



# **Panorama emploi, compétences et formation de l'interindustrie en Grand Est**

Rapport complet

Octobre 2025

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



# 01

## 1. Introduction

2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de « formations industrielles » en région
8. L'alternance en Grand Est
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de « formations industrielles » par métiers

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

## Objectifs de l'étude

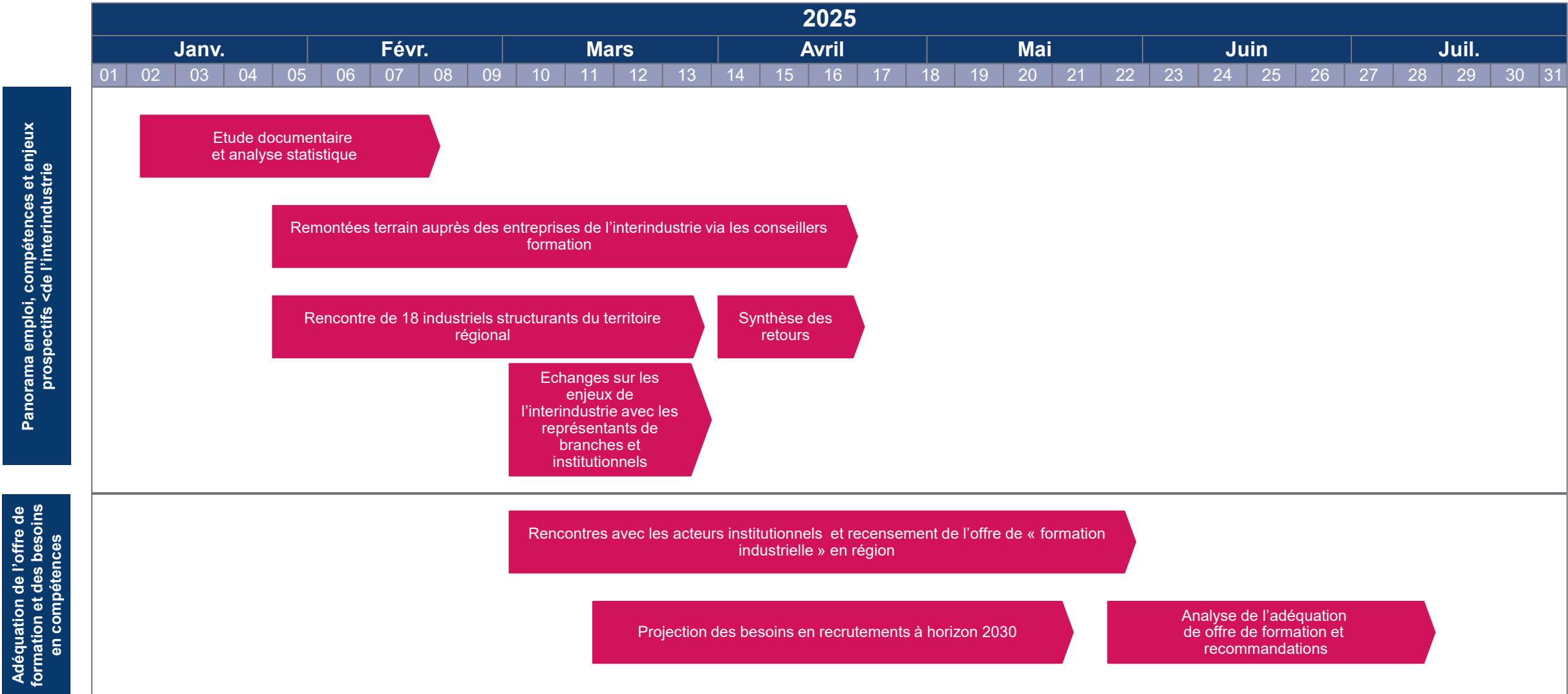
- Obtenir des **éléments de connaissance** sur les **entreprises** et les **salariés** de l'interindustrie en Grand Est
  - Identifier les principales caractéristiques et spécificités régionales.
  - Caractériser les **entreprises** et les **établissements**.
  - Présenter les **caractéristiques démographiques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

## Enjeux de l'intervention

- |   |  |
|---|--|
| <b>Mettre en lumière la diversité de l'interindustrie</b>           | <ul style="list-style-type: none"><li>Analyse interindustrielle par branche.</li><li>Analyse géographique multi-échelons.</li><li>Comparaison des caractéristiques régionales avec le niveau national.</li></ul> |
| <b>Proposer un panorama complet et partagé</b>                      | <ul style="list-style-type: none"><li>Diversité des sources et données.</li><li>Analyse quantitative et entretiens qualitatifs avec les acteurs locaux.</li></ul>  |
| <b>Conduire une analyse actuelle et prospective</b>                 | <ul style="list-style-type: none"><li>Etat des lieux, complété par une analyse prospective : stratégies des établissements et facteurs clés de développement de l'activité.</li></ul>                            |
| <b>Anticiper les besoins en compétences des adhérents d'OPCO 2i</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>Mise en perspective des besoins actuels avec les besoins futurs en matière de compétences industrielles</li></ul>  |
| <b>Centraliser la connaissance sur la formation régionale</b>       | <ul style="list-style-type: none"><li>Recensement exhaustif des « formations industrielles » en lien avec les partenaires institutionnels et les organismes de formation</li></ul>                               |
| <b>Améliorer la déclinaison des orientations politiques</b>         | <ul style="list-style-type: none"><li>Outil d'aide à la décision pour adapter l'offre de services proposée par OPCO 2i Grand Est aux établissements de l'interindustrie.</li></ul>                               |



# Les travaux se sont déroulés entre janvier et juillet 2025



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

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



- ▶ La base de données des entreprises du périmètre OPCO 2i recense l'ensemble des établissements de l'interindustrie en Grand Est, leur localisation, et leurs effectifs estimés. L'Observatoire Compétences Industries recense les estimations d'effectifs salariés pour chaque branche de l'interindustrie.
- ▶ L'INSEE fournit des informations relatives aux recensements de populations et à la situation économique au niveau national et local permettant d'identifier les divergences socio-économiques entre différents échelons géographiques.
- ▶ A travers les bases de données Besoins en Main d'Œuvre et Offres d'emplois diffusées, France Travail recense l'historique des projets de recrutement des entreprises (par métier, secteur et département) et leurs difficultés de recrutement.
- ▶ La Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques analyse notamment les causes des tensions sur le marché du travail pour l'ensemble des secteurs d'activités et fournit des données consolidées sur l'emploi intérimaire.
- ▶ Indépendamment des travaux de recherche, l'Urssaf met à disposition des bases de données individuelles via le Centre d'accès sécurisé aux données (CASD) sur les effectifs salariés, les assiettes salariales, les cotisations, les exonérations et les déclarations préalables à l'embauche.

## Objectifs poursuivis

Cartographier les établissements interindustriels en région Grand Est et identifier les dynamiques locales

Analyser les caractéristiques démographiques, et socio-économiques du territoire

Fournir une analyse des besoins en compétences des entreprises de l'interindustrie sur le périmètre du Grand Est

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

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

## Précautions d'analyse

- ▶ Les données INSEE sont issues, pour les plus actuelles, du recensement de la population de 2021.
- ▶ Les sources qualitatives sont précisées pour chaque branche et viennent compléter l'analyse quantitative.
- ▶ Certaines données de la base de l'Observatoire Compétences industrie ont été retravaillées, notamment les effectifs salariés de certaines entreprises de l'interindustrie à la suite des entretiens réalisés par le cabinet EY (voir la liste des entreprises rencontrées en *Annexes*).



### 3 échelles géographiques étudiées dans le présent panorama

Échelle régionale



- OPCO 2i Grand Est soutient et finance la formation professionnelle et l'apprentissage pour les entreprises industrielles de la **région métropolitaine Grand Est**.

Échelle départementale



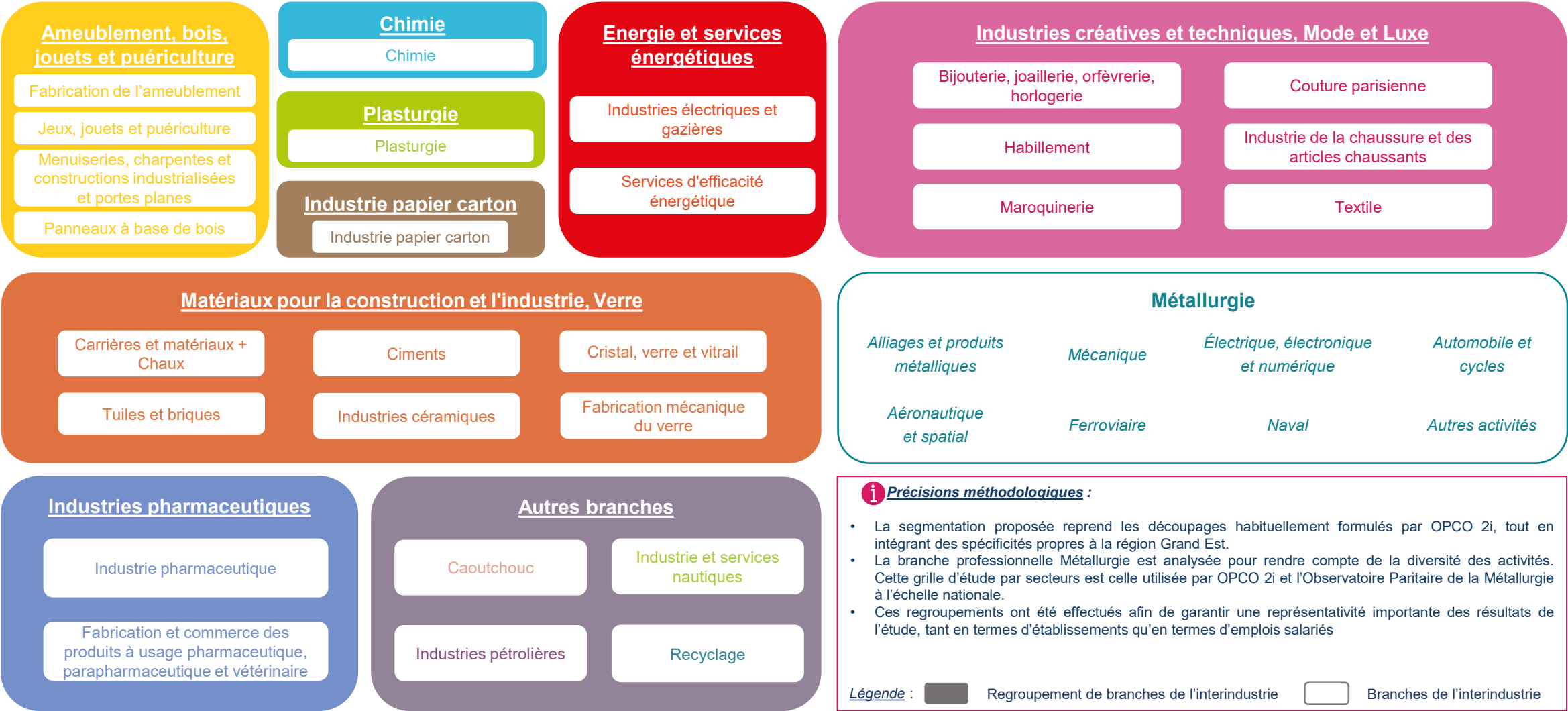
- La région Grand Est est composée de 10 départements répartis entre les plaines et collines (Marne, Aube, Haute-Marne, Meuse) et les reliefs montagneux des Vosges (Vosges, Bas-Rhin, Haut-Rhin), ainsi que les plateaux et vallées (Ardennes, Meurthe-et-Moselle, Moselle).

Échelle des zones d'emploi



- La région Grand Est compte **27 zones d'emploi**.
- Définition INSEE : *Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.*

# Le périmètre de l'étude porte sur les 29 branches de l'interindustrie en région Grand Est que nous avons regroupés en 10 catégories distinctes



# Une collecte d'informations terrain a été conduite par les conseillers formation OPCO 2i Grand Est du 27/01/2025 au 09/05/2025

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

**15 semaines**

D'enquête terrain menée par les conseillers formation OPCO2i

**559**

Établissements répondants



**70%**

Des établissements concernés ont moins de 50 salariés

**44 200**

Salariés couverts par l'enquête terrain

**17%**

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

## 5 principes directeurs établis pour réaliser cette enquête terrain en région Grand Est



Des retours terrain captés directement sur site auprès des établissements



100% des départements couverts par l'enquête



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



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

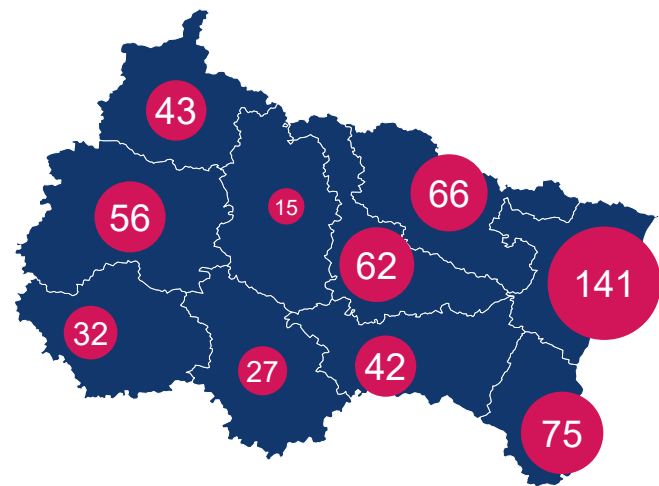


Une entreprise peut formuler une remontée terrain concernant plusieurs de ses établissements

# Profil des 559 établissements de l'interindustrie répondants

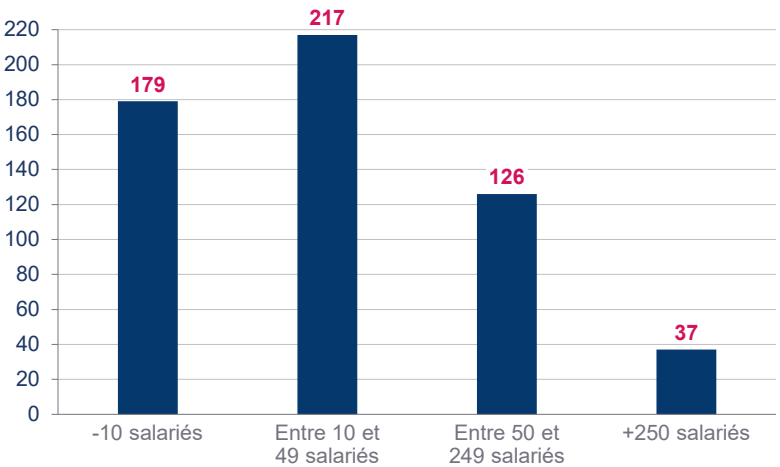
## Répartition des répondants par département

Source : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ;  
retraitement EY



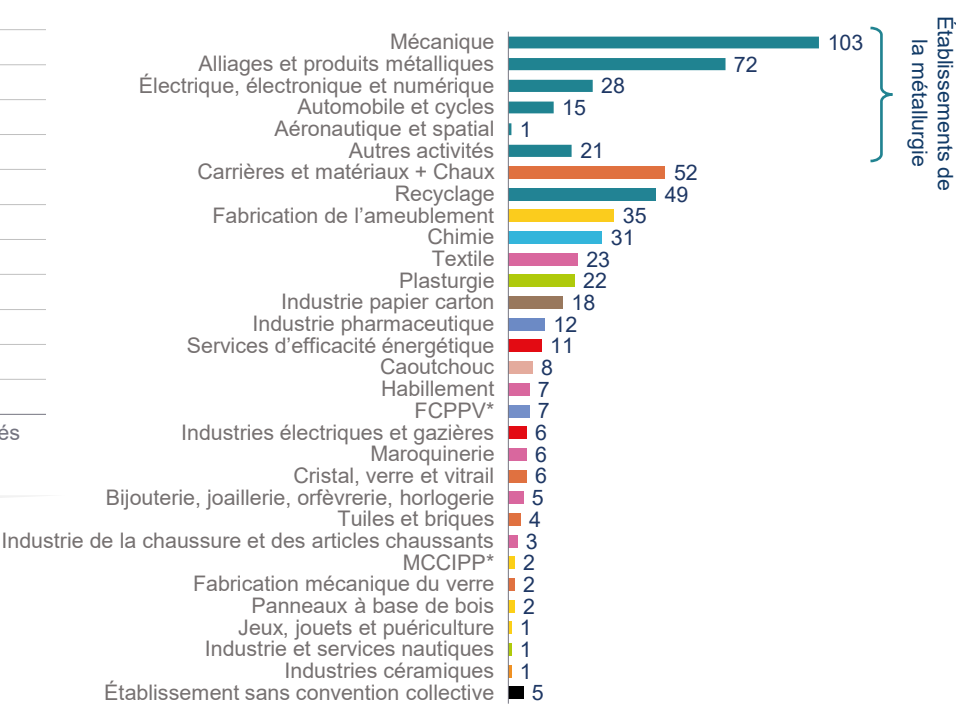
## Répartition des répondants par tranche d'effectifs

Source : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; retraitement EY



## Répartition des répondants par branche professionnelle

Source : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; retraitement EY

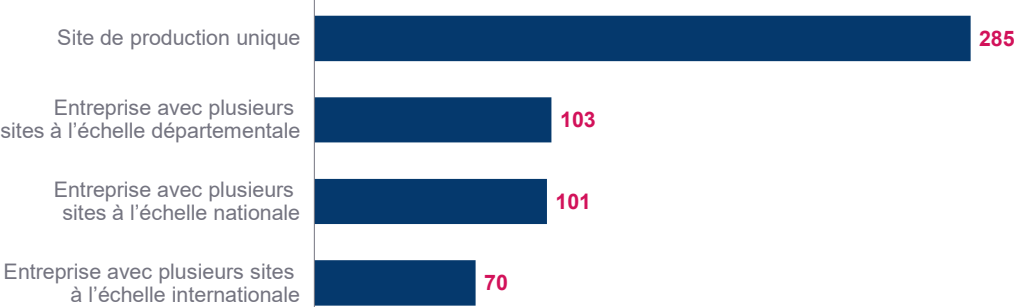


Établissements de la métallurgie

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

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

Source : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; retraitement EY



### Précisions méthodologiques :

- Parmi les répondants à la collecte d'informations terrain, **3 branches professionnelles n'ont pas été couvertes** (*Ciments, Couture parisienne et Industries pétrolières*) ainsi que les grands secteurs **Naval et Ferroviaires** de la branche Métallurgie.
- Ces branches professionnelles et ces grands secteurs représentent près de 1 300 salariés en 2023 en région Grand Est** d'après les estimations de l'Observatoire Compétences Industries OPCO 2i, soit **0,5% du total des salariés de l'interindustrie de la région**.



# 02

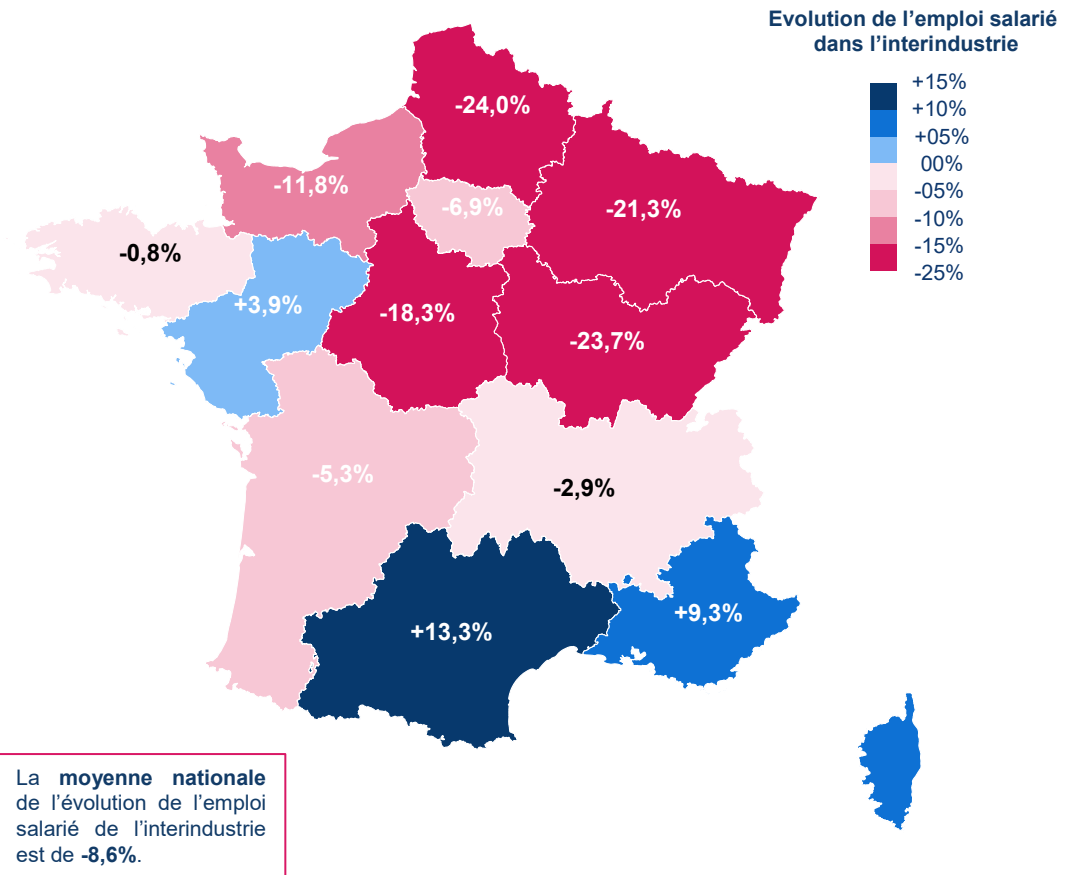
1. Introduction
- 2. Éléments de cadrage régional**
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de « formations industrielles » en région
8. L'alternance en Grand Est
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de « formations industrielles » par métiers

# La région Grand Est est la troisième région la plus déficitaire en emplois salarié de l'interindustrie depuis 2006


- Sur la période 2006 – 2023, la majorité des régions métropolitaines ont connu une **baisse significative du nombre d'emplois salariés dans l'interindustrie** avec des régions particulièrement touchées car historiquement structurées autour de cette typologie d'activité comme les Hauts-de-France (-24%) et la Bourgogne-Franche-Comté (-23,7%).
- La région Grand Est arrive en troisième position des régions les plus déficitaires en emploi salarié dans l'interindustrie (-21,3%).
- Parmi les facteurs d'explication de cette **perte de vitesse de l'interindustrie en région Grand Est** on retrouve :
  - Une **forte spécialisation industrielle** qui a renforcé la dépendance de l'industrie locale à certaines branches, fortement touchées par la concurrence internationale (Sidérurgie, Textile, Chimie)
  - Les vagues successives de **délocalisations à l'étranger et de fermeture de sites industriels, et la mobilité transfrontalière associée** : la proximité avec l'Allemagne, la Suisse et le Luxembourg a provoqué une fuite des actifs qualifiés, attirés par de meilleures conditions salariales et professionnelles.

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


Source : Estimations OPCO 2i, 2023, retraitement EY




# Une population de plus de 5,5 millions d'habitants qui a tendance à se concentrer sur l'Est de la Région et à connaître un vieillissement progressif



**5 561 287 habitants** en 2021  
*Source : INSEE RP, données 2021, retraitement EY*



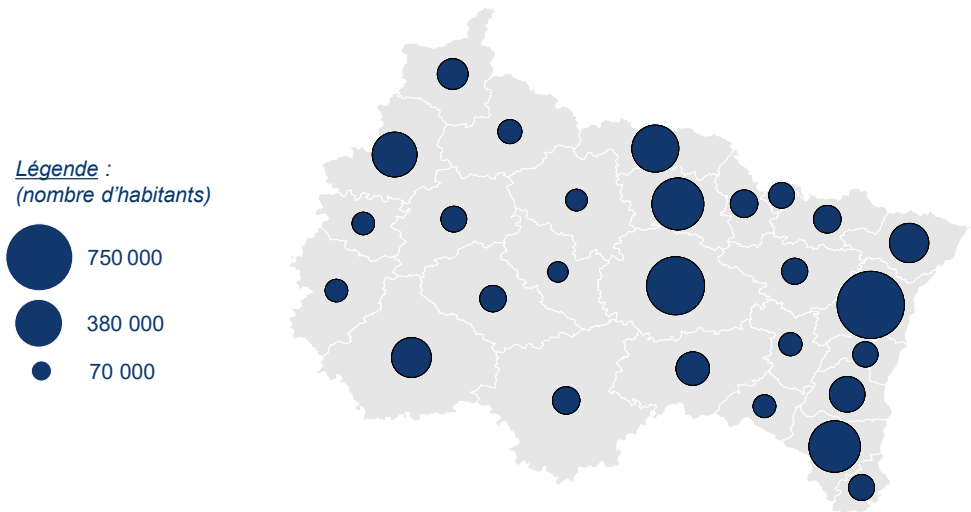
**Évolution 2015-2021 :**  
**+ 0,0%** d'habitants par an  
**+ 2 236** habitants entre 2014 et 2020



**39%** de la population de la Région Grand Est vivent en milieu rural (contre 33% en moyenne en France)

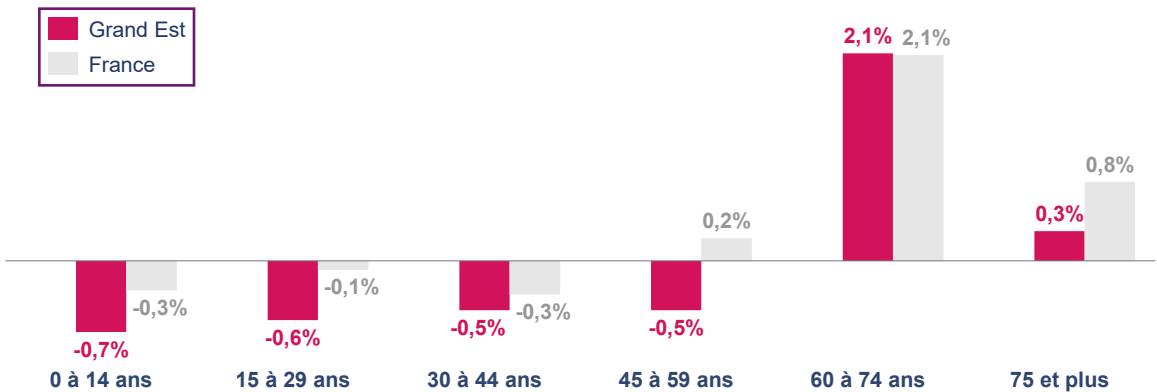
## Répartition de la population en Grand Est par zone d'emploi

Source : INSEE RP, données 2020, retraitement EY



## Évolution de la population par tranches d'âges entre 2015 et 2021

Source : INSEE RP, données 2021, retraitement EY



- Avec **plus de 5,5 millions d'habitants**, la région Grand Est est la 6<sup>ème</sup> région la plus peuplée de France. Le territoire connaît des **différences démographiques marquées suivant un gradient est-ouest**. La **Moselle, le Bas-Rhin et le Haut-Rhin** concentrent **plus de 53% de la population** et le Bas-Rhin est le seul département de la région à croître en population entre 2015 et 2021 (+0,5%).
- Les zones transfrontalières avec le Luxembourg et la Suisse sont les plus dynamiques sur le plan démographique** : Tressange (Moselle) connaît un taux de croissance de population de +2,4% entre 2015 et 2021, Saint-Louis (Haut-Rhin) de +1,8%.
- En parallèle, la région Grand Est connaît un **vieillissement progressif de sa population** caractérisé par une baisse importante des tranches d'âge inférieures à 60 ans entre 2015 et 2021, plus accentuée qu'à l'échelle nationale



# Selon les estimations à horizon 2070, une diminution de la population régionale s'accompagnera d'une dynamique de concentration autour du Bas-Rhin



La population de la région Grand Est **baissera de -13,6%** entre 2018 et 2070

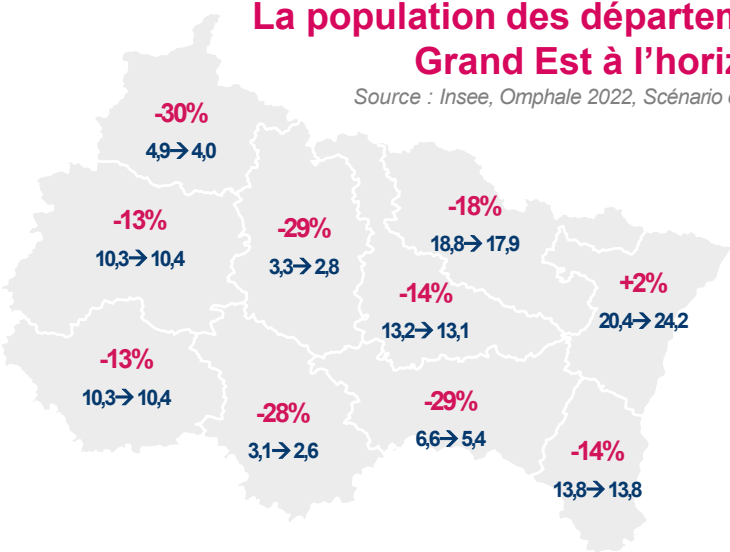
**+9% de personnes** ayant **60 ans ou plus** entre 2020 et 2070 contre **-11% de personnes** ayant **moins de 15 ans**

Source : Insee, Omphale 2022, Scénario central, retraitement EY

- La **totalité des départements** vont connaître une **diminution du nombre de leur population** d'ici à 2070 à l'exception du **Bas-Rhin** qui connaîtra une **augmentation avec +2% estimés**.
- Ces diminutions **seront moins fortes dans l'Aube (-13%) et la Marne (-13%) et plus importantes dans la Meuse (-29%), les Vosges (-29%) et les Ardennes (-30%)**.
- Cette dynamique se traduit également par une **plus forte concentration** des populations dans le Bas-Rhin puisque le département devrait abriter près d'un **quart de la population régionale** en 2070 contre un cinquième en 2018.
- Le **volume des 60 ans et plus continuera d'augmenter** d'ici 2070 : **+9%** entre 2020 et 2070.
- A l'inverse, les **tranches d'âges des 50-54 ans et des 55-59 ans connaîtront les plus fortes baisses** avec respectivement **-19% et -16% entre 2020 et 2070**
- Les **tranches d'âge les plus jeunes** (de 0 à 29 ans inclus), si elles ne connaissent pas les baisses relatives les plus marquées, seront également touchées par une **diminution du volume de leur population** :
  - 6% entre 2020 et 2070 pour les 15 à 29 ans
  - 11% pour les 0 à 14 ans

## La population des départements de la région Grand Est à l'horizon 2070

Source : Insee, Omphale 2022, Scénario central, retraitement EY



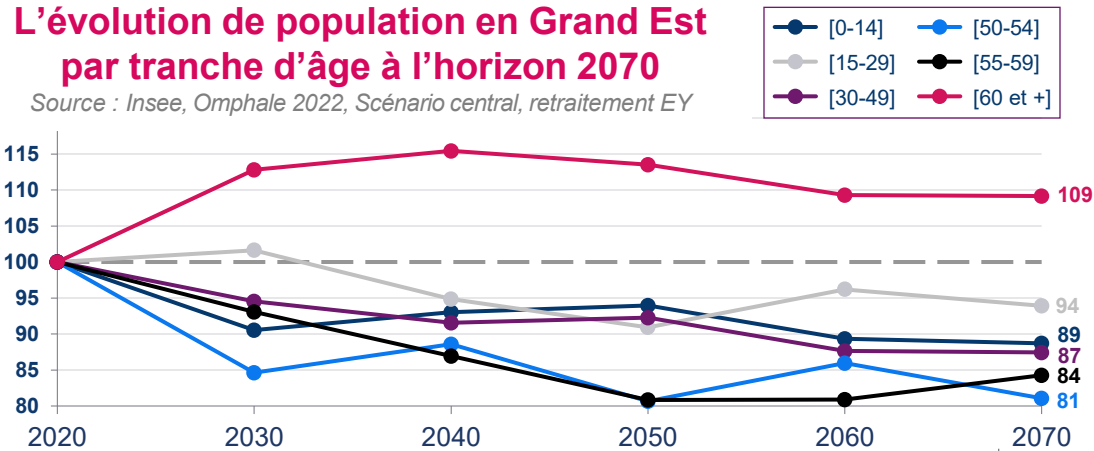
Les projections à l'échelle nationale indiquent une augmentation de 1,7% de la population d'ici 2070

**Poids de la population du département en Grand Est en 2018 → poids estimé (%) en 2070**  
**24,4 → 23,0**

**Evolution estimée de la population entre 2018 et 2070**  
**-15%**

## L'évolution de population en Grand Est par tranche d'âge à l'horizon 2070

Source : Insee, Omphale 2022, Scénario central, retraitement EY



# Tous secteurs confondus 1 salarié sur 2 travaille en zone transfrontalière, et plus de 19% d'entre eux sont concentrés sur la zone d'emploi de Strasbourg

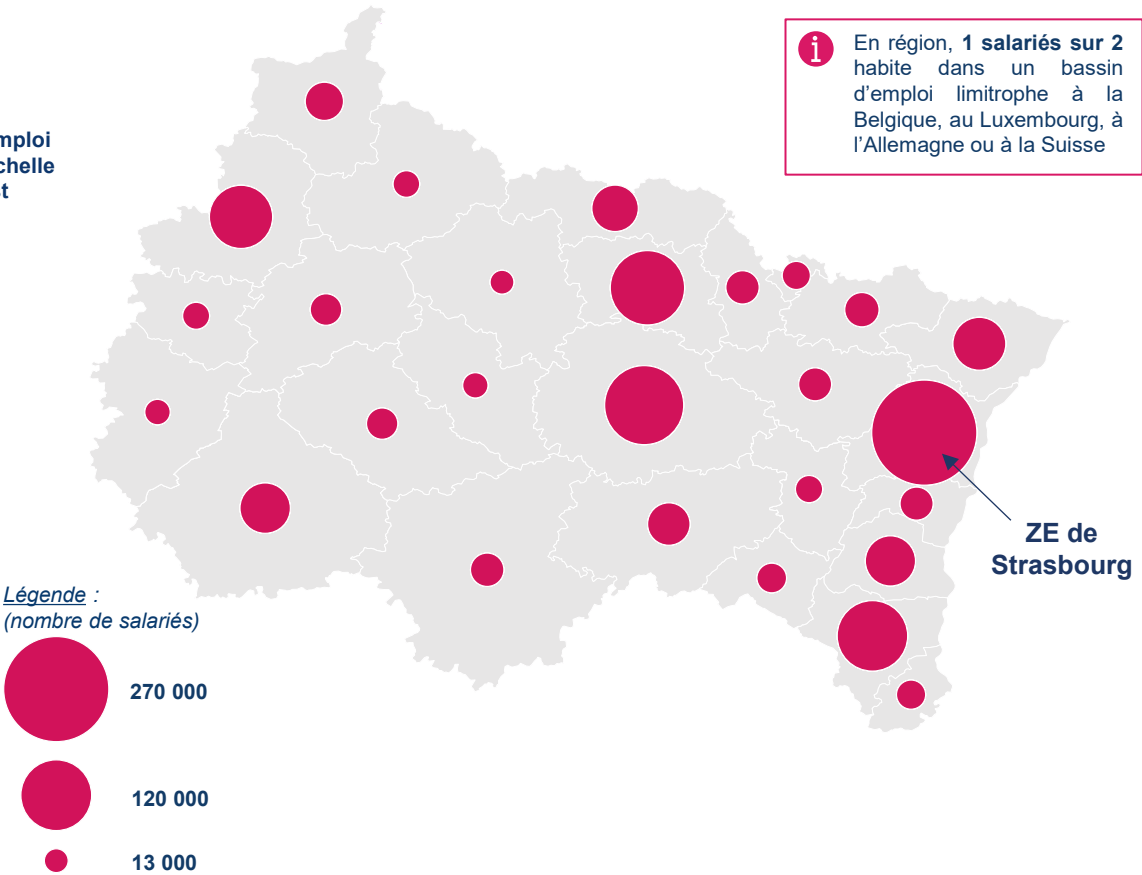
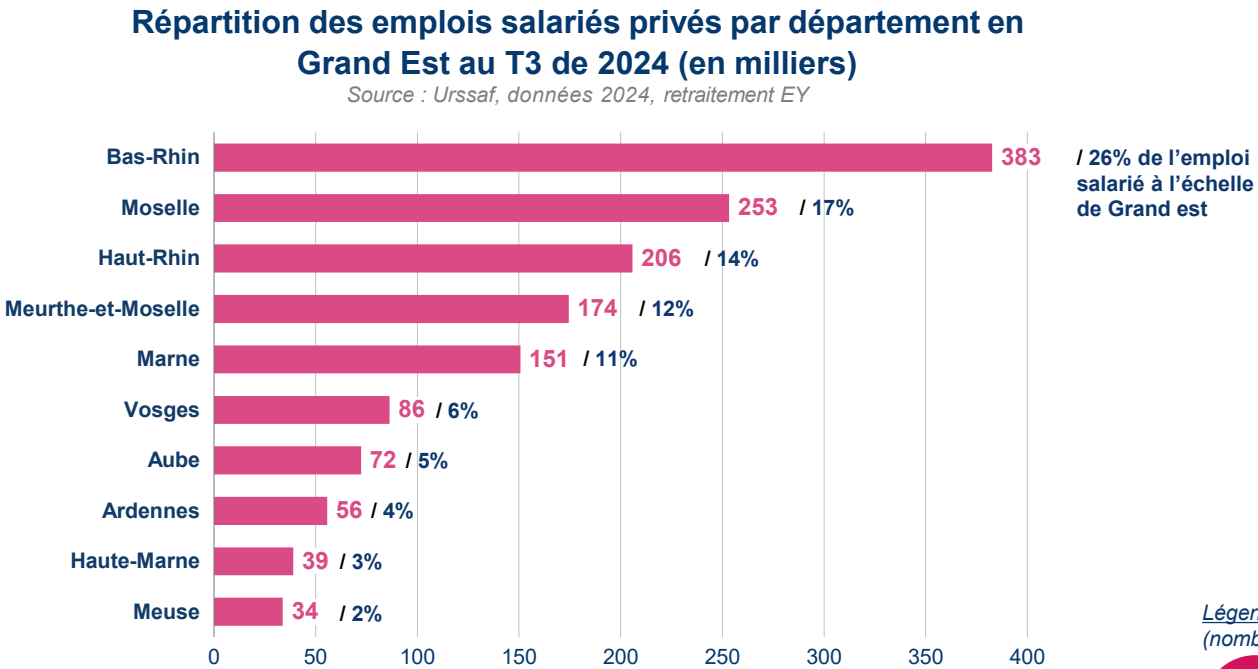


1 454 300 salariés privés en Grand Est au T3 de 2024

Source : Urssaf données 2024, retraitement EY

Répartition des emplois salariés privés par zone d'emploi en Grand Est au T3 de 2024

Source : Urssaf, données 2024, retraitement EY



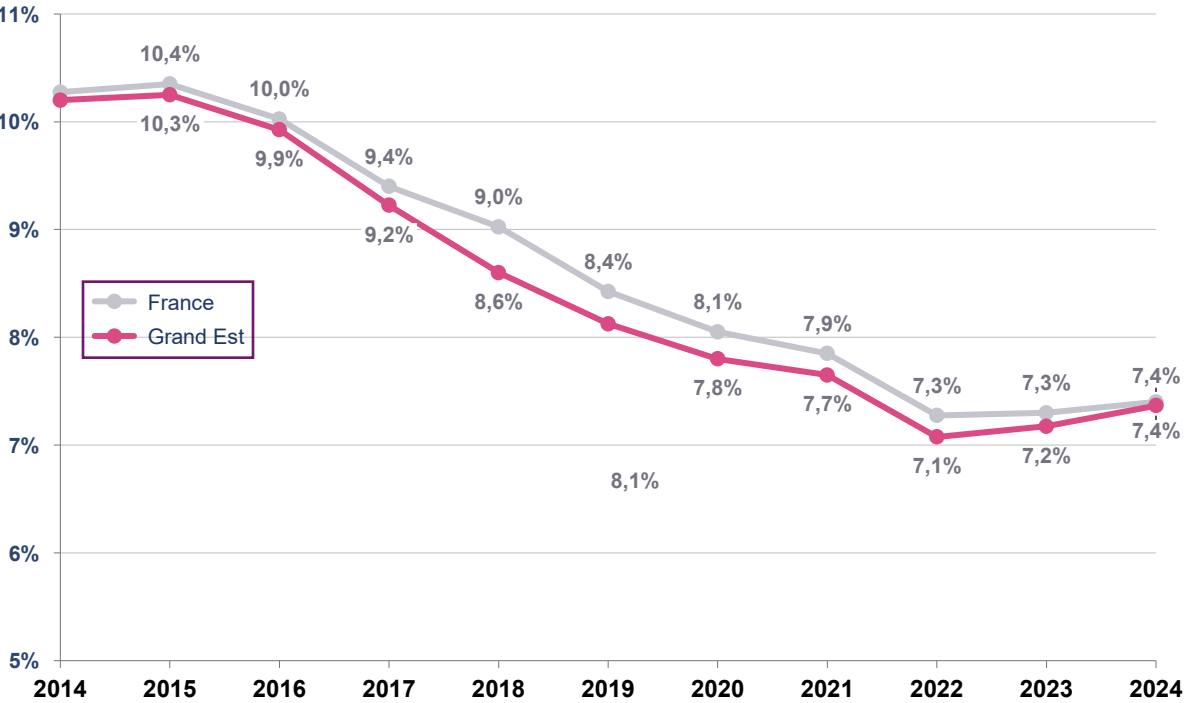
- Le territoire régional compte plus de 1,4 millions de salariés à fin 2023, concentrés à 26% au sein du département du Bas-Rhin. La seule zone d'emploi de Strasbourg représente un cinquième des emplois salariés de la région.



# Un niveau de chômage en hausse depuis 2022, suivant la tendance générale à échelle nationale

## Évolution du taux de chômage moyen annuel comparé en Grand Est et en France (hors Mayotte) entre 2014 et 2024

Source : INSEE, données 2024, retraitement EY



- La région Grand Est compte près de **405 150 chômeurs inscrits à France Travail** en novembre 2024 (chômeurs catégories A, B, C).
- Sur toute la période 2014-2024, la région Grand Est a **recensé un taux de chômage légèrement inférieur à celui d'échelle nationale**.
- **Les taux de chômages régionaux et nationaux ont suivi la même tendance sur la période 2014 – 2024** : augmentation entre 2014 et 2015, baisse entre 2015 et 2022, hausse entre 2022 et 2024. **L'écart entre le taux de chômage régional et national a toujours été plutôt faire**, entre 0,1 et 0,4 point, sur la période.
- **Entre 2016 et 2018 la baisse du taux de chômage régional a été plus forte qu'à échelle nationale** (-1,3 point contre -1 point). Depuis 2022, la tendance s'est inversée et la hausse du taux de chômage est plus forte en région qu'à échelle nationale (+0,3 point contre +0,1 point)
- En 2024 et pour la première fois en 10 ans, le taux de chômage régional s'est trouvé équivalent au taux de chômage national, à 7,4%.

### Précisions méthodologiques :

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

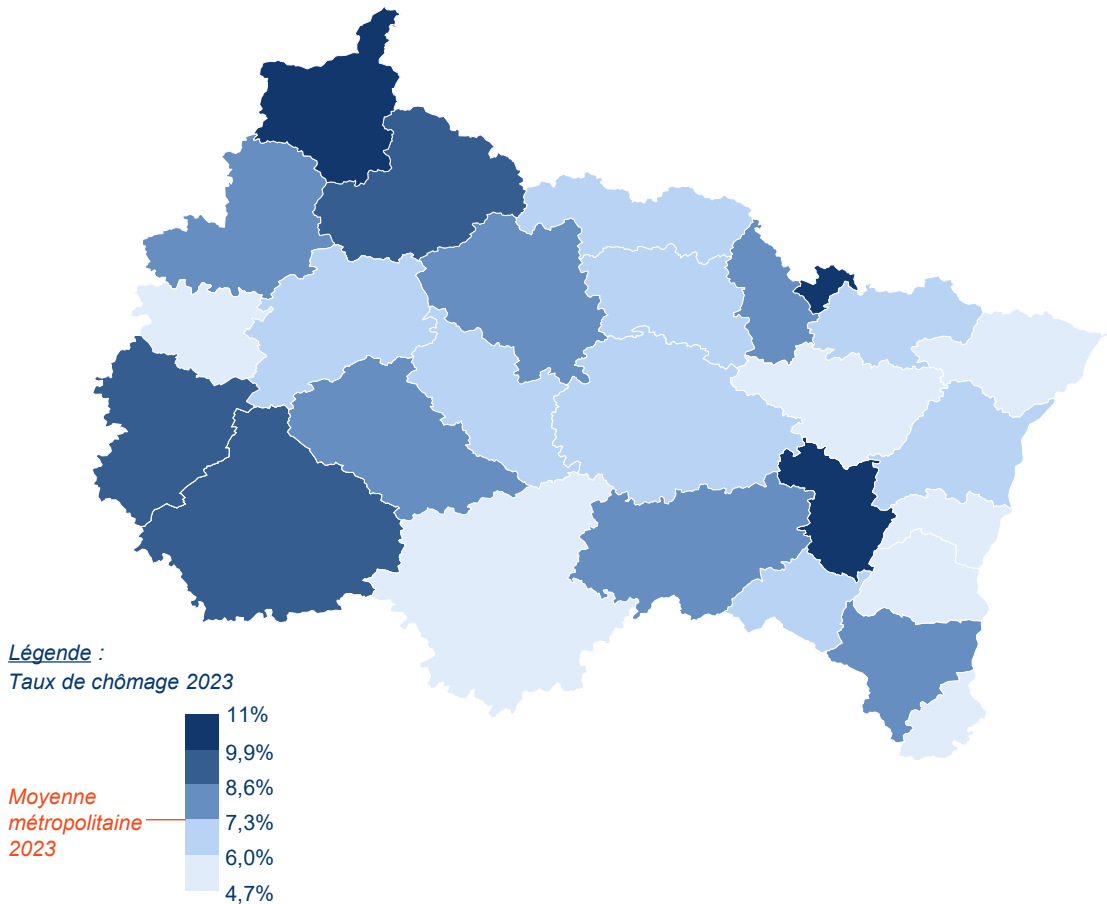


# Le chômage touche particulièrement l'ouest de la Région Grand Est, et de fortes disparités existent en fonction des zones d'emploi

## Répartition du taux de chômage en région Grand Est par zone d'emploi en 2023

Source : INSEE, données 2023, retraitement EY

- 12 zones d'emploi de Grand Est (sur 27) ont un taux de chômage supérieur à la moyenne nationale (7,3%) en 2023 : Forbach, Charleville-Mézières, Saint-Dié-des-Vosges, Troyes, Romilly-sur-Seine, Sedan, Reims, Mulhouse, Vitry-le-François, Saint-Dizier, Verdun, Saint-Avold et Epinal (*classement par ordre décroissant*).
- Ce taux est particulièrement élevé dans les zones d'emplois situées à l'ouest de la Région Grand Est, notamment Charleville-Mézières et Saint-Dié-des-Vosges **qui atteignent respectivement 10,5% et 10%** de la population active au chômage en 2023. Toutefois, la zone d'emploi de Forbach, située au nord-est de la région, est **la plus touchée par le chômage** avec **10,8%** de la population active au chômage cette même année.
- Des **disparités importantes** sont donc présentes entre les territoires de Grand Est, certaines zones d'emplois présentant des taux de chômage significativement bas par rapport à la moyenne nationale et aux zones d'emploi voisines, comme Epernay et Haguenau qui atteignent 4,7% de chômage fin 2023.



# La région connaît une dynamique de création d'emplois plus faible qu'au national et voit ses effectifs de salariés privés diminuer depuis 2022



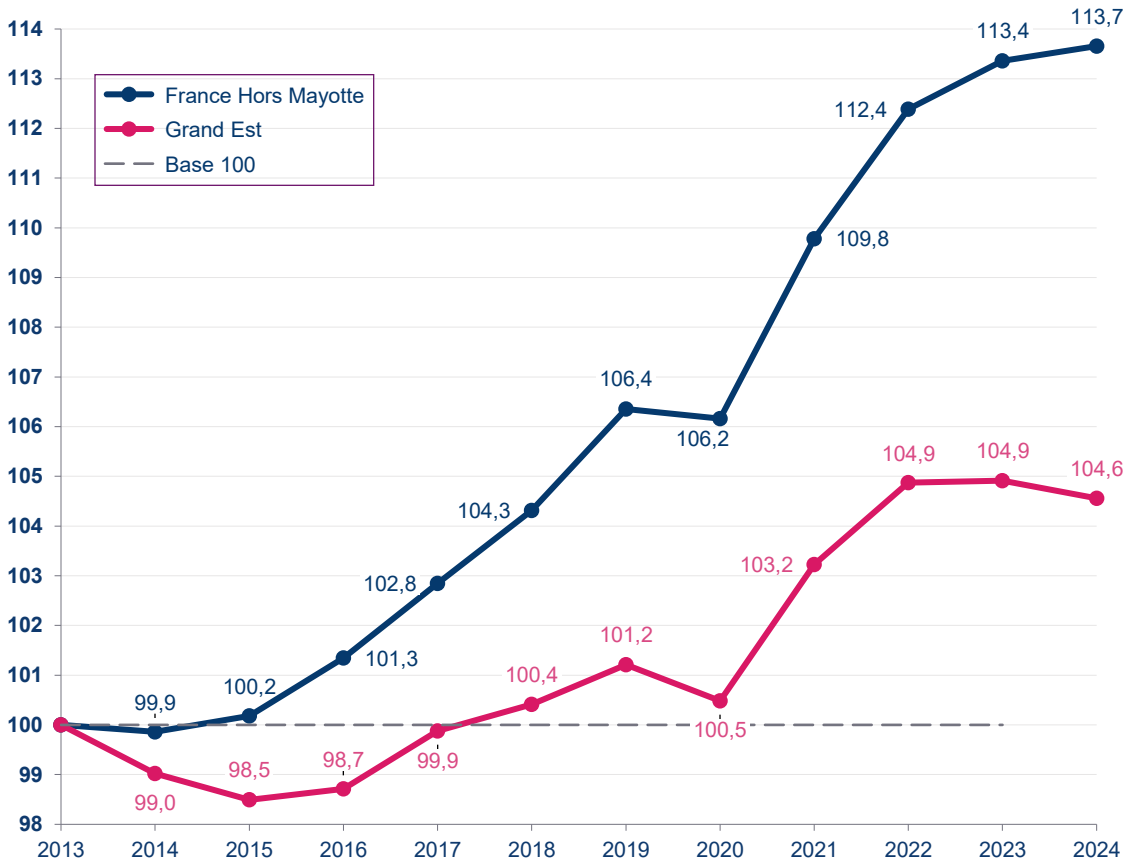
**1 454 339 salariés privés** en Grand Est au T3 de 2024

Source : Urssaf données 2024, retraitement EY

- L'évolution de l'emploi sur une longue période met en avant la **dynamique créatrice d'emplois de la région Grand Est**, qui passe de 1 390 968 emplois salariés au 3ème trimestre 2013 à 1 454 339 au 3ème trimestre 2023, soit près de 63 411 emplois créés (+ 4,6% d'emplois salariés en 11 ans).
- Sur la période de 2013 à 2022, la tendance générale d'évolution des effectifs salariés en Grand Est a suivi la tendance nationale à quelques exceptions :
  - Entre 2013 et 2015, les **effectifs salariés baissent** en Grand Est (-2,5%) tandis qu'ils sont plutôt stabilisés à échelle nationale.
  - Entre 2015 et 2019, les effectifs augmentent en région moins vite qu'au national (+2,7 points contre +5,1 points).
  - La crise sanitaire de 2020 a plus fortement impacté la dynamique régionale (-0,7 point) que nationale (-0,2 points).
  - La reprise post crise sanitaire de 2020 a également été moins forte en région qu'au national avec une création d'emploi de +4,4 points en Région contre +6,2 points au national
- Depuis 2022, la Région Grand Est connaît une stabilisation suivie d'une décroissance des effectif salariés privés (-0,3 point entre 2022 et 2024) là où la dynamique reste positive à l'échelle nationale (+1,3 point).

## Évolution des effectifs salariés en Grand Est et au national entre 2013 et 2024 (en milliers) – Base 100 en 2013

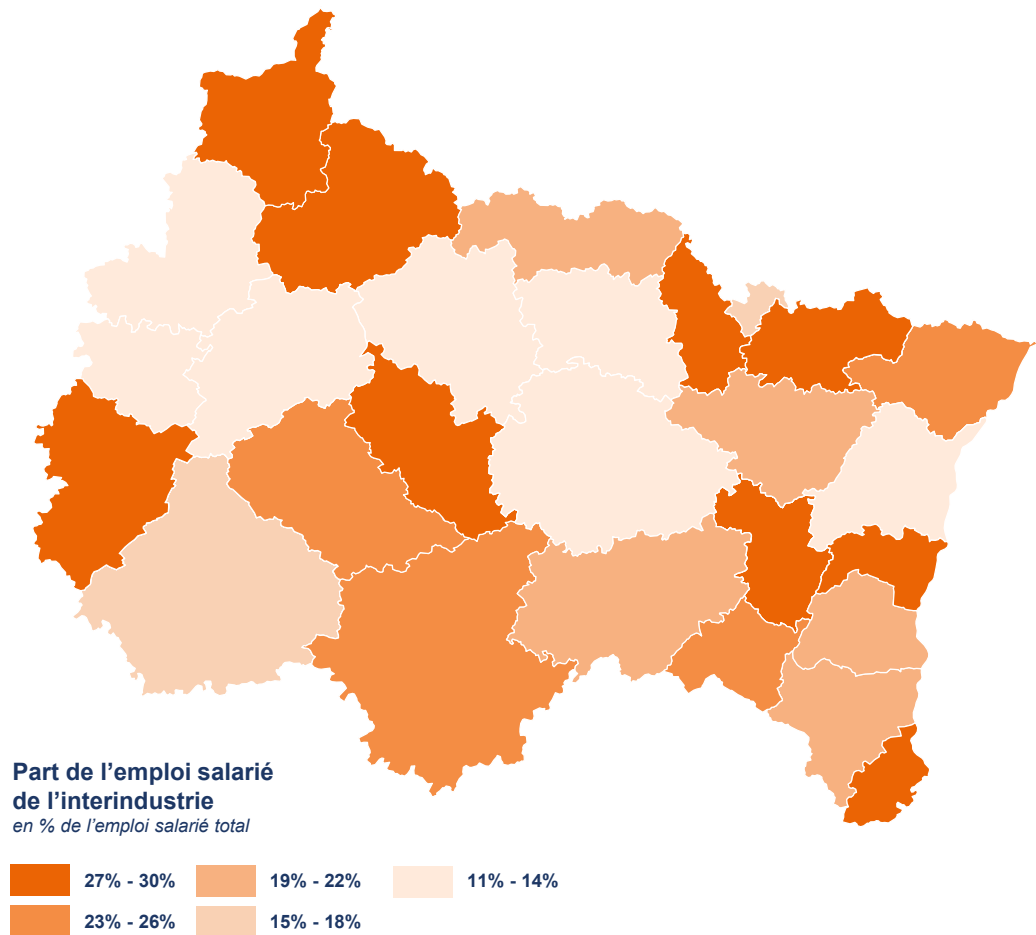
Source : Urssaf, données 2024, Trimestre 3, retraitement EY



# En 2024, toutes les zones d'emploi de la région connaissent une part des salariés privés de l'interindustrie supérieure à la moyenne nationale

## Part de l'emploi salarié privé de l'interindustrie en Grand Est par zone d'emploi en 2024

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



- **Aucune zone d'emploi** du périmètre de la région Grand Est présente une part de l'emploi salarié privé dans l'interindustrie **inférieure à la moyenne nationale (10,8%)**. Les zones d'emploi des **grandes agglomérations du territoires** présentent les taux d'emplois interindustriels **les plus faibles de la région** :
  - **Reims** : Plus de 11 100 emplois dans l'interindustrie et **11,3 %** de l'emploi salarié privé
  - **Nancy** : Près de 18 600 emplois dans l'interindustrie et **12,2 %** de l'emploi salarié privé
  - **Châlons-en-Champagne** : Plus de 3 100 emplois dans l'interindustrie et **12,4 %** de l'emploi salarié privé
  - **Strasbourg** : Plus de 34 400 emplois dans l'interindustrie et **12,7 %** de l'emploi salarié privé
  - **Metz** : Plus de 17 600 emplois dans l'interindustrie et **12,9 %** de l'emploi salarié privé
- Certaines zones d'emploi présentent des **taux d'emplois salariés dans l'interindustrie bien plus hauts que la moyenne nationale** :
  - **Sedan** : Près de 5 200 emplois dans l'interindustrie et **29,6 %** de l'emploi salarié privé
  - **Sélestat** : Près de 7 900 emplois dans l'interindustrie et **29,2 %** de l'emploi salarié privé
  - **Saint-Avold** : Près de 7 800 emplois dans l'interindustrie et **28,7 %** de l'emploi salarié privé
  - **Sarreguemines** : Plus de 8 000 emplois dans l'interindustrie et **27,9 %** de l'emploi salarié privé
  - **Saint-Louis** : Près de 5 800 emplois dans l'interindustrie et **27,8 %** de l'emploi salarié privé



# Le SRDEII Grand Est apparait comme un levier pour accompagner les mutations de l'interindustrie

- **Porté par la Région Grand Est**, le SRDEII **structure l'action économique autour de 5 défis structurants** : transitions, compétences, innovation, souveraineté, résilience.
- Il **consolide les dynamiques intersectorielles** et **l'animation territoriale** à travers un pilotage renforcé à travers un pilotage renforcé **par la Région Grand Est, en lien avec les agences régionales (comme l'ADIRA, Grand E-Nov+), les EPCI et les chambres consulaires**, qui assurent l'animation économique au plus près des territoires.
- Le SRDEII Grand Est s'appuie sur une **boîte à outils complète, mobilisable par les acteurs industriels du territoire**. Il prévoit notamment un **soutien renforcé à l'investissement productif** à travers des appels à projets réguliers dédiés à la transition écologique, à la transformation numérique ou encore à la relocalisation des activités.
- La **Région accompagne également les dynamiques de coopération et de mutualisation** à travers une **ingénierie territoriale** (par exemple pour l'aménagement de foncier productif, l'animation de réseaux d'entreprises, ou la création de tiers-lieux industriels).
- En matière de **ressources humaines**, le SRDEII finance des actions ciblées en lien avec les **besoins industriels** : soutien aux formations professionnelles dans les filières industrielles (CFA, lycées pros, PRF), cofinancement de projets type EDEC, et déploiement de dispositifs structurants comme Territoires d'industrie.
- Enfin, **le SRDEII articule ces dispositifs avec les contrats de filière régionaux et les outils d'animation économique locale**, afin de garantir une meilleure coordination entre entreprises, territoires et acteurs de l'emploi (**ex. : contrat de filière mécanique, dispositifs "Territoires d'industrie", plateformes de revitalisation, appui des agences de développement économique**)



COMPETENCES



INNOVATION



ATTRACTIVITE



DEVELOPPEMENT  
EQUILIBRE



TRANSITION

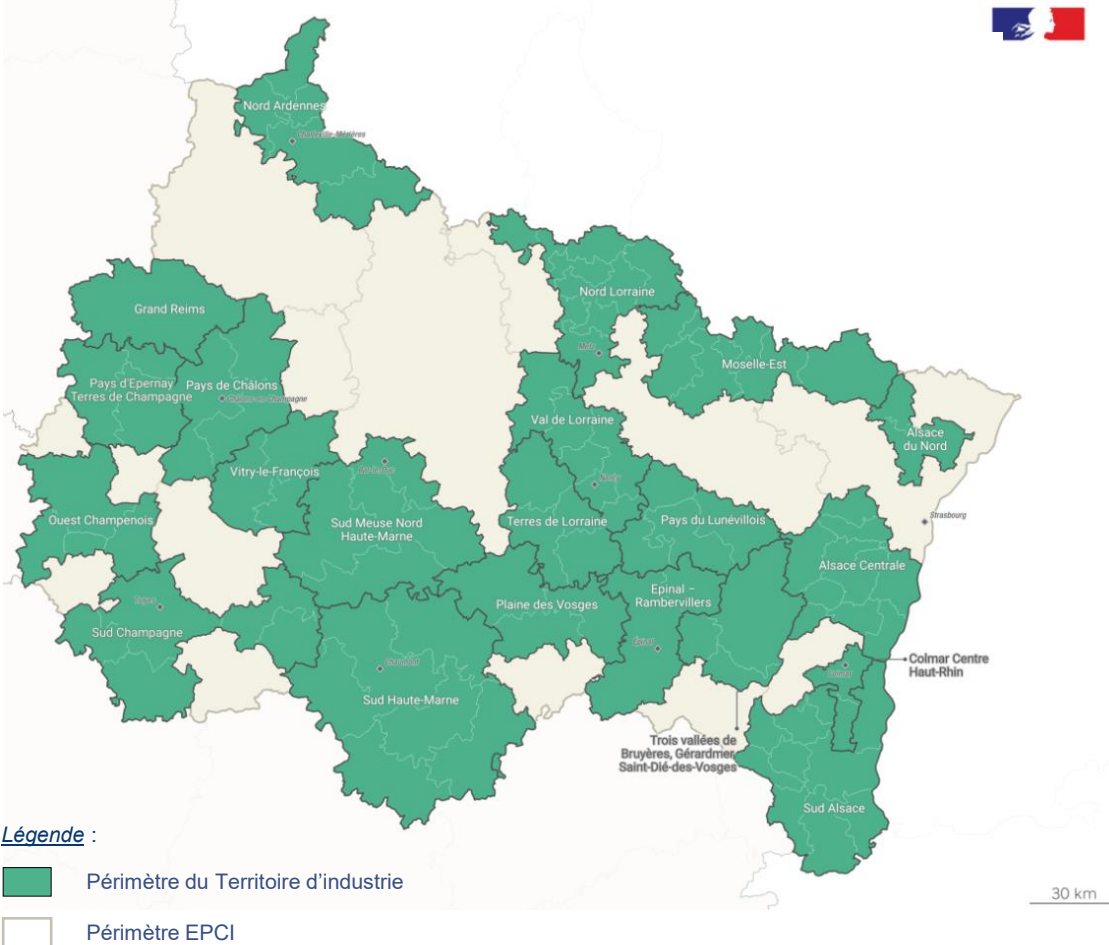


L'interindustrie devient ainsi un enjeu majeur pour l'ensemble des territoires, comme en témoigne les dispositifs de soutien et d'accompagnement Zoom sur les Territoires d'industrie

- Les Territoires d'Industrie répondent aux ambitions suivantes en lien avec les stratégies nationales **France Nation Verte** et **France 2030** :
  - Accélérer la **transition écologique et énergétique**,
  - Faire des territoires des **écosystèmes d'innovation ambitieux**,
  - Lever les **freins au recrutement et développer les compétences** dans les territoires industriels,
  - Mobiliser un **foncier industriel** adapté aux enjeux et besoins des industriels comme des collectivités.
- La Région Grand Est compte **21 Territoires d'Industrie** :
  - Nord Ardennes / Ouest Champenois / Sud Champagne / Grand Reims / Vitry-le-François / Pays d'Epervay Terres de Champagne / Pays de Châlons / Sud Meuse Nord Haute-Marne / Sud Haute-Marne / Val de Lorraine / Pays du Lunévillois / Terres de Lorraine / Nord Lorraine / Moselle-Est / Metz-Orne / Vosges Centrales / Saint-Dié-des-Vosges et Vallée de la Bruche / Sud Alsace / Nord Alsace / Strasbourg-Mulhouse / Grand Troyes
- Les territoires d'industrie labellisés ont tous identifié un binôme élu(e) / industriel(le) pour animer et piloter la démarche, ce qui en fait un terrain intéressant pour travailler sur les liens entre entreprises et acteurs institutionnels.

Périmètre des Territoires d'industrie (2023 – 2027) en Grand Est

Source : ANCT, Observatoire des Territoires
































Source : ANCT



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

- La région Grand Est compte **6 pôles de compétitivité recensés par le Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique**. Ces structures agissent pour favoriser l'innovation et la recherche dans les filières les plus représentées au niveau régional et participent activement au développement économique afin de renforcer la compétitivité des entreprises et faciliter l'accès aux financements des industriels.

Sources : Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique

Pôle de compétitivité - Cluster	Champ d'intervention	Adhérents emblématiques (liste non exhaustive)
	Spécialisé dans les <b>solutions innovantes pour la gestion durable de l'eau</b> , Aquanova regroupe les acteurs de la filière pour <b>répondre aux enjeux liés aux ressources hydriques, au traitement et à la valorisation des eaux usées</b> .	   
	B4C fédère les initiatives autour de la <b>bioéconomie</b> , promouvant <b>l'utilisation durable des ressources biologiques</b> pour développer des produits et solutions dans <b>les secteurs de l'énergie, des matériaux, et de l'agriculture</b> .	   
	Leader en <b>biotechnologies et santé</b> , ce cluster soutient le développement de solutions thérapeutiques et diagnostiques innovantes en collaboration avec les <b>industries pharmaceutiques et biomédicales</b> .	  
	Build & Connect accompagne les <b>innovations en matière d'efficacité énergétique, de bâtiments intelligents et de solutions de construction</b> respectueuses de l'environnement.	   
	Focalisé sur les <b>matériaux et procédés innovants</b> , Materialia accompagne le développement de solutions dans des domaines variés, notamment <b>l'aéronautique, l'automobile, et les technologies de pointe</b> .	   
	Ce cluster s'investit dans la <b>mobilité de demain</b> , en soutenant des projets autour des <b>véhicules connectés, autonomes et à faible impact environnemental</b> .	   

# Synthèse des éléments de cadrage régional par une analyse (Matrice AFOM) socioéconomique de la région Grand Est

Atouts	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> <li>Un tissu industriel dense et diversifié, avec des spécialisations fortes dans la métallurgie, la fabrication de matériel de transport, la chimie, le verre et les équipements mécaniques.</li> <li>Une main-d'œuvre industrielle qualifiée avec un ancrage territorial fort, notamment via l'alternance et les lycées professionnels à forte spécialisation.</li> <li>Des positions transfrontalières stratégiques avec l'Allemagne, le Luxembourg, la Suisse et la Belgique, favorisant les échanges logistiques et l'attractivité export.</li> <li>Un réseau de sous-traitants structuré, bien positionné pour répondre aux besoins d'équipements dans les secteurs en mutation (agroalimentaire, énergie, santé...).</li> <li>Une dynamique régionale en matière de transition industrielle, soutenue par des projets portés par les collectivités, opérateurs et pôles de compétitivités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une population active industrielle en recul, avec une perte nette d'emplois industriels (-24 % entre 2001 et 2021) et des difficultés de renouvellement des compétences.</li> <li>Une forte dépendance à certaines filières en tension (automobile, matériaux de base), exposant le territoire aux chocs sectoriels.</li> <li>Un déficit d'attractivité des métiers industriels pour les jeunes, notamment en zones rurales ou périurbaines.</li> <li>Une structuration encore incomplète des passerelles intersectorielles (mobilité entre filières ou vers les métiers d'avenir), freinant l'adaptation des compétences.</li> <li>Des disparités territoriales fortes dans l'accès à la formation ou à l'offre qualifiante (zones à faible densité ou territoires éloignés des grands centres).</li> </ul>
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> <li>Une montée en puissance des investissements industriels dans la région, en particulier dans les filières stratégiques : hydrogène, batteries, biomatériaux, agroéquipements, énergies renouvelables.</li> <li>Le développement de l'industrie du futur (industrie 4.0, robotique, jumeaux numériques) porté par France 2030, et la digitalisation croissante des PME industrielles.</li> <li>Une demande croissante pour les équipements de décarbonation et de performance énergétique, dans un contexte de transition réglementaire forte.</li> <li>Une structuration accrue de filières courtes et durables, créant des débouchés pour les entreprises de l'interindustrie sur des segments innovants (agro, santé, construction durable).</li> <li>Le potentiel de relocalisation ou d'internalisation d'activités industrielles porté par les tensions sur les chaînes d'approvisionnement mondiales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une pression concurrentielle forte venue de pays à bas coûts sur les équipements standards, mettant en tension les marges des acteurs locaux.</li> <li>Des délais persistants sur certains recrutements techniques clés (maintenance, automatisme, chaudronnerie), qui freinent les projets industriels.</li> <li>Un risque de sous-investissement en R&amp;D dans certaines PME, face à la rapidité des évolutions technologiques et à la montée en complexité des produits.</li> <li>Une vulnérabilité accrue aux hausses de coûts de l'énergie et des matières premières, qui pénalisent particulièrement les entreprises à forte intensité capitalistique.</li> <li>Un effet d'éviction possible de la main-d'œuvre industrielle vers d'autres secteurs plus attractifs ou mieux valorisés à court terme (logistique, bâtiment, défense...).</li> </ul>



# 03

1. Introduction
2. Éléments de cadrage régional
- 3. Portrait de l'interindustrie**
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de « formations industrielles » en région
8. L'alternance en Grand Est
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de « formations industrielles » par métiers

### **3. Portrait de l'interindustrie**

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

# Le tissu de l'interindustrie en Grand Est est dominé par de petites structures de moins de 50 salariés représentant 88% des établissements de l'interindustrie

## Répartition des établissements et des emplois salariés de l'interindustrie en Grand Est par tranches d'effectifs en 2023 (tranches d'effectifs)

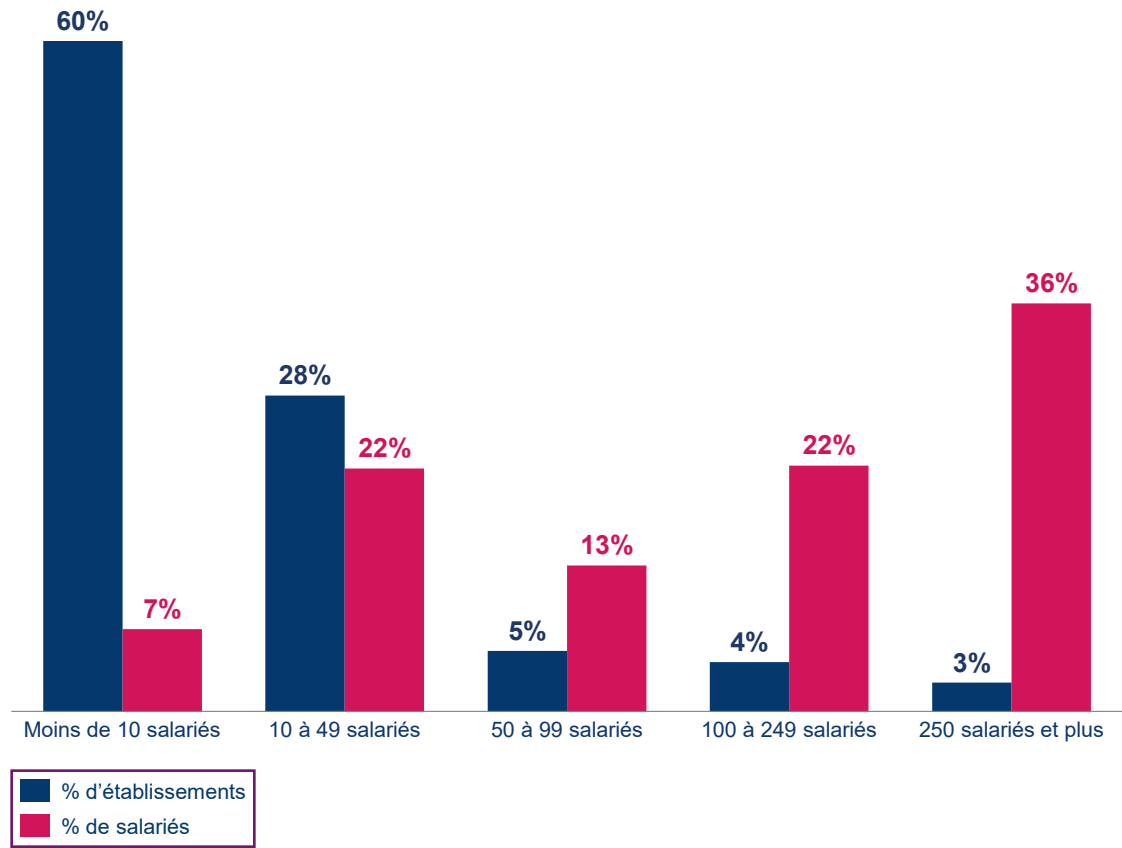
Source : données OPCA 2i ; retraitement EY



9 200 établissements de l'interindustrie\*

258 100 salariés de l'interindustrie\*\*

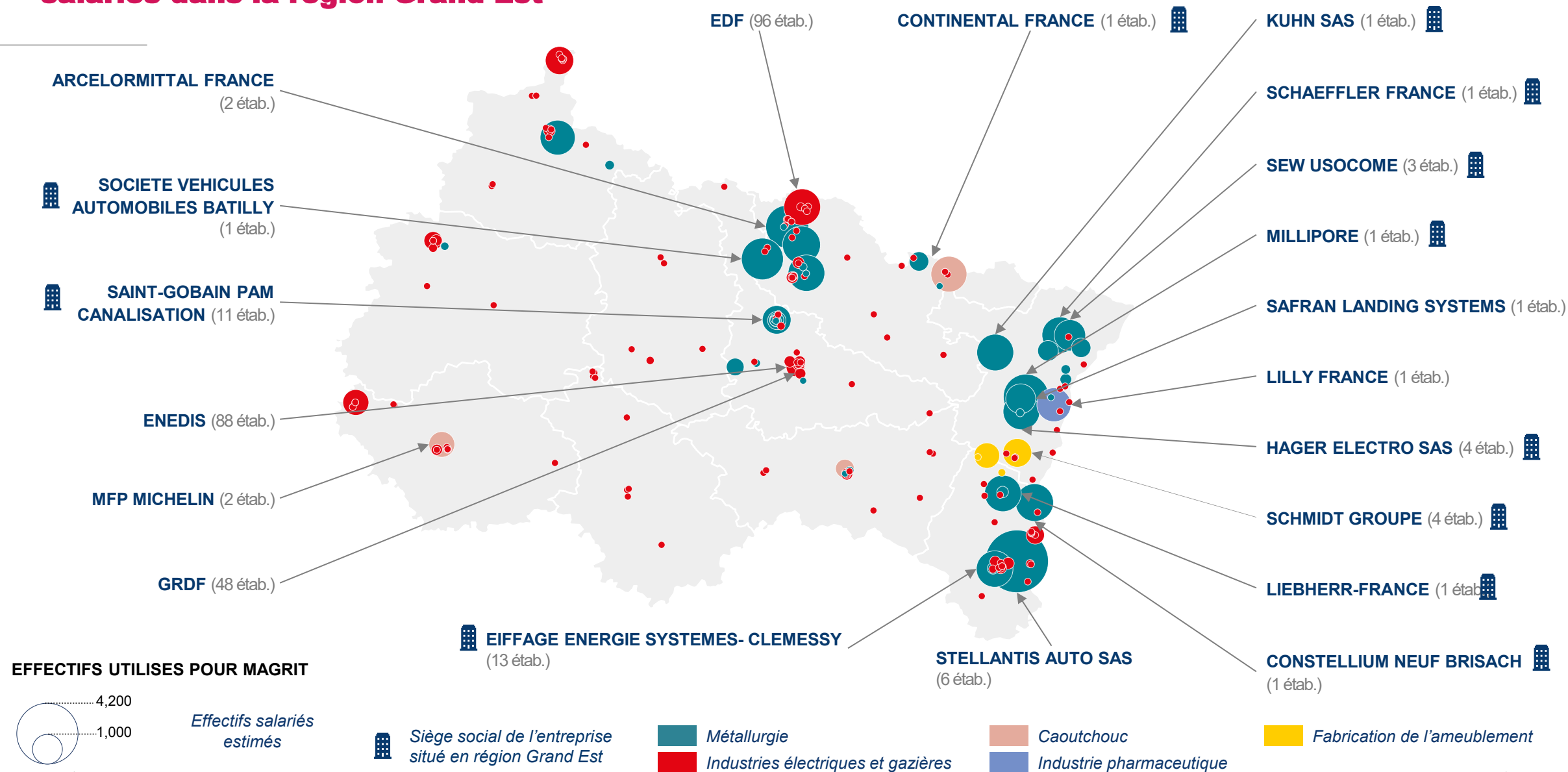
- Le tissu de l'interindustrie en Grand Est est majoritairement composé de **très petites entreprises de moins de 10 salariés représentant 60% des établissements** pour seulement **7% de l'emploi interindustriel salarié**. Les établissements de **10 à 49 salariés** sont ensuite les plus représentés sur le territoire régional (28% des établissements).
- 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 **ETI et Grandes Entreprises de 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 et constituent ainsi la tranche d'effectifs la plus représentée en termes d'emplois en Grand Est. Au sein de cette tranche, on retrouve **2 entreprises avec des établissements de plus de 2 000 salariés** sur le territoire : ArcelorMittal (site de Florange) et Stellantis (sites de Sausheim et de Trémery)
- Les entreprises de **100 à 249 salariés** représentent quant à elles **4% des établissements mais 22% des emplois salariés de l'interindustrie**.



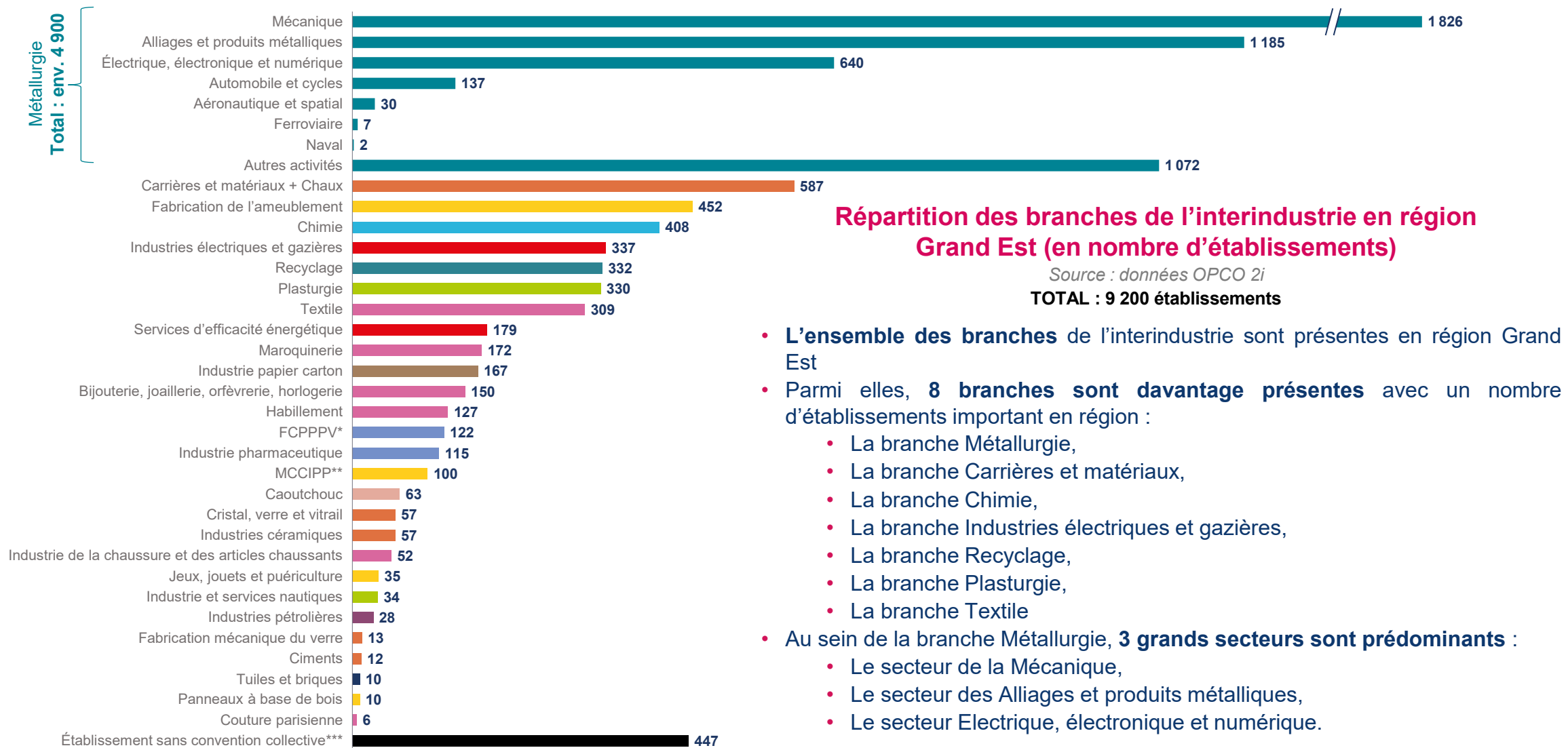
\*Hors établissements sans convention collective  
\*\*Hors salariés des établissements sans convention collective



# Localisation des établissements des 20 entreprises interindustrielles employant le plus de salariés dans la région Grand Est

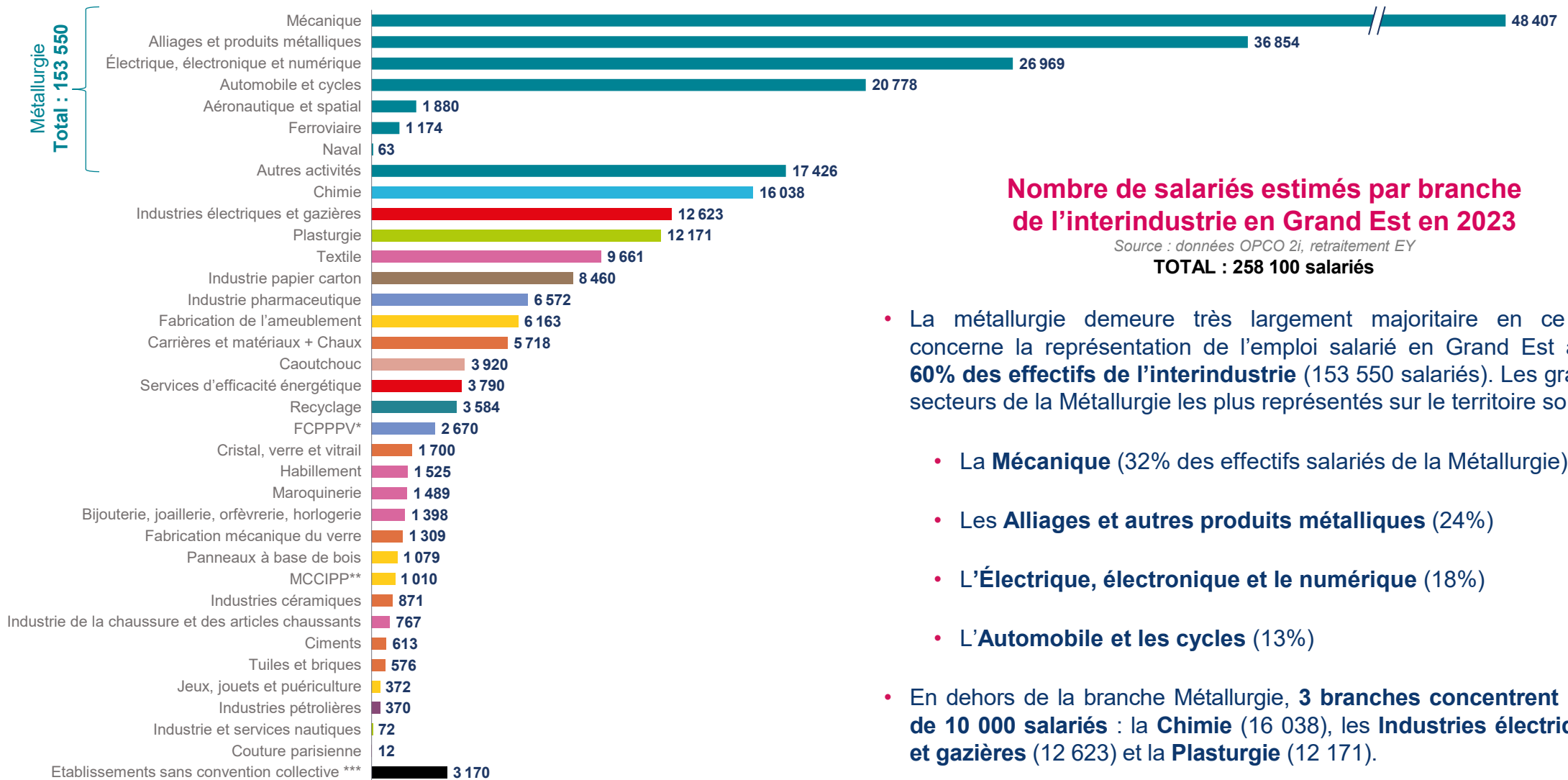


En complément de la branche Métallurgie, les branches Carrières et matériaux, Fabrication de l'ameublement et Chimie sont les plus présentes en région en nombre d'établissements



\*Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire  
\*\*Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes  
\*\*\*Non comptabilisés dans les 9 200 établissements de l'interindustrie en 2023

# 75% de l'emploi salarié interindustriel est concentré sur 4 branches : Métallurgie, Chimie, Industries électriques et gazières et Plasturgie

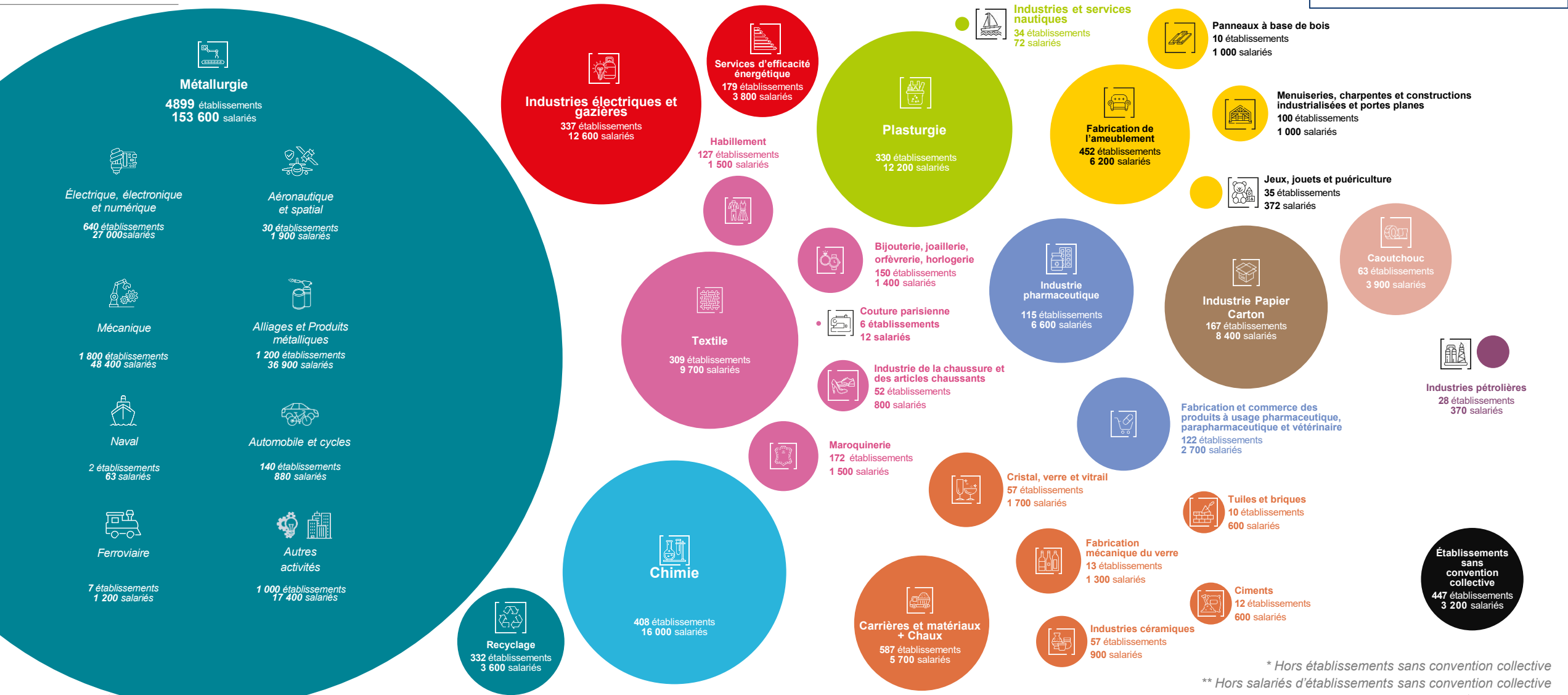


\*Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire  
\*\*Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes  
\*\*\* Non comptabilisés dans les 258 100 emplois salariés de l'interindustrie en 2023



# Cartographie des branches de l'interindustrie et des effectifs salariés estimés au 31 décembre 2023

9 200 établissements  
258 100 emplois  
salariés estimés\*\*



\* Hors établissements sans convention collective  
\*\* Hors salariés d'établissements sans convention collective



# Les établissements de l'interindustrie sont principalement concentrés dans les départements de l'Est de la région et dans les principales agglomérations du reste du territoire régional

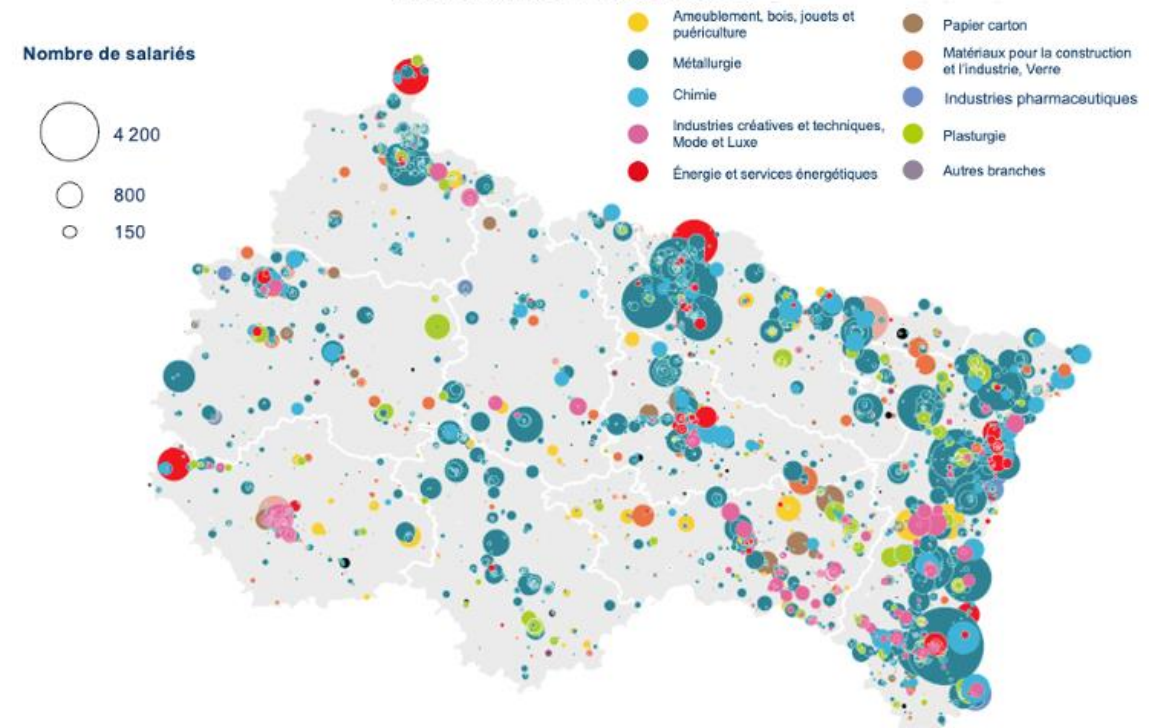
- Le **maillage des entreprises** de l'interindustrie s'étend sur l'ensemble de la région Grand Est.
- Pour autant, une majorité des **9 200** établissements de l'interindustrie en région Grand Est est concentrée dans les départements limitrophes à l'Allemagne et au Luxembourg.
- Le **Bas-Rhin** arrive en tête des départements concentrant la plus grande part d'établissements interindustriels de la région (**23%**) représentant **26% des emplois salariés de l'interindustrie**. Il est suivi de la **Moselle** (**15%** des établissements industriels de Grand Est) et du **Haut-Rhin** (**14%**).
- À l'inverse, les départements de la **Meuse** et de la **Haute-Marne** représentent respectivement **3%** et **4%** des établissements à l'échelle de la région.
- Cette répartition des établissements de l'interindustrie se traduit également par des **concentrations géographiques de certaines branches professionnelles** :
  - La **Métallurgie** est présente sur l'ensemble des départements et représente la principale branche de chaque territoire, mais on observe une concentration marquée dans le **Bas-Rhin, en Moselle et dans le Haut-Rhin** avec près de **62%** des salariés de la branche et **52%** des établissements.
  - 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** en lien avec l'histoire industrielle de ces territoires.

## Localisation des établissements de l'interindustrie en Grand Est par branches de l'interindustrie et nombre de salariés estimés

Source : données OPCO2i ; retraitement EY

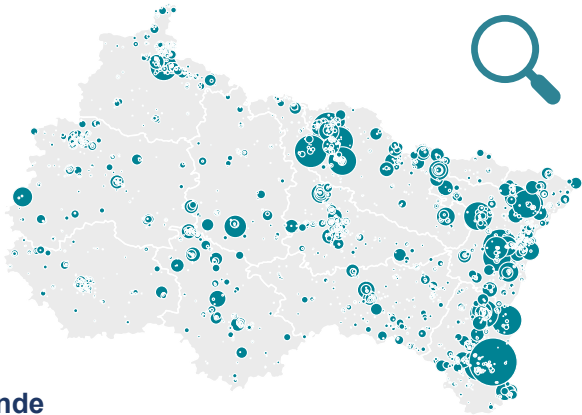
### Localisation des établissements de l'interindustrie en Grand Est par branches de l'interindustrie et nombre de salariés estimés

Source : données OPCO2i ; retraitement EY

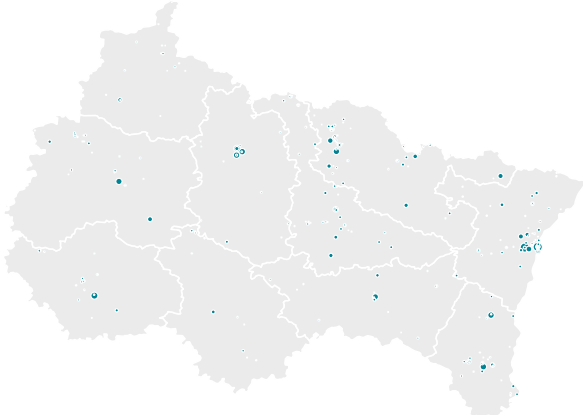


# Cartographie des établissements de l'interindustrie de Grand Est par branche professionnelle et effectifs salariés estimés (1/4)

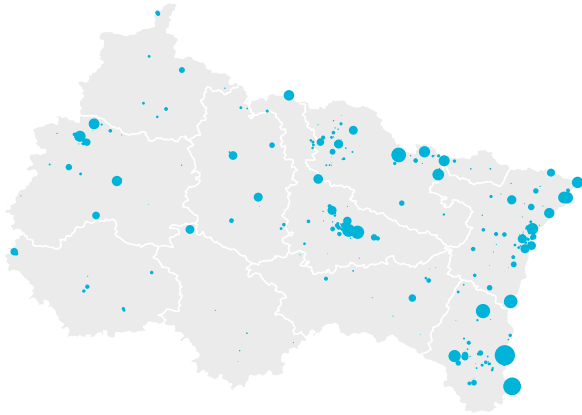
Métallurgie



Recyclage



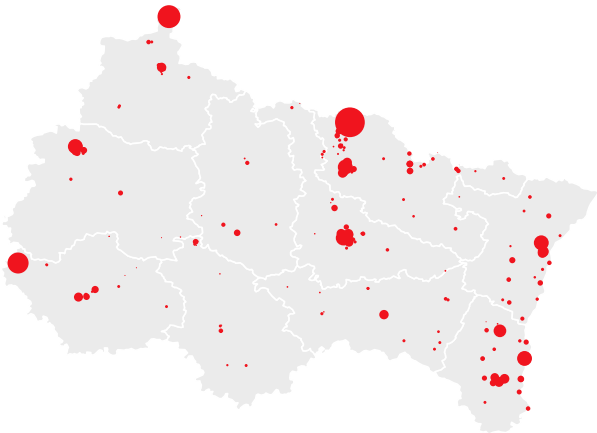
Chimie



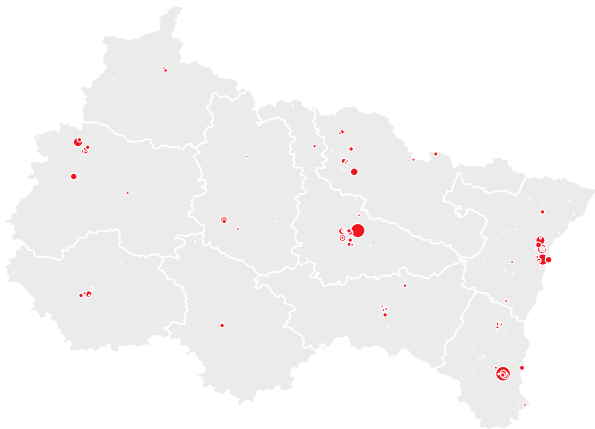
Légende

- 4 200
- 1 500
- 800
- 150

Industries électriques et gazières



Services d'efficacité énergétique

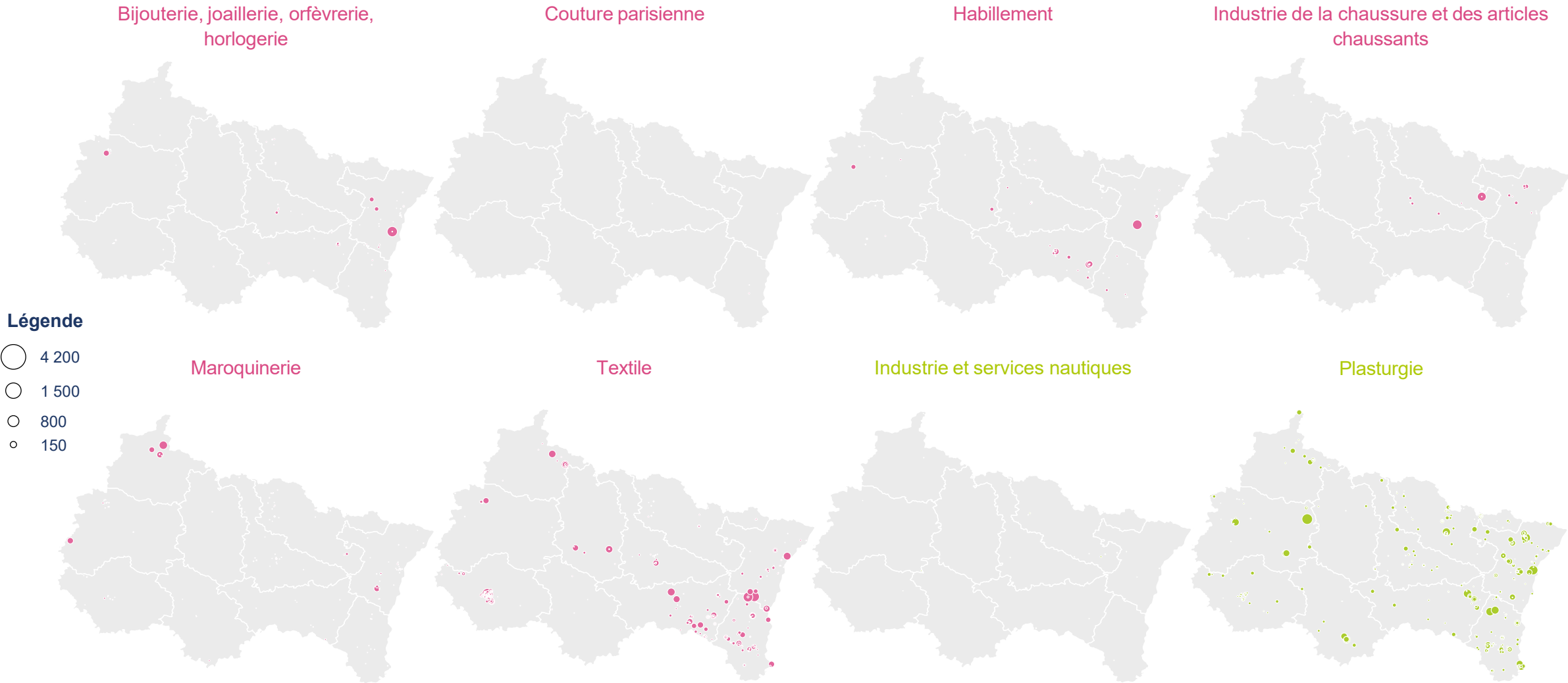


- 4 200
- 
- 

🔍 Décomposition par grands secteurs page 36



# Cartographie des établissements de l'interindustrie de Grand Est par branche professionnelle et effectifs salariés estimés (2/4)



Source : données Observatoire OPCO2i, retraitement EY



# Cartographie des établissements de l'interindustrie de Grand Est par branche professionnelle et effectifs salariés estimés (3/4)

Carrières et matériaux

Ciments

Cristal, verre et vitrail

Fabrication mécanique du verre

Légende

- 4 200
- 1 500
- 800
- 150

Tuiles et briques

Industries céramiques

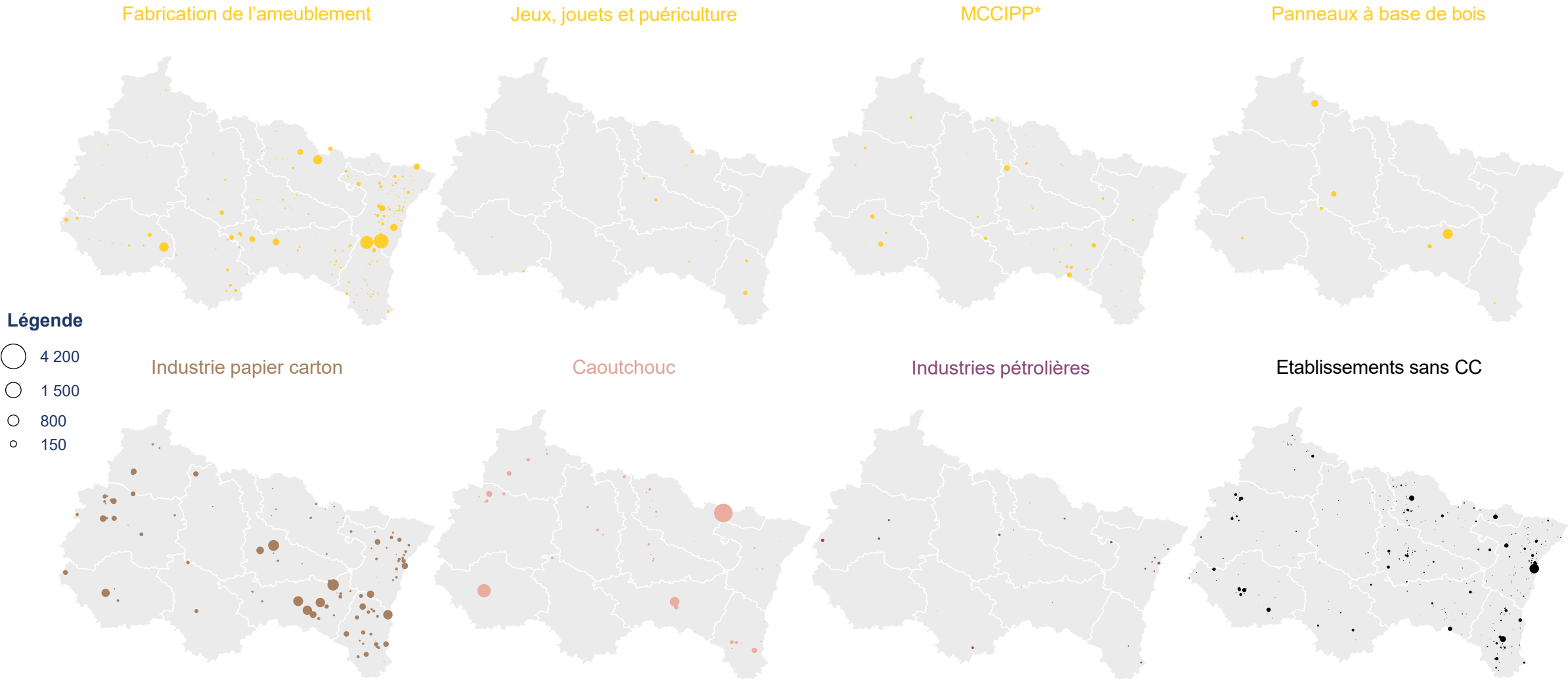
FC2PV\*

Industrie pharmaceutique

\*Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire  
Source : données Observatoire OPCO21, retraitement EY



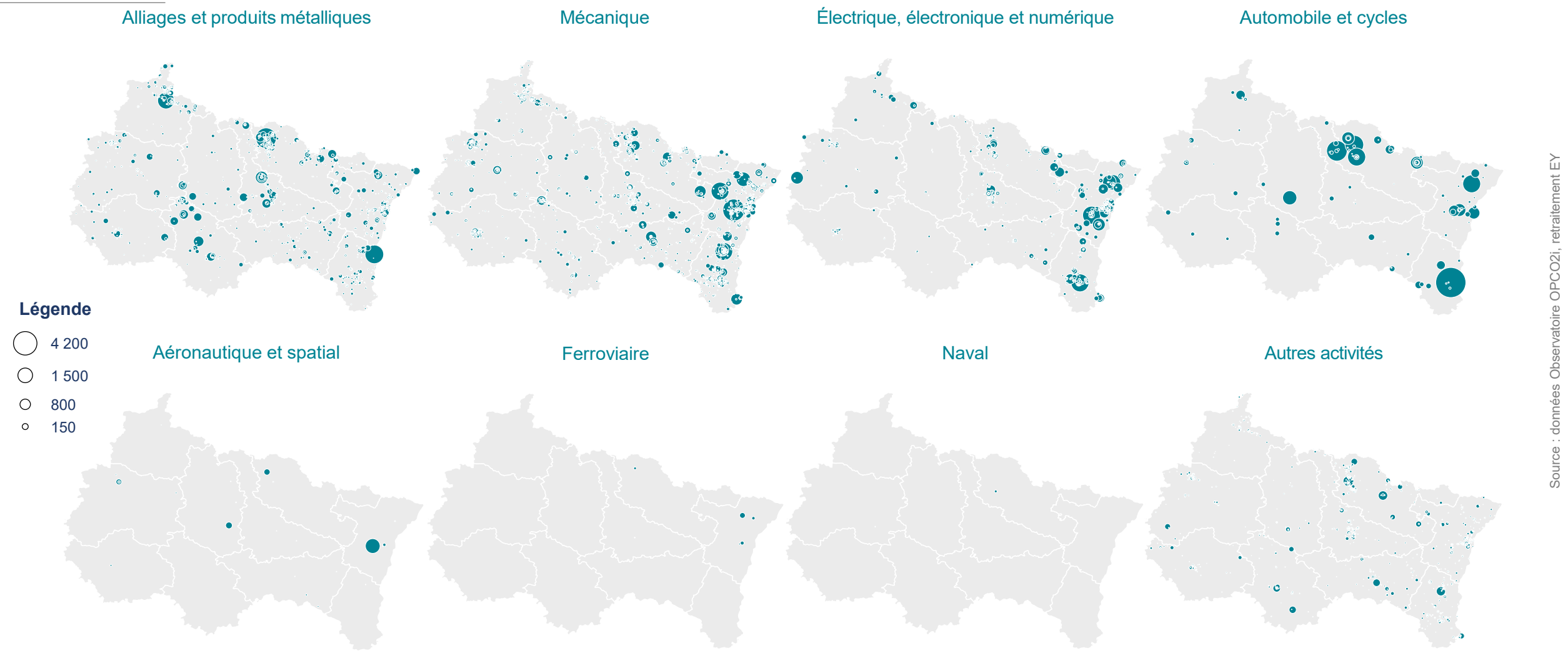
# Cartographie des établissements de l'interindustrie de Grand Est par branche professionnelle et effectifs salariés estimés (4/4)



\*Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes  
Source : données Observatoire OPCO21, retraitement EY



**Focus :** Cartographie des établissements de la branche Métallurgie de Grand Est par grands secteurs et effectifs salariés estimés



Source : données Observatoire OPCO2i, retraitement EY



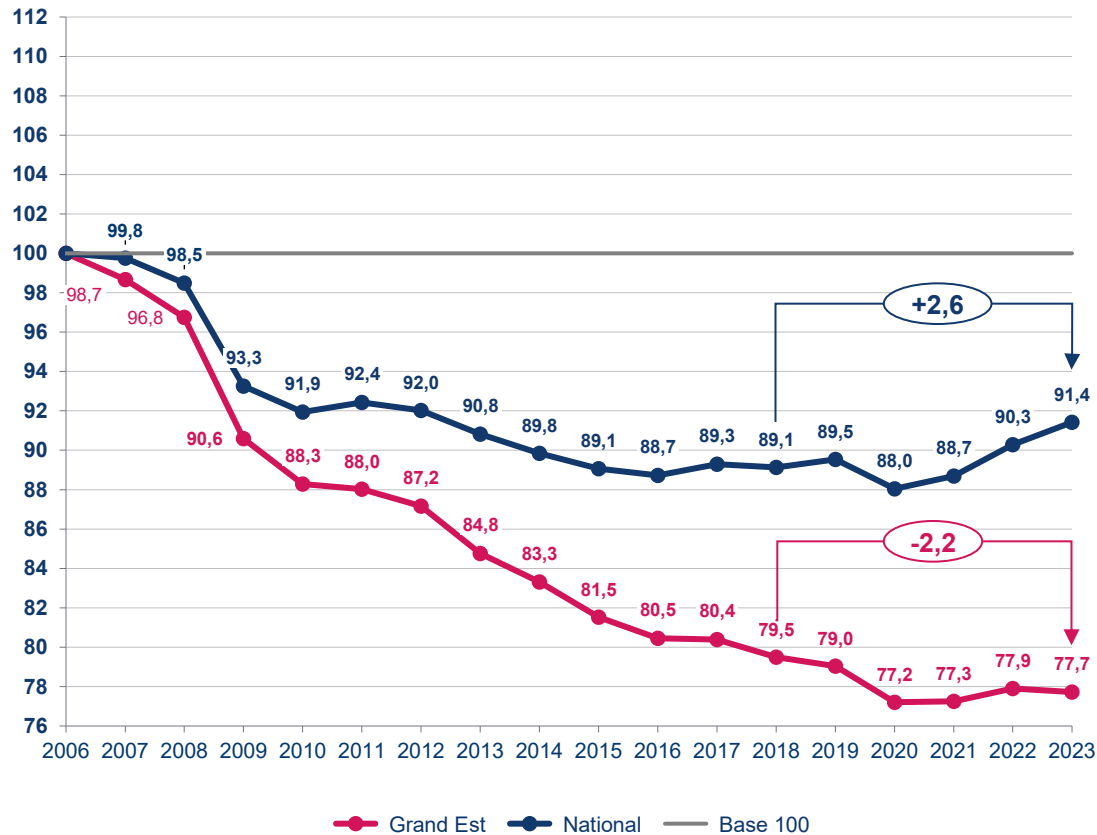
### 3. Portrait de l'interindustrie

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

# L'interindustrie en Grand Est perd plus d'emplois qu'au niveau national et n'a pas connu de rebondissements à la suite des dernières crises économiques

## Évolution du nombre d'emplois salariés estimé de l'interindustrie en Grand Est – base 100 en 2006

Source : estimation Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)



**258 100** emplois salariés de l'interindustrie fin 2023

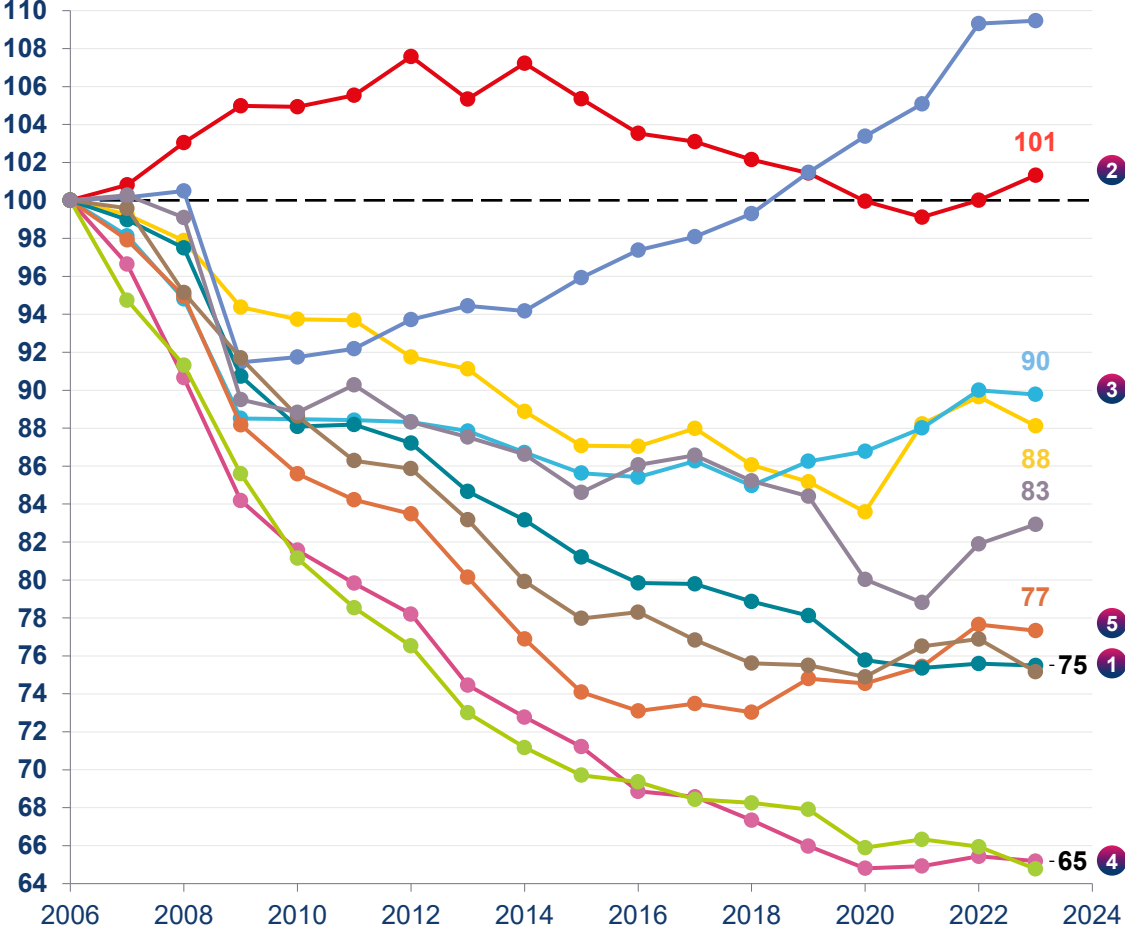
Source : Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i), données 2023

- L'interindustrie régionale compte environ **258 100 salariés** fin 2023 soit **8,9%** des effectifs salariés de l'interindustrie au niveau national, toute branche professionnelle confondue et **18% de l'ensemble de l'emploi salarié privé** en région.
- Les entreprises de l'interindustrie en Grand Est ont connu des suppressions d'emplois salariés importantes entre 2006 et 2023 avec une **baisse de 22,3%** soit plus du double que le niveau national qui a connu une **baisse 8,6%** sur la même période.
- En 2020, les emplois salariés de l'interindustrie en région connaissent un recul de **-1,8 point** en lien avec la crise sanitaire. Cette baisse est plus importante que sur le reste du territoire national (**- 1,5 point**) sur la même période.
- Les années 2021 et 2022 confirment une reprise d'activité qui se traduit par une augmentation du nombre d'emplois salariés de l'interindustrie sur ces **deux années consécutives**.
- Toutefois, sur les cinq dernières années, le nombre d'emplois salariés de l'interindustrie a connu une **baisse globale de 2,2 points** en Grand Est, soit une baisse de **4 456 emplois** entre 2018 et 2023 contre une augmentation de **2,6 points** sur la même période au niveau national.

# Les regroupements de branches Industries pharmaceutiques et Énergie et services énergétiques tirent la création d'emplois dans l'interindustrie

Évolution du nombre d'emplois salariés estimé de l'interindustrie en Grand Est par regroupement de branches entre 2006 et 2023 – base 100 en 2006

Source : estimation Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)



Seulement 2 regroupements de branches de l'interindustrie présentent en 2023 des effectifs salariés supérieurs à ceux de 2006

Source : estimation Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)

- La catégorie **Industries pharmaceutiques** fait figure d'exception en termes de création d'emplois : depuis 2009, le regroupement a connu une **augmentation continue** du nombre d'emplois salariés avec un **gain de près de 18 points** jusqu'en 2023.
- Le nombre d'emplois des entreprises de l'**Énergie et services énergétiques** a augmenté d'un point entre 2023 et 2006. La catégorie se différencie par ailleurs **par sa résilience en région lors de la crise de 2008**, puisqu'après une **baise d'environ 8 points** entre 2014 et 2021, le nombre de salariés du regroupement a **augmenté d'environ 2 points** entre 2021 et 2023.
- L'ensemble des autres catégories présente un nombre de salariés en 2023 **inférieur à celui de 2006**. Si la **crise de 2008** a impacté leur nombre de salariés, leur volume a pour la plupart continué de diminué après 2009 : seule la **Chimie** a retrouvé un volume d'emplois salariés en 2023 supérieurs à son volume de 2009.
- Une stabilisation (voire une augmentation) du nombre de salariés est cependant observable depuis 2020 pour l'ensemble des regroupements : l'**Ameublement, bois, jouets et puériculture** affiche par exemple une augmentation du nombre de salariés de plus de 4 points entre 2020 et 2023.

Métallurgie (59,5%)	Industries pharmaceutiques (3,6%)
Énergie et services énergétiques (6,4%)	Ameublement, bois, jouets et puériculture (3,3%)
Chimie (6,2%)	Autres branches (3,1%)
Industries créatives et techniques, Mode et Luxe (5,8%)	
Plasturgie (4,7%)	
Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre (4,2%)	
Industrie Papier carton (3,3%)	

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

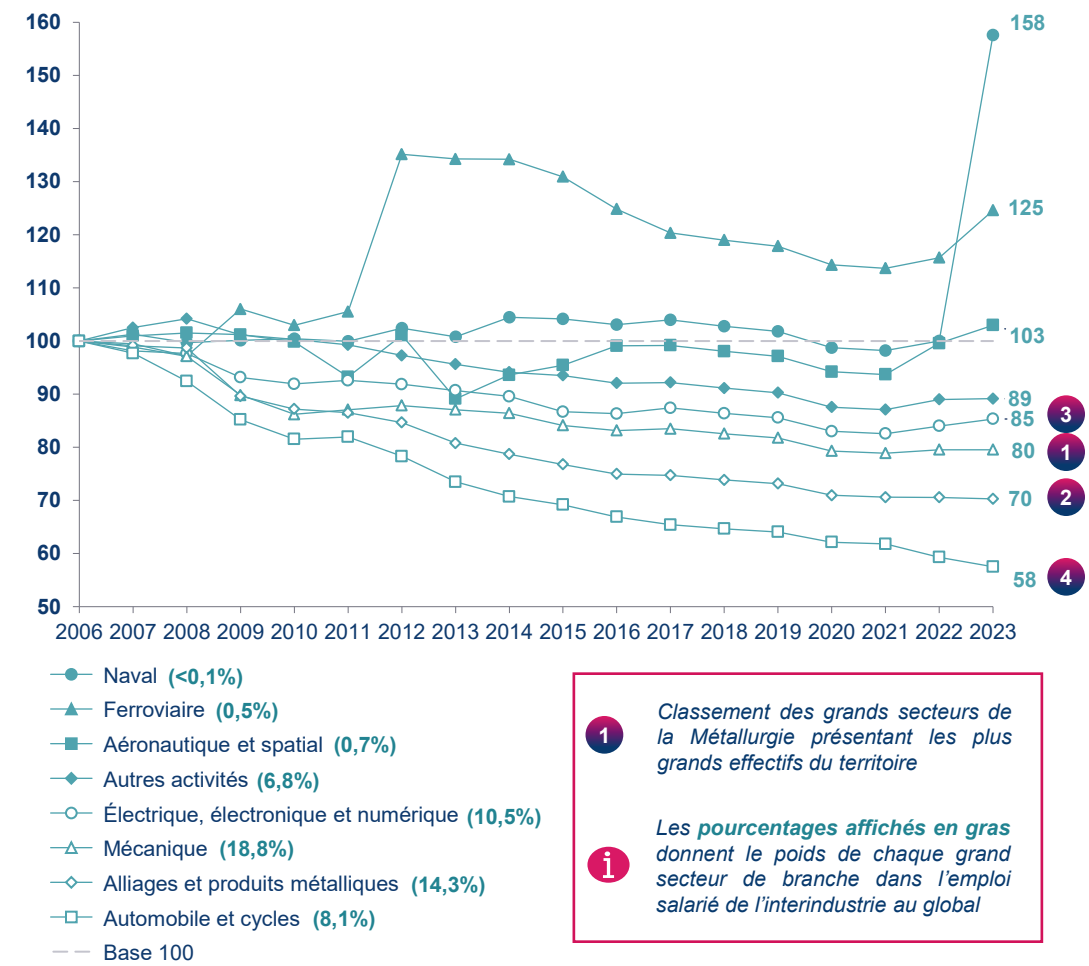
**1** Classement des regroupements de branches présentant les effectifs les plus importants du territoire



# Les quatre grands secteurs de la Métallurgie présentant le plus de salariés connaissent les plus fortes pertes d'emplois depuis 2006 avec l'Automobile et cycles en tête

Évolution du nombre d'emplois salariés estimé de la branche Métallurgie en Grand Est par grands secteurs entre 2006 et 2023 – base 100 en 2006

Source : estimation Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)



1 Classement des grands secteurs de la Métallurgie présentant les plus grands effectifs du territoire

i Les pourcentages affichés en gras donnent le poids de chaque grand secteur de branche dans l'emploi salarié de l'interindustrie au global

Entre 2006 et 2023 la **branche Métallurgie** a connu une **diminution de 50 000 emplois salariés privés estimés**

Source : estimation Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)

- Seuls trois grands secteurs de la **Métallurgie** ont vu leur nombre d'emplois salariés en région augmenter depuis 2006 : le **Naval**, le **Ferroviaire** et l'**Aéronautique et spatial** (respectivement **+58**, **+25** et **+3 points** entre 2006 et 2023).
- Ces augmentations sont à nuancer puisque chacun de ces trois grands secteurs emploie respectivement environ **60**, **1 170** et **1 880 personnes** en 2023\*. Une **plus grande élasticité** est donc observable sur ces secteurs comme entre 2022 et 2023 pour le grand secteur **Naval** avec une **augmentation de 23 salariés privés** estimés correspondant à **+58 points** entre ces deux années.
- Les autres grands secteurs de la **Métallurgie** ont tous connu une diminution globale du nombre d'emplois depuis 2006.
  - **L'Automobile et cycle** représente **8,1%** de l'emploi interindustriel régional connaît la plus forte diminution relative de son emploi salarié : **-42 points en 2023** par rapport à 2006.
  - **La Mécanique**, qui représente **18%** de l'emploi interindustriel au global en région, a connu une **diminution de son nombre d'emplois de 20 points** depuis 2006.
- Si cette diminution est relativement continue sur le temps long, une **stabilisation voire un début d'augmentation** est visible à partir de 2021 pour la plupart de ces grands secteurs : l'**Électrique, électronique et numérique** a par exemple connu une **augmentation de plus d'un point** entre 2022 et 2023.

\*Estimation 2023 OPCO 2i



# Les départements du Bas-Rhin, de la Moselle et du Haut-Rhin concentrent près des 60% de l'emploi interindustriel régional

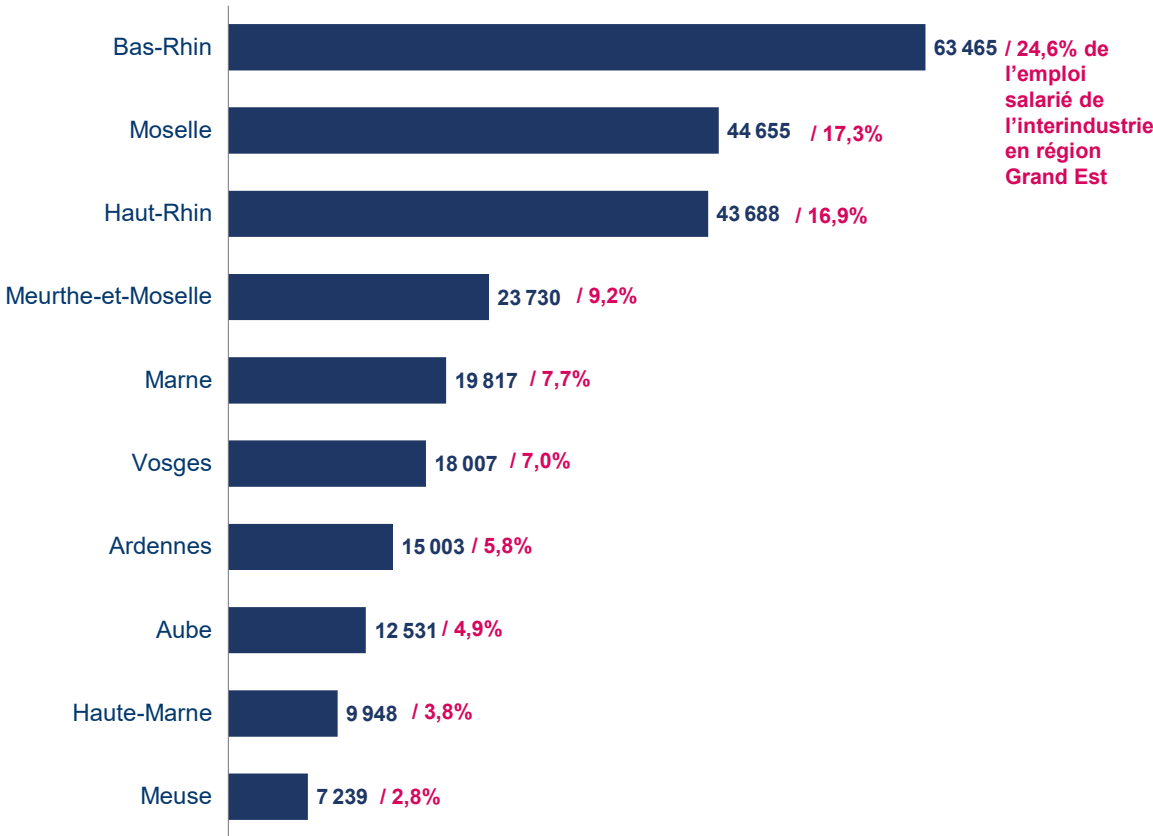
## Répartition des emplois salariés de l'interindustrie en Grand Est par département en 2023

Source : données OPCO2i, retraitement EY



**258 100** emplois salariés de l'interindustrie fin 2023

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



- L'emploi de l'interindustrie est majoritairement concentré dans **les départements du Bas-Rhin, de la Moselle et du Haut-Rhin**. Ces trois départements concentrent ainsi **59%** de l'emploi interindustriel de la région.
- **Le Bas-Rhin** concentre à **lui-seul** près d'un quart de l'emploi interindustriel régional.
- **La Meuse** est le département avec le **plus faible** nombre d'emplois salariés de l'interindustrie recensés (2,8% des effectifs en Grand Est).

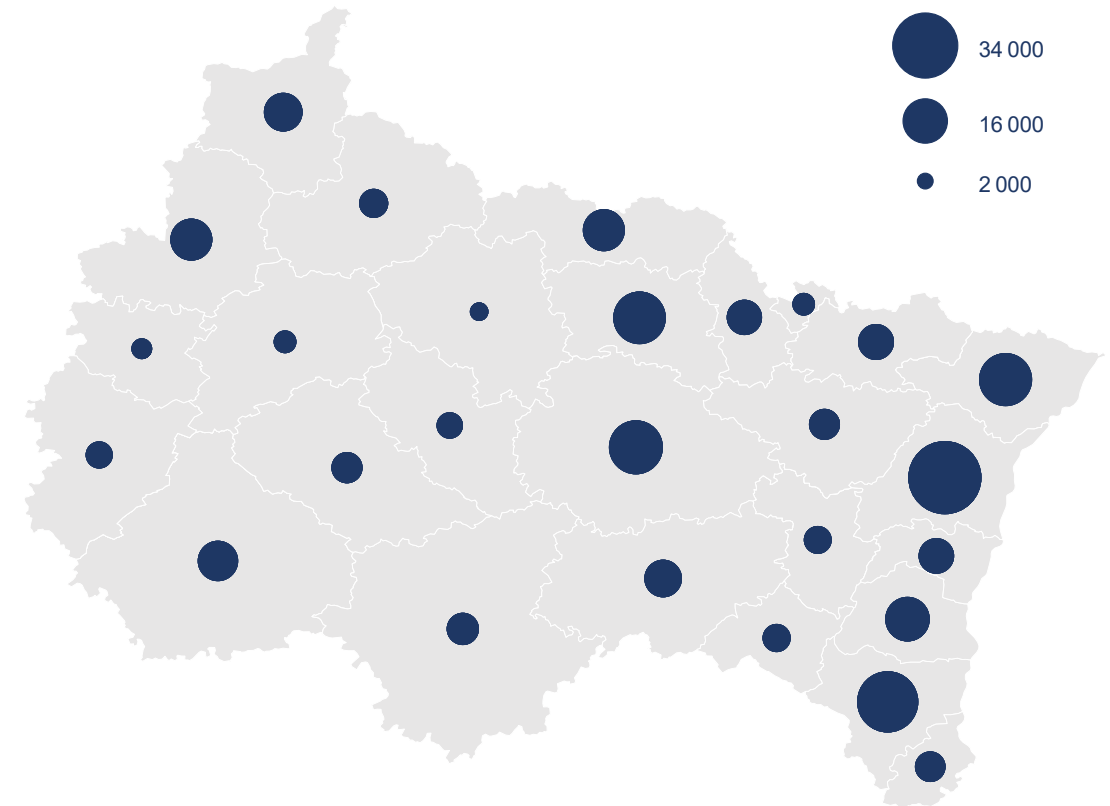


## À l'instar de la répartition de la population active en Grand Est, certaines zones d'emploi concentrent la plus grande part de l'emploi salariés de l'interindustrie en région

- La **zone d'emploi de Strasbourg** est la première zone d'emploi en volume de salariés privés de l'interindustrie :
- Elle concentre plus de **13% de l'emploi salarié interindustriel**. Le poids prépondérant de cette ZE s'explique notamment par le fait que **Strasbourg est le premier bassin d'emploi** de la région tous secteurs confondus.
- Par ailleurs, des disparités marquées entre territoires limitrophes sont observables. Par exemple, la **ZE de Verdun** (2 022 emplois salariés estimés pour moins de 1% de l'emploi interindustriel) limitrophes aux ZE de Nancy et de Metz (respectivement 18 580 et 17 616 emplois estimés représentant environ 7% de l'emploi interindustriel en région)
- Le poids de chaque zone d'emplois dans l'emploi salarié interindustriel de la région suit globalement la **même répartition que le poids de chaque zone d'emploi dans la population active** de la région Grand Est.

### Nombre d'emplois salariés estimés de l'interindustrie de région Grand Est par zone d'emploi en 2023

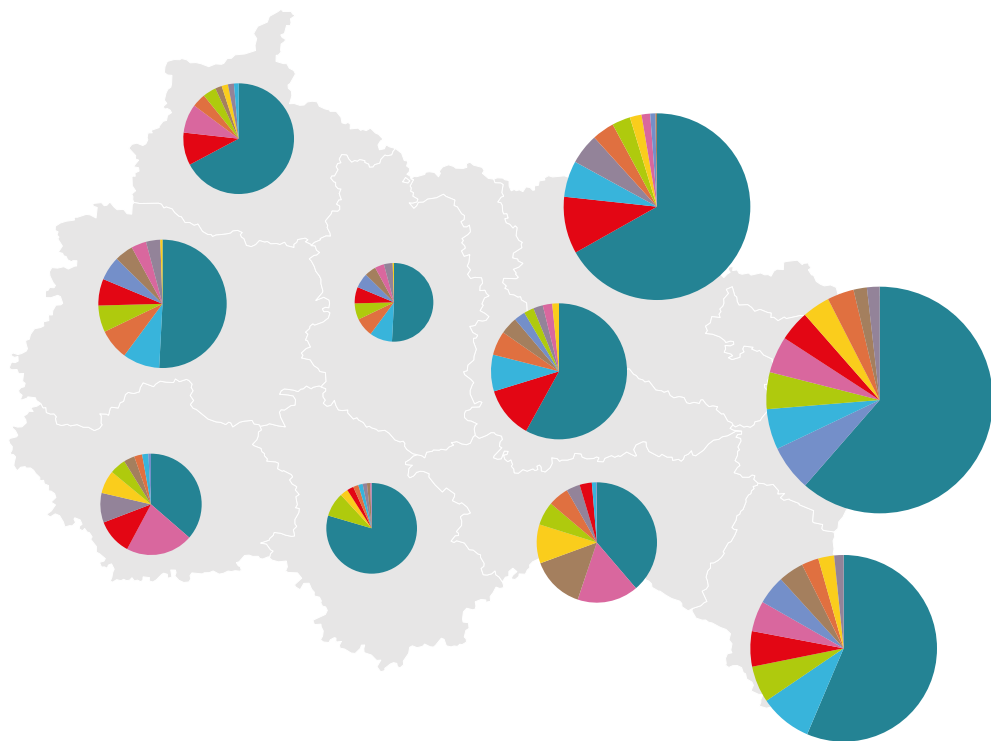
Source : données OPCO 2i, retraitement EY



# De fortes disparités existent entre départements dans la représentation des différents regroupements de branches même si la métallurgie est toujours la plus représentée

## Répartition des emplois salariés privés estimés de l'interindustrie en Grand Est par département et branches professionnelles en 2023

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

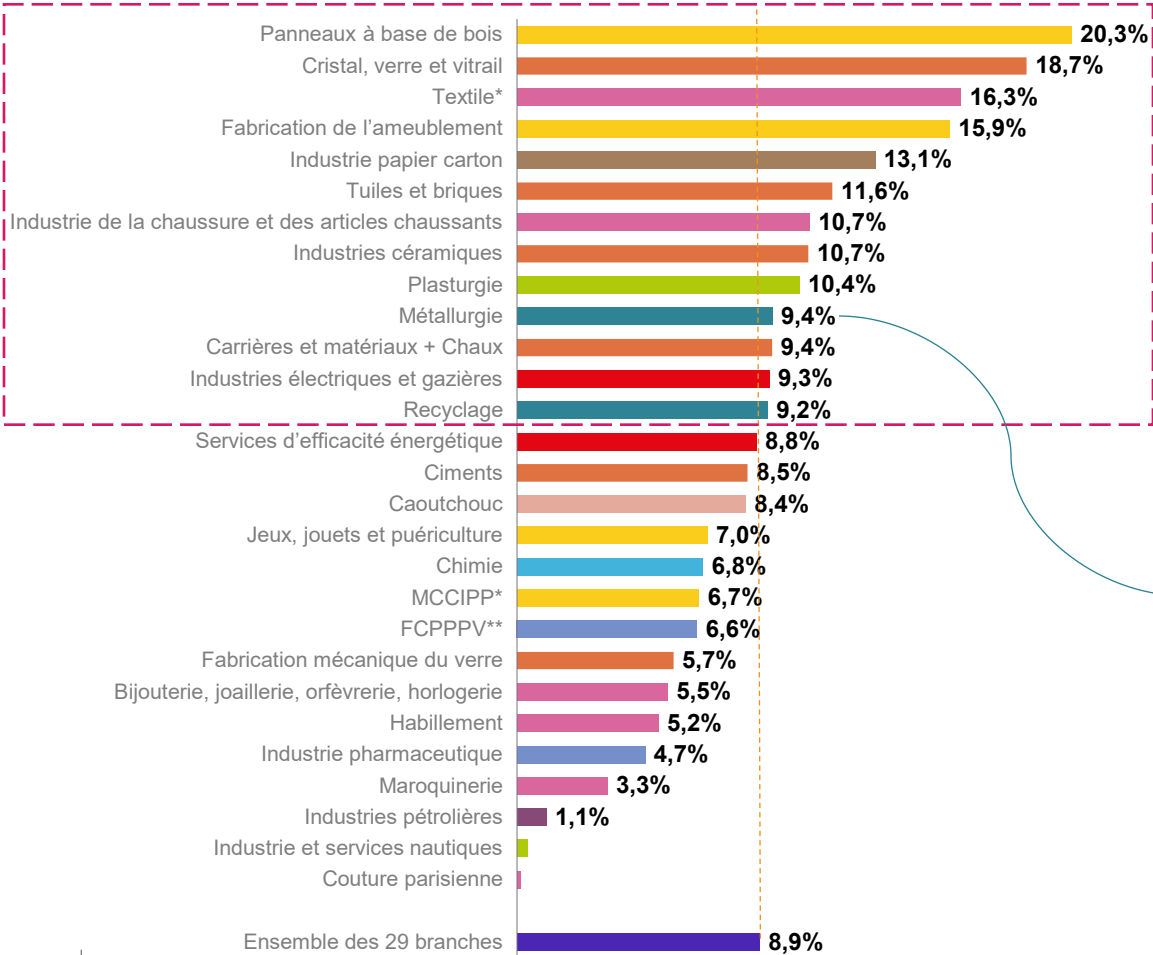


- La **Métallurgie** est la branche **concentrant le plus d'emplois salarié** de l'interindustrie sur le territoire, et ce **peu importe le département**. La **Haute-Marne** est le département **concentrant la part la plus importante d'emplois interindustriel dans cette branche** (80% de l'emploi interindustriel du département). Pour autant, ce **département est limitrophe aux deux départements où cette part est la plus faible** (36% pour l'Aube, 39% pour les Vosges) ce qui est révélateur des fortes disparités départementales. ?
- Certains regroupements de branches sont particulièrement représentés au sein d'un seul département :
  - Le regroupement **Industries créatives et techniques, mode, luxe** est par exemple très fortement représenté dans l'Aube (21%) et les Vosges (16%). 38% de l'emploi salariés du Grand Est de ce regroupement est concentré dans ce département.
  - Le regroupement **Energie et services énergétiques** est particulièrement important en Meurthe-et-Moselle (2<sup>ème</sup> regroupement de branches du département avec 12% de l'emploi interindustriel départemental) : **63%** de l'emploi salarié de la région Grand Est de ce regroupement est concentré dans ce département.

# La région Grand Est dispose d'un positionnement avantageux à l'échelle nationale sur 13 branches professionnelles de l'interindustrie

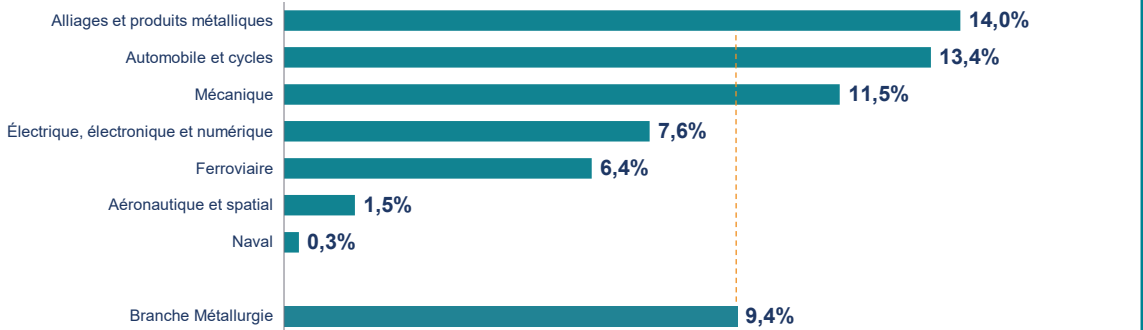
## Part des effectifs salariés des branches de l'interindustrie en Grand Est dans l'ensemble des effectifs salariés des branches à l'échelle nationale en 2023

Source : données OPCO 2i, retraitement EY



- La branche des **Panneaux à base de bois** concentre, en Grand Est, 20% des effectifs salariés nationaux. La **Fabrication de l'ameublement** en concentre quant à elle 16%.
- Par ailleurs, les activités en lien avec la **construction** sont particulièrement **représentées**, et notamment la branche **Cristal, verre et vitrail** (19% des effectifs nationaux), **Tuiles et briques** (12%) et **Industries céramiques** (11%).
- La région se distingue par ailleurs du territoire national par une surreprésentation des activités liées aux branches **Textile** et **Industrie de la chaussure et des articles chaussants** (respectivement 16% et 11% des effectifs nationaux de ces branches)

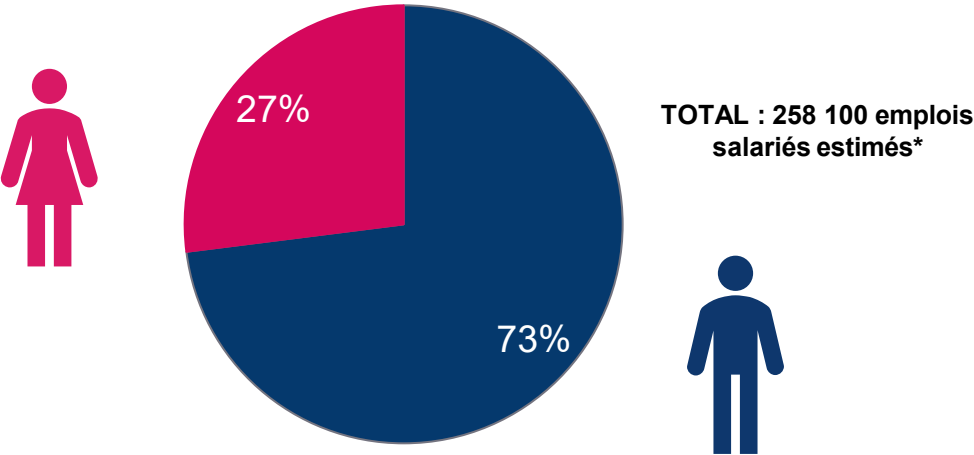
### Part des salariés de Grand Est dans l'ensemble des salariés par grands secteurs de la Métallurgie



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

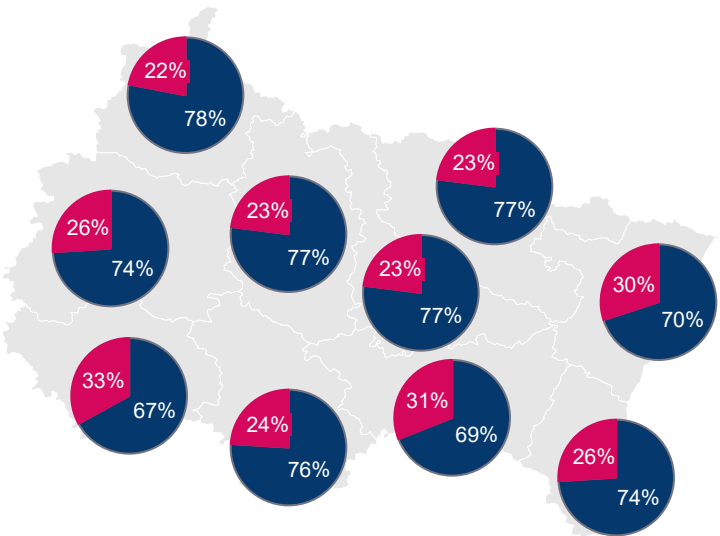
## Répartition des emplois de l'interindustrie en Grand Est par sexe

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



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

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



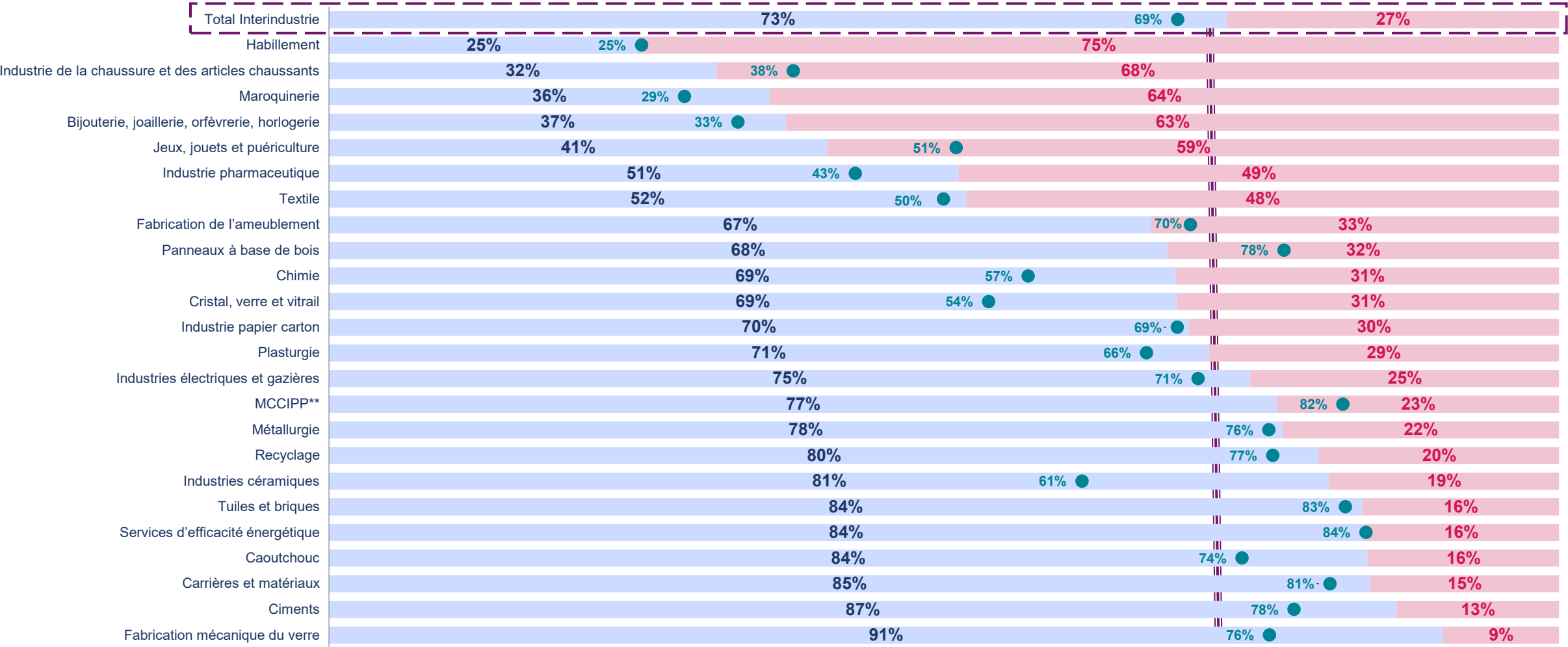
- **73% des salariés de l'interindustrie sont des hommes en Grand Est.** Ce constat d'un déséquilibre entre le nombre de femmes et d'hommes dans les branches de l'interindustrie est légèrement plus marqué dans la région Grand Est que sur le reste du territoire national (69% d'hommes et 31% de femmes dans l'interindustrie à l'échelle nationale).
- Les départements du **nord de la région (Ardennes, Meuse, Meurthe-et-Moselle et Moselle)** présentent une surreprésentation des hommes au sein des salariés de l'interindustrie (78% pour les Ardennes, 77% pour la Meuse, la Meurthe-et-Moselle et la Moselle). A l'inverse, la part des femmes est plus importante **dans l'Aube (33%), les Vosges (31%) et le Bas-Rhin (30%).**
- Un élément d'explication concernant la **surreprésentation des femmes comparativement à la moyenne nationale et régionale pour les départements de l'Aube et des Vosges** peut être la **surreprésentation** dans ces mêmes départements du **regroupement de branche des Industries créatives et technique, Mode et Luxe qui présente une part plus importante de femmes.**

\*Hors établissements sans convention collective



# Répartition des salariés de l'interindustrie en Grand Est par sexe et par branche professionnelle

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



Hommes (Grand Est) Femmes (Grand Est) Hommes (National)

Par manque de données au niveau régional, les branches professionnelles Couture Parisienne, FC2PV\*, Industries pétrolières et Industrie et services nautiques ne sont pas représentées sur le graphique

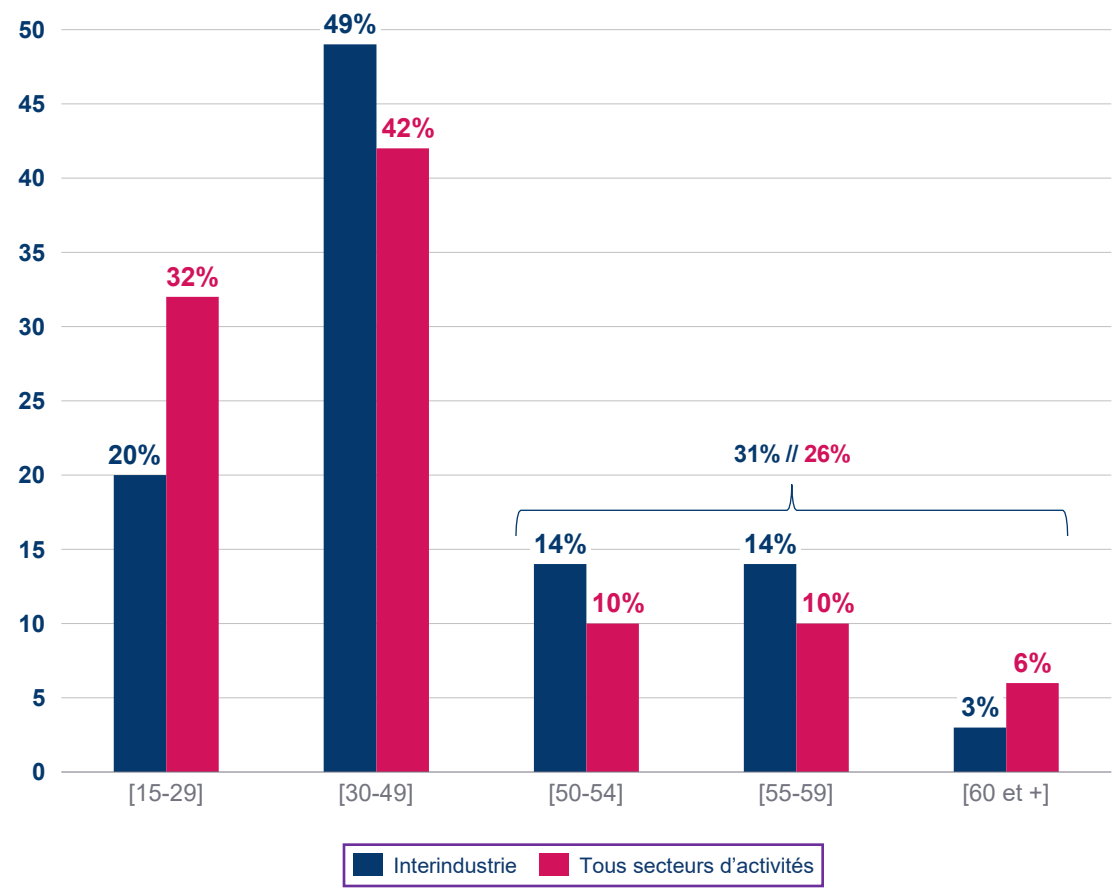
\*Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire  
\*\*Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes



# La part de salariés de moins de 29 ans (20%) reflète un déséquilibre de la pyramide des âges et un manque d'attractivité de l'interindustrie auprès des jeunes

## Répartition des emplois en Grand Est par tranches d'âge dans l'interindustrie et dans l'ensemble des secteurs d'activités

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



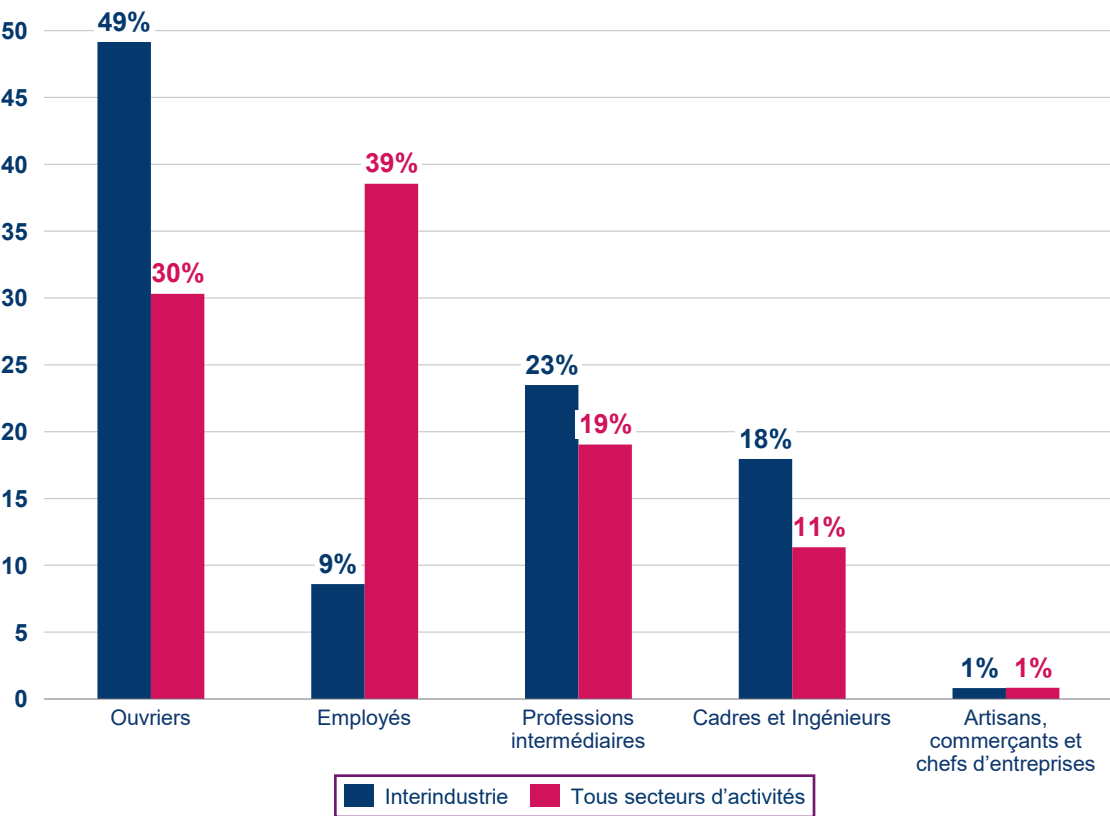
- La **pyramide des âges des salariés de l'interindustrie** montre un déséquilibre entre les générations.
- Près de la **moitié** de l'emploi salarié de l'interindustrie se concentre sur la tranche d'âge **30-49 ans** (49% au niveau national) . C'est plus que la répartition des emplois pour cette tranche 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). Le poids des 15-29 ans dans l'interindustrie en région Grand Est est **inférieurs de 2 points** à celui observée au **niveau national** (22%).
- Parallèlement, l'interindustrie est confrontée à l'enjeu des départs à la retraite : **31%** des salariés de l'interindustrie ont **50 ans ou plus** (contre 28% au niveau national), soit **5 points de plus** que pour tous les secteurs d'activités confondus dans la région.
- Il y a donc également une **pression à court terme** sur les entreprises interindustrielles pour préparer la relève des effectifs alors même que la **tranche d'âge des plus jeunes est sous-représentée**. Cette pression induit notamment un enjeu pour les entreprises concernant la **préservation et la transmission des savoir-faire** en région.



# Les ouvriers représentent près d'un emploi sur deux dans l'interindustrie en Grand Est, soit 20 points de plus qu'à l'échelle de tous les secteurs d'activités

## Répartition des emplois de l'interindustrie en Grand Est par catégorie socioprofessionnelle

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



- La part d'ouvriers dans l'interindustrie en Grand Est se situe **bien au-dessus de la moyenne nationale** : 49% des emplois de l'interindustrie en 2022 (contre 37% à l'échelle nationale). Cela représente **126 470 ouvriers** à l'échelle de la région, soit **19 points de plus** que le poids des ouvriers observés dans l'ensemble des secteurs d'activité de la région.
- Les **employés** constituent la **seconde catégorie socioprofessionnelle la moins représentée** au sein de l'interindustrie en Grand Est avec **9% des emplois** (équivalent à la répartition observée au niveau national) alors même que, tous secteurs confondus, ils représentent **39% des effectifs régionaux** (1<sup>ère</sup> catégorie en Grand Est).
- Les **professions intermédiaires** (ex : techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise) représentent un **poids dans l'interindustrie similaire à leur poids dans l'ensemble des secteurs d'activités** : **23%** contre **19%** tout secteur confondu. À titre de comparaison, les professions intermédiaires représentent 24% des emplois de l'interindustrie à l'échelle nationale.
- Concernant les **cadres et ingénieurs**, l'interindustrie en concentre plus (**18% de ses emplois** contre 29% à l'échelle nationale) que le reste des secteurs d'activités de Grand Est (**11%**).
- L'emploi de l'interindustrie en région Grand Est se caractérise donc principalement par une **surreprésentation des ouvriers** et une **sous-représentation des cadres ingénieurs** en comparaison du niveau national.

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

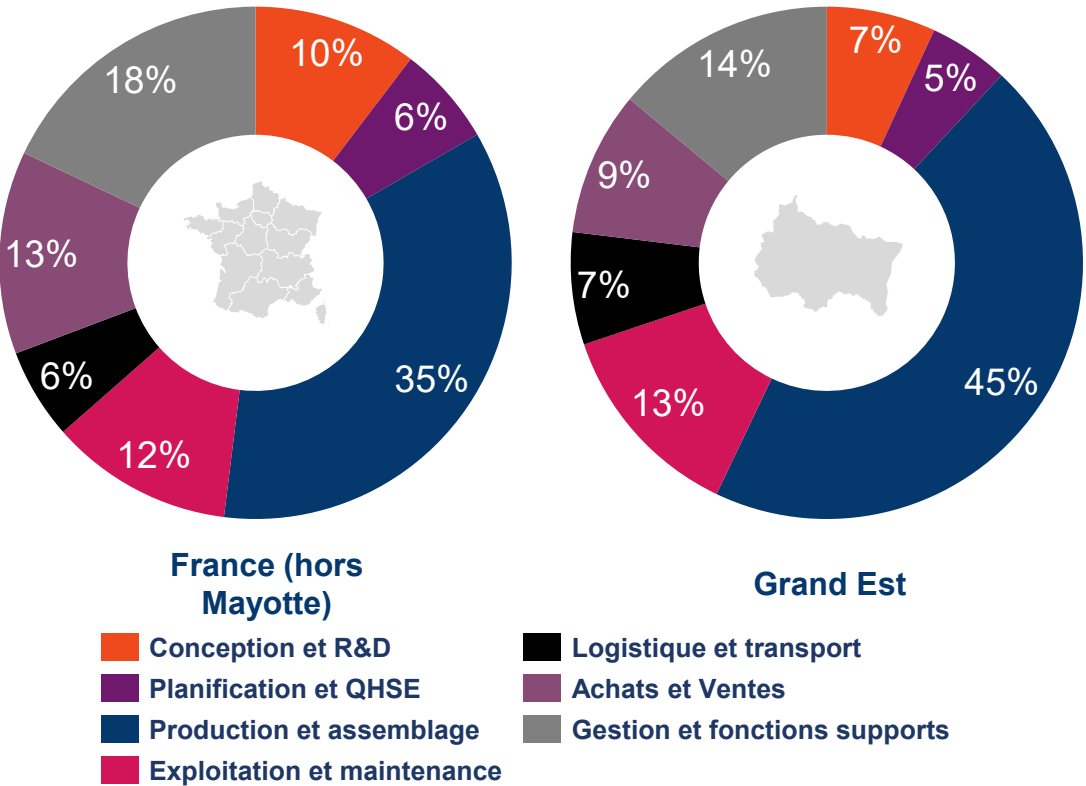


# La famille de métiers « Production et assemblage » est plus fortement représentée en Grand Est qu'au niveau national

- 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**.
- Cette famille de métiers est principalement représentée au sein des trois branches professionnelles suivantes : **Métallurgie** (63% des effectifs salariés de la Production et de l'assemblage), **Chimie** (6%) et **Plasturgie** (5%).
- À l'inverse, l'interindustrie en Grand Est se distingue par une sous-représentation de la famille **Gestion et fonctions supports**, relativement moins prépondérante que dans le reste du territoire national (4 points de différence). Cette famille n'en demeure pas moins la **deuxième la plus représentée en Grand Est** avec **près de 14% des effectifs** de l'interindustrie, soit plus de **36 130 salariés**.
- Il en est de même pour la **famille Conception et R&D** qui représente **moins de 7% de l'emploi interindustriel en région** contre **plus de 10%** à échelle nationale.
- Troisième famille de métiers la plus représentée en Grand Est, l'**Exploitation et maintenance** affiche un poids en région 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**.

## Répartition des emplois de l'interindustrie en Grand Est par famille de métier (niveau 1)

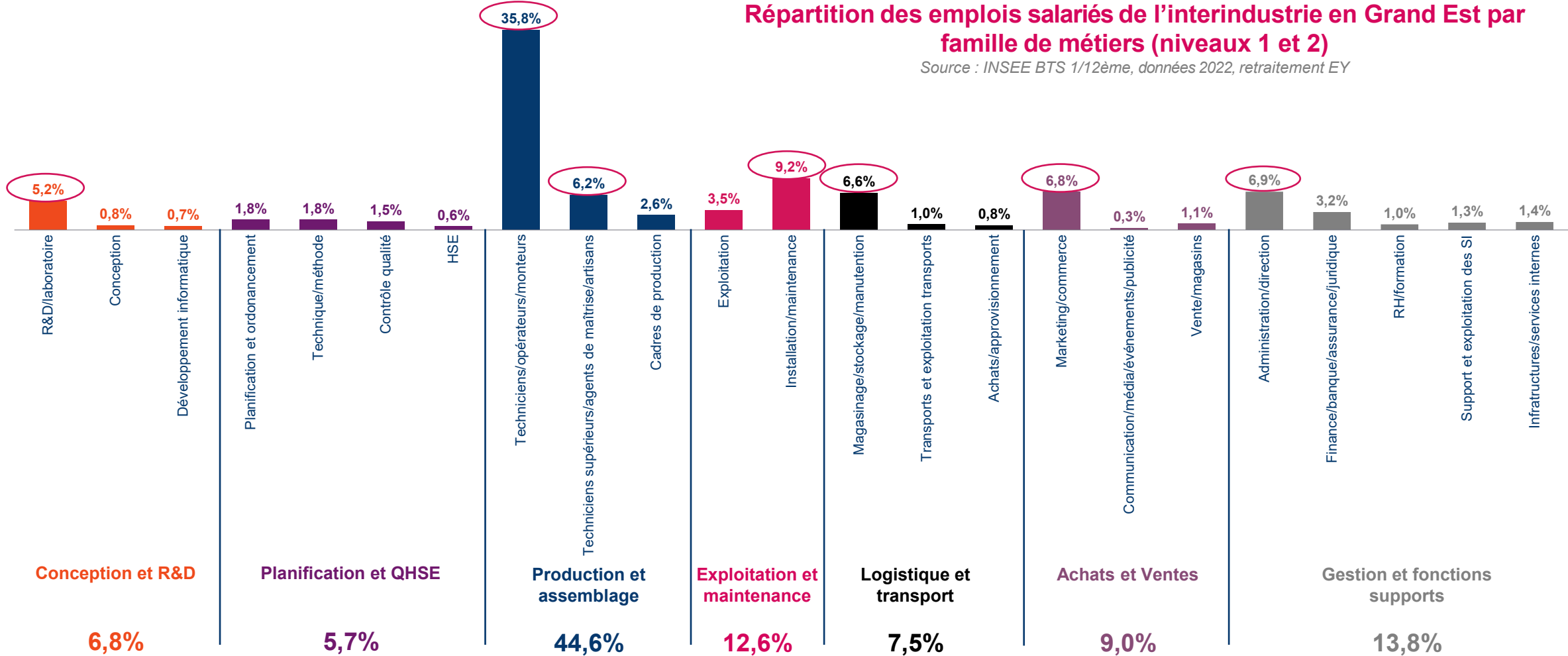
Source : INSEE BTS 1/12ème, données 2022, retraitement EY



Plus d'un tiers des salariés de l'interindustrie sont des techniciens, opérateurs, monteurs en région Grand Est

Répartition des emplois salariés de l'interindustrie en Grand Est par famille de métiers (niveaux 1 et 2)

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



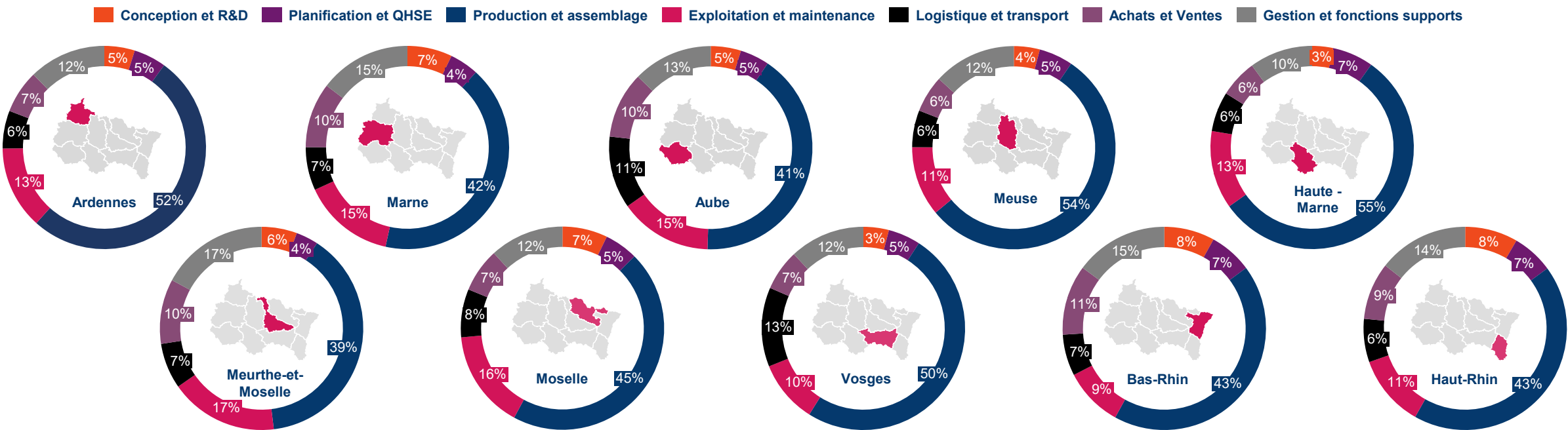
Familles de métiers regroupant plus de 10 000 salariés de l'interindustrie



# La Meuse, les Ardennes et la Haute-Marne concentrent chacun plus de 50% de métiers interindustriels en Production et assemblage

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

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



- La famille de métiers **Production et assemblage** reste la première famille de métiers, quelque soit le département. La **Haute-Marne** est par ailleurs le territoire dont le poids de cette famille est le plus important : **55% de l'emploi salarié** de l'interindustrie appartient à cette famille dans le département.
- La **Meurthe-et-Moselle** est le département où les familles de métiers **Gestion et fonctions supports** ainsi qu'**Exploitation et maintenance** sont les plus importantes : chacune des deux familles représente **17%** des emplois salariés. Ce résultat est également à mettre en parallèle avec le poids de la famille **Production et assemblage** du département avec **39%** des emplois (plus faible poids parmi tous les départements).
- Le **Bas-Rhin / Haut-Rhin** présentent les poids des métiers de la **Conception et R&D** les plus importants : **8%** pour chacun des deux départements alsaciens.



# Plus de 97 700 missions d'intérim dans l'interindustrie\* en Grand Est ont été réalisées en 2023



**97 700** de missions d'intérim en interindustrie\* en 2023

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

- En 2023, l'interindustrie comptait **97 700 missions d'intérim**.
- Dans ce cadre, les activités industrielles (hors IAA) qui font le plus appel à l'intérim en Grand Est sont :
  - La **Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements** (20% des missions d'intérim)
  - L'**Industrie automobile et la fabrication de matériel de transport** (17% des missions d'intérim de la région)
  - La **Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques** (12% des missions d'intérim)

**i** \* Précisions méthodologiques :

Afin de sélectionner les entreprises comprises dans le champ de l'étude, nous considérons comme **interindustrie\*** l'ensemble des **secteurs industriels identifiés** selon la **nomenclature agrégée A88** (divisions, niveau standard de l'arborescence de la NAF rév. 2 ) comprenant les **codes 5 à 9 et 13 à 39**.

## Nombre de missions d'intérim par secteur industriel en Grand Est en 2023

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

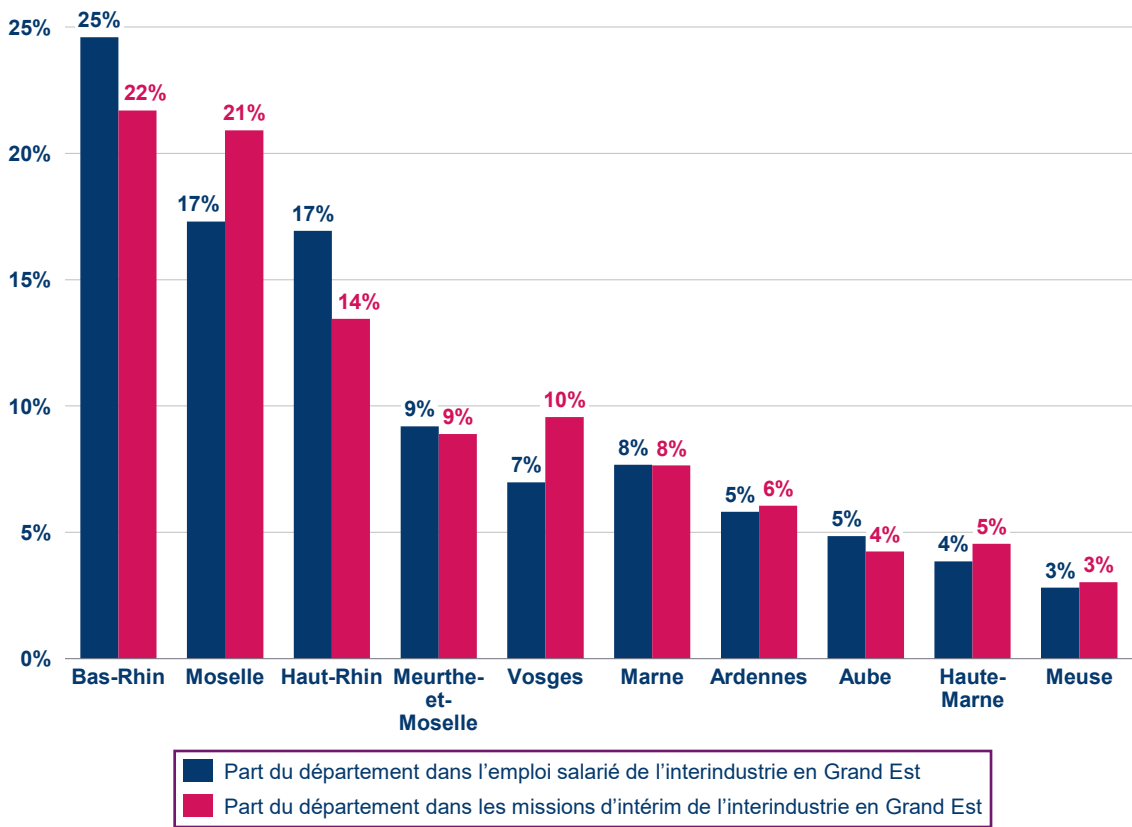


# L'intérim apparaît relativement sur-représenté dans le département de Moselle et, à l'inverse, sous-représenté dans l'ancienne région d'Alsace

- En 2023, on dénombre près de 98 000 missions d'intérim dLa répartition de ces missions de la production industrielle (hors IAA) par département en Grand Est en 2023 est relativement **cohérente avec la répartition des emplois salariés de l'interindustrie dans la plupart des départements**. À titre d'exemple :
  - La **Marne** : 8% des missions d'intérim et 8% des effectifs de l'interindustrie
  - La **Meurthe-et-Moselle** : 9% des missions d'intérim et 9% des effectifs
- Nous notons toutefois une **sous-représentation de l'intérim** dans les deux départements issus de l'**ancienne région d'Alsace** :
  - Le **Haut-Rhin** : 17% des emplois de l'interindustrie pour 14% des missions d'intérims soit **3 points de différence**
  - Le **Bas-Rhin** : 25% des emplois de l'interindustrie pour 22% des missions d'intérims soit **3 points de différence**
- À l'inverse, le département de la **Moselle**, deuxième département en termes d'effectifs salariés de l'interindustrie, a relativement **plus recours à l'intérim** et concentre **21% des missions d'intérims** de la région pour **17% des emplois interindustriels** soit **4 points de différence**
- Les **Vosges** ont également plus recours à l'emploi intérim avec **10% des missions** recensées en 2023 pour **7% des effectifs de l'interindustrie** en région, soit **3 points de différence**.

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

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



\*Indisponibilité des données OIR pour l'année 2024



# 04

1. Introduction
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
- 4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie**
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de « formations industrielles » en région
8. L'alternance en Grand Est
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de « formations industrielles » par métiers

## **4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie**

- **Analyse des marchés clients et de leur évolution**
- Facteurs impactant et priorités stratégiques

# Analyse des marchés clients dans la région Grand Est

## Méthodologie de sélection des branches analysées

- Dans le cadre de cette analyse, **seuls les branches ou groupements de branches pour lesquels il y a un nombre significatif de répondants** à la collecte d'information terrain (*30 répondants minimum*) ont été analysés au travers de cet axe marché clients. Aussi, nous avons choisi de retenir qu'un regroupement de branches est considéré comme **mono-marché** si **les critères cumulatifs suivants sont remplis** :
  - **Plus de 70% des salariés sont concernés par un seul marché**
  - **Les autres marchés concentrent moins de 25% des salariés**

### **Les regroupements de branches considérés comme multi-marchés**

Il en ressort que les regroupements de branches pouvant être considérés comme **multi-marchés client** sont les suivants :

- Métallurgie
- Industries créatives et techniques, mode, luxe
- Chimie
- Ameublement, bois, jouets et puériculture

### **Les regroupements de branches non considérés comme multi-marché**

Il en ressort que les regroupements de branches pouvant être considérés comme **mono-marché client** sont les suivants :

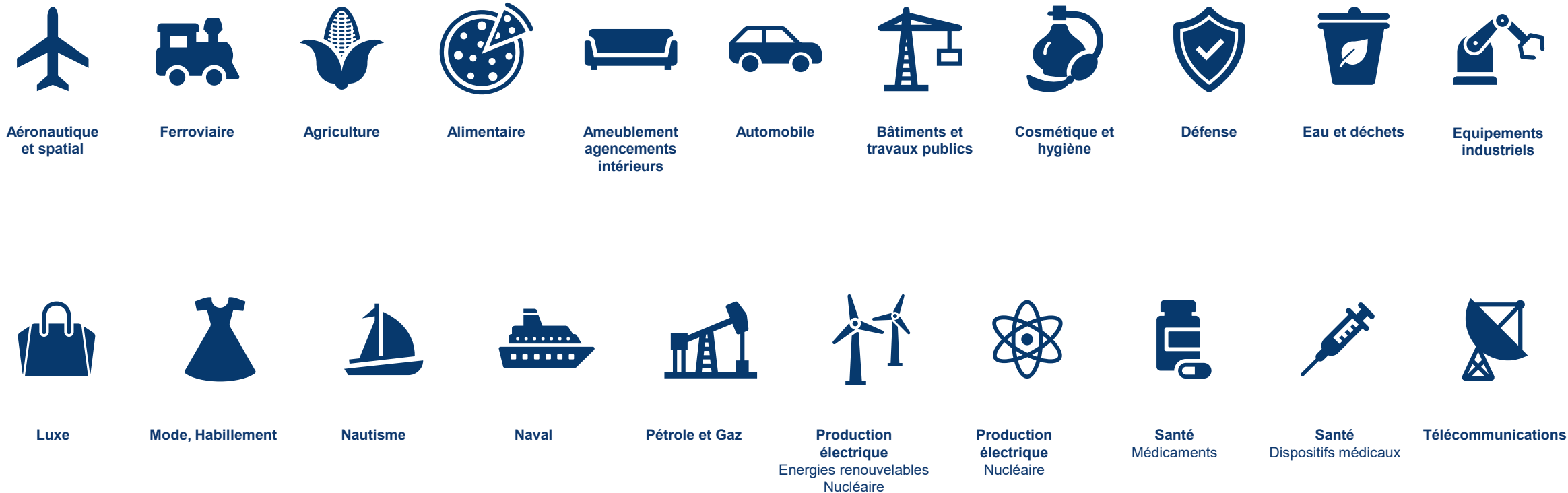
- Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre
- Autres branches\* : branches Caoutchouc et Recyclage

\* Pour le cas spécifique du regroupement "**Autres Branches**" constitué de branches différentes, une analyse par branche a été effectuée, révélant une absence de données suffisantes pour les branches **Industrie et services nautiques** et **Industries pétrolières**, et un mono-marché pour les branches **Caoutchouc et Recyclage**.

# Les entreprises de l'interindustrie en région adressent des « marchés clients » spécifiques

**i** Précisions méthodologiques :

Le terme « **marché client** » fait référence aux débouchés finaux des produits des entreprises de l'interindustrie, c'est-à-dire les **secteurs d'activité auxquels les productions des entreprises sont destinées.**



# Analyse des marchés clients dans la région Grand Est

## Tableau de synthèses des données sur les marchés clients

Branche ou groupement de branches	Nombre de répondants	Nombre de marchés adressés	Part des salariés concernés par le premier marché client	Part des salariés concernés par le second marché client	Qualification multi-marchés retenue
Ameublement, bois, jouets et puériculture	40 répondants	10	89%	34%	Oui
Chimie	31 répondants	12	42%	39%	Oui
Plasturgie	22 répondants	-	-	-	-
Industrie Papier Carton	18 répondants	-	-	-	-
Énergie et services énergétiques	17 répondants	-	-	-	-
Industries créatives et techniques, Mode et Luxe	44 répondants	13	32%	30%	Oui
Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre	65 répondants	14	71%	22%	Non
Métallurgie	240 répondants	19	50%	49%	Oui
Industries Pharmaceutiques	19 répondants	-	-	-	-



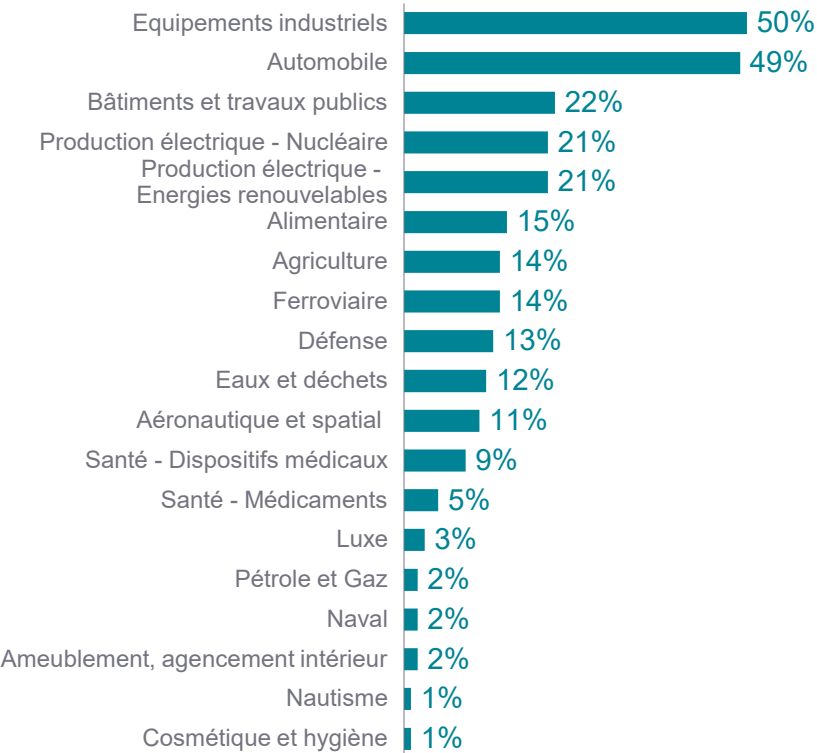
# Analyse des marchés clients dans la région Grand Est

## Focus sur les marchés clients des branches considérées comme multi-marchés

### Part des effectifs salariés travaillant au sein d'entreprises adressant chaque marché client selon leur branche d'appartenance

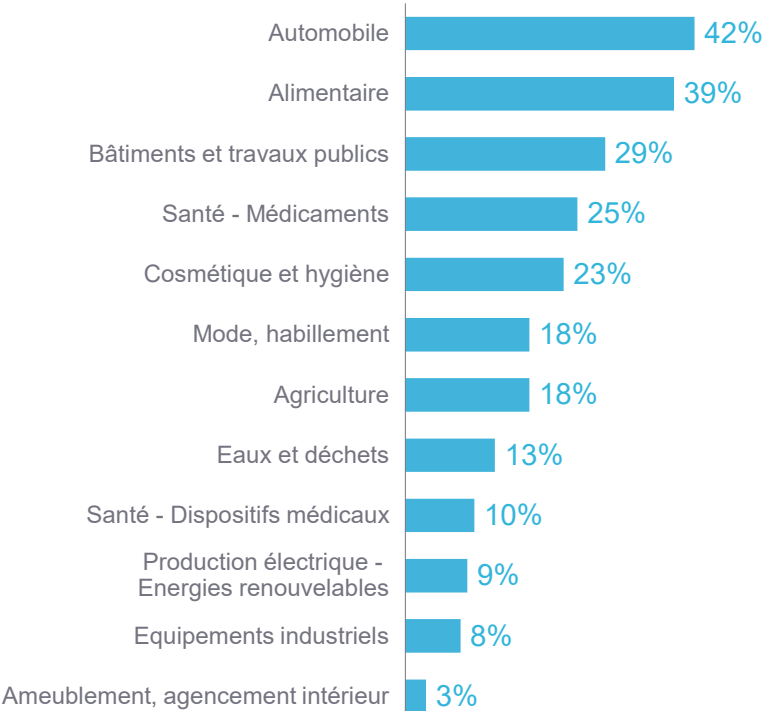
Source : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; retraitement EY

#### Branche Métallurgie



*Clé de lecture : 50% des salariés de la branche Métallurgie travaillent au sein d'entreprises adressant le marché des Équipements industriels*

#### Branche Chimie



*Clé de lecture : 42% des salariés de la branche Chimie travaillent au sein d'entreprises adressant le marché Automobile*



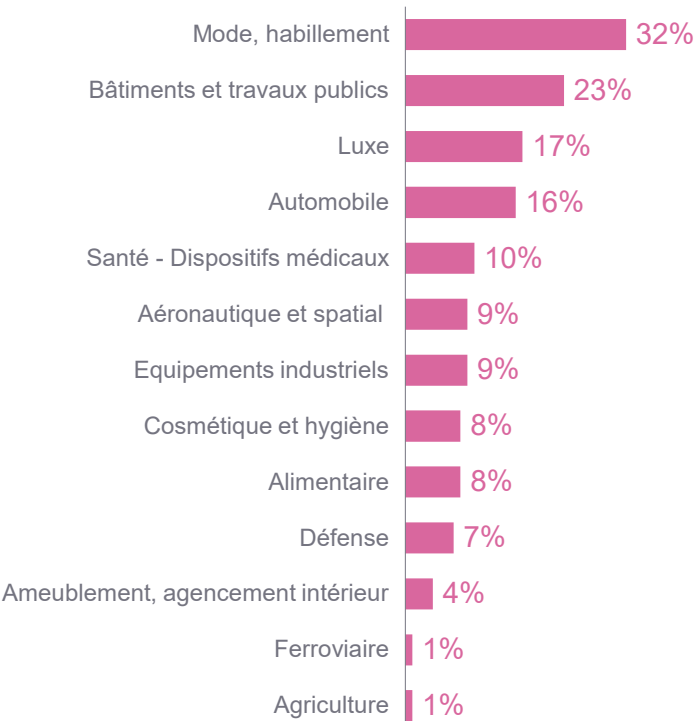
# Analyse des marchés clients dans la région Grand Est

## Focus sur les marchés clients des branches considérées comme multi-marchés

### Part des effectifs salariés travaillant au sein d'entreprises adressant chaque marché client selon leur regroupement de branche d'appartenance

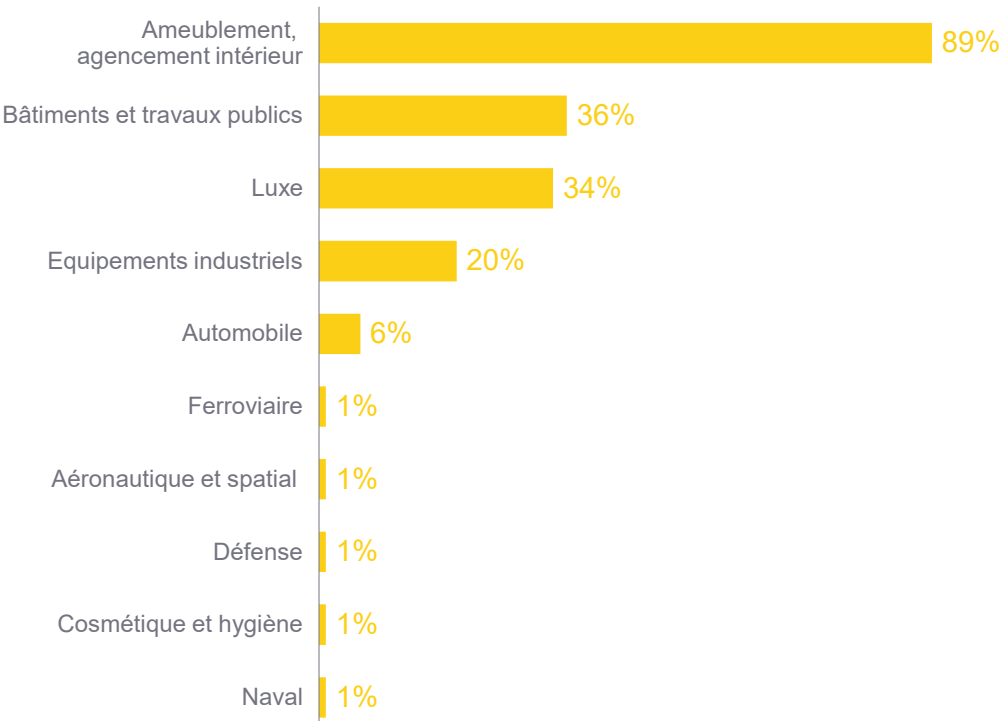
Source : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; retraitement EY

#### Regroupement Industries créatives et techniques, mode, luxe



Clé de lecture : 32% des salariés du regroupement de branches Industries créatives et techniques, mode, luxe travaillent au sein d'entreprises adressant le marché Mode, habillement

#### Regroupement Ameublement, bois, jouets et puériculture



Clé de lecture : 89% des salariés du regroupement de branches Ameublement, bois, jouets et puériculture travaillent au sein d'une entreprise adressant le marché Ameublement, agencement intérieur

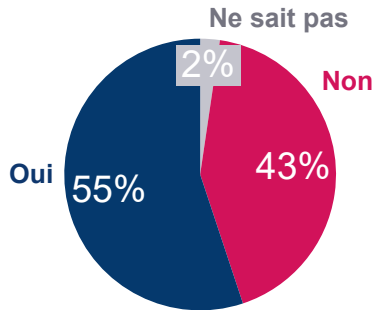


# Les marchés clients des établissements de l'interindustrie en Grand Est

55% des établissements ont connu une évolution de leurs marchés clients ces cinq dernières années

## Répartition des établissements de l'interindustrie en Grand Est ayant connu une évolution de leurs marchés clients depuis 5 ans

Source : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; retraitement EY



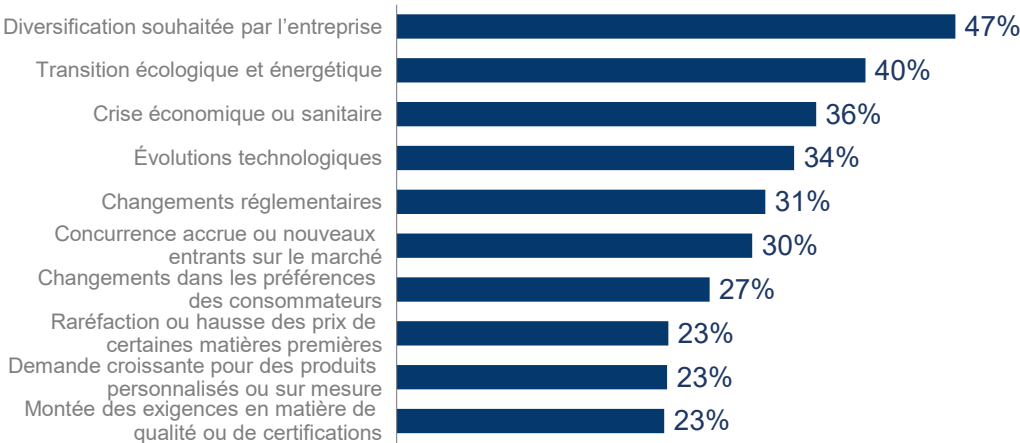
55% des établissements de l'interindustrie en Grand Est font part d'une évolution de leurs marchés clients ces 5 dernières années. Les principales raisons de ces évolutions sont :

- La **diversification souhaitée de l'entreprise vers de nouveaux marchés** (47% des établissements).

« L'entreprise souhaite faire évoluer son marché du BtoC au BtoB et étendre zone de chalandise. Elle axe son développement sur du marketing digital. »  
**Fabrication de l'ameublement**  
10 à 49 salariés – Haute-Marne

## 10 premières raisons de l'évolution des marchés clients des établissements de l'interindustrie en Grand Est

Source : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; retraitement EY



- Au-delà de la diversification, plusieurs facteurs de **pression externe** poussent les entreprises à faire évoluer leurs marchés clients. Cette pression s'illustre à de multiples niveaux :

- La **transition écologique et environnementale** (40% des établissements concernés).
- Les **répercussions de la crise sanitaire liée au Covid-19** (36% des établissements concernés).
- Les **évolutions technologiques** (34% des établissements concernés).

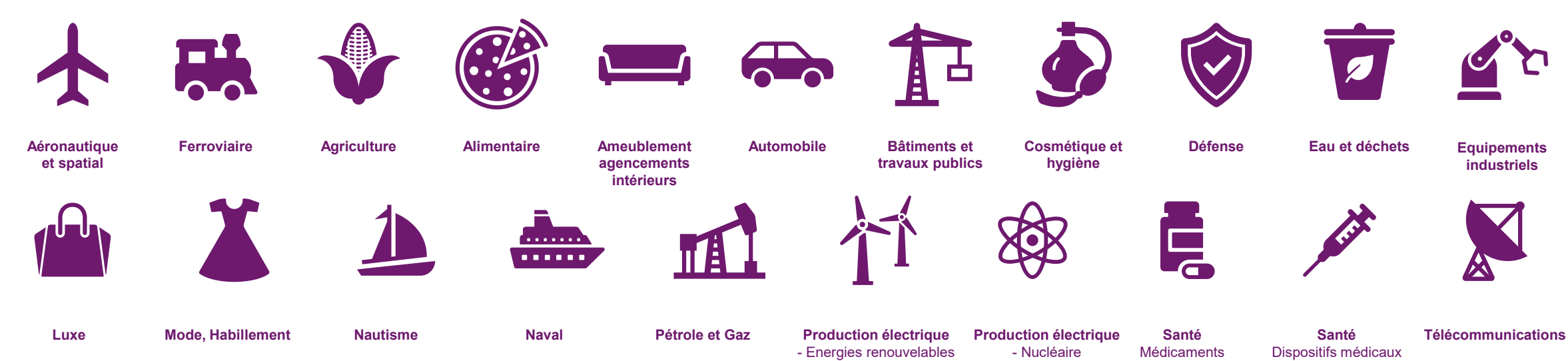
« Il y a toujours une activité de conditionnement des médicaments mais de plus en plus sur mesure, les clients voulant moins d'impact sur l'écologie par l'utilisation de matériaux plus biodégradables »  
**Industrie Pharmaceutique**  
50 à 249 salariés – Marne

- **31%** entreprises soulignent également un **changement réglementaire** comme une des raisons majeures expliquant l'évolution de leurs marchés clients.



# Des focus ont été réalisés sur les 4 principaux marchés clients des entreprises de l'interindustrie en Grand Est

## 21 marchés clients identifiés par les entreprises de l'interindustrie en Grand Est



### 4 focus réalisés



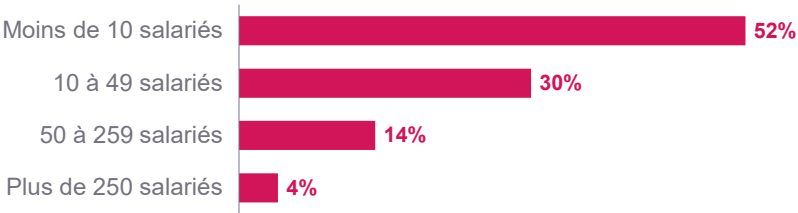
# Focus sur les principaux marchés clients des branches multi-marchés en région Grand Est (1/2)

## Le marché de l'automobile

**23%** des établissements en région ont l'automobile comme marché client principal.

**40%** des salariés en région travaillent au sein d'entreprises qui ont le marché de l'automobile comme marché client principal

Répartition des établissements positionnés sur le marché de l'automobile par tranche d'effectifs salariés

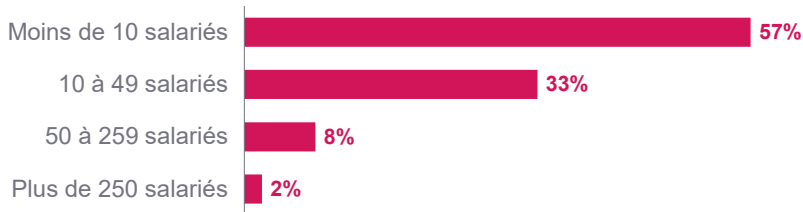


## Le marché des équipements industriels

**41%** des établissements en région ont les équipements industriels comme marché client principal.

**37%** des salariés en région travaillent au sein d'entreprises qui ont le marché des équipements industriels comme marché client principal

Répartition des établissements positionnés sur le marché des équipements industriels par tranche d'effectifs salariés



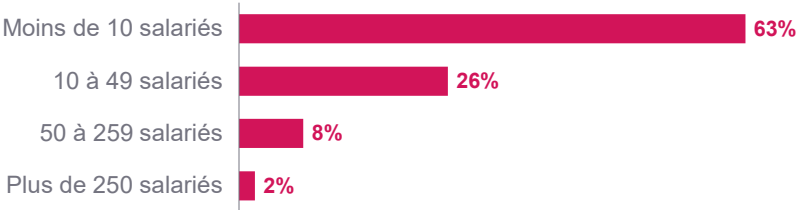
# Focus sur les principaux marchés clients des branches multi-marchés en région Grand Est (2/2)

## Le marché des Bâtiments Travaux Publics

**28%** des établissements en région ont les Bâtiments Travaux Publics comme marché client principal.

**23%** des salariés en région travaillent au sein d'entreprises qui ont le marché du Bâtiment Travaux Publics comme marché client principal

Répartition des établissements positionnés sur le marché de l'automobile par tranche d'effectifs salariés

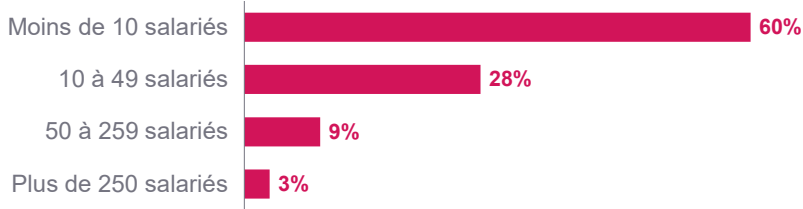


## Le marché du l'alimentaire

**15%** des établissements en région ont l'alimentaire comme marché client principal.

**16%** des salariés en région travaillent au sein d'entreprises qui ont le marché de l'alimentaire comme marché client principal

Répartition des établissements positionnés sur le marché des équipements industriels par tranche d'effectifs salariés



# Marché client de l'Automobile (1/2)

## Enjeux prospectifs

### Tensions sur le marché mondial

- Le marché des véhicules particuliers neufs est resté en 2023 près de **20% sous son niveau de 2019**. La fin de l'exercice 2024 devrait confirmer la crise en cours sur le marché avec une baisse continue à moyen terme : -2,5% en 2024 et une projection de -3% sur l'année 2025 pour les réseaux de distribution. Après une la reprise post-covid, le marché connaît un ralentissement face à l'**envolée des cours des matières premières** conduisant à une **augmentation des prix** (augmentation de plus de **40%** du prix moyen entre 2018 et 2023).
- Au niveau des **productions de voitures**, l'année 2024 souligne une **contraction du marché** : la production se **repliera de 9%** (alors que 2023 connaissait une croissance de 13%). La **fabrication d'équipements automobiles** suit la même tendance avec un **repli de 7,5%**.
- À noter également que le **prix à la production** est en **constante augmentation** depuis 2015 : **+36%** entre 2015 et 2023
- Parallèlement, **la demande évolue** : les **achats d'occasion cannibalisent le marché** et permettent de limiter l'impact de l'augmentation récente des prix. De plus, de manière structurante, **la voiture apparaît moins comme un investissement obligatoire ni même prioritaire** (généralisation du télétravail, utilisation croissante de mobilités collectives, important effort financier à consentir).

### Véhicules électriques (VE) et voitures hybrides

- Le passage vers des **véhicules plus respectueux de l'environnement** notamment par **la législation européenne** interdisant la mise sur le marché de véhicules neufs à moteur thermique à horizon 2025, est un défi majeur pour le marché automobile français. En 2023, les ventes de ce type de véhicule ont représenté près de **17%** de parts de marché à l'année (en **hausse de 10 points** par rapport à 2020). Cette tendance est notamment soutenue par des **incitations gouvernementales** lancées ou reconduites ces dernières années. Pour autant, 2025 marque une **nouvelle baisse du bonus écologique** pour l'achat d'une voiture électrique neuve.
- Par ailleurs, les batteries de voitures électriques nécessitent un **approvisionnement en matières premières** aujourd'hui **concentrées** par certains pays : la Chine contrôle par exemple la majeure partie de la production en terres rares, la RDC produit la majorité du Cobalt.
- Enfin, les constructeurs français et européens doivent aujourd'hui faire face à la **domination chinoise sur le marché** qui continue de croître : en 2024, **un quart des voitures neuves vendues en Europe étaient des marques chinoises** (contre moins de 4% en 2020).

## Marché client de l'Automobile (2/2)

### Enjeux prospectifs

#### Réglementation et politique publique

- L'UE, avec son **Green Deal européen**, vise une réduction des émissions de gaz à effet de serre de **55%** d'ici 2030 et l'**interdiction des ventes de véhicules thermiques** à partir de 2035. Le **règlement européen** qui entrera pleinement en vigueur en 2025 concernant la fabrication des batteries de véhicules électriques impose de **nouvelles exigences drastiques** aux fabricants. Si l'**objectif est d'améliorer la durabilité** et la **traçabilité du des composants utilisés**, une **répercussion sur les coûts de production** (et donc sur les prix) est à prévoir. La taxation des voitures chinoises, adoptée par l'UE mais décriée par un certain nombre de pays craignant une guerre commerciale avec Pékin, doit parallèlement permettre aux constructeurs européens de moins subir les prix pratiqués par la Chine.
- Le plan de relance **France 2030** prévoit également un plan de soutien à la filière automobile avec un investissement de **5 milliards d'euros** pour **moderniser** l'industrie automobile et **accélérer la transition** vers des technologies propres.

#### Implantation de Gigafactories en région – besoin de sous-traitance

- L'accélération de la transition vers le **véhicule électrique** transforme en profondeur le marché client de nombreuses entreprises industrielles du Grand Est. De plus en plus de donneurs d'ordres attendent des solutions adaptées aux chaînes de traction électrique, aux batteries, à l'électronique embarquée ou aux pièces allégées.
- L'**implantation annoncée par Blue Solutions** (groupe Bolloré) d'une gigafactory de batteries solides à l'horizon 2029 sur le territoire, dans une logique de production européenne souveraine, constitue un signal fort. Ce type d'investissement induit des **besoins massifs en sous-traitance sur des postes techniques** (usinage, connectique, plasturgie technique, chimie des matériaux) **et sur des services industriels associés** (maintenance, nettoyage technique, contrôle qualité, logistique à flux tendus).
- Pour les sous-traitants industriels régionaux historiquement positionnés sur la mécanique ou les motorisations thermiques, il s'agit de **reconfigurer leur offre vers les technologies du véhicule électrique** : matériaux compatibles avec les batteries, intégration de composants électroniques, adaptation des tolérances et des cadences.
- Cette dynamique amène également les branches professionnelles à **repenser leurs besoins en compétences et en formation, en lien avec les normes spécifiques des gigafactories** (sécurité, environnement, process) et la montée en gamme des cahiers des charges constructeurs.

# Marché client de l'Équipement industriel

## Enjeux prospectifs

### Cycles d'investissement différenciés selon les filières

- Le secteur de l'équipement industriel fait face à une **demande différenciée selon les secteurs d'activité** : recul marqué dans l'automobile et le BTP, mais dynamique soutenue dans l'agroalimentaire, la logistique, la santé ou encore les énergies renouvelables.
- Cette hétérogénéité crée des tensions sur la chaîne de valeur** : difficultés à lisser la production, ajustements permanents des capacités, et renforcement des fonctions commerciales pour cibler les secteurs les plus résilients. **Dans les régions industrielles, les recrutements sont tirés par ces marchés porteurs.**

### Réindustrialisation et montée en gamme de l'appareil productif

- Le retour de l'industrie au cœur des politiques publiques redonne de la visibilité aux acteurs de l'équipement.** France 2030, les fonds européens ou les plans de relance régionaux soutiennent massivement l'automatisation, la numérisation et la robotisation des PME industrielles. Toutefois, **cette dimension de soutien public tend à se limiter** au regard des contraintes budgétaires des acteurs publics.
- Ces investissements, souvent concentrés dans des territoires dotés de main-d'œuvre qualifiée et d'infrastructures**, alimentent la demande pour des équipements capables de concilier performance, compacité, maintenance facilitée et montée en gamme technologique.

### Transition énergétique et performance environnementale

- La trajectoire vers la neutralité carbone** impose aux industriels des **transformations profondes de leurs outils**. La demande s'oriente vers des **équipements plus sobres, électrifiés, connectés**, et intégrant des solutions de pilotage énergétique ou de captage des émissions.
- Cette évolution est portée autant par les exigences réglementaires** que par **les hausses des coûts de l'énergie** ou les attentes croissantes des donneurs d'ordre. Les fabricants doivent être en mesure d'accompagner les industriels dans cette transition, avec des gammes certifiées et adaptables aux procédés existants.

### Digitalisation, services associés et différenciation par l'usage

- La digitalisation bouleverse les modèles économiques** : les industriels ne recherchent plus seulement une machine, mais une solution intégrée. Le développement de l'IoT, de la maintenance prédictive, des plateformes de supervision ou des jumeaux numériques ouvre la voie à des offres packagées associant matériel, logiciel et services.
- Cette tendance redéfinit les rapports clients-fournisseurs**, avec des logiques de partenariat sur le long terme, de vente par usage ou de disponibilité garantie. Elle renforce les barrières à l'entrée sur certains segments, mais exige aussi une forte capacité d'innovation et d'accompagnement.

# Marché client du Bâtiment et des Travaux Publics

## Enjeux prospectifs

### Conjoncture économique défavorable

- En 2023, la construction de **logements neufs a chuté de plus de 20%**, marquant un ralentissement dû en partie à la complexité des nouvelles réglementations.
- Les **coûts de construction** augmentent en raison de la **hausse des prix des matériaux et des salaires**.
- Les **défaillances d'entreprises** dans le secteur de la construction ont ainsi augmenté de **plus de 40% en 2023** par rapport à l'année précédente.

### Réduction de l'empreinte environnementale de l'activité

- La **réduction de l'empreinte carbone** du BTP passe, entre autres, par la législation et le volet réglementaire (ex : Loi Climat et Résilience de 2021). Ainsi, en France, la **RE2020** impose des normes strictes en matière de performance énergétique et de réduction des émissions de carbone pour les nouvelles constructions.
- En parallèle, la **hausse structurelle des prix de l'énergie** constitue un élément moteur de la croissance de la construction verte. Les professionnels du BTP sont incités à proposer des solutions permettant d'améliorer les performances énergétiques des infrastructures, au profit de leur bilan carbone.
- Les entreprises du secteur tendent à développer de plus en plus de modes de construction alternatifs et ont davantage recours à des **matériaux durables**.

### Digitalisation des pratiques

- Les avancées technologiques et la digitalisation ont eu un impact majeur sur l'industrie de la construction. Le développement de nouveaux outils numériques a généré d'importants **gains de productivité** dans la gestion et la réalisation des projets.
- Les leaders du secteur investissent massivement dans le développement et l'utilisation de nouvelles technologies tels que le **BIM**, la **robotique**, les drones et l'**impression 3D** afin de favoriser la collaboration entre les parties prenantes, **limiter les accidents** et **réduire les coûts** liés aux erreurs réalisées sur les chantiers.

### Contexte démographique

- La plupart des pays développés sont confrontés à une baisse du taux de fécondité et à une augmentation de l'espérance de vie, ce qui engendre un **vieillessement structurel des populations**.
- L'augmentation de l'âge moyen d'une population entraîne une **demande accrue d'infrastructures** (centres de soins, amélioration des transports publics, etc.) et de logements (bâtiments adaptés aux besoins des personnes âgées). **L'immobilier de santé** (EHPAD, résidences gérées, etc.) est ainsi l'un des pans les plus dynamiques de la filière avec un **intérêt fort des investisseurs**.



# Marché client de l'Industrie Agro-alimentaire (IAA)

## Enjeux prospectifs

### Guerre des prix et justice sociale

- Par rapport au premier semestre 2022, les prix de la production des entreprises de l'Industrie agro-alimentaire ont **augmenté de 15,2%** au premier semestre 2023. Parallèlement et sur la même période, les volumes de production ont quant à eux **baisser de 2,5%** (cette baisse est particulièrement marquée pour la fabrication de boissons avec **-6,1%**).
- La **loi EGalim** de 2018 avait pour ambition de **rééquilibrer la répartition de la valeur** le long de l'ensemble de la chaîne de l'agroalimentaire et d'**encadrer la fixation du prix** : la déflation des prix contractés entre transformateurs et distributeurs avait certes été limitée, mais **sans pour autant rééquilibrer durablement le rapport de force existant**. En réponse aux faiblesses constatées de la loi, **EGalim 2** vise à mieux protéger la rémunération des producteurs alors même que la marge des IAA a augmenté de **47,3%** en 2023.

### Souveraineté alimentaire

- En valeur, la France présente **un excédent du commerce extérieur des IAA**, mais connaît une **forte baisse annuelle (-17,4% en valeur** au premier trimestre 2023). Hors période Covid, il s'agit de son **niveau le plus bas depuis 2009**.
- Concernant la production alimentaire seule, le **déficit du commerce extérieur** existant s'est particulièrement **creusé** sur la période 2022-2023. Hors boisson, le solde des échanges agroalimentaire est **structurellement déficitaire depuis 2014**.
- La **souveraineté alimentaire** est l'un des principaux enjeux de l'IAA mondiale : la France (et plus généralement l'UE) a initié des politiques publiques visant à **réduire sa dépendance vis-à-vis des importations extérieures**.
- La **guerre commerciale sur les droits de douanes** initiée par le Président Trump (États-Unis) au premier semestre 2025 vient remettre en cause les équilibres de souveraineté mondiale et suscite une grande incertitude sur les marchés

### Résilience et durabilité





















- En matière de **résilience et de durabilité**, le système alimentaire français affiche un score élevé selon le *Food Sustainability* (76,1/100 en 2022). Pour autant, certains secteurs de notation demeurent à travailler, et c'est notamment le cas de la gestion des eaux dont l'approvisionnement dépend à moitié d'importation et dont les méthodes de recyclage sont améliorables.
- Les **secteurs agricoles et agroalimentaires** représentent **18% des émissions brutes de CO2 en 2021** en France. Les **enjeux de durabilité** sont donc centraux pour les secteurs d'activité de cette industrie : décarbonation, transition RSE, gestion des ressources, économie circulaire, circuit court... Ils représentent des enjeux d'intérêt général au même titre que les 1<sup>ers</sup> enjeux prospectifs énoncés.

### Accord de libre-échange UE-Mercosur

- L'**accord de libre-échange** entre le Mercosur et l'UE est un enjeu majeur pour l'IAA française. L'exécutif français s'est **opposé à cet accord en l'état** : l'une des raisons avancées est l'arrivée massive de denrées alimentaires sur son territoire et sur le territoire européen qui constituerait une **concurrence supplémentaire** pour plusieurs de ses filières. La filière bovine souligne par exemple la potentielle concurrence des éleveurs brésiliens, moins soumis aux normes environnementales et sanitaires. À l'inverse, les producteurs de vin et spiritueux, de produits laitiers et de chocolat pourraient profiter d'un tel accord. Signé le 6 décembre 2024 par la Commission européenne, l'accord doit encore passer par un long processus pour être définitivement validé.



# Synthèse des impacts de l'évolution des principaux marchés clients pour les entreprises de l'interindustrie en Grand Est

Marché client n°1	Tension sur le marché mondial et entre sous-traitants / donneurs d'ordre	Difficulté d'une politique européenne sur les voitures électriques	Réglementation et politique publique d'appui à la transition verte	Implantation de Gigafactories en region – besoin de sous-traitance
<div>  Automobile </div>				
Marché client n°2	Cycles d'investissement différenciés selon les filières	Réindustrialisation et modernisation	Pression croissante sur la performance énergétique	Digitalisation des équipements
<div>  Equipements industriels </div>				
Marché client n°3	Conjoncture économique défavorable	Réduction de l'empreinte environnementale de l'activité	Technologie, IoT, Traitement de données	Contexte démographique
<div>  Bâtiments et travaux publics </div>				
Marché client n°4	Guerre des prix et justice sociale	Souveraineté alimentaire	Résilience et durabilité	Accord de libre-échange UE-Mercosur
<div>  Alimentaire </div>				



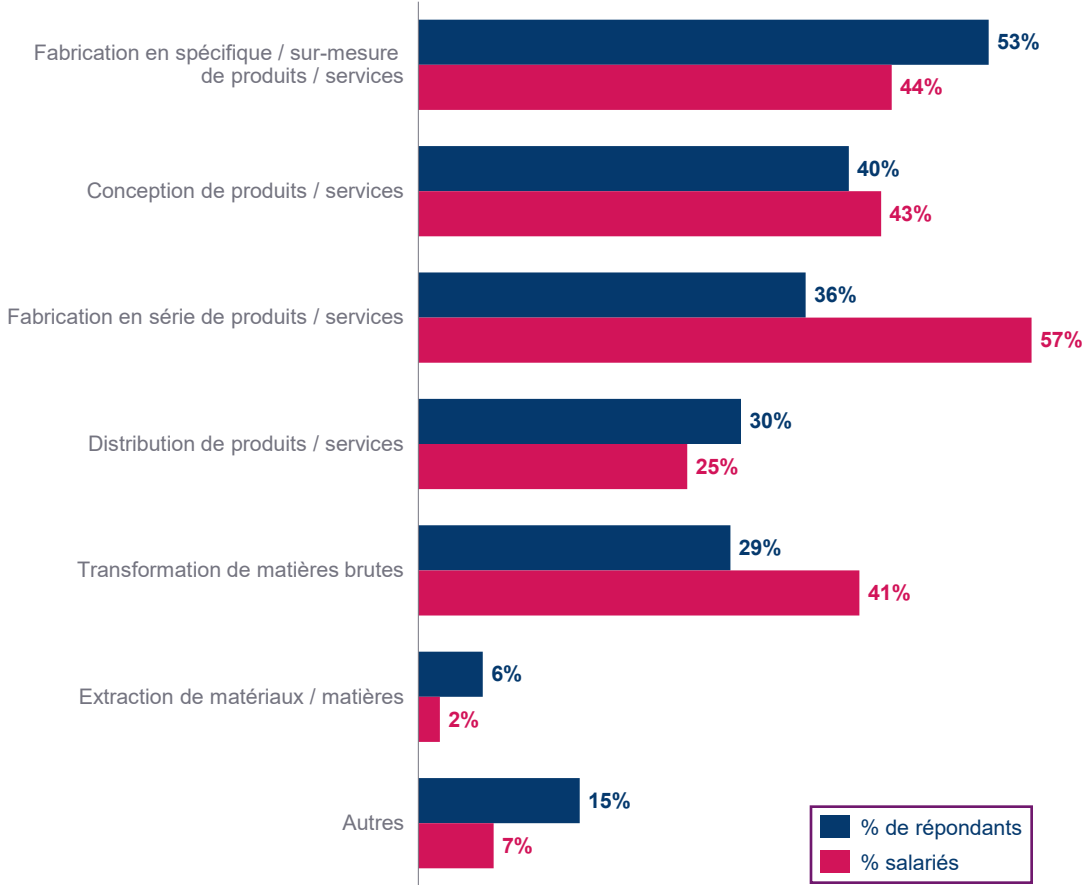
## 4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie

- Analyse des marchés clients et de leur évolution
- **Facteurs impactant et priorités stratégiques**

# La fabrication en série de produits/services, principal segment de la chaîne de valeur de l'interindustrie en nombre de salariés

## Répartition des établissements de l'interindustrie en Grand Est par segments de la chaîne de valeur de l'interindustrie

Source : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; retraitement EY



- Les établissements de l'interindustrie en Grand Est sont principalement positionnés sur **2 segments de la chaîne de valeur de l'interindustrie** :
  - La **fabrication sur mesure de produits et la fourniture de services personnalisés** avec **53% des établissements** de l'interindustrie concernés.
  - La **conception de produits et services** avec **40% des établissements** de l'interindustrie concernés.
- Si ces deux segments de la chaîne de valeur touchent également une part significative des salariés de l'interindustrie de la région Grand Est, un autre segment est quant à lui plus représenté en termes d'emplois salariés : **la fabrication en série de produits/services concerne 57% des emplois salariés**, pour seulement 36% des établissements présents sur cette partie de la chaîne de valeur.
- Cela s'explique notamment par **l'activité de grands groupes positionnés sur cette partie de la chaîne de valeur**, notamment Stellantis Auto SAS (8 800 salariés en région) ou encore Saint-Gobain Pam Canalisation (2 000 salariés en région). Parmi les entreprises de **plus de 250 salariés**, **70%** déclarent être positionnées sur le **segment de Fabrication en série de produits / services**.
- Le même constat s'effectue pour le positionnement sur le segment **transformation de matières brutes** : 52% des entreprises de plus de 250 salariés en région déclarent être positionnées sur ce segment contre 27% des entreprises de moins de 10 salariés

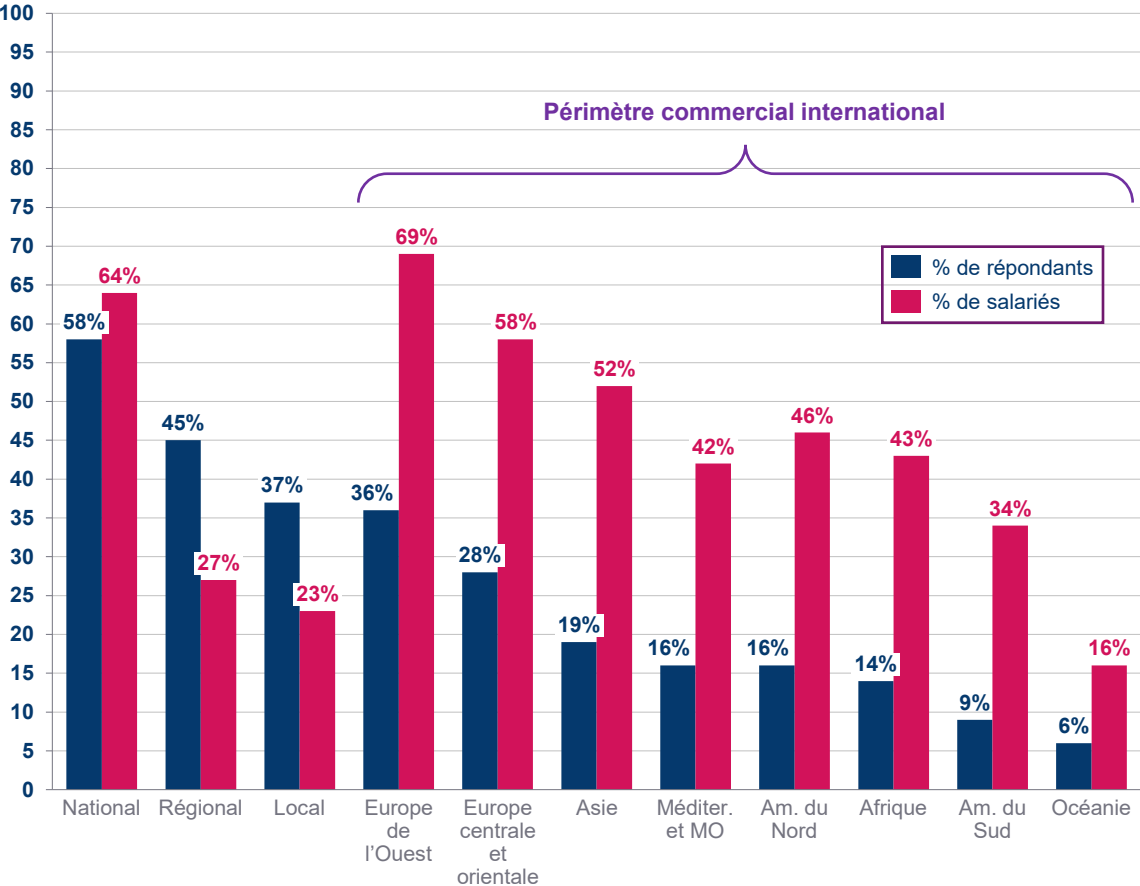


# Le périmètre commercial de l'interindustrie en Grand Est

58% des établissements et 64% des salariés de l'interindustrie adressent le marché national

## Périmètre commercial des établissements de l'interindustrie en Grand Est

Source : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; retraitement EY



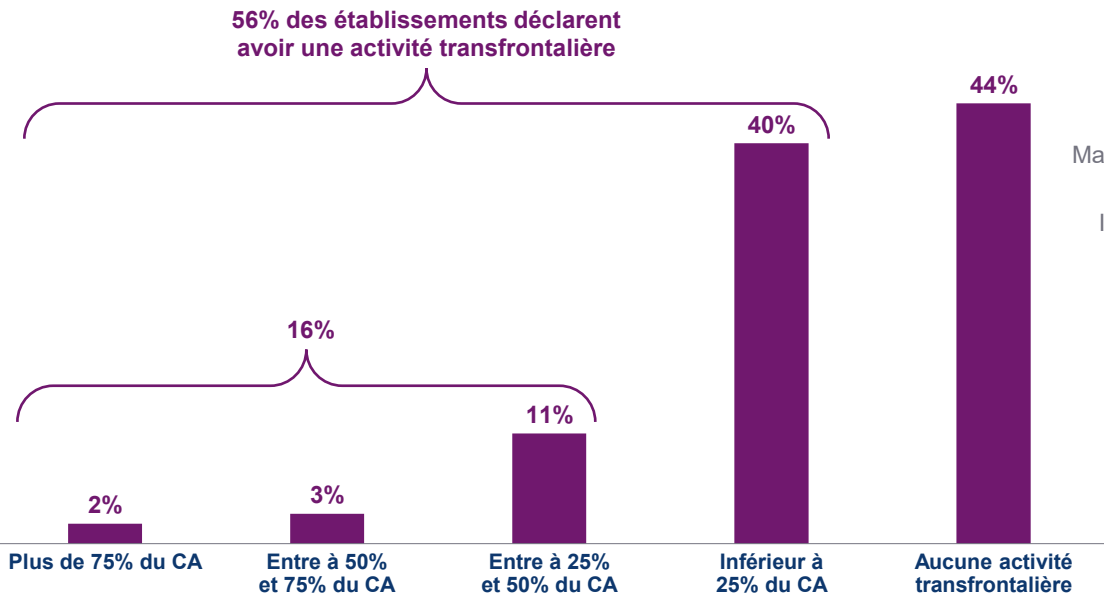
- Les établissements de l'interindustrie en Grand Est adressent principalement le **marché national** (58% des établissements) et le **marché régional** (45% des établissements). Les TPE-PME sont par ailleurs plus représentées que sur d'autres marchés :
- 69%** des établissements adressant le **marché régional** ont **moins de 10 salariés**
- 53%** des établissements adressant le **marché national** ont **moins de 10 salariés**
- À titre de comparaison, le marché d'**Europe de l'Ouest** est adressé à **54%** par des établissements de **50 salariés et plus**. **36% des établissements et 69% des salariés de l'interindustrie** sont concernés par ce marché, ce qui en fait le **premier marché adressé en termes d'emploi devant le marché national**.
- Les écarts observés entre les pourcentages de répondants et de salariés concernés pour le **périmètre commercial international** s'expliquent par la **présence plus importante des entreprises de plus grandes tailles** : **53%** des entreprises adressant ces marchés ont **50 salariés ou plus** et **5%** ont **plus de 250 salariés**. A l'inverse, pour les **périmètres nationaux, régionaux et locaux**, **61%** des entreprises répondantes ont **moins de 10 salariés**



# 53% des établissements de l'interindustrie déclarent ne pas avoir d'activité transfrontalière mais des différences s'observent selon les regroupements

## Répartition des établissements de l'interindustrie selon leur part d'activité transfrontalière dans le CA en région

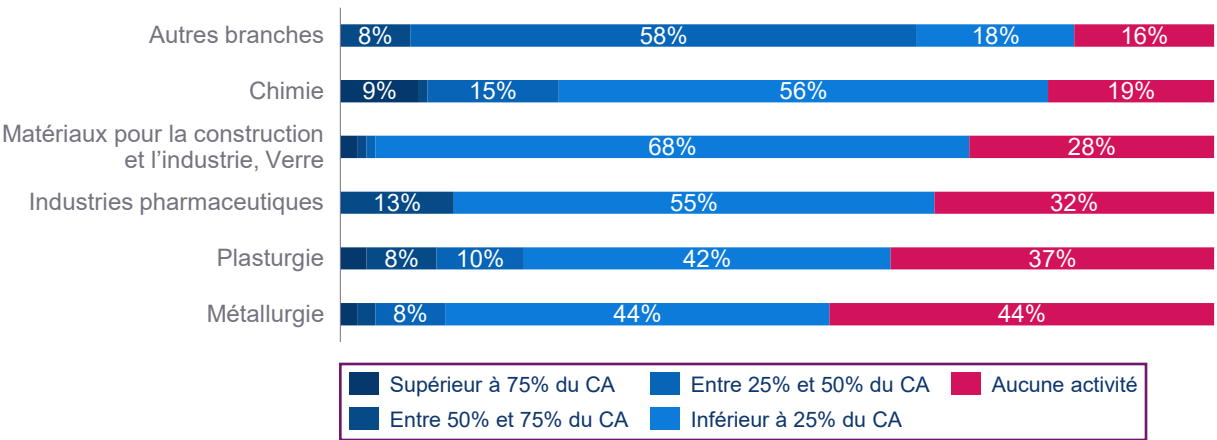
Source : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; retraitement EY



- La **proximité** du Grand Est avec des **marchés étrangers** (Belgique Luxembourg, Allemagne et Suisse) **offre à la région des potentiels de développement singuliers**. Pour autant, **44% des établissements** déclarent ne pas avoir d'activité transfrontalière.
- Le poids dans le chiffre d'affaires des établissements concernés est par ailleurs faible : **16%** des établissements déclarent que leur activité transfrontalière représente plus de **25% de leur chiffre d'affaires**.

## Focus sur les 6 regroupements et branches dont l'activité transfrontalière représente plus de 50% du chiffre d'affaires

Source : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; retraitement EY



- 6 regroupements de branches** comprennent des établissements dont **au moins 50%** déclarent avoir une **activité transfrontalière**.
- 81%** des établissements de la branche **Chimie** déclarent avoir une activité transfrontalière, contre **56%** pour la branche **Métallurgie**.
- Parmi les entreprises ayant une activité transfrontalière, **13%** des établissements du regroupement des **Industries Pharmaceutiques** réalisent au moins plus de 75% de leur chiffre d'affaires au sein de territoires transfrontaliers.
- Le regroupement "Autres Branches" se démarque des autres catégories d'analyse : **84% des établissements** déclarent avoir une **activité transfrontalière** et pour **66%** cette activité représente **au minimum 50% de leur chiffre d'affaires**.

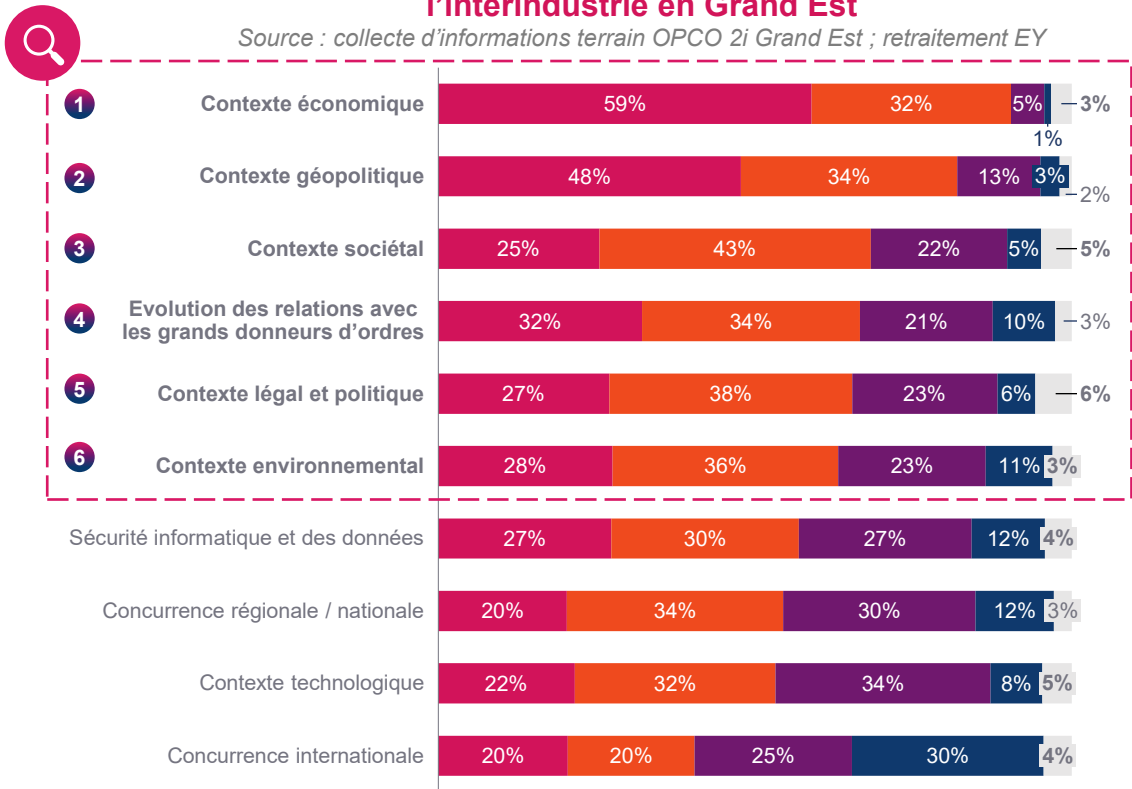


# Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

## 6 facteurs impactent plus de la moitié des établissements de l'interindustrie en Grand Est

### Les principaux facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie en Grand Est

Source : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; retraitement EY



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

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

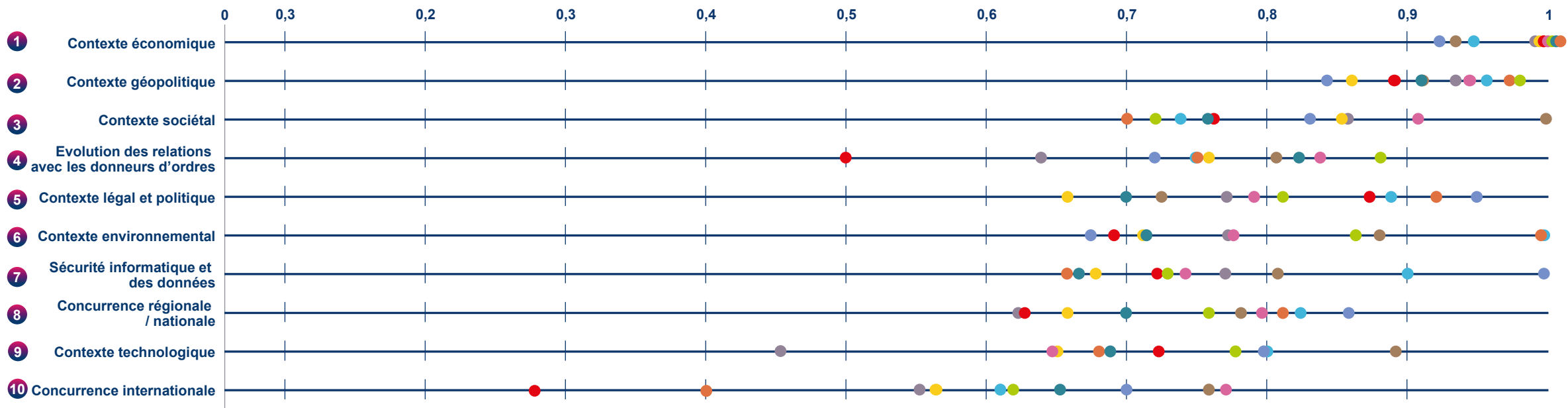
Près de 2 établissements sur 3 de l'interindustrie en Grand Est sont concernés par 6 facteurs externes impactant leur activité :

- 1. Le contexte économique (91% des établissements).** L'économie française fait face à un ralentissement de la croissance notamment marqué par une **inflation persistante** et une **hausse des taux d'intérêt** qui poussent les entreprises à **freiner leurs investissements**.
- 2. Le contexte géopolitique (82% des établissements).** Les récentes **crises internationales** en Europe et au Moyen-Orient, ainsi que les **changements politiques** des derniers mois comme l'élection présidentielle américaine questionnent l'approvisionnement des entreprises et l'accès à certains marchés.
- 3. Le contexte sociétal (68% des établissements).** L'évolution des **besoins et la disponibilité de la main-d'œuvre** impactent directement l'activité et la **compétitivité** des entreprises. De même, les **nouvelles attentes des consommateurs** obligent les entreprises à adapter leurs produits / services pour répondre aux nouveaux modes de consommation.
- 4. Les relations avec les grands donneurs d'ordre (66% des établissements).** Plus une entreprise est **positionnée sur un marché unique avec un nombre réduit de grand donneur d'ordre**, plus elle est **dépendante** de ses relations avec eux.
- 5. Le contexte légal et politique (65% des établissements).** Les récentes évolutions du contexte politique français questionnent la stabilité de l'activité des entreprises qui sont également soumises aux enjeux réglementaires liés au **respect des normes (CSRD)**.
- 6. Le contexte environnemental (64% des établissements).** En plus des changements des **modes de consommation**, les industries doivent anticiper des contraintes environnementales et climatiques liées à leur activité (sécheresses, inondations...). Cela implique la **sécurisation** des sites de production et les circuits d'approvisionnement, mais aussi des changements dans le process de production pour **décarboner l'activité et réduire la consommation**.



# Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

## Focus par catégories d'analyse



### **i** Précisions méthodologiques :

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

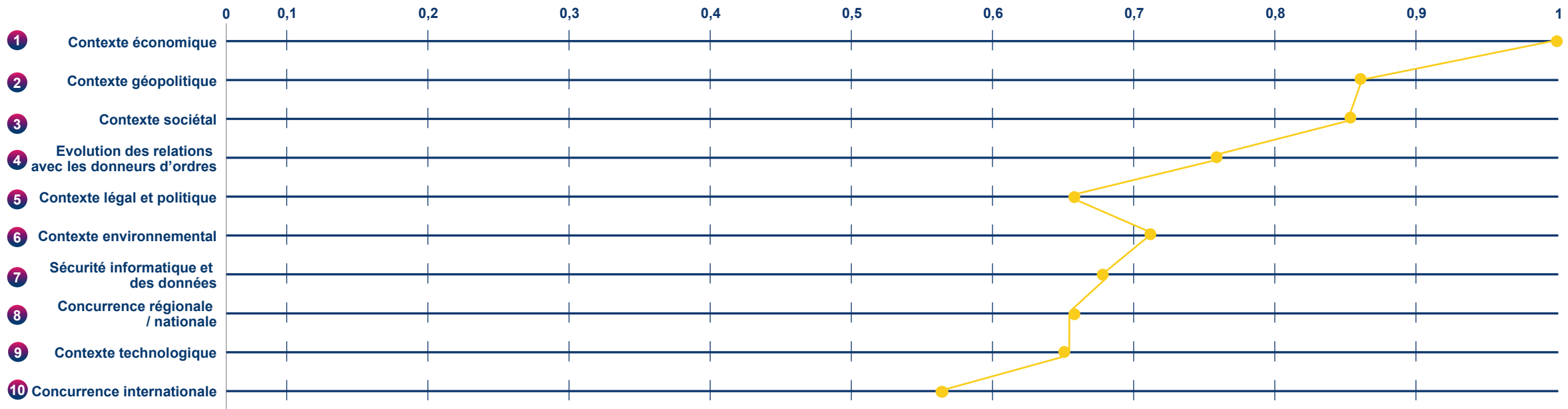
**1** Classement des facteurs externes qui impactent les établissements de l'interindustrie par agrégation des facteurs à « Très fort impact » et « Fort impact »

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



# Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

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



« L'entreprise subit le contexte politique et économique tant sur le marché des particuliers (activité bâtiment neuf et rénovation en berne) que sur le marché santé avec la baisse des budgets. »

**Entreprise de la branche Fabrication de l'ameublement**

10 à 49 salariés – Vosges

### **i** Précisions méthodologiques :

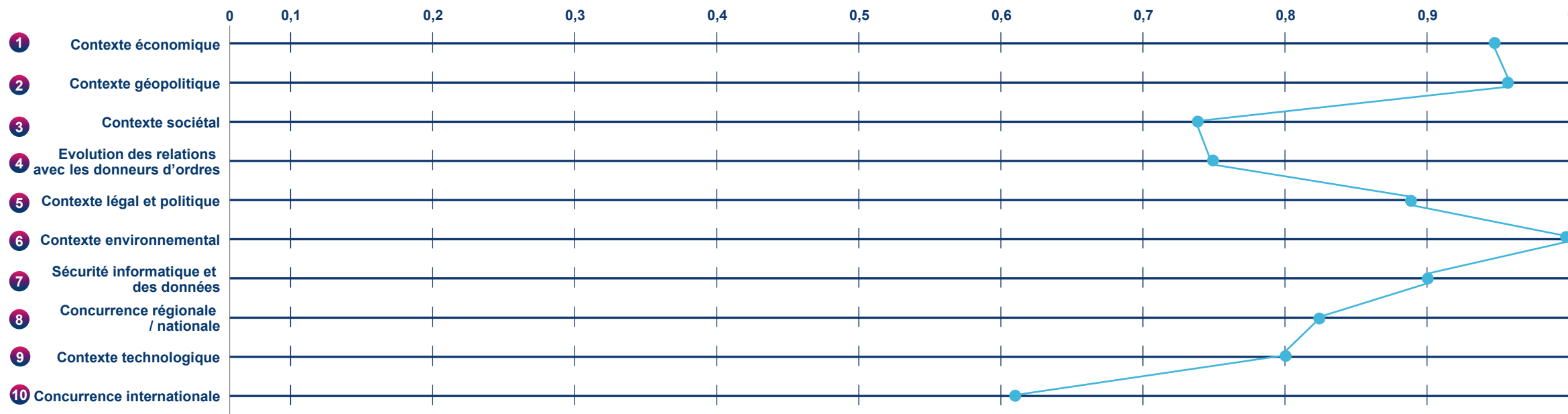
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

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



# Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

## Focus par catégories d'analyse – Chimie



« La décarbonation et le recyclage des matières sont les deux enjeux les plus importants à adresser par l'entreprise dans les prochaines années »

**Entreprise de la branche Chimie**

50 à 249 salariés – Haut-Rhin

### **i** Précisions méthodologiques :

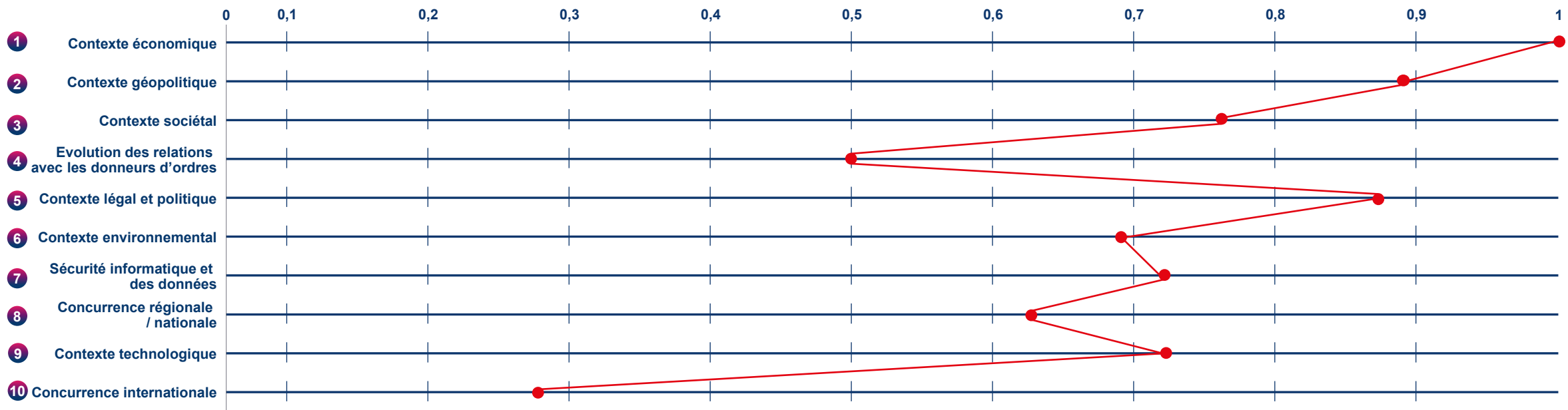
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

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



# Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

## Focus par catégories d'analyse – Energie et services énergétiques



« La concurrence est plus nationale qu'avant (notamment sur l'installation des PAC). Avant, sur ce type d'activité, la concurrence était plutôt locale. »

**Entreprise de la branche Services d'efficacité énergétique**  
Moins de 10 salariés – Bas-Rhin

### **i** Précisions méthodologiques :

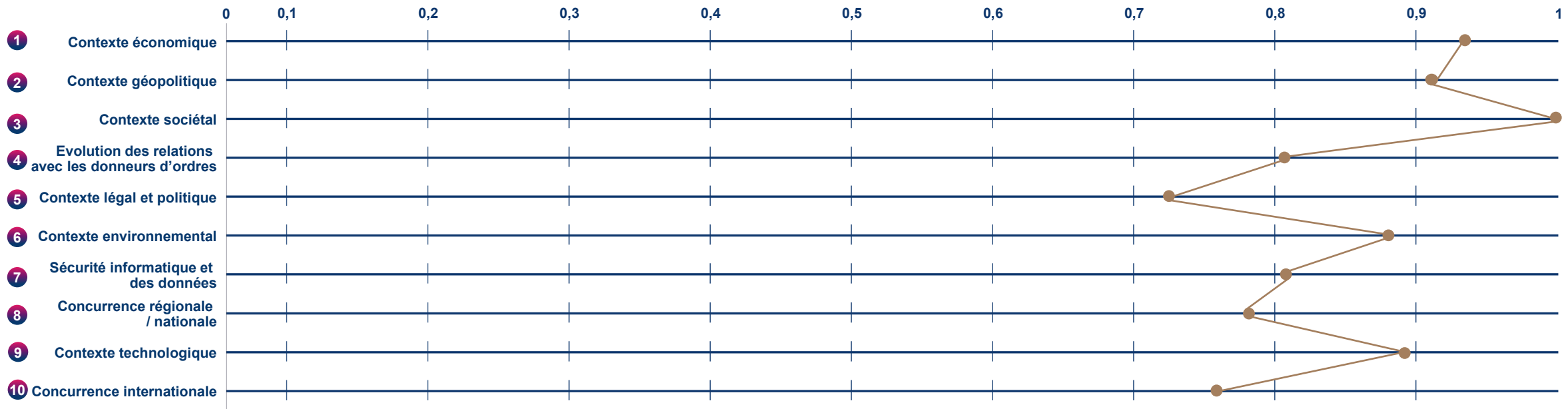
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

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



# Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

## Focus par catégories d'analyse – Industrie papier carton



« On subit une pression constante de la concurrence internationale, et les tensions géopolitiques n'arrangent rien. Nos relations avec les donneurs d'ordres deviennent aussi plus complexes. »

**Entreprise de la branche Industrie papier carton**  
10 à 49 salariés – Aube

### **i** Précisions méthodologiques :

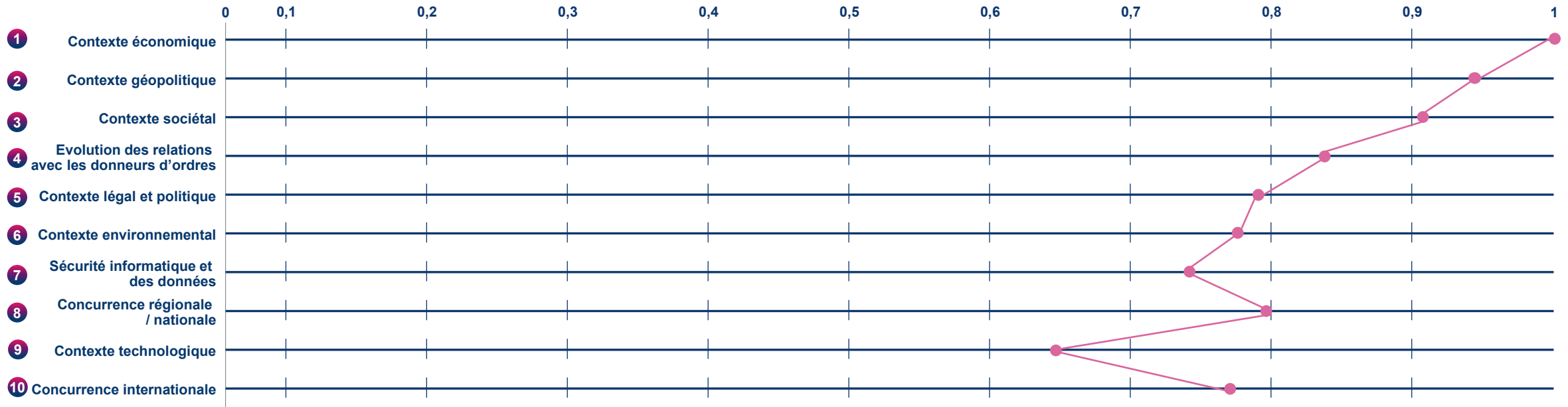
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

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



# Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

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



« Ce qui est le plus impactant pour l'entreprise c'est la concurrence internationale sur la filière textile »  
**Entreprise de la branche Textile**  
 50 à 249 salariés – Aube

« C'est simple : plus les particuliers peuvent consommer dans les restaurants et hôtels, plus ils utilisent les couverts de nos clients qui doivent les remplacer »  
**Entreprise de la branche Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie**  
 10 à 49 salariés – Haute-Marne

## i Précisions méthodologiques :

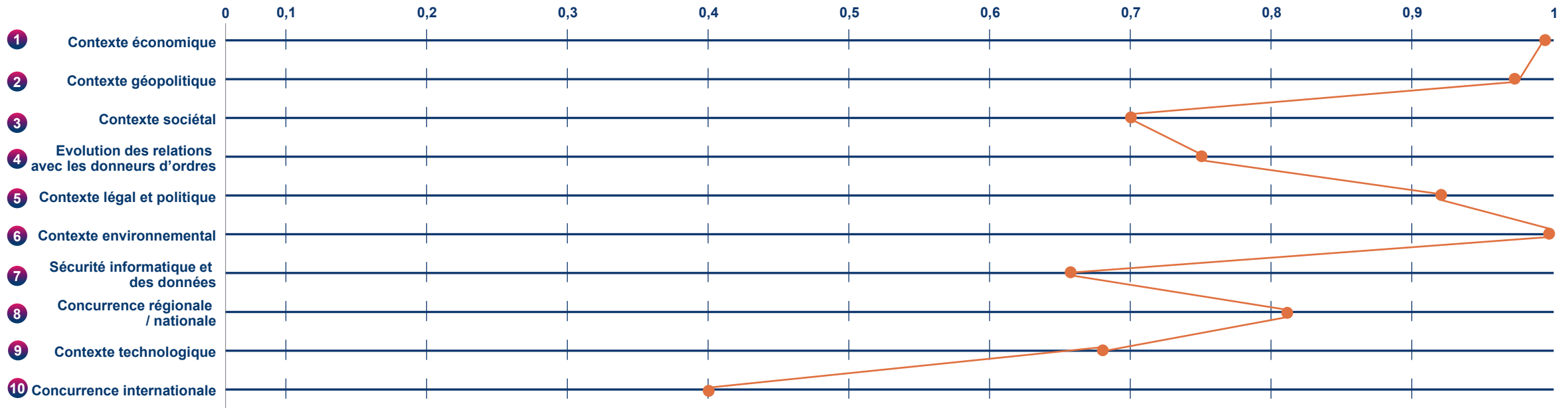
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

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



# Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

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



« La crise du secteur du bâtiment et plus globalement de l'industrie est le premier facteur impactant l'activité »  
**Entreprise de la branche Fabrication mécanique du verre**  
 Moins de 10 salariés – Meurthe-et-Moselle

« Le contexte géopolitique est profondément structurant pour l'activité et notamment sur l'Europe »  
**Entreprise de la branche Carrières et matériaux**  
 10 à 49 salariés – Bas-Rhin

### i Précisions méthodologiques :

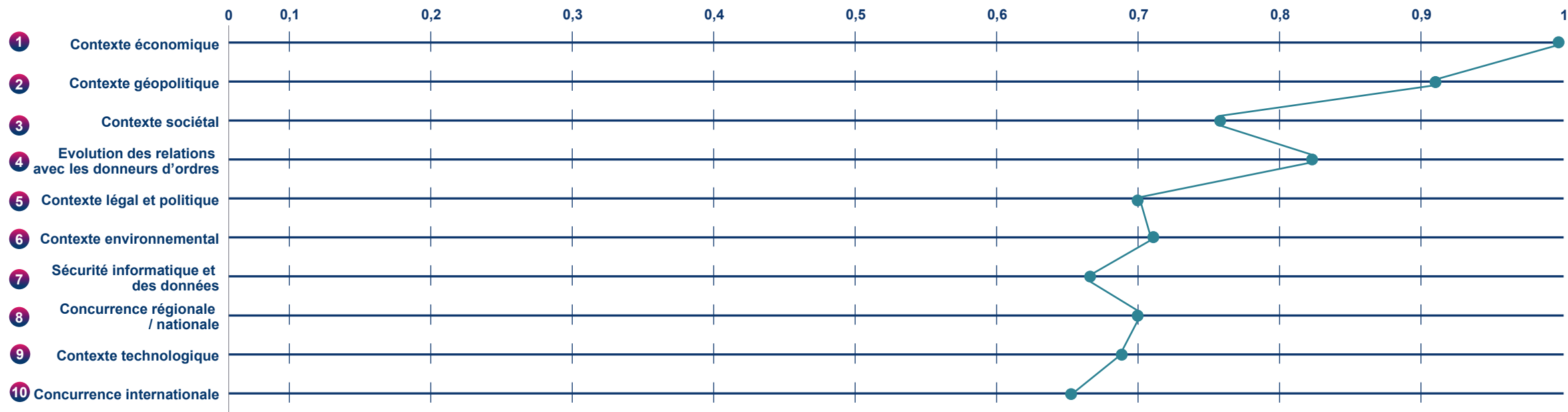
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

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



# Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

## Focus par catégories d'analyse – Métallurgie



« La crise de l'industrie avec les hausses des coûts et le contexte géopolitique impact durement notre carnet de commandes de machines industrielles »

**Entreprise de la branche Métallurgie – Secteur Mécanique**  
10 à 49 salariés – Haut-Rhin

### **i** Précisions méthodologiques :

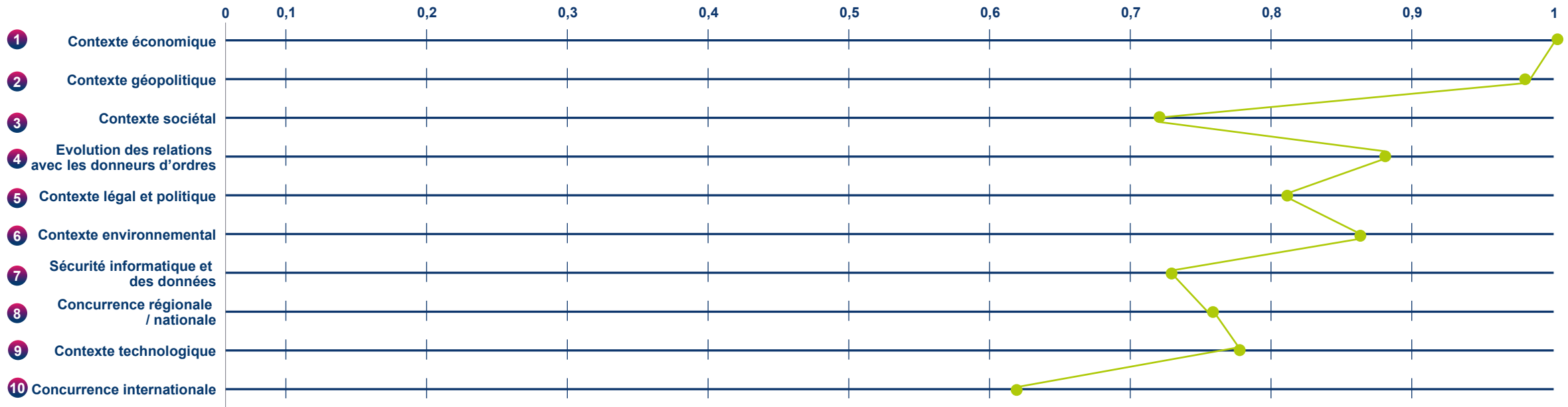
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

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



# Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

## Focus par catégories d'analyse – Plasturgie



« Nous subissons la concurrence locale de 3 concurrents dans un rayon de 2h de route. De plus, nous travaillons pour des entreprises de l'ameublement de luxe qui subissent le contexte politique et économique international. »

**Entreprise de la branche Plasturgie**  
Moins de 10 salariés – Haute-Marne

### **i** Précisions méthodologiques :

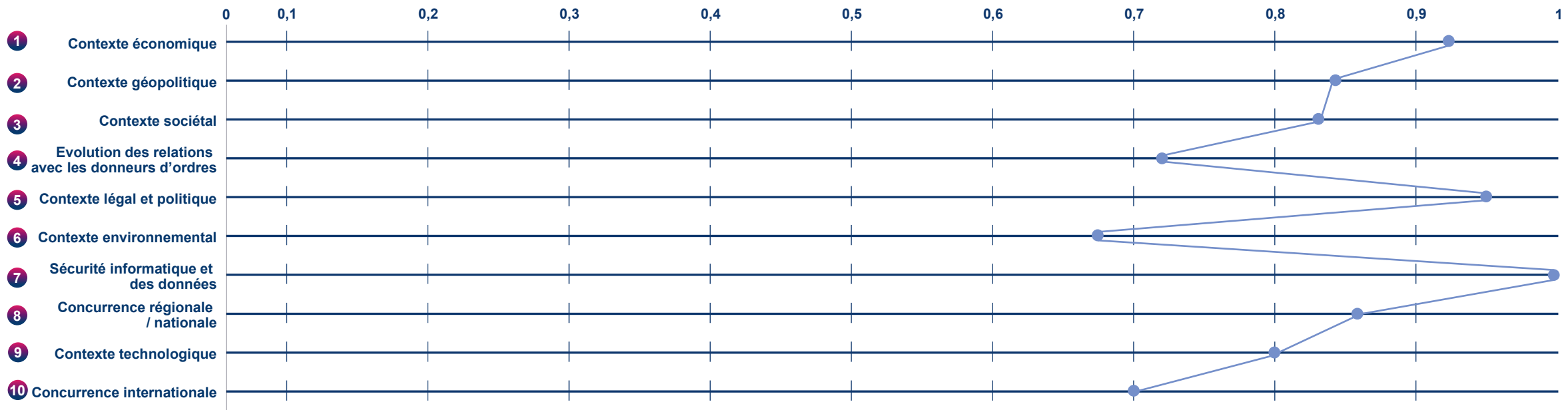
Les réponses des entreprises ont été pondérées en attribuant une notation selon le degré d'impact de chaque facteur externe sur une échelle de 0 (Aucun impact) à 1 point (Très fort impact).

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



# Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

## Focus par catégories d'analyse – Industries pharmaceutiques



« La première difficulté pour l'entreprise, c'est la disponibilité et la rupture de certaines matières premières et médicaments »

**Entreprise de la branche Industries pharmaceutique**  
10 à 49 salariés – Haut-Rhin

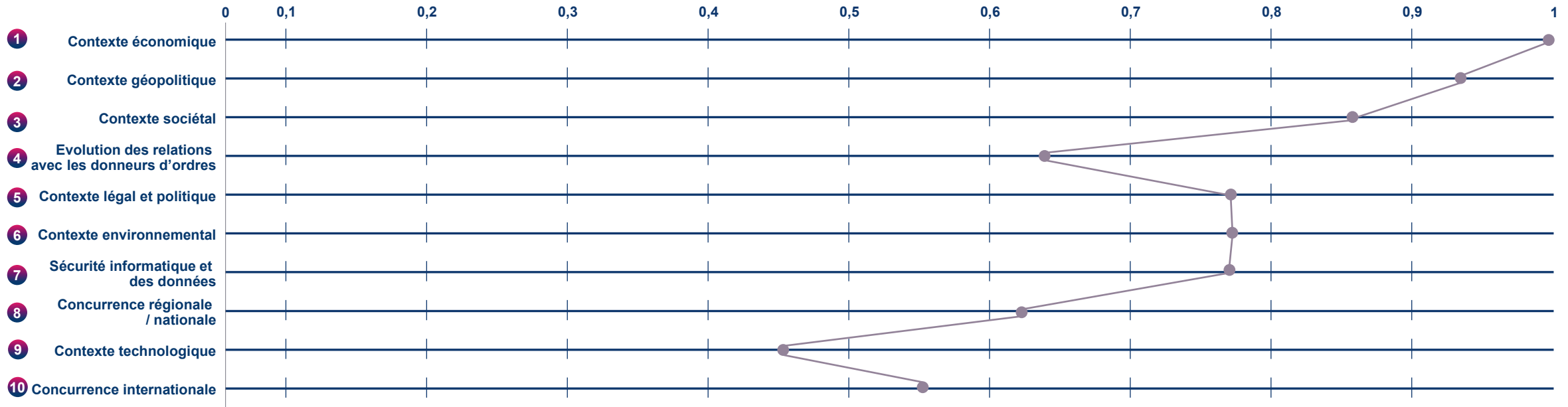
### **i** Précisions méthodologiques :

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

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

# Les facteurs externes qui impactent les établissements interindustriels

## Focus par catégories d'analyse – Autres branches



« La CSRD est particulièrement impactant pour notre activité »

**Entreprise de la branche Recyclage**

Plus de 250 salariés – Bas-Rhin

« La concurrence est forte, sauf sur les produits de niches comme les pédaliers »

**Entreprise de la branche Caoutchouc**

Plus de 250 salariés – Marne

### **i** Précisions méthodologiques :

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

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

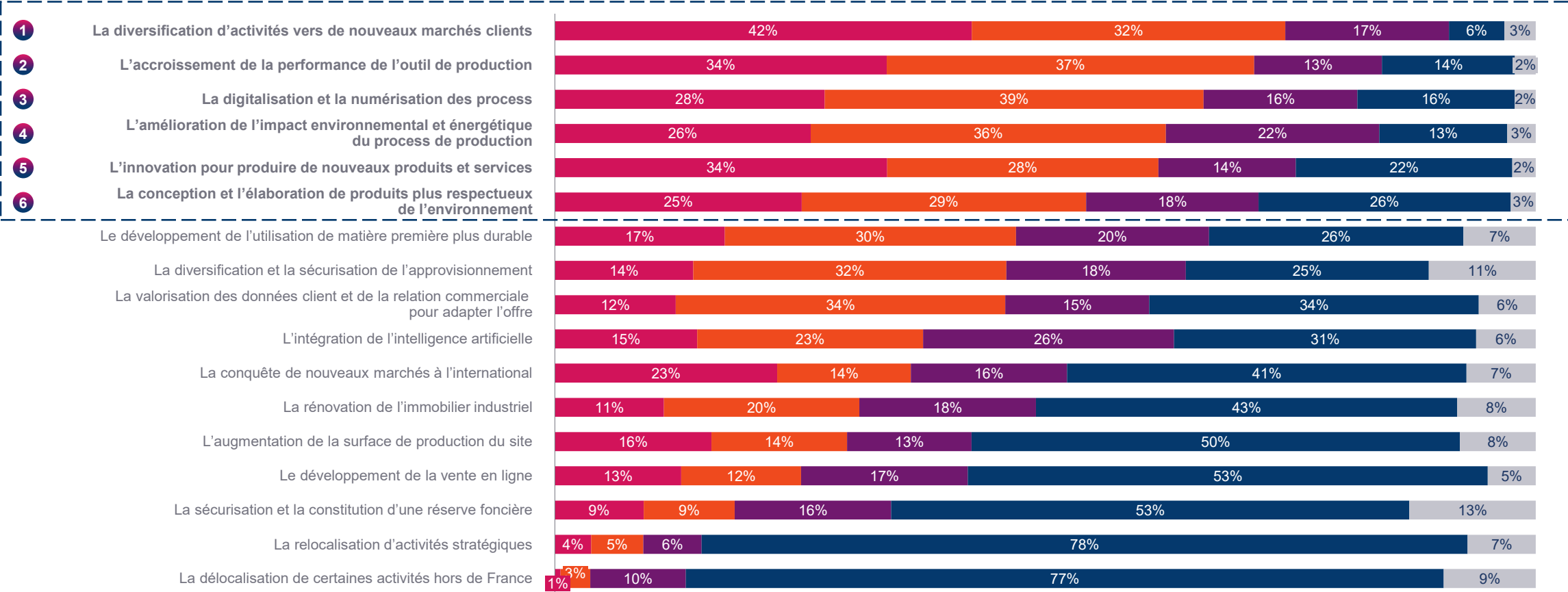


# Les priorités stratégiques des établissements interindustriels en Grand Est

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

### Les priorités stratégiques des établissements dans les 3 années à venir

Source : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; retraitement EY



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

1 Classement des priorités stratégiques des établissements par agrégation des « Priorités principales » et « priorités fortes »



# Les priorités stratégiques des entreprises interindustrielles en Grand Est

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

- Les entreprises des Grand Est interrogées soulignent l'importance des enjeux de **transition écologique** dans leur développement économique.

**1. L'amélioration de l'impact environnemental et énergétique du process de production** (près de 62% des établissements sont concernés et plus de 26% indiquent que cet enjeu est une de leurs priorités principales). Parallèlement aux défis de conception, **les entreprises cherchent à réduire leur consommation d'énergie et à limiter rejets et déchets**. Qu'elles soient motivées par des raisons financières ou écologiques, elles doivent désormais **concilier rentabilité et respect de l'environnement**.

**1. La conception et élaboration de produits plus respectueux de l'environnement** (plus de 54% des entreprises sont concernées et plus de 25% indiquent que cet enjeu est une de leurs priorités principales). Les exigences nouvelles et croissantes des consommateurs, en particulier sur les questions environnementales, poussent également à concevoir des produits ayant un moindre impact écologique. En complément de la réduction de l'empreinte des procédés de fabrication, il est aussi nécessaire aux entreprises d'imaginer des solutions alternatives aux usages actuels. L'essor des matériaux d'origine végétale ou recyclée (chanvre, bois, paille, textiles...) dans le secteur du bâtiment illustre bien cette évolution, répondant à la fois aux attentes des usagers et aux normes environnementales renforcées.

- Certains regroupements de branche soulignent que **les enjeux écologiques** influencent fortement leurs choix stratégiques. Ainsi, plus de 42 % des entreprises du secteur de la Chimie estiment que concevoir des produits plus durables constitue une priorité majeure.
- De même, **s'agissant de la réduction de l'empreinte énergétique et environnementale des procédés industriels**, plus de 50 % des entreprises de la branche Menuiseries, charpentes, constructions industrialisées et portes planes identifient cette orientation comme un axe stratégique prioritaire.

### Verbatims issus des entretiens réalisés avec les entreprises de l'interindustrie en Grand Est

Source : entretiens OPCO 2i - EY

« La société a entrepris des travaux de rénovation du bâtiment pour faire des économies d'énergies (installation PV) et travaille en parallèle sur développement nouveaux produits notamment pour des réservoirs hydrogène »

**Entreprise de la branche Métallurgie - Mécanique**

Moins de 10 salariés – Haute-Marne

« Cela fait plus de 2 ans que l'entreprise mets en œuvre sa feuille de route pour décarboner le processus de production (panneaux PV, chaudière biomasse, etc.) »

**Entreprise de la branche Fabrication de l'ameublement**

10 à 49 salariés – Vosges

« Le développement de l'utilisation de matières bio sourcées va permettre une profondeur de marché qui justifiera que l'on adapte notre l'outil de production en conséquence »

**Entreprise de la branche Industrie Papier Carton**

10 à 49 salariés – Haut-Rhin

# Les priorités stratégiques des entreprises interindustrielles en Grand Est

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

- Pour faire face aux évolutions de marché, les entreprises de Grand Est doivent être en capacité de d'assurer l'efficacité de leurs outils de production internes. **Deux enjeux traduisent cette volonté de consolider l'existant :**

**1. L'accroissement de la performance de l'outil de production** (plus de 71% des entreprises sont concernées et près de 34% indiquent que cet enjeu est une de leurs priorités principales). **Améliorer les équipements en place constitue un axe de développement interne déterminant pour les entreprises.** Intégrer des technologies innovantes à une activité déjà existante permet en effet de gagner en efficacité, de maîtriser les coûts et d'élever le niveau de qualité des produits finis. **Cette démarche est au cœur de la création de valeur ajoutée et s'avère indispensable pour rester performant dans un environnement mondialisé,** où la rapidité et la souplesse de production deviennent des atouts décisifs.

**2. La digitalisation et la numérisation des process** (près de 66% des entreprises sont concernées et plus de 27% indiquent que cet enjeu est une de leurs priorités principales). Dans un contexte où traçabilité, réactivité et amélioration continue sont devenues clés, **la transition numérique s'impose comme un levier incontournable.** Étroitement liée à la **recherche de performance**, cette priorité s'appuie sur **l'usage de technologies récentes** (comme l'IoT) et vise à **automatiser les processus pour plus d'efficacité**, de précision et d'anticipation. Au-delà de ces gains, la numérisation ouvre également de nouvelles perspectives sur différents marchés. Si l'implantation de l'intelligence artificielle reste encore marginale, cette transformation digitale en constitue une étape préparatoire majeure.

### Verbatims issus des entretiens réalisés avec les entreprises de l'interindustrie en Grand Est

Source : entretiens OPCO 2i - EY

« On souhaite renouveler notre parc machines dans les années à venir avec un centre d'usinage plus récent intégrant de nouvelles technologies »

**Entreprise de la branche Métallurgie – Mécanique**

Moins de 10 salariés – Vosges

« On a des concurrents qui se sont déjà positionnés sur des investissements dans les nouvelles technologies de type IA : il faudra y aller aussi dans les années à venir »

**Entreprise de la branche Métallurgie – Électricité, électronique et numérique**

Plus de 250 salariés – Bas-Rhin

« Notre projet investissement d'ici fin 2026 concerne une MES pour pouvoir avoir une gestion intégrée des flux et digitaliser notre processus industriel. »

**Entreprise de la branche Fabrication de l'ameublement**

50 à 249 salariés – Vosges

# Les priorités stratégiques des entreprises interindustrielles en Grand Est

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

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

**1. La diversification d'activités vers de nouveaux marchés** (près de 76% des entreprises sont concernées et près de 43% indiquent que cet enjeu est une de leurs principales priorités). Le fait pour une activité de reposer fortement sur un marché client unique peut exposer les entreprises à des risques importants. **Pour limiter cette exposition, celles-ci diversifient leurs activités afin de ne plus dépendre d'un seul secteur.** Cette approche permet à la fois de **mieux répartir les risques et de capter de nouvelles opportunités de développement.** En se positionnant sur des créneaux porteurs ou en croissance, les entreprises gagnent en **solidité face aux aléas conjoncturels** et sécurisent des revenus plus réguliers et durables dans le temps.

**2. L'innovation pour proposer de nouveaux produits et services** (près de 66% des entreprises sont concernées et près de 34% indiquent que cet enjeu est une de leurs priorités principales). **L'innovation constitue un levier différenciant pour se distinguer sur un marché marqué par une forte concurrence.** Qu'elle réponde à l'évolution des attentes clients, anticipe les mutations à venir ou transforme profondément une offre, elle représente un vecteur clé de développement. Les investissements en ce sens participent pleinement à la dynamique de croissance.

Par ailleurs, **lorsque la diversification ne s'accompagne pas d'un accroissement des volumes, elle peut entraîner une diminution des économies d'échelle,** et donc une **réduction de la valeur ajoutée.** Dans ce contexte, l'innovation devient un levier indispensable pour les entreprises qui cherchent à se diversifier, car elle permet justement de compenser cette perte en générant une valeur ajoutée plus élevée.

### Verbatims issus des entretiens réalisés avec les entreprises de l'interindustrie en Grand Est

Source : entretiens OPCO 2i - EY

« Aujourd'hui, nous sommes trop dépendants d'un seul marché et d'un principal client. L'enjeu dans les années à venir sera de diversifier vers des marchés de niches innovants »

**Entreprise de la branche Plasturgie**

10 à 49 salariés – Bas-Rhin

« On est obligés d'aller chercher de nouveaux marchés rapidement car le climat est devenu trop concurrentiel sur nos marchés historiques »

**Entreprise de la branche Métallurgie – Alliages et produits métalliques**

Moins de 10 salariés – Haute-Marne

« On développe de nouvelles gammes de textiles techniques grâce à l'embauche d'un nouvel Ingénieur Bureau d'Étude »

**Entreprise de la branche textile**

50 à 249 salariés – Aube

# 05

1. Introduction
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
- 5. Besoins en compétences**
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de « formations industrielles » en région
8. L'alternance en Grand Est
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de « formations industrielles » par métiers

## **5. Besoins en compétences**

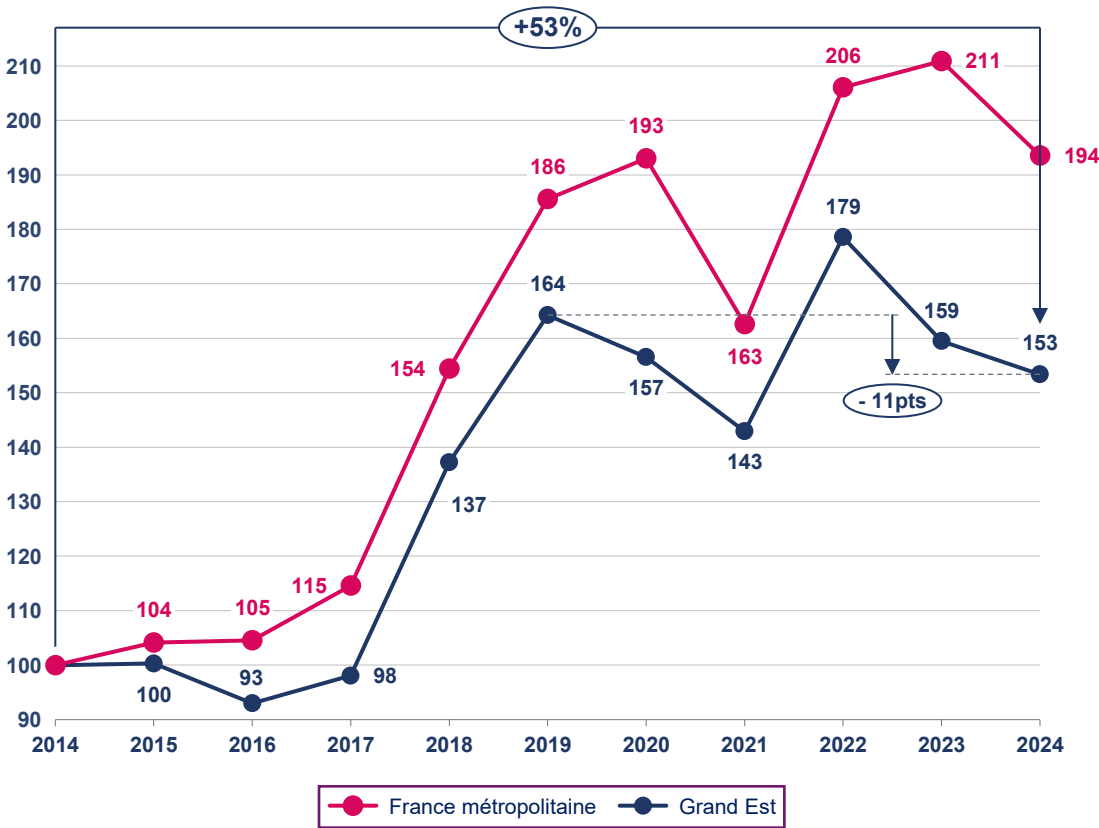
- **Évolution des besoins dans le temps**
- Besoins actuels et tensions
- Besoins prospectifs en emplois et compétences

# Des besoins qui ont globalement augmenté depuis 2014 mais en diminution depuis la fin de la reprise post-Covid-19

- Les projets de recrutements en Grand Est ont **augmenté de plus de 53% en dix ans**.
- Les dynamiques d'évolution du nombre de recrutement en Grand Est sont **relativement similaires aux évolutions observées en France métropolitaine**. Des spécificités s'observent cependant pour certaines années :
  - Sur la période **2019-2020**, une diminution du nombre de recrutements est visible en Grand Est (**-7 points** en un an) alors que ce nombre augmente au niveau national. Par ailleurs, la baisse du nombre de recrutements sur la période covid de 2020-2021 est moins marquée en Grand Est (**-14 points**) qu'en France métropolitaine (**-20 points**)
  - Sur la période **2022-2023**, la région Grand Est connaît une **diminution** (**-20 points** en un an) au niveau du nombre de recrutements qui sera **de nouveau observée à l'échelle nationale un an plus tard** (**-17 points** entre 2023 et 2024)
- Si les récentes **tendances de diminution** du nombre de recrutements sont **visibles en France Métropolitaine**, elles sont plus marquées en région Grand Est : le nombre de recrutements en 2024 est inférieur au nombre d'avant-covid (**-11 points** entre 2019 et 2024).

## Évolution du nombre de projets de recrutements dans l'interindustrie\* entre 2014 et 2024 en Grand Est et en France Base 100 en 2014

Source : BMO France Travail, données 2024, retraitement EY



\*selon la nomenclature agrégée A88 (divisions, niveau standard de l'arborescence de la NAF rév. 2 ) comprenant les codes 5 à 9 et 13 à 39.

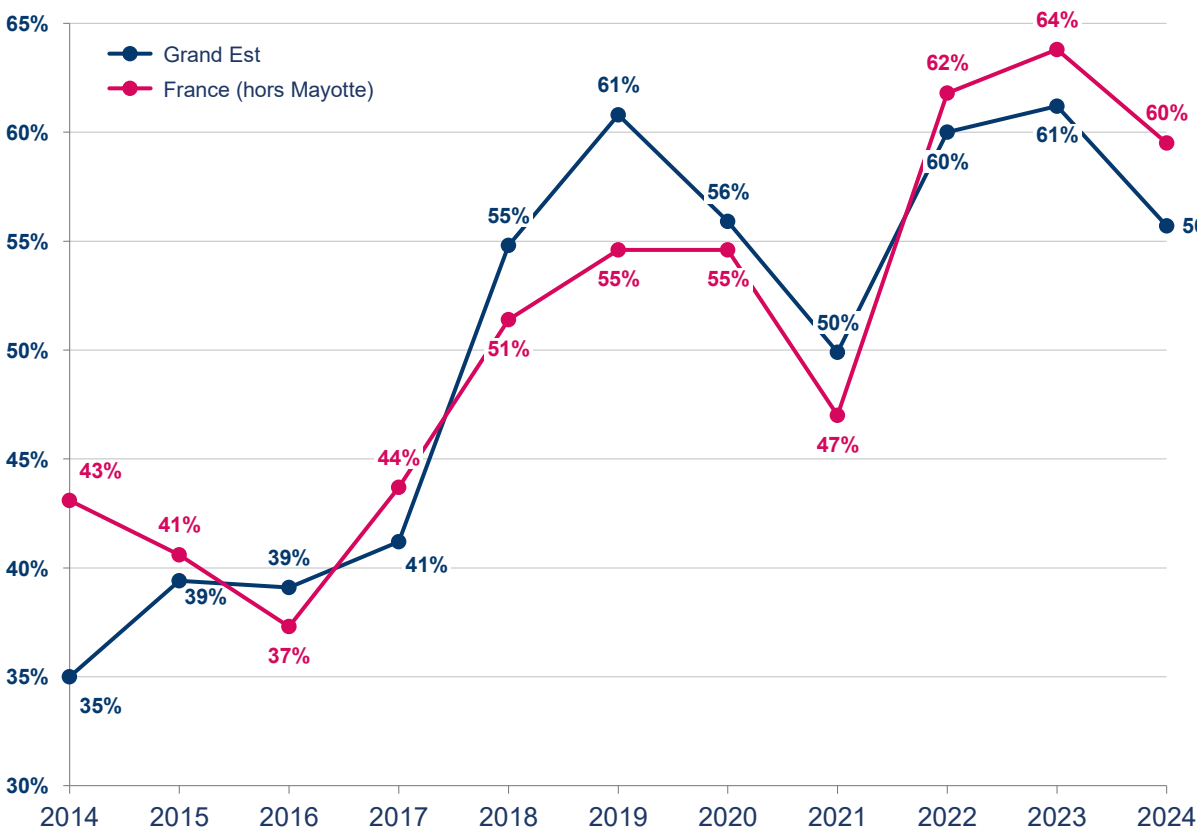


# Les difficultés de recrutement des entreprises de l'interindustrie\* du Grand Est diminuent en 2024 et restent inférieures aux difficultés observées à l'échelle nationale

- En 2024, plus de **56% des recrutements dans l'interindustrie\* sont** jugés difficiles en région Grand Est, soit près de 4 points de moins que la moyenne nationale fixée à 59,5%.
- Malgré une **tendance à la baisse en 2024** avec une baisse 5 points des difficultés de recrutement en région Grand Est par rapport à 2023, ces difficultés ont augmenté depuis dix ans avec une **hausse de 21 points entre 2014 et 2024** (17 points à échelle nationale)
- Le phénomène s'est **particulièrement accentué à partir de 2016**, avec des pics notables en **2018 et entre 2022 et 2023**
- **En 2020, une baisse significative s'observe** (Grand Est : 50 %, France : 47 %), probablement due à la mise en pause de nombreux projets de recrutement pendant la crise sanitaire.
- Avec la reprise économique post COVID, les entreprises ont rencontré des difficultés croissantes pour embaucher. En 2023, les niveaux atteignent un record historique national (64 %), et 61 % en Grand Est.
- **La baisse observée en 2024** pourrait s'expliquer par un **rééquilibrage après les pics post-COVID**, et un **ralentissement de la dynamique économique** impliquant une recherche moins active en recrutement de nouveaux salariés.

Évolution des difficultés de recrutement dans l'interindustrie\* entre 2014 et 2024 en Grand Est et en France

Source : BMO France Travail 2024 ; retraitement EY



\*selon la nomenclature agrégée A88 (divisions, niveau standard de l'arborescence de la NAF rév. 2 ) comprenant les codes 5 à 9 et 13 à 39.



## 5. Besoins en compétences

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

Au l'échelle régionale, 10 métiers concentrent 37% des besoins de recrutements interindustriels, principalement liés à la production et à la maintenance

Top 10 des métiers de la production industrielle\* les plus recherchés en Grand Est en 2024

Source : BMO France Travail, données 2024, retraitement EY

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter
Ouvriers de l'électricité et de l'électronique	820	51%
Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage	710	82%
Ouvriers de la maintenance générale et mécanique	640	70%
Ouvriers qualifiés en ajustement, montage et assemblage mécanique	570	74%
Soudeurs	570	77%
Ouvriers en chaudronnerie et tôlerie	540	85%
Ouvriers peu qualifiés en conduite d'équipement d'usinage	510	53%
Ouvriers, techniciens et agents de maîtrise du textile	460	35%
Ouvriers peu qualifiés des industries chimiques et plastiques	420	43%
Ouvriers de la maintenance en électricité et en électronique	400	73%

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

Source : BMO France Travail, données 2024, retraitement EY

Métiers	Projets de recrutement	Difficultés à recruter
Techniciens et agents de maîtrise en maintenance électrique, électronique et automatismes	250	92%
Régleurs	110	91%
Ouvriers en chaudronnerie et tôlerie	540	85%
Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage	710	82%
Spécialistes de l'appareillage médical	100	80%
Techniciens d'étude, recherche et développement	100	80%
Soudeurs	570	77%
Tuyauteurs	160	75%
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	270	74%
Ouvriers qualifiés en ajustement, montage et assemblage mécanique	570	74%

15 110 projets de recrutements dans l'interindustrie

56 % projets de recrutements dans l'interindustrie jugés difficiles

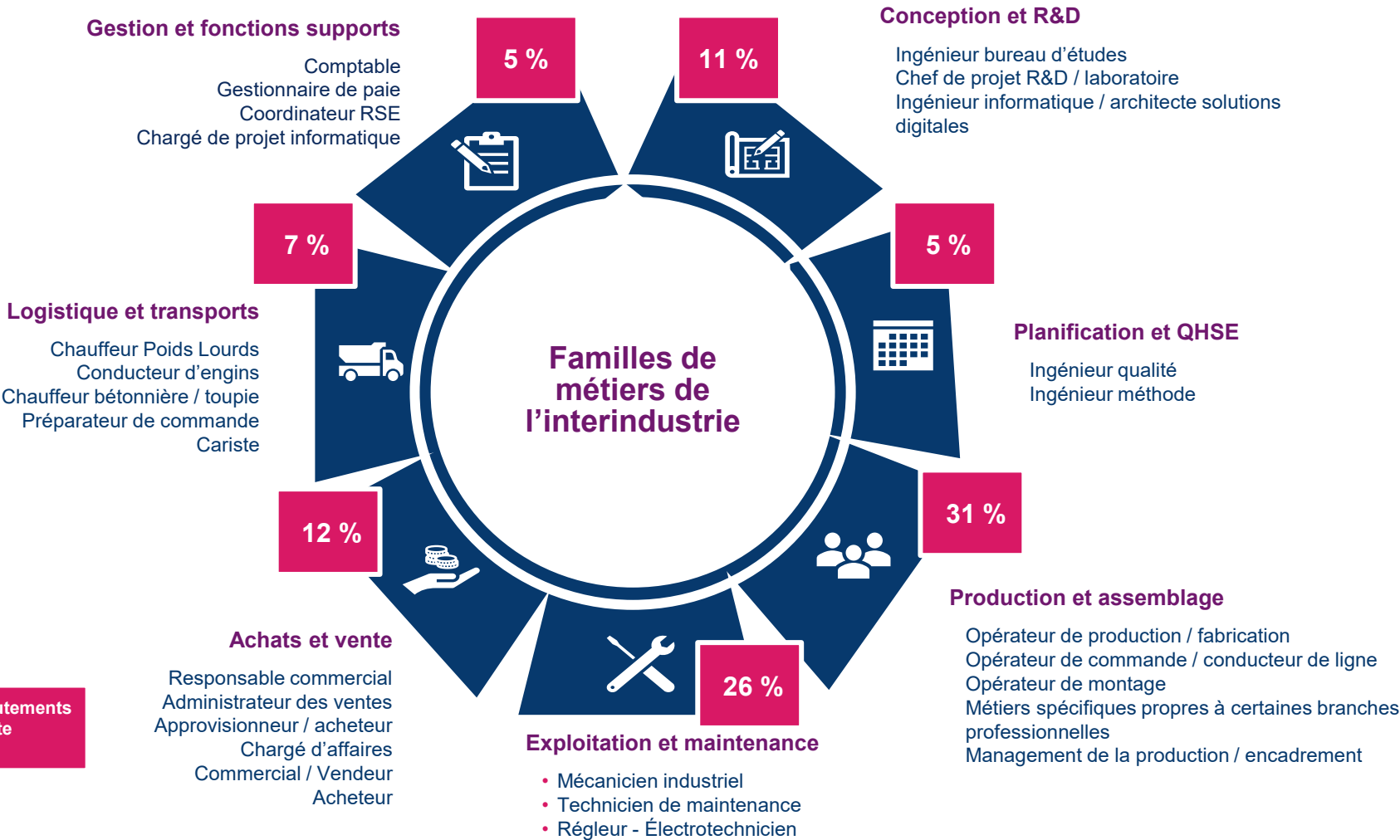
Les métiers de **Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage**, **Ouvriers qualifiés en ajustement, montage et assemblage mécanique**, **Soudeurs** et **Ouvriers en chaudronnerie et tôlerie**, présents dans ces deux tableaux, font partie des métiers les plus recherchés en nombre en 2024 et sont jugés parmi les plus difficiles à recruter par les dirigeants selon l'enquête BMO réalisée par France Travail. Ces métiers cumulent près de **16% des besoins en recrutement sur les secteurs industriels (hors IAA) en Grand Est en 2024**.

\*Hors IAA : hors industries agroalimentaires



# Les familles de métiers Production et assemblage et Exploitation et maintenance concentrent 57% des besoins en recrutements recensés

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

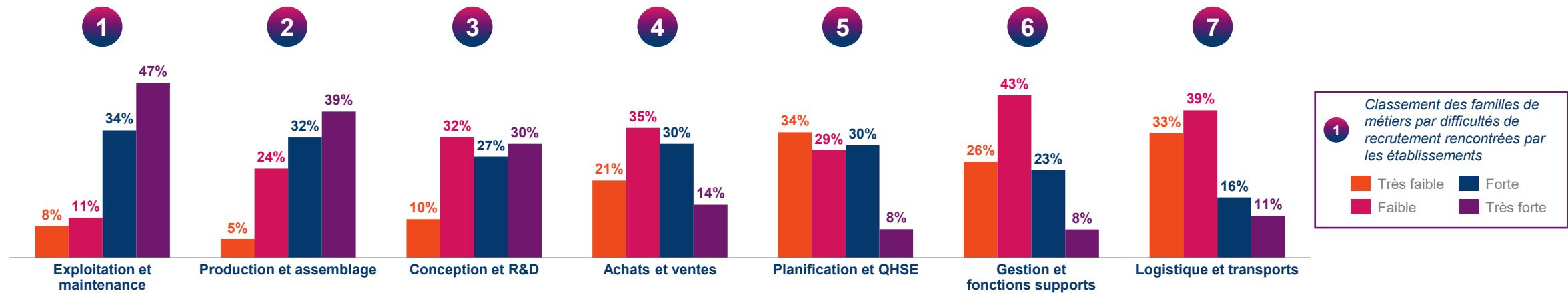


**Légende :**  
31 % : part dans l'ensemble des recrutements recensés dans le périmètre de collecte d'informations terrain



# En Grand Est, les tensions de recrutement concernent principalement les métiers de la Maintenance et de la Production (1/2)

Les difficultés de recrutement rencontrées par les établissements de l'interindustrie en Grand Est par familles de métiers (niveau 1)  
Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; retraitement EY



- Les établissements de l'interindustrie en Grand Est sont concernés par des **difficultés de recrutement sur les 7 familles de métiers**, de la conception aux fonctions supports en passant par la production et la maintenance. Cependant, **le degré de difficulté diffère selon les familles de métiers** :
- Les familles « **Exploitation et maintenance** » et « **Production et assemblage** » concentrent les plus fortes difficultés de recrutement avec respectivement 81% et 71% des établissements de l'interindustrie qui connaissent de fortes ou très fortes difficultés de recrutement pour ces métiers. La famille « **Conception et R&D** » arrive à la suite, avec 57% des entreprises identifiant des difficultés forts à très fortes.
- A l'inverse, les deux familles de métiers pour lesquelles les établissements de l'interindustrie connaissent le moins de difficultés de recrutement sont les familles « **Logistique et transports** » (27% des établissements connaissent des difficultés de recrutement fortes ou très fortes) et « **Gestion et fonctions supports** » (31% des établissements connaissent des difficultés de recrutement fortes ou très fortes). En complément, plus de la moitié des établissements connaissent des recrutements jugés faciles pour deux familles complémentaires : « **Achats et ventes** » (55% des établissements connaissent des difficultés de recrutement faibles ou très faibles sur ces types de métiers) et « **Planification et QHSE** » (62% des établissements connaissent des difficultés de recrutement faibles ou très faibles sur ces types de métiers).



# Deux principales raisons expliquent les difficultés de recrutement des entreprises : le manque de candidats (72%) et de compétences adaptées à leurs besoins (49%)

## Les principales raisons des difficultés de recrutements perçues par les entreprises de l'interindustrie en Grand Est

Source : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; retraitement EY



- Plusieurs facteurs affectent le recrutement des entreprises de l'interindustrie en Grand Est mais deux se distinguent et sont cités par près des deux tiers des entreprises interrogées :
  - Le manque de candidats pour les postes recherchés** – Il s'agit du principal facteur donné par les établissements dans des branches comme la **Métallurgie (74%)** qui représente la plus grande branche en termes de nombre d'établissements et d'emplois. Cette difficulté est partagée par **81% de la branche Plasturgie**.
  - Les compétences des candidats inadaptées aux besoins des entreprises** – Deuxième facteur explicatif le plus cité par les entreprises de l'interindustrie. Les établissements de la branche **Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire** classent par exemple ce facteur à la première place des explications de leurs difficultés de recrutement (**74,63%** des entreprises).
- La **concurrence avec d'autres entreprises** est citée comme le troisième facteur explicatif avec **40% des entreprises** qui l'identifient comme une raison des difficultés de recrutement. Cette proportion est plus forte dans la branche **Recyclage (90%** des entreprises concernées), **Habillement (82%)** et **Carrières et Matériaux (79%)**
- La **localisation de l'entreprise** vient ensuite avec des distinctions fortes entre départements. Elle est citée comme difficulté par **71%** des entreprises des **Vosges** et **62%** des entreprises de la **Meuse** contre seulement **21%** en **Haut-Rhin** et **25%** en **Bas-Rhin**. Dans le cas des **Vosges**, le manque de transports en commun desservant l'entreprise est cité par plus de **23%** de ces entreprises contre **5%** en **Haut-Rhin**.
- Enfin, l'**attractivité des métiers industriels** est également perçue comme un enjeu important dans le recrutement des salariés de l'interindustrie (**33%**). En observant également que la **rémunération jugée trop faible par les candidats (28%)** est un facteur récurrent dans le discours des entreprises, on décèle un besoin de mise en valeur des savoir-faire et des compétences industrielles auprès des candidats.



# Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

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

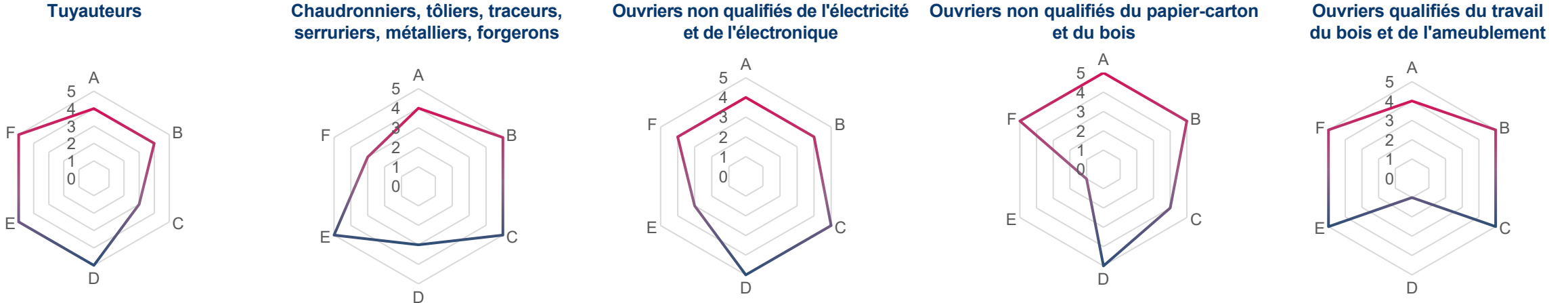
 **Production et assemblage – Métiers peu qualifiés**

Typologie de métiers recherchés	Niveaux de qualifications visés
Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; et BMO France Travail, 2024	Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i
<ul style="list-style-type: none"><li>Opérateurs de production / fabrication spécifiques aux branches professionnelles de l'interindustrie</li><li>Monteur - Câbleur</li><li>Conducteur de ligne / d'installation</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Titre professionnel (Ex: TP de monteur-câbleur en aéronautique)</li><li>CAP – BEP (Ex : CAP conduite d'appareil de production chimique)</li><li>Bac Pro (ex: Bac pro PLP, Bac Pro PCEPC...)</li></ul>

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

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

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



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



# Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

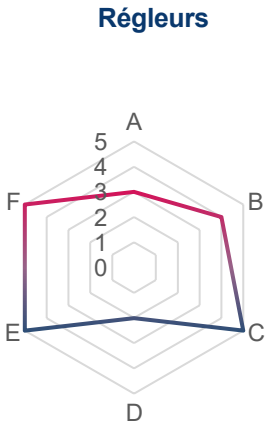
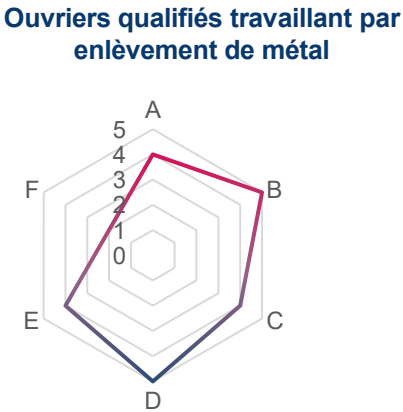
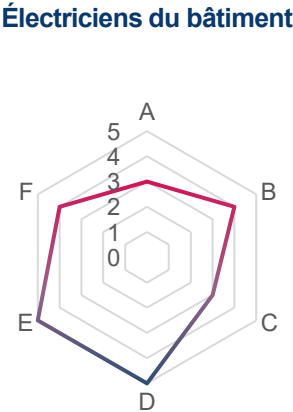
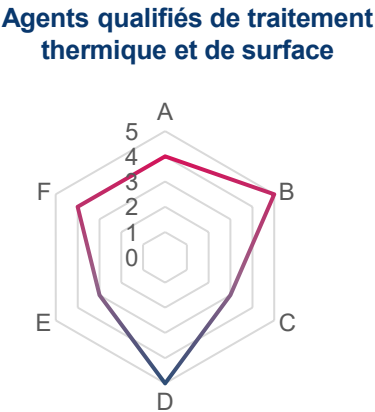
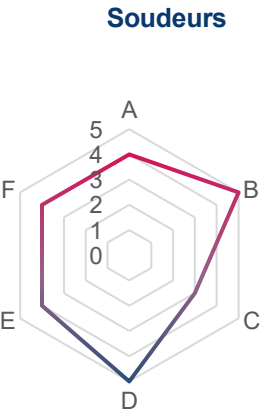
## Focus sur les métiers de la famille Production et assemblage (2/3)

 **Production et assemblage – Métiers qualifiés**

Typologie de métiers recherchés	Niveaux de qualifications visés
Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; et BMO France Travail, 2024	Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i
<ul style="list-style-type: none"><li>Techniciens</li><li>Electrotechniciens</li><li>Agents de maitrise</li><li>Monteurs – ajusteurs - assembleurs</li><li>Régleurs</li><li>Automaticiens</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>CAP (ex : CAP préparation et réalisation d'ouvrages électriques)</li><li>Bac Pro (ex : Bac pro TRPM)</li><li>BTS (ex : BTS électrotechnique, BTS Chimiste, BTS conception de processus de réalisation de produits)</li><li>CQPM (ex : CQPM Ajusteur monteur)</li></ul>

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

**Poids relatifs de chaque motif de tension de recrutement par métier recherché en 2022**  
Sources : DARES et France Travail – note attribuée entre 1 = tensions limitées et 5 = tensions fortes



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



# Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

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

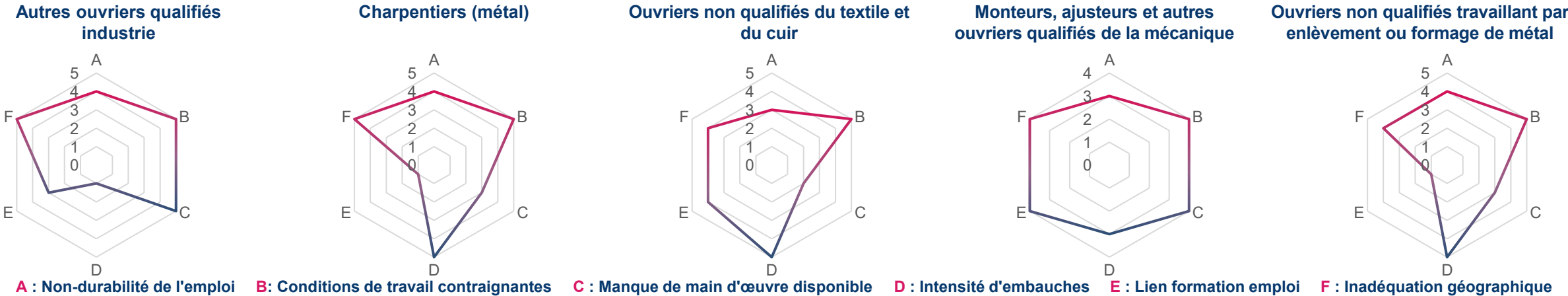
 **Production et assemblage – Métiers liés à la branche Métallurgie**

Les métiers recherchés par les entreprises (non-exhaustif) - Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; et BMO France Travail, 2024	Niveaux de qualifications visés (non-exhaustif) Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i
<ul style="list-style-type: none"><li>Soudeur</li><li>Tourneur – Fraiseur – Usineur</li><li>Chaudronnier – Métallier – Serrurier</li><li>Tuyauteurs</li><li>Mécanicien / outilleur</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Titre professionnel (ex : Fraiseur en réalisation de pièces mécaniques)</li><li>CAP (ex : CAP Réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage / CAP métallier)</li><li>Bac Pro (ex : Bac Pro Technicien en chaudronnerie industrielle)</li><li>BTS (ex : BTS Tuyauteur industriel)</li><li>CQPM</li></ul>

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


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

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



# Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

## Focus sur les métiers de la famille Exploitation et maintenance

<div>  <div>Exploitation et maintenance</div> </div>	
Typologie de métiers recherchés (non exhaustif)	Niveaux de qualifications visés (non-exhaustif)
<i>Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; et BMO France Travail, 2024</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Opérateur de maintenance</li> <li>Technicien de maintenance</li> <li>Manutentionnaire</li> <li>Ingénieur maintenance</li> <li>Responsable maintenance</li> </ul>	<i>Source : Observatoire Compétences Industries OPCO 2i</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Titre professionnel (ex : TP Electromécanicien</li> <li>Bac Pro en maintenance industrielle</li> <li>CAP / BEP (ex : CAP en maintenance des industries de plaisance)</li> <li>BTS (ex : BTS maintenance des systèmes)</li> <li>CQPM (ex : CQPM Mécanicien en réparation navale)</li> </ul>

- Les motifs de tension selon la DARES

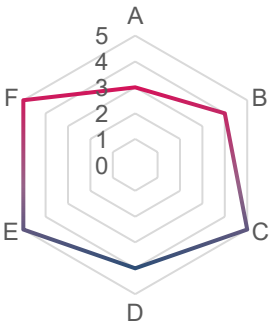
(par ordre décroissant) :

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

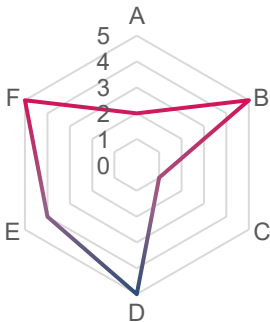
### Poids relatifs de chaque motif de tension de recrutement par métier recherché en 2022

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

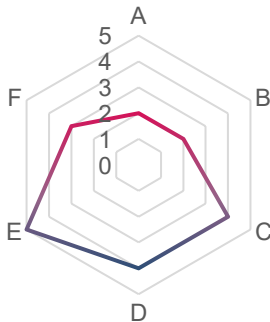
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique



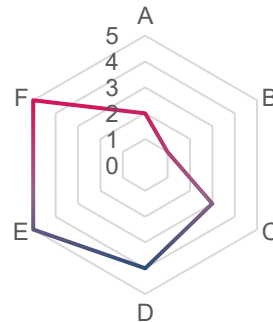
Mainteniciens en biens électrodomestiques



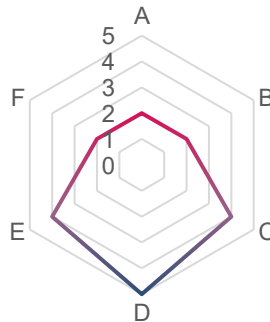
Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique



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



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



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



# Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

## Focus sur les métiers de la famille Achats et ventes

Achats et vente	
Typologie de métiers recherchés (non-exhaustif)	Niveaux de qualifications visés (non-exhaustif)
Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; et BMO France Travail, 2024	
<ul style="list-style-type: none"><li>Commercial</li><li>Technico-commercial</li><li>Responsable achats</li><li>Chargé d'affaires</li><li>Conseiller vente</li><li>Approvisionneur</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>BTS (ex : BTS Attaché commercial)</li><li>Licence professionnelle / Licence générale commercialisation de produits - services</li><li>Master école de commerce / école d'ingénieur spécialité technico-commercial</li><li>CQPM (ex CQPM Technico-commercial industriel)</li></ul>

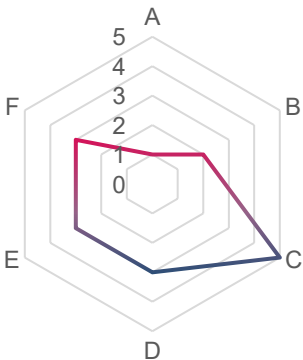
### Les motifs de tension selon la DARES (par ordre décroissant) :

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

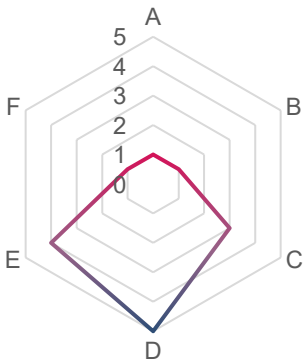
### Poids relatifs de chaque motif de tension de recrutement par métier recherché en 2022

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

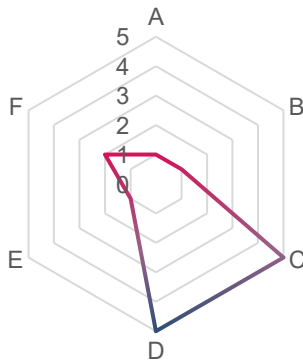
Attachés commerciaux



Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique



Ingénieurs et cadres technico-commerciaux



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



# Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

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

Conception et R&D	
Typologie de métiers recherchés (non exhaustif)	Niveaux de qualifications visés (non exhaustif)
Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; et BMO France Travail, 2024	
<ul style="list-style-type: none"><li>Ingénieur bureau d'études / R&amp;D</li><li>Technicien bureau d'études / R&amp;D</li><li>Ingénieur conception et systèmes</li><li>Ingénieur process</li><li>Dessinateur</li><li>Roboticien</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>BTS (ex : BTS conception des processus de réalisation des produits, BTS électronique)</li><li>BUT (ex : BUT Génie mécanique et productique)</li><li>Licence professionnelle (ex : Licence pro métiers de l'électricité et de l'énergie)</li><li>Diplôme d'école d'ingénieur - spécialité génie des systèmes industriels / génie mécanique</li></ul>

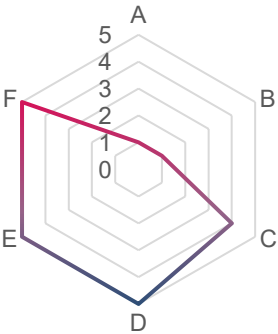
### Les motifs de tension selon la DARES (par ordre décroissant) :

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

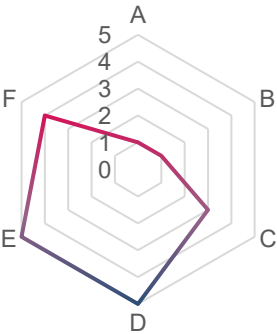
### Poids relatifs de chaque motif de tension de recrutement par métier recherché en 2022

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

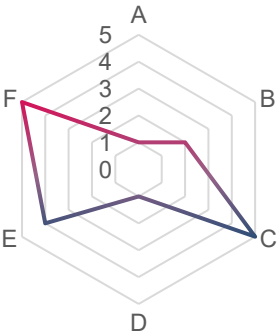
Dessinateurs en électricité et en électronique



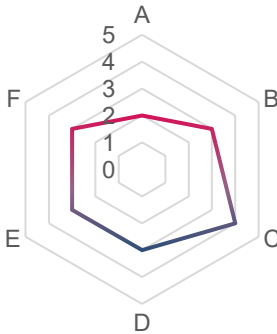
Dessinateurs en mécanique et travail des métaux



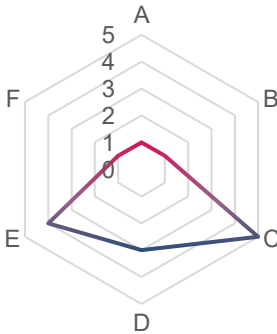
Agents de maîtrise et assimilés des industries de process



Techniciens des industries de process



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




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



# Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

## Focus sur les métiers de la famille Logistique et transports

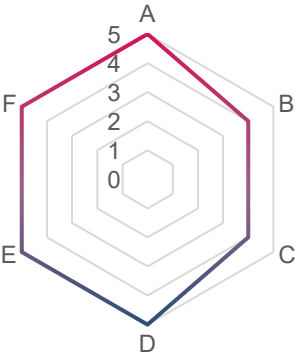
 Logistique et transports	
Typologie de métiers recherchés (non exhaustif)	Niveaux de qualifications visés (non exhaustif)
<small>Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; et BMO France Travail, 2024</small>	
<ul style="list-style-type: none"><li>Technicien logistique</li><li>Responsable supply chain</li><li>Conducteur d'engin</li><li>Chauffeur</li><li>Cariste</li><li>Préparateur de commande</li><li>Magasinier</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Bac pro logistique</li><li>BTS (ex : BTS GTLA)</li><li>Titre professionnel (ex : TS MEL, PCE)</li><li>CAP opérateur logistique</li><li>Licence professionnelle logistique et pilotage des flux</li><li>Master gestion de production logistique achats</li></ul>

- Les motifs de tension selon la DARES  
(par ordre décroissant) :
1. (F) L'inadéquation géographique.
  2. (B) Les conditions de travail qui peuvent être peu attractives ou contraignantes sur certains métiers (cf. annexe)
  3. (D) L'intensité des embauches.
  4. (A) La non-durabilité de l'emploi.
  5. (C) Le manque de main d'œuvre disponible

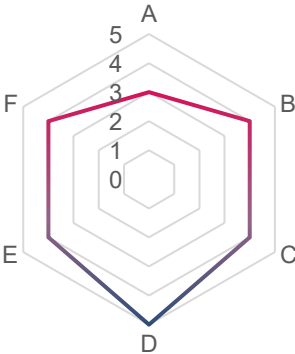
### Poids relatifs de chaque motif de tension de recrutement par métier recherché en 2022

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

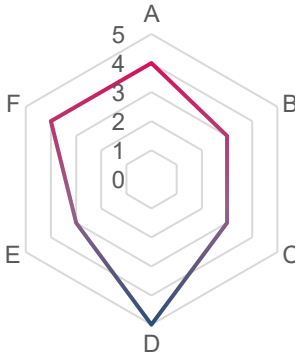
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers



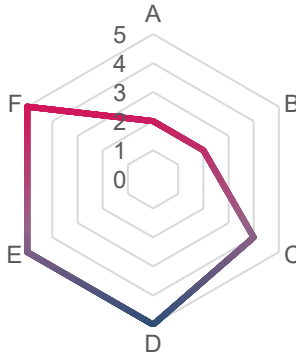
Conducteurs routiers



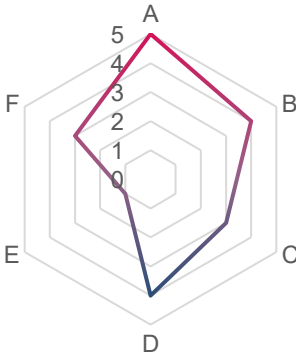
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics



Conducteurs sur rails et d'engins de traction



Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention




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



# Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

## Focus sur les métiers de la famille Gestion et Fonctions supports

 Gestion et fonctions supports	
Typologie de métiers recherchés (non exhaustif)	Niveaux de qualifications visés (non exhaustif)
<small>Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; et BMO France Travail, 2024v</small>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Chef de projet</li><li>• Responsable administratif et financier</li><li>• Comptable / Contrôleur de gestion</li><li>• Responsable informatique</li><li>• Responsable marketing produit</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• BTS (ex: BTS Informatique et réseaux pour l'industrie et les services techniques)</li><li>• BUT Informatique</li><li>• Master spécialisé dans la gestion de projet</li><li>• Master comptabilité-contrôle-audit (CCA)</li><li>• Diplôme d'école de commerce</li><li>• Diplôme d'école d'ingénieur généraliste</li></ul>

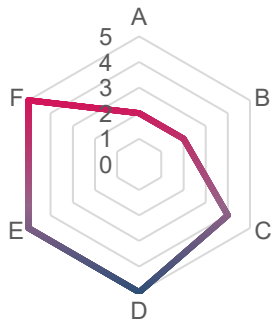
### Les motifs de tension selon la DARES (par ordre décroissant) :

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

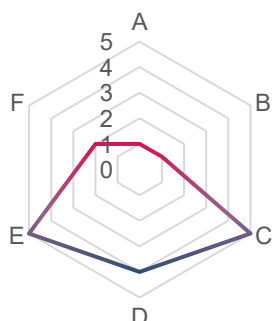
### Poids relatifs de chaque motif de tension de recrutement par métier recherché en 2022

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

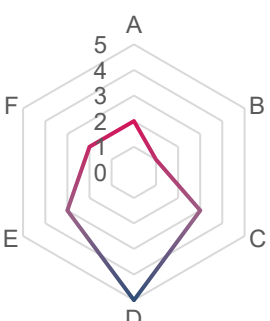
Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance en informatique



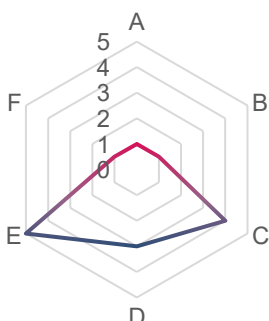
Techniciens des services comptables et financiers



Secrétaires de direction



Employés de la comptabilité



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



# Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

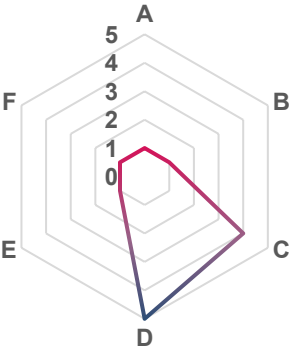
## Focus sur les métiers de la famille Planification et QHSE

Planification et QHSE	
Typologie de métiers recherchés (non exhaustif)	Niveaux de qualifications visés (non exhaustif)
Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; et BMO France Travail, 2024	
<ul style="list-style-type: none"><li>Ingénieur méthodes</li><li>Technicien méthodes</li><li>Ingénieur Qualité</li><li>Chef de projet QHSE</li><li>Assistant QHSE</li><li>Responsable gestion des risques</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>BTS (ex : BTS Conception des processus de réalisation de produits)</li><li>BUT (ex : DUT Génie mécanique)</li><li>Licence professionnelle conception et amélioration de processus et procédés industriels</li><li>Diplôme d'école d'ingénieur (spécialité génie industriel et matériaux)</li><li>CQPM Lean et amélioration continue</li></ul>

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

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

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



### Les motifs de tension selon la DARES (par ordre décroissant) :

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

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



## 5. Besoins en compétences

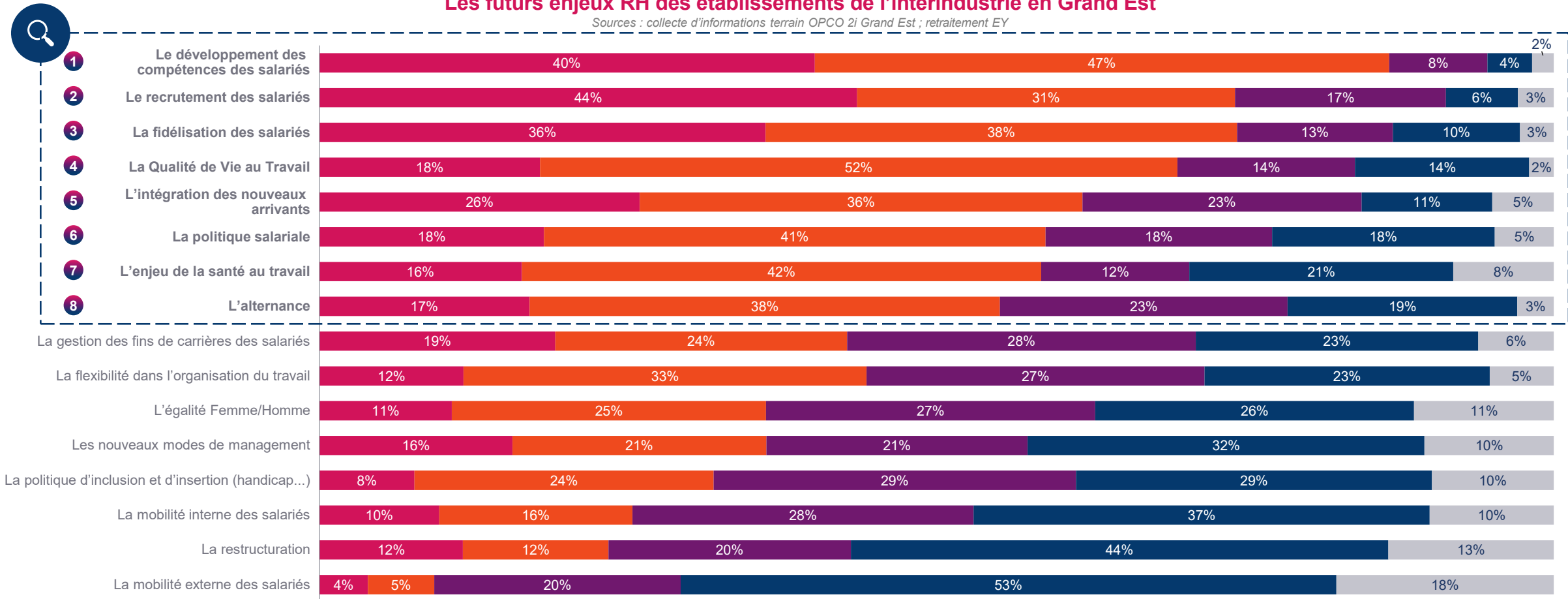
- Évolution des besoins dans le temps
- Besoins actuels et tensions
- **Besoins prospectifs en emplois et compétences**

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

## 8 priorités partagées par plus de la moitié des établissements interrogés

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

Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; retraitement EY



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

Très Fort Fort Faible Très faible Ne sait pas

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



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

## 3 enjeux liés au renforcement et à la pérennisation des effectifs

**1. Le recrutement des salariés** (74% des établissements sont concernés et près de 44% indiquent que ce sera un enjeu RH majeur dans les années à venir). **Le marché de l'emploi est un espace de compétition**, à la fois entre les salariés mais aussi entre les entreprises. Recruter des talents, c'est capter des compétences souvent rares : les fonctions de maintenance, par exemple, représentent un défi majeur pour de nombreuses entreprises, tous secteurs confondus. **Dans ce contexte, adopter une stratégie active devient essentiel pour se distinguer des concurrents et garantir l'attractivité de l'entreprise auprès des profils recherchés.**

**2. L'intégration de nouveaux arrivants** (Près de 62% des établissements sont concernés et 26% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir). **Cet enjeu est déterminant pour sécuriser les recrutements sur le long terme**, en limitant les risques de turnover et en favorisant la cohésion au sein des équipes. Il s'agit de créer des conditions favorables, tant sur le plan personnel que professionnel, pour permettre une montée en compétence rapide des nouveaux collaborateurs. Pas exemple, le turnover engendre des coûts importants qu'il convient de maîtriser. **Un parcours d'intégration bien structuré facilite l'appropriation de la culture d'entreprise et des pratiques internes.**

**3. L'alternance** (55% des établissements sont concernés et 17% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir). En lien avec le développement des compétences, **l'alternance constitue aussi un moyen efficace d'intégrer et de fidéliser les jeunes avant même la fin de leur parcours de formation.** C'est un levier stratégique pour les industriels confrontés au besoin de renouveler leurs savoir-faire, car il permet d'assurer la transmission des compétences en interne tout en anticipant les départs à venir. Ce dispositif favorise la constitution d'une relève formée aux spécificités de l'entreprise, dans un contexte où la structure démographique laisse présager un déficit de jeunes actifs dans le secteur interindustriel. **11 770 dossiers d'alternance ont été financés par OPCO 2i Grand Est en 2023, en hausse de 26% par rapport à 2020.**

### Verbatims issus des entretiens réalisés avec les entreprises de l'interindustrie en Grand Est

Source : entretiens OPCO 2i - EY

« On a beaucoup de mal à recruter sur les postes en 2x8, notamment en maintenance. Il y a une vraie concurrence avec les boîtes de logistique autour. »

**Entreprise de la branche Industrie Papier – Carton**  
50 à 249 salariés – Meuse

« On a renforcé notre parcours d'intégration avec un parrainage interne pour les jeunes techniciens. Cela fait la différence sur les premiers mois. »

**Entreprise de la branche Chimie**  
10 à 49 salariés – Haut-Rhin

« Sans alternants, on ne tiendrait pas : on les recrute parfois dès la première année de BTS, et on les garde. »

**Entreprise de la branche Métallurgie – Mécanique**  
250 salariés et plus – Aube



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

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

- Les entreprises de l'interindustrie en Grand Est mettent en avant la nécessité d'assurer un cadre de travail à la fois sûr, agréable et adaptable, en lien avec les autres priorités mentionnées plus haut. Cet équilibre organisationnel est essentiel pour répondre aux attentes actuelles :

- 1. La qualité de vie au travail** (70% des entreprises concernées et 18% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir). Dans une démarche d'amélioration continue des conditions de travail, les entreprises déploient diverses initiatives : aménagement des espaces (professionnels ou collectifs), valorisation de l'équilibre vie pro/vie perso, ou encore implication des salariés dans les décisions les concernant. Ces leviers répondent aux attentes plus affirmées des collaborateurs. La Qualité de Vie au Travail devient ainsi un véritable facteur de différenciation pour renforcer l'attractivité de la marque employeur. Transversale aux autres enjeux, elle contribue à attirer, fidéliser, mais aussi à améliorer la performance globale et à réduire l'absentéisme
- 2. La santé au travail** (58% des entreprises sont concernées et 16% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir). **La santé au travail constitue une priorité essentielle pour les entreprises industrielles**, souvent confrontées à des **environnements à risque ou à des contraintes physiques importantes**. Étroitement liée à la QVT, elle repose sur une approche pédagogique et participative : prévention des risques, vérification des normes et port des équipements de sécurité, sensibilisation aux bonnes pratiques. Une politique de santé au travail est avant tout préventive, visant à réduire les accidents et assurer la continuité des opérations. Le secteur de la **Métallerie**, selon la CNAM, reste particulièrement exposé, avec **près de 60 % des accidents en 2023 dus aux manutentions manuelles**.

### Verbatims issus des entretiens réalisés avec les entreprises de l'interindustrie en Grand Est

Source : entretiens OPCO 2i - EY

« La qualité de vie au travail est devenue centrale : on a revu nos horaires et ajouté une salle de pause plus agréable. Ça joue sur la fidélité. »

**Entreprise de la branche Plasturgie**

10 à 49 salariés – Vosges

« Nos postes sont très physiques, et on a de plus en plus de restrictions médicales. On a investi dans des équipements de manutention et revu l'organisation. »

**Entreprise de la branche Carrières et matériaux de construction**

250 salariés et plus – Moselle

« On mène des actions de prévention avec la médecine du travail, sur le bruit et la posture notamment. C'est indispensable dans notre environnement. »

**Entreprise de la branche Recyclage**

50 à 249 salariés – Bas-Rhin



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

## 3 priorités liées aux perspectives d'évolution du salarié

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

**1. Le développement des compétences des salariés** (87% des entreprises sont concernées et 40% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir). Avec **l'évolution accélérée des technologies et des procédés**, les entreprises misent fortement sur la formation continue pour maintenir leur performance et encourager l'innovation. Si cette dynamique vise d'abord à optimiser l'efficacité des opérations, elle constitue aussi un levier de progression pour les salariés, renforçant leur engagement à long terme. Ce lien entre montée en compétence rejoint les enjeux déjà évoqués précédemment.

**1. La fidélisation des salariés** (74% des entreprises sont concernées et près de 36% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir). **Face à la rareté des talents et des compétences dans de nombreuses branches de l'interindustrie, la lutte contre le turnover devient une priorité pour les entreprises.** Pour y répondre, des actions sont mises en œuvre afin d'améliorer en continu à la fois le bien-être et l'implication des collaborateurs. Le turnover entraîne en effet une perte immédiate de savoir-faire, mais aussi des coûts indirects importants liés à l'accueil et à la formation des nouvelles recrues. Ces impacts doivent être pleinement intégrés dans les stratégies de gestion des ressources humaines.

**3. La politique salariale** (59% des entreprises sont concernées et 18% indiquent que ce sera un très fort enjeu RH dans les années à venir). **La rémunération reste un levier fondamental dans la relation entre employeur et salarié.** Les politiques salariales des entreprises sont au cœur des enjeux d'attractivité lors des recrutements, mais jouent aussi un rôle déterminant dans la fidélisation des collaborateurs, notamment via les perspectives d'évolution proposées.

### Verbatims issus des entretiens réalisés avec les entreprises de l'interindustrie en Grand Est

Source : entretiens OPCO 2i - EY

« On ne peut pas se passer de formation continue, surtout sur les nouvelles lignes automatisées. C'est aussi une façon de valoriser les plus anciens. »

**Entreprise de la branche Métallurgie – Alliages et Produits métalliques**

50 à 249 salariés – Ardennes

« Fidéliser nos opérateurs est devenu stratégique. Dès qu'ils sont bien formés, ils sont appelés ailleurs. Il faut miser sur l'évolution interne. »

**Entreprise de la branche Caoutchouc**

10 à 49 salariés – Meurthe-et-Moselle

« On a revu toute notre grille salariale pour mieux coller au marché. Sinon, impossible de recruter des tourneurs ou des électromécaniciens. »

**Entreprise de la branche Métallurgie – Électrique, électronique et numérique**

250 salariés et plus – Bas-Rhin

# 06

1. Introduction
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
- 6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030**
7. État des lieux de l'offre de « formations industrielles » en région
8. L'alternance en Grand Est
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de « formations industrielles » par métiers

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

## Objectifs retenus dans le cadre de l'étude sur l'offre de formation en région Grand Est



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



Effectuer un état des lieux de l'offre de « formations industrielles »



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

## 6 principes directeurs



Fonder l'analyse sur les retours des entreprises sollicitées



Intégrer les tendances macroéconomiques, régionales et les dynamiques démographiques



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



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



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

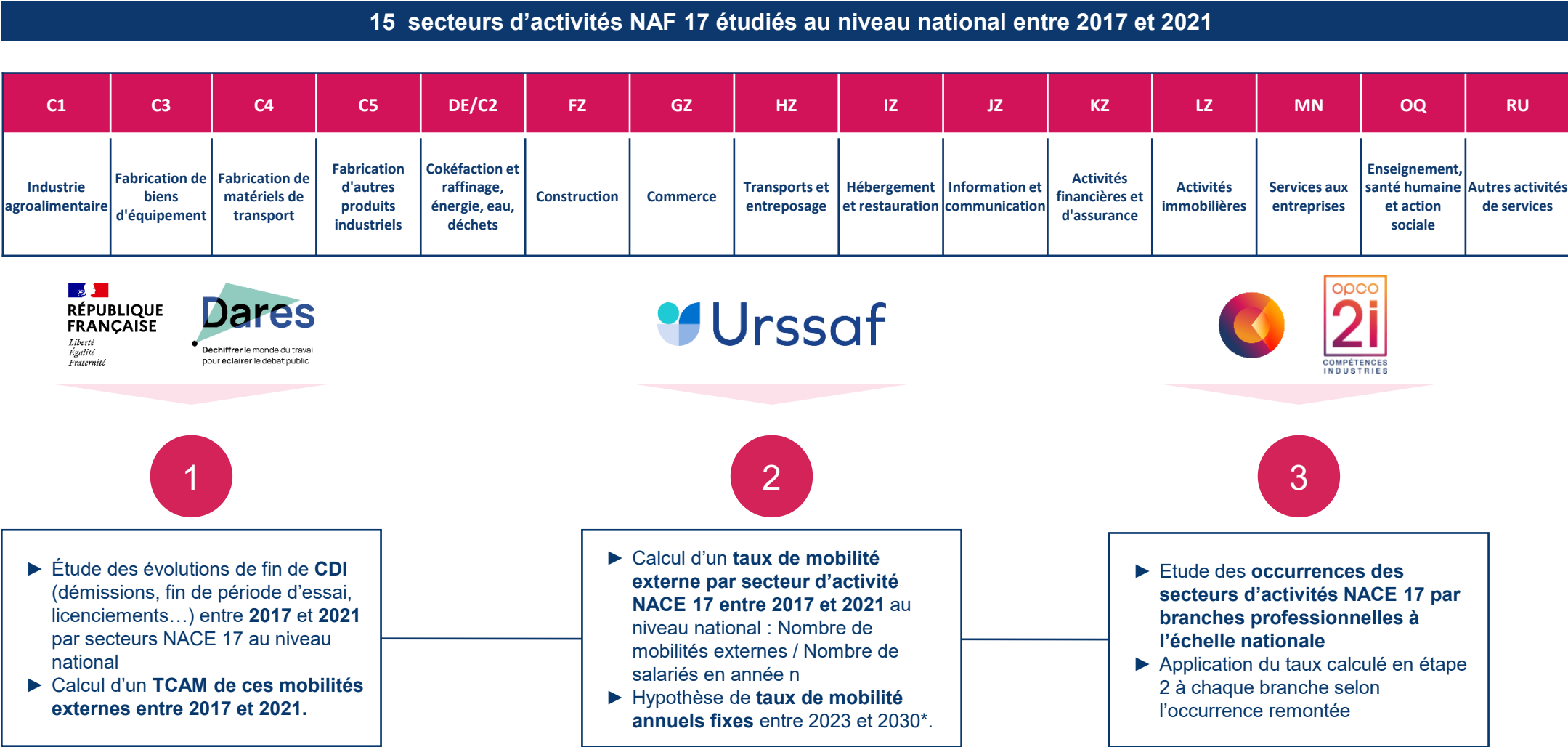


Proposer des recommandations d'actions selon les conclusions de l'analyse effectuée

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



# Méthodologie employée pour calculer les mobilités externes au sein des effectifs salariés de l'interindustrie en Grand Est

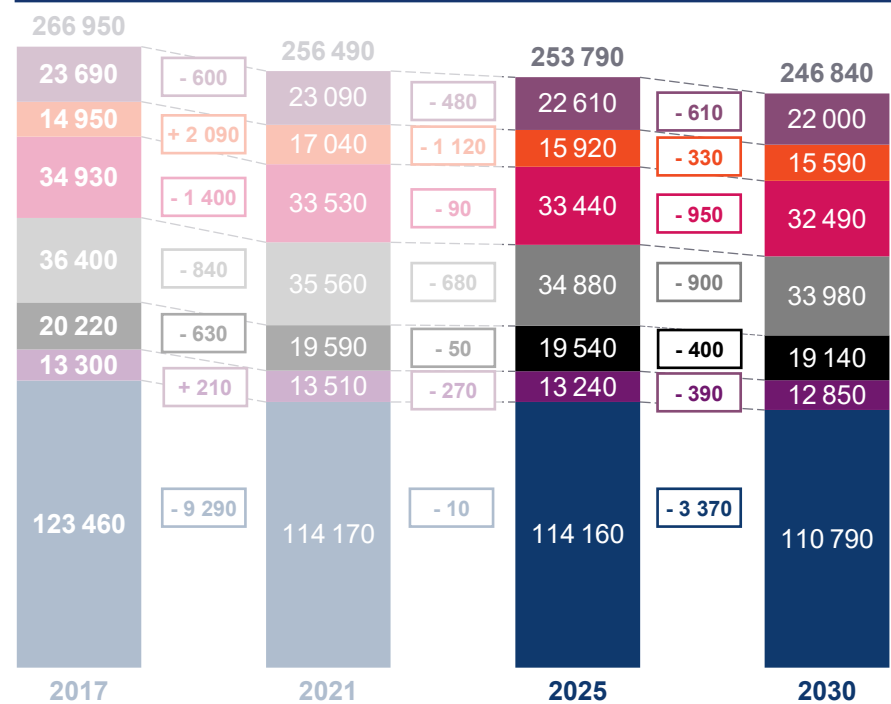


# Les projections réalisées mettent en avant un besoin annuel en recrutements de près de 44 000 salariés à prévoir sur la période 2025 – 2030

43 780 recrutements par an entre 2025 et 2030 soit 218 850 besoins total = ① + ② + ③

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

- 1 400 besoins/an entre 2025 et 2030



En complément des variations nettes du stock d'emplois, d'autres facteurs doivent être étudiés pour projeter les besoins en compétences

## ② Départs à la retraite

7 490 besoins / an entre 2025 et 2030



## ③ Mobilités externes

37 690 besoins / an entre 2025 et 2030



# Les projections réalisées mettent en avant un besoin annuel en recrutements de près de 44 000 salariés à prévoir sur la période 2025 – 2030



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

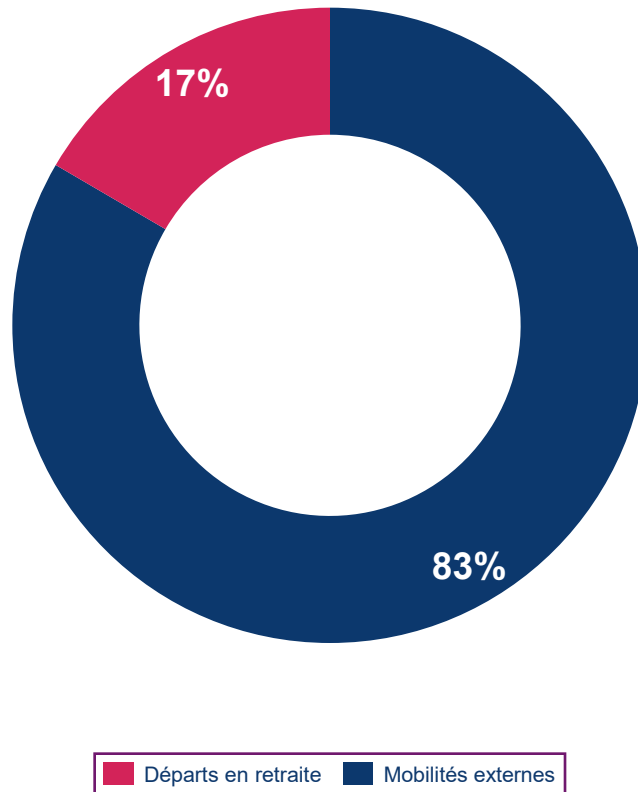
Seules les variations supérieures à 20 annuelles ont été représentées.



# A horizon 2030, 83% des besoins en recrutement des entreprises de l'interindustrie seront liés aux mobilités externes (fins de CDI)

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

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



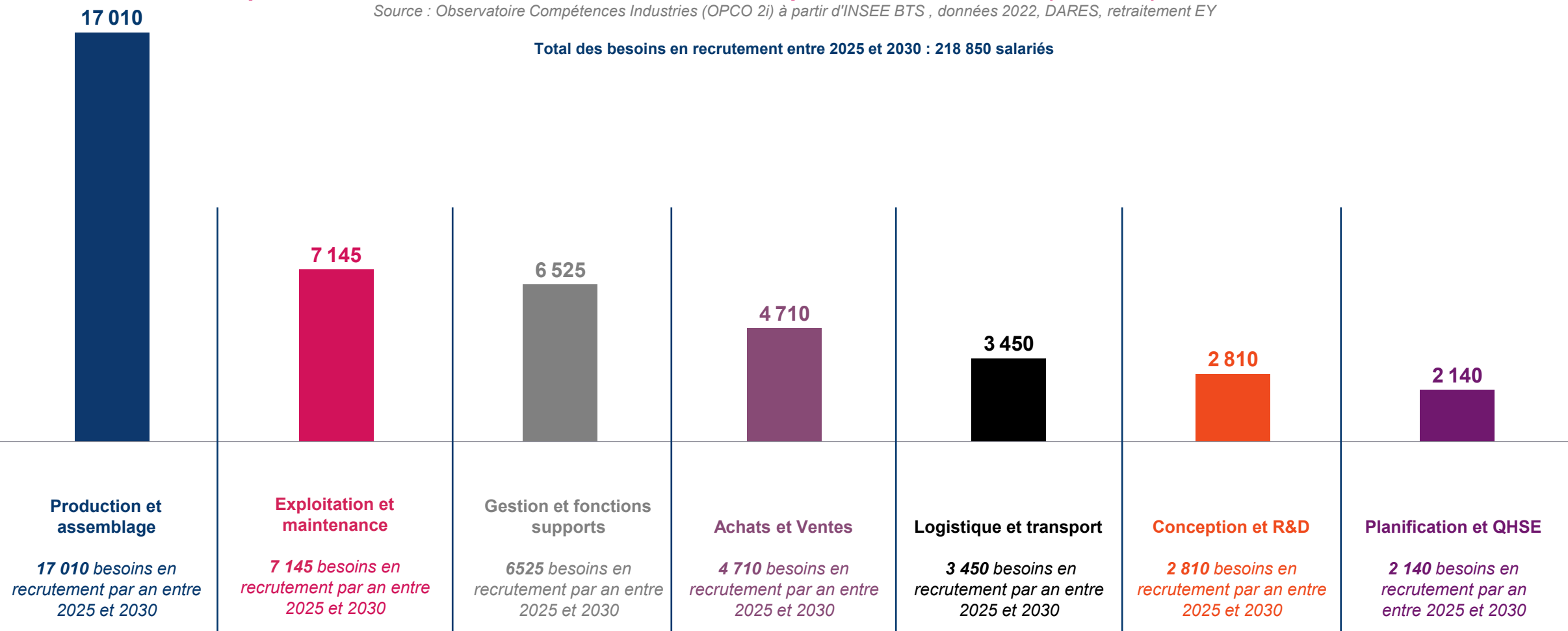
- L'étude des évolutions historiques des fins de CDI (démission, fin de période d'essai, licenciement...), met en exergue le poids de ces mobilités dans les besoins en recrutement des entreprises de l'interindustrie en région. Ainsi, entre 2025 et 2030, environ **188 450** mobilités externes sont à prévoir, soit environ **37 690** mobilités externes par an.
- Le **taux de turnover** (nombre de fins de CDI / nombre de salariés en année n) des effectifs salariés de l'interindustrie sur cette période, toutes branches confondues, est évalué à **15 %** (moyenne des projections entre 2025 et 2030).
- Ces mobilités représenteront **83% des besoins en recrutements des entreprises de l'interindustrie sur la période 2025 – 2030**.
- En parallèle, **37 450 départs en retraite sont à prévoir** à horizon 2030 soit environ **7 490** départs en retraite par an. **Près de 3%** des effectifs salariés (moyenne des projections entre 2025 et 2030) de l'interindustrie prendront leur retraite chaque année.
- Le remplacement de ces départs en retraite représentera **17% des besoins en recrutement de l'interindustrie en Grand Est**.

# Près de 39% des besoins en recrutement dans l'interindustrie en Grand Est à horizon 2030 concernent les métiers de la famille « Production et assemblage »

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

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

Total des besoins en recrutement entre 2025 et 2030 : 218 850 salariés



# 07

1. Introduction
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030

## **7. État des lieux de l'offre de « formations industrielles » en région**

8. L'alternance en Grand Est
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de « formations industrielles » par métiers

# L'offre de « formations industrielles » en Grand Est

## Les sources statistiques mobilisées

### Sources

Données publiques mobilisées dans le cadre du recensement de l'offre de « formations industrielles »



### Bases utilisées

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

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

- Actions de formation de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur
- Structures de formation en région Grand Est

- Répertoire national des certifications professionnelles
- Répertoire spécifique

### Objectifs visés

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

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

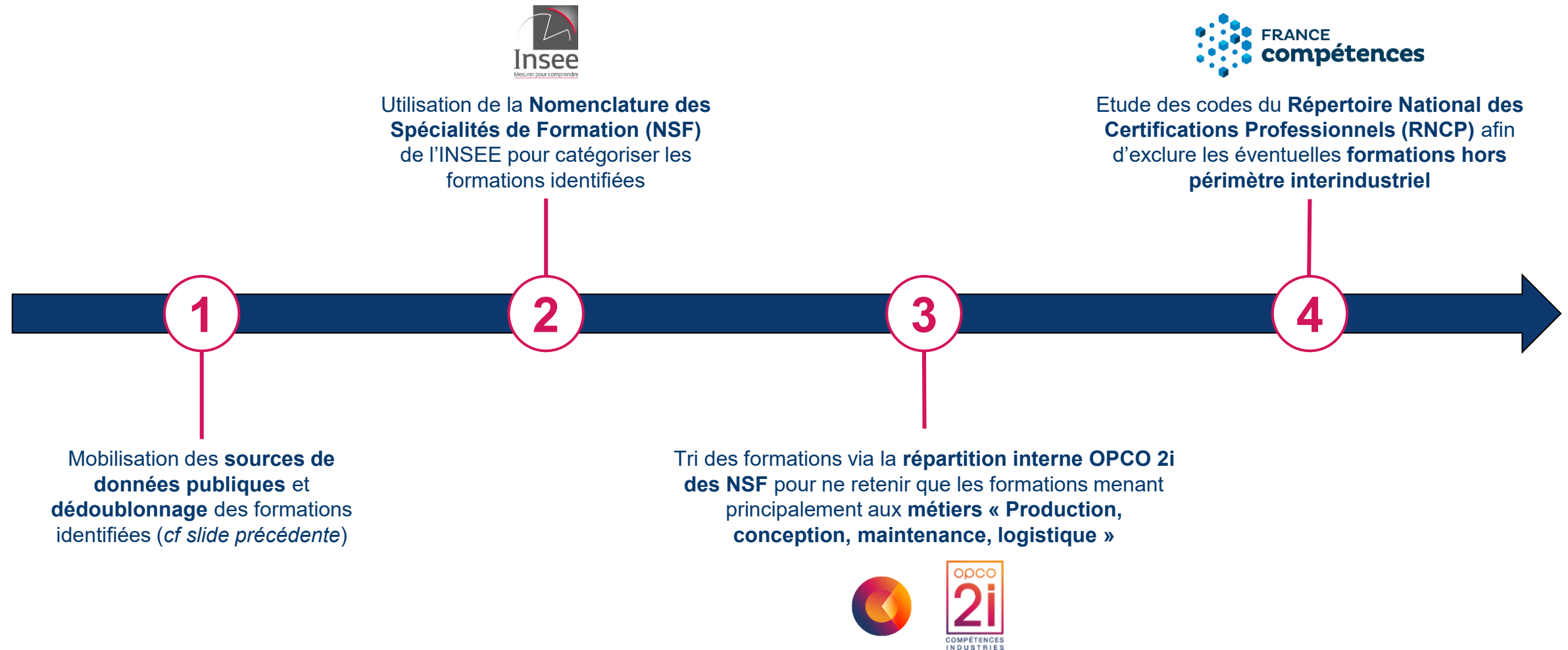
- Intégrer l'offre de formation initiale de l'enseignement supérieur (Licence – Master)
- Géolocaliser les lieux de formation en Grand Est

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



# L'offre de « formations industrielles » en Grand Est

## Le périmètre du recensement de l'offre de « formations industrielles » en région



# L'offre de « formations industrielles » en Grand Est

## Plus de 50% de l'offre est concentrée en Alsace, Moselle et Meurthe-et-Moselle



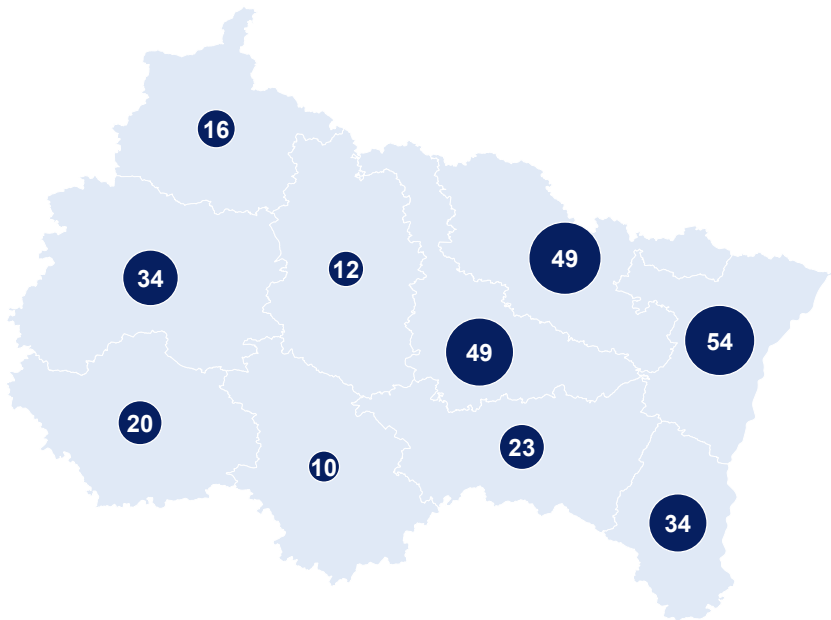
**301** organismes de formations recensés\*

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

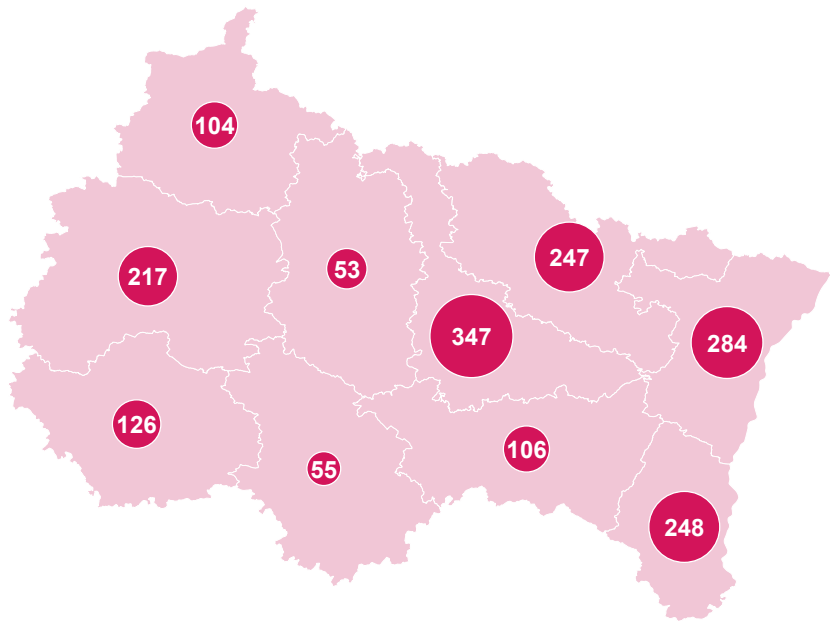
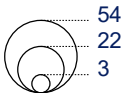


**1 787** sessions de "formations industrielles" recensées

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



Nombre d'organismes de formation par département



Nombre de formations industrielles par département



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

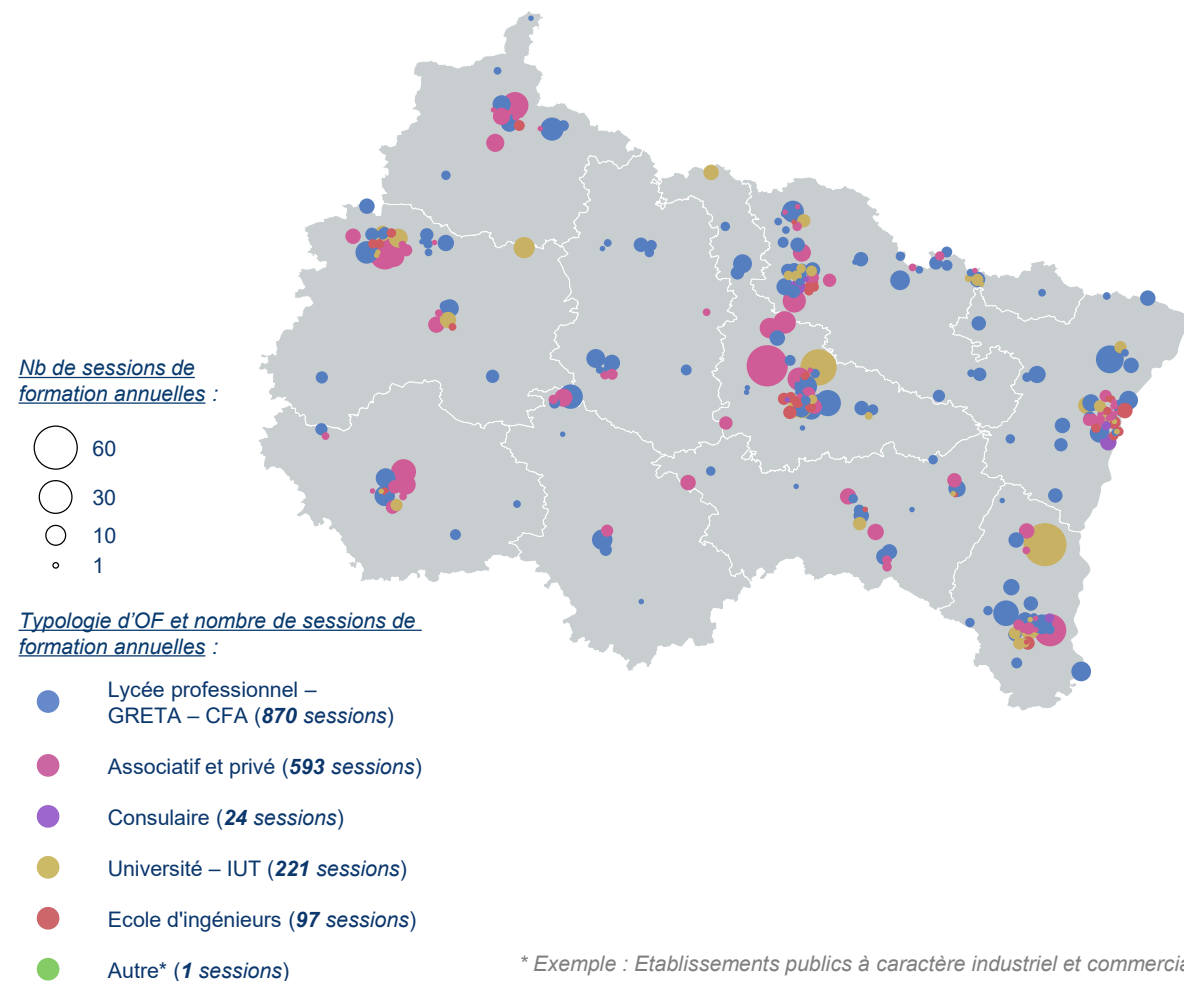


# L'offre de « formations industrielles » est concentrée au sein des grandes agglomérations de la région

- L'offre de « formations industrielles » est **diversifiée dans les territoires du Grand Est** avec une **forte présence de diverses typologies d'organismes** de formation qui proposent une offre à plusieurs niveaux, **du CAP au diplôme d'ingénieur**.
- **Les lycées professionnels constituent la part principale des organismes** de « formations industrielles », et cela dans l'ensemble des départements.
- La répartition des **301 organismes de formation** en région met aussi en évidence **la forte concentration de l'offre de « formations industrielles » dans l'enseignement supérieur au sein des grandes villes** : Strasbourg, Mulhouse, Metz, Nancy, Reims.
- **Les départements de l'Aube et des Ardennes présentent une concentration plus forte de l'offre de « formations industrielles » que les autres**. Les villes de Troyes et Charleville-Mézières concentrent l'essentiel de cette offre, à la différence des autres départements où la répartition est plus diffuse dans les villes.
- Même si cette **répartition géographique** des organismes de formation reflète en partie celle des implantations industrielles dans le Grand Est, elle génère néanmoins des **défis en matière d'accès à la formation et de mobilité dans les territoires situés hors des principales agglomérations**.

## Répartition des organismes de formation de l'interindustrie en Grand Est par typologie d'OF et nombre de sessions de "formations industrielles" proposées

Source : Orion, Onisep, OPCO 2i, Carif-Oref Grand Est, retraitement EY

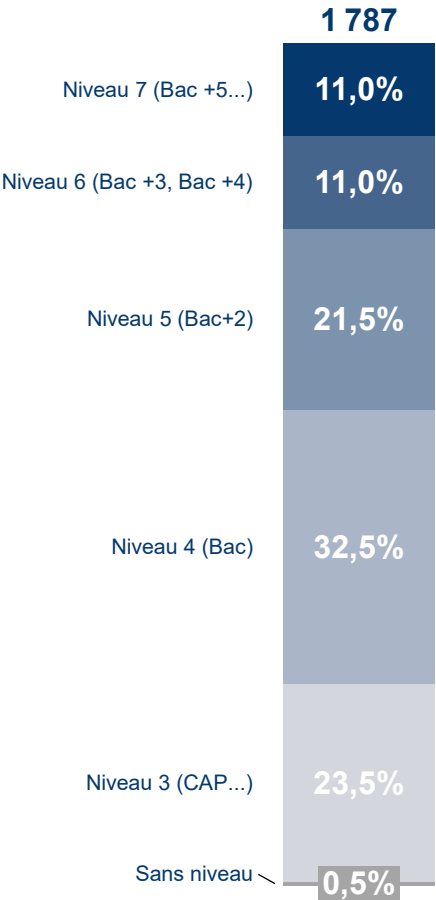


# L'offre de « formations industrielles » en Grand Est

## Près d'un tiers de la « formation industrielle » est lié au Niveau 4 – Bac Professionnel

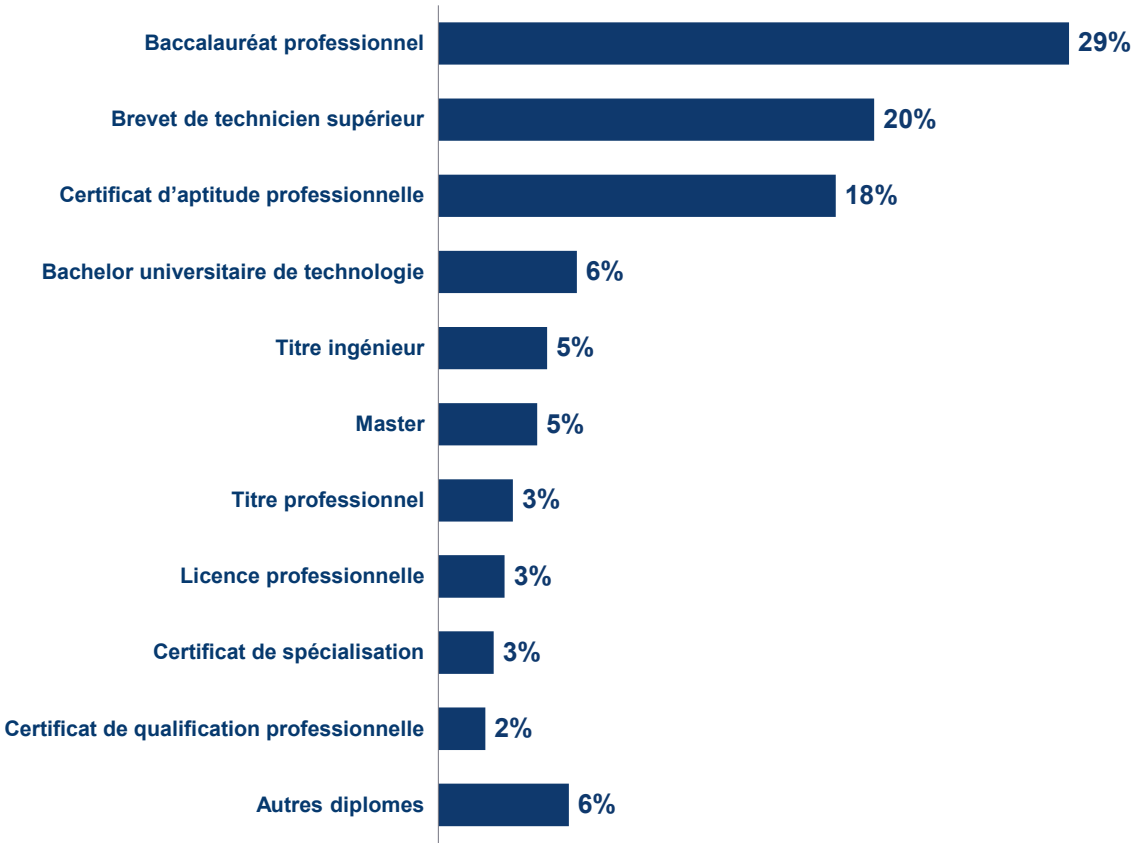
### Niveau de formation à la sortie

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



### Typologies de certifications visées

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

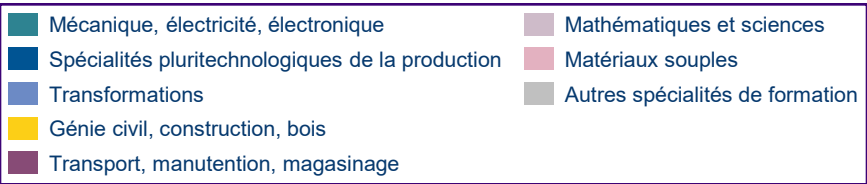
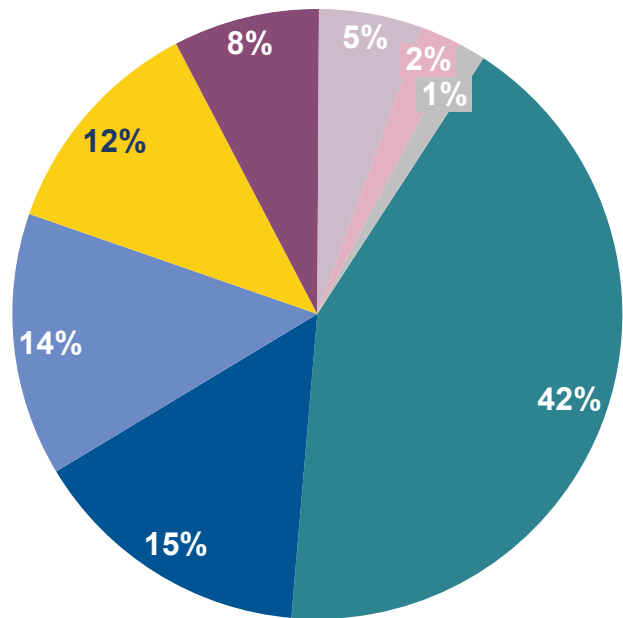


# L'offre de « formations industrielles » en Grand Est

## 42% des "formations industrielles" concernent la spécialité « Mécanique, électricité, électronique »

Répartition des sessions de "formations industrielles" par spécialités et sous-spécialités de formation de la NSF

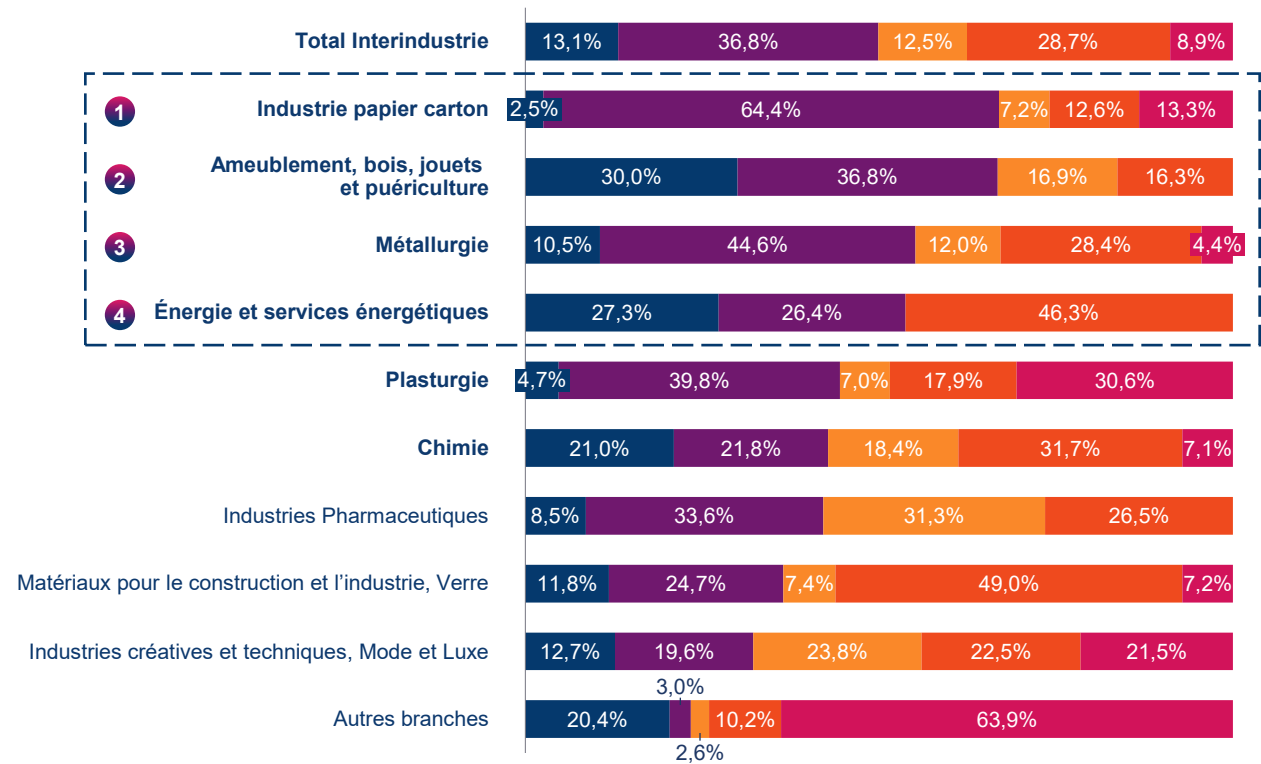
Sources : ORION, ONISEP, OPCO 2i, Carif-Oref, INSEE



# Au sein de 4 regroupements de branches, au moins 50% des établissements interrogés considèrent que l'offre de formation locale est adaptée

## Evaluation de l'adéquation de l'offre de formation du territoire par regroupement de branches de l'interindustrie en Grand Est

Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; retraitement EY



- Au niveau de l'ensemble des branches, **près de la moitié** des établissements déclarent que l'offre locale est adaptée et **moins de 9%** jugent cette offre inexistante.
- Près de **70%** des établissements appartenant aux **Industries papier carton** jugent aujourd'hui l'offre de **formation locale en adéquation** avec leurs besoins internes.
- Les établissements du regroupement de branches **Ameublement , bois, jouets et puériculture** sont par ailleurs les établissements les plus **en contact avec les acteurs de l'offre de formation** locale : **30%** déclarent fréquemment échanger avec eux.
- **Plus de 56%** 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.
- Si plus de **44%** des établissements de la branche **Plasturgie** considèrent l'offre locale adaptée, plus de **30%** jugent à l'inverse que l'offre de formation est inexistante sur le territoire (pourcentage le plus important parmi l'ensemble des branches, hors "Autres branches").

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

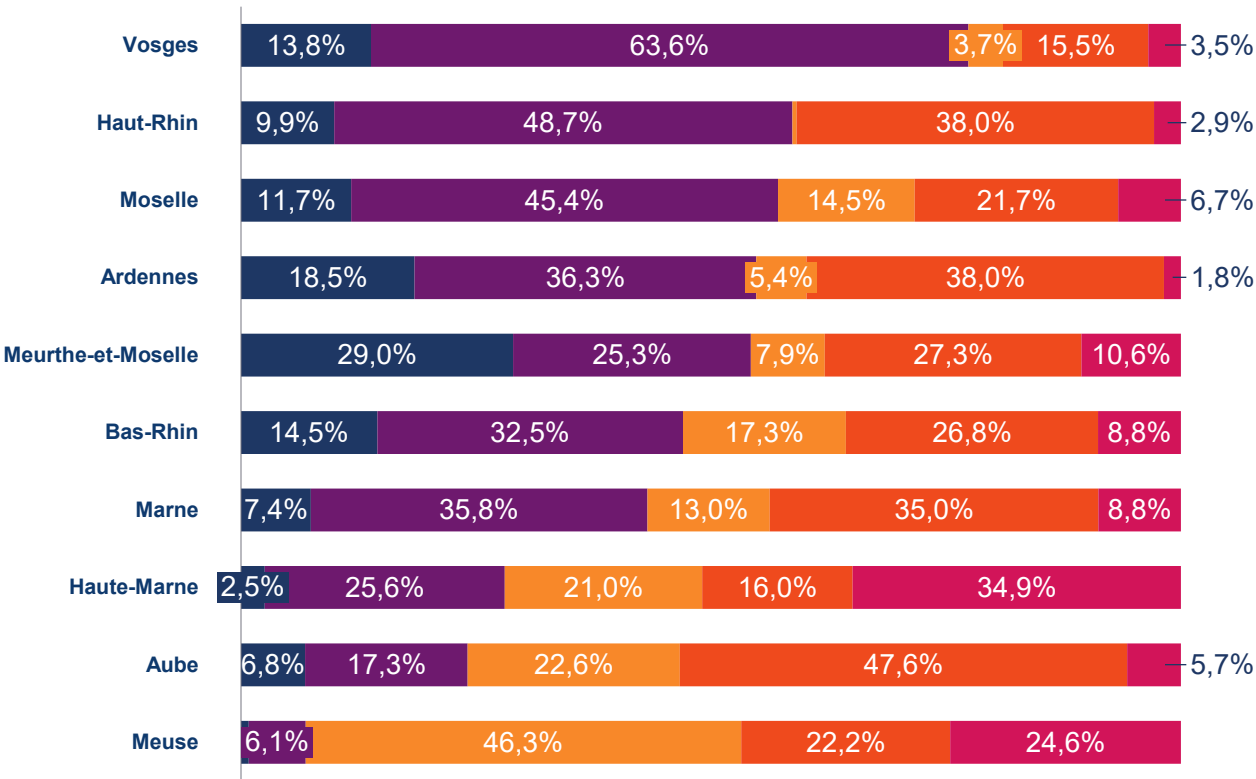
1 Classement des regroupements de branches dont la majorité des entreprises interrogées jugent l'offre de formation locale en adéquation avec leurs besoins



# L'analyse des répondants sur l'adéquation entre l'offre de formation par département révèle une très forte disparité territoriale en Grand Est

## L'adéquation de l'offre de formation continue de l'interindustrie sur le territoire de Grand Est selon le département

Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; retraitement EY



Il existe une très forte disparité territoriale concernant l'adéquation de l'offre de formation continue de l'interindustrie en Grand Est :

- Plus de 78% des établissements des Vosges déclarent que l'offre de formation continue locale est en adéquation avec leur besoin.
- La Meurthe-et-Moselle est le département dont les établissements sont le plus en lien avec les acteurs de la formation : 29% des répondants déclarent échanger fréquemment avec ces acteurs.
- A l'inverse, seuls un peu plus de 6% des établissements de la Meuse déclarent que l'offre de formation continue locale est en adéquation avec leur besoin, contre près de 47% des établissements de ce département déclarant que l'offre ne correspond pas à leurs besoins ou n'existe pas sur le territoire.
- En Haute-Marne, près de 35% des établissements interrogés considèrent que l'offre de formation répondant à leur(s) besoin(s) n'existe pas sur leur territoire.

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



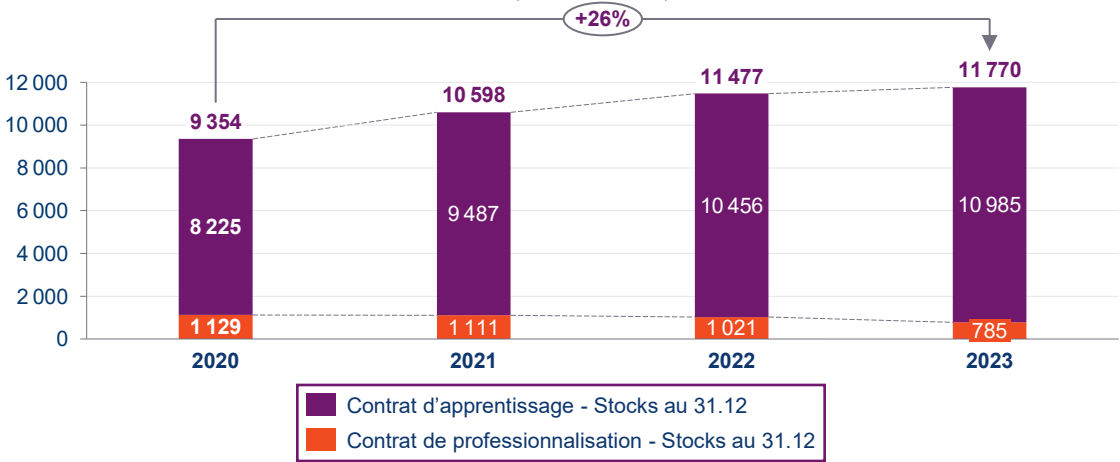
# 08

1. Introduction
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de « formations industrielles » en région
- 8. L'alternance en Grand Est**
9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de « formations industrielles » par métiers

# 11 770 dossiers d'alternance financés par OPCO 2i Grand Est en 2023, en hausse de 26% par rapport à 2020

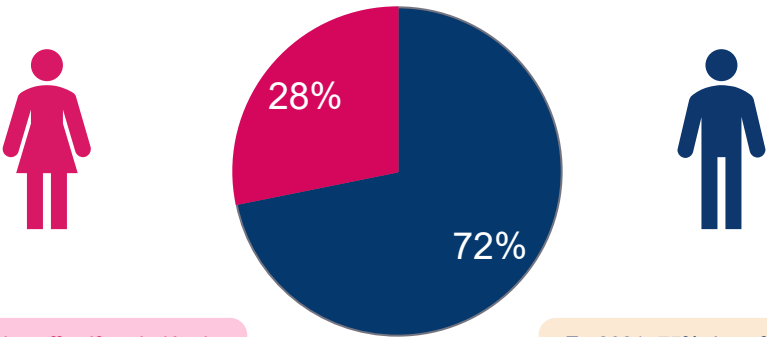
## Évolution du nombre total de contrats d'alternance financés par OPCO 2i Grand Est entre le 31.12.2020 et le 31.12.2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitements EY



## Répartition par sexe des alternants en Grand Est en 2023

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

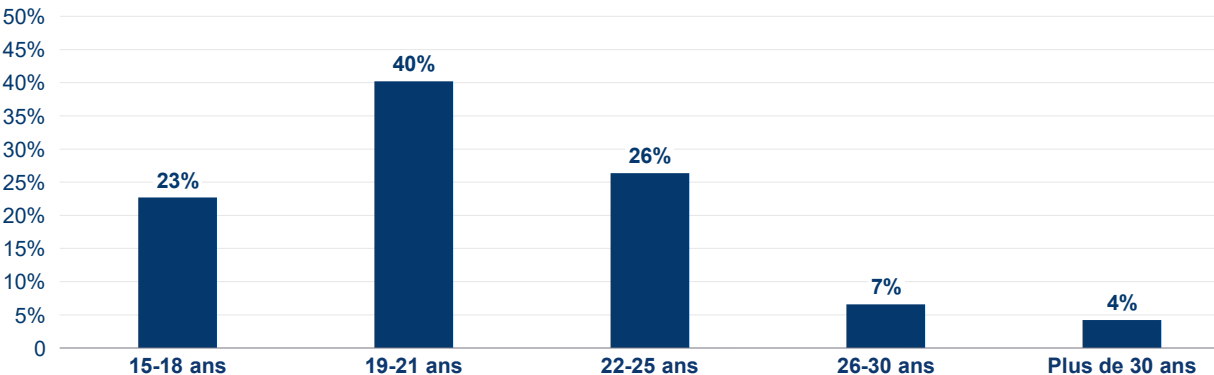


En 2021, 25% des effectifs salariés de l'interindustrie en Grand Est étaient des femmes

En 2021, 75% des effectifs salariés de l'interindustrie en Grand Est étaient des hommes

## Répartition par âge des alternants en Grand Est en 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitements EY

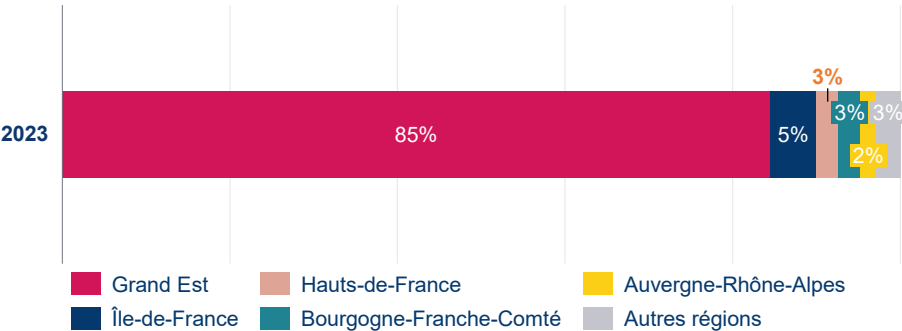


- Le nombre d'alternants en Grand Est a **augmenté de 26% en 3 ans**. Cette tendance confirme les résultats issus de la collecte d'informations terrain menée auprès d'un panel représentatif d'entreprises interindustrielles en Grand Est. Par ailleurs la part des **contrats d'apprentissage** a également augmenté entre 2020 et 2023 (+5 points) au détriment des contrats de professionnalisation.
- Les femmes représentent **28% des alternants en Grand Est en 2023** soit une part relativement égale à leur poids au sein de l'ensemble des effectifs salariés de l'interindustrie (27% en 2022). Le poids des femmes en alternance a également tendance à augmenter : en 2020, **20% des alternants étaient des femmes**, soit une augmentation de plus de 8 points en 3 ans.
- Les tranches d'âges **19 - 21 ans** et **22 - 25 ans** sont les plus représentées avec respectivement **40% et 26% des alternants appartenant à ces tranches d'âges**.

# 85% des alternants qui travaillent dans les entreprises de l'interindustrie en région sont formés au sein d'organismes de formations localisés dans la région

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

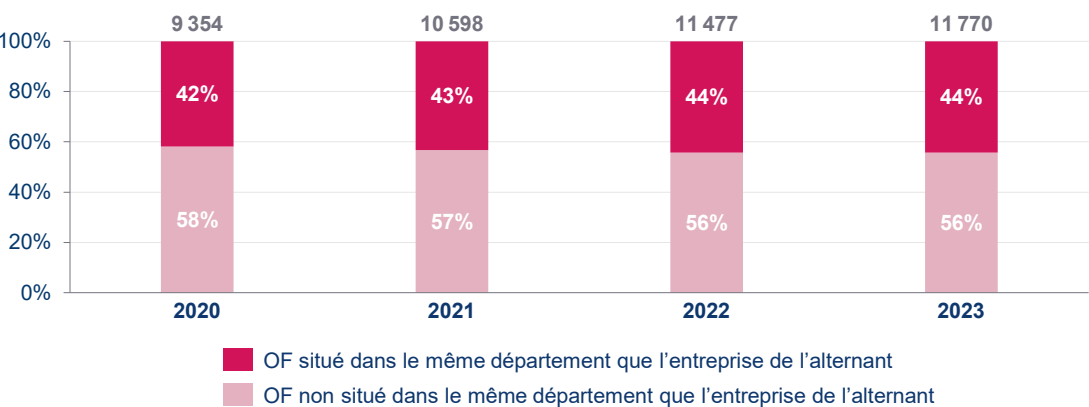
Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



- La part des alternants formés au sein d'organismes de formation situés en région Grand Est est **largement majoritaire, situation stable entre 2020 et 2023** (85% des alternants travaillant au sein des entreprises de l'interindustrie en 2020 étaient formés dans des organismes de formation situés en Grand Est).
- 44% des alternants travaillent dans une entreprise située dans le même département que leur organisme de formation**, part qui a également tendance à augmenter légèrement ces dernières années (+2 points en 3 ans).
- Les alternants formés en dehors de la région proviennent en majorité des régions frontalières de Grand Est :

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

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



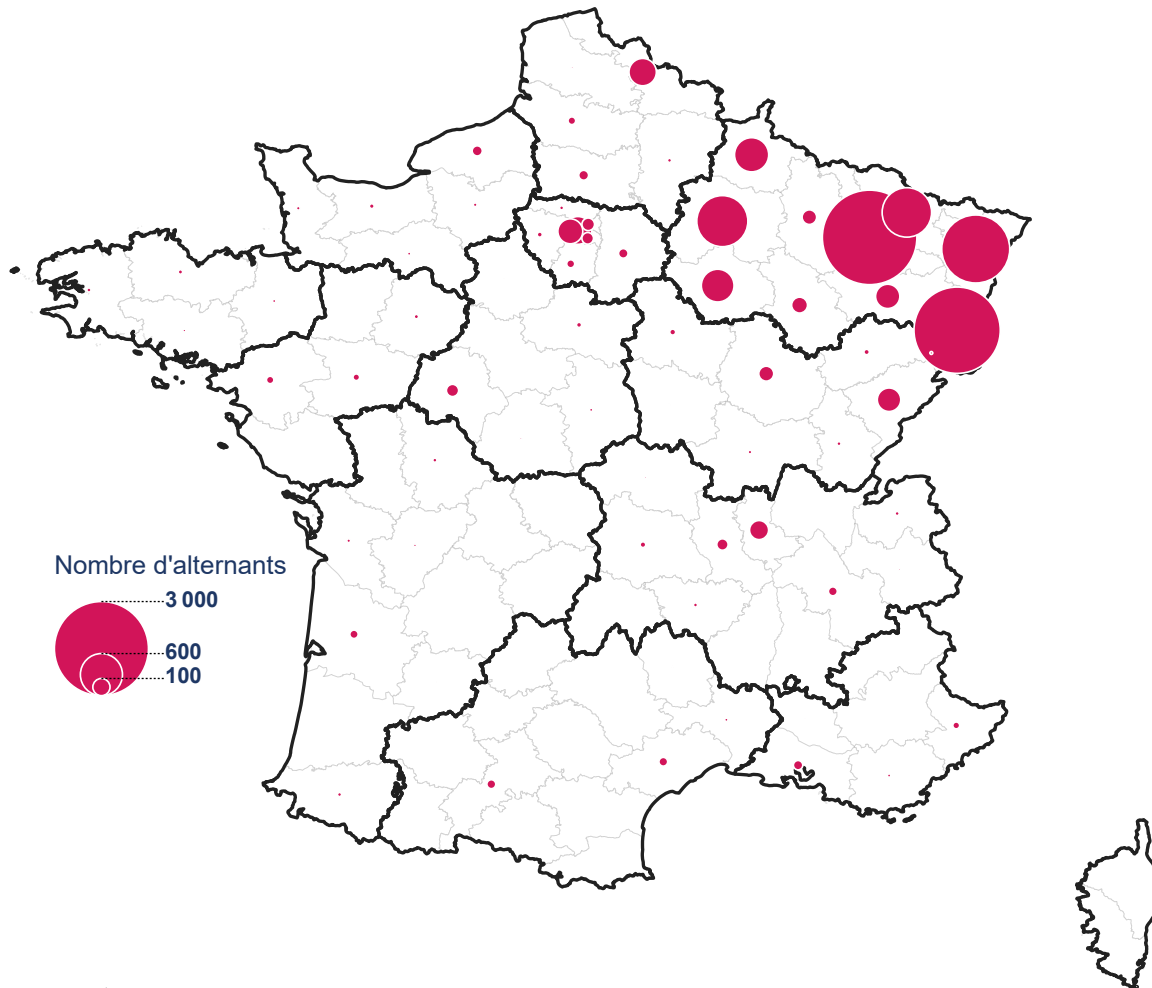
- 1) Île-de-France** : en 2023, 5% des alternants qui travaillent au sein d'entreprises de l'interindustrie en région Grand Est sont formés au sein d'organismes de formation situés en région Île-de-France.
- 2) Hauts-de-France** : 2,7%.
- 3) Bourgogne-Franche-Comté**: 2,6%.



# 60% des alternants de l'interindustrie en Grand Est sont formés dans le département de Meurthe-et-Moselle et de l'ex-Alsace

## Répartition du nombre d'alternants dans les entreprises de l'interindustrie en Grand Est selon leur département de formation en 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY

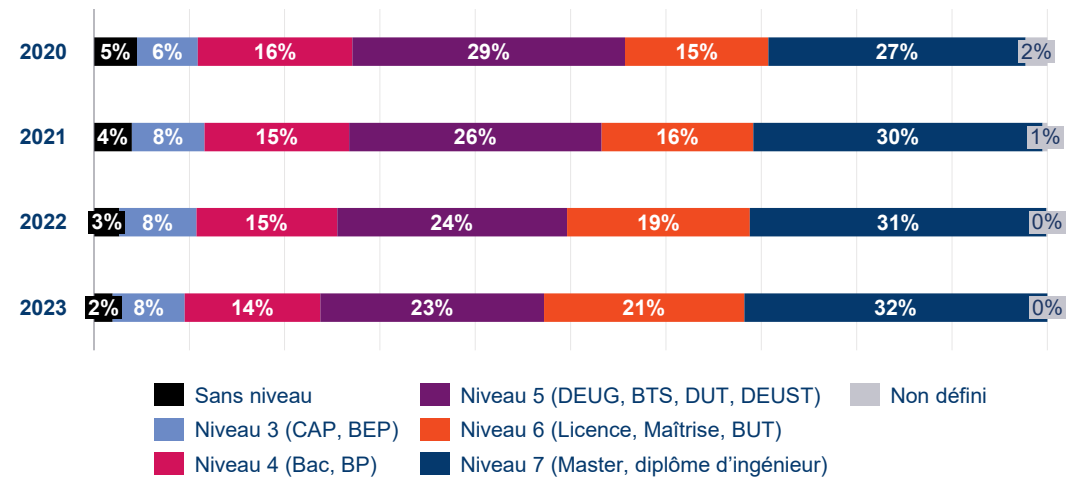


- Si 85 % des alternants de l'interindustrie en Grand Est étudient au sein d'un organisme de formation localisé dans la région (cf slide précédente), **la répartition à l'échelon départemental met en lumière une forte concentration en Meurthe-et-Moselle et dans l'ex-Alsace**, avec **60,5 %** des alternants formés dans ces trois départements (25,7 % en Meurthe-et-Moselle, 21,5 % dans le Haut-Rhin et 13,3 % dans le Bas-Rhin).
- **La Marne et la Moselle**, qui concentrent respectivement **7,5 % et 7,0 %** des alternants, complètent les pôles de formation majeurs du Grand Est. Si, pour la Marne, ce poids est relativement équivalent au poids du nombre de salariés de l'interindustrie (7,7% en 2023), il est bien moins élevé pour la Moselle qui concentre 17,3% des salariés de l'interindustrie en 2023.
- En revanche, **plusieurs départements affichent une très faible contribution à la formation des alternants de l'interindustrie en région** : la Meuse (0,6 %), les Vosges (1,7 %) ou encore la Haute-Marne (0,7 %).
- Enfin, **certaines alternants étudient en dehors de la région** : c'est notamment le cas de ceux formés à Paris (2,2 %) ou dans les Hauts-de-Seine (1,8 %), proportions supérieures à plusieurs départements du Grand Est.

# 32% des alternants dans les entreprises interindustrielles en Grand Est visent un diplôme de niveau 7

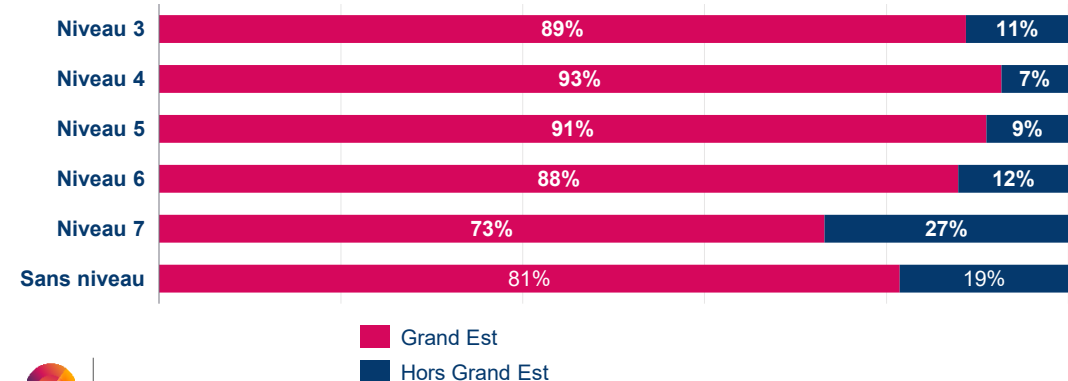
## Evolution de la répartition des alternants dans les entreprises de l'interindustrie en Grand Est par niveaux visés\* entre 2020 et 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



## Répartition du nombre d'alternants par niveau visé\* dans les entreprises interindustrielles en Grand Est selon la localisation de leur OF en 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



- En 2023, 53% des alternants en Grand Est sont formés au sein de formations de niveau 6 et 7\*. Dans la 85% des cas, l'organisme de formation de ces alternants est localisé en Grand Est.
- La part de ces alternants a tendance à augmenter depuis 2020 (+6 points en 3 ans pour les formations de niveau 6 et +5 points pour les formations de niveau 7). Ainsi, depuis 2022, ces deux niveaux de formations concernent **un alternant sur deux en Grand Est**. Ce poids des niveaux de qualifications les plus élevés dans l'alternance en région est à mettre en regard avec le poids relatif de la **CSP « Cadres et Ingénieurs »** au sein des effectifs salariés de l'interindustrie : 18% contre 49% d'ouvriers (2022).
- A l'inverse, la part des alternants qui suivent des formations pour atteindre des niveaux de qualifications de niveaux 4 et 5 (Bac à BTS) a tendance à diminuer progressivement avec respectivement 14% (-2 points), et 23% (-6 points) en 2023.
- Plus le niveau de sortie visé est élevé, plus la part des alternants dont l'organisme de formation est situé en Grand Est se réduit. Les alternants avec les **niveaux de qualification les plus élevés sont plus mobiles**.



# 10 organismes de formation localisés en Grand Est forment 48% des alternants de l'interindustrie en régions

## Top 10 des organismes de formation de Grand Est formant des alternants en 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY

Nom de l'organisme de formation	Département	Nombre d'alternants formés en 2023	Part de l'ensemble des alternants en Grand Est en 2023
ASS APPRENTISSAGE INDUSTRIEL - CFAI	Meurthe-et-Moselle (54)	1 275	10,8 %
CFAU HAUTE ALSACE	Haut-Rhin (68)	1 152	9,8 %
UNIVERSITE DE LORRAINE	Meurthe-et-Moselle (54) Moselle (57)	1 024	8,7 %
GIP - FCIP ALSACE	Bas-Rhin (67)	677	5,8 %
CCI CAMPUS ALSACE	Bas-Rhin (67)	507	4,3 %
CFAI CHAMPAGNE ARDENNE - MARNE	Marne (51)	235	2,0 %
CFAI CHAMPAGNE ARDENNE - ARDENNES	Ardennes (08)	209	1,8 %
UNIVERSITE DE REIMS CHAMPAGNE-ARDENNE	Marne (51)	209	1,8 %
CNAM GRAND EST	Meurthe-et-Moselle (54)	189	1,6 %
CESI CFA CAMPUS VANDOEUVRE	Meurthe-et-Moselle (54)	188	1,6 %

## Top 10 des organismes de formation hors Grand Est formant des alternants en 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY

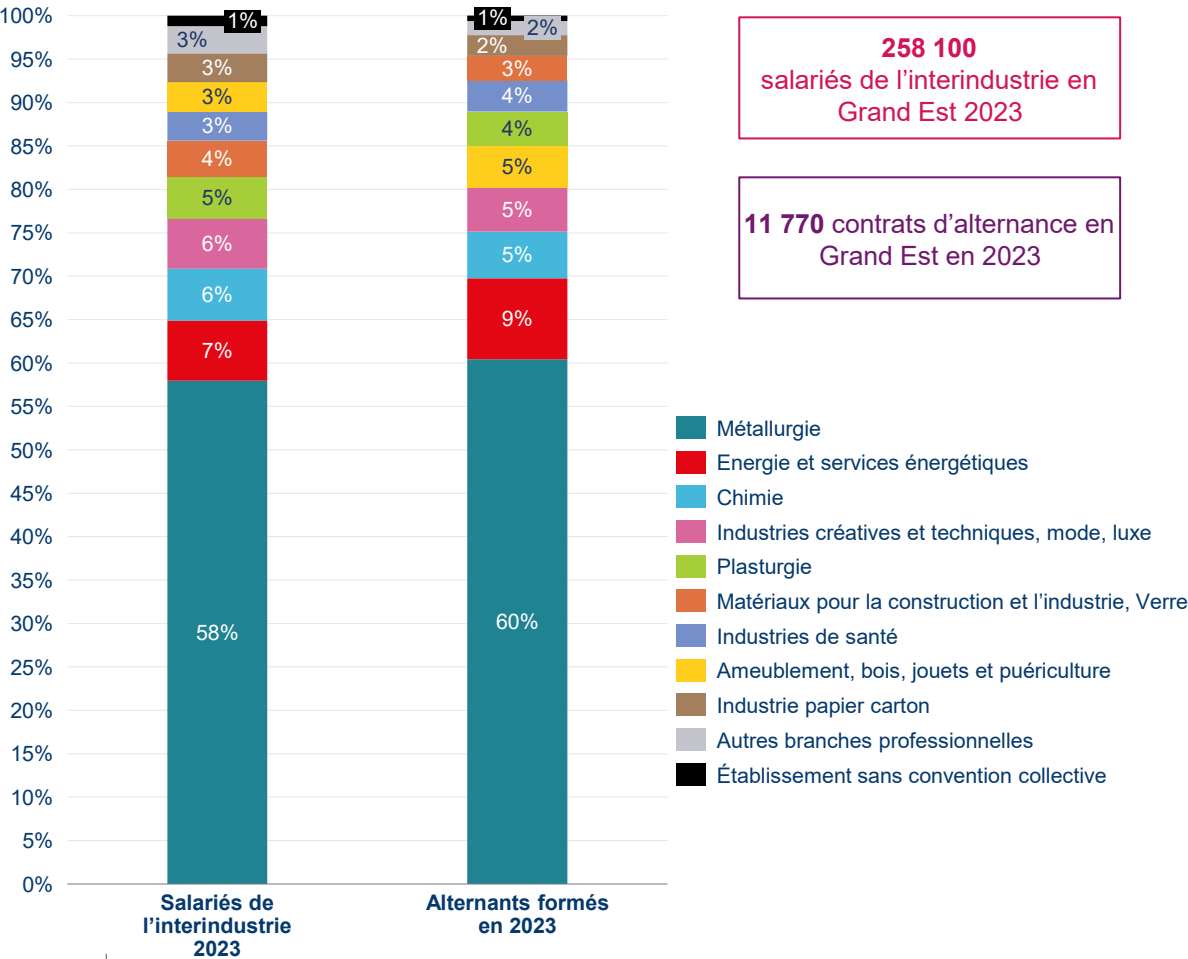
Nom de l'organisme de formation	Département	Nombre d'alternants formés en 2023	Part de l'ensemble des alternants en Grand Est en 2023
FORMASUP NORD-PAS DE CALAIS	Nord (59)	84	0,7 %
MIS APPRENTISSAGE	Hauts-de-Seine (92)	83	0,7 %
SCIENCE U LILLE	Nord (59)	77	0,7 %
AMTALENTS	Paris (75)	60	0,5 %
ADFP Nord Franche-Comté - CFAI Nord Franche-Comté	Doubs (25)	52	0,4 %
POLYVIA FORMATION	Orne (61) Rhône (69)	45	0,4 %
UNIVERSITE DE FRANCHE-COMTE	Doubs (25)	44	0,4 %
ECOLE FORMATION INITIALE INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE	Indre-et-Loire (37)	36	0,3 %
ECM	Doubs (25)	34	0,3 %
SUPII MECAVENIR	Hauts-de-Seine (92)	31	0,3 %



# 60% des alternants en Grand Est en 2023 travaillent au sein d'une entreprise de la Métallurgie et 54% au sein d'établissements de plus de 250 salariés

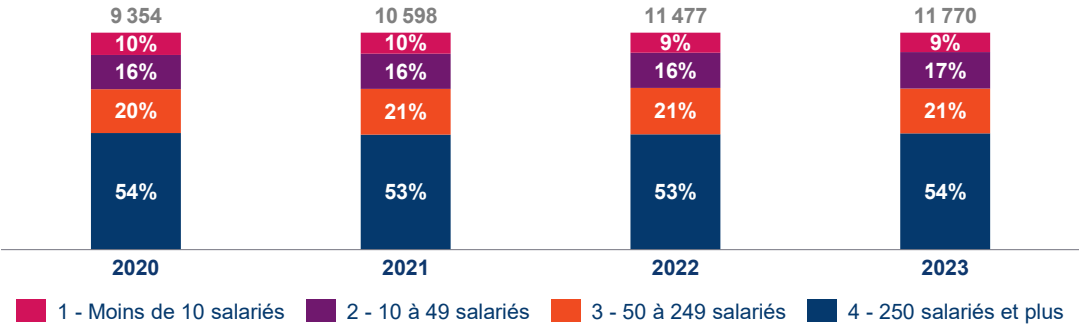
Répartition des alternants formés et des salariés de l'interindustrie par regroupements de branches professionnelles en Grand Est en 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



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

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



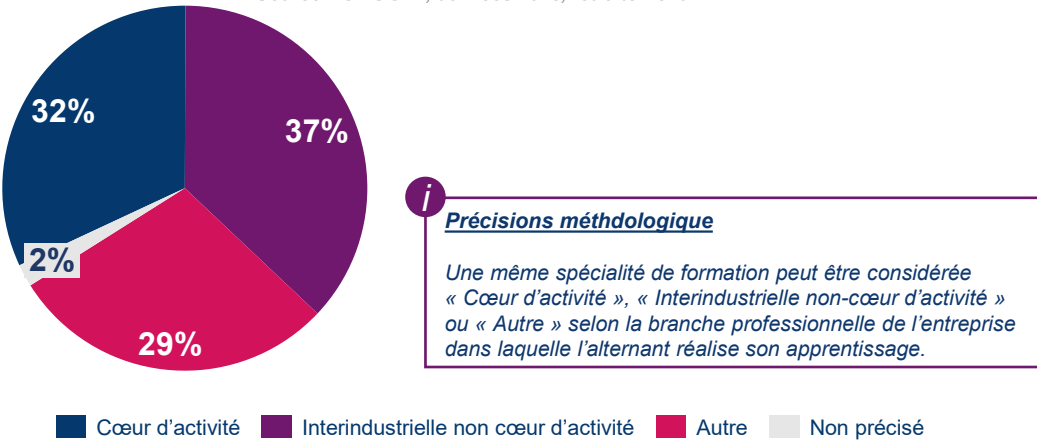
- La répartition des alternants par regroupements de branches professionnelles illustre l'importance de l'apprentissage dans certaines branches, en comparaison avec le poids des effectifs salariés de l'interindustrie au sein de ces mêmes branches :
  - La branche **Métallurgie**
  - Les branches de l'**Energie et services énergétiques**
  - Les branches de l'**Ameublement, bois, jouets et puériculture**
- En parallèle, le poids des alternants en Grand Est travaillant dans les établissements de **plus de 250 salariés est supérieur au poids des effectifs salariés** au sein de ces entreprises (54% des alternants en 2023 contre 36% des salariés de l'interindustrie en 2023).
- A l'inverse, les établissements de **10 à 49 salariés** et **50 à 249 salariés** emploient moins d'alternants en proportion du poids des effectifs salariés au sein de ces catégories. Cette répartition par tranches d'effectifs des alternants en Grand Est **demeure stable depuis 2020**.



# Un tiers des alternants en Grand Est suivent des formations « cœur d'activité » de l'interindustrie (1/2)

Répartition du nombre d'alternants par catégories de spécialités de formation en Grand Est en 2023

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



- La majorité des formations suivies par les alternants en Grand Est ne sont pas considérées comme « cœur d'activité » par la plupart des entreprises de l'interindustrie :
  - Les technologies industrielles fondamentales** (11,6% des alternants dont 26,8% dans la catégorie « Cœur d'activité »).
  - Les structures métalliques (9,0% des alternants dont 95% dans la catégorie « Cœur d'activité »).
  - Les technologies de commandes des transformations industrielles** (7,5% des alternants concernés par cette spécialité de formation dont 23,2% dans la catégorie « Cœur d'activité »)
  - Le **Commerce et la vente** (6,8% des alternants, dont 7,8% dans la catégorie « Cœur d'activité »).

Répartition du nombre d'alternants dans les entreprises de l'interindustrie en Grand Est par spécialités de formations abordées en 2023

(20 premières spécialités en nombre d'alternants)

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



# Un tiers des alternants en Grand Est suivent des formations « cœur d'activité » de l'interindustrie (2/2)

Répartition du nombre d'alternants par formations « cœur d'activité » de l'interindustrie en Grand Est en 2023  
(20 premières spécialités en nombre d'alternants)

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



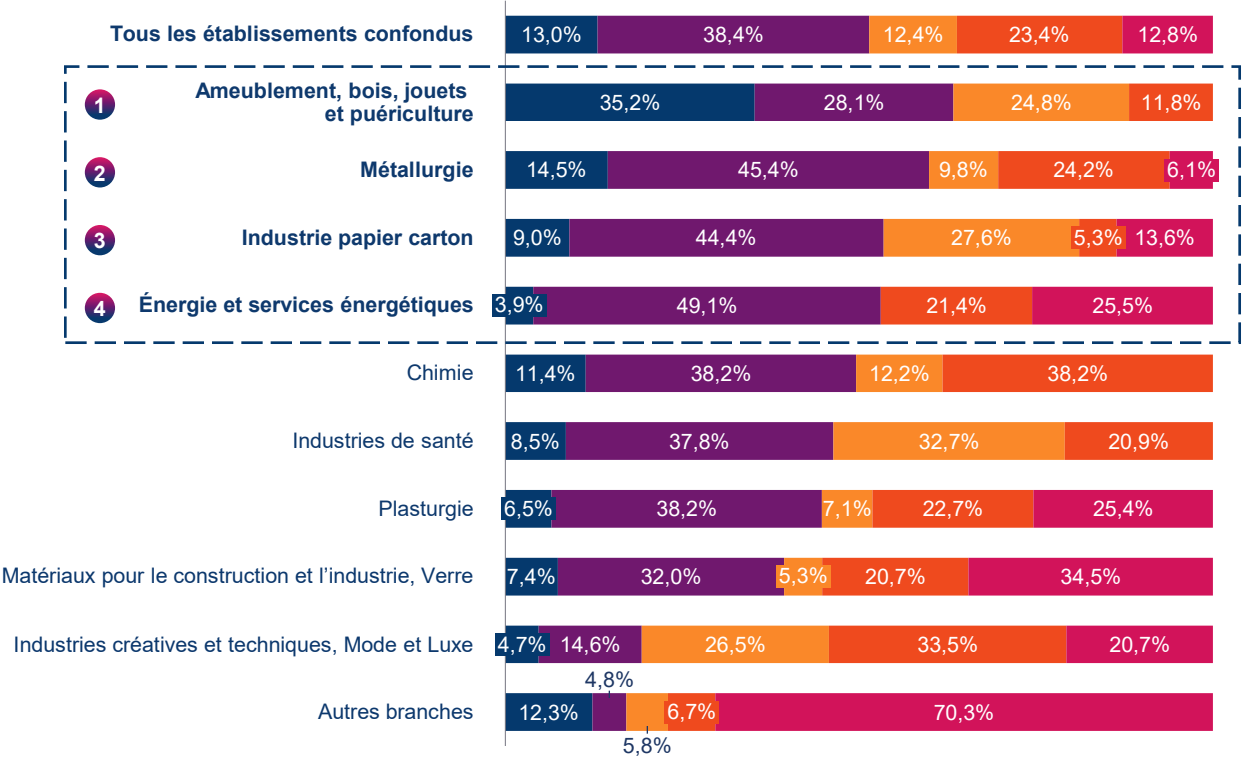
- En 2023, **32% des alternants suivent une formation dont la spécialité est considérée comme « cœur d'activité »** de la branche professionnelle de l'entreprise dans laquelle ils réalisent leur apprentissage.
- Les spécialités les plus représentées sont :
  - Structures métalliques** (8,4% des alternants l'ensemble des alternants de Grand Est suivent une formation dont la thématique est Structures métalliques et travaillent dans une entreprise dont la branche professionnelle considère cette formation comme « cœur d'activité » en 2023).
  - Mécanique générale et de précision, usinage** (3,8%).
  - Technologies industrielles fondamentales** (3,0%).
  - Travail du bois et de l'ameublement** (2,2%).
  - Spécialités pluri-technologiques, Mécanique-électricité** (2,0%)



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

## L'adéquation de l'offre de formation en alternance du territoire selon les établissements de chaque regroupement de branches l'interindustrie en Grand Est

Sources : collecte d'informations terrain OPCO 2i Grand Est ; retraitement EY



- **63%** des établissements du regroupement de branches **Ameublement, bois, jouets et puériculture** jugent aujourd'hui l'offre de **formation en alternance** disponible au niveau local. C'est plus que n'importe quel autre regroupement et plus de 20 points supérieurs à la 2<sup>ème</sup> catégorie (**Métallurgie**).
- Par ailleurs, les établissements du regroupement de branches **Ameublement, bois, jouets et puériculture** sont ceux qui déclarent le plus d'interactions avec les acteurs de la formation en alternance : **35%** soit près de **20 points de plus** que la **Métallurgie** (deuxième branche)
- **4 regroupements** de branches possèdent des établissements dont **au moins 50%** jugent que l'offre locale correspond à leurs besoins.
- Plus de **25%** des établissements de **3 regroupements** de branches considèrent que l'offre en alternance est inexistante sur le territoire :
  - **Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre** : 35%
  - **Energie et services énergétiques** : 26%
  - **Plasturgie** : 25%

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

1 Classement des regroupements de branches dont la majorité des entreprises interrogées jugent l'offre de formation locale en adéquation avec leurs besoins



# 09

1. Introduction
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
5. Besoins en compétences
6. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
7. État des lieux de l'offre de « formations industrielles » en région
8. L'alternance en Grand Est
- 9. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de « formations industrielles » par métiers**

# L'évaluation de l'adéquation entre l'offre de « formations industrielles » et les besoins en compétences des entreprises portera sur une sélection de métiers stratégiques

## 5 métiers appartenant à 3 familles

proposés pour l'évaluation de l'adéquation de l'offre de formation en Grand Est

### Facteurs étudiés pour sélectionner les métiers à prioriser

- 1 Poids du métier au sein des effectifs salariés de l'interindustrie
- 2 Intensité des besoins en compétences sur le métier visé
- 3 Niveau de tension ressentie par les entreprises
- 4 Répartition entre les familles de métiers de l'interindustrie
- 5 Poids de chaque branche dans l'interindustrie en région
- 6 Métiers interbranches professionnelles
- 7 Lien avec les enjeux sur la transition RSE / Industrie 4.0



Production et Assemblage

Ouvrier qualifié en conduite d'équipement d'usinage

Soudeur

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



Exploitation et maintenance

Technicien de maintenance

- Métier le plus représenté au sein de la famille Exploitation et Maintenance (Source : INSEE BTS 2021)
- Métiers le plus en tension sur le territoire (Sources : Enquête BMO France Travail, Enquête OPCO 2i)



Conception et R&D

Ingénieur généraliste – Chef de projet

Technicien bureau d'études

- Métiers les plus en tension sur le territoire au sein de la famille Conception et R&D (Source : Enquête OPCO 2i)
- 3<sup>ème</sup> famille de métiers cumulant le plus de difficultés de recrutements et métiers interbranches en lien avec l'innovation industrielle (Source : Enquête OPCO 2i, )

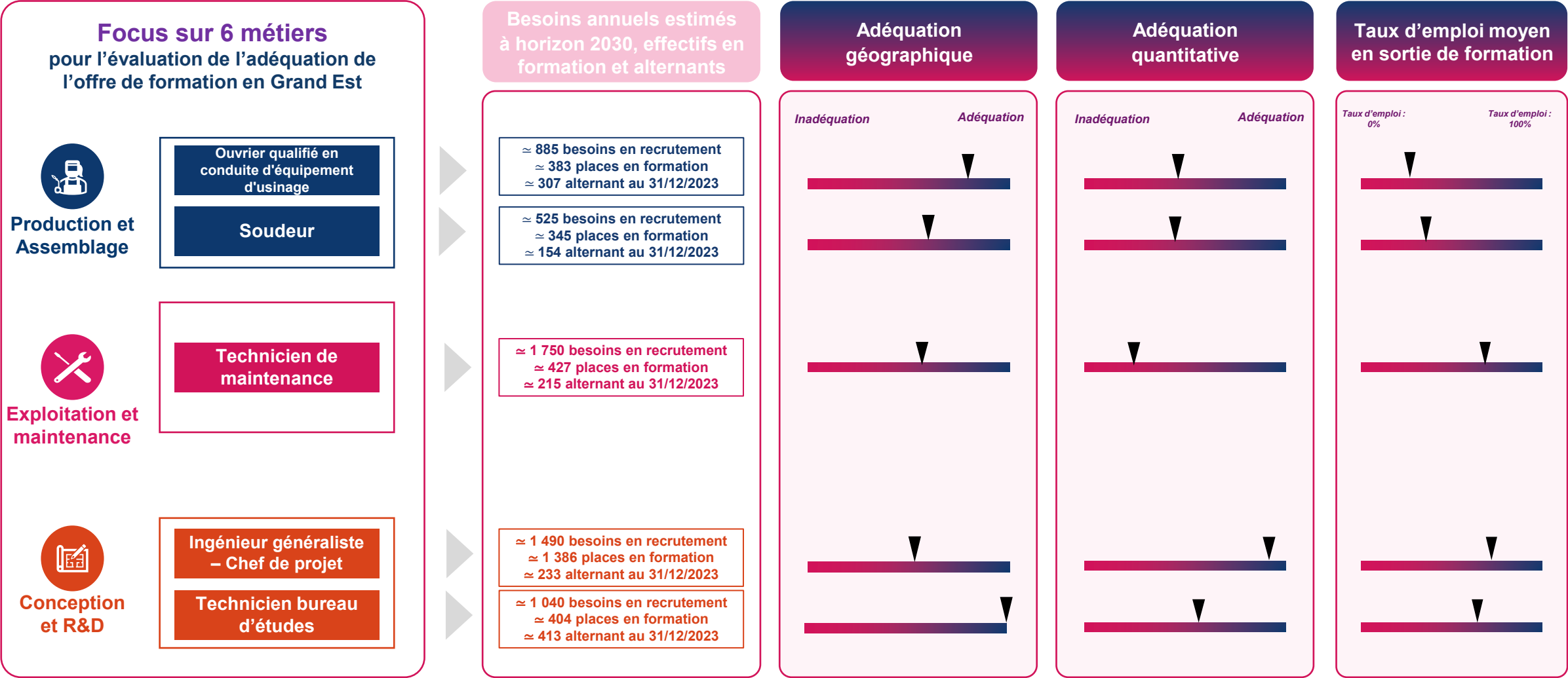


## Cette analyse de l'adéquation géographique se base sur le découpage des Bassins d'emplois de France Travail



- Un bassin d'emploi est une **unité territoriale définie par France Travail pour organiser localement l'observation du marché du travail**, la planification des actions de recrutement, et l'analyse des besoins en compétences.
- Il s'agit d'un espace géographique cohérent où :
  - la majorité des habitants vivent et travaillent (équilibre domicile-travail),
  - les dynamiques économiques, sociales et démographiques sont relativement homogènes,
  - les acteurs de l'emploi (entreprises, structures d'insertion, collectivités...) peuvent être mobilisés de façon coordonnée.
- Les bassins d'emploi sont utilisés par France Travail pour :
  - Produire des analyses territorialisées comme la BMO (Besoins en Main-d'Œuvre),
  - Structurer les partenariats locaux avec les branches professionnelles, les OPCO, les CFA,
  - Mettre en œuvre des politiques d'emploi adaptées aux réalités locales (formations, accompagnement des demandeurs d'emploi, etc.),
  - Identifier les tensions de recrutement, les secteurs en mutation, ou les enjeux d'adéquation offre-demande.
- Les bassins d'emploi France Travail sont des découpages opérationnels, souvent inspirés des zones d'emploi mais ajustés pour mieux correspondre à la réalité des services et des partenariats locaux.

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



# Métier Ouvrier qualifié en conduite d'équipement d'usinage

## Caractérisation du métier

### Principales missions

Source : Orientation pour tous

- Produire des pièces par **enlèvement de matière**, en unité ou en série, avec des machines conventionnelles, à commandes numériques ou centres d'usinage.
- Identifier **les phases d'usinage**, ainsi que les caractéristiques des pièces et des outils.
- **Régler les machines** en définissant et ajustant les paramètres d'usinage.
- **Surveiller le processus d'usinage**, détecter les dysfonctionnements ou défauts et intervenir immédiatement si besoin.
- **Contrôler la conformité** des pièces produites à l'aide d'outils de métrologie.
- Concevoir ou compléter **des documents de suivi de production**.
- Réaliser la **maintenance de premier niveau** des équipements et maintenir son poste en état opérationnel.

### Compétences attendues par les entreprises

Source : Orientation pour tous

#### Techniques

- Lire et interpréter des plans et schémas techniques.
- Maîtriser l'usage des machines-outils conventionnelles ou à commande numérique et utiliser les outils de contrôle dimensionnel et interpréter les résultats.
- Comprendre et appliquer les procédures de réglage et de bridage.

#### Organisationnelles

- Suivre les instructions de production, organiser son poste de travail.
- Appliquer les normes de qualité, sécurité et environnement.

#### Savoir-être

- Être rigoureux, précis et méthodique.
- Avoir le sens de l'observation, être réactif en cas d'écarts.

### Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en Grand Est

sources : BMO France Travail, données 2024



710

Projets de recrutements en 2024 dans les industries hors IAA



82%

Des projets de recrutements jugés difficiles par les entreprises

41% des projets de recrutements sont localisés dans les départements de Moselle et des Ardennes soit 290 projets de recrutements

Dénomination FAP 2021 concernée : Ouvrier qualifié en conduite d'équipement d'usinage

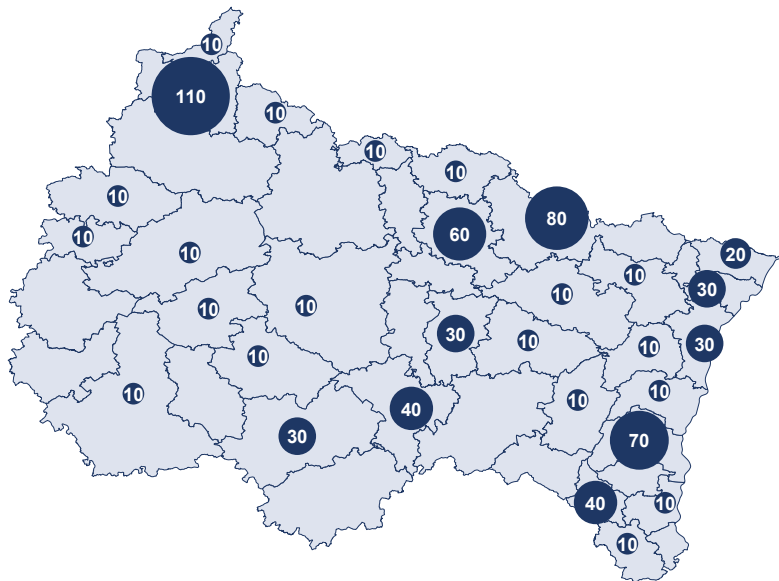


# Métier Ouvrier qualifié en conduite d'équipement d'usinage

## Analyse de l'adéquation géographique

### Localisation des besoins en recrutements par bassin d'emploi\*

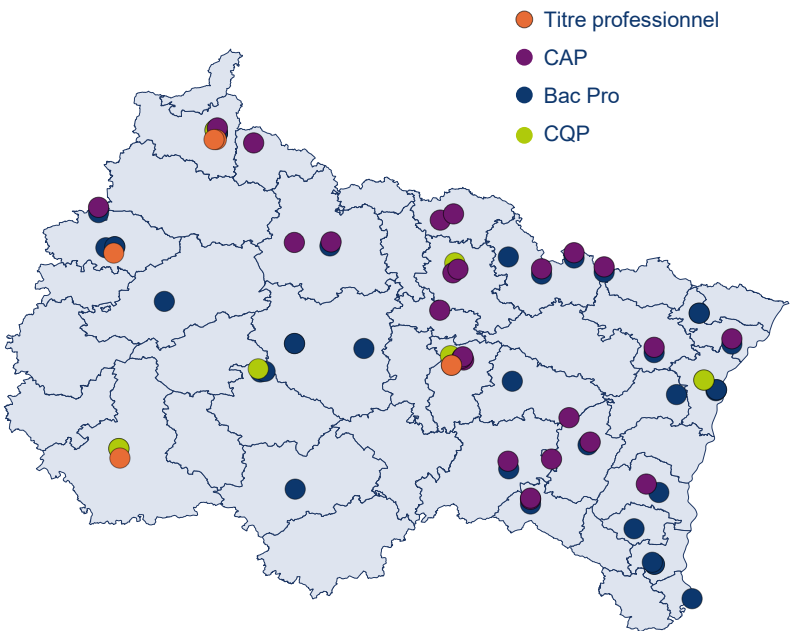
sources : BMO France Travail, données 2024



27 % des projets de recrutements sont localisés dans les bassins d'emplois **Charleville et Bassin Houiller** soit **190 projets de recrutements en 2024**

### Localisation de l'offre de « formations industrielles » par bassin d'emploi

sources : Orion, ONISEP, OPCO 2i



**84 sessions de formation** en Grand Est forment au métier « Conducteur de ligne » dont **18% sont localisées dans le département de Moselle**

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



- ▶ Les besoins en recrutements sont majoritairement situés dans les départements des Ardennes et de Moselle. L'offre de "formations industrielles" est toutefois bien plus développée en Moselle (18% des sessions de formation régionales) que dans les Ardennes (10% de l'offre)
- ▶ L'offre de formation par ailleurs très développée dans le département des **Vosges et du Bas-Rhin**.
- ▶ A l'inverse, l'offre de formation est moins dense dans les départements de la Marne et de l'Aube qui concentrent moins de besoins

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

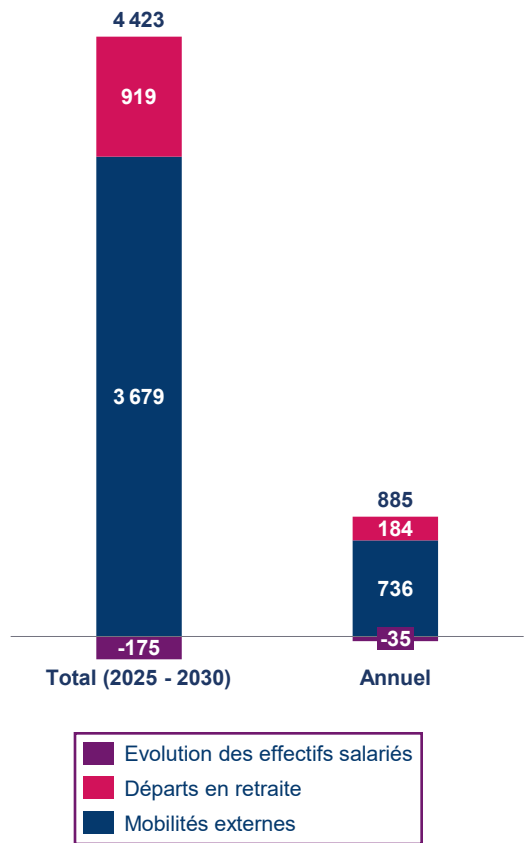


# Métier Ouvrier qualifié en conduite d'équipement d'usinage

## Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en Grand Est

### Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

source : Observatoire des Compétences Industries,  
INSEE BTS 2022 – retraitements EY



Codes PCS 2003 retenus : 623F et 628C

Formations retenues	Départements	Effectifs en dernière année Taux de remplissage moyen <small>source : Orion</small>	Taux d'emplois moyen à 6 mois (niveau régional) <small>source : Orion</small>	Nb de personnes disponibles sur le marché du travail <small>source : Orion</small>
CAP – Conducteurs d'installations de production	Ardennes, Bas-Rhin, Haut-Rhin, Marne, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle, Vosges	≈ 168 (86%)	23%	≈ 39
Bac Pro – Pilote de ligne de production	Ardennes, Marne, Meurthe-et-Moselle, Vosges	≈ 26 (58%)	20%	≈ 5
Bac Pro – Technicien en réalisation de produits mécaniques	Ardennes, Bas-Rhin, Haut-Rhin, Haute-Marne, Marne, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle, Vosges	≈ 189 (86%)	n.d	n.d
TOTAL		≈ 383		> 44

### Zoom Alternance : Nombre d'alternants en Grand Est au 31.12.2023 - source : OPCO 2i

CAP – Conducteurs d'installations de production	30 alternants formés en Grand Est
CQP – Opérateur-régleur sur machine-outil à commande numérique par enlèvement de matière	34 alternants formés en Grand Est
CQP – Technicien d'usinage sur machines-outils à commande numérique (MOCN)	16 alternants formés en Grand Est
BP – Pilote de ligne de production	18 alternants formés en Grand Est
BP – Technicien en réalisation de produits mécaniques	202 alternants formés en Grand Est
TP - Opérateur régleur en usinage assisté par ordinateur	7 alternants formés en Grand Est
TOTAL	307 alternants formés en Grand Est



# Métier Soudeur

## Caractérisation du métier

### Principales missions

Source : Orientation pour tous

- **Assembler des pièces** métalliques par **fusion** (arc, semi-auto, TIG, MIG, plasma...).
- **Préparer et régler le poste de soudure** : choisir paramètres, électrode/fil, positionner la pièce.
- **Respecter les règles de sécurité** et utiliser les équipements de protection.
- **Gérer les effets thermiques** pour éviter déformations.
- **Contrôler visuellement et dimensionnellement** la qualité de la soudure.
- **Entretenir le poste** et réaliser la **maintenance** courante.

### Compétences attendues par les entreprises

Source : Orientation pour tous

#### Techniques

- Maîtriser les procédés de soudage et matériaux (TIG, MIG, arc, plasma).
- Lire des plans techniques et identifier les zones de soudure.
- Régler et entretenir les équipements de soudage.

#### Organisationnelles

- Suivre les normes en vigueur (qualité, sécurité).
- Organiser son poste de travail pour garantir efficacité et propreté.

#### Savoir-être

- Faire preuve de précision, habileté manuelle.
- Être rigoureux, attentif, et prudent vis-à-vis des risques.
- Travailler en équipe et communiquer efficacement.

### Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en Grand Est

sources : BMO France Travail, données 2024



570

Projets de recrutements en 2024 dans les industries hors IAA



77%

Des projets de recrutements jugés difficiles par les entreprises

44% des projets de recrutements sont localisés dans les départements du Bas-Rhin et de Moselle soit 250 projets de recrutements.

Dénomination FAP 2021 concernée : Soudeurs

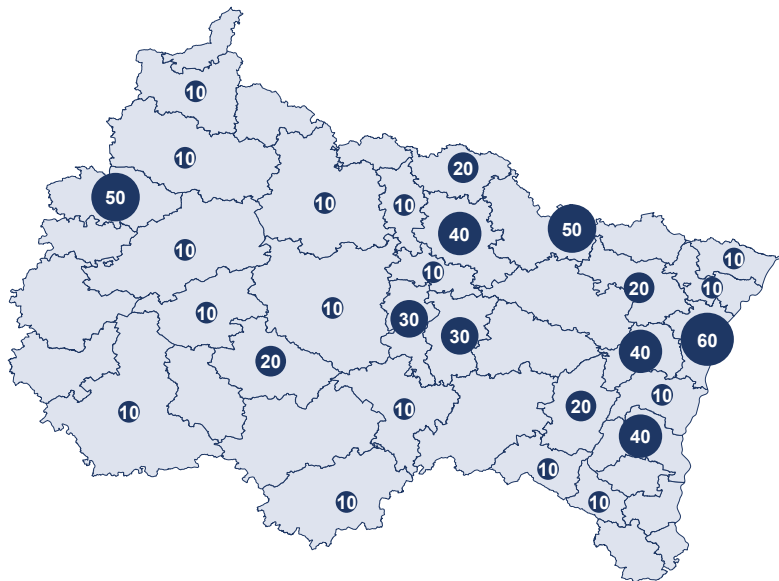


# Métiers Soudeur

## Analyse de l'adéquation géographique

### Localisation des besoins en recrutements par bassin d'emploi\*

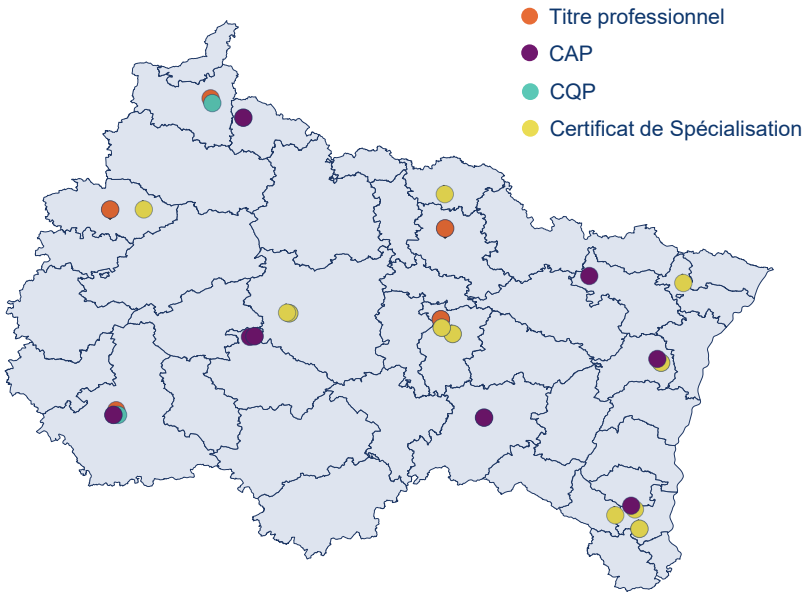
sources : BMO France Travail, données 2024



19 % des projets de recrutements sont localisés dans les bassins d'emploi de **Strasbourg** et du **Bassin Houiller** soit **110 projets de recrutements** en 2024

### Localisation de l'offre de « formations industrielles » par bassin d'emploi

sources : Orion, ONISEP, OPCO 2i



39 sessions de formation en Grand Est forment aux métiers du travail des métaux dont **31% sont localisées dans les départements du Haut-Rhin et de Meurthe-et-Moselle**

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

Inadéquation

Adéquation

► Les bassins de Strasbourg, Metz, Bassin Houiller, Haguenau et Mulhouse concentrent à eux seuls près de 50 % des projets de recrutement dans le soudage.

► 31 % des sessions de formation sont concentrées dans le Haut-Rhin et la Meurthe-et-Moselle, traduisant un déséquilibre au regard des besoins plus diffus dans le territoire.

► On observe un déficit de l'offre dans les départements ruraux de l'Aube, de la Meuse et de la Haute-Marne avec une quasi-absence d'offre de formation.

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

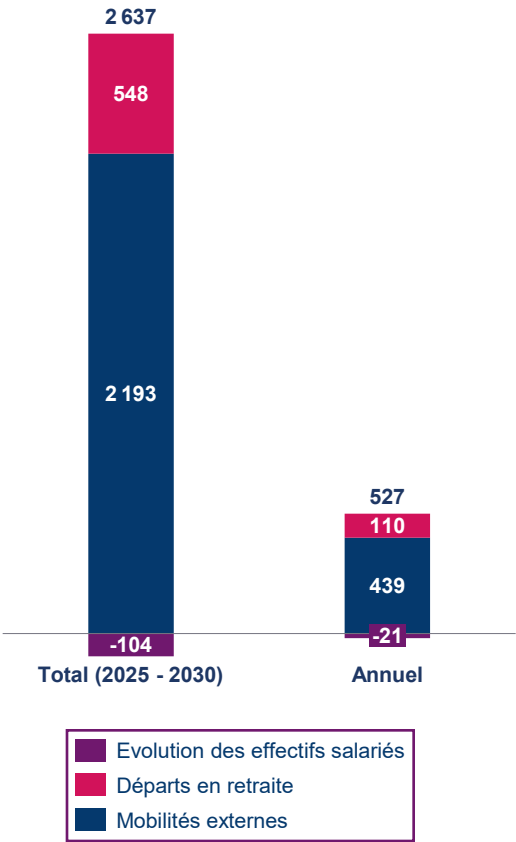


# Métiers Soudeur

## Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en Grand Est

### Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

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



Codes PCS 2003 retenu : 623e

Formations retenues	Départements	Effectifs en dernière année Taux de remplissage moyen <i>source : Orion</i>	Taux d'emplois moyen à 6 mois (niveau régional) <i>source : Orion</i>	Nb de personnes disponibles sur le marché du travail <i>source : Orion</i>
CAP - Réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage		≈ 345 (96%)	24 %	≈ 83
TOTAL		≈ 345		> 83

En raison de l'absence de données disponibles sur les effectifs pour les formations de soudeurs, un ratio a été utilisé pour déterminer l'estimation du total des effectifs des 39 formations, à raison de 8,8 étudiants par formation.

Zoom Alternance : Nombre d'alternants en Grand Est au 31.12.2023 - <i>source : OPCO 2i</i>	
CAP - Réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage	30 alternants formés en Grand Est
CQP – Soudeur industriel	6 alternants formés en Grand Est
CS – Technicien en soudage	40 alternants formés en Grand Est
TP – Soudeur assembleur industriel	54 alternants formés en Grand Est
TP – Technicien en chaudronnerie	12 alternants formés en Grand Est
TP - Soudeur TIG électrode enrobée	12 alternants formés en Grand Est
TOTAL	154 alternants formés en Grand Est



# Métier Technicien de maintenance

## Caractérisation du métier

### Principales missions

Source : Option Métier

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

### Compétences attendues par les entreprises

Source : Option Métier

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

### Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en Grand Est en 2024

sources : BMO France Travail, données 2024



460

Projets de recrutements en 2024 dans les industries hors IAA



85%

Des projets de recrutements jugés difficiles par les entreprises

46% des projets de recrutements sont localisés dans les départements de Moselle et du Bas-Rhin soit 210 projets de recrutements

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

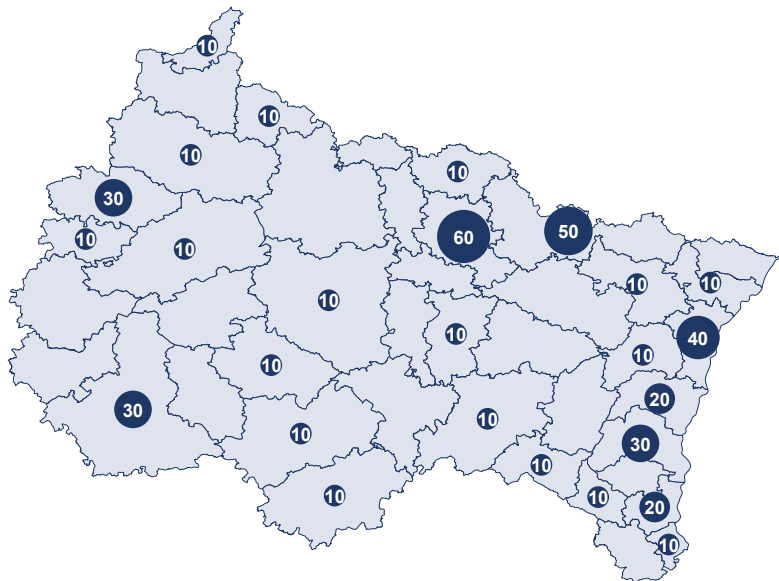


# Métier Technicien de maintenance

## Analyse de l'adéquation géographique

### Localisation des besoins en recrutements par bassin d'emploi\*

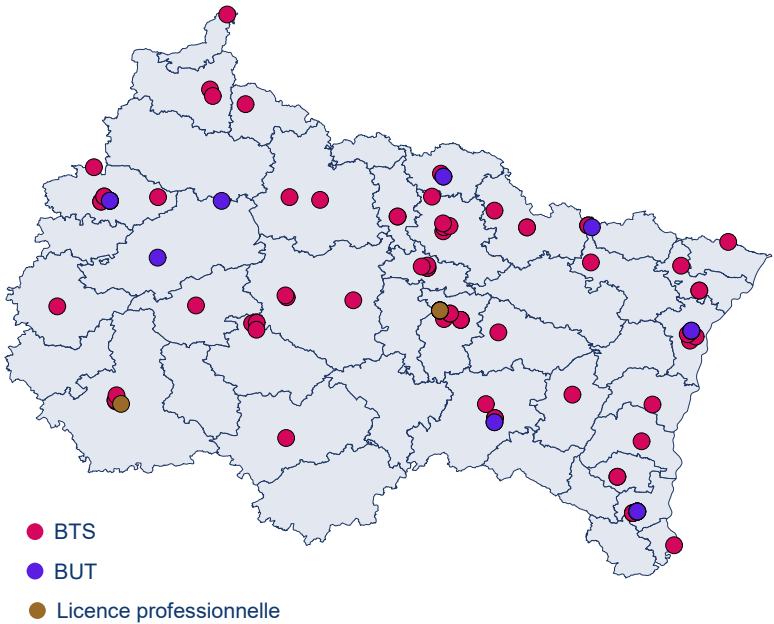
sources : BMO France Travail, données 2024



24 % des projets de recrutements sont localisés dans les bassins d'emploi de Metz et du Bassin Houiller soit 110 projets de recrutements en 2024

### Localisation de l'offre de « formations industrielles » par bassin d'emploi

sources : Orion, ONISEP, OPCO 2i



108 sessions de formation en Grand Est forment au métier « Technicien de maintenance » dont 18% sont localisées dans le département de Meurthe et Moselle

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

Inadéquation

Adéquation

► la Meurthe-et-Moselle regroupe 18 % des sessions de formation (principalement des BTS et BUT), suivie du Bas-Rhin et du Haut-Rhin. Cette concentration reflète la présence d'établissements d'enseignement supérieur technique à proximité de pôles industriels.

► Avec 50 projets de recrutement mais un maillage de formation moins dense que Metz ou Strasbourg, le Bassin Houiller pourrait rencontrer des difficultés de recrutement local, faute de vivier suffisant formé sur place.

► Au moins 5 bassins d'emploi (ex. Romilly-sur-Seine, Langres, Vitry-le-François...) présentent une demande (10 à 30 projets) sans aucune implantation de BTS, BUT ou Licence pro, posant un problème d'accessibilité à la formation pour les jeunes ou les demandeurs d'emploi locaux.

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

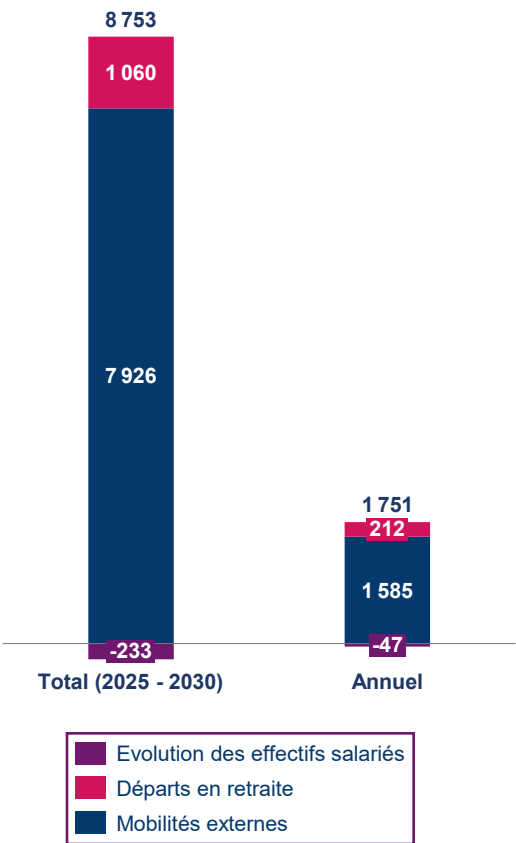


# Métier Technicien de maintenance

## Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en Grand Est

### Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

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



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

Formations retenues	Départements	Effectifs en dernière année Taux de remplissage moyen <small>sources : Orion, InserSup</small>	Taux d'emplois moyen à 6 mois <small>sources : Orion, InserSup</small>	Nb de personnes disponibles sur le marché du travail <small>sources : Orion, InserSup</small>
BTS - Électrotechnique	10, 51, 54, 55, 57, 67, 68	≈ 166 (72%)	58 %	≈ 96
BTS – Maintenance des systèmes	08, 10, 51, 52, 54, 55, 57, 67, 68	≈ 50 (58%)	68 %	≈ 34
BTS – Conception et réalisation des systèmes automatiques	02, 59, 60, 62, 80	≈ 90 (71%)	56 %	≈ 50
BTS – Contrôle industriel et régulation automatique	51, 54, 57, 67, 68	≈ 52 (65%)	63 %	≈ 33
Licence Pro - Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie	68, 54	≈ 39	74 %	≈ 29
Licence pro – Maintenance et technologie : systèmes pluri techniques	10	≈ 30	83 %	≈ 25
TOTAL		≈ 427		≈ 267

Zoom Alternance : Nombre d'alternants en Grand Est au 31.12.2023 - source : OPCO 2i	
BTS – Électrotechnique	75 alternants formés en Grand Est
BTS – Maintenance des systèmes	114 alternants formés en Grand Est
BTS – Conception et réalisation des systèmes automatiques	2 alternants formés en Grand Est
BTS - Contrôle industriel et régulation automatique	20 alternants formés en Grand Est
Licence Pro - Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie	4 alternants formés en Grand Est
TOTAL	215 alternants formés en Grand Est



# Métier Ingénieur généraliste – Chef de projet

## Caractérisation du métier

### Principales missions

Source : Orientation pour tous

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

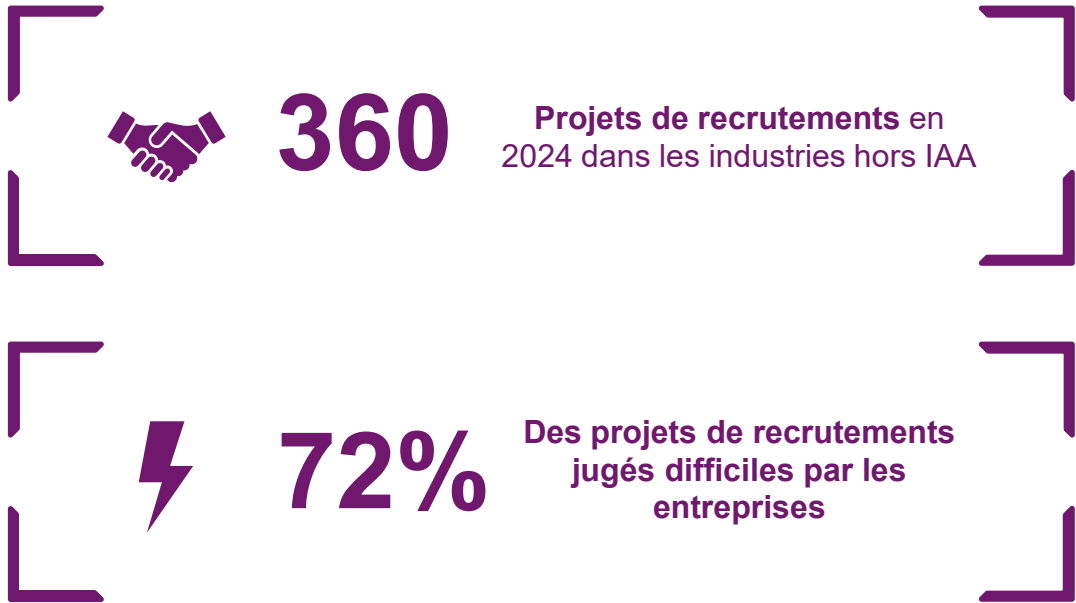
### Compétences attendues

Source : Orientation pour tous

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

### Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en Grand Est

sources : BMO France Travail, données 2024



28% des projets de recrutements sont localisés dans le département du Bas-Rhin soit 100 projets de recrutements

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

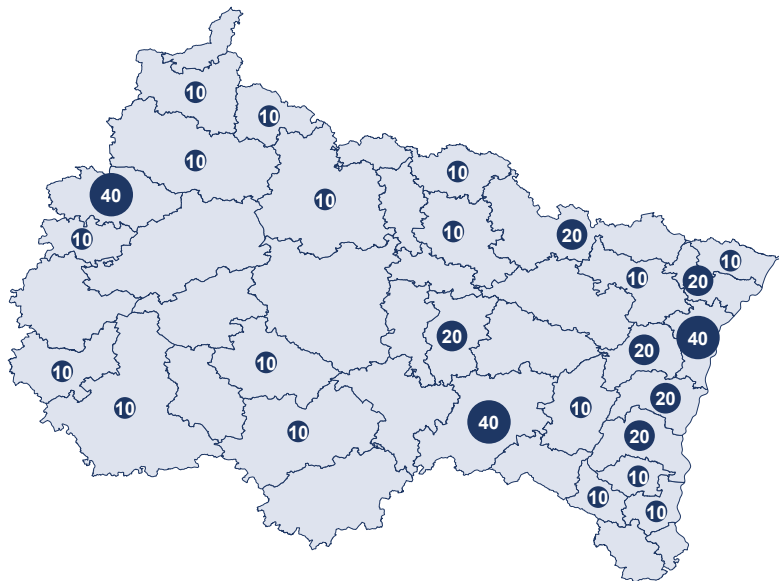


# Métier Ingénieur généraliste – Chef de projet

## Analyse de l'adéquation géographique

### Localisation des besoins en recrutements par bassin d'emploi\*

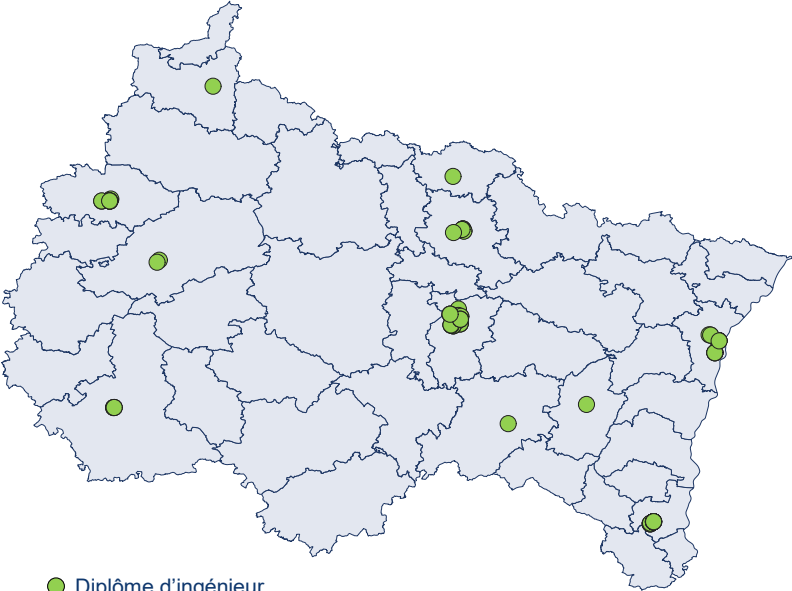
sources : BMO France Travail, données 2024



**33% des projets de recrutements** sont localisés dans les bassins d'emploi de **Strasbourg, Epinal et Reims** soit **100 projets de recrutements en 2024**

### Localisation de l'offre de « formations industrielles » par bassin d'emploi

sources : Orion, ONISEP, OPCO 2i



**88 sessions de formation** en Grand Est forment au métier « Ingénieur – Chef de projet » dont **26% sont localisées dans le département de Meurthe-et-Moselle**

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

Inadéquation

Adéquation

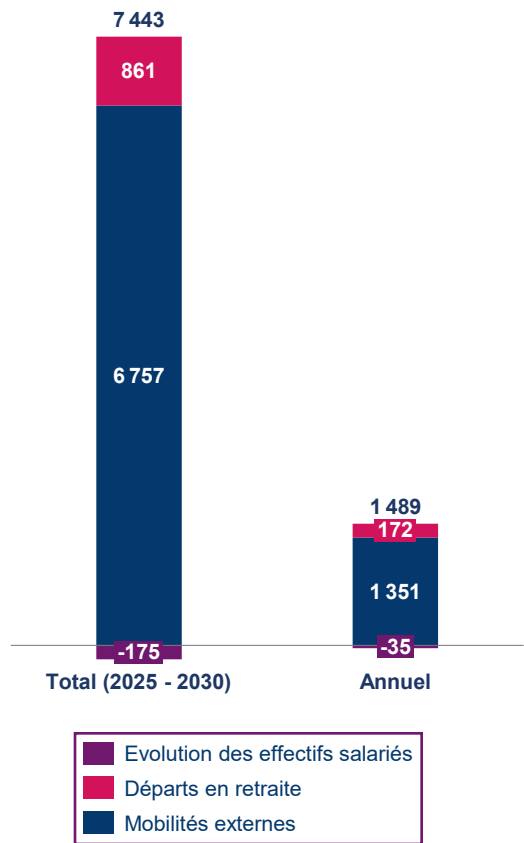
- **La Meurthe-et-Moselle accueille 26 % des sessions de formation**, principalement à Nancy, pôle structurant pour les formations d'ingénieurs en région.
- Les bassins de Strasbourg, Reims, Mulhouse et Metz, **qui concentrent plus du tiers des projets de recrutement**, sont également **bien dotés en offres de formation**, ce qui favorise une insertion locale des jeunes diplômés.
- Certains bassins comme Bar-sur-Aube, Langres, Romilly-sur-Seine **affichent des besoins ponctuels (10 à 20 projets) sans aucune offre locale**, ce qui oblige les entreprises à recruter hors territoire ou à miser sur la mobilité.

# Métier Ingénieur généraliste – Chef de projet

## Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en Grand Est

### Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

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



Codes PCS retenus : 383A, 384A, 385A, 386C, 388A  
\* L'ensemble des formations n'ont pas été représentées

Formations retenues*	Départements	Nb de sortants diplômés en 2023 <i>source : Inserup</i>	Taux d'emplois salariés (niveau national) <i>source : Inserup</i>	Nb de personnes disponibles sur le marché du travail en sortie de formation <i>source : Inserup</i>
Ingénieur diplômé de l'Université de Strasbourg (toutes spécialités)	67, 68	≈ 563	61 %	≈ 344
Ingénieur diplômé de l'Université de Lorraine (toutes spécialités)		≈ 1 407	73 %	≈ 986
Ingénieur diplômé de l'INSA (toutes spécialités)	54, 67, 68	≈ 711	76%	≈ 531
Ingénieur diplômé de l'Université de Reims (toutes spécialités)	08, 51	≈ 183	76%	≈ 99
Ingénieur diplômé de l'Université de Mulhouse (toutes spécialités)	68	≈ 150	68 %	≈ 105
TOTAL		1 386		917
Zoom Alternance : Nombre d'alternants en Grand Est au 31.12.2023 - <i>source : OPCO 2i</i>				
Ingénieur diplômé de l'INSA (toutes spécialités)			112 alternants formés dans les Grand Est	
Ingénieur diplômé de l'Université de Reims (toutes spécialités)			42 alternants formés dans les Grand Est	
Ingénieur diplômé du Conservatoire national des arts et métiers (toutes spécialités)			26 alternants formés dans les Grand Est	
Ingénieur diplômé de l'Université de Sud-Alsace (toutes spécialités)			51 alternants formés dans les Grand Est	
Ingénieur diplômé de l'Université de Lorraine (toutes spécialités)			59 alternants formés dans les Grand Est	
Ingénieur diplômé de l'Université de Troyes (toutes spécialités)			33 alternants formés dans les Grand Est	
TOTAL			233 alternants formés en Grand Est	
<div><div>Inadéquation</div><div></div><div>Adéquation</div></div>				



# Métier Technicien bureau d'études

## Caractérisation du métier

### Principales missions

Source : Orientation pour tous

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

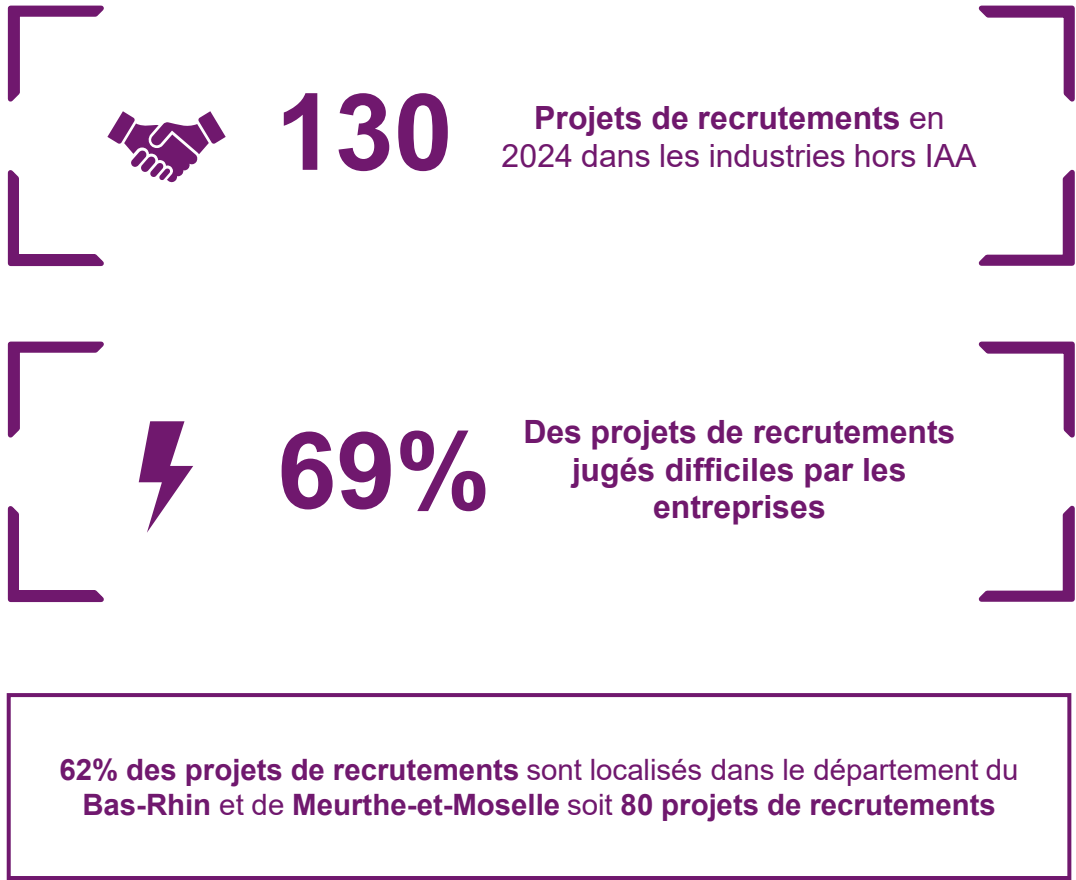
### Compétences attendues par les entreprises

Source : Orientation pour tous

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

### Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en Grand Est

sources : BMO France Travail, données 2024



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



# Métier Technicien bureau d'études

## Analyse de l'adéquation géographique

### Localisation des besoins en recrutements par bassin d'emploi\*

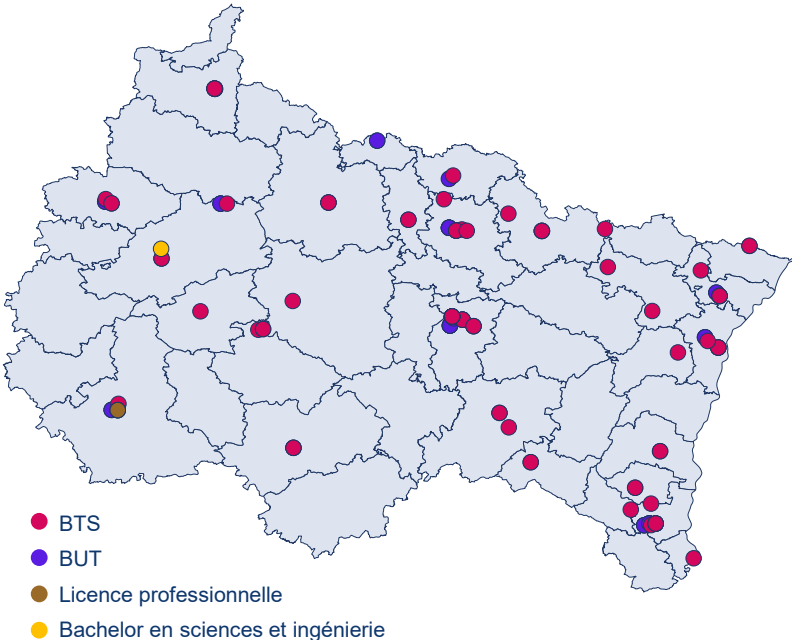
sources : BMO France Travail, données 2024



**58 % des projets de recrutements** sont localisés dans les bassins d'emplois de **Haguenau** et **Nancy** soit **70 projets de recrutements en 2024**

### Localisation de l'offre de « formations industrielles » par bassin d'emploi

sources : Orion, ONISEP, OPCO 2i



**151 sessions de formation** en Grand Est forment au métier « Technicien bureau d'études » dont **21% sont localisées dans le département de Meurthe-et-Moselle**

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



- ▶ Avec 21 % des sessions localisées en Meurthe-et-Moselle, Nancy joue un rôle central dans l'offre de formation, en lien avec son écosystème d'écoles d'ingénieurs et d'IUT.
- ▶ Le maillage de l'offre dense et bien réparti sur le territoire, couvrant la majorité des départements du Grand Est, y compris ceux à plus faible densité industrielle (ex. Haute-Marne, Ardennes), ce qui facilite l'accès à des parcours de type BTS ou BUT.
- ▶ Haguenau (40 projets) et Nancy (30 projets) représentent à eux seuls 58 % des projets de recrutement pour le métier, ce qui crée une asymétrie potentielle si l'offre de formation y est insuffisamment calibrée en volume.

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

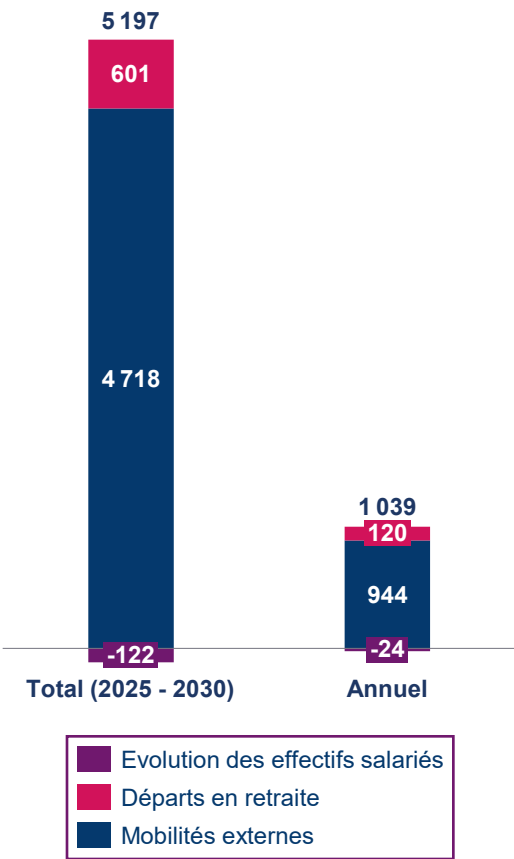


# Métier Technicien bureau d'études

## Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en Grand Est

### Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

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



Codes PCS 2003 retenus : 433A, 471A, 473B, 478A, 475A

Formations retenues	Départements	Effectifs en dernière année Taux de remplissage moyen <i>source : Orion</i>	Taux d'emplois moyen à 6 mois (niveau régional) <i>source : Orion</i>	Nb de personnes disponibles sur le marché du travail en sorte de formation <i>source : Orion</i>
BTS – Assistance technique d'ingénieur	08, 10, 54, 57, 68	≈ 24 (52%)	63 %	≈ 15
BTS – Conception des produits industriels	08, 10, 54, 57, 67, 68, 88	≈ 112 (84%)	45 %	≈ 50
BTS – Conception et réalisation des systèmes automatiques	02, 59, 60, 62, 80	≈ 90 (71%)	56 %	≈ 50
BTS – Conception et réalisation de produits	02, 59, 60, 80	≈ 131 (60%)	62 %	≈ 81
Licence Pro - Métiers de l'industrie : conception de produits industriels	02, 62	≈ 47	83 %	≈ 39
TOTAL		≈ 404		≈ 235

Zoom Alternance : Nombre d'alternants en Grand Est au 31.12.2023 - <i>source : OPCO 2i</i>	
BTS – Assistance technique d'ingénieur	30 alternants formés en Grand Est
BTS – Conception des produits industriels	1 alternants formés en Grand Est
BTS – Conception et réalisation des systèmes automatiques	2 alternants formés en Grand Est
BTS – Conception des processus de réalisation de produits	153 alternants formés en Grand Est
Licence Pro - Métiers de l'industrie : conception de produits industriels	1 alternants formés en Grand Est
BUT – Génie Électrique et Informatique industrielle	7 alternants formés en Grand Est
BUT – Génie Mécanique et productique	215 alternants formés en Grand Est
BUT – Mesures physiques	4 alternants formés en Grand Est
TOTAL	413 alternants formés en Grand Est

Inadéquation

▼

Adéquation





---

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

---