
Juin 2025

Panorama emploi, compétences et formation de l'interindustrie en Bourgogne-Franche-Comté



Synthèse

Les zones rurales de Bourgogne-Franche-Comté couvrent 95 % du territoire et accueillent la moitié de la population, en faisant la première région rurale devant la Bretagne. La Bourgogne-Franche-Comté s'est aussi longtemps félicitée d'être la première région industrielle de France, celle où la part de l'emploi industriel était la plus élevée dans l'emploi salarié total. Même si ce titre est désormais contesté, la région reste une terre de production industrielle aux besoins de main d'œuvre conséquents : en dépit des difficultés conjoncturelles et de la baisse des effectifs constatée sur les 20 dernières années, près de 80 000 recrutements seront à effectuer d'ici 2030 dans les entreprises industrielles de la région. L'attractivité reste à cet égard un enjeu prioritaire pour l'industrie régionale.

Cette étude de l'Observatoire Compétences Industries répond à la nécessité d'offrir une vision exhaustive et précise de l'industrie régionale à l'ensemble des acteurs. Elle s'appuie notamment sur une collecte d'informations terrain menée par les conseillers formation d'OPCO 2i Bourgogne-Franche-Comté auprès de 400 établissements industriels.

En plus de proposer un panorama de l'industrie et des formations, l'étude permet d'identifier les enjeux et dynamiques propres au territoire afin d'être en mesure d'anticiper de manière plus ciblée les impacts des transitions à venir et ainsi, d'ajuster les actions à mener pour soutenir l'économie locale et l'emploi.

>> Les Chiffres clés de l'interindustrie dans la région



5 400
établissements



140 000
salariés



4,8 %
des effectifs salariés de
l'interindustrie en France



13 %
des emplois
dans la région

Source : Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i) – 2023

>> Des activités très diverses représentées dans l'interindustrie régionale

Nombre et répartition par branche des effectifs salariés de l'interindustrie en Bourgogne-Franche-Comté



Une large majorité des effectifs salariés de l'interindustrie se concentrent dans la branche **Métallurgie** (qui regroupe industrie automobile, ferroviaire, nucléaire, aéronautique, sidérurgie, etc.). Avec 91 000 salariés, elle représente 64 % des effectifs de l'interindustrie dans la région, un poids significativement supérieur au niveau national, auquel cette part s'élève à 56 %.

D'autres branches professionnelles sont également largement surreprésentées dans la région. Cet effet est le plus marqué pour les branches :

- **Plasturgie** (7 % en Bourgogne-Franche-Comté contre 4 % au niveau national)
- **Caoutchouc** (3 % contre 2 %)
- **Maroquinerie** et **Cristal, verre et vitrail** (3 % contre 2 % dans les deux cas)

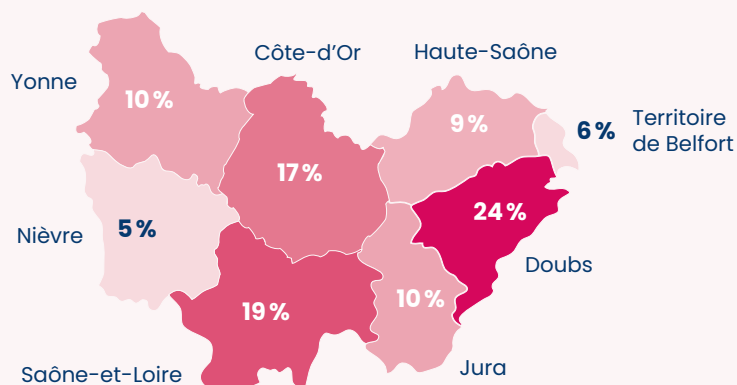
*Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire

**Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes

Source Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i) – 31/12/2023

>> Une surreprésentation de l'interindustrie dans les départements de l'est de la région

Répartition des salariés de l'interindustrie par département



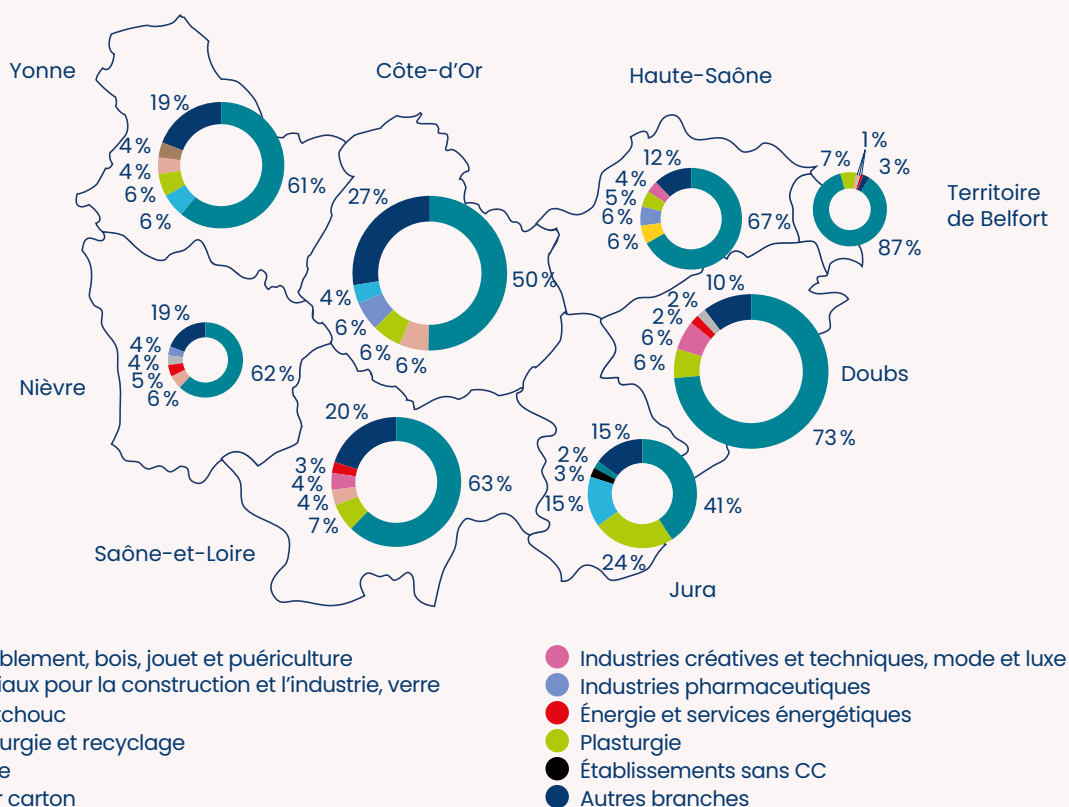
Source : Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i) – 2023

Certains départements comptent proportionnellement plus de salariés de l'industrie que tous secteurs d'activité confondus... et donc un taux d'emploi industriel encore plus élevé :

- **Le Doubs** concentre 24 % des effectifs de l'interindustrie, contre 20 % des actifs de la région.
- **Le Territoire de Belfort** compte 6 % des effectifs de l'interindustrie contre 5 % des actifs de la région.
- **La Haute-Saône** compte 9 % des effectifs de l'interindustrie contre 8 % des actifs de la région.

>> Des spécificités territoriales fortes

Répartition des effectifs salariés par branche et regroupement de branches par département



- Ameublement, bois, jouet et puériculture
- Matériaux pour la construction et l'industrie, verre
- Caoutchouc
- Métallurgie et recyclage
- Chimie
- Papier carton

- Industries créatives et techniques, mode et luxe
- Industries pharmaceutiques
- Énergie et services énergétiques
- Plasturgie
- Établissements sans CC
- Autres branches

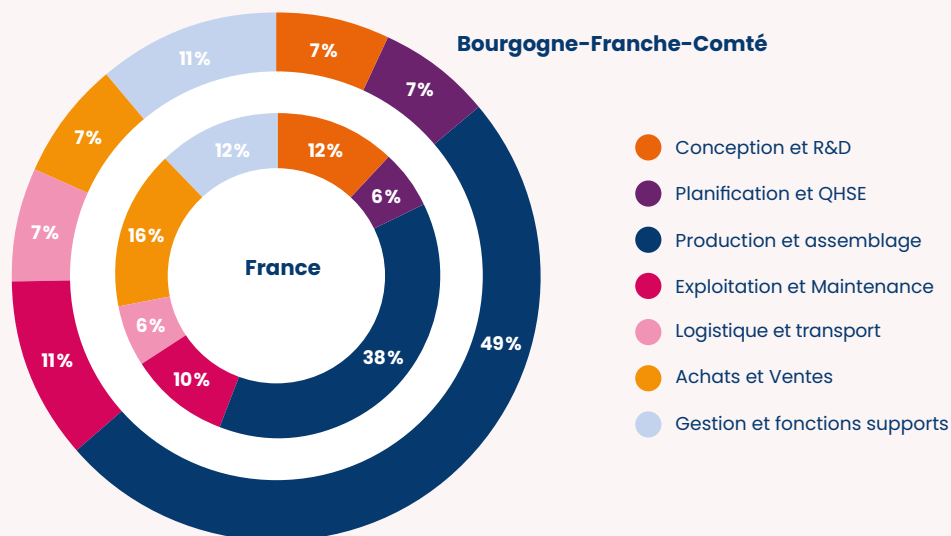
Source : Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i) – 2023

La branche professionnelle Métallurgie est la plus représentée dans chaque département de la région (entre 50 % et 85 % des salariés). Ensuite, il existe des spécificités par département. À titre d'exemples :

- **La Côte-d'Or, la Nièvre et la Saône-et-Loire** ont une présence plus forte de la branche Caoutchouc.
- **Le Doubs** a une présence plus forte de la branche Maroquinerie.
- **La Haute-Saône** a une présence plus forte des industries pharmaceutiques.
- **Le Jura** a une présence plus forte de la branche Plasturgie.
- **L'Yonne** a une présence plus forte de la branche Chimie.
- **Le Territoire de Belfort** est le département où la branche Métallurgie occupe le poids le plus important.

>> Une interindustrie tournée vers la production

Répartition des salariés de l'interindustrie par famille de métier

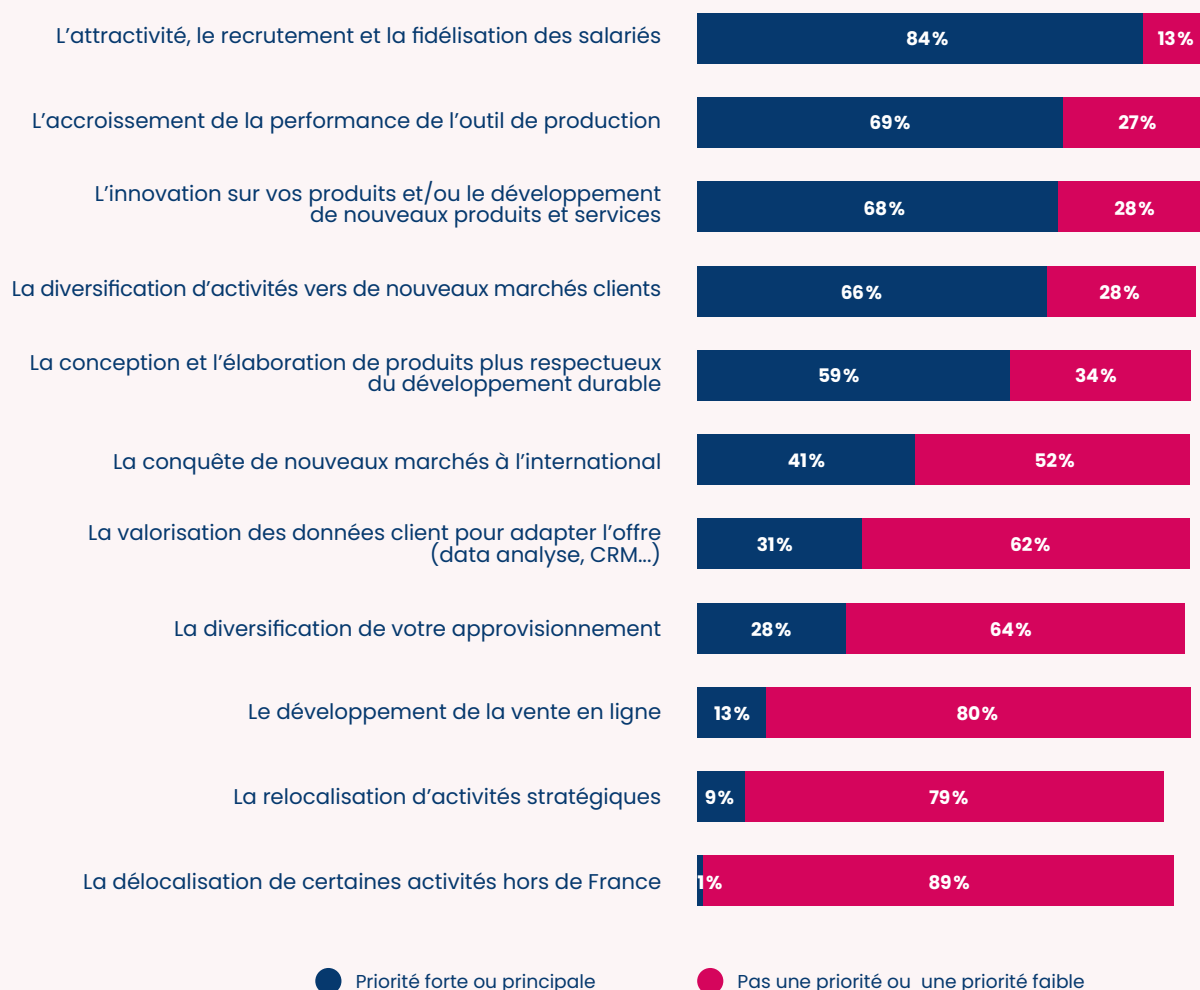


Source : Insee – BTS – 2021

La région Bourgogne-Franche-Comté a une **plus grande part de métiers de la famille « Production et assemblage » dans ses effectifs que dans les autres régions** (+ 11 points par rapport à la moyenne France). Cette surreprésentation concerne également les familles de métiers « Exploitation et maintenance » et « Planification et QHSE », dans une moindre proportion toutefois (+1 point). La plus forte part de ces métiers s'explique par une plus forte présence de sites de fabrication/production et une plus faible présence de grandes entreprises avec des centres de R&D et sièges sociaux installés localement.

>> Un besoin très fort sur l'attractivité et la fidélisation dans la région

Priorités stratégiques pour les établissements de l'interindustrie dans la région



Source : Collecte d'informations terrain - OPCO 2i Bourgogne-Franche-Comté 2025

En Bourgogne-Franche-Comté, **la principale priorité stratégique pour les entreprises de l'interindustrie concerne la gestion des ressources humaines**. Les mouvements de main d'œuvre, les besoins de compétences anticipés et la capacité à pourvoir les emplois préoccupent les entreprises. Ainsi **l'attractivité des métiers, le recrutement et la fidélisation des salariés** sont identifiés comme des enjeux majeurs par 84% des établissements interrogés. Dans un contexte de forte tension sur le marché de l'emploi industriel, l'action en la matière est essentielle pour sécuriser les capacités de production à moyen terme.

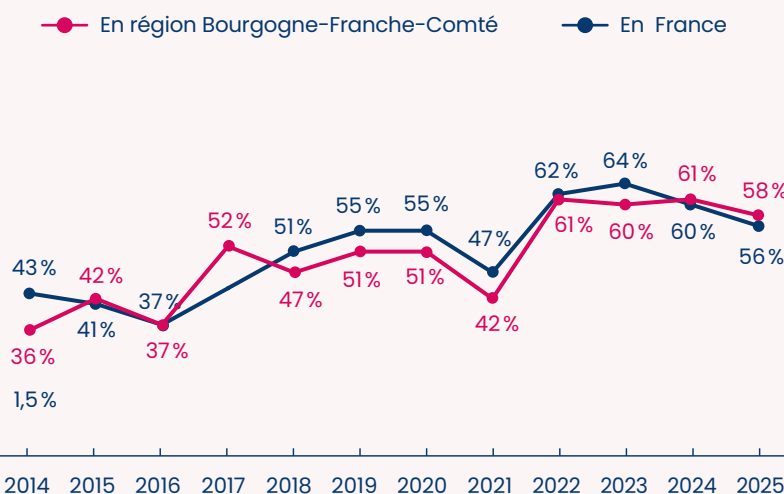
En priorité, près de deux tiers des entreprises placent ensuite **l'amélioration de la performance de l'outil de production** (69%), **l'innovation et le développement de nouveaux**

produits ou services (68%), ainsi que **la diversification vers de nouveaux marchés clients** (66%). Ces axes stratégiques visent à renforcer l'efficacité des processus, réduire les coûts, et se créer de nouveaux débouchés dans un contexte macro-économique incertain et face à une concurrence qui se renforce, notamment sur des marchés clients clés dans la région comme l'automobile.

Enfin, pour plus d'un établissement sur deux (59%), **la conception et le développement de produits plus respectueux de l'environnement s'imposent désormais comme un levier stratégique** à part entière. Cette orientation traduit une volonté croissante d'adaptation aux exigences réglementaires et sociétales, tout en renforçant la différenciation de l'offre sur les marchés.

>> 6 recrutements sur 10 anticipés comme difficiles

Évolution de la part des recrutements jugés difficiles dans l'interindustrie en Bourgogne-Franche-Comté



Source : Enquête Besoins en Main d'Œuvre (BMO) – France Travail

En 2025, **58 % des projets de recrutements étaient anticipés comme difficiles** dans la région Bourgogne-Franche-Comté, soit une hausse de 16 points depuis 2021.

Les recrutements de l'interindustrie en Bourgogne-Franche-Comté sont, depuis 2024, **perçus comme plus difficiles dans la région que dans le reste de la France** (+2 points), alors que sur les 10 dernières années, les difficultés semblaient structurellement légèrement moindres.

Les départements pour lesquels les projets de recrutement sont jugés les plus difficiles sont dans les départements du Territoire de Belfort et en Saône-et-Loire.

>> ...alors que 80 000 recrutements seront à réaliser entre 2025 et 2030

Recrutements à réaliser par les entreprises de l'interindustrie en Bourgogne-Franche-Comté sur la période 2025-2030



Source : Projections Olecio sur la base des données INSEE (Base Tous Salariés) et Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)

Près de 9 000 départs en retraite anticipés à horizon 2030

D'ici 2030, au regard de la pyramide des âges des effectifs de l'interindustrie Bourguignonne et Franc-Comtoise, 8 780 salariés seraient amenés à partir en retraite.

En proportion, ces départs en retraite concernent davantage les métiers de la « Gestion et fonctions supports ».

Les besoins en recrutement principalement induits par des mobilités des salariés

Sur la période récente, chaque année, environ 11,5 % des effectifs en CDI dans l'interindustrie Bourguignonne et Franc-Comtoise quittaient l'emploi en cours d'année.

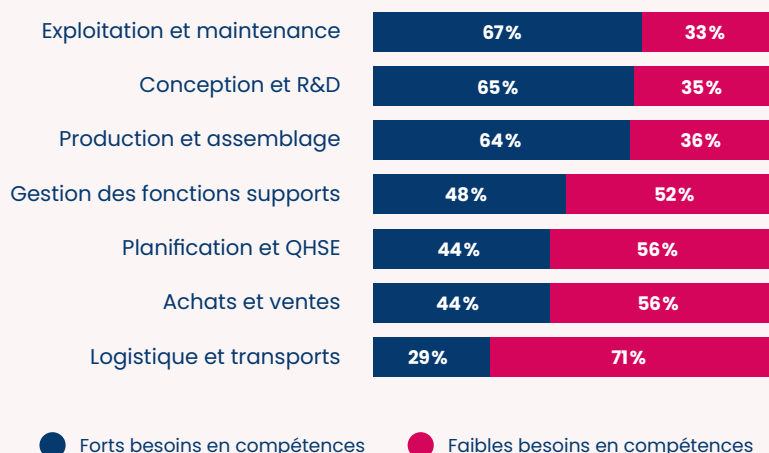
À horizon 2030, cela induit un effort de recrutement de 76 500 professionnels. Il peut s'agir de personnes qui quittent l'industrie ou qui quittent la région ou changent d'entreprise au sein de l'interindustrie régionale.

Au global, près de 80 000 recrutements à réaliser à horizon 2030

Les recrutements résultant de l'évolution nette des emplois (légèrement négative dans la région), des départs en retraite et du turnover conduit à un besoin en recrutement considérable à horizon 2030 : les entreprises de l'interindustrie dans la région devront recruter près de 78 500 professionnels dans les 5 prochaines années. L'enjeu de fidélisation de l'interindustrie est ainsi majeur en vue de limiter ces besoins en recrutements.

>> Des besoins en compétences importants sur trois familles de métier

Besoins en compétences par familles de métiers



Source : Collecte d'information terrain - OPCO 2i Bourgogne-Franche-Comté 2025

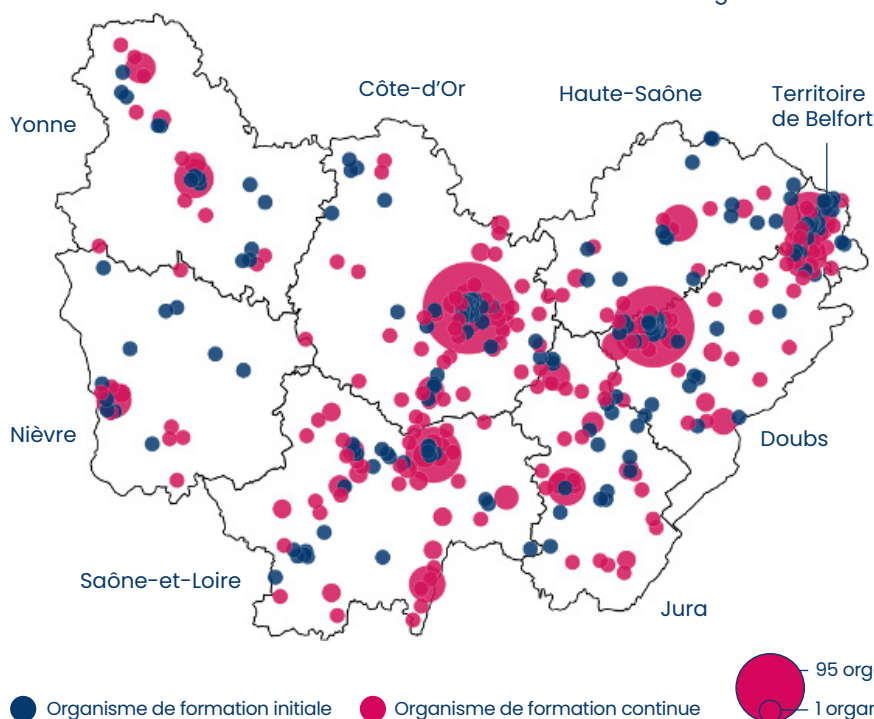
Pour une majorité d'établissements de l'interindustrie dans la région, les besoins en compétences sont jugés forts sur les métiers d'exploitation et de la maintenance (plus spécifiquement le métier de technicien de maintenance) et les métiers de la conception et R&D (particulièrement le métier de technicien en R&D). Ces deux familles de métiers sont par ailleurs anticipées comme en croissance en termes d'emploi dans les 5 années à venir.

Enfin, la famille production et assemblage est la troisième famille de métier pour laquelle les besoins en compétence sont importants. Cela concerne particulièrement les métiers de soudeur, de régleur, d'opérateur de production ainsi que de conducteur de ligne.

>> Une offre de formations initiales et continues jugée globalement bonne

Près de 180 établissements proposant des formations initiales menant aux métiers de l'interindustrie sont identifiés. La région compte aussi **8 CMQ** (campus des métiers et des qualifications), dont 5 liés à l'interindustrie, qui visent à renforcer les interactions entre la formation et l'emploi. Près de 600 organismes de formation implantés dans la région ont proposé des formations à destination des salariés de l'interindustrie depuis 2021.

Répartition des organismes de formation proposant des formations initiales et continues dans la région



L'offre de formation continue est globalement jugée satisfaisante par les établissements de l'interindustrie en Bourgogne-Franche-Comté sur la plupart des domaines de formation. En revanche, des insuffisances sont ressenties pour les formations techniques, en particulier en usinage, maintenance et spécialités sectorielles.

L'offre de formation initiale est jugée par la majorité des établissements de la région comme adaptée sur l'ensemble des familles de métier de l'interindustrie. En revanche, une insuffisance des offres de formation est ressentie par près de la moitié des établissements sur les métiers de la « production et l'assemblage ».

Source : Données formations OPCO 2i - Onisep - Carif-Oref

>> Focus sur quelques métiers de l'interindustrie

Métiers analysés	Soudeur	Régleur	Opérateur de production	Conducteur de ligne	Technicien de maintenance	Technicien en R&D	Responsable QHSE
Nb de projets de recrutement dans la région	180	160	420	240	350	150	70
Part des recrutements jugés difficiles	89 %	63 %	86 %	57 %	82 %	75 %	43 %
Nb de sessions de formation pouvant mener au métier	53	36	36	12	62	52	10
Nb d'étudiants inscrits en dernière année de formation	155	175	151	50	372	382	81
Analyse de la couverture des formations	Un manque de formations disponibles dans l'est de la région	Un manque d'attractivité des formations	Un volume de formation qui semble insuffisant pour les besoins en emploi	Un manque d'attractivité des formations	Un manque d'attractivité des formations	Un manque d'attractivité des formations	Un manque de formations disponibles dans le Doubs

L'étude ne fait pas ressortir de carences particulières dans l'offre de formation. On recense seulement quelques écarts sur des métiers (ex. soudeur) entre la localisation des formations et les départements à forts besoins en emplois. En revanche, **une problématique d'attractivité des formations (au regard des taux de remplissage) semble expliquer une large part des difficultés de recrutement sur plusieurs métiers.** De ce fait, des actions pour élargir les cohortes de candidats aux formations interindustrielles de la région représenteraient une première réponse intéressante.

Par ailleurs, sur certains métiers, les entreprises déclarent de fortes difficultés de recrutement alors même que le volume de personnes formées apparaît en principe suffisant. Cela peut s'expliquer par des poursuites d'études **ou une insertion professionnelle des étudiants hors de l'interindustrie régionale** (insertion sur d'autres métiers ou dans d'autres régions voire d'autres pays jugés plus attractifs, avec notamment la Suisse à proximité, premier pays d'expatriation de français), un phénomène « d'évaporation » qui nécessiterait une analyse complémentaire approfondie afin d'identifier les métiers et les lieux concernés ainsi que les raisons du choix de ces étudiants.