représentés au sein d'un seul département :
 - La branche **Plasturgie** possède un poids très important dans l'Oise (**11,2%**), qui concentre par ailleurs la majeure partie de l'emploi de cette branche au niveau de la région (**34%** des salariés de cette branche sont dans l'Oise).
 - Le regroupement **Énergie et services énergétiques** est particulièrement important dans le Nord (4^{ème} regroupement de branches du département avec 7,9% de l'emploi interindustriel) : **63%** de l'emploi salarié des Hauts-de-France de ce regroupement est concentré dans ce département.

Les branches Fabrication mécanique du verre, Textile et le secteur Ferroviaire constituent une force singulière de l'interindustrie régionale

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

Source : données OPCO 2i, retraitement EY



- 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.

* Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire

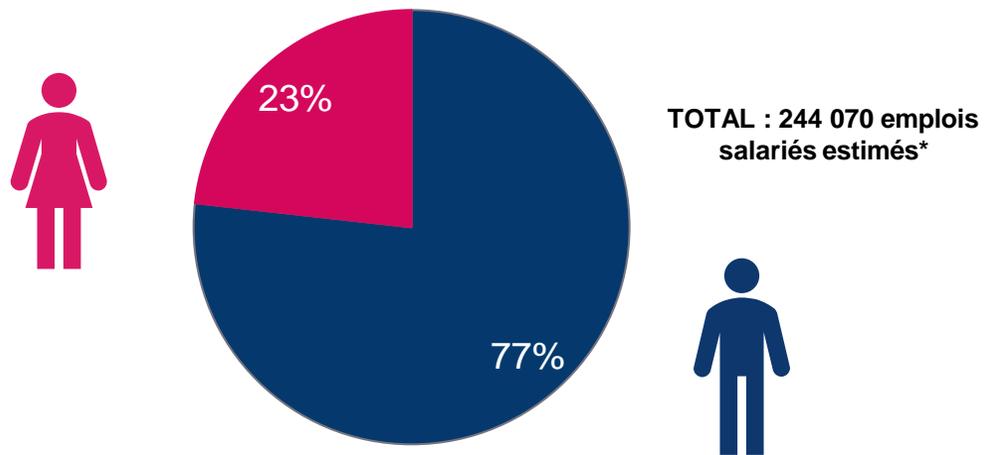
** Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes



Si l'emploi industriel féminin est un enjeu en région avec un peu moins d'un quart des emplois occupés par une femme, des disparités existent entre départements

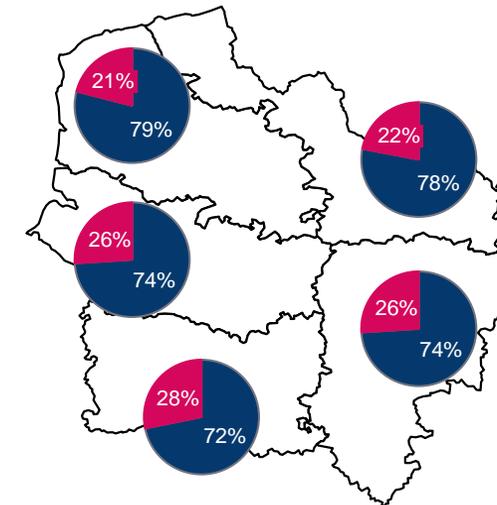
Répartition des emplois de l'interindustrie en Hauts-de-France par sexe

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



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

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

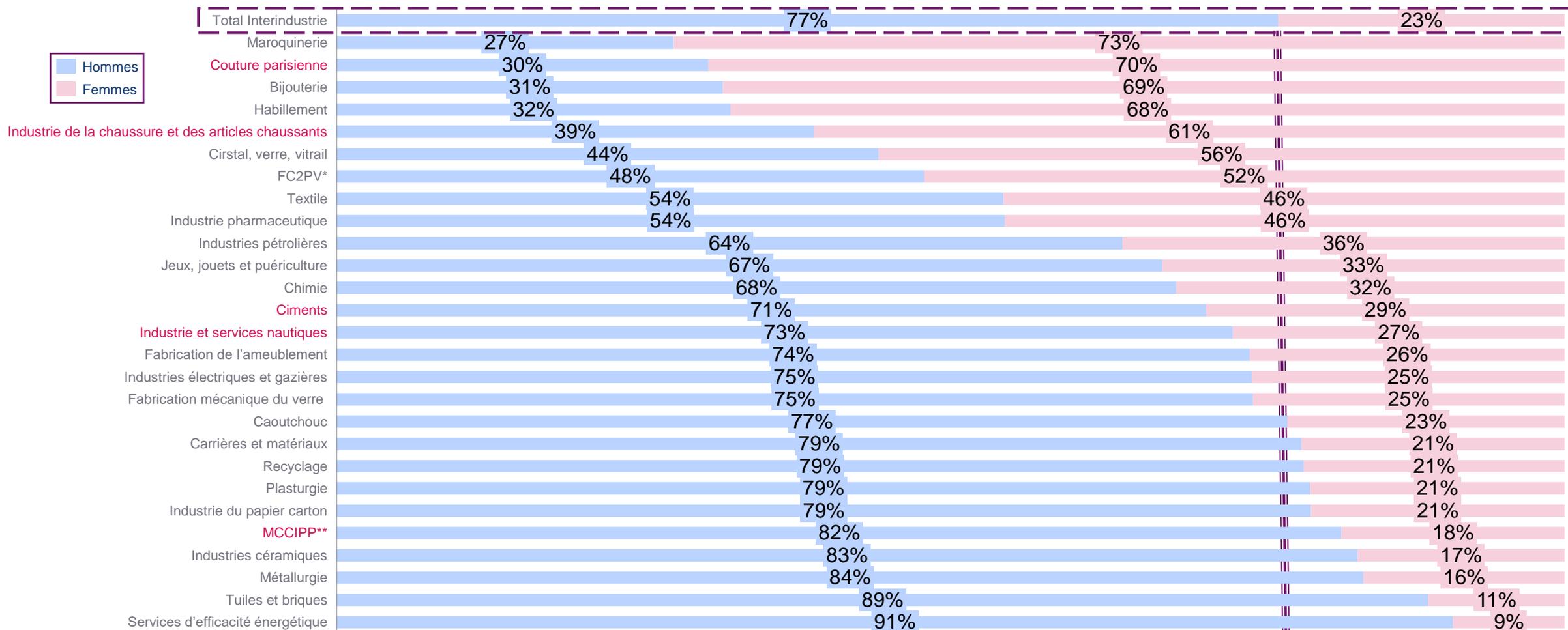


- **77% des salariés de l'interindustrie sont des hommes en Hauts-de-France.** Ce constat d'un déséquilibre entre le nombre de femmes et d'hommes dans les branches de l'interindustrie est plus marqué dans la région Hauts-de-France que sur le reste du territoire national (71% d'hommes et 29% de femmes dans l'interindustrie à l'échelle nationale). Mais ce phénomène se vérifie également à l'échelle départementale où la part d'hommes dans l'interindustrie est toujours supérieure au niveau national, peu importe le département.
- 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**) alors même que ces territoires sont les plus importants en termes de volume de salariés de l'interindustrie. Ceci explique en partie le fait que la part des hommes dans l'interindustrie en région Hauts-de-France est supérieure à la moyenne nationale.
- Ces deux départements sont par ailleurs les territoires avec la **plus faible proportion de femmes dans l'emploi salarié tous secteurs confondus en Hauts-de-France** (51% pour le Nord et **50,5%** pour le Pas-de-Calais).

*Hors établissements sans convention collective



Répartition des salariés de l'interindustrie en Hauts-de-France par sexe et par branche professionnelle



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

La branche professionnelle Panneaux à base n'est pas représentée par manque de représentativité des salariés de cette branche au sein de la Base Tous Salariés 2021 de l'INSEE.
 Les données sur la répartition par sexe des branches professionnelles Ciments, Couture parisienne, Industrie de la chaussure et des articles chaussants, MCCIPP et Industrie et services nautiques sont issues du niveau national (par manque de représentativité au niveau régional).

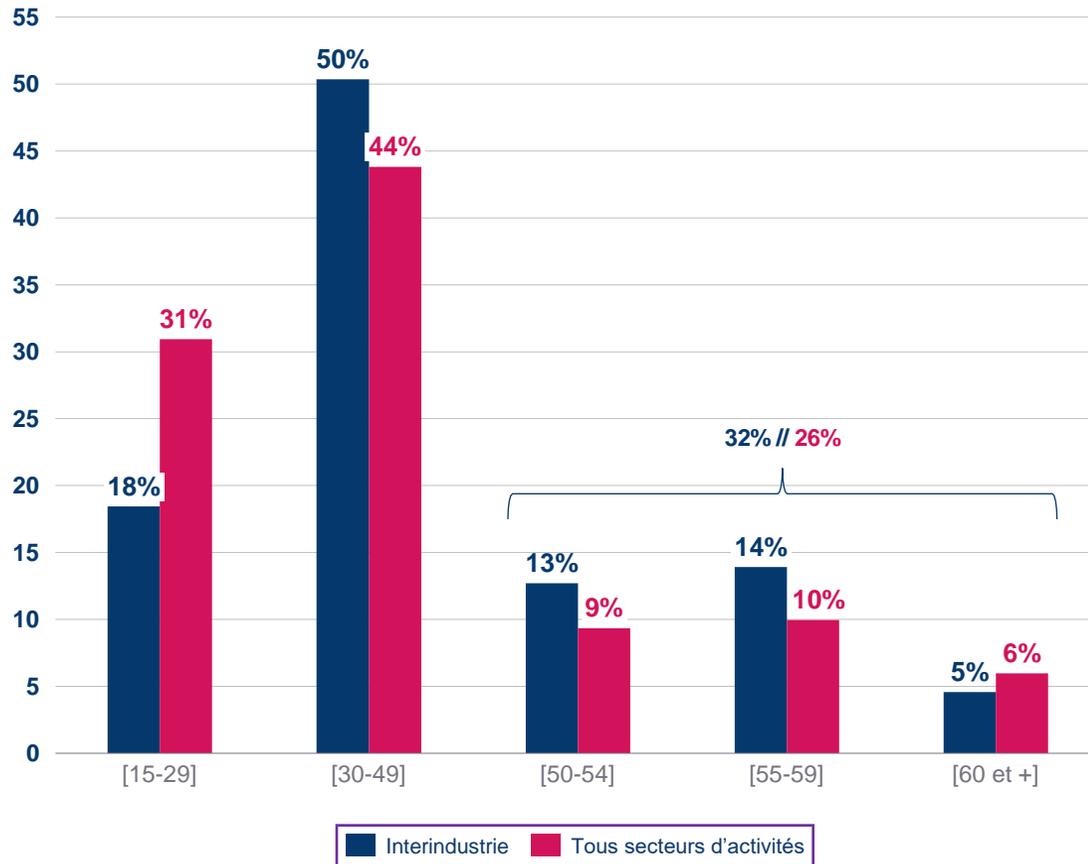
*Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire
 **Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes



La part de salariés de plus de 50 ans (32%) reflète un déséquilibre de la pyramide des âges et un manque d'attractivité auprès des jeunes

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

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

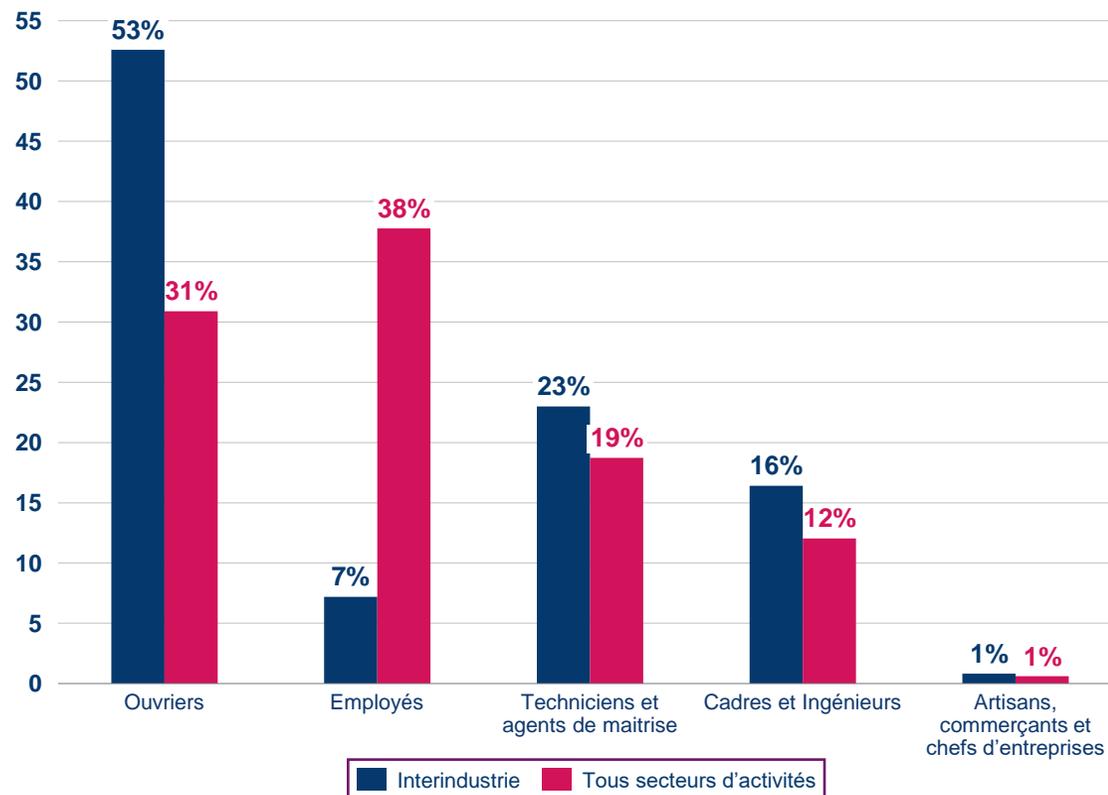


- La **pyramide des âges des salariés de l'interindustrie** montre un déséquilibre entre les générations.
- La **moitié** de l'emploi salarié de l'interindustrie se concentre sur la tranche d'âge **30-49 ans**. C'est plus que la répartition des emplois pour cette tranche d'âge pour tous secteurs d'activités 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).
- Parallèlement, l'interindustrie est confrontée à l'enjeu des départs à la retraite : **32%** des salariés de l'interindustrie ont **50 ans ou plus** (soit **6 points de plus** que pour tous les secteurs d'activités confondus).
- Il y a donc également une **pression accrue à court terme** sur les entreprises pour préparer la relève des effectifs alors même que la **tranche d'âge des plus jeunes est sous-représentée**. Cette pression induit notamment un enjeu pour les entreprises concernant la **préservation et la transmission des savoir-faire** en région.

Une spécificité régionale : plus d'un emploi sur deux de l'interindustrie en Hauts-de-France est occupé par des ouvriers

Répartition des emplois de l'interindustrie en Hauts-de-France par catégorie socioprofessionnelle

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



- La part d'ouvriers dans l'interindustrie en Hauts-de-France se situe **bien au-dessus de la moyenne nationale** : 53% (contre 38% à l'échelle nationale) soit environ **129 400 ouvriers** à l'échelle de la région. Cette différence est également plus marquée comparativement aux autres secteurs d'activités au niveau régional : 31% des emplois tous secteurs d'activités confondus.
- Les **employés constituent la catégorie socioprofessionnelle la moins représentée au sein de l'interindustrie en Hauts-de-France avec 7%** des emplois de l'interindustrie alors même qu'il s'agit de la catégorie concentrant le plus d'emplois tous secteurs confondus dans la région (38%).
- Viennent ensuite les **professions intermédiaires** (ex : techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise) qui représentent **un peu moins d'un quart** des effectifs salariés de l'interindustrie en Hauts-de-France.
- Concernant les **cadres et ingénieurs**, l'interindustrie en concentre plus (**16% de son emploi salarié**) que le reste des secteurs d'activités de la région (12%).

Pour classer les emplois selon les catégories ci-dessus, les codes CS mentionnés dans la base de données INSEE BTS 1/12ème ont été utilisés. Les regroupements sont faits par dizaines respectivement comme suit : 62 à 69, 52 à 56, 42 à 48 (hors 44), 33 à 38 (hors 36) et 21 à 23.

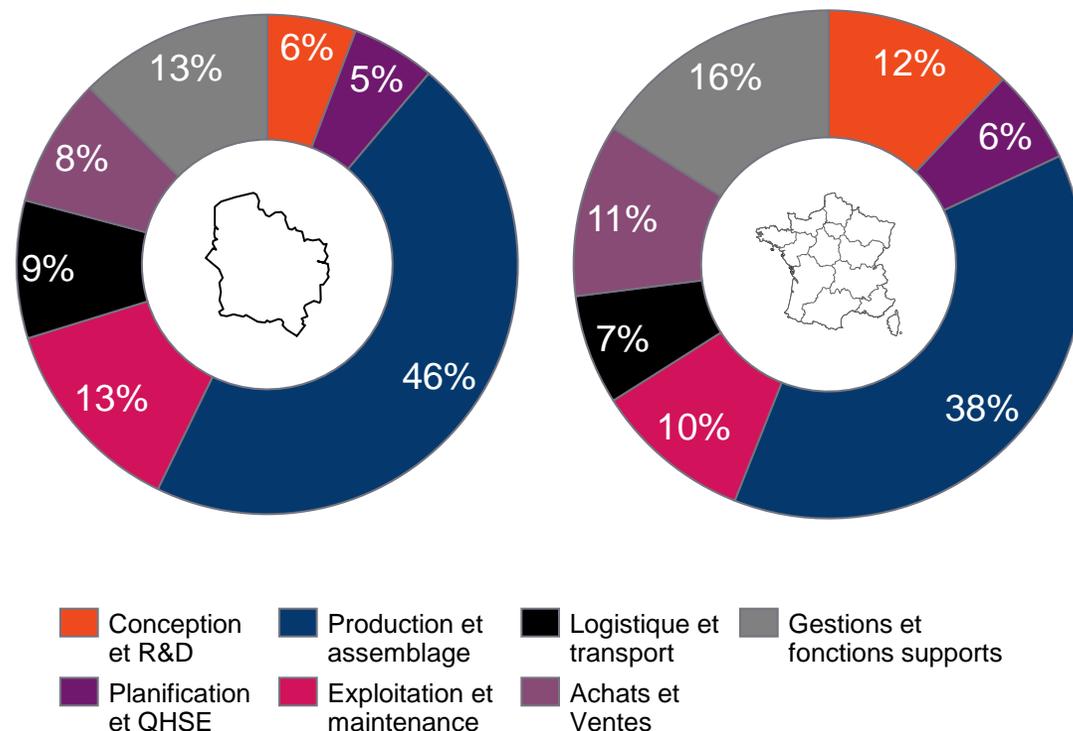


Les métiers de la Production et assemblage et de l'Exploitation et maintenance sont plus fortement représentés en Hauts-de-France qu'au niveau national

- 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.
- Cette famille de métiers est principalement représentée au sein des deux branches professionnelles suivantes : **Métallurgie** (58% des effectifs salariés de la Production et de l'assemblage) et **Chimie** (11%).
Par ailleurs, **la part de cette famille de métiers dans l'emploi de l'interindustrie en Hauts-de-France est supérieure à la moyenne nationale** (38% des effectifs de l'interindustrie font partie de la famille Production et assemblage).
- La région Hauts-de-France se distingue également par une sous-représentation des familles suivantes :
 - **Conception et R&D** (6% des effectifs salariés soit environ 14 650 salariés contre 12% en moyenne en France métropolitaine),
 - **Gestions et fonctions supports** (13% des effectifs salariés soit environ 31 700 salariés contre 16% en moyenne en France métropolitaine),
 - **Achats et Ventes.**
- Les branches Métallurgie et Chimie sont toujours les plus représentées au sein de ces trois familles de métiers.

Répartition des emplois de l'interindustrie en Hauts-de-France et au national par familles de métiers (niveau 1)

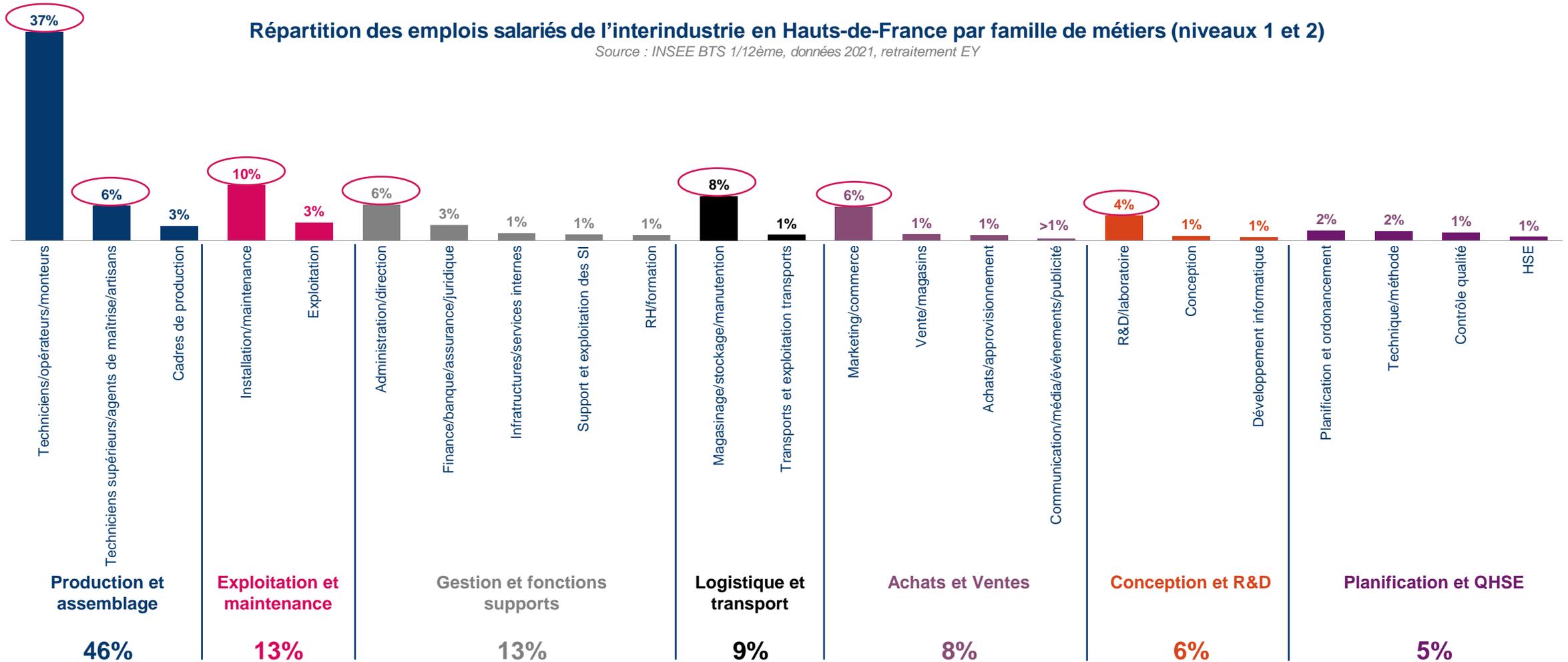
Source : INSEE BTS 1/12ème, données 2021, retraitement EY



Plus d'un tiers des salariés de l'interindustrie sont des techniciens, opérateurs, monteurs en région Hauts-de-France

Répartition des emplois salariés de l'interindustrie en Hauts-de-France par famille de métiers (niveaux 1 et 2)

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



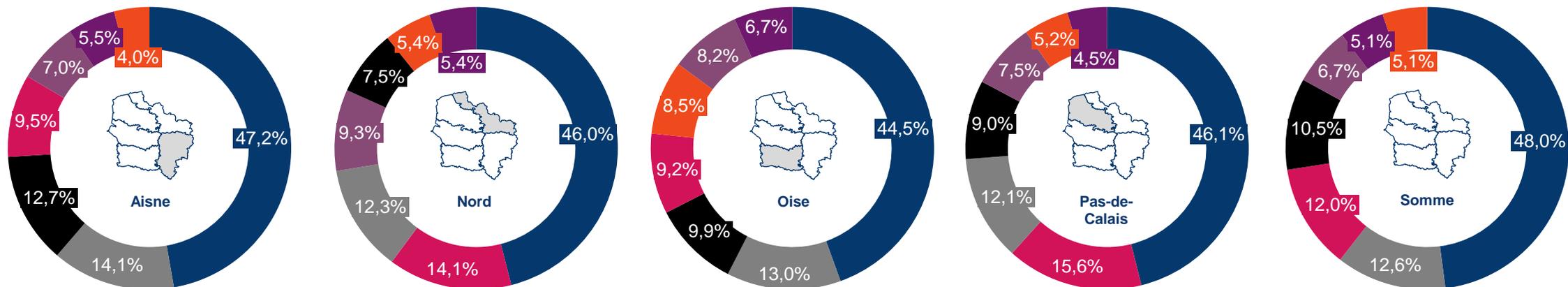
Familles de métiers regroupant plus de 10 000 salariés de l'interindustrie



La région Hauts-de-France présente des répartitions d'emplois par famille de métiers relativement équivalentes entre les différents départements

Répartition des emplois de l'interindustrie en Hauts-de-France par famille de métiers (niveau 1) et département

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



Les 3 principaux enseignements de l'analyse comparative

- On observe une répartition relativement homogène pour 5 des 7 familles de métiers avec des pourcentage sensiblement identiques au sein des 5 départements.
- 2 familles de métiers présentent des résultats plus hétérogènes : la « **Logistique et Transport** » ainsi que l'« **Exploitation et Maintenance** ». Cette dernière présente la répartition des effectifs salariés la plus hétérogène entre les départements. Avec un écart maximum de 10 points entre les territoires, les répartitions des salariés de l'interindustrie oscillent entre 9,2% (Oise) et 15,7% (Pas-de-Calais).
- L'Oise est le département dont la part des de l'emploi lié à la R&D est la plus forte : **8,5%**.

Plus de 90 440 missions d'intérim dans l'industrie (hors agroalimentaire) en Hauts-de-France ont été réalisées en 2023

- En 2023, l'industrie (hors industrie agroalimentaire) comptait **90 444 missions d'intérim**.
- Dans ce cadre, les activités industrielles (hors IAA) qui font le plus appel à l'intérim en Hauts-de-France sont :
 - La **Fabrication de matériel de transport** (19,3% des missions d'intérim de la région)
 - La **Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques** (16% des missions d'intérim)
 - La **Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements** (14,3% des missions d'intérim)

i Précisions méthodologiques :

Les intérimaires qui ont eu plusieurs missions pour un secteur d'activité ne sont comptés qu'une seule fois. Ainsi, un intérimaire ayant eu 3 missions dans un entreprise de « l'Industrie chimique » et une mission dans le secteur des « Industries extractives » est compté 1 fois dans chaque secteur.

Nombre de missions d'intérim par secteur industriel en Hauts-de-France en 2023

sources : DARES / Observatoire de l'Intérim et du Recrutement, retraitement EY

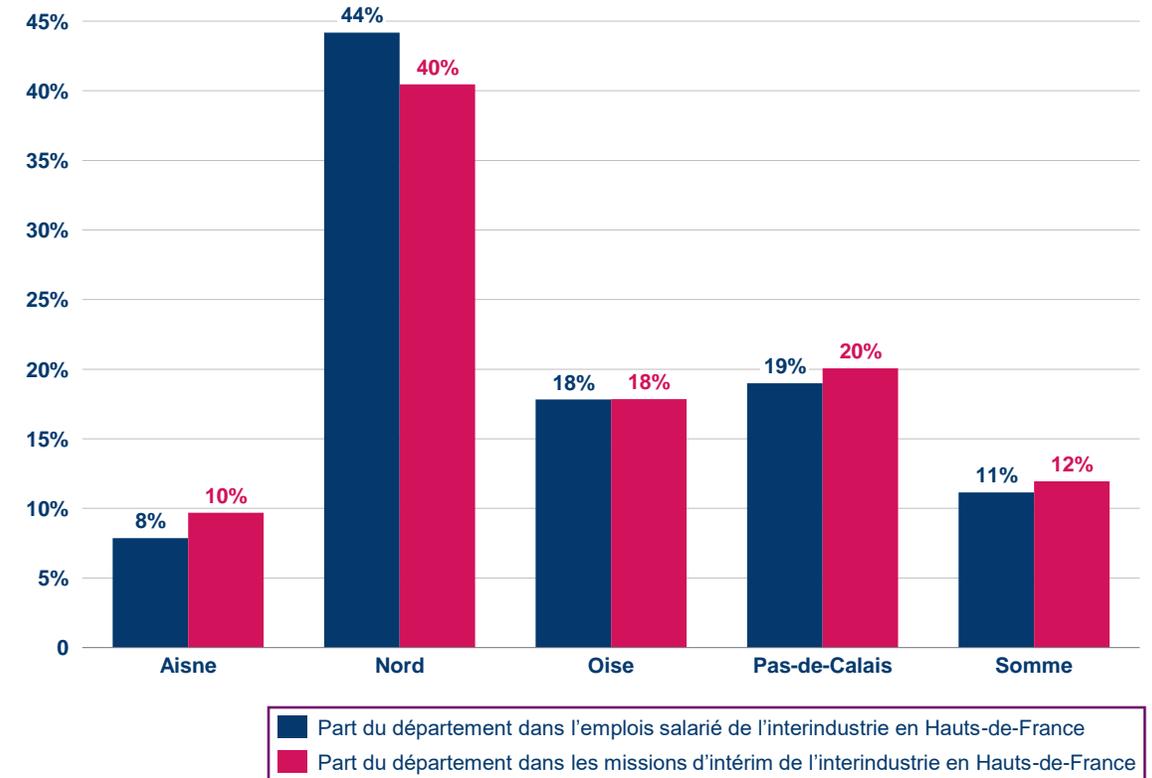


La répartition des missions d'intérim par département est cohérente avec la répartition des emplois salariés de l'interindustrie

- La répartition des **90 444 missions d'intérim** de la production industrielle (hors IAA) par département en Hauts-de-France en 2023 est **cohérente avec la répartition des emplois salariés de l'interindustrie dans 5 départements**. À titre d'exemple :
 - **L'Oise** : 18% des missions d'intérim et 18% des effectifs de l'interindustrie
 - **Le Pas-de-Calais** : 20% des missions d'intérim et 19% des effectifs
- À noter toutefois une **sous-représentation de l'intérim dans le département du Nord** qui a relativement **moins recours à l'intérim** que les autres départements (**4 points** de différence entre la part dans l'emploi salarié de l'interindustrie de la région et la part dans les missions d'intérim de l'interindustrie de la région)
- Les 3 principaux secteurs industriels ayant recours à l'intérim (**Fabrication de matériel de transport, Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques et la Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements**) représentent une part significative de l'intérim industriel hors IAA dans le **Nord (53%)** et le **Pas-de-Calais (52%)**.
- Ces deux départements sont par ailleurs les **deux départements ayant le plus recours à l'intérim en volume**, ce qui tire augmente nécessairement la part de ces trois activités dans l'intérim à l'échelle de la région.

Part des missions d'intérim de la production industrielle hors IAA (2023) et des effectifs de l'interindustrie par département (2023)*

sources : DARES / Observatoire de l'Intérim et du Recrutement, retraitement EY



*Indisponibilité des données OIR pour l'année 2023



04

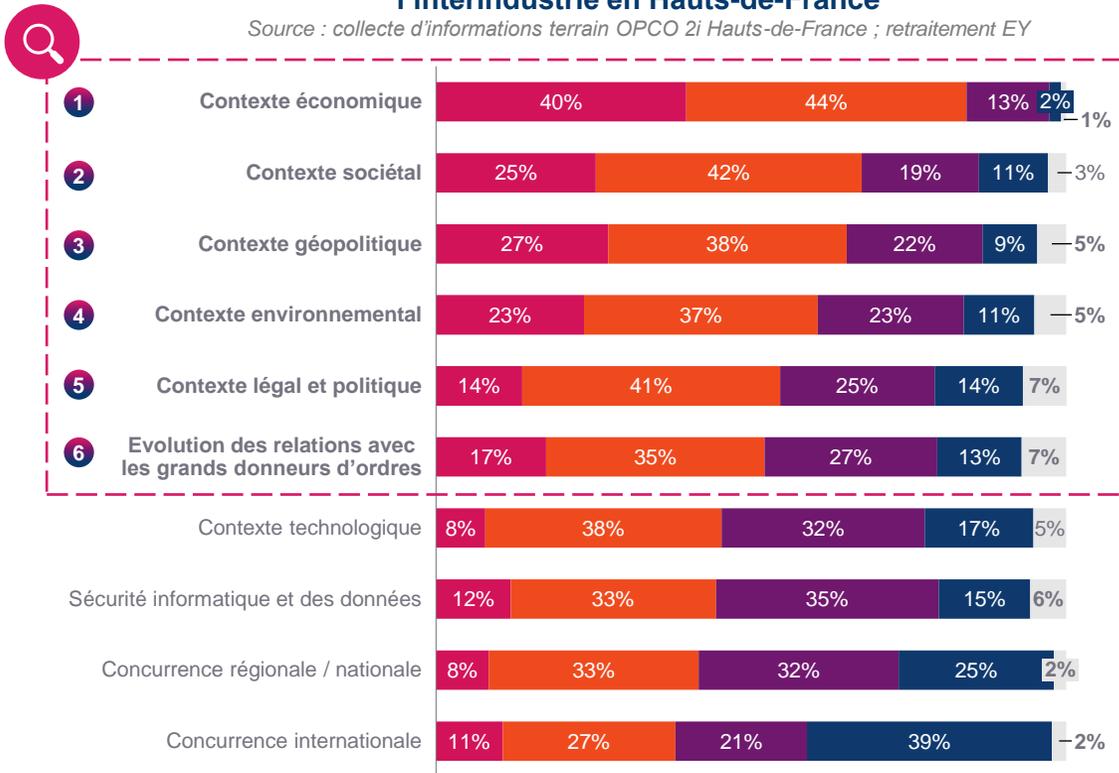
1. Introduction et méthodologie
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
- 4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie**
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de formation "industrielle" en région
8. L'alternance en Hauts-de-France
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de formation par métiers

Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

6 facteurs impactent plus de la moitié des établissements de l'interindustrie en Hauts-de-France

Les principaux facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie en Hauts-de-France

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



■ Un très fort impact ■ Un fort impact ■ Un faible impact ■ Aucun impact ■ Ne sait pas

1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »

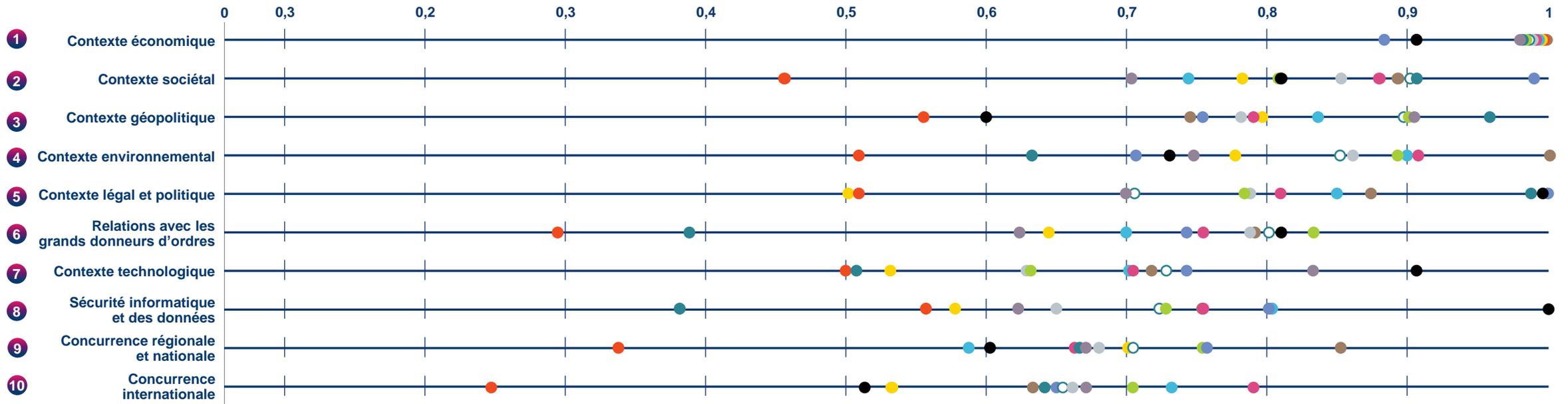
Plus de **50%** des établissements de l'interindustrie en Hauts-de-France sont concernés par **6 facteurs externes** impactant leur activité :

- Le contexte économique (84% des établissements).** L'économie française fait face à un ralentissement de la croissance notamment marqué par une **inflation persistante** et une **hausse des taux d'intérêt** qui poussent les entreprises à **freiner leurs investissements**.
- Le contexte sociétal (67% des établissements).** L'évolution des **besoins et la disponibilité de la main-d'œuvre** impacte directement l'activité et la **compétitivité** des entreprises. De même, les **nouvelles attentes des consommateurs** obligent les entreprises à adapter leurs produits / services pour répondre aux nouveaux modes de consommation.
- Le contexte géopolitique (65% des établissements).** Les récentes **crises internationales** en Europe et au Moyen-Orient, ainsi que les **changements politiques** de derniers mois comme l'élection présidentielle américaine questionnent l'approvisionnement des entreprises et l'accès à certains marchés.
- Le contexte environnemental (60% des établissements).** En plus des changements des **modes de consommation**, les industries doivent anticiper des contraintes environnementales et climatiques liées à leur activité (sécheresses, inondations...). Cela implique la **sécurisation** des sites de production et les circuits d'approvisionnement, mais aussi des changements dans le process de production pour **décarboner l'activité et réduire la consommation**.
- Le contexte légal et politique (55% des établissements).** Les récentes évolutions du contexte politique français questionnent la stabilité de l'activité des entreprises qui sont également soumises aux enjeux réglementaires liés au **respect des normes (CSRD)**.
- Les relations avec les grands donneurs d'ordre (52% des établissements).** **30% des établissements de l'interindustrie** en Hauts-de-France sont mono-marché et restent très dépendants d'un nombre réduit de clients.



Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse



i Précisions méthodologiques :

Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

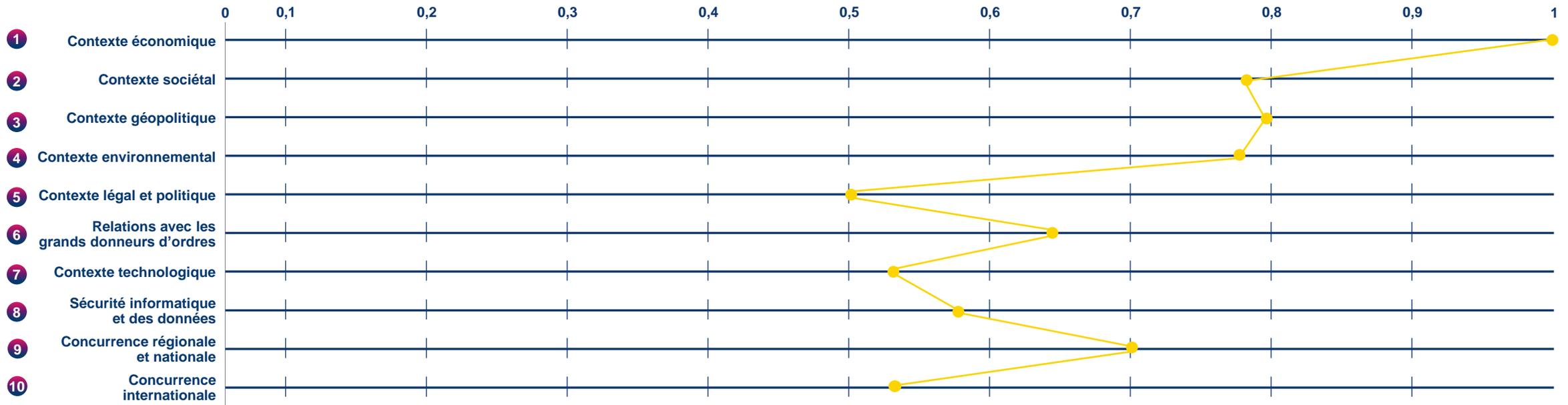
1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »

- Ameublement, bois, jouets et puériculture
- Industries créatives et techniques, Mode et Luxe
- Recyclage
- Chimie
- Industrie de santé
- Autres branches professionnelles
- Énergie et services énergétiques
- Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre
- Etablissements sans convention collective
- Métallurgie
- Industrie papier carton
- Plasturgie



Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Ameublement, bois, jouets et puériculture



« Le coût de l'énergie a doublé ces dernières années. Nous suivons les évolutions du marché de l'électricité qui peuvent avoir un impact majeur sur nos marges à long terme »

Entreprise de la branche Fabrication de l'ameublement

Moins de 10 salariés – Aisne (06)

i Précisions méthodologiques :

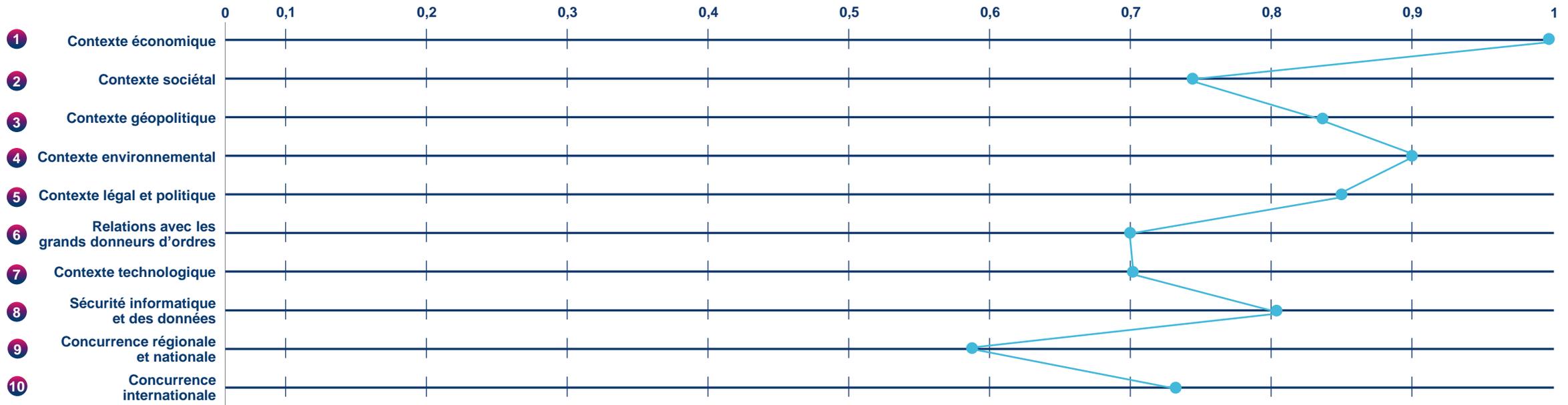
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »



Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Chimie



« Les années 2023 et 2024 ont été marquées par une baisse continue de notre activité avec notamment un déficit de visibilité important ce qui peut freiner les interindustriel éventuelles embauches »

Entreprise de la branche Chimie
10 à 49 salariés – Somme (80)

i Précisions méthodologiques :

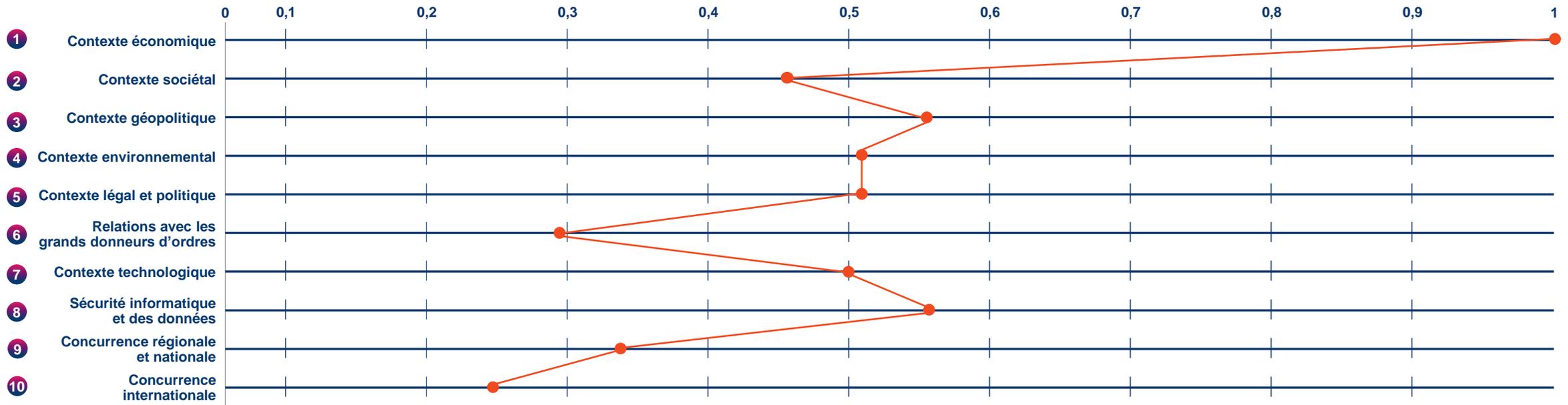
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »



Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Energie et services énergétiques



« Le contexte énergétique actuel incite nos clients à entamer des travaux de réduction de leur consommation et à engager des transitions, notamment dans leur mode de chauffage vers des technologies vertueuses »

Entreprise de la branche Services d'efficacité énergétique

Plus de 250 salariés – Nord (59)

i Précisions méthodologiques :

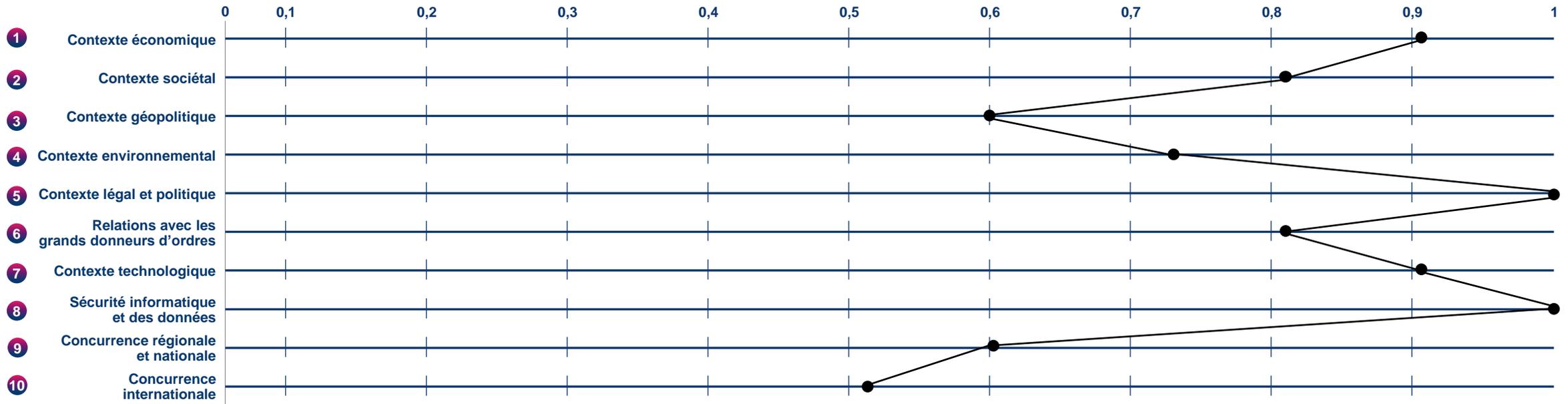
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »



Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Établissements sans convention collectives



« La cybersécurité est un enjeu que nous commençons à adresser avec le recrutement récent d'une personne spécialisée sur ces sujets qui sera en charge d'auditer nos systèmes informatiques »

Entreprise sans Convention collective

50 à 249 salariés – Nord (59)

i Précisions méthodologiques :

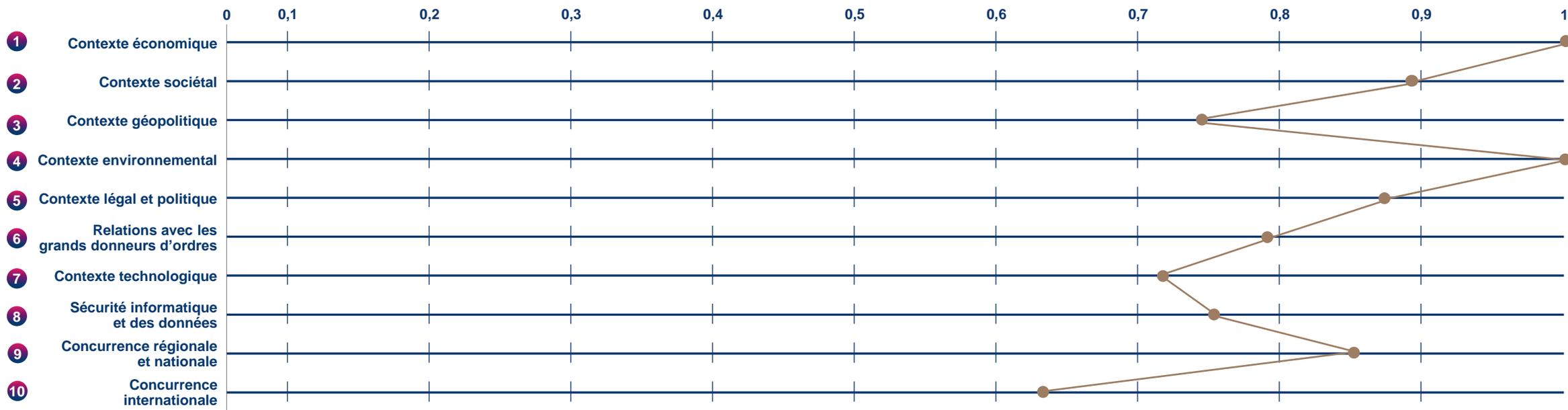
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

- 1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »



Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Industrie papier carton



« Nous souffrons assez peu de l'activités de nos homologues en région, nos principaux concurrents se situent au niveau national »

Entreprise de la branche Industrie papier carton
10 à 249 salariés – Nord (59)

i Précisions méthodologiques :

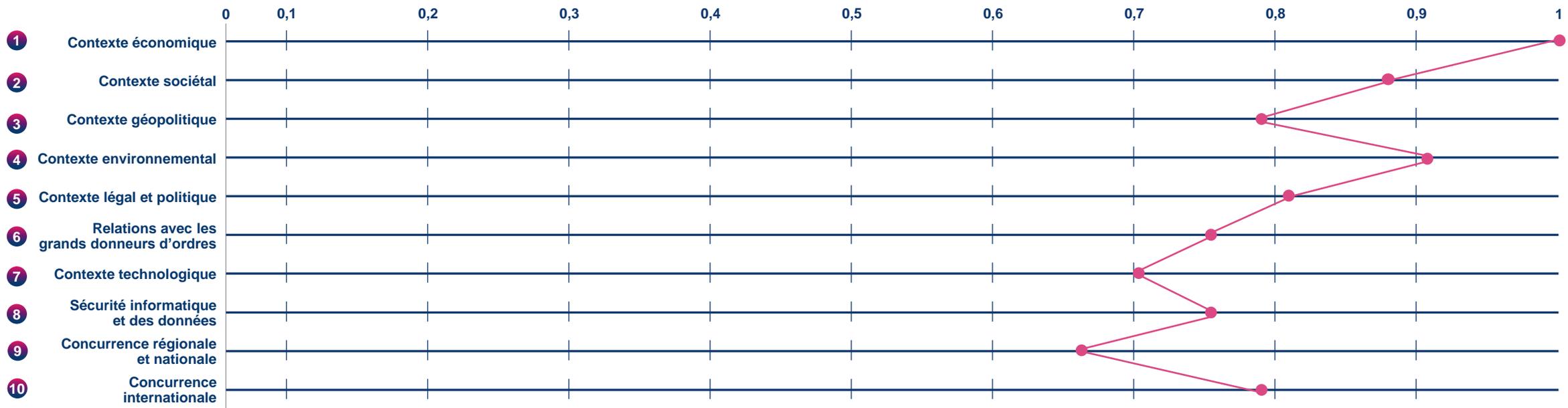
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

- 1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »



Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Industries créatives et techniques, Mode et luxe



« Avec l'inflation généralisée, nous avons dû répercuter la hausse des prix des matières premières sur nos prix de ventes finaux »

Entreprise de la branche Textile
50 à 249 salariés – Nord (59)

« La concurrence asiatique est rude notamment en période d'inflation. C'est difficile de s'aligner sur les prix »

Entreprise de la branche Habillement
10 à 49 salariés – Nord (59)

i Précisions méthodologiques :

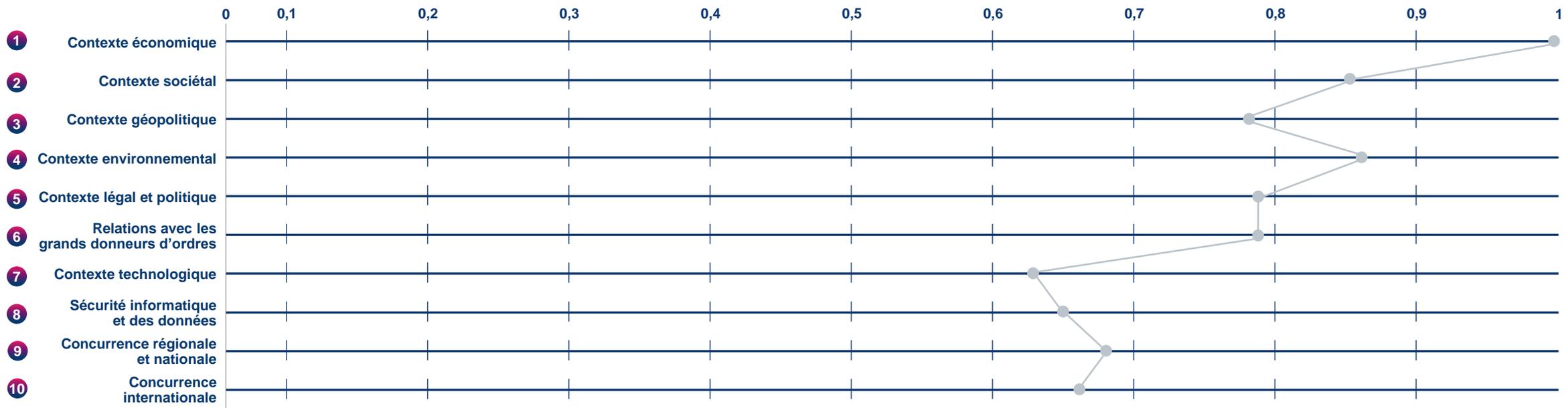
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »



Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre



« Nous sommes dépendants de la fragilité économique de nos clients et fournisseurs »
Entreprise de la branche Fabrication mécanique du verre
Moins de 10 salariés – Nord (59)

« Actuellement, nous sommes à la recherche de nouveaux profils sur la partie RSE pour justement mieux répondre aux enjeux de transition écologique »
Entreprise de la branche Carrières et matériaux
50 à 249 salariés – Pas-de-Calais (62)

i Précisions méthodologiques :

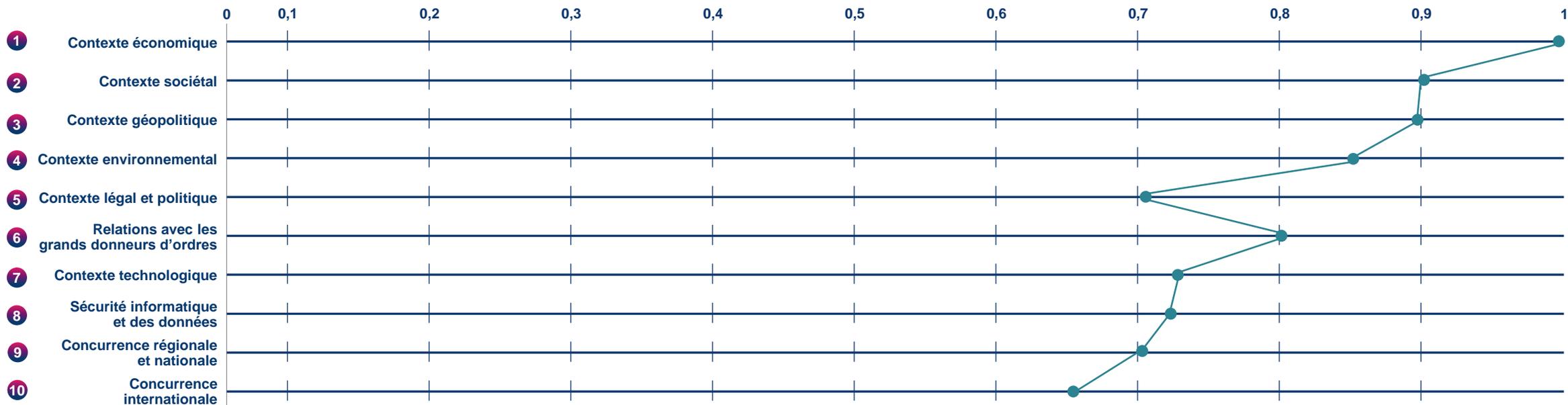
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

- 1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »



Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Métallurgie



« Nous intervenons sur plusieurs secteurs d'activité ce qui nous permet de sécuriser notre production. Si la chimie ne va pas bien nous sommes impactés mais nous ne sommes pas entièrement dépendants. En revanche on constate un manque de visibilité, lié à l'instabilité politique conjoncturelle »

Entreprise de la branche Métallurgie – Secteur Mécanique
10 à 49 salariés – Pas-de-Calais (62)

i Précisions méthodologiques :

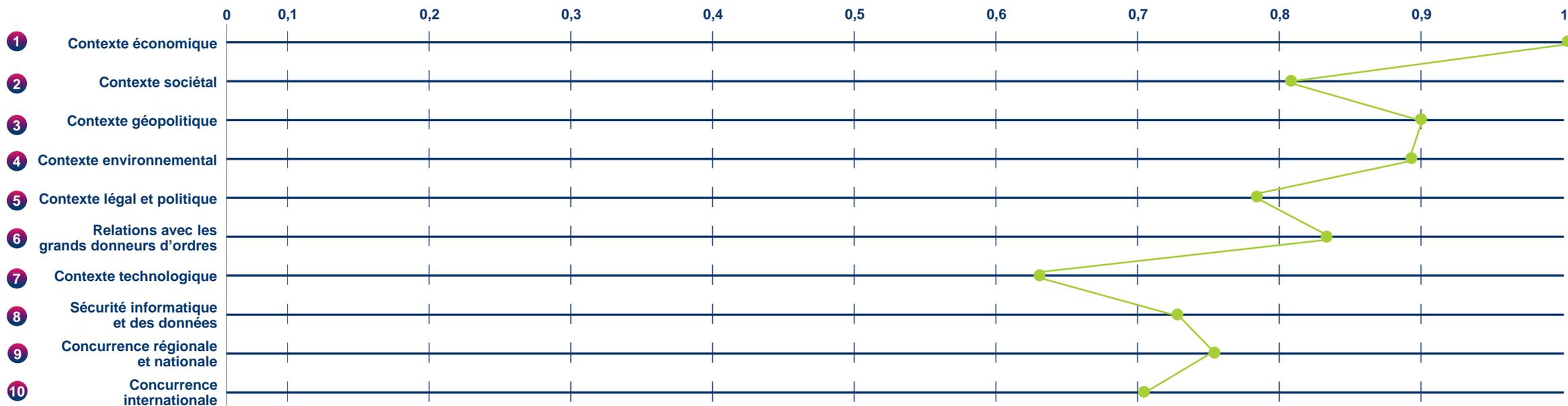
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »



Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Plasturgie



« La baisse du marché automobile national et européen a un impact direct sur notre développement dans un contexte de renforcement de la concurrence chinoise »

Entreprise de la branche Plasturgie

50 à 249 salariés – Oise (60)

i Précisions méthodologiques :

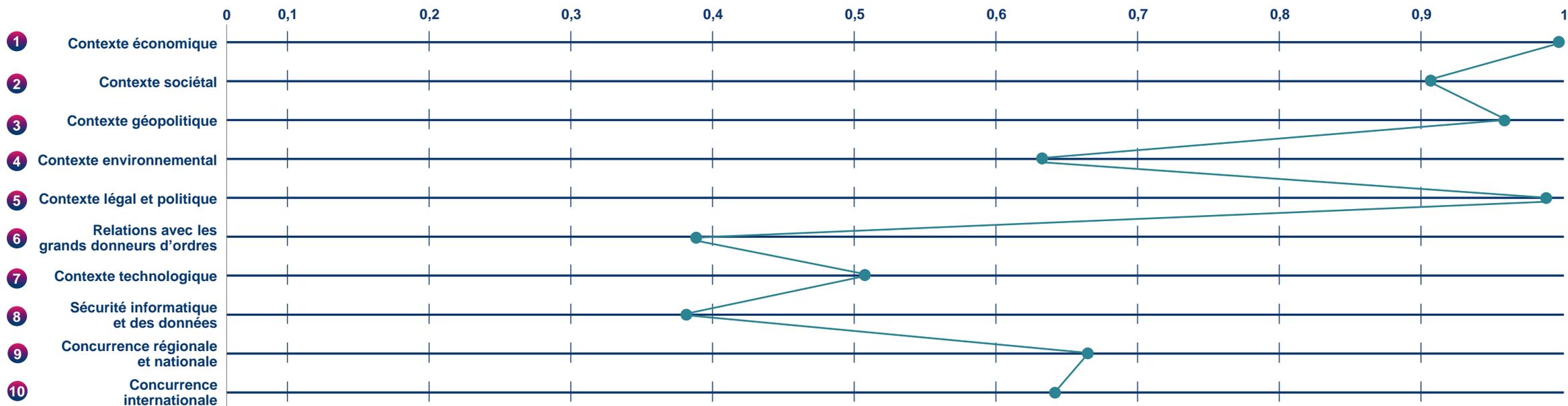
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »



Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Recyclage



« Notre activité est soumise à la réglementation ICPE, particulièrement contraignante d'un point de vue QHSE »

Entreprise de la branche Recyclage
Moins de 10 salariés – Aisne (02)

« L'entreprise s'est également donnée comme mission d'accompagner les personnes les plus éloignées de l'emploi, nous sommes donc forcément très impactés par ce qui se passe au niveau sociétal »

Entreprise de la branche Recyclage
50 à 249 salariés – Pas-de-Calais (59)

i Précisions méthodologiques :

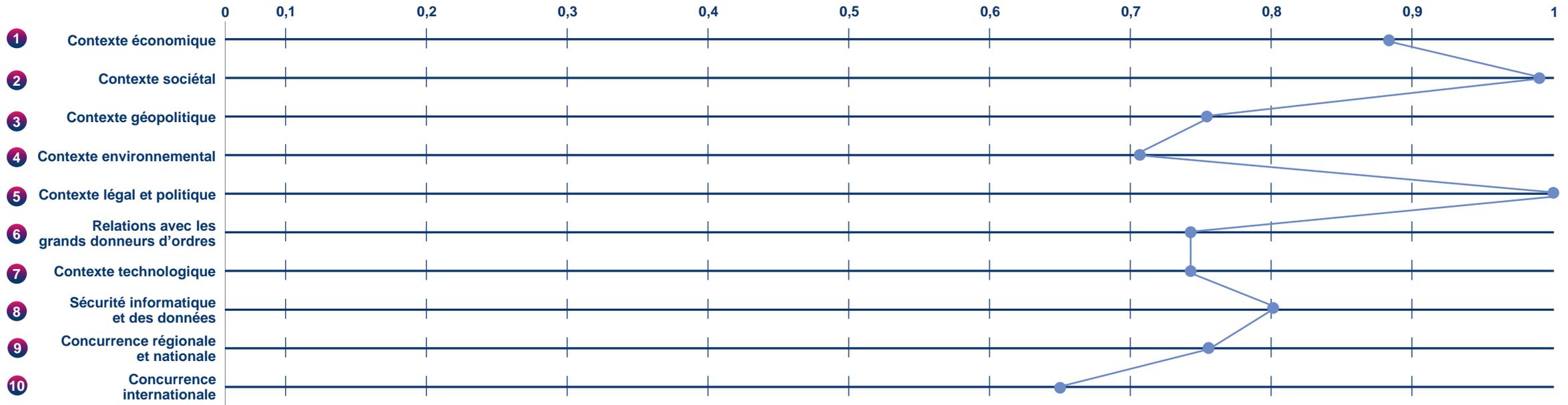
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »



Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Industries de santé



« Il y a de plus en plus de réglementations à l'échelle européenne qui peuvent nous impacter. 30% de notre temps est dédié à la mise à jour des données réglementaires »

Entreprise de la branche FC2PV*
10 à 49 salariés – Pas-de-Calais (62)

i Précisions méthodologiques :

Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

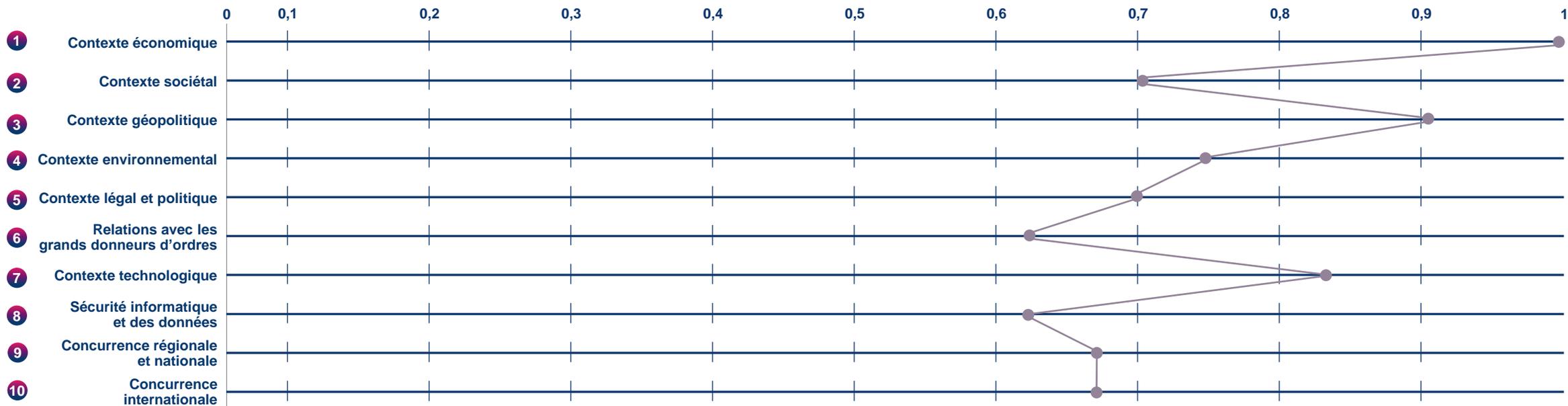
1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »

*Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire



Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

Focus par catégories d'analyse – Autres branches



« Nous fabriquons des produits sur mesure qui répondent aux besoins spécifiques de nos clients. Ce positionnement nous préserve globalement de la concurrence internationale »

Entreprise de la branche Caoutchouc
10 à 49 salariés – Nord (59)

« Nous adressons des marchés très sensibles aux évolutions technologiques, mais celles-ci représentent d'importants coûts qui impactent directement nos prix finaux »

Entreprise de la branche Caoutchouc
Plus de 250 salariés – Somme (80)

i Précisions méthodologiques :

Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

1 Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »

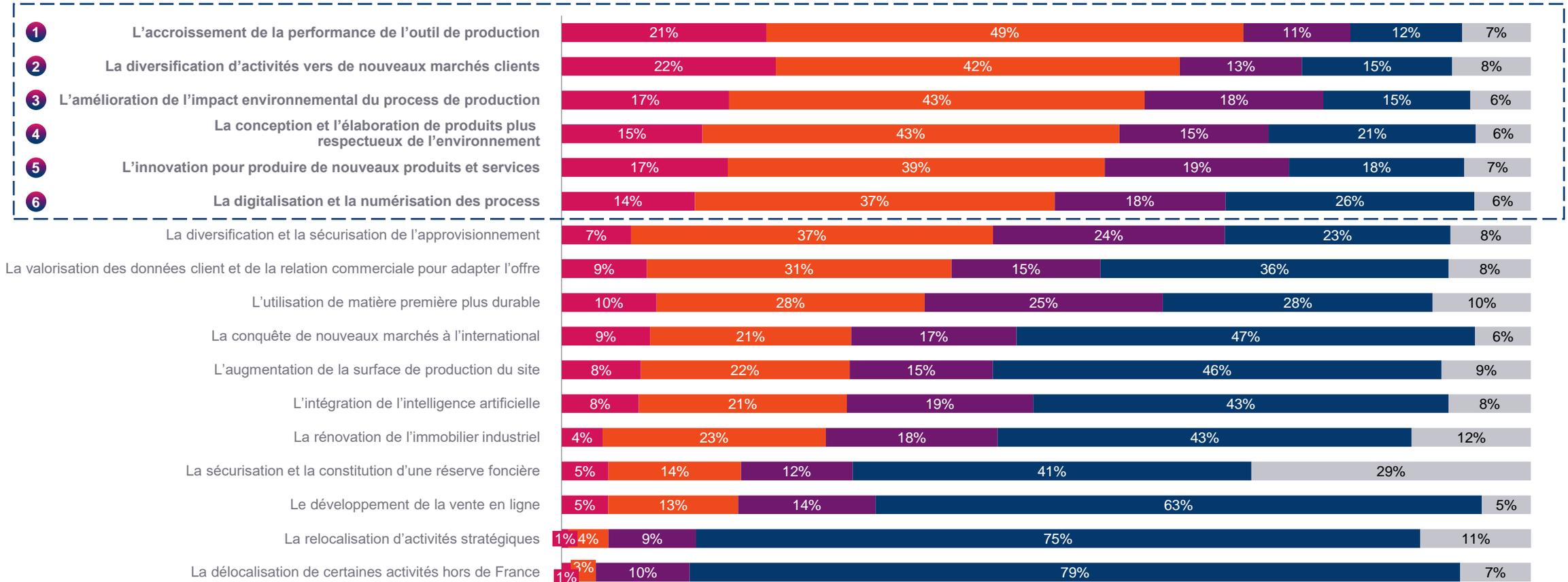


Les priorités stratégiques des établissements interindustriels en Hauts-de-France

Les enjeux qui auront un impact sur l'évolution des activités des établissements interindustriels à 3 ans

Les priorités stratégiques des établissements dans les 3 années à venir

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



Les priorités stratégiques des entreprises interindustrielles en Hauts-de-France

2 enjeux liés à la transition écologique de l'industrie comme priorités fortes des entreprises

- Les entreprises des Hauts-de-France interrogées soulignent l'**importance des enjeux de transition écologique** dans leur développement économique. Parmi ces enjeux, 2 sont perçus comme des **priorités stratégiques fortes** par au moins 50% des répondants :

1. L'amélioration de l'impact environnemental et énergétique du process de production (près de 61% des établissements sont concernés et près de 17% indiquent que cet enjeu est une de leurs priorités principales). De manière concomitante aux enjeux liés à la conception des produits, les entreprises souhaitent optimiser l'**efficacité énergétique** et minimiser les émissions et les déchets. Qu'il s'agisse de motivations économiques ou environnementales, les entreprises doivent aujourd'hui allier **performance économique** et **responsabilité environnementale**.

2. La conception et élaboration de produits plus respectueux de l'environnement (près de 58% des entreprises sont concernées et près de 15% indiquent que cet enjeu est une de leurs priorités principales). Les **attentes croissantes et nouvelles des consommateurs** notamment concernant les **impératifs environnementaux et écologiques** se traduisent également par des **produits plus respectueux de l'environnement**. Au-delà de la limitation de l'impact du process évoquée plus haut (et qui va de pair avec des produits plus respectueux de l'environnement), il s'agit également de trouver des **produits alternatifs** à certains besoins. Le développement des matériaux biosourcés (bois, chanvre, paille, textiles recyclés...) dans le bâtiment constitue par exemple une alternative en phase avec les nouvelles attentes des consommateurs et avec des réglementations plus contraignantes sur ces sujets.

- Les établissements de certains regroupements de branche déclarent particulièrement que les enjeux environnementaux orientent leurs priorités stratégiques. Plus de 37% des entreprises de la **Chimie** déclarent par exemple que la **Conception et élaboration de produits plus respectueux de l'environnement** est une **priorité principale** pour elles.
- Concernant l'amélioration de l'impact environnemental et énergétique du process de production, plus de **44%** des entreprises de l'**Industrie papier carton** considèrent cette priorité stratégique comme **principale**.

Verbatims issus des entretiens réalisés avec les entreprises de l'interindustrie en Hauts-de-France

Source : entretiens OPCO 2i - EY

« Nous avons été précurseurs dans la réduction de notre empreinte carbone en investissant en 2010 dans une chaudière biomasse qui nous permet aujourd'hui de revaloriser les déchets issus de notre process de production »

Entreprise de la branche Industrie papier carton
50 à 249 salariés – Aisne (02)

« En Hauts-de-France, la chaleur générée par notre process de production est réutilisée au sein d'un réseau de chaleur urbain »

Entreprise de la branche Métallurgie – Alliages et produits métalliques
Plus de 250 salariés – Nord (59)

« L'achat de fours hybrides / électriques constituerait un acte majeur pour décarboner durablement notre production, mais cela induit de forts investissements à l'avenir qui ne pourront être réalisés sans soutien public »

Entreprise de la branche Fabrication mécanique du verre
Plus de 250 salariés – Oise (60)

Les priorités stratégiques des entreprises interindustrielles en Hauts-de-France

2 enjeux liés à la consolidation de l'existant par la modernisation des outils de production

- Pour faire face aux évolutions de marché, les entreprises des Hauts-de-France doivent être en capacité de d'assurer l'efficacité de leurs outils de production internes. Pour une majorité des entreprises interrogées, la **modernisation de ces outils est une priorité** et 2 enjeux traduisent cette volonté de consolider l'existant :

1. L'accroissement de la performance de l'outil de production (près de 70% des entreprises sont concernées et plus de 21% indiquent que cet enjeu est une de leurs priorités principales). L'optimisation des équipements existants offre aux entreprises un levier de développement interne sur lequel il est essentiel de s'appuyer. L'intégration à une activité existante de nouvelles technologies permet notamment d'accroître l'**efficacité opérationnelle**, de **réduire les coûts** et d'améliorer la **qualité globale des produits**.

La création de valeur ajoutée passe notamment par cette stratégie essentielle pour rester compétitif dans un marché globalisé, où la capacité à produire de manière plus rapide et plus flexible devient un avantage compétitif. C'est la priorité stratégique qui **concerne le plus d'entreprises sur le territoire**.

2. La digitalisation et la numérisation des process (près de 51% des entreprises sont concernées et plus de 14% indiquent que cet enjeu est une de leurs priorités principales). Face à des enjeux de **traçabilité**, de **réactivité** de la production et d'**amélioration continue du process**, la digitalisation et la numérisation est aujourd'hui essentielle. Également liée à l'accroissement de la performance, cette priorité stratégique s'appuie sur de nouveaux outils (tels que l'IoT) et vise l'**automatisation du processus** (optimisation, efficacité anticipation des besoins). Plus encore, la **digitalisation/numérisation est synonyme d'opportunité** pour de nombreux marchés. Si les entreprises ne sont pas encore à l'heure d'implanter totalement l'IA dans leur activité, la digitalisation apparaît comme un premier pas vers cette innovation.

- La **Plasturgie** est particulièrement concernée par ce double-enjeu puisque près de **60%** des entreprises déclarent que l'accroissement de la performance est une **priorité principale** et **81%** conçoivent la digitalisation comme une **priorité forte**.

Verbatims issus des entretiens réalisés avec les entreprises de l'interindustrie en Hauts-de-France

Source : entretiens OPCO 2i - EY

« Si la robotisation et l'automatisation sont parties intégrantes de notre process depuis de nombreuses années, nous veillons à maintenir un niveau de technologie avancé en matière d'industrie 4.0 »

Entreprise de la branche Métallurgie – Secteur Automobile et cycles

Plus de 250 salariés – Nord (59)

« La totalité de nos process ont été digitalisés dans une logique de lean management et d'efficacité accrue »

Entreprise de la branche Plasturgie

Plus de 250 salariés – Oise (60)

« Dans le cadre de notre plan de transformation global, la montée en puissance de l'exploitation et du suivi des données constitue un axe majeur »

Entreprise de la branche Caoutchouc

Plus de 250 salariés – Somme (80)



Les priorités stratégiques des entreprises interindustrielles en Hauts-de-France

2 enjeux liés à la préparation de l'avenir par la diversification, l'innovation et l'approvisionnement

- Dernière grande typologie d'enjeux perçus comme une priorité stratégique par les entreprises interrogées, la **préparation de l'avenir** induit une **capacité d'adaptation** forte à la fois pour **se diversifier** mais également pour **innover**. 2 enjeux sont des priorités stratégiques fortes pour au moins 50% des répondants :

1. La diversification d'activités vers de nouveaux marchés (près de 64% des entreprises sont concernées et 22% indiquent que cet enjeu est une de leurs principales priorités). La dépendance d'une activité à un marché client donné peut avoir des conséquences lourdes sur les entreprises (comme le démontre la crise actuelle du marché des voitures neuves). En élargissant leur portefeuille d'activités, les entreprises cherchent à réduire cette **dépendance à un seul secteur ou marché** (pour rappel, 30% des entreprises de l'interindustrie en Hauts-de-France sont mono-marché). Cette stratégie permet non seulement de **mieux diluer les risques**, mais peut s'avérer être **source d'opportunités de croissance**. Le positionnement sur des segments émergents permet aux entreprises de renforcer leur résilience face aux **fluctuations économiques** et d'assurer des sources de revenus plus stables.

2. L'innovation pour proposer de nouveaux produits et services (près de 56% des entreprises sont concernées et plus de 17% indiquent que cet enjeu est une de leurs priorités principales). L'avantage concurrentiel que représente une innovation vise à se **démarrer sur un marché concurrentiel**. Qu'il s'agisse de répondre aux **besoins changeants des consommateurs**, d'anticiper des **tendances futures** ou de révolutionner un produit ou un service, les investissements agissent comme un **moteur de croissance**.

- Par ailleurs, dans le cas où la diversification n'induit pas forcément une augmentation des volumes, elle conduit à une **baisse des économies d'échelles** et donc une **baisse de la valeur ajoutée**. **L'innovation apparaît donc ici comme nécessaire et obligatoire** pour les entreprises qui souhaitent se diversifier, afin justement de rechercher une meilleure valeur ajoutée.

Verbatims issus des entretiens réalisés avec les entreprises de l'interindustrie en Hauts-de-France

Source : entretiens OPCO 2i - EY

« Face aux fluctuations du marché local, notre stratégie repose sur la diversification. Nous visons des secteurs en croissance comme les éco-matériaux et les infrastructures durables, en ciblant des marchés hors de l'Hexagone »

Entreprise de la branche Carrières et matériaux

10 à 49 salariés – Pas-de-Calais (62)

« Pour rester compétitifs, nous avons décidé d'accélérer nos projets d'innovation. Cela inclut des procédés de fabrication plus durables et le lancement de produits adaptés aux nouvelles attentes des consommateurs »

Entreprise de la branche Textile

50 à 249 salariés – Nord (59)

« Nos équipes travaillent sur des projets ambitieux notamment en lien avec des matériaux composites avancés »

Entreprise de la branche Métallurgie – Mécanique

50 à 249 salariés – Somme (80)



05

1. Introduction et méthodologie
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
- 5. Besoins en compétences**
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de formation "industrielle" en région
8. L'alternance en Hauts-de-France
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de formation par métiers

05. Besoins en compétences

- **Évolution des besoins dans le temps**
- Besoins actuels et tensions
- Besoins prospectifs en emplois et compétences

Les projets de recrutement dans l'industrie (hors IAA)

15 770 projets de recrutement en 2023 dont 51,1% sont jugés difficiles

- **15 770 projets de recrutement** dans le secteur industriel (hors industries agroalimentaires) ont été recensés en Hauts-de-France en 2024 soit un volume de création d'emplois équivalent à **6,5% des salariés de l'industrie hors IAA en Hauts-de-France sur l'année 2023***.
- La région Hauts-de-France représente à elle seule près de **8,5% de l'ensemble des projets de recrutements dans la production industrielle à l'échelle nationale**.
- L'ensemble des secteurs** de l'industrie ont des besoins de recrutement importants comme l'indique le graphique ci-contre.
- Les **3 premiers secteurs** rassemblent 46% des besoins de recrutement** :
 - **Autres industries manufacturières (15,5%)** : **2 450 projets**, dont **67,3%** sont jugés difficiles.
 - **Métallurgie et produits métalliques (15,5%)** : **2 430 projets**, dont **65,8%** sont jugés difficiles.
 - **Industries extractives, énergie & gestion des déchets (15%)** : **2 370 projets**, dont **51,5%** sont jugés difficiles.

Répartition des projets de recrutement estimés pour 2023 de la production industrielle (hors IAA***)

sources : BMO France Travail, données 2023, URSAFF, données 2023, retraitement EY



* Code NACE 17 – Secteurs C2 à C5 et DE

** Les secteurs sont des regroupements de codes APE

*** Industries Agroalimentaires Alimentaires

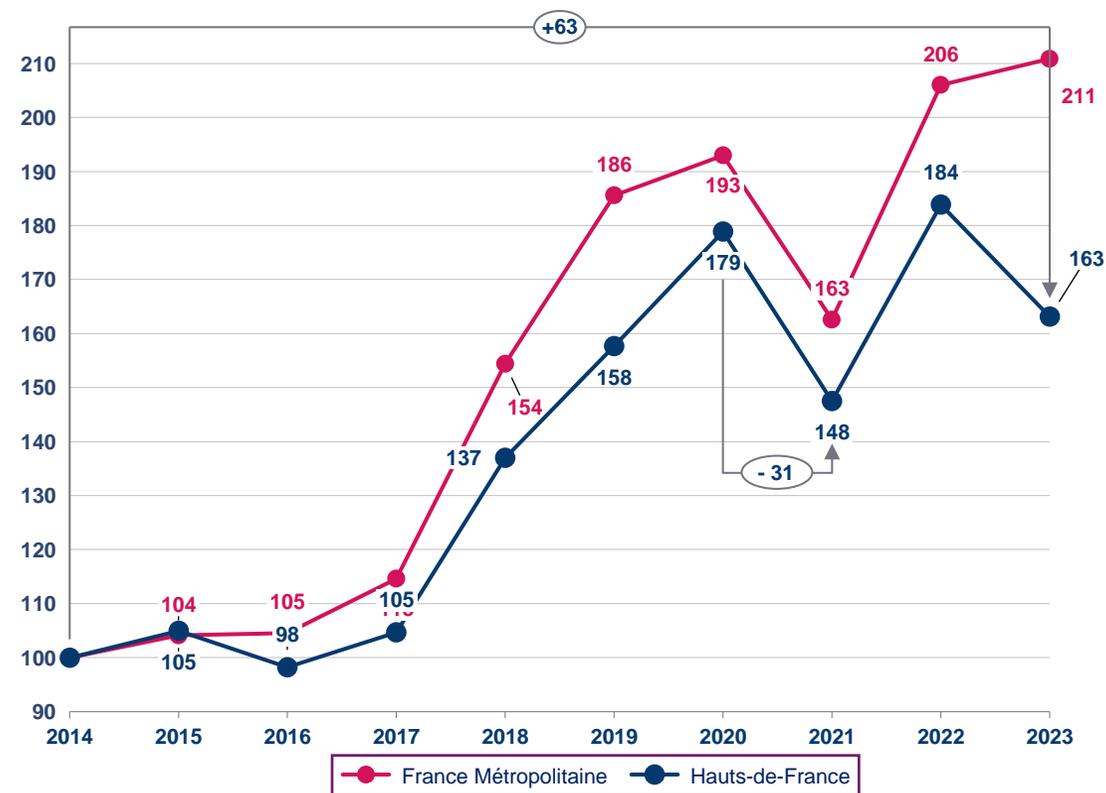


Des besoins qui ont globalement augmenté depuis 2014 mais qui connaissent un ralentissement après la reprise post-Covid-19

- Les projets de recrutements en Hauts-de-France ont **augmenté de plus de 63% en dix ans**. À l'exception de l'année 2023, les projets de recrutement de la région connaissent la **même dynamique qu'au niveau national**.
- La crise économique liée au Covid-19 marque un **ralentissement quant aux projets de recrutements dans l'industrie**. On observe effectivement un recul entre 2020 et 2021 (-31 points en base 100 concernant les projets de recrutements recensés sur cette période)
- Cette baisse de 2020 à 2021 est compensée par une reprise économique l'année suivante qui se traduit par une **augmentation des projets de recrutements en sortie de crise (+25 points en base 100 concernant les projets entre 2021 et 2022)**.
- Cependant, cette tendance haussière semble s'inverser entre 2022 et 2023 avec une **forte baisse des projets de recrutements dans l'industrie (hors IAA) : - 1 800 projets de recrutements enregistrés dans l'année** soit la plus forte baisse sur la période 2013 – 2023 (hors période Covid).
- Les projets de recrutement en 2023 demeurent également **inférieurs aux niveaux des années ante Covid-19** (15 770 projets de recrutements en 2023 contre 17 280 projets de recrutements en 2020). Il en est de même pour les besoins de recrutement recensés par France Travail pour l'année 2024 qui sont aujourd'hui en-deçà des chiffres de 2023 (estimation de 13 960 recrutements en 2024).

Évolution du nombre de recrutements dans la production industrielle (hors IAA) entre 2013 et 2023 en Hauts-de-France Base 100 en 2013

Source : BMO France Travail, données 2023, retraitement EY



Les entreprises des Hauts-de-France connaissent moins de difficultés dans le recrutement que le reste du territoire national

- En 2023, plus de **51% des recrutements dans la production industrielle (hors IAA) sont jugés difficiles** en région Hauts-de-France, soit près de 13 points de moins que la moyenne nationale fixée à **63,8%**.
- Ces difficultés de recrutements ont augmenté depuis dix ans avec une hausse de **32% entre 2014 et 2023** pour les mêmes secteurs industriels qui sont **tous concernés par ce phénomène**.
- **Cinq secteurs ont été particulièrement impactés** :
 - **Industrie chimique, pharmaceutique, & raffinage** (63% des recrutements jugés difficiles en 2023 contre 14,90% en 2014).
 - **Autres industries manufacturières** (67% des recrutements jugés difficiles en 2023 contre 45% en 2014).
 - **Caoutchouc, plastique & minéraux non métalliques** (48% des recrutements jugés difficiles en 2023 contre 28% en 2014).
 - **Industries extractives, énergie & gestion des déchets** (52% des recrutements jugés difficiles en 2023 contre 35% en 2014).
 - **Textile, habillement, cuir et chaussures** (59% des recrutements jugés difficiles en 2023 contre 43% en 2014).



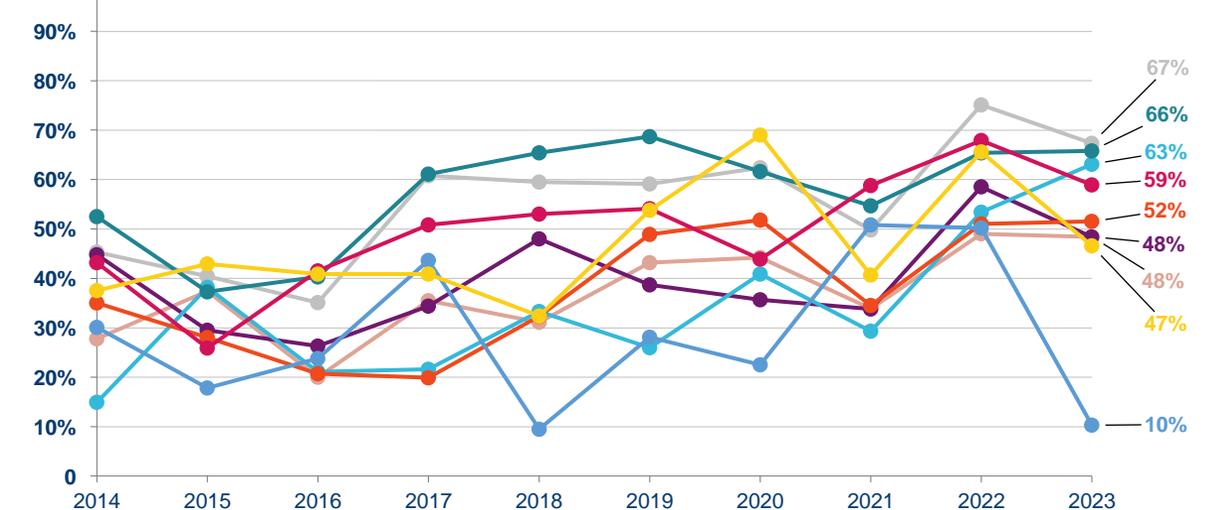
Évolution des difficultés de recrutement dans la production industrielle (hors IAA) entre 2013 et 2023

Source : BMO France Travail; retraitements EY



Évolution des difficultés de recrutement dans la production industrielle (hors IAA) entre 2013 et 2023 par secteurs d'activités

Source : BMO France Travail; retraitements EY



05. Besoins en compétences

- Évolution des besoins dans le temps
- **Besoins actuels et tensions**
- Besoins prospectifs en emplois et compétences

Au l'échelle régionale, 10 métiers concentrent 41% des besoins de recrutements interindustriels, principalement liés à la production et à la maintenance

Top 10 des métiers de la production industrielle (hors IAA*) les plus recherchés en Hauts-de-France en 2024

Source : BMO France Travail, données 2024, retraitement EY

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter
Ouvriers peu qualifiés des industries chimiques et plastiques	980	42 %
Soudeurs	800	80 %
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	740	88 %
Ouvriers de l'électricité et de l'électronique	620	55 %
Ouvriers de la maintenance générale et mécanique	610	67 %
Ouvriers en chaudronnerie et tôlerie	580	86 %
Ouvriers peu qualifiés en ajustement, montage et assemblage mécanique	510	57 %
Ouvriers mécaniciens de véhicules	470	9 %
Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage	430	86 %
Ouvriers peu qualifiés en conduite d'équipement d'usinage	380	42 %

Top 10 des métiers de la production industrielle (hors IAA*) où sont anticipées les plus fortes difficultés en 2024 (≥100 emplois)

Source : BMO France Travail, données 2024, retraitement EY

Métiers	Projets de recrutement	Difficultés à recruter
Ouvriers, techniciens et agents de maîtrise de l'habillement	110	91 %
Techniciens et agents de maîtrise en maintenance générale et mécanique industrielle	270	89 %
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	740	88 %
Ouvriers en chaudronnerie et tôlerie	580	86 %
Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage	430	86 %
Techniciens et agents de maîtrise en maintenance électrique, électronique et automatismes	170	82 %
Soudeurs	800	80 %
Tuyauteurs	350	80 %
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	150	80 %
Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	110	77 %



14 000 projets de recrutements dans l'interindustrie



57 % projets de recrutements dans l'interindustrie jugés difficiles

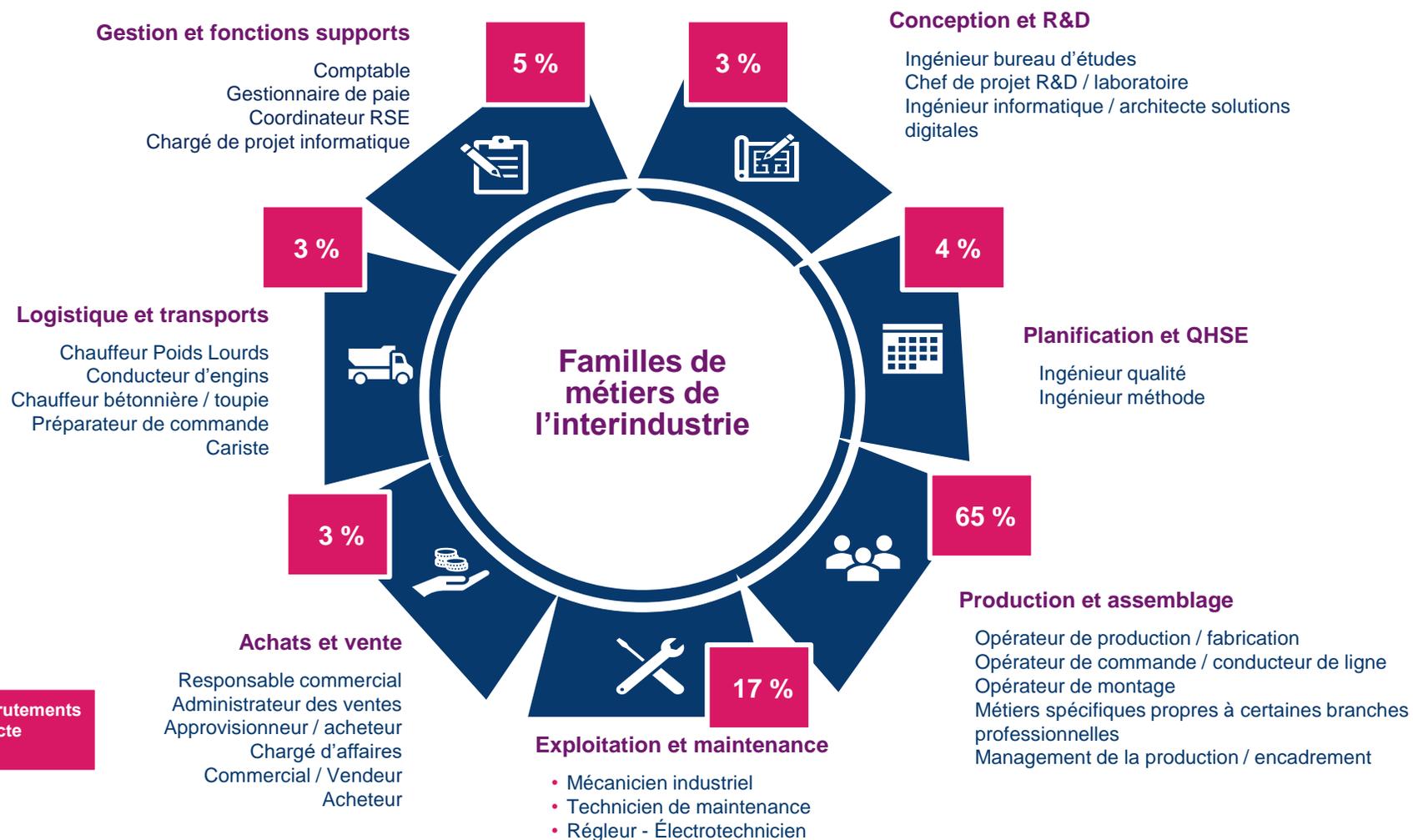
Les métiers de **Soudeurs**, **Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets** et **Ouvriers en chaudronnerie et tôlerie**, présents dans ces deux tableaux, font partie des métiers les plus recherchés en nombre en 2024 et sont jugés parmi les plus difficiles à recruter par les dirigeants selon l'enquête BMO réalisée par France Travail. Ces métiers cumulent près de **15% des besoins en recrutement sur les secteurs industriels (hors IAA) en Hauts-de-France en 2024**.

*Hors IAA : hors industries agroalimentaires



La famille de métiers Production et assemblage concentre 65% des dynamiques de recrutements recensées dans le cadre de la collecte d'informations terrain

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



Légende :

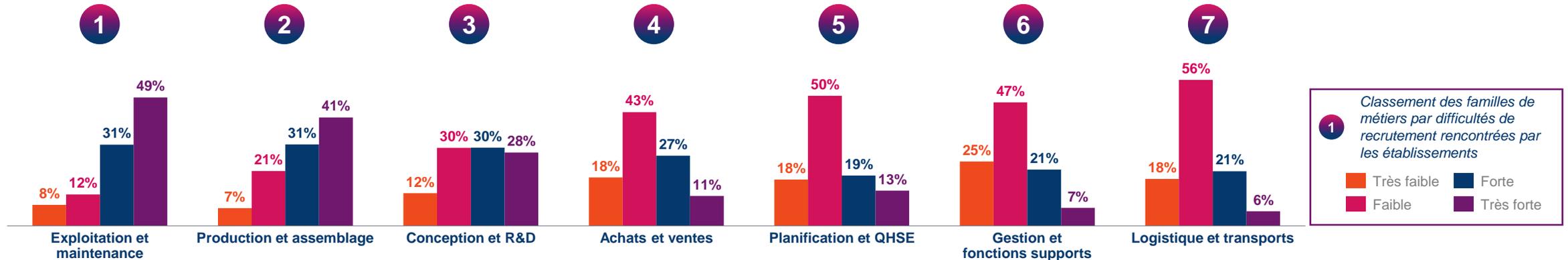
65 % : part dans l'ensemble des recrutements recensés dans le périmètre de collecte d'informations terrain



En Hauts-de-France, les tensions de recrutement concernent principalement les métiers de la Maintenance et de la Production (1/2)

Les difficultés de recrutement rencontrées par les établissements de l'interindustrie en Hauts-de-France par familles de métiers (niveau 1)

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



- Les établissements de l'interindustrie en Hauts-de-France sont concernés par des **difficultés de recrutement sur les 7 familles de métiers**, de la conception aux fonctions supports en passant par la production et la maintenance. Cependant, **le degré de difficulté diffère selon les familles de métiers** :
 - 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.
 - A 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 connaissent des difficultés de recrutement fortes ou très fortes). En complément, plus de la moitié des établissements connaissent des recrutements jugés faciles pour deux familles complémentaires : « **Achats et ventes** » (61% des établissements connaissent des difficultés de recrutement faibles ou très faibles sur ces types de métiers) et « **Planification et QHSE** » (72% des établissements connaissent des difficultés de recrutement faibles ou très faibles sur ces types de métiers).

« On essaye d'anticiper les départs en retraite sur la partie maintenance par le recrutement d'apprentis et de jeunes sortis d'écoles mais les formations du territoire ne font pas le plein. Pour pallier cette situation, nous avons fortement développé la formation interne avec du personnel dédié à la transmission de savoir-faire »

Entreprise de la branche Industrie papier carton
50 à 249 salariés – Aisne (02)

« Nous connaissons des difficultés de recrutement en production qui n'existaient pas il y'a encore 5 ans. Ceci est du au marché de l'emploi local qui se porte bien et au fait que les candidats ont un choix pléthorique dans un rayon de 30 km autour de notre site. »

Entreprise de la branche Métallurgie – Secteur « Automobile et cycles »
Plus de 250 salariés – Nord (59)



En Hauts-de-France, les tensions de recrutement concernent principalement les métiers de la Maintenance et de la Production (2/2)

Métiers les plus fortement en tension cités par les entreprises de l'interindustrie en Hauts-de-France *

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



Les exemples de métiers les plus fortement en tensions cités par les entreprises interrogées mettent en avant des difficultés rencontrées principalement au niveau de quatre familles de métiers :

1. Production et assemblage (45% des métiers cités)

- Opérateur de production : 6% des métiers cités.
- Soudeur : 5% des métiers cités.
- Chaudronnier : 3% des métiers cités.

2. Exploitation et maintenance (27% des métiers cités)

- Technicien de maintenance : 16% des métiers cités.
- Mécanicien : 3% des métiers cités.
- Automaticien : 2% des métiers cités.

3. Conception et R&D (7% des métiers cités)

- Technicien BE : 4% des métiers cités.
- Dessinateur : 1,4% des métiers cités.

4. Logistique et transports (6% des métiers cités)

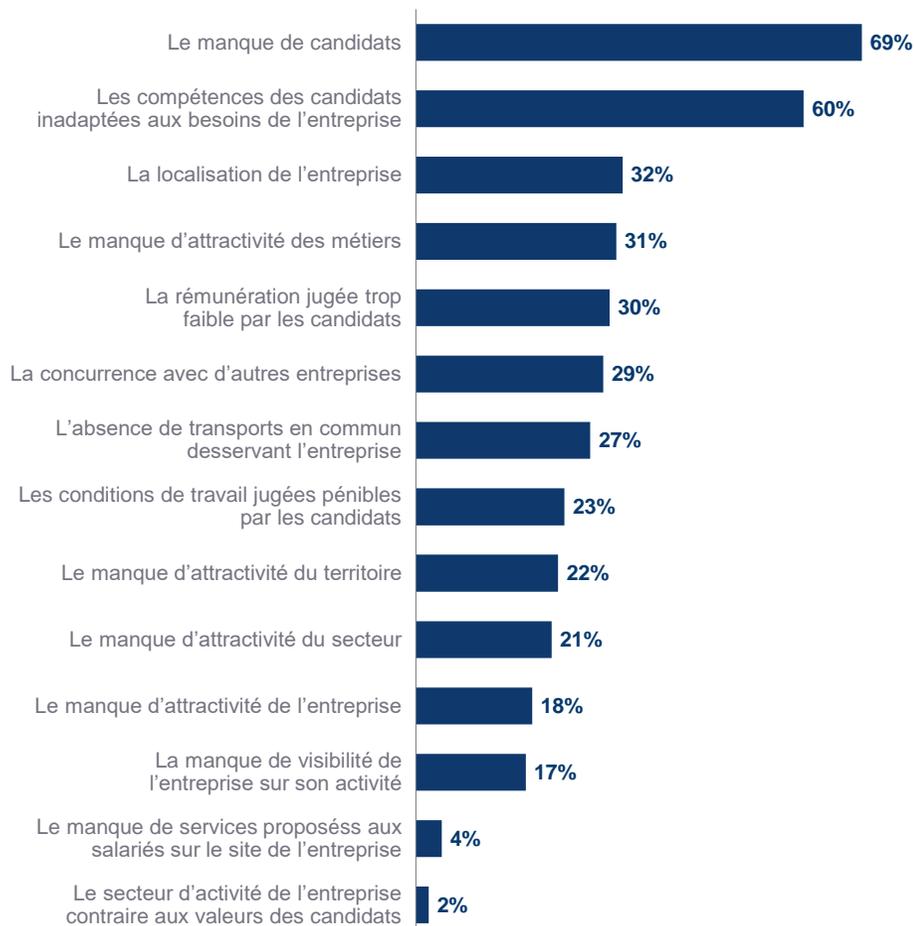
- Cariste : 1,4% des métiers cités.
- Chauffeur : 1% des métiers cités.

* Les métiers cités sont des illustrations des métiers les plus fortement en tension. La liste n'est pas exhaustive.

Deux principales raisons expliquent les difficultés de recrutement des entreprises : le manque de candidats (69%) et de compétences adaptées à leurs besoins (60%)

Les principales raisons des difficultés de recrutements perçues par les entreprises de l'interindustrie en Hauts-de-France

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



Plusieurs facteurs affectent le recrutement des entreprises de l'interindustrie en Hauts-de-France mais deux se distinguent et sont cités par près des deux tiers des entreprises interrogées :

- **Le manque de candidats pour les postes recherchés** – Il s'agit du principal facteur donné par les établissements dans des branches comme la **Métallurgie (70%)** et la **Chimie (63%)** qui représentent les deux plus grandes branches en termes de nombre d'établissements et d'emplois. Pour la troisième branche de l'interindustrie, la **Plasturgie**, les difficultés de recrutement expliquées par le manque de candidats sont partagées par **90% des établissements**.
- **Les compétences des candidats inadaptées aux besoins des entreprises** – Deuxième facteur explicatif le plus cité par les entreprises de l'interindustrie. Les établissements de la branche **Fabrication mécanique du verre** classent par exemple ce facteur à la première place des explications de leurs difficultés de recrutement (**90%** des entreprises). Ces difficultés peuvent avoir un impact direct sur la branche au niveau national puisque les effectifs salariés en Hauts-de-France représentent **plus de 41% de l'ensemble des effectifs de la branche au niveau national**.
- La **localisation des entreprises** est citée comme un facteur explicatif par **32% des entreprises**. Cette proportion est plus forte dans le département de l'**Oise (55%** des entreprises concernées). Mis à part dans le Nord (**23%**), plus de **45%** des entreprises dans chaque autre département considèrent ce facteur comme explicatif de leurs difficultés de recrutement.
- Par ailleurs, **l'absence de transports en commun qui desservent l'entreprise** va souvent de pair avec les difficultés liées à la localisation des entreprises. La localisation est citée par **45%** des entreprises de l'**Aisne**, les transports sont cités par **40%** de ces entreprises. Dans le cas de l'Oise, **l'offre de transports en commun est citée par 50%** des entreprises.
- Enfin, **l'attractivité des métiers industriels** est également perçue comme un enjeu important dans le recrutement des salariés de l'interindustrie (**32%**). En observant également que la **rémunération jugée trop faible par les candidats (30%)** est un facteur récurrent dans le discours des entreprises, on décèle un besoin de mise en valeur des savoir-faire et des compétences industrielles auprès des candidats. L'ensemble de ces facteurs met en tension le recrutement, ce qui explique en partie que la **concurrence avec d'autres entreprises** pose problème dans le recrutement de **29%** des établissements du territoire.



Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

Focus sur les métiers de la famille Production et assemblage (1/3)



Production et assemblage – Métiers peu qualifiés

Typologie de métiers recherchés

Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Hauts-de-France ; et BMO France Travail, 2024

- Opérateurs de production / fabrication spécifiques aux branches professionnelles de l'interindustrie
- Bobinier
- Monteur - Câbleur
- Conducteur de ligne / d'installation

Niveaux de qualifications visés

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- Titre professionnel (Ex: TP de monteur-câbleur en aéronautique)
- CAP – BEP (Ex : CAP conduite d'appareil de production chimique)
- Bac Pro (ex: Bac pro PLP, Bac Pro PCEPC...)

Les motifs de tension selon la DARES

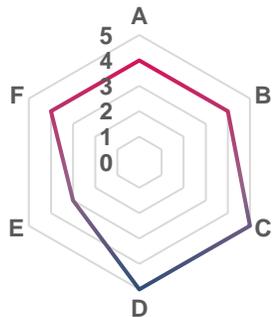
(par ordre décroissant) :

1. **(C) Le Manque de main d'œuvre disponible.**
2. **(B) Les conditions de travail** qui peuvent être peu attractives ou contraignantes sur certains métiers.
3. **(A) La non-durabilité de l'emploi** dont la part d'offres d'emploi à temps complet est plus faible par rapport à des contrats à durée limitée qui a un impact fort sur l'attractivité de ces métiers.
4. **(F) L'inadéquation géographique** entre l'offre et la demande d'emploi sur ces métiers sur le territoire, avec une main d'œuvre peu (ou pas) disponible.

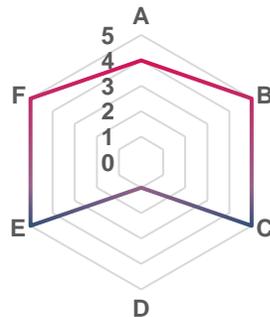
Poids relatifs de chaque motif de tension de recrutement par métier recherché en 2022

Sources : DARES et France Travail – note attribuée entre 1 = tensions limitées et 5 = tensions fortes

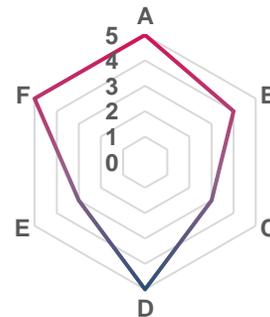
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique



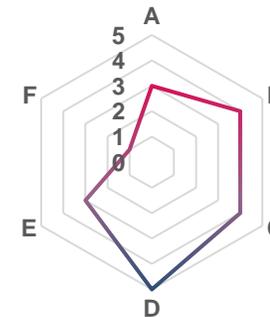
Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement



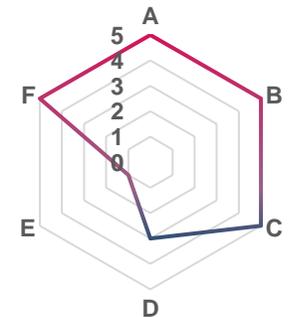
Ouvriers non qualifiés de l'imprimerie, de la presse et de l'édition



Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques



Autres ouvriers non qualifiés de type industriel h/f



A : Non-durabilité de l'emploi B: Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D : Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique



Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

Focus sur les métiers de la famille Production et assemblage (2/3)



Production et assemblage – Métiers qualifiés

Typologie de métiers recherchés

Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Hauts-de-France ; et BMO France Travail, 2024

- Techniciens
- Electrotechniciens
- Agents de maîtrise
- Monteurs – ajusteurs - assembleurs
- Régleurs
- Automaticiens

Niveaux de qualifications visés

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- CAP (ex : CAP préparation et réalisation d'ouvrages électriques)
- Bac Pro (ex : Bac pro TRPM)
- BTS (ex : BTS électrotechnique, BTS Chimiste, BTS conception de processus de réalisation de produits)
- CQPM (ex : CQPM Ajusteur monteur)

Les motifs de tension selon la DARES

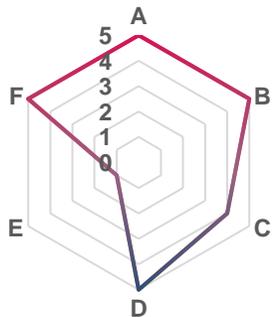
(par ordre décroissant) :

1. **(F) L'inadéquation géographique** entre l'offre et la demande d'emploi sur ces métiers sur le territoire, avec une main d'œuvre peu (ou pas) disponible..
2. **(B) Les conditions de travail.**
3. **(D) L'intensité des embauches.**
4. **(E) Le lien formation – emploi.**

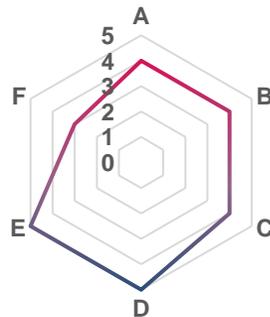
Poids relatifs de chaque motif de tension de recrutement par métier recherché en 2022

Sources : DARES et France Travail – note attribuée entre 1 = tensions limitées et 5 = tensions fortes

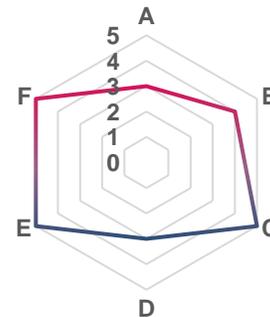
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction



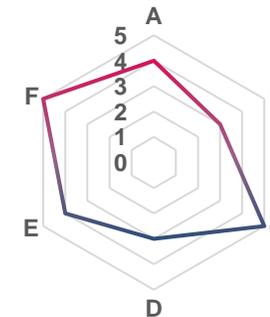
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique



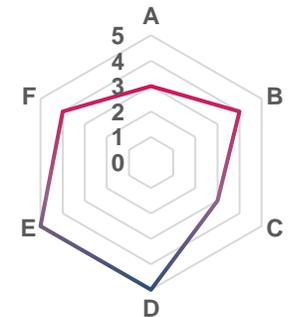
Régleurs



Professionnels du travail de la pierre et des matériaux associés



Électriciens du bâtiment



A : Non-durabilité de l'emploi B: Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D : Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique



Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

Focus sur les métiers de la famille Production et assemblage (3/3)



Production et assemblage – Métiers liés à la branche Métallurgie

Les métiers recherchés par les entreprises (non-exhaustif) - Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Hauts-de-France ; et BMO France Travail, 2024

- Soudeur
- Tourneur – Fraiseur – Usineur
- Chaudronnier – Métallier – Serrurier
- Tuyauteurs
- Mécanicien / ouvrier

Niveaux de qualifications visés (non-exhaustif)

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- Titre professionnel (ex : Fraiseur en réalisation de pièces mécaniques)
- CAP (ex : CAP Réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage / CAP métallier)
- Bac Pro (ex : Bac Pro Technicien en chaudronnerie industrielle)
- BTS (ex : BTS Tuyauteur industriel)
- CQPM

Les motifs de tension selon la DARES

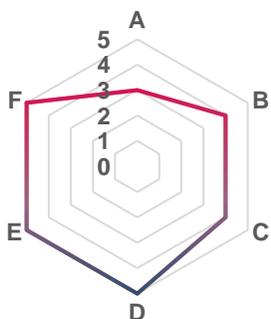
(par ordre décroissant) :

1. (B) Les conditions de travail qui peuvent être peu attractives ou contraignantes sur certains métiers
2. (D) L'intensité des embauches.
3. (F) L'inadéquation géographique entre l'offre et la demande d'emploi sur ces métiers sur le territoire, avec une main d'œuvre peu (ou pas) disponible.
4. (C) Le Manque de main d'œuvre disponible.

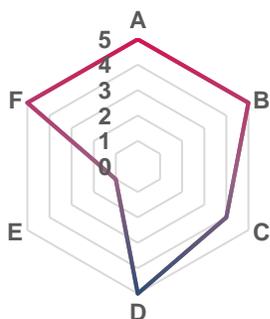
Poids relatifs de chaque motif de tension de recrutement par métier recherché en 2022

Sources : DARES et France Travail – note attribuée entre 1 = tensions limitées et 5 = tensions fortes

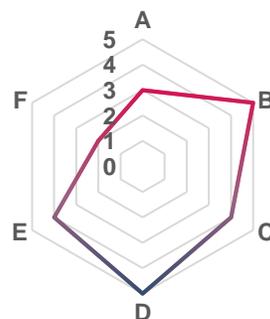
Tuyauteurs



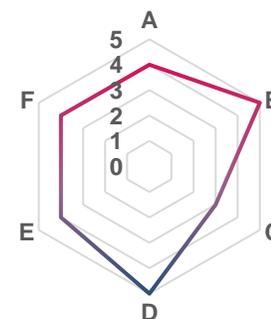
Charpentiers (métal)



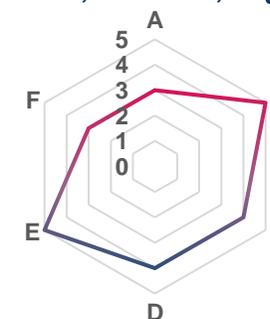
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal



Soudeurs



Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons



A : Non-durabilité de l'emploi B: Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D : Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique



Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

Focus sur les métiers de la famille Exploitation et maintenance



Exploitation et maintenance

Typologie de métiers recherchés (non exhaustif)

Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Hauts-de-France ; et BMO France Travail, 2024

- Opérateur de maintenance
- Technicien de maintenance
- Manutentionnaire
- Ingénieur maintenance
- Responsable maintenance

Niveaux de qualifications visés (non-exhaustif)

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- Titre professionnel (ex : TP Electromécanicien)
- Bac Pro en maintenance industrielle
- CAP / BEP (ex : CAP en maintenance des industries de plaisance)
- BTS (ex : BTS maintenance des systèmes)
- CQPM (ex : CQPM Mécanicien en réparation navale)

Les motifs de tension selon la DARES

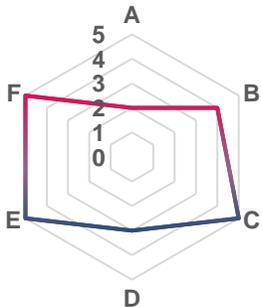
(par ordre décroissant) :

1. (E) Le lien formation – emploi avec un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les demandeurs d'emplois, surtout sur ces métiers difficiles d'accès sans formations spécifique.
2. (D) L'intensité des embauches.
3. (F) L'inadéquation géographique.

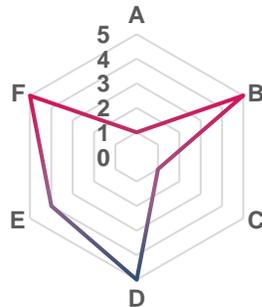
Poids relatifs de chaque motif de tension de recrutement par métier recherché en 2022

Sources : DARES et France Travail – note attribuée entre 1 = tensions limités et 5 = tensions fortes

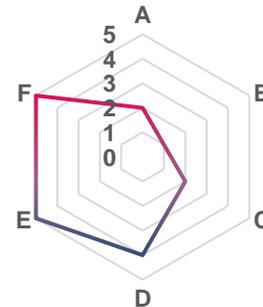
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique



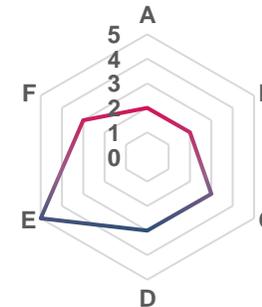
Mainteniciens en biens électrodomestiques



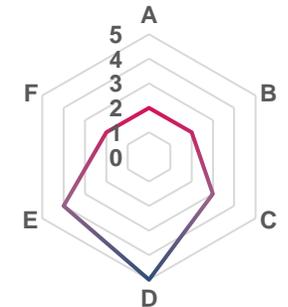
Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique



Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique



Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement



A : Non-durabilité de l'emploi B: Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D : Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique



Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

Focus sur les métiers de la famille Achats et ventes



Achats et vente

Typologie de métiers recherchés (non-exhaustif)

Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Hauts-de-France ; et BMO France Travail, 2024

- Commercial
- Technico-commercial
- Responsable achats
- Chargé d'affaires
- Conseiller vente
- Approvisionneur

Niveaux de qualifications visés (non-exhaustif)

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- BTS (ex : BTS Attaché commercial)
- Licence professionnelle / Licence générale commercialisation de produits - services
- Master école de commerce / école d'ingénieur spécialité technico-commercial
- CQPM (ex CQPM Technico-commercial industriel)

Les motifs de tension selon la DARES

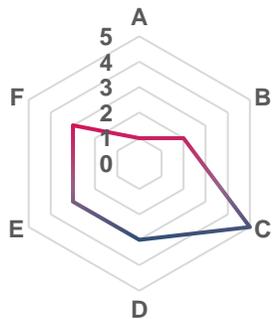
(par ordre décroissant) :

1. **(C) Le manque de main d'œuvre disponible** sur ces métiers qui peuvent engendrer une forte concurrence entre les différents secteurs.
2. **(D) L'intensité des embauches.**
3. **(E) Le lien formation – emploi** avec un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les demandeurs d'emplois, surtout sur ces métiers difficiles d'accès sans formations spécifique.

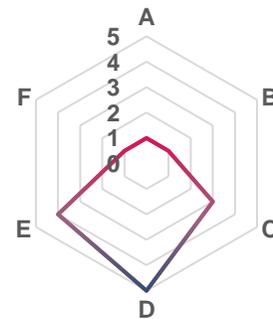
Poids relatifs de chaque motif de tension de recrutement par métier recherché en 2022

Sources : DARES et France Travail – note attribuée entre 1 = tensions limitées et 5 = tensions fortes

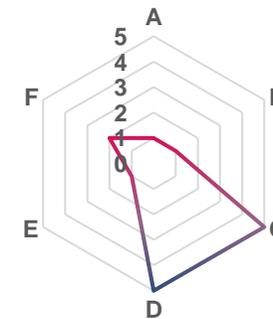
Attachés commerciaux



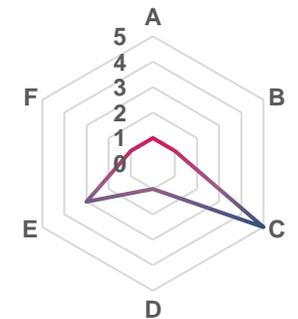
Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique



Ingénieurs et cadres technico-commerciaux



Professions intermédiaires commerciales



A : Non-durabilité de l'emploi B : Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D : Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique



Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

Focus sur les métiers de la famille Conception et R&D



Conception et R&D

Typologie de métiers recherchés (non exhaustif)

Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Hauts-de-France ; et BMO France Travail, 2024

- Ingénieur bureau d'études / R&D
- Technicien bureau d'études / R&D
- Ingénieur conception et systèmes
- Ingénieur process
- Dessinateur
- Roboticien

Niveaux de qualifications visés (non exhaustif)

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- BTS (ex : BTS conception des processus de réalisation des produits, BTS électronique)
- BUT (ex : BUT Génie mécanique et productique)
- Licence professionnelle (ex : Licence pro métiers de l'électricité et de l'énergie)
- Diplôme d'école d'ingénieur - spécialité génie des systèmes industriels / génie mécanique

Les motifs de tension selon la DARES

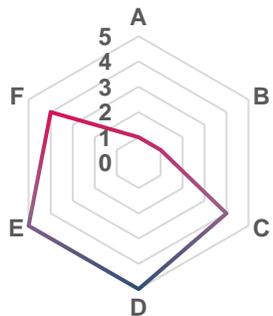
(par ordre décroissant) :

1. **(E) Le lien formation – emploi** avec un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les demandeurs d'emplois, surtout sur ces métiers difficiles d'accès sans formations spécifique.
2. **(C) Le manque de main d'œuvre disponible** sur ces métiers qui peuvent engendrer une forte concurrence entre les différents secteurs.
3. **(D) L'intensité des embauches.**

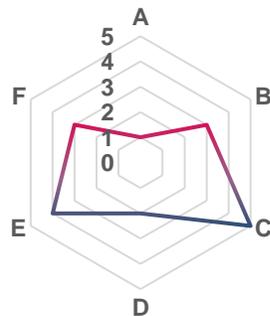
Poids relatifs de chaque motif de tension de recrutement par métier recherché en 2022

Sources : DARES et France Travail – note attribuée entre 1 = tensions limitées et 5 = tensions fortes

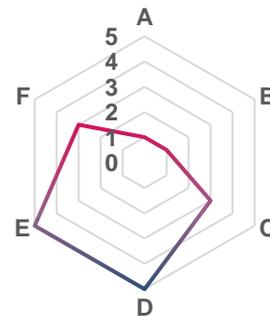
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie) h/f



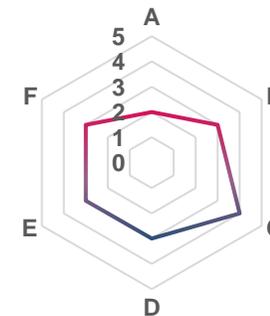
Techniciens des industries de process h/f



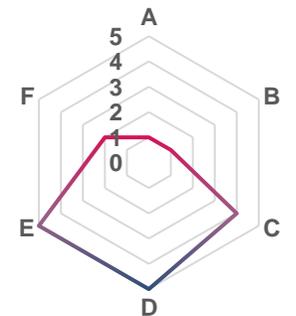
Agents de maîtrise et assimilés des industries de process h/f



Dessinateurs en électricité et en électronique h/f



Dessinateurs en mécanique et travail des métaux h/f



A : Non-durabilité de l'emploi B: Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D : Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique



Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

Focus sur les métiers de la famille Logistique et transports



Logistique et transports

Typologie de métiers recherchés (non exhaustif)

Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Hauts-de-France ; et BMO France Travail, 2024

- Technicien logistique
- Responsable supply chain
- Conducteur d'engin
- Chauffeur
- Cariste
- Préparateur de commande
- Magasinier

Niveaux de qualifications visés (non exhaustif)

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- Bac pro logistique
- BTS (ex : BTS GTLA)
- Titre professionnel (ex : TSMEEL, PCE)
- CAP opérateur logistique
- Licence professionnelle logistique et pilotage des flux
- Master gestion de production logistique achats

Les motifs de tension selon la DARES

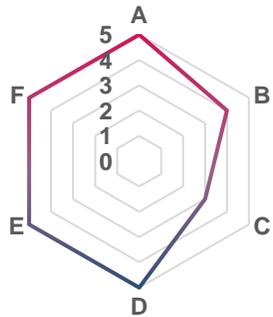
(par ordre décroissant) :

1. (F) L'inadéquation géographique.
2. (B) Les conditions de travail qui peuvent être peu attractives ou contraignantes sur certains métiers (cf. annexe)
3. (D) L'intensité des embauches.
4. (A) La non-durabilité de l'emploi.

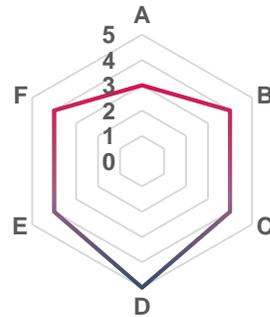
Poids relatifs de chaque motif de tension de recrutement par métier recherché en 2022

Sources : DARES et France Travail – note attribuée entre 1 = tensions limitées et 5 = tensions fortes

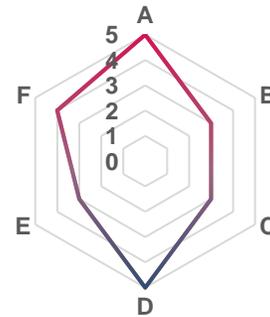
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers



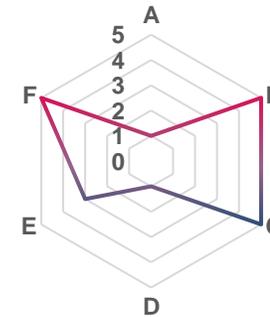
Conducteurs routiers



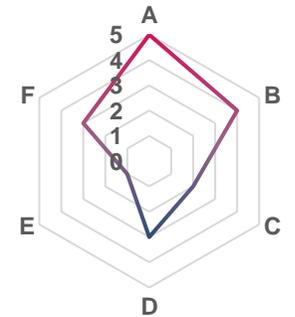
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics



Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention



Conducteurs sur rails et d'engins de traction



A : Non-durabilité de l'emploi B : Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D : Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique



Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

Focus sur les métiers de la famille Gestion et Fonctions supports



Gestion et fonctions supports

Typologie de métiers recherchés (non exhaustif)

Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Hauts-de-France ; et BMO France Travail, 2024v

- Chef de projet
- Responsable administratif et financier
- Comptable / Contrôleur de gestion
- Responsable informatique
- Responsable marketing produit

Niveaux de qualifications visés (non exhaustif)

Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- BTS (ex: BTS Informatique et réseaux pour l'industrie et les services techniques)
- BUT Informatique
- Master spécialisé dans la gestion de projet
- Master comptabilité-contrôle-audit (CCA)
- Diplôme d'école de commerce
- Diplôme d'école d'ingénieur généraliste

Les motifs de tension selon la DARES

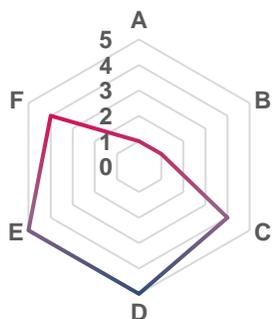
(par ordre décroissant) :

1. **(C) Le manque de main d'œuvre disponible** sur ces métiers qui peuvent engendrer une forte concurrence entre les différents secteurs.
2. **(D) L'intensité des embauches.**
3. **(E) Le lien formation – emploi** avec un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les demandeurs d'emplois, surtout sur ces métiers difficiles d'accès sans formations spécifique.
4. **(F) L'inadéquation géographique** entre l'offre et la demande d'emploi sur ces métiers sur le territoire, avec une main d'œuvre peu (ou pas) disponible.

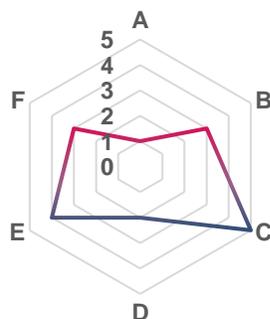
Poids relatifs de chaque motif de tension de recrutement par métier recherché en 2022

Sources : DARES et France Travail – note attribuée entre 1 = tensions limitées et 5 = tensions fortes

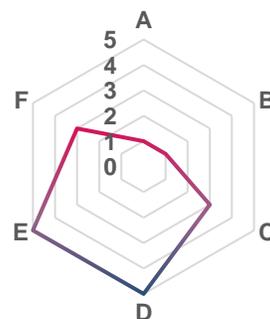
Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance en informatique



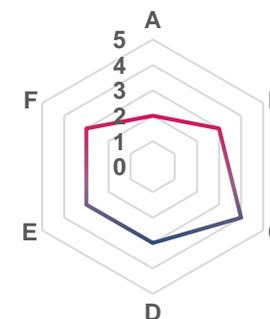
Ingénieurs et cadres des télécommunications



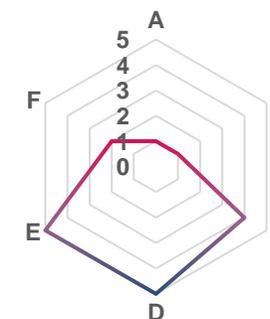
Techniciens des services comptables et financiers



Employés de la comptabilité



Secrétaires de direction



A : Non-durabilité de l'emploi B: Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D : Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique



Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

Focus sur les métiers de la famille Planification et QHSE



Planification et QHSE

Typologie de métiers recherchés (non exhaustif)

Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Hauts-de-France ; et BMO France Travail, 2024

- Ingénieur méthodes
- Technicien méthodes
- Ingénieur Qualité
- Chef de projet QHSE
- Assistant QHSE
- Responsable gestion des risques

Niveaux de qualifications visés (non exhaustif)

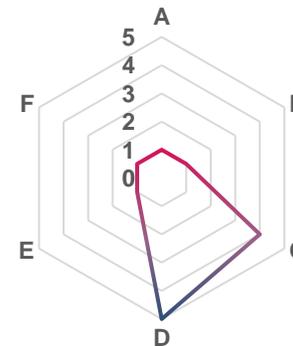
Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i

- BTS (ex : BTS Conception des processus de réalisation de produits)
- BUT (ex : DUT Génie mécanique)
- Licence professionnelle conception et amélioration de processus et procédés industriels
- Diplôme d'école d'ingénieur (spécialité génie industriel et matériaux)
- CQPM Lean et amélioration continue

Poids relatifs de chaque motif de tension de recrutement par métier recherché en 2022

Sources : DARES et France Travail – note attribuée entre 1 = tensions limitées et 5 = tensions fortes

Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité h/f



Les motifs de tension selon la DARES

(par ordre décroissant) :

1. (D) L'intensité des embauches.
2. (C) Le manque de main d'œuvre disponible sur ces métiers qui peuvent engendrer une forte concurrence entre les différents secteurs.

A : Non-durabilité de l'emploi B: Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D : Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique



05. Besoins en compétences

- Évolution des besoins dans le temps
- Besoins actuels et tensions
- **Les futurs enjeux RH des établissements**

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

8 priorités partagées par plus de la moitié des établissements interrogés

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

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



NB : La priorisation des enjeux affichés ci-dessus n'affecte pas leur niveau d'importance. L'ensemble de ces enjeux constituent des défis majeurs pour l'interindustrie au niveau local et national.

■ Très Fort ■ Faible ■ Ne sait pas
■ Fort ■ Très faible

1 Classement des enjeux RH des établissements par agrégation des « Très forts enjeux » et « Forts enjeux »



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

3 enjeux liés au renforcement et à la pérennisation des effectifs

- 1. Le recrutement des salariés** (78% des établissements sont concernés et près de 42% indiquent que ce sera un enjeu RH majeur dans les années à venir). Le marché du travail constitue un **environnement concurrentiel** entre salariés mais également entre entreprises. Attirer des talents signifie **attirer des compétences** qui sont parfois difficiles à trouver pour les entreprises : les postes de maintenance représentent par exemple un vrai enjeu pour l'ensemble des entreprises au niveau national et même **entre entreprises de secteurs d'activité différents**. La mise en place d'une stratégie proactive est donc nécessaire et doit permettre de **se différencier** et assurer **l'attractivité de l'entreprise**. Dans le cas des Hauts-de-France, cet enjeu s'est renforcé dernièrement par **l'implantation des GigaFactories** dont les capacités pour se différencier sont plus importantes que les plus petites structures.
- 2. L'intégration de nouveaux arrivants** (Près de 61% des établissements sont concernés et 23% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir). Cet enjeu conditionne la réussite à long terme des recrutements en **réduisant les possibilités de turnover et en renforçant la cohésion d'équipe**. Cela vise à la fois à placer les nouveaux arrivants dans les meilleures conditions (personnelles et professionnelles) tout en assurant l'opérationnalité et la productivité la plus rapide pour l'entreprise. Comme mentionné, le turnover représente un coût qu'il s'agit de limiter le plus possible. Un processus d'intégration structuré permet aux nouveaux employés de **s'adapter rapidement à la culture d'entreprise** et aux **méthodes de travail**.
- 3. L'alternance** (Plus de 60% des établissements sont concernés et 17% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir). Liée au développement des compétences, l'alternance représente également le moyen d'intégrer et de fidéliser les nouveaux arrivants avant même la fin de leur formation. Il s'agit d'un levier important pour les entreprises industrielles en quête de **renouvellement des compétences** et leur permet de **mieux préparer l'avenir en pérennisant un effectif jeune**, formé en interne et déjà connaisseur des modes de fonctionnement alors même que la pyramide des âges laisse entrevoir une carence pour les tranches d'âge les plus jeunes dans l'interindustrie. En 2023, **10 619 contrats d'alternances** ont été traités par l'OPCO 2i en Hauts-de-France (**+33% par rapport à 2020**)

Verbatims issus des entretiens réalisés avec les entreprises de l'interindustrie en Hauts-de-France

Source : entretiens OPCO 2i - EY

« Notre développement lié au marché porteur que nous représentons pourrait être considérablement freiné par manque de ressources humaines disponibles sur le territoire »

Entreprise de la branche Métallurgie – Secteur Mécanique

Plus de 250 salariés – Nord (59)

« Nous avons instauré un parcours d'intégration sur plusieurs semaines, comprenant des visites de sites, des formations, et des rencontres avec les équipes. De nouvelles personnes sont intégrées tous les mois depuis le lancement de notre activité »

Entreprise de la branche Métallurgie – Secteur Electronique, électronique et numérique

Plus de 250 salariés – Pas-de-Calais (62)

« Nous croyons fermement au potentiel de l'alternance et nous menons chaque année une campagne pour recruter ces profils. En accueillant des alternants, nous transmettons notre savoir-faire tout en bénéficiant d'un regard neuf et d'une énergie nouvelle dans nos équipes »

Entreprise de la branche Carrières et matériaux

10 à 49 salariés – Pas-de-Calais (62)



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

2 enjeux liés au bien-être et à la sécurité des salariés sur leur lieu de travail

- Les entreprises de l'interindustrie en Hauts-de-France soulignent l'importance de garantir un environnement de travail agréable, sécurisé et une organisation du travail flexible, notamment pour répondre aux autres enjeux évoqués précédemment :

1. La qualité de vie au travail (Plus de 65% des entreprises concernées et près de 14% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir). Dans une logique **d'amélioration continue des conditions de travail des salariés**, les entreprises mettent en place différentes actions : qu'il s'agisse de l'aménagement des espaces (de travail ou de lieu de vie), de la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ou encore de l'encouragement à la participation des salariés dans les décisions qui les concernent, tout un panel d'outils est aujourd'hui utilisé pour répondre aux aspirations nouvelles et plus marquées des salariés. La QVT est aujourd'hui un élément différenciant pour les entreprises qui souhaitent développer l'attractivité de leur marque employeur. Transverse à d'autres enjeux, elle permet notamment **d'attirer et fidéliser les talents**, mais également de stimuler la **productivité** et d'assurer **la réduction de l'absentéisme**.

2. La santé au travail (Plus de 60% des entreprises sont concernées et plus de 17% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir). La santé au travail est une priorité incontournable pour les entreprises industrielles, qui opèrent souvent dans des **environnements potentiellement dangereux ou physiquement exigeants**. Enjeu connexe à la QVT, la santé au travail se matérialise sous différentes formes et fait très souvent appel à l'échange et la pédagogie : mise en place de **mesures de prévention des risques professionnels**, contrôle du respect des normes et du port d'équipements de protection, promotion de pratiques de travail saines. Une politique de santé au travail est avant tout une politique de prévention qui contribue à **éviter les accidents** et à garantir la **continuité des activités**. La **Métallerie** est majeure vue par la CNAM comme fortement exposés à de nombreux dangers lors des manutentions manuelles qui représentent près de **60% des accidents** en 2023.

Verbatims issus des entretiens réalisés avec les entreprises de l'interindustrie en Hauts-de-France

Source : entretiens OPCO 2i - EY

« Pour attirer des jeunes diplômés et garder nos collaborateurs nous avons dû adapter notre accord entreprise – salariés depuis le Covid, notamment sur le volet télétravail avec 2 jours autorisés par semaine. Nous sommes également très souples concernant l'aménagement des horaires »

Entreprise de la branche Métallurgie – Secteur Ferroviaire

Plus de 250 salariés – Nord (59)

« Nous savons que la performance de notre entreprise repose sur la santé de nos collaborateurs. C'est pourquoi nous renforçons nos politiques de prévention, notamment par des audits réguliers et des formations sur les gestes et postures »

Entreprise de la branche Métallurgie – Secteur Electrique, électronique, numérique

50 à 249 salariés – Pas-de-Calais (62)

« Nos actions incluent une surveillance accrue des expositions aux produits chimiques et un programme de santé personnalisé pour chaque collaborateur »

Entreprise de la branche Chimie

50 à 249 salariés – Oise (60)

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

3 priorités liées aux perspectives d'évolution du salarié

- Les entreprises de l'interindustrie en Hauts-de-France placent le **parcours du salarié et sa projection à long terme** au centre de leurs priorités RH dans les années à venir avec 3 enjeux prioritaires liés :

1. Le développement des compétences des salariés (près 81% des entreprises sont concernées et près de 27% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir). En raison de l'**évolution rapide des technologies** et des **méthodes de production**, les entreprises développent intensément la formation continue pour préserver leur compétitivité et favoriser l'innovation. Si cette approche a pour objectif premier d'**améliorer les performances opérationnelles**, elle offre également aux salariés des perspectives de **développement professionnel**, qui contribue directement à leur **fidélisation**, comme mentionné précédemment.

2. La fidélisation des salariés (près de 70% des entreprises sont concernées et près de 29% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir). La **pénurie des talents et des compétences** dans la plupart des branches de l'interindustrie, la **réduction du turnover** est un enjeu central pour les entreprises. Pour ce faire, des stratégies sont développées pour assurer l'amélioration continue à la fois du **bien-être** mais aussi de l'**engagement des salariés** au sein des établissements. Au-delà des **pertes de compétences** que le turnover représente sur le moment, des **enjeux sous-jacents de coûts** sont à prendre en compte notamment pour **recruter et former de nouveaux employés**.

3. La politique salariale (Plus de 62% des entreprises sont concernées et près de 11% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir). Les conditions de rémunérations demeurent un élément clé dans la relation employeur / employé. Les **politiques salariales** des entreprises constituent un enjeu central à traiter pour à la fois **développer leur attractivité au niveau du recrutement** mais également pour **fidéliser leurs salariés** (perspectives d'évolution salariale).

Verbatims issus des entretiens réalisés avec les entreprises de l'interindustrie en Hauts-de-France

Source : entretiens OPCO 2i - EY

« Notre service de formation interne est en lien étroit avec des organismes de formations partenaires sur les métiers liés à la qualité pour lesquels nous allons avoir de forts besoins dans les années à venir »

Entreprise de la branche Industries pharmaceutiques

Plus de 250 salariés – Pas-de-Calais (62)

« Aujourd'hui, un jeune ne se projette plus 40 ans au sein de la même entreprise. Il faut proposer de la polyvalence dans le parcours de carrière pour éviter que le jeune aille voir ailleurs »

Entreprise de la branche Fabrication mécanique du verre

Plus de 250 salariés – Pas-de-Calais (62)

« Nous avons mené une étude sur notre positionnement en matière d'attractivité salariale qui a démontré que nous avons un positionnement compétitif par rapport aux autres entreprises industrielles locales, toutes branches confondues »

Entreprise de la branche Caoutchouc

Plus de 250 salariés – Somme (80)

06

1. Introduction et méthodologie
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
- 6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030**
7. État des lieux de l'offre de formation "industrielle" en région
8. L'alternance en Hauts-de-France
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de formation par métiers

Les travaux ont permis d'évaluer l'adéquation de l'offre de formation régionale aux futurs besoins en compétences des entreprises de l'interindustrie

Objectifs retenus dans le cadre de l'étude sur l'offre de formation en région Hauts-de-France



Projeter les besoins en recrutements des entreprises de l'interindustrie à horizon 2030



Effectuer un état des lieux de l'offre de formation "industrielle"



Analyser l'adéquation de l'offre aux besoins en recrutements des entreprises

6 principes directeurs



Fonder l'analyse sur les retours des entreprises sollicitées



Intégrer les tendances macroéconomiques, régionales et les dynamiques démographiques



Capitaliser sur les données d'OPCO 2i et des partenaires institutionnels de la formation en région



Caractériser finement les formations en région (nombre de places, taux de remplissage, taux d'insertion...)



Sélectionner des métiers selon leur poids au sein de l'interindustrie et leur niveau de tension sur le territoire



Proposer des recommandations d'actions selon les conclusions de l'analyse effectuée

Des projections des besoins en recrutements à 2030 qui tiennent compte des variations historiques et des caractéristiques socioéconomiques de l'interindustrie



* Les dernières données disponibles de l'INSEE utilisées dans cette étude pour étudier les évolutions des effectifs salariés de l'interindustrie concernent – pour la plupart – l'année 2021. Les projections ont donc été réalisées à partir de l'année 2021 jusqu'en 2030. Des écarts peuvent être constatés entre les projections pour les années 2022 – 2023 et les effectifs salariés de l'interindustrie constatés ces années là.



Méthodologie employée pour calculer les mobilités externes au sein des effectifs salariés de l'interindustrie en Hauts-de-France

15 secteurs d'activités NAF 17 étudiés au niveau national entre 2017 et 2021

C1	C3	C4	C5	DE/C2	FZ	GZ	HZ	IZ	JZ	KZ	LZ	MN	OQ	RU
Industrie agroalimentaire	Fabrication de biens d'équipement	Fabrication de matériels de transport	Fabrication d'autres produits industriels	Cokéfaction et raffinage, énergie, eau, déchets	Construction	Commerce	Transports et entreposage	Hébergement et restauration	Information et communication	Activités financières et d'assurance	Activités immobilières	Services aux entreprises	Enseignement, santé humaine et action sociale	Autres activités de services



1

- ▶ Étude des évolutions de fin de **CDI** (démissions, fin de période d'essai, licenciements...) entre **2017 et 2021** par secteurs NACE 17 au niveau national
- ▶ Calcul d'un **TCAM de ces mobilités externes entre 2017 et 2021**.

2

- ▶ Calcul d'un **taux de mobilité externe par secteur d'activité NACE 17 entre 2017 et 2021** au niveau national : Nombre de mobilités externes / Nombre de salariés en année n
- ▶ Hypothèse de **taux de mobilité annuels fixes** entre 2023 et 2030*.

3

- ▶ Etude des **occurrences des secteurs d'activités NACE 17 par branches professionnelles à l'échelle nationale**
- ▶ Application du taux calculé en étape 2 à chaque branche selon l'occurrence remontée

*Source : France Stratégie – Dares : Quels métiers en 2030?

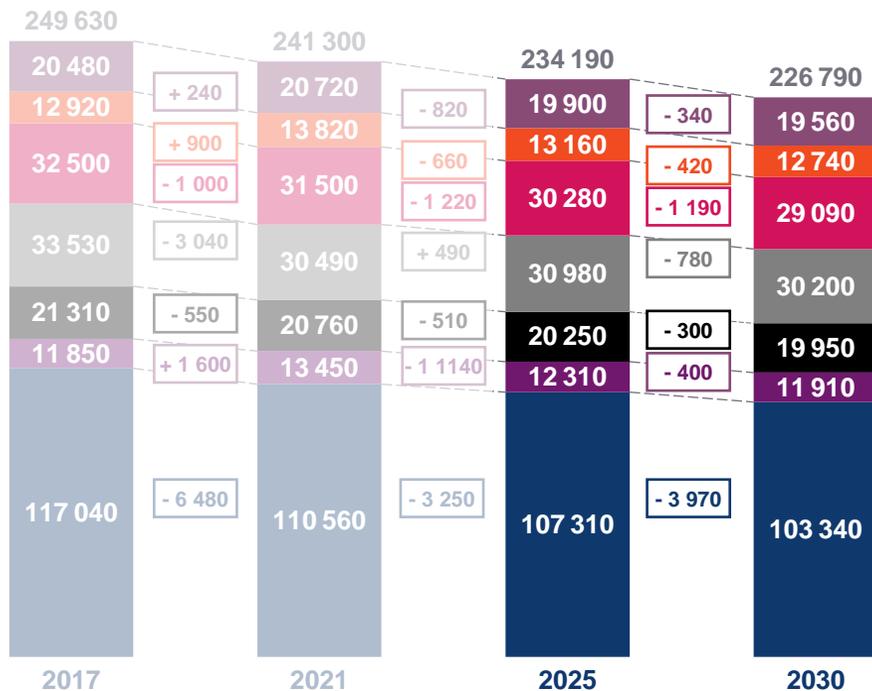


Les projections réalisées mettent en avant un besoin annuel en recrutements de près de 37 000 salariés à prévoir sur la période 2025 – 2030

36 970 recrutements par an entre 2025 et 2030 soit 184 840 besoins total = ① + ② + ③

① Evolution nette des effectifs salariés (2017-2021-2025-2030)

- 1 480 besoins/an entre 2025 et 2030



② Départs à la retraite

5 770 besoins / an entre 2025 et 2030

+ 490 par an

+ 245 par an

+ 760 par an

+ 720 par an

+ 505 par an

+ 310 par an

+ 2 740 par an

③ Mobilités externes

32 680 besoins / an entre 2025 et 2030

+ 3 880 par an

+ 2 125 par an

+ 4 140 par an

+ 5 070 par an

+ 3 460 par an

+ 1 610 par an

+ 12 395 par an

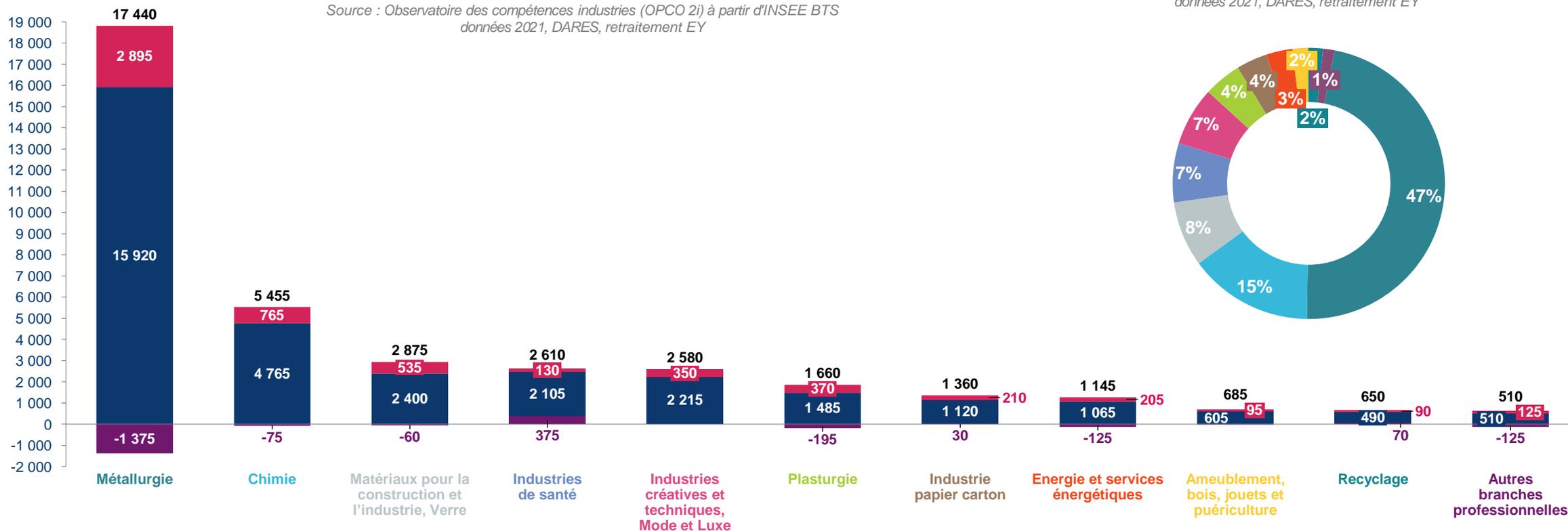
■ Production et assemblage ■ Planification et QHSE ■ Logistique et transport ■ Gestion et fonctions supports ■ Exploitation et Maintenance ■ Conception et R&D ■ Achats et Ventes



Les projections réalisées mettent en avant un besoin annuel en recrutements de près de 37 000 salariés à prévoir sur la période 2025 – 2030

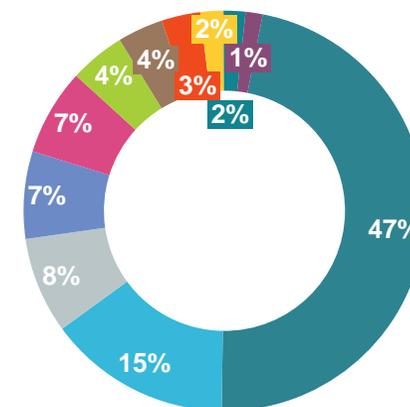
Répartition des besoins annuels en recrutements de l'interindustrie à horizon 2030 par regroupement de branches

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



Part de chaque regroupement de branches dans les besoins en recrutement de l'interindustrie à horizon 2030

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



■ Départs en retraite ■ Evolution nette des effectifs ■ Mobilités externes

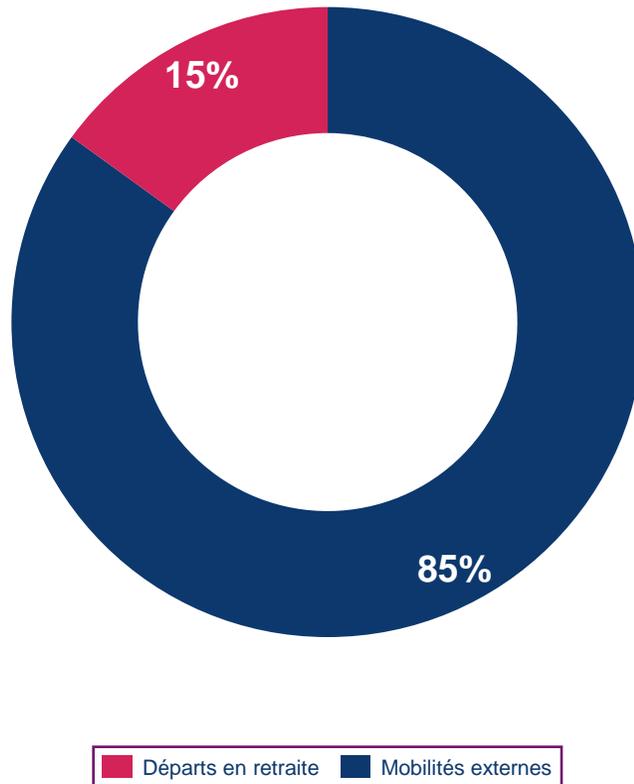
Seules les variations supérieures à 100 besoins en recrutements ont été représentées.



A horizon 2030, 85% des besoins en recrutement des entreprises de l'interindustrie seront liés aux mobilités externes (fins de CDI)

Répartition des besoins en recrutement selon la typologie de besoin à horizon 2030

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



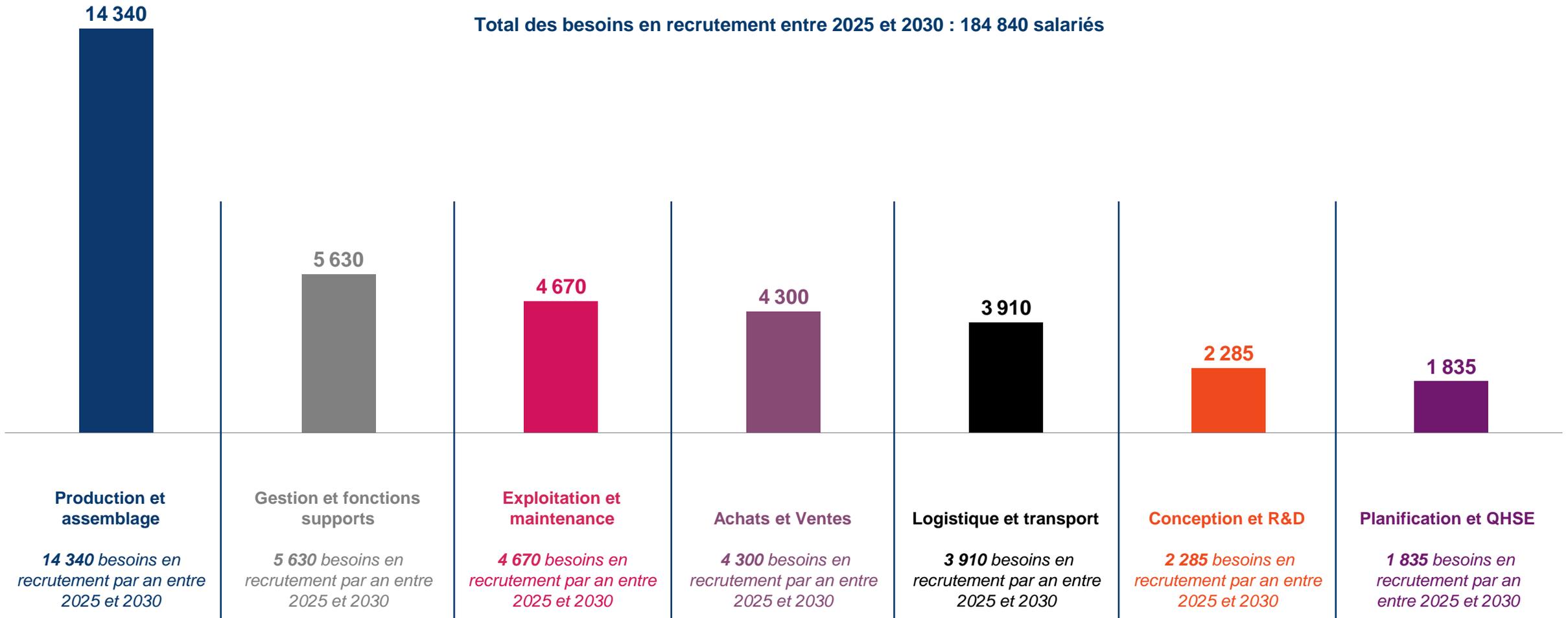
- **L'étude des évolutions historiques des fins de CDI** (démission, fin de période d'essai, licenciement...), met en exergue le poids de ces mobilités dans les besoins en recrutement des entreprises de l'interindustrie en région. Ainsi, entre 2025 et 2030, environ **163 400** mobilités externes sont à prévoir, soit environ **32 680** mobilités externes par an.
- Le **taux de turnover** (nombre de fins de CDI / nombre de salariés en année n) des effectifs salariés de l'interindustrie sur cette période, toutes branches confondues, est évalué à **14 %** (moyenne des projections entre 2025 et 2030).
- Ces mobilités représenteront **85% des besoins en recrutements des entreprises de l'interindustrie sur la période 2025 – 2030**.
- En parallèle, **28 860 départs en retraite sont à prévoir** à horizon 2030 soit environ **5 770** départs en retraite par an. **2,5%** des effectifs salariés (moyenne des projections entre 2025 et 2030) de l'interindustrie prendront leur retraite chaque année.
- Le remplacement de ces départs en retraite représentera **15% des besoins en recrutement de l'interindustrie en Hauts-de-France**.

Près de 40% des besoins en recrutement dans l'interindustrie en Hauts-de-France à horizon 2030 concernent les métiers de la famille « Production et assemblage »

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

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

Total des besoins en recrutement entre 2025 et 2030 : 184 840 salariés



07

1. Introduction et méthodologie
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
- 7. État des lieux de l'offre de formation "industrielle" en région**
8. L'alternance en Hauts-de-France
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de formation par métiers

L'offre de formation "industrielle" en Hauts-de-France

Les sources statistiques mobilisées

Données publiques mobilisées dans le cadre du recensement de l'offre de formation "industrielle"

Sources



Bases utilisées

► Données internes sur les contrats d'alternance traités par OPCO 2i en région entre 2020 et 2023

► Plateforme Orion, outil d'aide à la transformation de la carte des formations

► Actions de formation de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur
► Structures de formation en région Hauts-de-France

► Certi'Info

► Répertoire national des certifications professionnelles
► Répertoire spécifique

Objectifs visés

► Caractériser les contrats d'alternance
► Localiser les OF des alternants qui travaillent au sein des entreprises interindustrielles régionales

► Recenser l'offre de formation initiale professionnelle du niveau CAP à BTS
► Caractériser finement cette offre (capacité, taux de remplissage, insertion...)

► Intégrer l'offre de formation initiale de l'enseignement supérieur (Licence – Master)
► Géolocaliser les lieux de formation en Hauts-de-France

► Recenser l'offre de formation continue

► Catégoriser les spécialités des formations recensées par croisement des codes RNCP - RS avec la nomenclature de spécialités de formation de l'INSEE



L'offre de formation "industrielle" en Hauts-de-France

Le périmètre du recensement de l'offre de formation "industrielle" en région



Utilisation de la **Nomenclature des Spécialités de Formation (NSF)** de l'INSEE pour catégoriser les formations identifiées*



Etude des codes du **Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)** afin d'exclure les éventuelles formations hors périmètre interindustriel

1

Mobilisation des **sources de données publiques** et **dédoublonnage** des formations identifiées (*cf slide précédente*)

2

3

Tri des formations via la **répartition interne OPCO 2i des NSF** pour ne retenir que les formations menant principalement aux **métiers « Production, conception, maintenance, logistique »**

4



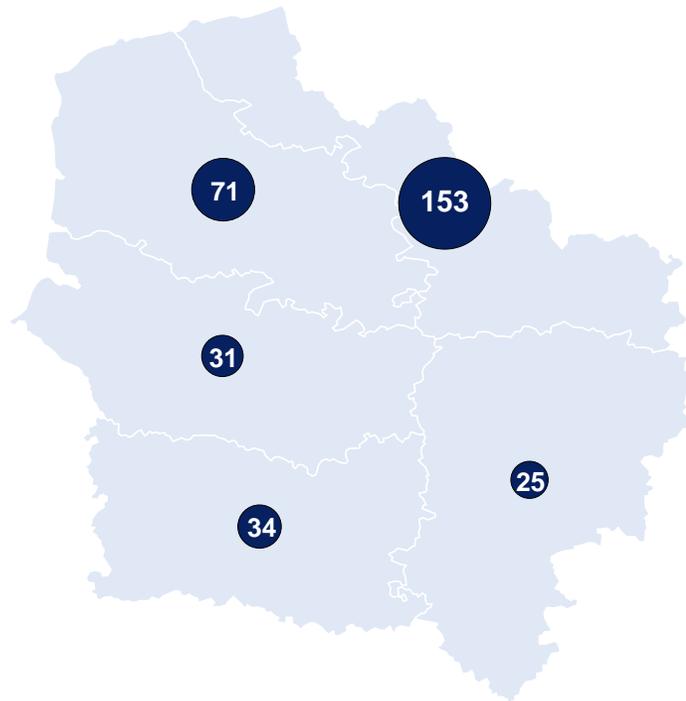
L'offre de formation "industrielle" en Hauts-de-France*

Près de la moitié de l'offre de formation "industrielle" est concentrée dans le Nord



314 organismes de formations recensés*

Sources : ORION, ONISEP, OPCO 2i, Carif-Oref



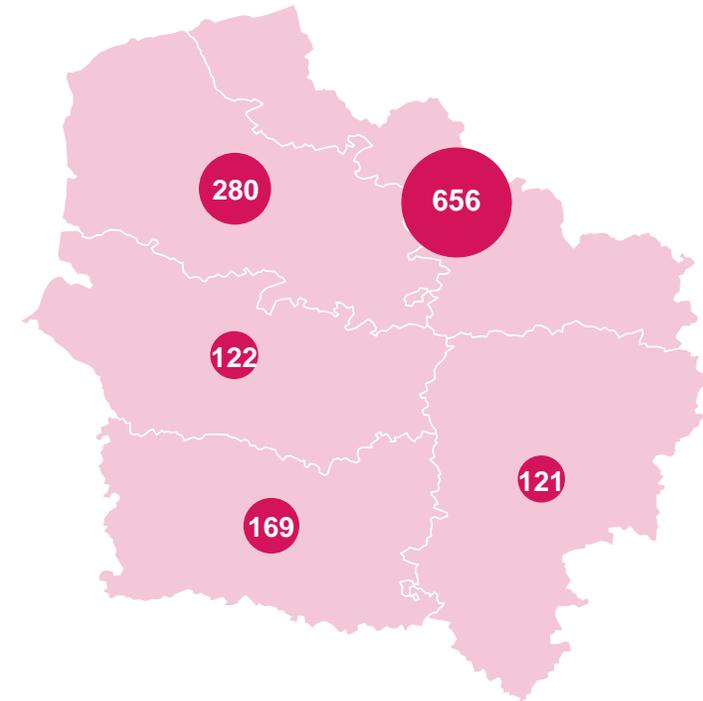
Nombre d'organismes de formation par département



1 348 sessions de formations "industrielles"

recensées à date dont **40 %** en alternance*

Sources : ORION, ONISEP, OPCO 2i, Carif-Oref



Nombre de formations "industrielles" par département



* Le nombre d'organismes de formation est déterminé par le SIRET

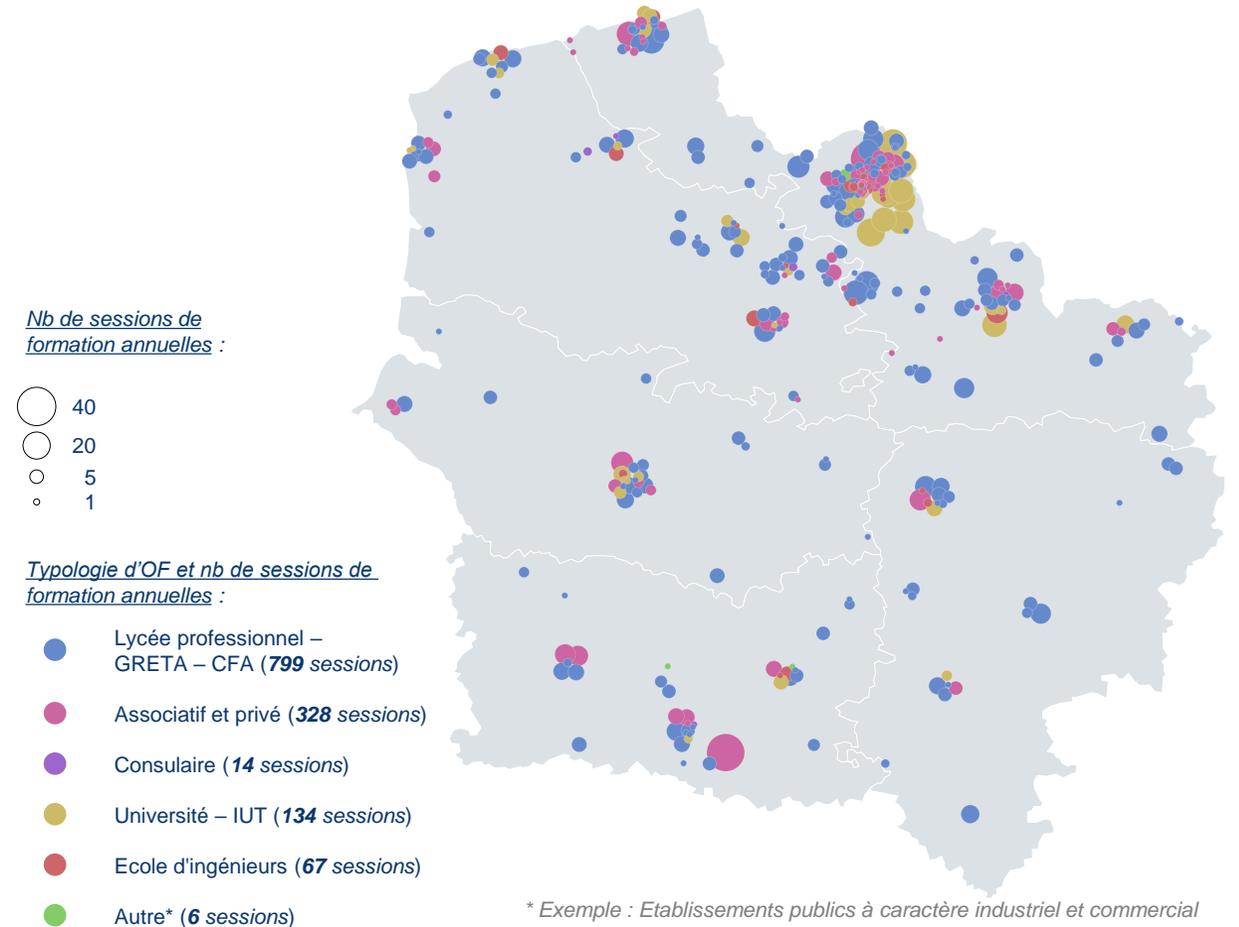


L'offre de formation "industrielle" est concentrée au sein des grandes agglomérations de la région

- L'offre de formation "industrielle" est **diversifiée** au sein des territoires des Hauts-de-France avec la présence importante de **différentes typologies d'organismes de formation** qui garantissent une offre à **plusieurs niveaux**, 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 formation "industrielle" 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. En effet, la ville d'Amiens centralise la **quasi-totalité de l'offre de formation "industrielle"**, à l'inverse des autres départements qui connaissent une répartition plus hétérogène au sein des principales villes.
- 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.

Répartition des organismes de formation de l'interindustrie en Hauts-de-France par typologie d'OF et nombre de sessions de formations "industrielles" proposées

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

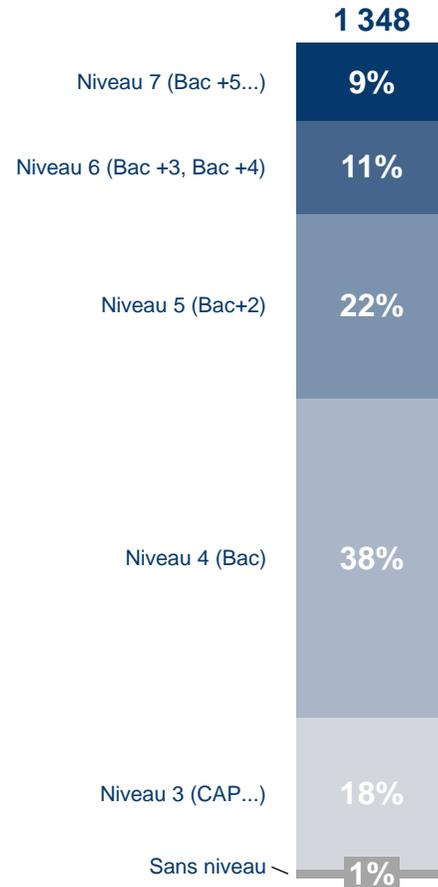


L'offre de formation "industrielle" en Hauts-de-France

Plus d'un tiers de la formation industrielle en région est lié au Niveau 4 – Bac Professionnel

Niveau de formation à la sortie

Sources : ORION, ONISEP, OPCO 2i, Carif-Oref



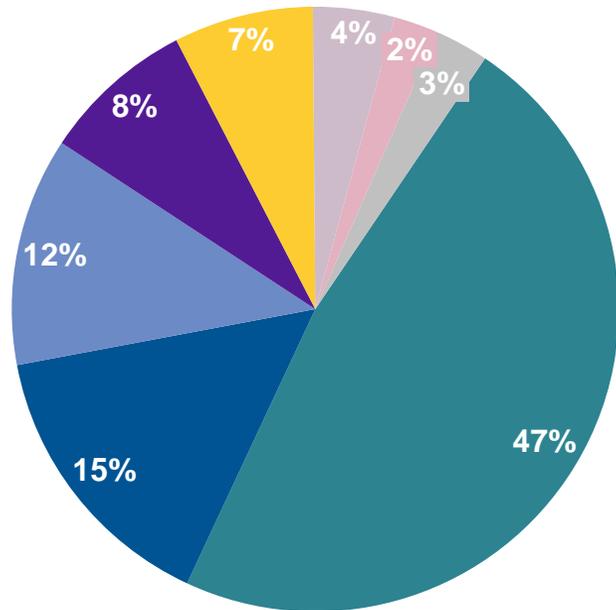
Typologies de certifications visées

Sources : ORION, ONISEP, OPCO 2i, Carif-Oref



L'offre de formation "industrielle" en Hauts-de-France

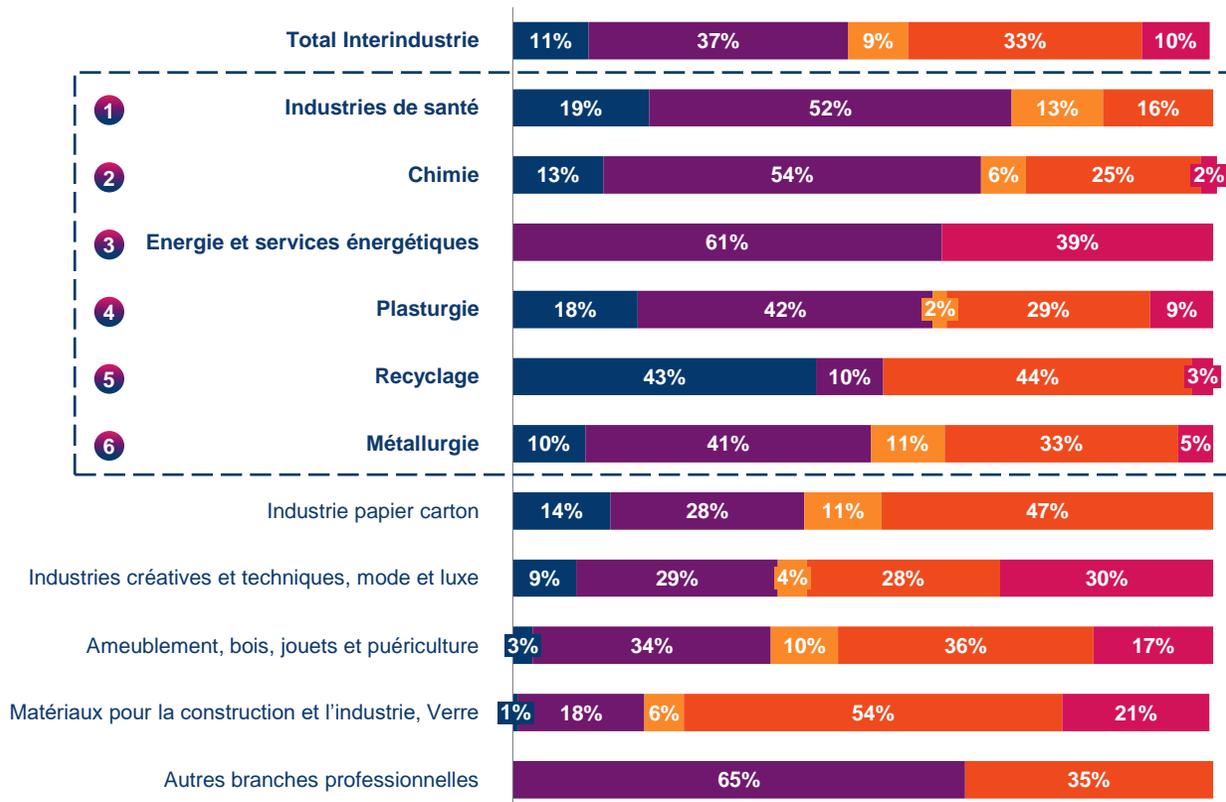
47% des formations "industrielles" concernent la spécialité « Mécanique, électricité, électronique »



Au sein de 6 regroupements de branches*, au moins 50% des établissements interrogés considèrent que l'offre de formation locale est adaptée

Evaluation de l'adéquation de l'offre de formation du territoire par regroupement de branches de l'interindustrie en Hauts-de-France

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



- 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%** jugent à l'inverse que l'offre de formation est 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 sur leur territoire.
- Au niveau de l'ensemble des branches, **près de la moitié** des établissements déclarent que l'offre locale est adaptée et **moins de 10%** jugent cette offre inexistante.

- L'offre de formation locale correspond à mes besoins et nous échangeons fréquemment avec les acteurs
 - L'offre de formation locale correspond à mes besoins
 - L'offre de formation correspondante à mes besoins n'existe que dans les grands pôles urbains du territoire
 - L'offre de formation présente sur le territoire ne correspond pas / correspond partiellement à mes besoins
 - Aucune offre de formation n'existe sur le territoire
- 1 Classement des regroupements de branches dont la majorité des entreprises interrogées jugent l'offre de formation locale en adéquation avec leurs besoins

* Hors établissements de la catégorie Autres branches professionnelles



Le Nord et le Pas-de-Calais sont les 2 départements dont la majorité des répondants considère que l'offre de formation est adéquate au niveau local

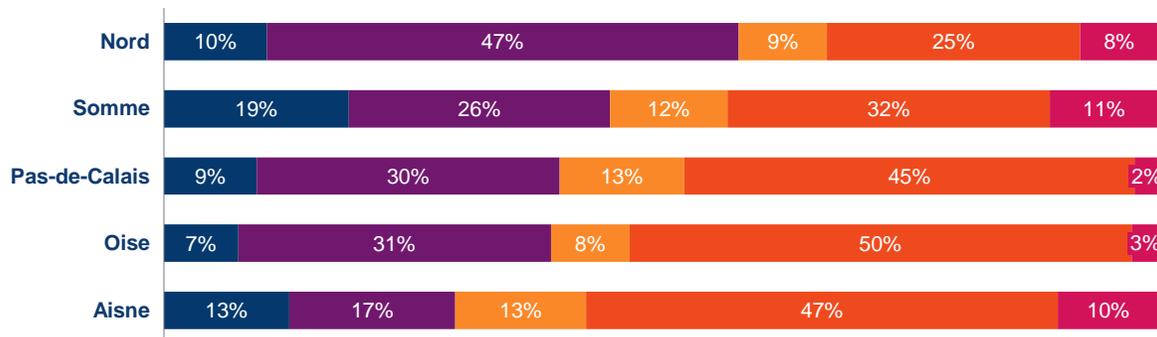
L'adéquation de l'offre de formation continue de l'interindustrie sur le territoire des Hauts-de-France selon le département

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



L'adéquation de l'offre de formation en alternance de l'interindustrie sur le territoire des Hauts-de-France selon le département

Sources : collecte d'informations terrain, retraitement EY



- **Plus de 53%** des établissements du Nord déclarent que l'**offre de formation continue locale** est en adéquation avec leur besoin.
- Par ailleurs, il s'agit également du département avec la plus forte part de d'établissements répondant qu'**aucune offre de formation continue adaptée** n'existe sur le territoire : **plus de 10%**.
- La **Somme** est le département dont les établissements sont le plus en lien avec les acteurs de la formation : **plus de 21%** des répondants déclarent échanger fréquemment avec ces acteurs.
- Les établissements de l'**Aisne** déclarent pour 18,5% d'entre eux que l'offre de formation adaptée à leur activité est située dans les grands pôles urbains du territoire : c'est **9 points de plus** que le **Nord** (2^{ème} département).
- Comme pour la formation continue, le **Nord** est l'unique département dont les établissements déclarent en majorité que l'offre de formation en alternance locale est adaptée à leurs besoins : **58%**.
- Comme pour l'**offre continue**, les établissements de la **Somme** sont les plus en contact avec les acteurs de la formation en alternance (**près de 19%**).
- Par ailleurs, il s'agit également du département dont les établissements soulignent le plus l'**inexistence d'une offre d'alternance** sur le territoire : **11% des répondants**.

- L'offre de formation locale correspond à mes besoins et nous échangeons fréquemment avec les acteurs
- L'offre de formation locale correspond à mes besoins
- L'offre de formation correspondante à mes besoins n'existe que dans les grands pôles urbains du territoire
- L'offre de formation présente sur le territoire ne correspond pas / correspond partiellement à mes besoins
- Aucune offre de formation n'existe sur le territoire

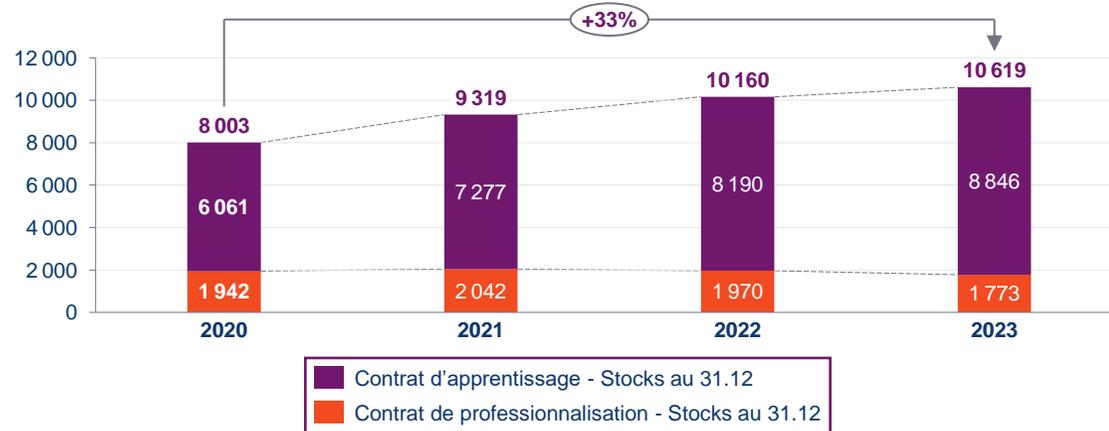
08

1. Introduction et méthodologie
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de formation "industrielle" en région
- 8. L'alternance en Hauts-de-France**
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de formation par métiers

10 619 dossiers d'alternance financés par OPCO 2i Hauts-de-France en 2023, en hausse de 33% par rapport à 2020

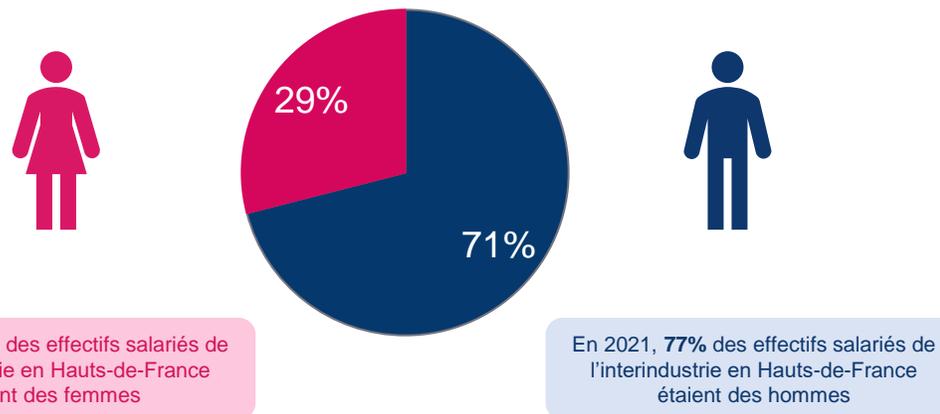
Évolution du nombre total de contrats d'alternance financés par OPCO 2i Hauts-de-France entre le 31.12.2020 et le 31.12.2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitements EY



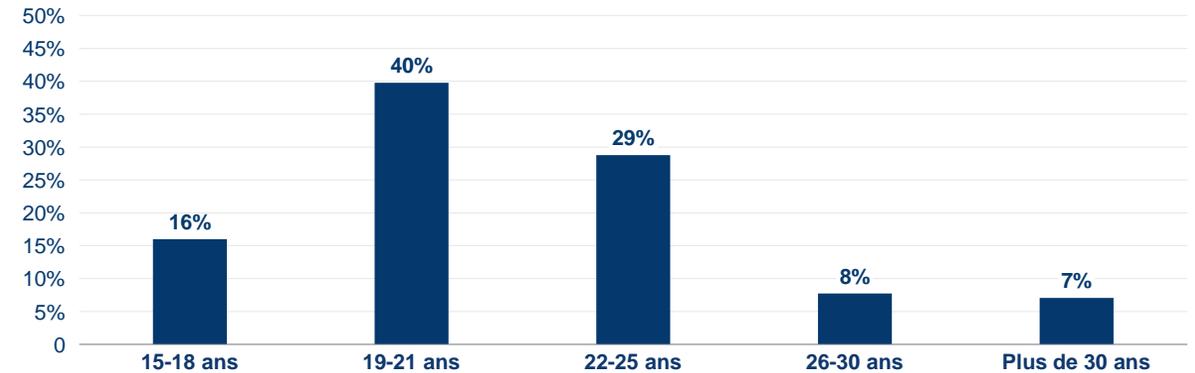
Répartition par sexe des alternants en Hauts-de-France en 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, INSEE BTS, données 2021 retraitements EY



Répartition par âge des alternants en Hauts-de-France en 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitements EY



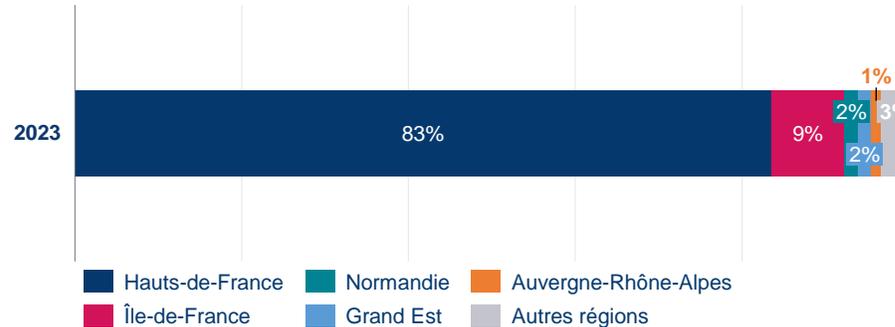
- Le nombre d'alternants en Hauts-de-France a **augmenté de 33% en 3 ans**. Cette tendance confirme les résultats issus de la collecte d'informations terrain menée auprès d'un panel représentatif d'entreprises interindustrielles en Hauts-de-France dans la mesure où 60% des entreprises interrogées indiquent que l'alternance constitue un fort enjeu RH. Par ailleurs la part des **contrats d'apprentissage** a également augmenté entre 2020 et 2023 (+7 points) au détriment des contrats de professionnalisation.
- Les femmes représentent **29% des alternants en Hauts-de-France en 2023** soit une part plus importante que leur poids au sein de l'ensemble des effectifs salariés de l'interindustrie (23% en 2021). Le poids des femmes en alternance a également tendance à augmenter : en 2020, **22% des alternants étaient des femmes**, soit une augmentation de près de 7 points en 3 ans.
- Les tranches d'âges **19 - 21 ans** et **22 - 25 ans** sont les plus représentées avec respectivement **40% et 29% des alternants appartenant à ces tranches d'âges**.



83% des alternants qui travaillent dans les entreprises de l'interindustrie en région sont formés au sein d'organismes de formations localisés dans la région

Répartition du nombre d'alternants dans les entreprises de l'interindustrie en Hauts-de-France selon la localisation de leur organisme de formation en 2023

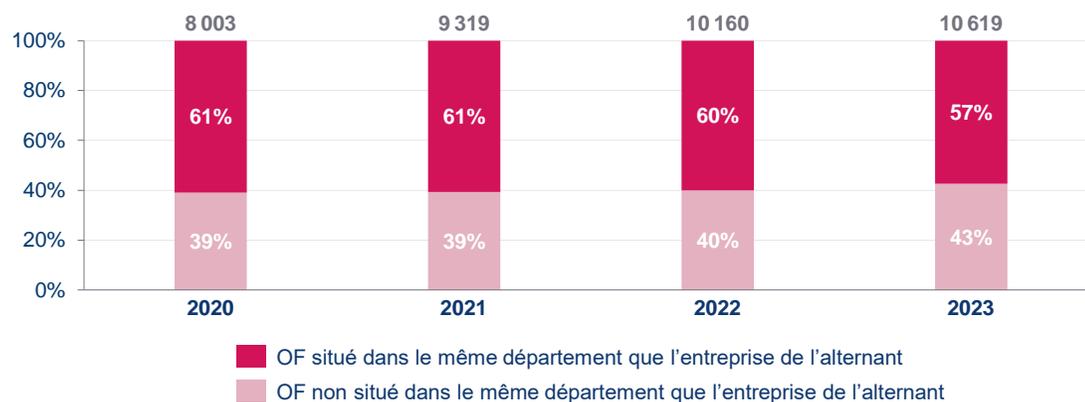
Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



- La part des alternants formés au sein d'organismes de formation situés en région Hauts-de-France est **largement majoritaire mais connaît une légère diminution entre 2020 et 2023** (83% des alternants travaillant au sein des entreprises de l'interindustrie en 2020 étaient formés dans des organismes de formation situés en Haut-de-France).
- **57% des alternants travaillent dans une entreprise située dans le même département que leur organisme de formation**, part qui a également tendance à diminuer légèrement ces dernières années (-4 points en 3 ans).
- Les alternants formés en dehors de la région proviennent en majorité des régions frontalières des Hauts-de-France :

Répartition du nombre d'alternants dans les entreprises de l'interindustrie en Hauts-de-France selon la correspondance de la localisation de leur organisme de formation avec celle de l'entreprise entre 2020 et 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



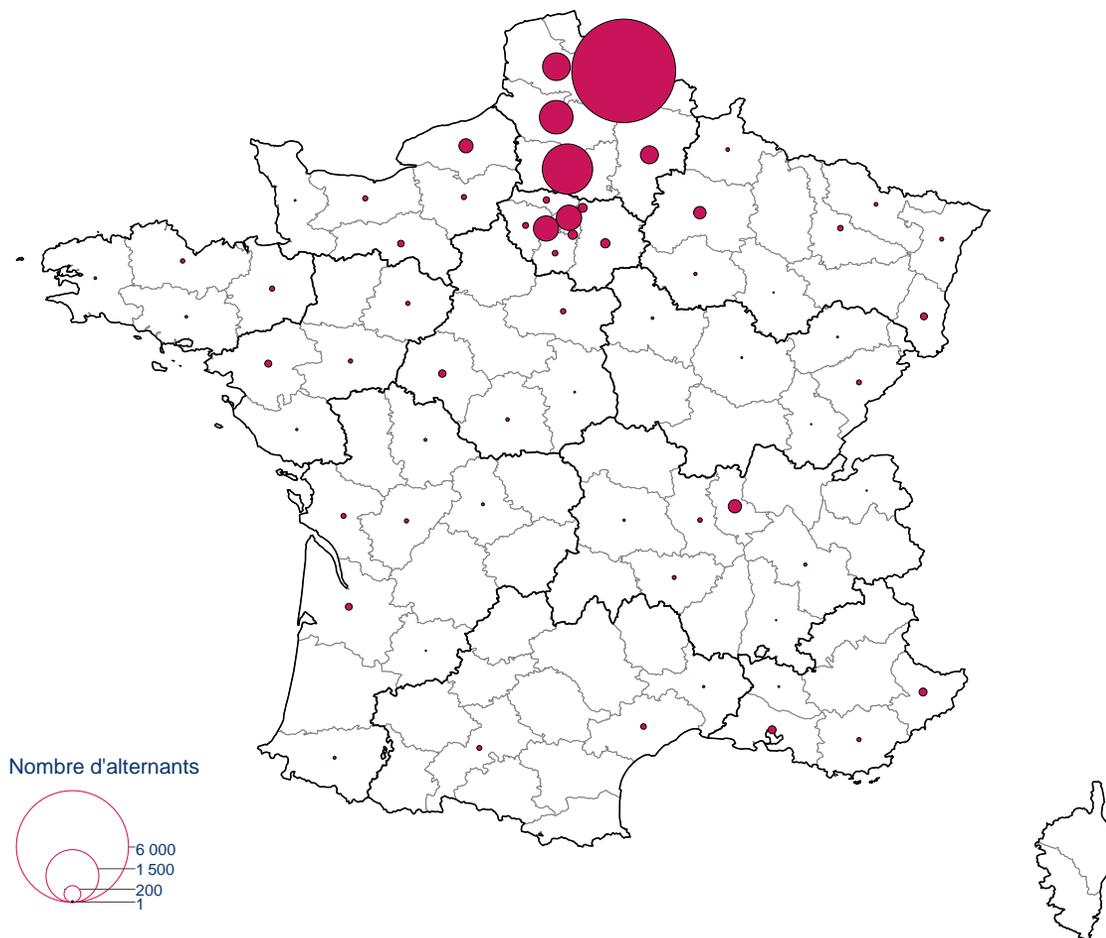
- 1) **Île-de-France** : en 2023, 9% des alternants qui travaillent au sein d'entreprises de l'interindustrie en région Hauts-de-France sont formés au sein d'organismes de formation situés en région Île-de-France.
- 2) **Normandie** : 1,6%.
- 3) **Grand Est** : 1,6%.



58% des alternants de l'interindustrie en Hauts-de-France sont formés dans le département du Nord

Répartition du nombre d'alternants dans les entreprises de l'interindustrie en Hauts-de-France selon leur département de formation en 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY

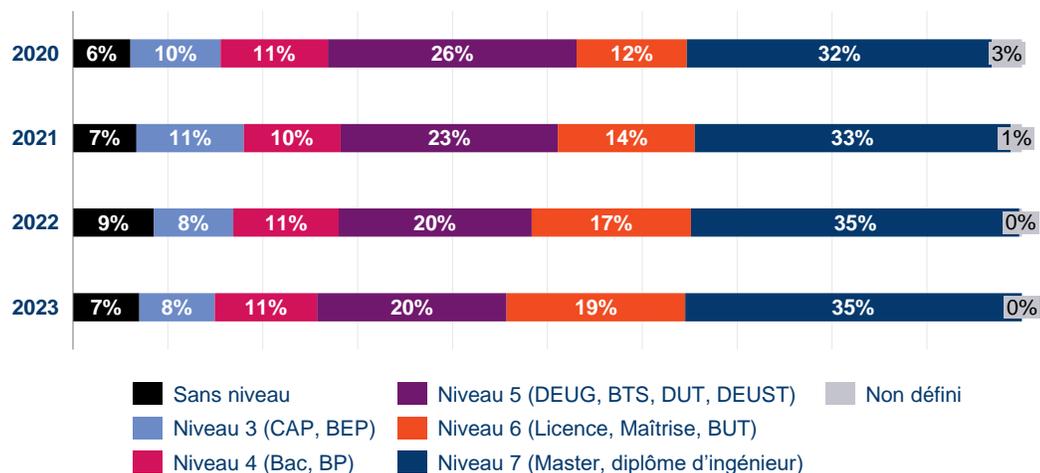


- Si 83% des alternants de l'interindustrie en Hauts-de-France étudient au sein d'un organisme de formation localisé dans la région (*cf slide précédente*), la répartition à l'échelon départemental met en avant une forte concentration au sein **Nord** avec **58% des alternants qui sont formés dans ce département**.
- L'Oise est le second département de la région Hauts-de-France qui forme le plus d'alternants : **13,6% des alternants** travaillant au sein des entreprises des Hauts-de-France sont formés dans ce département (17,8% des salariés de l'interindustrie travaillent dans ce département).
- La Somme et le Pas-de-Calais forment **10% des alternants** en région, soit un écart important comparativement au poids de ces départements dans l'emploi salariés interindustriel en région (**30% des salariés de l'interindustrie travaillent dans ces départements**).
- Enfin, l'Aisne est le département de la région Hauts-de-France qui forme le moins d'alternants : **1,7% des alternants ont leur organisme de formation situé dans ce département**. Paris (3,5%) et les Hauts-de-Seine (3,4%) forment ainsi davantage d'alternants travaillant au sein d'entreprises des Hauts-de-France que le département de l'Aisne.

40% des alternants dans les entreprises interindustrielles en Hauts-de-France visent un diplôme de niveau 7

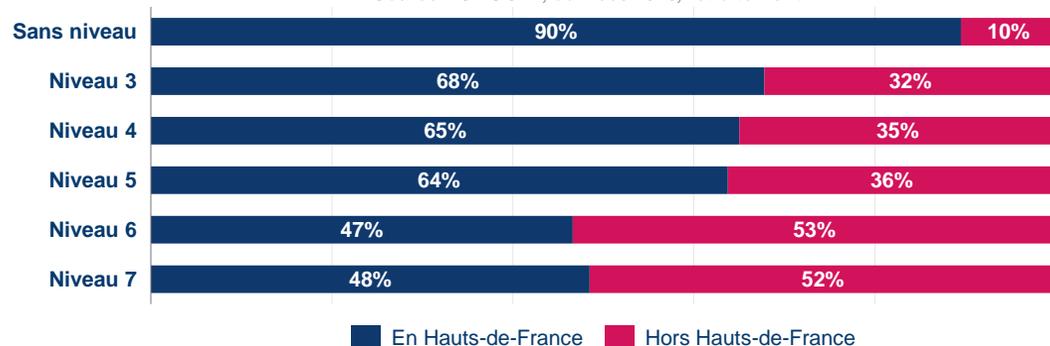
Evolution de la répartition des alternants dans les entreprises de interindustrielles en Hauts-de-France par niveaux visés* entre 2020 et 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



Répartition du nombre d'alternants par niveau visé* dans les entreprises interindustrielles en Hauts-de-France selon la localisation de leur OF en 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



- En 2023, **54%** des alternants en Hauts-de-France sont formés au sein de formations de niveau 6 et 7*. Dans la moitié des cas, l'organisme de formation de ces alternants est localisé en Hauts-de-France.
- La part de ces alternants a tendance à augmenter depuis 2020 (+7 points en 3 ans pour les formations de niveau 6 et +3 points pour les formations de niveau 7). Ainsi, depuis 2022, ces deux niveaux de formations concernent **plus d'un alternant sur deux en Hauts-de-France**. Ce poids des niveaux de qualifications les plus élevés dans l'alternance en région est à mettre en regard avec le poids relatif de la **CSP « Cadres et Ingénieurs »** au sein des effectifs salariés de l'interindustrie : 16% contre 53% d'ouvriers.
- A l'inverse, la part des alternants qui suivent des formations pour atteindre des niveaux de qualifications compris entre 3 et 5 (CAP à BTS) a tendance à diminuer progressivement avec respectivement **8%** (-2 points en trois ans), **11%**, et **20%** (-6 points) en 2023.
- Plus le niveau de sortie visé est élevé, plus la part des alternants dont l'organisme de formation est situé en Hauts-de-France se réduit. Les alternants avec les **niveaux de qualification les plus élevés sont plus mobiles** (environ la moitié des alternants de niveau 6 et 7 sont formés en dehors de la région).
- Les spécialités de formation les plus récurrentes varient également en fonction des niveaux de diplômes visés par les alternants :
 - **Niveau 3** : Technologies industrielles fondamentales, structures métalliques, travail du bois et de l'ameublement
 - **Niveaux 4 et 5** : Structures métalliques, Spécialités pluri technologiques mécanique-électricité, électricité, électronique, Comptabilité, gestion
 - **Niveau 6 et 7** : Technologies industrielles fondamentales, Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion, Spécialités pluri scientifiques, Commerce, vente.



10 organismes de formation localisés en Hauts-de-France forment 55% des alternants de l'interindustrie en régions

Top 10 des organismes de formation de Hauts-de-France formant des alternants en 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY

Nom de l'organisme de formation	Département	Nombre d'alternants formés en 2023	Part de l'ensemble des alternants en Hauts-de-France en 2023
FORMASUP NORD-PAS DE CALAIS	Nord (59)	2371	22,3 %
FCIP EDUCATION FORMATION TOUT LONG VIE	Nord (59)	838	7,9 %
PROMEO CFAI PICARDIE - Senlis	Oise (60)	715	6,7 %
CFAI REGION NORD PAS-DE-CALAIS	Nord (59)	614	5,8 %
CFA JEAN BOSCO	Nord (59)	368	3,5 %
AFPI ACM FORMATION	Nord (59) Pas-de-Calais (62)	224	2,1 %
PROMEO CFAI PICARDIE-Beauvais	Oise (60)	186	1,8 %
AGCNAM HAUTS DE FRANCE	Somme (80)	182	1,7 %
PROMEO CFAI PICARDIE	Aisne (02) Somme (80)	181	1,7 %
UNIVERSITE DU LITTORAL COTE D'OPALE	Nord (59)	180	1,7 %

Top 10 des organismes de formation hors Hauts-de-France formant des alternants en 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY

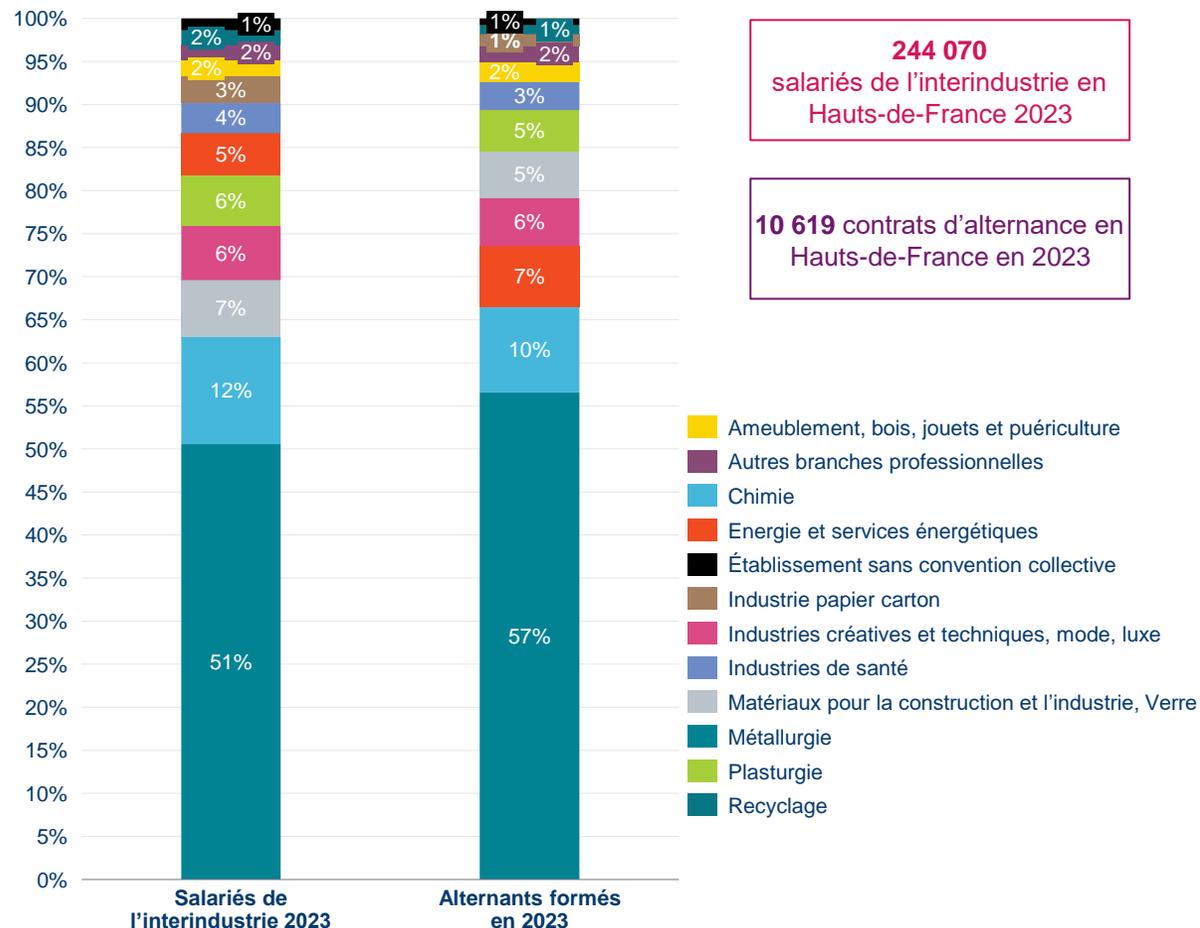
Nom de l'organisme de formation	Département	Nombre d'alternants formés en 2023	Part de l'ensemble des alternants en Hauts-de-France en 2023
SCIENCES-U LYON	Rhône (69)	71	4,0%
AFI24	Hauts-de-Seine (92)	69	3,9%
EURIDIS MANAGEMENT	Paris (75) Seine-Saint-Denis (93)	43	2,5%
ISCOD	Alpes-Maritimes (06)	36	2,1%
INSTITUT SUPERIEUR DE GESTION	Paris (75)	33	1,9%
SUPII MECAVENIR	Hauts-de-Seine (92)	29	1,7%
MIS APPRENTISSAGE	Hauts-de-Seine (92)	28	1,6%
CESI	14 – 16 – 33 – 69 – 76 - 92	28	1,6%
ADESA - CFA SACEF	Paris (75)	27	1,5%
POLYVIA FORMATION	Orne (61) Rhône (69)	25	1,4%



57% des alternants en Hauts-de-France en 2023 travaillent au sein d'une entreprise de la Métallurgie et 53% au sein d'établissements de plus de 250 salariés

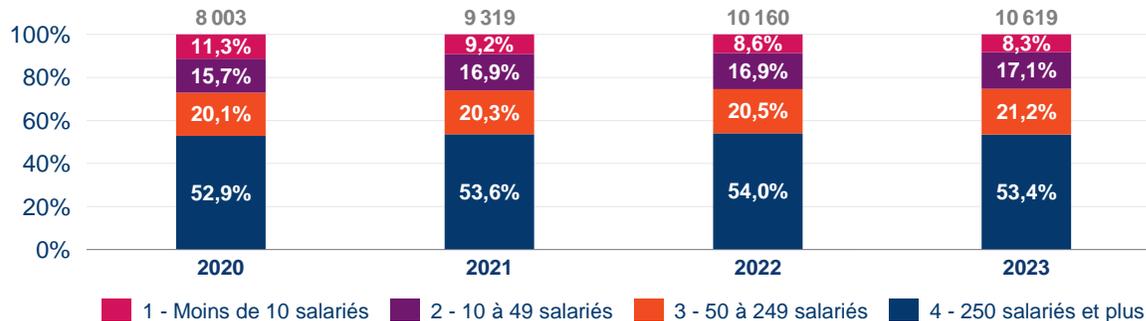
Répartition des alternants formés et des salariés de l'interindustrie par regroupements de branches professionnelles en Hauts-de-France en 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



Evolution de la répartition du nombre d'alternants formés par taille d'entreprises de l'interindustrie en Hauts-de-France entre 2020 et 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



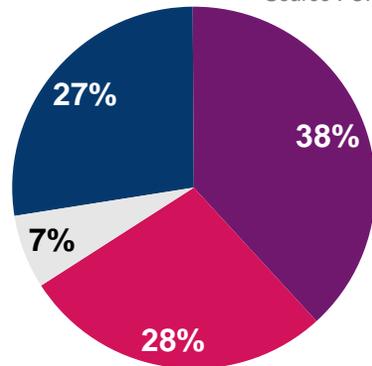
- La répartition des alternants par regroupements de branches professionnelles illustre l'importance de l'apprentissage dans certaines branches, en comparaison avec le poids des effectifs salariés de l'interindustrie au sein de ces mêmes branches :
 - La branche **Métallurgie**
 - Les branches de l'**Energie et services énergétiques**
 - Les branches de l'**Ameublement, bois, jouets et puériculture**
- En parallèle, les alternants en Hauts-de-France travaillent davantage dans les établissements de **plus de 250 salariés** que les effectifs salariés (53% des alternants en 2023 contre 34% des salariés de l'interindustrie en 2023).
- Les établissements de **10 à 49 salariés** et **50 à 249 salariés** emploient moins d'alternants en proportion que d'effectifs salariés avec respectivement 17% d'alternants et 23% de salariés et 21% d'alternants et 36% de salariés en 2023.
- Cette répartition par tranches d'effectifs des alternants en Hauts-de-France **demeure stable depuis 2020**.



27% des alternants en Hauts-de-France suivent des formations « cœur d'activité » de l'interindustrie (1/2)

Répartition du nombre d'alternants par catégories de spécialités de formation en Hauts-de-France en 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



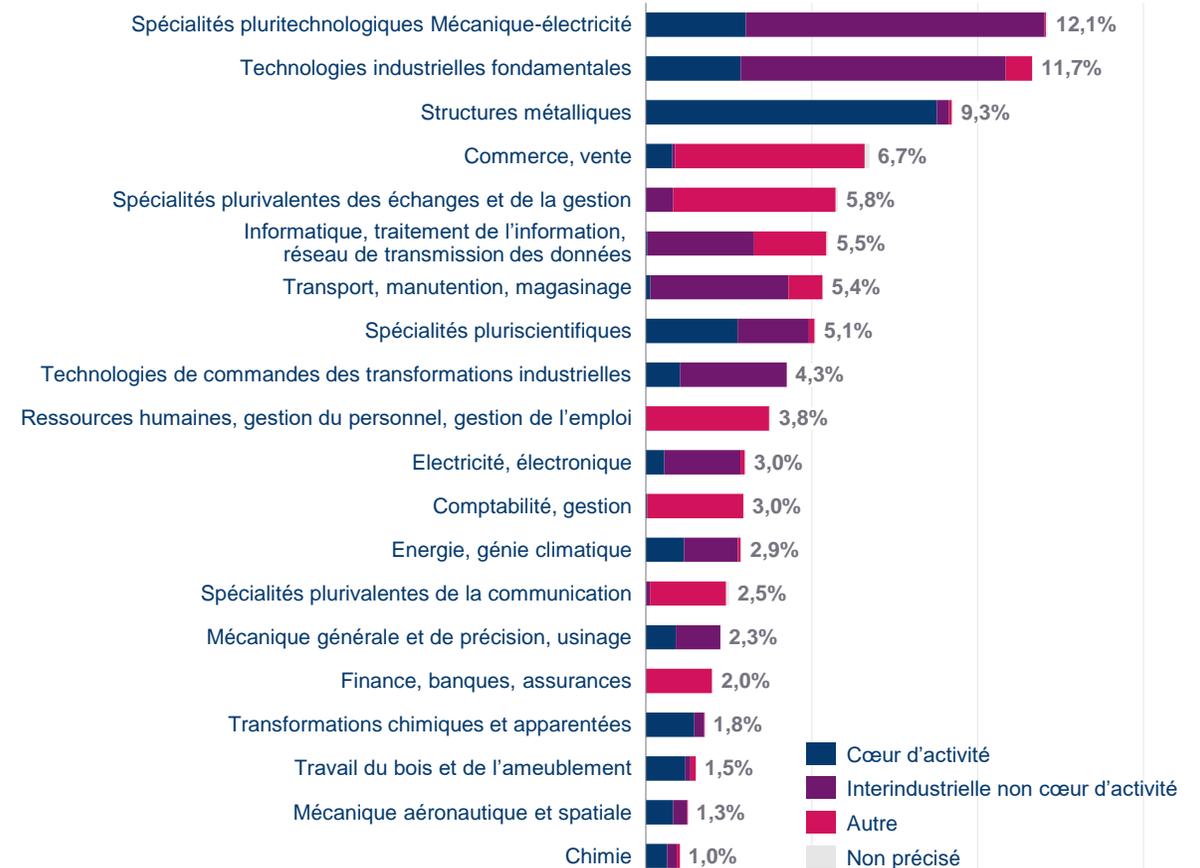
Précisions méthodologique

Une même spécialité de formation peut être considérée « Cœur d'activité », « Interindustrielle non-cœur d'activité » ou « Autre » selon la branche professionnelle de l'entreprise dans laquelle l'alternant réalise son apprentissage.

■ Cœur d'activité ■ Interindustrielle non cœur d'activité ■ Autre ■ Non précisé

Répartition du nombre d'alternants dans les entreprises de l'interindustrie en Hauts-de-France par spécialités de formations abordées en 2023 (20 premières spécialités en nombre d'alternants)

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



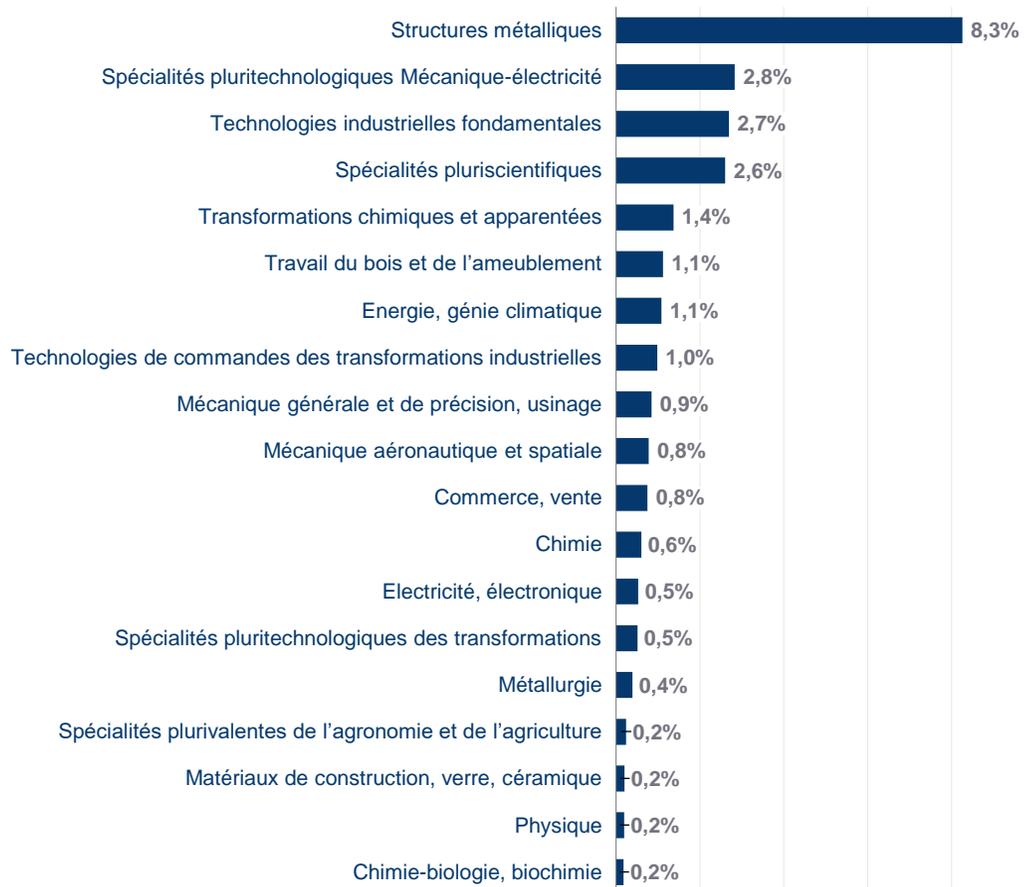
- La majorité des formations suivies par les alternants en Hauts-de-France ne sont pas considérées comme « cœur d'activité » par la plupart des entreprises de l'interindustrie :
 - Les spécialités pluri technologiques mécanique-électricité (12,1 % des alternants concernés par cette spécialité de formation dont 25% dans la catégorie « Cœur d'activité »)
 - Les technologies industrielles fondamentales (11,7% des alternants dont 24,5% dans la catégorie « Cœur d'activité »).
 - Les structures métalliques (9,3% des alternants dont 95% dans la catégorie « Cœur d'activité »).
 - Le Commerce et la vente (6,7% des alternants, dont 12% dans la catégorie « Cœur d'activité »).



27% des alternants en Hauts-de-France suivent des formations « cœur d'activité » de l'interindustrie (2/2)

Répartition du nombre d'alternants par formations « cœur d'activité » de l'interindustrie en Hauts-de-France en 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



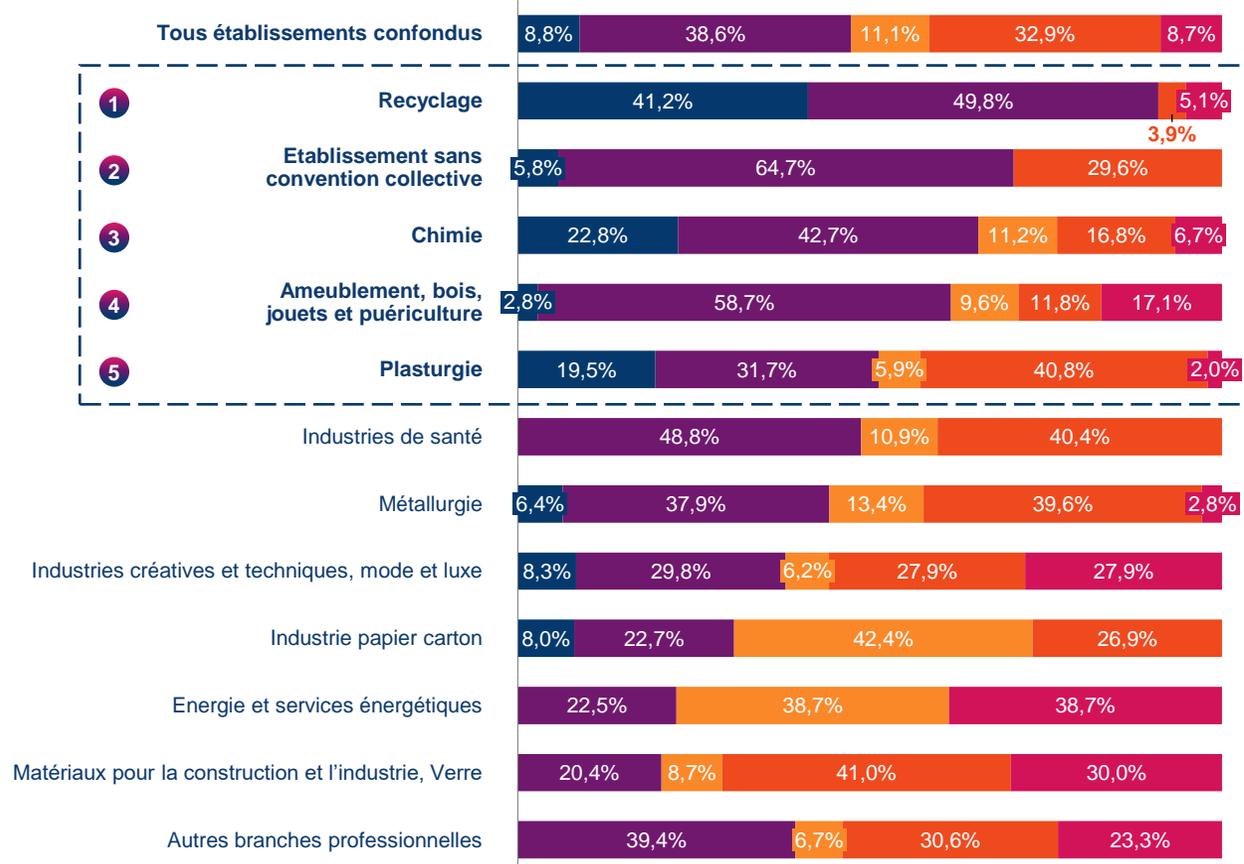
- En 2023, 27% des alternants suivent une formation dont la spécialité est considérée comme « cœur d'activité » de la branche professionnelle de l'entreprise dans laquelle ils réalisent leur apprentissage.
- Les spécialités les plus représentées sont :
 1. **Structures métalliques** (8,3% de l'ensemble des alternants de Hauts-de-France suivent une formation dont la thématique est Structures métalliques et travaillent dans une entreprise dont la branche professionnelle considère cette formation comme « cœur d'activité » en 2023).
 2. **Spécialités pluri technologiques Mécanique-électricité** (2,8%).
 3. **Technologies industrielles fondamentales** (2,7%).
 4. **Spécialités pluri scientifiques** (2,6%).
 5. **Transformations chimiques et apparentées** (1,4%)



À l'instar de l'offre de formation continue, les entreprises jugent différemment l'adéquation de l'offre en alternance du territoire selon leur branche d'appartenance

L'adéquation de l'offre de formation en alternance du territoire selon les établissements de chaque regroupement de branches l'interindustrie en Hauts-de-France

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



- **91%** des établissements de la branche **Recyclage** jugent aujourd'hui l'offre de **formation en alternance** disponible au niveau local. C'est plus que n'importe quel autre regroupement et plus de 20 points supérieurs à la 2^{ème} catégorie (**Etablissements sans convention collective**).

- Par ailleurs, les établissements de la branche **Recyclage** sont ceux qui déclarent le plus d'interactions avec les acteurs de la formation en alternance : **41%** soit près de **20 points de plus** que la **Chimie** (deuxième branche)

- **5 regroupements** de branches possèdent des établissements dont **au moins 50%** jugent que l'**offre locale correspond à leurs besoins**.

- Plus de **25%** des établissements de **3 regroupements*** de branches considèrent que l'offre en alternance est inexistante sur le territoire :

- **Industries créatives et techniques, modes et luxes** : 28%
- **Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre** : 30%
- **Energie et services énergétiques** : 39%

- L'offre de formation locale correspond à mes besoins et nous échangeons fréquemment avec les acteurs
 - L'offre de formation locale correspond à mes besoins
 - L'offre de formation correspondante à mes besoins n'existe que dans les grands pôles urbains du territoire
 - L'offre de formation présente sur le territoire ne correspond pas / correspond partiellement à mes besoins
 - Aucune offre de formation n'existe sur le territoire
- 1 Classement des regroupements de branches dont la majorité des entreprises interrogées jugent l'offre de formation locale en adéquation avec leurs besoins

* Hors Etablissements sans convention collective



09

1. Introduction et méthodologie
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de formation "industrielle" en région
8. L'alternance en Hauts-de-France

9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de formation par métiers

L'adéquation entre l'offre de formation et les besoins en compétences des entreprises doit s'analyser à l'échelle des métiers industriels et des territoires

6 métiers appartenant à 3 familles

proposés pour l'évaluation de l'adéquation de l'offre de formation en Hauts-de-France

Facteurs étudiés pour sélectionner les métiers à prioriser

1 Poids du métier au sein des effectifs salariés de l'interindustrie

2 Intensité des besoins en compétences sur le métier visé

3 Niveau de tension ressentie par les entreprises

4 Répartition entre les familles de métiers de l'interindustrie

5 Poids de chaque branche dans l'interindustrie en région

6 Métiers interbranches professionnelles

7 Lien avec les enjeux sur la transition RSE / Industrie 4.0



Production et Assemblage

Conducteur de ligne

Métiers du travail des métaux

- Métiers les plus représentés au sein de la famille Production et Assemblage et dans l'interindustrie au global (Source : INSEE BTS 2021)
- Métiers particulièrement recherchés et en tension sur le territoire (Sources : Enquête BMO France Travail, collecte d'informations terrain OPCO 2i Hauts-de-France)



Exploitation et maintenance

Technicien de maintenance

Opérateur de maintenance

- Métiers les plus représentés au sein de la famille Exploitation et Maintenance (Source : INSEE BTS 2021)
- Métiers particulièrement recherchés et en tension sur le territoire (Sources : Enquête BMO France Travail, collecte d'informations terrain OPCO 2i Hauts-de-France)



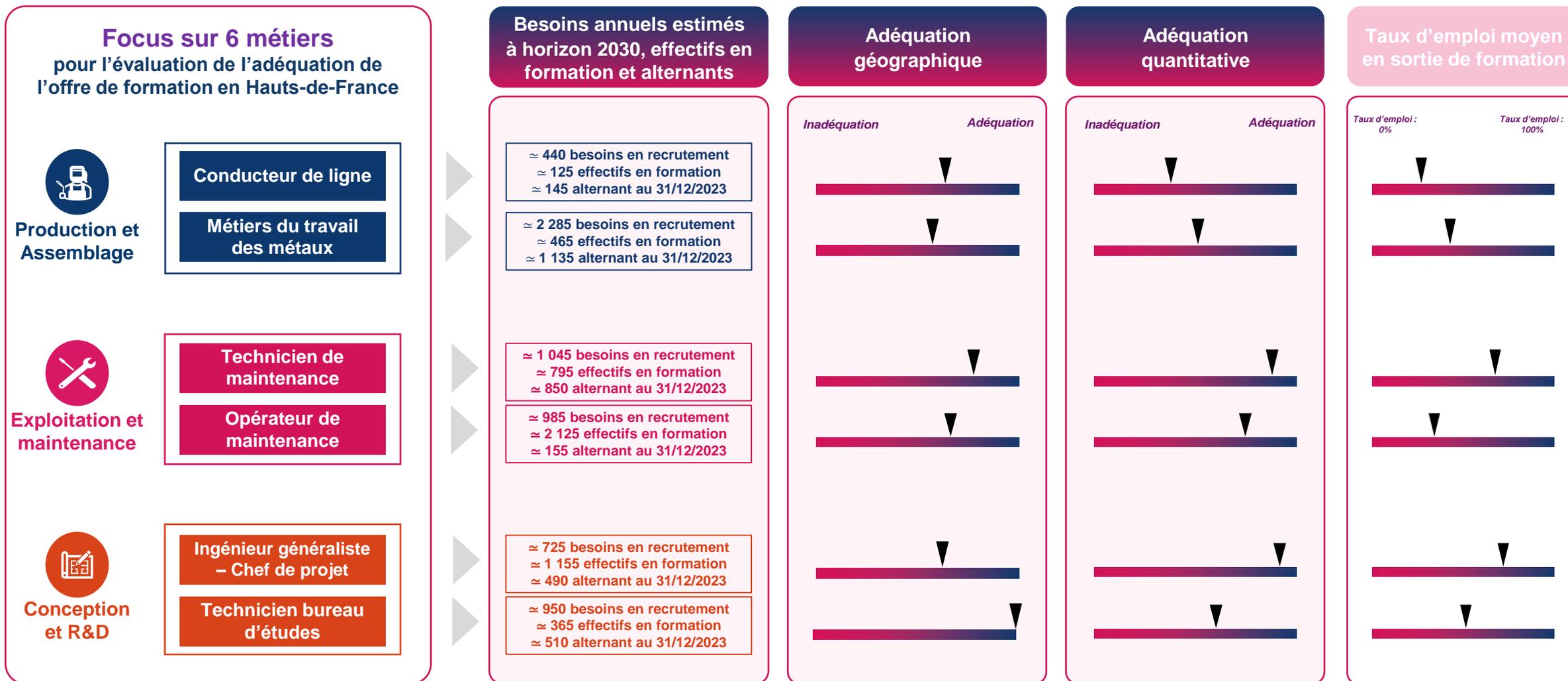
Conception et R&D

Ingénieur généraliste – Chef de projet

Technicien bureau d'études

- 3^{ème} famille de métiers cumulant le plus de difficultés de recrutements et métiers interbranches en lien avec l'innovation industrielle (Source : collecte d'informations terrain OPCO 2i Hauts-de-France)

Cette analyse met en évidence, qu'en complément de la localisation des formations et du nombre de places ouvertes, un 3^{ème} facteur doit être étudié : le taux d'emploi



Métier Conducteur de ligne

Caractérisation du métier

Principales missions

Source : UIMM

- **Programmation et réglage des machines** via la configuration des paramètres des équipements en fonction des caractéristiques des produits à fabriquer.
- **Supervision de la production** et du respect des cadences de production.
- **Contrôle la qualité des produits finis.**
- **Maintenance préventive et corrective** avec des opérations de maintenance de premier niveau pour minimiser les interruptions de production.
- **Coordination d'équipe** et encadrement des opérateurs de production.
- **Suggestions d'optimisations pour améliorer l'efficacité et la productivité** de la ligne de production.

Compétences attendues par les entreprises

Source : UIMM

- **Compétences techniques**
 - Maîtrise des équipements de production
 - Contrôle qualité
 - Maintenance de premier niveau
- **Compétences comportementales**
 - Rigueur et vigilance
 - Réactivité
 - Travail en équipe

Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en Hauts-de-France

sources : BMO France Travail, données 2024



520

Projets de recrutements en 2024 dans les industries hors IAA



43%

Des projets de recrutements jugés difficiles par les entreprises

63% des projets de recrutements sont localisés dans les départements du Nord et du Pas-de-Calais soit 330 projets de recrutements

Dénominations FAP 2021 concernées : Pilotes d'installation lourdes des industries de transformation et d'énergie, Techniciens des industries de process, Agents de maîtrise et assimilés des industries de process

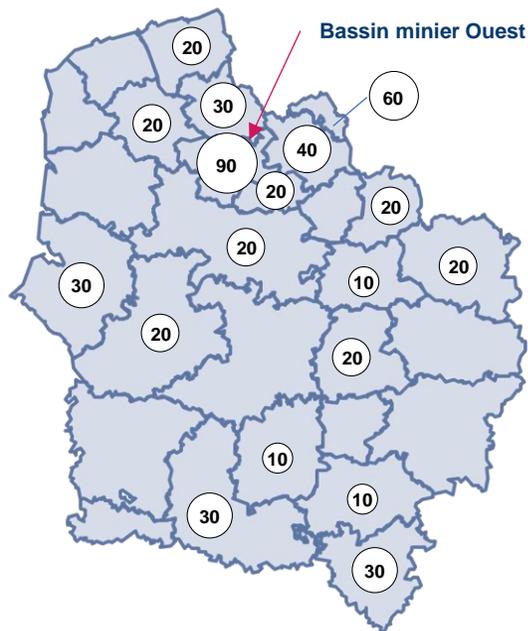


Métier Conducteur de ligne

Analyse de l'adéquation géographique

Localisation des besoins en recrutements par bassin d'emploi*

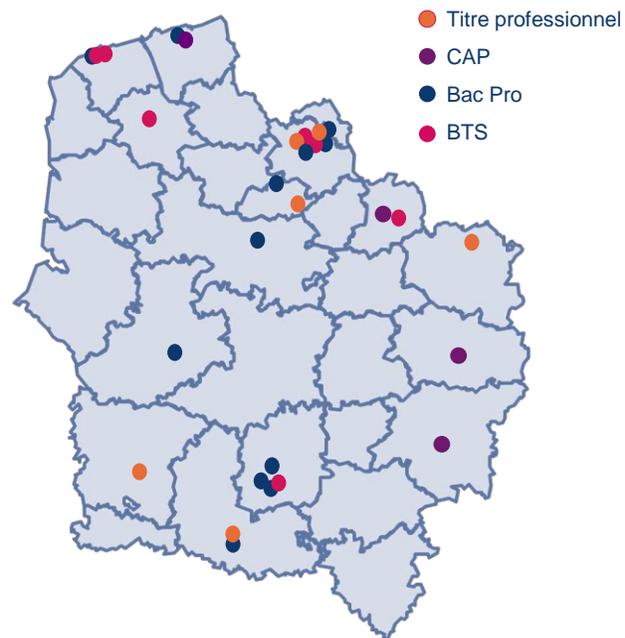
sources : BMO France Travail, données 2024



17 % des projets de recrutements sont localisés dans le bassin d'emploi **Bassin Minier Ouest** soit **90 projets de recrutements en 2024**

Localisation de l'offre de formation "industrielle" par bassin d'emploi

sources : Orion, ONISEP, OPCO 2i



29 sessions de formation en Hauts-de-France forment au métier « Conducteur de ligne » dont **40% sont localisées dans le département du Nord**

Evaluation de l'adéquation géographique de l'offre de formation

Inadéquation Adéquation

- ▶ Les besoins en recrutements sont majoritairement situés dans le département du **Nord** qui concentre également **près de la moitié des formations "industrielles"** en région pour le métier Conducteur de ligne.
- ▶ L'offre de formation est également développée dans le département de **l'Oise**.
- ▶ La localisation des OF dans ce département peut répondre aux besoins en recrutements situés dans les zones frontalières du département de **l'Aisne, relativement dépourvues d'offre de formation.**

*Un écart peut être constaté entre le nombre total de besoins en recrutements par bassins d'emplois et le nombre total de besoins en recrutements à l'échelle régionale (cf slide précédente)

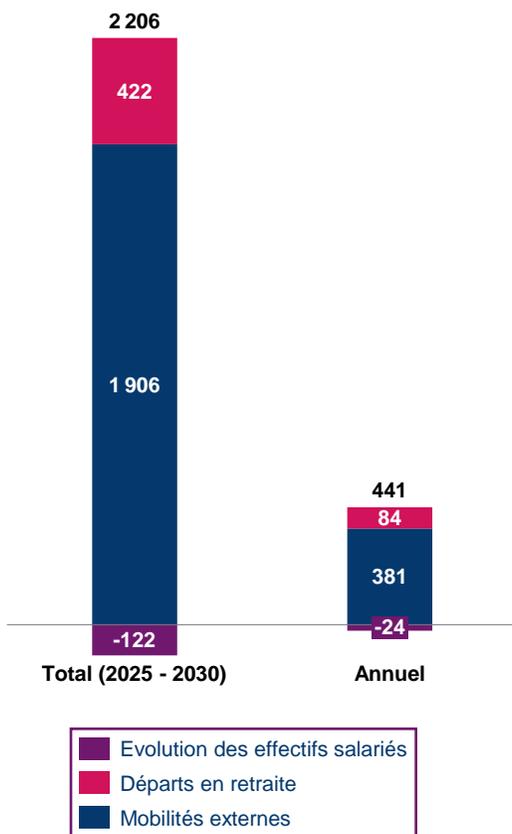


Métier Conducteur de ligne

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en Hauts-de-France

Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

source : Observatoire des Compétences Industries,
INSEE BTS 2021 – retraitement EY



Codes PCS 2003 retenus : 622a, 625a; 626a

Formations retenues	Départements	Effectifs en dernière année Taux de remplissage moyen <small>source : Orion</small>	Taux d'emplois moyen à 6 mois (niveau régional) <small>source : Orion</small>	Nb de personnes disponibles sur le marché du travail <small>source : Orion</small>
CAP – Conducteurs d'installations de production	Aisne, Nord	≈ 21 (96%)	16%	≈ 4
Bac Pro – Pilote de ligne de production	Nord, Oise, Pas-de-Calais, Somme	n.d	n.d	≈ n.d
Bac Pro – Production en industries pharmaceutiques, alimentaires et cosmétiques	Nord, Oise	≈ 31 (n.d)	24%	≈ 7
Bac Pro – Procédés de la chimie, de l'eau et des papiers-cartons	Nord, Oise, Pas-de-Calais	≈ 29 (71%)	31%	≈ 9
BTS – Pilotage de procédés	Nord, Oise	≈ 31 (90%)	49%	≈ 15
BTS – Développement de réalisation bois	Nord, Pas-de-Calais	≈ 15 (67%)	n.d	n.d
TOTAL		≈ 127		> 35

Zoom Alternance : Nombre d'alternants en Hauts-de-France au 31.12.2023 - source : OPCO 2i

CQP – Opérateur de fabrication des industries chimiques	27 alternants dont 16 formés en Hauts-de-France
CQP – Pilote de Systèmes de Production Automatisée	37 alternants formés en Hauts-de-France
TP – Conduite d'installation et de machines automatisées	36 alternants formés en Hauts-de-France
MC – Conducteur de machines de verrerie	8 alternants formés en Hauts-de-France
Bac Pro – Pilote de ligne de production	38 alternants formés en Hauts-de-France
TOTAL	146 alternants formés en Hauts-de-France



Métiers du travail des métaux

Caractérisation du métier

Principales missions

Source : Orientation pour tous

- **Façonner, assembler et ajuster** des pièces métalliques ou des structures
- Employer des **techniques variées** : découpe, pliage, usinage, soudage, rivetage
- Lire et comprendre des **plans techniques, dessins industriels et schémas**
- Respecter les **spécifications, les normes et les tolérances** définies
- Vérifier la **conformité des pièces et des assemblages** réalisés
- Appliquer strictement les **règles de sécurité**

Compétences attendues par les entreprises

Source : Orientation pour tous

- Maîtrise des **procédés spécifiques** (usinage, soudage, chaudronnerie, tôlerie, forge, etc.).
- Connaissance approfondie des **propriétés des métaux et des matériaux associés**.
- **Habilité manuelle** pour des tâches nécessitant **finesse et minutie**.
- Compétence dans **l'utilisation des machines-outils** (tours, fraiseuses, plieuses, poinçonneuses).
- Capacité à comprendre et adapter les **solutions techniques** en fonction des **contraintes**.

Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en Hauts-de-France

sources : BMO France Travail, données 2024



64% des projets de recrutements sont localisés dans le département du Nord soit **1 1430 projets de recrutements**.

Dénominations FAP 2021 concernées : Soudeurs, Tuyauteurs, Ouvriers en chaudronnerie et tôlerie, Ouvriers peu qualifiés en conduite d'équipement d'usinage, Ouvriers peu qualifiés de conduite d'installation de production de métaux

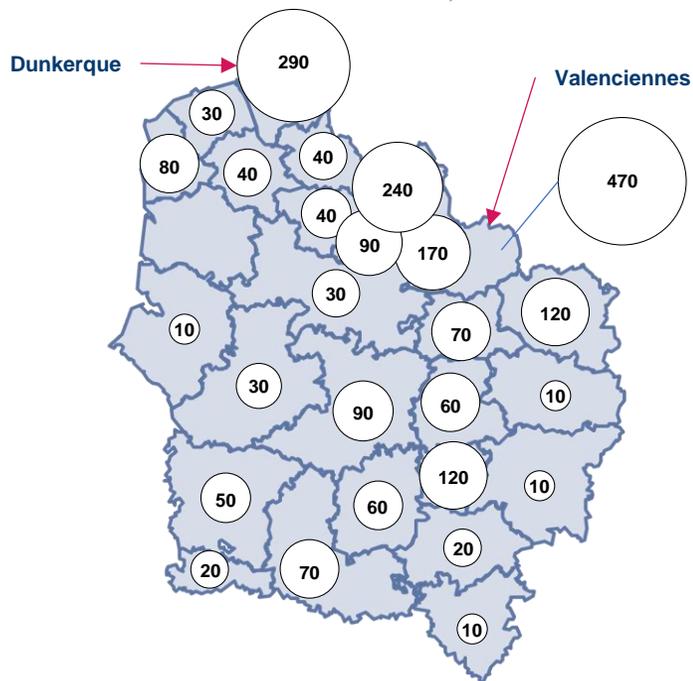


Métiers du travail des métaux

Analyse de l'adéquation géographique

Localisation des besoins en recrutements par bassin d'emploi*

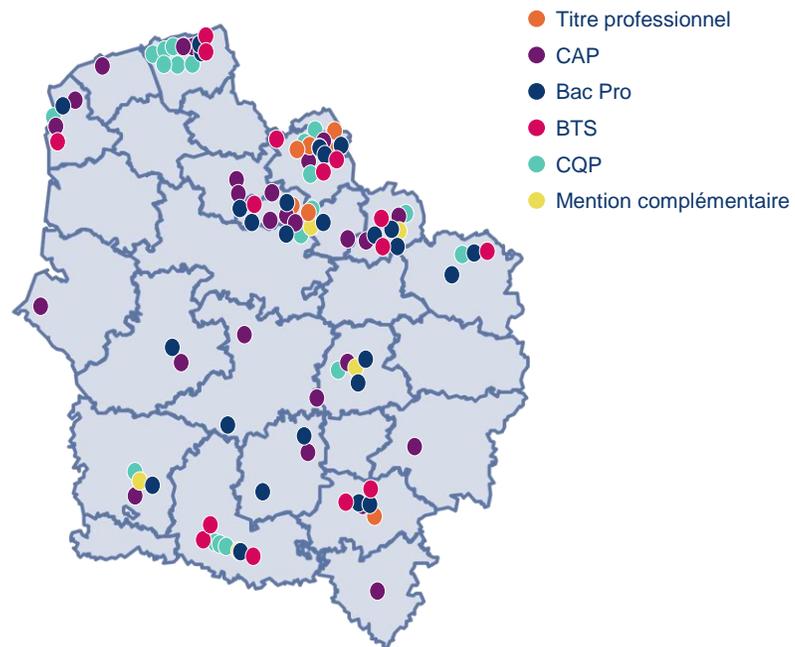
sources : BMO France Travail, données 2024



34 % des projets de recrutements sont localisés dans les bassins d'emploi de **Dunkerque** et **Valenciennes** soit **760 projets de recrutements** en 2024

Localisation de l'offre de formation "industrielle" par bassin d'emploi

sources : Orion, ONISEP, OPCO 2i



99 sessions de formation en Hauts-de-France forment aux métiers du travail des métaux dont **45% sont localisées dans le département du Nord**

Evaluation de l'adéquation géographique de l'offre de formation

Inadéquation Adéquation

- ▶ Les Hauts-de-France connaissent de **forts besoins en recrutements pour les métiers du travail des métaux** avec deux bassins d'emploi qui se distinguent en 2024 : **Dunkerque** et **Valenciennes**.
- ▶ Ces deux territoires sont dotés d'une **offre de formation diversifiée** qui comprend plusieurs niveaux et certifications (CAP, Bac Pro, BTS, Mention complémentaire) et centralisée dans les grandes agglomérations.
- ▶ Par ailleurs, la quasi-totalité des bassins d'emploi sont dotés **d'au moins une session de formation sur les métiers du travail du métaux**. Cependant, quelques exceptions qui présentent des besoins importants sont dépourvus, notamment le **Cambrésis** (70 besoins en recrutements recensés en 2024), **l'Audomarois** (40 besoins), **Flandre Lys** (40 besoins) ou encore **l'Artois Ternois** (30 besoins).

Un écart peut être constaté entre le nombre total de besoins en recrutements par bassins d'emplois et le nombre total de besoins en recrutements à l'échelle régionale (cf slide précédente)

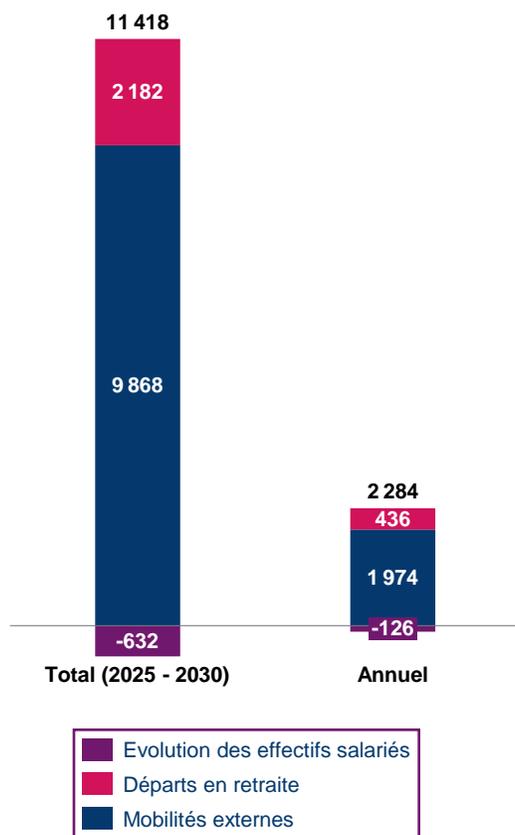


Métiers du travail des métaux

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en Hauts-de-France (1/2)

Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

source : Observatoire des Compétences Industries,
INSEE BTS 2021 – retraitement EY



Formations retenues	Départements	Effectifs en dernière année Taux de remplissage moyen source : Orion	Taux d'emplois moyen à 6 mois (niveau régional) source : Orion	Nb de personnes disponibles sur le marché du travail source : Orion
CAP - Métallier	02, 59, 50, 62, 80	≈ 89 (87%)	21 %	≈ 21
CAP – Réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage	02, 59, 60, 62, 80	≈ 128 (98%)	25 %	≈ 32
Mention Complémentaire – Technicien en soudage	02, 59	≈ 14 (n.d)	64 %	≈ 9
Bac Pro – Technicien en chaudronnerie industrielle	02, 59, 60, 62, 80	≈ 179 (81%)	41 %	≈ 74
BTS – Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle	02, 59, 60, 62	≈ 35 (56%)	64 %	≈ 22
BTS - Forge	60	≈ 10 (73%)	n.d	n.d
BTS - Fonderie	59, 60	≈ 12 (36%)	55 %	≈ 7
TOTAL		≈ 467		> 165

Codes PCS 2003 retenus : 623a, 623b, 623c, 623f, 623g, 628c, 634b, 673b, 673c

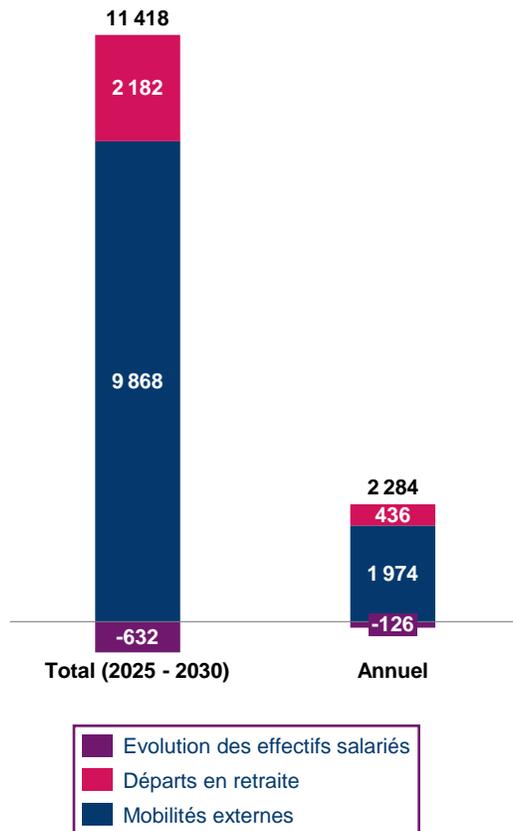


Métiers du travail des métaux

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en Hauts-de-France (2/2)

Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

source : Observatoire des Compétences Industries,
INSEE BTS 2021 – retraitement EY



Codes PCS 2003 retenus : 623a, 623b, 623c, 623f, 623g, 628c, 634b, 673b, 673c

Zoom Alternance : Nombre d'alternants en Hauts-de-France au 31.12.2023 - source : OPCO 2i

CQP – Chaudronnier d'atelier	48 alternants formés en Hauts-de-France
CQP – Soudeur industriel	165 alternants formés en Hauts-de-France
Titre professionnel – Soudeur assembleur industriel	63 alternants formés en Hauts-de-France
Titre professionnel – Technicien en chaudronnerie	22 alternants formés en Hauts-de-France
CAP – Métallier	105 alternants formés en Hauts-de-France
CAP – Réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage	219 alternants formés en Hauts-de-France
Mention Complémentaire - Technicien en chaudronnerie aéronautique et spatiale	14 alternants formés en Hauts-de-France
Mention Complémentaire – Technicien en soudage	27 alternants formés en Hauts-de-France
Bac Pro - Technicien en chaudronnerie industrielle	314 alternants formés en Hauts-de-France
BTS – Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle	158 alternants formés en Hauts-de-France
TOTAL	1 135 alternants formés en Hauts-de-France



Métier Technicien de maintenance

Caractérisation du métier

Principales missions

Source : Option Métier

- **Diagnostic et contrôle** : Identifier les dysfonctionnements des machines, installations et équipements industriels.
- **Maintenance préventive et curative** : Planifier et réaliser des interventions pour prévenir les pannes et réparer les équipements en cas de défaillance.
- **Amélioration continue** : Proposer des solutions pour optimiser la sécurité et la performance des matériels.
- **Organisation des interventions** : Programmer les activités de maintenance et coordonner les équipes en cas de besoin.

Compétences attendues par les entreprises

Source : Option Métier

- **Compétences techniques** :
 - Maîtrise des systèmes automatisés
 - Connaissances en électricité, mécanique, hydraulique et pneumatique
 - Utilisation de logiciels de Gestion de Maintenance Assistée par Ordinateur (GMAO)
- **Compétences comportementales** :
 - Rigueur
 - Organisation
 - Réactivité
 - Capacité à travailler en équipe

Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en Hauts-de-France

sources : BMO France Travail, données 2024



440

Projets de recrutements en 2024 dans les industries hors IAA



86%

Des projets de recrutements jugés difficiles par les entreprises

75% des projets de recrutements sont localisés dans les départements du Nord et de l'Oise soit 330 projets de recrutements

Dénominations FAP 2021 concernées : Techniciens et agents de maîtrise en maintenance générale et mécanique industrielle, Techniciens et agents de maîtrise en maintenance électrique, électronique et automatismes

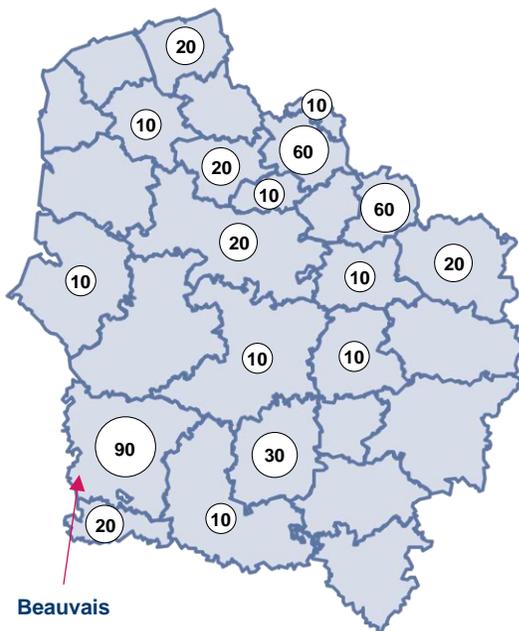


Métier Technicien de maintenance

Analyse de l'adéquation géographique

Localisation des besoins en recrutements par bassin d'emploi*

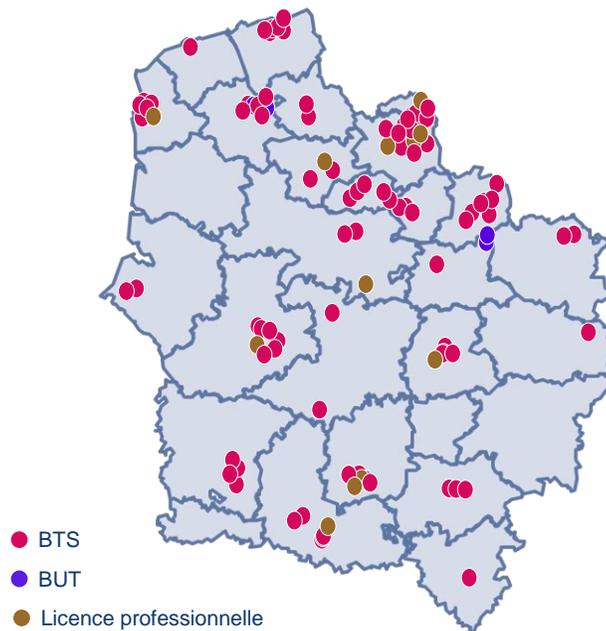
sources : BMO France Travail, données 2024



20 % des projets de recrutements sont localisés dans le bassin d'emploi de Beauvais soit 90 projets de recrutements en 2024

Localisation de l'offre de formation "industrielle" par bassin d'emploi

sources : Orion, ONISEP, OPCO 2i



108 sessions de formation en Hauts-de-France forment au métier « Technicien de maintenance » dont 43% sont localisées dans le département du Nord

Evaluation de l'adéquation géographique de l'offre de formation



- ▶ **3 bassins d'emploi** concentrent près de 50% des besoins en recrutements en 2024 pour le métier « Technicien de maintenance » : Beauvais (60) Lille (59), Valenciennes (59). Ces territoires sont dotés d'une offre de formation "industrielle" importante avec la **présence majoritaire de BTS au niveau local**.
- ▶ Cependant, Beauvais est le bassin d'emploi présentant **le moins de sessions de formation** alors qu'il concentre le plus de besoins en recrutements.
- ▶ Le bassin d'emplois de **Méru** est le seul territoire qui recense des besoins en recrutements et qui **n'est doté d'aucune offre en région** pour la formation des techniciens de maintenance.

Un écart peut être constaté entre le nombre total de besoins en recrutements par bassins d'emplois et le nombre total de besoins en recrutements à l'échelle régionale (cf slide précédente)

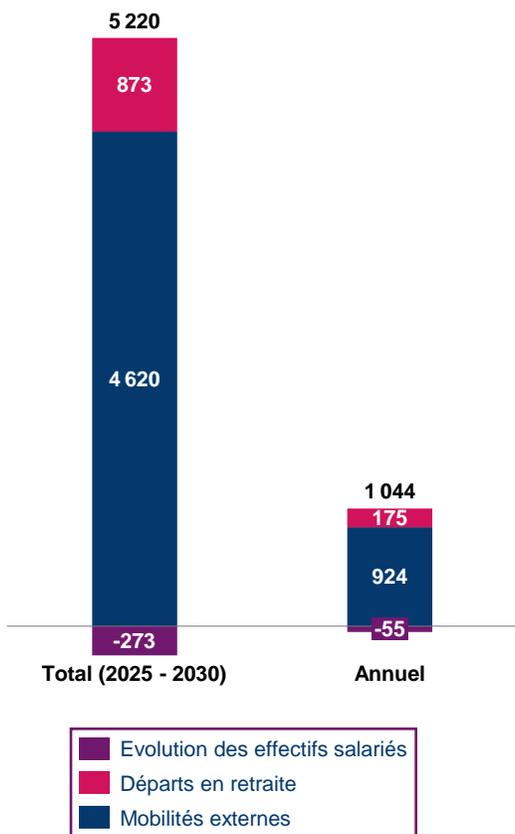


Métier Technicien de maintenance

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en Hauts-de-France

Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

source : Observatoire des Compétences Industries,
INSEE BTS 2021 – retraitement EY



Codes PCS 2003 retenus : 477b, 486a; 486d

Formations retenues	Départements	Effectifs en dernière année Taux de remplissage moyen <i>sources : Orion, InserSup</i>	Taux d'emplois moyen à 6 mois <i>sources : Orion, InserSup</i>	Nb de personnes disponibles sur le marché du travail <i>sources : Orion, InserSup</i>
BTS - Électrotechnique	02, 59, 60, 62, 80	≈ 281 (60%)	58 %	≈ 163
BTS – Maintenance des systèmes	02, 59, 60, 62, 80	≈ 110 (63%)	54 %	≈ 60
BTS – Conception et réalisation des systèmes automatiques	02, 59, 60, 62, 80	≈ 253 (75%)	47 %	≈ 119
BTS – Contrôle industriel et régulation automatique	59, 60, 62	≈ 59 (74%)	65 %	≈ 39
Licence Pro - Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie	62	≈ 21	100 %	≈ 21
Licence Pro - Maintenance et technologie : organisation de la maintenance	80	≈ 24	79 %	≈ 19
Licence pro – Maintenance et technologie : systèmes pluri techniques	59, 62	≈ 47	94 %	≈ 44
TOTAL		≈ 795		≈ 465

Zoom Alternance : Nombre d'alternants en Hauts-de-France au 31.12.2023 - source : OPCO 2i

BTS - Électrotechnique	256 alternants formés en Hauts-de-France
BTS – Maintenance des systèmes	439 alternants formés en Hauts-de-France
BTS – Conception et réalisation des systèmes automatiques	45 alternants formés en Hauts-de-France
BTS - Contrôle industriel et régulation automatique	44 alternants formés en Hauts-de-France
Licence Pro - Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie	45 alternants formés en Hauts-de-France
Licence Pro - Maintenance et technologie : organisation de la maintenance	23 alternants formés en Hauts-de-France
TOTAL	852 alternants formés en Hauts-de-France

Inadéquation

Adéquation



Métier Opérateur de maintenance

Caractérisation du métier

Principales missions

Source : Orientation pour tous

- **Contrôler, surveiller et entretenir** régulièrement les équipements (entretien préventif);
- **Détecter l'origine d'une panne** (sur place ou à distance), établir un **diagnostic** et intervenir en cas de panne;
- Proposer des solutions pour **optimiser la sécurité** et la **performance des matériels**;
- Apporter un **appui technique à une équipe**;
- Organiser et **programmer les activités et opérations de maintenance**.

Compétences attendues

Source : Orientation pour tous

- Connaissances techniques en **automatismes, mécanique, hydraulique, pneumatique, électricité industrielle**;
- Maîtrise de **l'informatique industrielle**;
- Expertise en **GMAO** (gestion de la maintenance assistée par ordinateur);
- Capacité à raisonner avec **méthode et à détecter une situation anormale**
- Travail en équipe
- **Capacité d'adaptation**

Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en Hauts-de-France

sources : BMO France Travail, données 2024



890

Projets de recrutements en 2024 dans les industries hors IAA



68%

Des projets de recrutements jugés difficiles par les entreprises

45% des projets de recrutements sont localisés dans le département du Nord soit 400 projets de recrutements

Dénominations FAP 2021 concernées : Ouvriers de la maintenance générale et mécanique, Ouvriers de la maintenance en électricité et en électronique

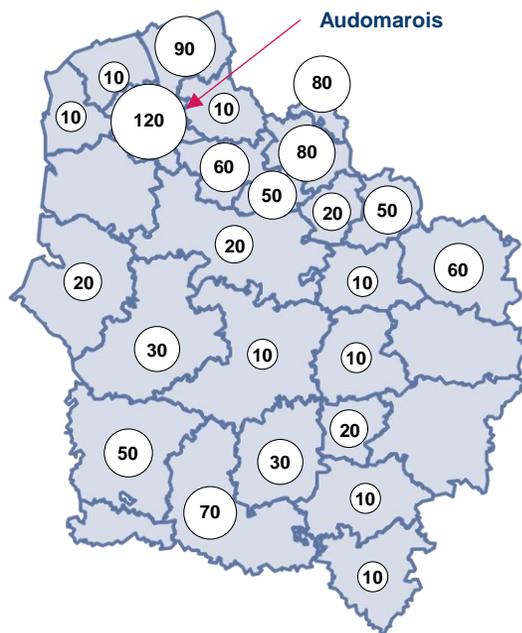


Métier Opérateur de maintenance

Analyse de l'adéquation géographique

Localisation des besoins en recrutements par bassin d'emploi*

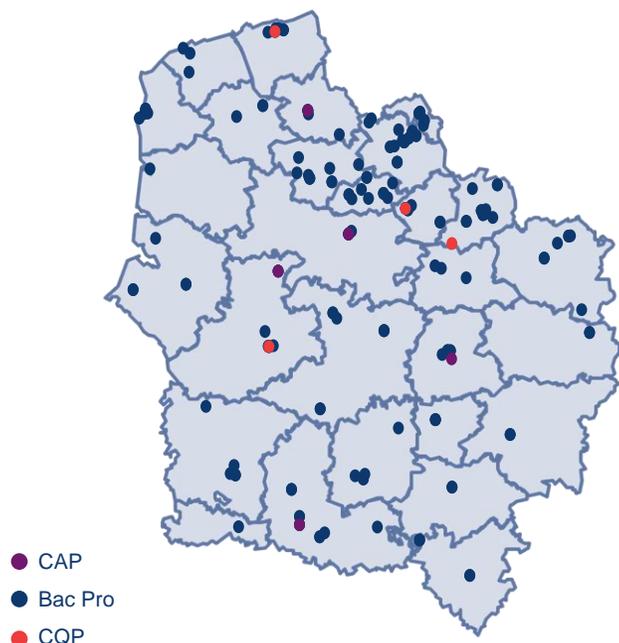
sources : BMO France Travail, données 2024



14% des projets de recrutements sont localisés dans le bassin d'emploi **Audomarois** soit **120 projets de recrutements** en 2024

Localisation de l'offre de formation "industrielle" par bassin d'emploi

sources : Orion, ONISEP, OPCO 2i



170 sessions de formation en Hauts-de-France forment au métier « Opérateur de maintenance » dont **41% sont localisées dans le département du Nord**

Evaluation de l'adéquation géographique de l'offre de formation



- ▶ Un maillage des formations liées au métier « Opérateur de maintenance » qui garantit une **répartition sur l'ensemble du territoire régional** avec la présence d'au moins un OF dans chaque bassin d'emploi en Hauts-de-France.
- ▶ Une majorité de formations de **niveau 4** (Bac Pro), très concentrées dans les départements du **Nord** et de l'**Oise**, départements où les besoins en recrutements sont également les plus importants.
- ▶ Des taux de remplissage des formations "industrielles" qui avoisinent les **80% dans l'ensemble des départements de la Région.**

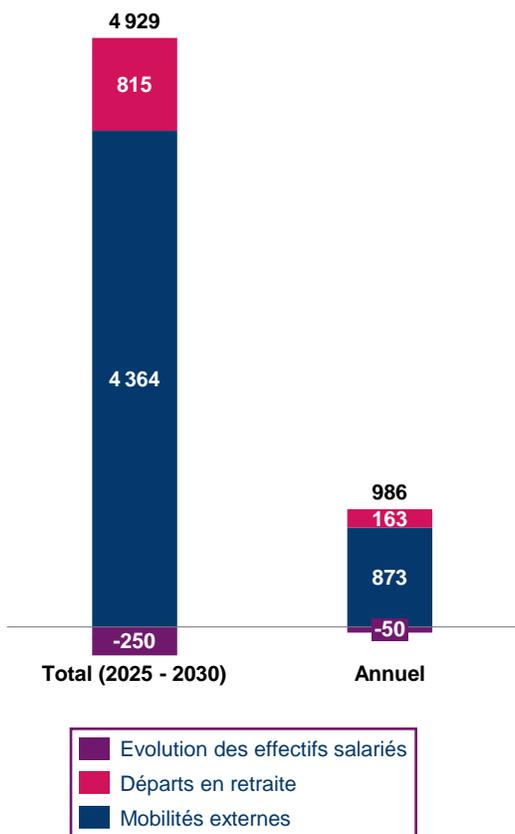
*Un écart peut être constaté entre le nombre total de besoins en recrutements par bassins d'emplois et le nombre total de besoins en recrutements à l'échelle régionale (cf slide précédente)

Métier Opérateur de maintenance

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en Hauts-de-France

Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

source : Observatoire des Compétences Industries,
INSEE BTS 2021 – retraitement EY



Codes PCS 2003 retenus : 628a; 628b

Formations retenues	Départements	Effectifs en dernière année Taux de remplissage moyen <small>source : Orion</small>	Taux d'emplois moyen à 6 mois (niveau régional) <small>source : Orion</small>	Nb de personnes disponibles sur le marché du travail <small>source : Orion</small>
CAP – Maintenance des matériels	Aisne, Nord, Oise, Pas-de-Calais, Somme	≈ 29 (taux de remplissage moyen : 80%)	10%	≈ 3
Bac Pro – Maintenance et efficacité énergétique	Aisne, Nord, Oise, Pas-de-Calais, Somme	≈ 75 (taux de remplissage moyen : 61%)	38%	≈ 17
Bac Pro - Maintenance des matériels	Aisne, Nord, Oise, Pas-de-Calais, Somme	≈ 107 (taux de remplissage moyen : 80%)	55%	≈ 47
Bac Pro – Maintenance des systèmes de production connectés	Aisne, Nord, Oise, Pas-de-Calais, Somme	≈ 505 (taux de remplissage moyen : 77%)	37%	≈ 144
Bac Pro – Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	Aisne, Nord, Oise, Pas-de-Calais, Somme	≈ 1 317 (taux de remplissage moyen : 90%)	36%	≈ 426
Bac Pro – Métiers du froid et des énergies renouvelables	Aisne, Nord, Oise, Pas-de-Calais	≈ 91 (taux de remplissage moyen : 79%)	45%	≈ 32
TOTAL		2 124		669

Zoom Alternance : Nombre d'alternants en Hauts-de-France au 31.12.2023 - source : OPCO 2i

CQP - Chargé de maintenance industrielle	18 alternants formés dans les Hauts-de-France
CQP - Mécanicien en machines tournantes sous pression	5 alternants formés dans les Hauts-de-France
CQP - Opérateur en maintenance industrielle	1 alternant formé dans les Hauts-de-France
Bac Pro – Maintenance des systèmes de production connectés	129 alternants dont 125 formés dans les Hauts-de-France
TOTAL	153 alternants formés

Inadéquation

Adéquation



Métier Ingénieur généraliste – Chef de projet

Caractérisation du métier

Principales missions

Source : Orientation pour tous

- **Analyse des besoins** : Comprendre les demandes des clients internes ou externes et évaluer la faisabilité technique et économique des projets.
- **Planification et organisation** : Définir les objectifs, les ressources nécessaires, les budgets et les échéances du projet.
- **Coordination des équipes** : Superviser et animer des équipes pluridisciplinaires, en assurant une communication efficace entre les différentes parties prenantes.
Suivi et contrôle : Assurer le respect des délais, des coûts et de la qualité, tout en veillant à la conformité aux normes et réglementations en vigueur.
- **Gestion des risques** : Identifier les potentiels obstacles et mettre en place des mesures préventives ou correctives pour assurer le bon déroulement du projet.

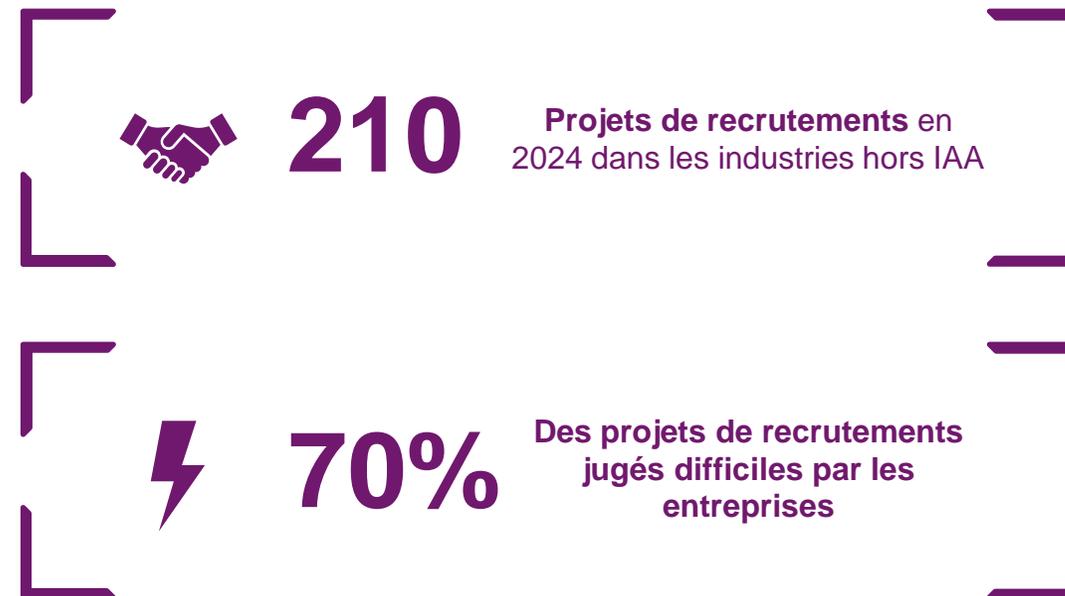
Compétences attendues

Source : Orientation pour tous

- Connaissance approfondie des **processus industriels** et des **technologies associées**.
- Capacité à **planifier, piloter et suivre des projets complexes** sur le moyen et long terme.
- Capacité à **négoier**, faire des **compromis** et démontrer des solutions adaptées aux besoins des parties prenantes.
- Aptitude à **anticiper** ou s'adapter aux **évolutions** et à réagir rapidement aux imprévus.

Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en Hauts-de-France

sources : BMO France Travail, données 2024



71% des projets de recrutements sont localisés dans le département du Nord soit **150 projets de recrutements**

Dénominations FAP 2021 concernées : Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production, Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité

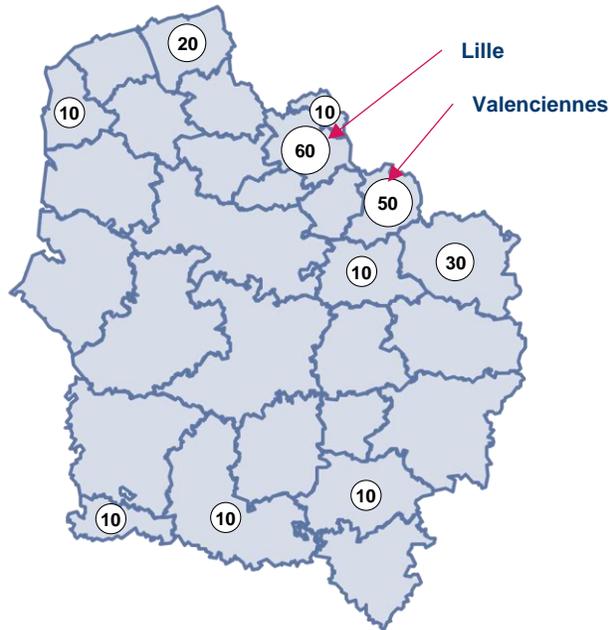


Métier Ingénieur généraliste – Chef de projet

Analyse de l'adéquation géographique

Localisation des besoins en recrutements par bassin d'emploi*

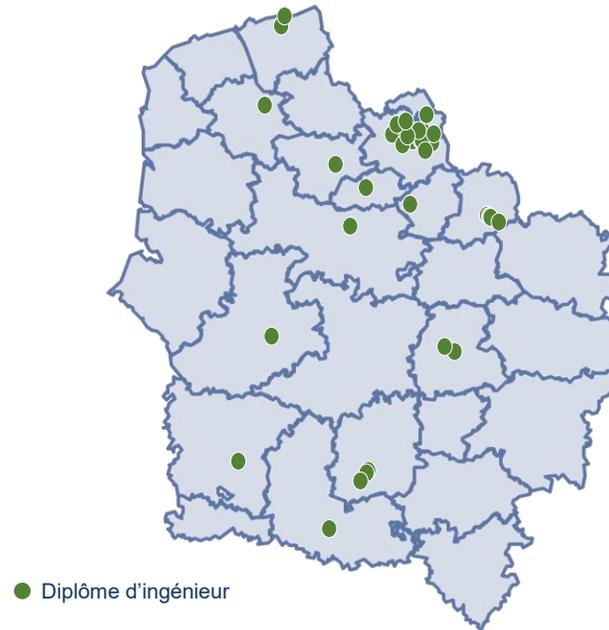
sources : BMO France Travail, données 2024



38 % des projets de recrutements sont localisés dans les bassins d'emploi de **Lille et de Valenciennes** soit **80 projets de recrutements en 2024**

Localisation de l'offre de formation "industrielle" par bassin d'emploi

sources : Orion, ONISEP, OPCO 2i



● Diplôme d'ingénieur

40 sessions de formation en Hauts-de-France forment au métier « Ingénieur – Chef de projet » dont **67% sont localisées dans le département du Nord**

Evaluation de l'adéquation géographique de l'offre de formation

Inadéquation

Adéquation



- Les formations au métier **d'ingénieur – chef de projet industriel** sont en grande majorité situées au sein des grandes agglomérations de la Région, notamment à Lille et Villeneuve d'Asc.
- Ces formations sont donc localisées à **proximité des établissements qui recherchent majoritairement ce type de profils** (bassins d'emploi de Lille, Valenciennes, Sambre-Avesnois).
- L'offre est également **diversifiée d'un point de vue des spécialités de formations** et ce afin de répondre aux besoins diversifiés des entreprises industrielles en région, le profil de chef de projet industriel devant s'adapter aux spécificités du process de production de l'entreprise dans laquelle il intervient.

*Un écart peut être constaté entre le nombre total de besoins en recrutements par bassins d'emplois et le nombre total de besoins en recrutements à l'échelle régionale (cf slide précédente)

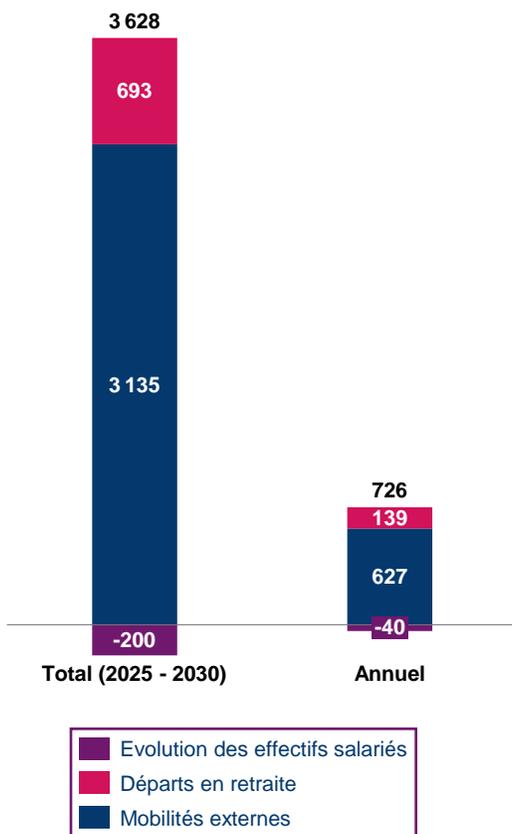


Métier Ingénieur généraliste – Chef de projet

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en Hauts-de-France

Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

source : Observatoire des Compétences Industries,
INSEE BTS 2021 – retraitement EY



Codes PCS retenus : 383b, 384b, 385b, 386d, 386e, 387f
* L'ensemble des formations n'ont pas été représentées

Formations retenues*	Départements	Nb de sortants diplômés en 2023 source : Inersup	Taux d'emplois salariés (niveau national) source : Inersup	Nb de personnes disponibles sur le marché du travail en sorte de formation source : Inersup
Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Lille (toutes spécialités)	Nord	≈ 154	80%	≈ 123
Ingénieur diplômé de l'INSA (toutes spécialités)	Nord	≈ 86	65%	≈ 56
Ingénieur diplômé de l'Ecole nationale supérieure Mines Telecom (toutes spécialités)	Nord	≈ 458	76%	≈ 348
Ingénieur diplômé de l'Université de Compiègne (toutes spécialités)	Somme	≈ 363	76%	≈ 276
Ingénieur diplômé de l'Ecole d'Ingénieurs du Littoral Côte d'Opale (toutes spécialités)	Pas-de-Calais, Nord	≈ 96	78%	≈ 75
TOTAL		1 157		878

Zoom Alternance : Nombre d'alternants en Hauts-de-France au 31.12.2023 - source : OPCO 2i

Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Lille (toutes spécialités)	83 alternants formés dans les Hauts-de-France
Ingénieur diplômé de l'INSA (toutes spécialités)	199 alternants formés dans les Hauts-de-France
Ingénieur diplômé de l'Ecole nationale supérieure Mines Telecom (toutes spécialités)	152 alternants formés dans les Hauts-de-France
Ingénieur diplômé de l'Université de Compiègne (toutes spécialités)	35 alternants formés dans les Hauts-de-France
Ingénieur diplômé de l'Ecole d'Ingénieurs du Littoral Côte d'Opale (toutes spécialités)	22 alternants formés dans les Hauts-de-France
TOTAL	491 alternants formés en Hauts-de-France

Inadéquation

Adéquation



Métier Technicien bureau d'études

Caractérisation du métier

Principales missions

Source : Orientation pour tous

- **Conception et dessin technique** : Élaborer des plans, schémas et dessins techniques en 2D et 3D à partir de cahiers des charges ou de spécifications fournies, en utilisant des logiciels de CAO/DAO tels qu'AutoCAD, SolidWorks ou CATIA
- **Analyse et validation technique** : Étudier les contraintes techniques des projets (matériaux, méthodes de fabrication, etc.) pour garantir leur faisabilité, proposer des solutions innovantes et assurer le respect des normes en vigueur.
- **Réalisation de dossiers techniques** : Constituer et mettre à jour les dossiers techniques des projets, incluant plans, notices, fiches techniques et procédures de fabrication, tout en assurant le suivi des modifications.

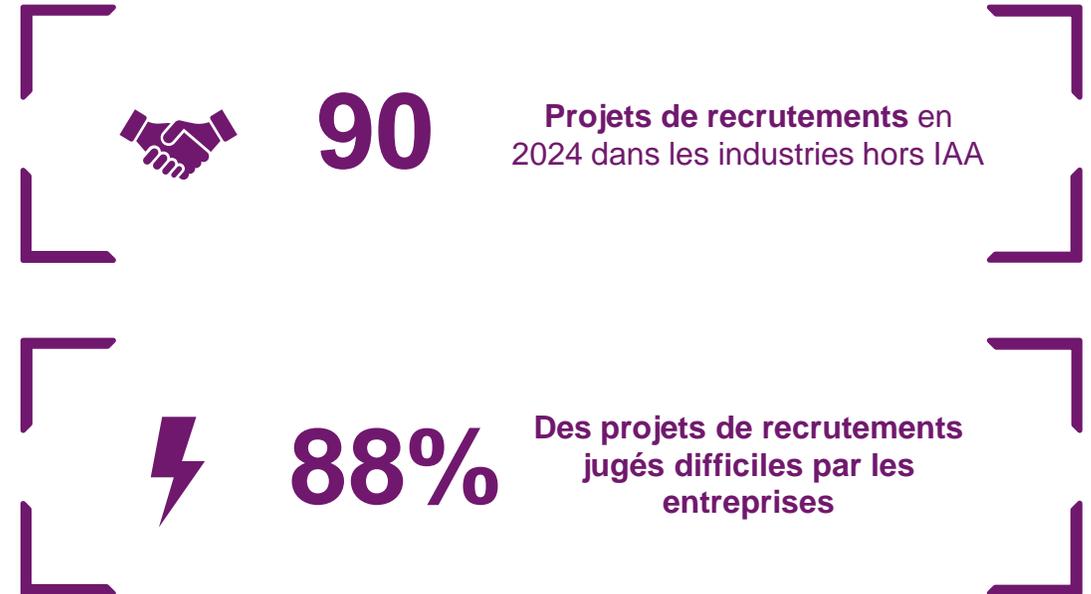
Compétences attendues par les entreprises

Source : Orientation pour tous

- **Compétences techniques** :
 - Maîtrise des logiciels de CAO/DAO.
 - Solides connaissances en mécanique, matériaux et procédés de fabrication.
 - Compréhension des réglementations et normes liées aux produits.
- **Compétences comportementales** :
 - Capacité d'analyse des contraintes techniques et proposition de solutions adaptées.
 - Bonnes capacités organisationnelles et esprit d'équipe.

Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en Hauts-de-France

sources : BMO France Travail, données 2024



67% des projets de recrutements sont localisés dans le département du Nord soit **60 projets de recrutements**

Dénominations FAP 2021 concernées : Techniciens d'étude, recherche et développement, Techniciens d'étude et de développement en informatique

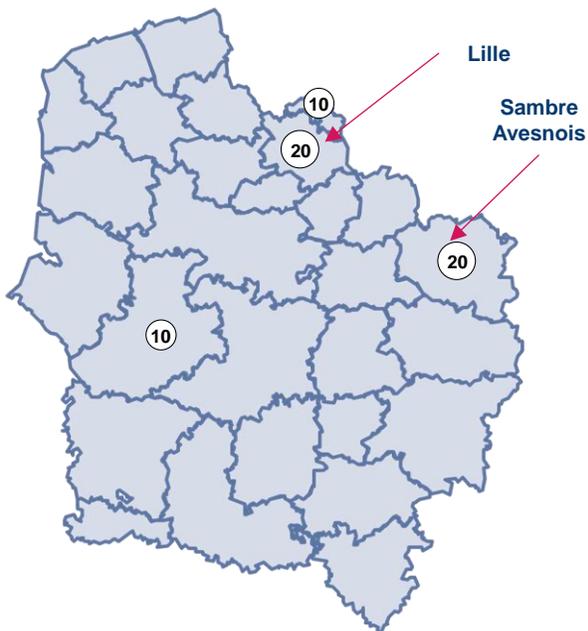


Métier Technicien bureau d'études

Analyse de l'adéquation géographique

Localisation des besoins en recrutements par bassin d'emploi*

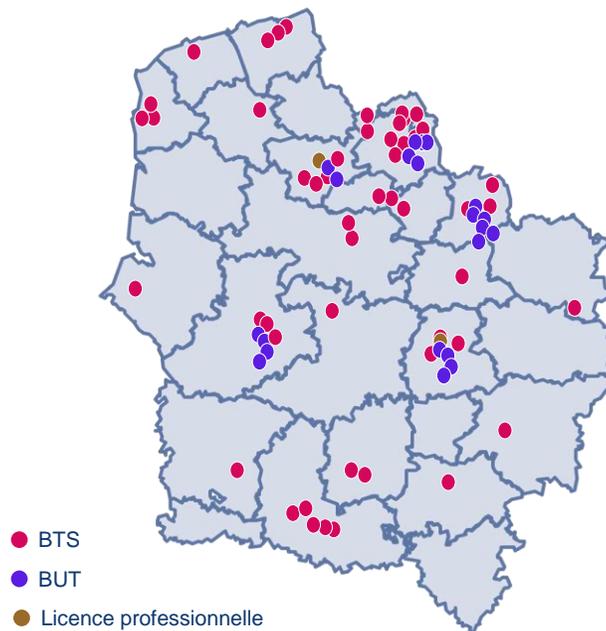
sources : BMO France Travail, données 2024



44 % des projets de recrutements sont localisés dans les bassins d'emplois de **Lille** et **Sambre-Avesnois** et soit **40 projets de recrutements en 2024**

Localisation de l'offre de formation "industrielle" par bassin d'emploi

sources : Orion, ONISEP, OPCO 2i



75 sessions de formation en Hauts-de-France forment au métier « Technicien bureau d'études » dont **43% sont localisées dans le département du Nord**

Evaluation de l'adéquation géographique de l'offre de formation

Inadéquation

Adéquation



- ▶ L'offre de formation régionale est répartie sur l'ensemble des départements de la région Hauts-de-France avec une concentration importante dans le **Nord**.
- ▶ Les besoins en recrutements recensés, relativement faibles en 2024, laissent supposer une répartition géographique de l'offre de formation qui répond pleinement à la demande locale dans la mesure où **seulement 4 bassins d'emplois enregistrent des besoins** : Lille, Sambre Avesnois, Amiens.
- ▶ Cependant cette apparente adéquation doit être interprétée à l'aune de **l'évaluation quantitative des formations** (cf slide suivante).

Un écart peut être constaté entre le nombre total de besoins en recrutements par bassins d'emplois et le nombre total de besoins en recrutements à l'échelle régionale (cf slide précédente)

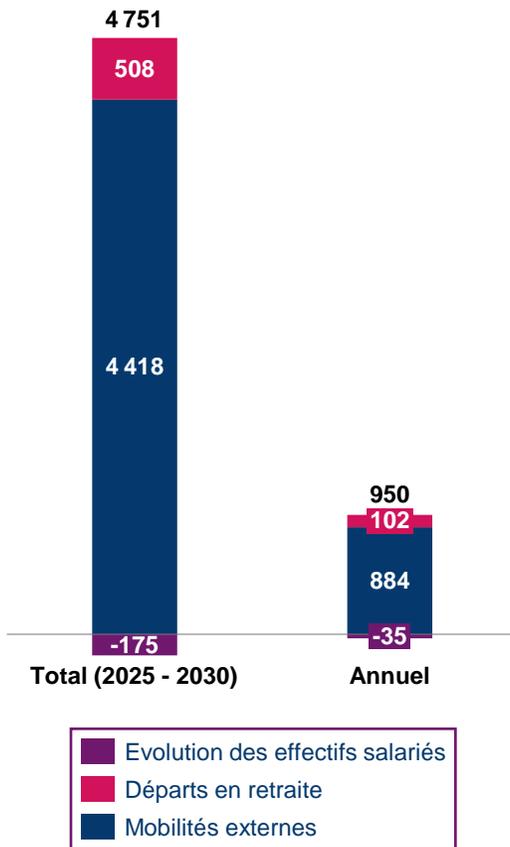


Métier Technicien bureau d'études

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en Hauts-de-France

Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

source : Observatoire des Compétences Industries,
INSEE BTS 2021 – retraitement EY



Formations retenues	Départements	Effectifs en dernière année Taux de remplissage moyen <i>source : Orion</i>	Taux d'emplois moyen à 6 mois (niveau régional) <i>source : Orion</i>	Nb de personnes disponibles sur le marché du travail en sorte de formation <i>source : Orion</i>
BTS – Assistance technique d'ingénieur	59, 62	≈ 45 (50%)	46 %	≈ 21
BTS – Conception des produits industriels	02, 59, 60, 62, 80	≈ 66 (75%)	51 %	≈ 34
BTS – Conception et réalisation des systèmes automatiques	02, 59, 60, 62, 80	≈ 253 (75%)	47 %	≈ 119
BTS – Conception et réalisation de produits	02, 59, 60, 80	≈ 28 (n.d)	46 %	≈ 13
Licence Pro - Métiers de l'industrie : conception de produits industriels	02, 62	≈ 47	83 %	≈ 39
TOTAL		≈ 364		≈ 213

Zoom Alternance : Nombre d'alternants en Hauts-de-France au 31.12.2023 - *source : OPCO 2i*

BTS – Conception des produits industriels	44 alternants formés en Hauts-de-France
BTS – Conception et réalisation des systèmes automatiques	45 alternants formés en Hauts-de-France
BTS – Conception des processus de réalisation de produits	152 alternants formés en Hauts-de-France
Licence Pro - Métiers de l'industrie : conception de produits industriels	25 alternants formés en Hauts-de-France
BUT – Génie Chimique-Génie des procédés	11 alternants formés en Hauts-de-France
BUT – Génie Mécanique et productique	193 alternants formés en Hauts-de-France
BUT – Mesures physiques	39 alternants formés en Hauts-de-France
TOTAL	509 alternants formés en Hauts-de-France



Codes PCS 2003 retenus : 383a, 384a, 385a, 386a



ANNEXES

Pictogrammes des 29 branches professionnelles de l'interindustrie et des grands secteurs de la branche Métallurgie présents en Hauts-de-France



Métallurgie



Alliages et produits métalliques



Mécanique



Électrique, électronique et numérique



Automobile et cycles



Aéronautique et spatial



Ferroviaire



Naval



Chimie



Industries électriques et gazières



Services d'efficacité énergétique



Industrie pharmaceutique



Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire



Industrie et services nautiques



Carrières et matériaux



Industries céramiques



Ciments



Fabrication mécanique du verre



Cristal, verre et vitrail



Tuiles et briques



Textile



Maroquinerie



Habillement



Industrie de la chaussure et des articles chaussants



Couture parisienne



Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie



Fabrication de l'ameublement



Menuiseries, charpentes et construction industrialisées et portes planes



Panneaux à base de bois



Jeux, jouets et puériculture



Industrie Papier carton



Caoutchouc



Recyclage



Plasturgie



Industries pétrolières

Les plus grands établissements sans convention collective de la région ont des activités très diversifiées



L'**Institut Pasteur de Lille** compte **deux établissements** sur le territoire des Hauts-de-France et représente environ **410 emplois** à l'échelle de la région. C'est un **acteur central de la recherche** dans la région qui accueille près de 1 000 personnes sur son campus.



Le Relais Nord Est Île-de-France compte **un établissement** sur le territoire des Hauts-de-France et représente environ **150 emplois** à l'échelle de la région. La structure fait partie du mouvement **Emmaüs** en région.



Le Campus Dalkia de Lille compte **un établissement** sur le territoire des Hauts-de-France et représente environ **75 emplois** à l'échelle de la région. La structure vise à former des professionnels ai métiers des services à l'énergie.



Oui Energy (Planète Oui) compte **un établissement** sur le territoire des Hauts-de-France et représente environ **75 emplois** à l'échelle de la région. La structure commercialise de l'électricité.



Desvres Surfaces compte **deux établissements** sur le territoire des Hauts-de-France et représente **132 emplois** à l'échelle de la région. La structure commercialise de l'électricité.



Lutetia compte **un établissement** sur le territoire des Hauts-de-France et représente environ **60 emplois** à l'échelle de la région. L'entreprise est spécialisée dans la fabrication de machine à destination de l'agroalimentaire.



STB Matériaux compte **un établissement** sur le territoire des Hauts-de-France et représente environ **52 emplois** à l'échelle de la région. L'entreprise est spécialisée dans l'exploitation de gravières et de sablières.

Une collecte d'informations terrain a été conduite par les conseillers formation OPCO 2i Hauts-de-France du 22.07.2024 au 07.11.2024

- **438 questionnaires complétés** durant les 16 semaines de diffusion lors d'entretiens conduits par les conseillers formation OPCO 2i Hauts-de-France auprès des établissements régionaux.

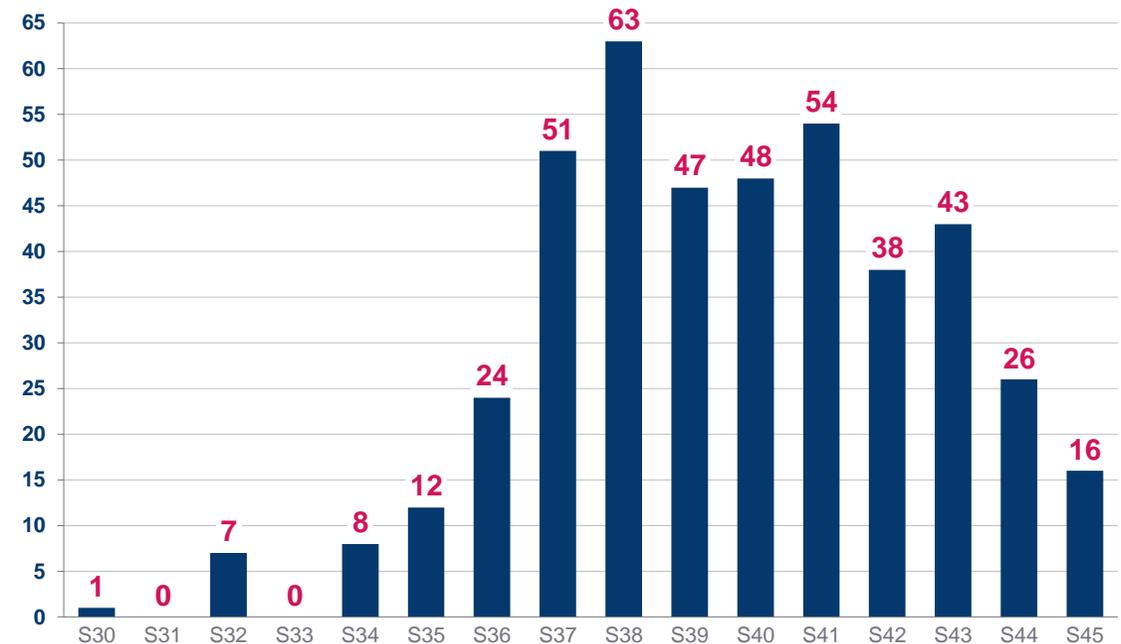
i Précisions méthodologiques :

Des **points de suivi hebdomadaire** ont été réalisés avec les conseillers formation OPCO 2i pour monitorer les retours des entreprises et assurer ainsi une représentativité forte des entreprises interrogées par rapport à la composition de l'interindustrie de la Région Hauts-de-France :

- Répartition par départements
- Répartition par tranches d'effectifs
- Répartition par branches de l'interindustrie

Évolution du nombre de retours des entreprises de l'interindustrie par semaine

438 retours des entreprises



21 entretiens ont été réalisés avec des membres de la Commission territoire, des fédérations professionnelles et les acteurs institutionnels régionaux

Structure	Catégorie	Secteur	Date d'entretien
DREETS Hauts-de-France	Services de l'Etat	Interindustrie	13/09/2024
Conseil Régional	Collectivité	Interindustrie	17/09/2024
Polyvia	Fédération professionnelle	Branche professionnelle Plasturgie	01/10/2024
France Chimie	Fédération professionnelle	Branche professionnelle Chimie	02/10/2024
UIMM Hauts-de-France	Fédération professionnelle	Branche professionnelle Métallurgie	07/10/2024
CFE – CGC Chimie	Syndicat	Branche professionnelle Chimie	10/10/2024
CFTC Métallurgie	Syndicat	Branche professionnelle Métallurgie	11/10/2024
FO Métaux	Syndicat	Branche professionnelle Métallurgie	11/10/2024
Fédération des industries du Verre	Fédération professionnelle	Branche professionnelle Fabrication mécanique du verre	15/10/2024
FO Métaux	Syndicat	Branche professionnelle Chimie	15/10/2024
UNICEM	Fédération professionnelle	Branche professionnelle Carrières et matériaux	16/10/2024
CFE – CGC Pétrole et Energies nouvelles	Syndicat	Branche professionnelle Industries pétrolières	17/10/2024
IEG	Fédération professionnelle	Branche professionnelle Industries électriques et gazières	15/11/2024
UITH	Fédération professionnelle	Branche professionnelle Textile	20/11/2024
FEDERC	Fédération professionnelle	Branche professionnelle Recyclage	18/12/2024
Conseil Régional	Collectivité	Interindustrie	17/10/2024
Université du Littoral (ULCO)	Université	Interindustrie	25/10/2024
LAHO Formation – CCIR Hauts-de-France	Organisme de formation	Interindustrie	28/10/2024
FORMASUP	Organisme de formation	Interindustrie	27/11/2024
PROMEIO	Organisme de formation	Interindustrie	27/11/2024
AFPI	Organisme de formation	Interindustrie	27/11/2024



En parallèle, 17 entretiens ont été menés avec des entreprises représentatives du tissu industriel en Hauts-de-France

Département	Entreprise	Branche professionnelle – Grand secteur	Date d'entretien
Nord	DALKIA	Services d'efficacité énergétique	05/09/2024
Pas-de-Calais	LFB MEDICAMENTS	Industrie pharmaceutique	03/10/2024
Pas-de-Calais	ALKERN FRANCE	Carrières et matériaux	03/10/2024
Oise	FAURECIA	Plasturgie	08/10/2024
Nord	ROQUETTE FRERES	Chimie	08/10/2024
Nord	DERICHEBOURG	Recyclage	08/10/2024
Aisne	SAICA PAPER FRANCE	Industrie papier carton	08/10/2024
Oise	SAVERGLASS	Fabrication mécanique du verre	08/10/2024
Nord	MACO PRODUCTIONS	Textile	08/10/2024
Nord	TOYOTA MMF	Métallurgie - Automobile et cycles	09/10/2024
Pas-de-Calais	ARC	Fabrication mécanique du verre	15/10/2024
Nord	FRAMATOME	Métallurgie - Mécanique	21/10/2024
Aisne	NEXANS	Métallurgie - Électrique, électronique et numérique	24/10/2024
Somme	GOODYEAR	Caoutchouc	24/10/2024
Nord	ALSTOM TRANSPORT SA	Métallurgie - Ferroviaire	28/10/2024
Nord	ARCELORMITTAL FRANCE	Métallurgie - Alliages et produits métalliques	30/10/2024
Pas-de-Calais	AUTOMOTIVE CELLS COMPANY SE	Métallurgie - Électrique, électronique et numérique	En attente



Les motifs de tension identifiés par la Dares

Pour plus de précisions, se référer à la [note méthodologique de la DARES](#)

- **Intensités d'embauches** : plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui joue potentiellement sur les tensions. Cette dimension est abordée en rapportant le nombre d'offres d'emploi et de projets de recrutement à l'emploi moyen.
- **Conditions de travail contraignantes** : lorsqu'elles sont contraignantes, les conditions de travail peuvent accroître la difficulté qu'éprouvent les employeurs à attirer des candidats. Un indicateur synthétique sur les conditions de travail est évalué à partir de la part de salariés subissant des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, durant les jours non ouvrables ou en dehors des plages de travail habituelles et un morcellement des journées de travail.
- **Non-durabilité de l'emploi** : le type d'emploi proposé peut avoir une incidence sur son attractivité et donc sur l'apparition de tension. Dans cette perspective, un indicateur synthétique est élaboré pour mesurer la « non-durabilité » des emplois : ainsi, plus cet indicateur est élevé, moins l'emploi est potentiellement attractif, plus les tensions sont accrues. La non-durabilité de l'emploi est mesurée par l'opposé de la moyenne pondérée de la part des offres durables, de la part des offres à temps complet et de la part de projets de recrutement non saisonniers.
- **Main-d'œuvre disponible** : une main-d'œuvre disponible trop réduite contribue à accroître les tensions. Afin de tenir compte de ce phénomène, un indicateur est élaboré en prenant l'opposé du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A, à l'emploi moyen.
- **Lien entre la spécialité de formation et le métier** : un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi peut être l'une des causes des tensions. Pour approcher ce phénomène, un indicateur est élaboré de façon à identifier si le métier en question est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise, à partir de la spécificité et de la concentration des spécialités de formation par métier.
- **Mismatch géographique** : l'indicateur de mismatch géographique vise à rendre compte de la dimension spatiale des tensions sur le marché du travail. Il est défini comme l'écart, en valeur absolue, de distribution géographique entre l'offre et la demande d'emploi.



Les tensions sur les métiers de l'interindustrie : Méthodologie et clé de lecture

i Précisions méthodologiques :



Pour caractériser le déséquilibre entre les offres d'emploi émanant des entreprises et les demandes d'emploi en provenance des personnes en recherche d'emploi, la Dares et France Travail ont élaboré un **indicateur synthétique de tension**, établi à fréquence annuelle depuis 2011 et décliné par métier, de l'échelon national au niveau départemental.



Cet indicateur prend en compte, pour chaque métier et dans chaque zone géographique, le niveau des difficultés de recrutement anticipées par les employeurs, les offres d'emploi rapportées au nombre de demandeurs d'emploi, et la facilité qu'ont les demandeurs d'emploi à sortir des listes de France Travail. Une hausse de l'indicateur correspond à un accroissement des tensions.

Cet indicateur synthétique est accompagné de **six indicateurs complémentaires** pour tenir compte des divers facteurs à l'origine des tensions.

Ils permettent d'identifier les causes possibles des tensions et des difficultés de recrutement :

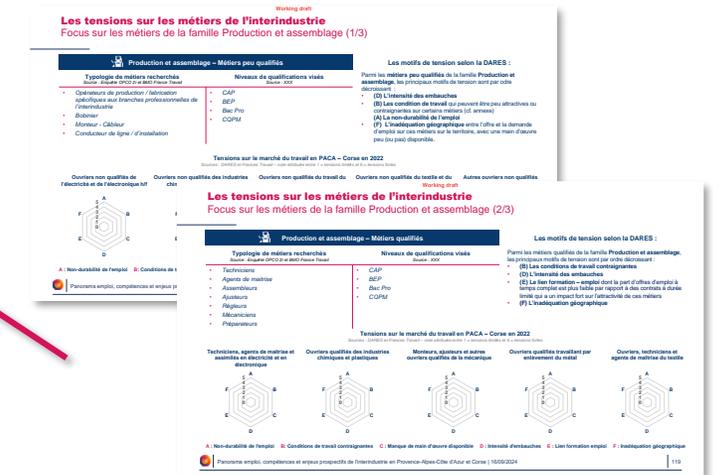
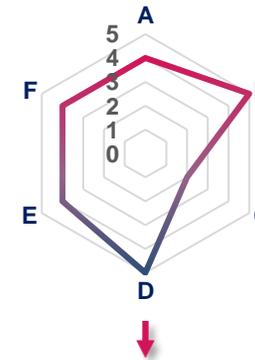
- A. Non-durabilité de l'emploi**
- B. Conditions de travail contraignantes**
- C. Manque de main d'œuvre disponible**
- D. Intensité d'embauches**
- E. Lien formation emploi**
- F. Inadéquation géographique**

L'ensemble des indicateurs ont été repris pour les métiers les plus en tension dans la région Hauts-de-France et classés par famille de métier de l'interindustrie.

Ces données ont été **croisées avec les données**, relatives aux difficultés de recrutement, de l'enquête menée par les conseillers Hauts-de-France et l'enquête de Besoins en Main d'Œuvre réalisée en 2024 par France Travail.

Enfin, les 6 indicateurs de tension sont décrits en annexe de ce rapport.

Exemple : Soudeurs h/f



- A. Non-durabilité de l'emploi**
- B. Conditions de travail contraignantes**
- C. Manque de main d'œuvre disponible**
- D. Intensité d'embauches**
- E. Lien formation emploi**
- F. Inadéquation géographique**





 [observatoire-competences-industries.fr](https://www.linkedin.com/company/observatoire-competences-industries)
