
Octobre 2025

Panorama emploi, compétences et enjeux prospectifs de l'interindustrie en Grand Est

Synthèse



Région industrielle historique, le Grand Est a souffert récemment d'une spécialisation sectorielle qui avait fait son succès au XX^e siècle. Néanmoins, en dépit des inquiétudes, l'industrie du Grand Est reste puissante, dotée de nombreux atouts et très demandeuse de main d'œuvre. Le territoire connaît des disparités, avec notamment une concentration plus marquée dans les départements de l'est de la région. La proximité de l'Allemagne, du Luxembourg et de la Suisse constitue à ce titre un enjeu important, du fait de l'attrait des actifs qualifiés dont l'industrie a besoin vers ces pays frontaliers.

Cette étude de l'Observatoire Compétences Industries répond à la nécessité d'offrir une vision exhaustive et précise de l'industrie régionale à l'ensemble des acteurs. En plus de proposer un panorama, elle permet également d'identifier les enjeux et dynamiques propres aux établissements et territoires régionaux, de projeter les besoins en compétences pour répondre aux nouveaux enjeux, et d'analyser l'adéquation avec l'offre de « formations industrielles » disponibles en région.

Cette étude s'appuie notamment sur une collecte d'informations terrain auprès de plus de 550 établissements réalisée par les conseillers formation d'OPCO 2i Grand Est.

Les entreprises et les salariés de l'interindustrie en Grand Est

9 200

établissements
de l'interindustrie en
Grand Est fin 2024

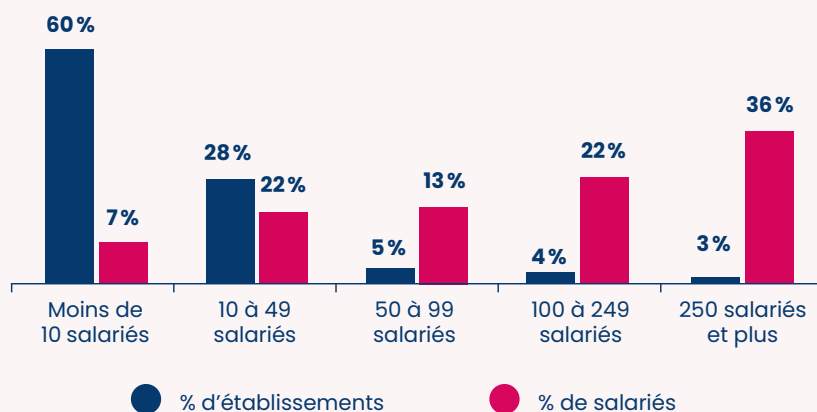
258 100

emplois salariés
de l'interindustrie en
Grand Est fin 2024

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

>> Près de 88 % des établissements ont moins de 50 salariés

Répartition des établissements et des emplois salariés de l'interindustrie en Grand Est par tranches d'effectifs



Source : données OPCA 2i ; retraitement EY

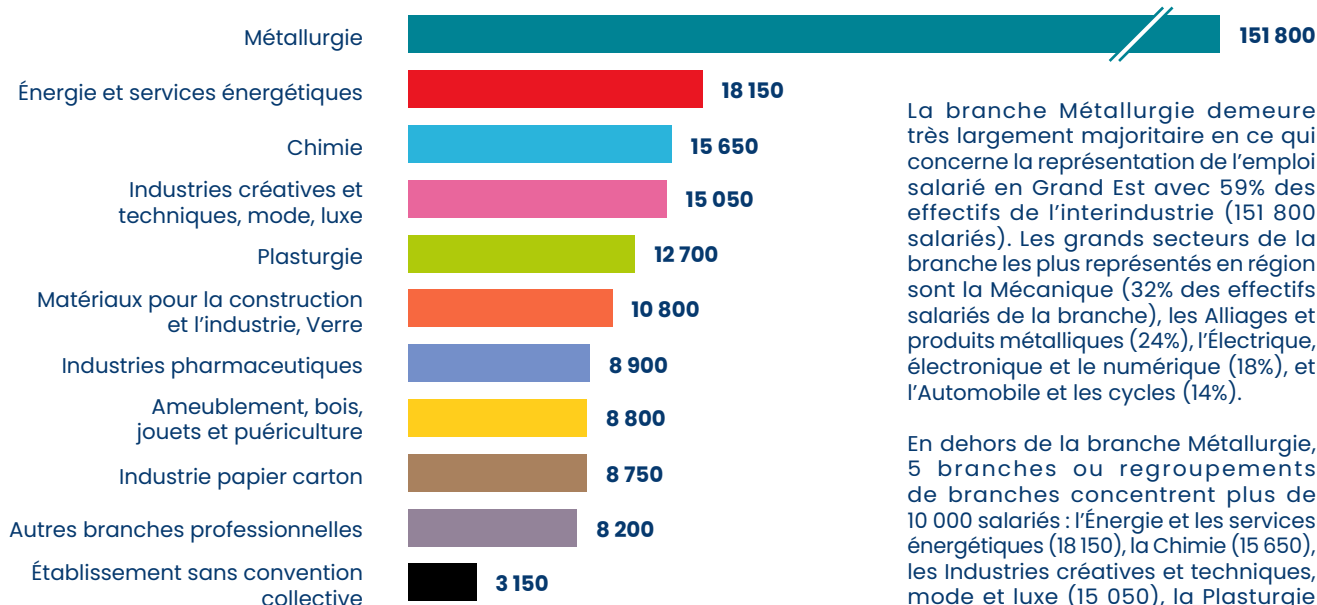
Le tissu de l'interindustrie en Grand Est est majoritairement composé de très petites entreprises de moins de 10 salariés : elles représentant 60% des établissements pour seulement 7% de l'emploi salarié.

Au global, le tissu interindustriel de Grand Est est représenté à 88% par des établissements de moins de 50 salariés qui représentent 29% des effectifs du territoire.

A contrario, les entreprises de taille intermédiaire et les grandes entreprises (plus de 250 salariés), peu représentées sur le territoire (moins de 3% des établissements) pèsent pour plus d'un tiers des emplois salariés de l'interindustrie.

>> Une interindustrie diversifiée...

Répartition des branches et regroupements de branches de l'interindustrie en Grand Est (en effectifs salariés)



Source : estimation Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)

La branche Métallurgie demeure très largement majoritaire en ce qui concerne la représentation de l'emploi salarié en Grand Est avec 59% des effectifs de l'interindustrie (151 800 salariés). Les grands secteurs de la branche les plus représentés en région sont la Mécanique (32% des effectifs salariés de la branche), les Alliages et produits métalliques (24%), l'Électrique, électronique et le numérique (18%), et l'Automobile et les cycles (14%).

En dehors de la branche Métallurgie, 5 branches ou regroupements de branches concentrent plus de 10 000 salariés : l'Énergie et les services énergétiques (18 150), la Chimie (15 650), les Industries créatives et techniques, mode et luxe (15 050), la Plasturgie (12 700) et les Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre (10 800).

>> ... et présente sur l'ensemble de la région notamment les zones frontalières

Localisation des établissements de l'interindustrie en Grand Est

Le maillage des entreprises de l'interindustrie s'étend sur l'ensemble des territoires de la région Grand Est. Pour autant, un nombre important des 9 200 établissements de l'interindustrie en Grand Est est concentrée dans les départements limitrophes à l'Allemagne et au Luxembourg.

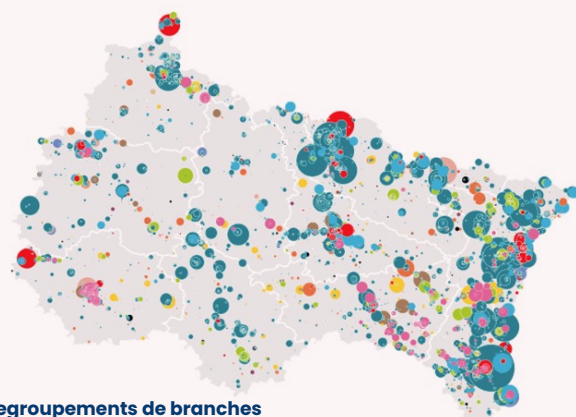
Le Bas-Rhin arrive en tête des départements concentrant le plus grand nombre d'établissements interindustriels de la région (23% de l'ensemble), concentrant ainsi 26% des emplois salariés de l'interindustrie régionale.

Les départements de la Meuse et de la Haute-Marne représentent quant à eux respectivement 3% et 4% des établissements à l'échelle de la région.

Nombre de salariés



Source : données OPCO 2i ; retraitement EY



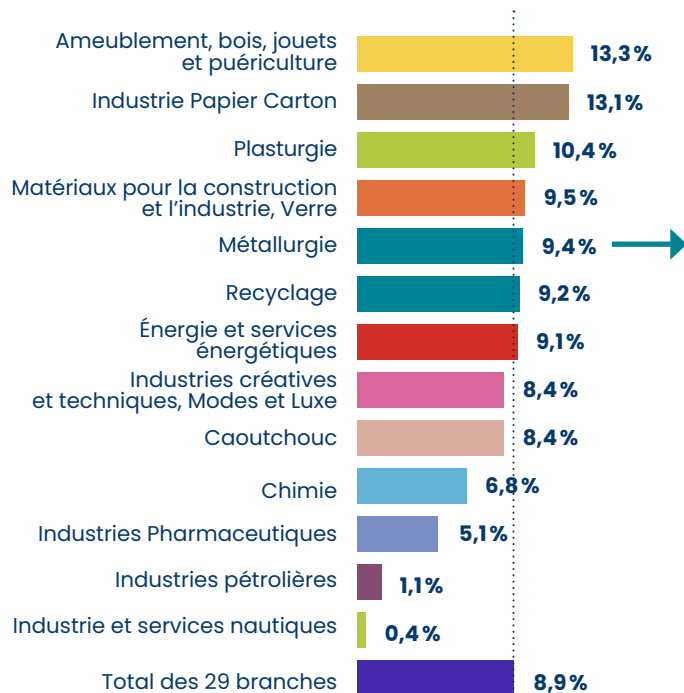
Regroupements de branches

- Ameublement, bois, jouets et puériculture
- Métallurgie
- Chimie
- Industries créatives et techniques, Modes et Luxe
- Énergies et services énergétiques
- Papier carton
- Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre
- Industries pharmaceutiques
- Plasturgie
- Autres branches

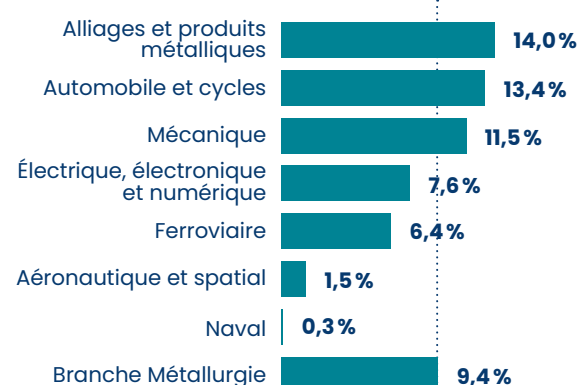
Cette répartition des établissements de l'interindustrie se traduit également par des concentrations géographiques de certaines branches professionnelles : la Métallurgie est présente sur l'ensemble des départements et représente la principale branche de chaque territoire, mais on observe une concentration marquée dans le Bas-Rhin, en Moselle et dans le Haut-Rhin. Le regroupement Industries créatives et techniques, Mode et Luxe, apparaît quant à lui particulièrement concentré dans l'espace autour de l'agglomération de Troyes dans l'Aube et des Vallées Vosgiennes.

>> Sept branches ou regroupements branches affichent une surreprésentation par rapport au national

Part des effectifs salariés régionaux dans l'ensemble des effectifs salariés au niveau national, par regroupement de branches



Focus grands secteurs de la branche Métallurgie



Source : Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)

Les salariés de l'ensemble des branches de l'interindustrie en Grand Est représentent 8,9% de l'ensemble de salariés de ce même périmètre au niveau national (France métropolitaine). Lorsque l'on réalise le même calcul pour chaque branche ou regroupement de branches, certains d'entre eux ont un poids plus important, qui illustre donc une surreprésentation au niveau de l'ensemble de ces deux régions : c'est surtout le cas

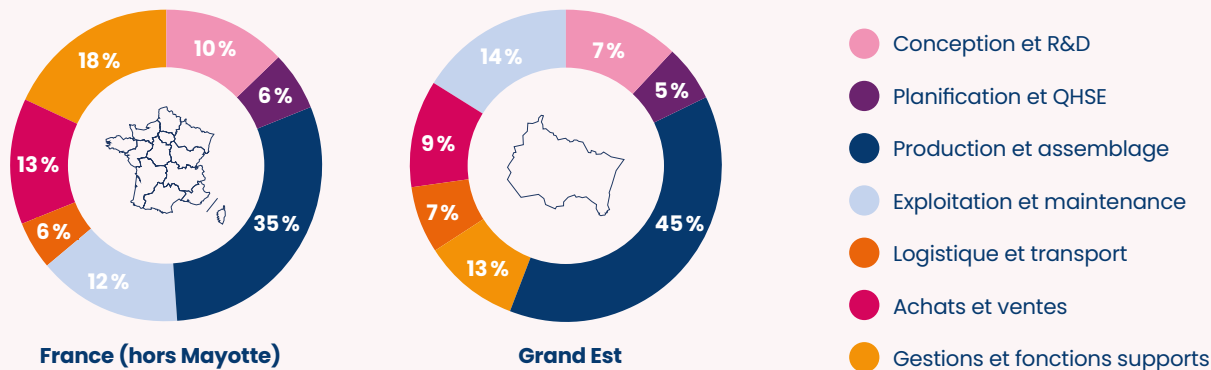
des branches de l'Ameublement, bois, jouets et puériculture et de celles de l'Industrie papier carton et de la Plasturgie.

La branche Métallurgie est surreprésentée dans la région, mais à un niveau moindre. Toutefois, plusieurs de ses grands secteurs d'activités sont significativement plus représentés dans la région : les Alliages et produits métalliques, l'Automobile et Cycles, ainsi que la Mécanique.

>> Les entreprises de l'interindustrie en région font face à trois enjeux principaux concernant l'emploi et le profil des salariés en Grand Est

1. Une sur-représentation des métiers Production et assemblage au détriment d'autres métiers

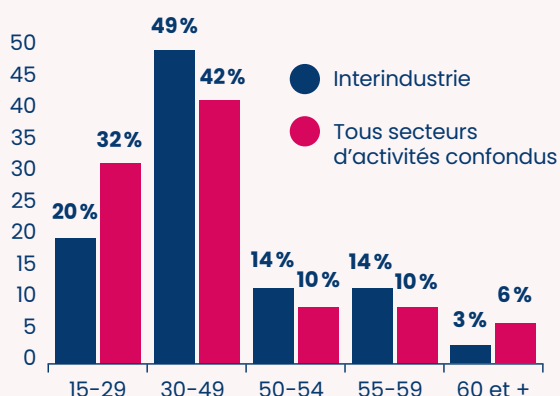
Répartition des emplois de l'interindustrie en Grand Est par famille de métiers



Source : INSEE BTS 1/12°, données 2022, OPCO 2i, retraitement EY

2. Seul 20% des salariés de l'interindustrie ont moins de 30 ans contre 32% tout secteur confondu

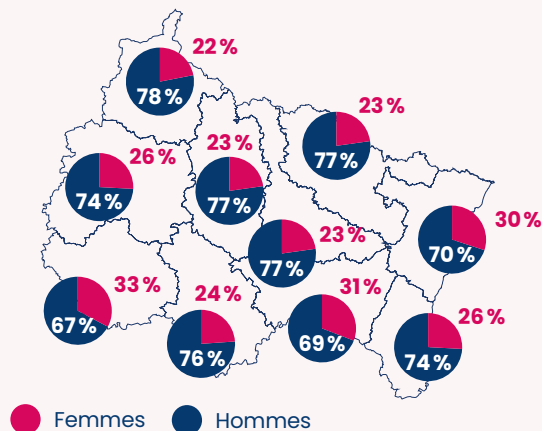
Répartition des emplois de l'interindustrie en Grand Est par tranches d'âge



Source : INSEE BTS 1/12°, données 2022, retraitement EY

3. Des différences fortes concernant la féminisation de l'emploi de l'interindustrie

Répartition des emplois de l'interindustrie en Grand Est par sexe et département



Source : INSEE BTS 1/12°, données 2022, retraitement EY

- La région Grand Est se distingue du reste du territoire national en premier lieu par une **part plus importante de la Production et assemblage** au niveau régional dans la répartition des familles de métiers : près de 45% des emplois de l'interindustrie (presque 10 points de plus que le niveau national), ce qui représente près de **116 200 salariés**.
- À l'inverse, l'interindustrie en Grand Est se distingue par une **sous-représentation de la famille Gestion et fonctions supports**. Cette famille n'en demeure pas moins la deuxième la plus représentée en Grand Est avec près de 14% des effectifs. Il en est de même pour la famille Conception et R&D qui représente moins de 7% de l'emploi interindustriel.
- Troisième famille de métiers la plus représentée en Grand Est, l'Exploitation et maintenance affiche un poids en Grand Est relativement similaire à sa représentation à l'échelle nationale avec 13% des salariés de l'interindustrie appartenant à cette famille des métiers (contre 12% à échelle nationale), soit près de 33 600 salariés.
- La pyramide des âges des salariés de l'interindustrie montre un **déséquilibre entre les générations**. Près de la moitié de l'emploi salarié de l'interindustrie se concentre sur la tranche d'âge 30-49 ans. C'est plus que la répartition des emplois pour cette tranche d'âge pour tous secteurs d'activités confondus (42%).
- À l'inverse, la **part des 15-29 ans est sensiblement plus faible dans l'interindustrie** : 20%, contre 32% tous secteurs confondus soit une différence de 12 points (plus que pour n'importe quelle autre tranche d'âge).
- 73% des salariés de l'interindustrie sont des hommes** en Grand Est. Ce constat d'un déséquilibre entre le nombre de femmes et d'hommes dans les branches de l'interindustrie est **légèrement plus marqué dans la région Grand Est** que sur le reste du territoire national (69% d'hommes et 31% de femmes dans l'interindustrie à l'échelle nationale). Il existe toutefois des différences par département, qui découle de la spécialisation sectorielle de ces territoires.

Les enjeux prospectifs de l'interindustrie en Grand Est

>> Les salariés de l'interindustrie en Grand Est sont davantage positionnés sur de la fabrication en série de produits / services

57%

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

44%

des salariés de l'interindustrie sont positionnés sur la **fabrication sur-mesure de produits/services**

40%

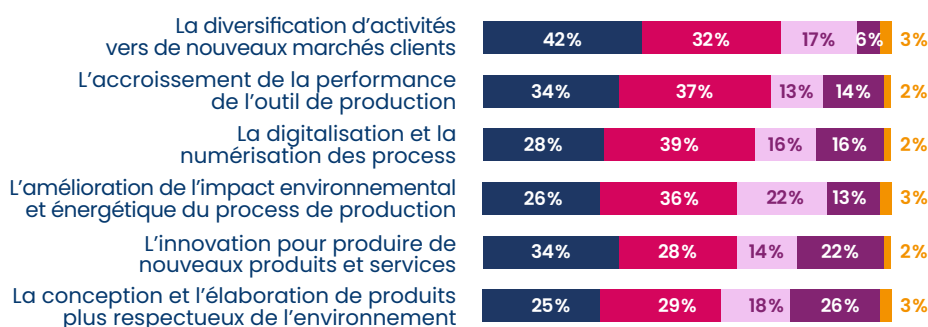
des établissements de l'interindustrie sont positionnés sur la **conception de produits/services**

43%

des salariés de l'interindustrie sont positionnés sur la **conception de produits/services**

>> La diversification et la performance : deux priorités stratégiques déclarées par les entreprises tout en misant sur les process industriels et l'innovation

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

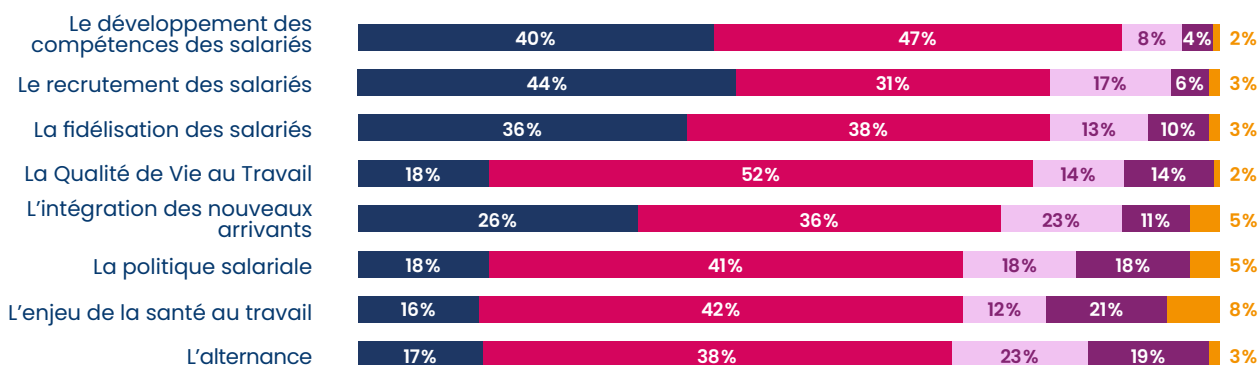


Concernant **l'évolution des marchés clients**, 55% des établissements de l'interindustrie en Grand Est font part d'une évolution de leurs marchés clients ces 5 dernières années. Les principales raisons de ces évolutions sont : la diversification souhaitée de l'entreprise vers de nouveaux marchés (47% des établissements), la transition écologique et environnementale (40%), les répercussions de la crise sanitaire liée au Covid-19 (36%) ou encore les évolutions technologiques (34%).

● Priorité principale ● Priorité forte ● Priorité faible ● Pas une priorité ● Ne sait pas

>> Aujourd'hui, 8 priorités RH sont partagées par plus de la moitié des établissements interrogés

Les futurs enjeux RH des établissements de l'interindustrie en Grand Est



● Très fort ● Fort ● Faible ● Très faible ● Ne sait pas

Les besoins en compétences de l'interindustrie en Grand Est

>> Près de 57% des besoins en recrutement de l'interindustrie sont concentrés sur deux familles de métiers

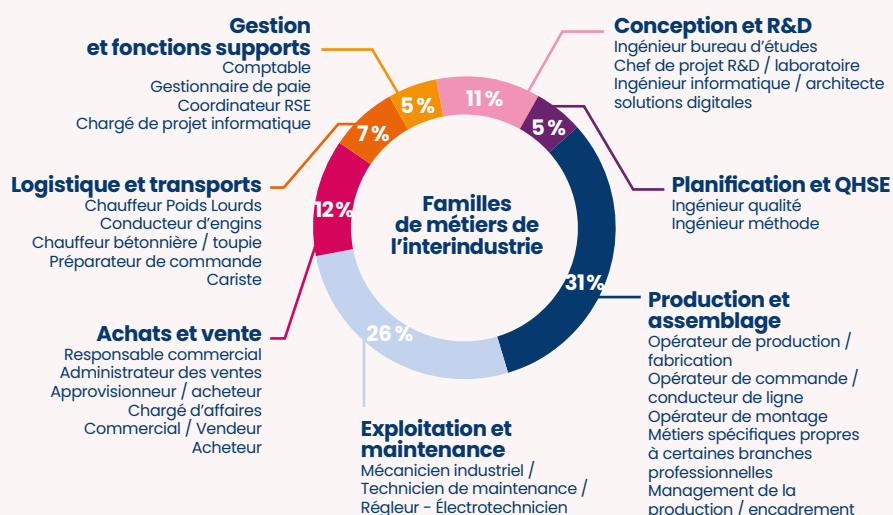
Répartition des besoins en recrutement à date des établissements interrogés dans le cadre de la collecte d'informations terrain

71%

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

81%

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



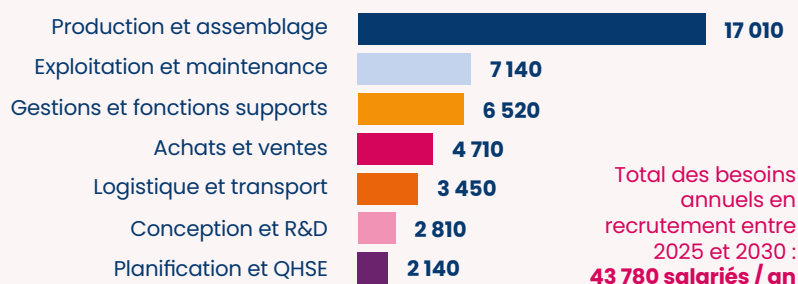
- Les familles **Production et assemblage** et **Exploitation et maintenance** concentrent les **plus fortes difficultés de recrutement** avec respectivement 71% et 81% des établissements de l'interindustrie qui connaissent de fortes ou très fortes difficultés de recrutement pour ces métiers.

- Plusieurs facteurs affectent le recrutement des entreprises de l'interindustrie en Grand Est et sont cités par les entreprises interrogées : le **manque de candidats** pour les postes recherchés (72% des établissements impactés) ; les **compétences** des candidats inadaptées aux besoins des entreprises (49%) ou encore la **concurrence avec d'autres établissements** de l'interindustrie (40%).

>> Au-delà des besoins actuels, les projections à horizon 2030 affichent près de 44 000 recrutements estimés par an

Les projections de besoins en recrutement sont basées sur 3 composantes principales : l'évolution nette des effectifs salariés depuis 2017, le remplacement des départs à la retraite et des fins de CDI. Sur la base de ces calculs, **les besoins en recrutement s'élèvent à 43 780 salariés par an** (dont près de 86% dédiés aux remplacements de fins de CDI).

Répartition des besoins en recrutement annuels par famille de métiers entre 2025 et 2030



Source : Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i) à partir d'INSEE BTS, données 2022, DARES, retraitement EY

La famille de métiers liée à la Production et l'assemblage est celle qui devrait concentrer le plus de besoins en recrutement de l'interindustrie (plus de 7 000 recrutements en moyenne chaque année, soit près de 28% des besoins en recrutement). Les familles de métiers liées à la gestion et aux fonctions supports, les achats et ventes, l'exploitation et la maintenance et la conception et R&D représentent entre 12% et 18% des besoins en recrutement. La logistique et les transports, ainsi que la planification et QHSE représentent respectivement 6% et 5% des besoins en recrutement.

L'offre de « formations industrielles » en région

>> La localisation des formations correspond en partie aux implantations industrielles, mais représente un défi en matière de mobilité dans les territoires situés hors des principales agglomérations

301

organismes de formation recensés en Grand Est en lien avec l'industrie

1 787

sessions de formation recensées en Grand Est en lien avec l'industrie

78 %

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

42 %

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

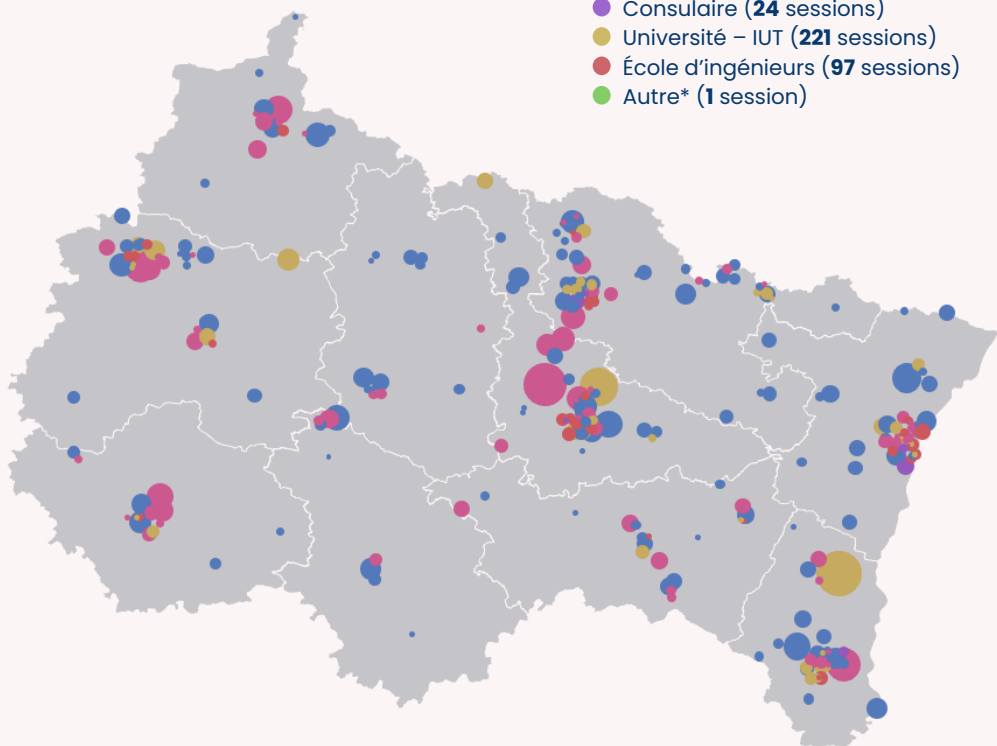
Répartition des organismes de formation par type et nombre de sessions de formations industrielles proposées

Nombre de sessions de formations annuelles :



Typologie d'OF et nombre de sessions de formation annuelles :

- Lycée professionnel GRETA – CFA (870 sessions)
- Associatif et privé (593 sessions)
- Consulaire (24 sessions)
- Université – IUT (221 sessions)
- École d'ingénieurs (97 sessions)
- Autre* (1 session)



* Exemple : Établissements publics à caractère industriel et commercial
Source : Orion, Onisep, OPCO 2i, Carif-Oref Grand Est ; retraitement EY

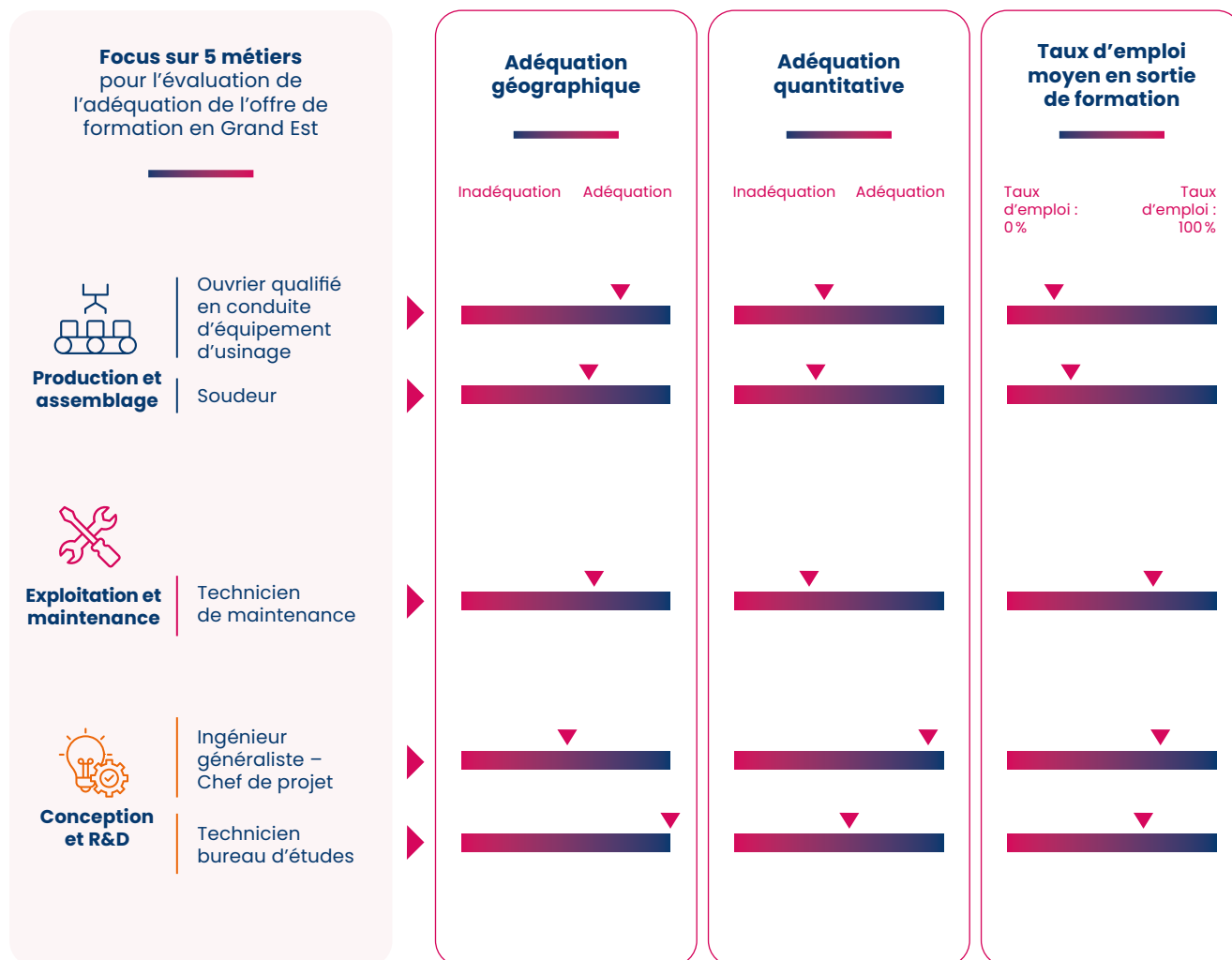
• L'offre de « formations industrielles » est diversifiée : du Contrat d'Aptitude Professionnelle (CAP) au diplôme d'ingénieur. Les lycées professionnels représentent la majorité des organismes de formation industrielle pour l'ensemble des départements. La répartition des 301 organismes de formation en région met également en évidence une concentration de l'offre dans les agglomérations de Strasbourg, Mulhouse et Metz, ainsi qu'autour de Reims et Troyes pour le centre-ouest.

• La ville de Saint-Dizier fait exception dans un département peu doté, avec plusieurs sessions localisées.

• Si la géographie de l'offre suit globalement celle des établissements industriels, elle révèle aussi des zones sous-desservies, où se posent des enjeux d'accessibilité à la formation pour les jeunes et les actifs.

Adéquation entre offre de formation et besoins en compétences

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



- Trois facteurs clés ont été étudiés pour évaluer l'adéquation entre l'offre de « formations industrielles » et les besoins en compétences à horizon 2030 : l'adéquation géographique, l'adéquation quantitative (nombre de places ouvertes) et le taux d'emploi dans l'interindustrie en sortie de formation.
- L'adéquation des besoins et de l'offre de formations varie d'une branche à une autre, et d'un territoire à l'autre. Plus de 71% des établissements appartenant aux Industries pharmaceutiques jugent aujourd'hui l'offre de formation locale en adéquation avec leurs besoins internes. Si plus de 61% des établissements du regroupement Énergie et

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

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

Étude réalisée avec

