



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

Rapport complet

Septembre 2025



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



SOMMAIRE

01. CONTEXTE DE L'ÉTUDE, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

02. LES BRANCHES PROFESSIONNELLES DE L'INTERINDUSTRIE

03. LES GRANDS FACTEURS D'ÉVOLUTION

04. L'ÉVOLUTION DES BESOINS EN RECRUTEMENT

05. L'ADÉQUATION DES FORMATIONS MENANT AUX 22 MÉTIERS SÉLECTIONNÉS

06. CONCLUSION

01

**Contexte de l'étude,
objectifs et méthodologie**

Contexte et objectifs de l'étude

Une actualisation de l'analyse réalisée en 2022

Contexte

- En 2022, OPCO 2i avait mené une étude sur l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins en compétences pour les branches professionnelles interindustrielles en Île-de-France afin d'adapter ses actions aux besoins des entreprises, mais aussi de renseigner les acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation fortement demandeurs.

Pourquoi réactualiser cette étude ?

- Depuis 2022, nous nous appuyons sur cette étude pour mener des actions. Cette étude structure nos activités pour les prochaines années.
- Cependant les chiffres sur lesquels s'appuient ces travaux datent de 2020. Il est nécessaire de mettre à jour les données afin de mieux guider nos actions et informer nos partenaires.

Objectifs

- Une analyse des indicateurs clés et des études sectorielles, prenant en compte des comparaisons géographiques et dans le temps pour comprendre les particularités des établissements, des activités et des salariés.
- Des entretiens avec des dirigeants et des employés du secteur, qui exposent leur point de vue sur les évolutions actuelles et futures.
- Une étude des dynamiques de recrutement, incluant une analyse des tensions sur le marché de l'emploi, des besoins en compétences et du nombre de diplômés, avec une projection des tendances à venir.
- Un examen détaillé sur une sélection de 22 métiers, comprenant une cartographie des emplois, une prospective de recrutement dans les années à venir. L'adéquation des formations aux offres d'emploi sera également disséquée.
- Une analyse approfondie de l'offre de formations menant aux 22 métiers.

Annexe 2 : Moyens mobilisés

Une diversité de moyens complémentaires



20 entretiens des acteurs du terrain (dont 18 entreprises et 2 Campus des Métiers et des Qualifications)



Recherches et analyses documentaires



Collecte et traitement de données statistiques

02

**Les branches professionnelles
de l'interindustrie en Île-de-France**



**Un regard global
sur l'interindustrie
en Île-de-France**

Île-de-France, 620 000 salariés de l'interindustrie – soit 21 % de l'ensemble des salariés de l'interindustrie au niveau national

La région Île-de-France est la première région en nombre de salariés dans l'interindustrie (périmètre OPCO 2i), regroupant **plus d'un cinquième** des effectifs (21%) et près **d'un cinquième** des établissements interindustriels de la métropole.

La région accueille également 25 % des startups industrielles françaises, ce qui en fait **le moteur de l'innovation industrielle** sur le territoire ([BpiFrance](#)).

619 180
salariés

de l'interindustrie se trouvent
en Île-de-France.

Source : OPCO 2i

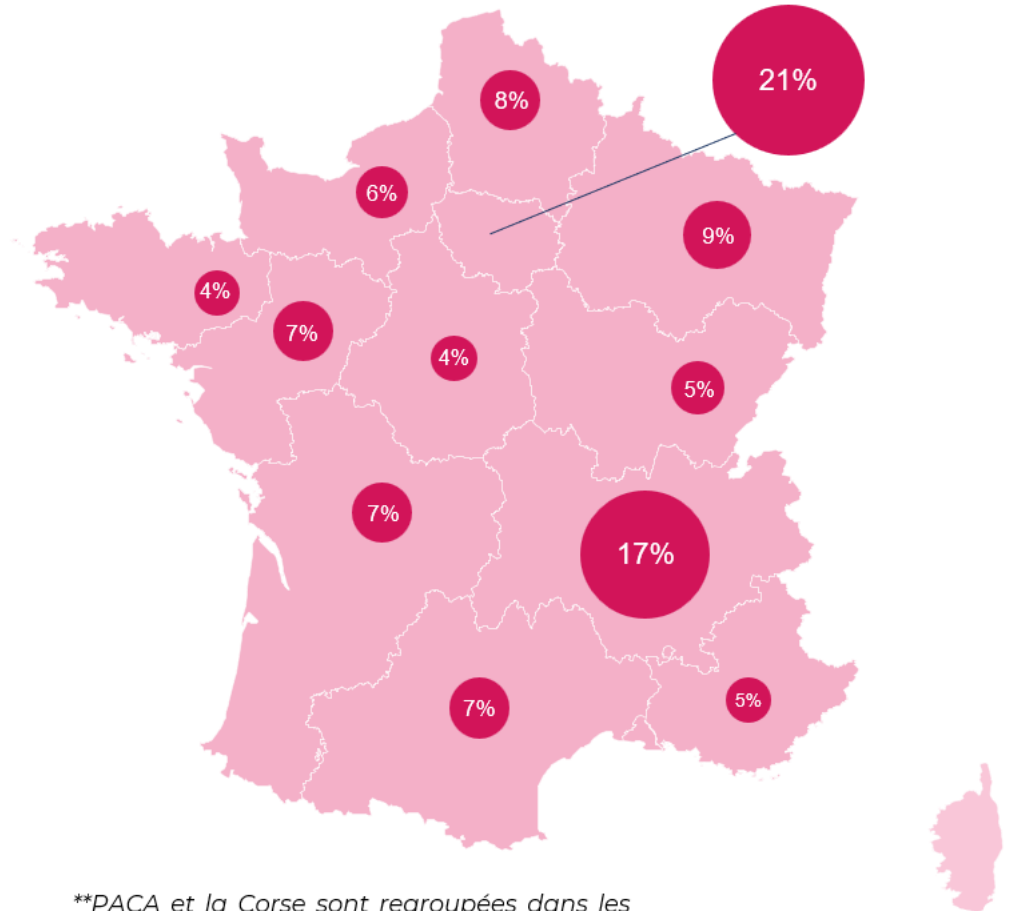
18 070
entreprises

de l'interindustrie en Île-de-
France, comprenant

21 270
établissements

Répartition régionale des effectifs de l'interindustrie en France*, 2024

Source : OPCO 2i



**PACA et la Corse sont regroupées dans les données de l'OPCO 2i.

Les effectifs de l'interindustrie

Un secteur employant plus de 10% des actifs de la région

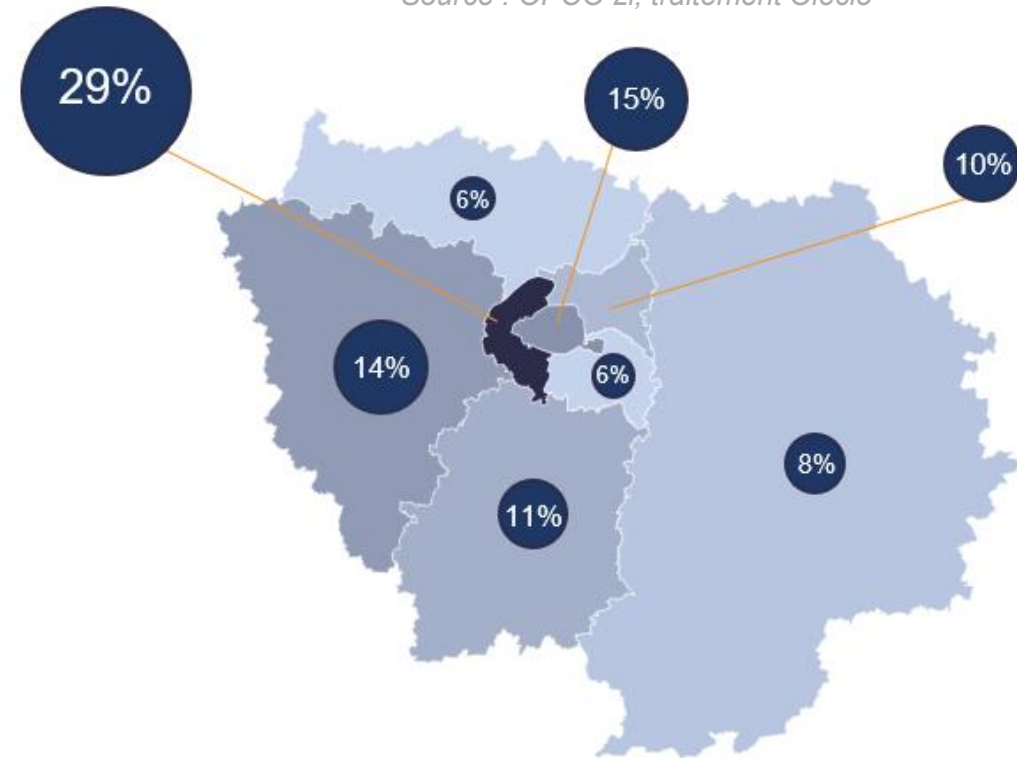
Plus de 600 000 salariés de l'interindustrie en Île-de-France, dont une majorité dans la branche Métallurgie

L'interindustrie emploie **619 180** salariés en Île-de-France en 2023, soit **10 % des actifs** en région, soit le niveau le plus élevé de salariés depuis 2013. Elle ne contribue pourtant qu'à 5,5% du PIB régional. Cette disparité reflète le poids considérable d'autres services à **haute valeur ajoutée** dans d'autres secteurs de l'économie francilienne.

Les principales branches de l'interindustrie en Île-de-France sont les mêmes qu'au niveau national : en première place arrive la branche Métallurgie avec 53% des effectifs régionaux (56% au niveau national), Chimie avec 11% (8% au niveau national) et Industrie pharmaceutique avec 10% (5% au niveau national). Le poids de cette dernière est particulièrement important en Île-de-France puisque la région concentre, à elle seule, **43%** des effectifs nationaux d'Industrie pharmaceutique.

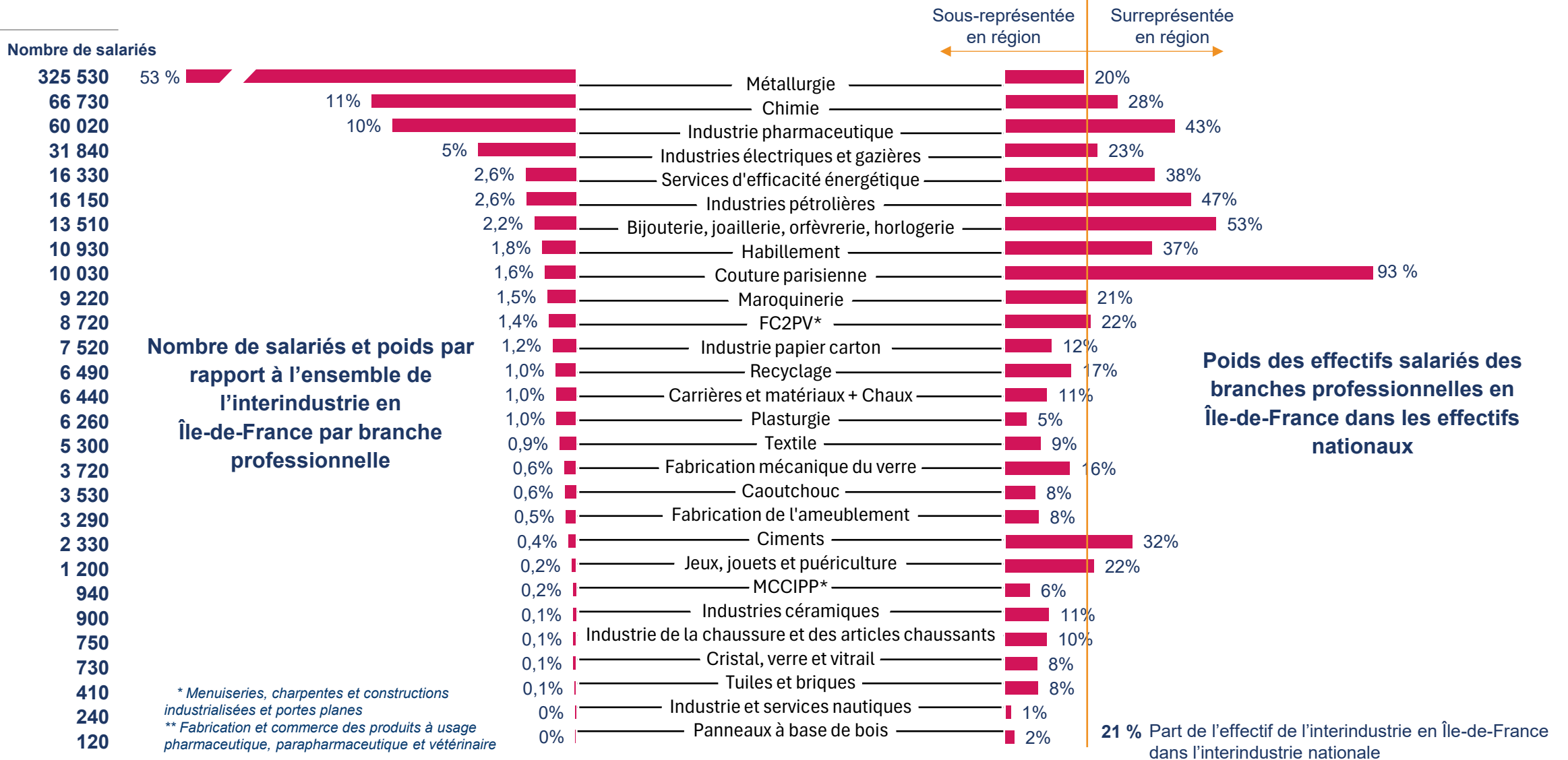
Cartographie des effectifs de l'interindustrie par département

Source : OPCO 2i, traitement Olecio



Île-de-France, premier employeur de l'interindustrie

Trois branches regroupant presque 75% des effectifs interindustriels régionaux



Île-de-France, premier employeur de l'interindustrie

Une surreprésentation de certaines branches dans la région

Des effectifs fortement concentrés dans trois branches

La métallurgie, la chimie et l'industrie pharmaceutique regroupent trois quarts des effectifs de l'interindustrie en Île-de-France. Ces trois secteurs emploient presque 480 000 salariés dans la région.

Certaines branches surreprésentées dans la région

21 % des salariés de l'interindustrie sont localisés en Île-de-France. Si la répartition des effectifs était homogène sur l'ensemble du territoire national, chaque branche professionnelle compterait environ 21 % de ses salariés en Île-de-France. C'est effectivement le cas pour les branches Métallurgie, la Maroquinerie, ainsi que la Fabrication et le commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

Toutefois, certaines branches affichent une concentration nettement supérieure à la moyenne régionale. C'est notamment le cas de la Chimie, l'Industrie pharmaceutique et les Industries pétrolières qui sont fortement surreprésentées en Île-de-France. Des branches de la mode, telles que Couture parisienne, Habillement et Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, et horlogerie bénéficient également d'une forte implantation régionale.

Poids des effectifs salariés en Île-de-France dans les effectifs nationaux (branches de plus de 5 000 salariés en Île-de-France uniquement)

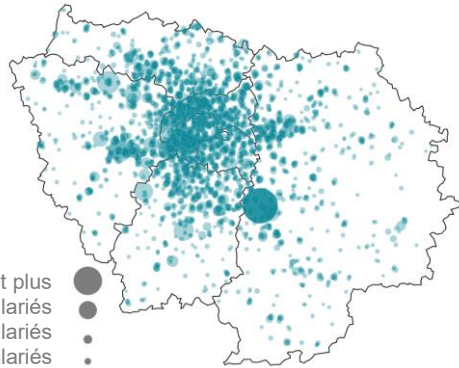
Faible concentration (- de 18% des effectifs)	Poids proportionnel (entre 18 et 24%)	Forte concentration (+ de 25% des effectifs)
<ul style="list-style-type: none">Papier cartonRecyclageCarrière et matériauxChauxPlasturgieTextile	<ul style="list-style-type: none">MétallurgieIndustries électriques et gazièresMaroquinerieFC2PV	<ul style="list-style-type: none">ChimiePharmaceutiqueService d'efficacité énergétiqueIndustries pétrolièresBijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerieHabillementCouture parisienne

Cartographie des établissements de l'interindustrie en Île-de-France

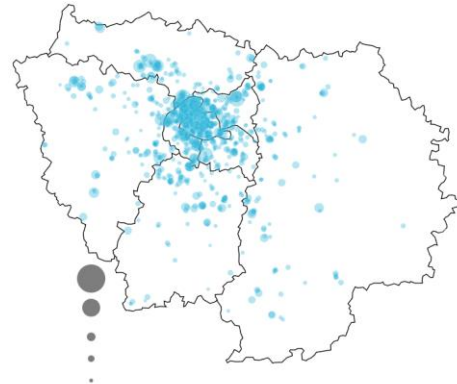
Répartition des établissements de l'interindustrie par commune en Île-de-France

Source : OPCO 2i

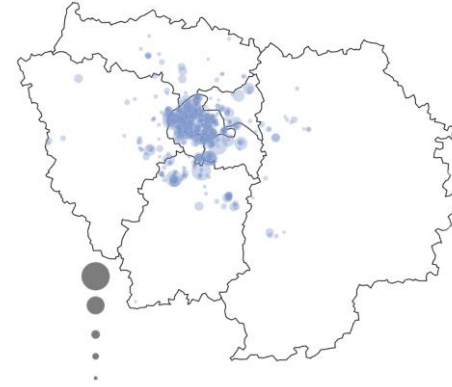
Métallurgie



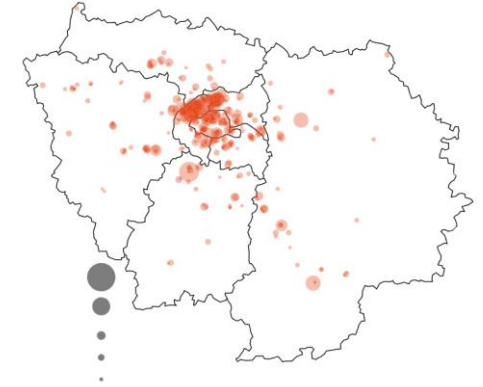
Chimie



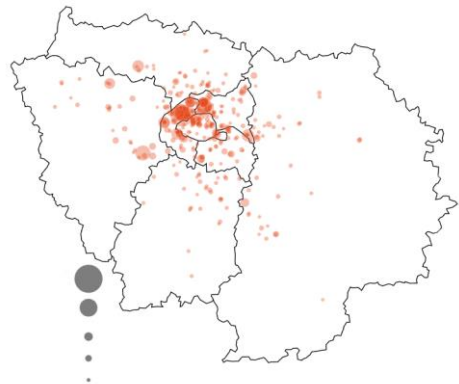
Industrie pharmaceutique



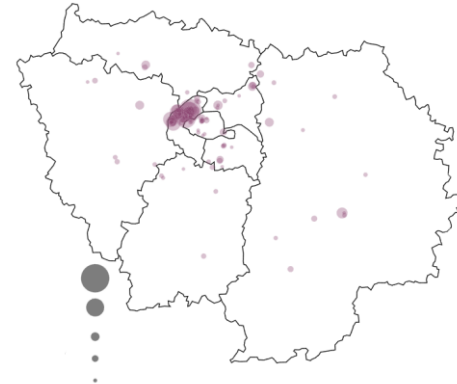
Industries électriques et gazières



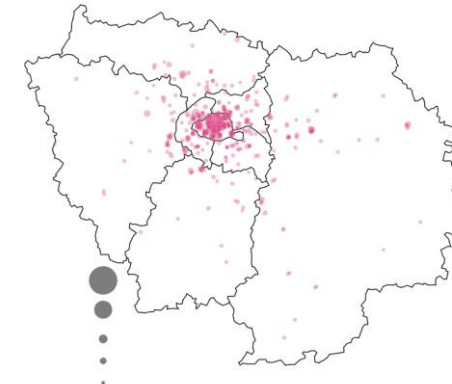
Services d'efficacité énergétique



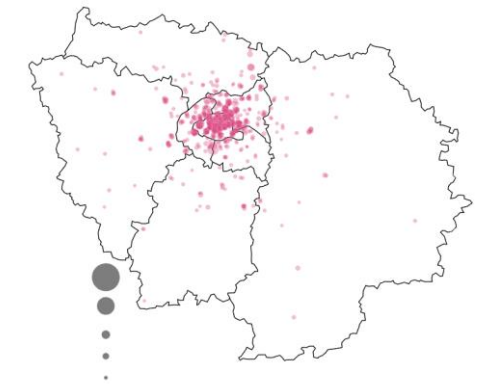
Industries pétrolières



Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie



Habillement

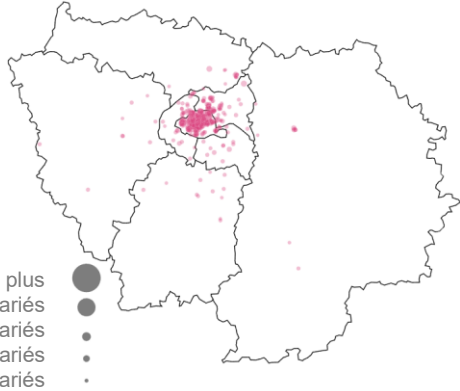


Cartographie des établissements de l'interindustrie en Île-de-France

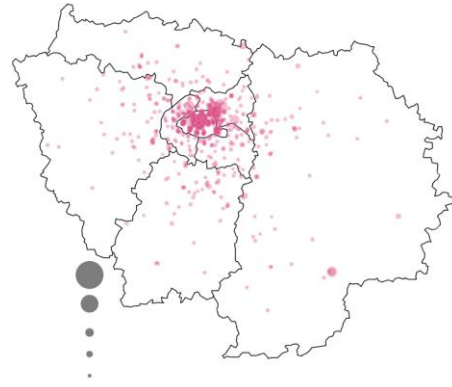
Répartition des établissements de l'interindustrie par commune en Île-de-France

Source : OPCO 2i

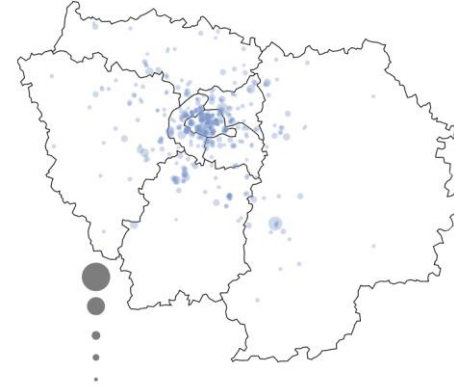
Couture parisienne



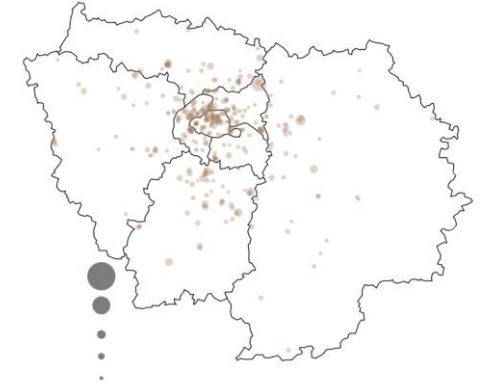
Maroquinerie



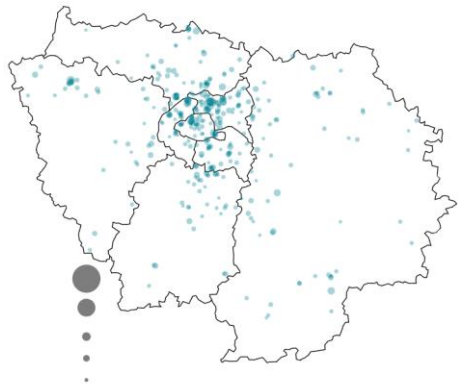
FC2PV



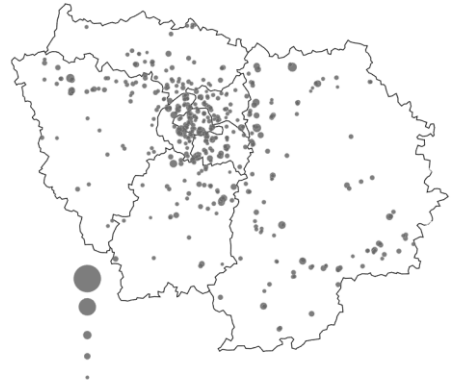
Industrie papier carton



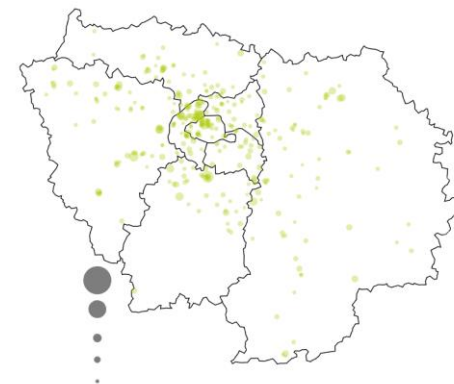
Recyclage



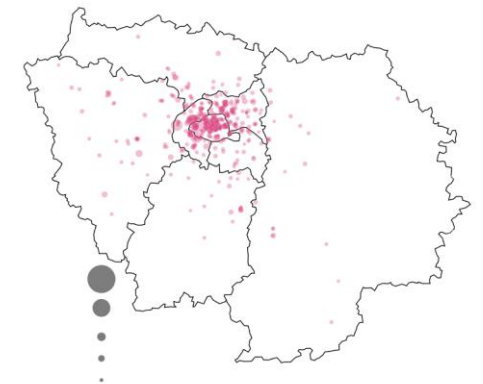
Carrières et matériaux



Plasturgie



Textile

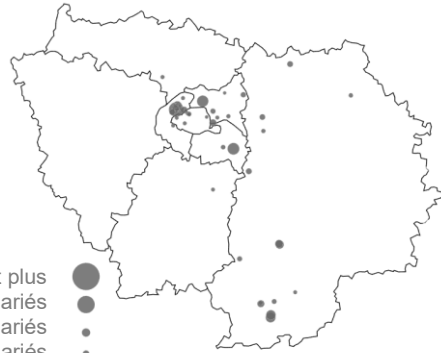


Cartographie des établissements de l'interindustrie en Île-de-France

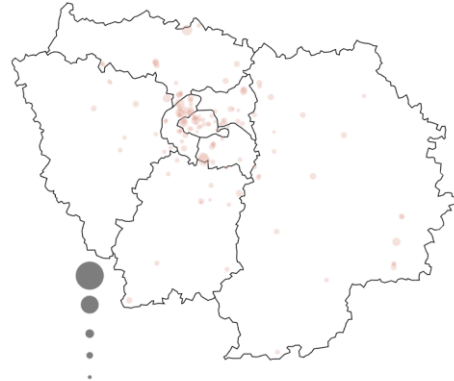
Répartition des établissements de l'interindustrie par commune en Île-de-France

Source : OPCO 2i

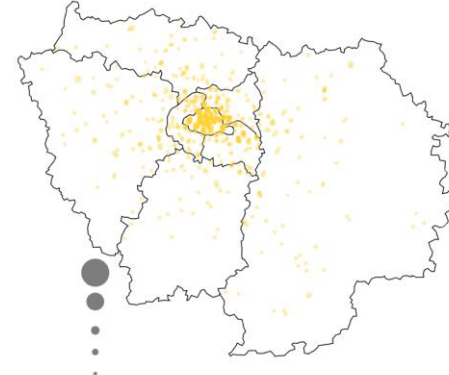
Fabrication mécanique du verre



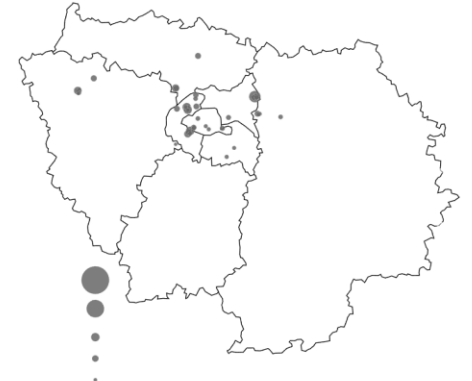
Caoutchouc



Fabrication de l'ameublement

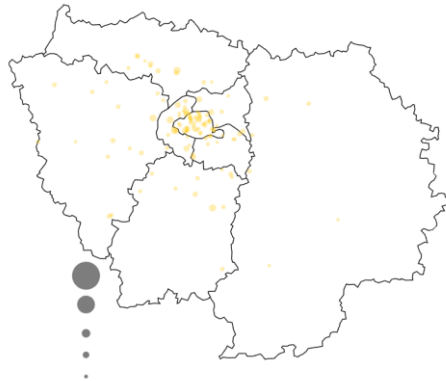


Ciments

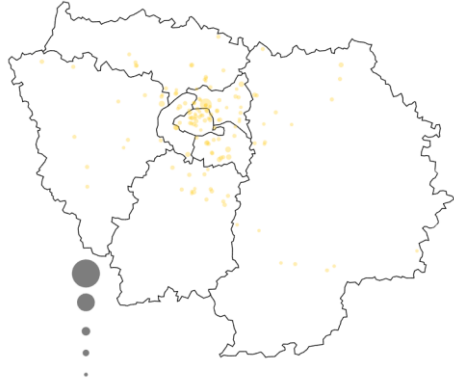


2000 salariés et plus
300 à 1999 salariés
250 à 299 salariés
50 à 249 salariés
1 à 49 salariés

Jeux, jouets et puériculture



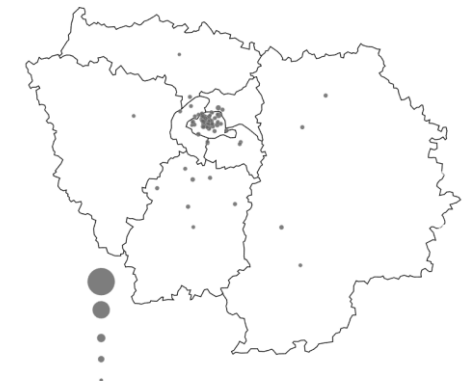
MCCIPP



Industries céramiques



Industrie de la chaussure et des articles chaussants

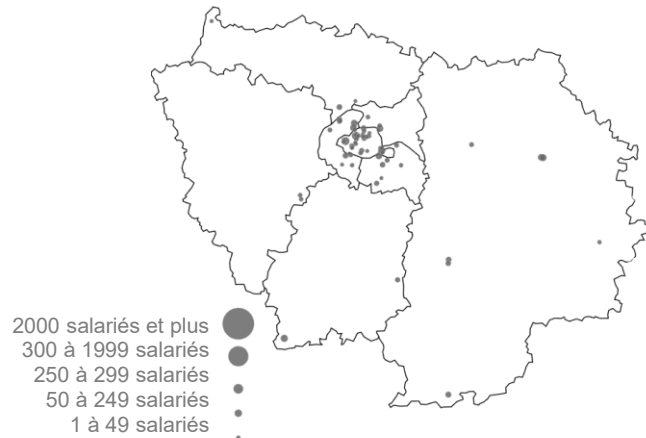


Cartographie des établissements de l'interindustrie en Île-de-France

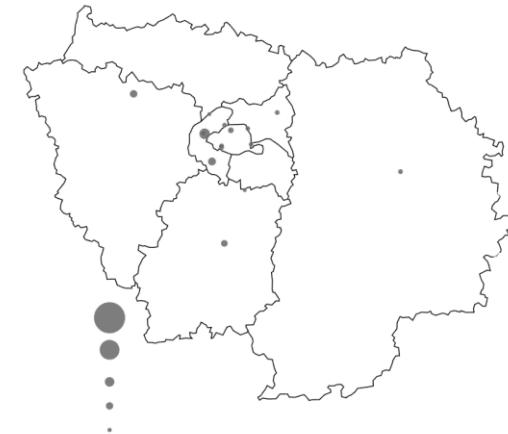
Répartition des établissements de l'interindustrie par commune en Île-de-France

Source : OPCO 2i

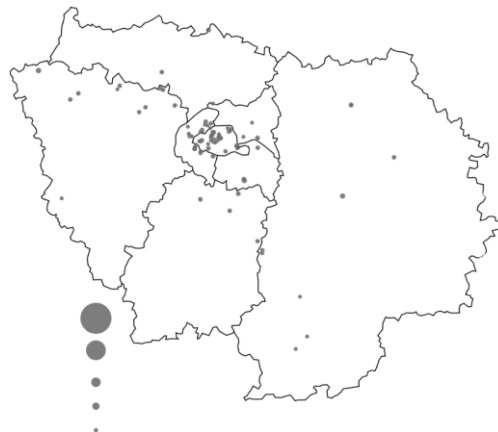
Cristal, verre et vitrail



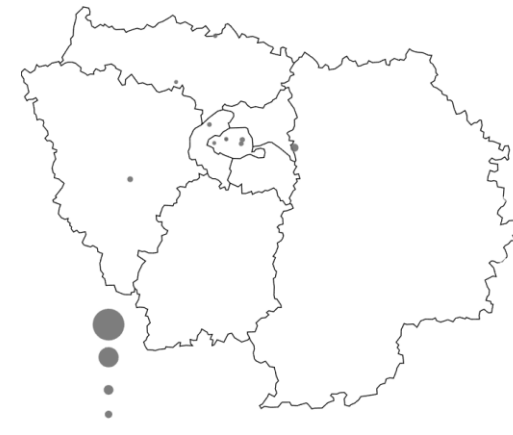
Tuiles et briques



Industrie et services nautiques



Panneaux à base de bois





Les tendances d'évolution des effectifs salariés

Tendances des effectifs à l'échelle nationale et régionale

Après 15 ans de baisse des effectifs, un début de reprise de l'activité industrielle

Une tendance à la baisse de l'interindustrie jusqu'en 2020

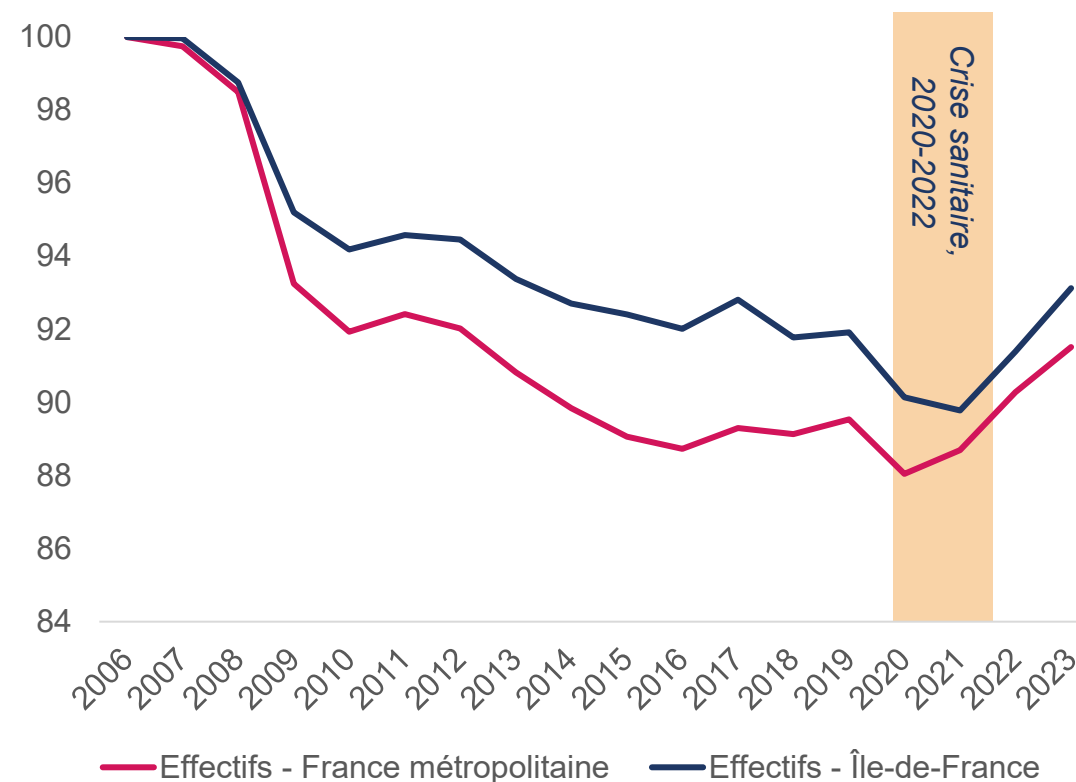
Les effectifs de l'interindustrie ont suivi globalement les mêmes tendances depuis 2006 en Île-de-France et au niveau national. La crise de 2008 marque une chute majeure des effectifs. La tendance baissière continue tout au long de la décennie qui suit. Or, malgré cette crise, la région d'Île-de-France fait preuve d'une résilience plus importante dans l'interindustrie que les autres régions, connaissant des baisses de ses effectifs moins prononcées (-12 % d'effectifs au niveau national entre 2006 et 2016, contre -8 % en Île-de-France). Cet écart est probablement dû à la forte présence de la R&D/des sièges sociaux et à l'absence de sites de production en Île-de-France par rapport aux autres régions, la région est ainsi moins concernée par les baisses de main-d'œuvre induites par l'automatisation et la robotisation de la production.

Une volonté politique de réindustrialisation en lien avec la crise sanitaire

Pendant et après la crise sanitaire (2020-2022), l'État a annoncé des plans majeurs d'investissement, tels que le Fonds d'accélération des investissements industriels, les plans de réindustrialisation verte et France 2030, favorisant ainsi une reprise de la croissance du secteur sur l'ensemble du territoire depuis la crise sanitaire. Ces investissements publics participent à une plus forte récupération dans la région, affichant des taux de croissance de ces effectifs de 3,7% entre 2021 et 2023, contre 3,2% au niveau national.

Évolution des effectifs de l'interindustrie en Île-de-France et en France métropolitaine, 2006-2023 (Base 100 en 2006)

Source : OPCO 2i



Évolution des effectifs en Île-de-France par branche

Des taux de croissance hétérogènes au sein de l'interindustrie francilienne

Évolution des effectifs entre 2010 et 2023 par
branche professionnelle en Île-de-France

Forte croissance (> +15%)	Faible variation des effectifs (entre -10% et 15%)	Baisse importante (< -10 %)
<ul style="list-style-type: none">• Maroquinerie• Recyclage• Couture parisienne• Services d'efficacité énergétique• Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie• Industrie et services nautiques	<ul style="list-style-type: none">• Chimie• FCP2V• Fabrication de l'ameublement• Industrie chaussure et articles chaussants• Industries pétrolières• Industrie pharmaceutique• Cristal, verre et vitrail• Industries électriques et gazières• Carrières et matériaux + Chaux• Métallurgie• Caoutchouc• Habillement• Plasturgie	<ul style="list-style-type: none">• Tuiles et briques• Textile• Jeux, jouets et puériculture• MCCIPP• Ciments• Industries céramiques• Panneaux à base de bois• Industrie papier carton

Un taux de croissance élevé pour six branches pesant pour 9% des effectifs en Île-de-France

Six branches ont connu un taux de croissance des effectifs de plus de 15 % entre 2010 et 2023. Ces activités sont surtout liées à la mode (maroquinerie, couture parisienne, bijouterie...) et à des efforts liés à la transition environnementale (recyclage, services d'efficacité énergétique). Toutefois, l'effectif combiné de ces branches ne pèse que de 9 % du total francilien.

Une stabilité des effectifs pour 13 branches pesant pour 89% des effectifs de la région

13 branches ont connu une faible variation des effectifs (-10% à +15% entre 2010 et 2023). Ce groupe inclut les branches avec le plus grand nombre de salariés telles que Métallurgie, Chimie, Industrie pharmaceutique et Industries pétrolières.

Une forte baisse pour certaines petites branches

Des branches pesant moins de 2% des effectifs franciliens ont connu de fortes baisses de leurs effectifs, c'est le cas notamment de la branche ciment, affichant un taux de baisse de 21% entre 2010 et 2023.



Évolution des effectifs en Île-de-France par branche

Des taux de croissance qui suivent globalement les tendances nationales

Évolution des effectifs salariés des branches professionnelles de l'interindustrie en Île-de-France entre 2010 et 2023 (en %)

			Croissance nationale	Écart à la croissance nationale
	Maroquinerie	63%	97 %	<
	Recyclage	46%	25 %	>>
	Couture parisienne	34%	29 %	=
	Services d'efficacité énergétique	29%	14 %	>
	Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie	25%	27 %	=
	Industrie et services nautiques	24%	27 %	=
	Fabrication mécanique du verre	13%	-7 %	>>
	Chimie	9%	8 %	=
	FC2PV	9%	24 %	<
	Fabrication de l'ameublement	8%	2 %	>
	Industrie chaussure et articles chaussants	5%	-18 %	>>
	Industries pétrolières	5%	-3 %	>
	Industrie pharmaceutique	5%	11 %	<
-2%	Cristal, verre et vitrail		-9 %	>
-2%	Industries électriques et gazières		-1%	=
-4%	Carrières et matériaux + Chaux		-6 %	=
-7%	Métallurgie		-2 %	=
-7%	Caoutchouc		-21 %	>>
-8%	Habillement		-14 %	>
-10%	Plasturgie		-8 %	=
-12%	Tuiles et briques		-14 %	=
-14%	Textile		-18 %	=
-14%	Jeux, jouets et puériculture		-5 %	<
-15%	MCCIPP		-6 %	<
-21%	Ciments		-10 %	<
-23%	Industries céramiques		-32 %	>
-25%	Panneaux à base de bois		-11 %	<
-26%	Industrie papier carton		-14 %	<

Source : OPCO Zi





Les caractéristiques socio-démographiques des salariés

Les salariés de l'interindustrie : analyse des entreprises

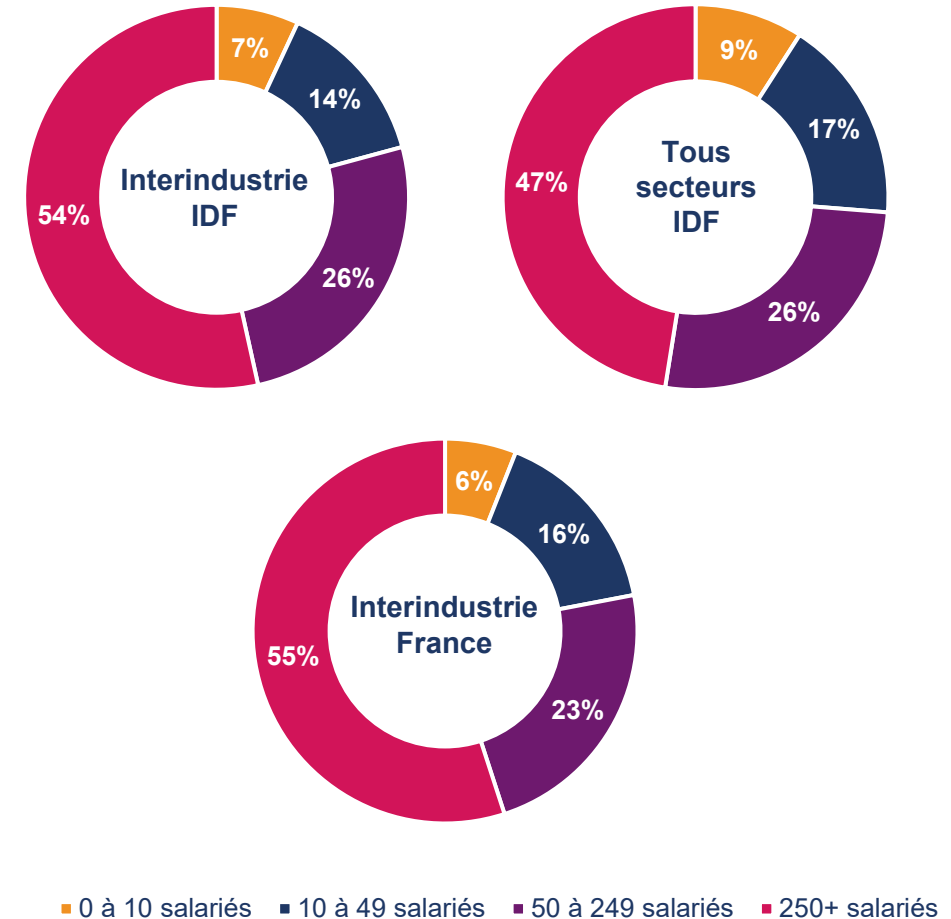
Une prédominance de grandes entreprises dans l'interindustrie

La répartition des salariés de l'interindustrie selon la taille des entreprises **ressemble fortement** à celle de l'interindustrie au niveau national ainsi qu'à celle de l'Île-de-France, tous secteurs confondus. Néanmoins, certaines précisions méritent d'être soulignées :

- Les TPE et PME sont légèrement moins représentées au profit des entreprises de plus de 250 salariés dans l'interindustrie, par rapport à l'ensemble de l'économie francilienne.
- Cette prédominance de grandes entreprises industrielles **n'est pas spécifique à l'Île-de-France**. Elle s'observe également au niveau national, avec 55% des effectifs étant employés par des entreprises de plus de 250 salariés.

Répartition des effectifs salariés par tranche de taille des entreprises

Source : Insee – BTS – 2022, OPCO 2i



La répartition par catégorie socioprofessionnelle

Un niveau élevé de cadres en Île-de-France en raison d'une surreprésentation des sièges sociaux et d'établissements de R&D

Une majorité de cadres en Île-de-France

Les 70 dernières années marquent la chute de l'emploi ouvrier dans les pays développés. Alors qu'ils représentaient 40% des emplois en 1962, ils sont moins de 20% en 2021 (Insee, [2010](#) ; [2022](#)).

En Île-de-France, cette baisse de l'emploi ouvrier est encore plus prononcée. Les ouvriers représentent **moins de 10%** de l'emploi industriel dans la région, contre 37% au niveau national. La région se caractérise par un taux de cadres très important, représentant plus de la moitié des emplois de l'interindustrie dans la région. Cette répartition par catégorie socioprofessionnelle s'explique notamment par une forte concentration de **sièges sociaux et d'établissements de R&D** dans la région. À titre d'exemple, 28 % des cadres de l'industrie nationale travaillent en Île-de-France, alors que la région ne pèse que pour 21% des effectifs de l'industrie nationale ([Apec](#)).

Des variations importantes du taux de cadres selon le secteur

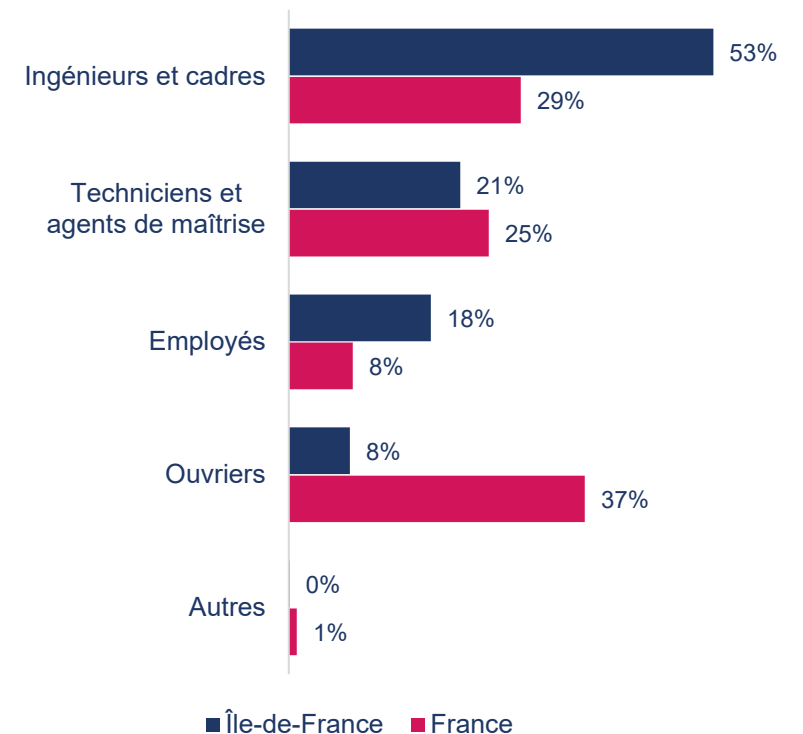
Au niveau national, les cadres sont les plus représentés dans les branches Industries pétrolières (46 %) et Industrie pharmaceutique (44 %) ; les ouvriers sont les plus représentés en Maroquinerie (72 %) et Cristal, verre et vitrail (68 %).

Dans la région, les cadres sont les plus représentés en Industrie pharmaceutique et Industries pétrolières (61 %) ; les ouvriers sont les plus représentés en Recyclage (54 %) et Plasturgie (32 %).



Répartition des effectifs de l'interindustrie par catégorie socioprofessionnelle en 2022

Source : Insee – BTS – 2022D

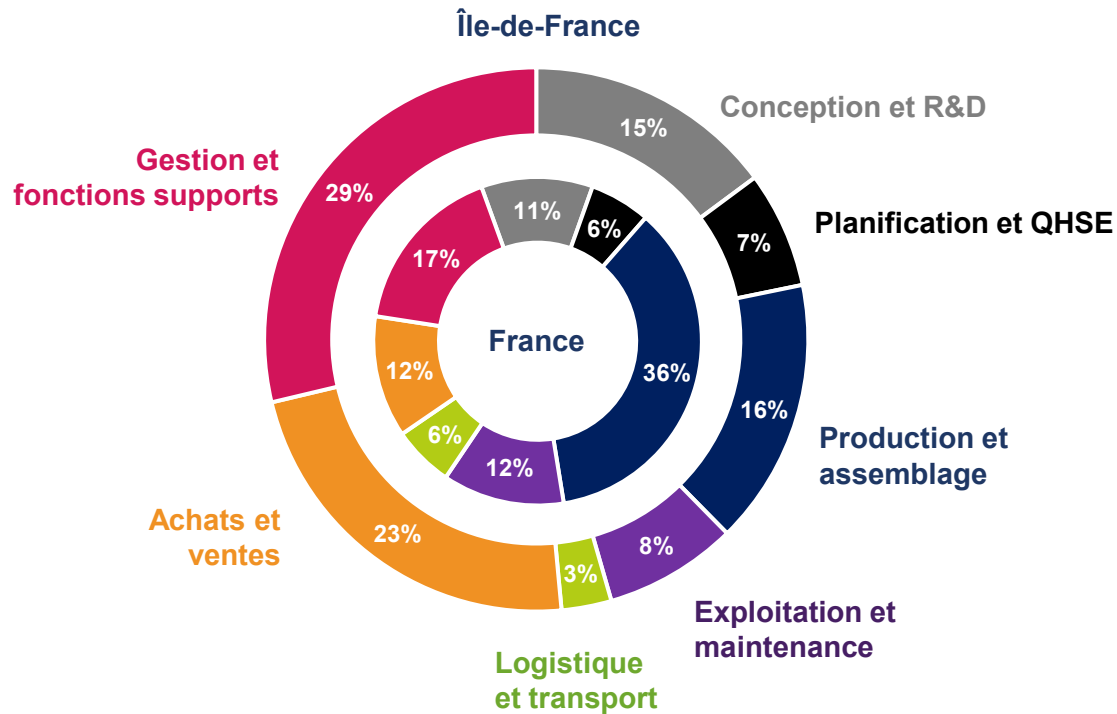


Famille de métiers de l'interindustrie en Île-de-France

Une répartition en cohérence avec les types d'établissements dans la région

Répartition des salariés de l'interindustrie
par famille de métier en 2021

Source : Insee – BTS - 2021



- Une part élevée de salariés en fonctions supports (+12 points par rapport au niveau national) et dans les achats et ventes (+11 points par rapport au niveau national) en raison d'une **forte concentration de sièges sociaux** dans la région.
- Une part plus importante de salariés en R&D également (+4 points par rapport au niveau national) en raison d'une **forte présence d'établissements de recherche** dans la région.
- Une faible part de salariés en production et d'assemblage : comme vu précédemment, l'emploi industriel en Île-de-France se caractérise par une **prédominance de salariés cadres**. La part des ouvriers est bien plus faible qu'au niveau national.

Famille de métiers de l'interindustrie en Île-de-France

Une répartition en cohérence avec les types d'établissements dans la région

Focus sur les CSP des salariés par famille de métier *Source : Insee – BTS - 2021*

Famille	CSP	% IDF	% France (hors IDF)
Conception et R&D	Cadres	83 %	66 %
	Ouvriers	0 %	1 %
	ETAM	17 %	33 %
Planification et QHSE	Cadres	72 %	49 %
	Ouvriers	5 %	10 %
	ETAM	24 %	40 %
Production et assemblage	Cadres	19 %	7 %
	Autres	1 %	0 %
	Ouvriers	60 %	77 %
	ETAM	20 %	16 %
Exploitation et maintenance	Cadres	12 %	7 %
	Ouvriers	22 %	32 %
	ETAM	66 %	61 %

Famille	CSP	% IDF	% France (hors IDF)
Logistique et transport	Cadres	4 %	1 %
	Employés	1 %	1 %
	Ouvriers	86 %	92 %
	ETAM	10 %	6 %
Achats et ventes	Cadres	67 %	51 %
	Employés	15 %	22 %
	Autres	1 %	1 %
Gestion et fonctions supports	ETAM	18 %	26 %
	Cadres	55 %	30 %
	Employés	26 %	39 %
	Autres	3 %	4 %
	Ouvriers	1 %	5 %
	ETAM	16 %	22 %

- Chaque famille de métier concentre une part plus importante de cadres en Île-de-France, ce qui souligne la forte présence des sièges sociaux dans la région.
- Les écarts les plus marqués concernent les familles « Gestion et fonctions supports » (écart de 25 points) et « Planification et QHSE » (23 points).
- Cette surreprésentation des cadres se retrouve également dans la répartition comparative des effectifs par famille de métiers : celles qui concentrent le plus de cadres sont également surreprésentées en Île-de-France.



Les salariés de l'interindustrie : analyse démographique

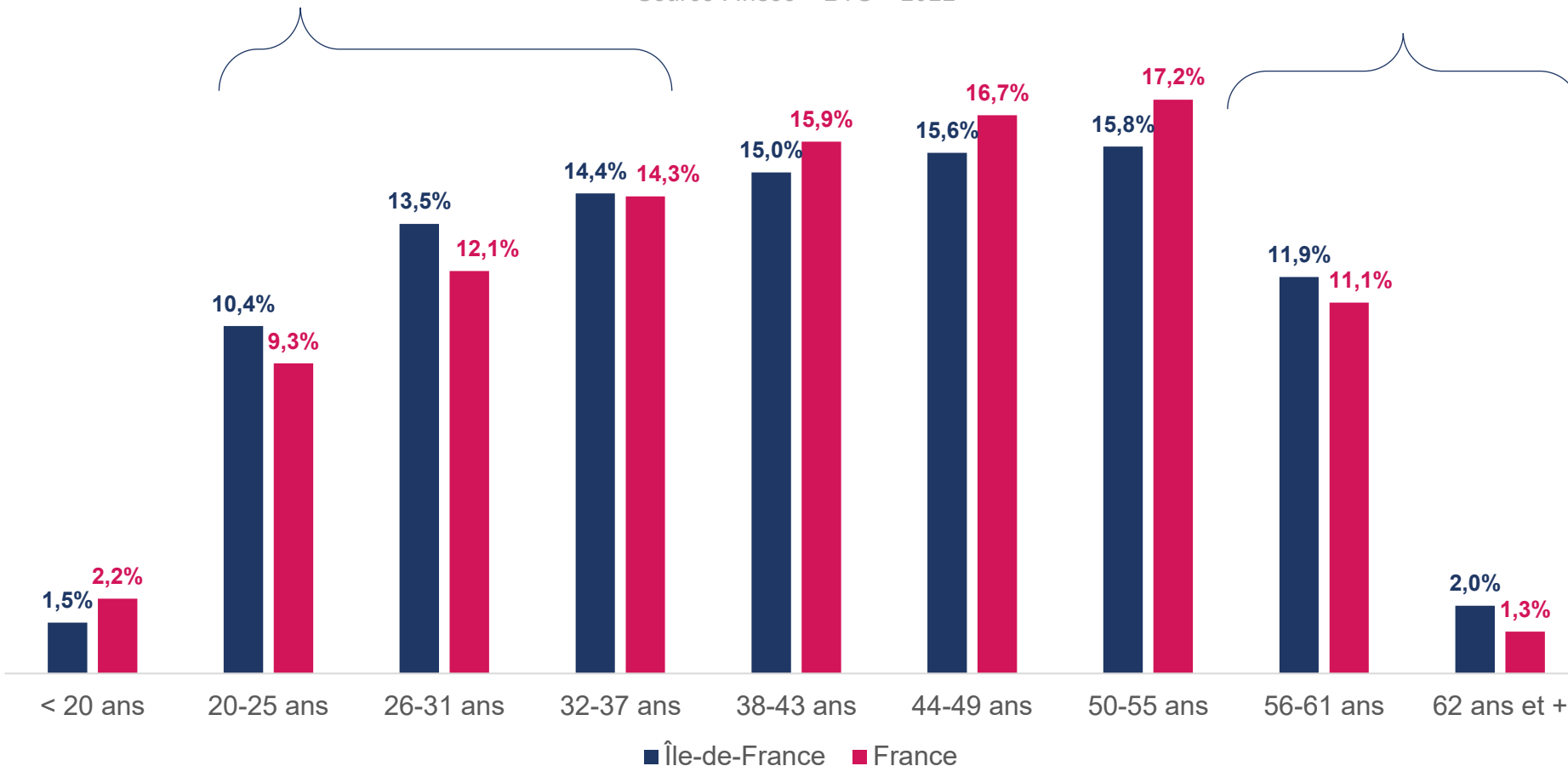
Un rajeunissement de l'interindustrie

Les effectifs en Île-de-France sont plus jeunes que dans le reste de la France, avec une proportion plus importante de personnes âgées de 20 à 37 ans.

Pyramide des âges des salariés de l'interindustrie en Île-de-France et en France

Source : Insee – BTS – 2022

Bien que la région compte moins de travailleurs en milieu de carrière, les tranches d'âge les plus âgées sont plus présentes en Île-de-France, ce qui met en évidence la nécessité d'un renouvellement générationnel.



- Un **renouvellement générationnel** progressif est en cours dans l'effectif francilien.
- Cela pourrait être en partie grâce aux investissements dans la formation des jeunes aux métiers de l'industrie depuis les années 2010.



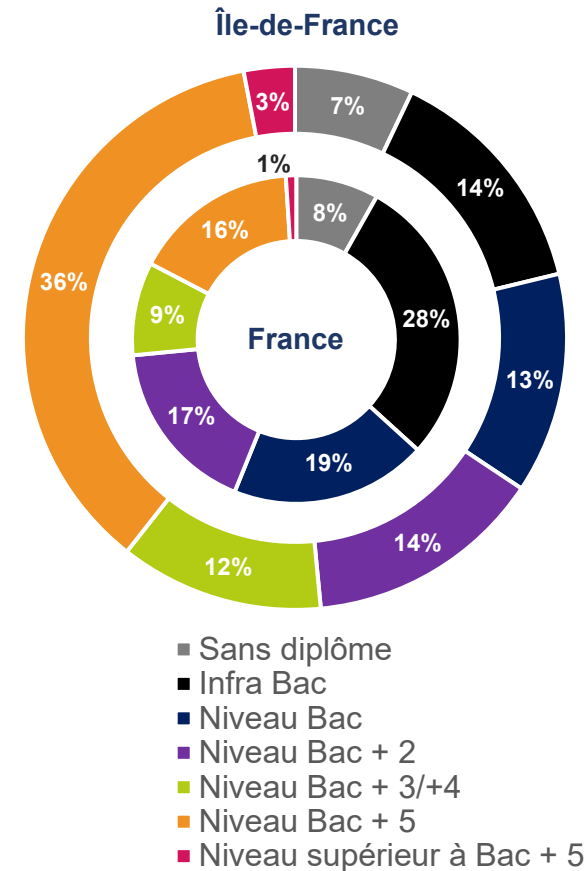
Les salariés de l'interindustrie : analyse démographique

Un effectif francilien largement plus qualifié qu'au niveau national

- Le niveau de diplôme de l'effectif francilien affiche une présence importante des profils les plus qualifiés, en particulier les Bac+5. La part de salariés franciliens titulaires d'un diplôme Bac+5 est deux fois supérieure en Île-de-France par rapport au national. 3 % des salariés franciliens possèdent un diplôme supérieur au Bac+5, contre 1 % à l'échelle du pays.
- Ce phénomène s'observe également pour les salariés du niveau « Infra Bac », où IDF n'affiche que de la moitié du pourcentage national.
- Cette répartition reflète encore la forte présence des postes de direction, de R&D et de développement commercial dans la région grâce à la présence des établissements de recherche et de sièges sociaux.

Répartition du niveau de qualification des salariés de l'interindustrie en Île-de-France et en France

Source : Insee – BTS – 2022



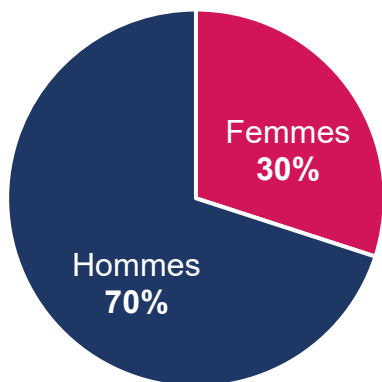
Les salariés de l'interindustrie : analyse démographique

Une part de femmes plus importante en raison d'une concentration de sièges sociaux

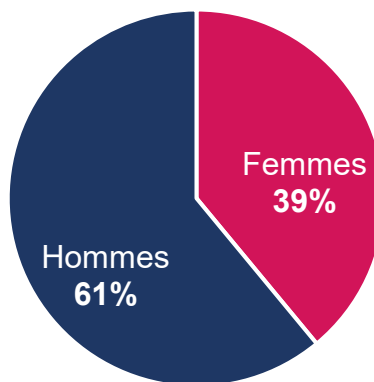
Répartition des salariés de l'interindustrie par genre

Source : Insee – BTS – 2022, OPCO 2i

Au niveau national



En Île-de-France



- La part de femmes en Île-de-France est **bien plus importante** qu'au niveau national (39% contre 30%). Une réalité qui s'explique par la concentration de **sièges sociaux** en région francilienne, ainsi qu'à une faible part d'ouvriers (métiers traditionnellement masculins) parmi les salariés de l'interindustrie.
- La part des femmes parmi les salariés en interindustrie a augmenté à peu près au même rythme au niveau national et régional depuis 2017 (progression de 1 point en 5 ans).

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Île-de-France	37,7 %	37,8 %	38 %	38,1 %	38,3 %	38,8 %
France	29,1 %	29,2 %	29,3 %	29,5 %	29,6 %	30,2 %

Évolution de la part de femmes dans l'emploi en Île-de-France et en France

Source : Insee – BTS – 2022, OPCO 2i

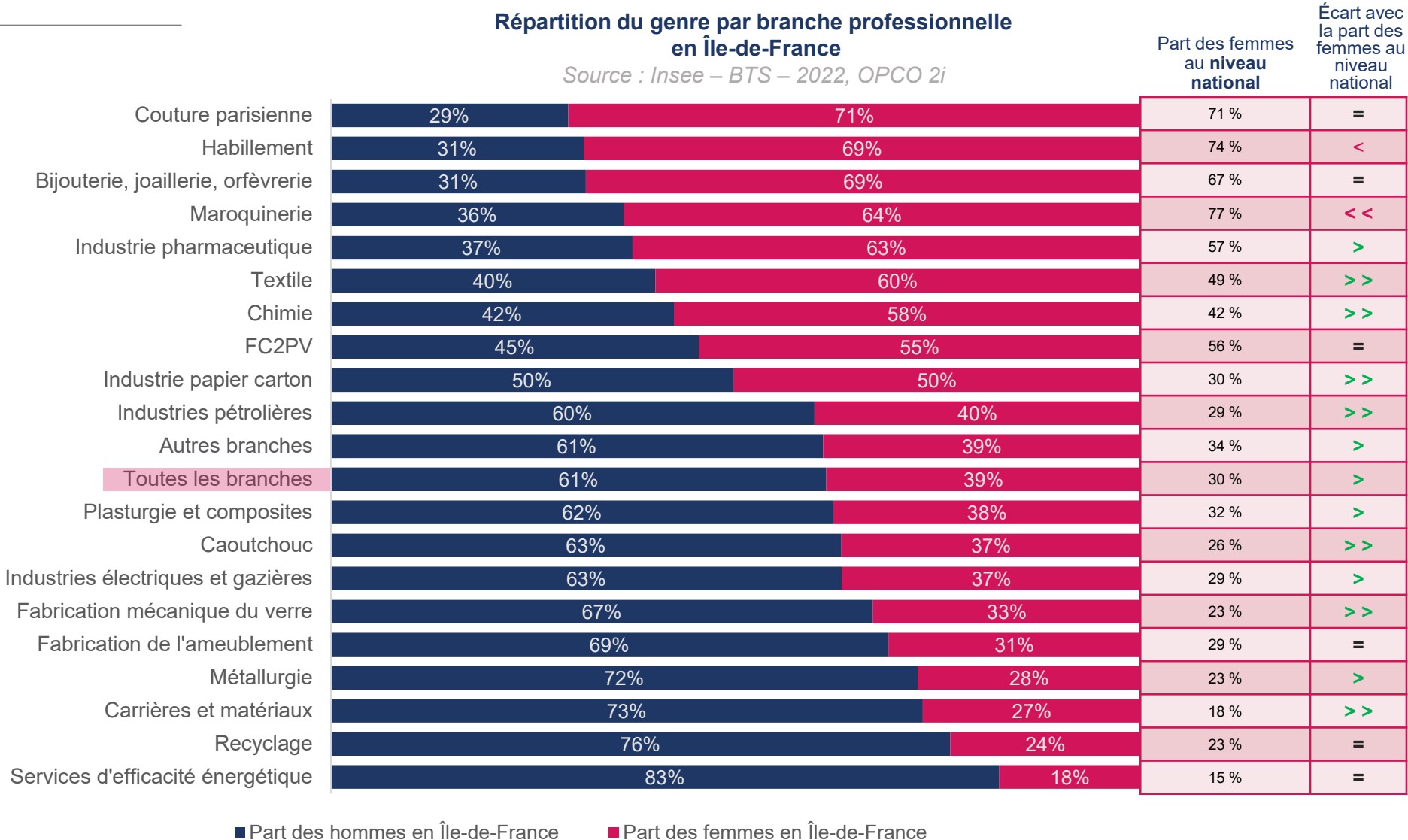


Les salariés de l'interindustrie : analyse démographique

Un effectif globalement plus féminin qu'au niveau national

Répartition du genre par branche professionnelle en Île-de-France

Source : Insee – BTS – 2022, OPCO 2i



- Les femmes **constituent plus de 50 % des effectifs** dans 8 des 19 branches professionnelles en Île-de-France, contre 6 au niveau national. (Les autres branches ont un poids très faible en Île-de-France ; elles sont représentées sous « Autres branches »).
- Parmi les 19 branches représentées*, **11 ont un effectif plus féminin** à l'échelle régionale que nationale. Cela s'explique probablement par la part faible d'ouvriers dans la région, qui sont des métiers traditionnellement plus masculins.
- Les femmes restent minoritaires dans quelques branches traditionnellement dominées par les hommes, telles que Recyclage, Métallurgie et Carrières et matériaux.



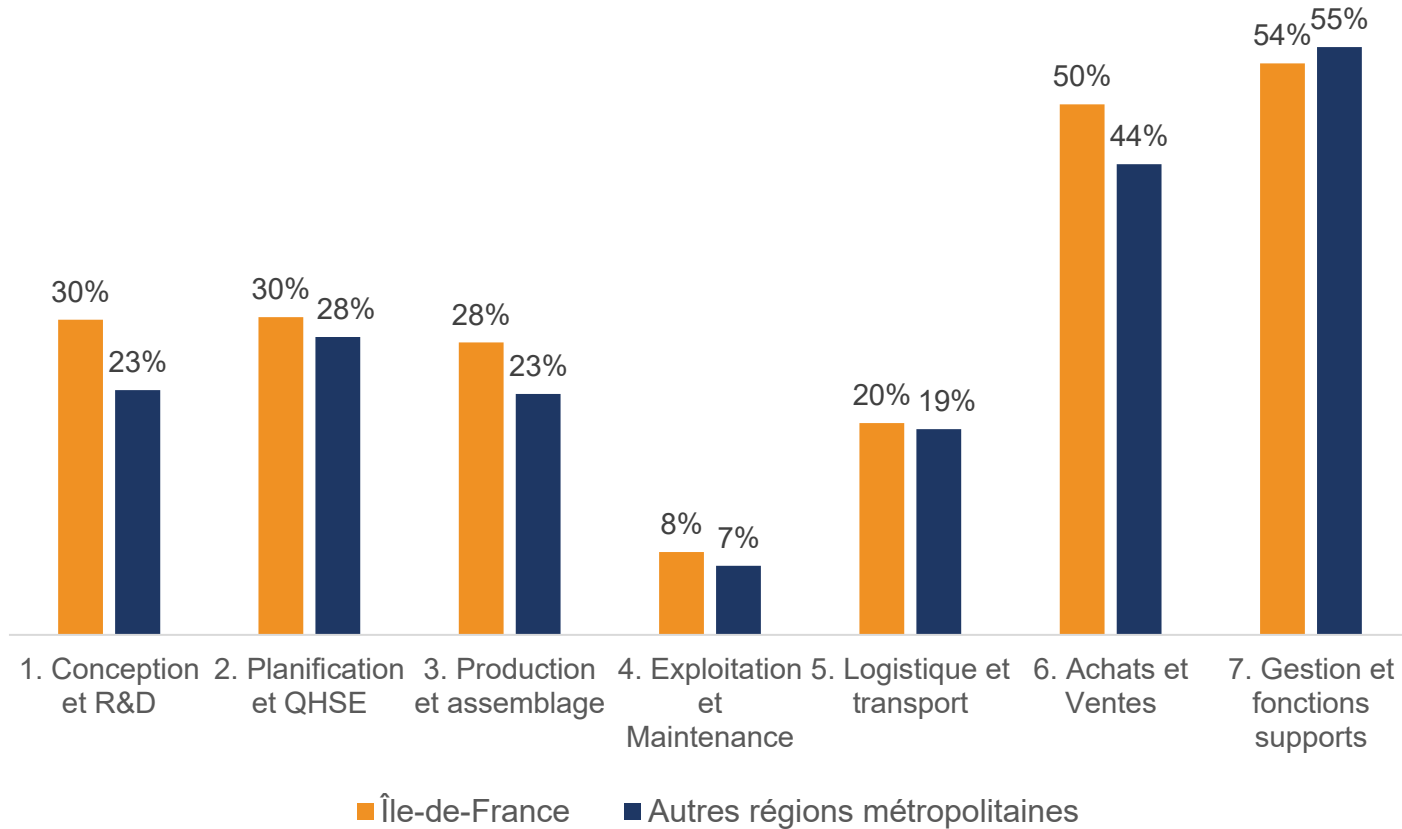
Les salariés de l'interindustrie : analyse démographique

Un effectif globalement plus féminin qu'au niveau national

- Les femmes sont plus représentées dans chaque famille de métier en Île-de-France en dehors de la Gestion et fonctions supports (54% contre 55%).
- L'écart entre Île-de-France et le reste du pays est particulièrement marqué dans Achats et Ventes (écart de 6 %), Conception et R&D (7 %), qui reflète la présence des femmes dans un tissu industriel plus tertiarisé que dans d'autres régions.
- Par ailleurs, l'écart dans la production s'explique notamment par la surreprésentation de l'industrie de la mode en Île-de-France, une industrie dont la production est traditionnellement plus féminine.

Comparaison du pourcentage de femmes dans chaque famille de métier, Île-de-France vs autres régions métropolitaines

Source : Insee – BTS – 2022



Famille	Poids en IDF	Poids en France
Toutes	39 %	30 %
1	15 %	11 %
2	7 %	6 %
3	16 %	36 %
4	8 %	12 %
5	3 %	6 %
6	23 %	12 %
7	29 %	17 %



Les salariés de l'interindustrie : analyse des contrats

Un taux de CDI élevé, mais plus faible que dans les autres régions

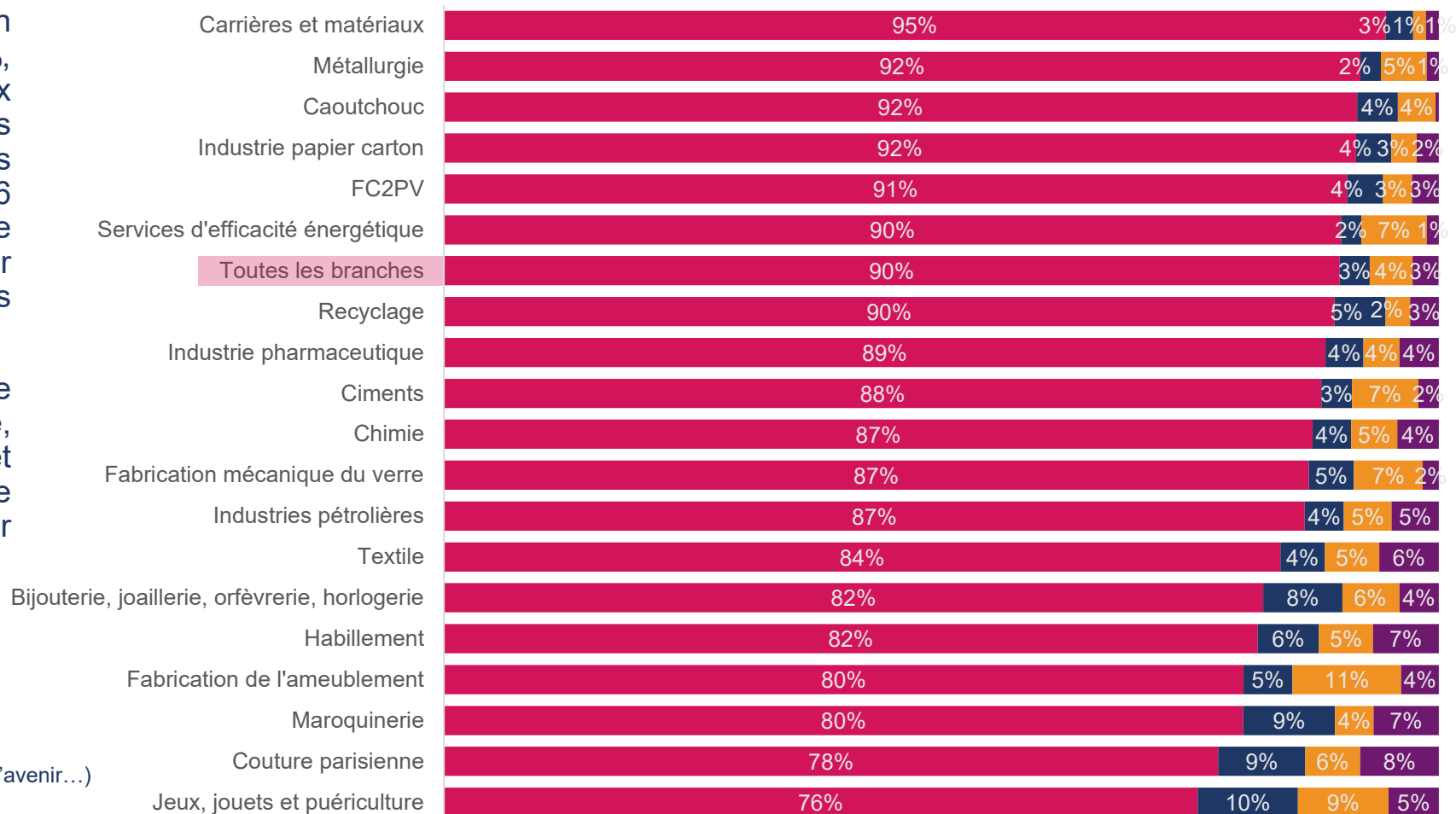
- Le taux de CDI dans l'interindustrie en Île-de-France est de **90 %**, sensiblement le même que le taux national (**91 %**). Il est légèrement plus élevé que la moyenne nationale tous secteurs confondus, qui s'établit à 86 % en 2020 d'après les données de l'[Insee](#). Le secteur semble ainsi offrir une sécurité élevée de l'emploi dans la région.
- Les branches qui emploient le plus de personnes, telles que Métallurgie, Chimie, Industrie pharmaceutique et Services d'efficacité énergétique connaissent un taux de CDI supérieur à 85 %.

*Contrats compris dans la catégorie « Autres »

- Contrat de travail temporaire (mission)
- Élus
- Convention de stage
- Assistant(e) maternel(le) et familial(e)
- Contrats aidés (Emploi jeunes, emploi solidarité, contrat d'avenir...)
- Travail occasionnel (saisonnier, occasionnel)
- Travail à l'acte (vacataire, intermittent, travailleur à domicile)

Répartition du type de contrat par branche professionnelle de l'interindustrie en Île-de-France

Source : Insee – BTS – 2022



■ Contrats à durée indéterminée ■ Contrats à durée déterminée ■ Apprentissage ■ Autres*





**Des évolutions
économiques
importantes**

Dynamiques économiques

L'Île-de-France, première région exportatrice de France

Île-de-France, région dynamique et exportatrice

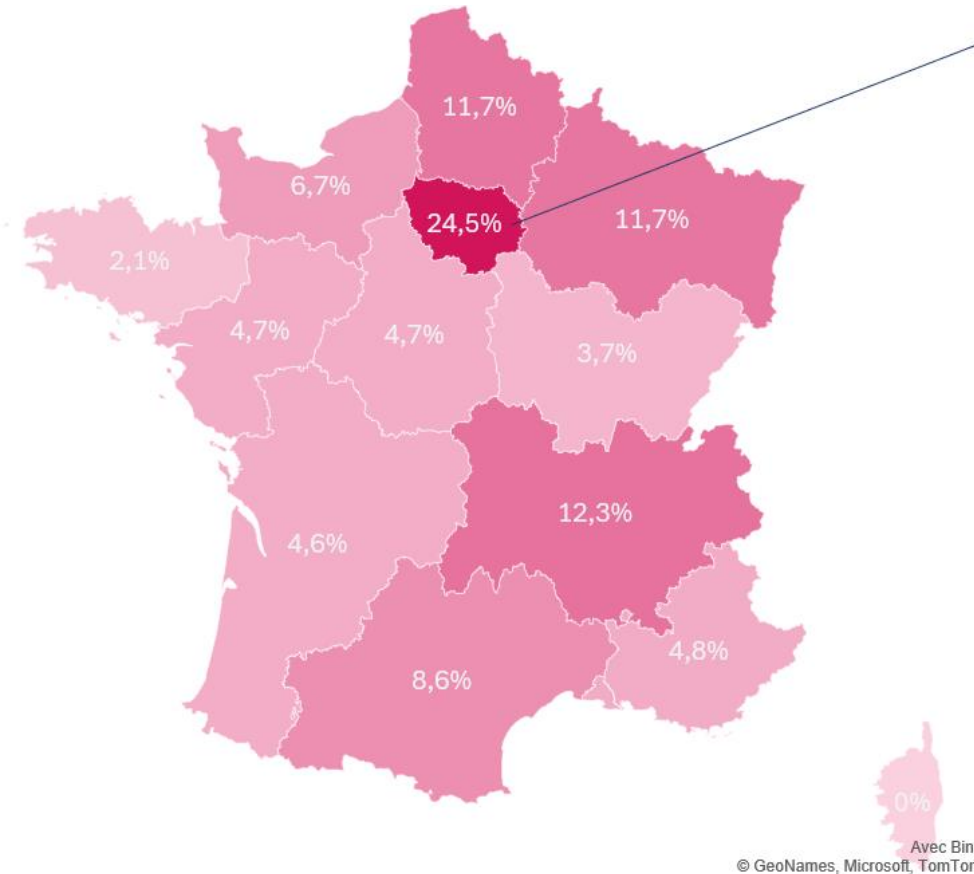
Après des décennies de décroissance, l'industrie commence à se rétablir comme force significative de l'économie française et francilienne. Malgré une **baisse des effectifs de 6,9 % depuis 2006**, la région se distingue par une spécialisation accrue dans des secteurs à forte valeur ajoutée, comme la chimie, l'industrie pharmaceutique et les technologies vertes.

24,5 % des exportations françaises et **28 %** des importations passent par Île-de-France, confirmant son rôle de centre industriel et logistique ([ministère de l'Économie](#)). Par ailleurs, la région bénéficie de l'attractivité industrielle nationale, la France étant le **premier pays européen** en investissements manufacturiers depuis 2019 ([DGE](#)).

Après une stabilisation post-COVID, la production industrielle a ralenti fin 2024, mais les perspectives restent positives : 75 % des dirigeants franciliens prévoient une croissance, portée par la demande à l'exportation et les relocalisations ([BpiFrance](#)).

Pourcentage de la valeur nationale des exportations par région, 2024

Source : [ministère de l'Économie](#)



Les catégories d'exportation les plus importantes en région suivent les tendances de poids et de croissance des branches :

1. Produits de la construction aéronautique et spatiale (Métallurgie, qui comprend 53 % des entreprises de l'interindustrie francilienne)
2. Cuir, bagages et chaussures (partiellement couverts par la branche Maroquinerie, qui a connu **la plus forte croissance** depuis 2010 à **63 %**)
3. Produits de la construction automobile (Métallurgie)
4. Produits pharmaceutiques (Industrie pharmaceutique, 10 % des entreprises de l'interindustrie francilienne)

Les Territoires d'industrie

Lancé en 2018, un programme visant à favoriser la réindustrialisation

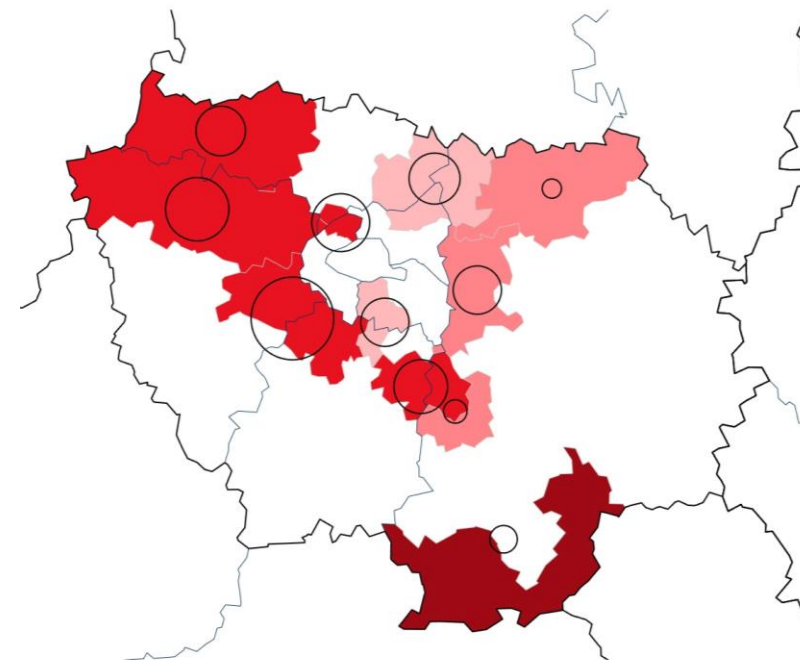
Les Territoires d'industrie regroupent les principales zones industrielles en région

Les Territoires d'industrie ont été mis en place en 2018 pour stimuler l'innovation dans des territoires de forte identité industrielle et à fort savoir-faire. La deuxième phase du programme, s'étendant sur 2023-2027 et couvrant 183 territoires (dont 11 en Île-de-France), s'appuie sur les réussites de la première phase, consacrant **9,2 milliards d'euros** pour catalyser les projets locaux (ANCT).

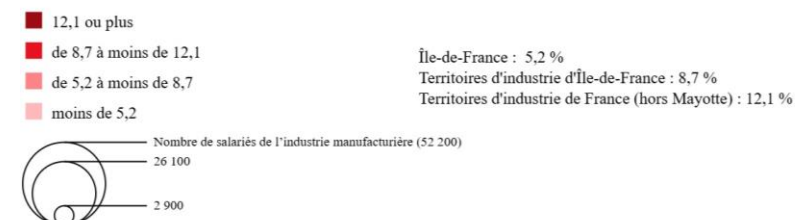
Les 11 Territoires d'industrie franciliens (photo de droite) regroupent 4 500 établissements et 178 800 salariés. Dans les Territoires, **44 % de la main-d'œuvre est composée de cadres**, soit plus du double de la proportion observée dans l'ensemble des Territoires d'industrie en France (19 %).

- Les effectifs des territoires de Versailles – Saclay – Saint-Quentin et Boucle Nord de Seine, hébergeant respectivement le cluster technologique Paris-Saclay et les villes autour du quartier d'affaires de La Défense, ont des effectifs majoritairement cadres. Les Territoires de Nord-Est 77 – Meaux et Sud Seine-et-Marne sont les seuls où les effectifs sont majoritairement ouvriers.
- Les territoires Grand Roissy Le Bourget et Grand-Orly Seine Bièvre ont une proportion d'emplois manufacturiers plus faible que les autres Territoires à cause de l'influence des activités aéroportuaires, mais fabriquent notamment des denrées alimentaires.

Source : Insee — *En Île-de-France, un salarié sur deux de l'industrie manufacturière travaille dans l'un des onze Territoires d'industrie* — 2024



Part dans l'ensemble des salariés (en %)



Carte des Territoires d'industrie en Île-de-France avec concentration de salariés dans l'industrie

Source : Insee

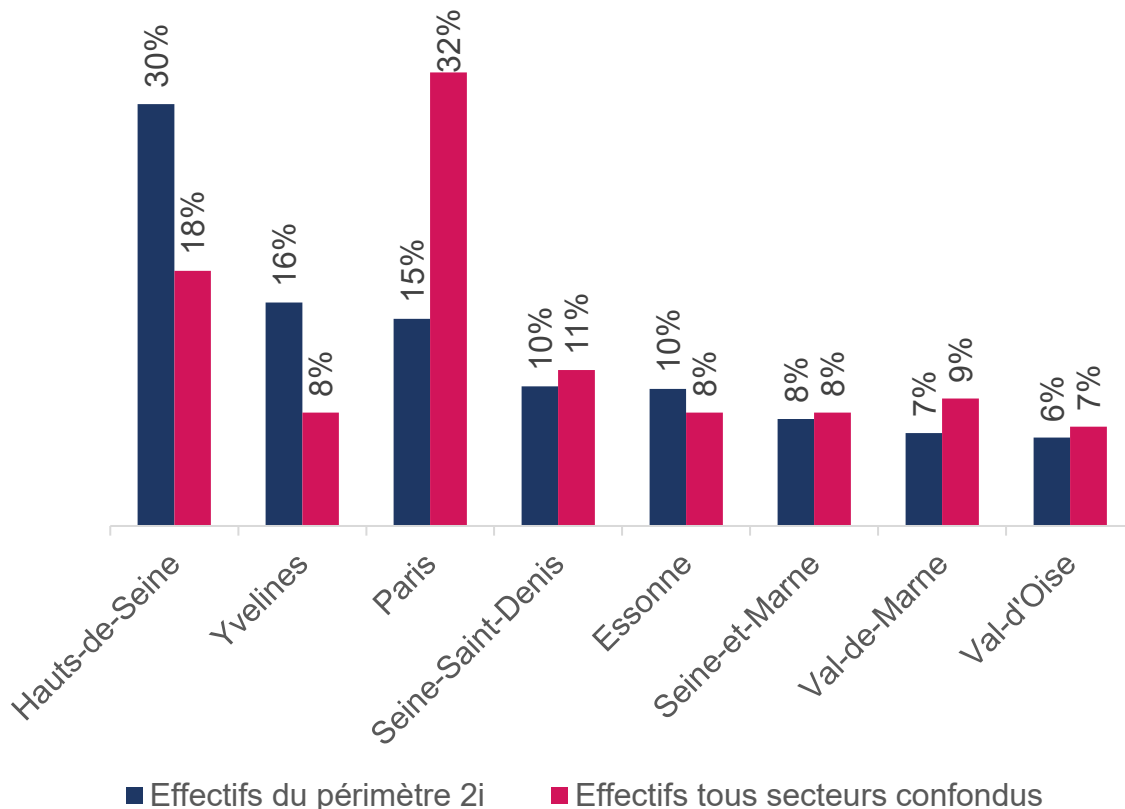


Les Territoires d'industrie

Une forte présence de l'interindustrie dans les Hauts-de-Seine

Répartition des effectifs de l'interindustrie en Île-de-France, 2022

Source : Insee – BTS – 2022



Une région dense en sièges sociaux

Malgré l'effectif concentré de tous secteurs confondus à Paris (32 %), les Hauts-de-Seine concentrent la plus grande part des effectifs de l'interindustrie (30 %) en Île-de-France, en raison de la **présence de nombreux sièges sociaux** dans ce département.

Un pourcentage plus élevé dans l'Essonne et les Yvelines est grâce à la présence considérable **d'établissements de l'industrie manufacturière**, notamment dans les Territoires d'industrie Cergy Ouest 95 (les salariés de l'industrie représentant 11,6 % de l'effectif du territoire), Seine Aval (11,7 %), Grand Paris Sud-Seine-Essonne-Sénart (10,0 %), et Versailles – Saclay – Saint-Quentin (11,4 %), qui traverse la frontière départementale.

- 50 % des salariés des Territoires d'industrie franciliens sont dans la « fabrication de matériels de transport » (27%) ou la « fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et de machines » (23 %), soulignant la nature marquante de Métallurgie dans l'industrie manufacturière francilienne comme en France.
- Ces secteurs sont particulièrement importants dans les Territoires d'industrie Seine Aval, Grand Paris Sud-Seine-Essonne-Sénart, et Versailles – Saclay – Saint-Quentin, où se trouvent des établissements de Renault, Thalès, Airbus...

Source : Insee — *En Île-de-France, un salarié sur deux de l'industrie manufacturière travaille dans l'un des onze Territoires d'industrie* — 2024



Un regard sur les startups industrielles

Un moteur important de la réindustrialisation, malgré un ralentissement d'activité en 2024

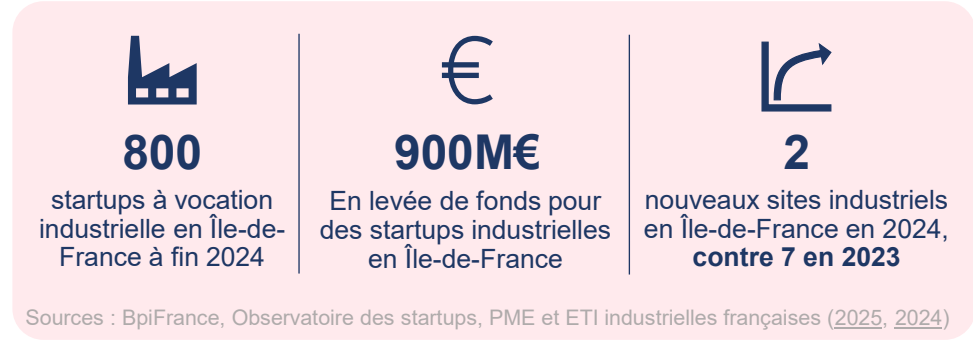
L'Île-de-France, moteur stratégique des startups industrielles

Un quart des startups industrielles françaises (25 %) sont implantées en Île-de-France, confirmant le rôle clé de la région dans l'innovation et la réindustrialisation du pays.

Un ralentissement des levées de fonds, mais une dynamique d'investissement beaucoup plus importante qu'avant la crise sanitaire de 2020-2022.

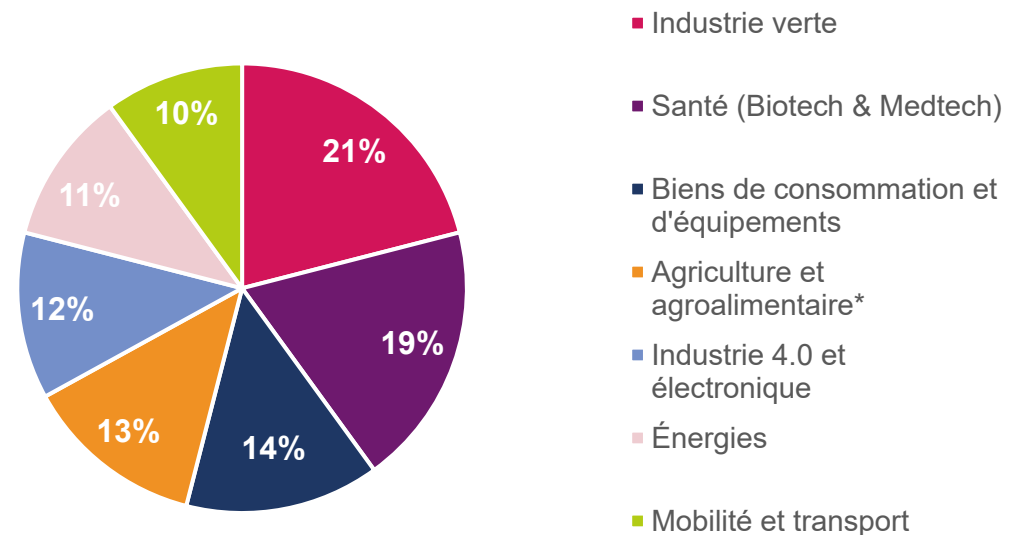
En 2024, la France comptait 3 200 startups industrielles, contre 3 400 en 2023 : une légère contraction, mais un tissu entrepreneurial qui reste solide. **En 2024, ces structures ont levé 2,8 Md€ en fonds – un niveau en baisse, mais toujours très élevé comparé à la période pré-2020, où les levées annuelles restaient sous le milliard.**

Portées par l'innovation de rupture (33 % Deeptech) et la transition écologique (51 % Greentech), ces startups se distinguent par des projets à forte intensité technologique. En 2024, 38 nouveaux sites industriels ont vu le jour en France, dont 2 en Île-de-France.



Répartition des secteurs des startups industrielles en France à fin 2024

Source : BpiFrance



Compétences à renforcer dans les startups industrielles

Des besoins en accompagnement juridique, commercial et de gestion des ressources humaines

Les startups industrielles, au cœur des compétences de l'industrie du futur

Les startups industrielles se positionnent sur des domaines stratégiques, de l'IA à la décarbonation. Elles recherchent des profils capables d'opérer dans l'industrie 4.0 avec un éventail de compétences : conception mécanique et modélisation 3D, fabrication additive, maintenance assistée par GMAO, cybersécurité, programmation embarquée, simulation numérique, jumeaux numériques et IoT. L'analyse de données industrielles et l'automatisation complètent ce socle. Côté transition écologique, l'écoconception, l'optimisation énergétique, l'économie circulaire et la conformité RSE sont au cœur de leurs projets. Ces expertises, qui constituent leur force, fondent leur avantage compétitif.

Un besoin accru de structuration et de services d'appui

Au-delà de la maîtrise technique, ces entreprises doivent renforcer leurs capacités de structuration. Leurs besoins portent sur des **appuis juridiques, la sécurisation des marchés publics et européens, l'accès aux financements**, ainsi que la **gestion financière, comptable et RH**. Des **services spécialisés et mutualisés**, alliés à des **actions de valorisation commerciale**, deviennent indispensables pour franchir un cap, accélérer la mise à l'échelle et consolider leur modèle économique.

« Les résultats soulignent l'importance d'une approche multidisciplinaire intégrant des compétences en technologies de l'information, automatisation, robotique, intelligence artificielle, analyse de données, gestion de projet, relations interpersonnelles, adaptabilité et collaboration ».*

Citation issue d'une étude sur les compétences avantageuses dans les environnements industriels français

Sources : BpiFrance, [Observatoire des startups, PME et ETI industrielles françaises](#) ; CCI Paris Île-de-France, [Startups industrielles en Île-de-France](#) ; DGE, [Les startups, tissu industriel de demain ?](#) ; Syntec Ingénierie, [Start-ups industrielles & ingénierie](#) ; Techniques de l'Ingénieur, [Quelles sont les compétences et les clés pour monter une start-up innovante après les études ?](#) ; Turcato et al., [Adapting to Industry 4.0 in France: Essential Competencies for a Future-Ready Workforce](#)



03

Les grands facteurs d'évolution

Contexte global : 2022 et 2025

Des évolutions favorisant la croissance de l'industrie dans la région

En 2022, l'industrie française sortait d'une période marquée par les effets de la crise COVID, qui avaient mis en évidence les vulnérabilités des chaînes de valeur et accéléré la nécessité de **renforcer la souveraineté industrielle**. La part de l'industrie dans le PIB français, après des décennies de déclin, s'était stabilisée autour de **11 %**, les emplois dans l'industrie représentant environ 10 % du total ([Cour des Comptes](#)). Depuis, plusieurs dynamiques majeures transforment l'industrie et façonnent ses perspectives d'ici 2025 :

- **France 2030** : Un plan d'investissement massif pour inciter l'innovation, soutenir l'industrie et relocaliser les filières stratégiques (industrie chimique, métallurgie...)
- **Transition écologique et régulations environnementales** : L'industrie a réduit ses émissions de **46 % depuis 1990**, mais représente encore **17 % des émissions françaises** ([DGE](#)).
 - Loi d'industrie verte : Accélération des implantations d'usines et incitations à la décarbonation.
- **Numérisation et IA** : Adoption croissante des jumeaux numériques, de la 5G industrielle et de l'automatisation, avec 64 % des entreprises manufacturières ayant déjà automatisé leurs processus ([BpiFrance](#)).
- **Impact des Jeux olympiques 2024** : Effet conjoncturel positif sur la croissance économique francilienne, mais pour certains secteurs de l'industrie il n'y a eu aucun impact.

27 %

des établissements industriels français se créent en Île-de-France

Source : [BpiFrance](#)

183 M€

le montant investi par l'État et la Région entre 2021 et 2025 pour faire émerger des projets innovants

Source : [BpiFrance](#)

30 000 hectares

dédiés à la souveraineté productive sur le territoire francilien

Source : [Région Île-de-France](#)



Impact du plan France 2030 sur l'interindustrie en Île-de-France

Un plan ambitieux pour réindustrialiser le territoire français

Vision globale : France 2030

- Le Plan France 2030 vise à **transformer des secteurs industriels clés** par l'innovation et l'investissement, en misant sur l'innovation, les transitions écologique et numérique et la montée en compétences.
- **Encouragement de la montée en gamme** pour moderniser les outils de production et soutenir l'évolution, avec **4 600 demandes de brevets** dans la métropole déposés en 2023, dynamisant les secteurs technologiques et manufacturiers ([ActuIA](#)).
- **Renforcement des compétences** pour accompagner l'innovation industrielle et améliorer la compétitivité des entreprises.
- **Définition des priorités de formation pour répondre aux enjeux écologiques et numériques** : hydrogène vert, énergies renouvelables, décarbonation de l'industrie, agroécologie, santé...

Indicateurs et chiffres clés

- **35 Md€ engagés depuis 2021** → **4 700 projets financés, dont 40 % se trouvant en IdF** (première région d'investissement) ([Zabala Innovation](#)).
- Le plan autorise **2 Md€ pour développer des compétences nécessaires aux métiers d'avenir** à travers de nombreux dispositifs et investissements ([ministère de l'Éducation nationale](#)).
- Rôle clé des compétences industrielles → mise en place du dispositif « Compétences et Métiers d'Avenir » (AMI CMA), qui a financé **182 projets de formation** avec un investissement de **plus d'1,13 Md€** ([ministère du Travail](#)).

EODev : l'appel à projets « Première Usine » en action en Île-de-France

EODev, startup spécialisée dans les générateurs électriques à hydrogène et lauréat de l'appel à projets « Première Usine », implante une usine d'assemblage à Antony (Hauts-de-Seine), regroupant ses activités anciennement dispersées. L'entreprise prévoit également une collaboration avec la ville d'Antony pour sensibiliser les citoyens à son implantation et susciter des vocations chez les jeunes. Employeur de plusieurs dizaines de personnes dès son ouverture, EODev est un projet exemplaire des ambitions de la réindustrialisation verte en Île-de-France, tout en illustrant la montée en compétences valorisée pour développer l'économie de l'ensemble de la région.

Source : EODev — [EODev lauréat de l'appel à projet Bpifrance « Première Usine »](#) — 2024



Impact de la transition écologique sur l'interindustrie en Île-de-France

Une multitude d'enjeux et d'impacts sur l'interindustrie

Vision globale : Transition écologique

- **Financement et incitations** : nouvelles opportunités pour les industries, avec des aides ciblées sur la décarbonation et l'innovation verte, notamment financées par la loi industrie verte qui encourage le verdissement des industries existantes et la création des entreprises responsables.
- **Recomposition des chaînes de production** : relocalisation d'activités stratégiques et adaptation des infrastructures pour répondre aux exigences environnementales.
- **Nouvelles régulations** : des normes plus strictes sur les émissions et l'encouragement de l'usage des technologies propres.

Mécanismes de transformation

- **Soutien financier et fiscalité**
 - (LIV) Crédit d'impôt C3IV : réduction du coût des investissements industriels verts (déductible pour équipements de décarbonation, batteries, pompes à chaleur, etc.) ([ministère de l'Économie](#)).
- **Simplification administrative et accélération des projets**
 - (LIV) Réduction des délais d'implantation : objectif de diviser par deux les délais (de 17 à moins de 9 mois) ([ministère de l'Économie](#)).
 - (LIV) Réhabilitation des friches industrielles : facilitation de la dépollution et de la mise à disposition des terrains. La Banque des Territoires investit 1 Md€ pour développer 50 sites industriels ([ministère de l'Économie](#)).
- **Accompagnement des entreprises et conseil stratégique**
 - Accompagnements gratuits de Bpifrance et des CCI pour aider les PME à structurer leur transition ([CCI Paris Île-de-France](#)).

27 Mds €

consacré à la décarbonation de l'économie dans le plan France 2030

47 %

réduction des émissions dans l'industrie francilienne entre 2005 et 2018*

50 sites

industriels les plus émetteurs qui se sont engagés à réduire leurs émissions de 50 % d'ici 2030-2032

Sources : [ministère de l'Économie](#), [Insee](#).

Indicateurs et chiffres clés

- Le plan France 2030 consacre **50 % de son budget** à la décarbonation de l'économie ([ministère de l'Économie](#)).
- **Ralentissement d'ouvertures nettes** : En 2023, l'Île-de-France a enregistré un **solde net de +9 usines**, restant derrière l'Auvergne-Rhône-Alpes (+73) et la Normandie (+24). En 2024, la dynamique s'est essoufflée, avec un solde de +32 usines en AURA et **-1 en IDF** ([Baromètre industriel de l'État 2023](#), [2024](#)).
- Objectifs bien définis par la loi Climat et Résilience : Neutralité carbone et Zéro Artificialisation Net (ZAN) d'ici 2050 → défi majeur pour l'industrie, qui produit **17 % des émissions de GES** en France et qui nécessite beaucoup de foncier ([DGE](#)).

Impact sur la formation et les compétences

- **700 M€ dédiés à la formation** → 5 000 ingénieurs formés par an, augmentation du nombre de techniciens dans les IUT ([Lefebvre-Dalloz](#)).
- **Prime régionale de 2 000 €** pour les jeunes demandeurs d'emploi se formant aux métiers de l'industrie ([Banque des Territoires](#)).
- Retard d'anticipation des entreprises → **70 % des sociétés industrielles** n'ont pas encore structuré leur stratégie de formation verte ([OPCO 2i](#)).



Impact de la transition numérique sur l'interindustrie en Île-de-France

Un vecteur d'innovation dans l'interindustrie

Vision globale : Transition numérique

- **Optimisation des processus industriels** : 64 % des entreprises manufacturières françaises intègrent des capteurs IoT et des logiciels intelligents pour améliorer la productivité via des objets connectés et des systèmes de maintenance prédictive (BpiFrance).
- **Collaboration homme-machine** : Intensification de l'utilisation des robots collaboratifs et de l'IA pour se concentrer sur des secteurs à haute valeur ajoutée en Île-de-France.
- **Aux côtés de l'industrie verte** : Les innovations numériques, comme la gestion des flux énergétiques et la réduction des déchets, soutiennent l'industrie verte en Île-de-France.

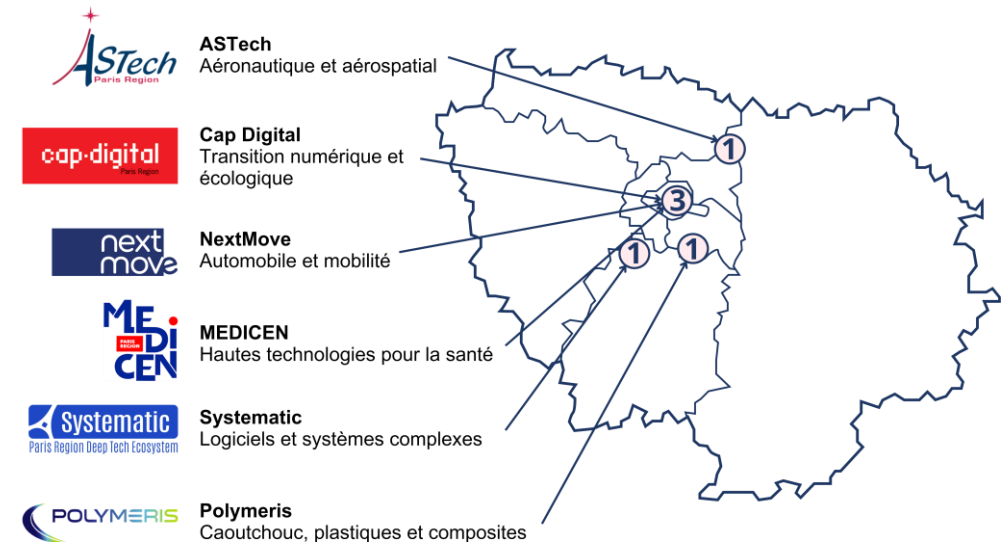
Mécanismes de transformation

- **Industrie 4.0** : Adoption des IoT et de l'IA pour ajuster les paramètres de production et créer des jumeaux numériques.
- **Cybersécurité** : En 2024, 97 % des entreprises prennent en compte la cybersécurité dans leurs transformations numériques (Wavestone).
- **Cloud computing et plateformes collaboratives** : Les technologies cloud permettent une meilleure coordination et flexibilité tout au long de la chaîne de valeur, du fournisseur au client.

Indicateurs et chiffres clés

- **Adoption des technologies** : En 2023, 60 % des entreprises industrielles utilisent un progiciel de gestion intégré, et 40 % des grandes entreprises utilisent l'IA (DGE).
- **Grands investissements** : Depuis 2020, 1,2 milliard d'euros ont été alloués aux projets de transformation numérique de l'industrie dans le cadre du plan France 2030 (BpiFrance).

Île-de-France compte 8 pôles de compétitivité sur son territoire, dont 6 en lien avec l'interindustrie, qui soutiennent notamment les startups et des projets innovants :



Source : CCI Paris Île-de-France

Impact sur la formation et les compétences

- **Pénurie de compétences** : 82 % des dirigeants sondés par BpiFrance en Île-de-France disent que la pénurie des compétences industrielles, y compris celles liées au numérique, est le premier frein au développement de leur entreprise (BpiFrance).
- **Demande croissante** : Forte demande d'ingénieurs et de data analysts pour soutenir la transition numérique en Île-de-France.
- **Formations spécialisées** : Lancement de programmes pour former aux métiers du numérique, soutenus par des initiatives publiques et privées comme la Station F et la Grande École du Numérique.



Focus : Impact de l'intelligence artificielle sur l'interindustrie

De fortes transformations induites par l'intégration de l'IA dans l'interindustrie

Vision globale : l'IA, un levier de compétitivité

- Le secteur industriel était en 2023 le **principal secteur ayant recours à des solutions d'IA** en France ([France Travail](#)).
- L'Île-de-France bénéficie d'un écosystème numérique dense et d'un réseau de formation adapté, mais fait face aux mêmes défis que les autres régions : l'orientation des jeunes vers l'industrie, l'adaptation des formations aux mutations industrielles et la pénurie des compétences.

Indicateurs et chiffres clés

- En interindustrie, l'IA concerne une **large diversité** de métiers au-delà des services informatiques, qui ne représentent que 31 % des offres d'emploi cadre dans ce secteur, contre 44 % tous secteurs confondus. Les branches recherchent ces compétences, notamment la branche Métallurgie, où **81 % des offres d'emploi comportent une mention d'IA** ([OPCO 2i](#)).
- **L'IA couplée à l'IoT** permet de prédire les défaillances avant qu'elles n'arrivent : l'ascensoriste KONE a identifié proactivement **95 % des pannes potentielles, réduisant de 50 %** les interventions de maintenance curative ([KONE](#)).



+ 56 %

de croissance du nombre d'offres d'emploi industriel liées à l'IA de 2019 à 2023, alors qu'elles ne progressent que de +13 % tous secteurs confondus.



10 à 40 %*

réduction de coûts de maintenance possible grâce à la maintenance prédictive.



55 à 70 %*

des entreprises industrielles pourraient adopter la maintenance prédictive d'ici 2030.

* = chiffres mondiaux. Sources : [OPCO 2i](#), [Divalto](#)

Mécanismes de transformation

- **Automatisation avancée** : L'IA améliore la précision et la vitesse des tâches répétitives tout en libérant les employés pour des missions à plus forte valeur ajoutée ([OPCO 2i](#)).
- **Maintenance prédictive** : Anticipation des pannes grâce à l'IA, l'IoT et la réalité virtuelle/augmentée, réduisant les interventions curatives et augmentant la durée de vie des équipements ([Industrie-Média](#)).
- **Collaboration homme-machine** : Intégration de robots pour assister les opérateurs dans des tâches complexes et répétitives ([BpiFrance](#)).
- **IA pour le contrôle qualité** : Des systèmes de vision industrielle repèrent en temps réel les anomalies invisibles à l'œil humain, ce qui produit de meilleurs résultats en termes de précision, de régularité et de performance ([Divalto](#)).
- **Mise à disposition des outils de croissance** : le traitement du big data sans investir dans des infrastructures coûteuses est précieux pour les PME qui cherchent à se faire une place dans un marché globalisé ([Industrie-Média](#)).

Impact sur la formation et les compétences

- **Transformation des compétences** : Besoin croissant de formations IA, de la vulgarisation aux expertises métiers, tandis que l'automatisation réduit certains emplois peu qualifiés et accroît la demande pour des profils hautement qualifiés (data analysts, ingénieurs en robotique, etc.) ([OPCO 2i](#)).
- **Intégration de la culture IA** : Généralisation des compétences IA, désormais aussi essentielles que l'informatique de base, avec un développement accru de la requalification (reskilling) et de l'amélioration des compétences (upskilling) pour accompagner la transition au sein de l'entreprise.
- **Alignement formation-industrie** : Création de nouveaux parcours spécialisés en IA industrielle (algorithmie, automatisation, robotique avancée) pour répondre aux besoins des entreprises.



04

L'évolution des besoins en recrutement

Synthèse des besoins au recrutement d'ici 2030

Plus de 83 % des recrutements induits par des mobilités externes

Une grande majorité des besoins induits par les mobilités externes

Plus de 83 % des recrutements anticipés entre 2025 et 2030 en Île-de-France seront liés à des mobilités externes. Ceci s'explique par un taux de sortie en CDI estimé à 11 %. En revanche, tous ces recrutements n'induisent pas des besoins au niveau sectoriel, puisqu'un grand nombre de mobilités se font entre entreprises industrielles.

Les départs à la retraite, à l'origine d'un recrutement sur huit

Presque 15 % des recrutements anticipés entre 2025 et 2030 dans l'interindustrie francilienne seront dus à des départs à la retraite, ces départs devront être compensés par le recrutement de jeunes en sortie d'études ou de professionnels en reconversion.

1 000 recrutements annuels induits par la création d'emplois

Comme pour les départs à la retraite, les créations d'emploi induisent forcément un besoin d'intensification des recrutements de jeunes ou de professionnels en reconversion.

83 500 recrutements annuels
anticipés entre 2025 et 2030 (en équivalent temps plein)



*Ces données sont en cohérence avec les estimations de l'Observatoire paritaire de la Métallurgie qui estiment entre 40 000 et 50 000 les besoins en recrutement annuels en Île-de-France, alors que la branche Métallurgie pèse pour plus de la moitié des effectifs de l'interindustrie dans la région.

Un regard par famille de métiers sur les 83 300 recrutements annuels à prévoir

Trois familles concentrant plus de deux tiers des recrutements

Trois grandes familles concentrent à elles seules plus des deux tiers des recrutements annuels dans l'interindustrie francilienne :

- **Gestion et fonctions supports** : 25 000 recrutements par an
- **Achats et ventes** : près de 21 600 recrutements annuels
- **Conception et R&D** : environ 10 000 recrutements par an

Ces volumes traduisent un besoin massif de remplacement, y compris dans les familles où l'emploi diminue.

Les familles de métiers en croissance nette d'effectifs

Certaines familles combinent des besoins de remplacement élevés et une hausse des effectifs attendue à horizon 2030 :

- **Gestion et fonctions supports** : +2 100 emplois nets par an.
- **QHSE** : +1 900 emplois nets par an
- **Exploitation et maintenance** : +100 emplois par an

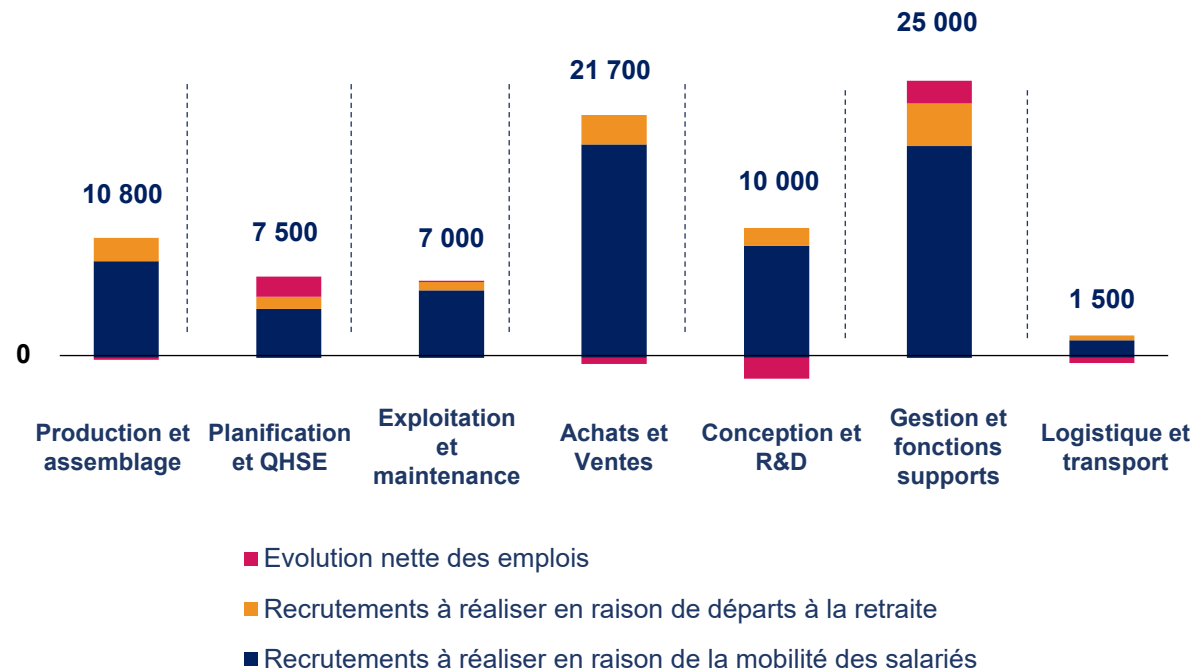
Les familles de métiers en décroissance d'effectifs

D'autres familles enregistrent une baisse d'effectifs, tout en conservant des volumes importants de recrutement liés au renouvellement des salariés :

- **Conception et R&D** : -1 900 emplois par an
- **Achats et ventes** : -600 emplois par an
- **Logistique et transport** : -500 emplois par an
- **Production et assemblage** : -200 emplois par an

Estimation du besoin en recrutement par famille de métiers sur la période 2025 – 2030 par an en Île-de-France

Source : Projections Olecio sur la base des données INSEE BTS et Observatoire Compétences Industries (OPCO 2I)



Dynamiques de recrutement

Des difficultés de recrutement moins prononcées que dans d'autres régions françaises

Une hausse des projets de recrutement depuis 2014, malgré une baisse historique des effectifs

Entre 2014 et 2020, la région a enregistré une croissance du nombre des projets de recrutement. Après une chute en 2021 (probablement liée à la crise COVID), les projets se sont stabilisés, malgré une légère baisse en 2024. Ces tendances sont propres à la région parisienne, tandis que les autres régions ont connu une reprise d'activité plus marquée depuis 2018.

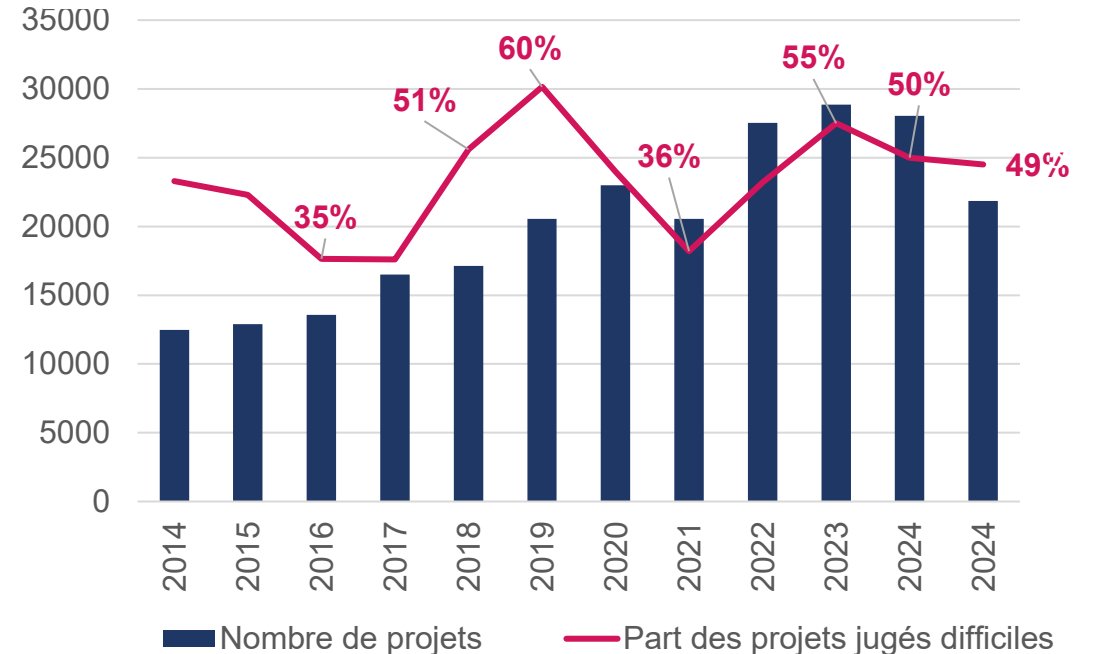
- En 2024, les entreprises de l'interindustrie en Île-de-France anticipaient **28 040 projets de recrutement**, représentant 12,5 % du total national.
- Depuis 2014, Île-de-France est la **seconde région** en termes de projets de recrutement dans l'industrie, après la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Les difficultés de recrutement

- 50% des projets de recrutement interindustriels sont jugés difficiles en Île-de-France en 2024, **le taux le plus bas** parmi les régions françaises, la moyenne nationale s'élevant à 59,3%.
- Après 2018, les difficultés de recrutement s'intensifient nettement, atteignant un pic en 2019, année où environ **60 % des projets de recrutement sont jugés difficiles** par les recruteurs.
- La crise sanitaire entraîne **une baisse temporaire** de ces tendances. Toutefois, **la reprise est rapide** : les recrutements anticipés augmentent fortement (+34% entre 2022 et 2019), ainsi que les difficultés de recrutement (55% des projets de recrutements jugés difficiles en 2023).

Évolution des projets de recrutement des entreprises de l'interindustrie* en Île-de-France

Source : *Enquête BMO, France Travail*



Bien que **67 % des Franciliens se disent prêts pour travailler** dans l'industrie, **la pénurie de compétences est le premier frein** au recrutement industriel ([BpiFrance](#)).

* Le secteur « industrie » a été utilisé pour approximer l'évolution des projets de recrutement de l'interindustrie dans les données de l'enquête BMO



Une création de 18 000 emplois entre 2025 et 2030

Un taux de croissance estimé à 0,1 % par an

Entre 2017 et 2023, un taux de croissance des effectifs de 0,57% par an

La deuxième partie de la décennie de 2010 marque un début d'une trajectoire accidentée de reprise de la croissance des effectifs dans l'interindustrie. La période coïncide avec la crise sanitaire et la guerre en Ukraine, deux facteurs conjoncturels sources de ralentissement de l'économie française. Cependant, ces événements conjoncturels n'effacent pas la tendance structurelle à la réindustrialisation, annoncée par exemple par le plan France 2030.

De 2025 à 2030, près de 1 000 emplois créés par an

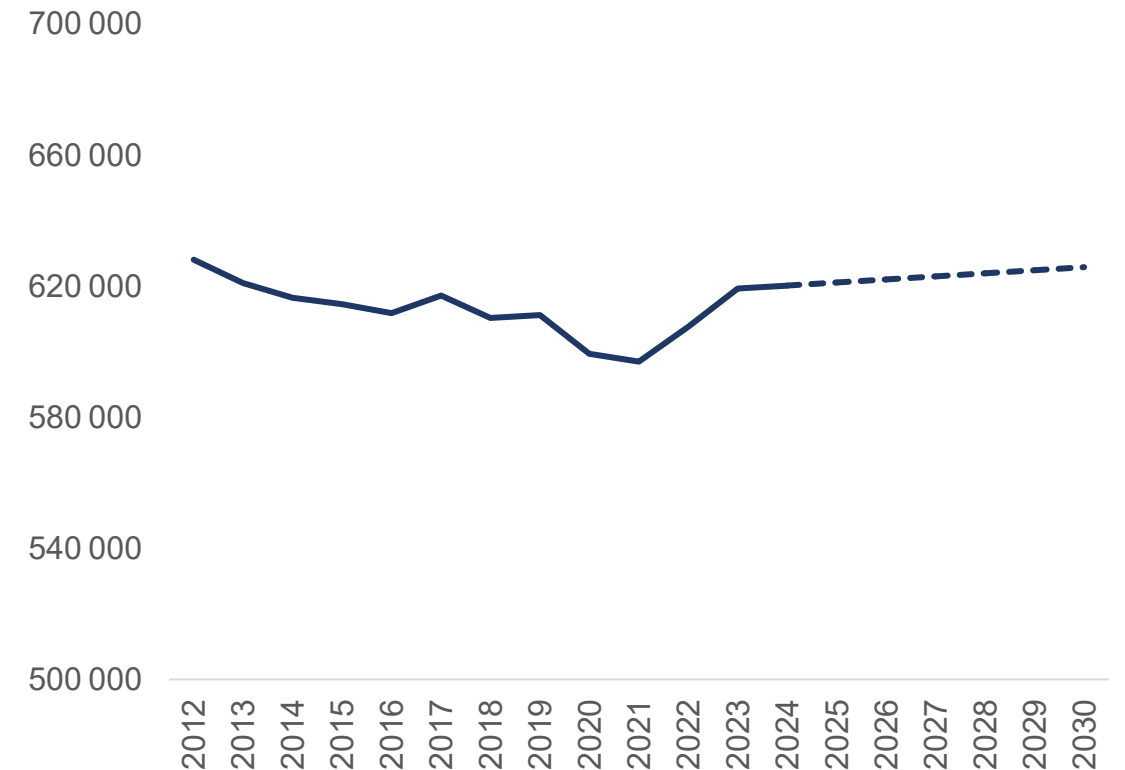
Dans le cadre de son exercice de prospective, l'Observatoire de la métallurgie envisage trois trajectoires possibles pour le secteur :

- un scénario de déclin industriel, marqué par une diminution annuelle des effectifs de 0,1 % ;
- un scénario de transition progressive, caractérisé par une légère croissance de 0,1 % par an ;
- un scénario de renouveau industriel, estimé à +0,4 % par an.

Compte tenu des incertitudes persistantes sur le plan international, notamment les tensions commerciales susceptibles de freiner l'activité, le scénario de transition progressive apparaît comme le plus probable à ce stade, conduisant à la création de 1000 emplois par an.

Estimation de l'évolution des effectifs de l'interindustrie en Île-de-France et en France métropolitaine, 2006-2030

Source : OPCO 2i



Les départs à la retraite induisant au moins 62 000 recrutements d'ici 2030

Des départs à compenser par le recrutement de jeunes diplômés ou par la reconversion professionnelle

De 2022 à 2025, une estimation de plus de 30 000 départs à la retraite

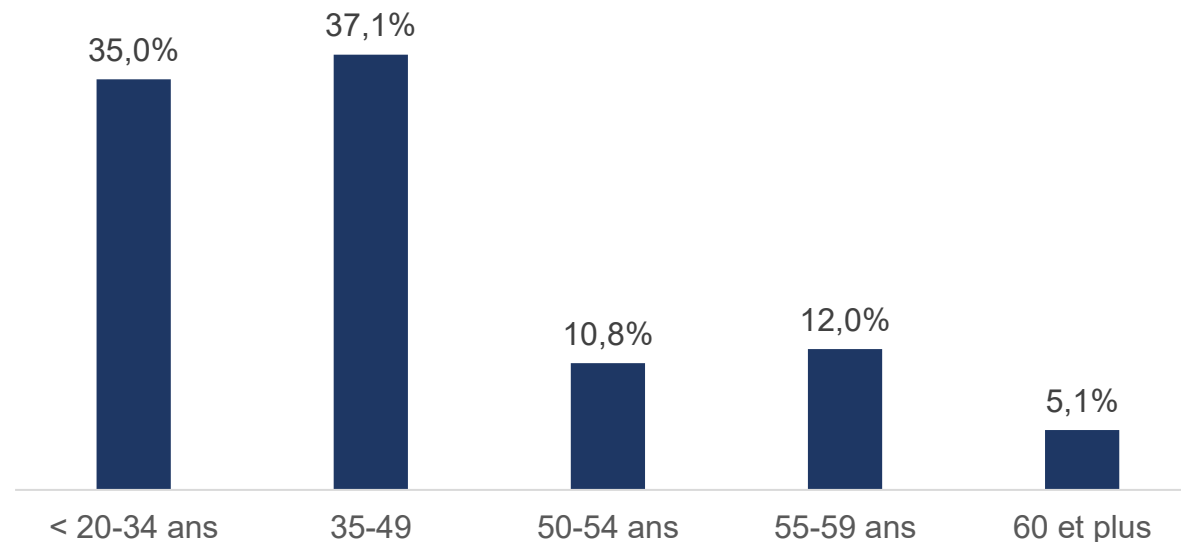
En conjecturant que la quasi-totalité des salariés (95% seront partis à la retraite à l'âge de 63 ans), nous pouvons conjecturer que presque tous les salariés de 60 ans et plus en 2022 ont pris leur retraite avant 2025. Nous estimons ainsi un taux de départ à la retraite dans la période de 5%.

De 2025 à 2030, en moyenne plus de 12 500 recrutements annuels nécessaires pour compenser les départs à la retraite

Cette même démarche nous permet également de modéliser la part de départs à la retraite entre 2025 et 2030. Les salariés qui avaient entre 56 et 59 ans en 2022 auront plus de 64 ans en 2030, nous pouvons conjecturer que la quasi-totalité d'entre eux partira à la retraite. En ajoutant à ces derniers des salariés plus âgés ayant attendu davantage pour partir à la retraite et d'autres partis en préretraite, nous pouvons estimer un taux de départ à la retraite supérieur à 12% entre 2025 et 2030, soit l'équivalent de plus de 62 000 départs.

Pyramide des âges des salariés de l'interindustrie en Île-de-France en 2022

Source : BTS, 2022



En 2025, ces salariés auront entre 59 et 62 ans. En 2030, ces personnes auront plus de 64 ans, soit l'âge de départ à la retraite.

70 000 recrutements annuels nécessaires pour compenser les mobilités externes

Des efforts de recrutement conséquents pour les entreprises

Un taux de turnover estimé à 11 %

D'après les données de l'Insee, le taux de sortie dans l'industrie au niveau national en 2019 est de 12% pour les CDI et de 13,5% pour les CDD arrivés à terme. Ces taux de sorties sont relativement bas par rapport à l'ensemble de l'économie (20% pour les CDI et 107% pour les CDD).

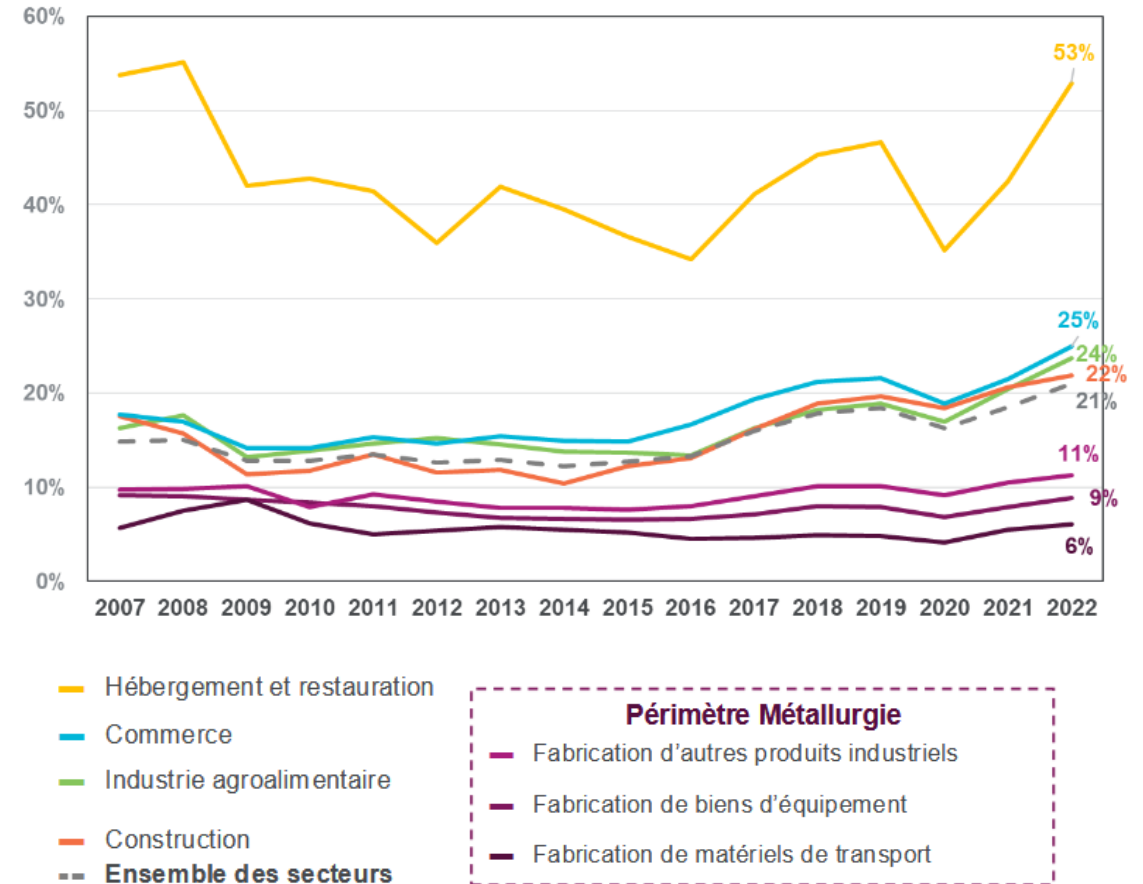
Ces données sont relativement proches des estimations de la métallurgie, secteur pesant plus de 50% des effectifs de l'interindustrie, qui évaluent à 10% le taux de mobilités externes (Observatoire de la métallurgie, 2024). Nous retenons ainsi un taux de turnover de 11%.

De 2025 à 2030, 70 000 recrutements annuels nécessaires pour compenser les mobilités externes

En appliquant ce taux de turnover à nos estimations d'évolutions des effectifs de l'interindustrie, nous obtenons une moyenne de 70 000 départs en raison de mobilités externes. D'ici fin 2030, ceci représente 420 000 recrutements.

Taux de fin de CDI par secteur (hors départs en retraite)

Source : Observatoire paritaire de la Métallurgie, 2024



05

**L'adéquation des formations menant
aux 22 métiers sélectionnés**

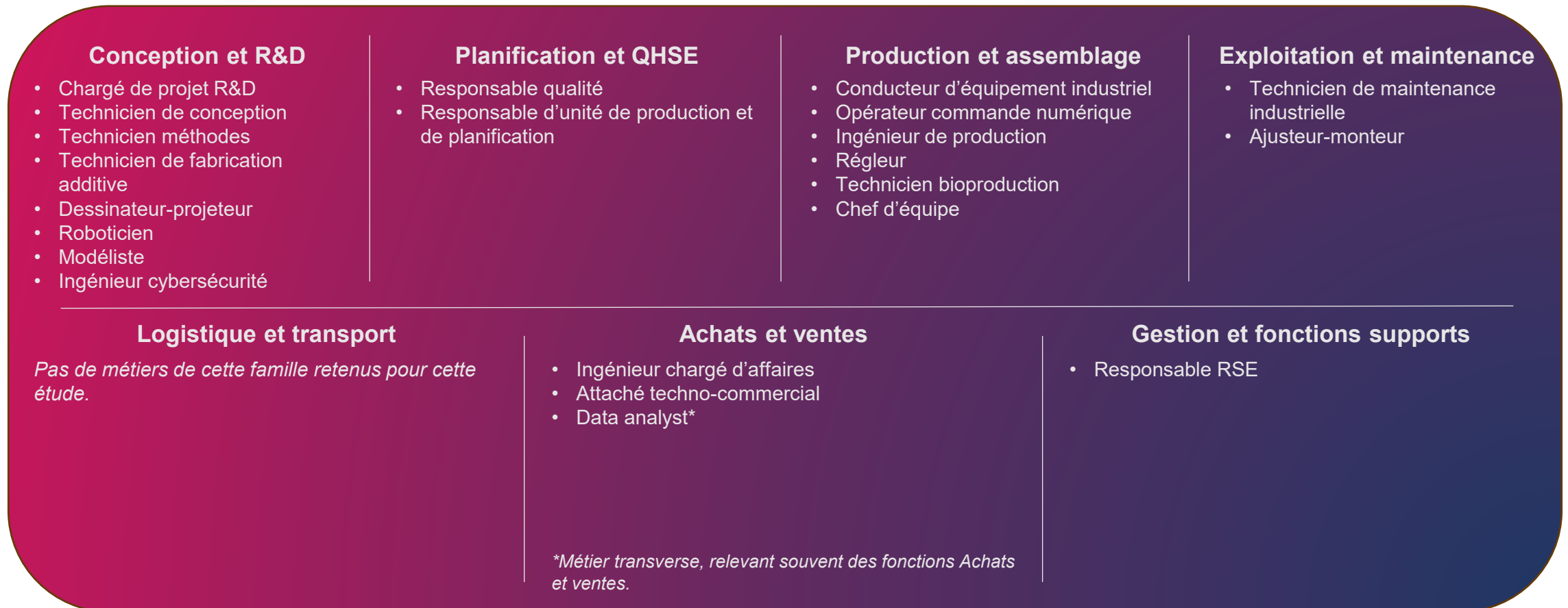
Analyse approfondie des métiers : processus de sélection

- La Commission Territoire Île-de-France, instance paritaire représentative des branches professionnelles de l'interindustrie, a sélectionné les 22 métiers analysés sur la base de nombreux critères des métiers industriels, notamment :
 - La présence des métiers dans les différentes branches afin de rester sur une logique d'interindustrie
 - Leur besoin à horizon 3 ans
 - La nouveauté du métier
 - La transformation du métier
 - Les métiers en tension (difficulté de recrutement)
 - Leur spécificité pour l'industrie
 - Leur difficulté de formation
 - Le besoin des branches hors périmètre de l'interindustrie en Île-de-France



22 métiers retenus par le Comité de Pilotage

- Après une analyse fine de ces critères pour chacun des métiers, la Commission Territoire a retenu 22 métiers, dont 19 identiques à l'étude de 2022, 1 a été modifié (technicien cybersécurité est devenu ingénieur cybersécurité), 1 a été supprimé (ingénieur bioproduction) et 3 ont été ajoutés (responsable qualité, responsable RSE, et attaché technico-commercial).



Méthodologie d'analyse : Evaluation de l'adéquation des formations

1. Évaluation des besoins en recrutement

Les besoins ont été évalués à partir de plusieurs sources complémentaires :

- **Enquête BMO** (projets et difficultés de recrutement),
- **Outil Offres d'emploi et Recrutement de France Travail** (données issues du jobboard et de ses partenaires),
- **Données DATA Emploi.**

Ces informations statistiques ont été consolidées par des **retours qualitatifs en entretien** avec des entreprises, permettant d'affiner l'analyse des besoins exprimés sur le terrain.

2. Confrontation des besoins en recrutement à l'offre de formation

L'étape suivante a consisté à comparer le **nombre d'étudiants en dernière année de formation** avec le **volume d'offres d'emploi** recensées pour chaque métier. Cet exercice a permis de construire un **indicateur de comparaison** entre métiers, afin d'évaluer le niveau relatif de couverture des besoins en recrutement. Ce croisement met en évidence les métiers où l'attractivité et l'offre de formation doivent être renforcées en priorité.

3. Confrontation de l'offre pédagogique aux compétences à renforcer dans le secteur

Une analyse des offres d'emploi a permis d'identifier les **compétences clés recherchées** et jugées insuffisamment disponibles par les entreprises. Ces résultats ont été validés en entretien avec des acteurs du secteur. Enfin, une **analyse sémantique** a été conduite pour mesurer la présence effective de ces compétences dans les contenus pédagogiques des formations recensées, afin de repérer les écarts et d'orienter les pistes d'ajustement de l'offre.



Méthodologie d'analyse : Estimation des viviers apprenants

1. Identification des certifications pertinentes par métier (≈ 2 500 certifications recensées)

Chaque métier ciblé a été relié à un ou plusieurs codes ROME. À partir de cette correspondance, les données issues de **Certif Info** et **Offre Info** (partenariat OPCO 2i – RCO) ont permis d'établir un inventaire initial des certifications présentes en Île-de-France. Cet inventaire a fait l'objet d'une **vérification manuelle** pour en garantir la fiabilité et a permis de recenser environ **2 500 certifications** associées aux métiers étudiés.

2. Association aux sessions de formation et aux volumes d'apprenants (≈ 4 200 formations recensées)

L'étape suivante a consisté à relier ces certifications à des **sessions de formation** effectives. Pour cela, plusieurs bases ont été mobilisées : **Orion**, **InserSup** et celles relatives à l'Enseignement supérieur. Les codes **SISE** du RCO ont permis de rattacher un certain nombre de formations à leurs effectifs, complétés par des appariements manuels, notamment pour les BUT. Cet exercice a conduit à un **recensement de plus de 4 200 formations** en Île-de-France. Certaines limites subsistent, notamment pour les Titres professionnels et CQP, qui pourraient être mieux documentés à l'avenir via la base **AGORA**.

3. Estimation consolidée des effectifs

Au terme de ce travail, des données d'effectifs étaient disponibles pour environ **40 % des séances de formations recensées**. Sur cette base, un **coefficient multiplicateur** a été appliqué **formation par formation** afin d'extrapoler les résultats aux séances sans effectifs connus. Cette méthode permet ainsi de proposer une estimation robuste des effectifs formés en Île-de-France sur les métiers jugés prioritaires dans l'étude.

Définitions utiles

- **Apprenant** : ce terme comprend les étudiants en voie scolaire ainsi que les stagiaires qui poursuivent un titre professionnel, l'estimation étant basée sur les bases de l'Enseignement supérieur et de l'Éducation nationale.
- **Certification** : validation officielle d'un ensemble de compétences ou de connaissances, généralement reconnue par l'État.



Les métiers de l'interindustrie et l'adéquation des formations en Île-de-France

Une adéquation globalement satisfaisante entre localisation des entreprises et répartition des formations

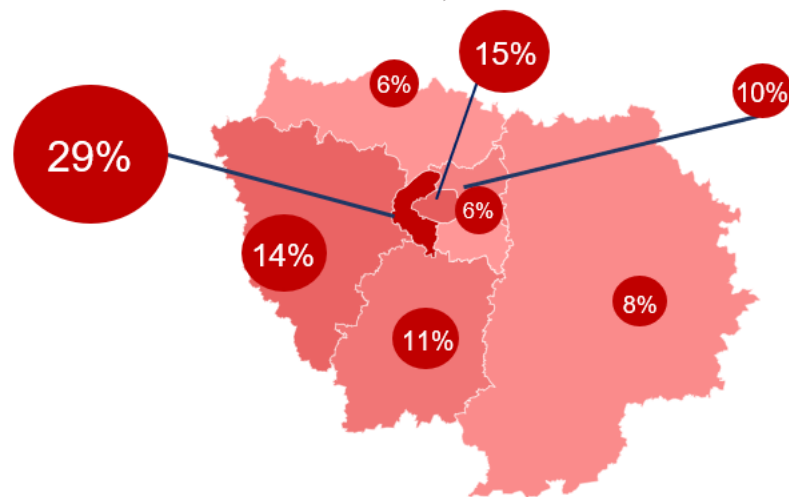
L'analyse quantitative de l'offre de formation sur les métiers étudiés dans le cadre de cette étude met en évidence une relative cohérence territoriale de l'offre. La répartition des effectifs en formation reflète globalement celle des effectifs de l'interindustrie en Île-de-France. Ainsi, les Hauts-de-Seine et Paris concentrent 34 % des effectifs de l'interindustrie et accueillent 32 % des effectifs en formation, traduisant une bonne adéquation territoriale. Ce constat se vérifie également pour la Seine-Saint-Denis, le Val-d'Oise et en Seine-et-Marne.

Une moindre couverture dans les Yvelines

À l'inverse, le département des Yvelines apparaît moins bien pourvu en formations. Il ne représente que 5 % des effectifs en formation, alors qu'il concentre 14 % des effectifs de l'interindustrie. Ce déséquilibre, observé à partir d'indicateurs globaux, suggère un besoin d'examen plus approfondi de l'offre de formation sur ce territoire, notamment en affinant l'analyse par métiers pour mesurer l'adéquation aux besoins locaux.

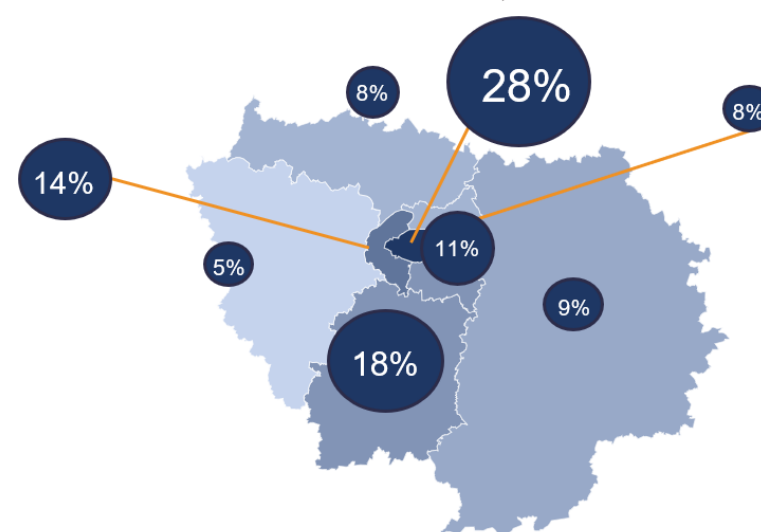
Répartition des effectifs salariés de l'interindustrie par département

Source : OPCO 2i, traitement Olecio



Répartition des effectifs en formation par département

Source : CARIF-OREF IDF, traitement Olecio



Adéquation de l'offre de formations aux besoins en recrutement

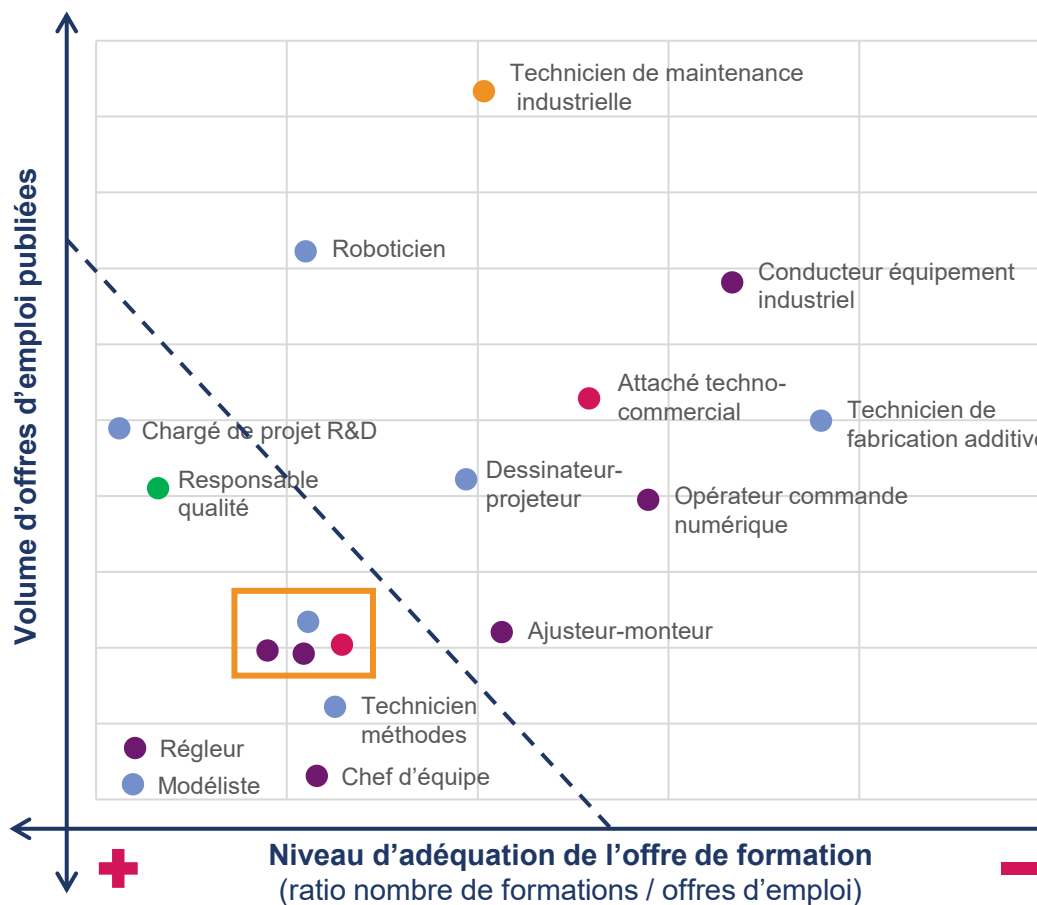
Un regard global

8 métiers prioritaires sur lesquels renforcer l'offre et l'attractivité des formations au regard des besoins en recrutement identifiés

Les huit métiers identifiés dans le graphique à droite (au-dessus de la ligne pointillée) présentent des enjeux particuliers : certains, comme le technicien de maintenance industrielle, se caractérisent par des volumes de recrutement particulièrement importants, ce qui en fait des métiers stratégiques pour la filière. D'autres, à l'instar du conducteur d'équipement industriel ou le technicien de fabrication additive, disposent d'une offre de formation, a priori, encore limitée au regard des besoins au recrutement identifiés. Il apparaît donc nécessaire de prioriser des actions ciblées, à la fois pour renforcer l'orientation vers ces métiers en fin de cursus, et pour mieux valoriser leurs filières de formation auprès des lycéens. Sur les 14 autres métiers, les besoins en recrutement, s'ils sont moins importants en volume, restent une priorité pour certaines branches professionnelles.

Potentiel d'intervention

- Renforcer les actions de promotion des formations menant à ces métiers.
- Œuvrer à l'ouverture de nouvelles sessions de formation ciblées sur ces métiers



Légende

1. Technicien de conception
2. Ingénieur de production
3. Technicien bioproduction
4. Ingénieur chargé d'affaires

*Données insuffisantes ou non disponibles pour les métiers de : Responsable RSE, Data analyst, Responsable d'unité de production et de planification, Ingénieur cybersécurité

- Exploitation et maintenance
- Achats et ventes
- Planification et QHSE
- Conception et R&D
- Production et assemblage



Les métiers de l'interindustrie et l'adéquation des formations en Île-de-France

Des contenus pédagogiques en phase avec les besoins globaux des entreprises...

Dans l'ensemble, les formations initiales proposées dans l'interindustrie couvrent bien les fondamentaux techniques attendus par les entreprises, en particulier sur les métiers d'exécution et de coordination. Des parcours comme le **BUT Génie industriel et maintenance**, le **BTS Électrotechnique**, le **BTS Maintenance des systèmes** ou le **BTS Systèmes numériques** offrent des compétences solides en électricité, automatisme, diagnostic ou supervision. Ils permettent une insertion rapide sur des postes tels que technicien de maintenance industrielle, conducteur de ligne, ou technicien de production.

...mais il reste des enjeux liés à la spécialisation

Cependant, des décalages persistent au niveau des spécialisations, notamment sur les métiers émergents ou les compétences liées aux transitions numériques et écologiques (approfondies prochainement). Plusieurs acteurs de l'interindustrie interrogés soulignent un manque d'agilité dans l'actualisation des contenus, qui ne reflètent pas toujours l'évolution rapide des outils ou des processus. Le besoin d'intégrer davantage de **mises en situation concrètes** (en particulier dans les formations liées à un domaine spécifique, tels que les ascenseurs ou le caoutchouc), de **culture projet**, et de **compétences transverses** (communication, autonomie, polyvalence) est récurrent.



Bien qu'identifié comme un enjeu central lors de la précédente étude, l'enrichissement des contenus de formation ne semble pas aujourd'hui constituer une priorité. L'accent est plutôt mis sur l'ajout de quelques modules de sensibilisation aux enjeux technologiques / numériques et environnementaux.

Pour certains métiers, comme celui de responsable RSE, des compétences plus pointues deviennent pourtant indispensables, notamment en matière de **mesure de l'empreinte carbone** ou de **conformité réglementaire**. Les organismes de formation auraient donc tout intérêt à renforcer les canaux de communication avec les entreprises afin de discuter des compétences spécialisées et de faciliter ainsi l'intégration sur le marché du travail.

Un renforcement des compétences associées à la transition numérique et environnementale

« L'IA commence à rentrer dans les entreprises, mais pas dans les diplômes de l'Éducation nationale. »

« Cette année, l'activité a ralenti en raison des changements apportés à la réglementation sur les équipements techniques. Nous ne disposons pas encore des ressources nécessaires en matière de RSE ou de contrôle qualité pour nous conformer à la réglementation. »

« La GMAO*, c'est devenu incontournable. Mais encore aujourd'hui, on a des techniciens qui ne sont pas formés à l'utiliser, même en sortie de formation. »

Citations issues des entretiens avec les directions et les RH des entreprises de l'interindustrie en Île-de-France, juin-juillet 2025.

*GMAO : Gestion de maintenance assistée par ordinateur

Des attentes croissantes sur les enjeux environnementaux

Malgré une prise de conscience croissante, les enjeux environnementaux restent encore **insuffisamment intégrés** dans de nombreuses formations techniques. Les entreprises évoquent souvent le manque de réflexes en matière de **gestion de l'énergie, de sobriété des procédés, ou d'écoconception**. Cela touche notamment les techniciens et ingénieurs de production, pour qui les objectifs de réduction d'empreinte carbone, de recyclabilité ou de conformité réglementaire deviennent centraux. Le renforcement de blocs liés à la **traçabilité environnementale**, à la **gestion des déchets** ou encore aux **normes RSE** est donc un enjeu transversal.

Un besoin d'acculturation numérique dans tous les métiers

L'essor de l'industrie 4.0 transforme rapidement les compétences attendues dans l'industrie. **L'automatisation des lignes, la connectivité des équipements**, l'usage de la **GMAO***, des systèmes **SCADA**, des interfaces **HMI**, ou encore de la **télémaintenance** s'imposent désormais dans les gestes métiers du quotidien, même pour des fonctions d'exécution comme **régleur** ou **technicien de maintenance**. Cette hybridation entre compétences techniques et digitales reste aujourd'hui **un point de fragilité dans les formations existantes**, notamment au niveau bac+2 et bac+3.

Du côté des fonctions d'ingénierie, la montée en puissance des **jumeaux numériques**, de la **fabrication additive**, ou de la **cybersécurité industrielle** implique une maîtrise de la simulation, de l'analyse de données ou de l'architecture des systèmes connectés. Pour les postes à responsabilité, le numérique s'impose désormais à travers l'usage d'outils de pilotage et de reporting.

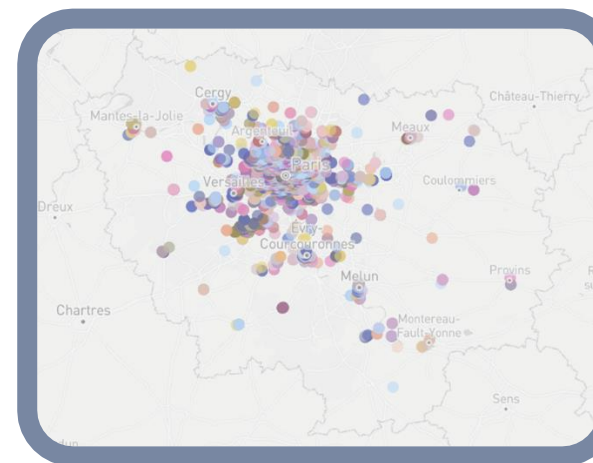
Focus métiers : Sources des données mobilisées

	Nom du métier		
Chiffres clés	Principales certifications recensées (Réseau des Carif-Oref, InserSup, Orion, Base sous-tutelle)	Principales formations recensées (Réseau des Carif-Oref, InserSup, Orion, Base sous-tutelle)	Apprenants* (estimation) (Réseau des Carif-Oref, InserSup, Orion, Base sous-tutelle)
Difficultés de recrutement	Source : l' Enquête BMO (France Travail)		
Offre de formations	Sources : Bases Parcoursup et InserSup , traitement Olecio		
Attractivité des formations	Source : Outil Orion , analyses des certifications ayant les plus grands volumes de formations		
Compétences à renforcer	Compétences des métiers sourcées à partir des : <ul style="list-style-type: none"> • Observatoires des branches de l'interindustrie (Observatoire de la métallurgie, Leem, Observatoire des Industries de la Chimie...) • Offres d'emploi publiées sur les sites de France Travail, Indeed, HelloWork... <ul style="list-style-type: none"> • Entretiens avec les acteurs du terrain (entreprises et CMQ) 		
Évaluation	Besoins en recrutement Analyse du nombre d'offres d'emploi collectées par France Travail en 2024 et retours d'entretien	Offre de formation Analyse du ratio nombre de formations / offres d'emploi et retours d'entretien	

Principales certifications** menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
Cinq certifications ayant les plus grands volumes de formations	(Réseau des Carif-Oref, InserSup, Orion, Base sous-tutelle)

Formations*** recensées menant à ce métier



Guide d'utilisation

Toutes les formations répertoriées sont visibles sur la carte interactive. Chaque formation est représentée par une bulle d'une couleur spécifique ; une légende est fournie au bas de la carte. Les bulles plus foncées indiquent une concentration plus élevée de formations au sein d'un même organisme de formation. Enfin, vous pouvez comparer plusieurs métiers en même temps en appuyant sur la touche « Ctrl » de votre clavier et en cliquant sur les noms dans le menu déroulant.

Définitions utiles

*Apprenant : ce terme comprend les étudiants en voie scolaire ainsi que les stagiaires qui poursuivent un titre professionnel, l'estimation étant basée sur les bases de l'Enseignement supérieur et de l'Éducation nationale.

**Certification : validation officielle d'un ensemble de compétences ou de connaissances, généralement reconnue par l'État.

***Formations : les séances de formation des certifications recensées pour chaque métier.



Focus métiers : Enjeux de formation

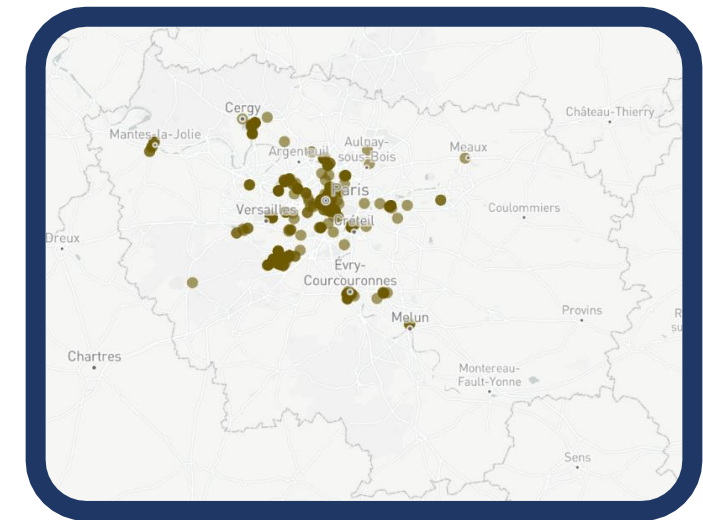
	Chargé de projet R&D		
Chiffres clés	150 Nombre de certifications recensées	447 Nombre de formations recensées	7 500 à 11 000 Nombre estimé d'apprenants
Difficultés de recrutement	64 % des recrutements jugés difficiles en IDF vs 59 % au niveau national (Enquête BMO)		
Offre de formations	<ul style="list-style-type: none"> • Offre concentrée à Paris et dans l'Essonne : 60 % des formations se trouvent dans ces départements. Offre à renforcer dans les Yvelines et dans la Seine-Saint-Denis. • 25 % des formations en Île-de-France proposent un parcours optionnel ou obligatoire en alternance. 		
Attractivité des formations	Meilleure attractivité que dans d'autres régions : taux de remplissage régional des formations de 86 % (vs 75 % au niveau national).*		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> • Conception responsable : intégration de l'éco-conception, formulation de solutions sobres et durables. • Appui numérique à l'innovation : modélisation, simulation, usage d'outils de gestion collaborative. • Travail interdisciplinaire : coordination entre recherche, production et réglementation, valorisation des résultats scientifiques. 		
Évaluation	Besoins en recrutement Fort	Offre de formation Bon niveau d'adéquation ; faible enjeu	

*Taux calculé à partir de la base Parcoursup, traitement Olecio.

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
Master mention chimie	22
BUT spécialité génie électrique et informatique industrielle parcours automatisme et informatique industrielle	17
Master mention électronique, énergie électrique, automatique	14
Master mention énergie	13
Master mention biologie-santé	13

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)



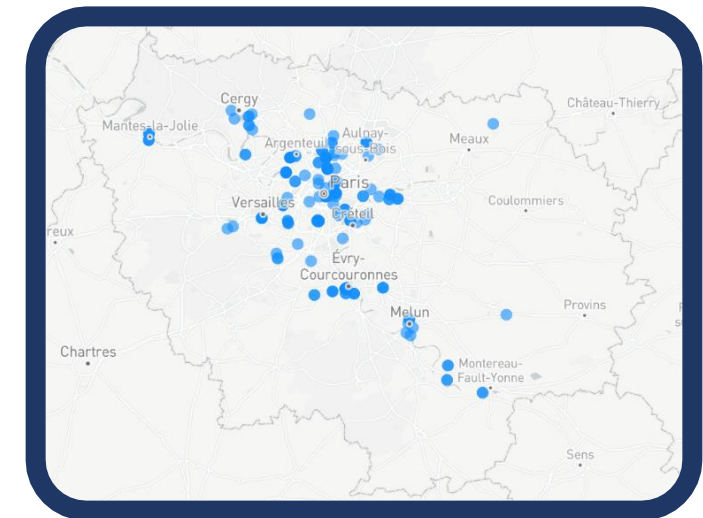
Focus métiers : Enjeux de formation

	Technicien de conception		
Chiffres clés	23 Nombre de certifications recensées	187 Nombre de formations recensées	3 000 à 5 000 Nombre estimé d'apprenants
Difficultés de recrutement	50 % des recrutements jugés difficiles en IDF vs 67 % au niveau national (Enquête BMO)		
Offre de formations	<ul style="list-style-type: none"> • Offre géographiquement équilibrée entre les différents départements : au moins 14 sessions de formation recensées par département. • 38 % des formations en Île-de-France proposent un parcours optionnel ou obligatoire en alternance. 		
Attractivité des formations	Meilleure attractivité que dans d'autres régions : taux de remplissage régional des formations de 82 % (vs 73 % au niveau national).		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> • Conception numérique avancée : modélisation 3D via CAO/DAO, simulation virtuelle des contraintes, gestion collaborative des données produits (PLM). • Éco-conception intégrée : choix de matériaux recyclables ou allégés, optimisation pour la réparabilité et la réduction des déchets, développement de pièces multifonctionnelles. • Organisation agile et co-construite : travail en mode projet, intégration des retours utilisateurs dès la conception, réactivité sur cycles courts. 		
Évaluation	Besoins en recrutement Modéré	Offre de formation Moyenne ; enjeux liés à la montée en exigences sur les outils numériques	

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
BTS Conception des processus de réalisation de produits options b production sérielle	25
BTS Conception des produits industriels	21
BUT spécialité électrique et informatique industrielle parcours électronique et systèmes embarqués	20
Licence mention sciences pour l'ingénieur	20

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)

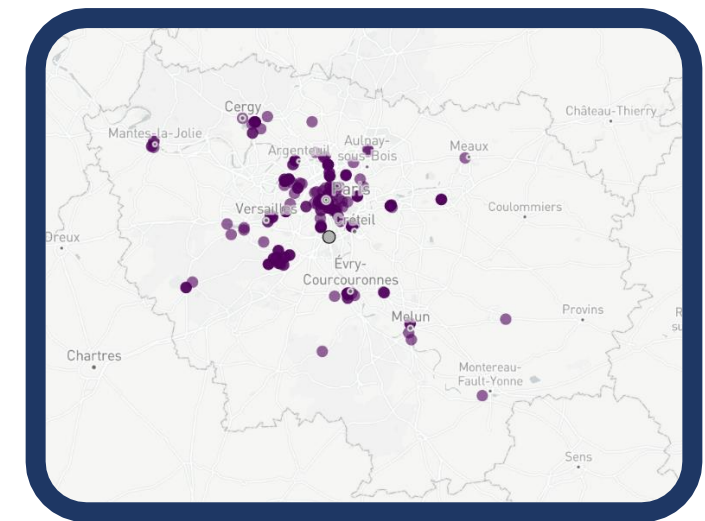
Focus métiers : Enjeux de formation

	Technicien méthodes		
Chiffres clés	33 Nombre de certifications recensées	136 Nombre de formations recensées	1 750 à 2 500 Nombre estimé d'apprenants
Difficultés de recrutement	20 % des recrutements jugés difficiles en IDF vs 28 % au niveau national (Enquête BMO)		
Offre de formations	<ul style="list-style-type: none"> • Offre à renforcer dans la Seine-et-Marne et les Yvelines : seules 16 formations identifiées dans ces départements. • 41 % des formations en Île-de-France proposent un parcours optionnel ou obligatoire en alternance. 		
Attractivité des formations	Meilleure attractivité que dans d'autres régions : taux de remplissage régional des formations de 93 % (vs 87 % au niveau national).		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> • Outils numériques de pilotage : GPAO, MES, logiciels de simulation et d'analyse des flux • Amélioration continue : utilisation d'indicateurs et de méthodes type AMDEC ou lean pour optimiser les procédés • Intégration des enjeux environnementaux : prise en compte des ressources et des pertes dans l'organisation des process 		
Évaluation	Besoins en recrutement		Offre de formation
	Modéré		Bon niveau d'adéquation ; faible enjeu

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
BTS métiers de la mode – vêtements	13
BTS Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle	13
BUT spécialité génie mécanique et productique parcours simulation numérique et réalité virtuelle	11
BUT spécialité génie mécanique et productique parcours innovation pour l'industrie	9

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)



Focus métiers : Enjeux de formation

Technicien de fabrication additive

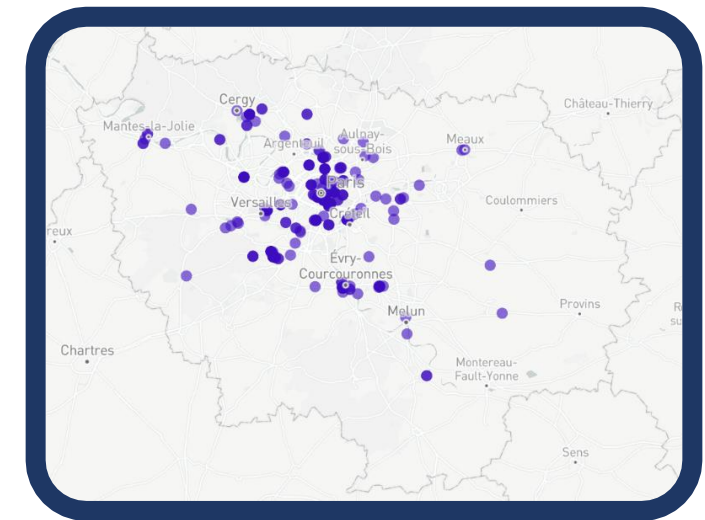
Chiffres clés	9 Nombre de certifications recensées	50 Nombre de formations recensées	800 à 1 200 Nombre estimé d'apprenants
Difficultés de recrutement	58 % des recrutements jugés difficiles en IDF vs 48 % au niveau national (Enquête BMO)		
Offre de formations	<ul style="list-style-type: none"> • Offre plus ou moins également répartie : à renforcer dans la Seine-et-Marne, où une seule formation est identifiée. • 38 % des formations en Île-de-France proposent un parcours optionnel ou obligatoire en alternance. 		
Attractivité des formations	Meilleure attractivité que dans d'autres régions : taux de remplissage régional des formations de 77 % (vs 74 % au niveau national).*		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> • Maitrise des logiciels de conception : CAO/FAO adaptés à l'impression 3D, optimisation topologique. • Surveillance connectée : suivi des machines via interfaces numériques, contrôle qualité par scanner 3D. • Approche durable : fabrication de matière à la demande, usage de matériaux recyclables ou biosourcés. 		
Évaluation	Besoins en recrutement Fort	Offre de formation Moyenne ; enjeux liés à la montée en exigences sur les outils numériques	

*Taux calculé à partir de la base Parcoursup, traitement Olecio.

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
BUT spécialité génie électrique et informatique industrielle parcours automatisme et informatique industrielle	17
BUT spécialité génie mécanique et productive parcours innovation pour l'industrie	9
BUT spécialité mesures physiques parcours matériaux et contrôles physico-chimiques	5

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)



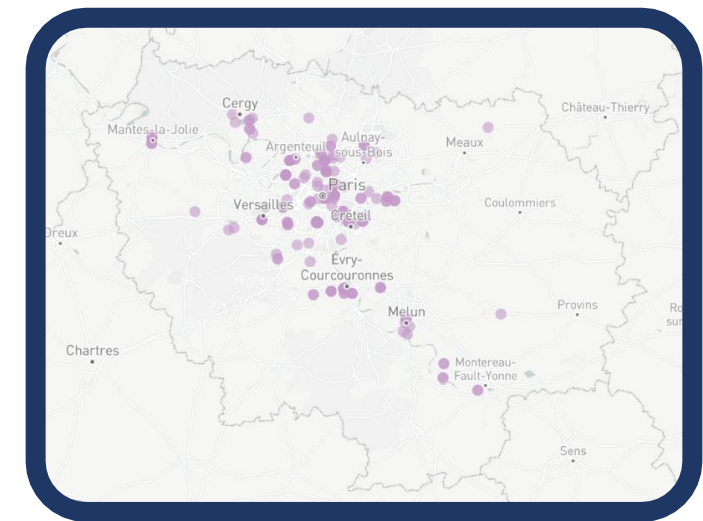
Focus métiers : Enjeux de formation

	Dessinateur-projeteur		
Chiffres clés	23 Nombre de certifications recensées	138 Nombre de formations recensées	1 500 à 2 500 Nombre estimé d'apprenants
Difficultés de recrutement	50 % des recrutements jugés difficiles en IDF vs 67 % au niveau national (Enquête BMO)		
Offre de formations	<ul style="list-style-type: none"> • Offre géographiquement équilibrée entre les différents départements : au moins 9 sessions de formation recensées par département. • 32 % des formations en Île-de-France proposent un parcours optionnel ou obligatoire en alternance. 		
Attractivité des formations	Meilleure attractivité que dans d'autres régions : taux de remplissage régional des formations de 89 % (vs 81 % au niveau national).		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> • Conception technique assistée : maîtrise des logiciels de CAO/DAO pour créer et modifier des plans détaillés • Lecture et interprétation : compréhension des spécifications techniques, normes et contraintes de fabrication • Collaboration projet : échanges avec les équipes méthodes, production et qualité pour assurer la faisabilité des conceptions 		
Évaluation	Besoins en recrutement Fort	Offre de formation Offre non spécifique à l'interindustrie	

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
BTS Conception des processus de réalisation de produits option b production sérielle	25
BTS Conception des produits industriels	21
BTS Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle	12
Bac pro Modélisation et prototypage 3D	10
BTS Conception et industrialisation en microtechniques	10

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)



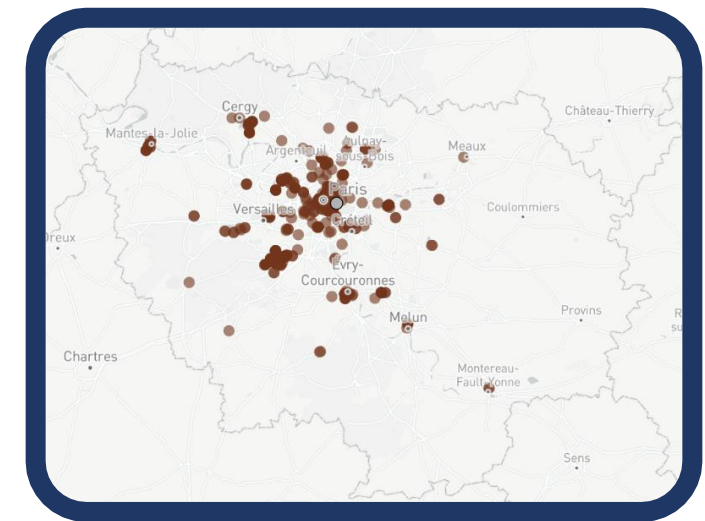
Focus métiers : Enjeux de formation

	Roboticien		
Chiffres clés	50 Nombre de certifications recensées	141 Nombre de formations recensées	4 000 à 6 000 Nombre estimé d'apprenants
Difficultés de recrutement	80 % des recrutements jugés difficiles en IDF vs 81 % au niveau national (Enquête BMO)		
Offre de formations	<ul style="list-style-type: none"> • Offre à renforcer dans la Seine-Saint-Denis : seules 7 formations recensées dans ce département. • 34 % des formations en Île-de-France proposent un parcours optionnel ou obligatoire en alternance. 		
Attractivité des formations	Meilleure attractivité que dans d'autres régions : taux de remplissage régional du BTS Conception et réalisation de systèmes automatiques de 86 % (vs 76 % au niveau national).		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> • Programmation et simulation : utilisation des outils de modélisation de robots, intégration de l'IA et des systèmes connectés. • Sécurité et coactivité : connaissance des normes de sécurité, anticipation des interactions homme-robot. • Travail en réseau technique : collaboration avec automaticiens, techniciens de maintenance et ingénieurs systèmes. 		
Évaluation	Besoins en recrutement Très fort besoin, notamment dans le cadre de l'industrie 4.0	Offre de formation Bon niveau d'adéquation ; enjeu au regard des besoins	

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
BTS Conception et réalisation de systèmes automatiques	19
BUT spécialité génie électrique et informatique industrielle parcours automatisme et informatique industrielle	17
Master mention électronique, énergie électrique, automatique	14
BUT spécialité génie mécanique et productique parcours innovation pour l'industrie	9

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)



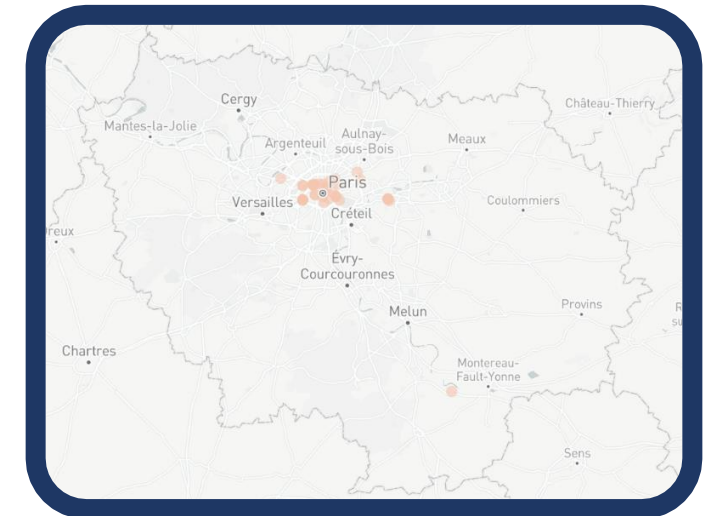
Focus métiers : Enjeux de formation

	Modéliste		
Chiffres clés	12 Nombre de certifications recensées	42 Nombre de formations recensées	250 à 400 Nombre estimé d'apprenants
Difficultés de recrutement	58 % des recrutements jugés difficiles en IDF vs 68 % au niveau national (Enquête BMO)		
Offre de formations	<ul style="list-style-type: none"> • Offre géographiquement insuffisante : trois quarts des formations ont été recensées à Paris. • 26 % des formations en Île-de-France proposent un parcours optionnel ou obligatoire en alternance. 		
Attractivité des formations	Meilleure attractivité que dans d'autres régions : taux de remplissage régional des formations de 99 % (vs 97 % au niveau national).		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> • Conception assistée par ordinateur : maîtrise de logiciels CAO/DAO textile, développement de patrons numériques. • Modélisation 3D : simulation virtuelle sur avatar pour anticiper les ajustements sans prototypes. • Éco-conception textile : optimisation des découpes, choix de matières durables, réduction des déchets. 		
Évaluation	Besoins en recrutement Faible volume au regard d'autres métiers de l'interindustrie, mais fortes tensions dans la filière ICTML	Offre de formation Offre à priori couvrante	

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
BTS Métiers de la mode – vêtements	13
Licence pro mention métiers du design	7
Modéliste – artisan créateur de mode	6

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)

Focus métiers : Enjeux de formation

Ingénieur cybersécurité

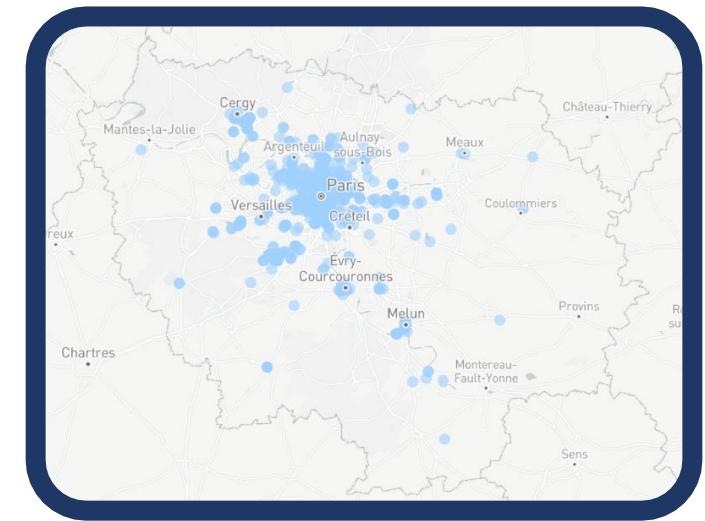
Chiffres clés	42 Nombre de certifications recensées	142 Nombre de formations recensées	500 à 1 000 Nombre estimé d'apprenants
Difficultés de recrutement	65 % des recrutements jugés difficiles en IDF pour des ingénieurs en développement informatique (non spécifique au métier d'ingénieur cybersécurité) vs 62 % au niveau national (Enquête BMO)		
Offre de formations	<ul style="list-style-type: none"> • Offre à renforcer dans les Yvelines, la Seine-et-Marne et la Seine-Saint-Denis : seules 24 formations identifiées dans ces trois départements. • 32 % des formations en Île-de-France proposent un parcours optionnel ou obligatoire en alternance. 		
Attractivité des formations	Meilleure attractivité que dans d'autres régions : taux de remplissage régional des formations de 96 % (vs 90 % au niveau national).*		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> • Protection des systèmes : mise en œuvre de stratégies de sécurité cloud et réseau (Zero Trust, SIEM) • Détection automatisée : usage de l'IA pour repérer les comportements suspects et prévenir les attaques • Veille réglementaire : application des normes RGPD, NIS2, et sensibilisation aux enjeux de souveraineté numérique 		
Évaluation	Besoins en recrutement Métier émergent	Offre de formation Offre non spécifique à l'interindustrie	

*Taux calculé à partir de la base Parcoursup, traitement Olecio.

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
TP Administrateur d'infrastructures sécurisées	50
Développeur de solutions numériques sécurisées	11
Expert en management des systèmes d'information	6
Licence pro mention métiers de l'informatique : administration et sécurité informatique	6

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)



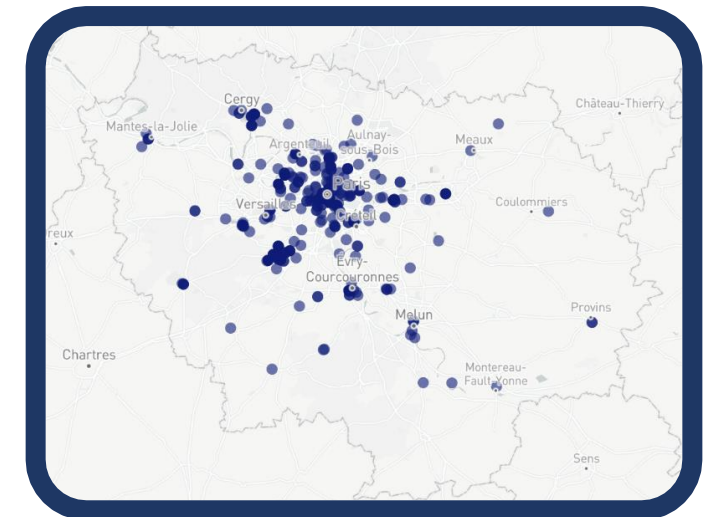
Focus métiers : Enjeux de formation

	Responsable qualité		
Chiffres clés	107 Nombre de certifications recensées	336 Nombre de formations recensées	4 000 à 6 000 Nombre estimé d'apprenants
Difficultés de recrutement	72 % des recrutements jugés difficiles en IDF vs 60 % au niveau national (Enquête BMO)		
Offre de formations	Métier difficilement accessible en sortie d'études : analyse non pertinente		
Attractivité des formations	Métier difficilement accessible en sortie d'études : analyse non pertinente		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisation des processus : utilisation des outils QMS, tableaux de bord qualité et systèmes de traçabilité automatisés. • Prise en compte des enjeux durables : intégration des critères RSE dans les référentiels qualité, suivi de la conformité environnementale. • Conformité réglementaire : connaissance des normes sectorielles, gestion des audits et des risques qualité. 		
Évaluation	Besoins en recrutement Fort	Offre de formation Offre à priori couvrante	

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
Master mention chimie	22
Licence pro mention qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	19
Master mention sciences de la Terre et des planètes, environnement	17
Master mention génie industriel	13
Master mention biologie-santé	12

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)



Focus métiers : Enjeux de formation

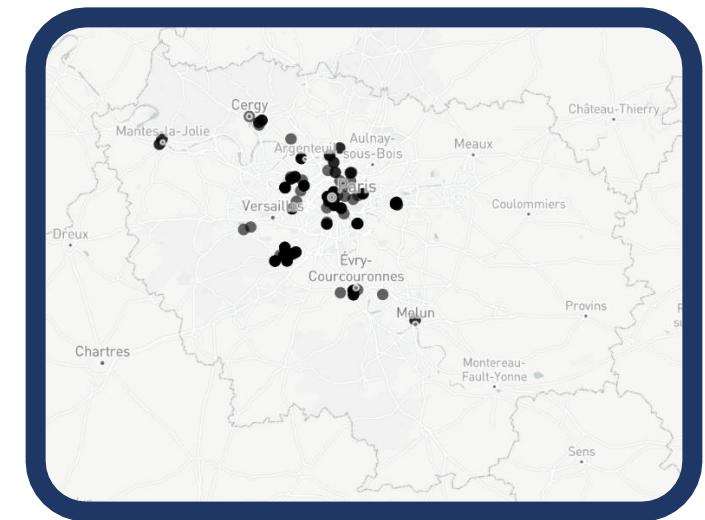
Responsable d'unité de production et de planification

Chiffres clés	83 Nombre de certifications recensées	215 Nombre de formations recensées	3 000 à 4 500 Nombre estimé d'apprenants
Difficultés de recrutement	Non-évaluable		
Offre de formations	Métier difficilement accessible en sortie d'études : analyse non pertinente		
Attractivité des formations	Métier difficilement accessible en sortie d'études : analyse non pertinente		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotage numérique des flux : usage des outils MES et APS, suivi temps réel de la production et des indicateurs de performance. • Intégration des enjeux environnementaux : optimisation des ressources utilisées et réduction de l'empreinte carbone. • Management collaboratif : coordination interservices, accompagnement au changement et mobilisation des équipes. 		
Évaluation	Besoins en recrutement Faibles besoins, difficultés de recrutement en raison du niveau d'expérience requis	Offre de formation Métier difficilement accessible en raison de la sortie d'études	

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
Master mention électronique, énergie électrique, automatique	14
Master mention énergie	13
Master mention génie industriel	13
Master mention mécanique	11
Master mention sciences et génie des matériaux	10

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)



Focus métiers : Enjeux de formation

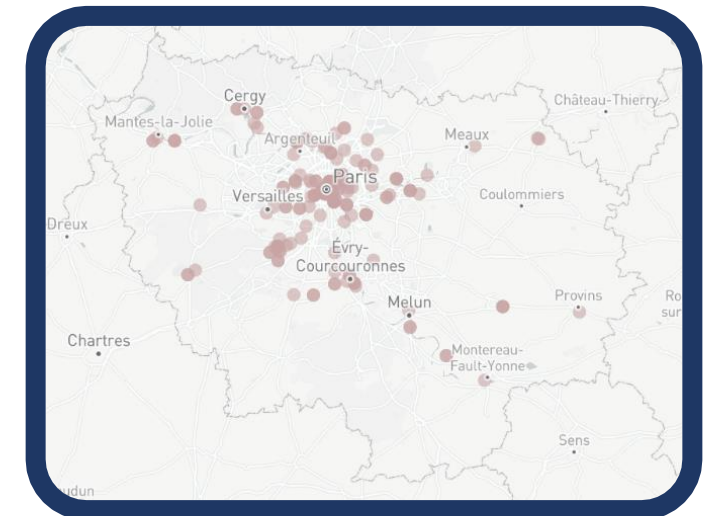
Conducteur d'équipement industriel

Chiffres clés	19 certifications recensées	150 formations recensées	1 500 à 2 000 apprenants (estimation)
Difficultés de recrutement	54 % des recrutements jugés difficiles en IDF vs 51 % au niveau national (Enquête BMO)		
Offre de formations	<ul style="list-style-type: none"> • Offre à renforcer en Seine-et-Marne et dans le Val-de-Marne : seulement 17 sessions de formation identifiées dans ces deux départements. • 26 % des formations en Île-de-France proposent un parcours optionnel ou obligatoire en alternance. 		
Attractivité des formations	Meilleure attractivité que dans d'autres régions : taux de remplissage régional des formations de 93% (vs 85% au niveau national).		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> • Maitrise des interfaces numériques : utilisation d'IHM pour piloter les équipements, lecture de données de supervision, compréhension des logiques GPAO. • Qualité et traçabilité : application des référentiels QHSE, traçabilité des opérations, rigueur dans la documentation technique. • Polyvalence en production : capacité à changer de poste, à effectuer un premier niveau de diagnostic et à contribuer à l'amélioration continue. 		
Évaluation	Besoins en recrutement Fort besoin dans l'ensemble des secteurs	Offre de formation Faibles effectifs au regard des besoins	

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
CAP menuisier fabricant	54
Bac pro Technicien en réalisation de produits mécaniques option réalisation et suivi de productions	29
CAP menuisier installateur	17
Bac pro menuisier	14

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)

Focus métiers : Enjeux de formation

Opérateur commande numérique

Chiffres clés	7 Nombre de certifications recensées	121 Nombre de formations recensées	1 250 à 1 850 Nombre estimé d'apprenants
Difficultés de recrutement	91 % des recrutements jugés difficiles en IDF vs 80 % au niveau national (Enquête BMO)		
Offre de formations	<ul style="list-style-type: none"> • Offre à développer dans le Val-de-Marne et les Yvelines : seules 13 formations recensées dans ces départements. • 26 % des formations en Île-de-France proposent un parcours optionnel ou obligatoire en alternance. 		
Attractivité des formations	Meilleure attractivité que dans d'autres régions : taux de remplissage régional des formations de 93 % (vs 85 % au niveau national).		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> • Conduite de machines : utilisation d'interfaces numériques pour piloter des centres d'usinage • Contrôle qualité intégré : vérification des côtes en cours de production, application des consignes QHSE • Polyvalence technique : capacité à intervenir sur différents types de machines et à interpréter les plans 		
Évaluation	Besoins en recrutement Métier porteur, avec un fort besoin dans la métallurgie	Offre de formation Moyenne adéquation ; nécessité d'actualiser les compétences sur les logiciels et machines à jour	

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
CAP Menuisier fabricant	54
Bac pro technicien en réalisation de produits mécaniques option réalisation et suivi de productions	29
CAP menuisier installateur	17
CQP opérateur-régleur sur machine-outil à commande numérique par enlèvement de matière	14

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)



Focus métiers : Enjeux de formation

Ingénieur de production

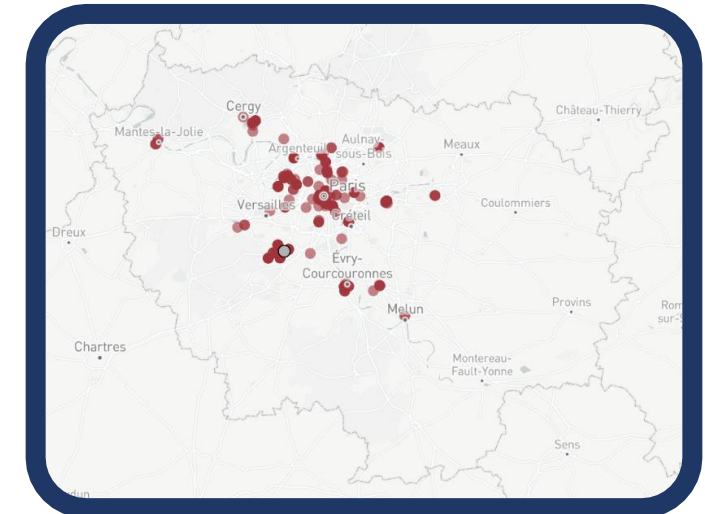
Chiffres clés	92 Nombre de certifications recensées	248 Nombre de formations recensées	4 000 à 6 000 Nombre estimé d'apprenants
Difficultés de recrutement	72 % des recrutements jugés difficiles en IDF vs 60 % au niveau national (Enquête BMO)		
Offre de formations	<ul style="list-style-type: none"> • Offre géographiquement mal équilibrée : 77 % des formations se trouvent à Paris, dans l'Essonne et dans les Hauts-de-Seine, contre seules 5 dans les Yvelines et 10 dans la Seine-Saint-Denis. • 29 % des formations en Île-de-France proposent un parcours optionnel ou obligatoire en alternance. 		
Attractivité des formations	Meilleure attractivité que dans d'autres régions : taux de remplissage régional des formations de 94 % (vs 84 % au niveau national).*		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi digitalisé des procédés : mise en œuvre de MES, interprétation de données en temps réel. • Intégration de la performance environnementale : réduction des consommations, contribution aux démarches RSE. • Management technique : pilotage de projets d'amélioration continue, accompagnement des équipes sur les nouvelles pratiques. 		
Évaluation	Besoins en recrutement Modéré	Offre de formation Bon niveau d'adéquation ; faible enjeu	

*Taux calculé à partir de la base Parcoursup, traitement Olecio.

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
Titre d'ingénieur	Plus de 50 écoles accréditées en IDF (lien)
Master mention chimie	22
Master mention électronique, énergie électrique, automatique	14
Master mention génie industriel	13
Master mention énergie	13

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)



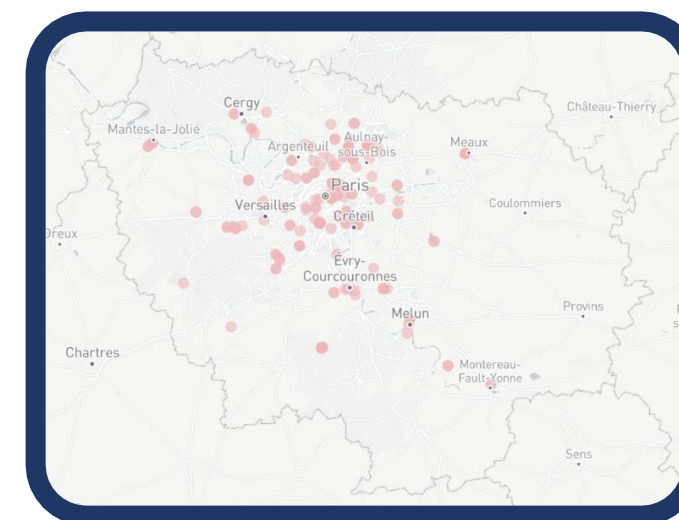
Focus métiers : Enjeux de formation

	Régleur		
Chiffres clés	15 Nombre de certifications recensées	145 Nombre de formations recensées	2 000 à 3 000 Nombre estimé d'apprenants
Difficultés de recrutement	67 % des recrutements jugés difficiles en IDF vs 81 % au niveau national (Enquête BMO)		
Offre de formations	<ul style="list-style-type: none"> • Offre géographiquement équilibrée entre les différents départements : entre 10 et 20 sessions de formation identifiées dans chaque département. • 36 % des formations en Île-de-France proposent un parcours optionnel ou obligatoire en alternance. 		
Attractivité des formations	Meilleure attractivité que dans d'autres régions : taux de remplissage régional des formations de 91% (vs 76% au niveau national).		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotage d'équipements automatisés : réglage et paramétrage de machines à commande numérique, compréhension des IHM et des logiques de production. • Maitrise des exigences qualité : contrôle en cours de production, traçabilité des interventions, respect des normes QHSE. • Capacité d'analyse technique : interprétation de données de production, identification des écarts, contribution à l'amélioration des réglages et des process. 		
Évaluation	Besoins en recrutement Faible	Offre de formation Bon niveau d'adéquation ; faible enjeu	

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
BTS Maintenance des systèmes option A : systèmes de production	39
Bac pro Technicien en réalisation de produits mécaniques option réalisation et suivi de production	29
BTS Maintenance des systèmes option b systèmes énergétiques et fluidiques	21
BTS Conception et réalisation de systèmes automatiques	19
Bac pro Microtechniques	14

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)



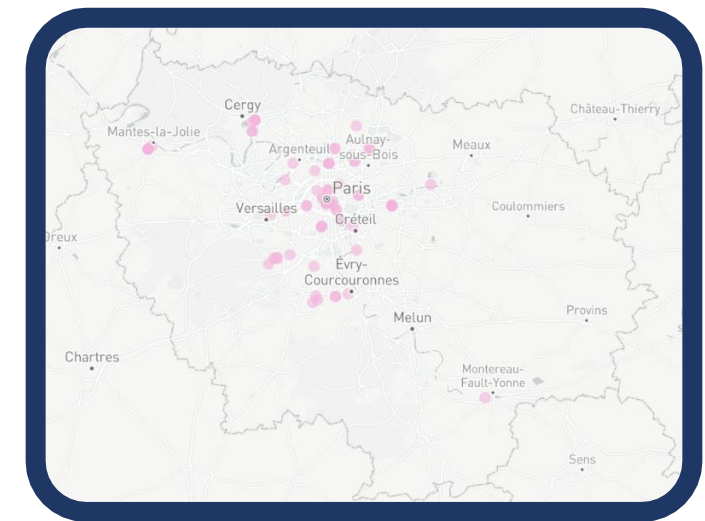
Focus métiers : Enjeux de formation

	Chef d'équipe		
Chiffres clés	12 Nombre de certifications recensées	33 Nombre de formations recensées	400 à 600 Nombre estimé d'apprenants
Difficultés de recrutement	35 % des recrutements jugés difficiles en IDF vs 56 % au niveau national (Enquête BMO)		
Offre de formations	Métier difficilement accessible en sortie d'études : analyse non pertinente		
Attractivité des formations	Métier difficilement accessible en sortie d'études : analyse non pertinente		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotage de production : utilisation d'outils numériques pour suivre les indicateurs et organiser les équipes • Encadrement collaboratif : animation des ateliers, accompagnement des opérateurs, co-construction des plannings • Sensibilisation durable : intégration des gestes écoresponsables dans les pratiques quotidiennes 		
Évaluation	Besoins en recrutement Bon niveau d'adéquation ; faible enjeu	Offre de formation Bien adéquate ; faible enjeu (notamment grâce à la promotion en interne)	

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
BUT spécialité métiers de la transition et de l'efficacité énergétique parcours management de l'énergie pour le bâtiment et l'industrie	8
Licence pro mention chimie : formulation	7
BUT spécialité génie mécanique et productique parcours management de process industriel	4

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)



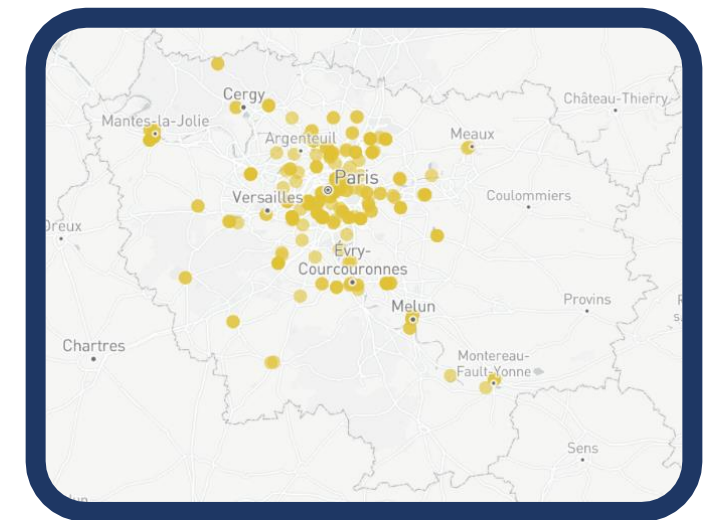
Focus métiers : Enjeux de formation

	Technicien de maintenance industrielle		
Chiffres clés	32 certifications recensées	324 formations recensées	5 000 à 7 500 apprenants (estimation)
Difficultés de recrutement	70 % des recrutements jugés difficiles en IDF vs 78 % au niveau national (Enquête BMO)		
Offre de formations	<ul style="list-style-type: none"> • Offre géographiquement équilibrée entre les différents départements : entre 30 et 50 sessions de formation identifiées dans chaque département à travers 136 organismes de formation. • 42 % des formations en Île-de-France proposent un parcours optionnel ou obligatoire en alternance. 		
Attractivité des formations	Meilleure attractivité que dans d'autres régions : taux de remplissage régional des formations de 91% (vs 81% au niveau national).		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenance prédictive et numérique : montée en compétences pour gérer la maintenance avec des systèmes de GMAO et des capteurs IoT. • Enjeux environnementaux : intégration des enjeux d'efficacité énergétique dans les actions de maintenance ; capacité à intervenir sur de nouveaux équipements. • Multi-spécialisation attendue : connaissances en mécanique, électricité et automatisme (notamment pour diagnostiquer les dysfonctionnements de robots). 		
Évaluation	Besoins en recrutement Métier porteur, avec une demande soutenue dans tous les secteurs	Offre de formation Faibles effectifs au regard des besoins	

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
BTS Électrotechnique	87
Bac pro Maintenance des systèmes de production connectés	52
BTS Maintenance des systèmes option a systèmes de production	39
BTS Maintenance des systèmes option b systèmes énergétiques et fluidiques	21
Titre professionnel technicien de maintenance industrielle	17

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)

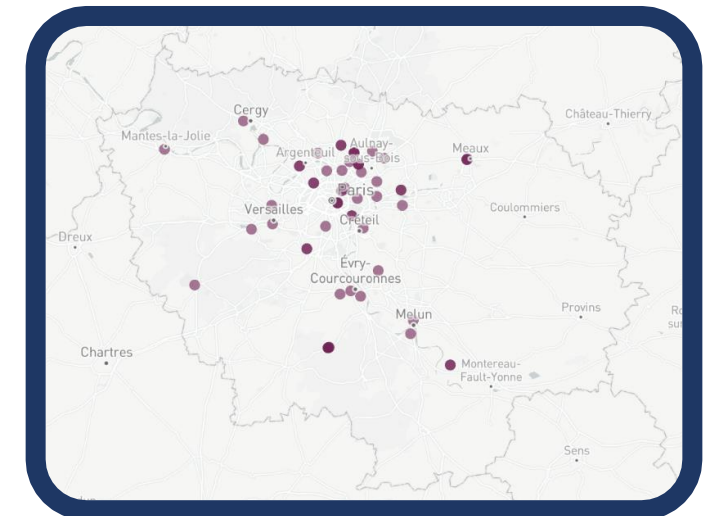
Focus métiers : Enjeux de formation

	Ajusteur-monteur		
Chiffres clés	10 Nombre de certifications recensées	65 Nombre de formations recensées	1 000 à 1 500 Nombre estimé d'apprenants
Difficultés de recrutement	56 % des recrutements jugés difficiles en IDF vs 48 % au niveau national (Enquête BMO)		
Offre de formations	<ul style="list-style-type: none"> • Offre à renforcer dans le Val-de-Marne et en Yvelines : au total seulement 9 sessions de formation identifiées dans ces deux départements. • 17 % des formations en Île-de-France proposent un parcours optionnel ou obligatoire en alternance. 		
Attractivité des formations	Meilleure attractivité que dans d'autres régions : taux de remplissage régional des formations de 93% (vs 80% au niveau national).		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisation d'outils numériques : lecture de plans 3D, usage de réalité augmentée pour l'ajustement et la vérification. • Précision technique : maîtrise des tolérances d'assemblage, ajustement de pièces en matériaux nouveaux. • Co-activité robotisée : compréhension des interventions partagées avec des robots, lecture des feedbacks de production. 		
Évaluation	Besoins en recrutement Modéré	Offre de formation À priori insuffisante au regard des besoins	

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
Bac pro Technicien en réalisation de produits mécaniques option réalisation et suivi de productions	29
Bac pro microtechniques	14
Bac pro aéronautique option avionique	6

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)

Focus métiers : Enjeux de formation

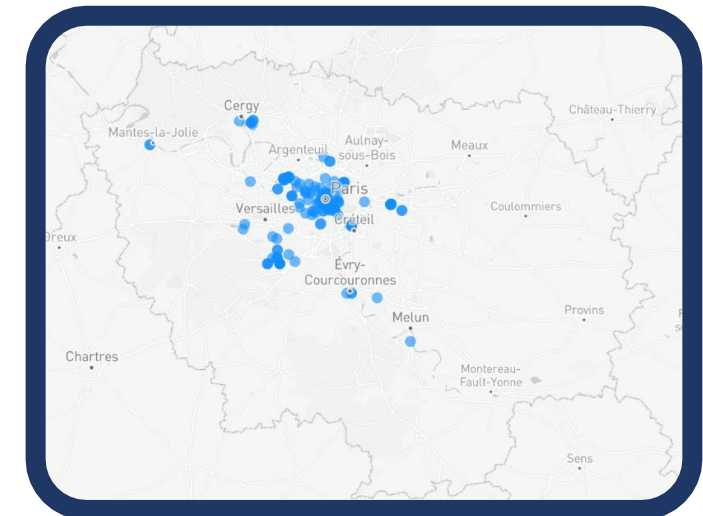
	Ingénieur chargé d'affaires		
Chiffres clés	47 Nombre de certifications recensées	114 Nombre de formations recensées	3 000 à 4 500 Nombre estimé d'apprenants
Difficultés de recrutement	31 % des recrutements jugés difficiles en IDF vs 37 % au niveau national (Enquête BMO)		
Offre de formations	<ul style="list-style-type: none"> Offre à renforcer dans le Val-de-Marne : seules 3 formations ont été recensées dans le Val-de-Marne, contre 43 à Paris. 36 % des formations en Île-de-France proposent un parcours optionnel ou obligatoire en alternance. 		
Attractivité des formations	Meilleure attractivité que dans d'autres régions : taux de remplissage régional des formations de 94 % (vs 87 % au niveau national).*		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> Pilotage d'affaires digitalisé : usage de logiciels collaboratifs, intégration des outils CRM et ERP. Argumentation technique responsable : prise en compte des enjeux RSE dans les offres et solutions proposées. Approche client co-construite : adaptation des réponses techniques aux besoins spécifiques, coordination avec les équipes projet. 		
Évaluation	Besoins en recrutement		Offre de formation
	Modéré		Bon niveau d'adéquation ; faible enjeu

*Taux calculé à partir de la base Parcoursup, traitement Olecio.

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
Titre d'ingénieur	Plus de 50 écoles accréditées en IDF (lien)
Master mention management et commerce international	15
Master mention énergie	13
Master mention entrepreneuriat et management de projets	8

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)



Focus métiers : Enjeux de formation

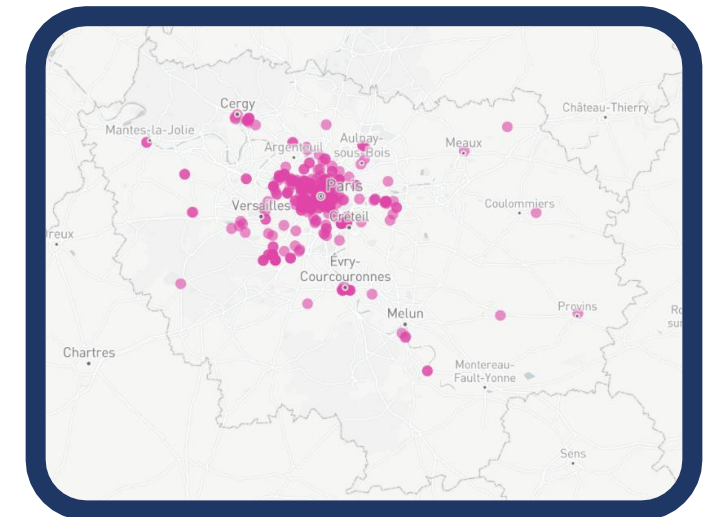
Attaché techno-commercial

Chiffres clés	25 Nombre de certifications recensées	185 Nombre de formations recensées	1 750 à 2 500 Nombre estimé d'apprenants
Difficultés de recrutement	43 % des recrutements jugés difficiles en IDF vs 52 % au niveau national (Enquête BMO)		
Offre de formations	<ul style="list-style-type: none"> • Offre à développer dans le Val-d'Oise et les Yvelines : seules 16 formations recensées dans ces départements. • 38 % des formations en Île-de-France proposent un parcours optionnel ou obligatoire en alternance. 		
Attractivité des formations	Meilleure attractivité que dans d'autres régions : taux de remplissage régional du BTS Conseil et commercialisation de solutions techniques de 89 % (vs 73 % au niveau national).		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> • Appui à la vente technique : argumentation autour de solutions à faible impact environnemental • Outils numériques de suivi : usage de CRM, démonstrations digitales, réponse rapide aux demandes • Relation client sur mesure : adaptation de l'offre aux besoins, coordination avec les équipes techniques 		
Évaluation	Besoins en recrutement Modéré	Offre de formation Moyenne adéquation ; enjeux liés à la numérisation de la relation cliente et la vente	

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
BTS conseil et commercialisation de solutions techniques	57
Titre professionnel négociateur technico-commercial	53
Licence pro mention management et gestion des organisations	14
Responsable du développement commercial	10

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)



Focus métiers : Enjeux de formation

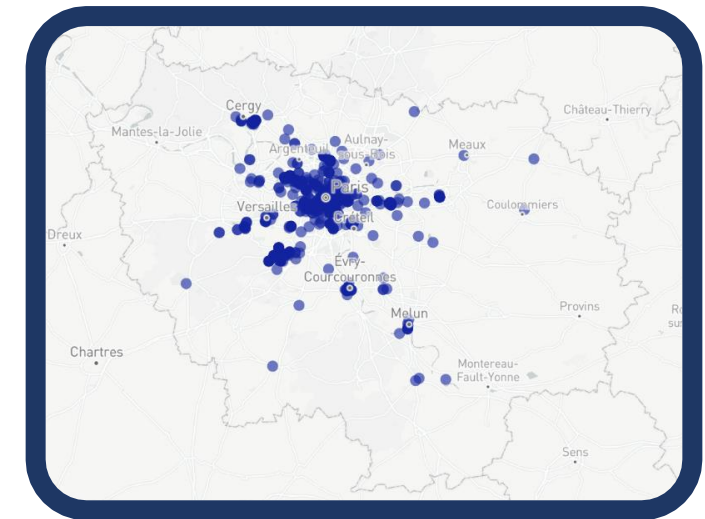
	Data analyst		
Chiffres clés	43 Nombre de certifications recensées	187 Nombre de formations recensées	1 000 à 2 000 Nombre estimé d'apprenants
Difficultés de recrutement	Non-évaluable		
Offre de formations	<ul style="list-style-type: none"> • Offre concentrée à Paris : 42 % des formations se trouvent à Paris, besoin de renforcement dans les autres départements. • 20 % des formations en Île-de-France proposent un parcours optionnel ou obligatoire en alternance. 		
Attractivité des formations	Meilleure attractivité que dans d'autres régions : taux de remplissage régional des formations de 97 % (vs 83 % au niveau national).*		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> • Traitement de données : utilisation d'outils BI et de langages de programmation (Python, SQL) pour automatiser les analyses • Visualisation et reporting : création de tableaux de bord accessibles pour éclairer la prise de décision • Gouvernance responsable : intégration des règles RGPD, attention à la qualité et à l'éthique des données 		
Évaluation	Besoins en recrutement Métier émergent	Offre de formation Offre non spécifique à l'interindustrie	

*Taux calculé à partir de la base Parcoursup, traitement Olecio.

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
Master mention informatique	35
Master mention mathématiques et applications	32
Master mention économique appliquée	15
Licence pro mention métiers du décisionnel et de la statistique	13
Data engineer	10

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)



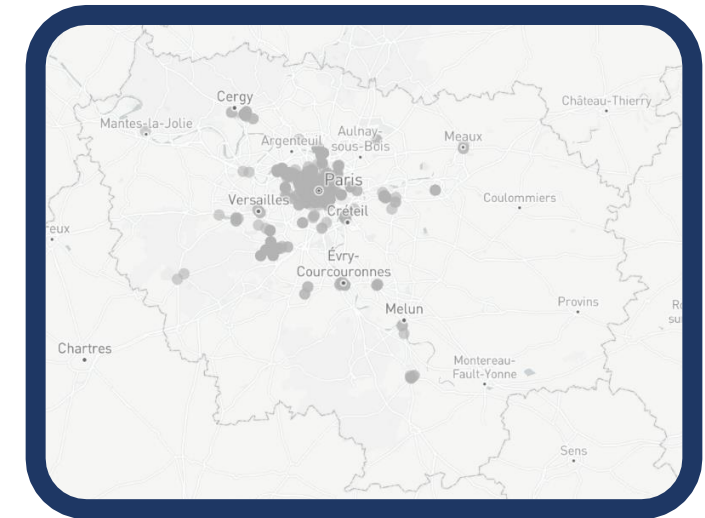
Focus métiers : Enjeux de formation

	Responsable RSE		
Chiffres clés	17 Nombre de certifications recensées	65 Nombre de formations recensées	200 à 400 Nombre estimé d'apprenants
Difficultés de recrutement	42 % des recrutements jugés difficiles en IDF vs 36 % au niveau national (Enquête BMO)		
Offre de formations	Métier difficilement accessible en sortie d'études : analyse non pertinente		
Attractivité des formations	Métier difficilement accessible en sortie d'études : analyse non pertinente		
Compétences à renforcer	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi des indicateurs durables : construction de tableaux de bord ESG, réalisation de bilans carbone • Conformité réglementaire : intégration des exigences CSRD, taxonomie verte, devoir de vigilance • Mobilisation interne : animation d'actions de sensibilisation et pilotage de projets écoresponsables 		
Évaluation	Besoins en recrutement Métier émergent	Offre de formation Offre non spécifique à l'interindustrie	

Principales certifications menant à ce métier

Titre de certification	Nombre de formations
Responsable qualité hygiène sécurité environnement	12
Master mention innovation, entreprise et société	11
Master mention psychologie sociale, du travail et des organisations	6
Chargé de gestion sociale et du projet RSE	6
Master mention qualité, hygiène, sécurité	5

Formations recensées menant à ce métier



[Explorer la cartographie interactive de l'offre de formation \(non-exhaustive\)](#)



06

Conclusion

Conclusion : l'adéquation de l'offre de formation

Principaux constats de l'étude

Une offre de formation proche des bassins d'emploi, mais quantitativement insuffisante

D'après les [données](#) de l'enquête BMO de France Travail, 49% des recrutements de l'interindustrie sont jugés difficiles en Île-de-France, ce qui témoigne d'un problème structurel d'attractivité à la fois des métiers et des formations de l'interindustrie. L'analyse de l'offre de formation des 22 métiers étudiés montre une répartition globalement en phase avec celle des établissements industriels. La proximité géographique est donc assurée, sans pour autant garantir un volume suffisant de diplômés.

Des contenus pédagogiques en phase, mais nécessitant une évolution continue pour répondre aux enjeux liés à la transition environnementale et numérique

Les formations couvrent bien les fondamentaux techniques (BUT GIM, BTS Électrotechnique, BTS MS, BTS SN), préparant efficacement aux métiers d'exécution et de coordination comme technicien de maintenance industrielle, conducteur de ligne ou technicien de production.

Néanmoins, **deux domaines appellent** à un renforcement continu des programmes :

- **Compétences environnementales** : intégration encore limitée des enjeux de sobriété énergétique, d'écoconception et de conformité RSE.
- **Compétences numériques** : hybridation compétences techniques/digitales insuffisante, alors que l'industrie 4.0 impose l'usage croissant de la GMAO, de la télémaintenance, de la cybersécurité...

L'enjeu majeur : augmenter le nombre d'apprenants, plutôt que remettre en cause le contenu de l'offre

L'enjeu majeur n'est donc pas la qualité de l'offre, mais bien le nombre d'apprenants qui s'y engagent. Le déficit observé dans certains territoires et dans plusieurs métiers porteurs souligne la nécessité d'augmenter les effectifs en formation. **Attirer davantage de jeunes, renforcer l'orientation et améliorer la visibilité des filières** apparaissent ainsi comme les priorités pour répondre aux besoins de recrutement de la branche.

Métiers prioritaires à renforcer l'offre et l'attractivité des formations

- Technicien de maintenance industrielle
- Roboticien
- Conducteur d'équipement industriel
- Attaché technico-commercial
- Technicien de fabrication additive
- Dessinateur-projeteur
- Opérateur commande numérique
- Ajusteur-monteur





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