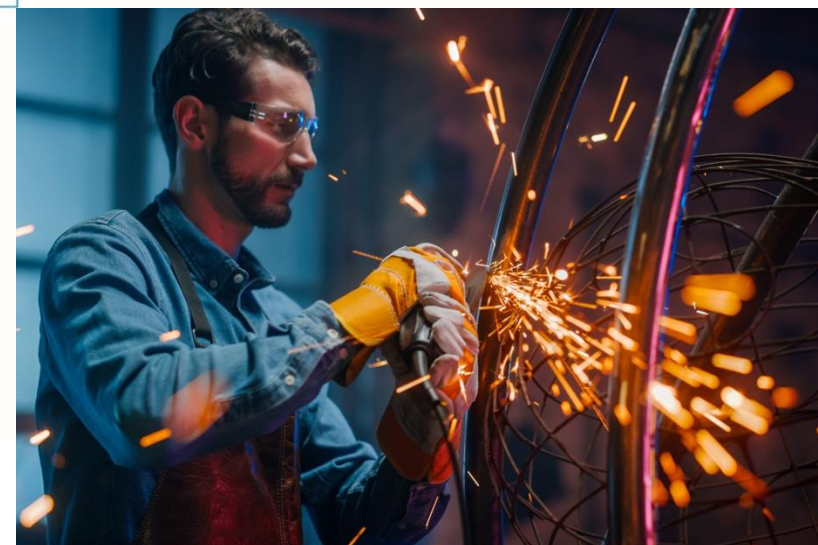


Étude prospective des besoins en recrutement dans la Métallurgie à horizon 2030-35

Rapport final – Septembre 2024



Le GTP Observations tient à remercier ici l'ensemble des contributeurs de cette étude: partenaires sociaux, membres du réseau UIMM, fédérations économiques, OPCO 2i pour leur disponibilité et la pertinence de leurs apports.

INTRODUCTION

1. Contexte, objectifs et méthodologie	04
2. Retour sur la précédente étude	10
3. Photo de la branche à date et grands enjeux sectoriels.....	18
4. Scénarios macroéconomiques.....	35
5. Hypothèses de prévision.....	50
6. Prévisions des besoins en recrutement.....	64
Par région.....	80
Par Secteur.....	188
7. Conclusions et messages clés.....	268
 ANNEXES.....	 273



01.

**Contexte, objectifs et
méthodologie**

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE PROSPECTIVE ÉCONOMIQUE ET SECTORIELLE

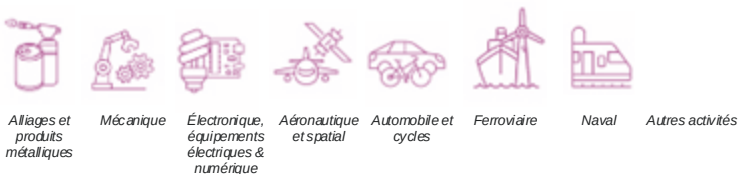


L'étude visait à fournir une **évaluation quantitative et scénarisée des besoins en recrutement de la branche Métallurgie aux horizons 2030 et 2035**, afin de permettre aux partenaires sociaux d'établir une politique de branche actualisée et ambitieuse.

Les résultats permettront à la branche de **disposer d'éléments pour assoir une communication objectivée quant aux besoins futurs**. Cette communication est d'autant plus essentielle que les difficultés de recrutement dans l'industrie manufacturière sont très élevées, notamment dans le domaine traditionnel, et que le renforcement de l'attractivité des métiers, en particulier auprès des jeunes, est un enjeu de premier ordre pour la branche.

Cet objectif général s'accompagne de la nécessité d'une évaluation fine des besoins en recrutement et des emplois, cohérente avec les travaux récents réalisés par l'Observatoire de la Métallurgie et les projets d'Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) menés par la branche, ses fédérations économiques et l'Etat. :

L'évaluation scénarisée des besoins en recrutement de la branche doit être déclinée à **l'échelle des principaux secteurs** de la branche afin de mettre en évidence des dynamiques sectorielles particulières



L'évaluation scénarisée des besoins en recrutement de la branche doit être réalisée à **l'échelle de la France et de ses régions** pour tenir compte des différences de volumes et d'évolutions d'emplois entre territoires



Les scénarios et les projections des besoins en recrutements devront **tenir compte des 4 défis et des 7 activités critiques de la Métallurgie précédemment identifiés pour l'horizon 2030**, ainsi que des travaux menés dans le cadre des projets EDEC et des études de l'Observatoire de la Métallurgie

UNE APPROCHE EN 4 ÉTAPES

L'ÉTUDE S'EST ARTICULÉE AUTOUR DE **4 PHASES REPOSANT SUR LA PROSPECTIVE ÉCONOMIQUE ET SECTORIELLE**, INTÉGRANT LES ENJEUX DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE ET IMPLIQUANT LES MEMBRES DU GTP OBSERVATIONS

1 CADRAGES ET BILAN RETROSPECTIF

Cadrages

- Planification du pilotage
- Définition des périmètres
- Décision concernant l'approche « vision Métiers par région »
- Entretiens avec les parties prenantes (GIFAS, PFA, GIFEN, CINAV, UIMM)

Recueil & acquisition de données et études

- Etudes existantes, outils de l'Observatoire
- Données nécessaires au bilan et aux projections

Bilan rétrospectif des besoins en emplois par secteur de la branche : analyse des écarts entre le réel et les projections réalisées à l'horizon 2020 lors des exercices précédents (études BIPE) ; analyse des facteurs explicatifs et enseignements

2 SCENARIOS PROSPECTIFS ET PROJECTION DES EMPLOIS

Synthèse des enjeux des secteurs de la branche à l'horizon 2035, en particulier en lien avec les transitions écologiques et numériques, les innovations, la production en France

Définition et chiffrage de scénarios macroéconomiques France à l'horizon 2035, tenant compte notamment de vitesses différenciées dans les transitions écologiques et numériques, du contexte international et des Défis de la branche

Projection des besoins en emplois des secteurs de la branche, par PCS agrégées (7 niveaux), aux horizons 2030 et 2035 pour chaque scénario, au niveau national et par région

3 PROJECTION DES BESOINS EN RECRUTEMENT

Chiffrage des hypothèses d'entrée nécessaires à l'évaluation des besoins en recrutement (hors emplois) : volumes de départs à la retraite et mobilités ; au niveau national, par secteur et par région

Projection des besoins en recrutement par secteur et par scénario aux horizons 2030 et 2035, déclinées par profession et catégorie socio-professionnelle, au niveau national et par région

Vision régionale besoins en recrutement par Métier : besoins en recrutement déclinés par segment de la « roue des métiers » par PCS agrégées

Tendances contrats courts et intérim par secteur et par scénario aux horizons 2030 et 2035

4 VALORISATION DES MESSAGES ET LIVRABLES

Prise de recul et élaboration des messages conclusifs coconstruits avec le GTP à partir de propositions et à destination de différentes cibles

Réalisation du support de présentation à partir d'une sélection des principaux éléments de l'étude

Réalisation du rapport complet destiné au grand public constitué des éléments exhaustifs de l'étude

Réalisation de la synthèse, rédigée et visuellement valorisée du contenu de l'étude

PRÉAMBULE MÉTHODOLOGIQUE ET PRÉCAUTIONS D'USAGE DE L'ÉTUDE

Cette étude exploite des statistiques publiques pour dresser un portrait de l'emploi dans la branche professionnelle de la Métallurgie. Pour élaborer ces statistiques, des choix méthodologiques ont été faits par les différents instituts les ayant produites. Ces choix peuvent amener à des différences entre la perception du terrain et l'image renvoyée par les données exploitées : ainsi et pour sa bonne compréhension et interprétation, certaines précautions doivent être prises à la lecture de cette étude :

- La notion de PCS (Profession et catégorie socioprofessionnelle) indiquée dans la présente étude fait écho à une **vision statistique** utilisée par l'INSEE pour classer les salariés par niveau de poste, sans nécessairement permettre une comparabilité stricte avec la classification par PCS prévue par la convention collective de la Métallurgie ;
- L'élaboration et le traitement de statistique publique étant un travail consommateur en temps pour les instituts producteurs, **les dernières données disponibles utilisées dans cette étude concernent – pour la plupart – l'année 2021**. La situation décrite grâce aux dernières données disponibles a nécessairement évolué entre 2021 et 2024 (année de mise à disposition de cette étude) : bien que passées, les évolutions sur la période 2021-2024 reposent sur des estimations et comportent donc les biais associés à un tel exercice. Par ailleurs, certaines données (notamment de comptabilité nationale) ont pu évoluer depuis leur exploitation (nouvelles estimations de l'INSEE). Pour l'évaluation des dynamiques à moyen et long terme, nous préconisons ainsi de préférer un raisonnement *en variation* plutôt qu'en valeur absolue, moins dépendant du point de départ. De manière générale, l'approche retenue en estimation et en prévision est une approche tendancielle ne prenant pas en compte d'éventuels chocs sur une année donnée. Par ailleurs, les estimations et prévisions réalisées sur des volumes faibles d'effectifs comportent un niveau d'incertitude intrinsèque.
- L'emploi et les besoins en recrutement ont été évalués **aux bornes du périmètre conventionnel de la Métallurgie** (c'est-à-dire en comptant les salariés auxquels est appliquée la convention collective de la Métallurgie). Les évolutions de l'emploi dans ce périmètre ne correspondent *pas strictement* aux variations de l'emploi dans les secteurs NAF représentatifs des activités de la Métallurgie. La reconstitution du périmètre conventionnel conduit en effet à une agrégation de morceaux de secteurs NAF très divers dans la mesure où la part d'entreprises appliquant la convention collective de la Métallurgie est bien souvent inférieure à 100%. Cette remarque est particulièrement importante pour les secteurs « non traditionnels » (notamment des services) dans lesquels les entreprises de la Métallurgie représentent une part plus limitée et peuvent connaître des variations de l'emploi différentes de la variation moyenne du secteur. Par ailleurs et au-delà de facteurs économiques, les entreprises peuvent modifier la convention collective qui s'applique à leurs salariés avec des implications mécaniques sur l'emploi total dans la branche (l'ampleur de ce phénomène est toutefois difficile à évaluer). La mesure de l'emploi fait par ailleurs appel à des concepts et des sources diverses selon la finalité recherchée, les données peuvent ainsi varier – parfois sensiblement – d'une source à l'autre.

NOMENCLATURE PCS UTILISÉE DANS L'ÉTUDE

Nomenclature de l'étude	PCS INSEE (Code et libellé) - PCS-ESE 2017*	
Cadres administratifs et commerciaux	31	Professions libérales (exercées sous statut de salarié)
	33	Cadres de la fonction publique
	34	Professeurs, professions scientifiques
	35	Professions de l'information, des arts et des spectacles
	37	Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises
Ingénieurs et cadres techniques	38	Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises
Professions intermédiaires, administrative et commerciales	42	Professeurs des écoles, instituteurs et professions assimilées
	43	Professions intermédiaires de la santé et du travail social
	45	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique
	46	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises
Techniciens et maîtrise	47	Techniciens (sauf techniciens tertiaires)
	48	Contremaîtres, agents de maîtrise (maîtrise administrative exclue)
Employés	52	Employés civils et agents de service de la fonction publique
	53	Policiers, militaires et agents de surveillance
	54	Employés administratifs d'entreprise
	55	Employés de commerce
	56	Personnels des services directs aux particuliers
Ouvriers qualifiés	62	Ouvriers qualifiés de type industriel
	63	Ouvriers qualifiés de type artisanal
	64	Chauffeurs
	65	Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport
Opérateurs techniques de 1 ^{er} niveau (ouvriers non qualifiés)	67	Ouvriers non qualifiés de type industriel
	68	Ouvriers non qualifiés de type artisanal
Autres	21	Artisans (salariés de leur entreprise)
	22	Commerçants et assimilés (salariés de leur entreprise)
	23	Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus (salariés de leur entreprise)
	n.a.	Autres ou PCS non connue

Note : (*) Certaines PCS absentes / très peu représentatives ont été exclues du tableau ci-dessous (par exemple la PCS 44 – Clergé).

Rappel : la classification en PCS utilisée dans la présente étude s'appuie sur les travaux de l'INSEE. Elle n'est pas strictement comparable à la vision « terrain » de la classification de la convention collective.

DÉFINITIONS ET GLOSSAIRE

Besoin en recrutement : poste à pourvoir au sein d'une entreprise suite à 1. une augmentation de l'activité ; 2. un départ en retraite ; 3. un départ d'un salarié en poste (vers une autre entreprise, une autre activité...)

Branche économique : une branche économique (ou branche d'activité) regroupe des unités de production homogènes, c'est-à-dire qui fabriquent des produits (ou rendent des services) qui appartiennent au même code de la nomenclature d'activité économique considérée (NAF 2008). Elle se distingue du Secteur NAF en ce qu'elle s'appuie sur la production *réelle* des entreprises / établissements. Une entreprise / un établissement est associé à un secteur NAF unique mais son activité peut être éclatée dans plusieurs branches économiques.

Branche professionnelle : la branche professionnelle regroupe l'ensemble des entreprises ayant signé une même convention collective (celle de la Métallurgie dans le cadre de cette étude). La branche professionnelle correspond au **périmètre conventionnel**.

Famille de métier : regroupement de métiers construit par l'Observatoire de la Métallurgie.

Mobilité : les mobilités recouvrent les mobilités **externes à l'entreprise** (fin de période d'essai, démission, licenciement, rupture conventionnelle, départs en retraite et autres motifs type décès) induisant un besoin en recrutement (remplacement d'un départ) et les mobilités **internes** (changement de PCS, changement de famille)

PCS (Profession et Catégorie Socioprofessionnelle) : la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) est construite par l'INSEE et sert à répartir la population selon divers facteurs, homogènes sur le plan social et sur le plan du statut face à l'emploi (salarié / indépendant / artisan / public / privé...).

Secteur NAF : secteur d'activité d'enregistrement de l'entreprise / établissement auprès de l'administration publique. Une entreprise / un établissement est inscrit dans un secteur NAF unique mais peut en réalité exercer plusieurs activités. Par ailleurs, le secteur NAF peut ne pas correspondre à l'activité actuelle de l'entreprise / établissement (enregistrement dans un secteur donné au moment de la création de l'entreprise / de l'établissement sans changement alors que l'activité a évolué).

Secteur de la Métallurgie : regroupement de secteurs NAF sur la base d'une activité considérée comme étant proche. Cette nomenclature a été construite par l'Observatoire de la Métallurgie et couvre donc uniquement les entreprises de la branche professionnelle Métallurgie.

Légende des pictogrammes utilisés pour représenter les secteurs de la Métallurgie :



Alliages et produits métalliques



Mécanique



Électronique, équipements électriques & numérique



Aéronautique et spatial



Automobile et cycles



Ferroviaire



Naval



Autres activités (activités des sièges sociaux, industries manufacturières diverses, certaines activités relevant du nucléaire commerce...)



02.

**Retour sur les résultats
de la précédente étude**

Retour sur les prévisions d'emplois de l'étude 2017 (2015-2019*) :

- Les précédentes prévisions ont **sous-estimé la dynamique macroéconomique**, notamment celle de l'investissement des entreprises
- 2017 (année de la dernière étude) a marqué un **tournant dans la situation macroéconomique de la France**, après 4 ans de croissance « molle », inférieure ou proche d'1% par an et deux crises (crise des *subprimes* et crise de la dette européenne). Dans ce contexte, le **sursaut de croissance** observé à compter de 2017 n'avait pas été anticipé par les prévisionnistes au moment de la réalisation de l'étude
- Cette dynamique forte de l'économie s'est principalement faite au profit des services, la part de l'industrie dans la croissance ayant été inférieure à ce qui avait été initialement anticipé. Dans ce contexte, **les prévisions de Valeur ajoutée ont été légèrement trop optimistes** par rapport au réalisé.
- Les prévisions de productivité pour l'ensemble de l'économie se sont avérées très proches du réalisé, **les prévisions de productivité pour l'industrie ont été surestimées**. 2 raisons peuvent expliquer les écarts : augmentation de l'emploi non anticipée et moindres gains de productivité liés à la numérisation de l'industrie.
- **La sur-estimation des gains de productivité a conduit à une sous-estimation mécanique de l'emploi industriel**. La forte hausse constatée dès 2018 était toutefois particulièrement complexe à anticiper au vu de la tendance passée.
- Enfin, **l'INSEE a fortement révisé certaines données** (changement de base + révisions), créant mécaniquement un écart supplémentaire à la prévision.



Enseignements pour la présente étude

- Davantage **contraster les scénarios** en intégrant des changements « disruptifs »
- Réduire – sans neutraliser – **l'influence de la tendance passée pour la prévision future**
- Davantage **contraster les hypothèses de productivité** pour élargir l'éventail des potentielles évolutions de l'emploi

* Dernières données disponibles 2021 mais non comparables aux prévisions 2020-2025 faites en 2017

RAPPEL DU MÉCANISME DE PRÉVISION

La méthode de prévision employée en 2017 suit le schéma linéaire suivant :



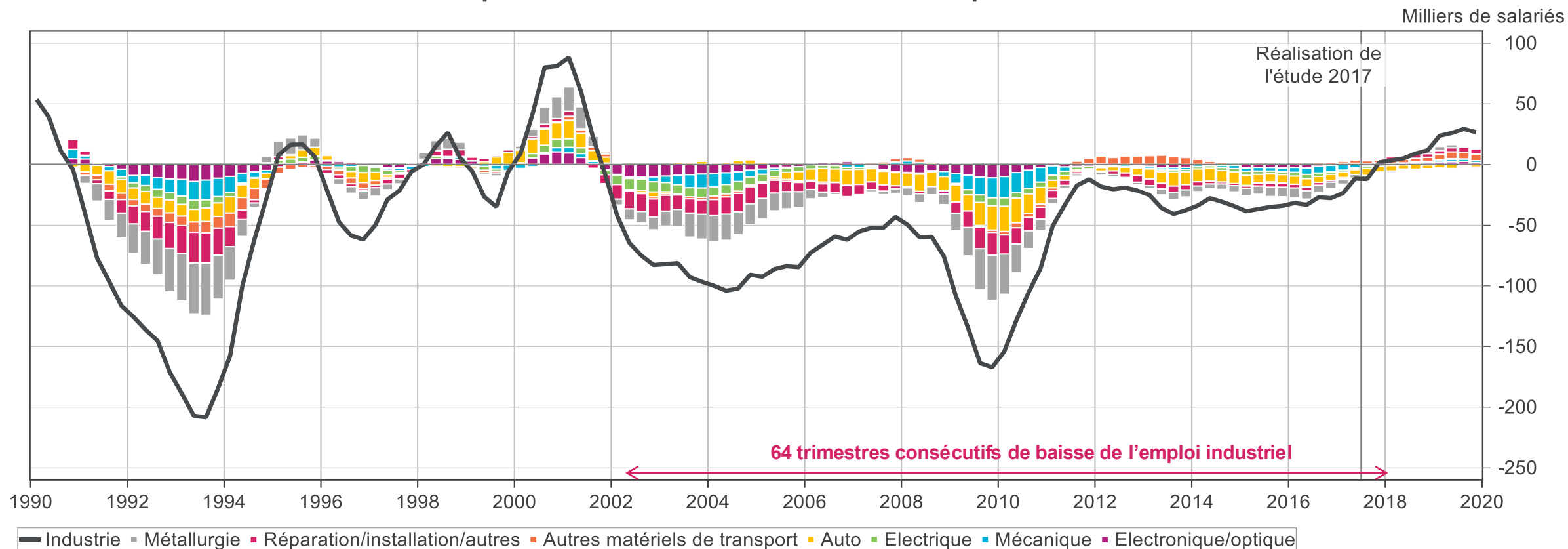
En réalité, les 3 variables interagissent selon des modalités complexes, difficiles à modéliser et à prévoir (une augmentation de l'emploi implique en général une baisse de la productivité à court terme, une hausse de la production peut être liée à une augmentation du volume d'emploi, la productivité peut augmenter tandis que l'emploi reste stable, augmentant la VA, la hausse de la productivité – si elle implique une hausse des salaires peut conduire à une baisse du temps de travail et à une augmentation de l'emploi...)

En 2017, les erreurs d'estimation observées sur les 3 variables peuvent être liées à plusieurs facteurs :

 VA / Prod.	SURESTIMEE	Révisions importantes des données 2010-2015 et 2005-2010, moindre productivité, sous-estimation de la dynamique des services vs. l'industrie (attribution d'un poids de l'industrie trop important dans le PIB) / sous-estimation du PIB
 Productivité	SURESTIMEE	Révisions importantes des données 2010-2015 et 2005-2010, moindre numérisation de la production, ralentissement mécanique de la productivité lié à l'accélération de l'emploi
 Emploi	SOUS-ESTIMEE	Conséquence directe de la surestimation de la productivité et de la valeur ajoutée

LA HAUSSE DE L'EMPLOI INDUSTRIEL CONSTATÉE À PARTIR DE 2017 FAIT SUITE À UNE PÉRIODE DE BAISSÉ STRUCTURELLE DONT LA SORTIE ÉTAIT DIFFICILE À ANTICIPER

France : variation annuelle de l'emploi salarié dans le total Industrie et par secteur NAF



Source : INSEE, BDO Advisory

DES CHANGEMENTS STRUCTURELS À L'ŒUVRE ONT MODIFIÉ LE LIEN ENTRE EMPLOI DANS LA BRANCHE MÉTALLURGIE ET PIB

France : variation annuelle de l'emploi dans la branche économique métallurgie et du PIB

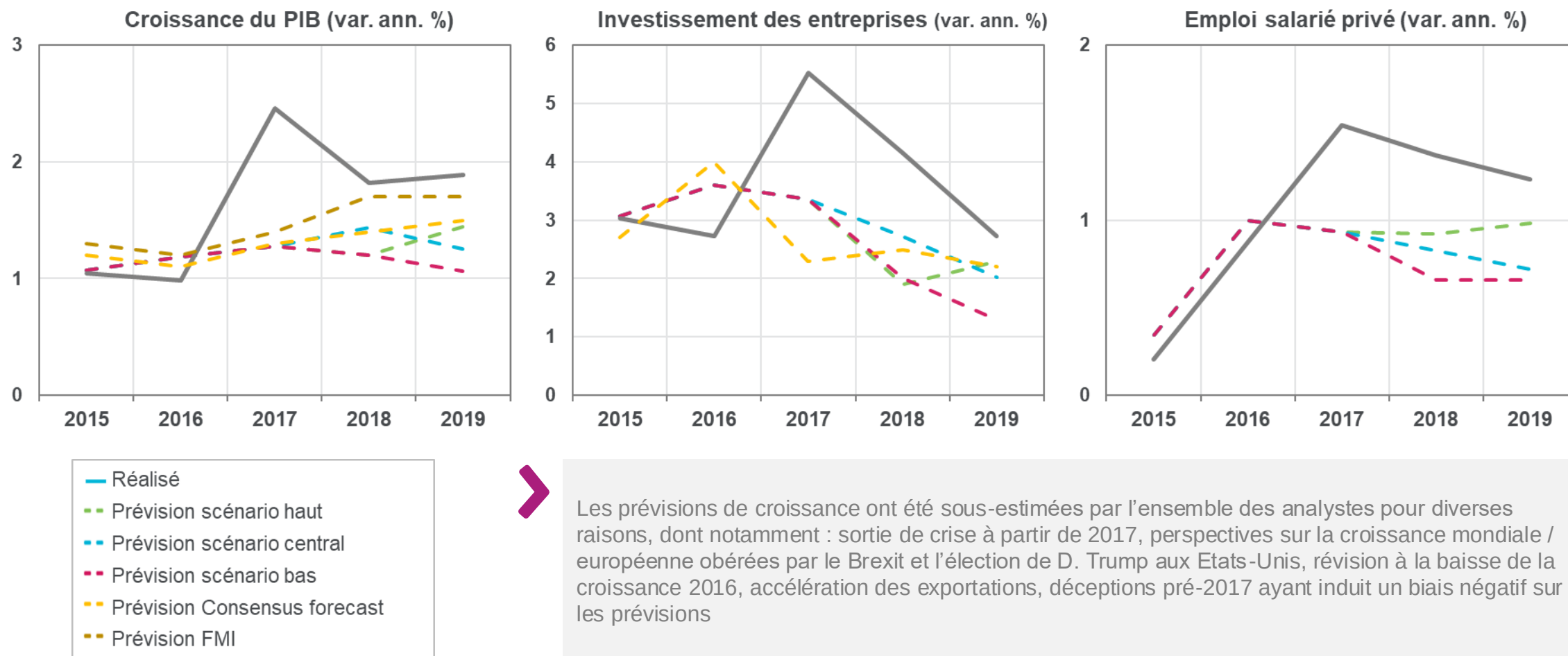


Source : INSEE, BDO Advisory

LA CROISSANCE DU PIB, DE L'INVESTISSEMENT ET DE L'EMPLOI A ÉTÉ SOUS-ESTIMÉE LORS DE LA DERNIÈRE PRÉVISION

Comparaison entre les prévisions macroéconomiques et le réalisé à 2019

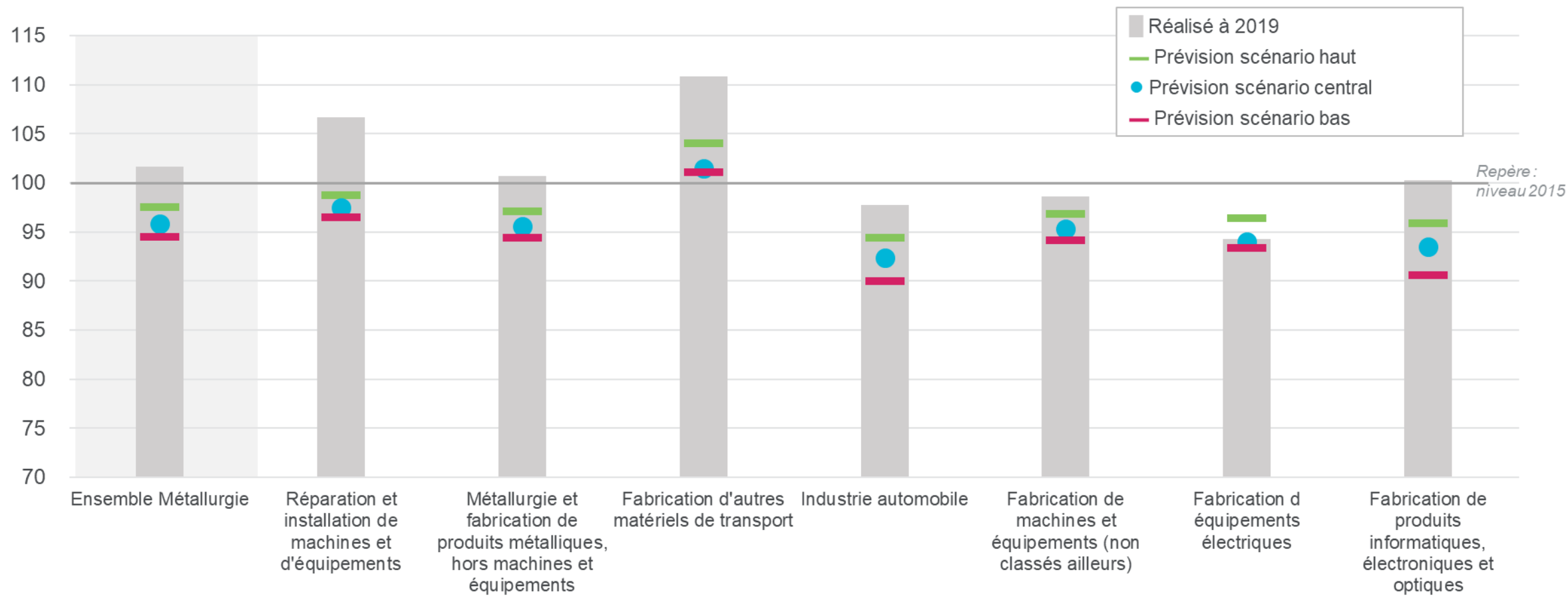
Prévisions en date d'avril 2017. Des révisions INSEE ainsi qu'un changement de base expliquent le décalage sur la période historique.



LES PRÉVISIONS DE 2017 ONT SOUS-ESTIMÉ LA DYNAMIQUE DE L'EMPLOI INDUSTRIEL

Comparaison entre la prévision d'emploi de la précédente étude et le réalisé à 2019

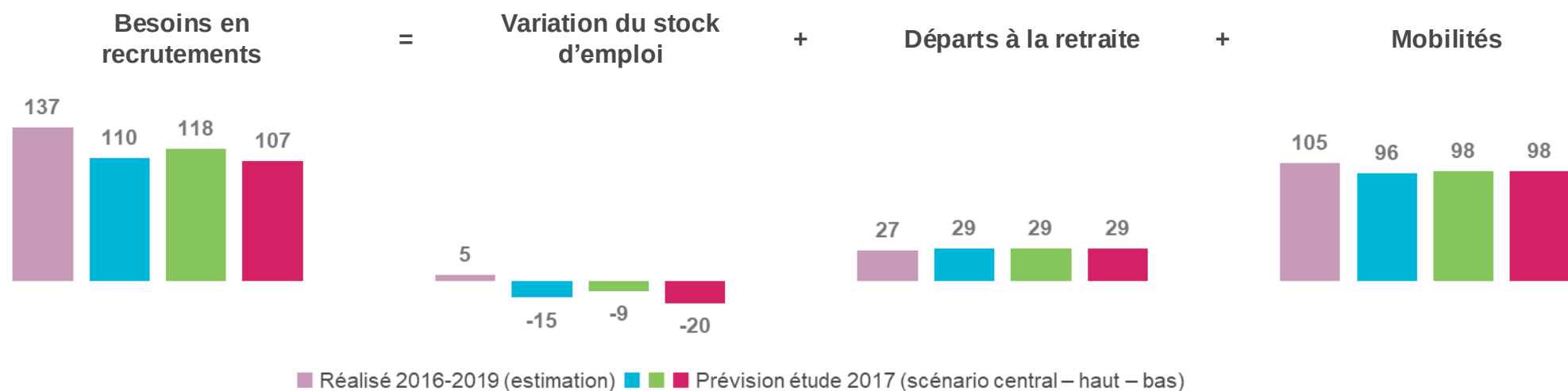
Base 100 en 2015. Les prévisions de la précédente étude concernent les années 2016 à 2019



Note : les révisions dans les chiffres de l'INSEE imposent de raisonner en variation et non pas en valeur absolue, d'où l'utilisation de la base 100 2015.

DES BESOINS EN RECRUTEMENTS SOUS-ÉVALUÉS LORS DE LA PRÉCÉDENTE ÉTUDE NOTAMMENT EN RAISON D'UN DYNAMISME DE L'EMPLOI PLUS FORT QU'ATTENDU

Nombre moyen de recrutements annuels pour l'ensemble de la Métallurgie (réalisé 2016-2019 et prévision 2017-2020 conduite en 2017 ; périmètre économique de la branche)
(milliers de salariés hors intérim)



Les prévisions de recrutement de l'étude 2017 ont sous-estimé la dynamique réellement constatée. Cette sous-estimation a notamment concerné l'évolution de l'emploi qui était attendu en forte décroissance. Les départs à la retraite prévus se sont avérés en ligne avec le réalisé tandis que les mobilités externes ont été sous estimées à l'échelle de la branche. A noter toutefois que l'erreur de prévision dans le scénario haut reste limitée, proche de 10%.

Note : les données historiques ont été recalculées sur la base d'estimations, les sources utilisées pour les mobilités externes notamment ayant évolué.
Source : BDO Advisory d'après INSEE, DARES

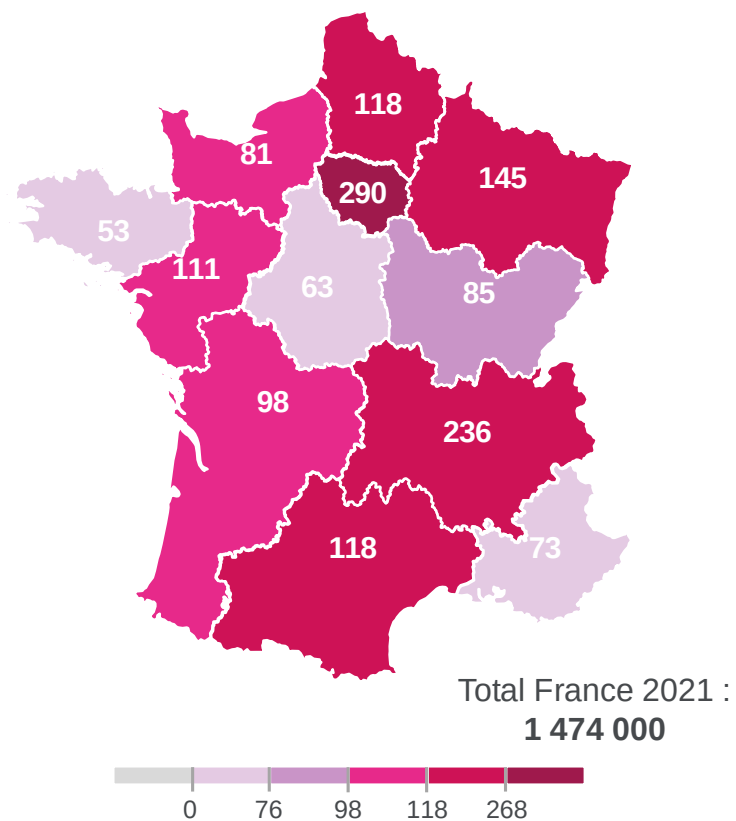


03.

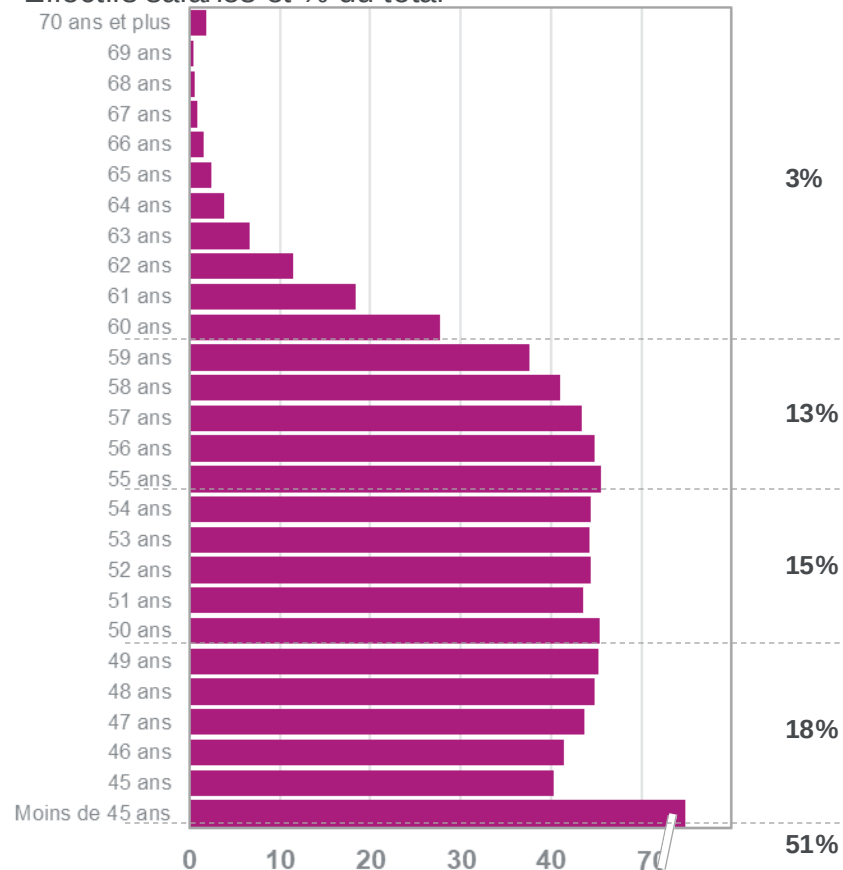
**Photo de la branche à
date et grands enjeux
sectoriels**

LES EFFECTIFS DE LA BRANCHE SONT CONCENTRÉS DANS CINQ RÉGIONS ; PRÈS DE LA MOITIÉ DES SALARIÉS A PLUS DE 45 ANS

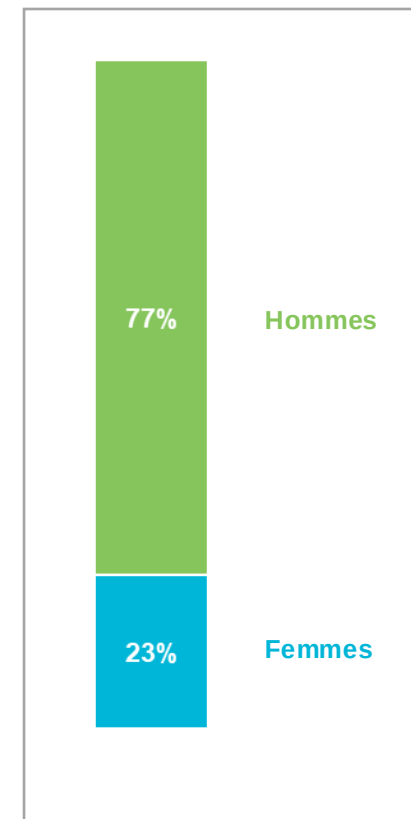
Emploi dans la branche Métallurgie par région - 2021
(milliers de salariés hors intérim, périmètre conventionnel)



Pyramide des âges – 2021
Effectifs salariés et % du total



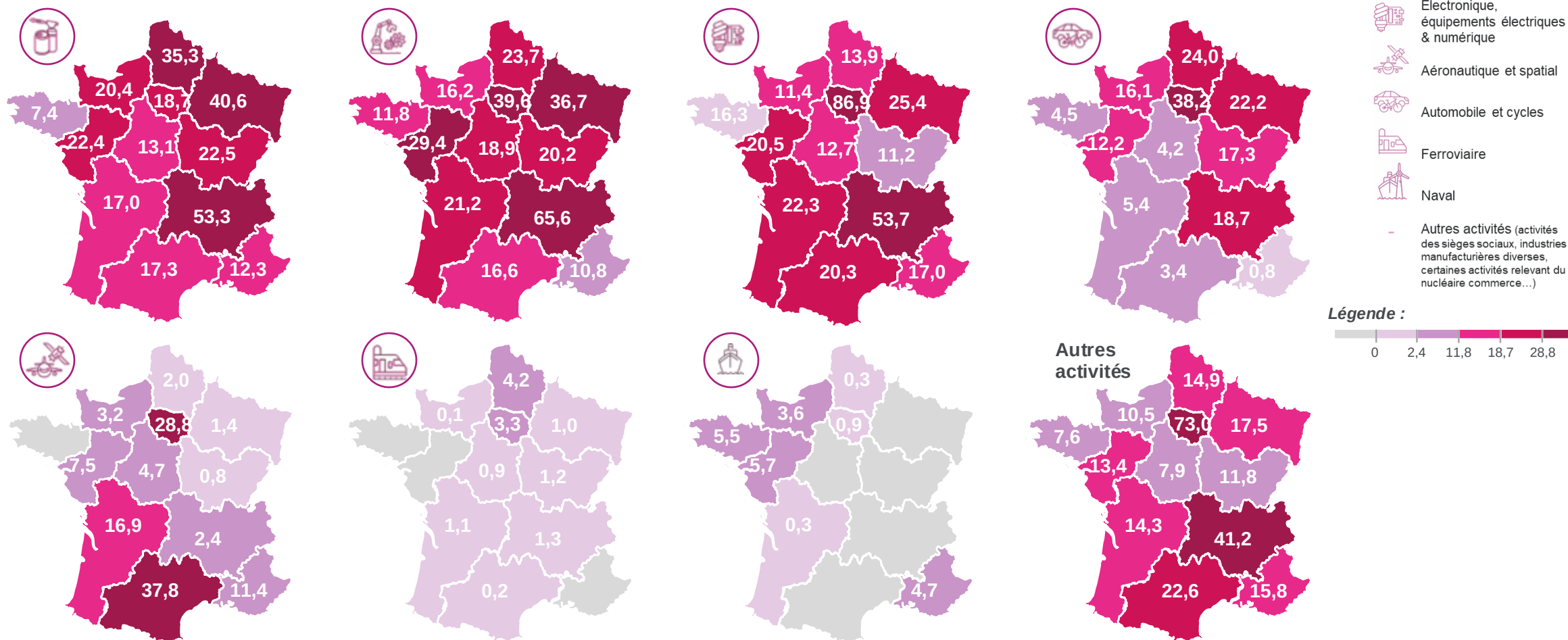
Répartition par genre - 2020



Source : BDO Advisory d'après INSEE – Les totaux peuvent être différents des sommes en raison d'arrondis

LES SECTEURS DE LA MÉTALLURGIE SONT RÉPARTIS DE FAÇON HÉTÉROGÈNE SELON LES RÉGIONS, LES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES SONT MARQUÉES

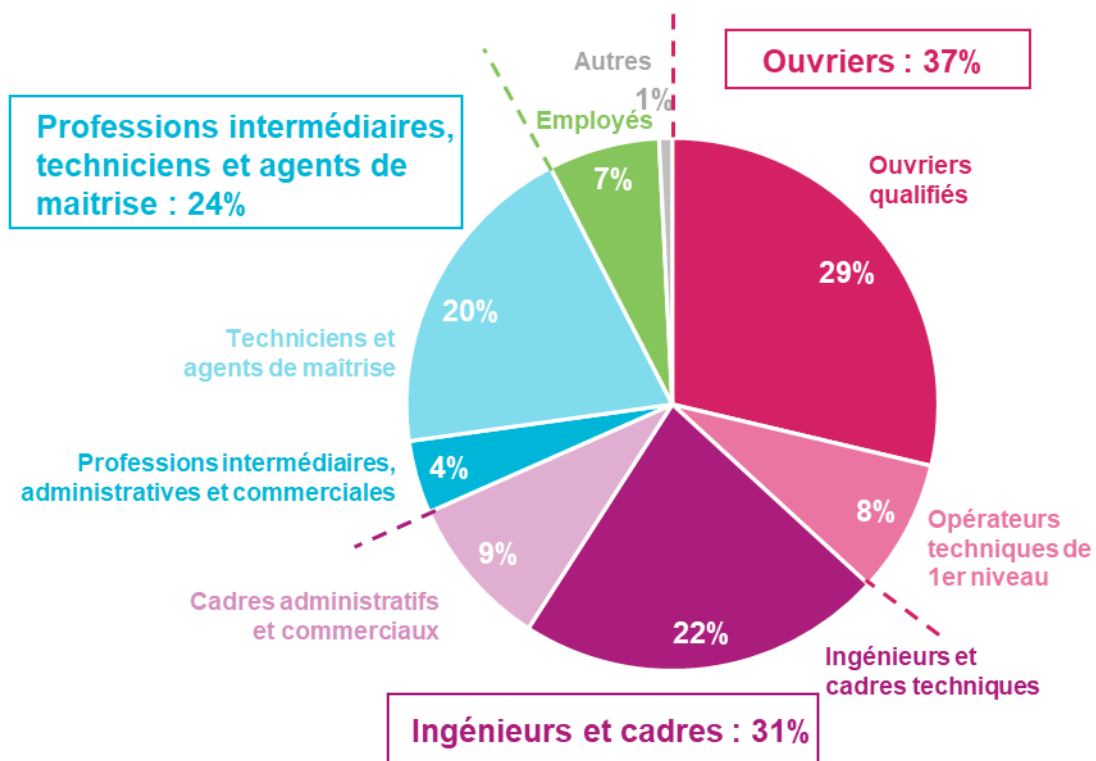
Emploi dans la branche Métallurgie par secteur x Région en 2021 (milliers de salariés hors intérim, périmètre conventionnel)



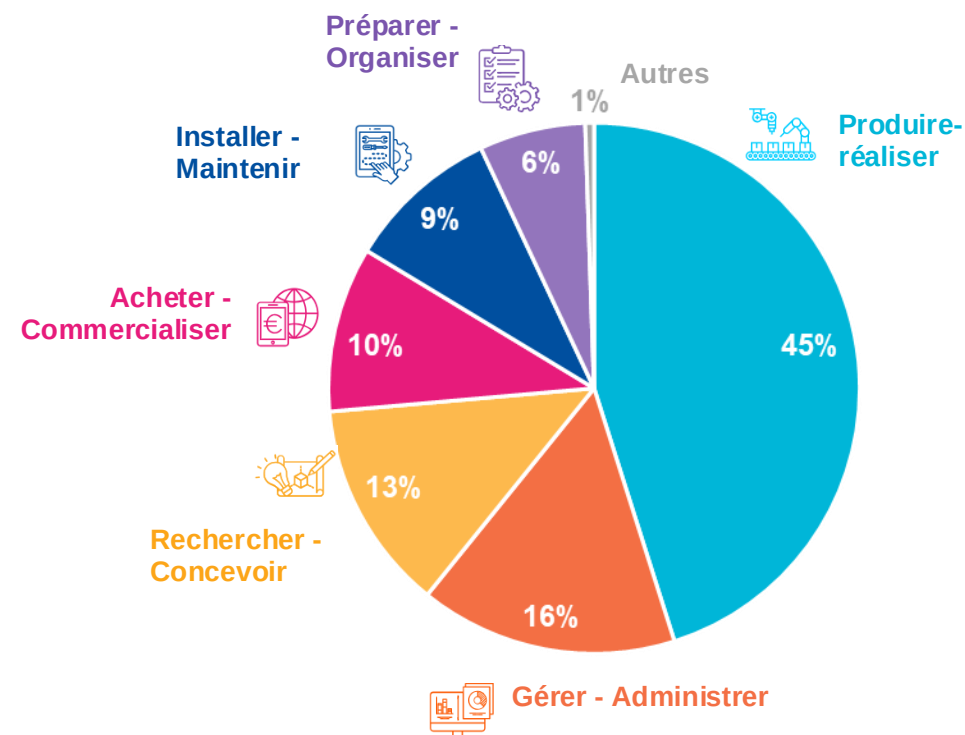
Source : BDO Advisory d'après INSEE – Les totaux peuvent être différents des sommes en raison d'arrondis

LES OUVRIERS QUALIFIÉS ET LES INGÉNIEURS ET CADRE TECHNIQUES REPRÉSENTENT PLUS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS ; LA FAMILLE « PRODUIRE-RÉALISER » EST MAJORITAIRE DANS LA MÉTALLURGIE

Emploi dans la branche Métallurgie par PCS - 2021
(milliers de salariés hors intérim, périmètre conventionnel)



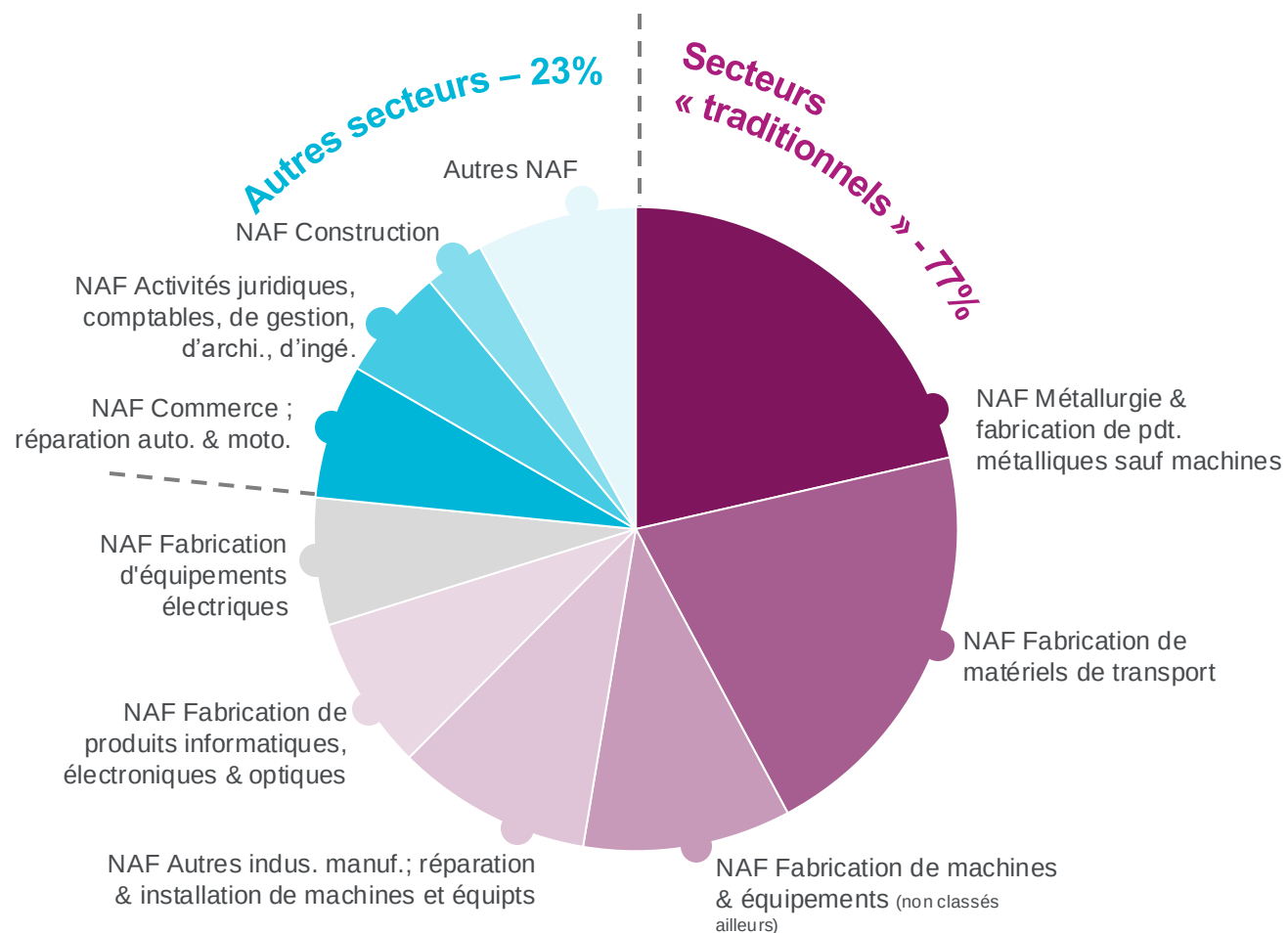
Emploi dans la branche Métallurgie par famille de métiers - 2021
(milliers de salariés hors intérim, périmètre conventionnel)



Source : BDO Advisory d'après INSEE

PRÈS D'UN QUART DES EFFECTIFS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE SONT ISSUS DE NAF « NON TRADITIONNELS » DE LA MÉTALLURGIE

Répartition des effectifs salariés des secteurs de la branche professionnelle de la Métallurgie par secteur NAF sous-jacent (2021)



Les établissements appliquant la convention collective de la branche professionnelle Métallurgie **ne relèvent pas uniquement de secteurs NAF « traditionnels »** (Métallurgie et fabrication de produits métalliques, fabrication de machines et équipements...). Si **les trois quarts des effectifs sont issus de ces secteurs**, il est à noter **qu'un quart environ n'en dépend pas**.

Plusieurs raisons peuvent expliquer ce résultat :

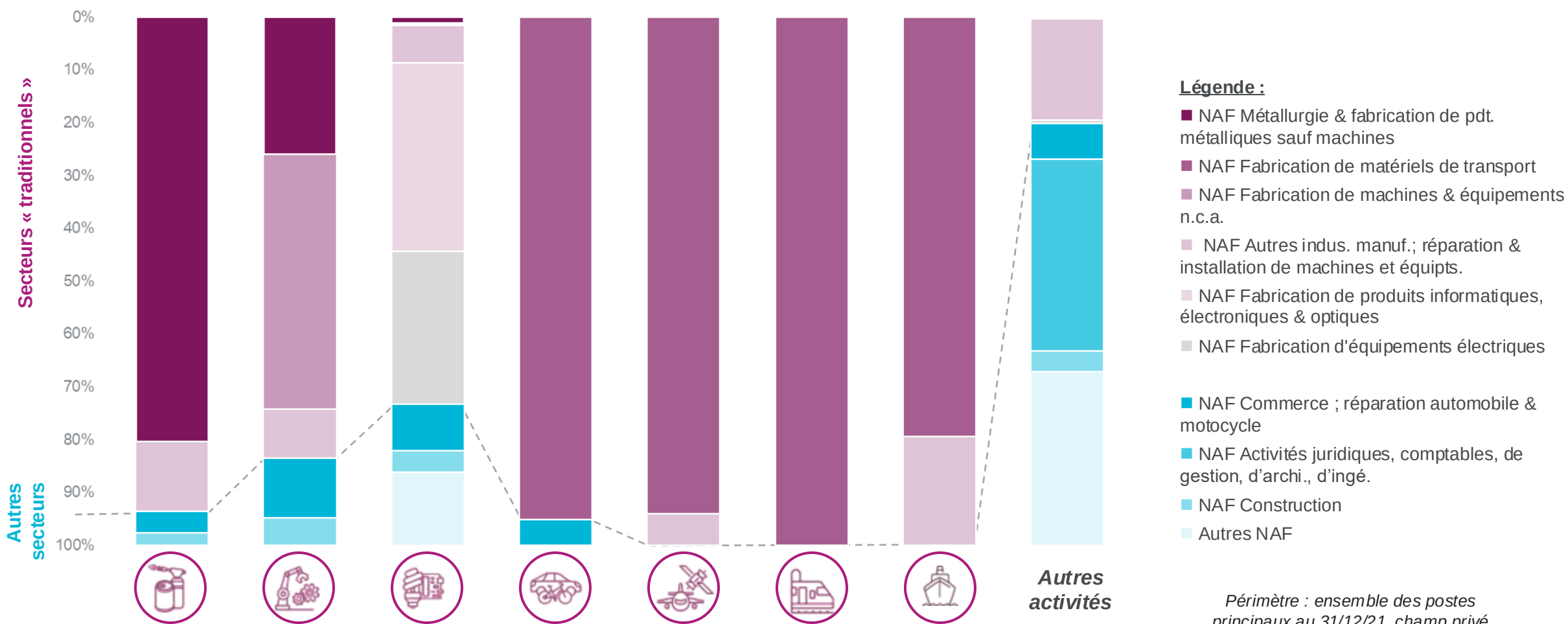
- Le code NAF n'est plus pertinent au vu de l'activité actuelle de l'entreprise / de l'établissement ;
- L'entreprise / l'établissement applique – pour des raisons qui lui sont propres – la convention collective de la Métallurgie sans pour autant que ses activités ne relèvent directement du périmètre métallurgique ;
- Certains codes NAF ne sont pas spécifiques et sont donc en général exclus du périmètre Métallurgie lors d'une approche par secteur NAF (par exemple Activités des sièges sociaux) : ils regroupent des entreprises / établissements de filières très diverses.

Source : BDO d'après INSEE

Périmètre : ensemble des postes principaux au 31/12/21, champ privé

PRÈS D'UN QUART DES EFFECTIFS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE SONT ISSUS DE NAF « NON TRADITIONNELS » DE LA MÉTALLURGIE, CETTE PART VARIE GRANDEMENT SELON LES SECTEURS DE LA BRANCHE

Répartition des effectifs salariés des secteurs de la branche professionnelle de la Métallurgie par secteur NAF sous-jacent (2021)



Source : BDO Advisory d'après INSEE

Périmètre : ensemble des postes principaux au 31/12/21, champ privé

LES GRANDS ENJEUX SECTORIELS

Les pages suivantes présentent une analyse des facteurs de soutien ou de risque pour l'activité dans l'ensemble des secteurs de la Métallurgie vus au prisme des 4 défis de la branche * :



Ancrage territorial et mondialisation



Ecologie et décarbonation

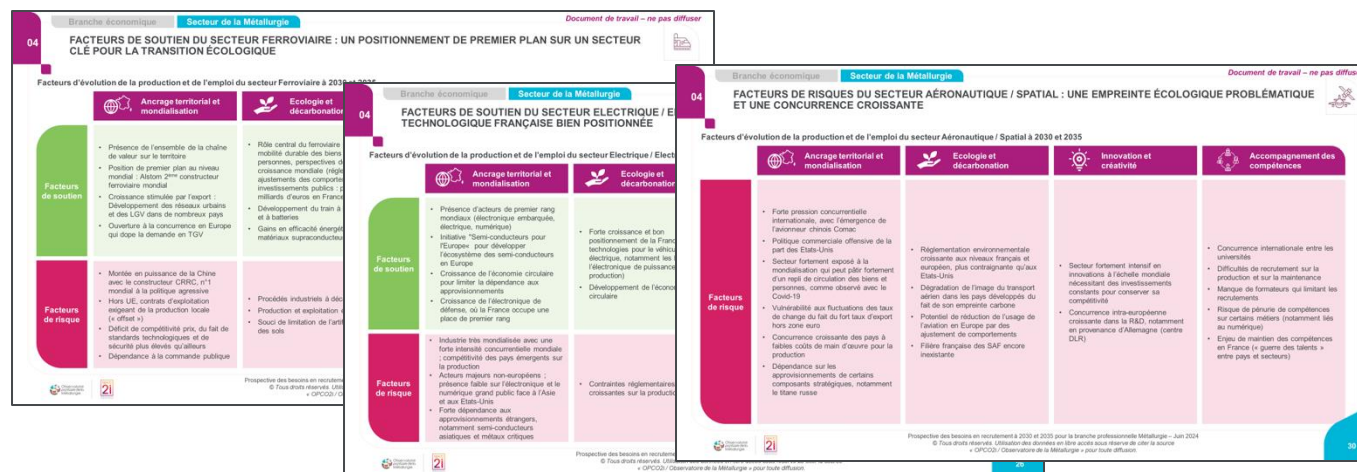


Innovation et créativité



Accompagnement des compétences

Ces éléments ont nourri la réflexion autour des scénarios macroéconomiques et de leur impact sur l'activité dans les secteurs. Il est par ailleurs à noter que l'étude – faute de données qualitatives et quantitatives suffisantes – n'a pas intégré d'éléments disruptifs et extrêmes dans l'un ou l'autre des scénarios (IA générative, passage à une économie de guerre, nouvelle pandémie, explosion massive et durable du prix des matières premières...).



* cf. étude « Activités critiques » de mai 2021

FACTEURS DE SOUTIEN DU SECTEUR ALLIAGES ET PRODUITS MÉTALLIQUES : RÉUSSIR LA DÉCARBONATION ET LA SÉCURISATION DES APPROVISIONNEMENTS



Facteurs d'évolution de la production et de l'emploi du secteur Alliages et produits métalliques à 2030 et 2035

	 Ancrage territorial et mondialisation	 Ecologie et décarbonation	 Innovation et créativité	 Accompagnement des compétences
Facteurs de soutien	• Taille critique des industriels du secteur, permettant de supporter les investissements nécessaires • Approvisionnements étrangers pour maintenir la production française malgré l'épuisement des ressources territoriales • Proximité géographique des débouchés industriels, qui pourraient croître à nouveau en cas de réindustrialisation • Développement des débouchés sur les marchés émergents	• Développement de la production d'acier à l'hydrogène, avec un bon positionnement des industriels européens et la mise en place d'une filière hydrogène vert • Dynamisme et développement du recyclage des métaux (ferraille, batteries, titane, aluminium) • Croissance de certains débouchés avec la transition énergétique, notamment l'éolien • Potentiel de développement du captage-stockage de CO²	• Soutien public à la R&D du secteur • Montée en gamme et développement de nouveaux matériaux : superalliages, aciers à haute performance, alliages légers • Potentiel de gains en efficacité énergétique • Diffusion de la transition numérique et industrie 4.0 (ex. impression 3D, simulation numérique,...) • Consolidations en fonderie permettant d'investir pour moderniser la production	• Grand nombre de formations généralistes pouvant mener à la sidérurgie / métallurgie • Efforts de communication pour attirer des travailleurs • Initiatives pour développer l'utilisation du numérique (ex. chaire pour la métallurgie numérique) • Montée en compétences des salariés avec la diffusion du numérique • Partenariats entre employeurs pour la formation

FACTEURS DE RISQUE DU SECTEUR ALLIAGES ET PRODUITS MÉTALLIQUES : RÉUSSIR LA DÉCARBONATION ET LA SÉCURISATION DES APPROVISIONNEMENTS



Facteurs d'évolution de la production et de l'emploi du secteur Alliages et produits métalliques à 2030 et 2035

	 Ancrage territorial et mondialisation	 Ecologie et décarbonation	 Innovation et créativité	 Accompagnement des compétences
Facteurs de risque	• Dépendance et incertitudes sur les approvisionnements • Déficit de compétitivité, notamment vis-à-vis des pays asiatiques • Protectionnisme commercial de marchés étrangers • Dépendance de la production industrielle française, déclin avec la désindustrialisation • Vulnérabilité de certains produits à la conjoncture mondiale (ex. aciers longs spéciaux)	• Deuxième secteur industriel le plus émetteur de CO², efforts importants nécessaires pour décarboner les procédés • Epuisement quasi-total des ressources minières françaises • Réduction potentielle de la demande dans certains secteurs, (ex. automobile, construction) • Peu de leviers sur la décarbonation de l'extraction minière • Entreprises de l'UE pénalisées par la réglementation européenne	• Dépenses de R&D faibles dans le secteur • Transferts de technologie rendant incertains les retombées des dépenses de R&D sur l'industrie européenne	• Fort déficit d'attractivité des métiers de la sidérurgie / métallurgie (pénibilité, image d'un secteur « polluant » et « en déclin ») • Salariés plus âgés que la moyenne de l'industrie, nombreux départs en retraite • Faible féminisation de la main d'œuvre (19% en 2020)

FACTEURS DE SOUTIEN ET DE RISQUE DU SECTEUR MÉCANIQUE : UN APPAREIL PRODUCTIF FRAGMENTÉ À MODERNISER



Facteurs d'évolution de la production et de l'emploi du secteur Mécanique à 2030 et 2035



Ancrage territorial et mondialisation

- Secteur fortement exportateur au 6^{ème} rang mondial
- Marché mondial, possibilité de développement des exportations hors Europe
- Entreprises sous contrôle capitalistique majoritairement français avec des centres de décisions en France
- Positionnement sur des segments spécifiques et de pointe garantissait une certaine part de marché



Ecologie et décarbonation

- Enjeu de verdissement généralement moins contraignant que dans d'autres secteurs
- Développement de la mécatronique pour fiabiliser les équipements et leur maintenance
- Développement des activités de retrofit pour moderniser les équipements sans les remplacer
- Potentiel d'amélioration de l'efficacité énergétique



Innovation et créativité

- Investissements importants pour moderniser et augmenter les appareils productifs
- Numérisation croissante
- Hybridation croissante entre technologies (simulation, procédés, matériaux)
- Aides publiques à l'investissement
- Consolidation en cours favorable aux investissements
- Dynamisme de la mécanique de précision dans le domaine médical



Accompagnement des compétences

- Premier employeur industriel de France avec 600 000 salariés
- Tendance croissante du nombre de diplômés rattachés au secteur
- Modernisations porteuses d'attractivité pour le secteur
- Savoir-faire spécialisés permettant de préserver des parts de marché
- Croissance des prestations de services en lien avec la mécanique industrielle, élargissant le champ des compétences
- Montée en compétences avec la numérisation des procédés

Facteurs de soutien

Facteurs de risque

- Majorité de TPME avec un pouvoir de négociation limité auprès de clients bien plus volumineux
- Exportations françaises essentiellement tournées vers l'UE
- Industrie mondialisée avec de plus en plus de pays concurrents compétitifs
- Balance commerciale déficitaire dans le secteur

- Augmentation des impératifs réglementaires sur la pollution
- Enjeux de disponibilité des matières premières
- Retard français en matière d'efficacité énergétique, avec une demande relativement faible sur le marché domestique

- Entreprises du secteur pas toujours armées en termes de R&D, méthodes et innovation
- Retard français important en robotique industrielle, notamment par rapport à l'Italie et l'Allemagne
- Aversion au risque et taille insuffisante des industriels français pour réaliser les investissements nécessaires à l'innovation
- Incertitudes de l'effet de la robotique industrielle sur l'emploi

- Déficit d'image du secteur
- Enjeu de préservation des savoir-faire fondamentaux (ex. chaudronnerie, soudure, assemblage de précision)
- Faible féminisation (18%) malgré une légère tendance croissante
- Nombreux départs en retraite des ouvriers qualifiés et techniciens

FACTEURS DE SOUTIEN ET DE RISQUE DU SECTEUR ELECTRIQUE / ELECTRONIQUE / NUMÉRIQUE : INTENSIFIER L'INNOVATION FACE AUX POIDS LOURDS ÉTRANGERS



Facteurs d'évolution de la production et de l'emploi du secteur Electrique / Electronique / Numérique à 2030 et 2035

	 Ancrage territorial et mondialisation	 Ecologie et décarbonation	 Innovation et créativité	 Accompagnement des compétences
Facteurs de soutien	- Présence d'acteurs de premier rang mondiaux (électronique embarquée, électrique, numérique) - Initiative "Semi-conducteurs pour l'Europe » pour développer l'écosystème des semi-conducteurs en Europe - Croissance de l'économie circulaire pour limiter la dépendance aux approvisionnements - Croissance de l'électronique de défense, où la France occupe une place de premier rang	- Forte croissance et bon positionnement de la France sur les technologies pour le véhicule électrique, notamment les batteries et l'électronique de puissance (R&D et production) - Développement de l'économie circulaire	- Excellence technologique française (nanotechnologie, électrique) - Fortes opportunités de croissance avec l'expansion des usages numériques et la transition numérique de l'industrie (ex. IA, réseaux intelligents, objets communicants, santé numérique, industrie 4.0, 5G) - Riche écosystème startup avec un soutien public important « Cobotique » : robotique collaborative à la française	- Augmentation des besoins en compétences dans l'électronique et le numérique (ex. cybersécurité) - Attractivité du secteur : n°1 dans l'industrie - Centres de recherche d'excellence
Facteurs de risque	- Industrie très mondialisée avec une forte intensité concurrentielle mondiale ; compétitivité des pays émergents sur la production - Acteurs majeurs non-européens ; présence faible sur l'électronique et le numérique grand public face à l'Asie et aux Etats-Unis - Forte dépendance aux approvisionnements étrangers, notamment semi-conducteurs asiatiques et métaux critiques	Contraintes réglementaires croissantes sur la production	- Fragmentation du secteur : peu de gros acteurs français capables d'investir massivement pour concurrencer les acteurs étrangers de premier plan - Risque de perte de places de premiers plans de certains acteurs face aux puissances asiatiques	- Tension importante et départs en retraite, notamment dans les métiers de l'électrique - Inadéquation de la formation pour les métiers électriques - Concurrence des poids lourds étrangers pour attirer les talents - Faible féminisation de l'électrique (20%)

FACTEURS DE SOUTIEN DU SECTEUR AUTOMOBILE ET CYCLES : DES ATOUTS POUR LA RÉUSSIR LA TRANSITION TECHNOLOGIQUE ET ÉCOLOGIQUE



Facteurs d'évolution de la production et de l'emploi du secteur Automobile à 2030 et 2035



Ancrage territorial et mondialisation

- Savoir-faire de pointe des industriels français en électronique et automobile
- Volonté politique en faveur d'une renationalisation des chaînes de valeur
- Effets d'agglomération à attendre de l'implantation d'usines en aval de la chaîne de la valeur, notamment de batteries (exemple des « gigafactories » à Dunkerque, Douvrin et Douai)
- Maintien d'activités à forte valeur ajoutée et en croissance à court terme (produits volumiques tels que SUV/VUL)
- Diversification et renforcement de la performance des fournisseurs
- Réduction de la dépendance étrangère en métaux rares par le recyclage des batteries (Obligation européenne de recyclage à 50% d'une batterie, passage à 70% prévu pour 2030 et 90% sur les composants cruciaux)



Ecologie et décarbonation

- Industriels français bien positionnés sur le marché électrique
- Electricité française décarbonée (grâce au nucléaire) à prix compétitif pour les processus de production, l'électrique et l'hydrogène vert
- Bon positionnement sur les nouvelles technologies de rupture en électronique de puissance (matériaux semi-conducteurs tels que SiC et GaN, offrant efficacité énergétique, robustesse et compacité)
- Elargissement de la chaîne de valeur en aval avec un engagement fort du secteur dans l'économie circulaire (exemple de la « refactory » de Renault)
- Soutien public au marché électrique (offre et demande)
- Emergence d'un nouveau marché avec les activités « retrofit » (conversion de moteurs thermiques en électrique)
- Potentiel de développement de la filière cycle



Innovation et créativité

- Forte intensité de R&D dans l'automobile (secteur n°1 dans l'industrie), accélération avec soutien public (CORAM)
- R&D et production de nouvelles technologies créatrices d'emplois qualifiés
- Efficacité des centres techniques industriels et des pôles de compétitivité comme accélérateurs de R&D et générateurs d'externalités positives
- Optimisation de la production grâce à l'industrie 4.0
- Positionnement des industriels sur le marché des services de mobilité
- Déploiement de la 5G et projets pilotes de véhicules connectés (exemple de 5G Openroad)



Accompagnement des compétences

- Montée en compétences des métiers et gains de productivité
- Potentiel de gain en attractivité des métiers techniques par la technologisation du secteur et les actions de communication engagées
- Recours croissant à l'alternance et l'apprentissage
- Adaptation des formations aux enjeux actuels (industrie 4.0, transition écologique, relation clients/fournisseurs ...)
- Dispositifs d'adaptation des compétences des emplois menacés
- Croissance des besoins en compétences liées au numérique (cybersécurité, science des données, IA,...)

Facteurs de soutien

FACTEURS DE RISQUE DU SECTEUR AUTOMOBILE ET CYCLES : DES ENJEUX DE COMPÉTITIVITÉ FACE À LA CONCURRENCE INTERNATIONALE



Facteurs d'évolution de la production et de l'emploi du secteur Automobile à 2030 et 2035

	 Ancrage territorial et mondialisation	 Ecologie et décarbonation	 Innovation et créativité	 Accompagnement des compétences
Facteurs de risque	- Déficit de compétitivité du site France sur les coûts et la modernité des équipements (retard dans la robotique industrielle notamment vis-à-vis de l'Allemagne et des Etats-Unis) - Faibles exportations hors Europe et en décroissance relative - Vulnérabilité des approvisionnements - Dépendance asiatique sur les composants électroniques, concurrence intra-européenne sur la production localisée en Europe - Risques de pertes de marché face aux fournisseurs et constructeurs chinois sur l'électrique (R&D et production à prix compétitif)	- Fin du marché européen du thermique en 2035 - Réduction probable de l'usage de l'automobile (-40% du marché du véhicule personnel à horizon 2050 d'après les prévisions du Shift Project) - Risques de pertes de marché face aux fournisseurs et constructeurs chinois sur l'électrique (R&D et production à prix compétitif) - Automobile à batterie électrique moins intensive en main d'œuvre par rapport aux moteurs thermiques - Dépendance de l'électrique au rythme de déploiement des bornes de recharge	- Restructuration des emplois avec l'automatisation de la production - Défi de souveraineté sur l'exploitation des données - Les dépenses de R&D des entreprises peuvent se traduire en emplois de production étrangère plutôt que domestique (cf France Stratégie) - Etats-Unis et Chine mieux positionnés sur le véhicule connecté, portés par des acteurs numériques majeurs et des marchés plus ouverts aux nouveaux usages qu'en France	- Difficultés de recrutement sur les métiers techniques, notamment dans la production - Elargissement du champ des compétences délocalisées (ingénierie, services numériques,...) - Inadéquation entre formation initiale et professionnelle - Risques de perte de compétences en cas de délocalisation d'une partie de la chaîne de la valeur

FACTEURS DE SOUTIEN DU SECTEUR AÉRONAUTIQUE / SPATIAL : UN FLEURON FRANÇAIS EN FORTE CROISSANCE



Facteurs d'évolution de la production et de l'emploi du secteur Aéronautique / Spatial à 2030 et 2035



Ancrage territorial et mondialisation

- Croissance du trafic aérien mondial
- Industrie aéronautique française au deuxième rang mondial en chiffre d'affaires généré
- Tissu industriel français couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur aéronautique
- Délocalisations limitées chez les constructeurs
- Secteur fortement exportateur bénéficiant d'un marché mondial
- Consolidation en cours parmi les équipementiers favorisant une taille critique sur le marché mondial
- Développement du secteur spatial avec un soutien public important dans le cadre de France 2030 et des initiatives européennes
- Augmentation des budgets de défense et mouvement de rapatriement des chaînes de valeur



Ecologie et décarbonation

- Investissements des industriels, soutien public et structuration de la filière pour la décarbonation de l'aviation (CORAC et feuille de route décarbonation, stratégie nationale pour le développement de l'hydrogène décarboné, mise en place d'une filière de carburants d'aviation durables dits SAF)
- Bon positionnement d'acteurs français et européens sur l'hybridation des moteurs aéronautiques
- Potentiel développement du recyclage d'aéronefs dans les années à venir



Innovation et créativité

- Atouts de la filière française pour innover, avec une structuration appropriée, des savoir-faire de pointe historiques et des centres de recherches performants (ONERA)
- Montée en cadence des productions et gains de productivité
- Mouvement de consolidation permettant des investissements plus massifs en R&D
- Interactions entre le civil et le militaire facteurs d'innovation
- Investissements dans l'industrie 4.0 pour gagner en compétitivité
- Accélération de la R&D dans le secteur spatial français et européen (ex. mini lanceur réutilisable, connectivité spatiale sécurisée, satellites hautement reconfigurables)



Accompagnement des compétences

- Terreau de compétences français, avec un haut niveau de qualification
- Formations de qualité de rang mondial
- Attractivité et prestige du secteur
- Diminution des difficultés de recrutement
- Montée en qualification des emplois
- Proximité entre les formations techniques et les industriels

Facteurs de soutien

FACTEURS DE RISQUE DU SECTEUR AÉRONAUTIQUE / SPATIAL : UNE EMPREINTE ÉCOLOGIQUE PROBLÉMATIQUE ET UNE CONCURRENCE CROISSANTE



Facteurs d'évolution de la production et de l'emploi du secteur Aéronautique / Spatial à 2030 et 2035

	 Ancrage territorial et mondialisation	 Ecologie et décarbonation	 Innovation et créativité	 Accompagnement des compétences
Facteurs de risque	• Forte pression concurrentielle internationale, avec l'émergence de l'avionneur chinois Comac • Politique commerciale offensive de la part des Etats-Unis • Secteur fortement exposé à la mondialisation qui peut pâtir fortement d'un repli de circulation des biens et personnes, comme observé avec le Covid-19 • Vulnérabilité aux fluctuations des taux de change du fait du fort taux d'export hors zone euro • Concurrence croissante des pays à faibles coûts de main d'œuvre pour la production • Dépendance sur les approvisionnements de certains composants stratégiques, notamment le titane russe	• Réglementation environnementale croissante aux niveaux français et européen, plus contraignante qu'aux Etats-Unis • Dégradation de l'image du transport aérien dans les pays développés du fait de son empreinte carbone • Potentiel de réduction de l'usage de l'aviation en Europe par des ajustement de comportements • Filière française des SAF encore inexistante	• Secteur fortement intensif en innovations à l'échelle mondiale nécessitant des investissements constants pour conserver sa compétitivité • Concurrence intra-européenne croissante dans la R&D, notamment en provenance d'Allemagne (centre de recherche aéronautique DLR <i>Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt</i>)	• Concurrence internationale entre les universités • Difficultés de recrutement sur la production et sur la maintenance • Manque de formateurs pouvant limiter les viviers de recrutements • Risque de pénurie de compétences sur certains métiers (notamment liés au numérique) • Enjeu de maintien des compétences en France (« guerre des talents » entre pays et secteurs)

FACTEURS DE SOUTIEN ET DE RISQUE DU SECTEUR FERROVIAIRE : GAGNER EN COMPÉTITIVITÉ POUR TIRER PARTI DE LA DÉCARBONATION DES MOBILITÉS



Facteurs d'évolution de la production et de l'emploi du secteur Ferroviaire à 2030 et 2035

	 Ancrage territorial et mondialisation	 Ecologie et décarbonation	 Innovation et créativité	 Accompagnement des compétences
Facteurs de soutien	- Présence de l'ensemble de la chaîne de valeur sur le territoire - Position de premier plan au niveau mondial : Alstom 2^{ème} constructeur ferroviaire mondial - Croissance stimulée par l'export : Développement des réseaux urbains et des LGV dans de nombreux pays - Ouverture à la concurrence en Europe qui dope la demande en TGV	- Rôle central du ferroviaire dans la mobilité durable des biens et des personnes, perspectives de croissance mondiale (réglementation, ajustements des comportements et investissements publics : plan à 100 milliards d'euros en France d'ici 2040) - Développement du train à hydrogène et à batteries - Gains en efficacité énergétique (ex. matériaux supraconducteurs)	- Niveau technologique français reconnu mondialement - Accélération de la R&D avec soutien public (CORIFER) : numérisation du ferroviaire, technologies de rupture (ex. sustentation magnétique, fabrication additive), développement de gammes de trains légers, modulaires et frugaux - Optimisation du cycle de vie des trains	- Emploi croissant sur les 15 dernières années - Fortes compétences techniques et d'ingénierie en France - Hausse des besoins en maintenance - Montée en compétences, avec davantage de R&D et de numérique - Possibilité de gain en attractivité avec le retour en grâce du ferroviaire
Facteurs de risque	- Montée en puissance de la Chine avec le constructeur CRRC, n°1 mondial à la politique agressive - Hors UE, contrats d'exploitation exigeant de la production locale (« offset ») - Déficit de compétitivité prix, du fait de standards technologiques et de sécurité plus élevés qu'ailleurs - Dépendance à la commande publique	- Procédés industriels à décarboner - Production et exploitation énergivores - Souci de limitation de l'artificialisation des sols	- Complexité technique qui tire les prix vers le haut en comparaison d'autres géographies - Sous-traitants fragmentés avec peu d'efforts de R&D - Difficultés d'Alstom à exporter son TGV nouvelle génération (« TGV M ») - Baisse du voyage d'affaires avec la normalisation de la téléconférence	- Difficultés de recrutement croissantes, notamment pour les ouvriers qualifiés et techniciens - Déficit d'attractivité pour les sous-traitants - Capacité de formation plus faible que dans d'autres pays

FACTEURS DE SOUTIEN ET DE RISQUE DU SECTEUR NAVAL / ÉNERGIES MARINES RENOUVELABLES : UN SAVOIR-FAIRE STRATÉGIQUE POUR L'ARMÉE FRANÇAISE ET LA DÉFENSE EUROPÉENNE



Facteurs d'évolution de la production et de l'emploi du secteur Naval / EMR à 2030 et 2035

	 Ancrage territorial et mondialisation	 Ecologie et décarbonation	 Innovation et créativité	 Accompagnement des compétences
Facteurs de soutien	- Forte croissance tendancielle - Spécialisation sur des marchés à forte valeur ajoutée, orientation vers l'export - Perspectives de croissance accrue avec l'augmentation des budgets de défense - Augmentation du marché des navires de croisières avec les pays émergents	- Développement de l'activité liée aux énergies marines renouvelables (ex. crew-boat, hydroliennes) - Développement de cargos voiliers en France - Verdissement des navires de croisière des Chantiers de l'Atlantique (GNL, efficacité énergétique) - Développement de l'économie circulaire liée à l'industrie navale (refit et recyclage)	- Dynamisme de la R&D militaire (30 brevets / an par Naval Group, programmes financés par l'Etat) - Accélération de la R&D civile avec soutien public (CORIMER), numérisation de la marine	- Savoir-faire et capacité d'ingénierie de projets complexes - Au sein de l'armée, maintien par l'Etat d'un vivier de compétences
Facteurs de risque	- Cyclicité de l'activité, dépendance à la conjoncture mondiale - Enjeu de maintien des chantiers face à la concurrence chinoise - Dépendance à la commande publique en défense	- Consommation des navires, enjeu de décarbonation - Diminution de l'activité Oil & Gas offshore - Image négative des paquebots de croisière due à leur impact environnemental	- Equipementiers très atomisés, pas toujours spécialisés en naval - Exports assortis de transferts de technologie qui peuvent faire émerger des concurrents - Production peu automatisable	- Fortes tensions sur certains métiers, enjeux d'attractivité qui s'amplifient avec les prix immobiliers sur les côtes - Concurrence d'autres secteurs sur les compétences, notamment du nucléaire - Enjeu de maintien des savoir-faire dans une industrie exposée à des risques de cyclicité de l'activité - Perte de savoir-faire en cas de délocalisations de chantiers



04.

Scénarios macroéconomiques

MÉTHODOLOGIE DE PRÉVISION D'EMPLOI : DU PIB DÉCOMPOSÉ À LA PRODUCTION PAR SECTEUR ET AUX DÉCLINAISONS RÉGIONALES

Inputs
externes



Evolution de la
production / VA par
secteur



Analyse des tendances
passées par secteur

VARIABLES SCENARISÉES

Inputs scénario macro BDO Advisory
2030 et 2035



Consommation des
ménages



Consommation
publique



Investissement



Exportations



Importations



Tableau entrées-
sorties

Consommations
intermédiaires des branches

Consommation finale des
agents domestiques



Prévisions de
production à 2030 et
2035 – Niveau *national*



Prévisions d'emploi
à 2030 et 2035 –
Niveau *national*



Prévisions de
production à 2030 et
2035 – Niveau *régional*



Prévisions d'emploi
à 2030 et 2035 –
Niveau *régional*

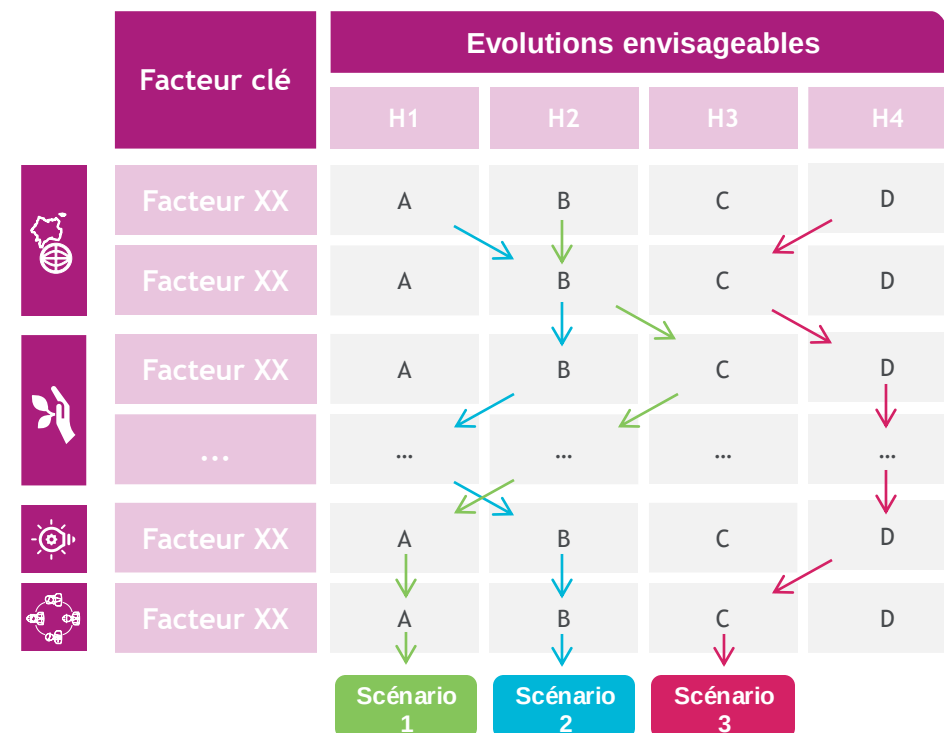
Les prévisions régionales d'emplois sont fondées sur des éléments « macro » (tendances passées jusqu'en 2021, prévisions de production de valeur ajoutée et productivité des secteurs, poids des secteurs dans chaque région / poids total des régions). Elles tiennent compte de façon limitée d'éléments qualitatifs susceptibles de caractériser par exemple un dynamisme sectoriel récent qui serait propre à une région et différent de la moyenne nationale (annonces d'investissements, de créations d'emplois...).

Comment construire des scénarios prospectifs ?

Méthode par « analyse morphologique »

- Identification des variables d'intérêt ayant un impact potentiel sur l'activité et l'emploi de la Métallurgie (variables de contexte général et variables spécifiques à la Métallurgie, dans le cadre de ses défis)
- Pour chaque variable d'intérêt, identification de 2 à 4 évolutions envisageables : comment chaque variable est-elle susceptible d'évoluer à 2030 / 2035 ?
- Identification des « chemins » constituant des scénarios : combinaison d'évolutions envisageables, variable par variable pour dessiner un avenir potentiel (plausible et réaliste, sans rupture franche)
- Construction d'un récit permettant de décrire le scénario
- Chiffrage des scénarios

Illustration de la méthode dite « par analyse morphologique » :



3 SCÉNARIOS 2025-2035 CONTRASTÉS POUR ÉVALUER LES BESOINS FUTURS EN RECRUTEMENT



L'industrie en transitions progressives



Renouveau industriel et croissance vertueuse



L'industrie en perte de vitesse

Défis de la Métallurgie

Défis partiellement relevés

- Poursuite de la politique de réindustrialisation, mais gains de compétitivité modérés
- Progression de la transition écologique, mais difficultés à protéger les industries face au dumping environnemental de la part de pays hors UE
- Dynamisme modéré en R&D, numérisation progressive
- Gains progressifs en attractivité dans l'industrie, adéquation inégale des formations

Défis relevés

- Succès des politiques de réindustrialisation en France et en Europe, gains en compétitivité
- Accélération de la décarbonation de l'économie, protection efficace contre le dumping environnemental
- Accélération de la numérisation, gains de productivité et création de services à haute valeur ajoutée
- Attractivité de l'industrie, succès des campagnes de communication, adéquation des formations

Difficultés à surmonter les Défis

- Echec de la politique de réindustrialisation, perte de compétitivité
- Faibles avancées dans la transition écologique, peu d'ajustement de la part de la demande qui privilégie le facteur prix
- R&D atone, retard français dans la numérisation
- Faible attractivité de l'industrie et difficultés de recrutement persistantes, formations inadéquates avec les besoins

Croissance générale

PIB France +1,1%

PIB France +1,5%

PIB France +0,6%

Invariants

- Croissance ralentie de la démographie française, avec un vieillissement de la population qui pèse sur la croissance de la population active
- Hausse des coûts d'adaptation au changement climatique, notamment assuranciers, pour les acteurs privés comme pour la puissance publique

Source : BDO Advisory



« Transitions progressives »



Contexte général

Dans ce scénario, **l'économie mondiale poursuit la tendance de croissance modérée** observée depuis la reprise post-COVID, dans un contexte géopolitique tendu où le protectionnisme gagne du terrain, favorisant une augmentation du prix des matières premières. La croissance chinoise atteint une asymptote. La croissance mondiale est de plus en plus tirée par des pays dits émergents (Asie du sud-est, Inde, pays du Golfe...) dont les économies demeurent toutefois fragilisées par des difficultés structurelles.

La **France conserve une croissance molle**. Les dépenses des ménages sont contraintes par l'augmentation des prix (produits importés, énergies). L'investissement est soutenu par des taux d'intérêt bas (~2%). Les dépenses publiques sont activement sollicitées, notamment pour soutenir la croissance et financer la transition écologique. Le secteur de la Construction est en croissance (infrastructures, logements), porté par la transition écologique et l'évolution démographique (baisse de la taille des ménages).



Ancrage territorial et mondialisation

La politique actuelle volontariste de réindustrialisation se poursuit au niveau national tandis que les pays de l'Union Européenne parviennent à définir une politique commune et cohérente. Avec cette impulsion des pouvoirs publics, **la compétitivité hors prix de l'industrie française s'améliore doucement** (offre davantage positionnée sur des produits et services à haute valeur ajoutée, gains de productivité modérés avec la numérisation et la modernisation de l'équipement), mais les coûts restent élevés avec l'augmentation des prix des matières premières et des prix des énergies.



Ecologie et décarbonation

La transition écologique progresse petit à petit, sous l'effet d'une sensibilité croissante de la demande et de politiques publiques incitatives qui portent leurs fruits. L'offre des entreprises évolue progressivement vers des produits verts, en alignement avec les ajustements des modes de consommation et les contraintes réglementaires. **L'Europe est toutefois pénalisée par un certain dumping environnemental** de la part de pays hors UE ayant des normes moins rigoureuses, avec un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières peu efficace pour s'en préserver.



Innovation et créativité

L'investissement dans la R&D conserve un dynamisme modéré. L'innovation est tirée par les grands groupes et les startups, augmentant progressivement la valeur ajoutée des biens et services proposés et développant de nouveaux usages chez les consommateurs. **L'industrie se numérise** à un rythme similaire à celui observé au cours des années passées : développement parcellaire d'« usines du futur » et diffusion inégale des usages numériques parmi les entreprises, notamment e intelligence artificielle.



Accompagnement des compétences

L'industrie gagne peu à peu en attractivité, favorisée par sa transition progressive vers plus de technologie et d'écologie, ainsi que par des campagnes de communication qui ont une efficacité variable. **L'adéquation des formations avec les besoins des entreprises reste inégale**, et certains secteurs continuent de souffrir de pénuries de main d'œuvre. La part des femmes dans les effectifs industriels progresse lentement.

SCÉNARIO « RENOUVEAU INDUSTRIEL ET CROISSANCE VERTUEUSE » : ILLUSTRATION D'ÉLÉMENTS DE CONTEXTE



« Renouveau industriel »



Contexte général

Dans ce scénario, **le monde renoue avec une croissance forte tirée par les pays émergents**. Les échanges internationaux sont dynamiques. La Chine conserve une contribution importante à la croissance mondiale ; sa compétitivité prix recule dans certains secteurs. La croissance mondiale est de plus en plus tirée par des pays dits émergents (Asie du sud-est, Inde, pays du Golfe...).

Les pays européens ont une croissance relativement vigoureuse. Les taux d'intérêt sont bas (~1%), et contribuent à stimuler l'investissement et la consommation des ménages. Les consommateurs adoptent une préférence marquée pour les produits nationaux/européens et plus durables. Les gains de productivité restent modérés mais accélèrent grâce au déploiement d'une nouvelle phase de la transition numérique. Le secteur de la Construction est en croissance (infrastructures, logements), porté par la transition écologique et l'évolution démographique (baisse de la taille des ménages), avec des évolutions marquées dans les matériaux utilisés (plus durables).



Ancrage territorial et mondialisation

Le soutien public à la réindustrialisation est très affirmé et porte ses fruits. Les pays européens parviennent à s'accorder sur une politique à l'échelle de l'Union (type « Buy European Act ») faisant émerger des poids lourds européens dans de nouveaux secteurs. En France, les politiques publiques ont gagné en efficacité et le contexte fiscal est favorable à l'activité industrielle en lien avec la transition écologique (impôts de production en baisse, soutien à la R&D...). **Les entreprises industrielles françaises gagnent en compétitivité hors prix** et le tissu solide d'ETI se renforce.



Ecologie et décarbonation

La transition écologique de l'économie s'accélère. Elle est tirée par une préférence marquée des consommateurs pour les produits durables et produits localement ; par des politiques publiques incitatives favorisant une décarbonation « par le haut » ; et par le dynamisme d'investissement des entreprises (R&D, produits et services, process, approvisionnements). Les entreprises européennes sont protégées du dumping environnemental de la part de pays à la réglementation moins contraignante grâce à un mécanisme d'ajustement carbone devenu efficace. **Les entreprises françaises et européennes se positionnent massivement vers des produits « verts »**.



Innovation et créativité

L'investissement en R&D s'intensifie et dynamise l'innovation. Il s'appuie sur un accès facilité aux capitaux, des compétences de pointes, une complémentarité efficace entre la recherche publique et privée, et des marchés réceptifs à l'innovation. **La digitalisation de l'industrie s'accélère**, avec une généralisation de l'usage du numérique et le développement d'usines 4.0 basées sur la collaboration humains – machines. Le progrès technique permet **des gains de productivité significatifs** moteurs dans la croissance, ainsi que le **développement de nouveaux services à forte valeur ajoutée**.



Accompagnement des compétences

L'industrie devient attractive. Les efforts de communication en faveur de ses métiers ont atteint leurs objectifs. Grâce aux transitions écologique et numérique, l'industrie a amélioré son image et est désormais perçue comme un lieu central d'action en faveur de la décarbonation de l'économie et de l'innovation en faveur du progrès. **Les formations répondent adéquatement aux besoins des entreprises**. En conséquence et malgré un faible taux de chômage, **les difficultés de recrutement se sont réduites et l'industrie parvient notamment à attirer davantage de femmes**, améliorant significativement la parité dans de nombreux secteurs et fonctions.



« Perte de vitesse »



Contexte général

Dans ce scénario, **la croissance mondiale est ralentie et les barrières protectionnistes s'élèvent**, l'Europe restant l'une des zones les plus ouvertes. Les croissances sont très disparates entre pays dits émergents (certains parvenant à tirer leur épingle du jeu ; d'autres affrontant des difficultés structurelles qui s'amplifient et de fortes fluctuations de croissance). La croissance chinoise est relativement faible.

La croissance française est faible. Les prix des énergies et des matières premières augmentent fortement. La consommation des ménages est morose (pouvoir d'achat en érosion ; taux d'épargne élevé) et reflète une sobriété subie. Les consommateurs privilégient des produits à bas prix, au détriment de produits durables fabriqués en France/Europe. L'investissement des agents économiques pâtit de taux d'intérêt élevés (>2%). Les exportations pâttissent du contexte mondial. Les dépenses publiques sont insuffisamment investies dans la transition écologique et largement mobilisées comme palliatifs de court terme. Le secteur de la Construction connaît une croissance molle.



Ancrage territorial et mondialisation

La volonté de réindustrialisation est un échec. Les pays européens ne parviennent pas à adopter une politique commune et cohérente et la concurrence intra-européenne est durablement renforcée. **La France perd ses atouts industriels** et ne parvient pas à suivre la course mondiale sur les industries les plus technologiques. La numérisation ne progresse pas suffisamment et les gains de productivité liés au numérique sont limités, alors même que des pays émergents se positionnent sur des produits à forte valeur ajoutée et à moindre coût. **L'industrie française perd en compétitivité prix et hors prix**, ce qui pèse sur l'emploi et l'activité.



Ecologie et décarbonation

La transition écologique se diffuse lentement. Les contraintes économiques dominent et limitent considérablement l'action des entreprises, des consommateurs et des gouvernements. Les investissements et subventions aux achats « verts » et à la transition énergétique sont insuffisants pour constituer des moteurs de croissance. Les clients privilégient le facteur prix par rapport aux enjeux environnementaux. L'Europe est fortement pénalisée par le dumping environnemental d'autres pays. La demande étant limitée et les moyens contraints, **les entreprises développent peu leur offre « verte ».**



Innovation et créativité

L'investissement et la R&D sont atones. Les industriels français peinent à proposer de nouveaux produits et services à forte valeur ajoutée dans un contexte économique contraint limitant la capacité d'investissement. La numérisation de l'industrie et le passage au 4.0 sont considérablement freinés et la France prend du retard. Les gains de productivité liés à la numérisation de l'industrie sont faibles, avec de nombreuses entreprises qui restent en marge du mouvement. Le contexte économique contraint et l'investissement faible **limitent la capacité d'innovation des industriels français** qui peinent à proposer de nouveaux produits et services à forte valeur ajoutée.



Accompagnement des compétences

L'industrie ne parvient pas à améliorer son attractivité et peine à attirer les talents. Les campagnes visant à améliorer l'image de l'industrie ont échoué. Les **formations proposées ne sont pas conformes aux besoins des entreprises** (contenu de la formation, abondance de l'offre, répartition géographique...), ces dernières peinent à recruter les compétences dont elles ont besoin, ce qui **limite leur compétitivité et leur capacité à se développer**. La part de femmes progresse peu dans les secteurs de la Métallurgie.

UNE CROISSANCE ÉCONOMIQUE DE 1,1% DANS LE SCÉNARIO CENTRAL, VARIANT ENTRE +0,5% ET +1,5% DANS LES AUTRES SCÉNARIOS (1/3)

France : compte Ressources-Emplois dans les 3 scénarios

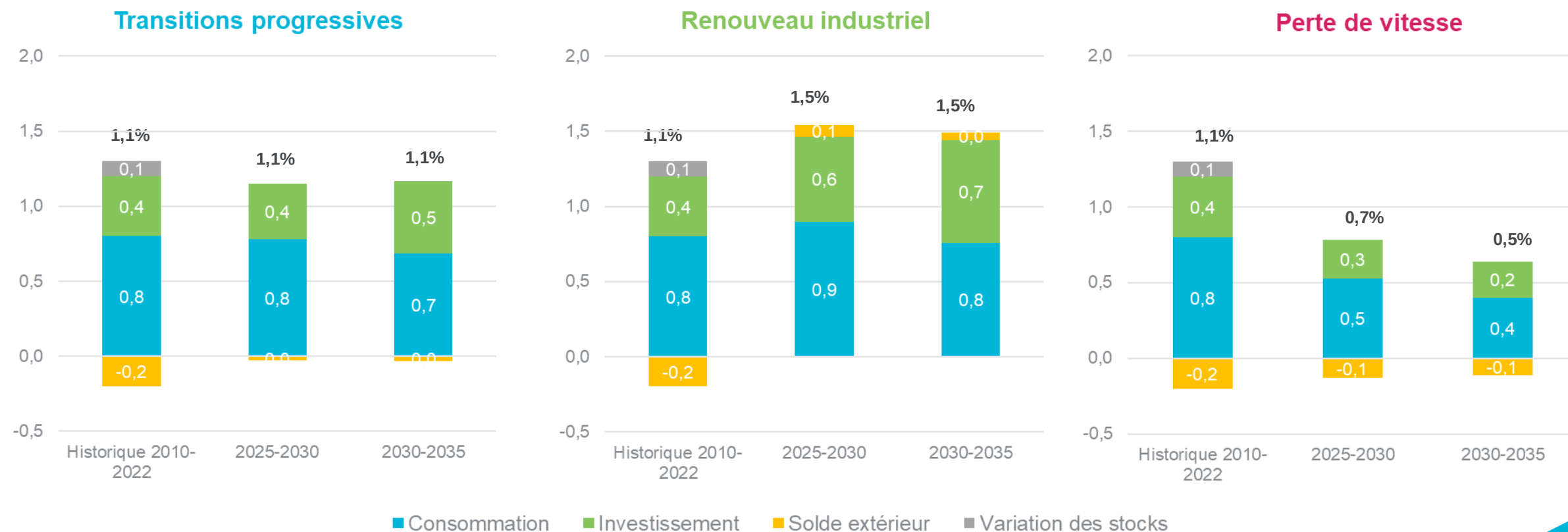
	Réalisé	Transitions progressives			Renouveau industriel			Perte de vitesse		
	2010-2022	2025-2030 (p)	2030-2035 (p)	2025-2035 (p)	2025-2030 (p)	2030-2035 (p)	2025-2035 (p)	2025-2030 (p)	2030-2035 (p)	2025-2035 (p)
Produit Intérieur Brut	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%	1,5%	1,5%	1,5%	0,7%	0,5%	0,6%
Importations	3,0%	2,3%	2,0%	2,2%	3,0%	3,0%	3,0%	1,4%	0,9%	1,2%
Consommation des ménages	0,8%	1,1%	1,0%	1,1%	1,3%	1,3%	1,3%	0,7%	0,5%	0,6%
Consommation des administrations	1,3%	0,7%	0,6%	0,6%	0,9%	0,9%	0,9%	0,7%	0,6%	0,6%
Investissements (FBCF)	1,8%	1,7%	1,9%	1,8%	2,2%	2,2%	2,2%	1,1%	0,9%	1,0%
Exportations	2,5%	2,3%	2,1%	2,2%	3,5%	3,3%	3,4%	1,1%	0,7%	0,9%
Contribution à la croissance du solde extérieur (moyenne)	-0,2	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	-0,1	-0,1	-0,1

Source : BDO Advisory

UNE CROISSANCE ÉCONOMIQUE DE 1,1% DANS LE SCÉNARIO CENTRAL, VARIANT ENTRE +0,5% ET +1,5% DANS LES AUTRES SCÉNARIOS (2/3)

France : croissance moyenne et sa composition par scénario, points de pourcentage

Moyennes des prévisions sur les périodes 2025-2030 et 2030-2035, comparées à l'historique de la période 2010-2022

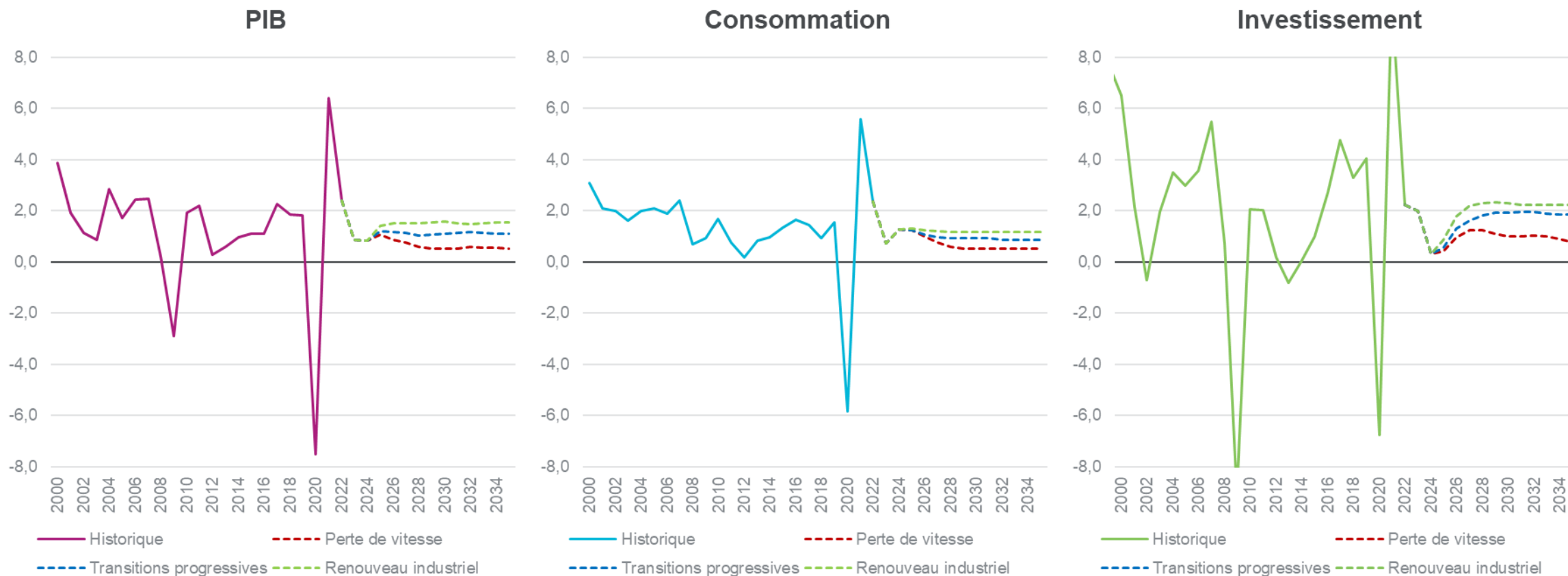


Source : BDO Advisory

UNE CROISSANCE ÉCONOMIQUE DE 1,1% DANS LE SCÉNARIO CENTRAL, VARIANT ENTRE +0,5% ET +1,5% DANS LES AUTRES SCÉNARIOS (3/3)

France : croissance annuelle du PIB, de la consommation et de l'investissement

Historique 1980-2022 et prévisions 2023-2035, %



Source : BDO Advisory

GAINS DE PRODUCTIVITÉ PAR TÊTE À 2030 ET 2035 : DANS LE SCÉNARIO CENTRAL, CROISSANCE INFÉRIEURE À 1% POUR L'ENSEMBLE DE L'ÉCONOMIE

Productivité (emploi intérieur salarié):



Ensemble de l'économie - TCAM

2010-2022 0,1%
2010-2019 0,9%

2025-2030 0,8%

2030-2035 0,9%

Scénario haut : +1,2%
Scénario bas : +0,4%



Industrie - TCAM

2010-2022 0,3%
2010-2019 1,4%

2025-2030 1,7%

2030-2035 1,9%



Temps de travail



Ressources humaines



Progrès technique



Organisation



Ancrage territorial



Effets de structure



Facteurs de hausse

- Par rapport à 2020 -2022 : diminution progressive de l'absentéisme lié au COVID (hausse des heures travaillées)
- Retour d'une utilisation plus optimale de la main d'œuvre après les rétentions de main d'œuvre lors du Covid

- Augmentation progressive de la productivité des apprentis arrivés massivement sur le marché du travail depuis 2018
- Augmentation du niveau de qualification moyen

- Industrie 4.0 : Nouvelle vague d'automatisation et de numérisation, diffusion de l'IA, machines connectées,...

- Télétravail : effets positifs à court et moyen terme (satisfaction et santé des travailleurs, concentration, flexibilité et durée du travail, meilleure allocation des actifs immobiliers et mobilité des travailleurs, accélération de la numérisation,...)

- Efforts d'attractivité des activités productives (politique fiscale, allègements réglementaires, infrastructures,...)
- Lutte mondiale contre l'optimisation fiscale, harmonisation fiscale dans l'OCDE, rapatriement potentiel de certains profits

- A court terme, disparition des « entreprises zombies » moins productives, qui survivaient grâce aux aides publiques
- Augmentation des taux d'intérêt : sélection des projets les plus productifs



Facteurs de baisse

- Par rapport à la tendance pré-Covid : augmentation structurelle de l'absentéisme (arrêts liés au burn-out, arrêts maladie liés au vieillissement de la population,...)
- Possibles diminutions du temps de travail hebdomadaire (effet négatif sur la productivité par tête)

- Âge : baisse relative des catégories d'âge les plus productives (35-50 ans) au profit des plus de 55 ans et des moins de 25 ans.
- Education : ralentissement structurel de la croissance des niveaux de diplôme; retards de formation initiale pour les générations affectées par le Covid
- Inégalités : inégalités croissantes au sein de la masse salariale

- Mobilisation d'une partie des investissements pour la transition écologique au détriment de la productivité
- Potentiel essoufflement du progrès technique
- Economie française pas nécessairement très bien positionnée sur les innovations les plus porteuses de gains de productivité
- Baisse des investissements à court terme liée à la hausse des taux

- Télétravail : effets encore incertains à long terme (communication réduite, augmentation des inégalités entre travailleurs et entre entreprises ; nouvelle vague de délocalisation par le télétravail) ; effets positifs plus visibles sur la productivité globale des facteurs (moindre besoin en locaux et matériel) que sur la productivité par tête

- Potentiel de délocalisation d'activités à plus forte valeur ajoutée, notamment les professions qualifiées dans les services avec le télétravail

- Développement de services à faibles gains de productivité : services à la personne
- Augmentation du taux d'emploi (politiques de l'emploi, réforme des retraites) qui fait baisser la productivité moyenne en intégrant des travailleurs moins productifs que la moyenne

DANS TOUS LES SCÉNARIOS, LA POPULATION ACTIVE BAISSERA D'ICI À 2035 ; AVEC UN TAUX D'ACTIVITÉ AMENÉ À PROGRESSER EN LIEN NOTAMMENT AVEC LA RÉFORME DES RETRAITES

France (hors Mayotte) : situation de l'emploi dans les 3 scénarios

	Réalisé	Transitions progressives		Renouveau industriel		Perte de vitesse	
	2022	2025-2030 (p)	2030-2035 (p)	2025-2030 (p)	2030-2035 (p)	2025-2030 (p)	2030-2035 (p)
Population 15-64 ans (milliers de personnes)	41 590	40 419	40 246	40 419	40 246	40 419	40 246
Population active (milliers de personnes)	30 526	30 363	30 500	30 400	30 550	30 400	30 500
Population en emploi (population active occupée, milliers de personnes)	28 290	28 017	28 202	28 129	28 454	27 837	27 912
Chômeurs * (milliers de personnes)	2 236	2 346	2 297	2 244	2 096	2 519	2 593
Taux d'activité (en fin de période – 15-64 ans)	73,6%	75,1%	75,8%	75,1%	75,9%	75,1%	75,8%
Taux d'emploi (en fin de période – 15-64 ans)	68,2%	69,3%	70,1%	69,3%	70,7%	68,9%	69,4%
Taux de chômage (en fin de période)	7,3%	7,7%	7,5%	7,4%	6,9%	8,3%	8,5%

Les comparaisons entre le réalisé 2022 et les prévisions 2020-25 de l'étude-2017 sont limitées, car les données Insee de population active par âge sur le périmètre « France métropolitaine » ne sont plus diffusées.

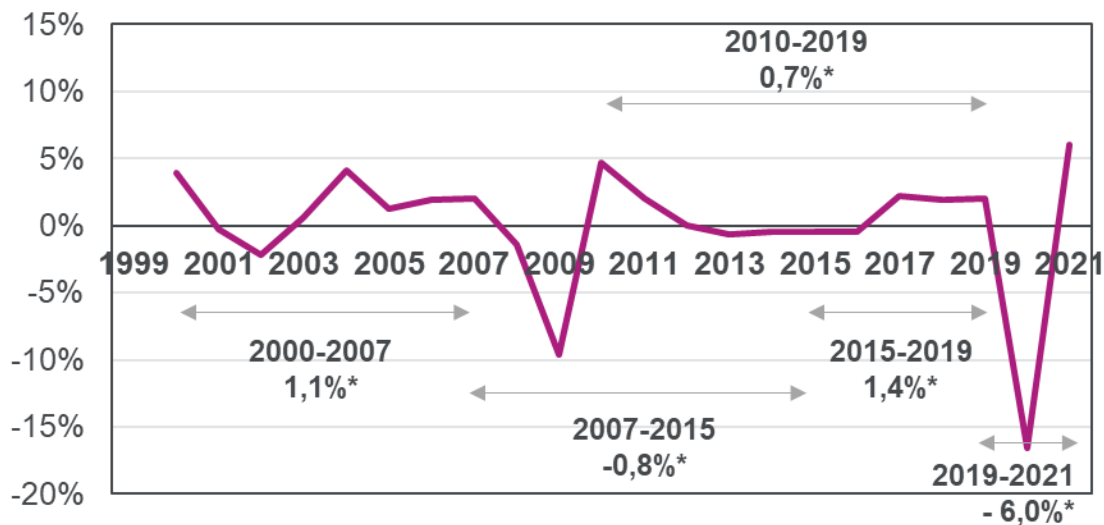
* Le nombre de chômeurs s'entend au sens du Bureau international du travail (BIT) tel que défini par l'INSEE.

Source : BDO Advisory

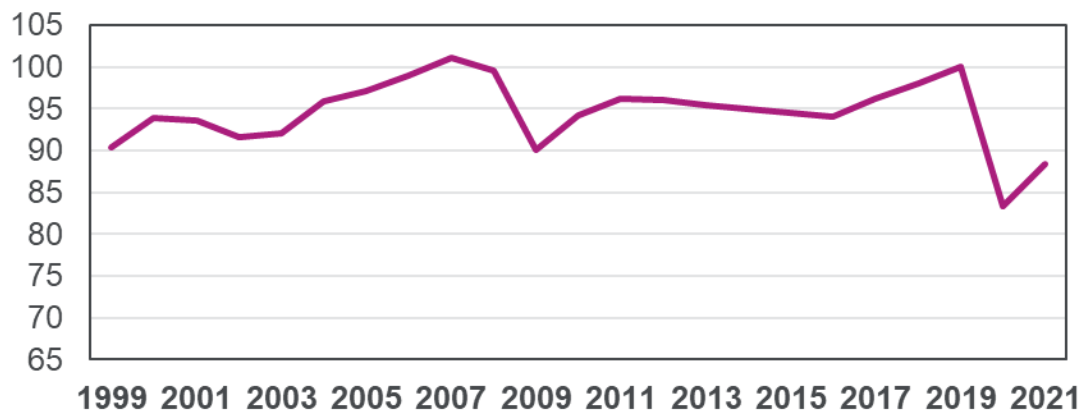
MÉTALLURGIE (BRANCHES ÉCONOMIQUES) : LA PRODUCTIVITÉ SEMBLE AVOIR ATTEINT UN PLATEAU DANS LES ANNÉES 2010, LA VOLATILITÉ EST FORTE PENDANT ET APRÈS CRISES

France: Valeur ajoutée de la Métallurgie
(ensemble des branches économiques)

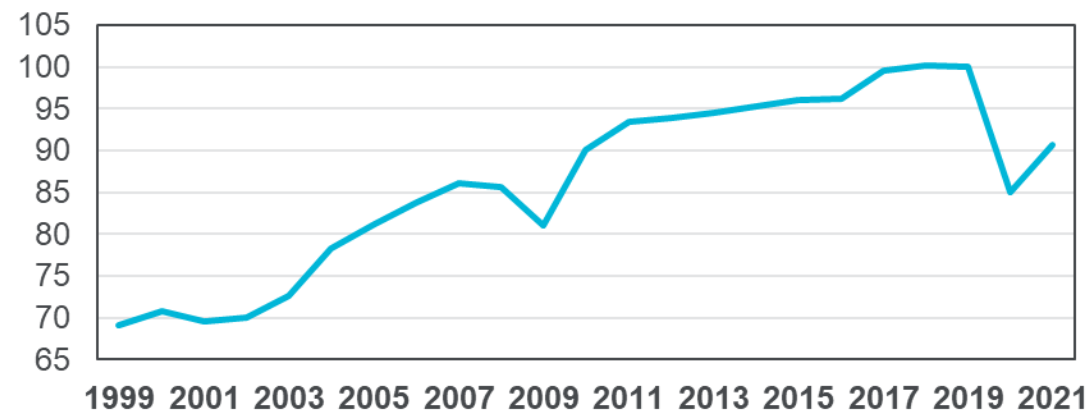
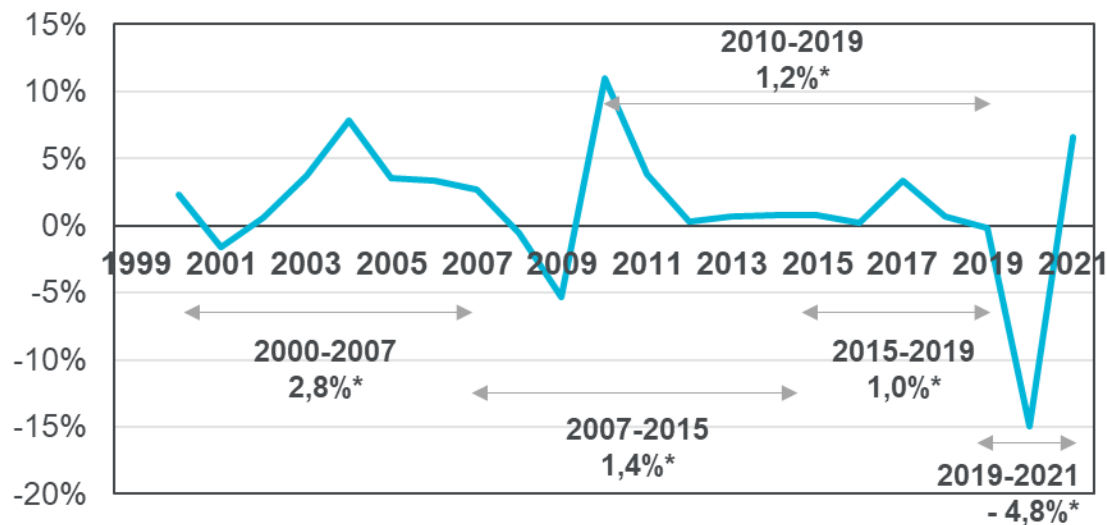
Variation
annuelle



Niveau
(base 100
en 2019)



France: **Productivité / tête** dans la Métallurgie
(ensemble des branches économiques)



* Taux de croissance annuel moyen

Source : BDO Advisory d'après INSEE

MÉTALLURGIE (BRANCHES ÉCONOMIQUES) : RÉSULTATS DES SCÉNARIOS

Evolution de la productivité et de la valeur ajoutée dans la Métallurgie (taux de croissance annuel moyen)

Périmètre : ensemble des branches économiques constitutives de la Métallurgie

	Productivité par salarié			Valeur ajoutée		
	2010-19	2025-2030	2030-2035	2010-19	2025-2030	2030-2035
Scénario central	1,2%	1,6%	1,7%	0,7%	1,6%	1,4%
Scénario haut		2,0%	2,1%		2,3%	2,1%
Scénario bas		1,1%	1,0%		0,8%	0,5%

Source : BDO Advisory

Méthode de prévision des emplois salariés par secteur

Prévisions sectorielles intermédiaires

Branches économiques de la
Métallurgie

Activités principales et secondaires

Métallurgie et fabrication de produits métalliques

Fabrication de produits informatiques,
électroniques et optiques

Fabrication d'équipements électriques

Fabrication de machines et équipements

Industrie automobile

Fabrication d'autres matériels de transport

Autres industries manufacturières

Réparation et installation de machines et
d'équipementsPassage entre
périmètresApplication d'un coefficient de
passage entre Branches
économiques et périmètre
conventionnel à partir des
données Insee DSN ou DARESIntégration des autres branches
représentées dans le périmètre
conventionnel (vs branches
économiques)Passage du périmètre France
hors Mayotte à celui de France
métropolitaine

Prévisions sectorielles finales

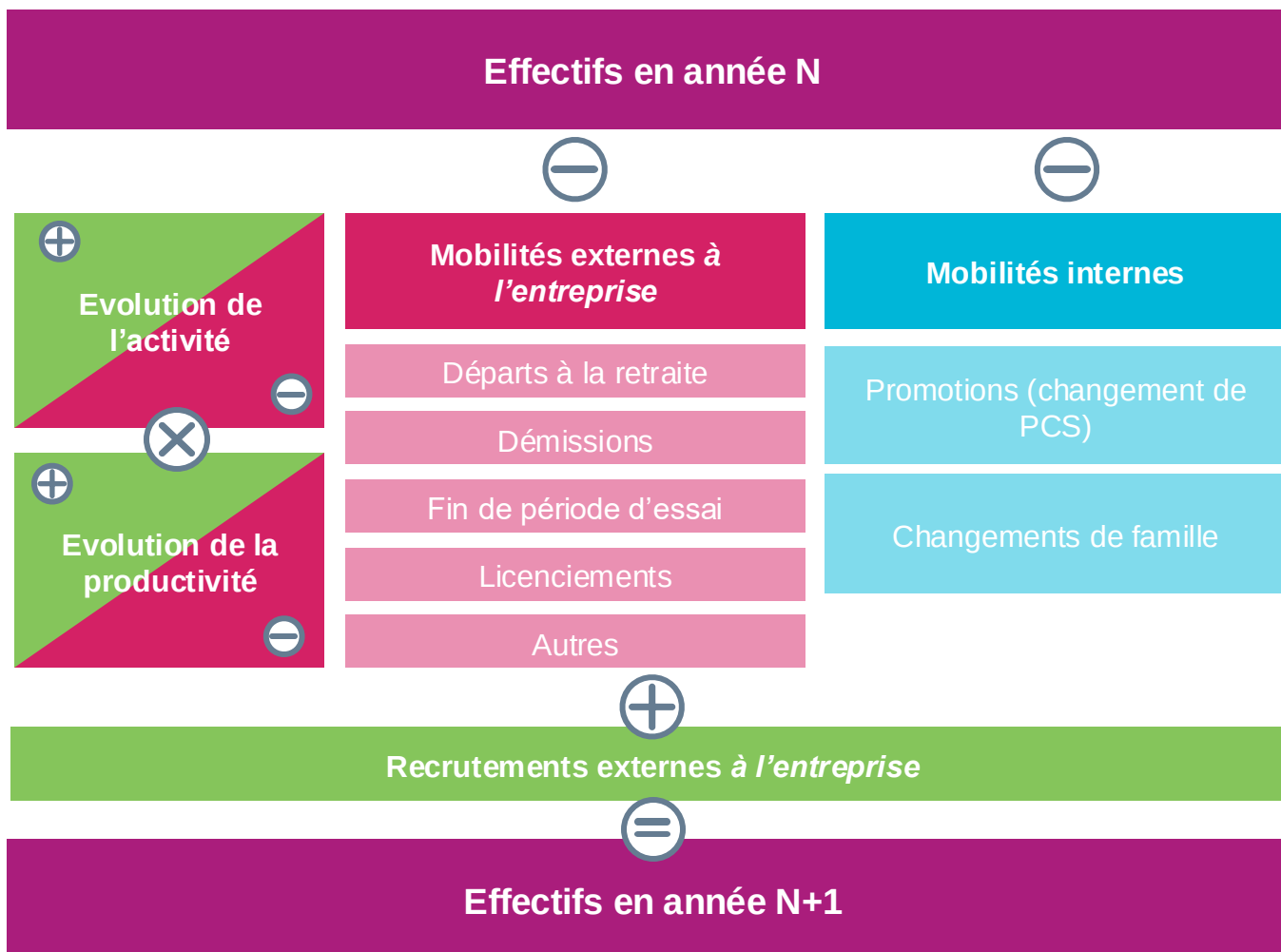
Périmètre conventionnel
de la MétallurgieScénarios de prévisions
d'emplois servant de
base aux scénarios de
prévisions des besoins
en recrutement de la
branche conventionnelle



05.

Hypothèses de prévision

MÉTHODOLOGIE - LES MOBILITÉS DES SALARIÉS, EXTERNES ET INTERNES, IMPACTENT LES BESOINS EN RECRUTEMENT



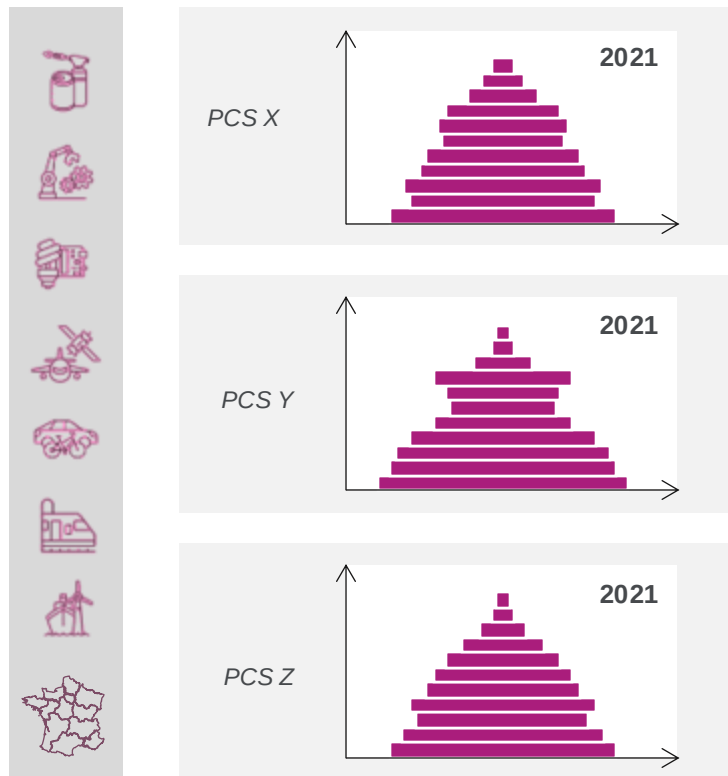
A l'échelle macro, la méthode de prévision des besoins en recrutements s'appuie sur plusieurs hypothèses :

- *D'évolution de l'activité et de la productivité* : quels vont être les besoins en emplois associés à l'activité (valeur ajoutée) et à l'évolution de la productivité prévue dans le secteur ?
- *D'évolution des mobilités externes à l'entreprise* : comment les mouvements au sein des entreprises du secteur (démission, fin de période d'essai, licenciement, rupture conventionnelle, départs à la retraite...) impactent-ils les besoins en recrutement ?
- *D'évolution des mobilités internes* : comment les promotions impactent-elles les besoins en recrutement au niveau PCS et famille ?

DÉPARTS EN RETRAITE : LE CALCUL S'APPUIE SUR LE VIEILLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES PAR SECTEUR, RÉGION ET PCS

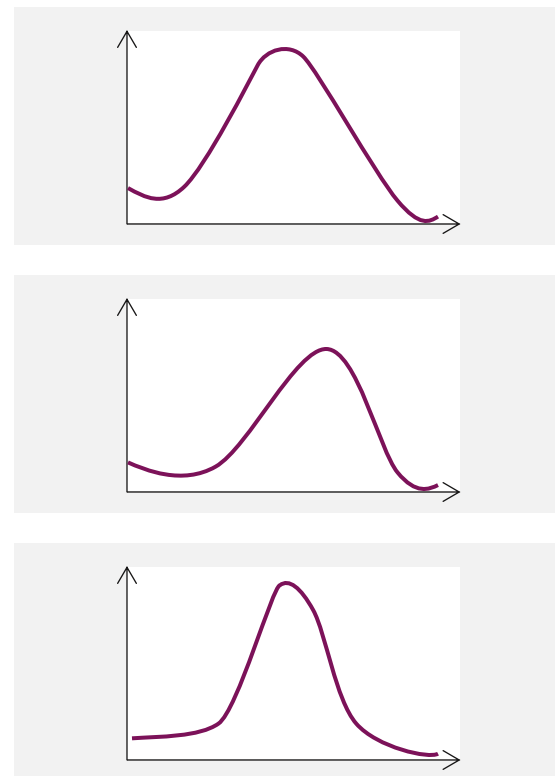
ILLUSTRATIF

Pyramide des âges par secteur, région, PCS (2021)
(illustratif)



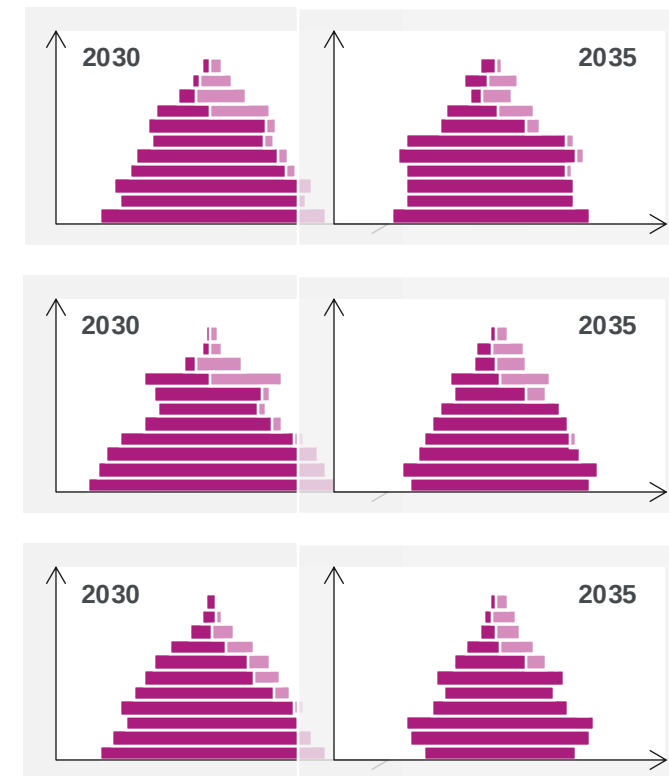
Données INSEE

Distribution de la probabilité de départ à la retraite



Données du COR traduites en hypothèses par BDO Advisory

Vieillissement de la pyramide des âges et calcul des départs à la retraite annuels



Calculs BDO Advisory

LA PRÉVISION DES MOBILITÉS HORS RETRAITE S'APPUIE SUR UNE ANALYSE DES TENDANCES HISTORIQUES AU NIVEAU NAF ET AU NIVEAU CONVENTIONNEL

Mobilités externes à l'entreprise

Démissions

Fin de période d'essai

Licenciements

Autres



- Analyse de la tendance historique (d'après les données DMMO-EMMO de la DARES) au niveau NAF 17
- Identification de la sensibilité – par secteur – des taux de sortie au contexte macroéconomique (VA, emploi)
- Reconstitution des taux de mobilité au niveau des secteurs de la Métallurgie (au sens conventionnel) à partir d'une table de passage NAF / Secteurs Métallurgie (au sens conventionnel)



A partir des tendances historiques, de la sensibilité macroéconomique et d'hypothèses externes (quels changements de comportements suite au COVID), prévision des taux de mobilité (fins de contrat) annuels au niveau des secteurs de la Métallurgie (au sens conventionnel).

Mobilités internes

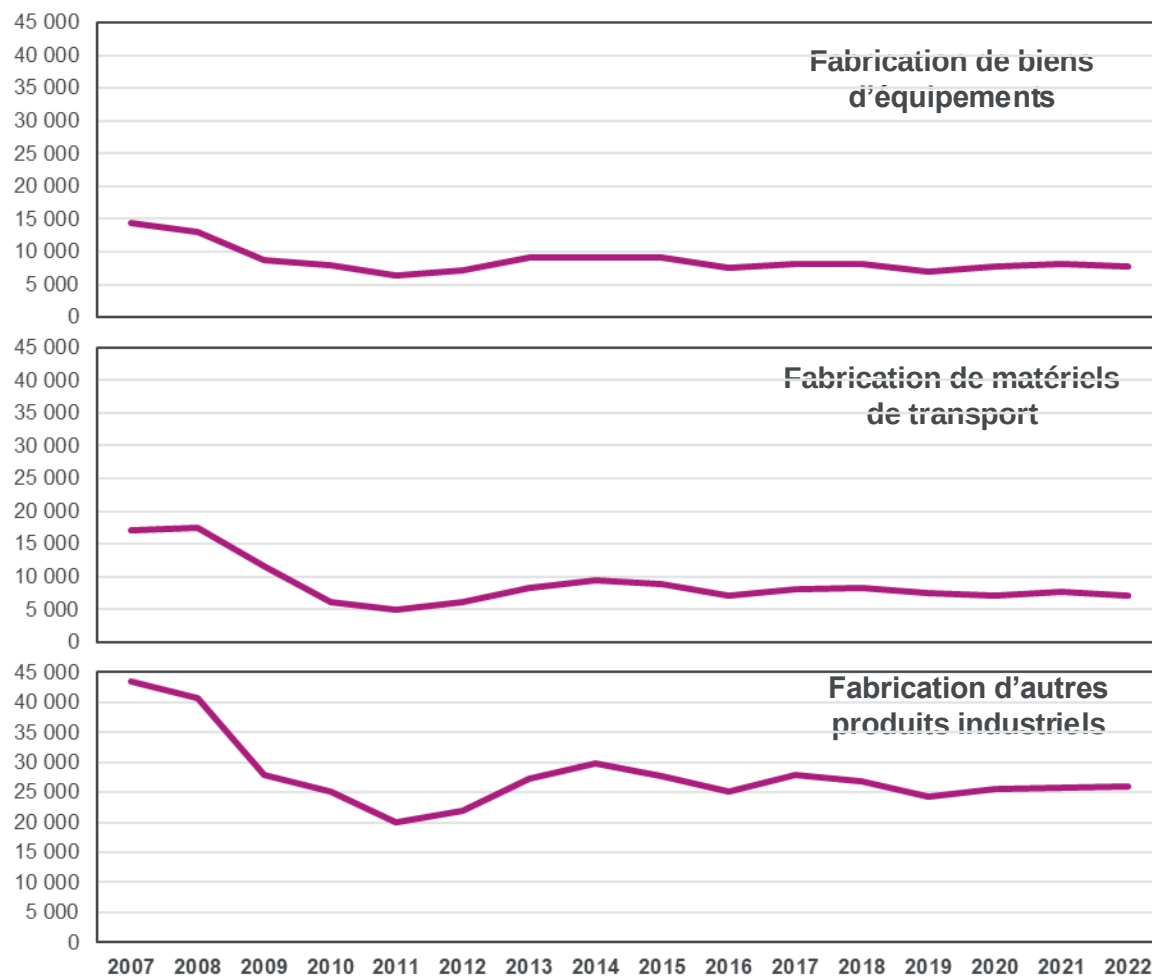
Promotions (changement de PCS)



A partir des données INSEE, identification des tendances historiques par PCS x secteur et prévision
Objectif : identifier les mobilités inter-PCS pour évaluer les besoins en recrutement par PCS

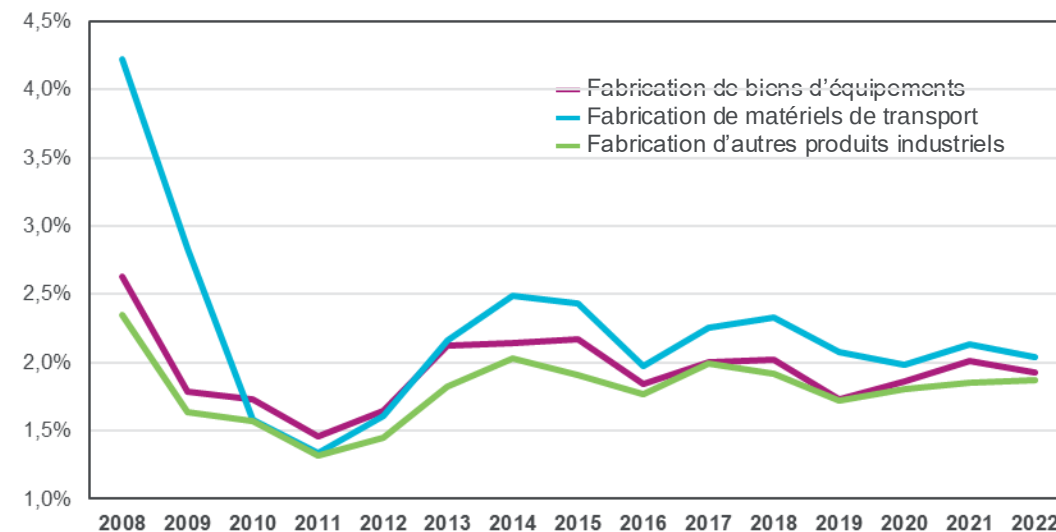
RELATIVE STABILITÉ DES DÉPARTS À LA RETRAITE EN VOLUME ET EN TAUX DANS LES SECTEURS, HORS CRISE ET EFFET DES RÉFORMES

Evolution du nombre de départs en retraite par grand secteur



Evolution du taux de départ en retraite par grand secteur

Départs en retraite / effectifs totaux * 100



Le taux de départ en retraite (nombre de départ en retraite / effectifs totaux) est globalement stable dans le temps, autour de 2% sur longue période. De faibles écarts sont observés secteur par secteur, probablement en lien avec des structures de PCS différenciées.

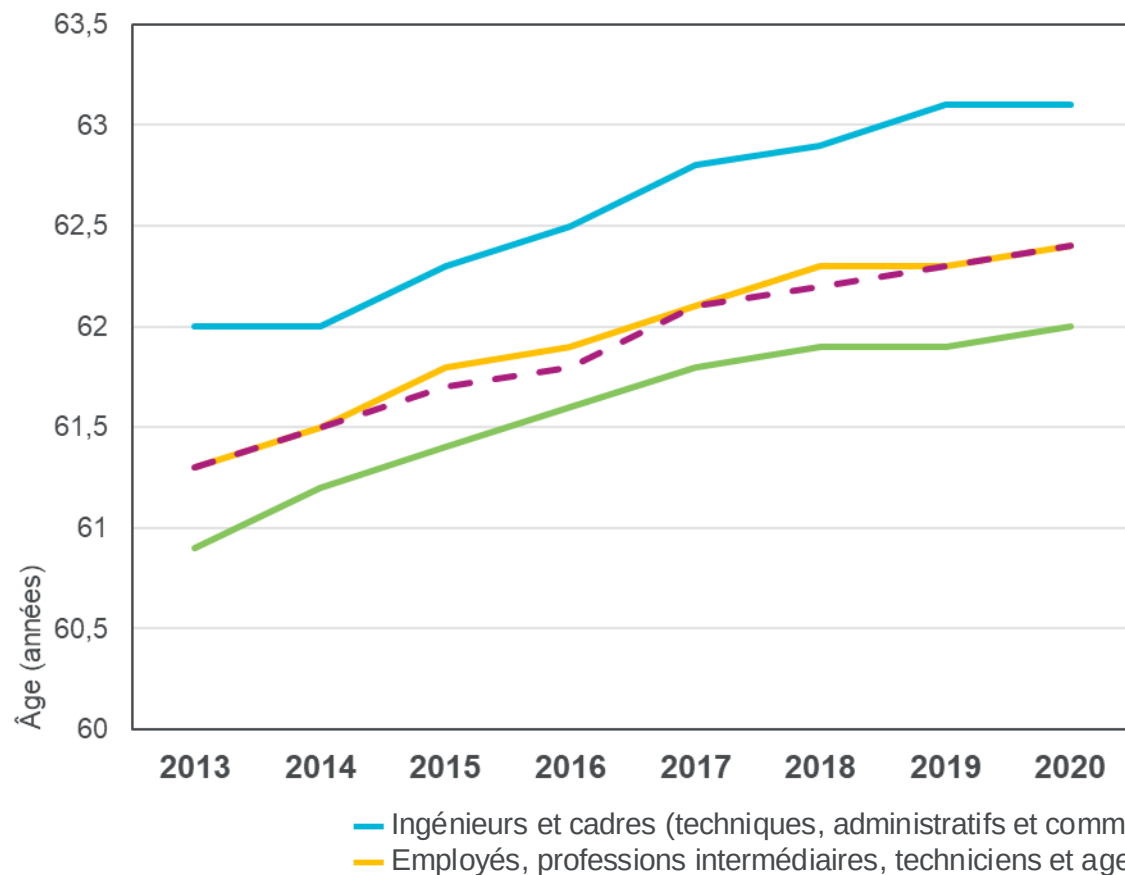
A moyen terme, le taux de départ en retraite pourrait légèrement baisser suite à la réforme des retraites mais devrait continuer à s'établir autour de 2% sur l'horizon de prévision. Son évolution dépend 1. de la réglementation relative aux retraites 2. de la pyramide des âges du secteur.

Sources : BDO Advisory d'après DARES, INSEE

ÂGE MOYEN DE DÉPART À LA RETRAITE : EN AUGMENTATION DANS LE TEMPS ET AVEC DES ÉCARTS IMPORTANTS SELON LES PCS

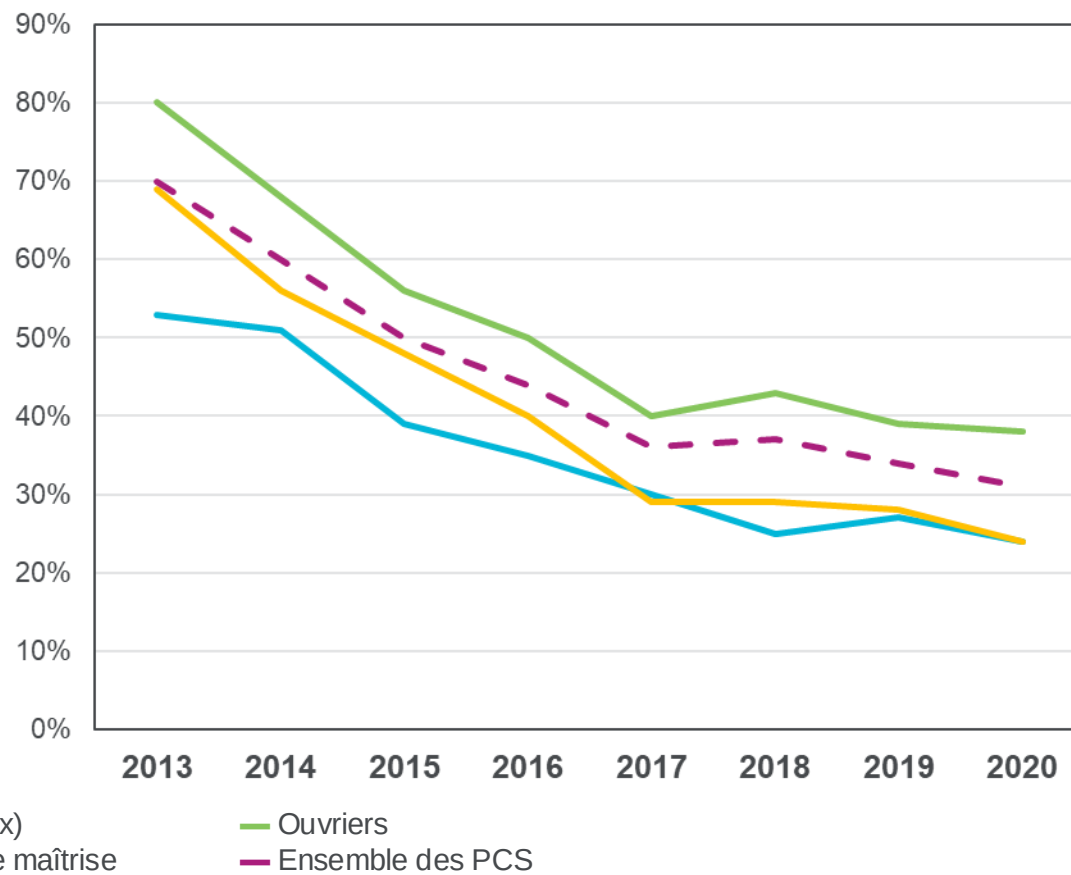
France : Age moyen de départ en retraite par PCS

Historique 2013-2020



France : Proportion de départs avant 61 ans, par PCS

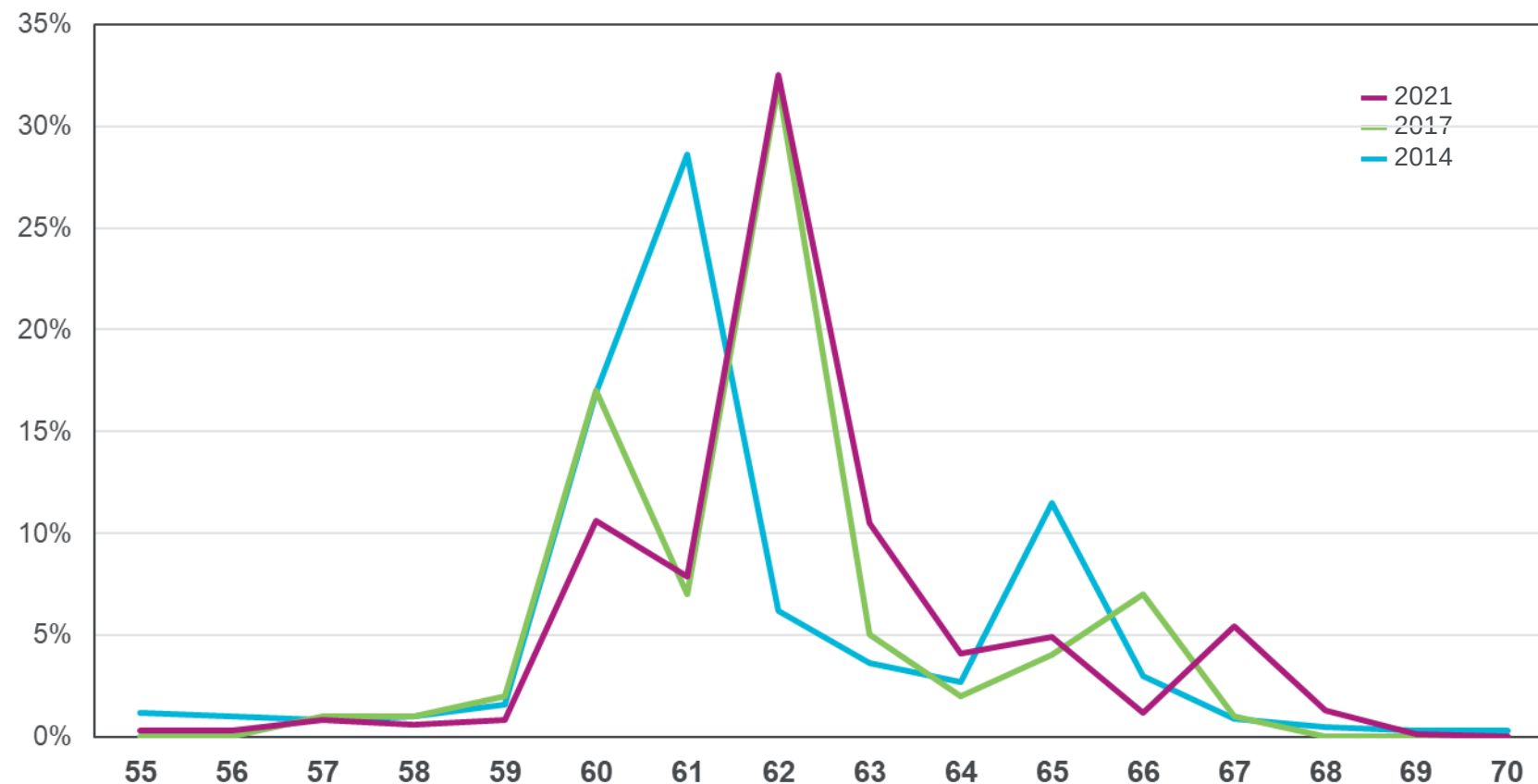
Historique 2013-2020



Source : BDO Advisory d'après DREES – Les intitulés des PCS ont été harmonisés pour correspondre à la nomenclature de la présente étude ; elles diffèrent de la source utilisée

LES PRÉCÉDENTES RÉFORMES DES RETRAITES ONT EU POUR EFFET UNE MODIFICATION DE LA DISTRIBUTION DES DÉPARTS PAR ÂGE MAIS CETTE DERNIÈRE EST RESTÉE RELATIVEMENT STABLE ENTRE 2017 ET 2021

France, ensemble des secteurs : proportion de départs en retraite par âge en 2014, 2017 et 2021

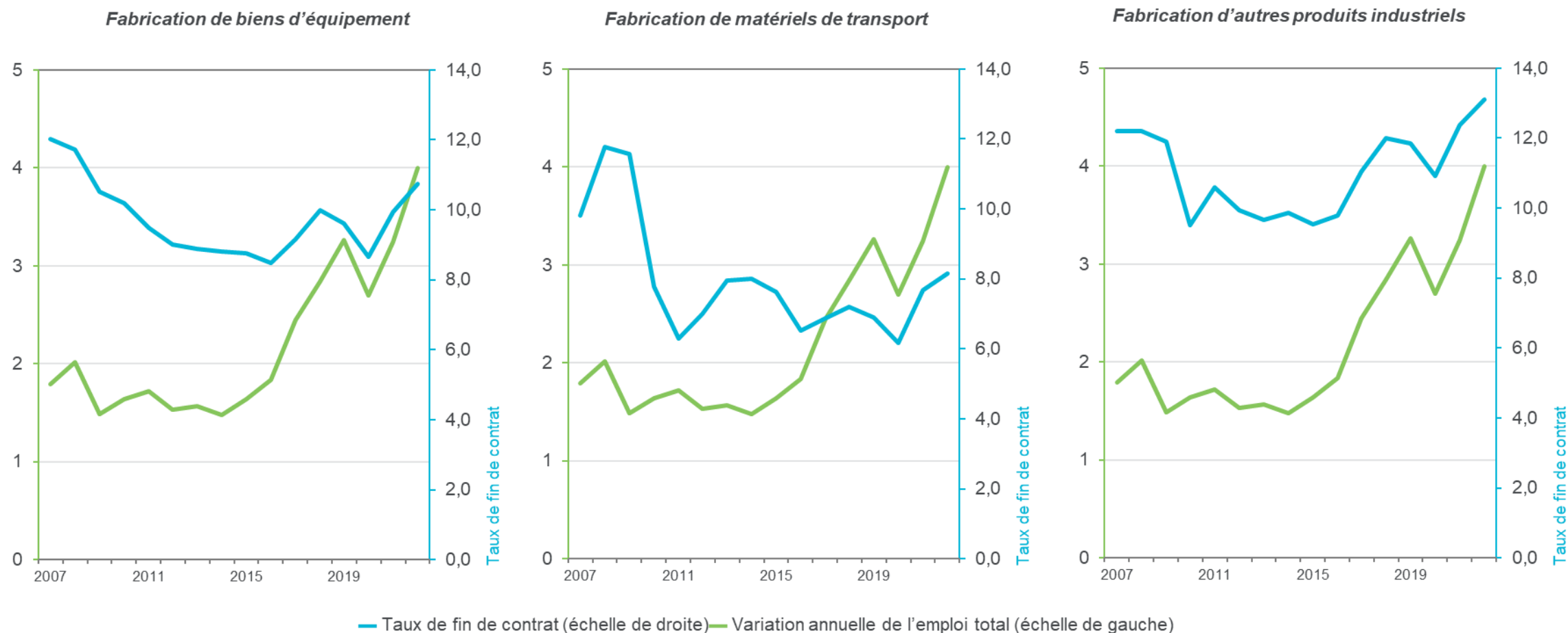


La distribution des départs en retraite tend à se décaler vers la droite avec le temps, au fur et à mesure de l'évolution de l'âge pivot. La grande majorité des départs a toutefois lieu autour de cet âge. Des effets de seuil sont observables sur les âges clés : 60 ans, âge pivot, âge du taux maximum automatique.

Sources : estimations BDO Advisory d'après DARES

LES MOBILITÉS (FIN DE CONTRAT CDI) SONT POSITIVEMENT CORRÉLÉES AVEC L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI TOTAL

Evolution de l'emploi total et du taux de fin de CDI (mobilité externe) dans les secteurs NAF constitutifs de la Métallurgie (hors départs en retraite)



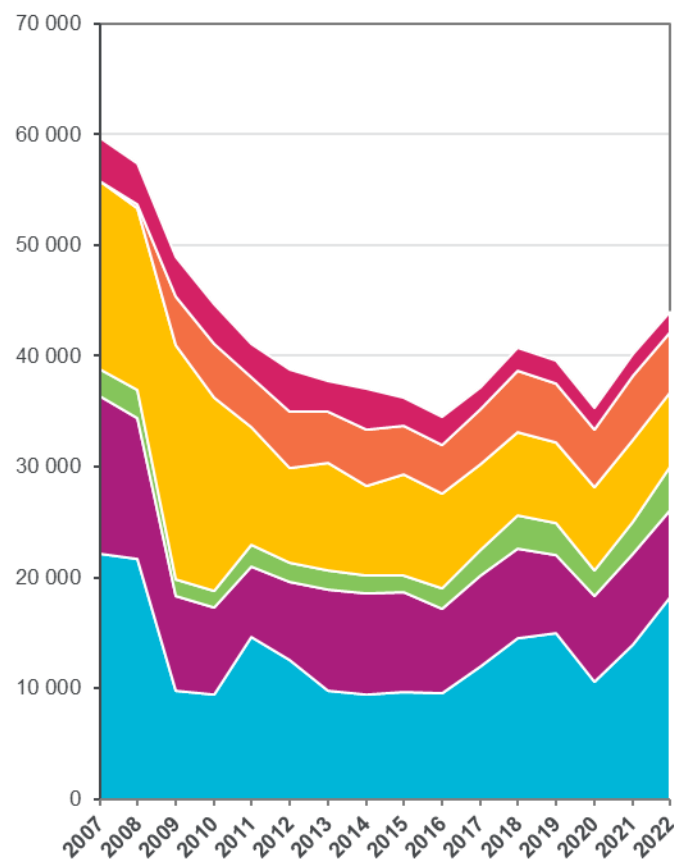
Sources : BDO Advisory d'après INSEE et DARES

LES VOLUMES PERSONNES EN MOBILITÉ (FIN DE CDI) SONT GLOBALEMENT STABLES HORS PÉRIODES DE CRISE MAIS AUGMENTENT DEPUIS 2017

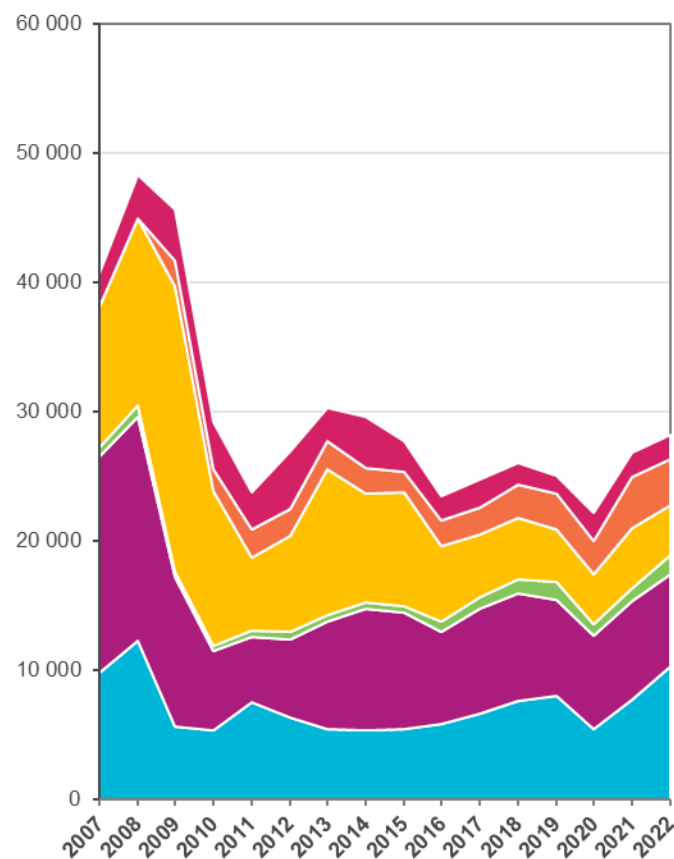
Evolution des volumes de mobilité par type dans les secteurs NAF constitutifs de la Métallurgie

Milliers de fin de CDI

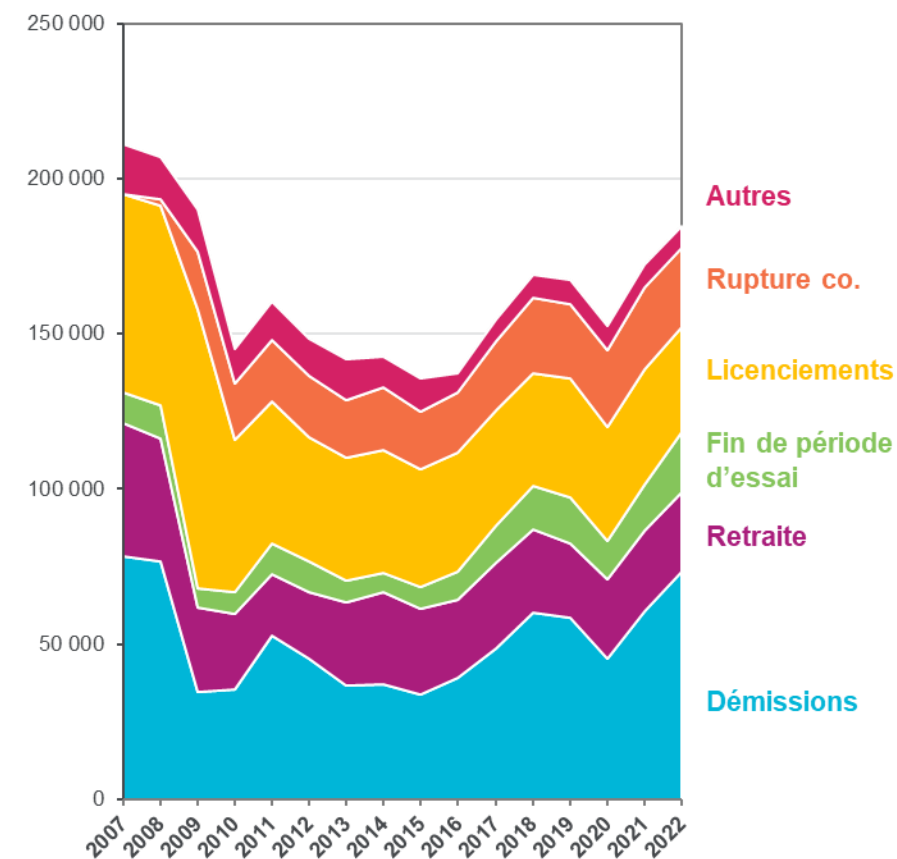
Fabrication de biens d'équipement



Fabrication de matériels de transport



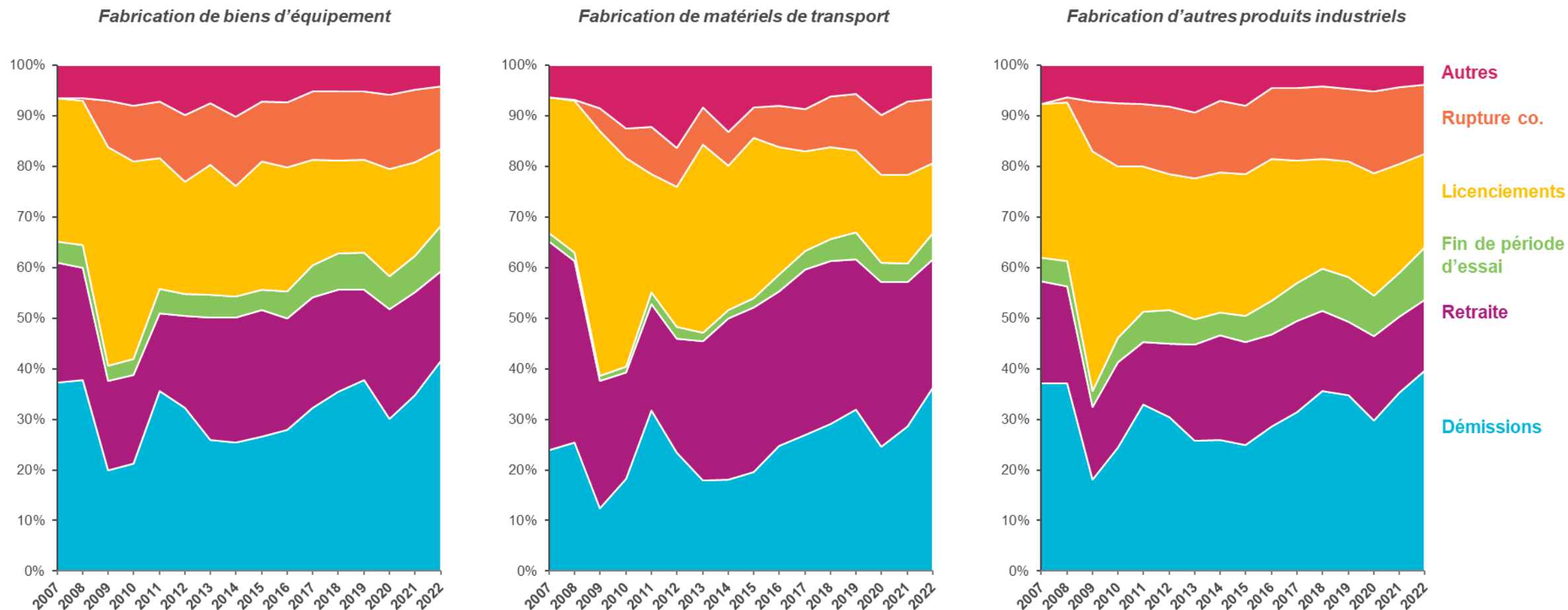
Fabrication d'autres produits industriels



Sources : BDO Advisory d'après INSEE et DARES

LE POIDS DE CHAQUE MOTIF DE MOBILITÉ ÉVOLUE DANS LE TEMPS, LES DÉMISSIONS AUGMENTENT TANDIS QUE LES LICENCIEMENTS RECULENT

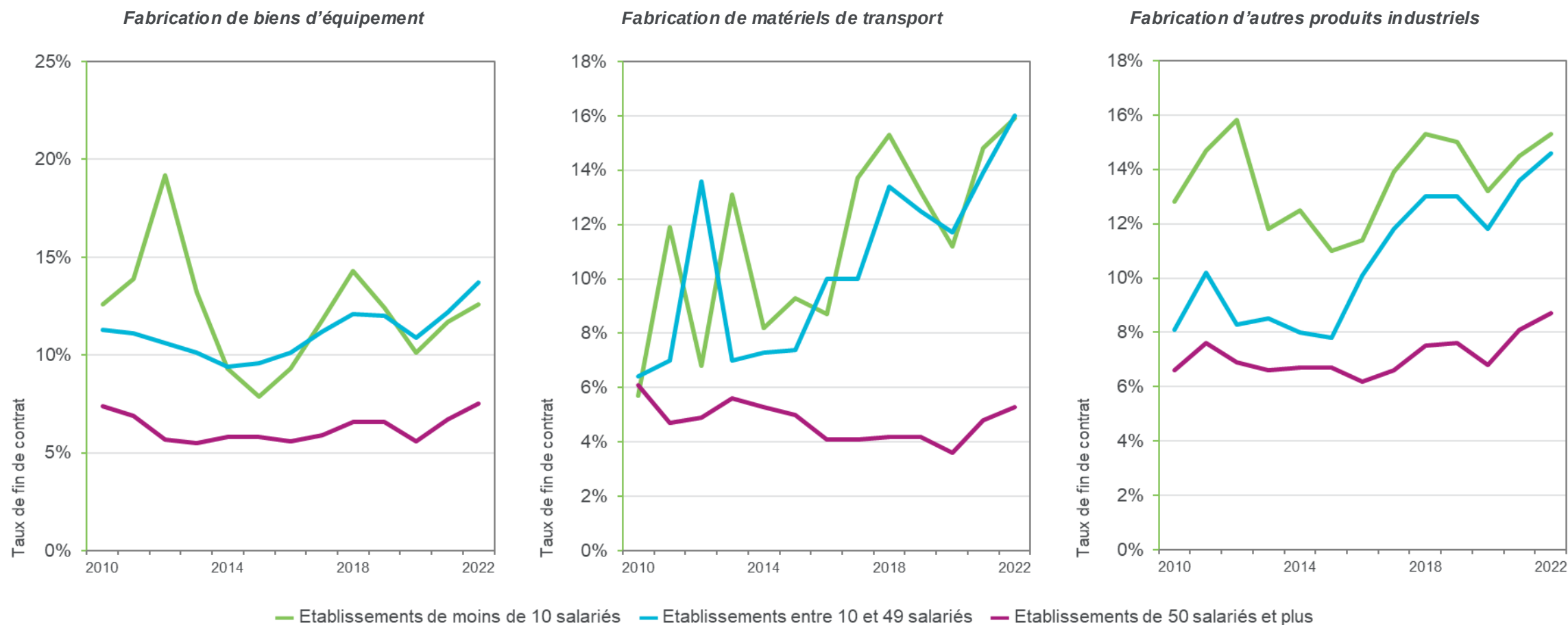
Distribution des volumes de mobilité des CDI par type dans les secteurs de la métallurgie (% du total)



Sources : BDO Advisory d'après INSEE et DARES

LES TAUX DE FIN DE CDI VARIENT SIGNIFICATIVEMENT SELON LES TAILLES D'ÉTABLISSEMENT MAIS LES TENDANCES SONT PROCHES POUR CEUX DE MOINS DE 50 SALARIÉS...

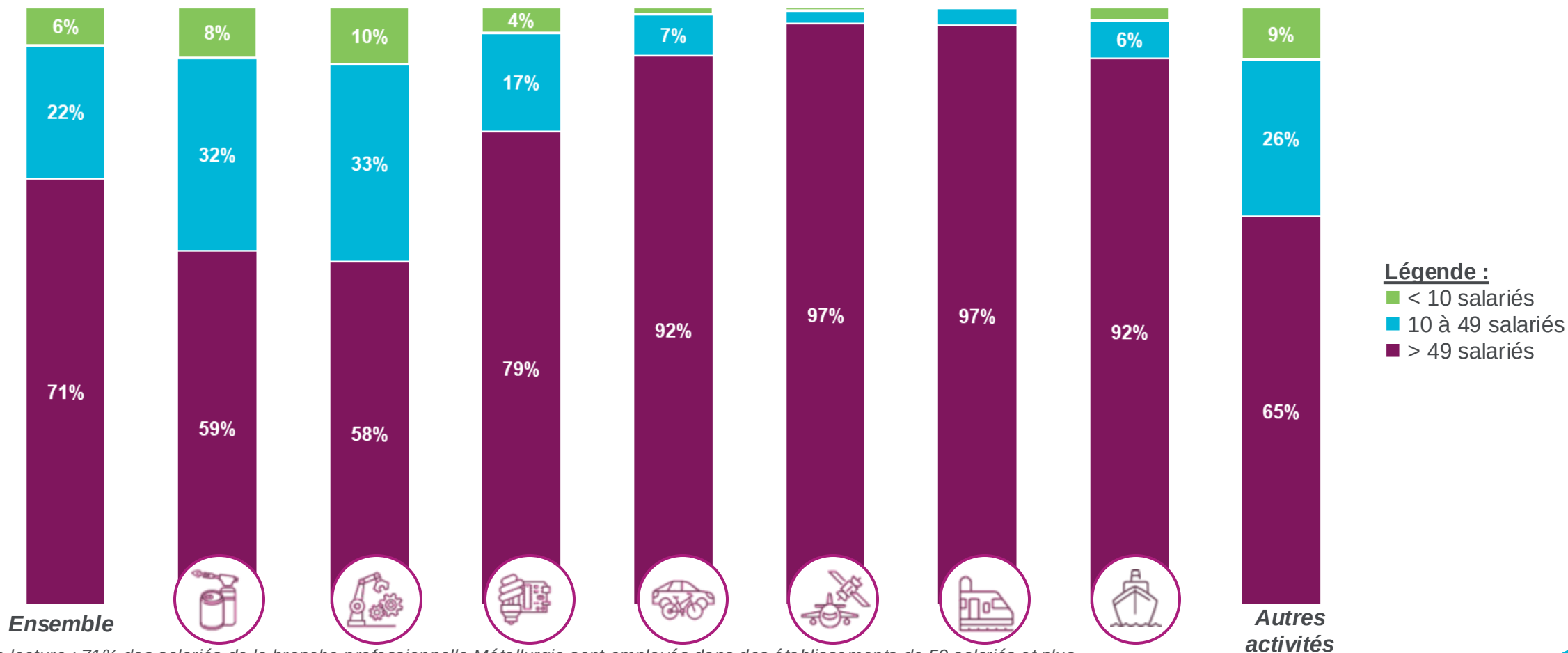
Evolution du taux de fin de CDI dans les secteurs NAF constitutifs de la Métallurgie (hors départs en retraite)



Sources : BDO Advisory d'après INSEE et DARES

...CETTE DIMENSION EST PEU IMPACTANTE POUR LES SECTEURS DE LA MÉTALLURGIE DONT LA STRUCTURE D'EFFECTIFS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT EST PROCHE

Répartition des effectifs par taille d'établissements x secteur (hors non renseigné, % des salariés, 2021)

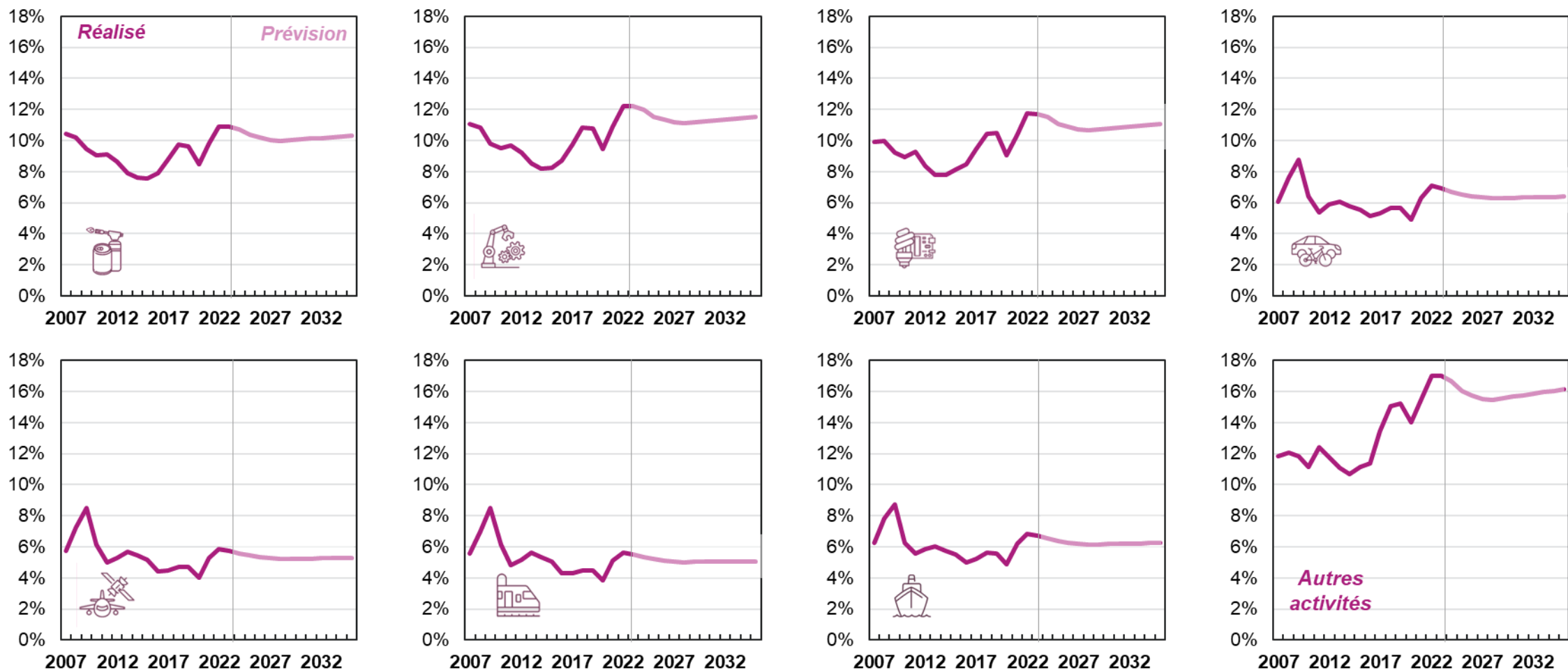


Note de lecture : 71% des salariés de la branche professionnelle Métallurgie sont employés dans des établissements de 50 salariés et plus.

Source : estimations BDO Advisory d'après Outil territorial et base SIRENE

A MOYEN TERME, LES TAUX DE MOBILITÉ / FIN DE CONTRAT DEVRAIENT SE STABILISER À UN NIVEAU ÉLEVÉ DANS LE SCÉNARIO CENTRAL

Taux de mobilité (fin de CDI) par secteur de la métallurgie (hors départs en retraite – *scénario central*)

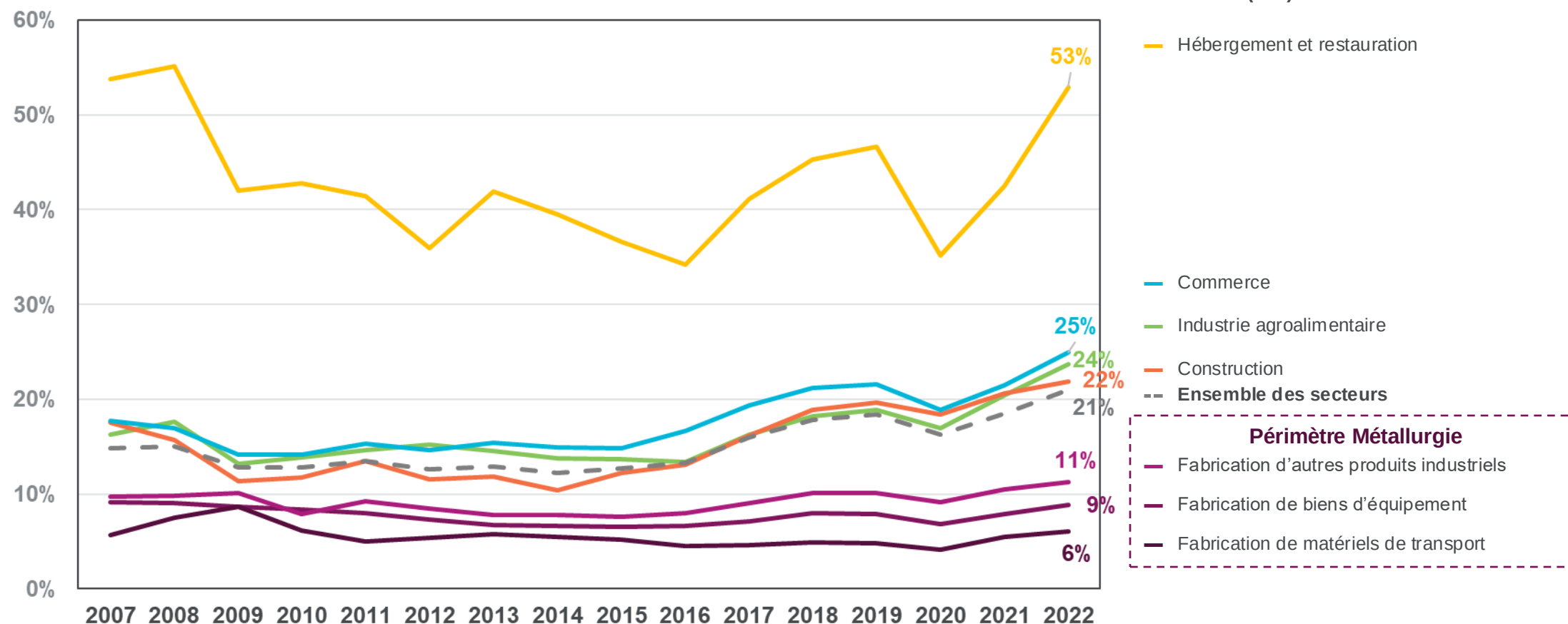


Note de lecture : en 2007, 10% des salariés du secteur Alliages et produits métalliques ont quitté leur entreprise pour cause de démission, de fin de période d'essai, de licenciement, de rupture conventionnelle ou pour d'autres motifs, hors fins de CDD

Sources : BDO Advisory

LES TAUX DE MOBILITÉ (FIN DE CDI) DES PRINCIPALES ACTIVITÉS DE LA MÉTALLURGIE SONT PARMI LES PLUS FAIBLES DE L'ÉCONOMIE ET ONT MOINS PROGRESSÉ QUE DANS LES AUTRES SECTEURS

Taux de mobilité (fin de CDI) par secteur (hors départs en retraite)
(Nombre de fins de CDI hors retraite en année n / stock d'emploi en année n)



Source : BDO Advisory d'après INSEE et DARES



06.

**Prévisions des besoins
en recrutement**

MÉTHODE DE PRÉVISION DES EMPLOIS

La méthode de prévision des emplois par secteur suit le raisonnement suivant



LES TROIS SCÉNARIOS ÉTUDIÉS AURONT DES IMPACTS DIFFÉRENCIÉS SUR L'EMPLOI



L'industrie en transitions progressives



Renouveau industriel et croissance vertueuse



L'industrie en perte de vitesse

Croissance générale

PIB France +1,1%

PIB France +1,5%

PIB France +0,6%

Impacts sur l'emploi de la Métallurgie

- Progression de l'emploi dans un contexte de demande adressée à l'industrie française relativement soutenue et de gains de productivité inférieurs à la croissance de l'activité
- Développement modéré des activités d'ingénierie / conception / R&D impliquant une légère baisse de la part des effectifs dédiés à la production dans le total
- Augmentation du niveau de qualification (hausse de la part des ingénieurs et cadres techniques notamment)

- Croissance marquée de l'emploi grâce à un contexte macroéconomique favorable à l'industrie française
- Face à une industrie française en croissance, développement des activités d'ingénierie / conception / R&D au détriment (en proportion) des activités de production
- Montée en qualification des salariés de la Métallurgie, progression importante de la part d'ingénieurs et cadres techniques (+ 5 pts à 2035 vs. 2021)

- Recul de l'emploi en lien avec une activité qui progresse faiblement et une productivité plus importante
- Montée en qualification limitée des salariés de la Métallurgie, relative stabilité de la structure de l'emploi par famille

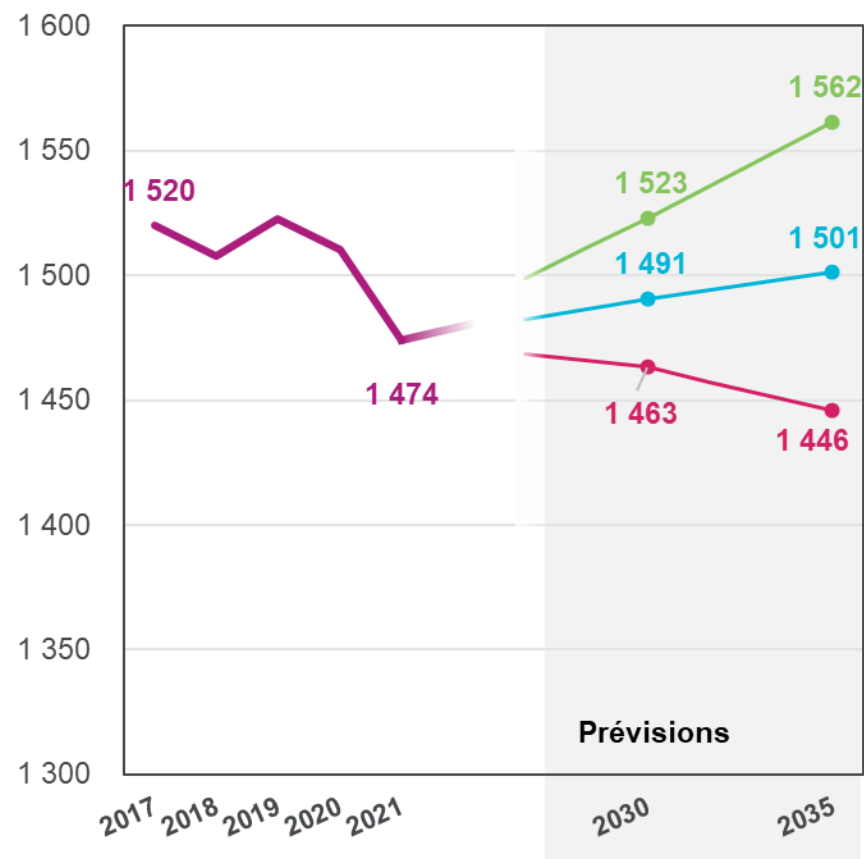
Facteurs d'incertitude / de disruption

- Impact d'un passage à une « économie de guerre » (augmentation potentiellement importante de l'emploi dans la branche)
- Impacts d'une crise majeure type COVID
- Impacts de bouleversements majeurs sur les chaînes de valeur / le transport

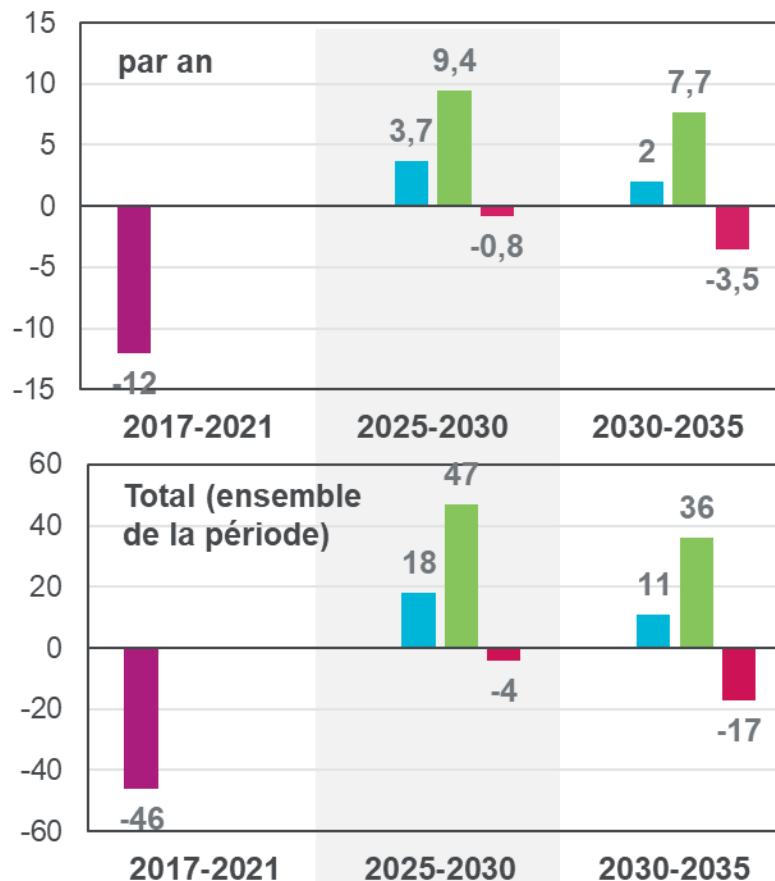
Source : BDO Advisory

L'EMPLOI PROGRESSERAIT DANS DEUX SCÉNARIOS SUR TROIS, TRÈS DYNAMIQUEMENT DANS LE SCÉNARIO DE RÉINDUSTRIALISATION MARQUÉE

Evolution de l'emploi par scénario (milliers de salariés hors intérim, périmètre conventionnel)



Variation moyenne de l'emploi sur la période par scénario (milliers de salariés, périmètre conventionnel)



L'emploi serait en croissance dans la branche professionnelle Métallurgie dans deux des trois scénarios, avec une accélération notable dans le scénario de « Renouveau industriel et croissance vertueuse ». Les croissances d'emplois seraient moins marquées à horizon 2035 en raison d'une évolution plus forte de la productivité sur la période 2030-35.

L'évolution de l'emploi dans les scénarios les plus élevés marquerait une **rupture avec la tendance récente** qui est toutefois influencée par des variations infra-annuelles significatives et conjoncturelles. La variation annuelle de l'emploi sur la période 2017-2020 est ainsi de - 2 000, contre - 12 000 en intégrant l'année 2021

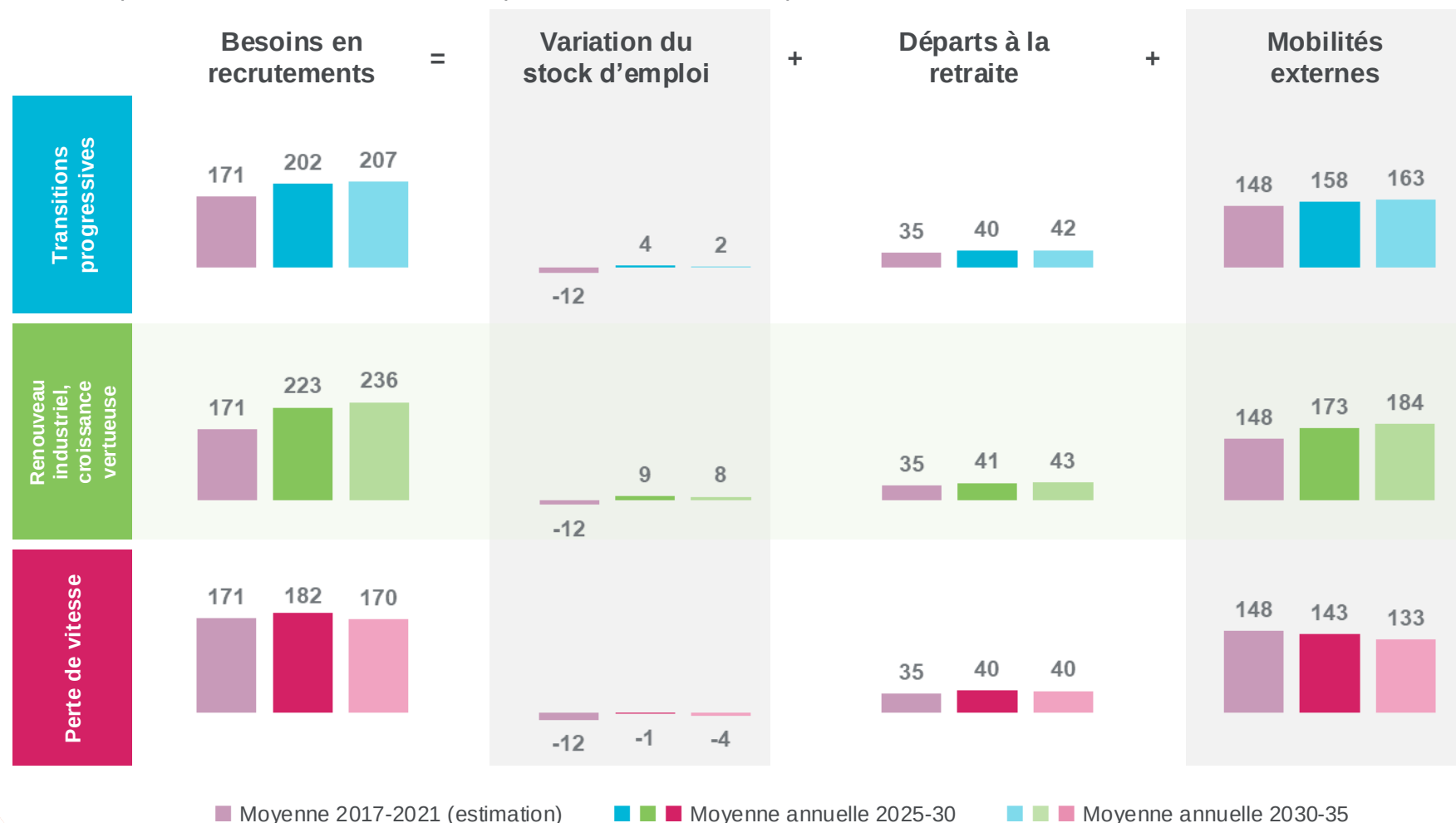
Note : les données historiques présentées dans ce document sont issues de l'INSEE. Des variations importantes d'ordre méthodologique à un niveau plus fin (notamment entre 2017 et 2018) peuvent – dans certains cas – biaiser la lecture.

Légende: ■ Historique ■ Transitions progressives ■ Renouveau industriel et croissance vertueuse ■ Perte de vitesse

Source : BDO Advisory

LES BESOINS EN RECRUTEMENT SERAIENT SUPÉRIEURS À LA MOYENNE 2017-2021 DANS DEUX SCÉNARIOS, ET DANS TOUS LES CAS PRINCIPALEMENT TIRÉS PAR LES MOBILITÉS EXTERNES

Nombre moyen de recrutements annuels pour l'ensemble de la Métallurgie par scénario
(milliers de salariés hors intérim, périmètre conventionnel)



Dans tous les scénarios, les **besoins en recrutement s'accroîtraient à horizon 2025-2030** par rapport à la période 2017-2021, avec une **augmentation** plus marquée dans les scénarios Transitions progressives et Renouveau industriel. A horizon 2035, les besoins en recrutement oscilleraient **entre ~170 000 et 236 000** personnes par an selon les scénarios, contre environ 170 000 sur la période historique.

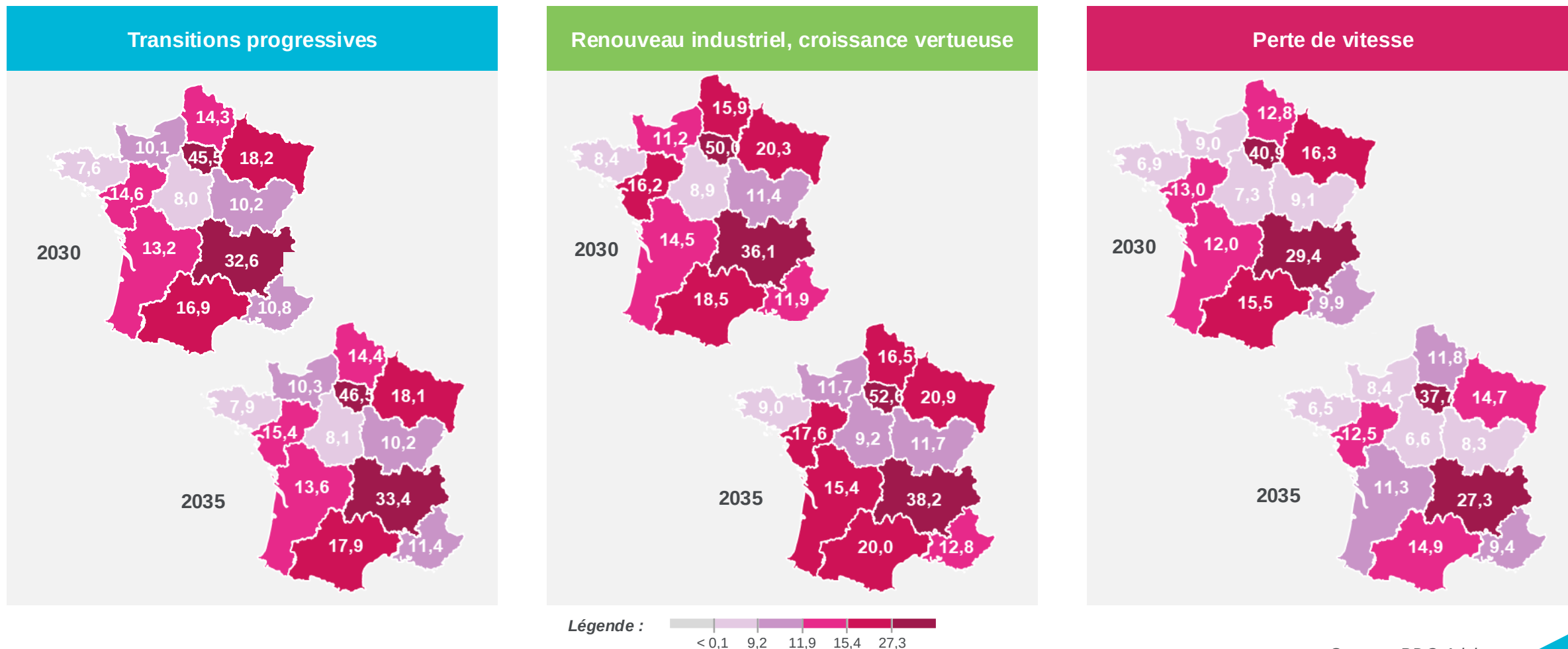
La dynamique de l'emploi **redeviendrait légèrement positive** dans les scénarios Transitions progressives et Renouveau industriel, tandis que les départs en retraite resteront stables et constants entre les scénarios et les périodes considérées.

Les mobilités externes constituent les principales sources de besoins en recrutement. Elles représentent environ 10% des effectifs, soit moitié moins que la moyenne tous secteurs. Elles devraient accélérer significativement dans le scénario Renouveau industriel, être en légère augmentation dans Transitions progressives mais ralentir dans le scénario Perte de vitesse.

Source : BDO Advisory

A L'ÉCHELLE RÉGIONALE, L'ILE-DE-FRANCE ET L'AUVERGNE RHÔNE-ALPES REPRÉSENTERONT PRÈS DE LA MOITIÉ DES BESOINS EN RECRUTEMENT

Nombre moyen de recrutements annuels par région et par scénario
(milliers de salariés hors intérim, périmètre conventionnel)



Source : BDO Advisory

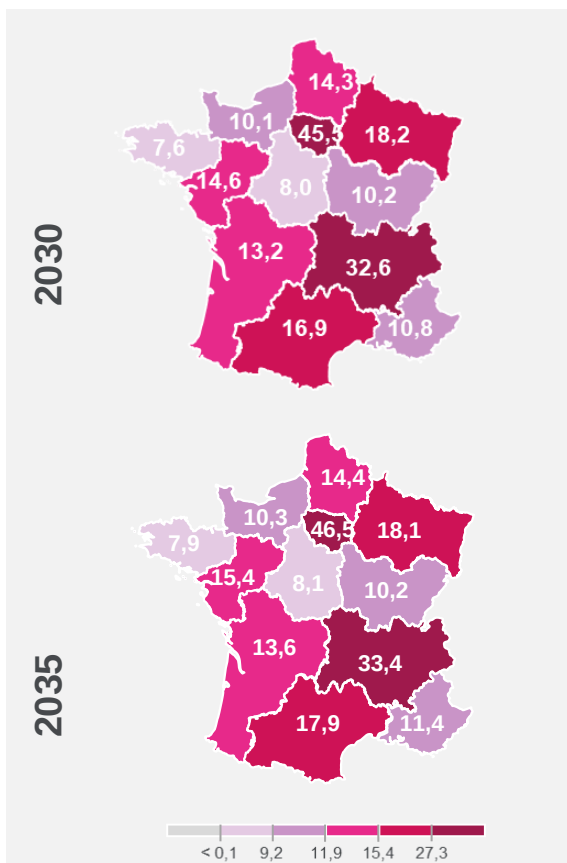
ENVIRON 200 000 RECRUTEMENTS PAR AN SERONT NÉCESSAIRES DANS LE SCÉNARIO TRANSITIONS PROGRESSIVES

Nombre moyen de recrutements annuels par région pour la Métallurgie

Milliers de salariés hors intérim, périmètre conventionnel, CDD inclus, estimation 2017-2021

Transitions
progressives

Ensemble



Par secteur

	17-21	2030	2035
	33	36	36
	38	43	44
	37	44	45
	9	12	10
	8	12	12
	1	1	1
	3	3	4
Autres	42	51	55
Ensemble	171	202	207

Par famille

	2030	2035
Produire-Réaliser	87,1	87,8
Gérer-Administrer	34,8	36,2
Rechercher-Concevoir	27,2	28,6
Acheter-Commercialiser	20,3	21,0
Installer-Maintenir	19,8	20,7
Préparer-Organiser	11,6	11,9
Autres	1,5	1,5
Ensemble	202	208

Par PCS

Hors autres et chefs d'entreprise

	2030	2035
Ouvriers	73,5	72,6
Dont ouvriers non qualifiés	18,3	17,9
Dont ouvriers qualifiés	55,2	54,6
Ingénieurs et cadres	61,0	64,8
Dont Ingénieurs et cadres techniques	43,0	45,9
Dont cadres admin. et commerciaux	18,0	18,9
Professions intermédiaires	47,3	48,9
Dont techniciens et maîtrise	37,8	39,0
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	9,5	9,9
Employés	17,0	17,1
Ensemble	199	203

Les différences de totaux sont dues aux arrondis, périmètres légèrement différents et hypothèses sur la mobilité externe

Prospective des besoins en recrutement à 2030 et 2035 pour la branche professionnelle Métallurgie – Juin 2024

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source

« Observatoire de la Métallurgie / OPCO 2i » pour toute diffusion.

LES RECRUTEMENTS EN CDD CONCERNERAIENT 4 À 6 000 PERSONNES PAR AN ; LES CDD REPRÉSENTERAIENT ENTRE 1,6 ET 3,1% DE L'EFFECTIF SALARIÉ

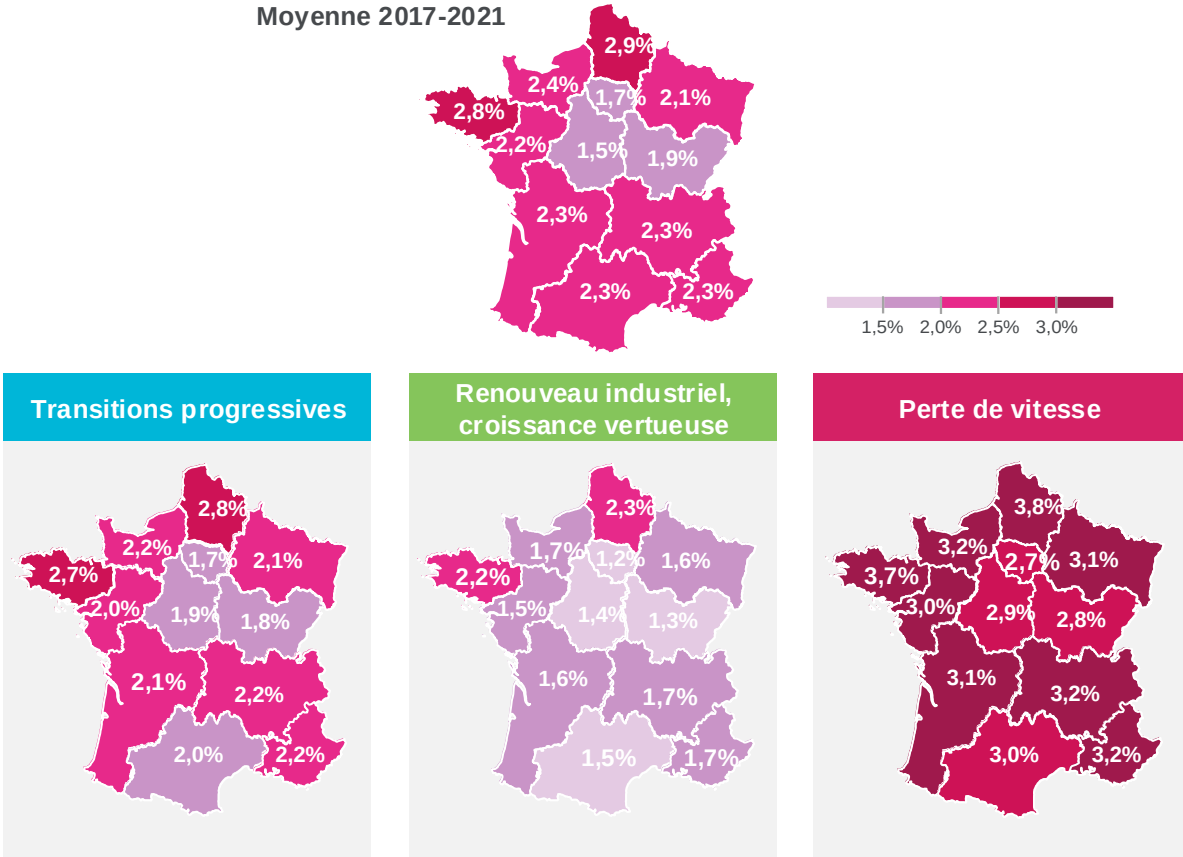
Besoins annuels en recrutements en CDD - ensemble des scénarios

Milliers de personnes, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	2017-2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	1,0	0,9
	0,8	0,9	0,9	0,8	0,8	1,2	1,1
	0,8	0,9	0,9	0,8	0,8	1,2	1,2
	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3
	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,4	0,3
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Ensemble	3,7	4,2	4,3	3,5	3,7	5,6	5,2

Taux de CDD - ensemble des scénarios 2017-21 et moyenne 2025-30

% de l'emploi salarié hors intérim



Source : BDO Advisory (historique d'après INSEE et DARES)

Note : les recrutements en CDD ont été estimés en « personne physique » et non pas en contrat, sur l'hypothèse d'un taux de mobilité des personnes physiques identique entre les salariés en CDD et ceux en CDI

Prospective des besoins en recrutement à 2030 et 2035 pour la branche professionnelle Métallurgie – Juin 2024

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source

« Observatoire de la Métallurgie / OPCO 2i » pour toute diffusion.

LE TAUX D'INTERIM RESTERAIT PROCHE DE 8% DANS L'ENSEMBLE DES SCÉNARIOS ; L'INTÉRIM CONCERNERAIT ENTRE 110 ET 120 000 PERSONNES

Taux d'interim - ensemble des scénarios

% de l'emploi salarié ETP hors intérim, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	2017-2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
	9,5%	9,3%	9,5%	8,9%	8,7%	9,6%	10,3%
	8,7%	8,4%	8,5%	8,1%	7,8%	8,7%	9,3%
	6,6%	6,0%	5,8%	5,8%	5,3%	6,2%	6,3%
	10,3%	10,6%	11,2%	10,2%	10,2%	11,0%	12,1%
	10,6%	10,8%	11,4%	10,4%	10,4%	11,2%	12,3%
	10,8%	11,1%	11,7%	10,7%	10,7%	11,5%	12,6%
	10,1%	10,2%	10,7%	9,9%	9,8%	10,6%	11,6%
Autres	4,0%	3,7%	3,7%	3,6%	3,4%	3,8%	4,0%
Ensemble	8,0%	7,7%	7,8%	7,4%	7,2%	8,0%	8,5%

Effectifs intérimaires - ensemble des scénarios

Milliers de personnes physiques, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	2017-2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
	27	26	26	25	25	27	28
	27	26	26	26	25	27	27
	21	19	18	19	18	19	20
	17	15	14	15	14	15	14
	12	14	16	14	15	15	17
	1	2	2	2	2	2	2
	2	3	4	3	4	3	4
Autres	10	10	10	10	10	10	11
Ensemble	117	115	117	113	112	116	122

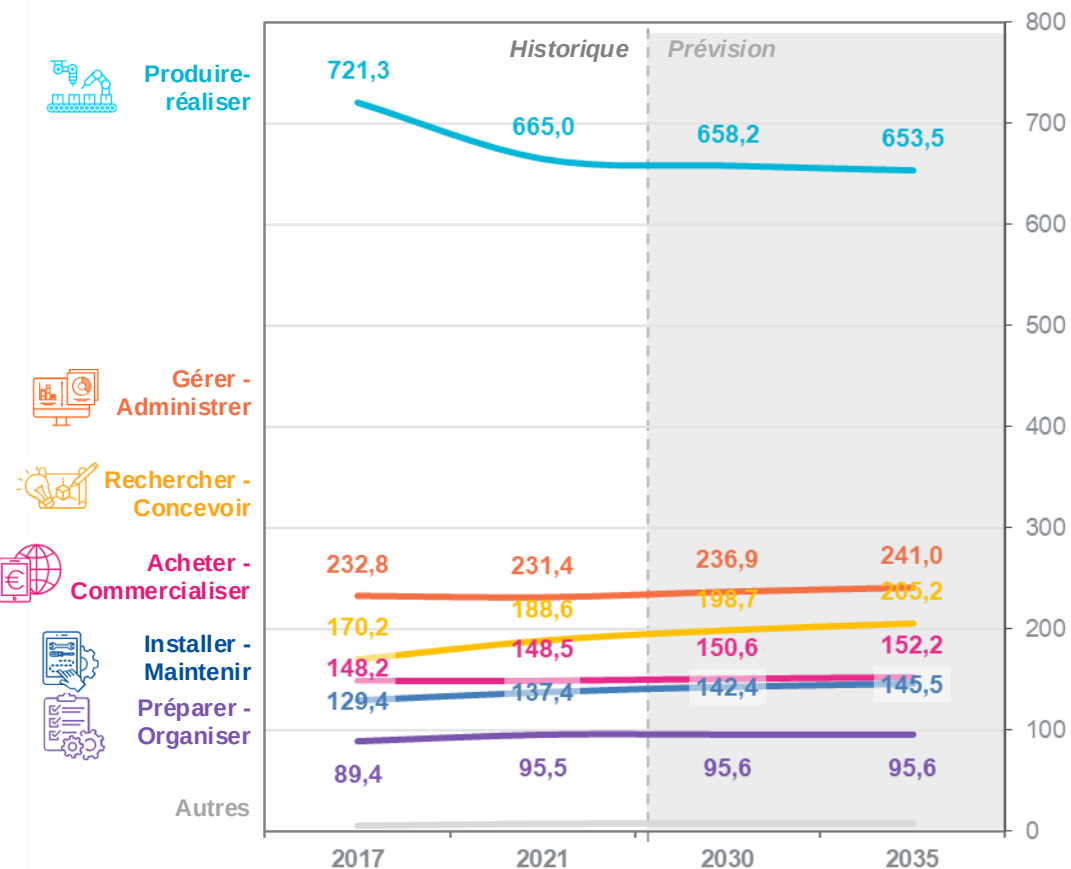
Source : BDO Advisory (historique d'après INSEE et DARES)

Note : ces prévisions reposent sur l'hypothèse de recrutements en CDI privilégiés par rapport à l'intérim dans les scénarios de croissance de l'activité (face aux difficultés de recrutement, les entreprises privilégieraient le CDI face à l'intérim)

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – France entière

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Source : BDO Advisory (historique d'après INSEE)

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	665,0	87,1	87,8	95,0	97,8	79,2	73,2
Gérer - Administrer	231,4	34,8	36,2	37,8	40,0	31,6	29,8
Rechercher - Concevoir	188,6	27,2	28,6	32,4	36,4	23,6	22,2
Acheter - commercialiser	148,5	20,3	21,0	22,3	23,5	18,3	17,0
Installer - Maintenir	137,4	19,8	20,8	21,7	23,2	17,9	16,9
Préparer - Organiser	95,5	11,6	11,9	12,8	13,3	10,4	9,7
Autres	7,8	1,5	1,5	1,6	1,7	1,4	1,3
Ensemble	1 474,1	202,5	207,7	223,7	235,9	182,5	170,0

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – France entière

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
		(1)	(2)	(3)	Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	658,2	0,0	17,8	65,2	20,4	16,3	87,1
Gérer-Administrer	236,9	1,0	6,4	27,7	10,5	10,7	34,8
Rechercher - Concevoir	198,7	1,5	5,4	20,7	9,9	10,2	27,2
Acheter-Commercialiser	150,6	0,4	4,1	17,4	6,5	8,1	20,3
Installer-Maintenir	142,4	0,7	3,9	16,2	7,4	8,4	19,8
Préparer-Organiser	95,6	0,1	2,6	9,7	4,7	5,5	11,6
Autres	8,2	0,0	0,2	1,0	0,7	0,4	1,5
Ensemble	1 490,7	3,7	40,3	158,0	60,1	59,6	202,5

Source : BDO Advisory

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – France entière

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

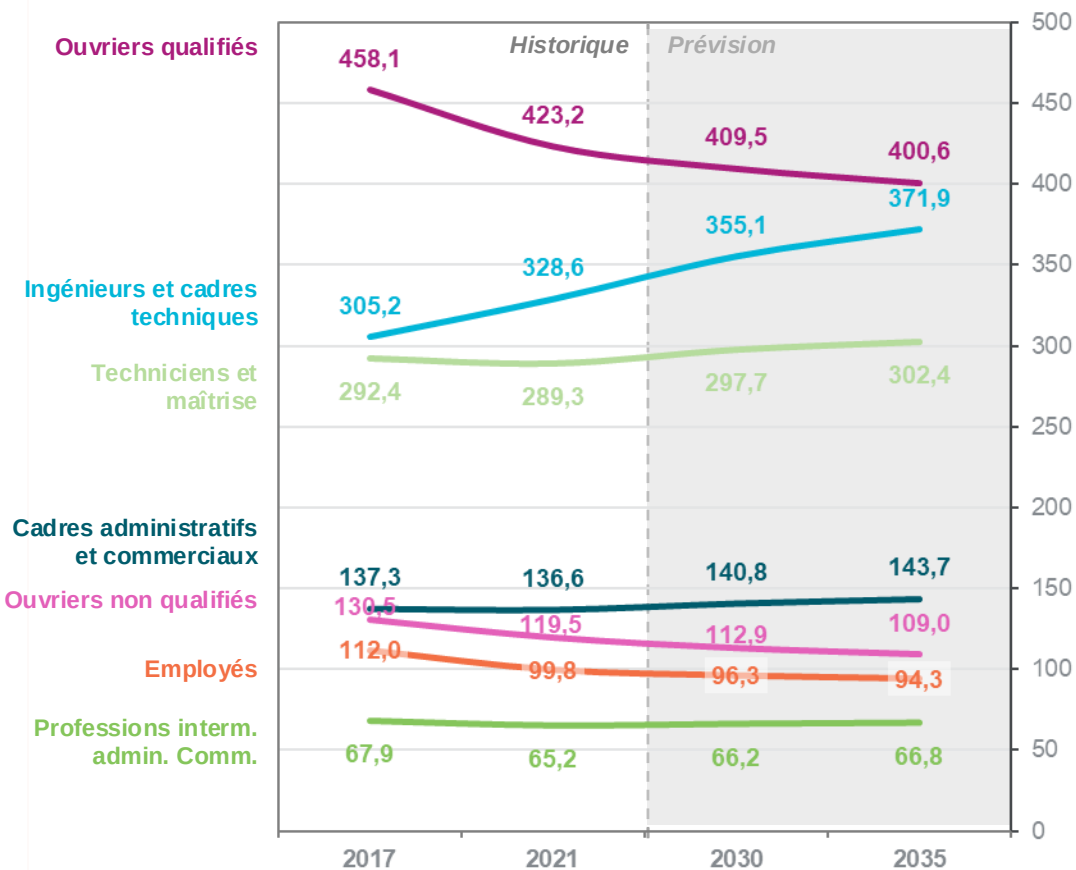
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
		(1)	(2)	(3)	Départs	Arrivées	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	653,5	-0,9	18,2	66,4	20,5	16,4	87,8
Gérer-Administrer	241,0	0,8	6,7	28,9	10,7	10,9	36,2
Rechercher - Concevoir	205,2	1,3	5,7	21,8	10,3	10,5	28,6
Acheter-Commercialiser	152,2	0,3	4,2	18,1	6,6	8,2	21,0
Installer-Maintenir	145,5	0,6	4,0	17,1	7,5	8,5	20,8
Préparer-Organiser	95,6	0,0	2,7	10,0	4,7	5,6	11,9
Autres	8,3	0,0	0,2	1,0	0,7	0,4	1,5
Ensemble	1 501,3	2,1	41,7	163,5	61,0	60,6	207,7

Source : BDO Advisory

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – France entière

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	542,7	73,5	72,6	79,4	79,9	67,2	61,1
Dont ouvriers non qualifiés	119,5	18,3	17,9	19,6	19,6	16,8	15,3
Dont ouvriers qualifiés	423,2	55,2	54,6	59,8	60,3	50,4	45,8
Ingénieurs et cadres	465,2	61,0	64,8	70,7	78,7	53,2	50,3
Dont Ingénieurs et cadres techniques	328,6	43,0	45,9	51,2	58,1	36,9	35,0
Dont cadres admin. et commerciaux	136,6	18,0	18,9	19,5	20,6	16,2	15,2
Professions intermédiaires	354,5	47,3	48,9	51,2	53,6	43,0	40,4
Dont techniciens et maîtrise	289,3	37,8	39,0	41,0	42,8	34,4	32,2
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	65,2	9,5	9,9	10,2	10,8	8,6	8,2
Employés	99,8	17,0	17,1	18,1	18,4	15,7	14,6
Ensemble	1 462,2	199	203	220	231	179	166

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – France entière

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	522,4	-1,8	15,9	52,2	23,3	16,2	73,5
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>112,9</i>	-0,6	3,3	11,4	8,5	4,4	<i>18,3</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>409,5</i>	-1,2	12,6	40,8	14,8	11,8	<i>55,2</i>
Ingénieurs et cadres	495,9	4,3	12,2	54,1	14,5	24,0	61,0
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>355,1</i>	3,6	8,1	37,3	9,1	15,1	<i>43,0</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>140,8</i>	0,7	4,1	16,8	5,4	8,9	<i>18,0</i>
Professions intermédiaires	363,9	1,5	9,6	39,0	20,0	22,7	47,3
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>297,7</i>	1,3	7,9	31,3	14,6	17,3	<i>37,8</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>66,2</i>	0,2	1,7	7,7	5,4	5,5	<i>9,5</i>
Employés	96,3	-0,3	2,2	11,2	8,1	4,2	17,0
Ensemble	1 478,5	3,6	39,8	156,5	65,9	67,1	199

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – France entière

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

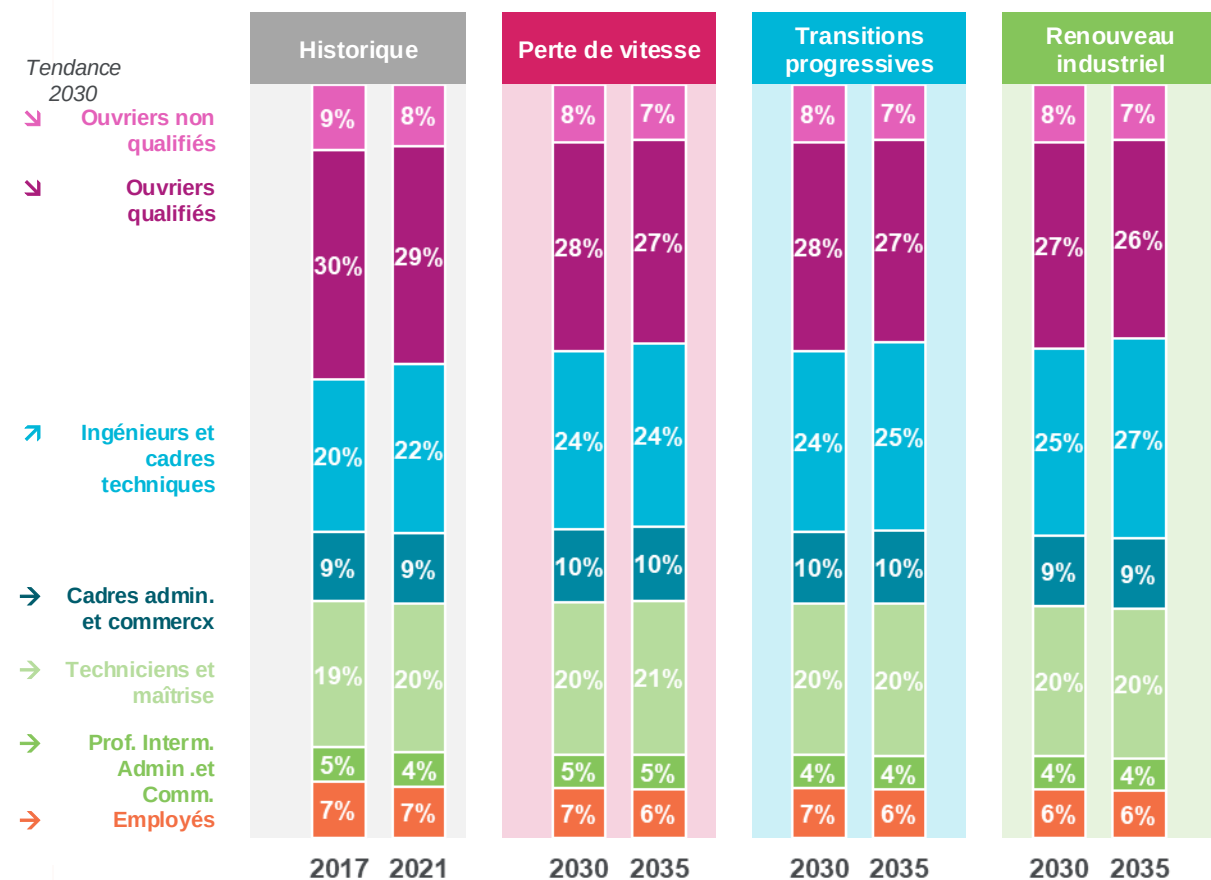
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	509,6	-2,6	15,8	52,4	22,8	15,9	72,6
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>109,0</i>	-0,8	3,3	11,4	8,3	4,3	<i>17,9</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>400,6</i>	-1,8	12,5	41,0	14,5	11,6	<i>54,6</i>
Ingénieurs et cadres	515,6	3,9	13,1	57,6	15,0	24,9	64,8
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>371,9</i>	3,4	8,8	40,0	9,5	15,7	<i>45,9</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>143,7</i>	0,6	4,3	17,6	5,5	9,1	<i>18,9</i>
Professions intermédiaires	369,3	1,1	10,0	40,6	20,3	23,1	48,9
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>302,4</i>	0,9	8,1	32,7	14,9	17,5	<i>39,0</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>66,8</i>	0,1	1,9	8,0	5,4	5,5	<i>9,9</i>
Employés	94,3	-0,4	2,4	11,2	7,9	4,1	17,1
Ensemble	1 488,8	2,1	41,3	161,9	66,1	68,0	203

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Ensemble de la Métallurgie – France entière

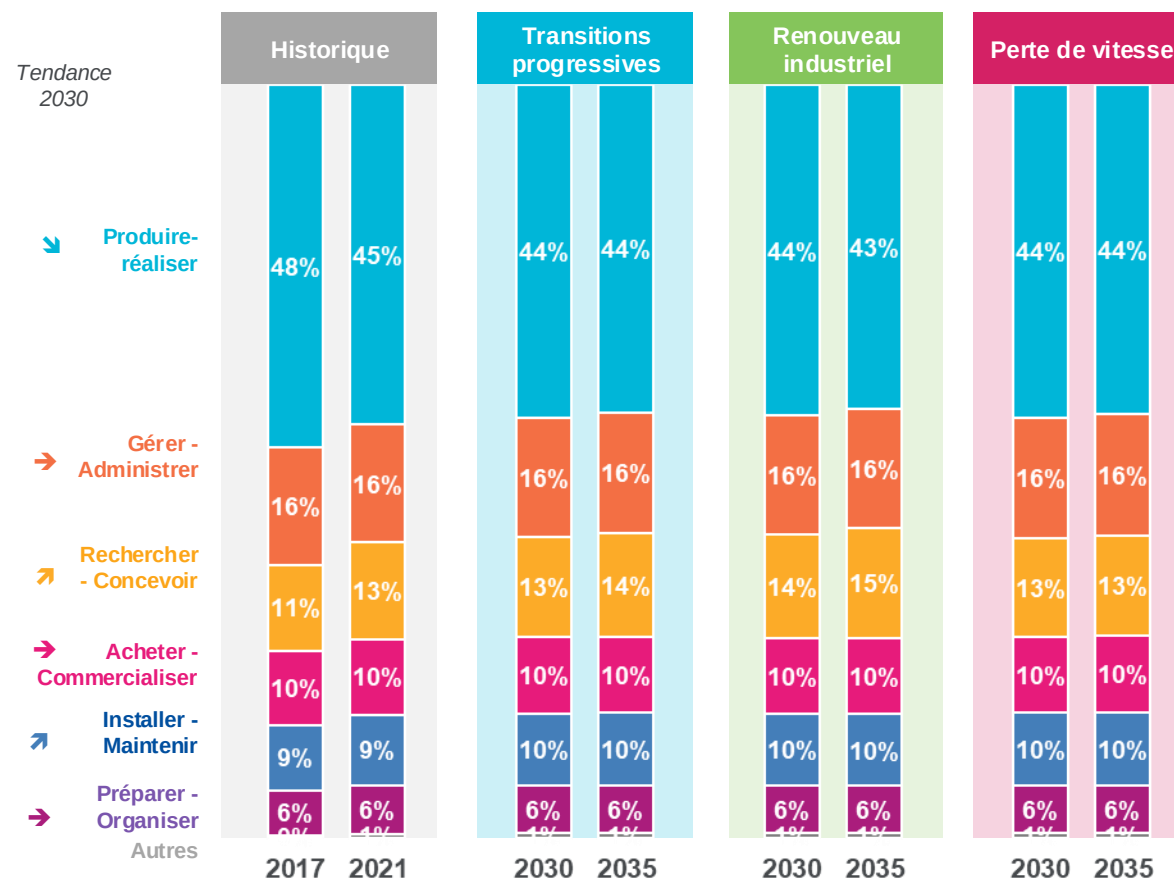
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »



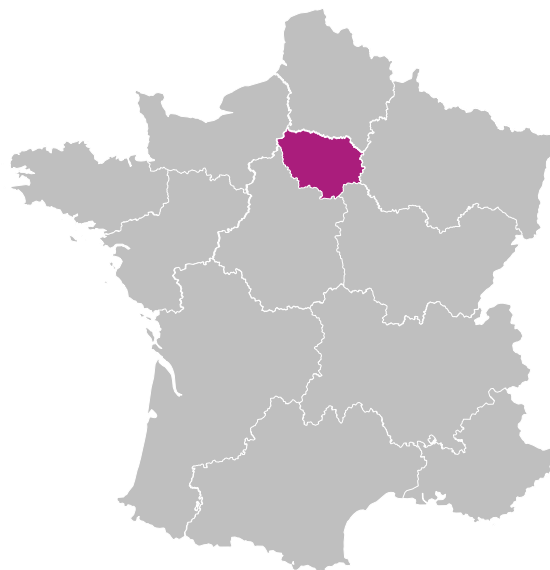
Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés



Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

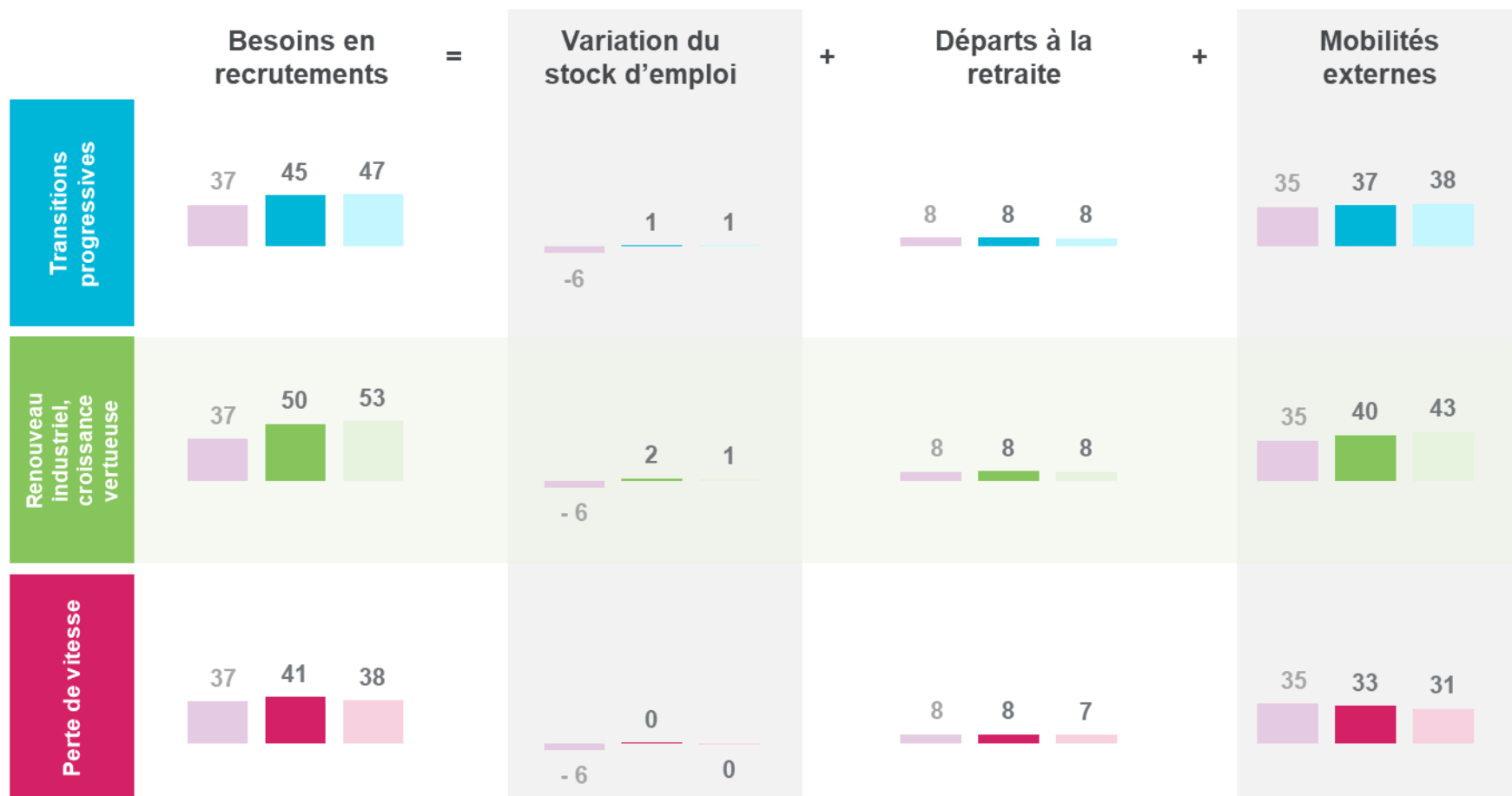
Région Île-de-France



En Ile-de-France, des besoins en recrutement en accélération qui pourraient atteindre 53 000 à 2035



Nombre moyen de recrutements annuels pour l'ensemble de la Métallurgie par scénario
(milliers de salariés, périmètre conventionnel)



Dans la région Île-de-France, **l'emploi devrait rester stable ou progresser** dans tous les scénarios – par rapport à une tendance historique négative.

Les **départs en retraite** généreraient un besoin d'environ **8 000 recrutements / an** soit environ 20% des besoins en recrutement totaux. Les **mobilités externes** à l'entreprise généreraient un besoin de **30 à 40 000 recrutements / an** selon les scénarios, notamment en raison d'une forte exposition de la région au secteur « Autres activités » au taux de mobilité élevé.

Au total les besoins en recrutement devraient varier entre **~40 000 et 50 000 personnes / an** entre 2025 et 2035, selon les scénarios, en accélération par rapport à la période historique.

Source : BDO Advisory d'après INSEE

■ Moyenne 2017-2021 (estimation)

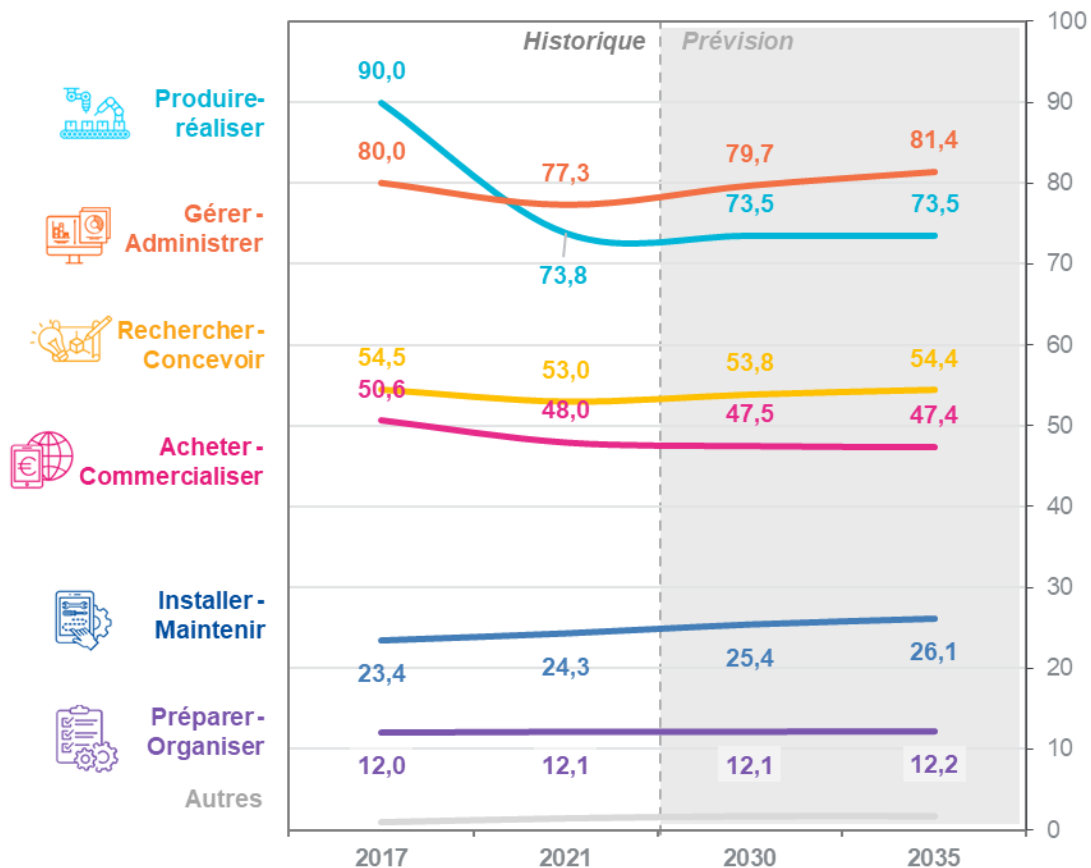
■ ■ Moyenne annuelle 2025-30

■ ■ Moyenne annuelle 2030-35

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Ile-de-France

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	73,8	11,4	11,5	12,2	12,6	10,4	9,6
Gérer - Administrer	77,3	12,8	13,2	13,8	14,5	11,6	10,8
Rechercher - Concevoir	53,0	8,2	8,4	9,7	10,6	7,2	6,5
Acheter - commercialiser	48,0	7,2	7,3	7,8	8,1	6,5	5,9
Installer - Maintenir	24,3	4,2	4,4	4,6	4,9	3,8	3,5
Préparer - Organiser	12,1	1,8	1,8	1,9	2,0	1,6	1,5
Autres	1,4	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3
Ensemble	289,8	45,8	46,9	50,4	53,0	41,3	38,1

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Ile-de-France

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
		(1)	(2)	(3)	Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	73,5	0,1	2,0	8,7	3,5	2,9	11,4
Gérer-Administrer	79,7	0,4	2,1	10,4	3,5	3,6	12,8
Rechercher - Concevoir	53,8	0,2	1,4	6,2	2,6	2,2	8,2
Acheter-Commercialiser	47,5	0,0	1,3	6,2	2,0	2,3	7,2
Installer-Maintenir	25,4	0,1	0,7	3,5	1,2	1,4	4,2
Préparer-Organiser	12,1	0,0	0,3	1,5	0,6	0,7	1,8
Autres	1,7	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1	0,3
Ensemble	293,8	0,9	7,9	36,7	13,5	13,2	45,8

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Ile-de-France

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

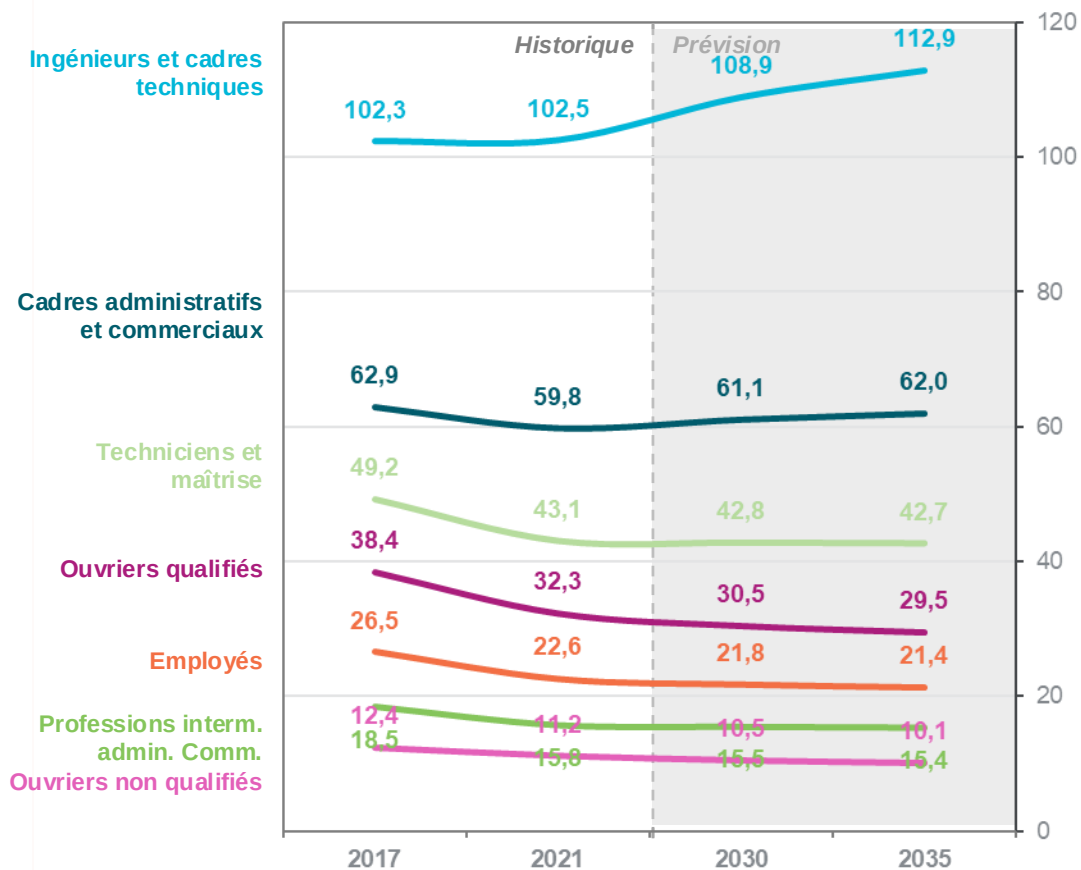
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	73,5	0,0	1,9	8,9	3,6	2,9	11,5
Gérer-Administrer	81,4	0,3	2,1	10,9	3,5	3,7	13,2
Rechercher - Concevoir	54,4	0,1	1,4	6,4	2,7	2,2	8,4
Acheter-Commercialiser	47,4	0,0	1,2	6,4	2,0	2,3	7,3
Installer-Maintenir	26,1	0,1	0,7	3,8	1,3	1,4	4,4
Préparer-Organiser	12,2	0,0	0,3	1,5	0,7	0,7	1,8
Autres	1,7	0,0	0,0	0,3	0,1	0,1	0,3
Ensemble	296,7	0,6	7,7	38,2	13,8	13,4	46,9

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Ile-de-France

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	43,5	6,7	6,5	7,1	7,0	6,1	5,5
Dont ouvriers non qualifiés	11,2	1,8	1,8	1,9	1,9	1,7	1,5
Dont ouvriers qualifiés	32,3	4,9	4,7	5,2	5,1	4,5	4,0
Ingénieurs et cadres	162,3	24,2	25,3	27,4	29,9	21,3	19,9
Dont Ingénieurs et cadres techniques	102,5	15,6	16,4	18,2	20,3	13,6	12,7
Dont cadres admin. et commerciaux	59,8	8,6	8,9	9,2	9,6	7,8	7,1
Professions intermédiaires	58,8	9,7	9,7	10,3	10,4	8,9	8,1
Dont techniciens et maîtrise	43,1	7,1	7,1	7,5	7,6	6,5	6,0
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	15,8	2,6	2,6	2,7	2,8	2,3	2,1
Employés	22,6	4,4	4,4	4,7	4,7	4,1	3,8
Ensemble	287,3	45,0	45,9	49,4	51,8	40,5	37,3

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Ile-de-France

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	41,0	-0,2	1,3	5,0	2,3	1,6	6,7
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>10,5</i>	-0,1	0,3	1,2	0,8	0,4	<i>1,8</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>30,5</i>	-0,2	1,0	3,8	1,5	1,2	<i>4,9</i>
Ingénieurs et cadres	170,0	1,1	4,4	21,1	5,3	7,7	24,2
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>108,9</i>	0,9	2,6	13,1	3,2	4,1	<i>15,6</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>61,1</i>	0,2	1,8	8,0	2,1	3,6	<i>8,6</i>
Professions intermédiaires	58,3	0,0	1,7	7,4	3,7	3,1	9,7
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>42,8</i>	0,0	1,2	5,4	2,5	2,0	<i>7,1</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>15,5</i>	0,0	0,4	2,0	1,2	1,1	<i>2,6</i>
Employés	21,8	-0,1	0,5	2,9	2,1	0,9	4,4
Ensemble	291,2	0,8	7,8	36,4	13,4	13,3	45,0

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Ile-de-France

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

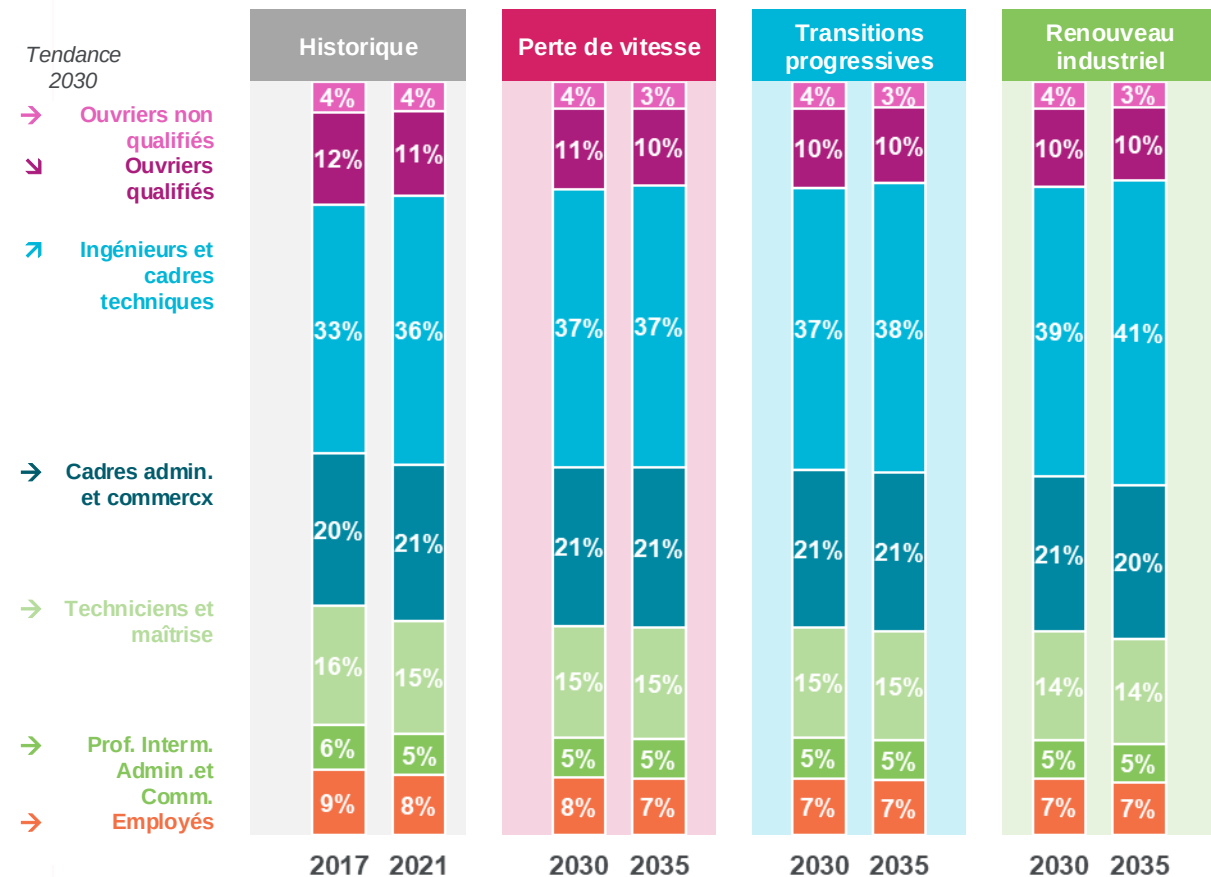
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	39,7	-0,3	1,2	5,0	2,2	1,6	6,5
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>10,1</i>	-0,1	0,3	1,2	0,8	0,4	<i>1,8</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>29,5</i>	-0,2	0,9	3,8	1,4	1,2	<i>4,7</i>
Ingénieurs et cadres	174,9	1,0	4,4	22,3	5,5	7,9	25,3
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>112,9</i>	0,8	2,6	14,0	3,3	4,3	<i>16,4</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>62,0</i>	0,2	1,8	8,4	2,2	3,6	<i>8,9</i>
Professions intermédiaires	58,1	0,0	1,5	7,6	3,7	3,2	9,7
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>42,7</i>	0,0	1,1	5,6	2,5	2,0	<i>7,1</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>15,4</i>	0,0	0,4	2,1	1,2	1,1	<i>2,6</i>
Employés	21,4	-0,1	0,5	2,9	2,0	0,9	4,4
Ensemble	294,0	0,6	7,6	37,8	13,5	13,5	45,9

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Ensemble de la Métallurgie – Ile-de-France

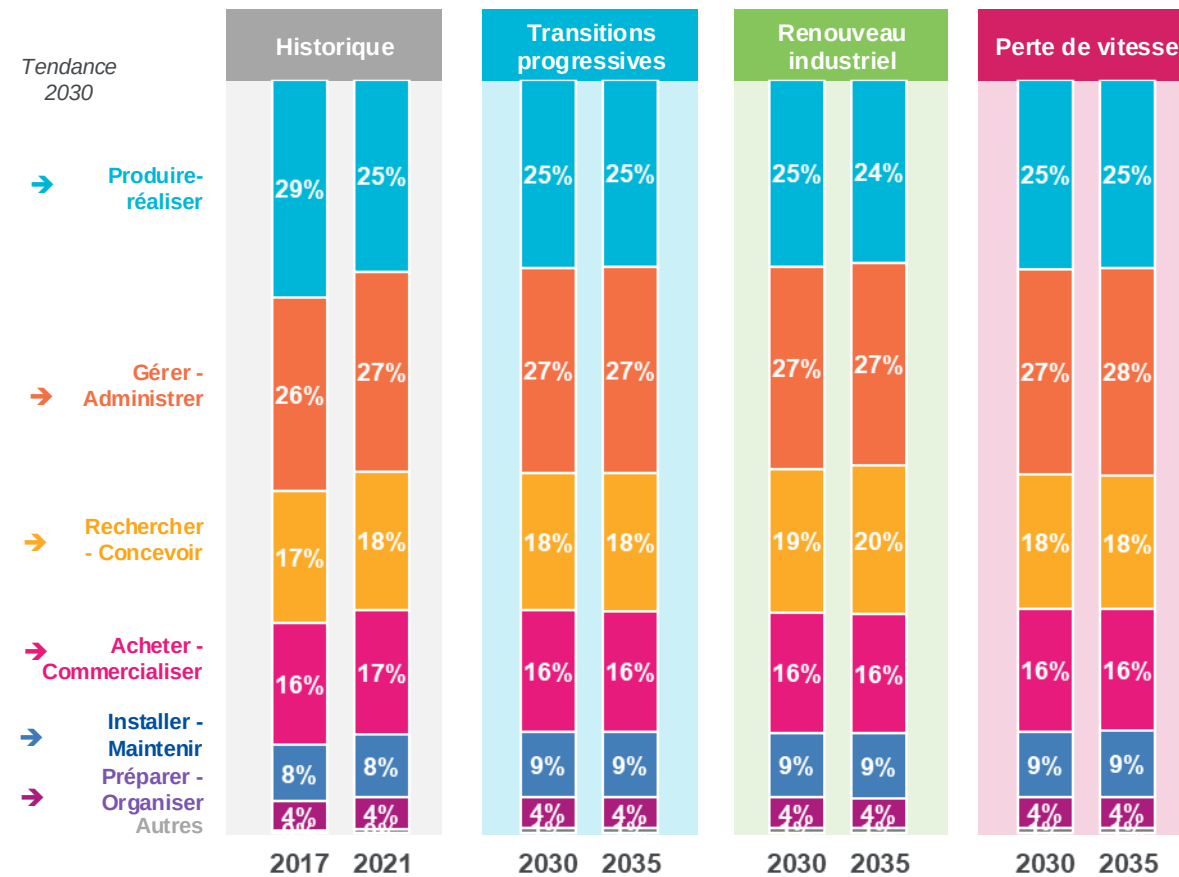
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »



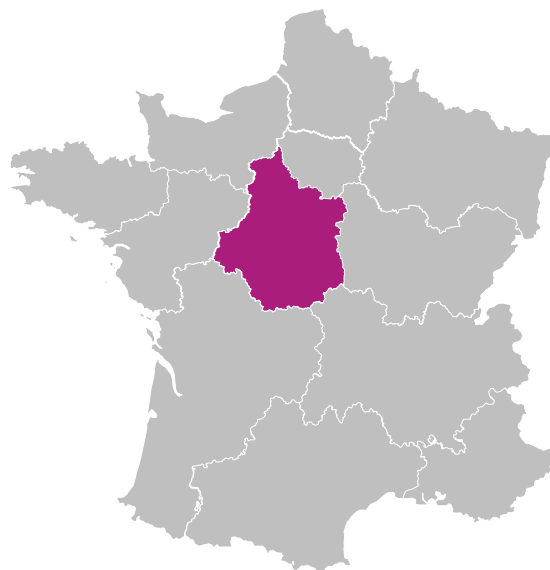
Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés



Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

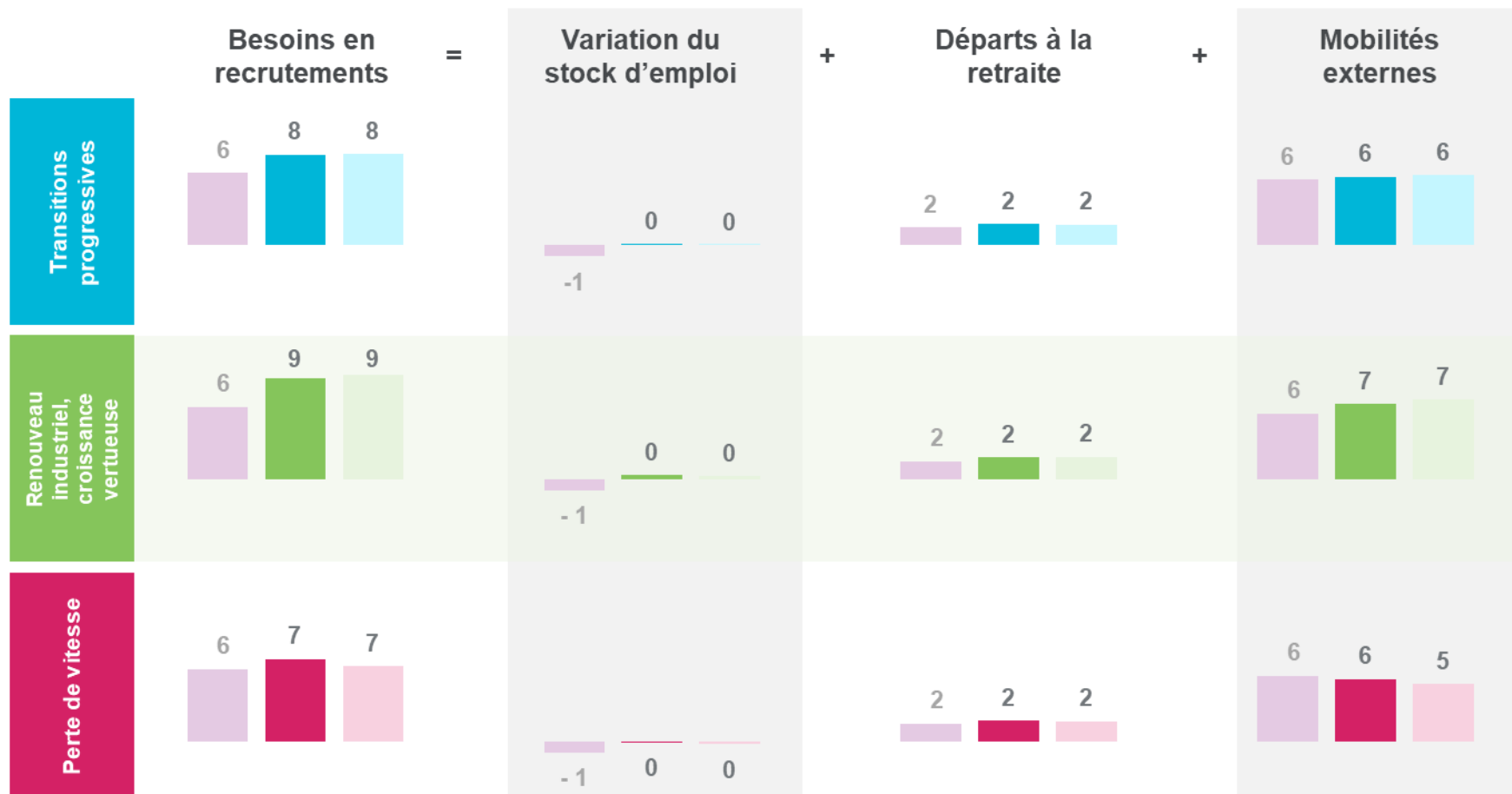
Région Centre Val-de-Loire



Dans la région Centre-Val de Loire, les besoins en recrutement resteraient inférieurs à 10 000 / an dans tous les scénarios



Nombre moyen de recrutements annuels pour l'ensemble de la Métallurgie par scénario
(milliers de salariés, périmètre conventionnel)



En **Centre-Val de Loire**, l'emploi est **attendu stable** sur l'horizon de prévision.

Les **départs en retraite** représenteraient un besoin d'environ **2 000 recrutements / an**, soit approximativement un quart du total. Les **mobilités externes** à l'entreprise constitueraient la principale source des besoins en recrutement.

Au total les besoins en recrutement devraient varier entre **~7 000 et 9 000 personnes / an** entre 2025 et 2035, selon les scénarios, en accélération par rapport à la période historique.

Source : BDO Advisory d'après INSEE

■ Moyenne 2017-2021 (estimation)

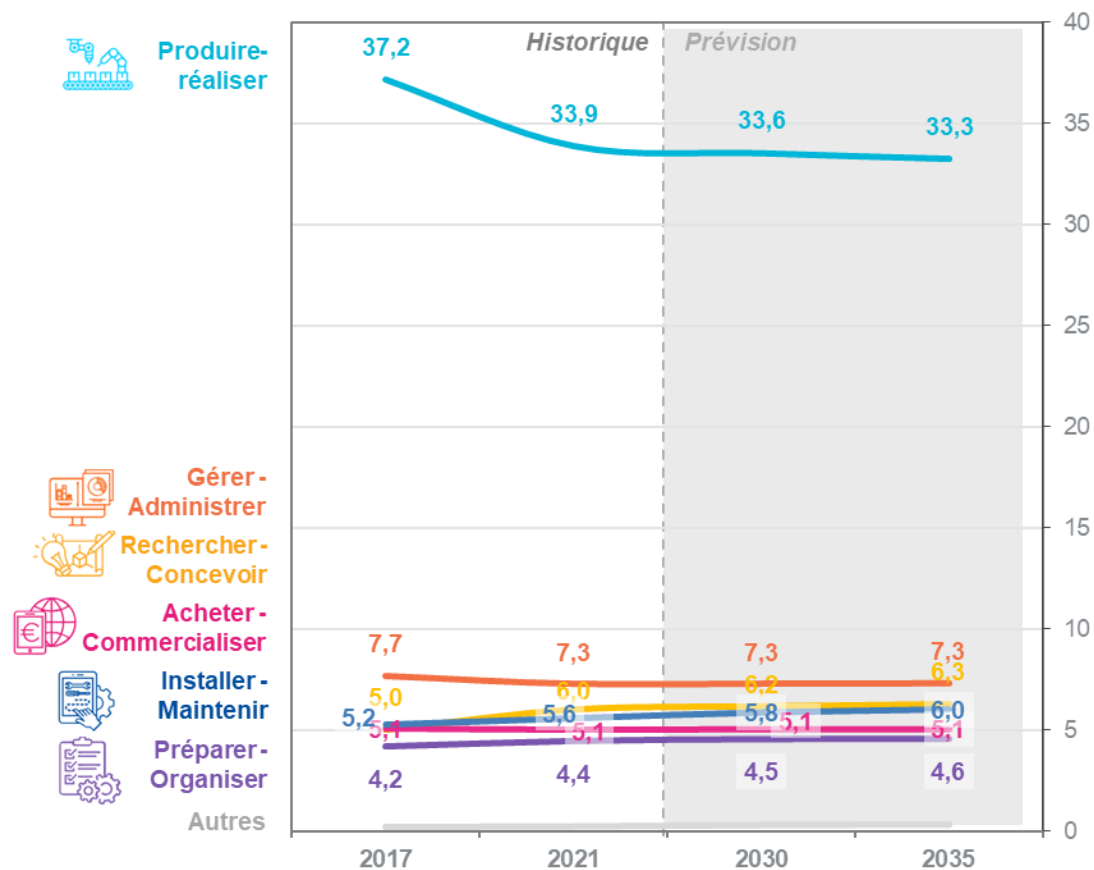
■ ■ Moyenne annuelle 2025-30

■ ■ Moyenne annuelle 2030-35

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Centre-Val de Loire

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	33,9	4,3	4,3	4,7	4,8	3,9	3,6
Gérer - Administrer	7,3	0,9	0,9	1,0	1,0	0,8	0,8
Rechercher - Concevoir	6,0	0,8	0,8	0,9	1,0	0,7	0,6
Acheter - commercialiser	5,1	0,6	0,6	0,6	0,7	0,5	0,5
Installer - Maintenir	5,6	0,7	0,8	0,8	0,9	0,7	0,6
Préparer - Organiser	4,4	0,5	0,5	0,5	0,6	0,4	0,4
Autres	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Ensemble	62,5	7,9	7,9	8,7	9,0	7,1	6,5

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Prospective des besoins en recrutement à 2030 et 2035 pour la branche professionnelle Métallurgie – Juin 2024

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source

« Observatoire de la Métallurgie / OPCO 2i » pour toute diffusion.

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Centre-Val de Loire

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	33,6	0,0	1,0	3,2	0,9	0,8	4,3
Gérer-Administrer	7,3	0,0	0,2	0,7	0,3	0,4	0,9
Rechercher - Concevoir	6,2	0,0	0,2	0,6	0,4	0,4	0,8
Acheter-Commercialiser	5,1	0,0	0,2	0,5	0,2	0,3	0,6
Installer-Maintenir	5,8	0,0	0,2	0,6	0,3	0,4	0,7
Préparer-Organiser	4,5	0,0	0,1	0,4	0,2	0,3	0,5
Autres	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Ensemble	62,8	0,1	1,9	6,1	2,3	2,5	7,9

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Centre-Val de Loire

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

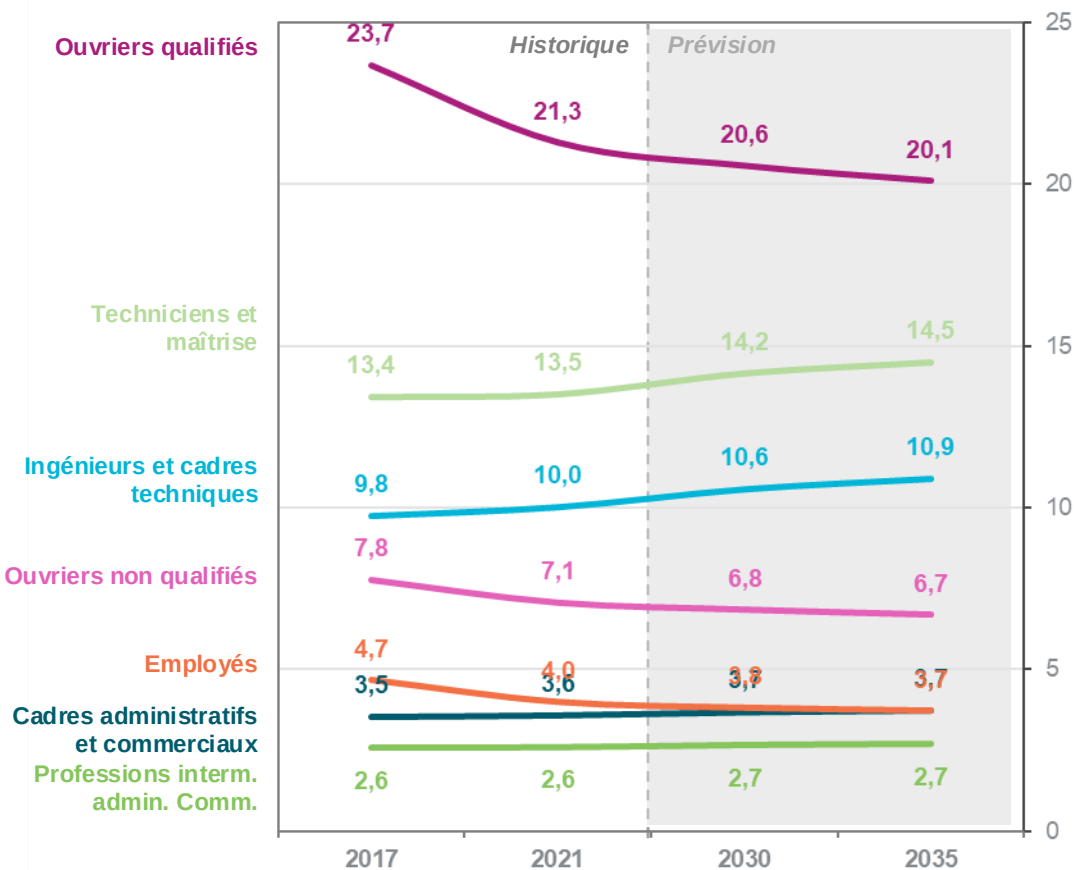
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	33,3	-0,1	1,0	3,2	0,9	0,8	4,3
Gérer-Administrer	7,3	0,0	0,2	0,7	0,3	0,4	0,9
Rechercher - Concevoir	6,3	0,0	0,2	0,6	0,4	0,4	0,8
Acheter-Commercialiser	5,1	0,0	0,1	0,5	0,2	0,3	0,6
Installer-Maintenir	6,0	0,0	0,2	0,7	0,3	0,4	0,8
Préparer-Organiser	4,6	0,0	0,1	0,4	0,2	0,3	0,5
Autres	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Ensemble	62,8	0,0	1,9	6,2	2,3	2,5	7,9

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Centre-Val de Loire

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	28,4	3,8	3,7	4,1	4,1	3,5	3,1
Dont ouvriers non qualifiés	7,1	1,1	1,1	1,2	1,2	1,0	0,9
Dont ouvriers qualifiés	21,3	2,7	2,7	3,0	2,9	2,5	2,2
Ingénieurs et cadres	13,6	1,5	1,6	1,8	2,0	1,3	1,2
Dont Ingénieurs et cadres techniques	10,0	1,1	1,1	1,4	1,5	0,9	0,9
Dont cadres admin. et commerciaux	3,6	0,4	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4
Professions intermédiaires	16,1	1,9	1,9	2,1	2,2	1,7	1,6
Dont techniciens et maîtrise	13,5	1,5	1,6	1,7	1,8	1,4	1,3
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	2,6	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3
Employés	4,0	0,6	0,6	0,7	0,7	0,6	0,5
Ensemble	62,1	7,8	7,9	8,7	8,9	7,1	6,5

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Centre-Val de Loire

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	27,4	-0,1	1,0	2,6	1,2	0,9	3,8
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>6,8</i>	<i>0,0</i>	<i>0,2</i>	<i>0,7</i>	<i>0,5</i>	<i>0,2</i>	<i>1,1</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>20,6</i>	<i>-0,1</i>	<i>0,7</i>	<i>2,0</i>	<i>0,8</i>	<i>0,7</i>	<i>2,7</i>
Ingénieurs et cadres	14,3	0,1	0,3	1,3	0,4	0,6	1,5
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>10,6</i>	<i>0,1</i>	<i>0,2</i>	<i>1,0</i>	<i>0,3</i>	<i>0,4</i>	<i>1,1</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>3,7</i>	<i>0,0</i>	<i>0,1</i>	<i>0,4</i>	<i>0,1</i>	<i>0,2</i>	<i>0,4</i>
Professions intermédiaires	16,8	0,1	0,5	1,6	0,9	1,2	1,9
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>14,2</i>	<i>0,1</i>	<i>0,4</i>	<i>1,4</i>	<i>0,7</i>	<i>1,0</i>	<i>1,5</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>2,7</i>	<i>0,0</i>	<i>0,1</i>	<i>0,3</i>	<i>0,2</i>	<i>0,2</i>	<i>0,3</i>
Employés	3,8	0,0	0,1	0,4	0,3	0,2	0,6
Ensemble	62,3	0,1	1,9	6,0	2,8	3,0	7,8

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Centre-Val de Loire

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

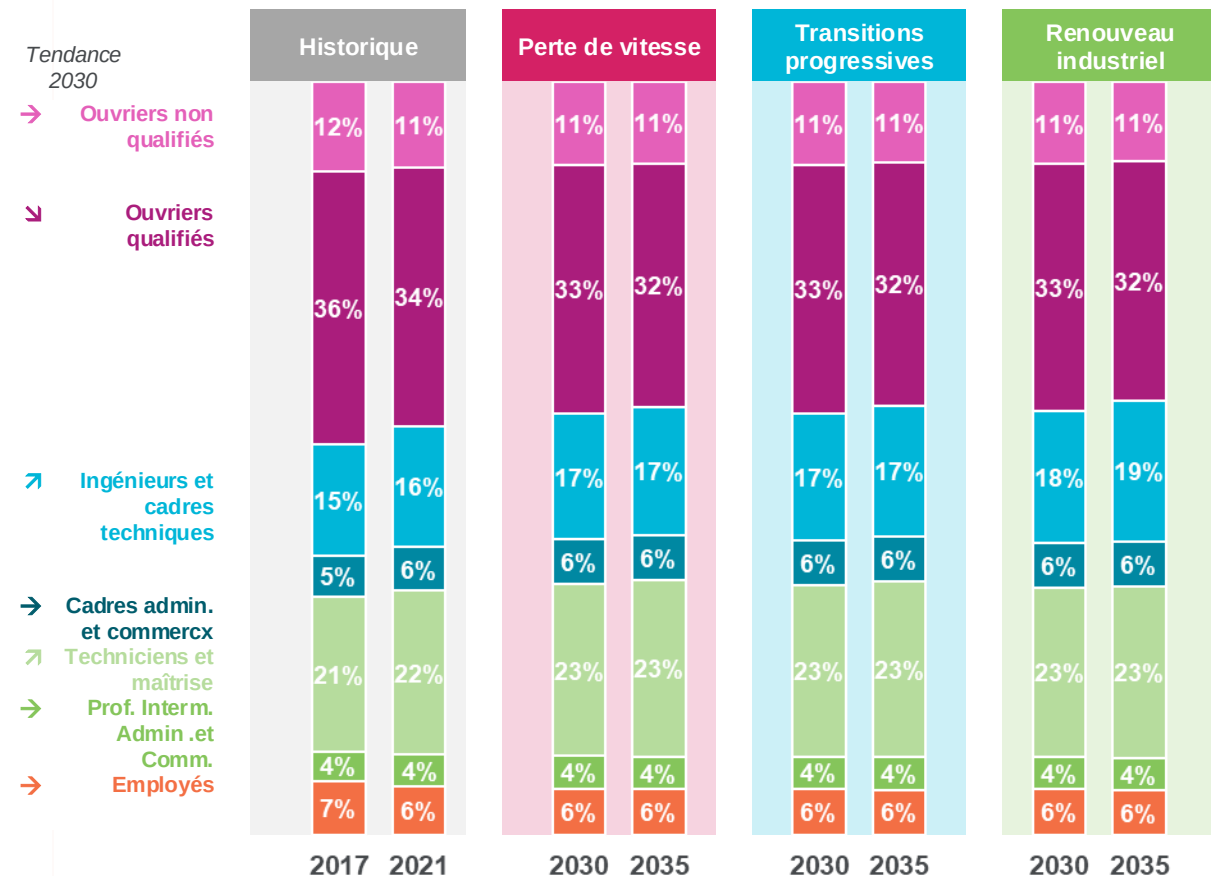
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	26,8	-0,1	0,9	2,6	1,2	0,9	3,7
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>6,7</i>	<i>0,0</i>	<i>0,2</i>	<i>0,7</i>	<i>0,4</i>	<i>0,2</i>	<i>1,1</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>20,1</i>	<i>-0,1</i>	<i>0,7</i>	<i>2,0</i>	<i>0,8</i>	<i>0,7</i>	<i>2,7</i>
Ingénieurs et cadres	14,6	0,1	0,4	1,4	0,4	0,7	1,6
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>10,9</i>	<i>0,1</i>	<i>0,2</i>	<i>1,0</i>	<i>0,3</i>	<i>0,4</i>	<i>1,1</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>3,7</i>	<i>0,0</i>	<i>0,1</i>	<i>0,4</i>	<i>0,1</i>	<i>0,2</i>	<i>0,5</i>
Professions intermédiaires	17,2	0,1	0,5	1,7	0,9	1,2	1,9
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>14,5</i>	<i>0,1</i>	<i>0,4</i>	<i>1,4</i>	<i>0,7</i>	<i>1,0</i>	<i>1,6</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>2,7</i>	<i>0,0</i>	<i>0,1</i>	<i>0,3</i>	<i>0,2</i>	<i>0,2</i>	<i>0,4</i>
Employés	3,7	0,0	0,1	0,4	0,3	0,2	0,6
Ensemble	62,4	0,0	1,8	6,2	2,8	3,0	7,9

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Ensemble de la Métallurgie – Centre-Val de Loire

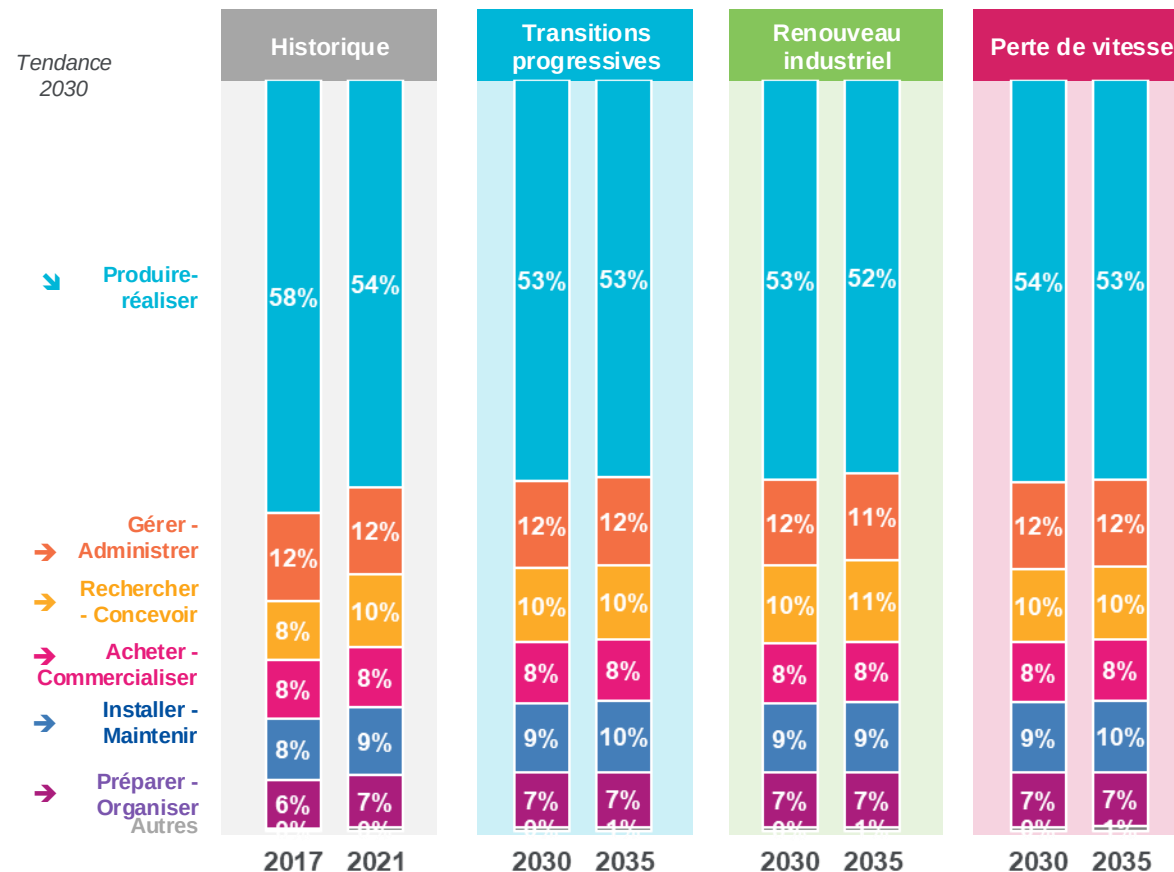
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »

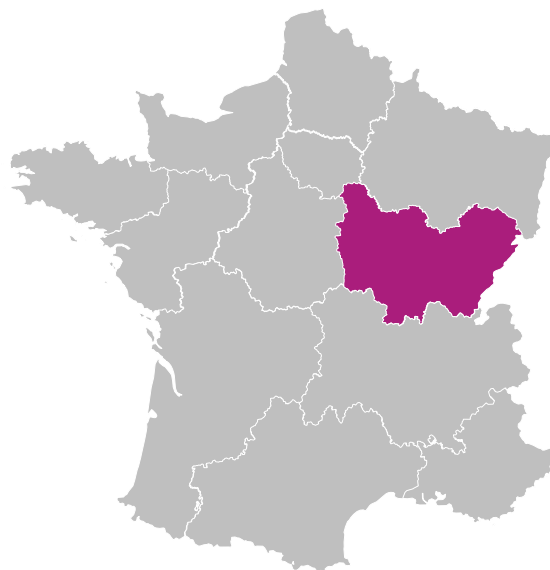


Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés



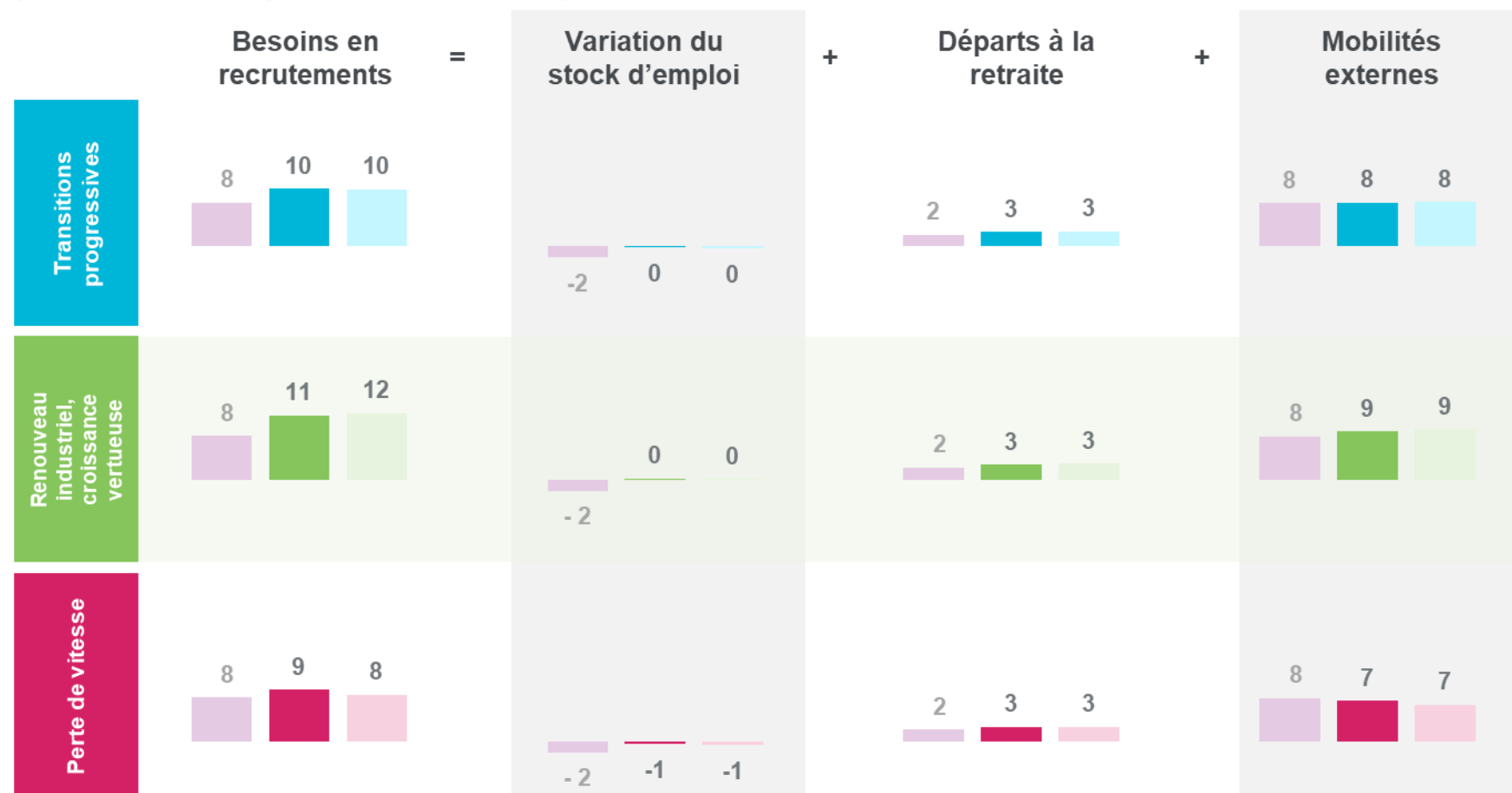
Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Région **Bourgogne-Franche-Comté**

En Bourgogne-Franche-Comté, des besoins en recrutement en hausse dans deux des trois scénarios ; environ 10 000 recrutements nécessaires chaque année



Nombre moyen de recrutements annuels pour l'ensemble de la Métallurgie par scénario
(milliers de salariés, périmètre conventionnel)



En région **Bourgogne-Franche-Comté**, l'emploi est attendu stable dans les scénarios bleu et vert mais devrait reculer dans le scénario rouge, à un rythme toutefois moindre que sur la période historique. Cette dynamique s'explique notamment par l'importance du secteur Alliages et produits métalliques dans la région.

Les **départs en retraite** représenteraient un besoin d'environ **3 000 recrutements / an**, soit un tiers à un quart du total des besoins.

Au total les besoins en recrutement devraient être **proches de 10 000 personnes / an** en moyenne, tous scénarios confondus. Ces besoins accéléreraient par rapport à la période historique dans les scénarios bleu et vert mais resteraient stables dans le scénario rouge.

Source : BDO Advisory d'après INSEE

■ Moyenne 2017-2021 (estimation)

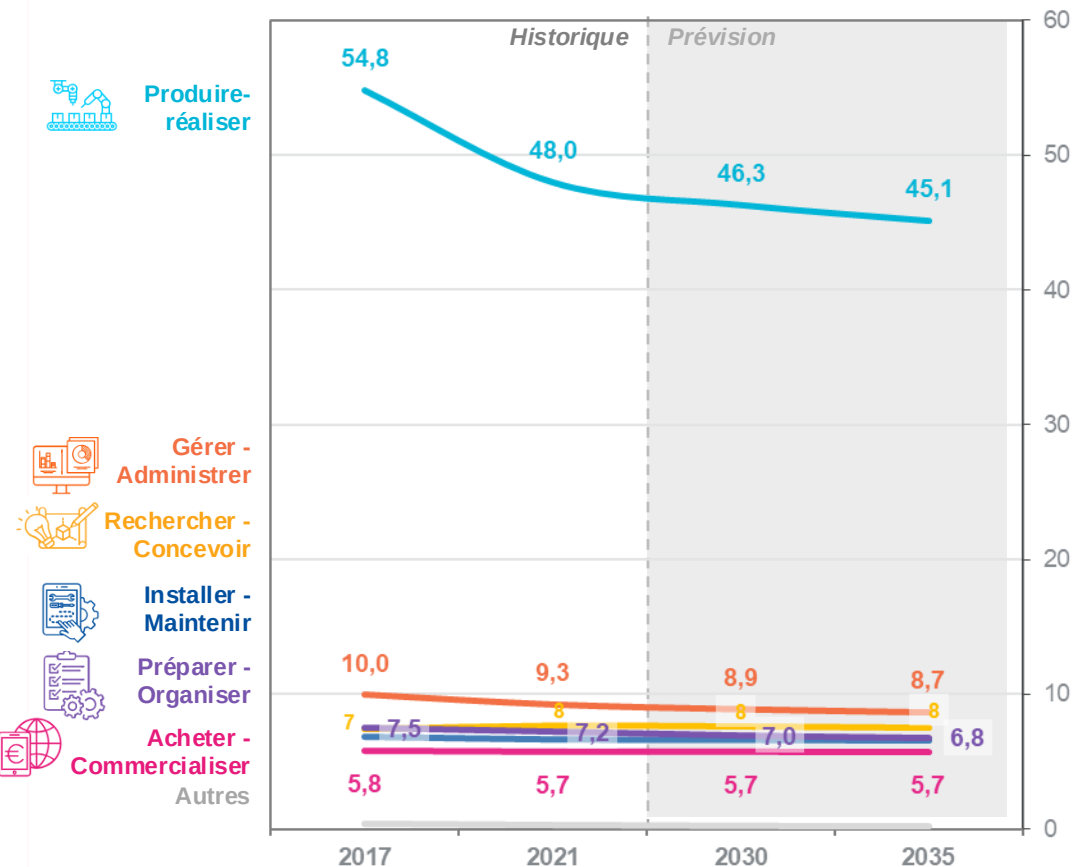
■ ■ Moyenne annuelle 2025-30

■ ■ Moyenne annuelle 2030-35

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Bourgogne-Franche-Comté

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	48,0	5,7	5,7	6,3	6,4	5,1	4,7
Gérer - Administrer	9,3	1,2	1,2	1,3	1,3	1,1	0,9
Rechercher - Concevoir	7,7	0,9	0,9	1,1	1,2	0,8	0,7
Acheter - commercialiser	5,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,6	0,6
Installer - Maintenir	6,7	0,8	0,9	0,9	1,0	0,8	0,7
Préparer - Organiser	7,2	0,8	0,8	0,9	0,9	0,7	0,6
Autres	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	84,9	10,2	10,1	11,3	11,7	9,1	8,2

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Bourgogne-Franche-Comté

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	46,3	-0,1	1,5	4,3	1,1	1,0	5,7
Gérer-Administrer	8,9	0,0	0,3	0,9	0,3	0,3	1,2
Rechercher - Concevoir	7,7	0,0	0,2	0,7	0,4	0,4	0,9
Acheter-Commercialiser	5,7	0,0	0,2	0,6	0,3	0,4	0,7
Installer-Maintenir	6,7	0,0	0,2	0,7	0,3	0,4	0,8
Préparer-Organiser	7,0	0,0	0,2	0,6	0,3	0,4	0,8
Autres	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	82,4	-0,2	2,6	7,8	2,8	2,9	10,2

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Bourgogne-Franche-Comté

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

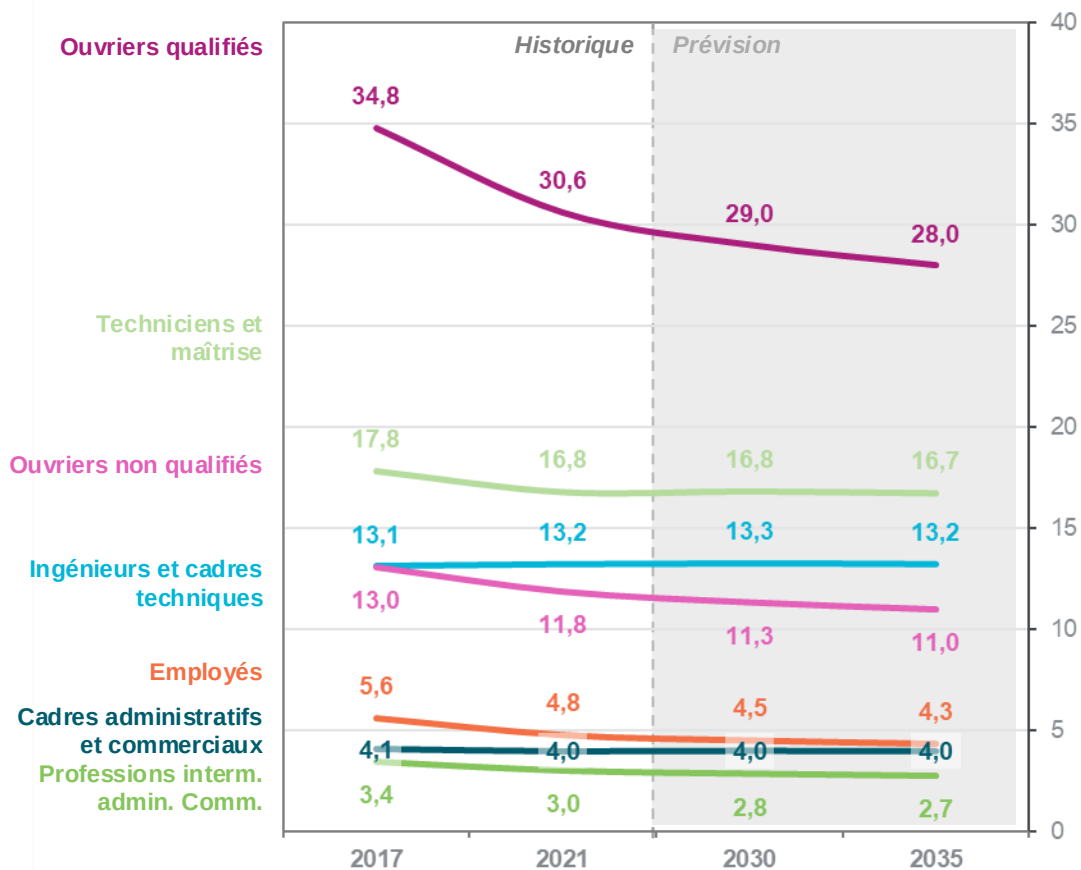
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	45,1	-0,2	1,5	4,3	1,1	1,0	5,7
Gérer-Administrer	8,7	0,0	0,3	0,9	0,3	0,3	1,2
Rechercher - Concevoir	7,6	0,0	0,2	0,7	0,4	0,4	0,9
Acheter-Commercialiser	5,7	0,0	0,2	0,6	0,3	0,4	0,7
Installer-Maintenir	6,6	0,0	0,2	0,7	0,3	0,4	0,9
Préparer-Organiser	6,8	0,0	0,2	0,7	0,3	0,4	0,8
Autres	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	80,6	-0,4	2,7	7,9	2,7	2,8	10,1

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Bourgogne-Franche-Comté

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	42,4	5,4	5,2	5,8	5,9	4,9	4,4
Dont ouvriers non qualifiés	11,8	1,6	1,6	1,8	1,8	1,5	1,4
Dont ouvriers qualifiés	30,6	3,7	3,6	4,1	4,1	3,4	3,0
Ingénieurs et cadres	17,2	1,8	1,9	2,2	2,4	1,6	1,4
Dont Ingénieurs et cadres techniques	13,2	1,4	1,4	1,7	1,9	1,1	1,1
Dont cadres admin. et commerciaux	4,0	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4
Professions intermédiaires	19,8	2,1	2,2	2,4	2,4	1,9	1,7
Dont techniciens et maîtrise	16,8	1,8	1,8	2,0	2,0	1,6	1,5
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	3,0	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3
Employés	4,8	0,7	0,7	0,8	0,8	0,6	0,6
Ensemble	84,1	10,1	10,0	11,2	11,5	9,0	8,2

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Bourgogne-Franche-Comté

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	40,3	-0,2	1,3	3,7	1,6	1,1	5,4
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>11,3</i>	<i>0,0</i>	<i>0,4</i>	<i>1,0</i>	<i>0,6</i>	<i>0,3</i>	<i>1,6</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>29,0</i>	<i>-0,2</i>	<i>1,0</i>	<i>2,7</i>	<i>1,0</i>	<i>0,8</i>	<i>3,7</i>
Ingénieurs et cadres	17,2	0,0	0,5	1,7	0,5	0,9	1,8
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>13,3</i>	<i>0,0</i>	<i>0,4</i>	<i>1,2</i>	<i>0,3</i>	<i>0,6</i>	<i>1,4</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>4,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,1</i>	<i>0,4</i>	<i>0,2</i>	<i>0,3</i>	<i>0,5</i>
Professions intermédiaires	19,6	0,0	0,6	1,9	1,0	1,4	2,1
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>16,8</i>	<i>0,0</i>	<i>0,5</i>	<i>1,6</i>	<i>0,8</i>	<i>1,1</i>	<i>1,8</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>2,8</i>	<i>0,0</i>	<i>0,1</i>	<i>0,3</i>	<i>0,2</i>	<i>0,2</i>	<i>0,4</i>
Employés	4,5	0,0	0,1	0,5	0,4	0,2	0,7
Ensemble	81,7	-0,2	2,6	7,8	3,5	3,6	10,1

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Bourgogne-Franche-Comté

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

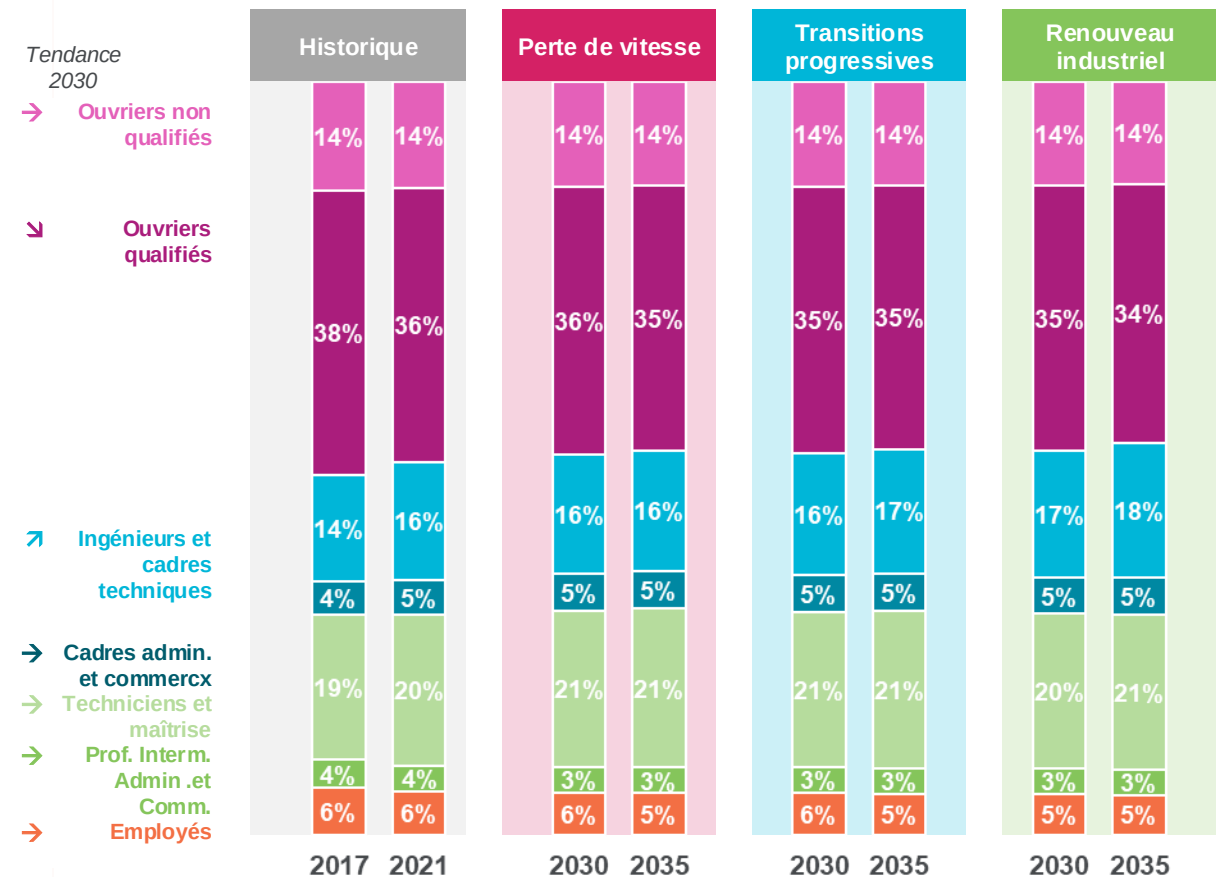
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	38,9	-0,3	1,3	3,7	1,6	1,1	5,2
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>11,0</i>	-0,1	0,4	1,0	0,6	0,3	<i>1,6</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>28,0</i>	-0,2	1,0	2,7	1,0	0,8	<i>3,6</i>
Ingénieurs et cadres	17,2	0,0	0,6	1,7	0,5	0,9	1,9
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>13,2</i>	0,0	0,4	1,3	0,3	0,6	<i>1,4</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>4,0</i>	0,0	0,1	0,4	0,2	0,3	<i>0,5</i>
Professions intermédiaires	19,4	0,0	0,6	1,9	1,0	1,3	2,2
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>16,7</i>	0,0	0,5	1,6	0,8	1,1	<i>1,8</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>2,7</i>	0,0	0,1	0,3	0,2	0,2	<i>0,4</i>
Employés	4,3	0,0	0,1	0,5	0,3	0,2	0,7
Ensemble	79,9	-0,4	2,6	7,8	3,4	3,5	10,0

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Ensemble de la Métallurgie – Bourgogne-Franche-Comté

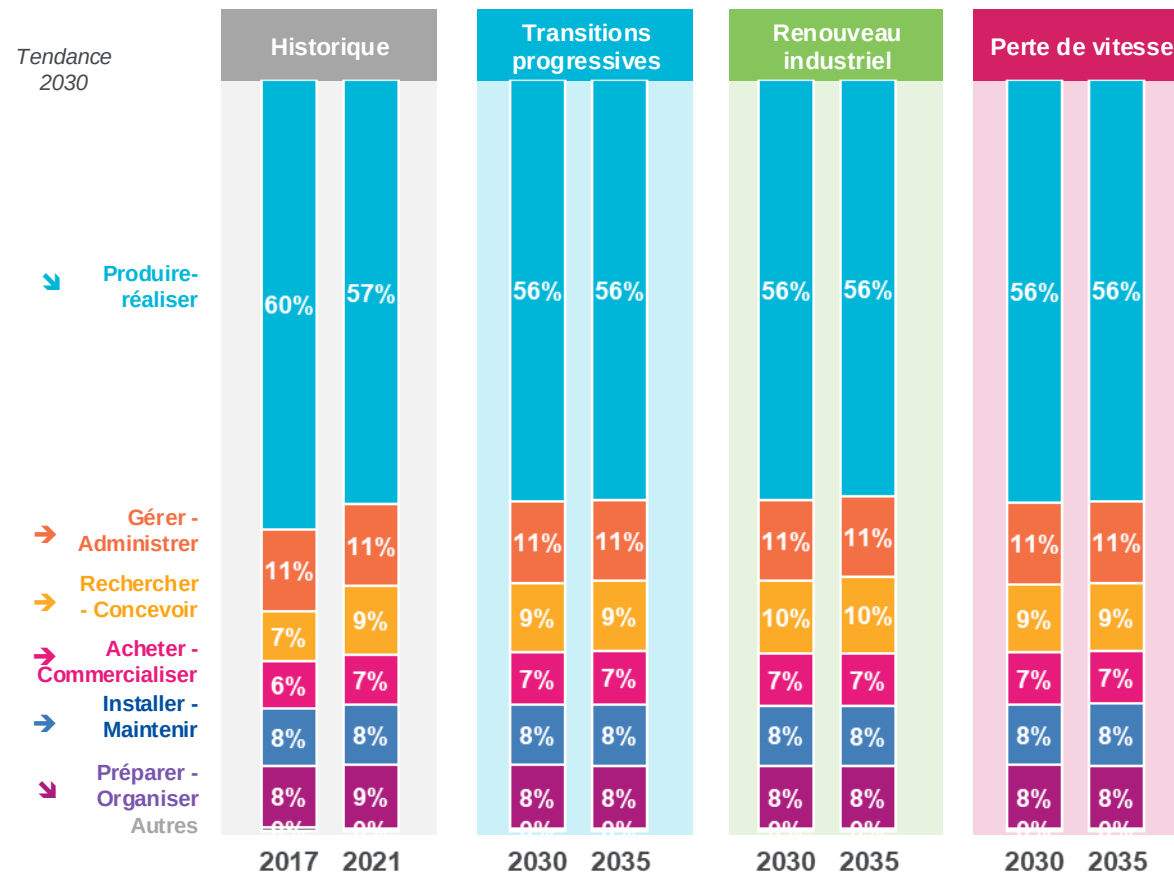
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »



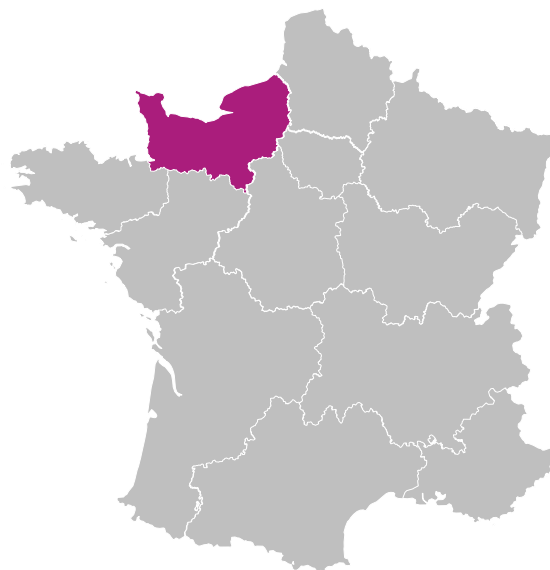
Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés



Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

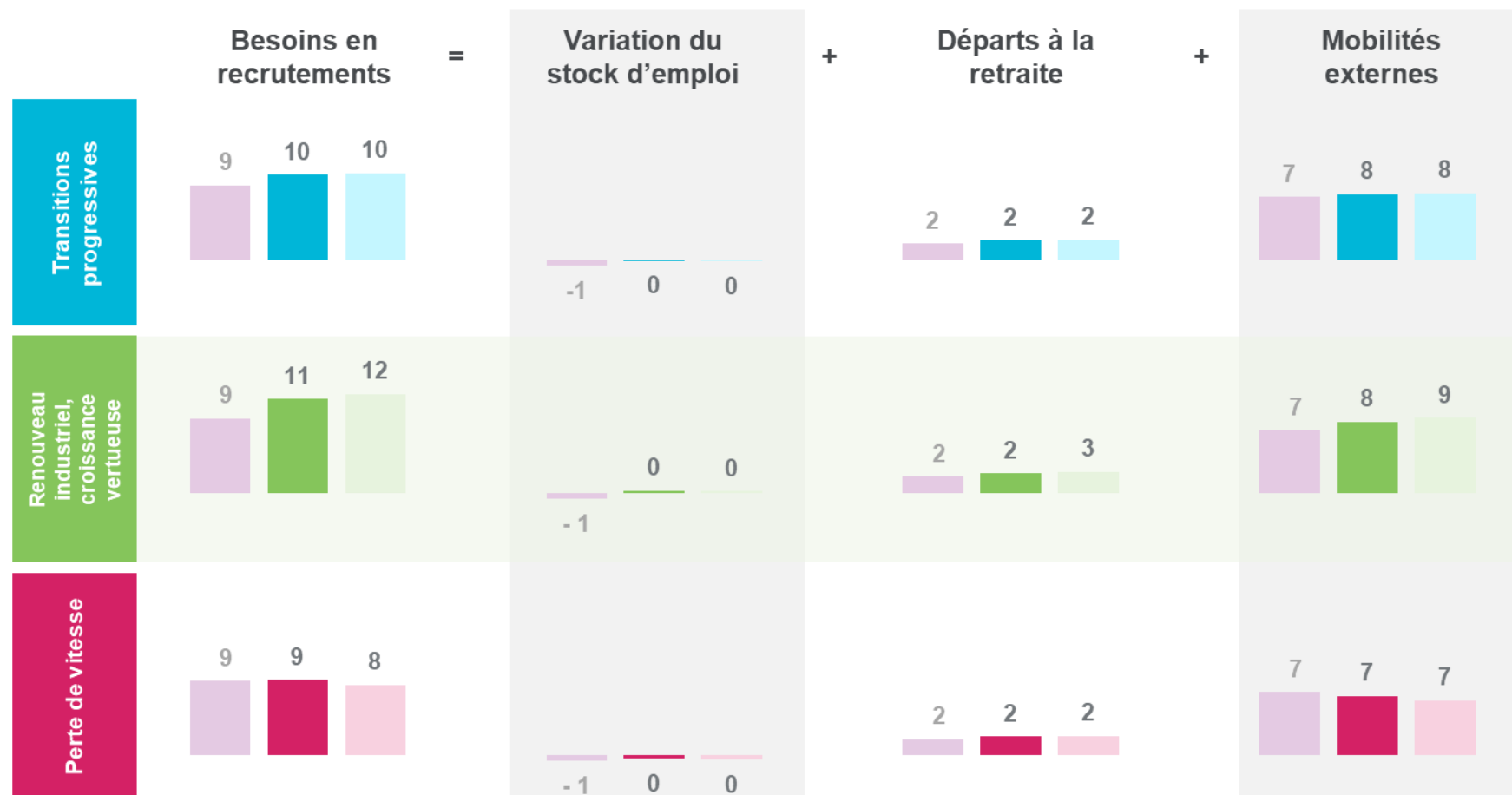
Région Normandie



L'emploi en Normandie est attendu stable, les besoins en recrutement devraient rester proches de la tendance historique dans deux des trois scénarios



Nombre moyen de recrutements annuels pour l'ensemble de la Métallurgie par scénario
(milliers de salariés, périmètre conventionnel)



L'emploi en Normandie est attendu stable dans tous les scénarios.

L'exposition sectorielle de la région (baisse de l'emploi dans le secteur Auto compensée par une hausse dans le secteur Alliages et produits métalliques) explique ces dynamiques.

Les **départs en retraite** génèreraient un besoin d'environ **2 000 recrutements / an**, soit un cinquième à un quart du total des besoins.

Au total les besoins en recrutement devraient être stables dans deux des trois futurs projetés, **proches de 10 000 personnes / an** pour les scénarios rouge et bleu. Ils seraient en croissance d'environ 30% dans le scénario vert, tirés par les mobilités.

Source : BDO Advisory d'après INSEE

■ Moyenne 2017-2021 (estimation)

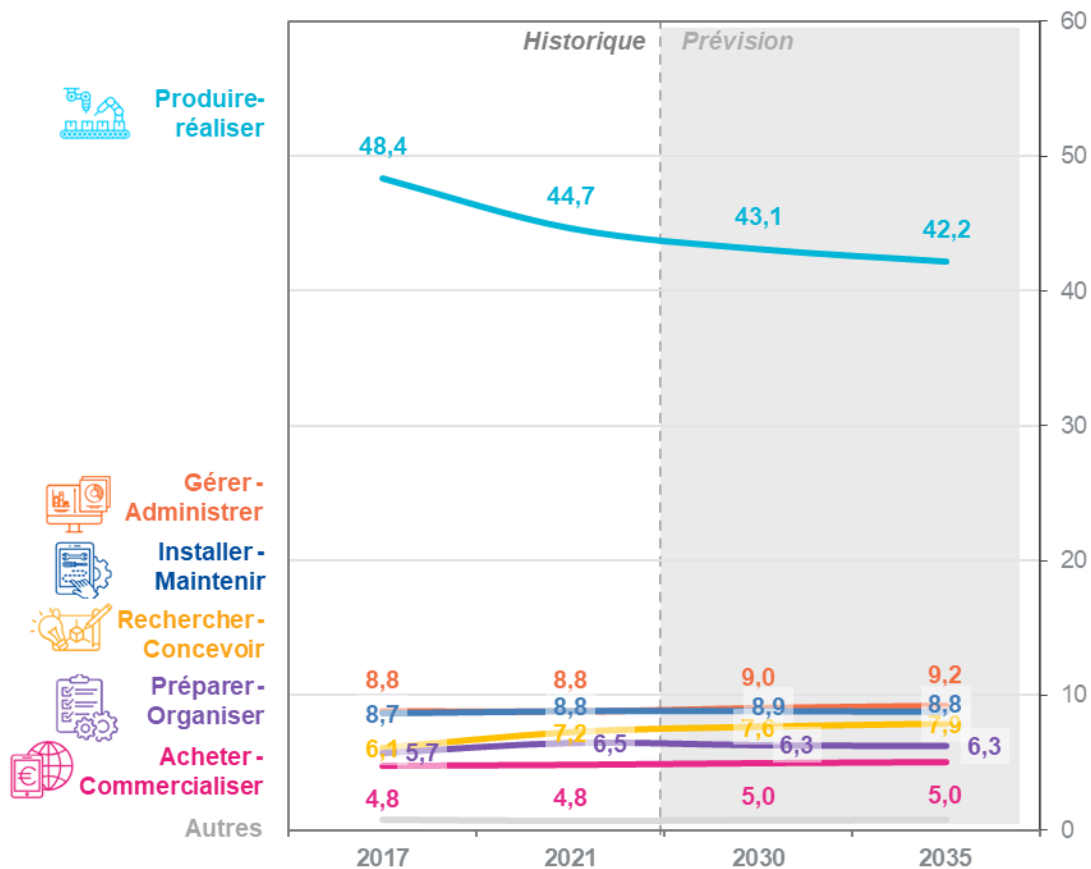
■ ■ Moyenne annuelle 2025-30

■ ■ Moyenne annuelle 2030-35

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Normandie

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	44,7	5,4	5,4	6,0	6,1	4,9	4,5
Gérer - Administrer	8,8	1,3	1,3	1,4	1,5	1,1	1,1
Rechercher - Concevoir	7,2	0,9	1,0	1,1	1,3	0,8	0,7
Acheter - commercialiser	4,8	0,6	0,7	0,7	0,7	0,6	0,5
Installer - Maintenir	8,8	1,1	1,1	1,2	1,2	1,0	0,9
Préparer - Organiser	6,5	0,7	0,7	0,8	0,8	0,6	0,6
Autres	0,7	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1
Ensemble	81,5	10,2	10,3	11,3	11,8	9,1	8,4

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Normandie

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	43,1	-0,1	1,2	4,0	1,2	0,9	5,4
Gérer-Administrer	9,0	0,0	0,3	1,0	0,4	0,4	1,3
Rechercher - Concevoir	7,6	0,0	0,2	0,7	0,4	0,5	0,9
Acheter-Commercialiser	5,0	0,0	0,1	0,5	0,2	0,3	0,6
Installer-Maintenir	8,9	0,0	0,3	0,9	0,5	0,6	1,1
Préparer-Organiser	6,3	0,0	0,2	0,6	0,3	0,4	0,7
Autres	0,7	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1
Ensemble	80,6	0,0	2,3	7,8	3,1	3,0	10,2

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Normandie

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

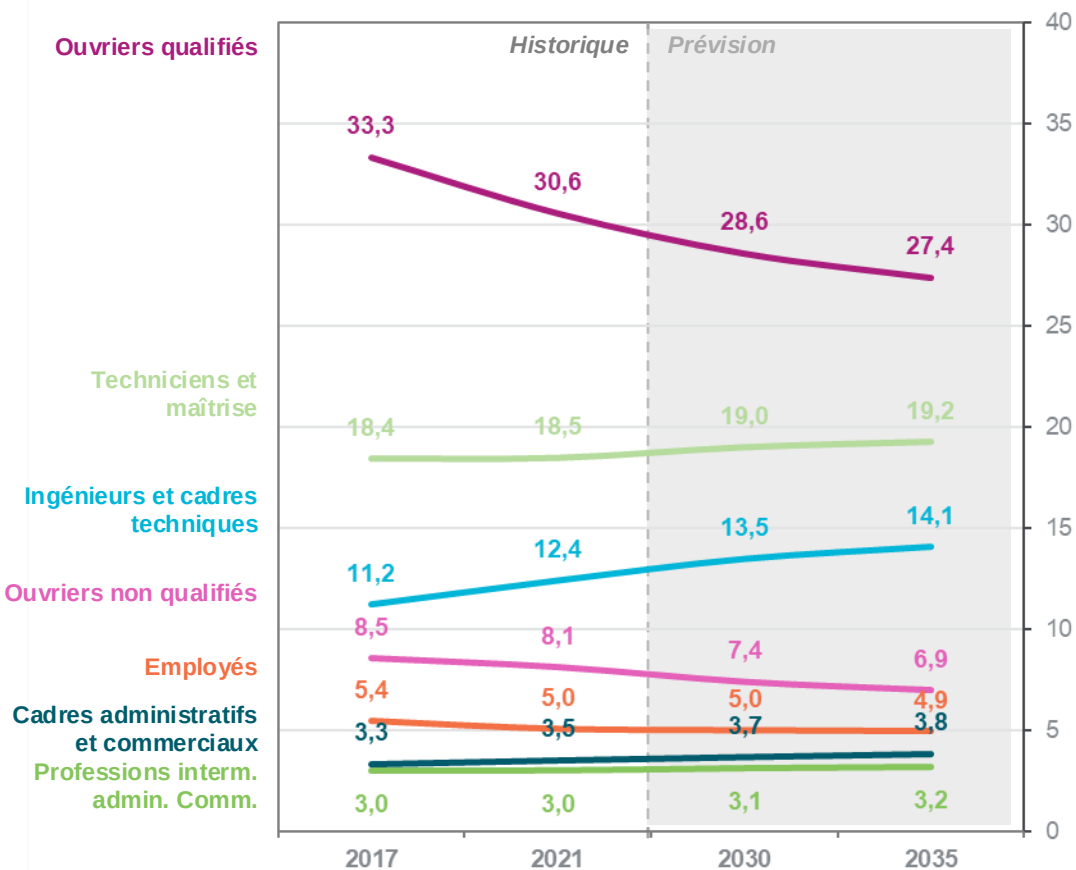
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4+5)
Produire-Réaliser	42,2	-0,2	1,3	4,0	1,2	0,9	5,4
Gérer-Administrer	9,2	0,0	0,3	1,0	0,4	0,4	1,3
Rechercher - Concevoir	7,9	0,0	0,2	0,8	0,4	0,5	1,0
Acheter-Commercialiser	5,0	0,0	0,2	0,5	0,2	0,3	0,7
Installer-Maintenir	8,8	0,0	0,3	0,9	0,5	0,6	1,1
Préparer-Organiser	6,3	0,0	0,2	0,6	0,3	0,4	0,7
Autres	0,7	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1
Ensemble	80,0	-0,1	2,4	7,9	3,1	3,0	10,3

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Normandie

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	38,7	4,7	4,5	5,1	5,1	4,2	3,8
Dont ouvriers non qualifiés	8,1	1,1	1,0	1,1	1,2	1,0	0,9
Dont ouvriers qualifiés	30,6	3,6	3,5	3,9	3,9	3,3	2,9
Ingénieurs et cadres	15,9	1,8	2,0	2,2	2,5	1,6	1,5
Dont Ingénieurs et cadres techniques	12,4	1,4	1,5	1,7	2,0	1,2	1,1
Dont cadres admin. et commerciaux	3,5	0,4	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4
Professions intermédiaires	21,4	2,7	2,8	2,9	3,1	2,4	2,2
Dont techniciens et maîtrise	18,5	2,2	2,3	2,5	2,6	2,0	1,9
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	3,0	0,4	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4
Employés	5,0	0,7	0,7	0,8	0,8	0,7	0,6
Ensemble	81,0	9,9	10,0	11,0	11,5	8,8	8,2

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Normandie

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	35,9	-0,3	1,1	3,3	1,5	1,0	4,7
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>7,4</i>	-0,1	0,2	0,7	0,5	0,3	<i>1,1</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>28,6</i>	-0,2	0,9	2,7	1,0	0,7	<i>3,6</i>
Ingénieurs et cadres	17,1	0,2	0,4	1,7	0,5	0,9	1,8
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>13,5</i>	0,1	0,3	1,3	0,3	0,6	<i>1,4</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>3,7</i>	0,0	0,1	0,4	0,2	0,3	<i>0,4</i>
Professions intermédiaires	22,1	0,1	0,6	2,2	1,1	1,4	2,7
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>19,0</i>	0,1	0,6	1,9	0,9	1,1	<i>2,2</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>3,1</i>	0,0	0,1	0,3	0,2	0,2	<i>0,4</i>
Employés	5,0	0,0	0,1	0,5	0,3	0,3	0,7
Ensemble	80,1	0,0	2,3	7,7	3,4	3,5	9,9

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Normandie

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

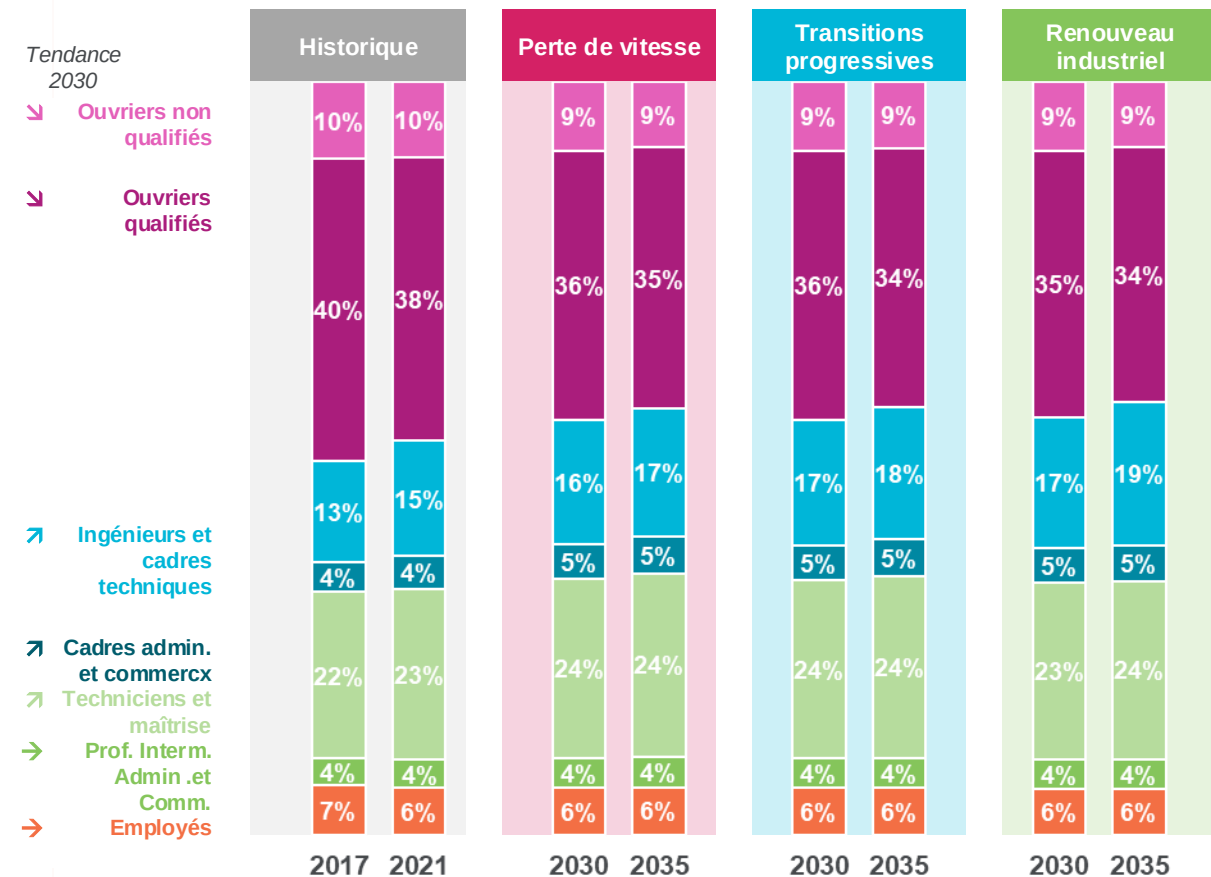
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	34,3	-0,3	1,1	3,3	1,4	0,9	4,5
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>6,9</i>	-0,1	0,2	0,7	0,5	0,3	<i>1,0</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>27,4</i>	-0,2	0,9	2,6	0,9	0,7	<i>3,5</i>
Ingénieurs et cadres	17,9	0,1	0,5	1,8	0,5	0,9	2,0
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>14,1</i>	0,1	0,3	1,3	0,3	0,6	<i>1,5</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>3,8</i>	0,0	0,1	0,4	0,2	0,3	<i>0,5</i>
Professions intermédiaires	22,4	0,1	0,7	2,3	1,1	1,4	2,8
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>19,2</i>	0,1	0,6	1,9	0,9	1,1	<i>2,3</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>3,2</i>	0,0	0,1	0,4	0,2	0,3	<i>0,5</i>
Employés	4,9	0,0	0,1	0,5	0,3	0,3	0,7
Ensemble	79,6	-0,1	2,4	7,9	3,4	3,5	10,0

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Ensemble de la Métallurgie – Normandie

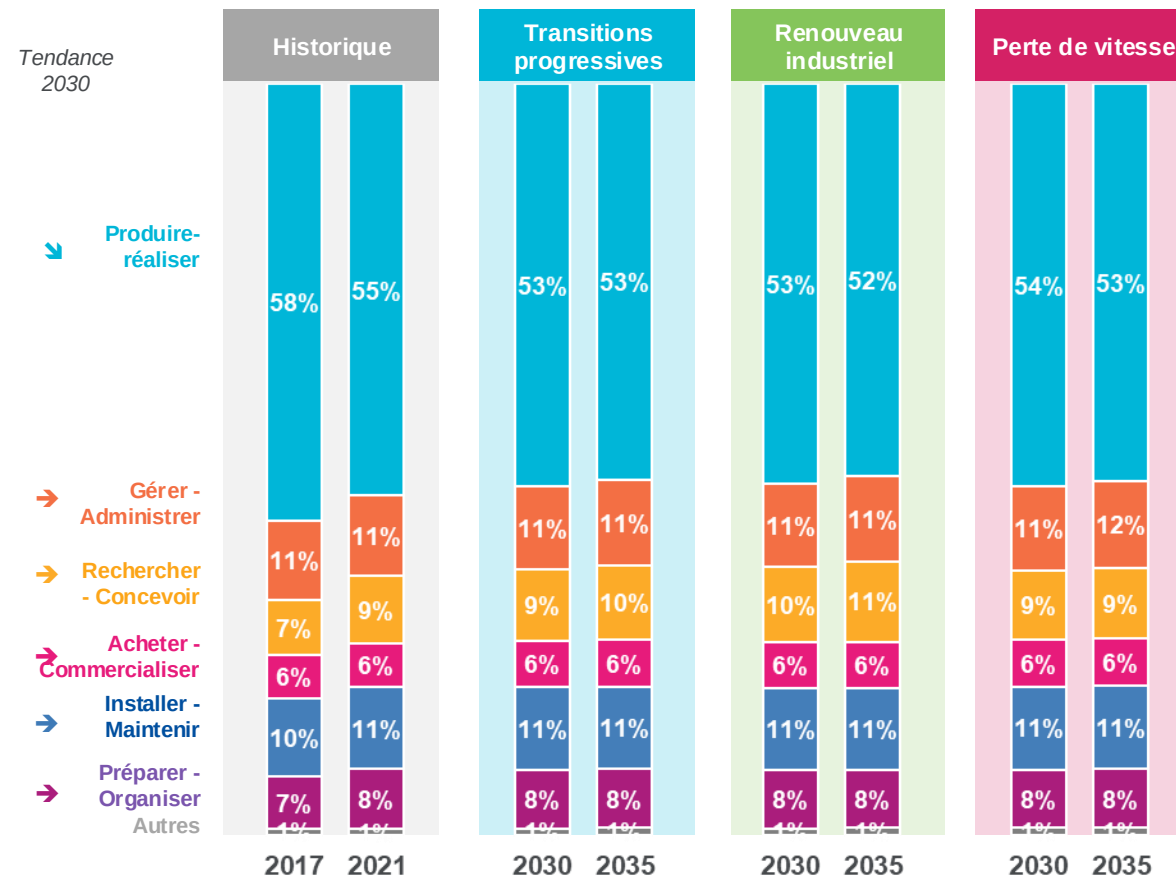
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »

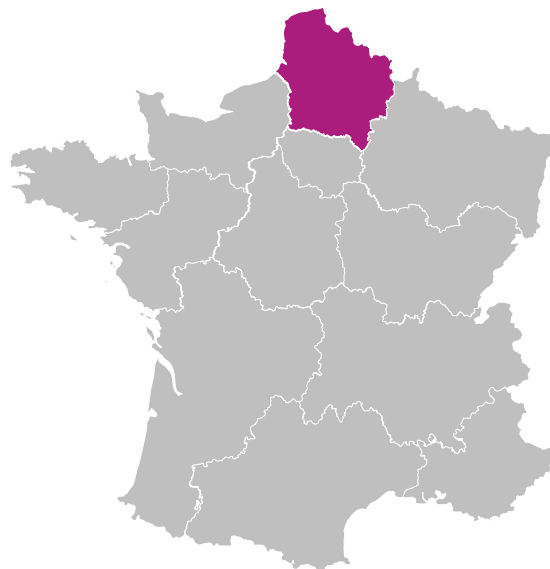


Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés



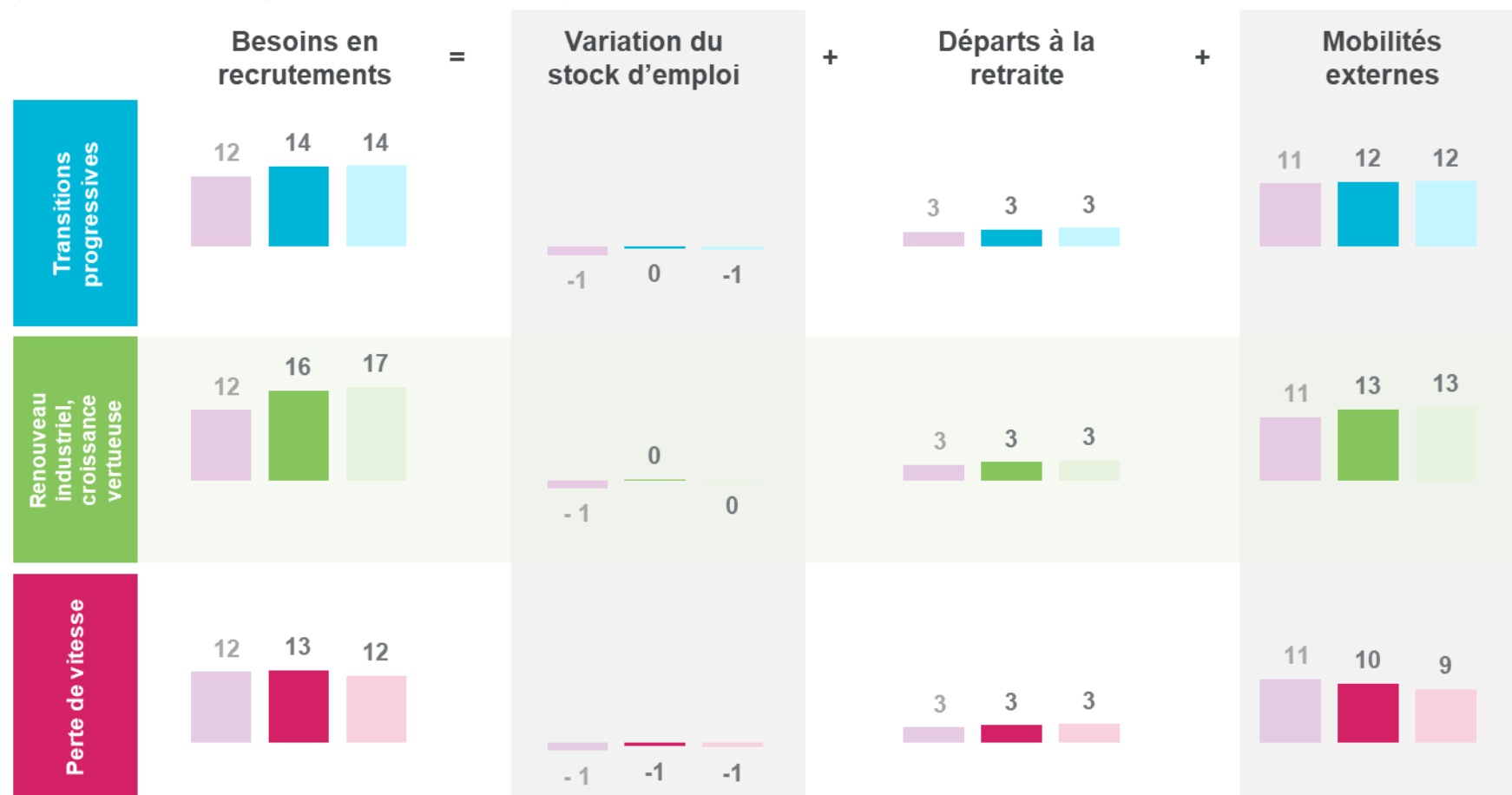
Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Région **Hauts-de-France**

La composition sectorielle de la région Hauts-de-France conduirait à une stabilité / baisse de l'emploi à moyen terme ; des besoins en recrutement estimés entre 12 000 et 17 000 personnes / an



Nombre moyen de recrutements annuels pour l'ensemble de la Métallurgie par scénario
(milliers de salariés, périmètre conventionnel)



Dans les Hauts-de-France, la situation de l'emploi devrait continuer à se dégrader, sous l'effet notamment d'une forte exposition de la région aux secteurs Automobiles et cycles et Alliages et produits métalliques. L'emploi est attendu en baisse dans le scénario rouge et à 2030-35 dans le scénario bleu.

Les départs en retraite généreraient un besoin d'environ **3 000 recrutements / an** et devraient ainsi être stables par rapport à la période historique. Les mobilités devraient également rester relativement stables, en légère augmentation dans les scénarios bleu et vert.

Au total les besoins en recrutement devraient être proches de l'historique dans les scénarios bleu et rouge (~12 à 14 000 personnes / an) mais accéléreraient plus significativement dans le scénario vert.

Source : BDO Advisory d'après INSEE

■ Moyenne 2017-2021 (estimation)

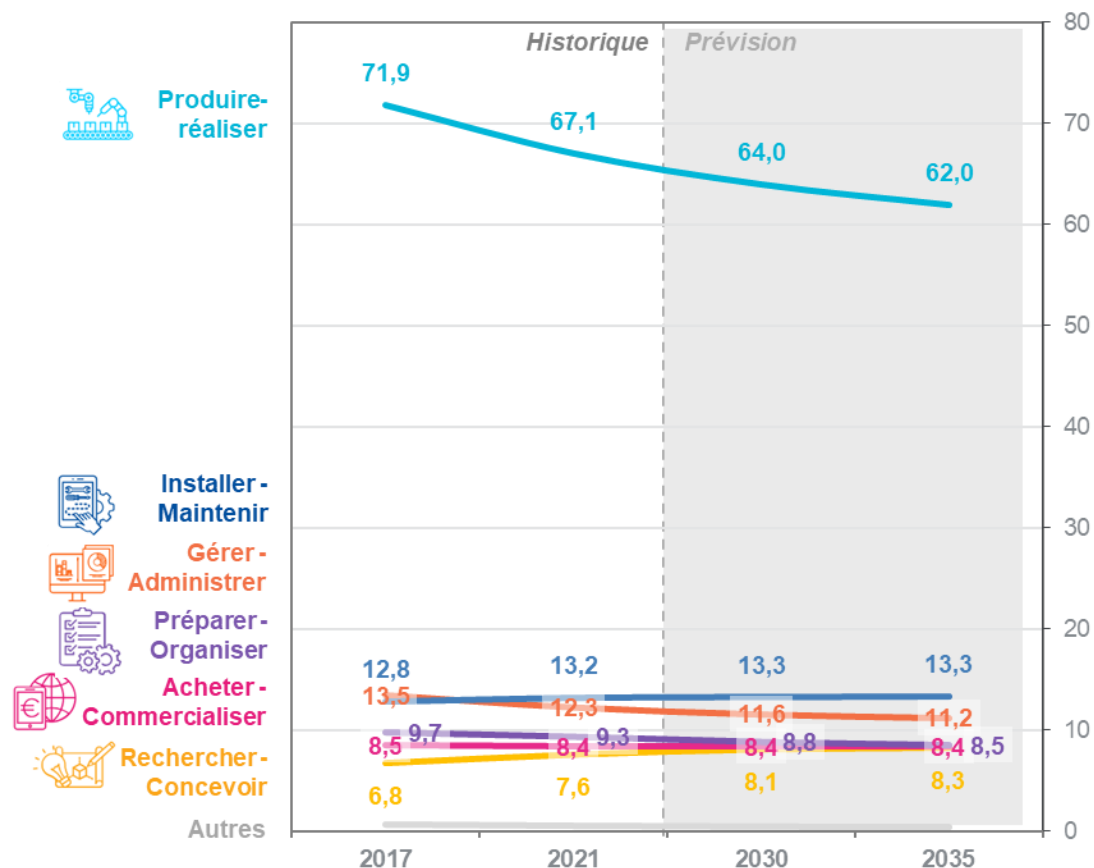
■ ■ Moyenne annuelle 2025-30

■ ■ Moyenne annuelle 2030-35

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Hauts-de-France

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	67,1	7,8	7,7	8,5	8,7	7,0	6,4
Gérer - Administrer	12,3	1,6	1,6	1,7	1,8	1,4	1,3
Rechercher - Concevoir	7,6	1,1	1,1	1,3	1,5	0,9	0,9
Acheter - commercialiser	8,4	1,0	1,1	1,2	1,2	0,9	0,9
Installer - Maintenir	13,2	1,7	1,8	1,9	2,0	1,6	1,5
Préparer - Organiser	9,3	1,0	1,0	1,1	1,2	0,9	0,8
Autres	0,6	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0
Ensemble	118,4	14,3	14,4	15,8	16,4	12,8	11,7

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Prospective des besoins en recrutement à 2030 et 2035 pour la branche professionnelle Métallurgie – Juin 2024

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source

« Observatoire de la Métallurgie / OPCO 2i » pour toute diffusion.

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Hauts-de-France

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	64,0	-0,3	1,7	6,0	1,6	1,3	7,8
Gérer-Administrer	11,6	-0,1	0,3	1,3	0,5	0,5	1,6
Rechercher - Concevoir	8,1	0,0	0,2	0,8	0,4	0,5	1,1
Acheter-Commercialiser	8,4	0,0	0,2	0,9	0,3	0,5	1,0
Installer-Maintenir	13,3	0,0	0,4	1,4	0,7	0,8	1,7
Préparer-Organiser	8,8	0,0	0,2	0,9	0,4	0,5	1,0
Autres	0,5	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
Ensemble	114,6	-0,3	3,1	11,5	4,0	4,1	14,3

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Hauts-de-France

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

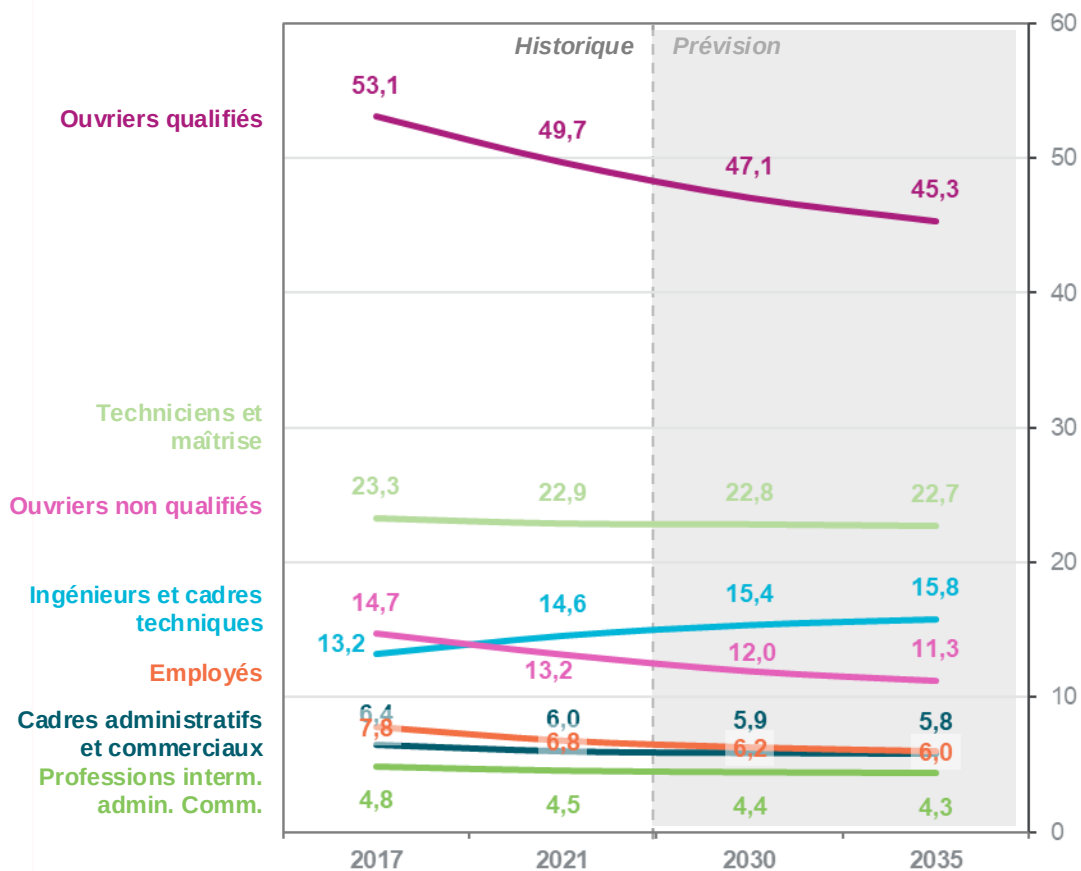
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
		(1)	(2)	(3)	Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	62,0	-0,4	1,8	6,0	1,5	1,3	7,7
Gérer-Administrer	11,2	-0,1	0,3	1,3	0,5	0,5	1,6
Rechercher - Concevoir	8,3	0,0	0,2	0,9	0,4	0,5	1,1
Acheter-Commercialiser	8,4	0,0	0,2	1,0	0,3	0,5	1,1
Installer-Maintenir	13,3	0,0	0,4	1,5	0,7	0,8	1,8
Préparer-Organiser	8,5	-0,1	0,3	0,9	0,4	0,5	1,0
Autres	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Ensemble	112,1	-0,5	3,3	11,6	4,0	4,0	14,4

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Hauts-de-France

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	62,9	7,6	7,5	8,3	8,4	6,9	6,3
Dont ouvriers non qualifiés	13,2	1,8	1,7	1,9	1,9	1,6	1,5
Dont ouvriers qualifiés	49,7	5,8	5,8	6,4	6,4	5,3	4,8
Ingénieurs et cadres	20,6	2,3	2,4	2,7	3,0	1,9	1,8
Dont Ingénieurs et cadres techniques	14,6	1,5	1,6	1,9	2,2	1,3	1,2
Dont cadres admin. et commerciaux	6,0	0,7	0,8	0,8	0,8	0,6	0,6
Professions intermédiaires	27,4	3,2	3,3	3,5	3,7	2,9	2,7
Dont techniciens et maîtrise	22,9	2,6	2,7	2,9	3,0	2,3	2,2
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	4,5	0,6	0,6	0,7	0,7	0,5	0,5
Employés	6,8	1,0	1,0	1,1	1,1	0,9	0,8
Ensemble	117,6	14,1	14,1	15,6	16,2	12,6	11,6

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Hauts-de-France

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	59,0	-0,4	1,7	5,7	2,1	1,5	7,6
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>12,0</i>	-0,1	0,3	1,2	0,8	0,4	<i>1,8</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>47,1</i>	-0,2	1,3	4,5	1,3	1,1	<i>5,8</i>
Ingénieurs et cadres	21,3	0,1	0,5	2,2	0,7	1,2	2,3
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>15,4</i>	0,1	0,4	1,5	0,4	0,9	<i>1,5</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>5,9</i>	0,0	0,2	0,7	0,3	0,4	<i>0,7</i>
Professions intermédiaires	27,2	0,0	0,7	2,8	1,4	1,7	3,2
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>22,8</i>	0,0	0,6	2,3	1,0	1,4	<i>2,6</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>4,4</i>	0,0	0,1	0,5	0,4	0,4	<i>0,6</i>
Employés	6,2	-0,1	0,1	0,7	0,5	0,3	1,0
Ensemble	113,8	-0,3	3,1	11,4	4,7	4,8	14,1

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Hauts-de-France

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

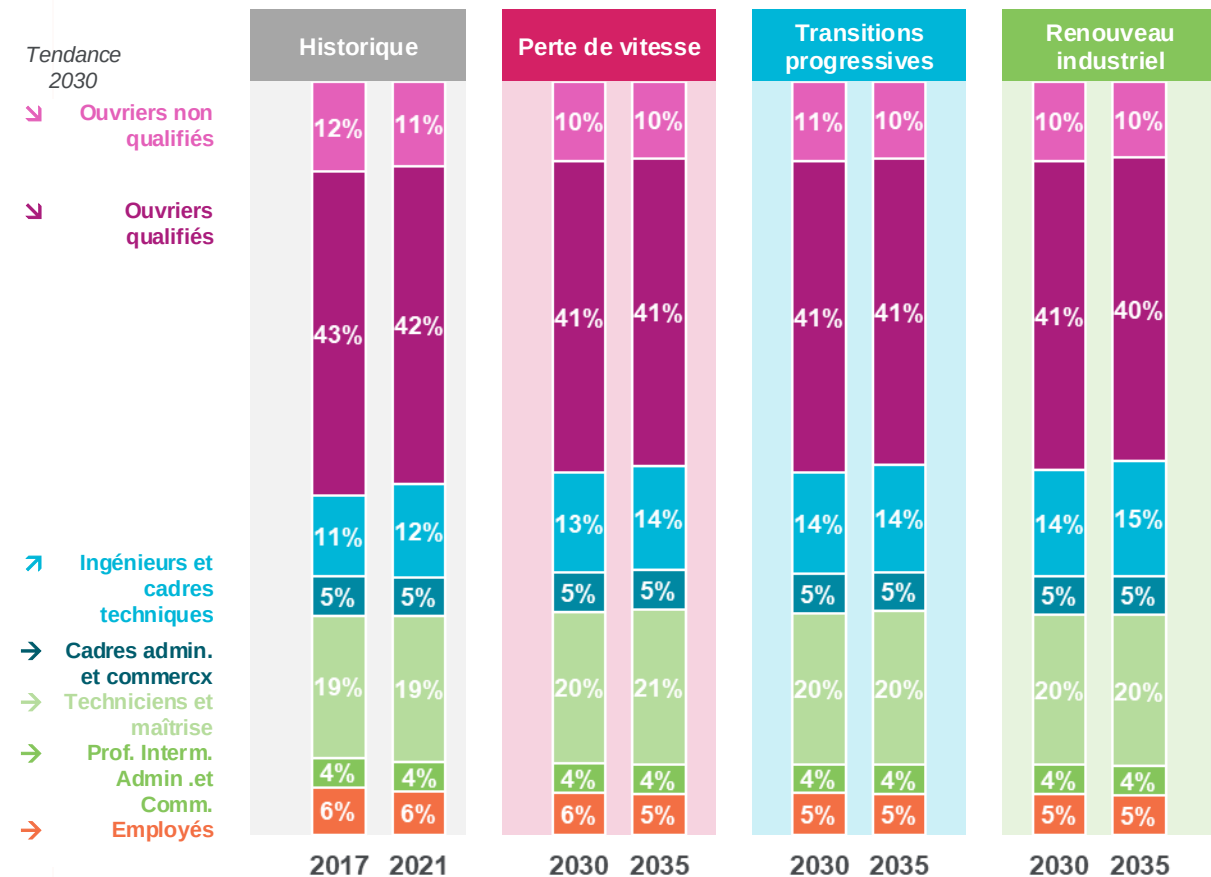
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	56,6	-0,5	1,8	5,6	2,1	1,5	7,5
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>11,3</i>	-0,1	0,4	1,1	0,8	0,4	<i>1,7</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>45,3</i>	-0,3	1,4	4,5	1,3	1,1	<i>5,8</i>
Ingénieurs et cadres	21,6	0,1	0,6	2,3	0,7	1,3	2,4
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>15,8</i>	0,1	0,4	1,6	0,4	0,9	<i>1,6</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>5,8</i>	0,0	0,2	0,7	0,3	0,4	<i>0,8</i>
Professions intermédiaires	27,0	0,0	0,8	2,9	1,4	1,7	3,3
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>22,7</i>	0,0	0,6	2,4	1,0	1,4	<i>2,7</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>4,3</i>	0,0	0,1	0,5	0,4	0,4	<i>0,6</i>
Employés	6,0	-0,1	0,2	0,7	0,5	0,3	1,0
Ensemble	111,2	-0,5	3,3	11,5	4,6	4,8	14,1

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Ensemble de la Métallurgie – Hauts-de-France

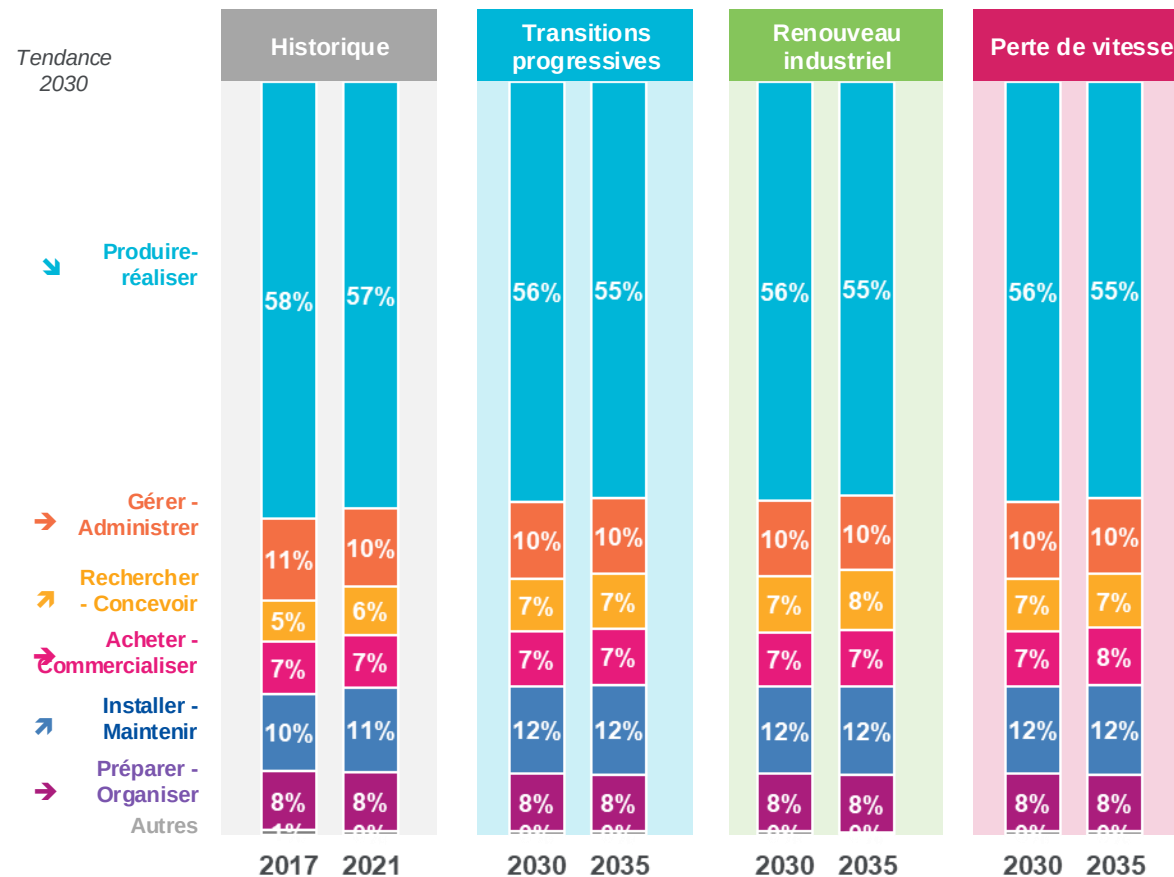
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »

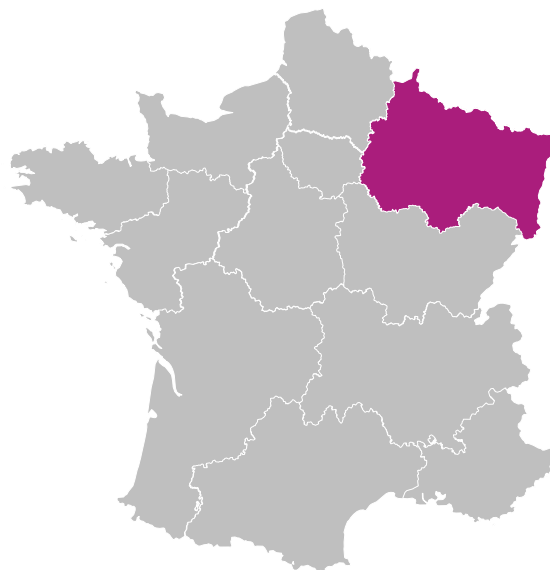


Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés



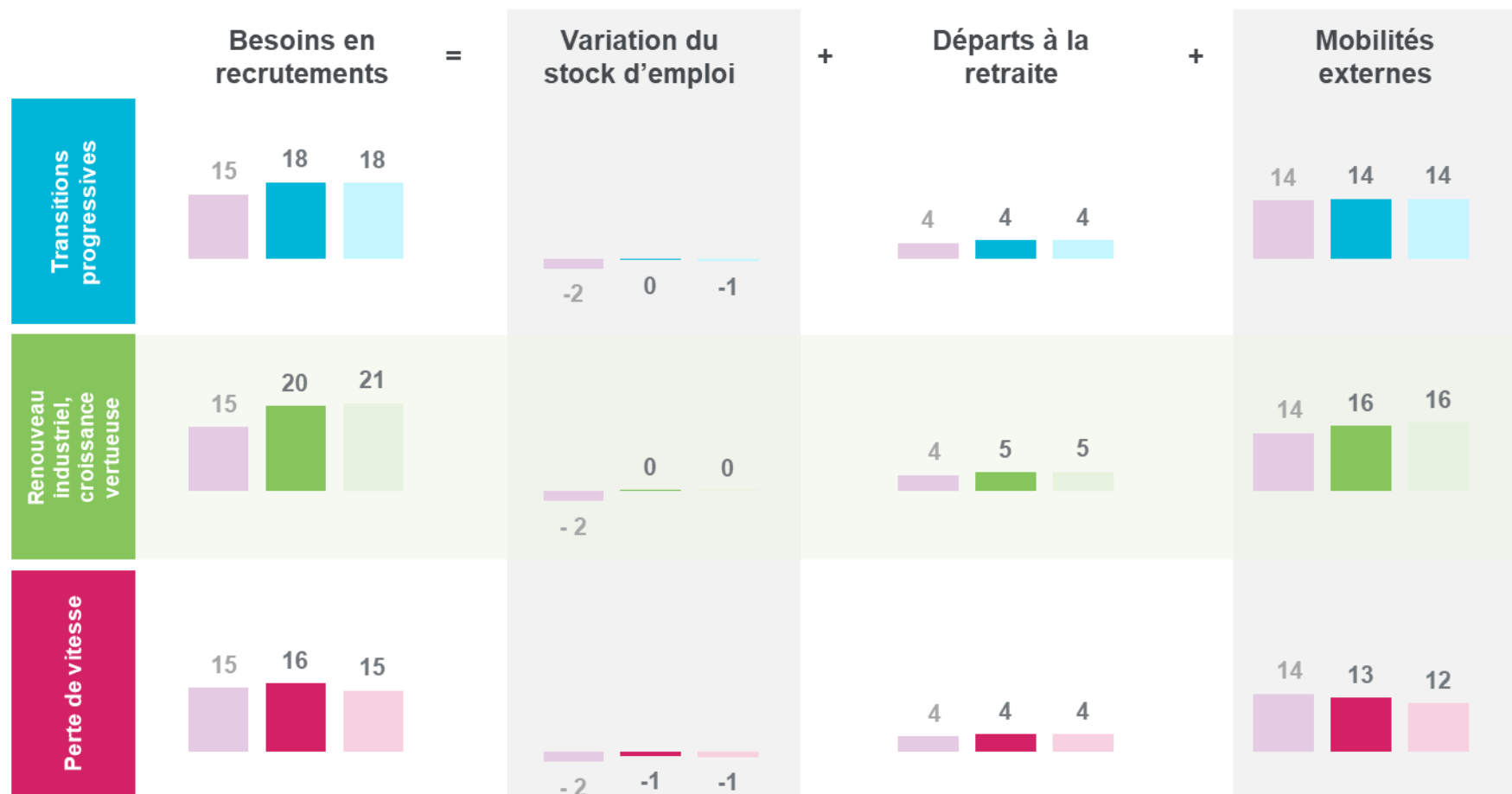
Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Région **Grand Est**

Dans le Grand Est, des mobilités globalement stables mais des besoins en recrutement en hausse dans deux des trois scénarios ; 15 à 20 000 recrutements / an à prévoir dans la région



Nombre moyen de recrutements annuels pour l'ensemble de la Métallurgie par scénario
(milliers de salariés, périmètre conventionnel)



En région **Grand Est**, l'emploi **devrait rester stable / légèrement décroître** mais à un rythme moindre qu'en tendance historique. Cette évolution s'explique notamment par une forte exposition régionale aux secteurs Alliages et produits métalliques et Automobiles et cycles.

Les **départs en retraite** généreraient un besoin d'environ **4 000 recrutements / an**, soit un tiers à un quart du total des besoins.

Les **mobilités externes** à l'entreprise devraient être globalement stables, en légère augmentation / baisse dans le scénario vert / rouge.

Au total les besoins en recrutement devraient rester stables dans le scénario rouge et augmenter dans les scénarios bleu et vert ; ces derniers atteindraient ainsi une fourchette comprise entre **~15 et 20 000 personnes / an**.

Source : BDO Advisory d'après INSEE

■ Moyenne 2017-2021 (estimation)

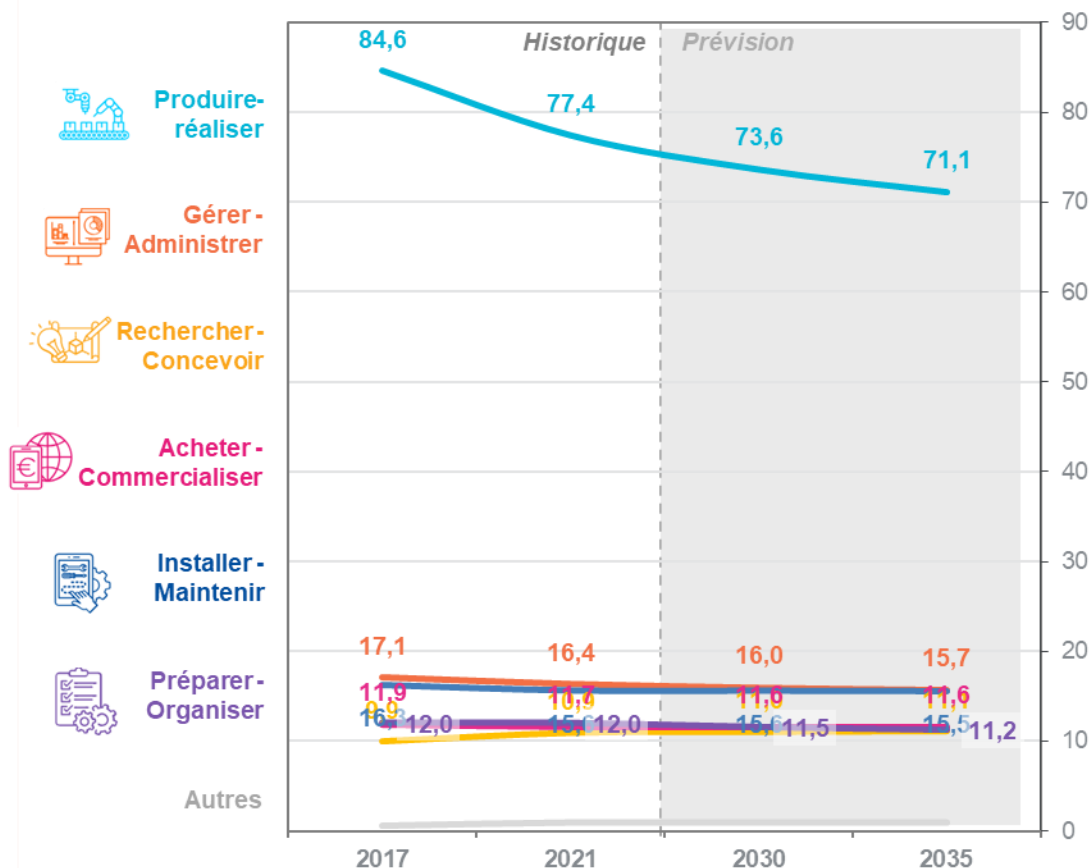
■ ■ Moyenne annuelle 2025-30

■ ■ Moyenne annuelle 2030-35

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Grand-Est

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	77,4	9,4	9,2	10,4	10,5	8,5	7,6
Gérer - Administrer	16,4	2,2	2,2	2,5	2,5	2,0	1,8
Rechercher - Concevoir	10,9	1,5	1,5	1,8	2,0	1,2	1,1
Acheter - commercialiser	11,7	1,5	1,5	1,7	1,7	1,3	1,2
Installer - Maintenir	15,6	2,0	2,1	2,2	2,3	1,8	1,7
Préparer - Organiser	12,0	1,3	1,3	1,5	1,5	1,2	1,0
Autres	1,0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1
Ensemble	144,9	18,2	18,0	20,2	20,8	16,3	14,6

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Grand-Est

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	73,6	-0,4	2,3	7,1	1,8	1,4	9,4
Gérer-Administrer	16,0	0,0	0,5	1,7	0,7	0,7	2,2
Rechercher - Concevoir	11,0	0,0	0,3	1,2	0,6	0,7	1,5
Acheter-Commercialiser	11,6	0,0	0,4	1,3	0,4	0,6	1,5
Installer-Maintenir	15,6	0,0	0,5	1,6	0,8	0,9	2,0
Préparer-Organiser	11,5	0,0	0,4	1,1	0,5	0,6	1,3
Autres	1,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,2
Ensemble	140,4	-0,4	4,4	14,2	4,8	4,9	18,2

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Grand-Est

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

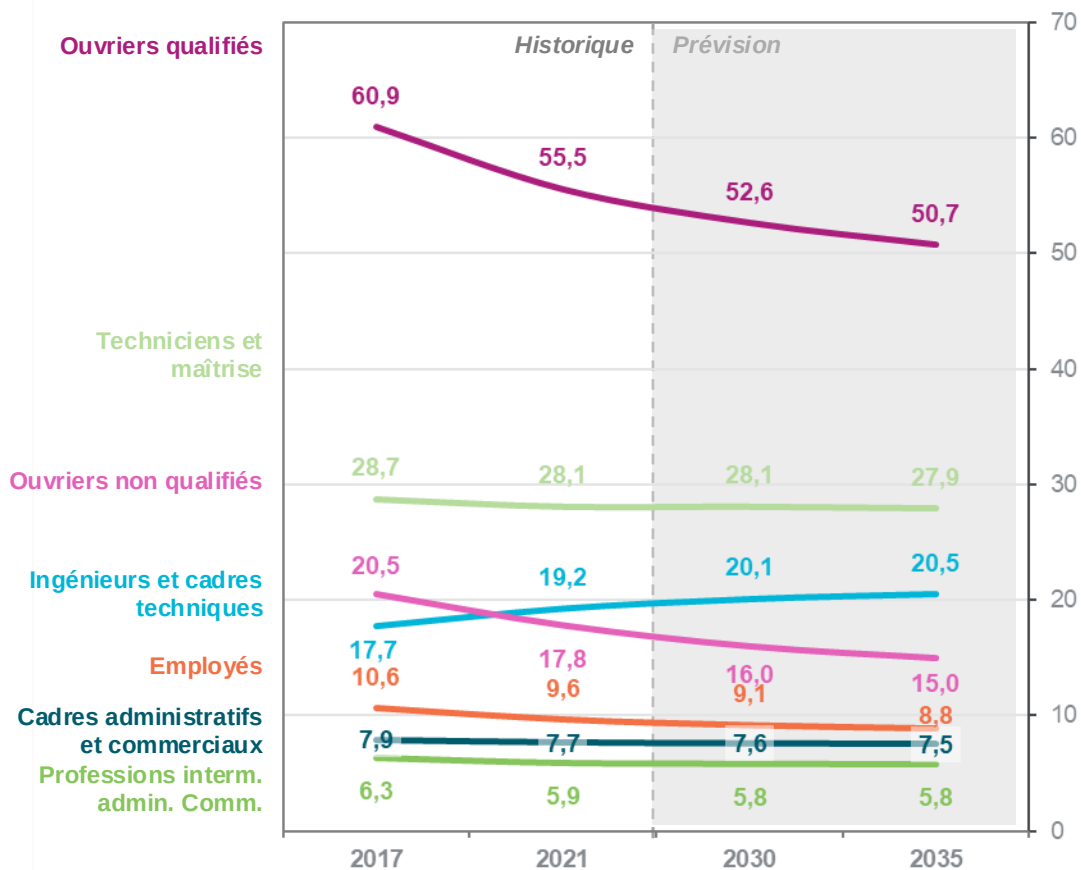
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	71,1	-0,5	2,3	7,1	1,7	1,4	9,2
Gérer-Administrer	15,7	0,0	0,5	1,8	0,7	0,6	2,2
Rechercher - Concevoir	11,1	0,0	0,4	1,2	0,6	0,7	1,5
Acheter-Commercialiser	11,6	0,0	0,4	1,3	0,4	0,6	1,5
Installer-Maintenir	15,5	0,0	0,5	1,7	0,8	0,9	2,1
Préparer-Organiser	11,2	-0,1	0,4	1,2	0,5	0,6	1,3
Autres	1,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,2
Ensemble	137,3	-0,6	4,4	14,3	4,7	4,8	18,0

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Grand-Est

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	73,3	9,3	8,9	10,1	10,0	8,4	7,4
Dont ouvriers non qualifiés	17,8	2,6	2,5	2,8	2,7	2,4	2,1
Dont ouvriers qualifiés	55,5	6,7	6,5	7,3	7,3	6,0	5,3
Ingénieurs et cadres	26,9	3,0	3,1	3,6	4,0	2,5	2,3
Dont Ingénieurs et cadres techniques	19,2	2,1	2,2	2,6	3,0	1,7	1,6
Dont cadres admin. et commerciaux	7,7	0,9	0,9	1,0	1,0	0,8	0,7
Professions intermédiaires	34,0	4,1	4,2	4,5	4,7	3,7	3,4
Dont techniciens et maîtrise	28,1	3,3	3,3	3,7	3,8	3,0	2,7
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	5,9	0,8	0,8	0,9	0,9	0,7	0,7
Employés	9,6	1,5	1,5	1,6	1,6	1,3	1,2
Ensemble	143,9	17,8	17,7	19,8	20,3	16,0	14,3

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Grand-Est

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	68,6	-0,5	2,4	6,6	2,8	2,0	9,3
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>16,0</i>	-0,2	0,5	1,5	1,2	0,5	<i>2,6</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>52,6</i>	-0,3	1,8	5,1	1,6	1,6	<i>6,7</i>
Ingénieurs et cadres	27,6	0,1	0,8	2,9	0,8	1,6	3,0
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>20,1</i>	0,1	0,5	2,1	0,5	1,1	<i>2,1</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>7,6</i>	0,0	0,2	0,8	0,3	0,5	<i>0,9</i>
Professions intermédiaires	33,9	0,0	1,0	3,5	1,7	2,1	4,1
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>28,1</i>	0,0	0,8	2,9	1,2	1,7	<i>3,3</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>5,8</i>	0,0	0,2	0,6	0,4	0,4	<i>0,8</i>
Employés	9,1	0,0	0,2	1,0	0,7	0,4	1,5
Ensemble	139,3	-0,4	4,3	14,1	5,9	6,1	17,8

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Grand-Est

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

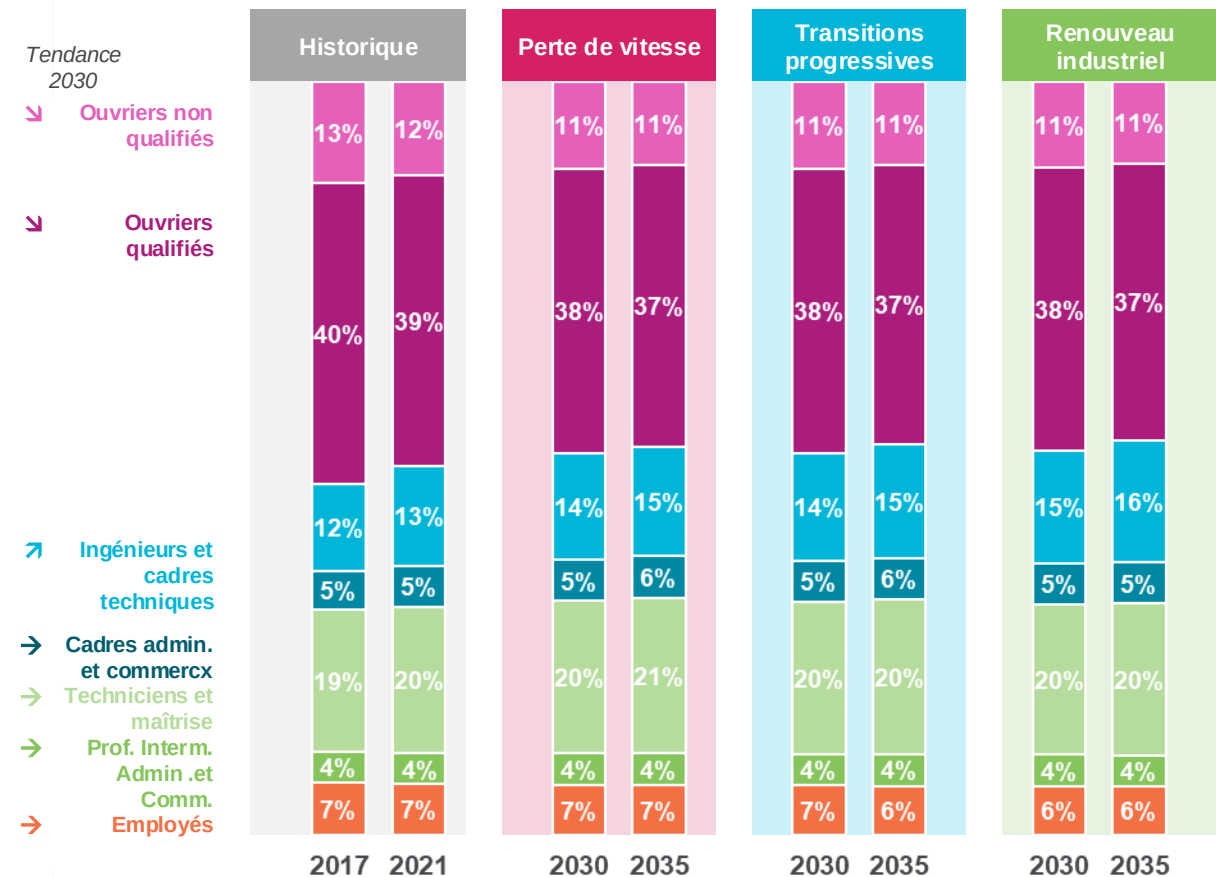
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	65,7	-0,6	2,3	6,5	2,7	2,0	8,9
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>15,0</i>	-0,2	0,5	1,5	1,1	0,5	<i>2,5</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>50,7</i>	-0,4	1,8	5,1	1,5	1,5	<i>6,5</i>
Ingénieurs et cadres	28,0	0,1	0,8	3,1	0,8	1,6	3,1
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>20,5</i>	0,1	0,5	2,2	0,5	1,1	<i>2,2</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>7,5</i>	0,0	0,3	0,8	0,3	0,5	<i>0,9</i>
Professions intermédiaires	33,7	0,0	1,0	3,6	1,7	2,1	4,2
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>27,9</i>	0,0	0,8	3,0	1,2	1,7	<i>3,3</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>5,8</i>	0,0	0,2	0,7	0,4	0,4	<i>0,8</i>
Employés	8,8	-0,1	0,3	1,0	0,6	0,4	1,5
Ensemble	136,2	-0,6	4,3	14,2	5,8	6,1	17,7

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Ensemble de la Métallurgie – Grand-Est

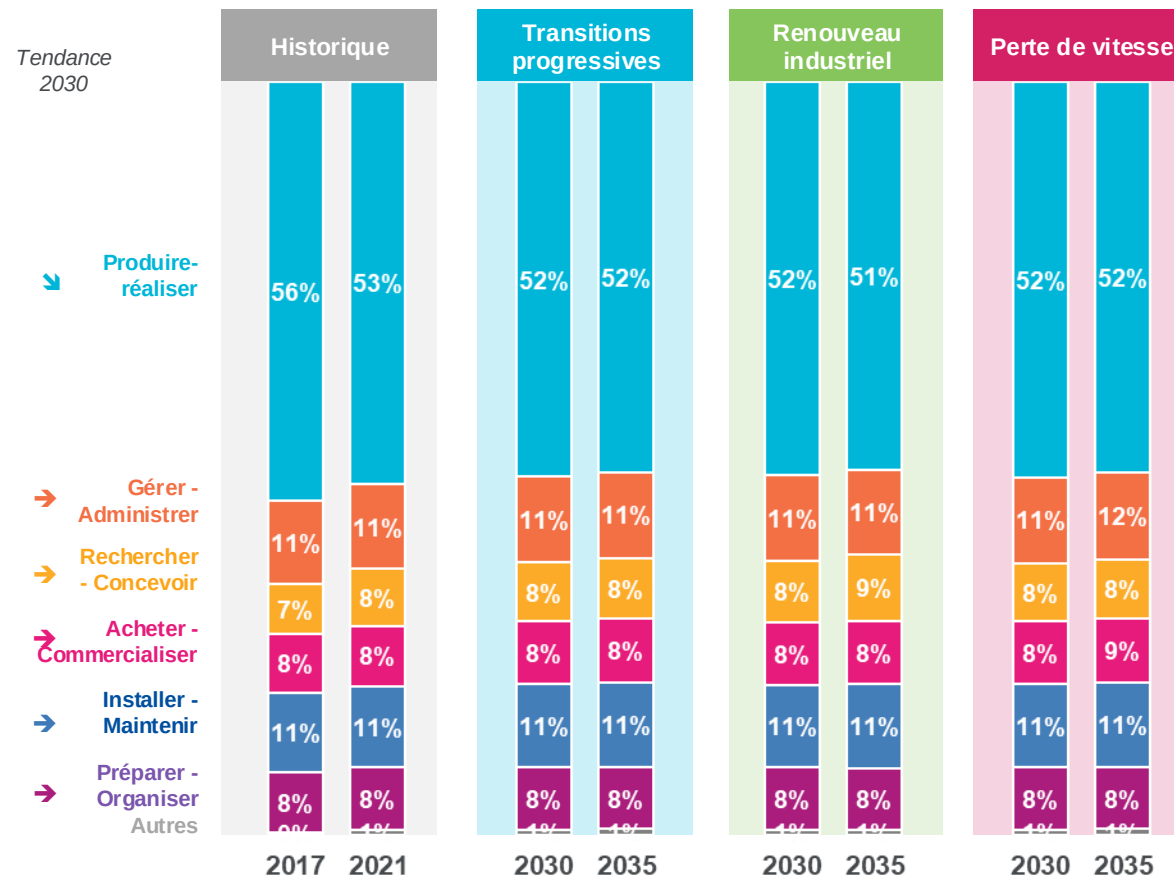
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »

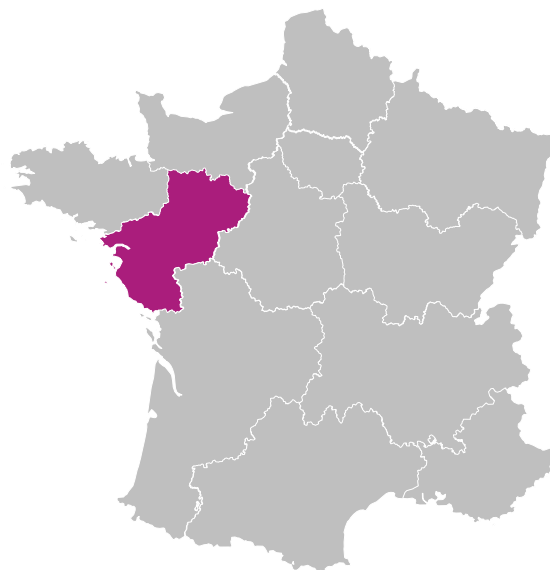


Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés

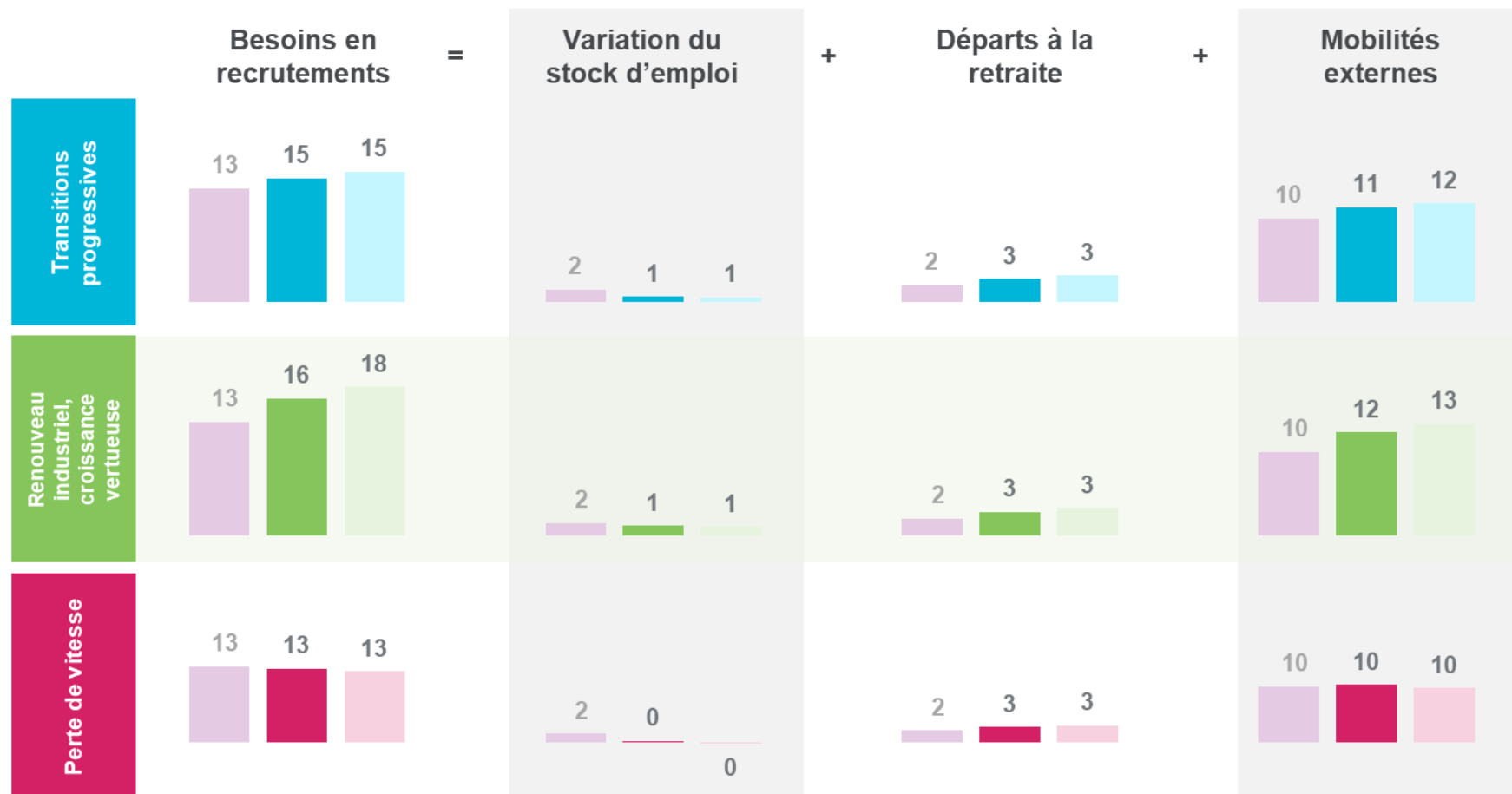


Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Région **Pays de la Loire**



Nombre moyen de recrutements annuels pour l'ensemble de la Métallurgie par scénario
(milliers de salariés, périmètre conventionnel)



L'emploi continuerait de progresser d'environ 1 000 personnes par an en région **Pays de la Loire**, en lien avec la tendance historique.

Les **départs en retraite** généreraient un besoin d'environ **3 000 recrutements / an**, soit un tiers à un quart du total des besoins.

Les **mobilités externes** à l'entreprise sont attendues en accélération dans les scénario vert et bleu, en lien avec la dynamique de l'emploi notamment. Dans le scénario rouge, elles devraient rester stables.

Au total les besoins en recrutement devraient être stables ou progresser dans les trois futurs projetés, **atteignant une fourchette comprise entre 13 et 15 000 personnes / an**.

Source : BDO Advisory d'après INSEE

■ Moyenne 2017-2021 (estimation)

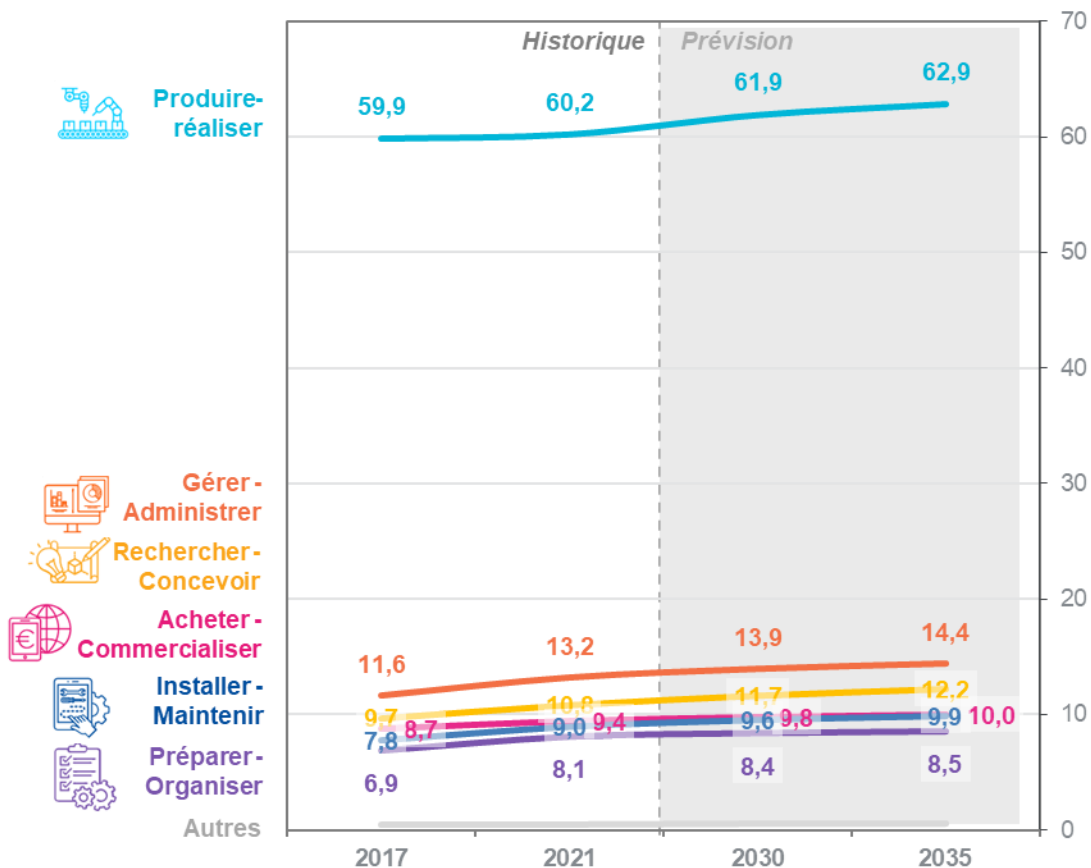
■ ■ Moyenne annuelle 2025-30

■ ■ Moyenne annuelle 2030-35

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Pays de la Loire

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	60,2	7,7	8,1	8,5	9,0	7,0	6,7
Gérer - Administrer	13,2	2,0	2,1	2,1	2,3	1,8	1,7
Rechercher - Concevoir	10,8	1,5	1,6	1,8	2,1	1,3	1,2
Acheter - commercialiser	9,4	1,2	1,3	1,4	1,5	1,1	1,0
Installer - Maintenir	9,0	1,2	1,3	1,4	1,5	1,1	1,1
Préparer - Organiser	8,1	0,9	1,0	1,0	1,1	0,8	0,8
Autres	0,5	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Ensemble	111,2	14,6	15,4	16,3	17,6	13,1	12,5

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Prospective des besoins en recrutement à 2030 et 2035 pour la branche professionnelle Métallurgie – Juin 2024

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source

« Observatoire de la Métallurgie / OPCO 2i » pour toute diffusion.

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Pays de la Loire

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	61,9	0,3	1,5	5,7	1,6	1,2	7,7
Gérer-Administrer	13,9	0,1	0,3	1,5	0,6	0,6	2,0
Rechercher - Concevoir	11,7	0,1	0,3	1,1	0,6	0,6	1,5
Acheter-Commercialiser	9,8	0,1	0,2	1,0	0,4	0,5	1,2
Installer-Maintenir	9,6	0,1	0,2	1,0	0,5	0,6	1,2
Préparer-Organiser	8,4	0,0	0,2	0,8	0,4	0,5	0,9
Autres	0,5	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
Ensemble	115,8	0,6	2,8	11,2	4,1	4,0	14,6

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Pays de la Loire

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

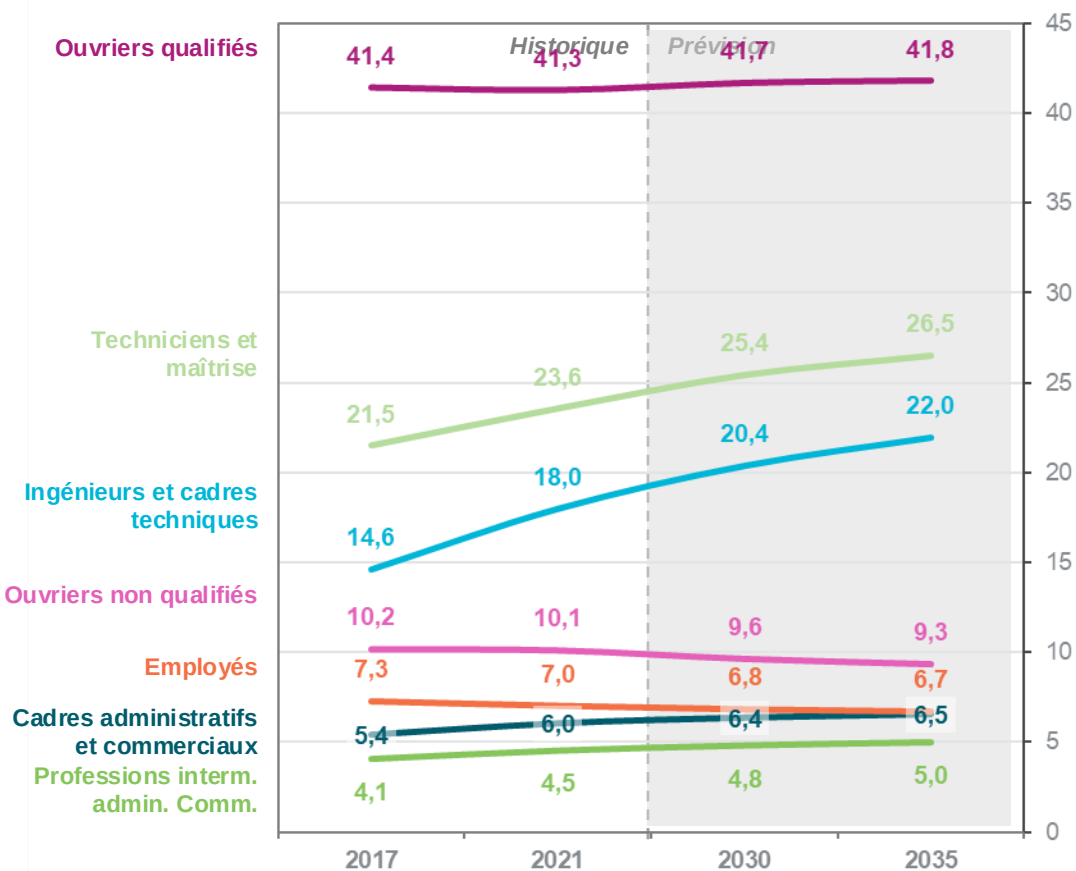
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
		(1)	(2)	(3)	Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	62,9	0,2	1,7	5,9	1,6	1,3	8,1
Gérer-Administrer	14,4	0,1	0,4	1,6	0,7	0,6	2,1
Rechercher - Concevoir	12,2	0,1	0,3	1,2	0,6	0,6	1,6
Acheter-Commercialiser	10,0	0,0	0,3	1,1	0,4	0,5	1,3
Installer-Maintenir	9,9	0,1	0,3	1,1	0,5	0,6	1,3
Préparer-Organiser	8,5	0,0	0,2	0,8	0,4	0,5	1,0
Autres	0,5	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
Ensemble	118,5	0,5	3,2	11,7	4,2	4,2	15,4

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Pays de la Loire

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	51,4	7,1	7,2	7,7	8,0	6,5	6,1
Dont ouvriers non qualifiés	10,1	1,6	1,6	1,7	1,8	1,5	1,4
Dont ouvriers qualifiés	41,3	5,5	5,6	6,0	6,2	5,0	4,7
Ingénieurs et cadres	24,0	2,8	3,1	3,3	3,9	2,3	2,3
Dont Ingénieurs et cadres techniques	18,0	2,0	2,3	2,5	3,0	1,7	1,6
Dont cadres admin. et commerciaux	6,0	0,7	0,8	0,8	0,9	0,7	0,6
Professions intermédiaires	28,1	3,5	3,7	3,8	4,2	3,1	3,0
Dont techniciens et maîtrise	23,6	2,9	3,1	3,1	3,4	2,6	2,5
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	4,5	0,6	0,7	0,7	0,7	0,5	0,5
Employés	7,0	1,1	1,2	1,2	1,3	1,0	1,0
Ensemble	110,6	14,5	15,2	16,1	17,4	13,0	12,4

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Prospective des besoins en recrutement à 2030 et 2035 pour la branche professionnelle Métallurgie – Juin 2024

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source

« Observatoire de la Métallurgie / OPCO 2i » pour toute diffusion.

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Pays de la Loire

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	51,3	0,0	1,4	4,8	2,2	1,3	7,1
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>9,6</i>	0,0	0,3	1,0	0,8	0,3	<i>1,6</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>41,7</i>	0,1	1,1	3,8	1,5	1,0	<i>5,5</i>
Ingénieurs et cadres	26,8	0,4	0,5	2,6	0,7	1,5	2,8
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>20,4</i>	0,3	0,4	1,9	0,5	1,1	<i>2,0</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>6,4</i>	0,0	0,2	0,7	0,3	0,4	<i>0,7</i>
Professions intermédiaires	30,3	0,3	0,7	2,9	1,5	1,9	3,5
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>25,4</i>	0,2	0,6	2,4	1,1	1,5	<i>2,9</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>4,8</i>	0,0	0,1	0,5	0,4	0,4	<i>0,6</i>
Employés	6,8	0,0	0,1	0,7	0,5	0,3	1,1
Ensemble	115,2	0,6	2,7	11,1	5,0	5,0	14,5

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Pays de la Loire

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

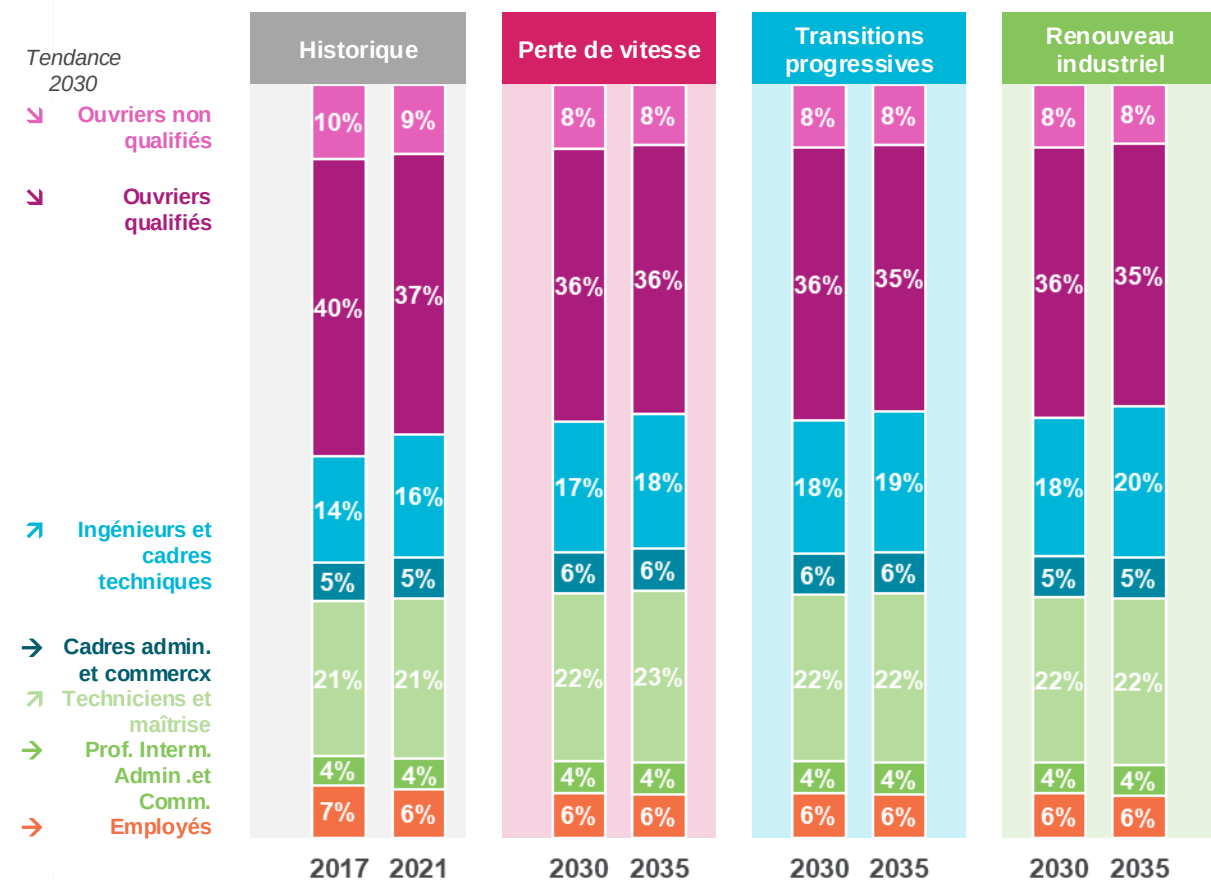
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	51,1	0,0	1,5	4,9	2,2	1,3	7,2
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	9,3	-0,1	0,3	1,0	0,8	0,3	1,6
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	41,8	0,0	1,2	3,9	1,5	1,0	5,6
Ingénieurs et cadres	28,5	0,4	0,7	2,9	0,8	1,6	3,1
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	22,0	0,3	0,5	2,1	0,5	1,1	2,3
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	6,5	0,0	0,2	0,7	0,3	0,4	0,8
Professions intermédiaires	31,5	0,2	0,8	3,1	1,5	2,0	3,7
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	26,5	0,2	0,7	2,6	1,2	1,5	3,1
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	5,0	0,0	0,1	0,6	0,4	0,4	0,7
Employés	6,7	0,0	0,2	0,8	0,5	0,3	1,2
Ensemble	117,9	0,5	3,1	11,6	5,1	5,2	15,2

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Ensemble de la Métallurgie – Pays de la Loire

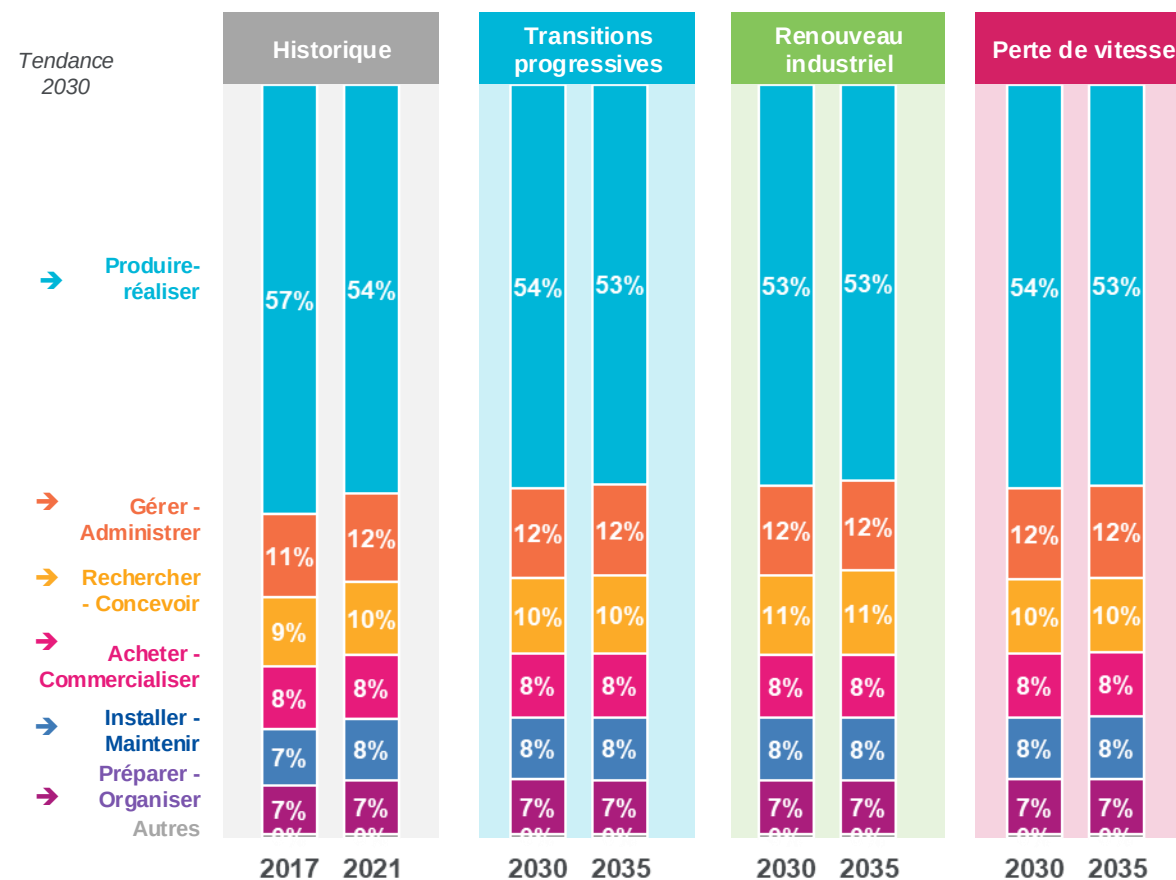
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »



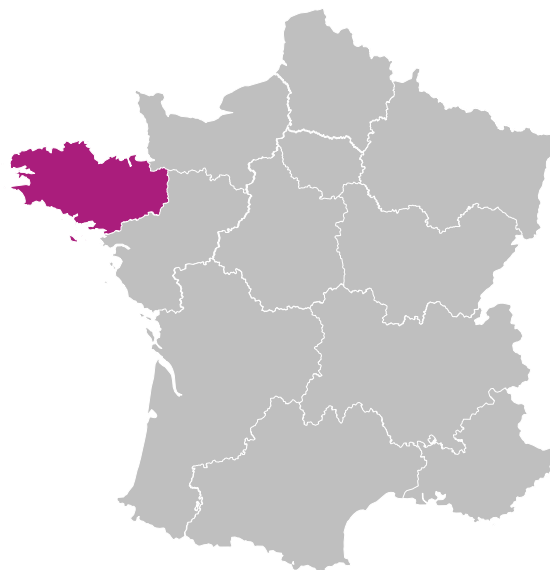
Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés



Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

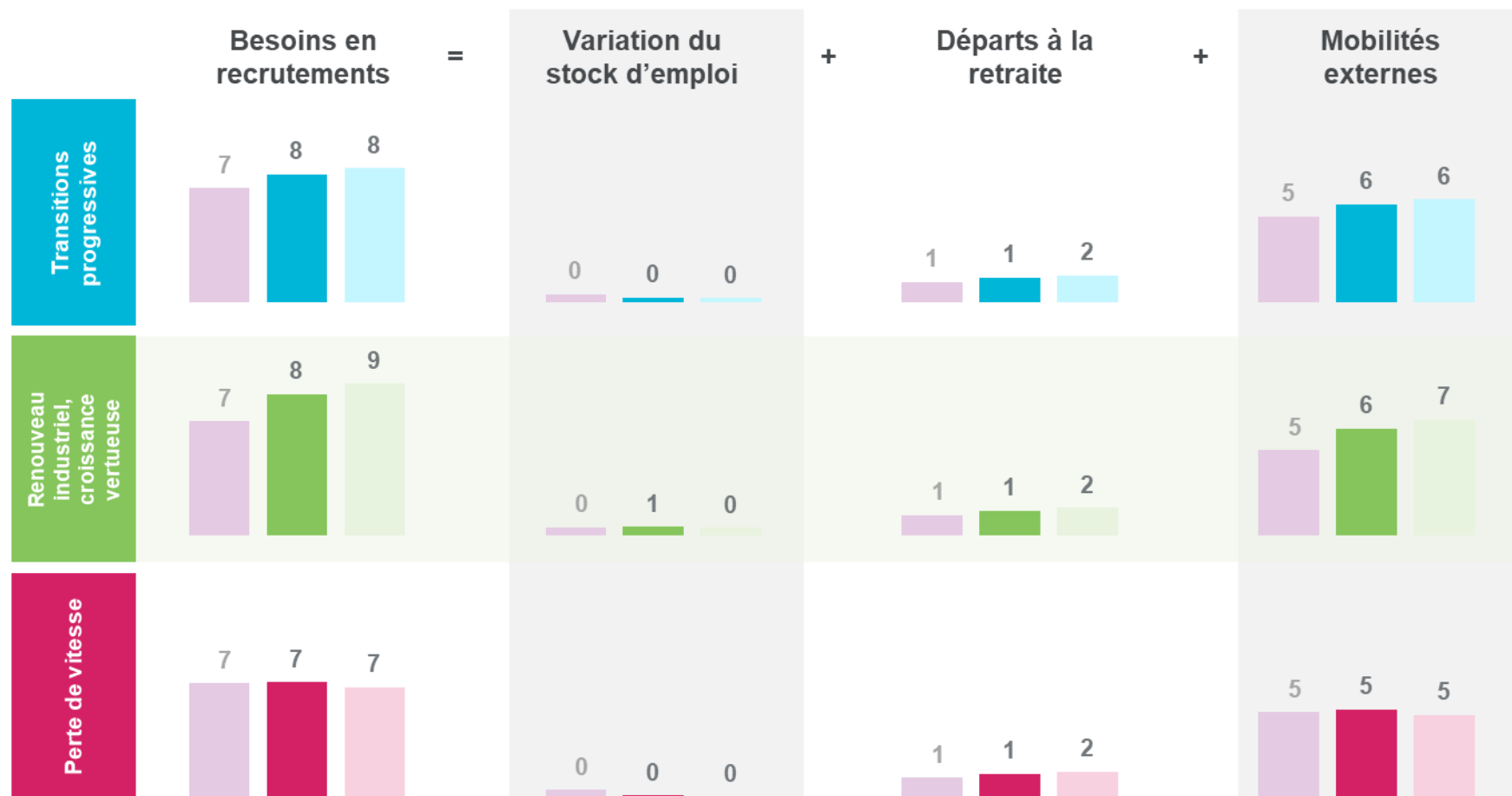
Région Bretagne



Des besoins en recrutement compris entre 7 et 9 000 personnes / an en Bretagne dans un contexte de stabilité de l'emploi



Nombre moyen de recrutements annuels pour l'ensemble de la Métallurgie par scénario
(milliers de salariés, périmètre conventionnel)



En Bretagne, l'emploi devrait progresser modérément entre 2025 et 2030, poursuivant la dynamique des années observées avant 2021.

Les **départs en retraite** génèreraient un besoin d'environ **1 à 2 000 recrutements / an**, soit environ un quart du total des besoins.

Les **mobilités externes** à l'entreprise sont attendues en accélération dans le scénario vert, elles devraient rester globalement stables dans les scénarios bleu et rouge.

Au total les besoins en recrutement devraient rester en ligne avec l'historique dans les scénarios bleu et rouge mais progresser significativement dans le scénario vert. **7 à 9 000 recrutements / an** sont ainsi attendus dans la région.

Source : BDO Advisory d'après INSEE

■ Moyenne 2017-2021 (estimation)

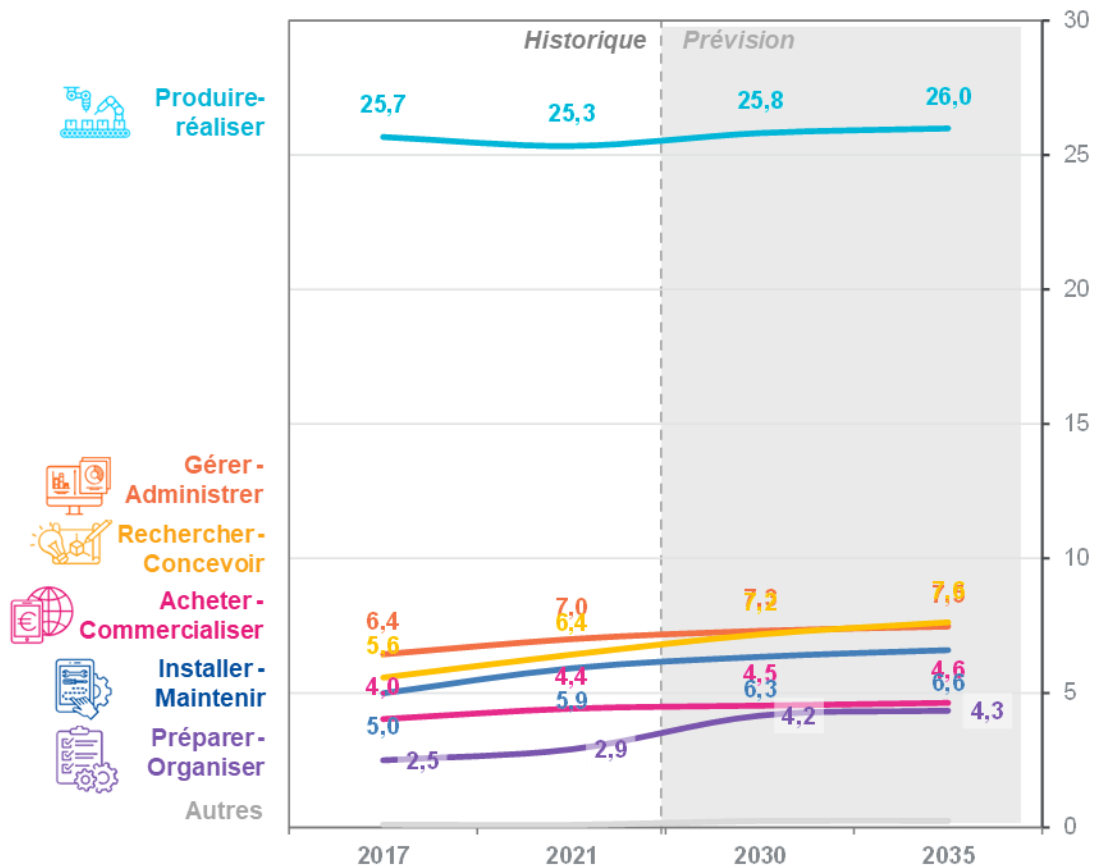
■ ■ Moyenne annuelle 2025-30

■ ■ Moyenne annuelle 2030-35

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Bretagne

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	25,3	3,6	3,7	3,9	4,1	3,3	3,1
Gérer - Administrer	7,0	1,0	1,1	1,1	1,2	0,9	0,9
Rechercher-Concevoir	6,4	1,0	1,1	1,2	1,4	0,9	0,8
Acheter - commercialiser	4,4	0,6	0,6	0,7	0,7	0,5	0,5
Installer - Maintenir	5,9	0,8	0,9	0,9	1,0	0,8	0,7
Préparer - Organiser	2,9	0,5	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5
Autres	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Ensemble	53,2	7,6	8,0	8,4	9,1	6,9	6,6

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Bretagne

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	25,8	0,1	0,7	2,6	1,0	0,7	3,6
Gérer-Administrer	7,3	0,0	0,2	0,8	0,3	0,4	1,0
Rechercher - Concevoir	7,2	0,1	0,2	0,8	0,4	0,4	1,0
Acheter-Commercialiser	4,5	0,0	0,1	0,5	0,2	0,3	0,6
Installer-Maintenir	6,3	0,1	0,2	0,7	0,4	0,4	0,8
Préparer-Organiser	4,2	0,0	0,1	0,4	0,2	0,3	0,5
Autres	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	55,6	0,3	1,5	5,8	2,5	2,4	7,6

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Bretagne

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

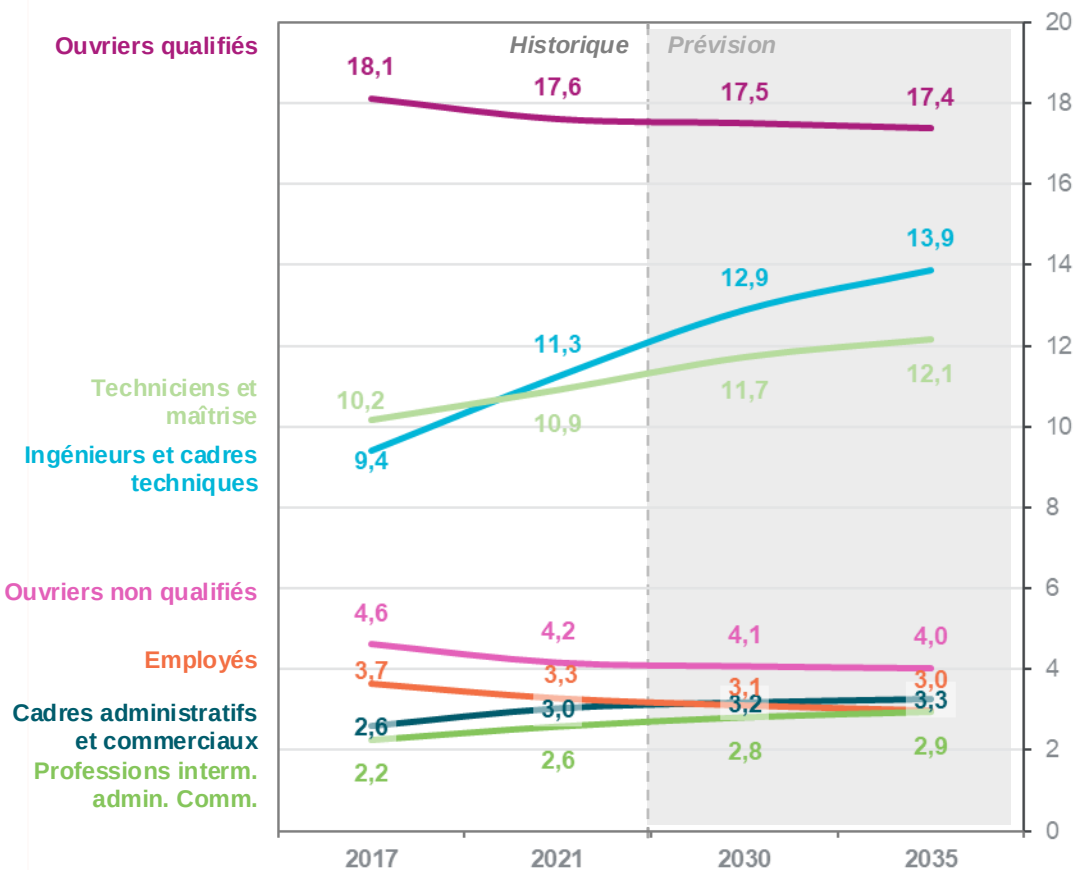
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	26,0	0,0	0,7	2,7	1,0	0,7	3,7
Gérer-Administrer	7,5	0,0	0,2	0,8	0,3	0,4	1,1
Rechercher - Concevoir	7,6	0,1	0,2	0,8	0,4	0,4	1,1
Acheter-Commercialiser	4,6	0,0	0,1	0,5	0,2	0,3	0,6
Installer-Maintenir	6,6	0,0	0,2	0,7	0,4	0,4	0,9
Préparer-Organiser	4,3	0,0	0,1	0,4	0,2	0,3	0,6
Autres	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	56,9	0,3	1,6	6,1	2,6	2,5	8,0

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Bretagne

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	21,8	3,1	3,2	3,4	3,5	2,9	2,7
Dont ouvriers non qualifiés	4,2	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6
Dont ouvriers qualifiés	17,6	2,5	2,5	2,7	2,7	2,3	2,1
Ingénieurs et cadres	14,3	2,1	2,2	2,4	2,7	1,8	1,8
Dont Ingénieurs et cadres techniques	11,3	1,6	1,8	1,9	2,2	1,4	1,4
Dont cadres admin. et commerciaux	3,0	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4
Professions intermédiaires	13,5	2,0	2,1	2,1	2,3	1,8	1,8
Dont techniciens et maîtrise	10,9	1,6	1,7	1,7	1,8	1,5	1,4
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	2,6	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	0,3
Employés	3,3	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5
Ensemble	52,8	7,7	8,1	8,5	9,1	7,1	6,7

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Bretagne

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
		(1)	(2)	(3)	Départs	Arrivées	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	21,6	0,0	0,6	2,2	0,9	0,6	3,1
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>4,1</i>	<i>0,0</i>	<i>0,1</i>	<i>0,4</i>	<i>0,3</i>	<i>0,2</i>	<i>0,7</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>17,5</i>	<i>0,0</i>	<i>0,5</i>	<i>1,8</i>	<i>0,7</i>	<i>0,5</i>	<i>2,5</i>
Ingénieurs et cadres	16,1	0,2	0,4	1,7	0,5	0,7	2,1
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>12,9</i>	<i>0,2</i>	<i>0,3</i>	<i>1,3</i>	<i>0,3</i>	<i>0,5</i>	<i>1,6</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>3,2</i>	<i>0,0</i>	<i>0,1</i>	<i>0,4</i>	<i>0,2</i>	<i>0,2</i>	<i>0,5</i>
Professions intermédiaires	14,5	0,1	0,3	1,5	0,9	0,9	2,0
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>11,7</i>	<i>0,1</i>	<i>0,3</i>	<i>1,2</i>	<i>0,6</i>	<i>0,7</i>	<i>1,6</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>2,8</i>	<i>0,0</i>	<i>0,1</i>	<i>0,3</i>	<i>0,2</i>	<i>0,3</i>	<i>0,4</i>
Employés	3,1	0,0	0,1	0,4	0,3	0,1	0,6
Ensemble	55,3	0,3	1,5	5,8	2,6	2,3	7,7

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Bretagne

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

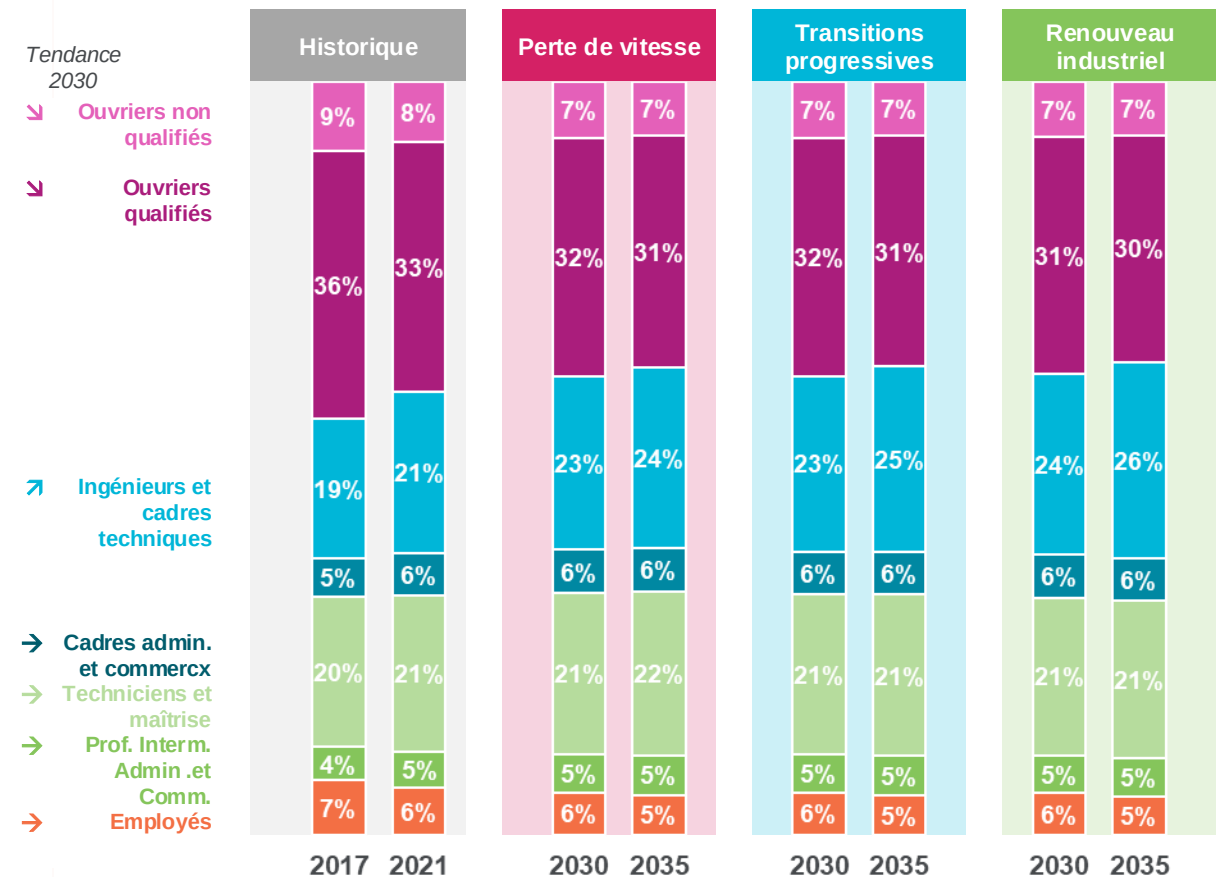
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	21,4	0,0	0,7	2,2	0,9	0,6	3,2
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>4,0</i>	0,0	0,1	0,4	0,3	0,2	<i>0,7</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>17,4</i>	0,0	0,5	1,8	0,7	0,5	<i>2,5</i>
Ingénieurs et cadres	17,1	0,2	0,4	1,8	0,5	0,7	2,2
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>13,9</i>	0,2	0,3	1,4	0,4	0,6	<i>1,8</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>3,3</i>	0,0	0,1	0,4	0,2	0,2	<i>0,5</i>
Professions intermédiaires	15,1	0,1	0,4	1,6	0,9	1,0	2,1
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>12,1</i>	0,1	0,3	1,3	0,7	0,7	<i>1,7</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>2,9</i>	0,0	0,1	0,3	0,2	0,3	<i>0,4</i>
Employés	3,0	0,0	0,1	0,4	0,2	0,1	0,6
Ensemble	56,6	0,3	1,6	6,0	2,6	2,4	8,1

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Ensemble de la Métallurgie – Bretagne

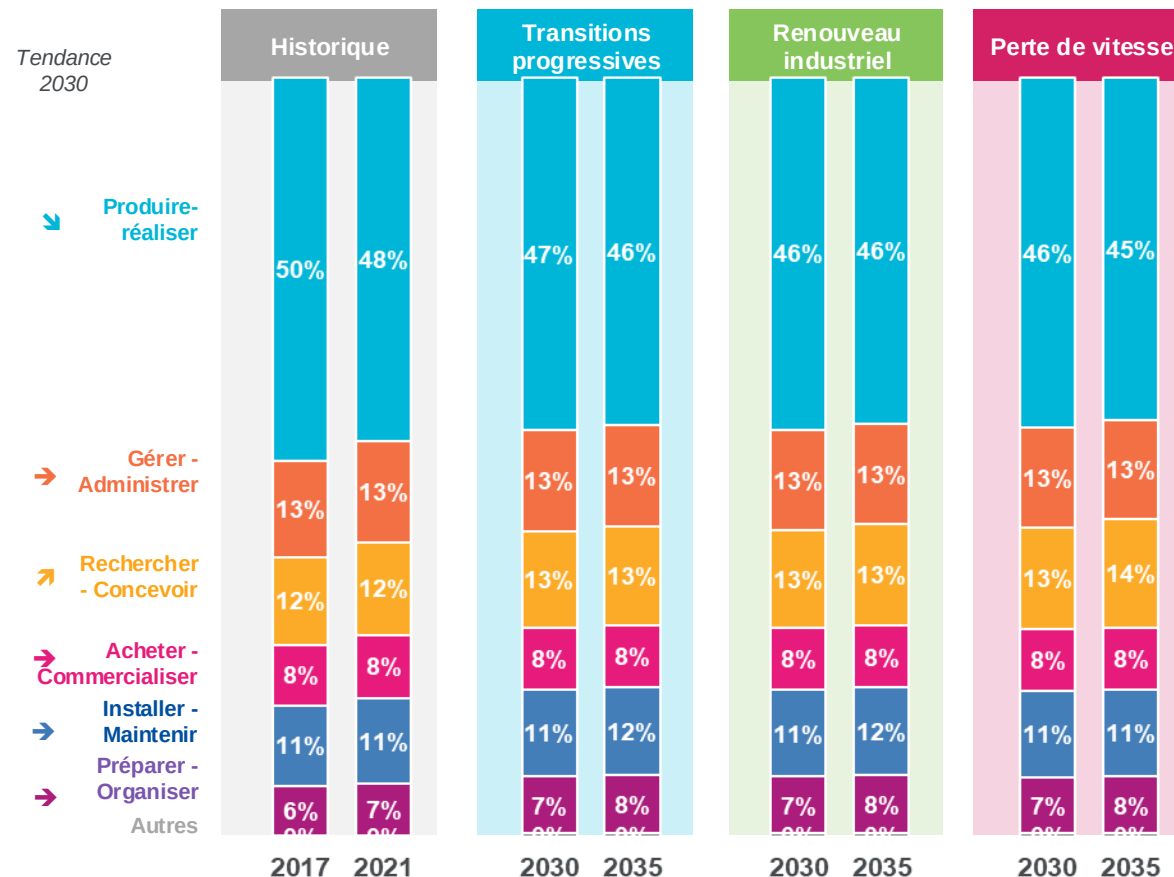
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »

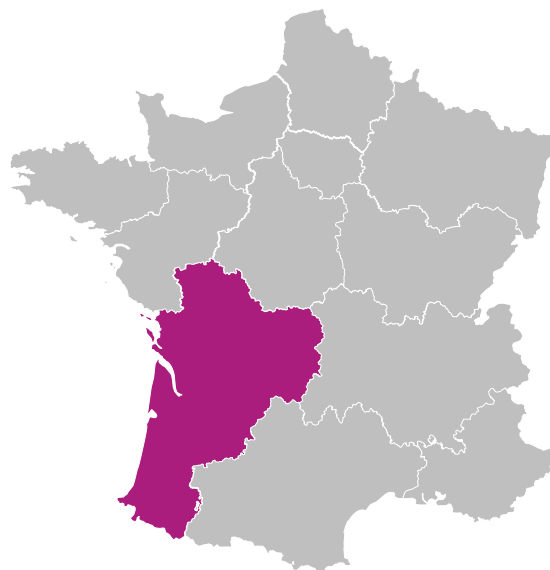


Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés



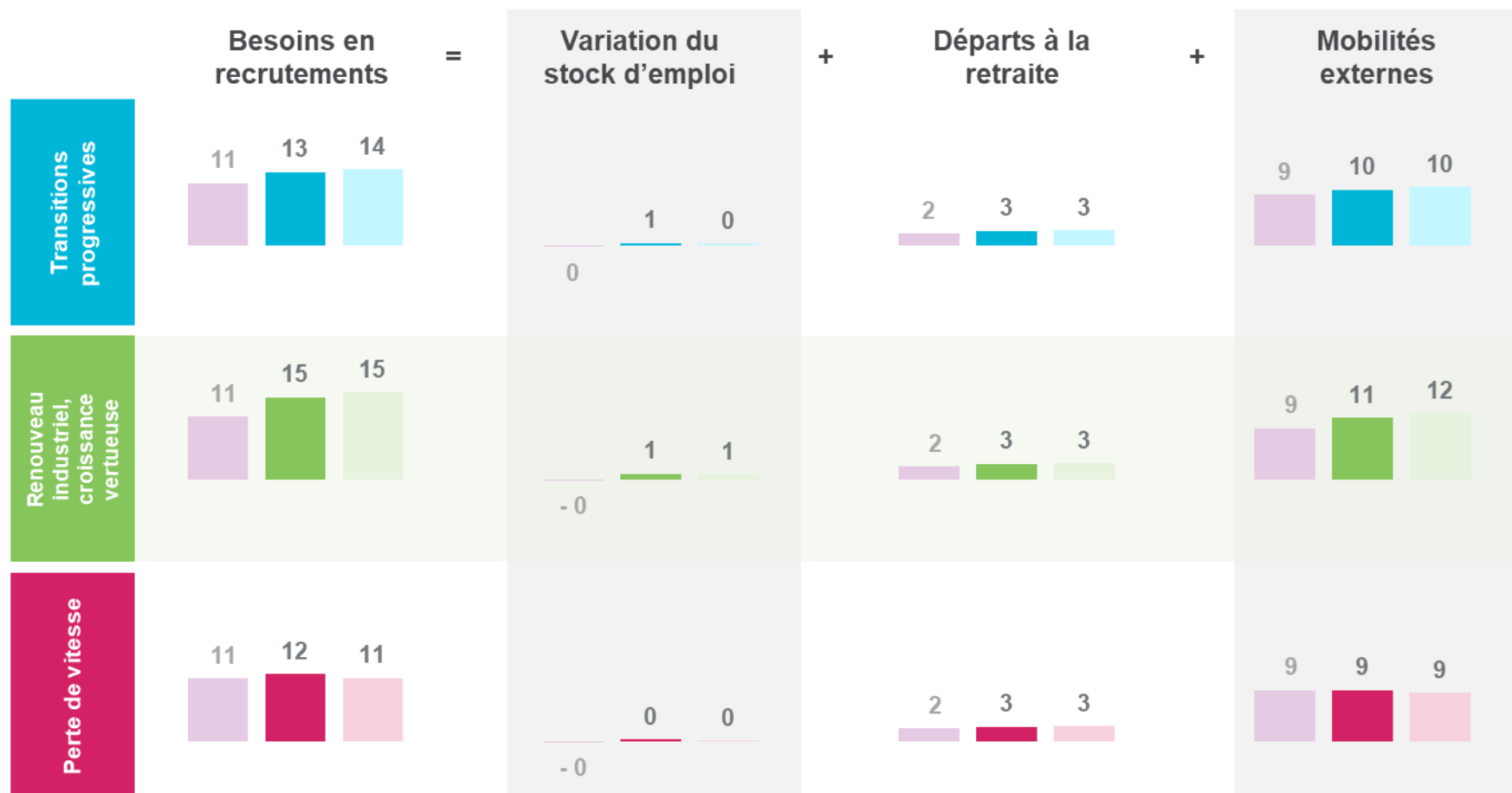
Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Région **Nouvelle Aquitaine**

La Nouvelle Aquitaine bénéficierait du dynamisme du secteur Aéronautique et spatial ; des besoins en recrutement compris entre 10 et 15 000 personnes / an



Nombre moyen de recrutements annuels pour l'ensemble de la Métallurgie par scénario
(milliers de salariés, périmètre conventionnel)



Grâce à une exposition marquée au secteur Aéronautique et spatial, **l'emploi est attendu en hausse** dans deux des trois scénarios en région **Nouvelle-Aquitaine**.

Les **départs à la retraite** génèreraient un besoin d'environ **2 à 3 000 recrutements** par an, en légère accélération par rapport à la période historique.

Les **mobilités externes** à l'entreprise seraient stables dans le scénario rouge mais progresseraient dans les scénarios bleu et vert, représentant ainsi la principale source de besoins en recrutement.

Au total, il est estimé que les entreprises de la région devront **recruter 11 000 à 15 000 salariés / an** entre 2025 et 2035.

Source : BDO Advisory d'après INSEE

■ Moyenne 2017-2021 (estimation)

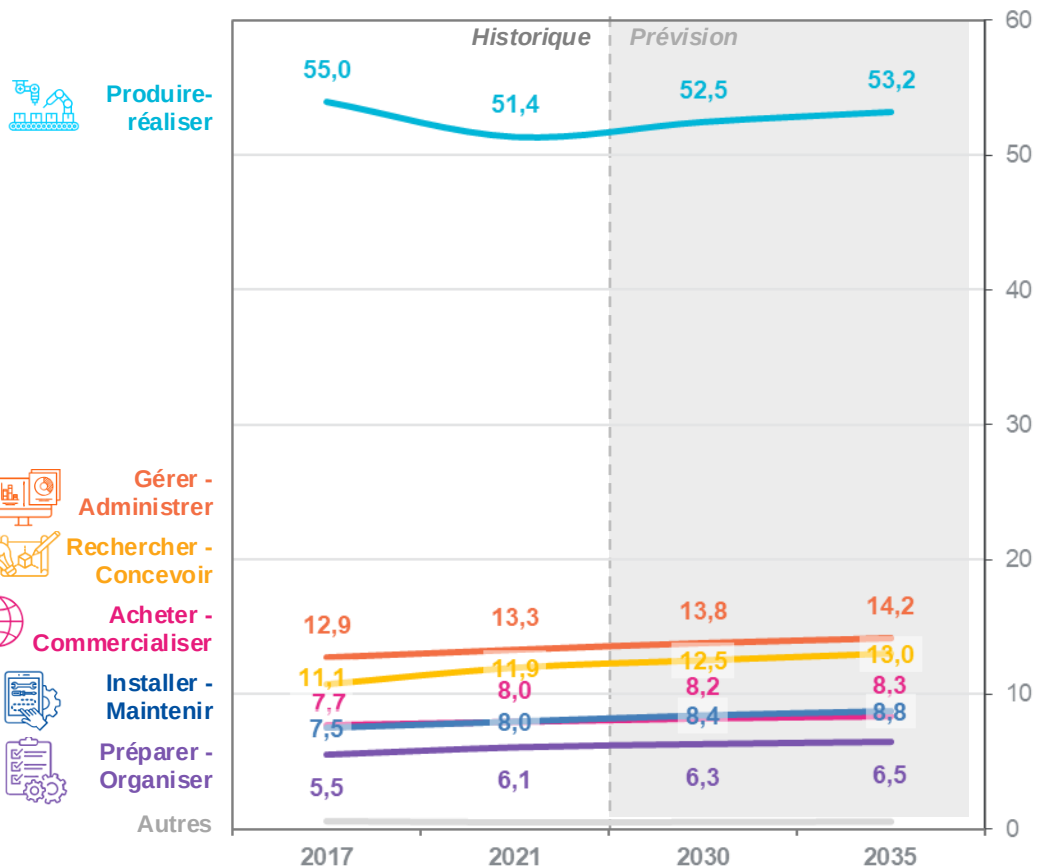
■ ■ Moyenne annuelle 2025-30

■ ■ Moyenne annuelle 2030-35

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Nouvelle-Aquitaine

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	51,4	6,8	6,9	7,4	7,7	6,2	5,9
Gérer - Administrer	13,3	1,9	2,0	2,1	2,2	1,7	1,6
Rechercher - Concevoir	11,9	1,5	1,6	1,8	2,1	1,3	1,3
Acheter - commercialiser	8,0	1,0	1,1	1,1	1,2	0,9	0,9
Installer - Maintenir	8,0	1,1	1,2	1,2	1,3	1,0	1,0
Préparer - Organiser	6,1	0,8	0,9	0,9	1,0	0,7	0,7
Autres	0,5	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Ensemble	99,2	13,2	13,7	14,6	15,5	12,0	11,4

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Nouvelle-Aquitaine

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	52,5	0,2	1,4	4,9	1,5	1,2	6,8
Gérer-Administrer	13,8	0,1	0,4	1,5	0,6	0,6	1,9
Rechercher - Concevoir	12,5	0,1	0,3	1,2	0,6	0,7	1,5
Acheter-Commercialiser	8,2	0,0	0,2	0,9	0,4	0,5	1,0
Installer-Maintenir	8,4	0,1	0,2	0,9	0,4	0,5	1,1
Préparer-Organiser	6,3	0,0	0,2	0,6	0,4	0,4	0,8
Autres	0,5	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
Ensemble	102,3	0,5	2,7	10,0	3,9	3,8	13,2

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Nouvelle-Aquitaine

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

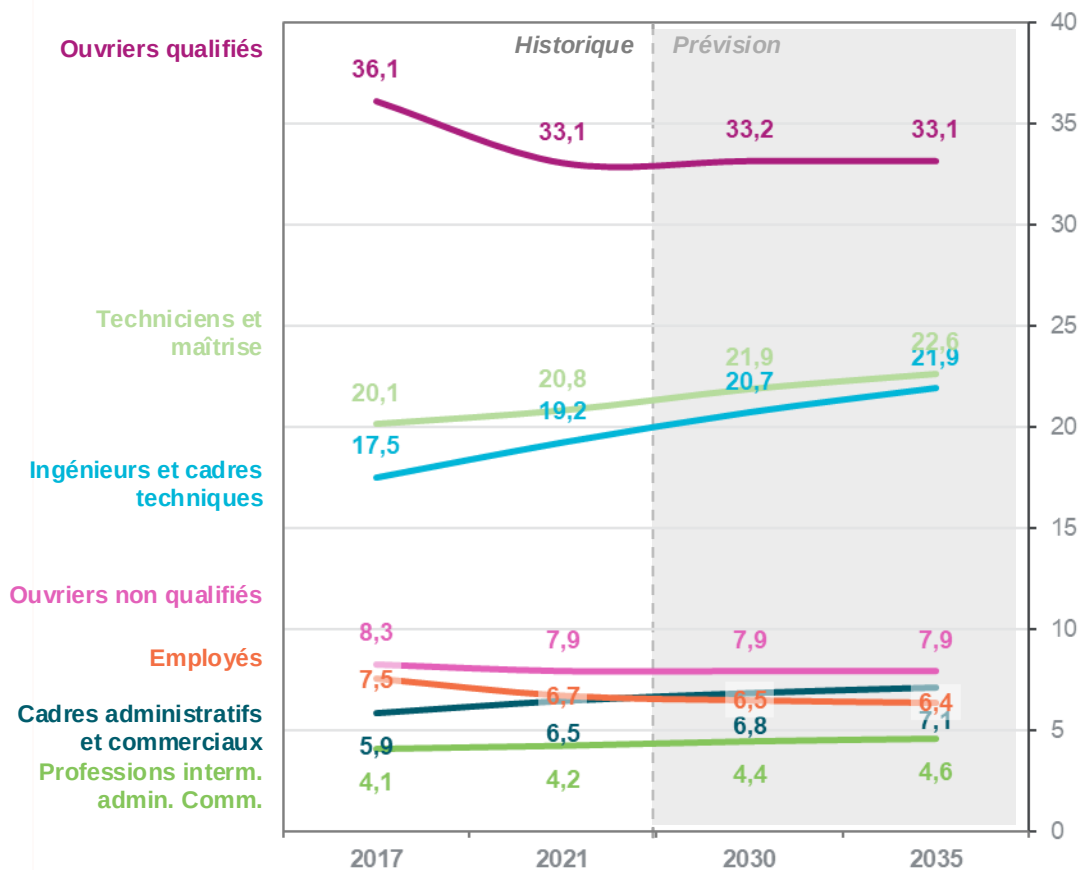
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	53,2	0,1	1,4	5,1	1,5	1,2	6,9
Gérer-Administrer	14,2	0,1	0,4	1,5	0,6	0,7	2,0
Rechercher - Concevoir	13,0	0,1	0,3	1,2	0,6	0,7	1,6
Acheter-Commercialiser	8,3	0,0	0,2	0,9	0,4	0,5	1,1
Installer-Maintenir	8,8	0,1	0,2	1,0	0,5	0,5	1,2
Préparer-Organiser	6,5	0,0	0,2	0,6	0,4	0,4	0,9
Autres	0,6	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
Ensemble	104,5	0,5	2,7	10,4	4,0	3,9	13,7

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Nouvelle-Aquitaine

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	41,0	5,7	5,7	6,1	6,2	5,2	4,8
Dont ouvriers non qualifiés	7,9	1,2	1,2	1,3	1,4	1,2	1,1
Dont ouvriers qualifiés	33,1	4,4	4,4	4,8	4,9	4,1	3,8
Ingénieurs et cadres	25,7	2,9	3,1	3,4	3,9	2,5	2,4
Dont Ingénieurs et cadres techniques	19,2	2,1	2,3	2,6	2,9	1,8	1,7
Dont cadres admin. et commerciaux	6,5	0,8	0,8	0,9	0,9	0,7	0,7
Professions intermédiaires	25,0	3,2	3,4	3,5	3,7	2,9	2,8
Dont techniciens et maîtrise	20,8	2,6	2,7	2,8	3,0	2,4	2,3
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	4,2	0,6	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6
Employés	6,7	1,0	1,0	1,1	1,1	0,9	0,9
Ensemble	98,4	12,8	13,2	14,2	15,0	11,7	11,0

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Nouvelle-Aquitaine

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
		(1)	(2)	(3)	Départs (4)	Arrivées (5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	41,1	0,0	1,2	4,0	1,9	1,4	5,7
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>7,9</i>	<i>0,0</i>	<i>0,2</i>	<i>0,8</i>	<i>0,7</i>	<i>0,5</i>	<i>1,2</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>33,2</i>	<i>0,0</i>	<i>1,0</i>	<i>3,2</i>	<i>1,2</i>	<i>1,0</i>	<i>4,4</i>
Ingénieurs et cadres	27,5	0,3	0,6	2,6	0,8	1,4	2,9
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>20,7</i>	<i>0,3</i>	<i>0,4</i>	<i>1,9</i>	<i>0,5</i>	<i>0,9</i>	<i>2,1</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>6,8</i>	<i>0,1</i>	<i>0,2</i>	<i>0,7</i>	<i>0,3</i>	<i>0,5</i>	<i>0,8</i>
Professions intermédiaires	26,3	0,2	0,6	2,6	1,4	1,6	3,2
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>21,9</i>	<i>0,2</i>	<i>0,5</i>	<i>2,1</i>	<i>1,0</i>	<i>1,3</i>	<i>2,6</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>4,4</i>	<i>0,0</i>	<i>0,1</i>	<i>0,5</i>	<i>0,4</i>	<i>0,4</i>	<i>0,6</i>
Employés	6,5	0,0	0,2	0,7	0,5	0,3	1,0
Ensemble	101,4	0,5	2,6	9,9	4,5	4,7	12,8

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Nouvelle-Aquitaine

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

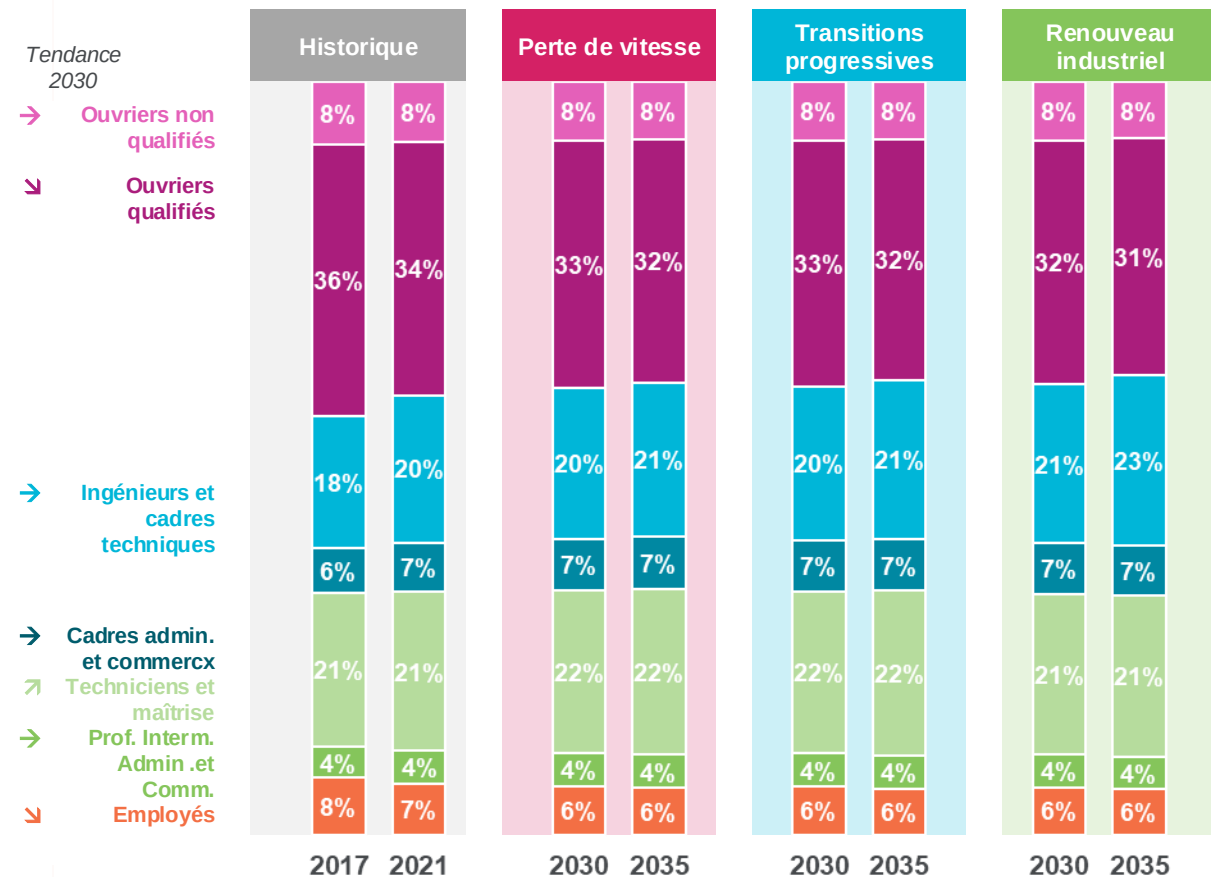
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	41,1	0,0	1,2	4,1	1,9	1,4	5,7
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>7,9</i>	0,0	0,2	0,8	0,7	0,5	<i>1,2</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>33,1</i>	0,0	0,9	3,2	1,2	1,0	<i>4,4</i>
Ingénieurs et cadres	29,0	0,3	0,7	2,8	0,8	1,4	3,1
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>21,9</i>	0,2	0,5	2,0	0,5	1,0	<i>2,3</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>7,1</i>	0,1	0,2	0,8	0,3	0,5	<i>0,8</i>
Professions intermédiaires	27,2	0,2	0,7	2,8	1,4	1,7	3,4
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>22,6</i>	0,2	0,6	2,3	1,0	1,3	<i>2,7</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>4,6</i>	0,0	0,1	0,5	0,4	0,4	<i>0,7</i>
Employés	6,4	0,0	0,2	0,7	0,5	0,3	1,0
Ensemble	103,6	0,4	2,7	10,3	4,6	4,8	13,2

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Ensemble de la Métallurgie – Nouvelle-Aquitaine

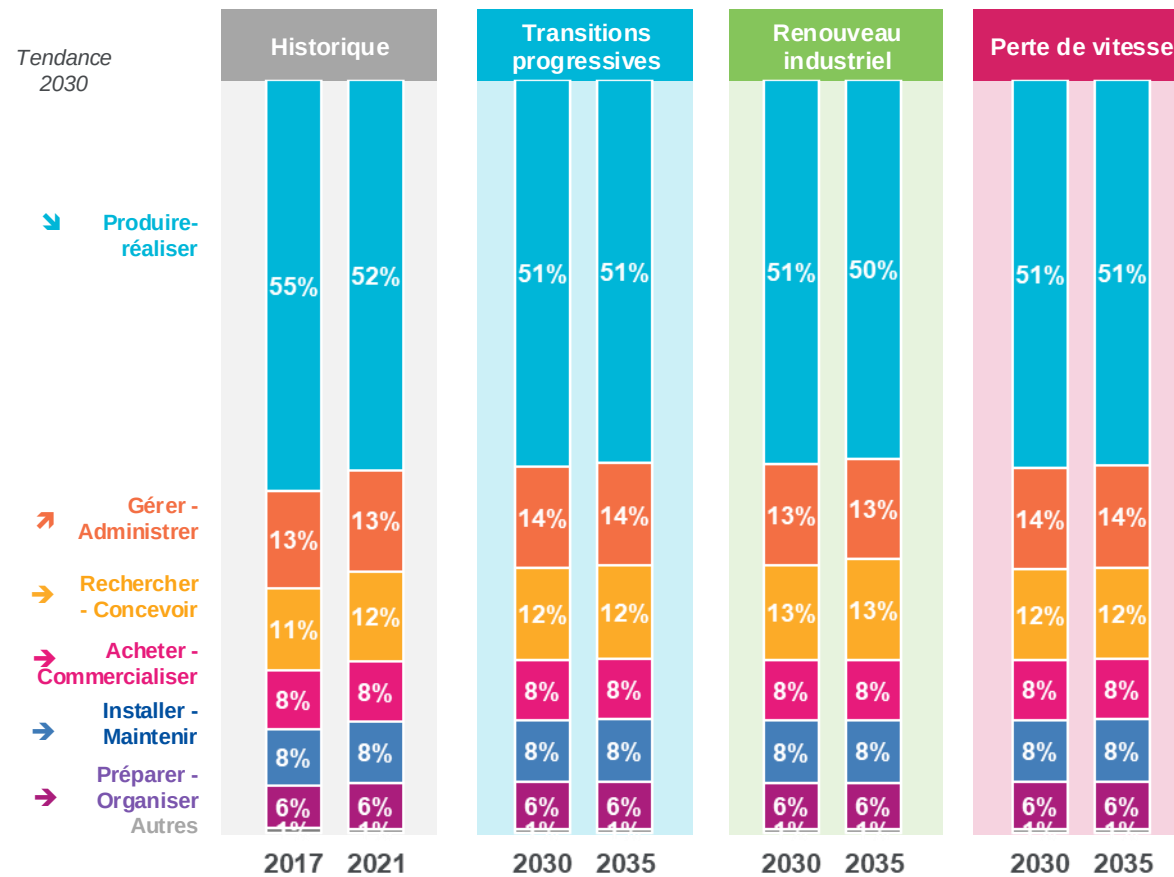
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »



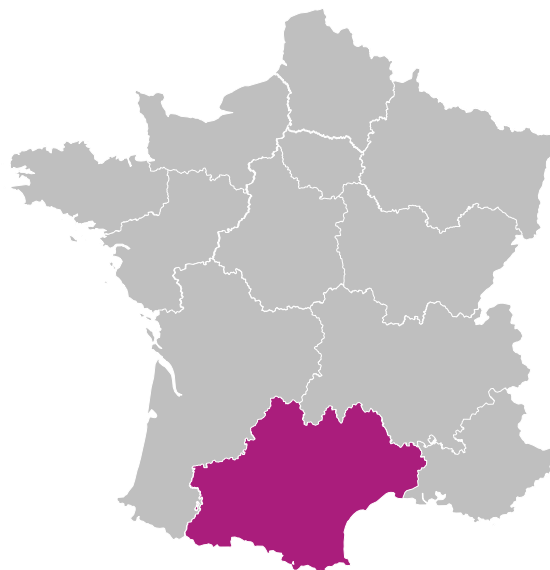
Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés



Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

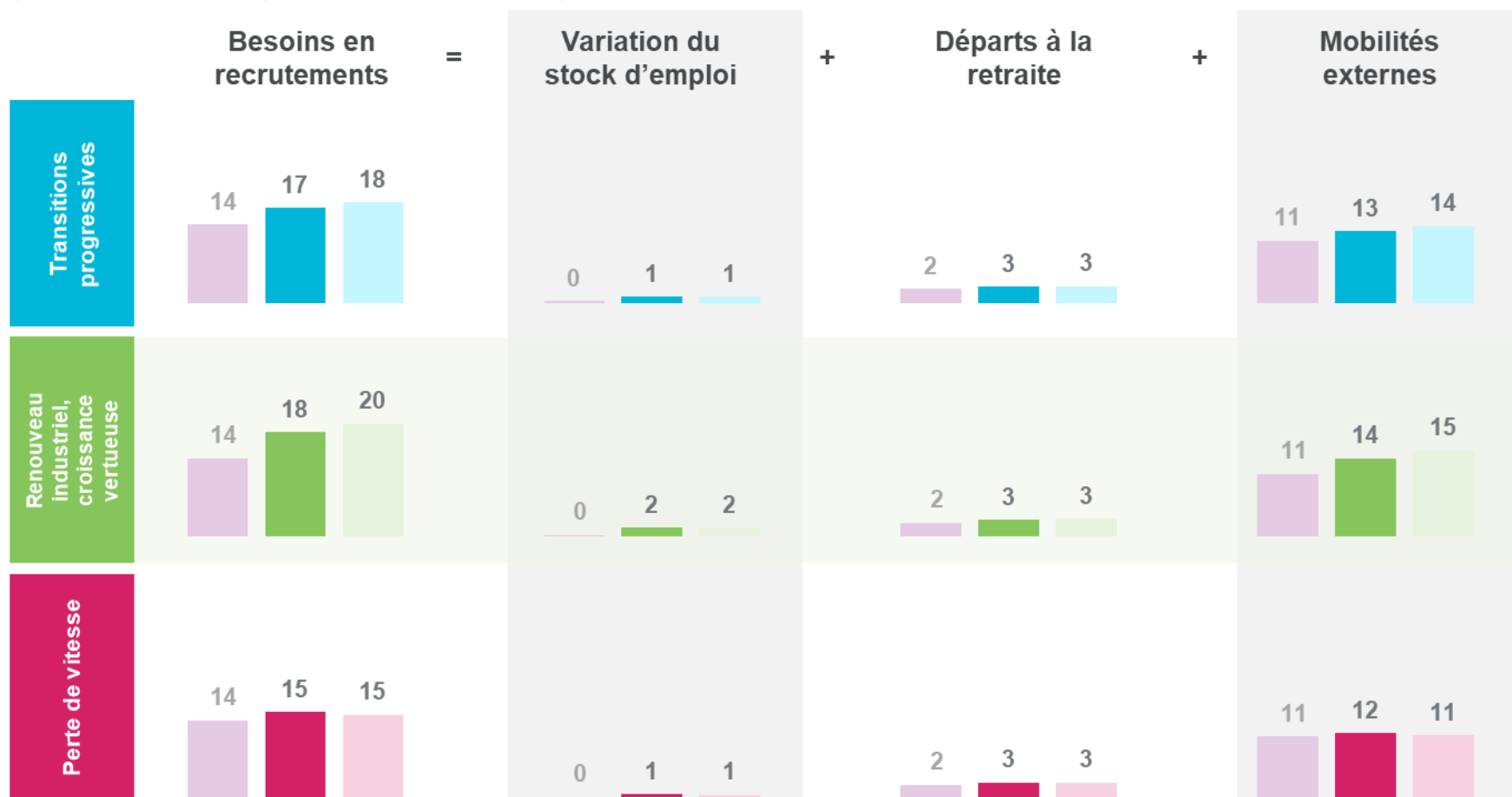
Région Occitanie



En région Occitanie, des besoins en recrutement tirés notamment par le secteur Aéronautique et Spatial et par l'accélération des mobilités



Nombre moyen de recrutements annuels pour l'ensemble de la Métallurgie par scénario
(milliers de salariés, périmètre conventionnel)



En Occitanie, l'emploi afficherait une dynamique positive sous l'impulsion notamment du secteur Aéronautique et spatial, en forte croissance.

Les **départs en retraite** généreraient un besoin d'environ **3 000 recrutements**, soit 15 à 20% des besoins totaux de recrutement.

Les **mobilités externes** à l'entreprise sont attendues en forte accélération dans les scénarios vert et bleu (notamment en lien avec la progression de l'emploi), elles devraient rester globalement stables dans le scénario rouge.

Au total les besoins en recrutement seraient ainsi compris entre **15 et 20 000 personnes / an** selon les scénarios, en hausse global par rapport à l'historique.

Source : BDO Advisory d'après INSEE

■ Moyenne 2017-2021 (estimation)

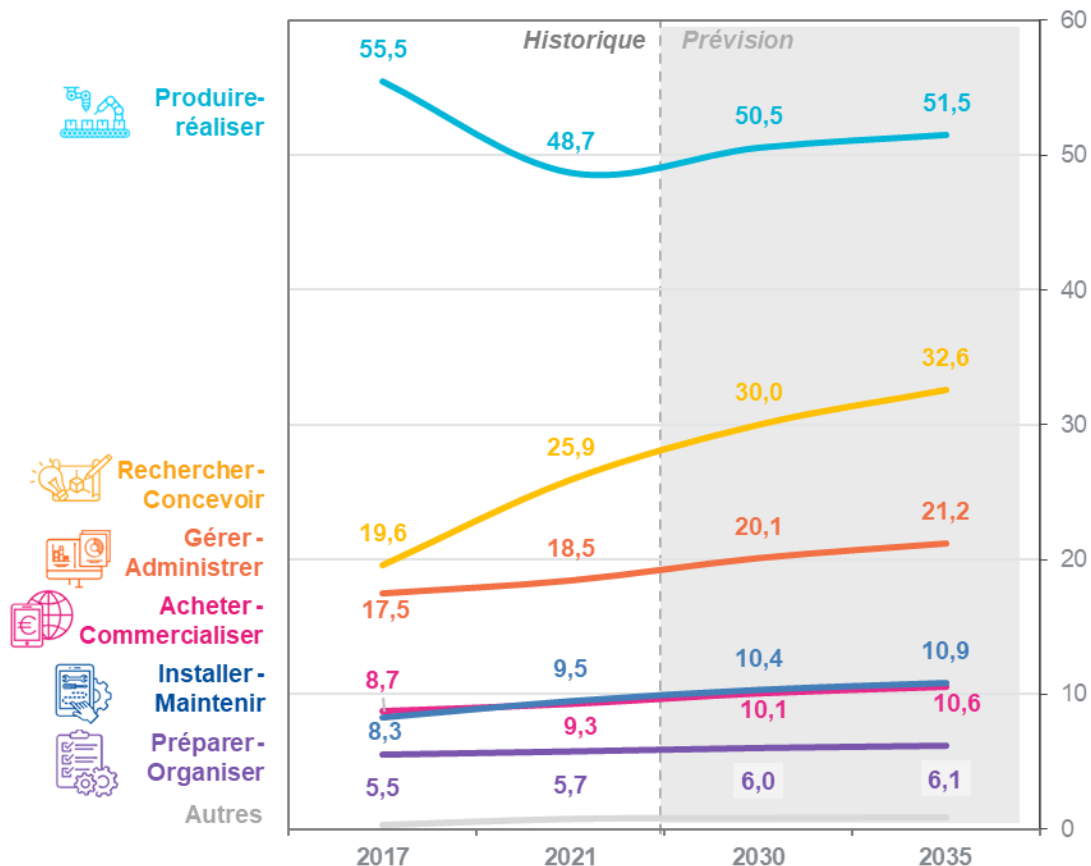
■ ■ Moyenne annuelle 2025-30

■ ■ Moyenne annuelle 2030-35

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Occitanie

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	48,7	6,8	7,0	7,3	7,5	6,3	6,0
Gérer - Administrer	18,5	2,8	3,1	3,0	3,3	2,6	2,6
Rechercher - Concevoir	25,9	3,8	4,2	4,4	5,1	3,4	3,4
Acheter - commercialiser	9,3	1,3	1,4	1,4	1,5	1,2	1,1
Installer - Maintenir	9,5	1,5	1,6	1,6	1,8	1,4	1,3
Préparer - Organiser	5,7	0,8	0,8	0,8	0,9	0,7	0,7
Autres	0,7	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
Ensemble	118,4	17,2	18,1	18,7	20,2	15,7	15,2

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Prospective des besoins en recrutement à 2030 et 2035 pour la branche professionnelle Métallurgie – Juin 2024

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source

« Observatoire de la Métallurgie / OPCO 2i » pour toute diffusion.

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Occitanie

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
					(4)	(5)	
		(1)	(2)	(3)			(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	50,5	0,2	1,2	4,8	1,9	1,3	6,8
Gérer-Administrer	20,1	0,2	0,5	2,2	0,9	1,0	2,8
Rechercher - Concevoir	30,0	0,5	0,7	2,7	1,2	1,3	3,8
Acheter-Commercialiser	10,1	0,1	0,2	1,1	0,5	0,6	1,3
Installer-Maintenir	10,4	0,1	0,2	1,2	0,6	0,6	1,5
Préparer-Organiser	6,0	0,0	0,1	0,6	0,3	0,4	0,8
Autres	0,8	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
Ensemble	127,9	1,2	2,9	12,8	5,5	5,2	17,2

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Occitanie

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

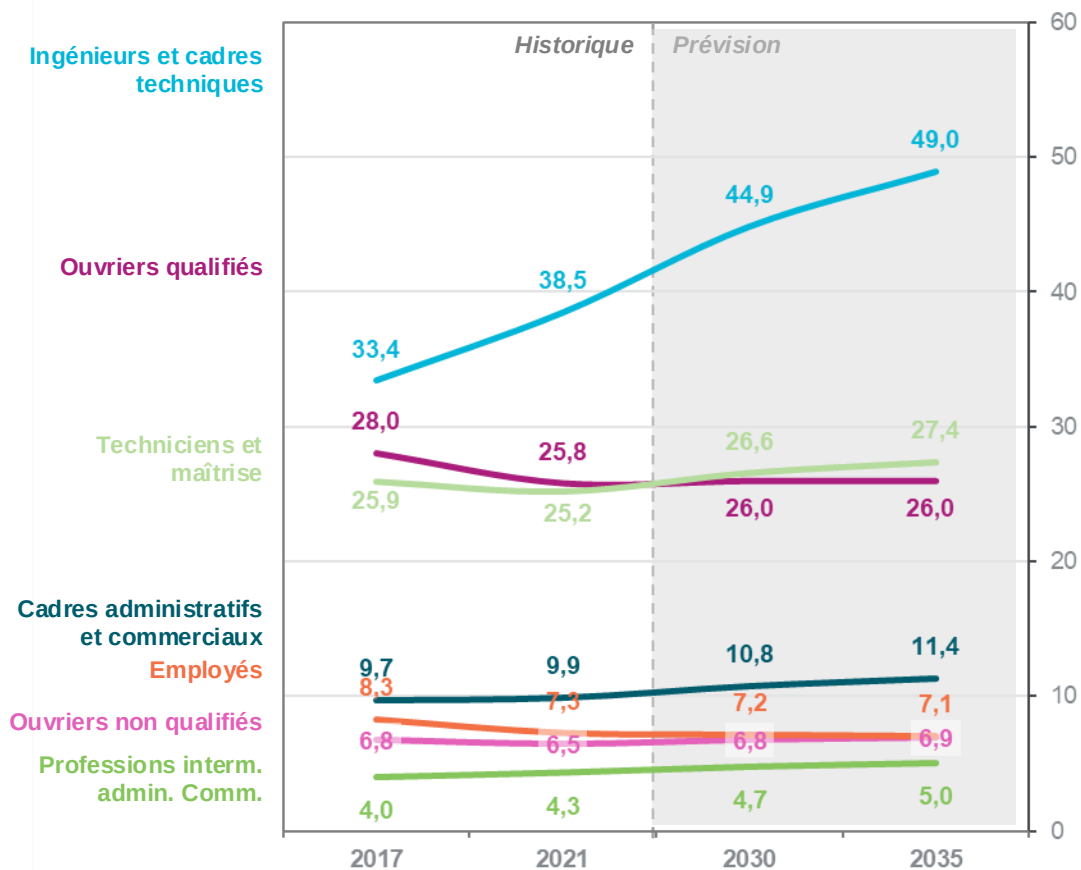
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4+5)
Produire-Réaliser	51,5	0,2	1,2	5,0	2,0	1,4	7,0
Gérer-Administrer	21,2	0,2	0,5	2,4	0,9	1,0	3,1
Rechercher - Concevoir	32,6	0,5	0,7	3,0	1,3	1,4	4,2
Acheter-Commercialiser	10,6	0,1	0,2	1,2	0,5	0,6	1,4
Installer-Maintenir	10,9	0,1	0,2	1,3	0,6	0,7	1,6
Préparer-Organiser	6,1	0,0	0,1	0,6	0,3	0,4	0,8
Autres	0,8	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,2
Ensemble	133,8	1,2	3,1	13,7	5,8	5,5	18,1

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Occitanie

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	32,3	4,7	4,8	5,0	5,1	4,4	4,1
Dont ouvriers non qualifiés	6,5	1,2	1,2	1,2	1,3	1,1	1,0
Dont ouvriers qualifiés	25,8	3,5	3,6	3,8	3,8	3,3	3,1
Ingénieurs et cadres	48,4	6,3	6,8	7,2	8,1	5,6	5,5
Dont Ingénieurs et cadres techniques	38,5	5,1	5,6	5,9	6,8	4,5	4,5
Dont cadres admin. et commerciaux	9,9	1,2	1,3	1,3	1,3	1,1	1,0
Professions intermédiaires	29,5	4,1	4,3	4,4	4,6	3,8	3,6
Dont techniciens et maîtrise	25,2	3,5	3,6	3,7	3,9	3,2	3,1
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	4,3	0,6	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6
Employés	7,3	1,4	1,4	1,4	1,4	1,3	1,2
Ensemble	117,4	16,4	17,3	18,0	19,3	15,0	14,4

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Occitanie

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	32,7	0,1	0,8	3,3	1,9	1,3	4,7
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	6,8	0,0	0,2	0,7	0,7	0,4	1,2
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	26,0	0,0	0,6	2,6	1,2	0,9	3,5
Ingénieurs et cadres	55,7	0,9	1,2	5,2	1,1	2,2	6,3
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	44,9	0,8	0,9	4,1	0,8	1,4	5,1
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	10,8	0,1	0,3	1,2	0,4	0,8	1,2
Professions intermédiaires	31,3	0,2	0,8	3,3	1,7	1,9	4,1
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	26,6	0,2	0,6	2,7	1,3	1,4	3,5
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	4,7	0,1	0,1	0,6	0,4	0,5	0,6
Employés	7,2	0,0	0,2	0,8	0,7	0,3	1,4
Ensemble	126,9	1,2	2,9	12,7	5,4	5,7	16,4

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Occitanie

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

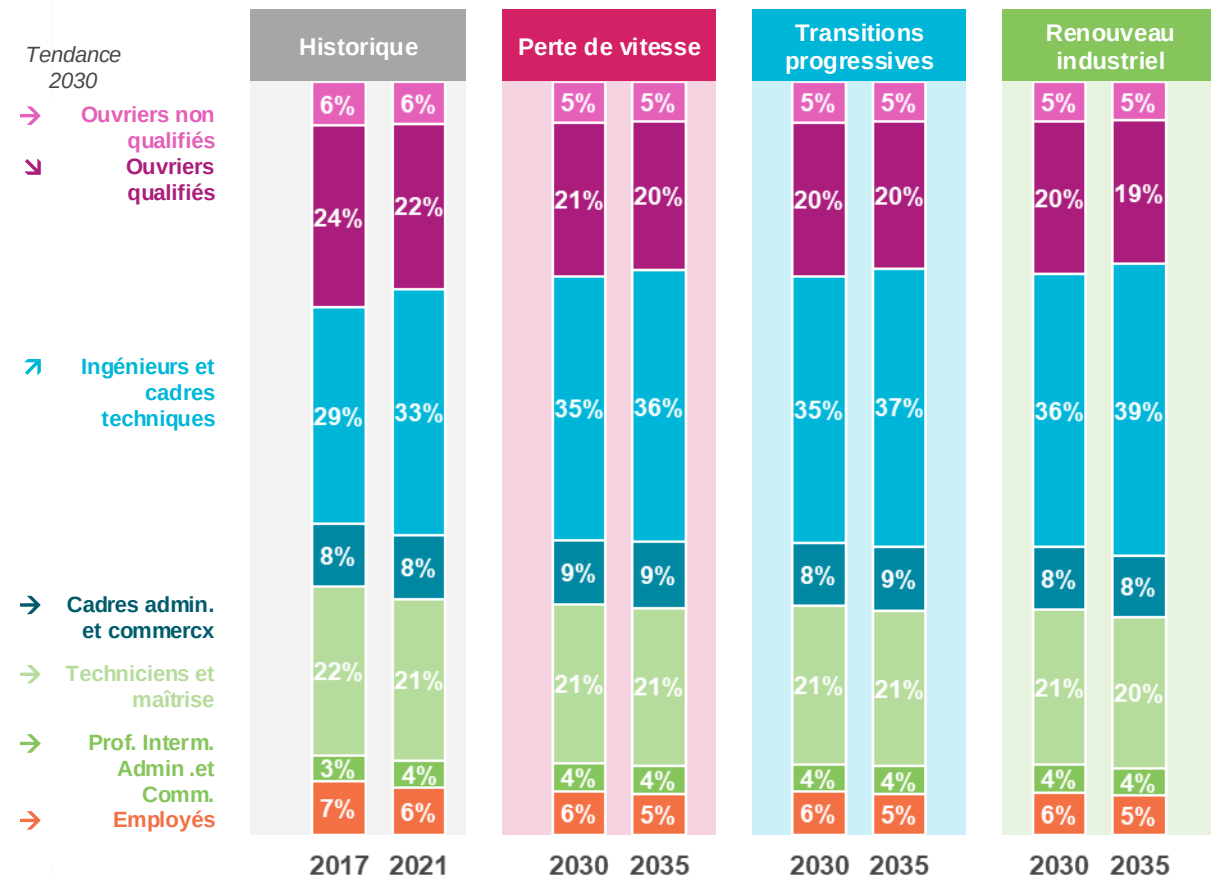
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	32,9	0,0	0,8	3,4	1,9	1,4	4,8
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>6,9</i>	0,0	0,2	0,8	0,7	0,4	<i>1,2</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>26,0</i>	0,0	0,6	2,7	1,2	0,9	<i>3,6</i>
Ingénieurs et cadres	60,3	0,9	1,3	5,8	1,2	2,4	6,8
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>49,0</i>	0,8	1,0	4,5	0,8	1,5	<i>5,6</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>11,4</i>	0,1	0,3	1,2	0,4	0,8	<i>1,3</i>
Professions intermédiaires	32,4	0,2	0,8	3,5	1,8	2,0	4,3
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>27,4</i>	0,2	0,7	2,9	1,4	1,5	<i>3,6</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>5,0</i>	0,1	0,1	0,6	0,4	0,5	<i>0,7</i>
Employés	7,1	0,0	0,2	0,8	0,7	0,3	1,4
Ensemble	132,7	1,2	3,0	13,5	5,6	6,0	17,3

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Ensemble de la Métallurgie – Occitanie

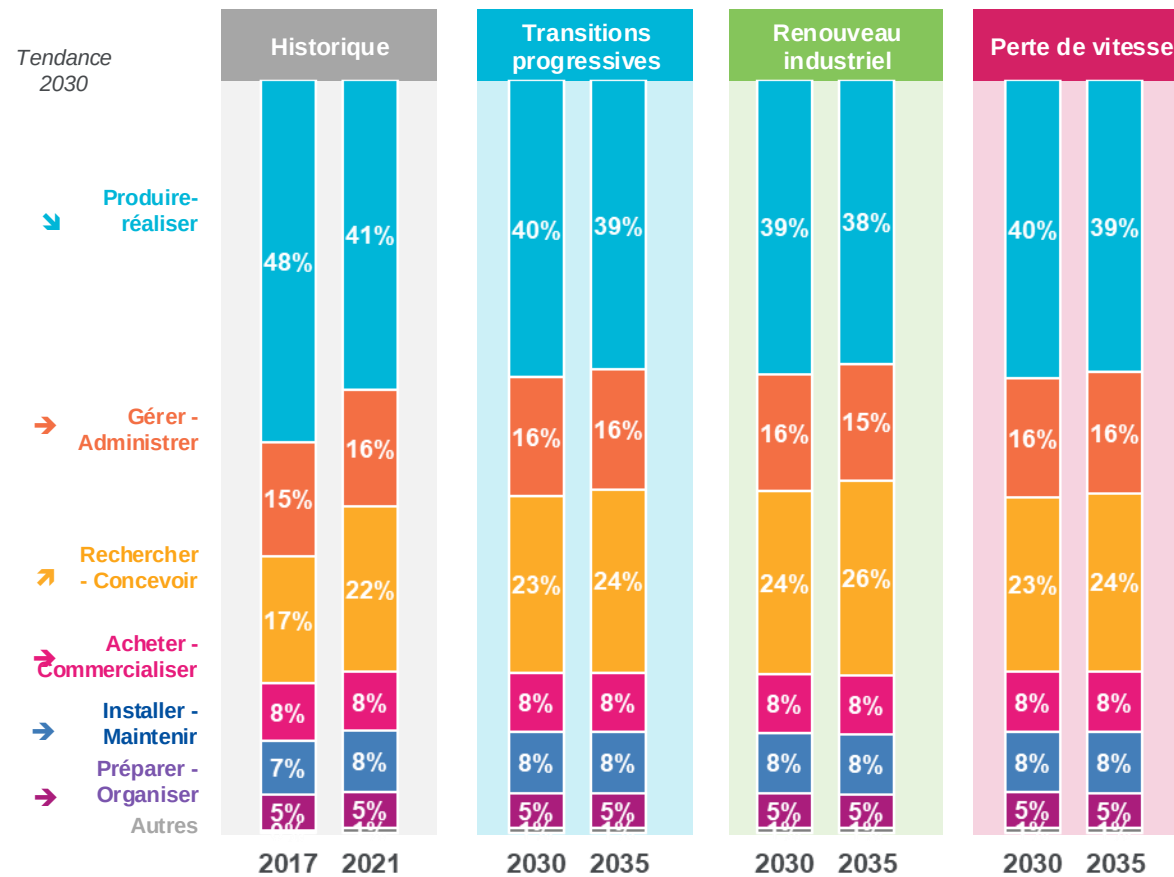
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »

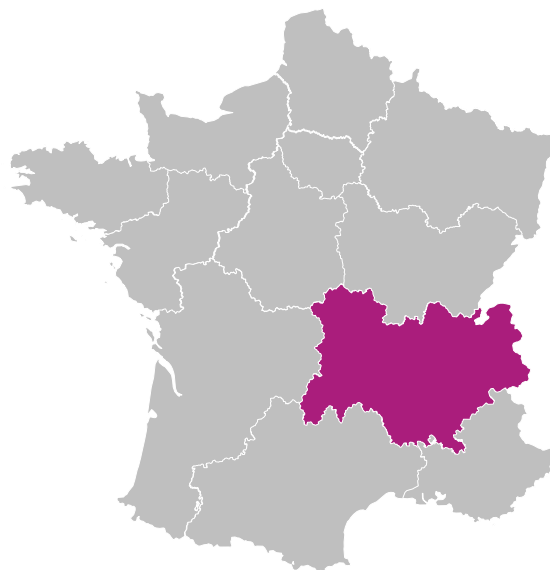


Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés



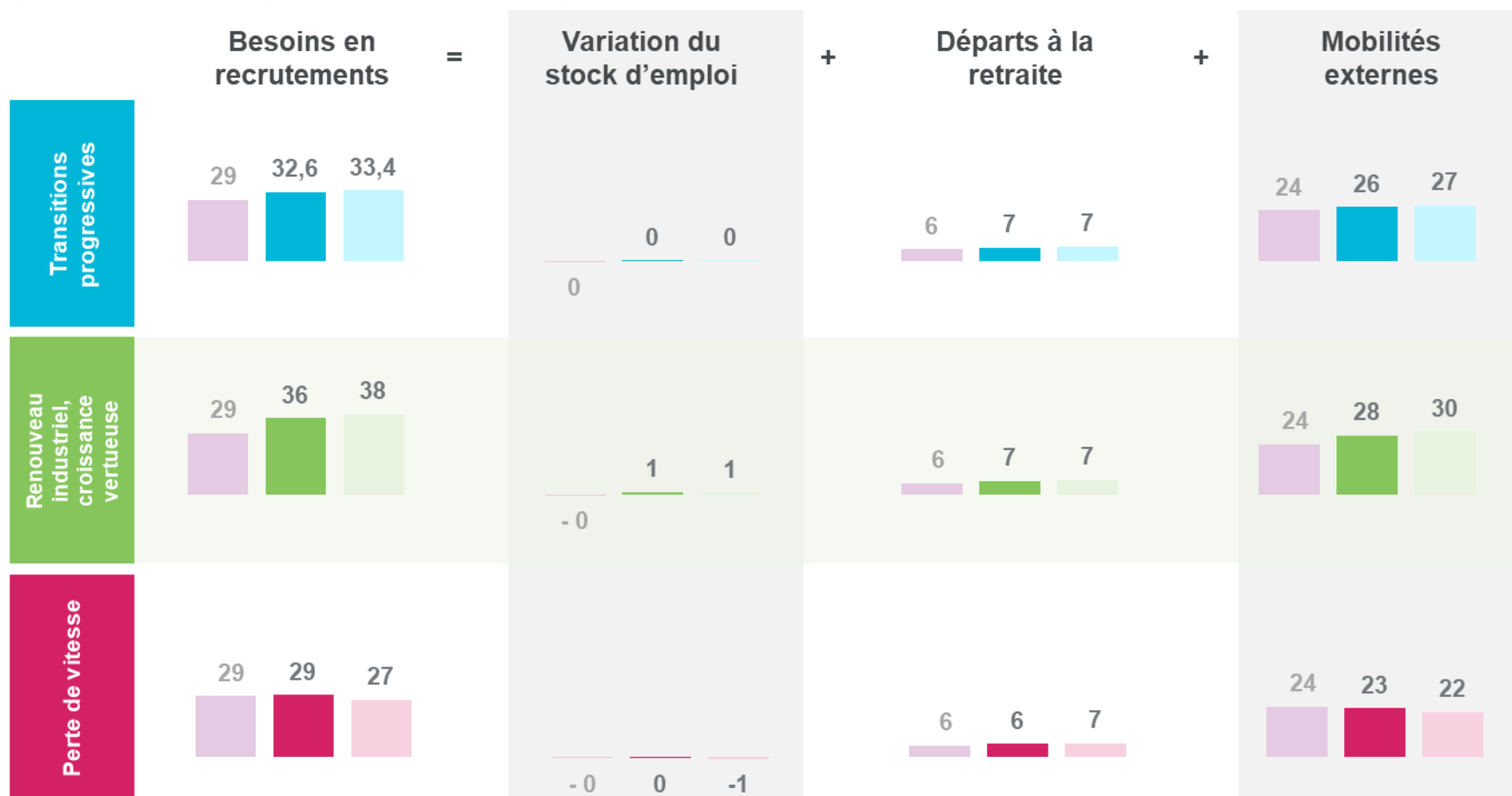
Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Région **Auvergne-Rhône-Alpes**

De 30 à 40 000 personnes à recruter chaque année en Auvergne-Rhône-Alpes, une évolution de l'emploi contrastée selon les scénarios



Nombre moyen de recrutements annuels pour l'ensemble de la Métallurgie par scénario
(milliers de salariés, périmètre conventionnel)



L'emploi afficherait des dynamiques contrastées selon les scénarios et varierait ainsi chaque année dans une fourchette comprise entre -1 000 et +1 000 emplois.

Les **départs à la retraite** sont attendus stables, autour de **7 000 / an**, représentant ainsi un cinquième à un quart des besoins en recrutement totaux.

Les **mobilités** devraient progresser dans les scénarios bleu et vert tandis qu'elles sont attendues en recul dans le scénario rouge.

Au total, les besoins en recrutement seraient compris entre **~30 et 40 000 personnes / an**.

Source : BDO Advisory d'après INSEE

■ Moyenne 2017-2021 (estimation)

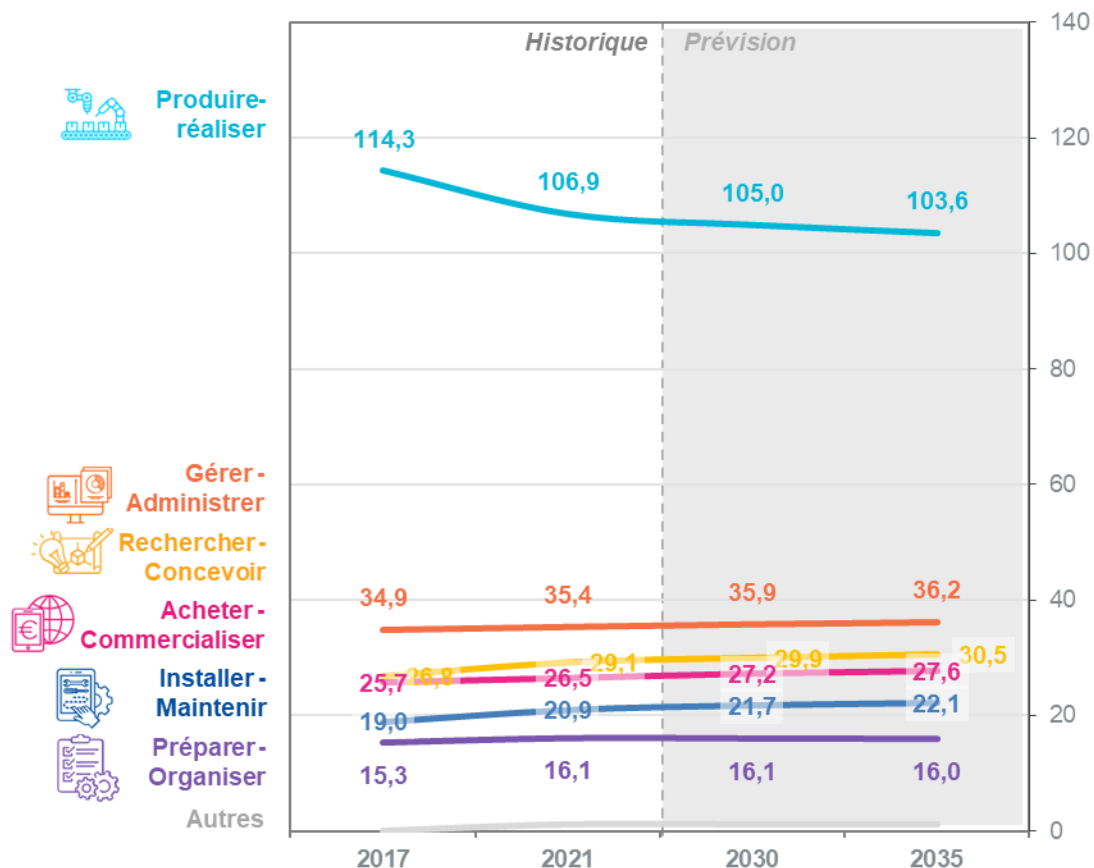
■ ■ Moyenne annuelle 2025-30

■ ■ Moyenne annuelle 2030-35

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Auvergne-Rhône-Alpes

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	106,9	14,2	14,3	15,6	16,1	12,9	11,8
Gérer - Administrer	35,4	5,2	5,4	5,7	6,0	4,7	4,5
Rechercher - Concevoir	29,1	4,2	4,4	5,0	5,6	3,6	3,4
Acheter - commercialiser	26,5	3,6	3,7	3,9	4,2	3,2	3,0
Installer - Maintenir	20,9	3,0	3,1	3,3	3,5	2,7	2,5
Préparer - Organiser	16,1	2,0	2,1	2,2	2,3	1,8	1,7
Autres	1,3	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2
Ensemble	236,2	32,4	33,3	36,0	38,0	29,3	27,1

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Prospective des besoins en recrutement à 2030 et 2035 pour la branche professionnelle Métallurgie – Juin 2024

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source

« Observatoire de la Métallurgie / OPCO 2i » pour toute diffusion.

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Auvergne-Rhône-Alpes

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
					(4)	(5)	
		(1)	(2)	(3)			(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	105,0	-0,2	2,9	11,0	3,2	2,7	14,2
Gérer-Administrer	35,9	0,1	1,0	4,1	1,7	1,7	5,2
Rechercher - Concevoir	29,9	0,1	0,8	3,4	1,7	1,8	4,2
Acheter-Commercialiser	27,2	0,1	0,8	3,1	1,2	1,5	3,6
Installer-Maintenir	21,7	0,1	0,6	2,4	1,1	1,3	3,0
Préparer-Organiser	16,1	0,0	0,4	1,7	0,8	0,9	2,0
Autres	1,3	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,2
Ensemble	237,0	0,3	6,5	25,7	9,7	9,9	32,4

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Auvergne-Rhône-Alpes

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

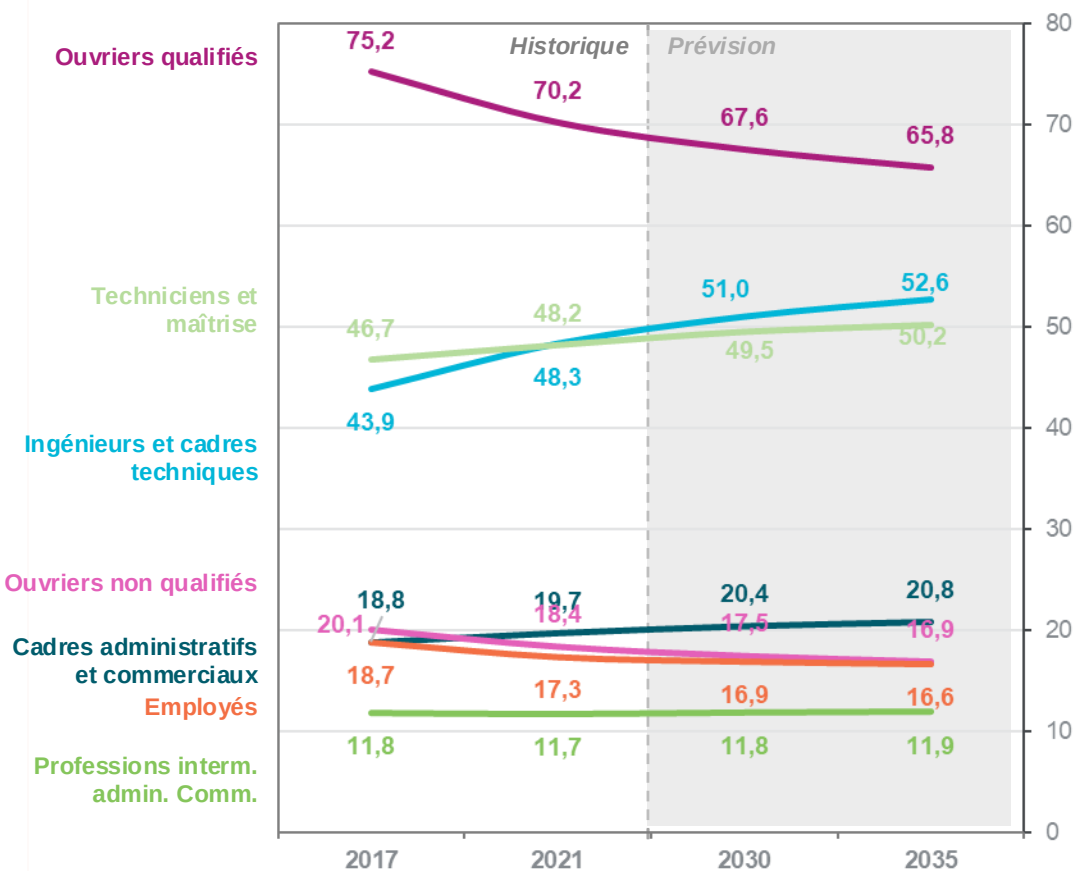
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4+5)
Produire-Réaliser	103,6	-0,3	3,0	11,2	3,2	2,7	14,3
Gérer-Administrer	36,2	0,1	1,0	4,3	1,7	1,7	5,4
Rechercher - Concevoir	30,5	0,1	0,9	3,5	1,7	1,8	4,4
Acheter-Commercialiser	27,6	0,1	0,8	3,2	1,2	1,5	3,7
Installer-Maintenir	22,1	0,1	0,6	2,5	1,2	1,3	3,1
Préparer-Organiser	16,0	0,0	0,5	1,7	0,8	0,9	2,1
Autres	1,3	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,2
Ensemble	237,3	0,1	6,9	26,5	9,8	10,0	33,3

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Auvergne-Rhône-Alpes

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	88,6	12,5	12,3	13,6	13,6	11,5	10,4
Dont ouvriers non qualifiés	18,4	3,1	3,0	3,3	3,2	2,8	2,5
Dont ouvriers qualifiés	70,2	9,5	9,3	10,3	10,3	8,7	7,8
Ingénieurs et cadres	68,1	8,5	9,2	10,0	11,3	7,4	7,0
Dont Ingénieurs et cadres techniques	48,3	6,1	6,5	7,3	8,4	5,1	4,9
Dont cadres admin. et commerciaux	19,7	2,5	2,6	2,7	2,9	2,2	2,1
Professions intermédiaires	59,9	7,9	8,1	8,6	9,0	7,1	6,7
Dont techniciens et maîtrise	48,2	6,2	6,4	6,7	7,1	5,6	5,2
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	11,7	1,7	1,8	1,8	1,9	1,5	1,5
Employés	17,3	2,9	3,0	3,2	3,2	2,7	2,6
Ensemble	233,8	31,9	32,6	35,3	37,2	28,7	26,6

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Auvergne-Rhône-Alpes

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	85,1	-0,4	2,8	8,9	3,8	2,6	12,5
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>17,5</i>	-0,1	0,5	1,9	1,4	0,7	<i>3,1</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>67,6</i>	-0,3	2,2	7,0	2,4	1,9	<i>9,5</i>
Ingénieurs et cadres	71,4	0,5	1,7	8,0	2,3	4,0	8,5
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>51,0</i>	0,4	1,2	5,6	1,4	2,5	<i>6,1</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>20,4</i>	0,1	0,6	2,4	0,9	1,5	<i>2,5</i>
Professions intermédiaires	61,3	0,2	1,6	6,7	3,6	4,2	7,9
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>49,5</i>	0,2	1,3	5,3	2,5	3,1	<i>6,2</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>11,8</i>	0,0	0,3	1,3	1,1	1,0	<i>1,7</i>
Employés	16,9	0,0	0,4	1,9	1,4	0,8	2,9
Ensemble	234,6	0,3	6,5	25,5	11,1	11,5	31,9

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Auvergne-Rhône-Alpes

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

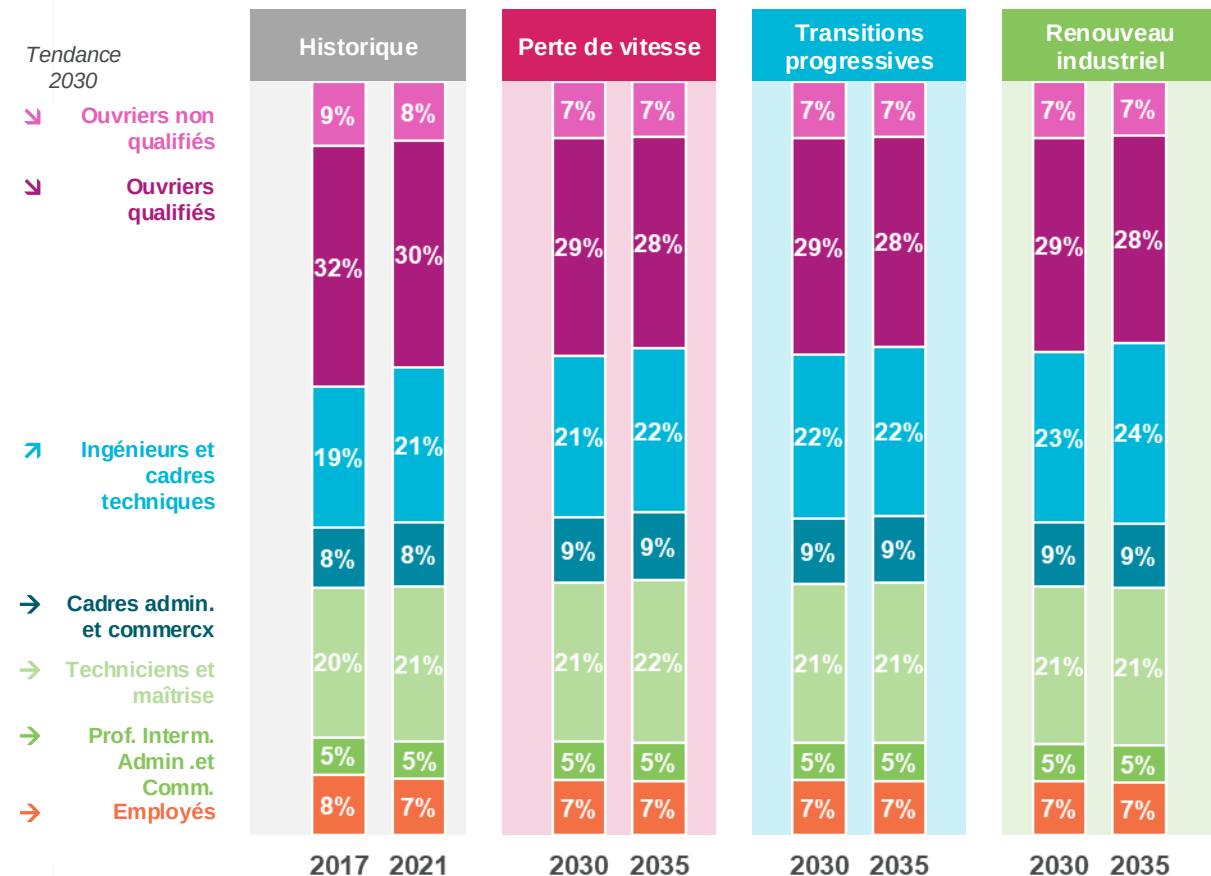
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	82,7	-0,5	2,7	8,9	3,7	2,5	12,3
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	16,9	-0,1	0,5	1,8	1,4	0,7	3,0
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	65,8	-0,4	2,2	7,0	2,3	1,8	9,3
Ingénieurs et cadres	73,5	0,4	2,0	8,5	2,4	4,1	9,2
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	52,6	0,3	1,3	6,0	1,5	2,6	6,5
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	20,8	0,1	0,6	2,5	0,9	1,5	2,6
Professions intermédiaires	62,0	0,1	1,7	6,9	3,6	4,2	8,1
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	50,2	0,1	1,4	5,5	2,5	3,2	6,4
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	11,9	0,0	0,3	1,4	1,1	1,0	1,8
Employés	16,6	0,0	0,4	1,9	1,4	0,8	3,0
Ensemble	234,8	0,1	6,8	26,2	11,1	11,6	32,6

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Ensemble de la Métallurgie – Auvergne-Rhône-Alpes

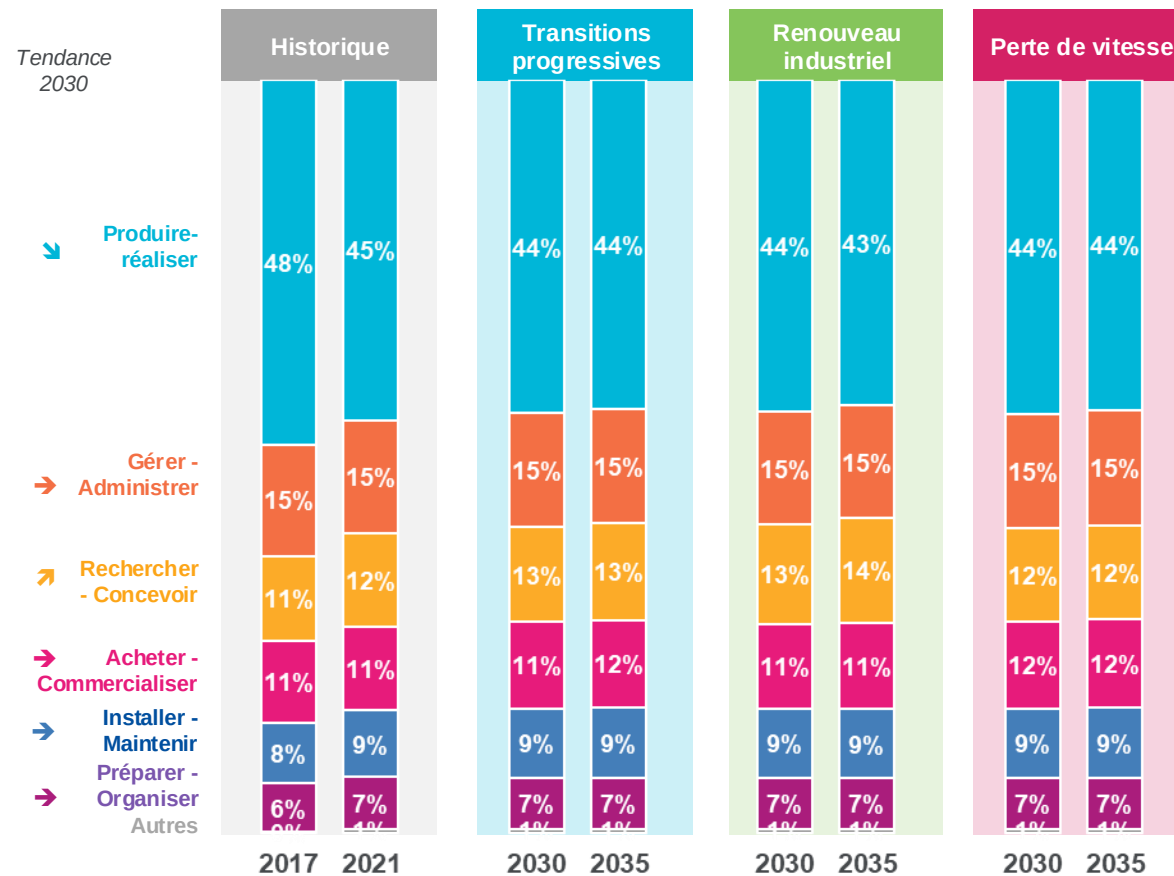
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »

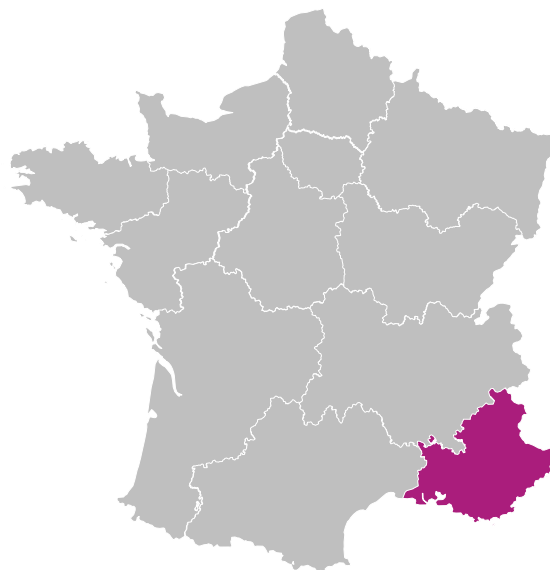


Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés



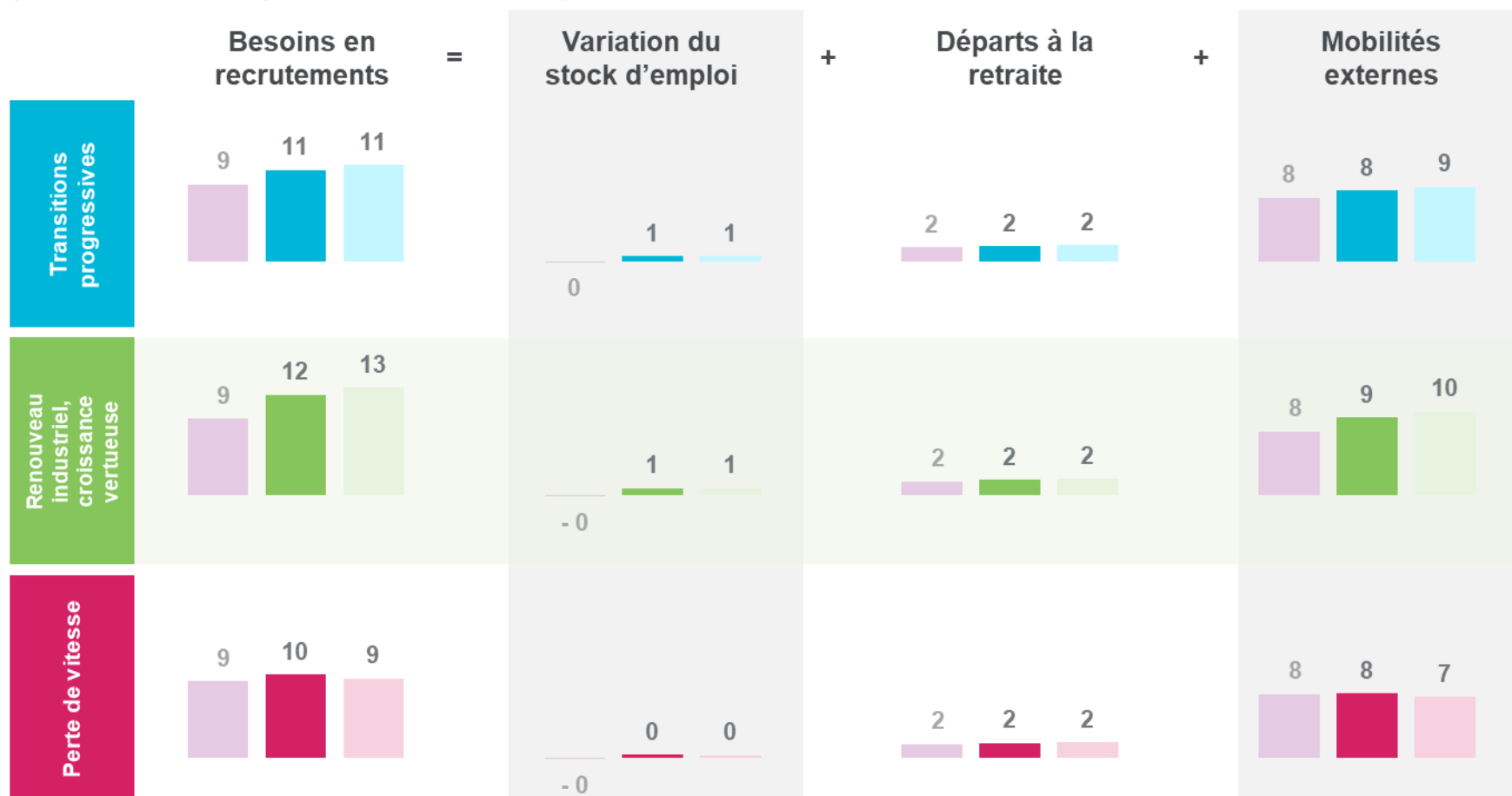
Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Région **Provence-Alpes-Côte d'Azur**

Des besoins en recrutement proches de 10 000 personnes / an en Provence-Alpes-Côte d'Azur



Nombre moyen de recrutements annuels pour l'ensemble de la Métallurgie par scénario
(milliers de salariés, périmètre conventionnel)



Source : BDO Advisory d'après INSEE

■ Moyenne 2017-2021 (estimation)

■ Moyenne annuelle 2025-30

■ Moyenne annuelle 2030-35

L'emploi est attendu stable / en progression sur l'horizon de prévision, en lien notamment avec une forte exposition de la région aux secteurs Aéronautique et Spatial, Naval et aux Autres activités.

Les **départs à la retraite** sont attendus stables, autour de **2 000 / an**, représentant ainsi un cinquième environ des besoins en recrutement totaux.

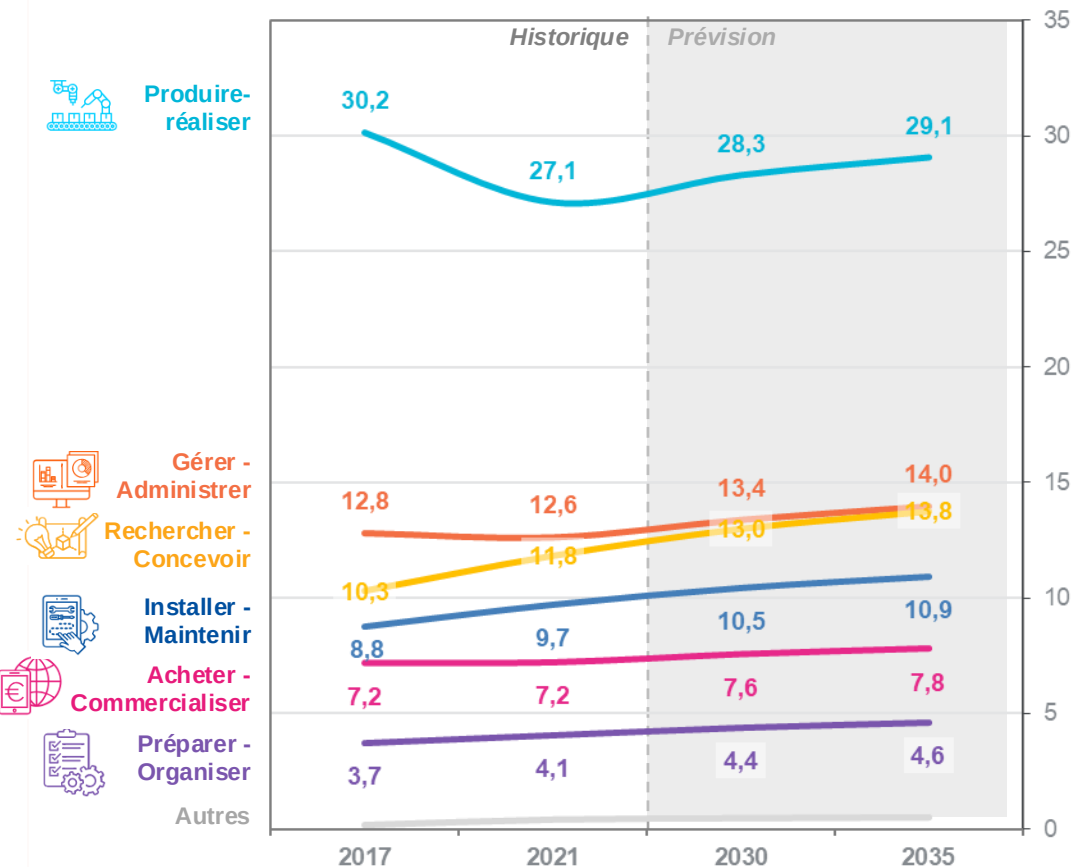
Les **mobilités** devraient évoluer autour de **8 à 10 000 par an**, soit une variation proche de la moyenne historique.

Au total, les besoins en recrutement seraient compris entre **~10 et 13 000 personnes / an** selon les scénarios.

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Provence-Alpes-Côte d'Azur

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	27,1	4,1	4,3	4,4	4,6	3,8	3,6
Gérer - Administrer	12,6	1,9	2,0	2,0	2,2	1,7	1,7
Rechercher - Concevoir	11,8	1,7	1,8	2,0	2,3	1,5	1,4
Acheter - commercialiser	7,2	1,0	1,0	1,1	1,1	0,9	0,8
Installer - Maintenir	9,7	1,6	1,7	1,7	1,9	1,4	1,4
Préparer - Organiser	4,1	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5
Autres	0,4	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Ensemble	73,0	10,9	11,5	12,0	12,8	9,9	9,5

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Provence-Alpes-Côte d'Azur

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	28,3	0,2	0,7	3,0	1,2	0,9	4,1
Gérer-Administrer	13,4	0,1	0,3	1,5	0,6	0,6	1,9
Rechercher - Concevoir	13,0	0,1	0,3	1,4	0,7	0,8	1,7
Acheter-Commercialiser	7,6	0,0	0,2	0,9	0,4	0,5	1,0
Installer-Maintenir	10,5	0,1	0,2	1,3	0,6	0,6	1,6
Préparer-Organiser	4,4	0,1	0,1	0,4	0,3	0,3	0,6
Autres	0,5	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
Ensemble	77,6	0,6	1,8	8,4	3,8	3,7	10,9

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Ensemble de la Métallurgie – Provence-Alpes-Côte d'Azur

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

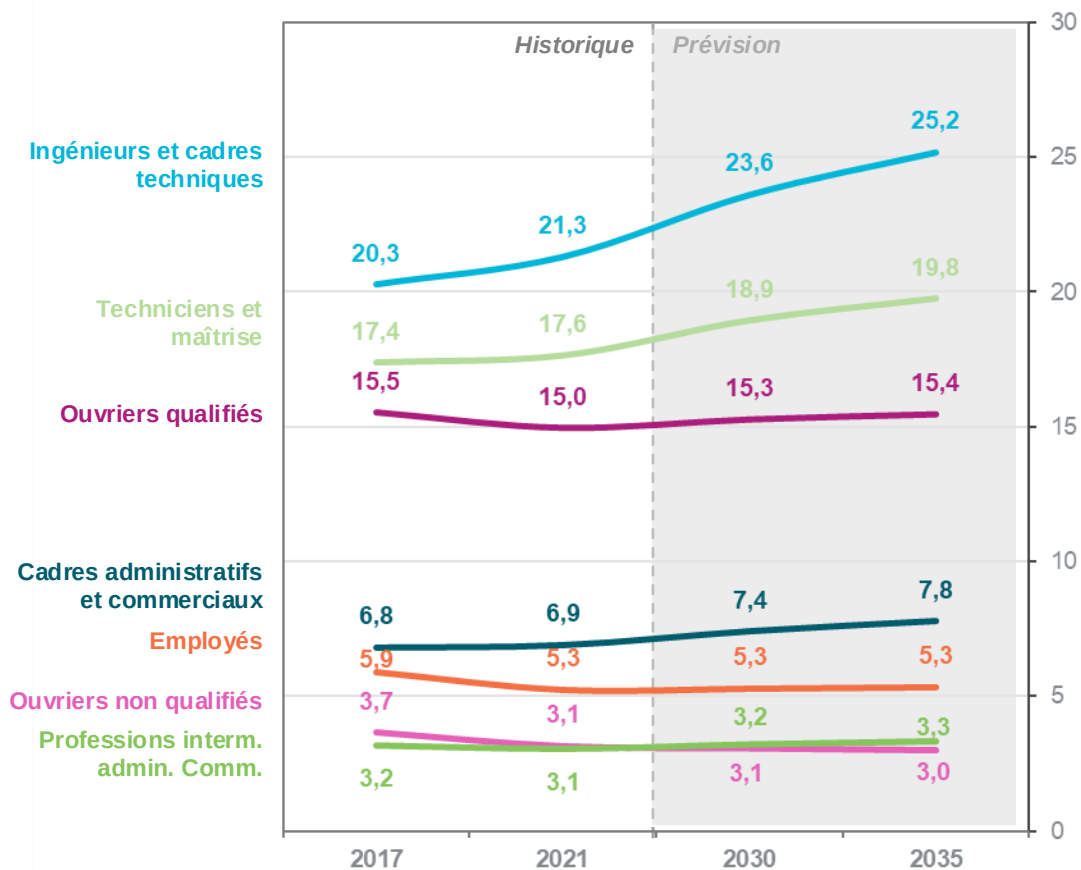
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	29,1	0,2	0,7	3,1	1,2	0,9	4,3
Gérer-Administrer	14,0	0,1	0,3	1,6	0,6	0,6	2,0
Rechercher - Concevoir	13,8	0,2	0,3	1,5	0,8	0,9	1,8
Acheter-Commercialiser	7,8	0,0	0,2	0,9	0,4	0,5	1,0
Installer-Maintenir	10,9	0,1	0,3	1,4	0,6	0,7	1,7
Préparer-Organiser	4,6	0,0	0,1	0,4	0,3	0,3	0,6
Autres	0,5	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
Ensemble	80,7	0,6	1,9	8,9	3,9	3,9	11,5

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Provence-Alpes-Côte d'Azur

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	18,1	2,9	3,0	3,1	3,2	2,7	2,6
Dont ouvriers non qualifiés	3,1	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5
Dont ouvriers qualifiés	15,0	2,3	2,4	2,5	2,6	2,2	2,1
Ingénieurs et cadres	28,2	3,7	4,0	4,3	4,8	3,3	3,2
Dont Ingénieurs et cadres techniques	21,3	2,8	3,1	3,4	3,8	2,5	2,4
Dont cadres admin. et commerciaux	6,9	0,9	0,9	1,0	1,0	0,8	0,8
Professions intermédiaires	20,7	3,0	3,2	3,2	3,4	2,8	2,7
Dont techniciens et maîtrise	17,6	2,5	2,7	2,7	2,9	2,3	2,3
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	3,1	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5	0,4
Employés	5,3	1,0	1,0	1,0	1,1	0,9	0,9
Ensemble	72,2	10,7	11,2	11,7	12,5	9,7	9,3

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Provence-Alpes-Côte d'Azur

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	18,3	0,0	0,4	2,1	1,0	0,6	2,9
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	3,1	0,0	0,1	0,4	0,3	0,1	0,6
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	15,3	0,0	0,4	1,7	0,7	0,5	2,3
Ingénieurs et cadres	31,0	0,4	0,7	3,1	0,9	1,4	3,7
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	23,6	0,3	0,5	2,3	0,6	0,9	2,8
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	7,4	0,1	0,2	0,8	0,3	0,5	0,9
Professions intermédiaires	22,2	0,2	0,5	2,4	1,2	1,3	3,0
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	18,9	0,2	0,4	2,1	0,9	1,0	2,5
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	3,2	0,0	0,1	0,4	0,3	0,3	0,5
Employés	5,3	0,0	0,1	0,6	0,5	0,2	1,0
Ensemble	76,8	0,6	1,8	8,3	3,5	3,5	10,7

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Ensemble de la Métallurgie – Provence-Alpes-Côte d'Azur

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

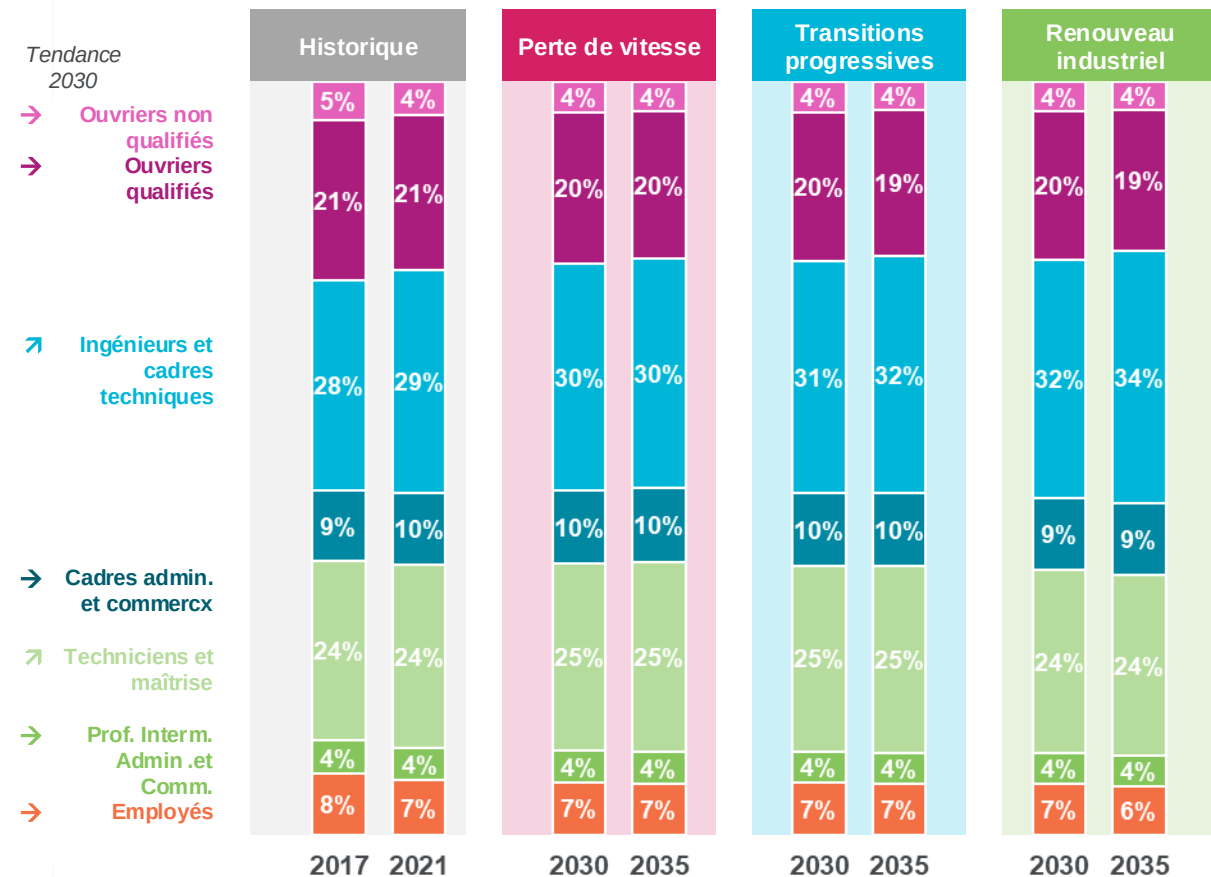
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	18,4	0,0	0,4	2,2	1,0	0,6	3,0
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>3,0</i>	0,0	0,1	0,4	0,3	0,1	<i>0,6</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>15,4</i>	0,0	0,4	1,8	0,7	0,5	<i>2,4</i>
Ingénieurs et cadres	33,0	0,4	0,8	3,3	0,9	1,4	4,0
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>25,2</i>	0,3	0,6	2,5	0,6	0,9	<i>3,1</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>7,8</i>	0,1	0,2	0,8	0,3	0,5	<i>0,9</i>
Professions intermédiaires	23,1	0,2	0,5	2,6	1,2	1,3	3,2
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>19,8</i>	0,2	0,4	2,2	0,9	1,1	<i>2,7</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>3,3</i>	0,0	0,1	0,4	0,3	0,3	<i>0,5</i>
Employés	5,3	0,0	0,1	0,7	0,5	0,2	1,0
Ensemble	79,8	0,6	1,9	8,8	3,6	3,7	11,2

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Ensemble de la Métallurgie – Provence-Alpes-Côte d'Azur

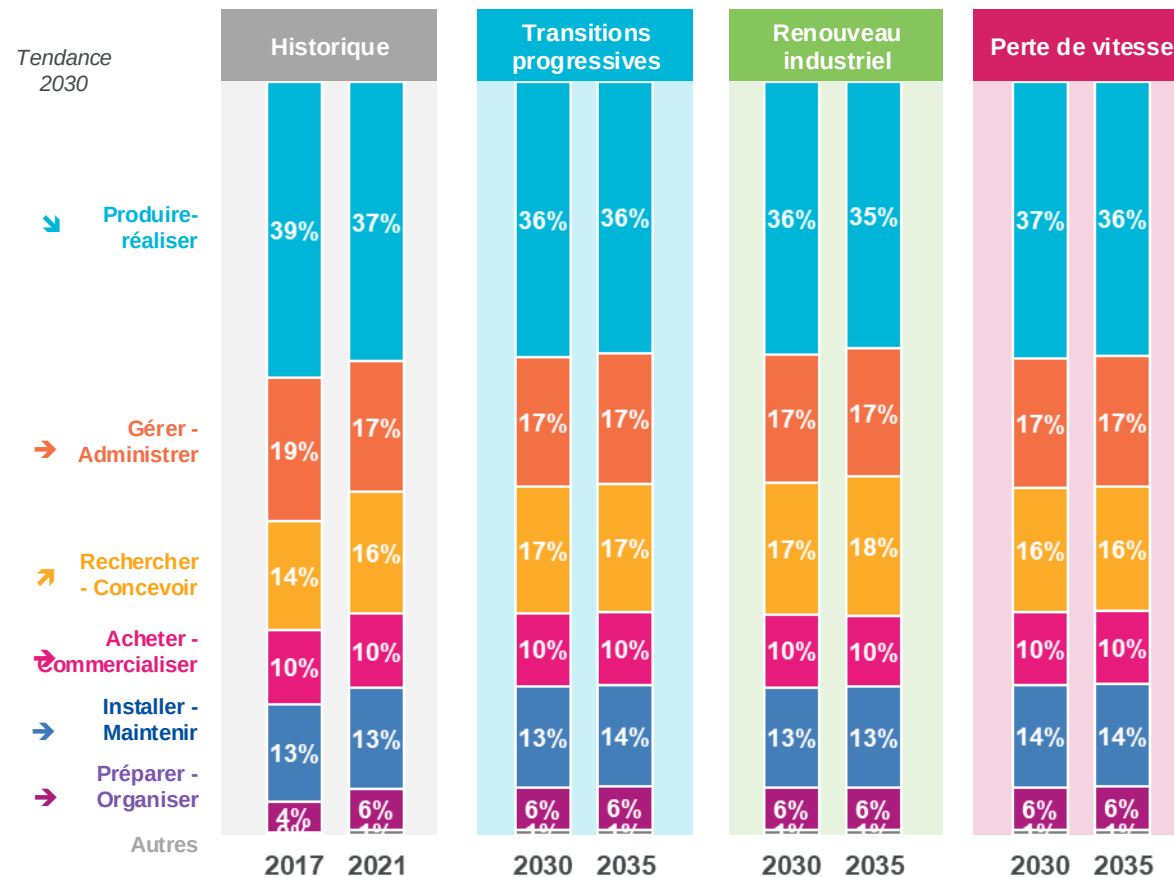
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »



Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés

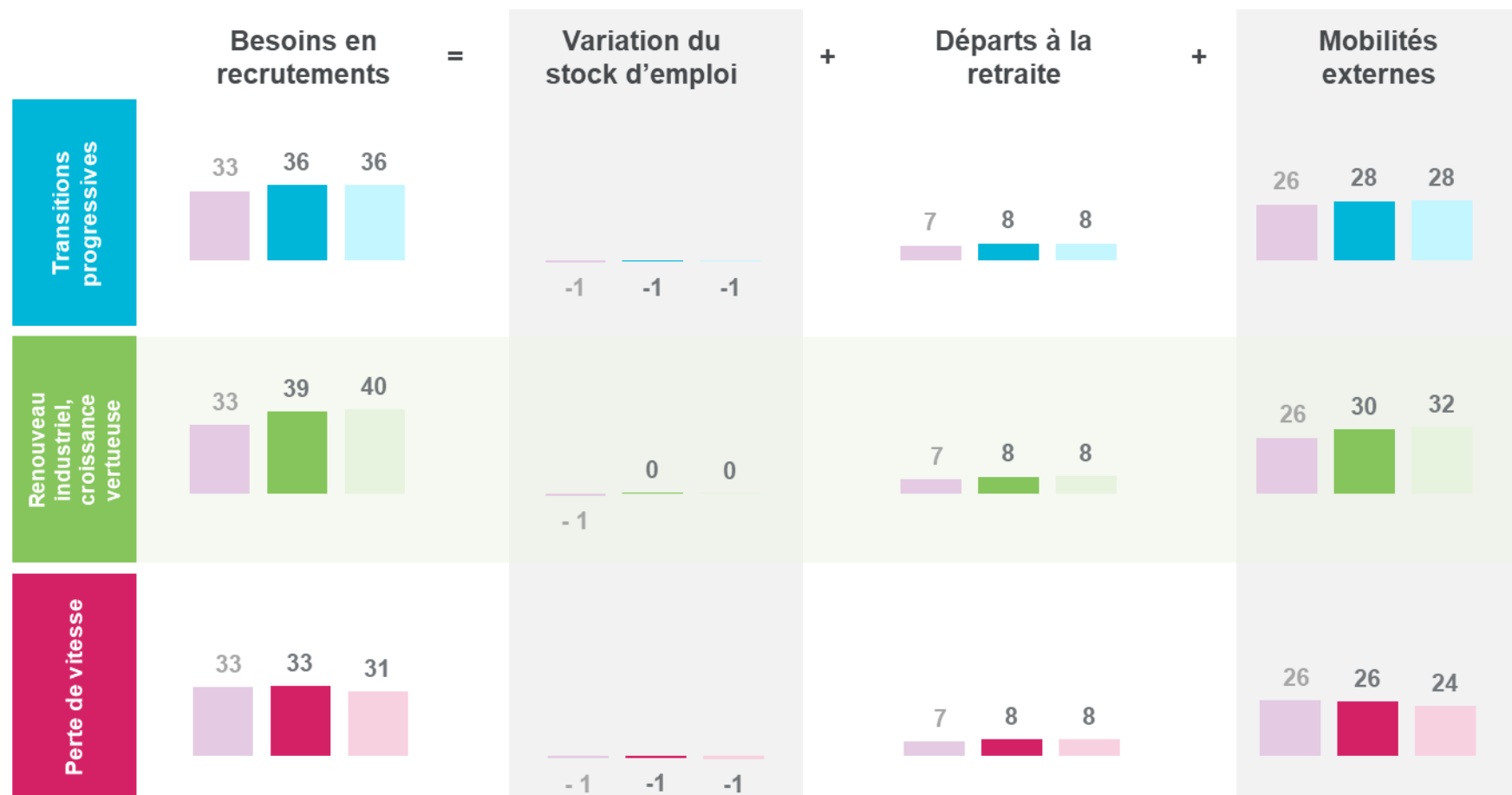


Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Secteur Alliages et produits métalliques

Besoins de recrutement – Secteur Alliages et produits métalliques – France entière

Nombre moyen de recrutements annuels pour le secteur Alliages et produits métalliques par scénario
(milliers de salariés, périmètre conventionnel)



Dans le secteur **Alliages et produits Métalliques**, la situation de l'emploi est attendue en amélioration dans le scénario vert mais devrait **rester dégradée** dans les scénarios bleu et rouge.

Les **départs en retraite** représenteront environ un quart des mobilités tandis que les **mobilités externes** suivront la même tendance qu'au niveau macroscopique. Elles devraient être **stables autour de 30 000 personnes** par an dans les scénarios bleu et vert mais ralentiraient relativement significativement dans le scénario rouge.

Au total les besoins en recrutement devraient varier **entre ~30 000 et 40 000 personnes / an** entre 2025 et 2035, selon les scénarios

Source : BDO Advisory d'après INSEE

■ Moyenne 2017-2021 (estimation)

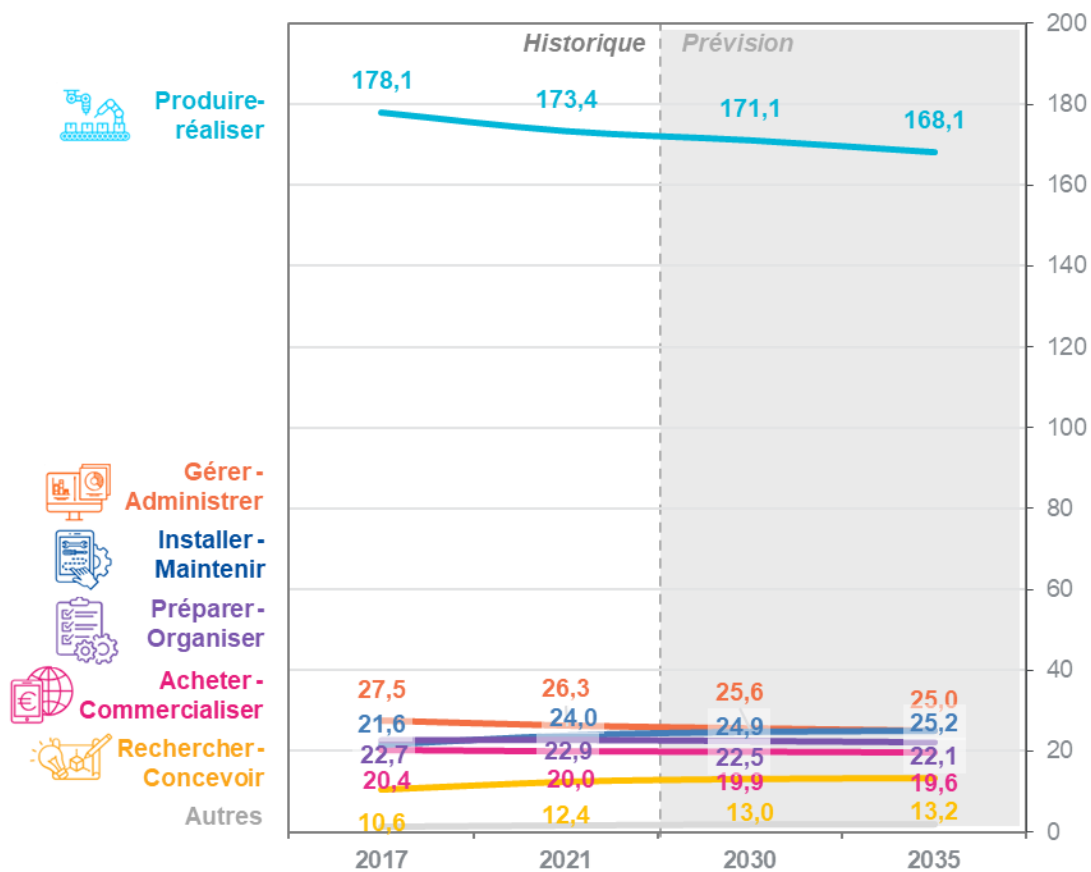
■ ■ Moyenne annuelle 2025-30

■ ■ Moyenne annuelle 2030-35

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Alliages et produits métalliques – France entière

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	173,4	22,4	22,3	24,3	24,7	21,0	19,3
Gérer - Administrer	26,3	3,3	3,3	3,6	3,6	3,1	2,8
Rechercher-Concevoir	12,4	1,5	1,6	1,9	2,1	1,3	1,2
Acheter - commercialiser	20,0	2,4	2,4	2,6	2,6	2,2	2,0
Installer - Maintenir	24,0	3,0	3,1	3,3	3,4	2,8	2,6
Préparer - Organiser	22,9	2,7	2,7	3,0	3,0	2,5	2,3
Autres	1,6	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	0,4
Ensemble	280,6	35,7	35,7	39,1	40,0	33,3	30,6

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Alliages et produits métalliques – France entière

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	171,1	-0,5	5,0	17,2	3,6	2,9	22,4
Gérer-Administrer	25,6	-0,1	0,7	2,6	1,1	1,0	3,3
Rechercher - Concevoir	13,0	0,1	0,4	1,3	0,9	1,1	1,5
Acheter-Commercialiser	19,9	0,0	0,6	2,0	0,7	0,9	2,4
Installer-Maintenir	24,9	0,1	0,7	2,5	1,4	1,7	3,0
Préparer-Organiser	22,5	-0,1	0,7	2,3	1,1	1,2	2,7
Autres	1,8	0,0	0,1	0,2	0,2	0,0	0,4
Ensemble	278,9	-0,6	8,1	28,1	9,0	8,9	35,7

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Alliages et produits métalliques – France entière

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

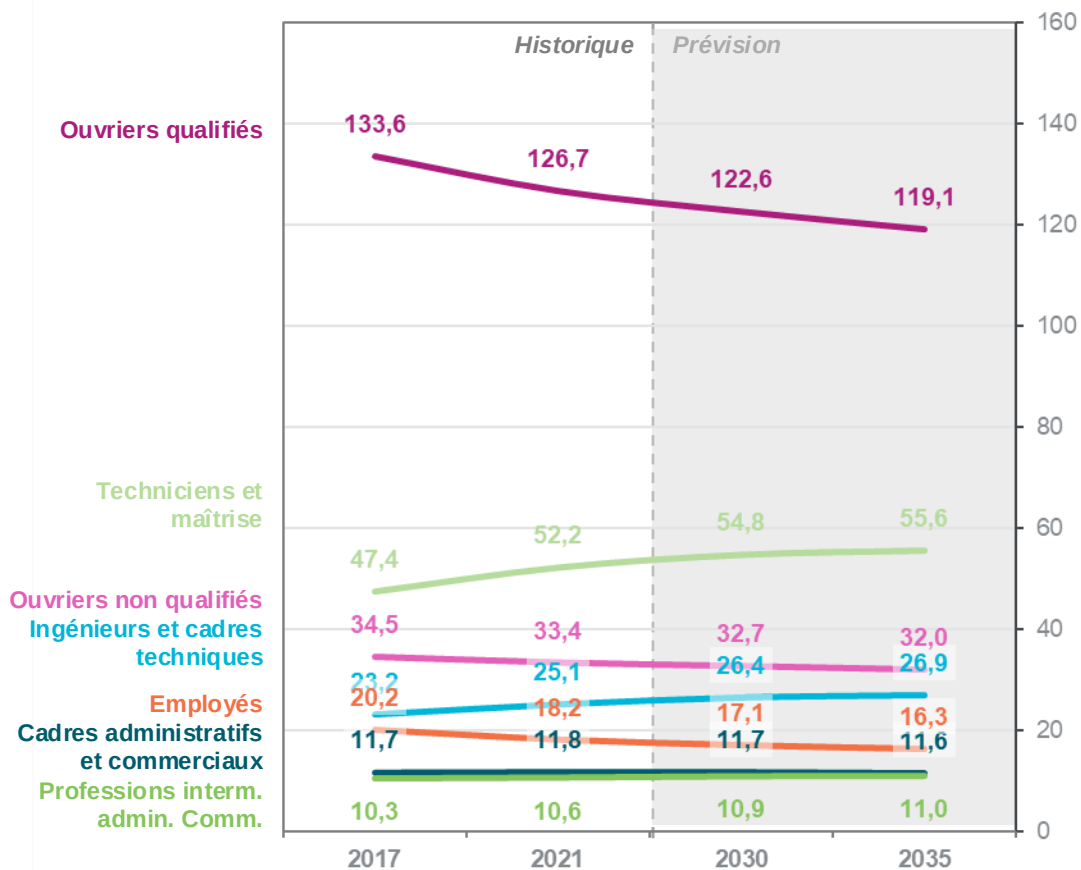
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
		(1)	(2)	(3)	Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	168,1	-0,6	4,9	17,2	3,6	2,8	22,3
Gérer-Administrer	25,0	-0,1	0,7	2,6	1,1	1,0	3,3
Rechercher - Concevoir	13,2	0,0	0,4	1,4	0,9	1,1	1,6
Acheter-Commercialiser	19,6	-0,1	0,6	2,1	0,7	0,9	2,4
Installer-Maintenir	25,2	0,1	0,7	2,6	1,4	1,7	3,1
Préparer-Organiser	22,1	-0,1	0,6	2,3	1,1	1,2	2,7
Autres	1,9	0,0	0,1	0,2	0,2	0,0	0,4
Ensemble	275,1	-0,8	8,1	28,3	8,9	8,8	35,7

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Alliages et produits métalliques – France entière

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	160,1	21,4	21,0	23,1	23,1	20,2	18,4
Dont ouvriers non qualifiés	33,4	5,3	5,2	5,7	5,7	5,0	4,6
Dont ouvriers qualifiés	126,7	16,1	15,8	17,4	17,4	15,1	13,7
Ingénieurs et cadres	36,9	3,9	4,0	4,7	5,1	3,5	3,2
Dont Ingénieurs et cadres techniques	25,1	2,7	2,8	3,4	3,7	2,4	2,1
Dont cadres admin. et commerciaux	11,8	1,2	1,2	1,3	1,4	1,1	1,0
Professions intermédiaires	62,8	7,0	7,2	7,7	8,1	6,5	6,0
Dont techniciens et maîtrise	52,2	5,7	5,9	6,3	6,6	5,3	4,9
Dont Professions intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	10,6	1,3	1,3	1,4	1,5	1,2	1,2
Employés	18,2	2,6	2,6	2,8	2,8	2,4	2,3
Ensemble	278,0	34,9	34,9	38,2	39,0	32,6	29,8

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Alliages et produits métalliques – France entière

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	155,3	-0,8	4,6	15,6	6,4	4,4	21,4
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>32,7</i>	-0,1	0,9	3,3	2,5	1,3	<i>5,3</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>122,6</i>	-0,6	3,7	12,3	3,9	3,2	<i>16,1</i>
Ingénieurs et cadres	38,2	0,1	1,1	3,9	1,3	2,4	3,9
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>26,4</i>	0,1	0,7	2,7	0,8	1,6	<i>2,7</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>11,7</i>	0,0	0,4	1,2	0,4	0,8	<i>1,2</i>
Professions intermédiaires	65,7	0,2	1,8	6,6	3,2	4,9	7,0
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>54,8</i>	0,2	1,5	5,5	2,4	4,0	<i>5,7</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>10,9</i>	0,0	0,3	1,1	0,8	0,9	<i>1,3</i>
Employés	17,1	-0,1	0,4	1,7	1,2	0,7	2,6
Ensemble	276,3	-0,6	8,0	27,8	12,1	12,5	34,9

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Alliages et produits métalliques – France entière

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

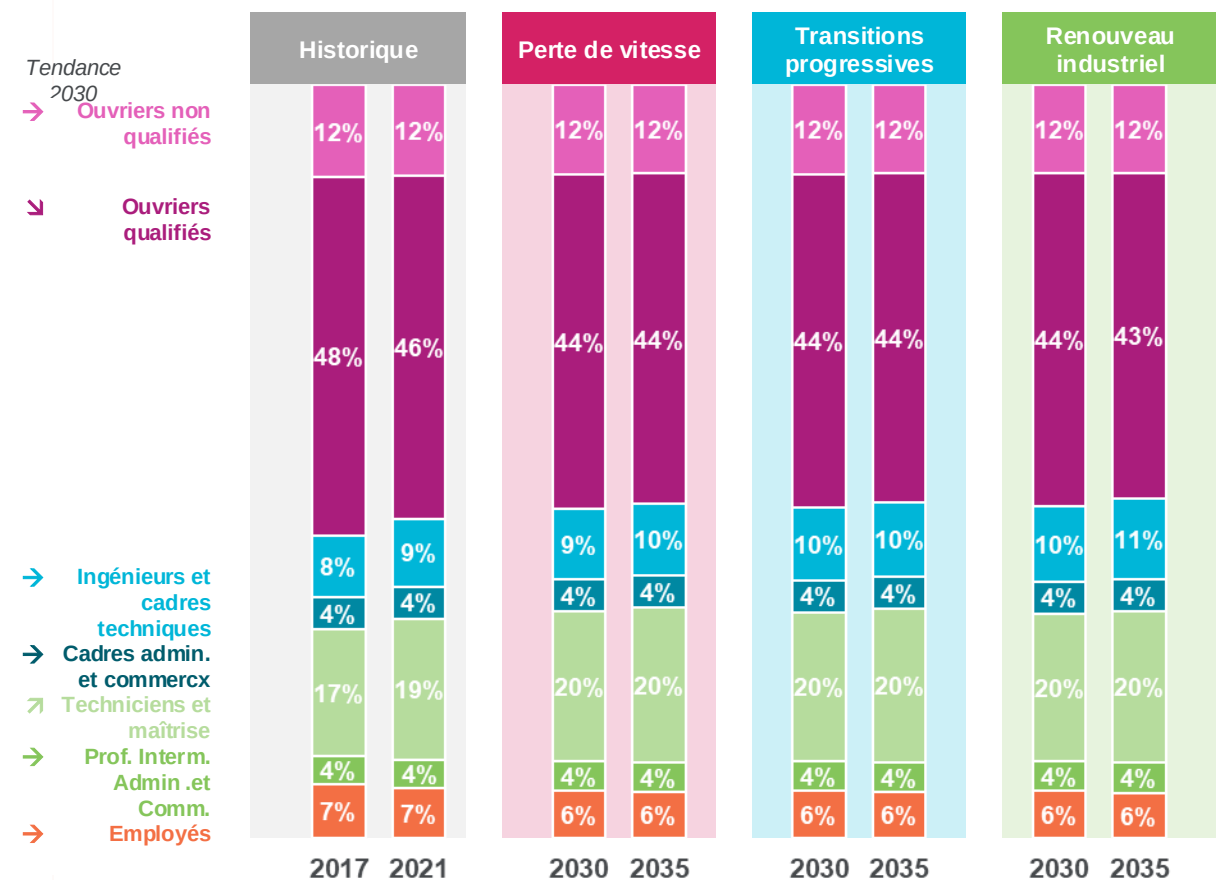
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	151,1	-0,8	4,5	15,5	6,2	4,3	21,0
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>32,0</i>	-0,1	0,8	3,3	2,5	1,2	<i>5,2</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>119,1</i>	-0,7	3,7	12,2	3,7	3,1	<i>15,8</i>
Ingénieurs et cadres	38,5	0,1	1,2	4,0	1,3	2,5	4,0
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>26,9</i>	0,1	0,7	2,8	0,9	1,7	<i>2,8</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>11,6</i>	0,0	0,4	1,2	0,4	0,8	<i>1,2</i>
Professions intermédiaires	66,6	0,2	1,8	6,9	3,3	5,0	7,2
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>55,6</i>	0,2	1,5	5,7	2,5	4,0	<i>5,9</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>11,0</i>	0,0	0,3	1,1	0,8	0,9	<i>1,3</i>
Employés	16,3	-0,2	0,5	1,7	1,2	0,7	2,6
Ensemble	272,6	-0,7	8,0	28,0	12,0	12,4	34,9

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Secteur Alliages et produits métalliques – France entière

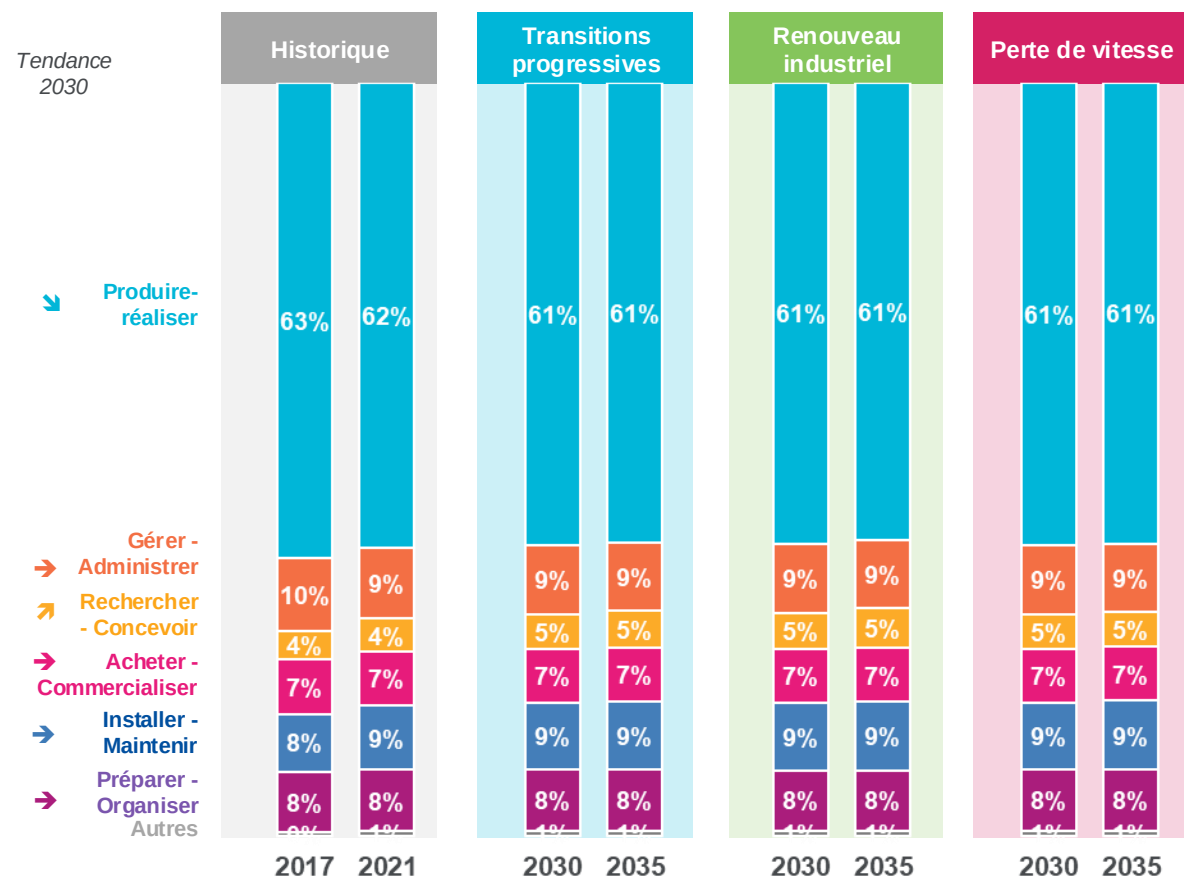
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »



Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés

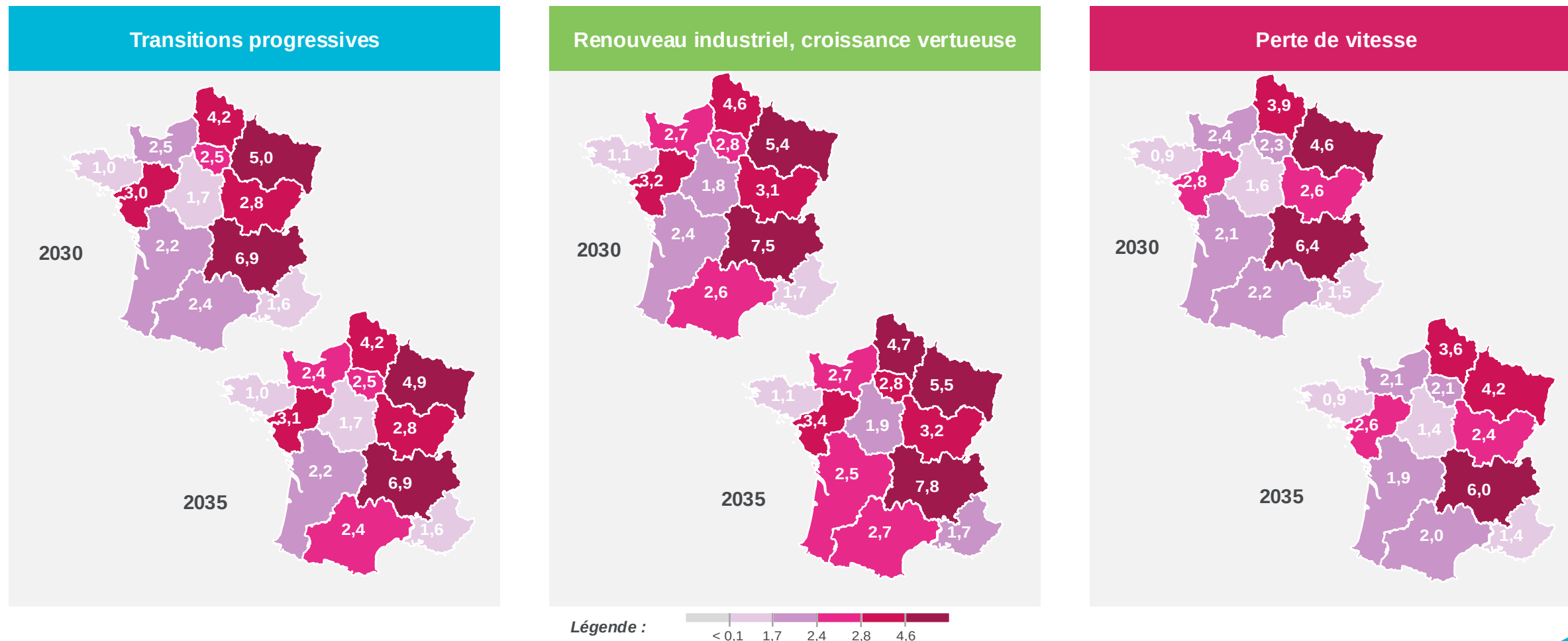


Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

DANS LE SECTEUR ALLIAGES ET PRODUITS MÉTALLIQUES, L'Auvergne-Rhône-Alpes ET LE GRAND EST REPRÉSENTERONT PRÈS D'UN TIERS DES BESOINS RECRUTEMENTS



Nombre moyen de recrutements annuels par région et par scénario – Alliages et produits métalliques
(milliers de salariés hors intérim, périmètre conventionnel)



Prospective des besoins en recrutement à 2030 et 2035 pour la branche professionnelle Métallurgie – Juin 2024

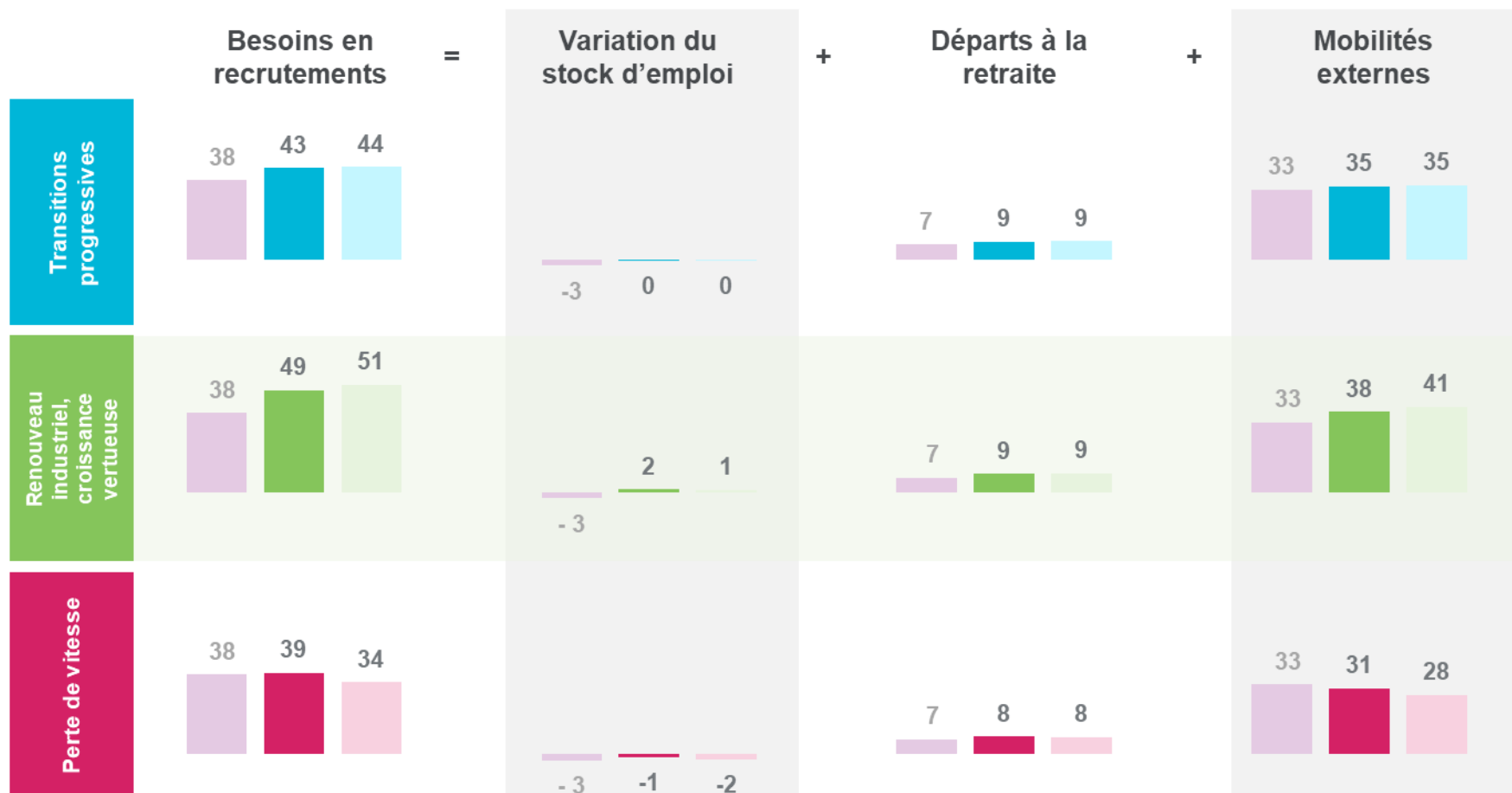
© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source

« Observatoire de la Métallurgie / OPCO 2i » pour toute diffusion.

Secteur **Mécanique**

Besoins de recrutement – Secteur Mécanique – France entière

Nombre moyen de recrutements annuels pour le secteur Mécanique par scénario
(milliers de salariés, périmètre conventionnel)



Dans le secteur **Mécanique**, la **situation de l'emploi devrait s'améliorer** avec des créations attendues dans le scénario vert et bleu. Dans le scénario rouge, les destructions d'emploi devraient se poursuivre – à un rythme moins rapide toutefois.

Les **départs en retraite** représenteront environ un quart à un cinquième des mobilités tandis que les **mobilités externes** suivront une tendance proche du niveau macroscopique. Elles devraient être en augmentation dans le scénario vert, relativement stables dans le bleu et en baisse dans le rouge.

Au total les besoins en recrutement devraient varier **entre ~35 000 et 50 000 personnes / an** entre 2025 et 2035, selon les scénarios, des disparités importantes sont à noter selon les futurs possibles.

Source : BDO Advisory d'après INSEE

■ Moyenne 2017-2021 (estimation)

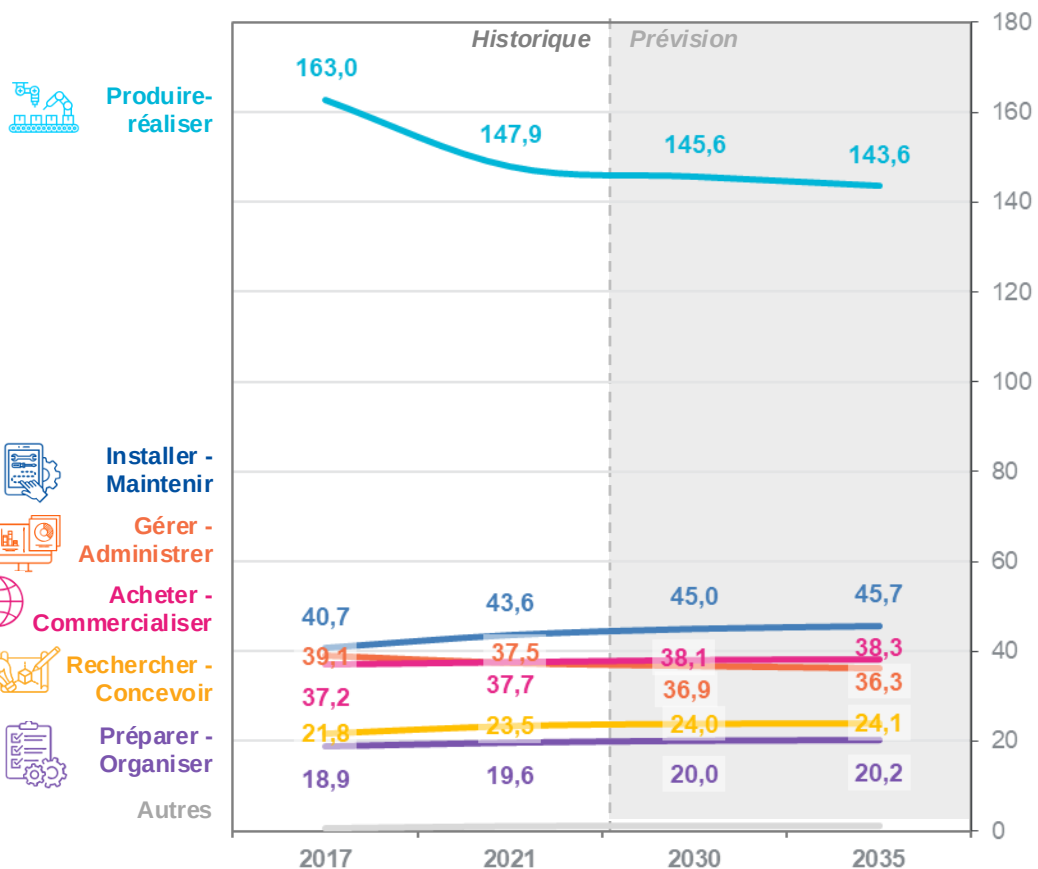
■ ■ Moyenne annuelle 2025-30

■ ■ Moyenne annuelle 2030-35

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Mécanique – France entière

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	147,9	20,4	20,5	22,7	23,5	18,3	16,2
Gérer - Administrer	37,5	5,4	5,4	6,0	6,2	4,8	4,3
Rechercher - Concevoir	23,5	3,1	3,2	3,9	4,3	2,6	2,3
Acheter - commercialiser	37,7	5,1	5,2	5,7	6,0	4,5	4,0
Installer - Maintenir	43,6	6,3	6,6	7,1	7,5	5,7	5,1
Préparer - Organiser	19,6	2,6	2,7	2,9	3,1	2,3	2,1
Autres	1,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Ensemble	310,9	43,1	43,7	48,4	50,8	38,4	34,1

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Mécanique – France entière

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	145,6	-0,3	4,0	15,9	3,9	3,1	20,4
Gérer-Administrer	36,9	-0,1	1,0	4,2	1,8	1,5	5,4
Rechercher - Concevoir	24,0	0,0	0,7	2,7	1,4	1,6	3,1
Acheter-Commercialiser	38,1	0,1	1,1	4,5	1,4	1,9	5,1
Installer-Maintenir	45,0	0,2	1,2	5,3	1,9	2,2	6,3
Préparer-Organiser	20,0	0,0	0,6	2,2	0,9	1,1	2,6
Autres	1,2	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2
Ensemble	310,8	-0,1	8,6	34,9	11,3	11,6	43,1

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Mécanique – France entière

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

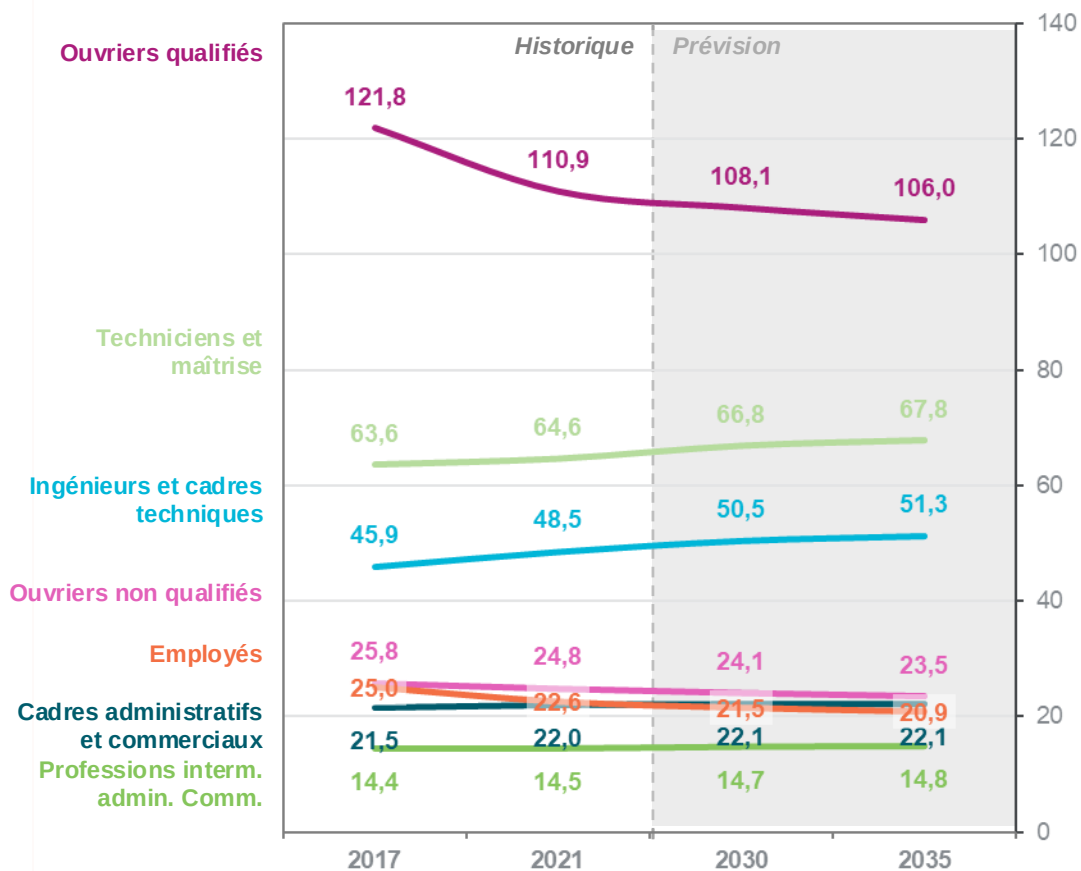
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	143,6	-0,4	4,1	16,0	3,9	3,1	20,5
Gérer-Administrer	36,3	-0,1	1,0	4,3	1,7	1,5	5,4
Rechercher - Concevoir	24,1	0,0	0,7	2,7	1,4	1,6	3,2
Acheter-Commercialiser	38,3	0,0	1,1	4,6	1,4	1,9	5,2
Installer-Maintenir	45,7	0,1	1,3	5,5	1,9	2,2	6,6
Préparer-Organiser	20,2	0,0	0,6	2,3	0,9	1,1	2,7
Autres	1,2	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2
Ensemble	309,3	-0,3	8,8	35,5	11,3	11,5	43,7

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Mécanique – France entière

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	135,8	19,9	19,6	21,8	22,1	18,0	15,7
Dont ouvriers non qualifiés	24,8	4,4	4,3	4,7	4,8	4,0	3,6
Dont ouvriers qualifiés	110,9	15,5	15,3	17,1	17,3	14,0	12,2
Ingénieurs et cadres	70,5	8,4	8,8	10,2	11,3	7,1	6,3
Dont Ingénieurs et cadres techniques	48,5	5,6	5,9	7,1	8,1	4,7	4,1
Dont cadres admin. et commerciaux	22,0	2,8	2,9	3,1	3,3	2,5	2,2
Professions intermédiaires	79,1	10,4	10,7	11,5	12,2	9,2	8,3
Dont techniciens et maîtrise	64,6	8,5	8,7	9,4	9,9	7,5	6,7
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	14,5	1,9	2,0	2,1	2,3	1,7	1,6
Employés	22,6	3,6	3,7	4,0	4,1	3,3	3,0
Ensemble	307,9	42,3	42,7	47,5	49,7	37,7	33,4

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Mécanique – France entière

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	132,2	-0,4	4,0	14,5	6,3	4,4	19,9
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>24,1</i>	-0,1	0,6	2,6	2,3	1,1	<i>4,4</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>108,1</i>	-0,3	3,3	11,8	3,9	3,3	<i>15,5</i>
Ingénieurs et cadres	72,6	0,2	1,9	8,4	2,2	4,4	8,4
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>50,5</i>	0,2	1,2	5,8	1,4	2,9	<i>5,6</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>22,1</i>	0,0	0,7	2,6	0,9	1,4	<i>2,8</i>
Professions intermédiaires	81,6	0,3	2,1	9,2	4,5	5,7	10,4
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>66,8</i>	0,2	1,7	7,5	3,3	4,3	<i>8,5</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>14,7</i>	0,0	0,4	1,7	1,2	1,3	<i>1,9</i>
Employés	21,5	-0,1	0,5	2,5	1,7	0,9	3,6
Ensemble	307,8	-0,1	8,5	34,5	14,7	15,3	42,3

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Mécanique – France entière

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

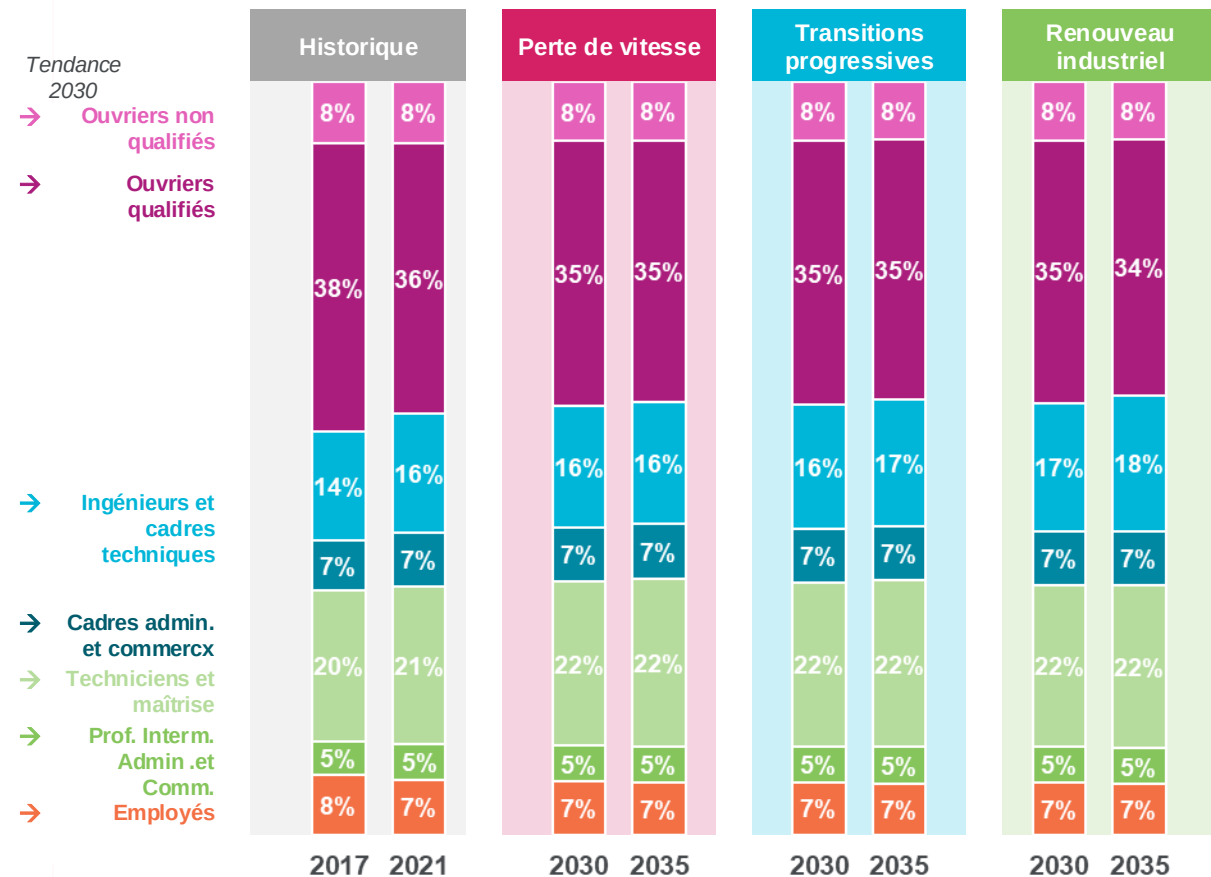
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
					(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	129,5	-0,5	3,8	14,5	6,1	4,3	19,6
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>23,5</i>	-0,1	0,6	2,6	2,3	1,1	<i>4,3</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>106,0</i>	-0,4	3,2	11,9	3,9	3,2	<i>15,3</i>
Ingénieurs et cadres	73,4	0,2	2,1	8,7	2,3	4,4	8,8
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>51,3</i>	0,2	1,4	6,0	1,4	3,0	<i>5,9</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>22,1</i>	0,0	0,7	2,7	0,9	1,4	<i>2,9</i>
Professions intermédiaires	82,6	0,2	2,1	9,5	4,5	5,7	10,7
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>67,8</i>	0,2	1,7	7,8	3,4	4,4	<i>8,7</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>14,8</i>	0,0	0,4	1,7	1,2	1,3	<i>2,0</i>
Employés	20,9	-0,1	0,6	2,4	1,6	0,9	3,7
Ensemble	306,3	-0,3	8,7	35,1	14,6	15,3	42,7

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Secteur Mécanique – France entière

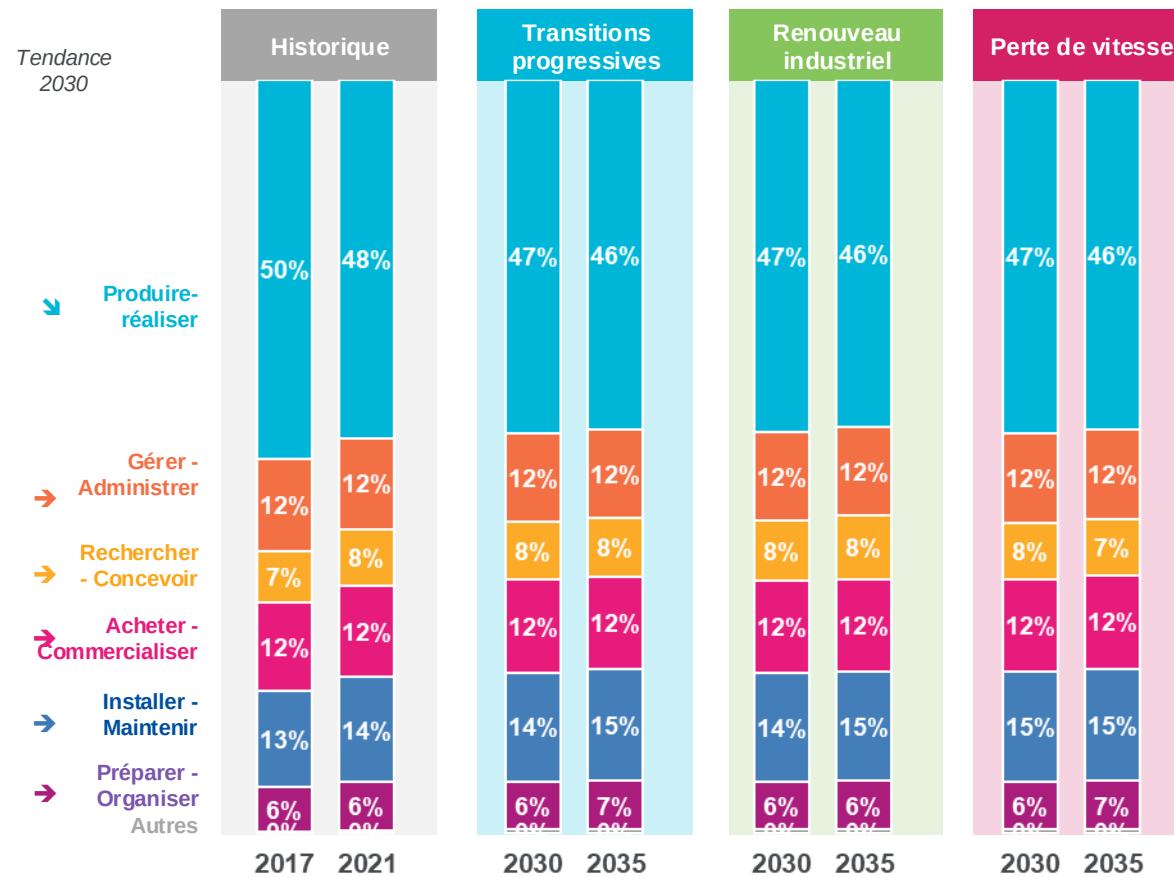
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »



Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés



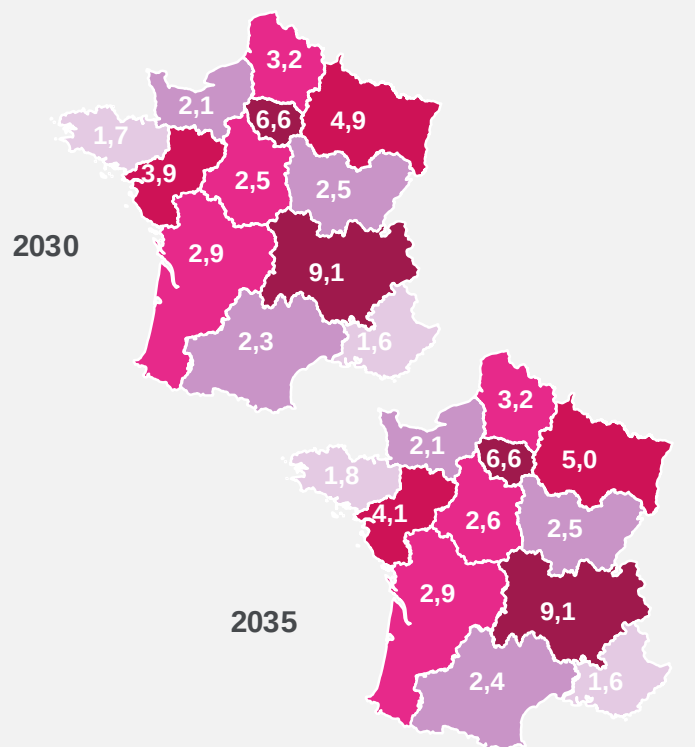
Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

LES RECRUTEMENTS DANS LA MÉCANIQUE SONT PARTICULIÈREMENT CONCENTRÉS EN ILE-DE-FRANCE ET EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

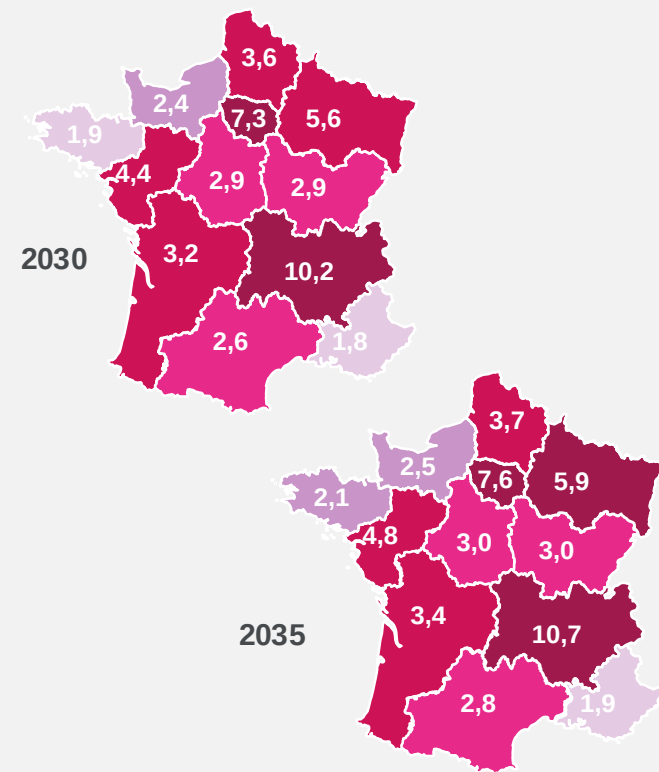


Nombre moyen de recrutements annuels par région et par scénario - Mécanique
(milliers de salariés hors intérim, périmètre conventionnel)

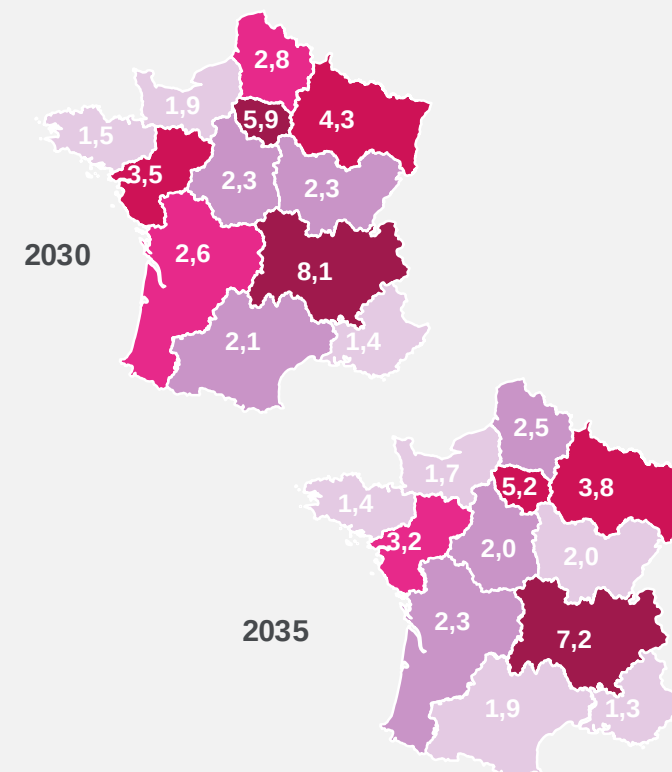
Transitions progressives



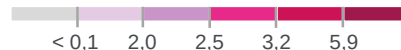
Renouveau industriel, croissance vertueuse



Perte de vitesse



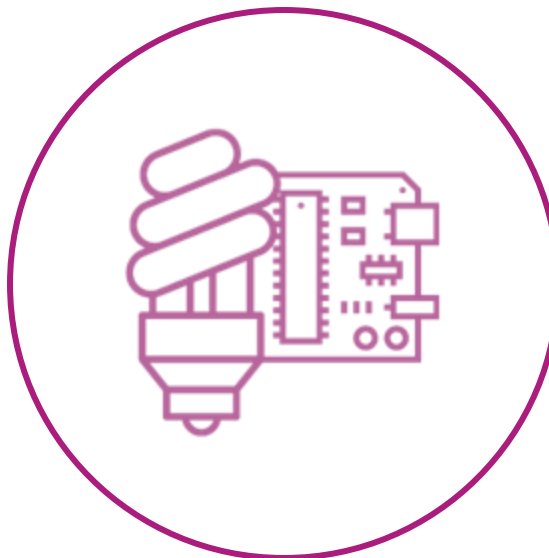
Légende :



Prospective des besoins en recrutement à 2030 et 2035 pour la branche professionnelle Métallurgie – Juin 2024

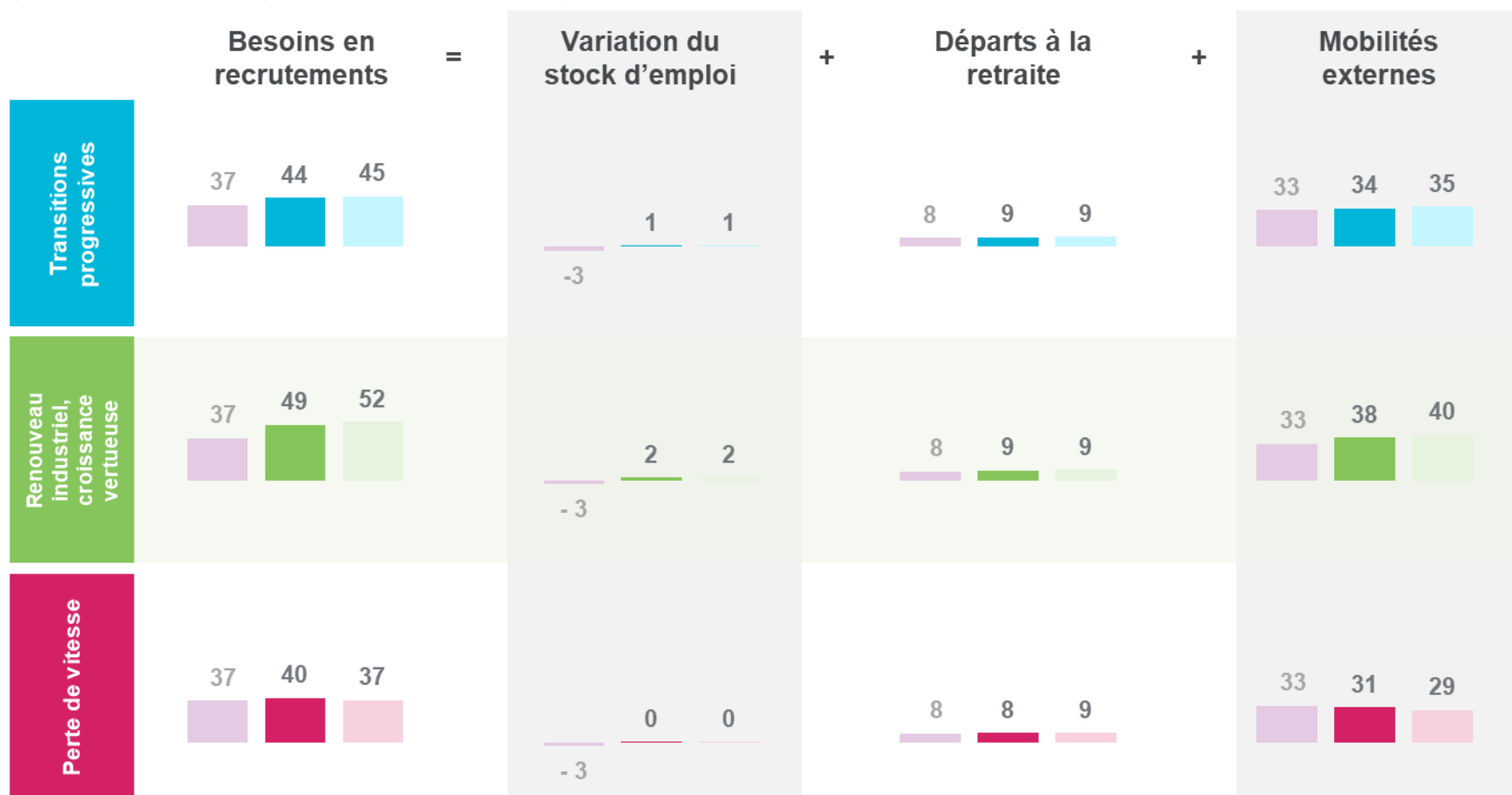
© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source

« Observatoire de la Métallurgie / OPCO 2i » pour toute diffusion.

Secteur Électronique, équipements électriques & numérique

Besoins de recrutement – Secteur Électrique, électronique et numérique – France entière

Nombre moyen de recrutements annuels pour le secteur Électrique, électronique et numérique par scénario
(milliers de salariés, périmètre conventionnel)



Dans le secteur **Electrique, électronique, numérique**, la **situation de l'emploi devrait s'améliorer** dans tous les scénarios avec des créations nettes d'emploi attendues. En conséquence, les besoins en recrutement progresseront significativement dans les scénarios bleu et vert.

Les **départs en retraite** représenteront moins de **10 000 sorties**, tandis que les **mobilités externes** suivront une tendance proche du niveau macroscopique : relative stabilité dans le scénario bleu, hausse dans le scénario vert et baisse dans le rouge.

Au total les besoins en recrutement devraient varier **entre ~37 000 et 50 000 personnes / an** entre 2025 et 2035, selon les scénarios, des disparités importantes sont à noter selon les futurs possibles.

Source : BDO Advisory d'après INSEE

■ Moyenne 2017-2021 (estimation)

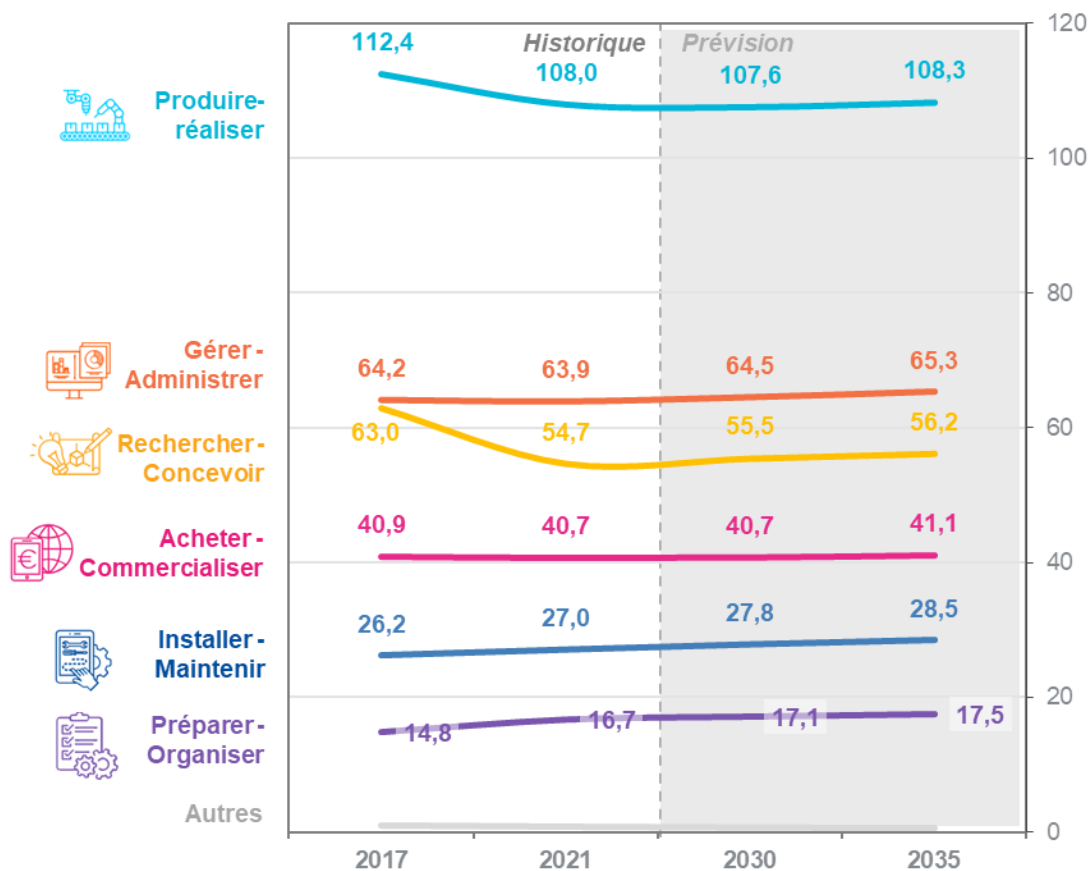
■ ■ Moyenne annuelle 2025-30

■ ■ Moyenne annuelle 2030-35

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Électrique, électronique et numérique – France entière

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	108,0	15,0	15,3	16,5	17,1	13,7	13,0
Gérer - Administrer	63,9	8,9	9,2	9,8	10,3	8,1	7,7
Rechercher-Concevoir	54,7	7,7	8,0	9,4	10,4	6,7	6,2
Acheter - commercialiser	40,7	5,4	5,6	6,0	6,2	4,9	4,6
Installer - Maintenir	27,0	3,9	4,0	4,2	4,5	3,5	3,4
Préparer - Organiser	16,7	2,1	2,2	2,3	2,4	1,9	1,8
Autres	0,8	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1
Ensemble	311,8	43,1	44,4	48,5	51,0	39,1	36,9

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Électrique, électronique et numérique – France entière

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
					(4)	(5)	
		(1)	(2)	(3)			(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	107,6	0,2	2,9	11,3	4,8	4,2	15,0
Gérer-Administrer	64,5	0,2	1,8	7,3	3,5	3,9	8,9
Rechercher - Concevoir	55,5	0,2	1,5	6,1	2,9	3,0	7,7
Acheter-Commercialiser	40,7	0,1	1,1	4,6	2,1	2,4	5,4
Installer-Maintenir	27,8	0,2	0,8	3,0	1,8	1,9	3,9
Préparer-Organiser	17,1	0,1	0,5	1,8	1,0	1,3	2,1
Autres	0,6	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,2
Ensemble	314,0	0,9	8,6	34,1	16,2	16,7	43,1

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Électrique, électronique et numérique – France entière

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

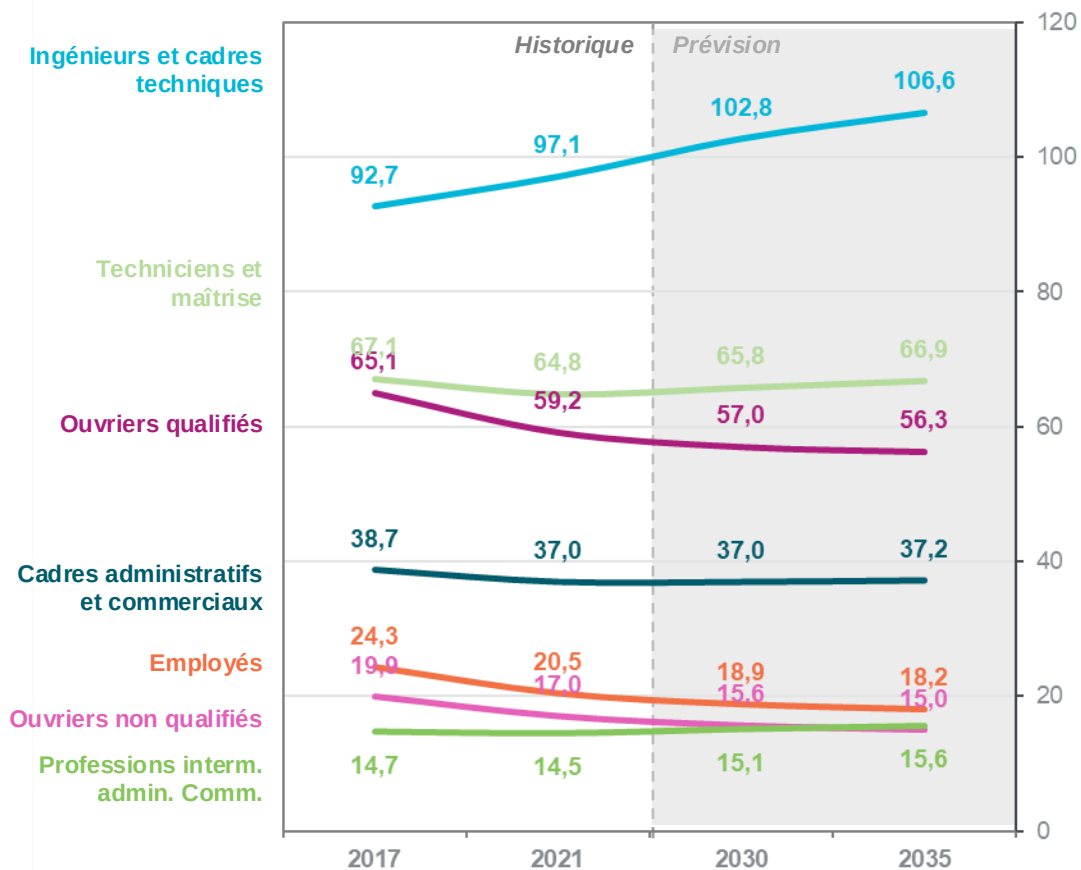
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
		(1)	(2)	(3)	Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	108,3	0,1	3,0	11,7	4,8	4,3	15,3
Gérer-Administrer	65,3	0,2	1,8	7,6	3,6	3,9	9,2
Rechercher - Concevoir	56,2	0,1	1,6	6,3	3,0	3,0	8,0
Acheter-Commercialiser	41,1	0,1	1,1	4,7	2,1	2,5	5,6
Installer-Maintenir	28,5	0,1	0,8	3,1	1,9	1,9	4,0
Préparer-Organiser	17,5	0,1	0,5	1,9	1,0	1,3	2,2
Autres	0,6	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1
Ensemble	317,4	0,7	8,8	35,4	16,4	16,9	44,4

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Électrique, électronique et numérique – France entière

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	76,2	11,0	10,9	12,0	11,9	10,2	9,4
Dont ouvriers non qualifiés	17,0	2,7	2,6	2,9	2,8	2,5	2,3
Dont ouvriers qualifiés	59,2	8,3	8,2	9,0	9,0	7,7	7,1
Ingénieurs et cadres	134,1	18,4	19,3	21,5	23,6	16,3	15,4
Dont Ingénieurs et cadres techniques	97,1	13,9	14,8	16,6	18,6	12,2	11,6
Dont cadres admin. et commerciaux	37,0	4,5	4,6	4,9	5,0	4,1	3,8
Professions intermédiaires	79,3	11,0	11,4	12,0	12,4	10,1	9,7
Dont techniciens et maîtrise	64,8	8,7	9,0	9,5	9,9	8,0	7,7
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	14,5	2,3	2,4	2,5	2,6	2,1	2,1
Employés	20,5	3,4	3,4	3,7	3,6	3,2	3,0
Ensemble	310,0	43,8	44,9	49,1	51,5	39,8	37,5

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Électrique, électronique et numérique – France entière

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	72,7	-0,2	2,4	7,4	4,2	2,8	11,0
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>15,6</i>	-0,1	0,5	1,6	1,4	0,7	<i>2,7</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>57,0</i>	-0,1	1,9	5,9	2,8	2,1	<i>8,3</i>
Ingénieurs et cadres	139,7	0,9	3,6	15,8	5,2	7,2	18,4
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>102,8</i>	0,8	2,5	11,5	3,5	4,4	<i>13,9</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>37,0</i>	0,1	1,2	4,3	1,7	2,8	<i>4,5</i>
Professions intermédiaires	80,9	0,4	2,0	8,6	5,1	5,1	11,0
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>65,8</i>	0,3	1,7	6,9	3,6	3,8	<i>8,7</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>15,1</i>	0,1	0,4	1,7	1,5	1,3	<i>2,3</i>
Employés	18,9	-0,1	0,4	2,1	2,1	1,0	3,4
Ensemble	312,2	0,9	8,5	33,9	16,6	16,1	43,8

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Électrique, électronique et numérique – France entière

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

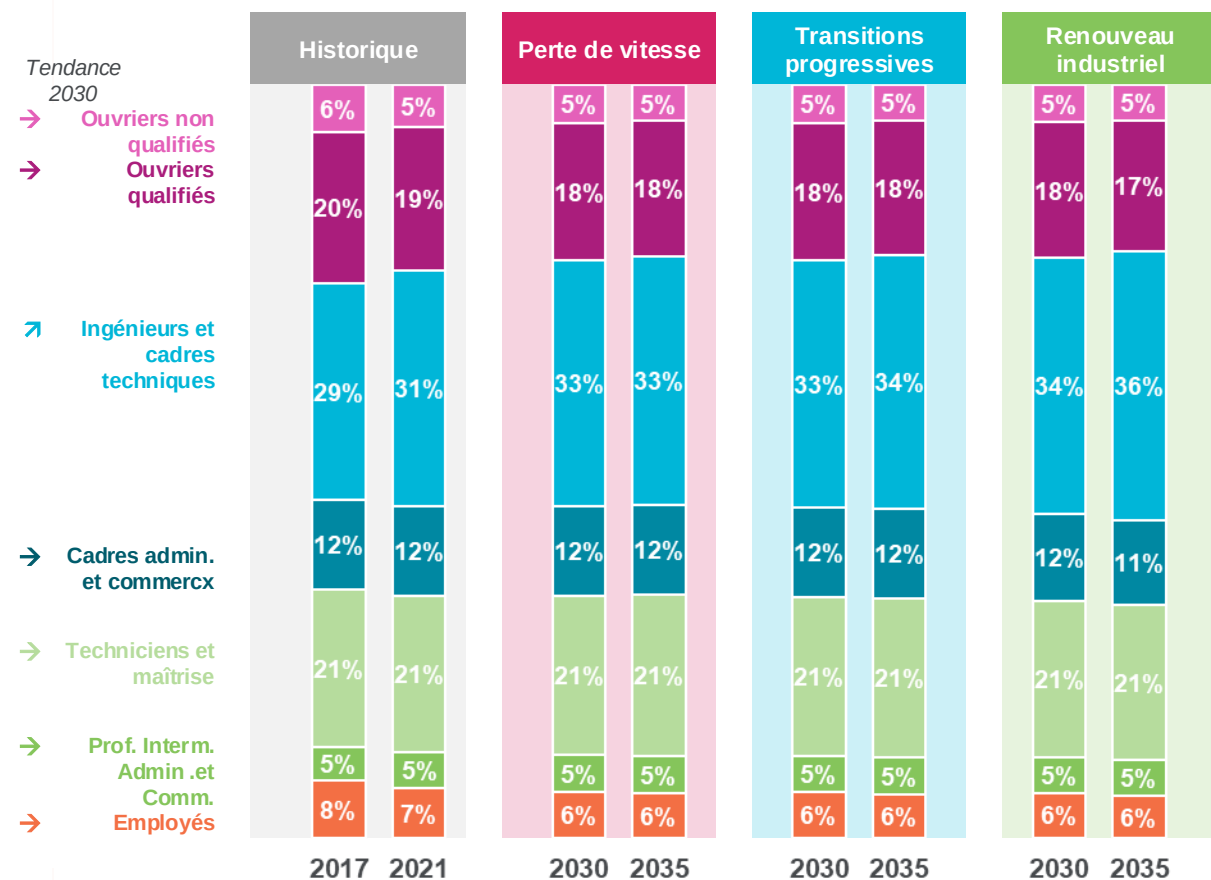
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	71,2	-0,3	2,3	7,5	4,1	2,7	10,9
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	15,0	-0,1	0,5	1,6	1,4	0,7	2,6
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	56,3	-0,2	1,8	5,9	2,7	2,1	8,2
Ingénieurs et cadres	143,8	0,8	3,8	16,7	5,4	7,4	19,3
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	106,6	0,8	2,6	12,3	3,6	4,6	14,8
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	37,2	0,0	1,2	4,4	1,8	2,8	4,6
Professions intermédiaires	82,4	0,3	2,1	9,0	5,2	5,2	11,4
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	66,9	0,2	1,8	7,2	3,7	3,9	9,0
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	15,6	0,1	0,4	1,8	1,5	1,4	2,4
Employés	18,2	-0,1	0,5	2,0	2,0	1,0	3,4
Ensemble	315,6	0,7	8,7	35,2	16,7	16,3	44,9

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Secteur Électrique, électronique et numérique – France entière

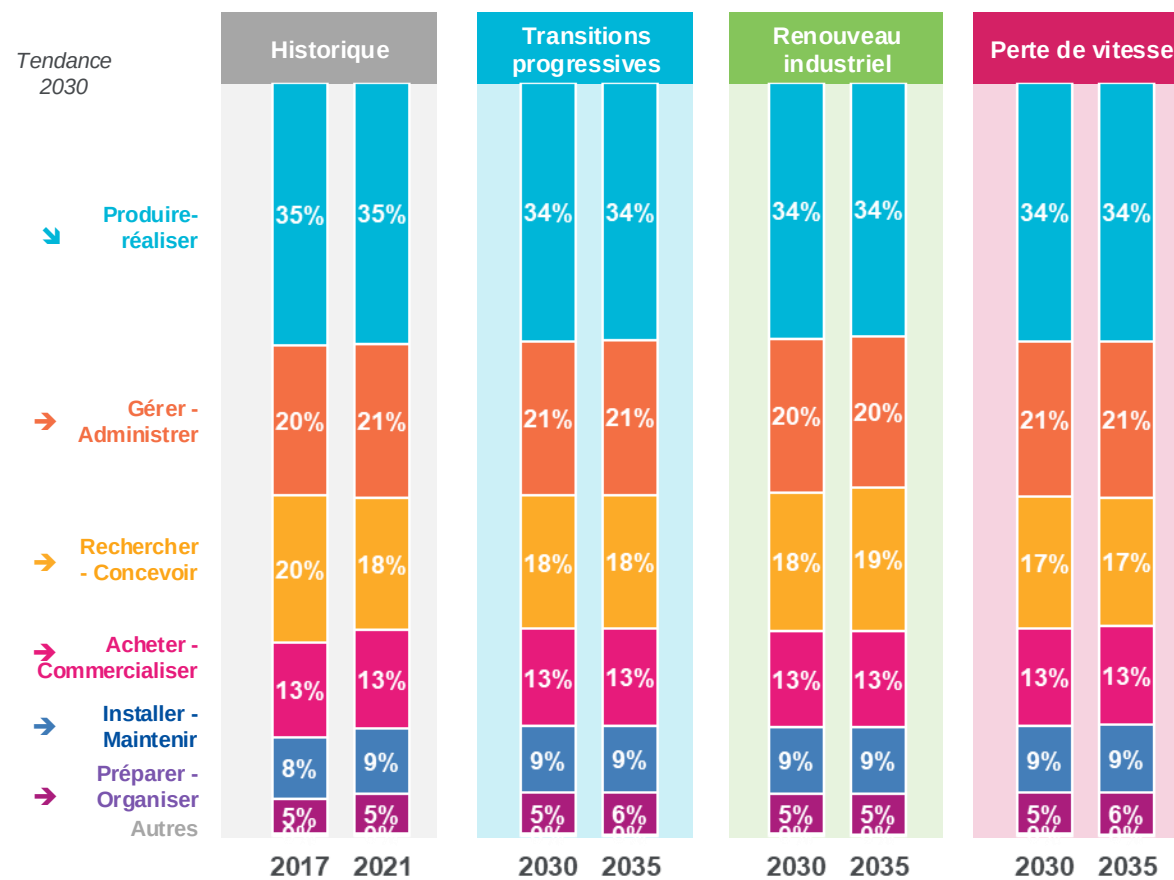
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »



Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés

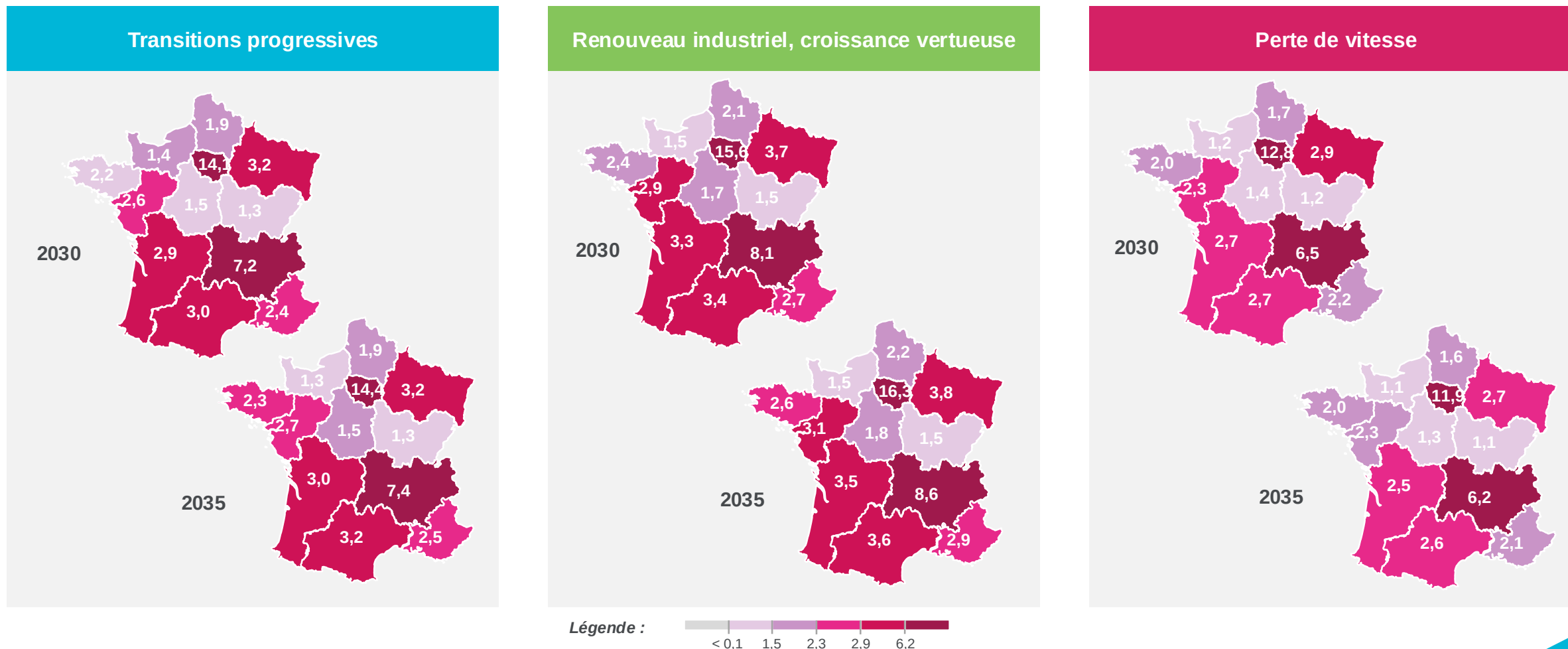


Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

L'ILE DE FRANCE CONSTITUERA UN PÔLE SIGNIFICATIF POUR LES RECRUTEMENTS DU SECTEUR ELECTRIQUE, ELECTRONIQUE, OPTIQUE ; LE SUD DE LA FRANCE ET LE GRAND EST AFFICHERONT UNE DYNAMIQUE FORTE



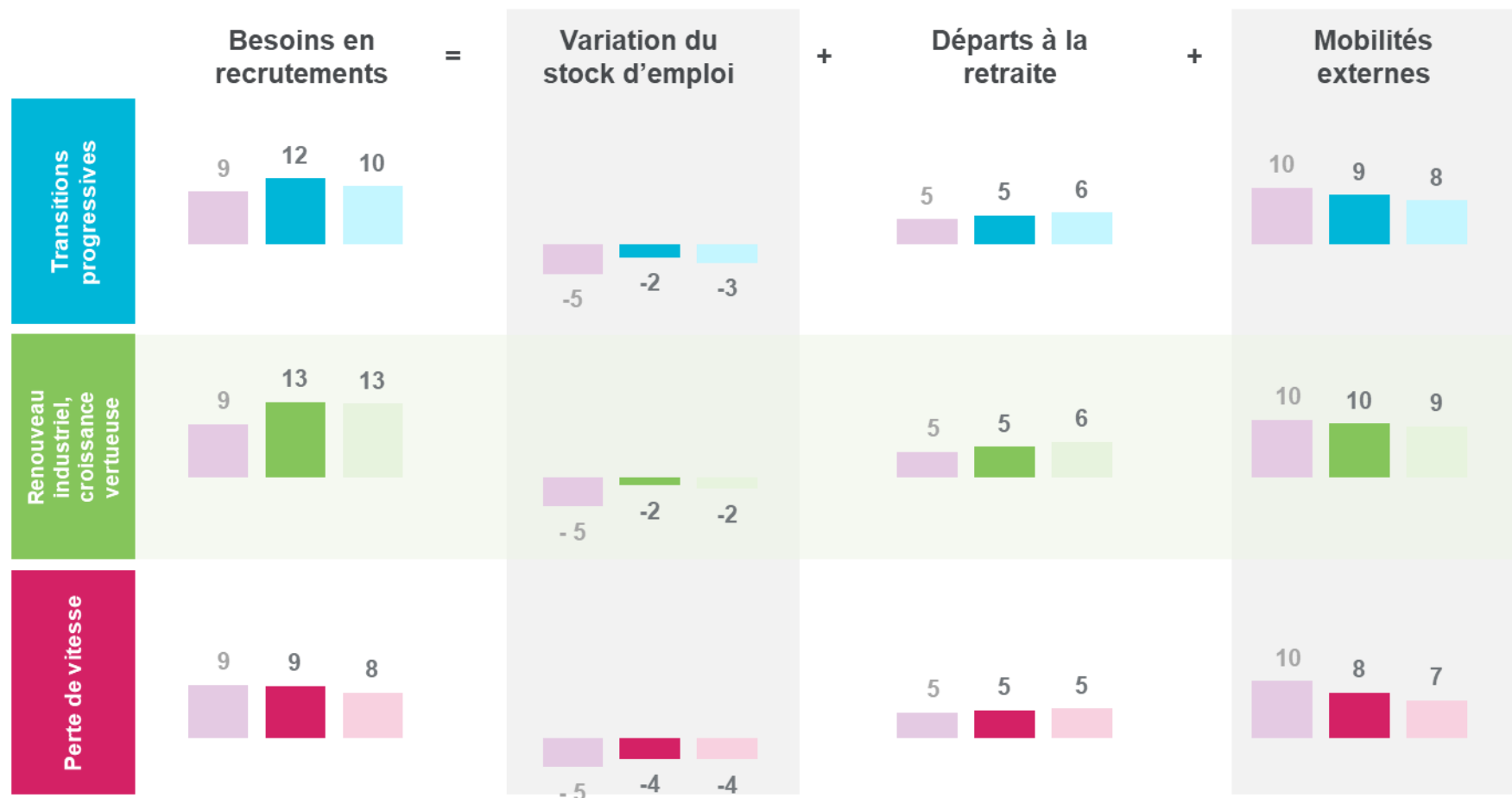
Nombre moyen de recrutements annuels par région et par scénario – Electrique, électronique, optique
(milliers de salariés hors intérim, périmètre conventionnel)



Secteur Automobile et cycles

Besoins de recrutement – Secteur Automobile et cycles – France entière

Nombre moyen de recrutements annuels pour le secteur Automobile et cycles par scénario
(milliers de salariés, périmètre conventionnel)



Dans le secteur **Automobile et cycles**, la situation de l'emploi devrait rester dégradée dans tous les scénarios

Les **départs en retraite** représenteront environ les deux tiers des mobilités, en lien avec une pyramide des âges défavorable pour les effectifs (âge moyen élevé). Les **mobilités externes** devraient ralentir dans l'ensemble des scénarios, en lien avec le faible dynamisme de l'emploi.

Au total les besoins en recrutement devraient varier entre **~10 000 et 13 000 personnes / an** entre 2025 et 2035, selon les scénarios – soit une variation de 0 à 30% par rapport à l'historique.

Source : BDO Advisory d'après INSEE

■ Moyenne 2017-2021 (estimation)

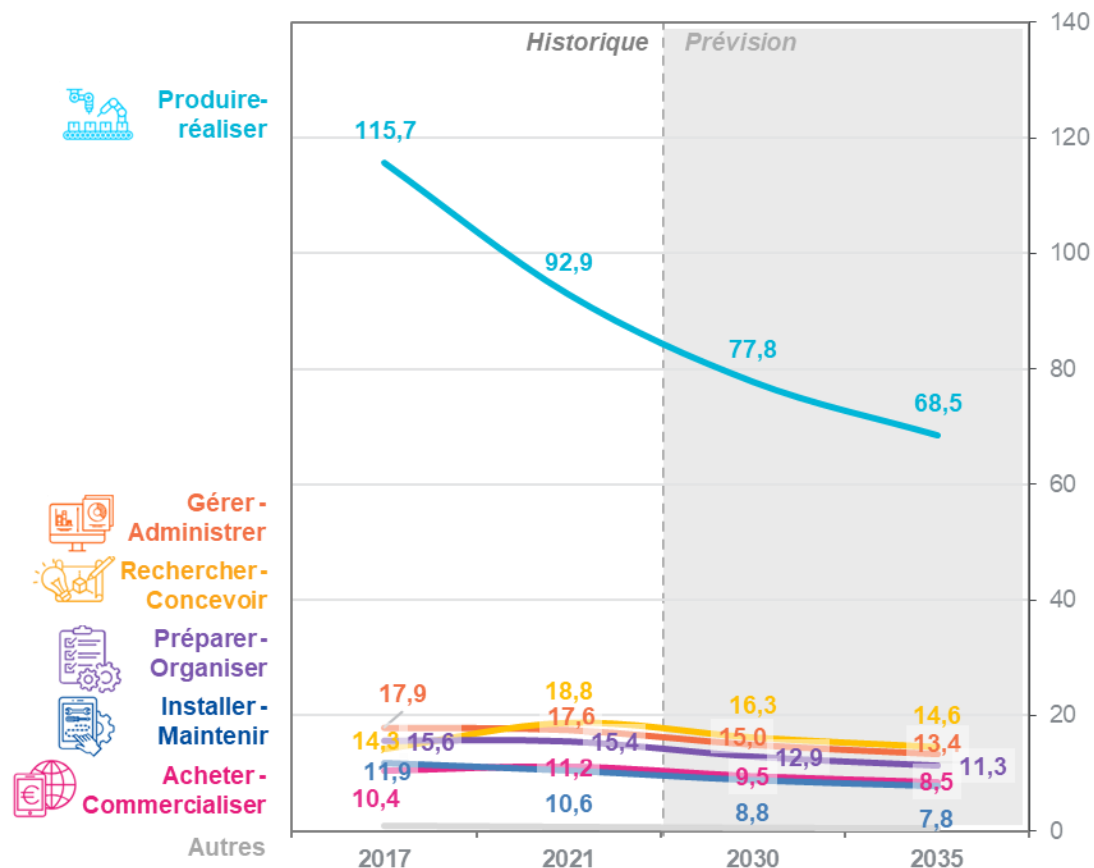
■ ■ Moyenne annuelle 2025-30

■ ■ Moyenne annuelle 2030-35

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Automobile et cycles – France entière

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	92,9	6,9	6,0	7,6	7,4	5,5	4,8
Gérer - Administrer	17,6	1,3	1,2	1,5	1,4	1,1	1,0
Rechercher - Concevoir	18,8	1,4	1,3	1,8	1,9	1,0	0,9
Acheter - commercialiser	11,2	0,8	0,7	0,9	0,9	0,6	0,5
Installer - Maintenir	10,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,5	0,4
Préparer - Organiser	15,4	0,9	0,8	1,0	1,0	0,7	0,6
Autres	0,7	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
Ensemble	167,1	12,0	10,6	13,5	13,2	9,4	8,2

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Automobile et cycles – France entière

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
					(4)	(5)	
		(1)	(2)	(3)			(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	77,8	-1,3	2,9	4,8	1,6	1,1	6,9
Gérer-Administrer	15,0	-0,2	0,6	1,0	0,5	0,5	1,3
Rechercher - Concevoir	16,3	-0,2	0,6	1,1	0,5	0,5	1,4
Acheter-Commercialiser	9,5	-0,1	0,4	0,6	0,3	0,4	0,8
Installer-Maintenir	8,8	-0,1	0,3	0,5	0,4	0,5	0,6
Préparer-Organiser	12,9	-0,2	0,5	0,8	0,4	0,6	0,9
Autres	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Ensemble	140,8	-2,3	5,2	8,9	3,8	3,6	12,0

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Automobile et cycles – France entière

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

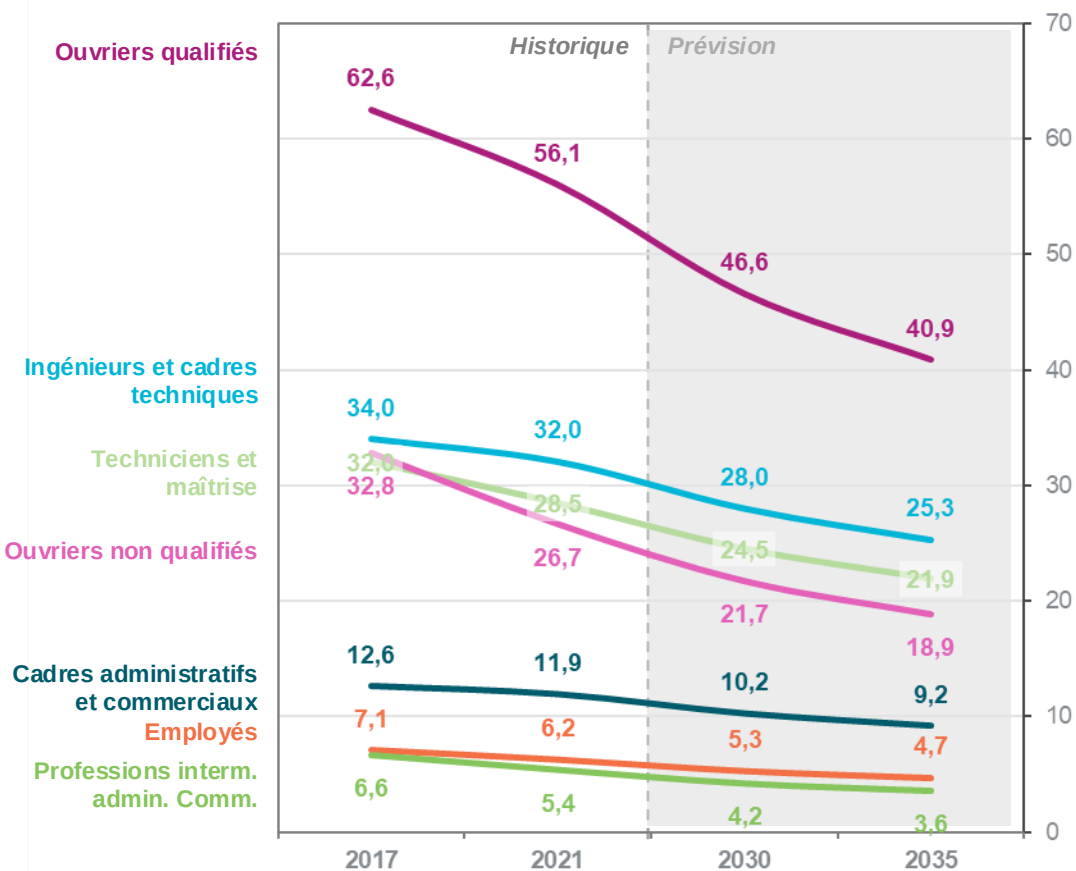
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	68,5	-1,9	3,2	4,3	1,4	1,0	6,0
Gérer-Administrer	13,4	-0,3	0,6	0,9	0,4	0,5	1,2
Rechercher - Concevoir	14,6	-0,3	0,7	1,0	0,4	0,5	1,3
Acheter-Commercialiser	8,5	-0,2	0,4	0,6	0,3	0,3	0,7
Installer-Maintenir	7,8	-0,2	0,4	0,5	0,4	0,5	0,6
Préparer-Organiser	11,3	-0,3	0,5	0,7	0,4	0,5	0,8
Autres	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	124,6	-3,2	5,8	7,9	3,3	3,2	10,6

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Automobile et cycles – France entière

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	82,7	6,4	5,5	7,0	6,6	5,2	4,4
Dont ouvriers non qualifiés	26,7	2,2	2,0	2,4	2,3	1,8	1,6
Dont ouvriers qualifiés	56,1	4,1	3,6	4,6	4,3	3,3	2,9
Ingénieurs et cadres	43,9	2,7	2,5	3,3	3,5	2,0	1,8
Dont Ingénieurs et cadres techniques	32,0	2,0	1,8	2,5	2,7	1,4	1,3
Dont cadres admin. et commerciaux	11,9	0,7	0,7	0,8	0,8	0,6	0,5
Professions intermédiaires	33,9	2,1	1,8	2,3	2,2	1,6	1,4
Dont techniciens et maîtrise	28,5	1,7	1,5	1,9	1,8	1,3	1,1
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	5,4	0,4	0,3	0,4	0,4	0,3	0,3
Employés	6,2	0,5	0,5	0,6	0,5	0,4	0,4
Ensemble	166,8	11,7	10,3	13,2	12,9	9,2	8,0

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Prospective des besoins en recrutement à 2030 et 2035 pour la branche professionnelle Métallurgie – Juin 2024

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source

« Observatoire de la Métallurgie / OPCO 2i » pour toute diffusion.

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Automobile et cycles – France entière

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	68,3	-1,3	2,7	4,2	2,1	1,3	6,4
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>21,7</i>	-0,4	0,8	1,3	0,9	0,4	<i>2,2</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>46,6</i>	-0,8	1,8	2,8	1,3	0,9	<i>4,1</i>
Ingénieurs et cadres	38,2	-0,5	1,3	2,6	0,5	1,1	2,7
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>28,0</i>	-0,3	0,9	1,9	0,3	0,7	<i>2,0</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>10,2</i>	-0,1	0,4	0,7	0,2	0,4	<i>0,7</i>
Professions intermédiaires	28,7	-0,4	1,2	1,8	1,1	1,6	2,1
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>24,5</i>	-0,3	1,0	1,5	0,8	1,3	<i>1,7</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>4,2</i>	-0,1	0,2	0,3	0,3	0,2	<i>0,4</i>
Employés	5,3	-0,1	0,1	0,3	0,4	0,3	0,5
Ensemble	140,5	-2,3	5,2	8,8	4,2	4,2	11,7

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Automobile et cycles – France entière

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

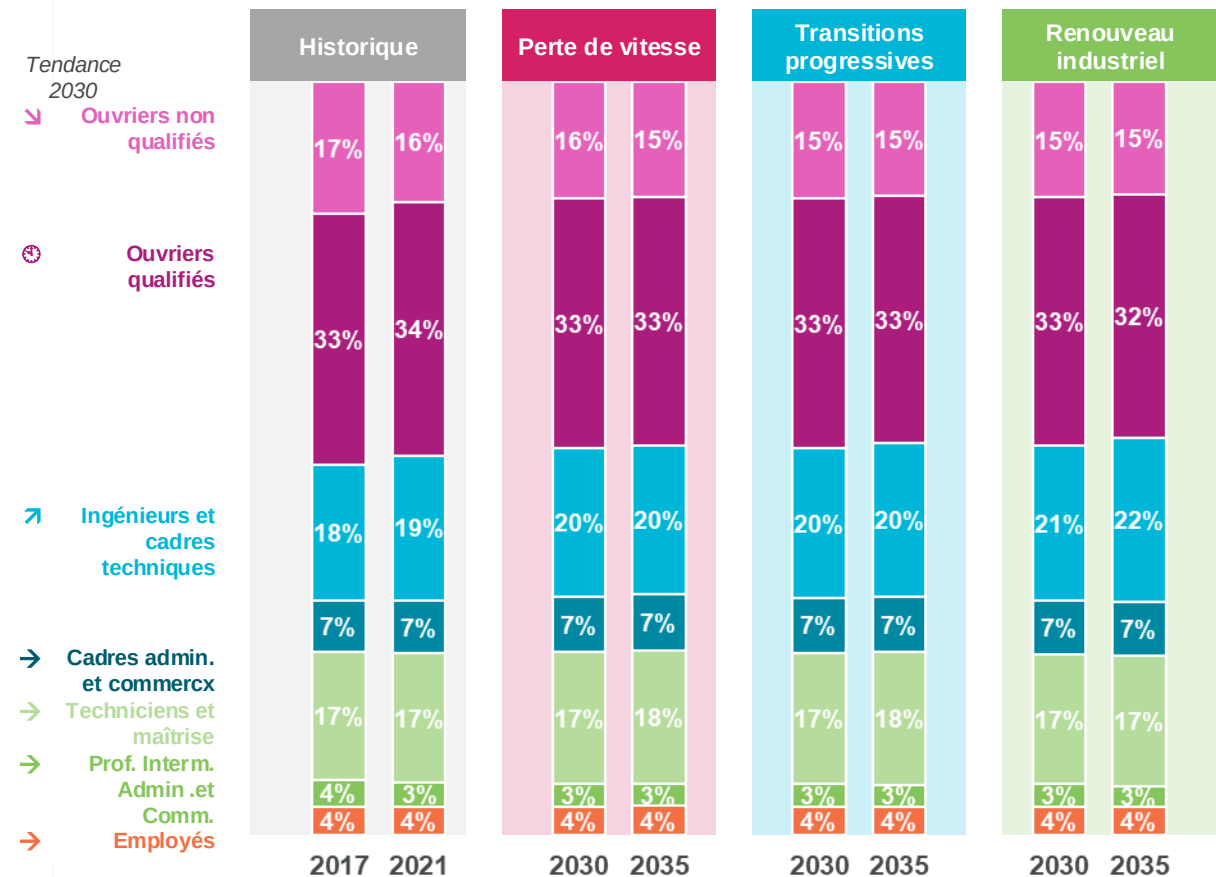
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	59,7	-1,7	2,9	3,7	1,9	1,1	5,5
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	18,9	-0,6	0,9	1,2	0,8	0,3	2,0
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	40,9	-1,1	1,9	2,5	1,1	0,8	3,6
Ingénieurs et cadres	34,5	-0,8	1,5	2,3	0,5	1,0	2,5
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	25,3	-0,5	1,1	1,7	0,3	0,7	1,8
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	9,2	-0,2	0,4	0,6	0,2	0,3	0,7
Professions intermédiaires	25,5	-0,6	1,3	1,6	1,0	1,4	1,8
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	21,9	-0,5	1,1	1,4	0,7	1,2	1,5
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	3,6	-0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3
Employés	4,7	-0,1	0,1	0,3	0,4	0,2	0,5
Ensemble	124,4	-3,2	5,8	7,9	3,7	3,8	10,3

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Secteur Automobile et cycles – France entière

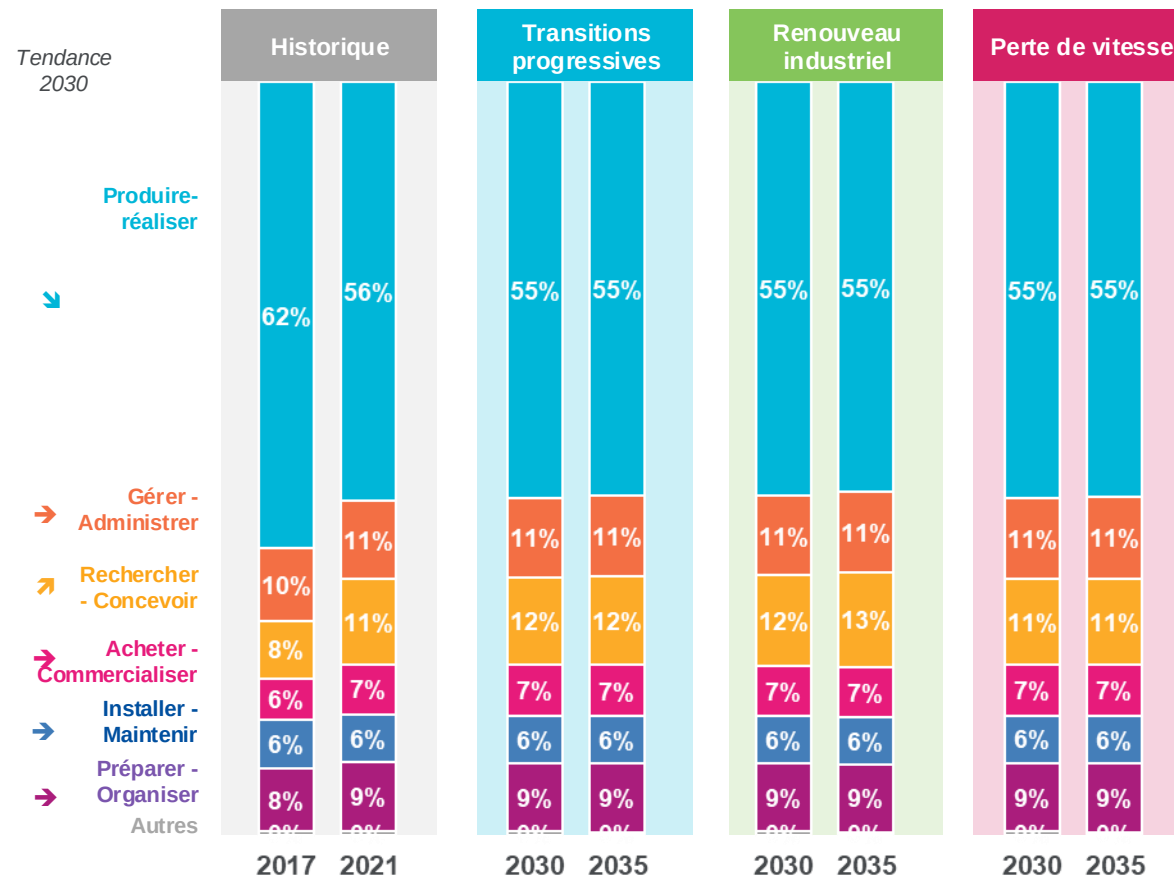
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »



Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés



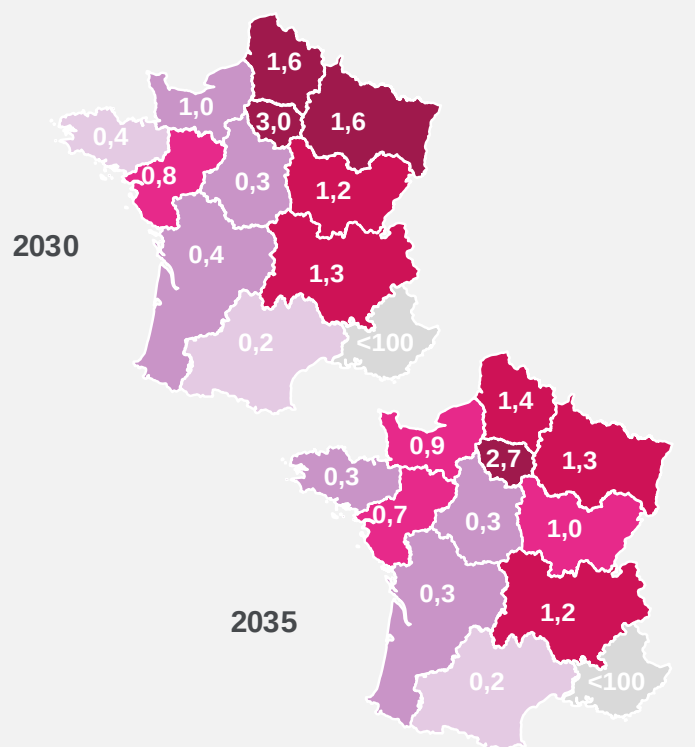
Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

LE QUART NORD-EST CONCENTRERA PLUS DES 2/3 DES RECRUTEMENTS DU SECTEUR AUTOMOBILES ET CYCLES

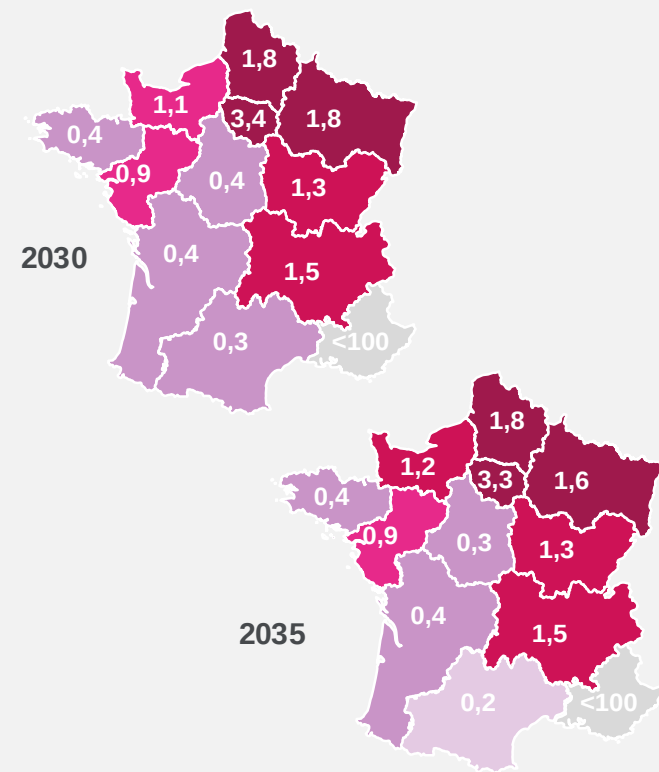


Nombre moyen de recrutements annuels par région et par scénario – Automobile et Cycles
(milliers de salariés hors intérim, périmètre conventionnel)

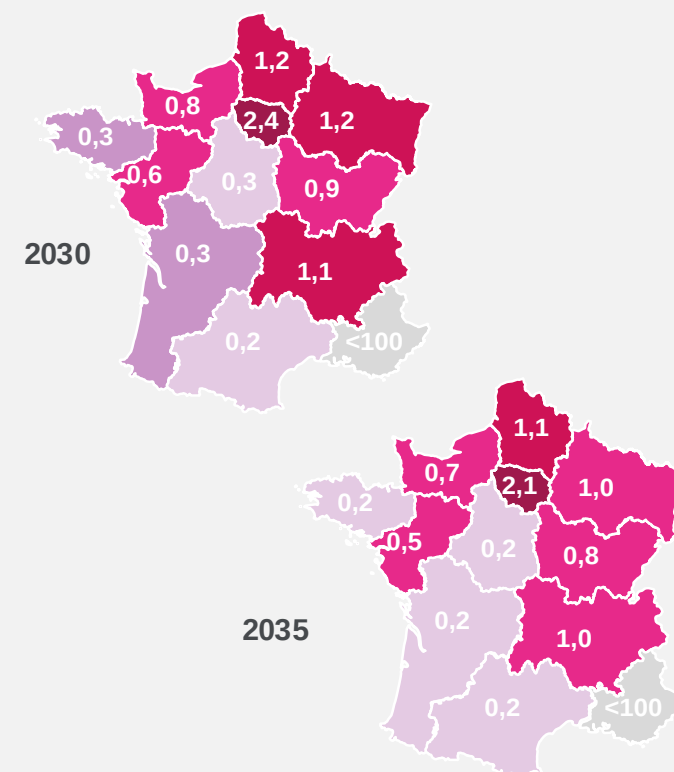
Transitions progressives



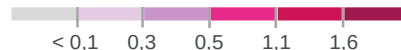
Renouveau industriel, croissance vertueuse



Perte de vitesse



Légende :



Prospective des besoins en recrutement à 2030 et 2035 pour la branche professionnelle Métallurgie – Juin 2024

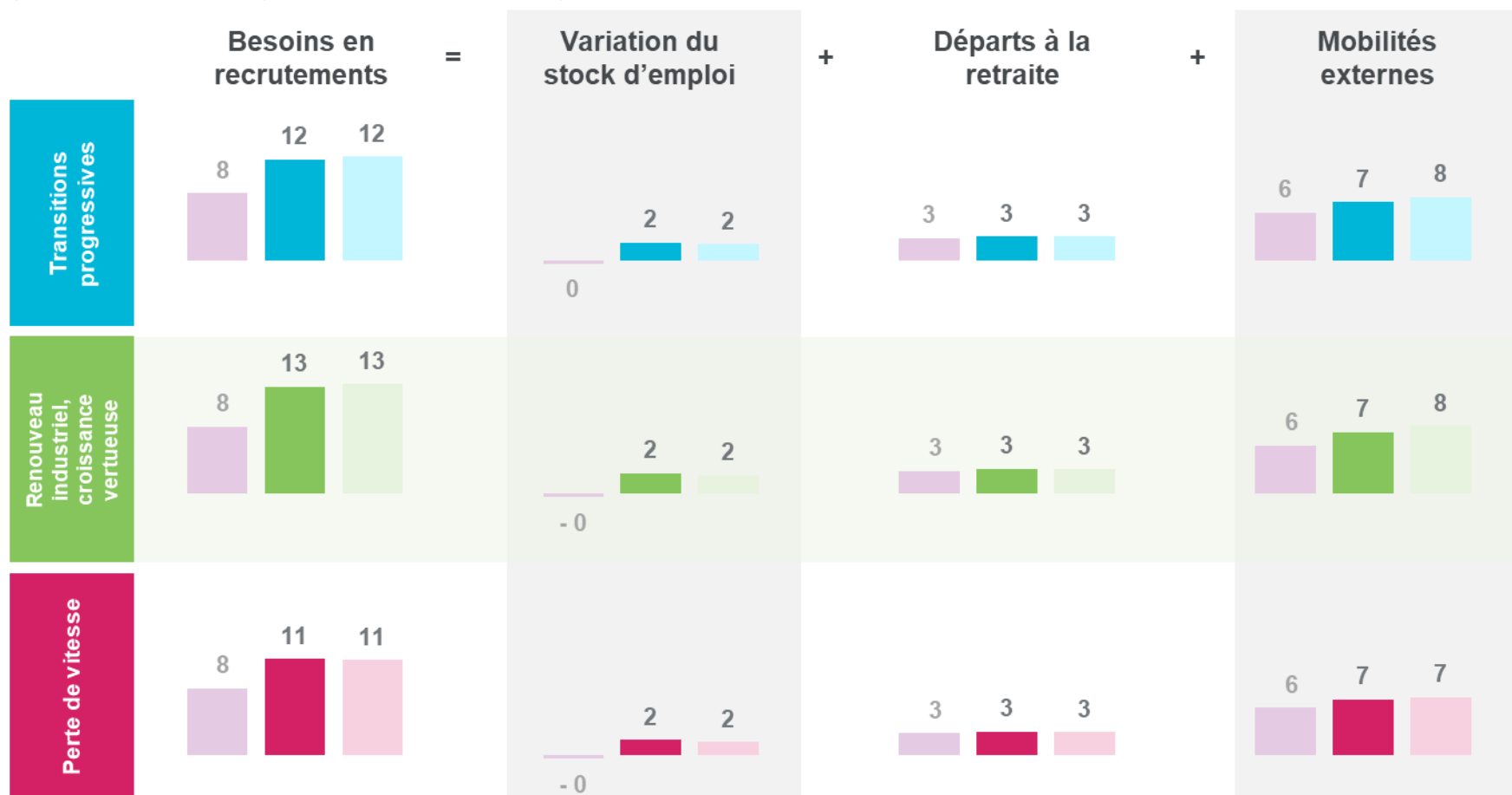
© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source

« Observatoire de la Métallurgie / OPCO 2i » pour toute diffusion.

Secteur **Aéronautique et spatial**

Besoins de recrutement – Secteur Aéronautique et spatial – France entière

Nombre moyen de recrutements annuels pour le secteur Aéronautique et spatial par scénario
(milliers de salariés, périmètre conventionnel)



Dans le secteur **Aéronautique et spatial**, la **situation de l'emploi devrait s'améliorer** significativement dans tous les scénarios (carnets de commande pleins avec une visibilité à long terme).

Les **départs en retraite** représenteront environ la moitié à un tiers des mobilités tandis que les **mobilités externes** devraient augmenter dans l'ensemble des scénarios, en lien notamment avec la dynamique de l'emploi.

Au total les besoins en recrutement devraient varier entre **~11 000 et 13 000 personnes / an** entre 2025 et 2035, selon les scénarios, soit +20 à +40% vs. la période 2017-2021.

Source : BDO Advisory d'après INSEE

■ Moyenne 2017-2021 (estimation)

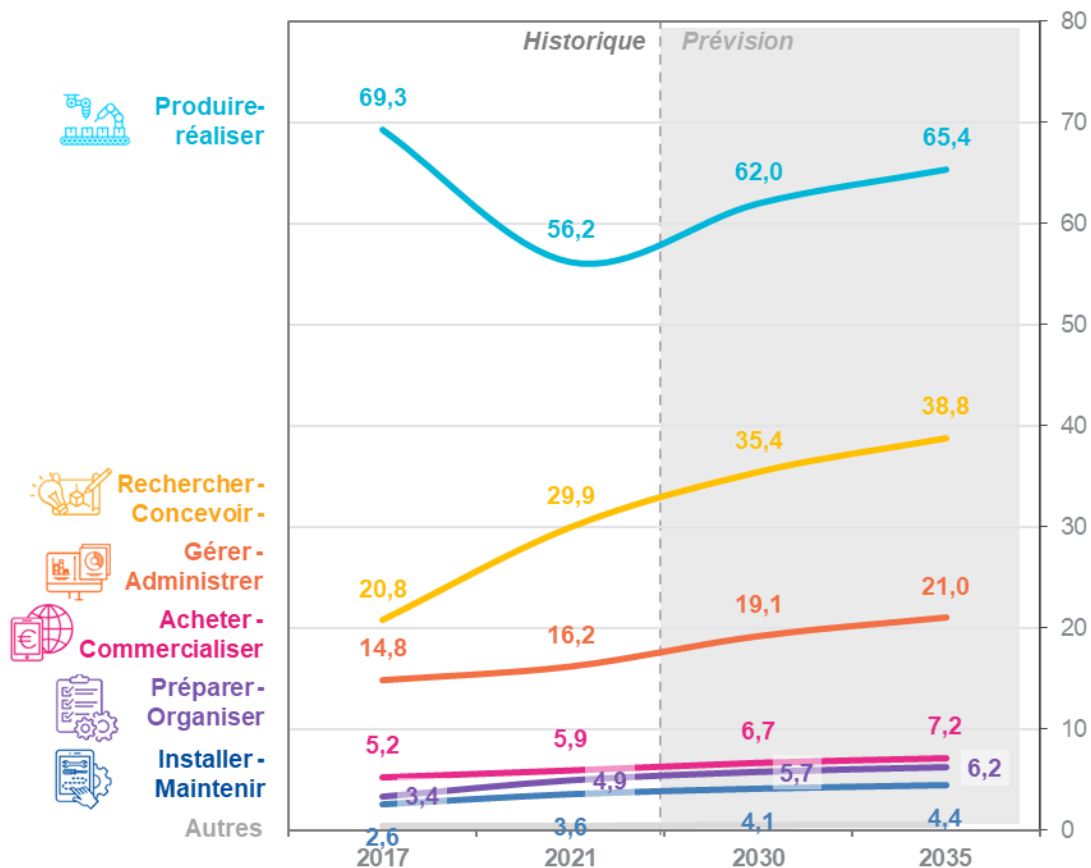
■ ■ Moyenne annuelle 2025-30

■ ■ Moyenne annuelle 2030-35

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Aéronautique et spatial – France entière

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	56,2	6,1	6,2	6,2	6,2	5,9	5,8
Gérer - Administrer	16,2	1,7	1,8	1,7	1,8	1,6	1,6
Rechercher - Concevoir	29,9	3,4	3,6	3,9	4,3	3,1	3,1
Acheter - commercialiser	5,9	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Installer - Maintenir	3,6	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Préparer - Organiser	4,9	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Autres	0,4	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Ensemble	117,1	12,6	12,9	13,3	13,7	12,0	11,9

Note : variation méthodologique entre 2017 et 2018 - Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Aéronautique et spatial – France entière

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	62,0	0,8	1,3	3,2	1,7	1,0	6,1
Gérer-Administrer	19,1	0,4	0,4	1,0	0,6	0,7	1,7
Rechercher - Concevoir	35,4	0,7	0,8	1,8	1,2	1,1	3,4
Acheter-Commercialiser	6,7	0,1	0,1	0,3	0,2	0,3	0,5
Installer-Maintenir	4,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,4
Préparer-Organiser	5,7	0,1	0,1	0,3	0,3	0,3	0,5
Autres	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Ensemble	133,5	2,1	2,9	6,9	4,3	3,7	12,6

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Aéronautique et spatial – France entière

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

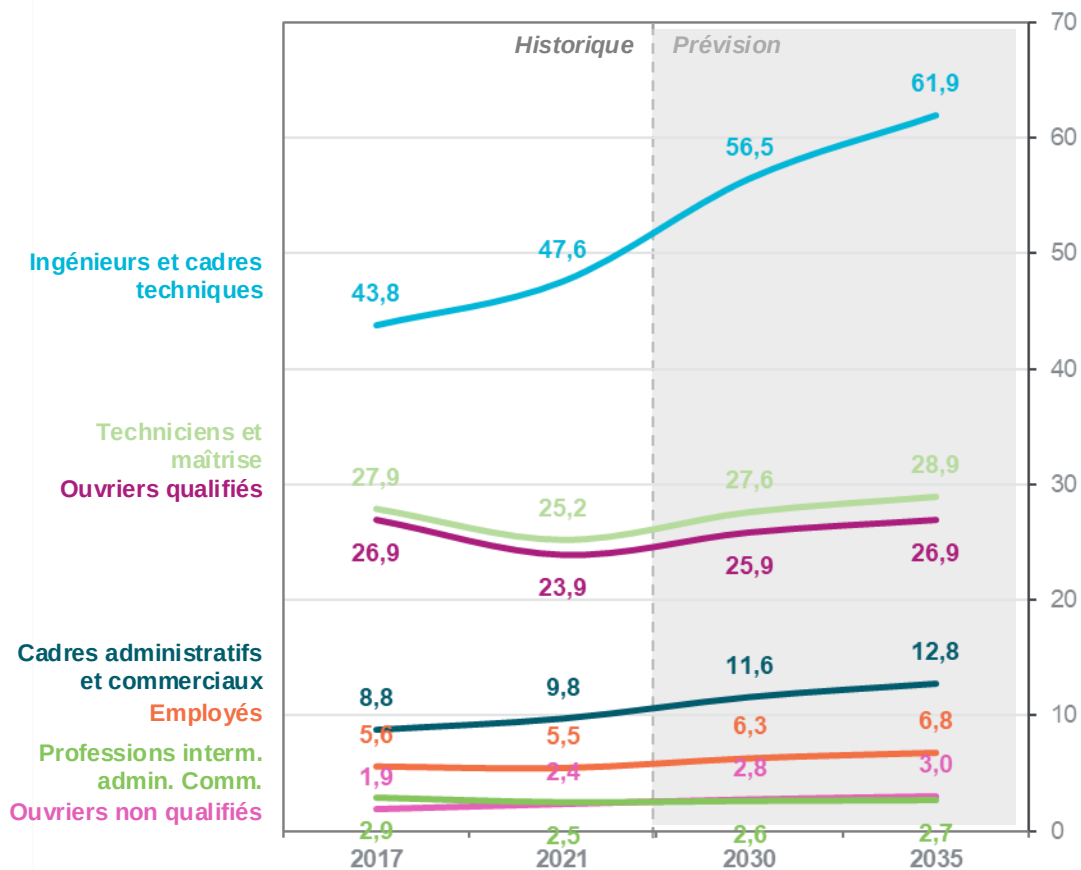
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	65,4	0,7	1,3	3,4	1,8	1,0	6,2
Gérer-Administrer	21,0	0,4	0,4	1,1	0,7	0,8	1,8
Rechercher - Concevoir	38,8	0,7	0,8	2,0	1,3	1,2	3,6
Acheter-Commercialiser	7,2	0,1	0,1	0,4	0,3	0,3	0,5
Installer-Maintenir	4,4	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,4
Préparer-Organiser	6,2	0,1	0,1	0,3	0,3	0,3	0,5
Autres	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Ensemble	143,4	2,0	2,8	7,5	4,6	3,9	12,9

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Aéronautique et spatial – France entière

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	26,3	2,9	2,9	2,9	2,9	2,8	2,8
Dont ouvriers non qualifiés	2,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Dont ouvriers qualifiés	23,9	2,6	2,6	2,6	2,6	2,5	2,5
Ingénieurs et cadres	57,3	5,2	5,4	5,9	6,2	4,8	4,7
Dont Ingénieurs et cadres techniques	47,6	4,5	4,7	5,1	5,5	4,1	4,0
Dont cadres admin. et commerciaux	9,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
Professions intermédiaires	27,7	2,7	2,7	2,7	2,6	2,6	2,5
Dont techniciens et maîtrise	25,2	2,4	2,5	2,5	2,4	2,4	2,3
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	2,5	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Employés	5,5	0,8	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8
Ensemble	116,8	11,6	11,9	12,3	12,5	11,1	10,9

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Aéronautique et spatial – France entière

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	28,6	0,3	0,6	1,5	1,1	0,6	2,9
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>2,8</i>	<i>0,1</i>	<i>0,0</i>	<i>0,1</i>	<i>0,3</i>	<i>0,2</i>	<i>0,3</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>25,9</i>	<i>0,3</i>	<i>0,6</i>	<i>1,3</i>	<i>0,8</i>	<i>0,4</i>	<i>2,6</i>
Ingénieurs et cadres	68,1	1,4	1,4	3,5	0,7	1,8	5,2
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>56,5</i>	<i>1,1</i>	<i>1,1</i>	<i>2,9</i>	<i>0,5</i>	<i>1,2</i>	<i>4,5</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>11,6</i>	<i>0,2</i>	<i>0,3</i>	<i>0,6</i>	<i>0,2</i>	<i>0,6</i>	<i>0,7</i>
Professions intermédiaires	30,2	0,3	0,8	1,6	1,1	1,1	2,7
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>27,6</i>	<i>0,3</i>	<i>0,7</i>	<i>1,4</i>	<i>0,9</i>	<i>0,9</i>	<i>2,4</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>2,6</i>	<i>0,0</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,2</i>
Employés	6,3	0,1	0,1	0,3	0,5	0,2	0,8
Ensemble	133,3	2,1	2,9	6,9	3,4	3,7	11,6

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Aéronautique et spatial – France entière

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

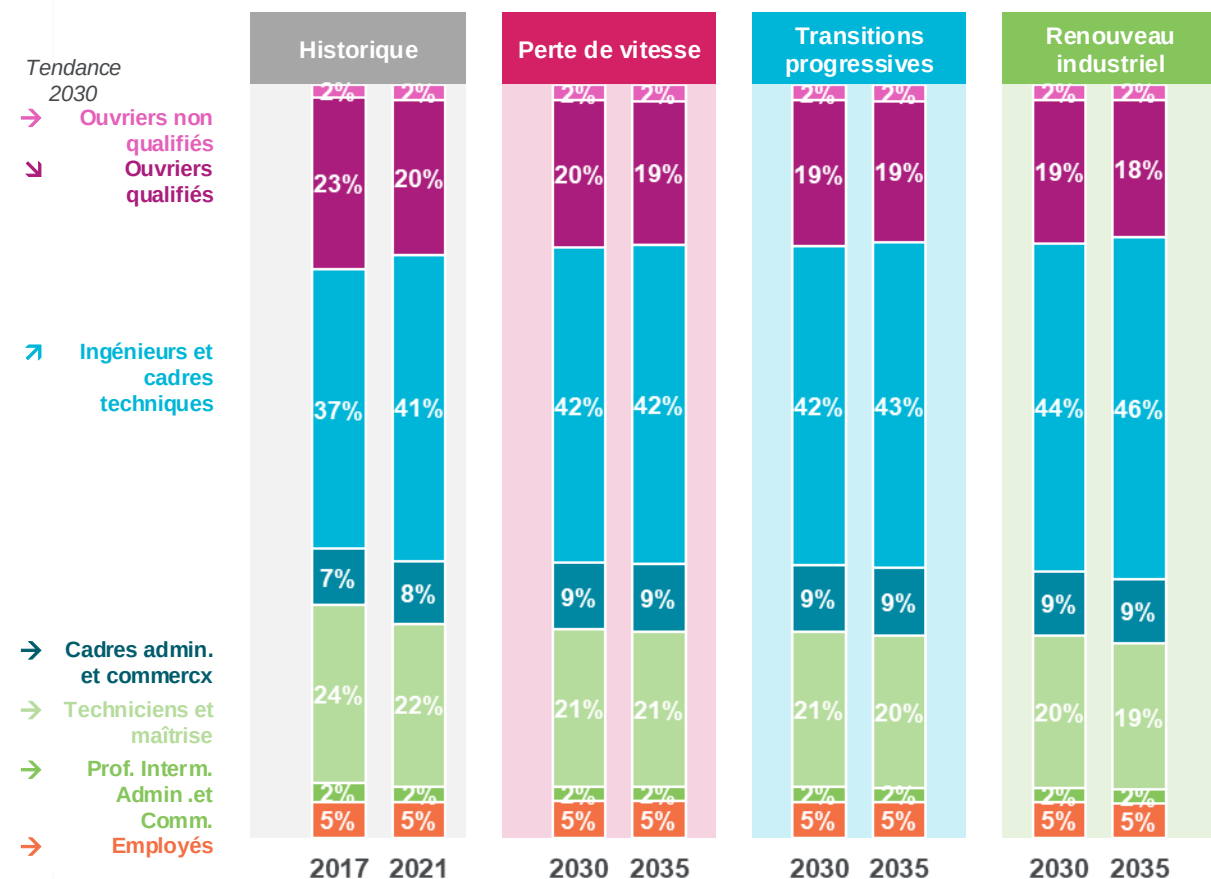
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	29,9	0,3	0,6	1,6	1,1	0,7	2,9
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>3,0</i>	0,1	0,0	0,2	0,3	0,2	<i>0,3</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>26,9</i>	0,2	0,6	1,4	0,9	0,5	<i>2,6</i>
Ingénieurs et cadres	74,7	1,3	1,3	3,9	0,8	2,0	5,4
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>61,9</i>	1,1	1,1	3,2	0,6	1,3	<i>4,7</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>12,8</i>	0,2	0,3	0,7	0,2	0,6	<i>0,7</i>
Professions intermédiaires	31,6	0,3	0,8	1,7	1,1	1,1	2,7
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>28,9</i>	0,3	0,7	1,5	1,0	1,0	<i>2,5</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>2,7</i>	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	<i>0,2</i>
Employés	6,8	0,1	0,1	0,4	0,5	0,2	0,9
Ensemble	143,1	2,0	2,8	7,5	3,6	4,0	11,9

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Secteur Aéronautique et spatial – France entière

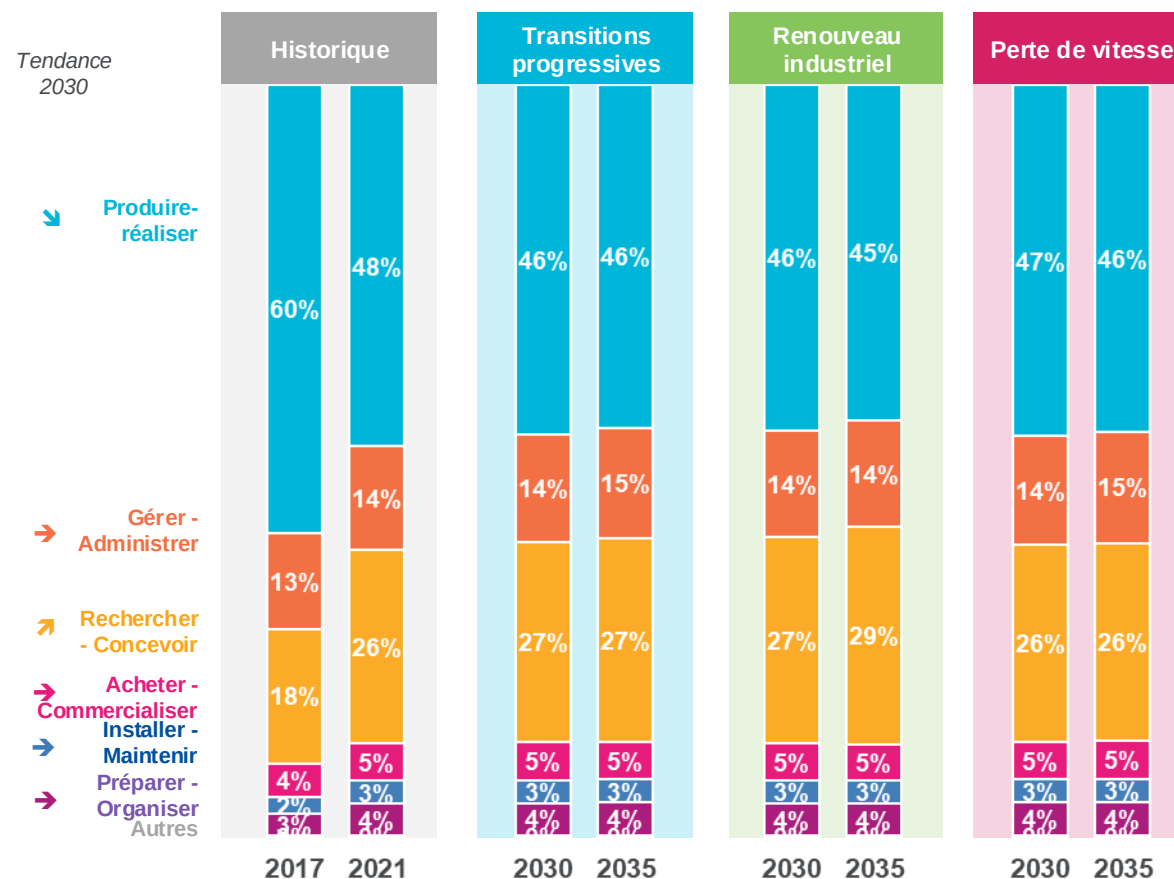
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »



Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés



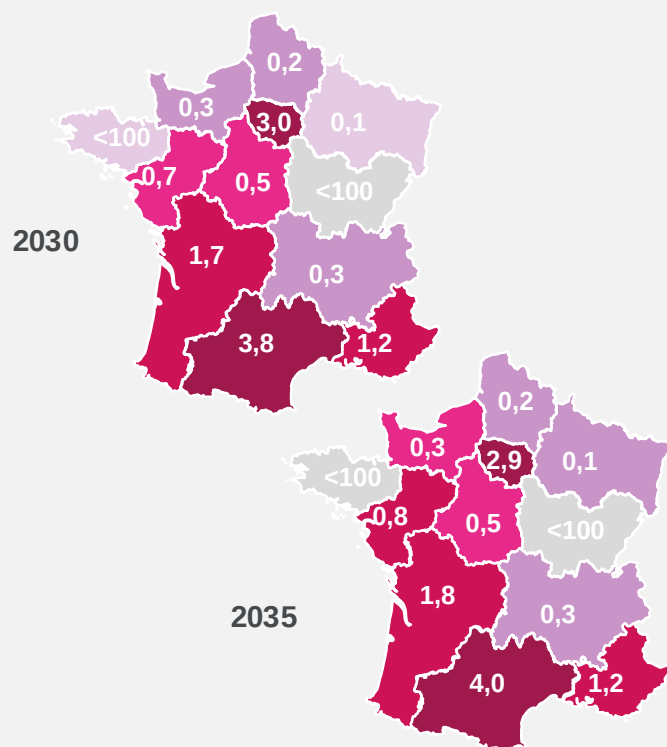
Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

LA RÉGION OCCITANIE RESTERA LE FER DE LANCE DE L'AÉRONAUTIQUE ET SPATIAL ; PRÈS D'UN TIERS DES RECRUTEMENTS SE CONCENTRERONT DANS CETTE RÉGION

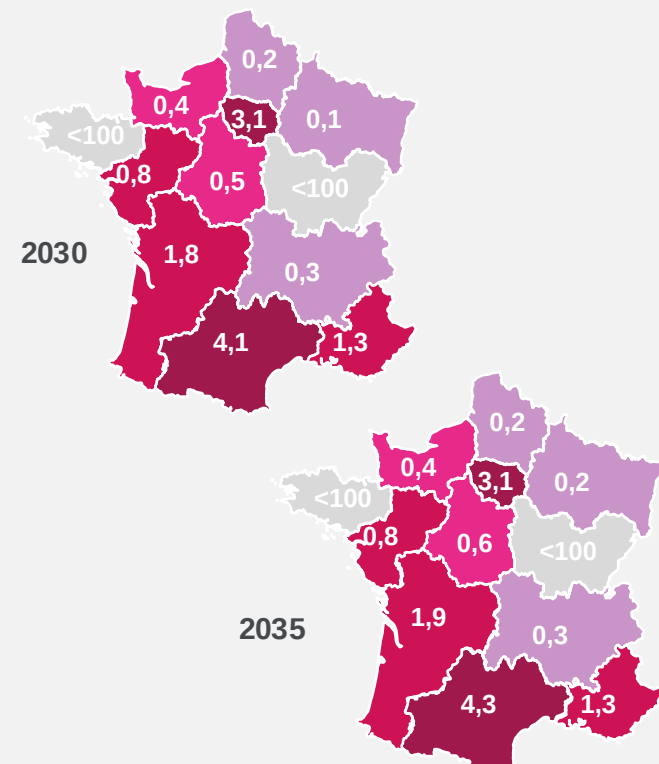


Nombre moyen de recrutements annuels par région et par scénario – Aéronautique et spatial
(milliers de salariés hors intérim, périmètre conventionnel)

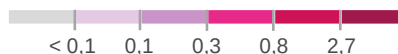
Transitions progressives



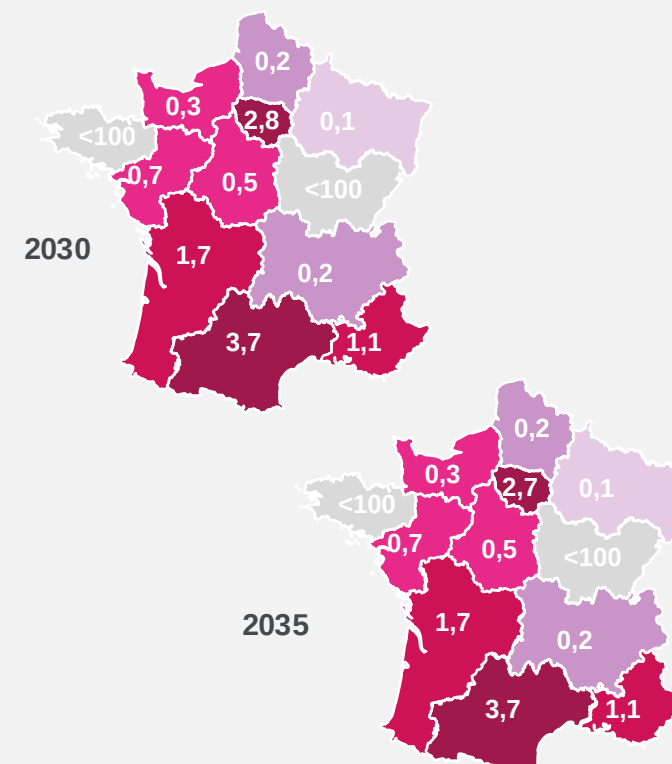
Renouveau industriel, croissance vertueuse



Légende :



Perte de vitesse

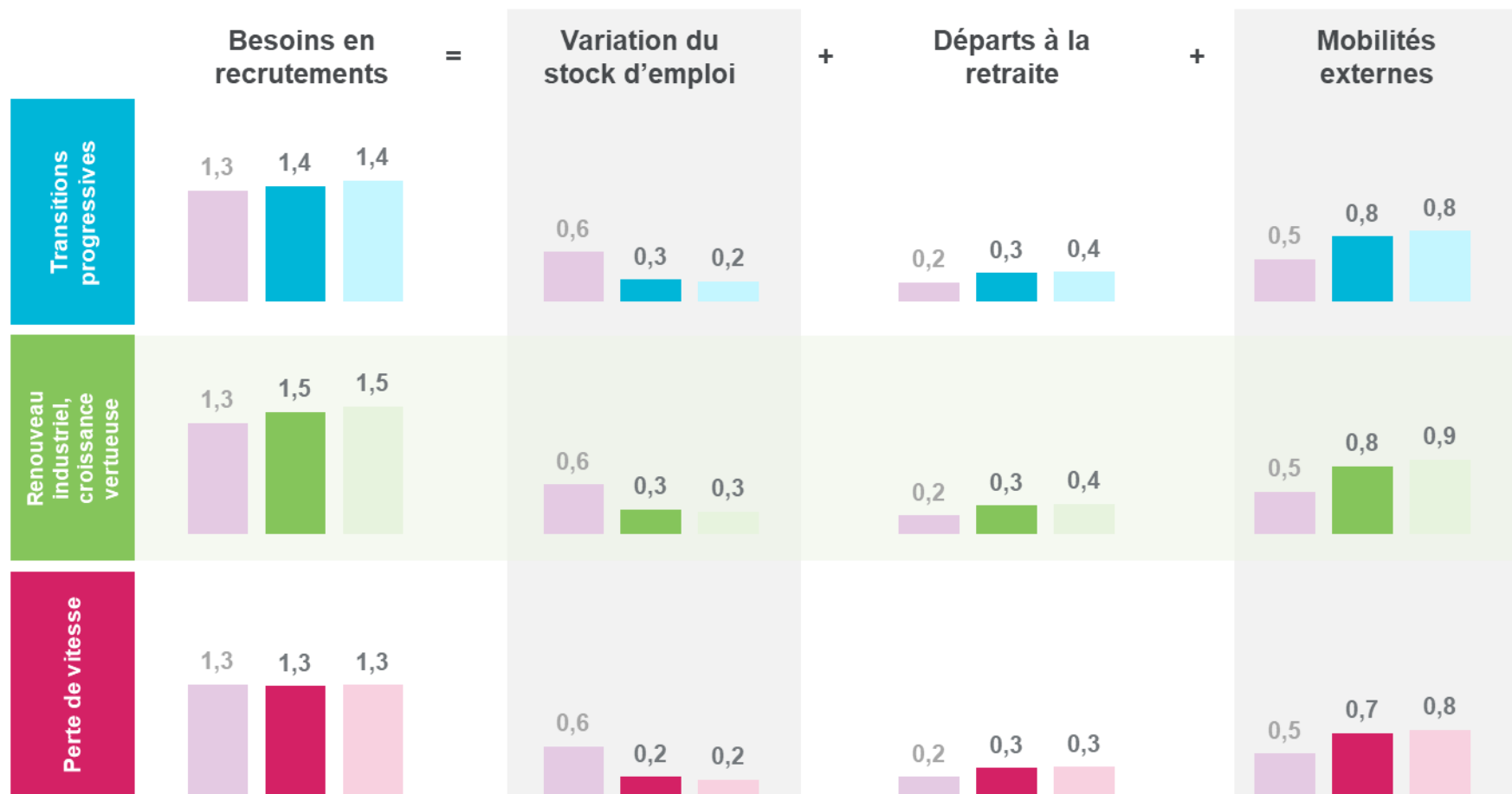


Secteur Ferroviaire



Besoins de recrutement – Secteur Ferroviaire – France entière

Nombre moyen de recrutements annuels pour le secteur Ferroviaire par scénario
(milliers de salariés, périmètre conventionnel)



Dans le secteur **Ferroviaire**, des **créations d'emploi** devraient être au rendez-vous- à un **rythme proche de l'historique** - dans l'ensemble des scénarios au vu des dynamiques à l'œuvre.

Les **départs en retraite** représenteront environ un quart des mobilités tandis que les **mobilités externes** devraient augmenter dans l'ensemble des scénarios, en lien notamment avec la dynamique de l'emploi.

Au total les besoins en recrutement devraient varier entre **~1 300 et 1 500 personnes / an** entre 2025 et 2035, selon les scénarios.

Source : BDO Advisory d'après INSEE

■ Moyenne 2017-2021 (estimation)

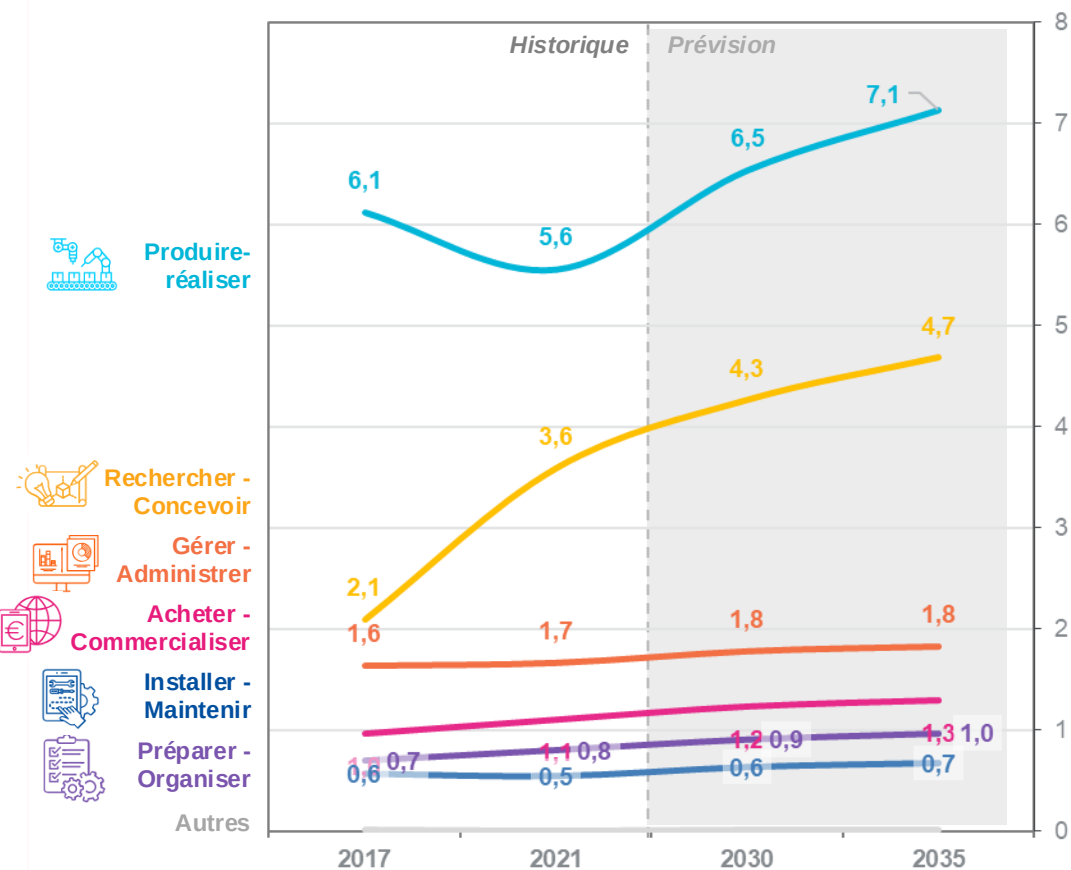
■ ■ Moyenne annuelle 2025-30

■ ■ Moyenne annuelle 2030-35

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Ferroviaire – France entière

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	5,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Gérer - Administrer	1,7	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1
Rechercher - Concevoir	3,6	0,4	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4
Acheter - commercialiser	1,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Installer - Maintenir	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Préparer - Organiser	0,5	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Autres	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	13,2	1,4	1,4	1,4	1,5	1,3	1,3

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Ferroviaire – France entière

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	6,5	0,1	0,1	0,3	0,2	0,2	0,6
Gérer-Administrer	1,8	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,2
Rechercher - Concevoir	4,3	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,4
Acheter-Commercialiser	1,2	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1
Installer-Maintenir	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Préparer-Organiser	0,9	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1
Autres	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	15,4	0,3	0,3	0,8	0,6	0,6	1,4

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Ferroviaire – France entière

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

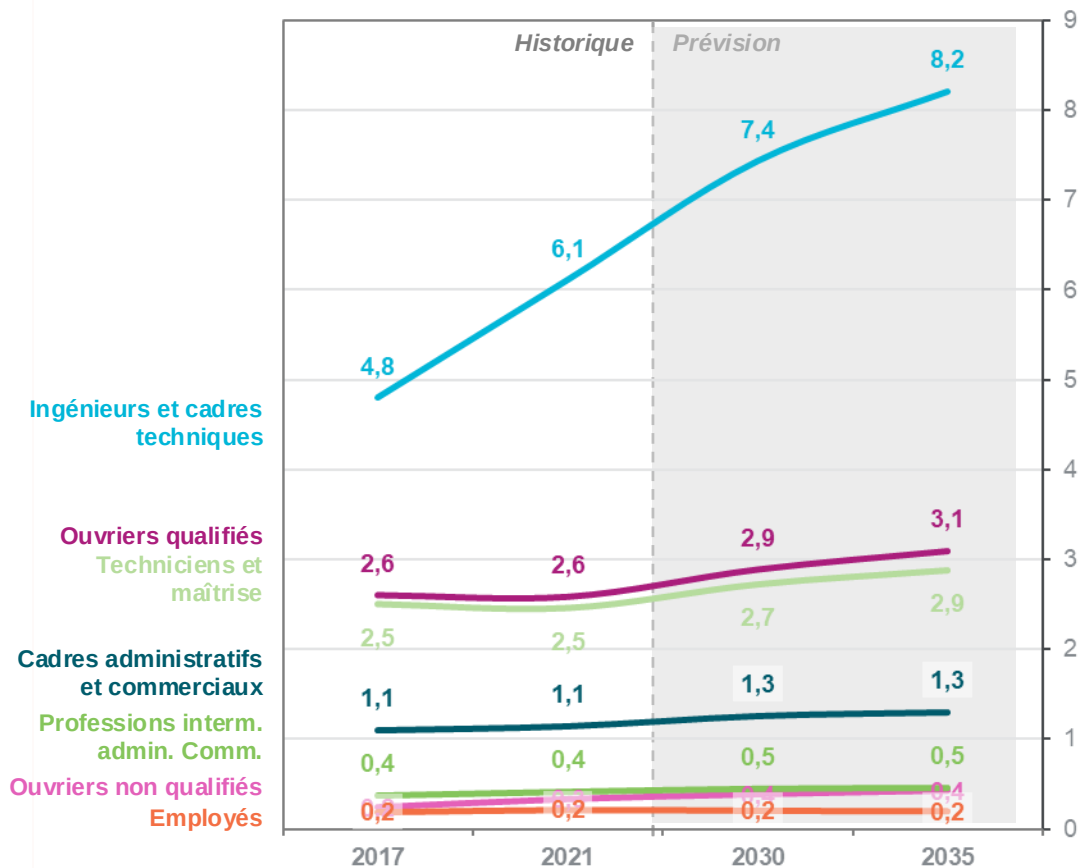
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	7,1	0,1	0,2	0,4	0,2	0,2	0,6
Gérer-Administrer	1,8	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,2
Rechercher - Concevoir	4,7	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,5
Acheter-Commercialiser	1,3	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1
Installer-Maintenir	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Préparer-Organiser	1,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1
Autres	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	16,6	0,2	0,4	0,8	0,7	0,7	1,4

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Ferroviaire – France entière

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	2,9	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Dont ouvriers non qualifiés	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dont ouvriers qualifiés	2,6	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Ingénieurs et cadres	7,3	0,6	0,7	0,7	0,8	0,6	0,6
Dont Ingénieurs et cadres techniques	6,1	0,6	0,6	0,6	0,7	0,5	0,5
Dont cadres admin. et commerciaux	1,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Professions intermédiaires	2,9	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Dont techniciens et maîtrise	2,5	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Employés	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	13,3	1,2	1,2	1,2	1,3	1,1	1,1

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Ferroviaire – France entière

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	3,3	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>0,4</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	<i>0,0</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>2,9</i>	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	<i>0,2</i>
Ingénieurs et cadres	8,7	0,2	0,2	0,4	0,1	0,3	0,6
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>7,4</i>	0,2	0,1	0,4	0,1	0,2	<i>0,6</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>1,3</i>	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	<i>0,1</i>
Professions intermédiaires	3,2	0,0	0,1	0,2	0,1	0,1	0,3
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>2,7</i>	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	<i>0,3</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>0,5</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	<i>0,0</i>
Employés	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	15,4	0,3	0,3	0,8	0,4	0,6	1,2

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Ferroviaire – France entière

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

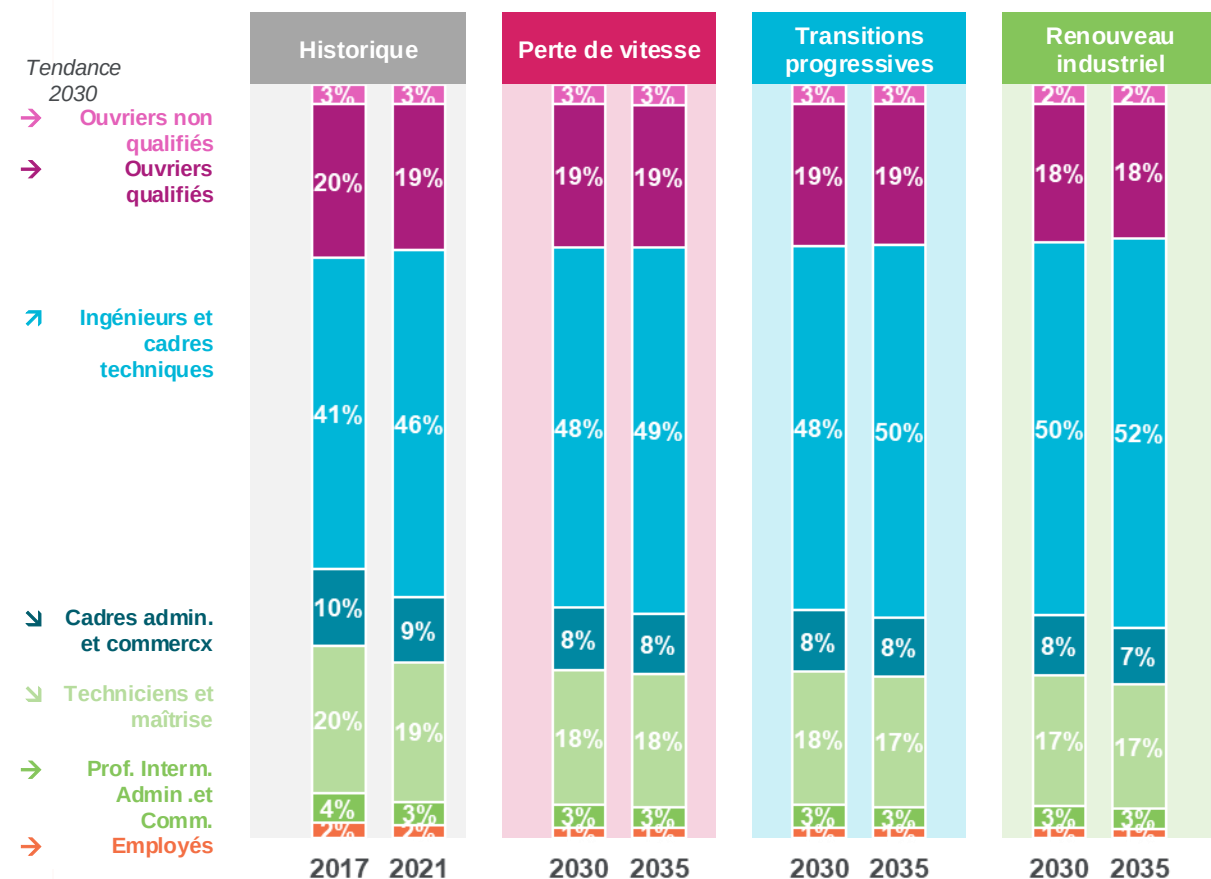
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	3,5	0,0	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>0,4</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	<i>0,0</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>3,1</i>	0,0	0,1	0,2	0,1	0,2	<i>0,2</i>
Ingénieurs et cadres	9,5	0,2	0,2	0,5	0,1	0,3	0,7
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>8,2</i>	0,2	0,1	0,4	0,1	0,2	<i>0,6</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>1,3</i>	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	<i>0,1</i>
Professions intermédiaires	3,3	0,0	0,1	0,2	0,2	0,2	0,3
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>2,9</i>	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	<i>0,3</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>0,5</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	<i>0,0</i>
Employés	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	16,6	0,2	0,4	0,8	0,4	0,7	1,2

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Secteur Ferroviaire – France entière

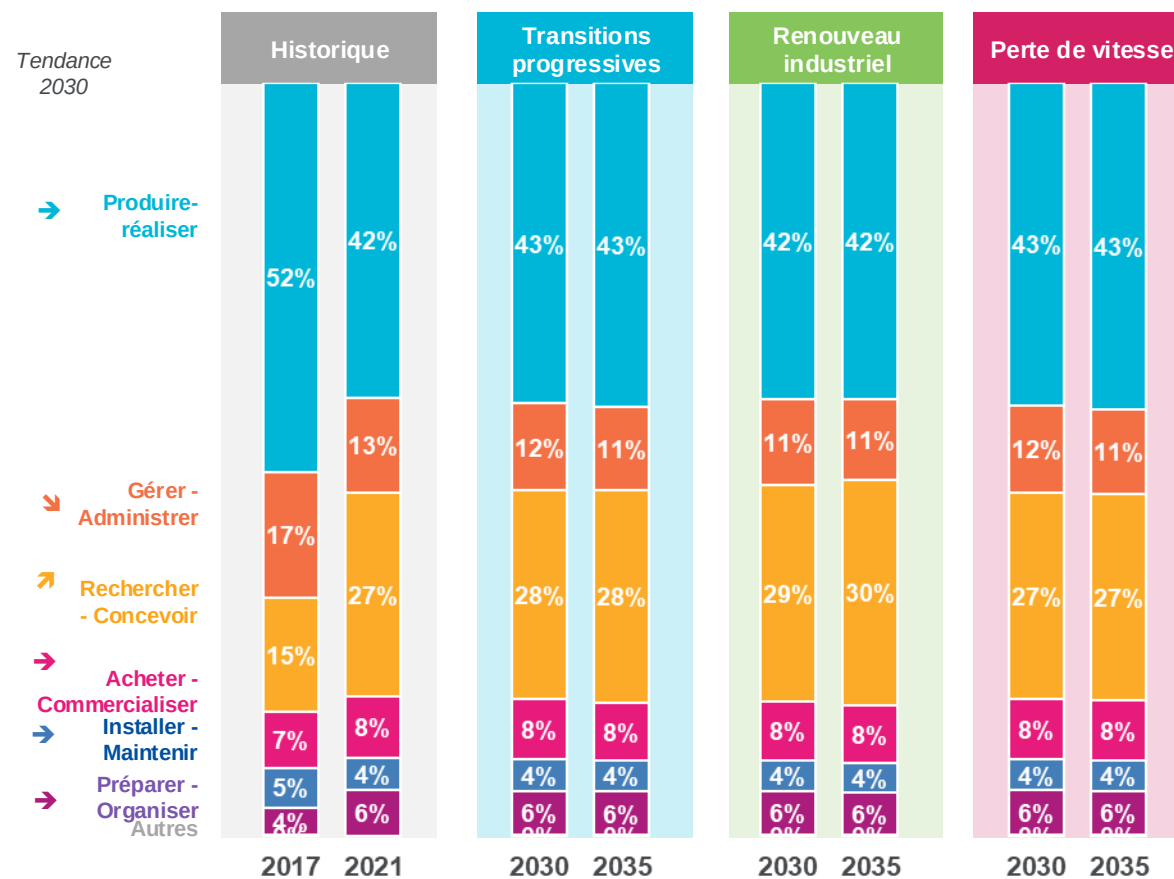
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »



Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés

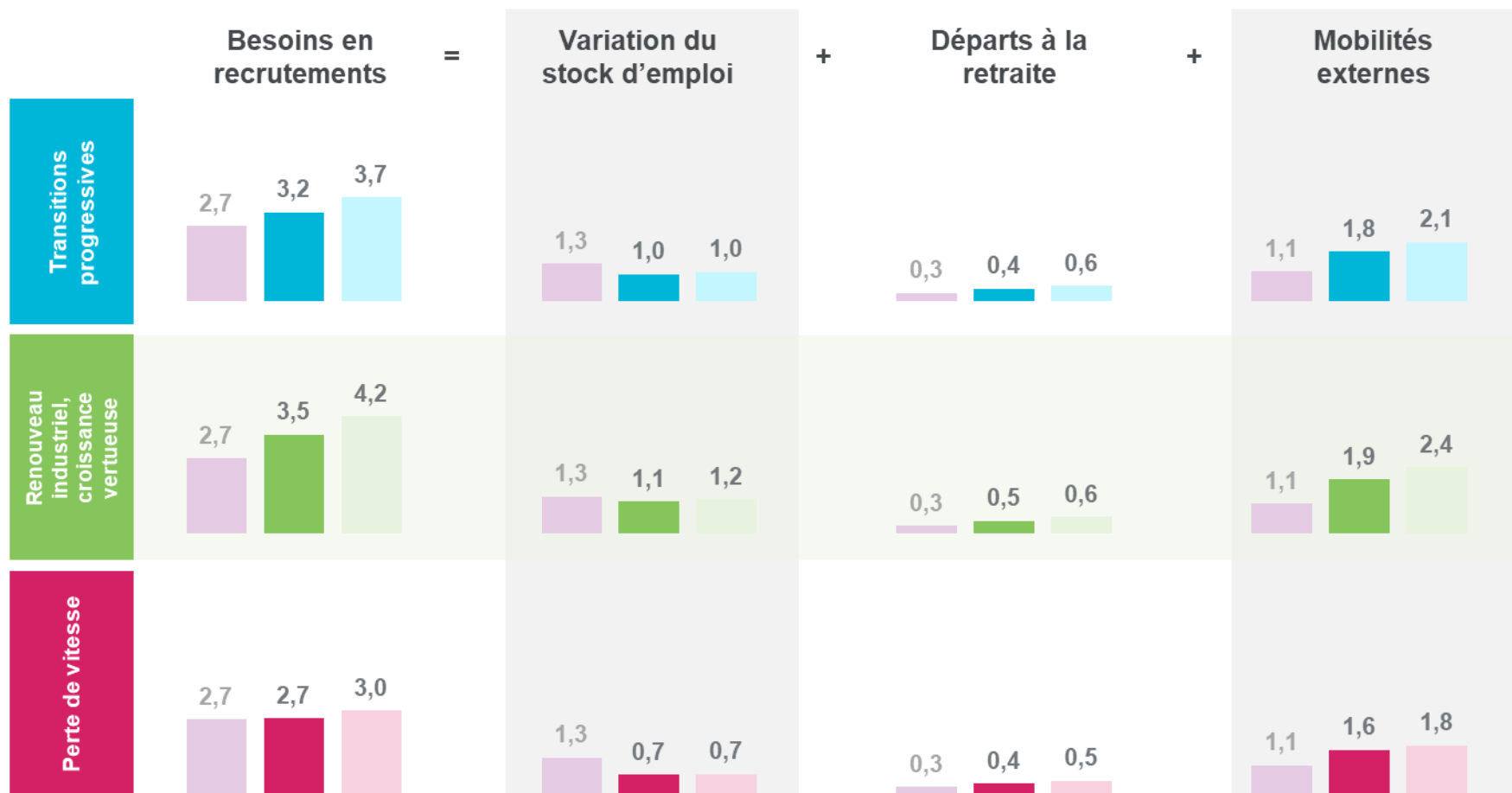


Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Secteur **Naval**

Besoins de recrutement – Secteur Naval – France entière

Nombre moyen de recrutements annuels pour le secteur Naval par scénario
(milliers de salariés, périmètre conventionnel)



Dans le secteur **Naval**, l'**emploi devrait progresser** à un rythme similaire à la période passée.

Les **départs en retraite** représenteraient **moins de 1 000** sorties du secteur. Les **mobilités externes** sont toutefois attendues en accélération et seront la principale source de besoins en recrutement.

Au total les besoins en recrutement devraient varier **entre ~3 000 et 4 000 personnes / an** entre 2025 et 2035, selon les scénarios, soit une augmentation par rapport à la période précédente.

Source : BDO Advisory d'après INSEE

■ Moyenne 2017-2021 (estimation)

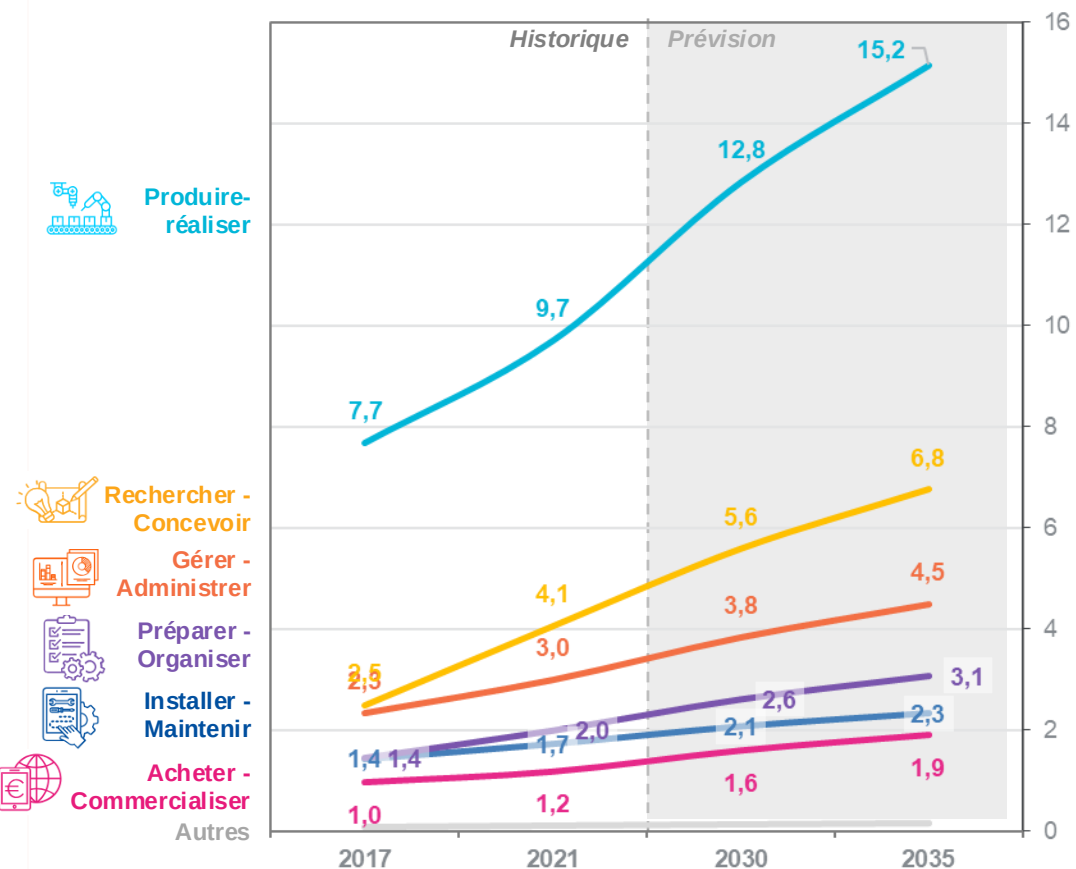
■ ■ Moyenne annuelle 2025-30

■ ■ Moyenne annuelle 2030-35

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Naval – France entière

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	9,7	1,4	1,6	1,5	1,8	1,2	1,3
Gérer - Administrer	3,0	0,4	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4
Rechercher - Concevoir	4,1	0,6	0,8	0,8	1,0	0,5	0,6
Acheter - commercialiser	1,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1
Installer - Maintenir	1,7	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Préparer - Organiser	2,0	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3
Autres	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	21,8	3,2	3,7	3,5	4,2	2,7	3,0

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Naval – France entière

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
					(4)	(5)	
		(1)	(2)	(3)			(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	12,8	0,4	0,2	0,8	0,6	0,6	1,4
Gérer-Administrer	3,8	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,4
Rechercher - Concevoir	5,6	0,2	0,1	0,3	0,3	0,3	0,6
Acheter-Commercialiser	1,6	0,1	0,0	0,1	0,1	0,2	0,1
Installer-Maintenir	2,1	0,1	0,0	0,1	0,2	0,1	0,3
Préparer-Organiser	2,6	0,1	0,0	0,2	0,2	0,2	0,3
Autres	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	28,7	1,0	0,4	1,8	1,6	1,6	3,2

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Naval – France entière

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

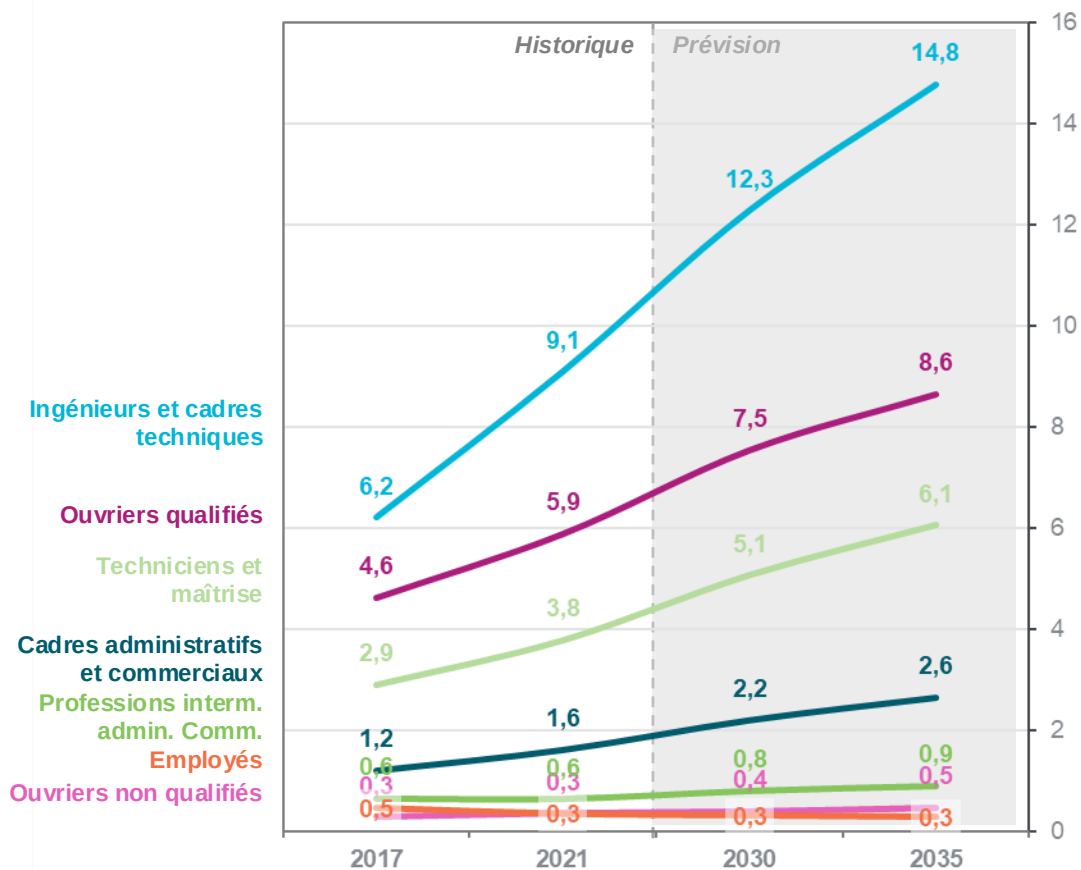
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4+5)
Produire-Réaliser	15,2	0,5	0,2	0,9	0,7	0,7	1,6
Gérer-Administrer	4,5	0,1	0,1	0,3	0,3	0,2	0,5
Rechercher - Concevoir	6,8	0,2	0,1	0,4	0,4	0,4	0,8
Acheter-Commercialiser	1,9	0,1	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2
Installer-Maintenir	2,3	0,1	0,0	0,2	0,2	0,1	0,3
Préparer-Organiser	3,1	0,1	0,0	0,2	0,2	0,3	0,3
Autres	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	33,9	1,0	0,6	2,1	1,9	1,9	3,7

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Naval – France entière

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	6,2	1,0	1,1	1,0	1,2	0,8	0,9
Dont ouvriers non qualifiés	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Dont ouvriers qualifiés	5,9	0,9	1,0	0,9	1,1	0,8	0,9
Ingénieurs et cadres	10,7	1,4	1,6	1,6	2,0	1,2	1,3
Dont Ingénieurs et cadres techniques	9,1	1,2	1,4	1,4	1,7	1,0	1,0
Dont cadres admin. et commerciaux	1,6	0,2	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2
Professions intermédiaires	4,4	0,7	0,8	0,7	0,8	0,6	0,7
Dont techniciens et maîtrise	3,8	0,6	0,7	0,6	0,7	0,5	0,6
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	0,6	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Employés	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	21,7	3,1	3,6	3,4	4,0	2,6	2,9

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Naval – France entière

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	7,9	0,2	0,1	0,5	0,3	0,2	1,0
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>0,4</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	<i>0,1</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>7,5</i>	0,2	0,1	0,5	0,3	0,2	<i>0,9</i>
Ingénieurs et cadres	14,5	0,5	0,2	0,9	0,4	0,7	1,4
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>12,3</i>	0,4	0,2	0,8	0,3	0,5	<i>1,2</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>2,2</i>	0,1	0,0	0,1	0,1	0,2	<i>0,2</i>
Professions intermédiaires	5,9	0,2	0,1	0,4	0,4	0,4	0,7
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>5,1</i>	0,2	0,1	0,3	0,4	0,4	<i>0,6</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>0,8</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	<i>0,1</i>
Employés	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	28,6	1,0	0,4	1,8	1,2	1,3	3,1

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Naval – France entière

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

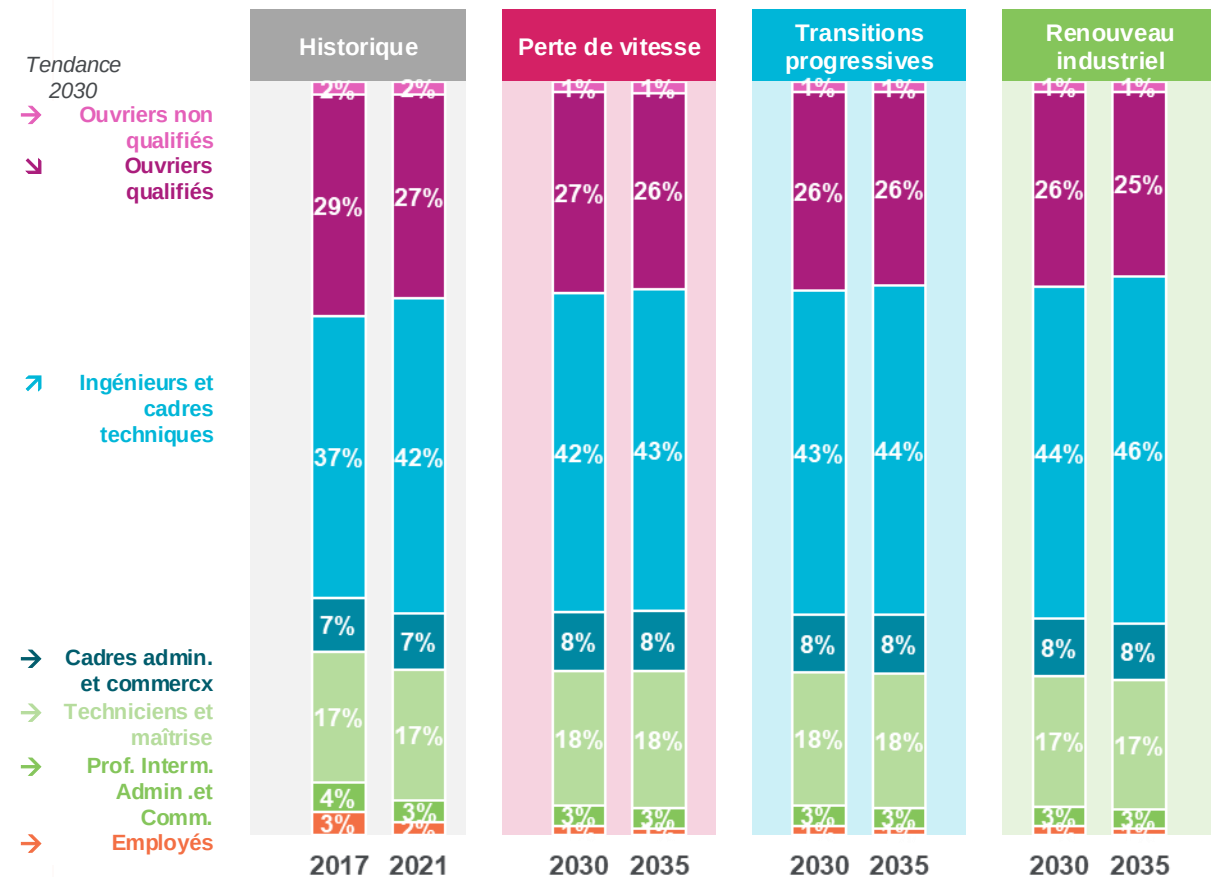
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	9,1	0,2	0,2	0,6	0,3	0,2	1,1
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	0,5	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	8,6	0,2	0,2	0,5	0,3	0,2	1,0
Ingénieurs et cadres	17,4	0,6	0,2	1,1	0,5	0,8	1,6
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	14,8	0,5	0,2	0,9	0,4	0,6	1,4
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	2,6	0,1	0,0	0,2	0,2	0,2	0,3
Professions intermédiaires	6,9	0,2	0,1	0,4	0,5	0,5	0,8
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	6,1	0,2	0,1	0,4	0,5	0,4	0,7
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	0,9	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1
Employés	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	33,8	1,0	0,5	2,1	1,4	1,5	3,6

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Secteur Naval – France entière

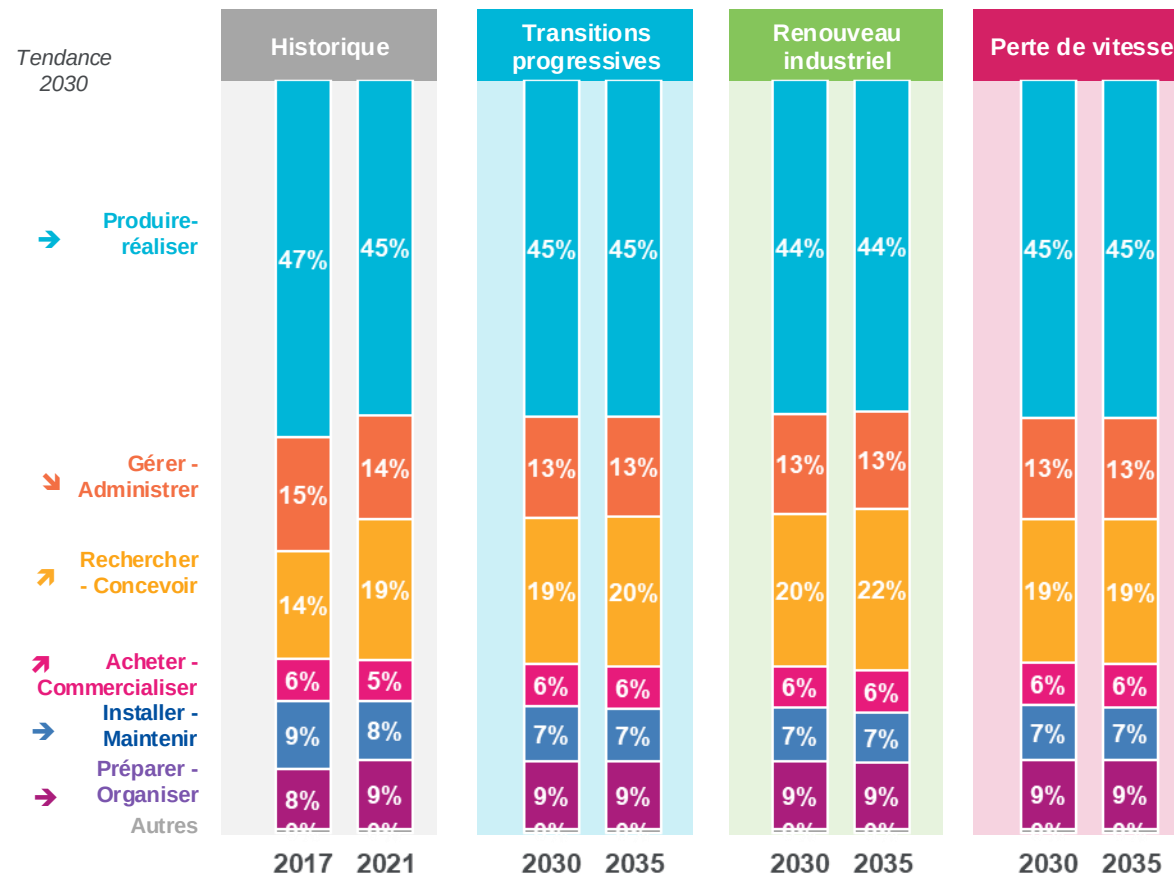
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »



Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés

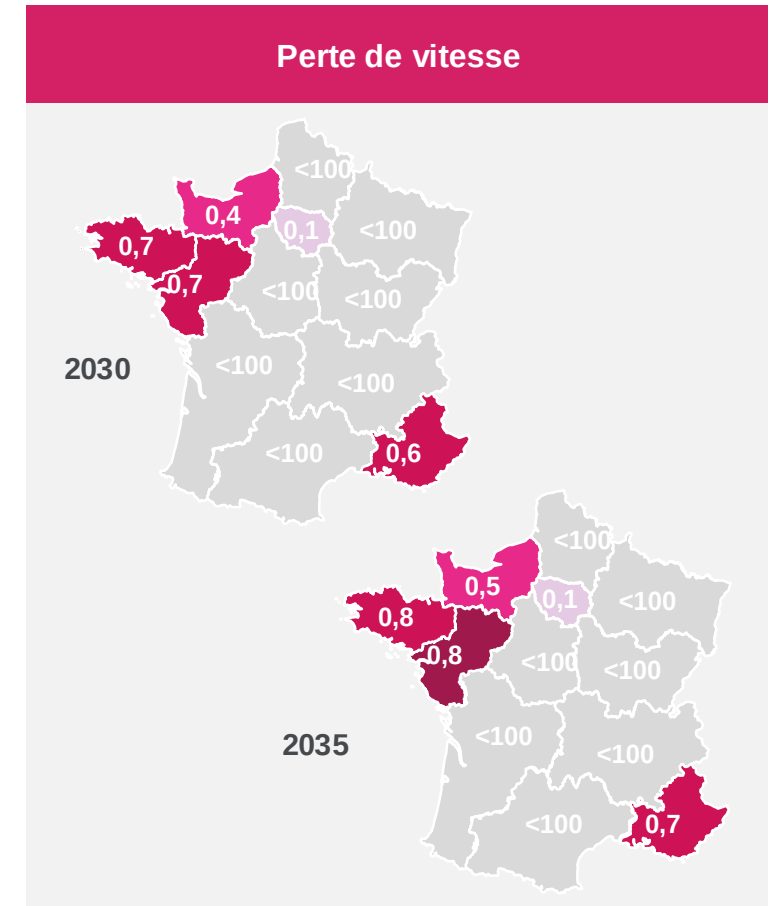
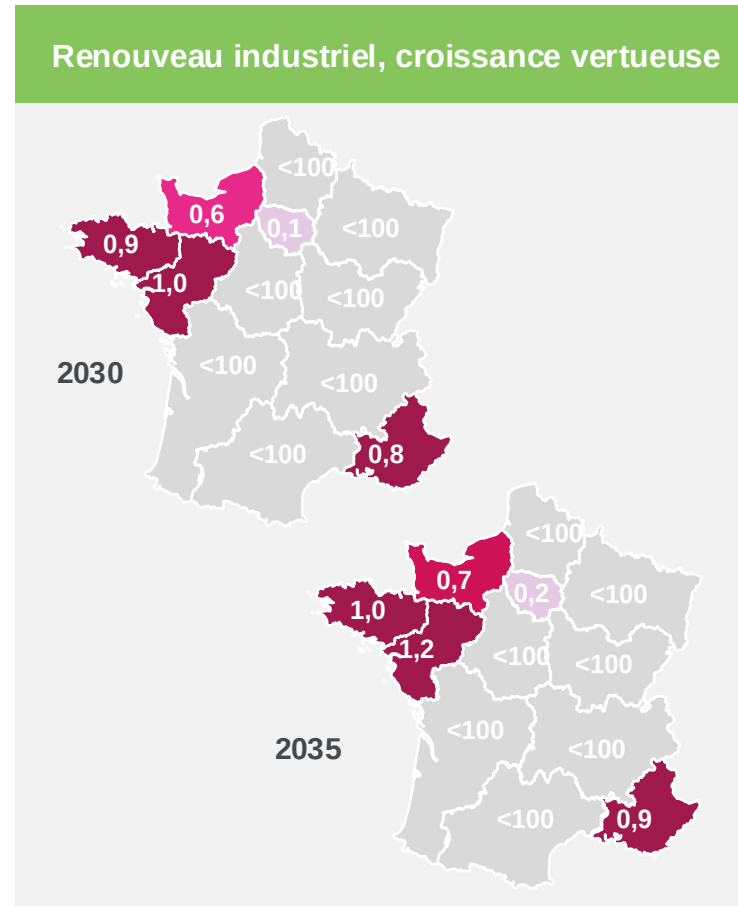
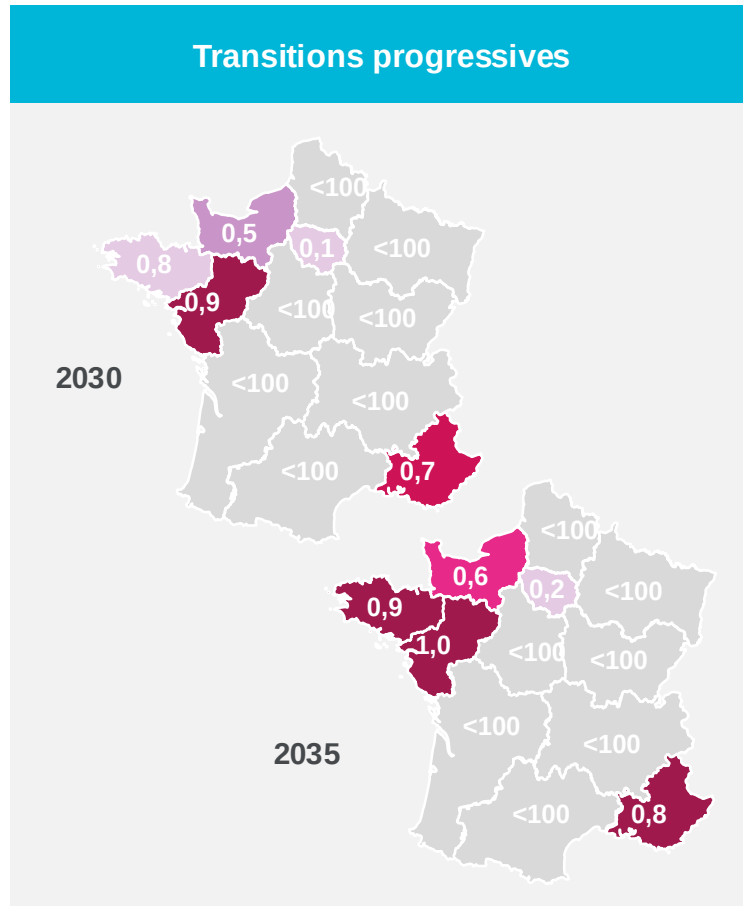


Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

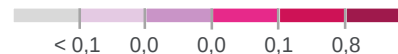
DANS LE NAVAL, LES RECRUTEMENTS SERONT ÉQUITABLEMENT RÉPARTIS ENTRE LES 4 PRINCIPALES RÉGIONS REPRÉSENTATIVES DE L'ACTIVITÉ, ENTRE 500 ET 1 200 RECRUTEMENTS SONT ATTENDUS

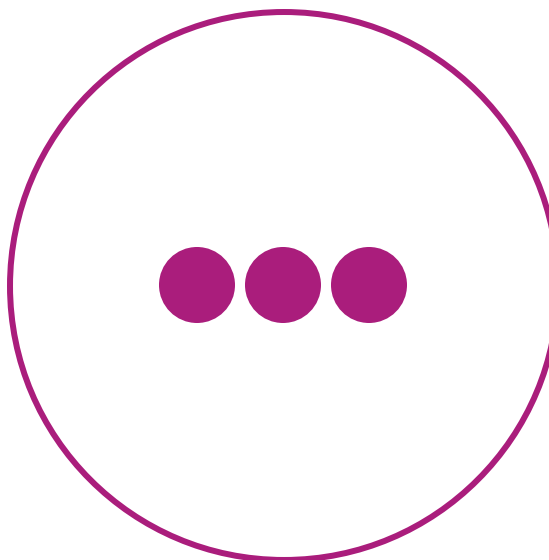


Nombre moyen de recrutements annuels par région et par scénario – Secteur Naval
(milliers de salariés hors intérim, périmètre conventionnel)



Légende :

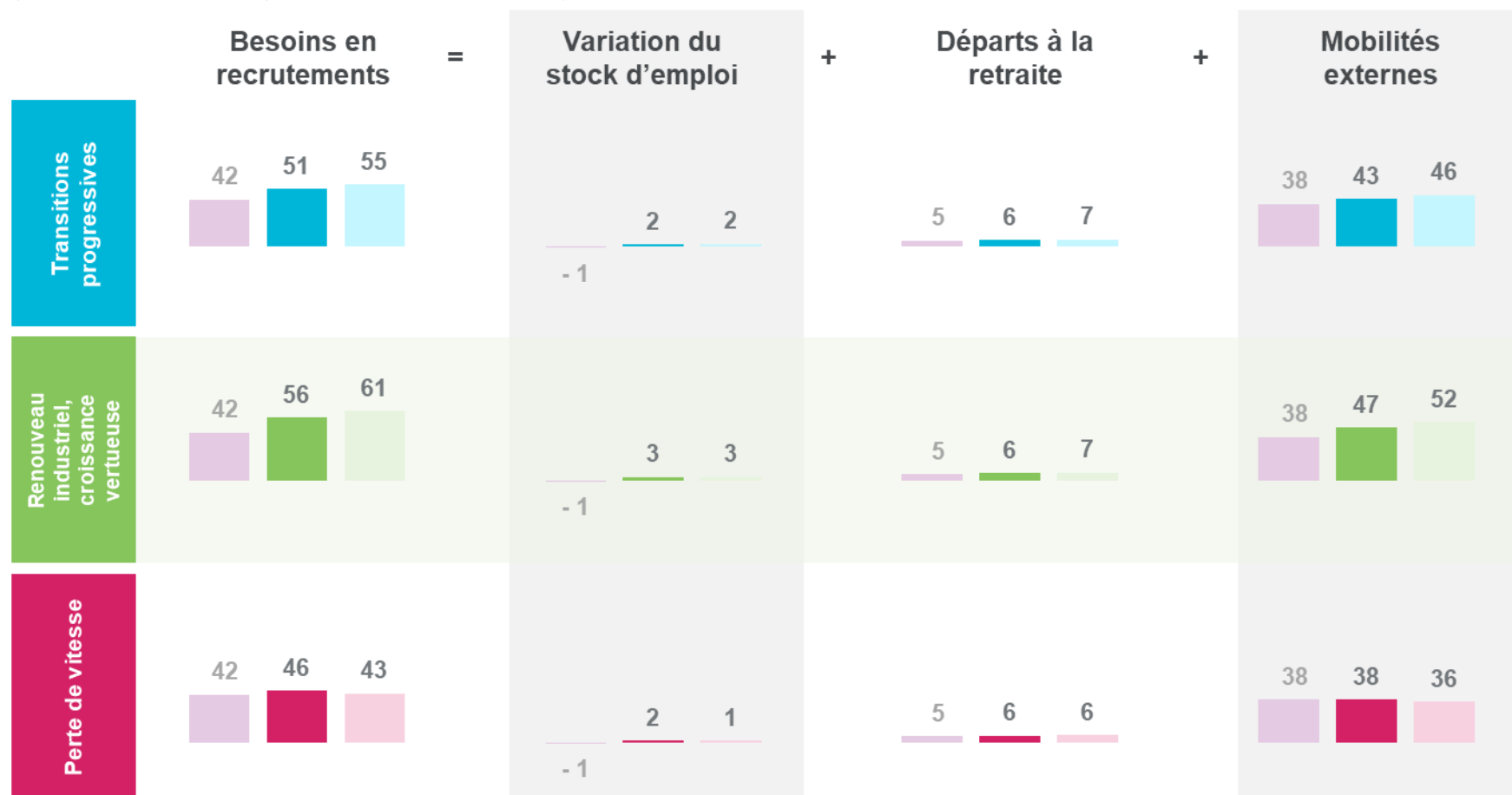


Secteur **Autres activités**

*activités des sièges sociaux, industries
manufacturières diverses, certaines activités
relevant du nucléaire commerce...*

Besoins de recrutement – Secteur Autres activités – France entière

Nombre moyen de recrutements annuels pour le secteur Autres activités par scénario
(milliers de salariés, périmètre conventionnel)



Dans le secteur **Autres activités**, **l'emploi devrait progresser** dans tous les scénarios. A noter toutefois la forte hétérogénéité des activités comprises dans ce secteur ainsi que la forte dimension servicielle.

Les **départs en retraite** représenteront une part plus faible des mobilités que dans d'autres secteurs, en raison notamment d'une pyramide des âges plus lisse. Les **mobilités externes** à l'entreprise représentent en revanche une part plus importante de l'emploi – les secteurs des services affichant des taux de mobilité supérieurs.

Au total les besoins en recrutement devraient varier entre **~40 000 et 60 000 personnes / an** entre 2025 et 2035, selon les scénarios, en globale accélération par rapport à la période historique.

Source : BDO Advisory d'après INSEE

■ Moyenne 2017-2021 (estimation)

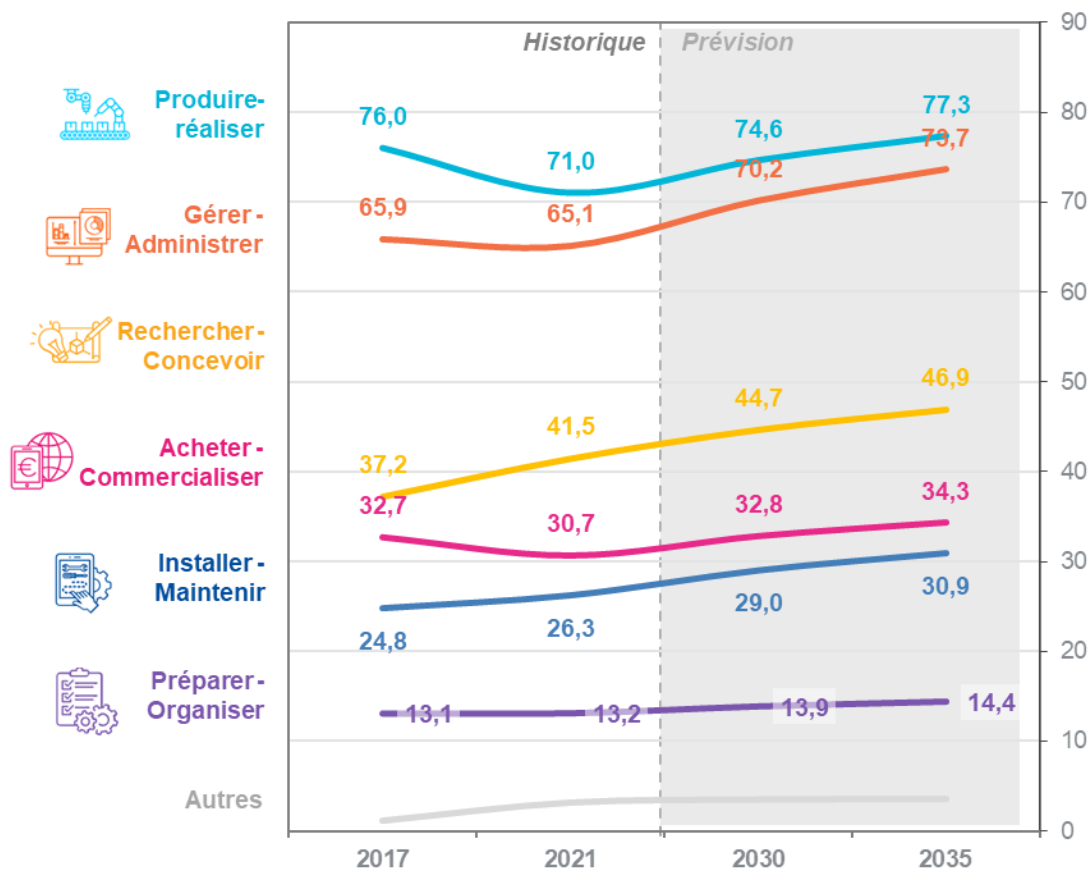
■ Moyenne annuelle 2025-30

■ Moyenne annuelle 2030-35

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Autres activités – France entière

Répartition des salariés par famille de métier

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Produire - Réaliser	71,2	14,8	15,8	15,8	17,1	13,4	12,7
Gérer - Administrer	65,3	13,5	14,5	14,4	15,8	12,1	11,6
Rechercher - Concevoir	41,6	8,7	9,4	10,2	11,7	7,6	7,1
Acheter - commercialiser	30,8	5,9	6,4	6,4	6,9	5,3	5,0
Installer - Maintenir	26,3	5,3	5,8	5,7	6,3	4,8	4,6
Préparer - Organiser	13,2	2,6	2,8	2,8	3,0	2,3	2,2
Autres	3,1	0,6	0,7	0,7	0,7	0,6	0,5
Ensemble	251,5	51,4	55,3	55,9	61,6	46,1	43,8

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Autres activités – France entière

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés, moyenne 2025-2030

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	74,6	0,5	1,7	11,7	4,0	3,1	14,8
Gérer-Administrer	70,2	0,7	1,6	11,2	2,7	2,8	13,5
Rechercher - Concevoir	44,7	0,4	1,0	7,1	2,6	2,5	8,7
Acheter-Commercialiser	32,8	0,3	0,8	5,2	1,6	1,9	5,9
Installer-Maintenir	29,0	0,4	0,7	4,6	1,5	1,8	5,3
Préparer-Organiser	13,9	0,1	0,3	2,2	0,7	0,7	2,6
Autres	3,4	0,0	0,1	0,5	0,2	0,2	0,6
Ensemble	268,6	2,3	6,2	42,6	13,3	13,0	51,4

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par Famille de métier – Secteur Autres activités – France entière

Besoins annuels en recrutements par famille, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés, moyenne 2030-2035

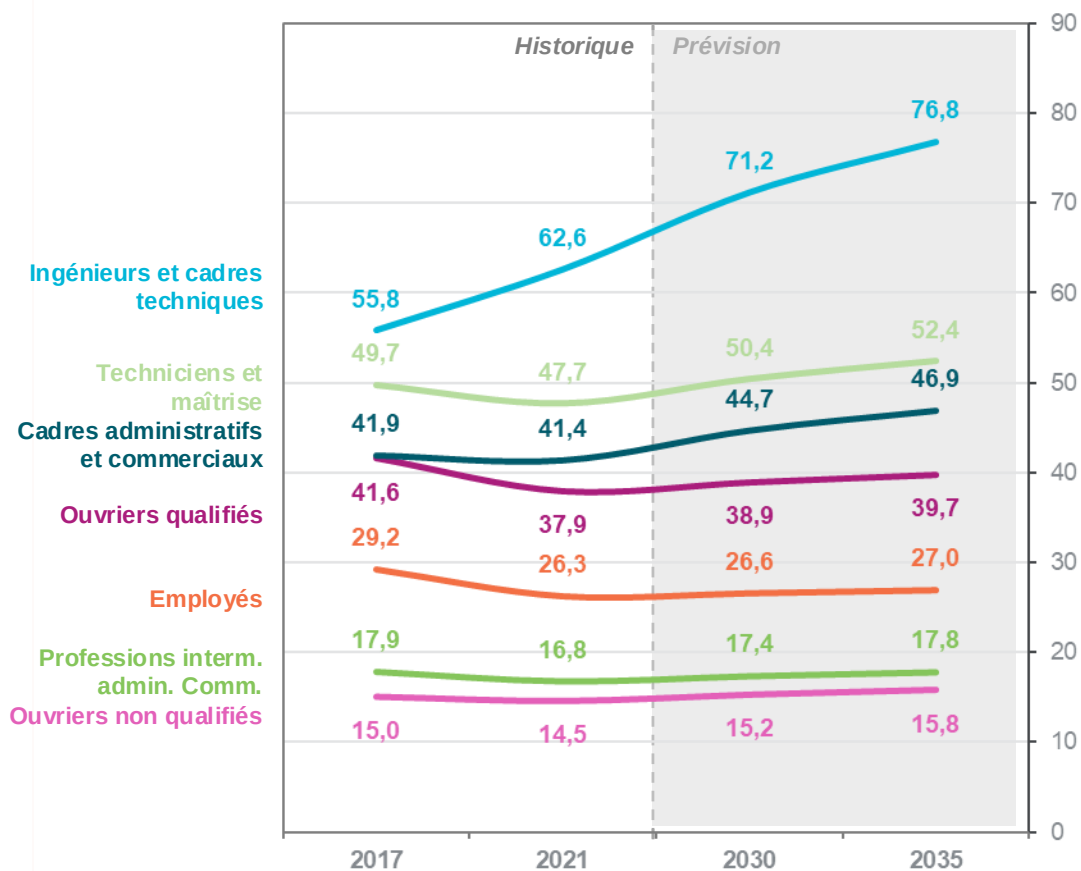
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Produire-Réaliser	77,3	0,5	1,8	12,5	4,1	3,2	15,8
Gérer-Administrer	73,7	0,7	1,7	12,1	2,9	2,9	14,5
Rechercher - Concevoir	46,9	0,4	1,1	7,7	2,7	2,6	9,4
Acheter-Commercialiser	34,3	0,3	0,8	5,6	1,7	2,0	6,4
Installer-Maintenir	30,9	0,4	0,7	5,0	1,6	1,9	5,8
Préparer-Organiser	14,4	0,1	0,3	2,3	0,8	0,8	2,8
Autres	3,5	0,0	0,1	0,6	0,2	0,2	0,7
Ensemble	281,0	2,5	6,6	45,9	13,9	13,7	55,3

Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Autres activités – France entière

Répartition des salariés par PCS

Milliers de salariés, scénario « transitions progressives »



Besoins annuels en recrutements, ensemble des scénarios

Milliers de salariés, estimation 2017-2021 et moyenne 2025-2030, 2030-2035

	Effectifs 2021	Transitions progressives		Renouveau indus.		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Ouvriers	52,4	10,8	11,2	11,4	12,0	9,8	9,1
Dont ouvriers non qualifiés	14,5	3,2	3,4	3,4	3,6	3,0	2,8
Dont ouvriers qualifiés	37,9	7,5	7,8	8,0	8,4	6,8	6,3
Ingénieurs et cadres	104,5	20,3	22,4	22,9	26,3	17,8	17,0
Dont Ingénieurs et cadres techniques	62,9	12,5	13,9	14,5	17,2	10,8	10,3
Dont cadres admin. et commerciaux	41,5	7,8	8,5	8,4	9,1	7,0	6,7
Professions intermédiaires	64,6	13,2	14,1	14,0	15,0	12,0	11,4
Dont techniciens et maîtrise	47,8	9,9	10,6	10,5	11,3	9,0	8,6
Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)	16,8	3,3	3,5	3,5	3,7	3,0	2,8
Employés	26,3	5,9	6,2	6,2	6,5	5,4	5,1
Ensemble	247,2	50,2	53,9	54,6	59,9	45,0	42,6

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Autres activités – France entière

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2025-2030

Milliers de salariés moyenne 2025-2030 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

	Effectifs 2030	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	54,1	0,3	1,5	8,4	2,8	2,2	10,8
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	<i>15,2</i>	<i>0,1</i>	<i>0,4</i>	<i>2,4</i>	<i>1,0</i>	<i>0,6</i>	<i>3,2</i>
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	<i>38,9</i>	<i>0,2</i>	<i>1,1</i>	<i>6,1</i>	<i>1,8</i>	<i>1,6</i>	<i>7,5</i>
Ingénieurs et cadres	115,9	1,5	2,5	18,6	3,9	6,2	20,3
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	<i>71,2</i>	<i>1,0</i>	<i>1,4</i>	<i>11,4</i>	<i>2,2</i>	<i>3,5</i>	<i>12,5</i>
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	<i>44,7</i>	<i>0,4</i>	<i>1,1</i>	<i>7,2</i>	<i>1,8</i>	<i>2,7</i>	<i>7,8</i>
Professions intermédiaires	67,8	0,5	1,5	10,7	4,4	3,8	13,2
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	<i>50,4</i>	<i>0,4</i>	<i>1,1</i>	<i>8,0</i>	<i>2,9</i>	<i>2,4</i>	<i>9,9</i>
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	<i>17,4</i>	<i>0,1</i>	<i>0,4</i>	<i>2,7</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>	<i>3,3</i>
Employés	26,6	0,1	0,6	4,2	2,1	1,1	5,9
Ensemble	264,4	2,2	6,1	41,9	13,3	13,3	50,2

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Besoins de recrutement par PCS – Secteur Autres activités – France entière

Besoins annuels en recrutements par PCS, scénario Transitions progressives 2030-2035

Milliers de salariés moyenne 2030-2035 – Hors « autres » et « Chefs d'entreprise »

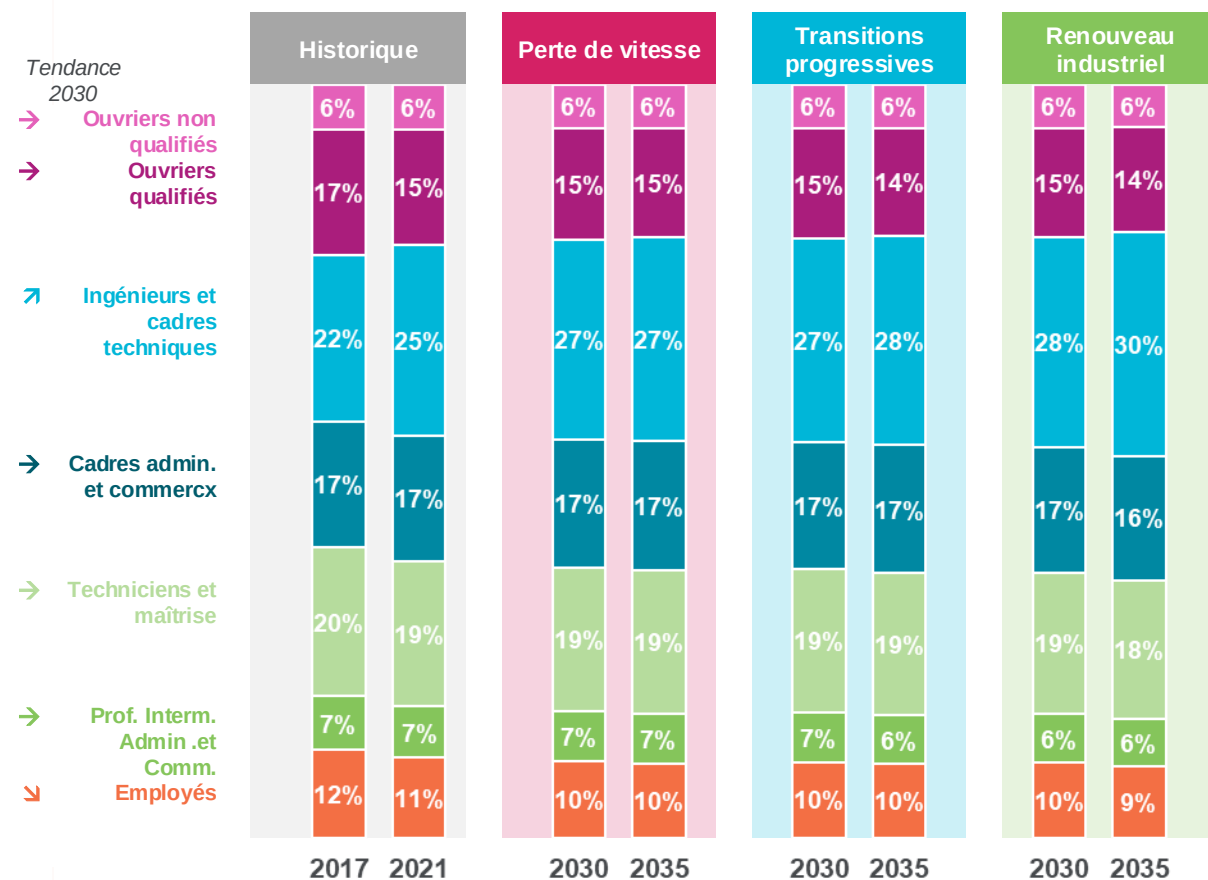
	Effectifs 2035	Variation du stock d'emploi	Départs à la retraite	Mobilités externes	Mobilités internes		ENSEMBLE
					Départs	Arrivées	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1+2+3+4-5)
Ouvriers	55,5	0,3	1,5	8,9	2,9	2,3	11,2
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	15,8	0,1	0,4	2,5	1,0	0,7	3,4
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	39,7	0,2	1,1	6,4	1,9	1,6	7,8
Ingénieurs et cadres	123,7	1,6	2,8	20,5	4,2	6,6	22,4
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	76,8	1,1	1,5	12,7	2,4	3,8	13,9
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	46,9	0,4	1,2	7,8	1,8	2,8	8,5
Professions intermédiaires	70,3	0,5	1,6	11,4	4,5	4,0	14,1
<i>Dont techniciens et maîtrise</i>	52,4	0,4	1,1	8,5	3,1	2,5	10,6
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	17,8	0,1	0,5	2,9	1,5	1,4	3,5
Employés	27,0	0,1	0,7	4,4	2,2	1,1	6,2
Ensemble	276,4	2,4	6,5	45,2	13,8	14,0	53,9

Note : hors Chefs d'entreprise et autres PCS ; les mobilités internes ont été calculées au niveau 7 PCS et sont sommées au niveau 4 PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

Structure des effectifs salariés par PCS et famille – Secteur Autres activités – France entière

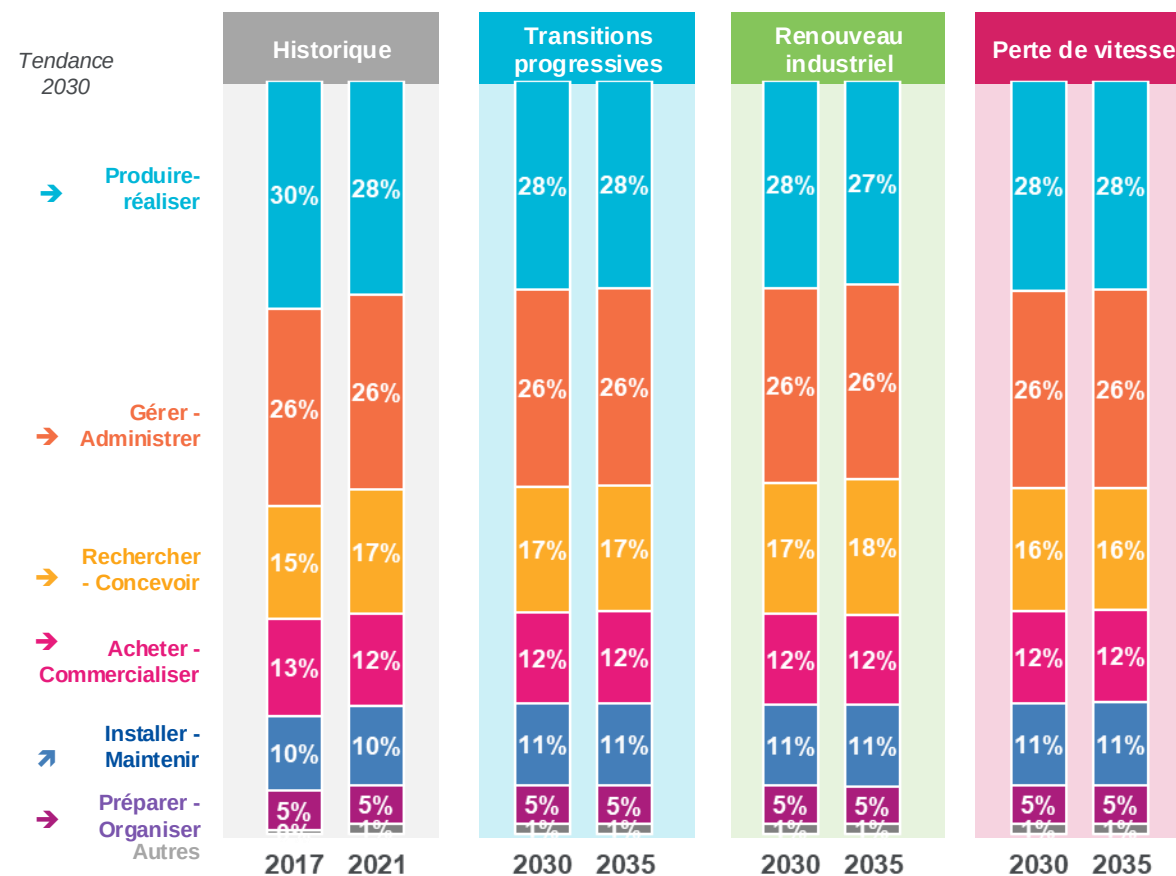
Distribution des salariés par PCS et scénario

% du total des salariés – Hors chefs d'entreprise et « autres »



Distribution des salariés par Famille et scénario

% du total des salariés



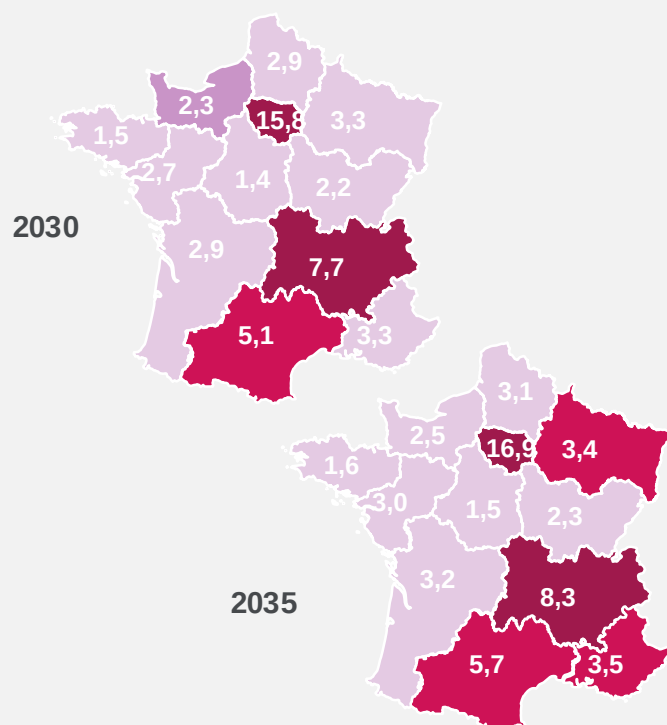
Note : les données historiques peuvent afficher des variations significatives pour des raisons d'ordre principalement méthodologique entre 2017 et 2018, expliquant certains écarts importants entre les données 2017 et 2021 présentées ici ; Hors chefs d'entreprises et PCS « Autres » pour la distribution par PCS | Source : BDO Advisory d'après INSEE

L'ILE-DE-FRANCE CONCENTRE À ELLE SEULE UN TIERS DES BESOINS EN RECRUTEMENT DES « AUTRES ACTIVITÉS »

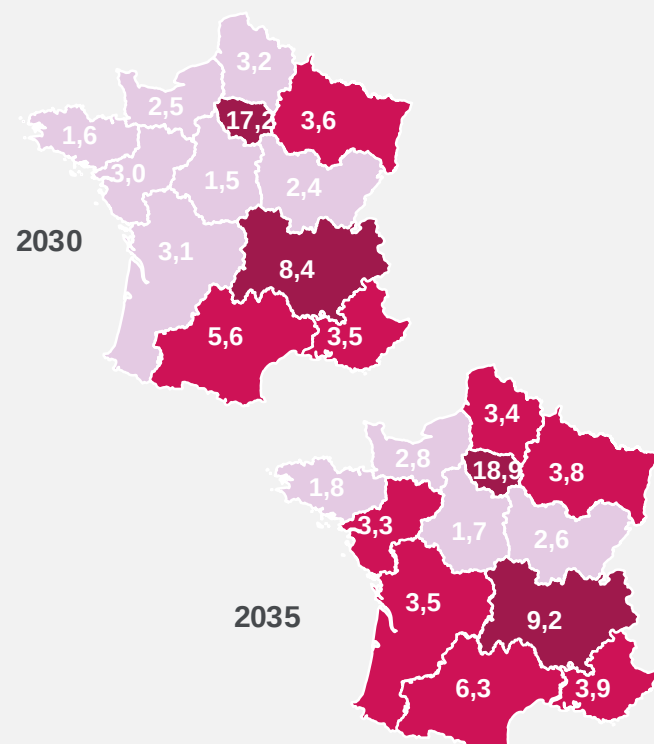
Autres

Nombre moyen de recrutements annuels par région et par scénario – Autre activités
(milliers de salariés hors intérim, périmètre conventionnel)

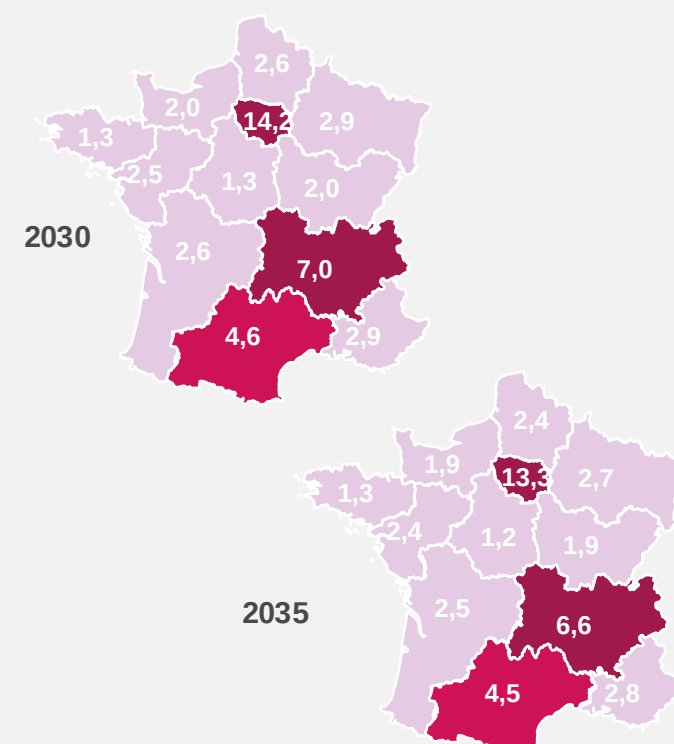
Transitions progressives



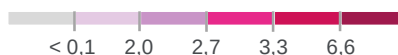
Renouveau industriel, croissance vertueuse



Perte de vitesse



Légende :



Prospective des besoins en recrutement à 2030 et 2035 pour la branche professionnelle Métallurgie – Juin 2024

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source

« Observatoire de la Métallurgie / OPCO 2i » pour toute diffusion.



07.

Conclusions et messages clés

MESSAGES CLÉS – SYNTHÈSE ACTIVITÉ ET EMPLOI DANS LA BRANCHE MÉTALLURGIE

- **L'activité dans la branche Métallurgie, entendue comme étant la valeur ajoutée au sens du PIB, est attendue en croissance dans les 3 scénarios.** Deux scénarios envisagent une progression assez soutenue (autour de +1,6% dans « Transitions Progressives » et +2,2% dans « Renouveau industriel » entre 2025 et 2035) ; une vigueur s'expliquant par plusieurs facteurs, en particulier : des carnets de commande à niveau élevé à long terme dans certains secteurs (notamment les matériels de transport), la transition écologique (qui devrait bénéficier à certaines activités, dont le secteur électrique/électronique & numérique), un changement d'image de l'industrie et des politiques de réindustrialisation pour conserver une souveraineté française sur certaines activités essentielles.
- **L'emploi dans la branche Métallurgie progresserait dans deux des trois scénarios** (+0,2% à +0,6% / an) entre 2035 et 2025, inversant ainsi la tendance observée sur 2017-2021. La progression de l'emploi serait accompagnée par des **gains de productivité en légère accélération** sur la période 2025-2035 (en lien avec l'intelligence artificielle, la digitalisation, la maintenance prédictive, la hausse du niveau de qualification ou encore le développement de certaines activités à forte valeur ajoutée au détriment d'autres activités). L'emploi baisserait dans le 3ème scénario (-0,2%/an), en raison d'une productivité progressant légèrement plus vite qu'une activité en faible croissance.
- **Les variations d'emploi seraient disparates à l'échelle sectorielle, quel que soit le scénario.** Le secteur automobiles & cycles afficherait la plus forte baisse (entre -1,3 et -2,8% de salariés / an) tandis que les effectifs salariés du secteur « autres matériels de transport » (aéronautique & spatial, ferroviaire, naval) progresseraient de 1,5 à 2,1% / an selon les scénarios.
- **Les régions Occitanie et Provence-Alpes-Côte-d'Azur afficheraient la plus forte dynamique dans les trois scénarios,** sous l'effet notamment d'une forte exposition aux secteurs en croissance (aéronautique & spatial, naval, autres activités, électrique-électronique & numérique) mais d'une faible part de l'emploi dans le secteur automobile. A l'inverse, l'emploi dans le Grand Est et les Hauts-de-France afficherait une faible dynamique dans l'ensemble des scénarios en raison d'une forte exposition aux secteurs alliages & produits métalliques, mécanique et / ou automobiles & cycles dont l'activité et l'emploi ne progresseraient que de façon modérée.

MESSAGES CLÉS – SYNTHÈSE RECRUTEMENTS DANS LA BRANCHE MÉTALLURGIE (1/2)

- **Entre 170 000 et 236 000 recrutements annuels seront nécessaires entre 2025 et 2035** pour répondre aux besoins de l'activité de la branche Métallurgie. Dans les deux scénarios les plus élevés, les besoins en recrutement seraient en accélération significative par rapport à la période 2017-2021. Sur l'ensemble des personnes à recruter, seules 3 000 à 5 000 seraient concernées par un contrat court (CDD).
- **Les fins de contrats hors retraites expliquent plus des $\frac{3}{4}$ des besoins en recrutement.** Ces mobilités externes vont augmenter dans les deux scénarios les plus élevés et se situer à un haut niveau, eu égard à l'historique. Les autres besoins en recrutement proviendront des départs en retraite, en légère accélération et qui devraient générer des besoins annuels de l'ordre de 40 000 personnes, quel que soit le scénario. La variation des effectifs explique quant à elle de façon plus marginale les besoins en recrutement futurs.
- Les **secteurs aéronautique & spatial, naval, électrique, électronique & numérique et autres activités** auront des **besoins en recrutement en hausse** quel que soit le scénario ; ces besoins seront particulièrement dynamiques en aéronautique & spatial et naval. Les secteurs **mécanique et alliages & produits métalliques**, qui concentrent aujourd'hui plus de 40% des recrutements, auront des **besoins en croissances plus faibles**, et même en baisse dans le scénario le plus bas.
- **L'Île-de-France, l'Auvergne Rhône Alpes et le Grand Est seraient les régions à recrutements les plus élevés**, quel que soit le scénario : respectivement ~45 000, 33 000 et 18 000 / an entre 2025 et 2035 dans le scénario intermédiaire « Transitions Progressives ». A l'inverse, les régions Bretagne et Centre-Val de Loire ne nécessiteraient que ~8 000 recrutements annuels pour répondre aux besoins de l'activité.

MESSAGES CLÉS – SYNTHÈSE RECRUTEMENTS DANS LA BRANCHE MÉTALLURGIE (2/2)

- **Les besoins en recrutement les plus élevés continueront de concerner les Ouvriers qualifiés, les Ingénieurs et les Techniciens** ; mais les besoins en Ingénieurs & cadres techniques et Techniciens de Maîtrise progresseront plus rapidement en raison 1/ d'une poursuite des tendances historiques, 2/ d'une technicisation croissante avec un besoin de montée en compétences 3/ d'une progression de certains secteurs dont les effectifs affichent une part structurelle importante sur ces profils (Electrique, Electronique et Numérique notamment).

Les besoins en Ingénieurs et cadres techniques sont les plus sensibles aux scénarios : les besoins deviendraient inférieurs à ceux de la période récente dans « Perte de vitesse », un contexte où les besoins en Ouvriers qualifiés et Techniciens se maintiendraient à minima aux niveaux actuels ; et l'amplitude des besoins serait plus marquée dans des contextes de croissance d'emplois (variabilité de l'ordre de 10 000 personnes/an comparée à 4-5 000 pour les Ouvriers qualifiés et Techniciens).

Les taux de départ en retraite sont assez peu variables selon les PCS (de l'ordre de 3%) mais les Ouvriers et les Cadres administratifs afficheront un taux légèrement supérieur à la moyenne.

La mobilité interne sur certaines catégories est forte. Ingénieurs & cadres techniques, Cadres administratifs et Techniciens & Maîtrise affichent un solde net positif : chaque année, on observe davantage de promotion *vers* ces catégories que *depuis*. A l'inverse, les Ouvriers, les Opérateurs de premier niveau et les Employés affichent un déficit qui devra être comblé par des recrutements externes supplémentaires.

- **La famille Produire-Réaliser continuera de mobiliser la majorité des besoins en recrutement** (environ 75 000 à 100 000 / an selon les scénarios) et devrait afficher les croissances les plus fortes, quel que soit le scénario, en dépit d'effectifs stables sur l'horizon de prévision dans le scénario « Transitions progressives ».
- A l'inverse, les besoins en recrutement de la **famille Rechercher-Concevoir** seraient contrastés selon les contextes et pourraient même dépasser les 30 000 salariés /an dans « Renouveau industriel ». Ce dynamisme s'explique notamment par les besoins en R&D associés aux défis de la Métallurgie, à la progression de secteurs affichant une part importante de salariés dans cette famille ainsi qu'à l'augmentation de la part de profils qualifiés à très qualifiés, fortement surreprésentés dans cette famille.

MESSAGES CLÉS – QUELLES IMPLICATIONS POUR LA BRANCHE ?

- Cette prospective constitue un **cadre quantitatif de référence pour la branche**. Les projections fournies ont vocation à servir **de socle à des travaux plus approfondis**, par exemple :
 - La définition de **besoins métiers et compétences dans le cadre de GEPP sectorielles**. Au vu des écarts de dynamiques entre secteurs, l'accompagnement des transitions professionnelles et de la montée en compétences des salariés peut reposer sur des projections d'emplois et de besoins en recrutement sur des périmètres clairement définis grâce à une approche sectorielle
 - La définition de besoins métiers et compétences dans le cadre de **GEPP territoriales**, en cohérence avec les tendances fournies de volumes par région - qui se différencient des moyennes nationales - et de leurs compositions sectorielles
- **Face à des besoins de recrutement qui accéléreront** – ou à minima se maintiendront à haut niveau - et compte tenu des difficultés actuelles à pourvoir des emplois, les parties prenantes de la branche **auront à poursuivre et amplifier toutes les actions qui permettront d'attirer la main d'œuvre, de la fidéliser et d'accompagner les montées en compétences** (féminisation des emplois, promotion de l'alternance, formations, campagnes d'image et de promotion des métiers...).
 - Ces enjeux (attractivité, fidélisation, montées en compétences) s'intensifieront compte tenu des dynamiques projetées de mobilité : les actions menées devront faire en sorte d'éviter que ce taux augmente encore davantage
 - Ces enjeux seront clés pour permettre à la branche de relever ses 4 Défis et maintenir/développer ses Activités critiques



08.

Annexes

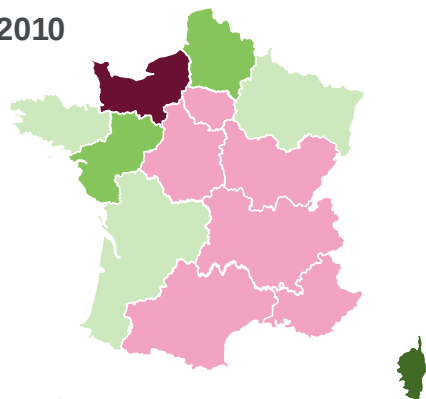
EVOLUTION HISTORIQUE DE L'EMPLOI - FABRICATION DE PRODUITS INFORMATIQUES, ÉLECTRONIQUES ET OPTIQUES

Evolution de l'emploi salarié

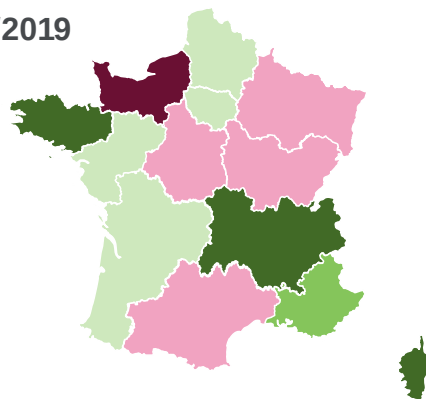
Données Acooss et INSEE. Vision sectorielle pour la cartographie régionale, vision branche économique pour l'emploi salarié

Variation de l'emploi salarié par région (taux de croissance annuel moyen, %)

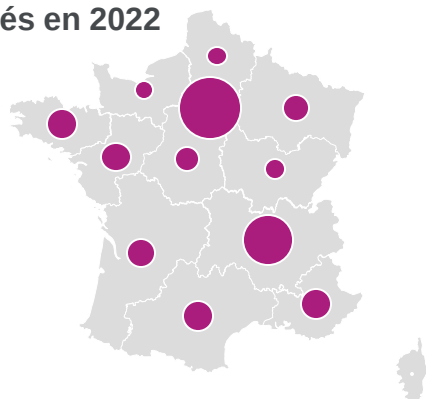
2019/2010



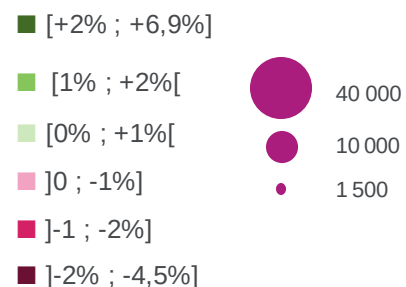
2022/2019



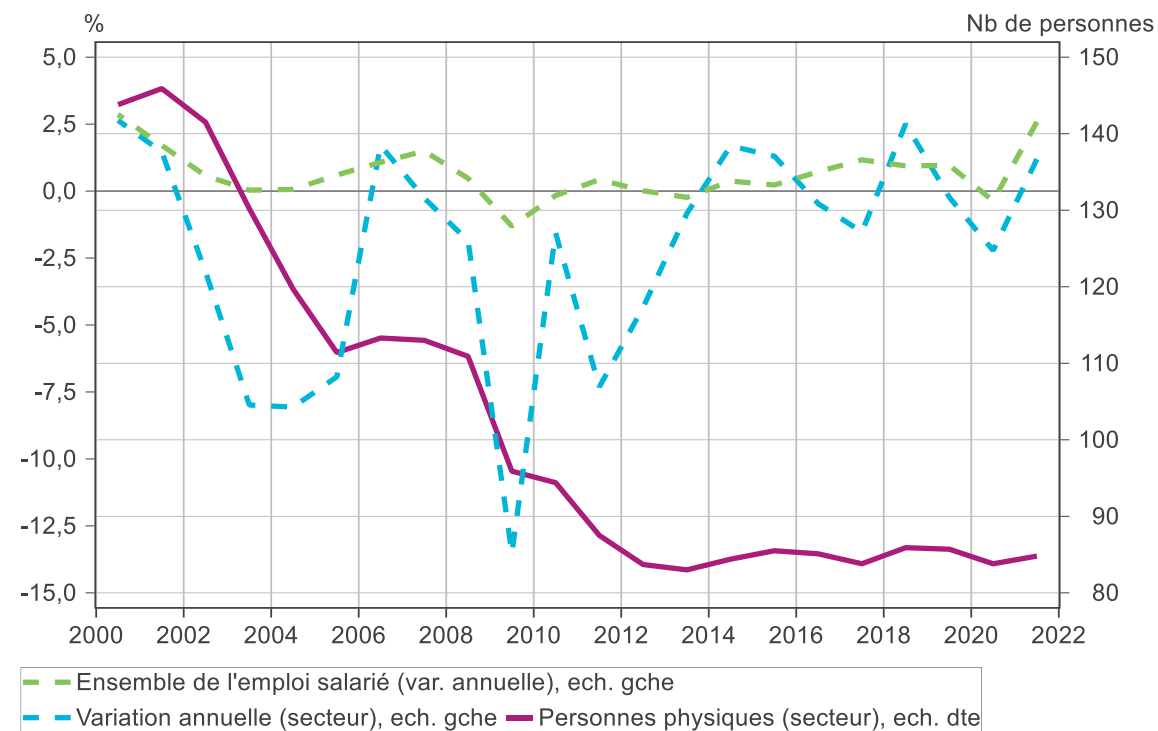
Nombre de salariés en 2022



Légende :

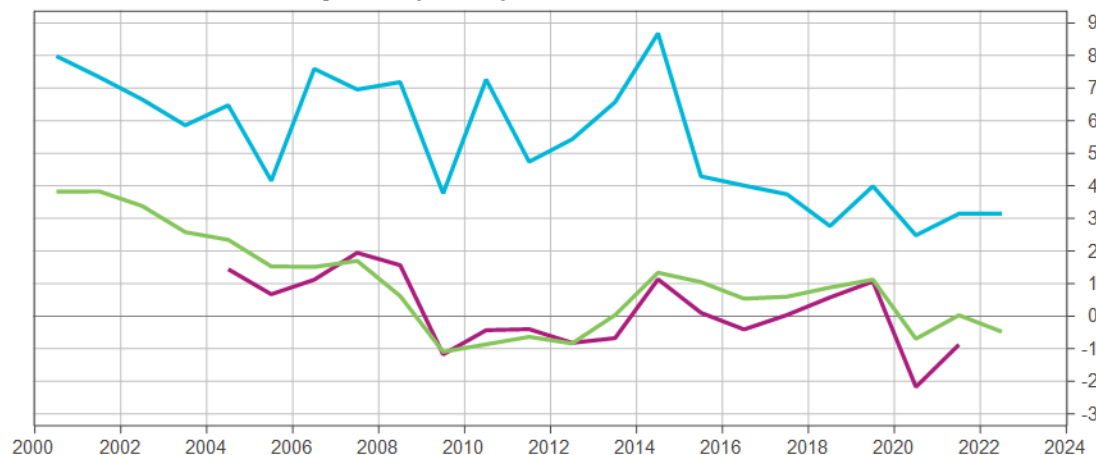
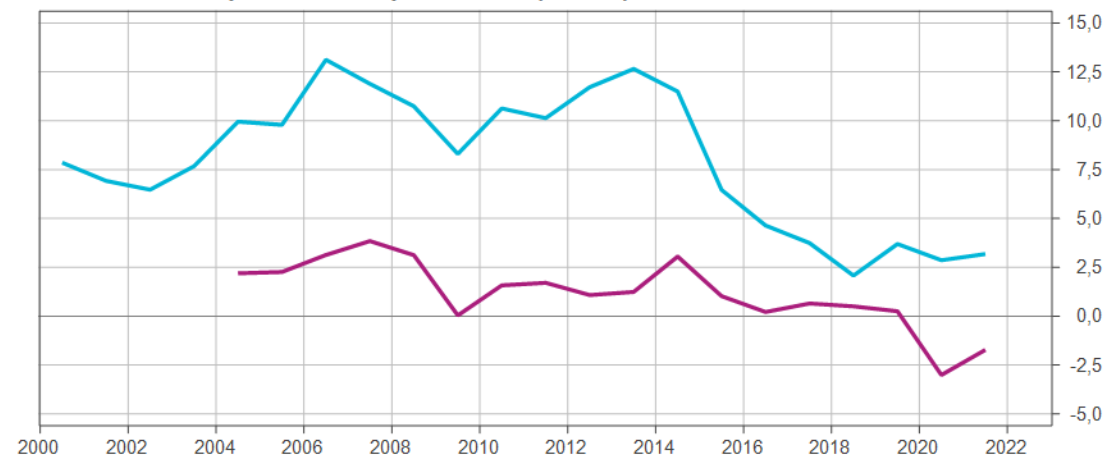


Evolution de l'emploi niveau France entière et comparaison avec la branche et l'ensemble de l'économie

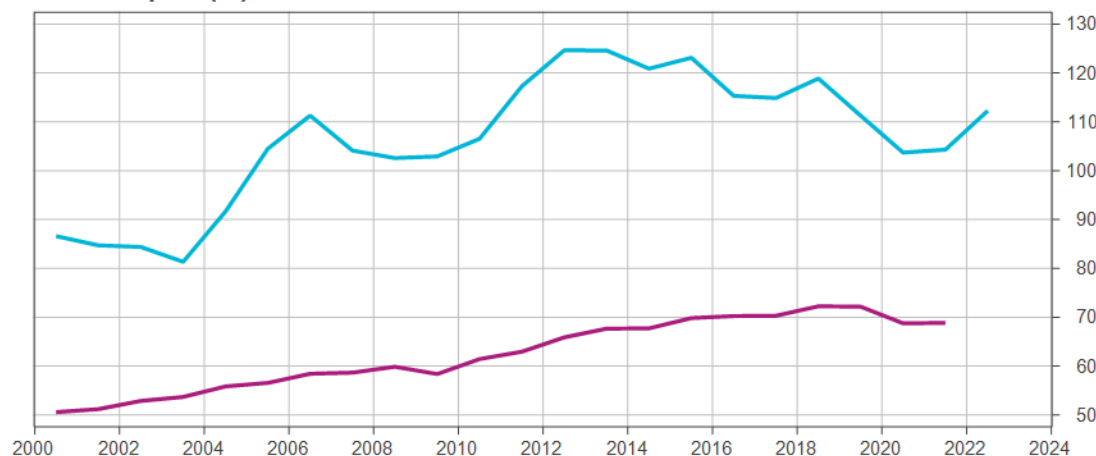


AUTRES INDICATEURS - FABRICATION DE PRODUITS INFORMATIQUES, ÉLECTRONIQUES ET OPTIQUES

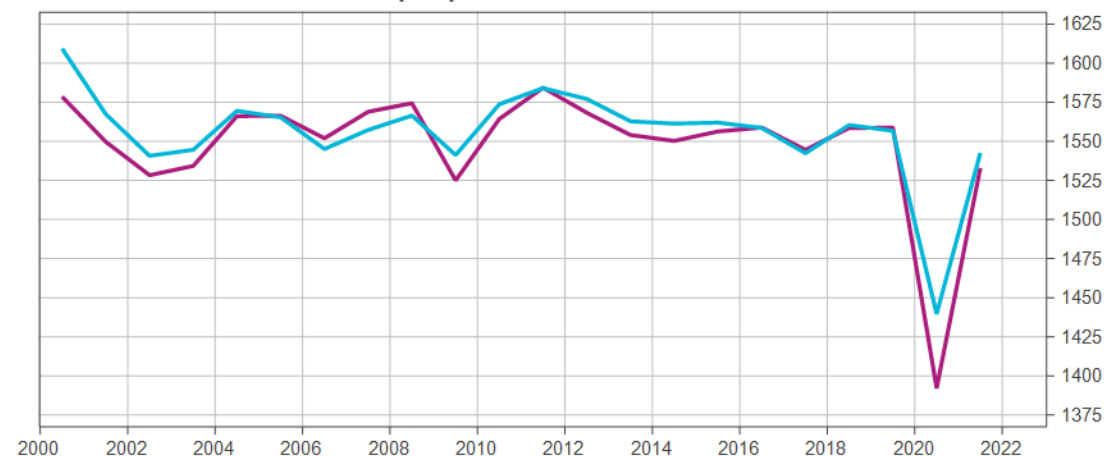
Evolution de la valeur ajoutée (GA, %)

Evolution de la productivité par salarié (GA, %) *Moyenne mobile 5 ans*

Taux d'export (%)



Nombre d'heures travaillées par personne



Légende :

— Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques

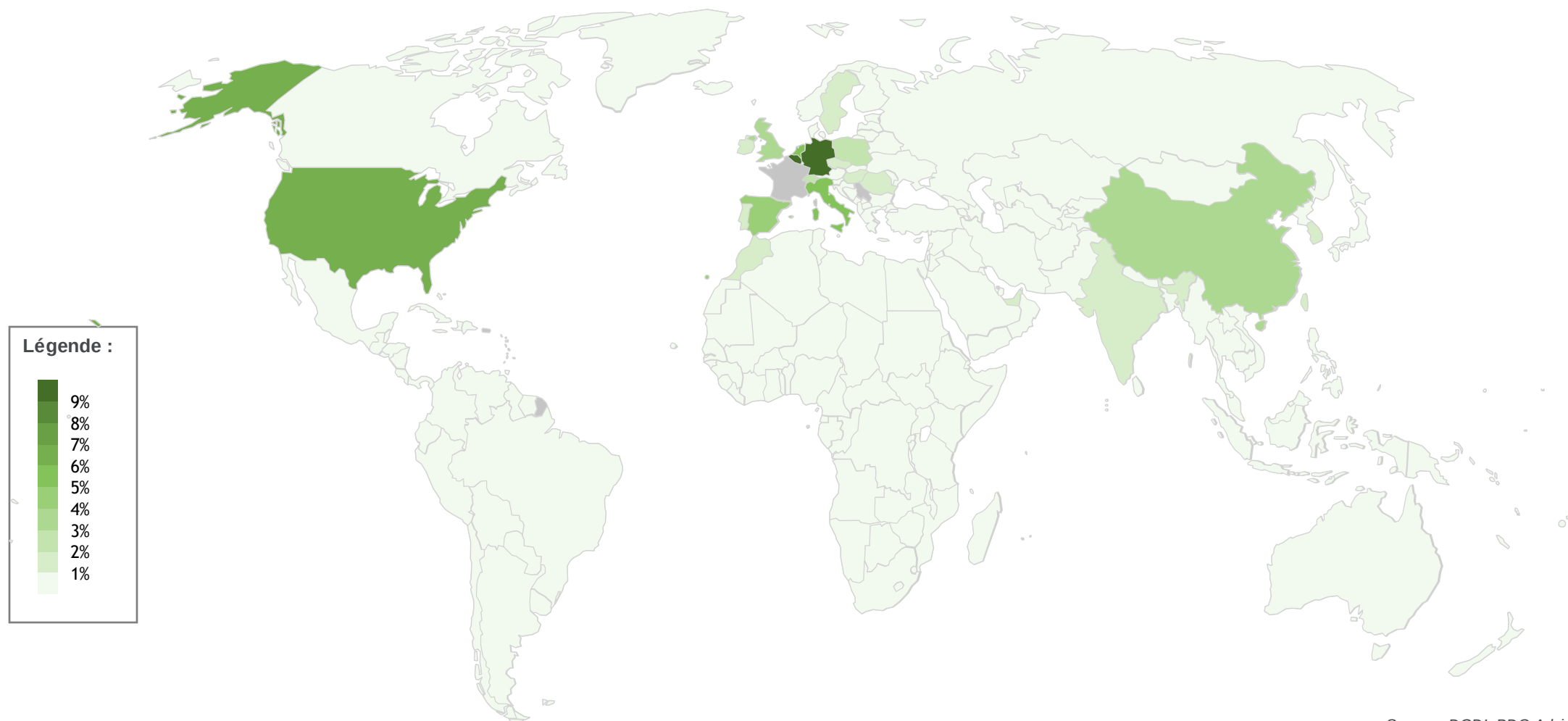
— Branche Métallurgie

— Ensemble de l'industrie

Source : INSEE, BDO Advisory

DESTINATION DES EXPORTATIONS - FABRICATION DE PRODUITS INFORMATIQUES, ÉLECTRONIQUES ET OPTIQUES

Répartition des exportations par pays de destination (% du total, 2022)



Source : DGDI, BDO Advisory

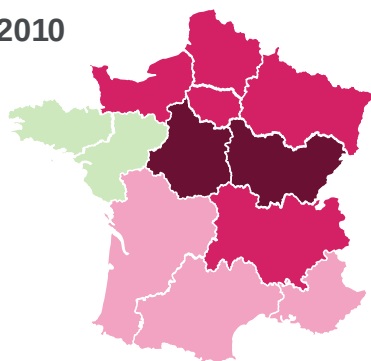
EVOLUTION HISTORIQUE DE L'EMPLOI - FABRICATION D'ÉQUIPEMENTS ÉLECTRIQUES

Evolution de l'emploi salarié

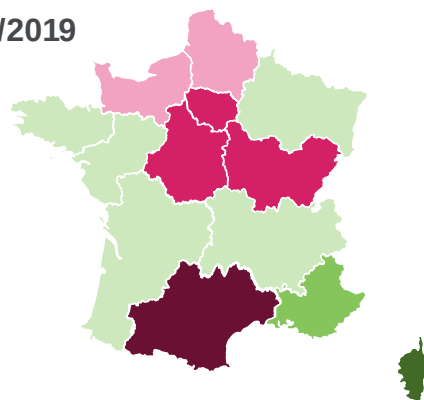
Données Acooss et INSEE. Vision sectorielle pour la cartographie régionale, vision branche économique pour l'emploi salarié

Variation de l'emploi salarié par région (taux de croissance annuel moyen, %)

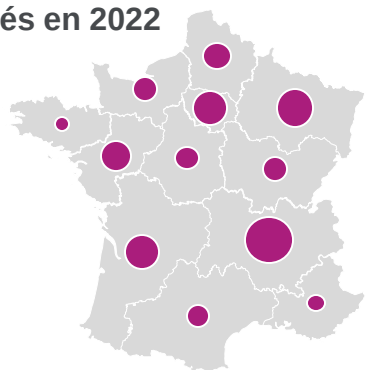
2019/2010



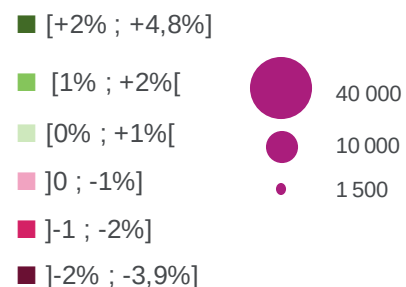
2022/2019



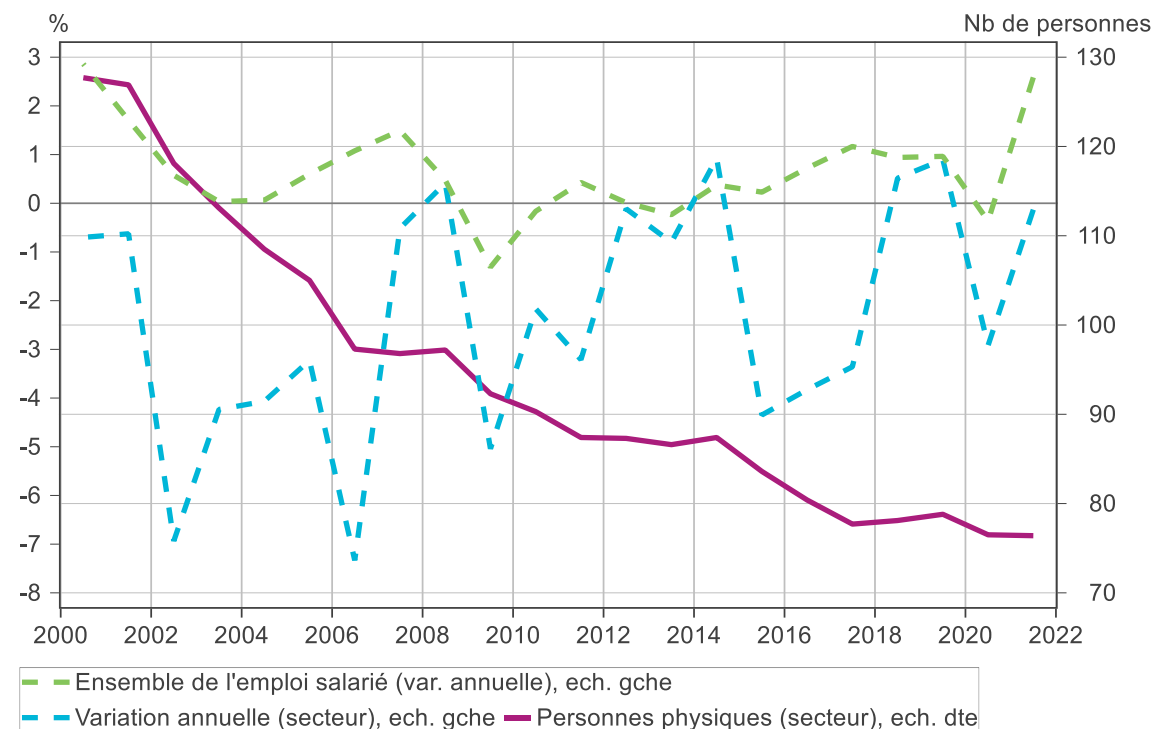
Nombre de salariés en 2022



Légende :

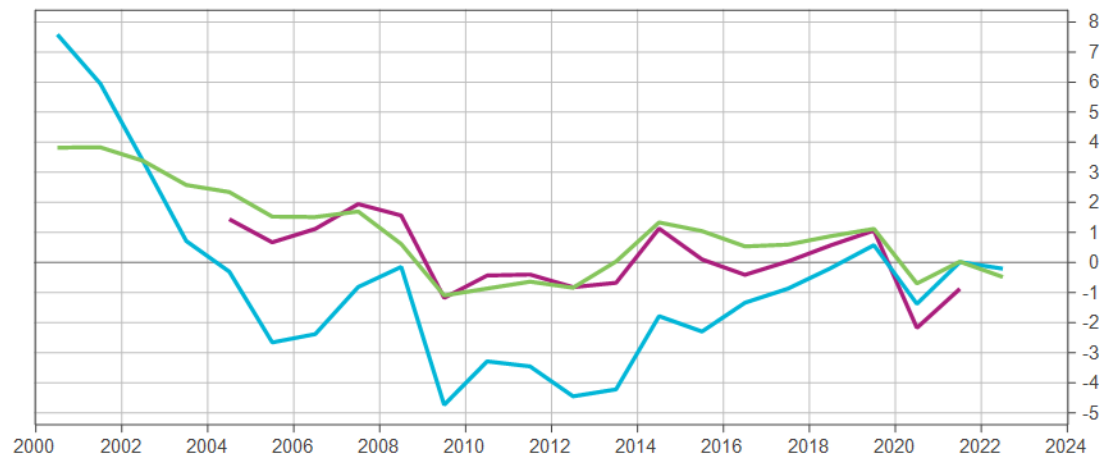


Evolution de l'emploi niveau France entière et comparaison avec la branche et l'ensemble de l'économie



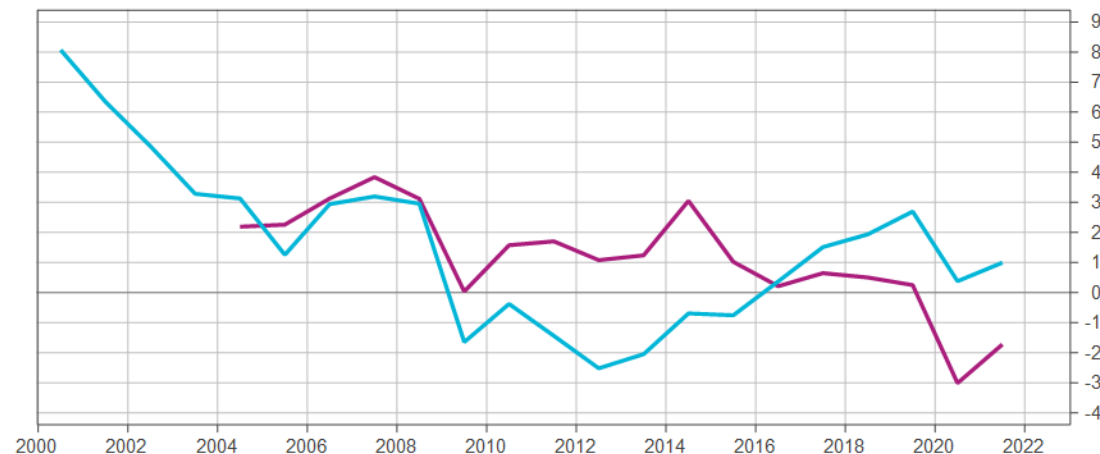
AUTRES INDICATEURS - FABRICATION D'ÉQUIPEMENTS ÉLECTRIQUES

Evolution de la valeur ajoutée (GA, %)

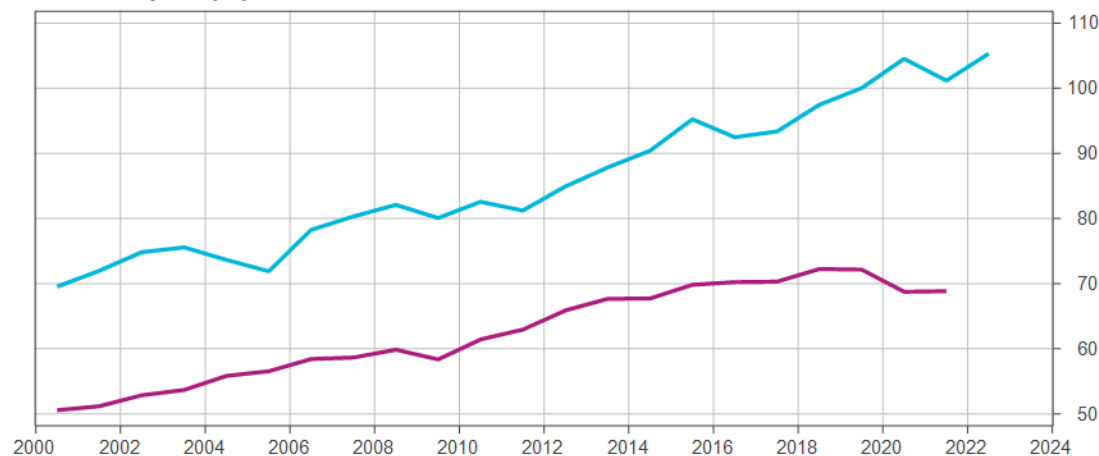


Evolution de la productivité par salarié (GA, %)

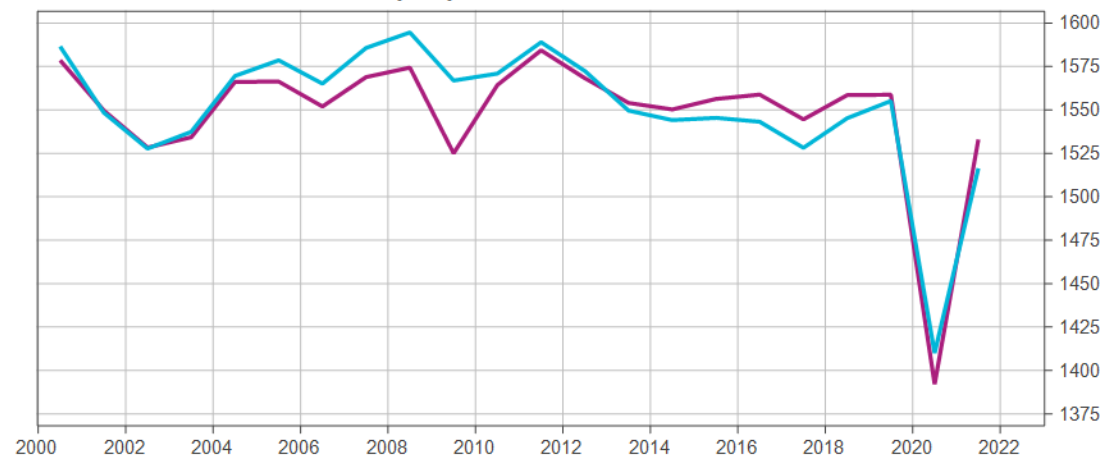
Moyenne mobile 5 ans



Taux d'export (%)



Nombre d'heures travaillées par personne



Légende : — Fabrication d'équipements électriques — Branche Métallurgie — Ensemble de l'industrie

Source : INSEE, BDO Advisory

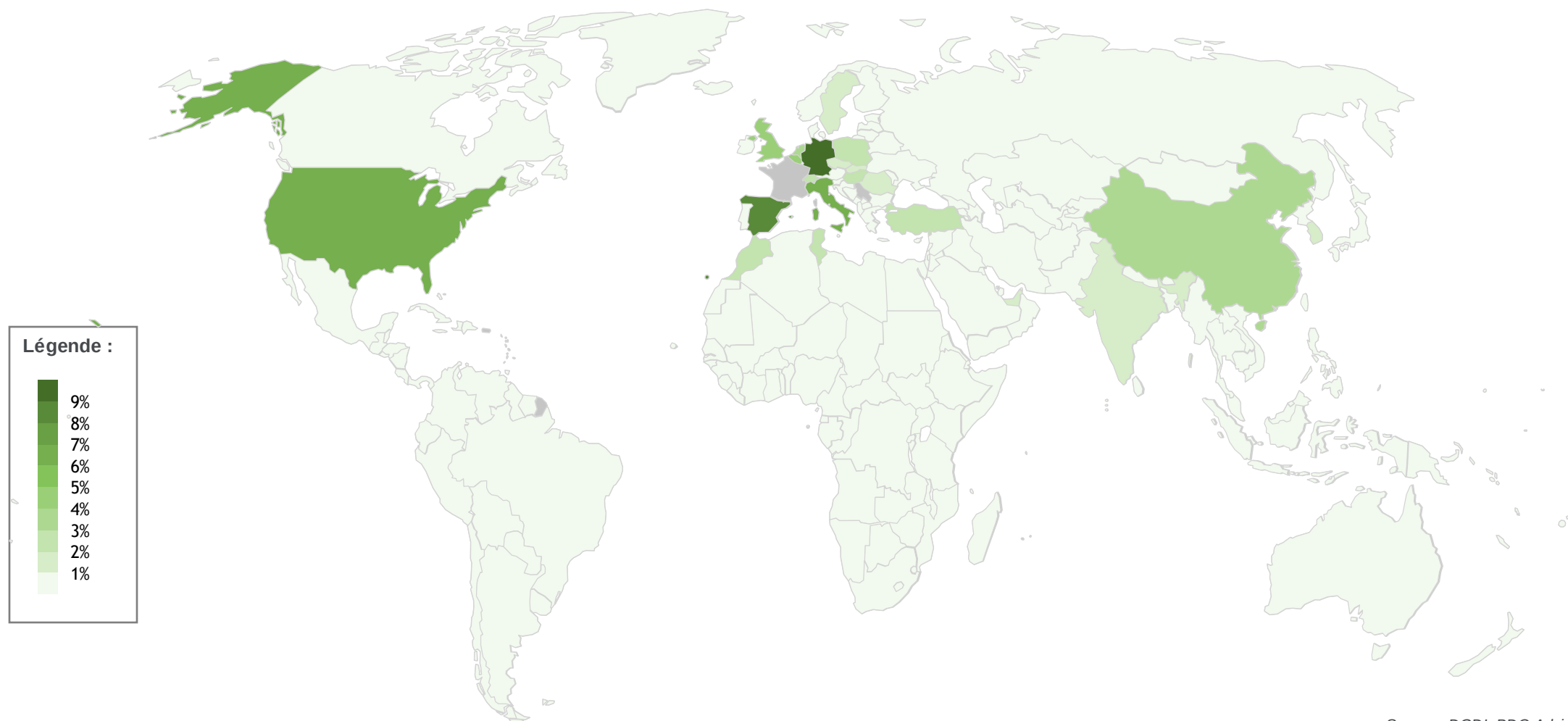
Prospective des besoins en recrutement à 2030 et 2035 pour la branche professionnelle Métallurgie – Juin 2024

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source

« Observatoire de la Métallurgie / OPCO 2i » pour toute diffusion.

DESTINATION DES EXPORTATIONS - FABRICATION D'ÉQUIPEMENTS ÉLECTRIQUES

Répartition des exportations par pays de destination (% du total, 2022)



Source : DGDI, BDO Advisory

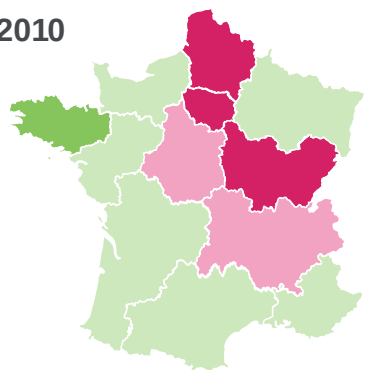
EVOLUTION HISTORIQUE DE L'EMPLOI - FABRICATION DE MACHINES ET ÉQUIPEMENTS N.C.A. (NON COMPTÉS AILLEURS)

Evolution de l'emploi salarié

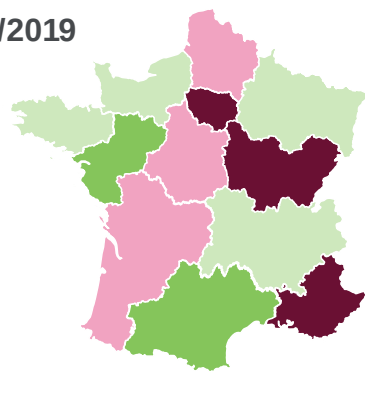
Données Acooss et INSEE. Vision sectorielle pour la cartographie régionale, vision branche économique pour l'emploi salarié

Variation de l'emploi salarié par région (taux de croissance annuel moyen, %)

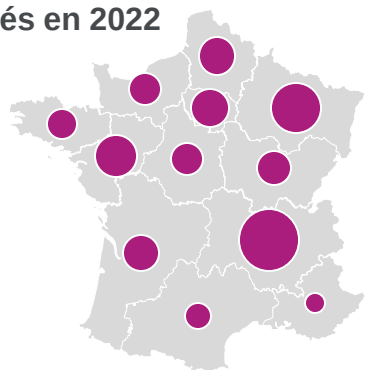
2019/2010



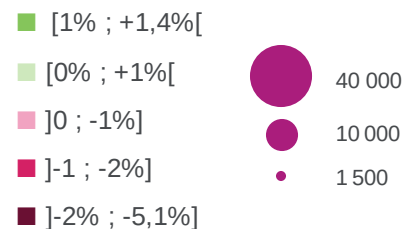
2022/2019



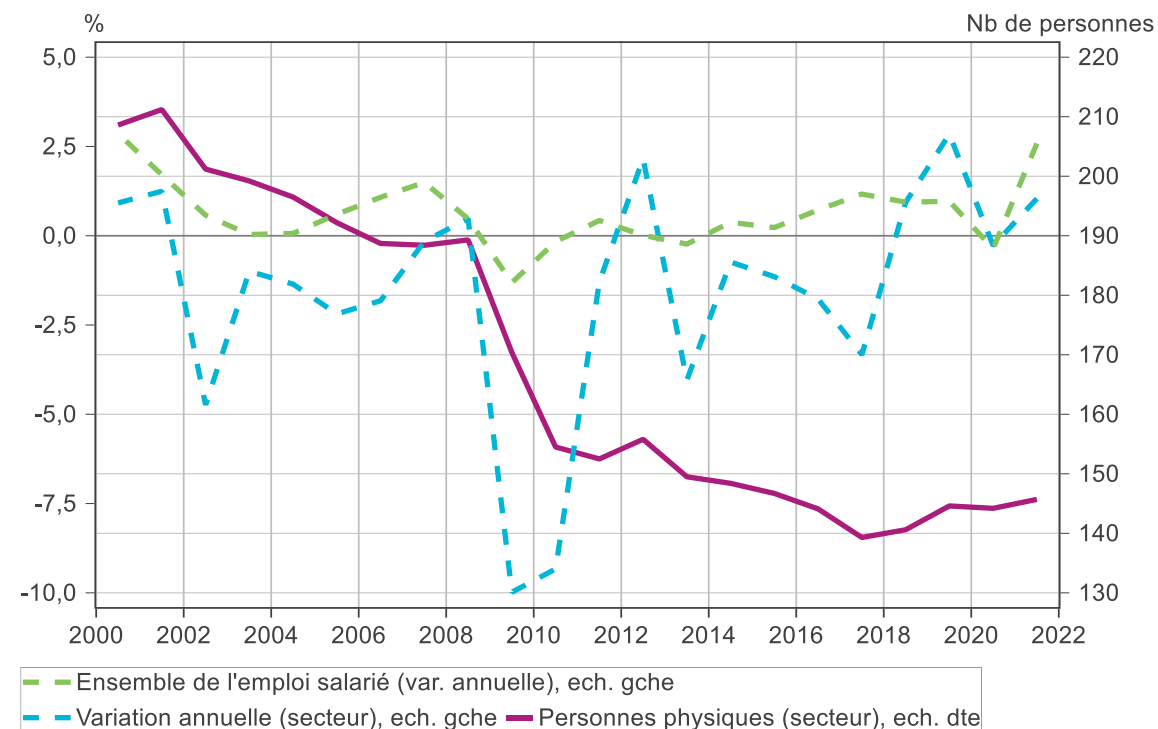
Nombre de salariés en 2022



Légende :



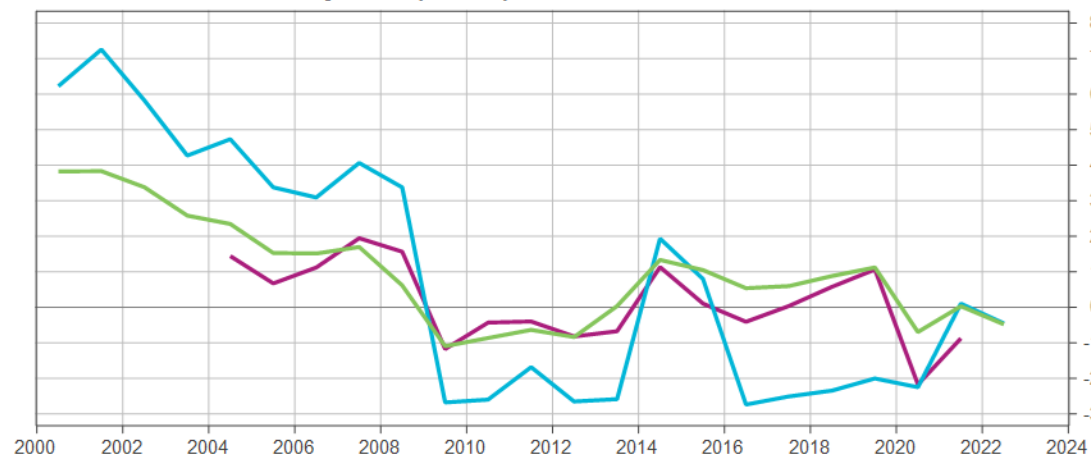
Evolution de l'emploi niveau France entière et comparaison avec la branche et l'ensemble de l'économie



Source : INSEE, BDO Advisory

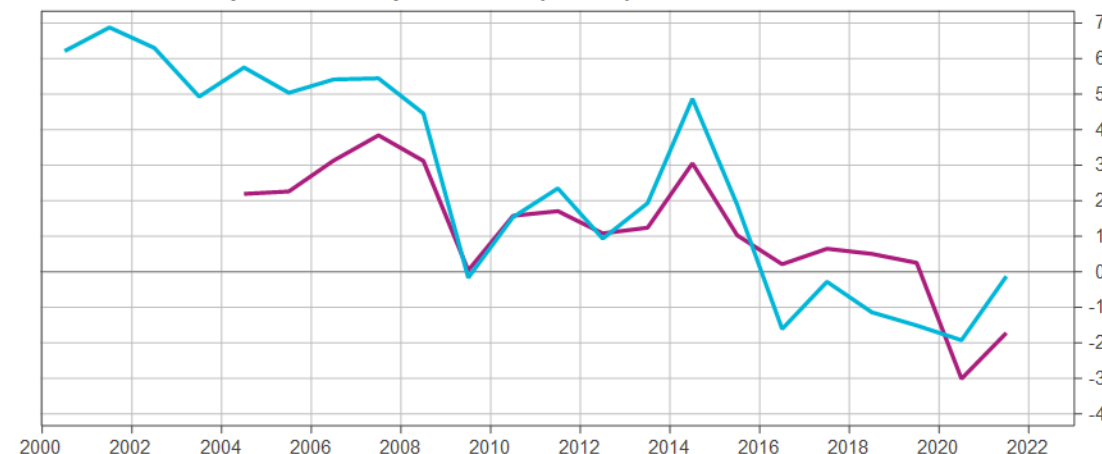
AUTRES INDICATEURS - FABRICATION DE MACHINES ET ÉQUIPEMENTS N.C.A (NON COMPTÉS AILLEURS)

Evolution de la valeur ajoutée (GA, %)

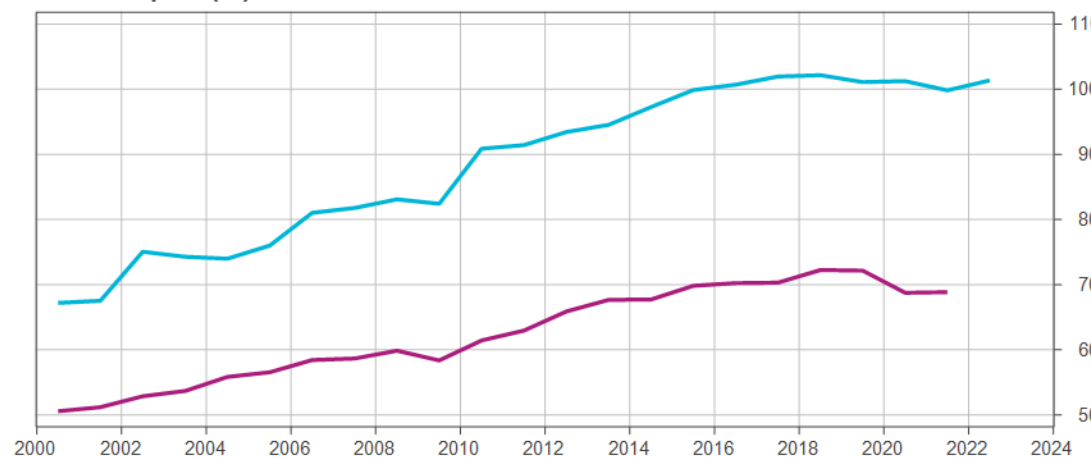


Evolution de la productivité par salarié (GA, %)

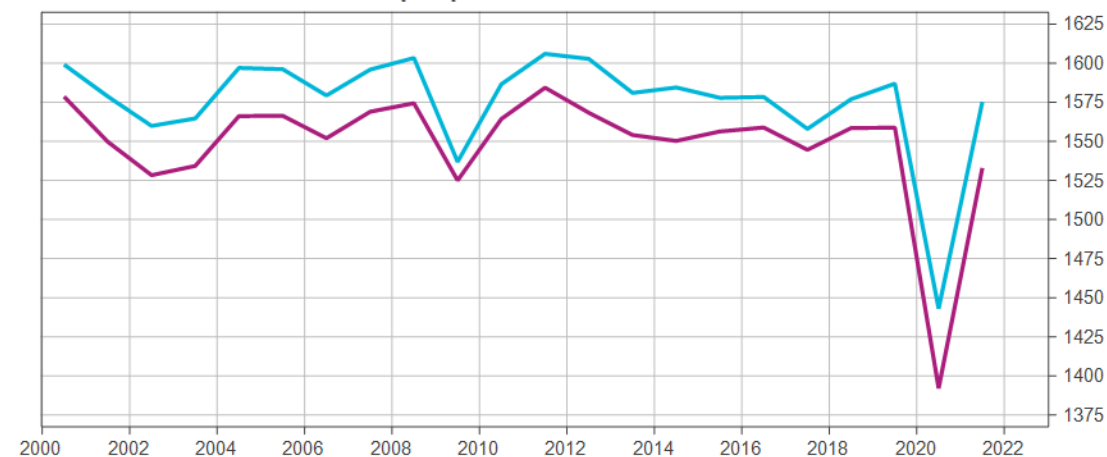
Moyenne mobile 5 ans



Taux d'export (%)



Nombre d'heures travaillées par personne

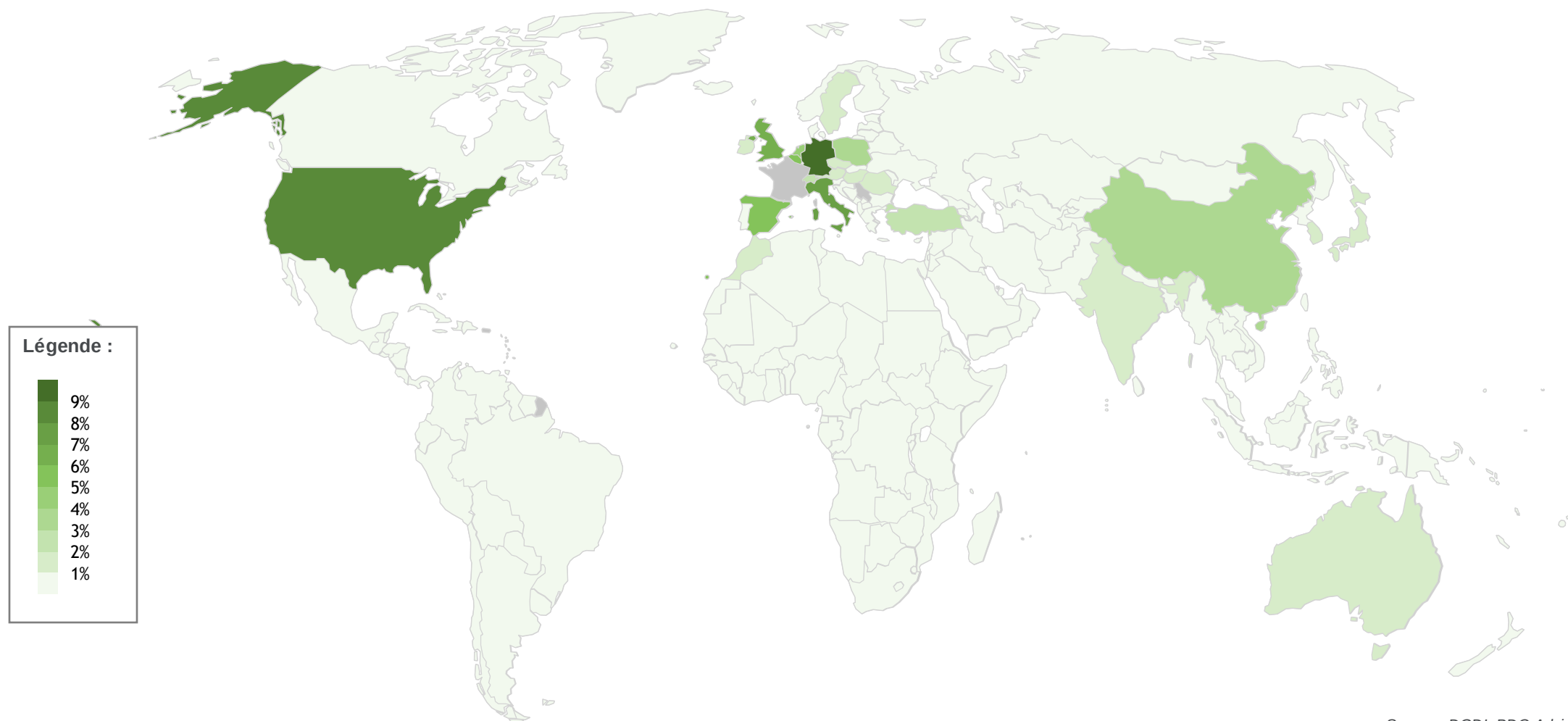


Légende : — Fabrication de machines et équipements n.c.a. — Branche Métallurgie — Ensemble de l'industrie

Source : INSEE, BDO Advisory

DESTINATION DES EXPORTATIONS - FABRICATION DE MACHINES ET ÉQUIPEMENTS N.C.A. (NON COMPTÉS AILLEURS)

Répartition des exportations par pays de destination (% du total, 2022)



Source : DGDI, BDO Advisory

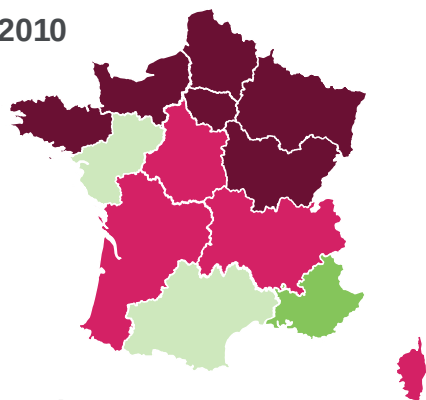
EVOLUTION HISTORIQUE DE L'EMPLOI - INDUSTRIE AUTOMOBILE

Evolution de l'emploi salarié

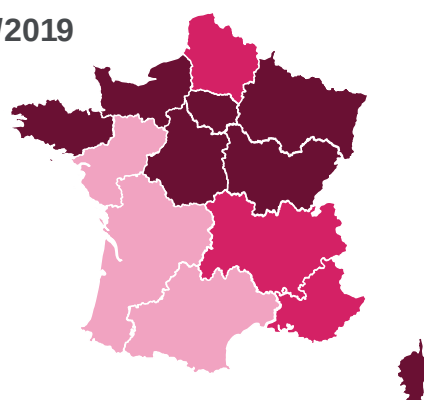
Données Acooss et INSEE. Vision sectorielle pour la cartographie régionale, vision branche économique pour l'emploi salarié

Variation de l'emploi salarié par région (taux de croissance annuel moyen, %)

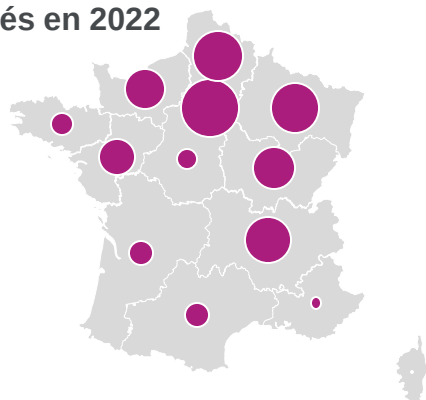
2019/2010



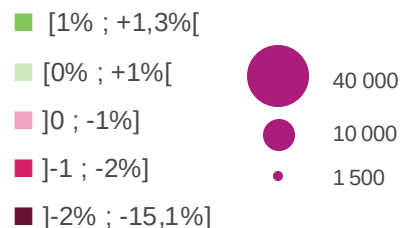
2022/2019



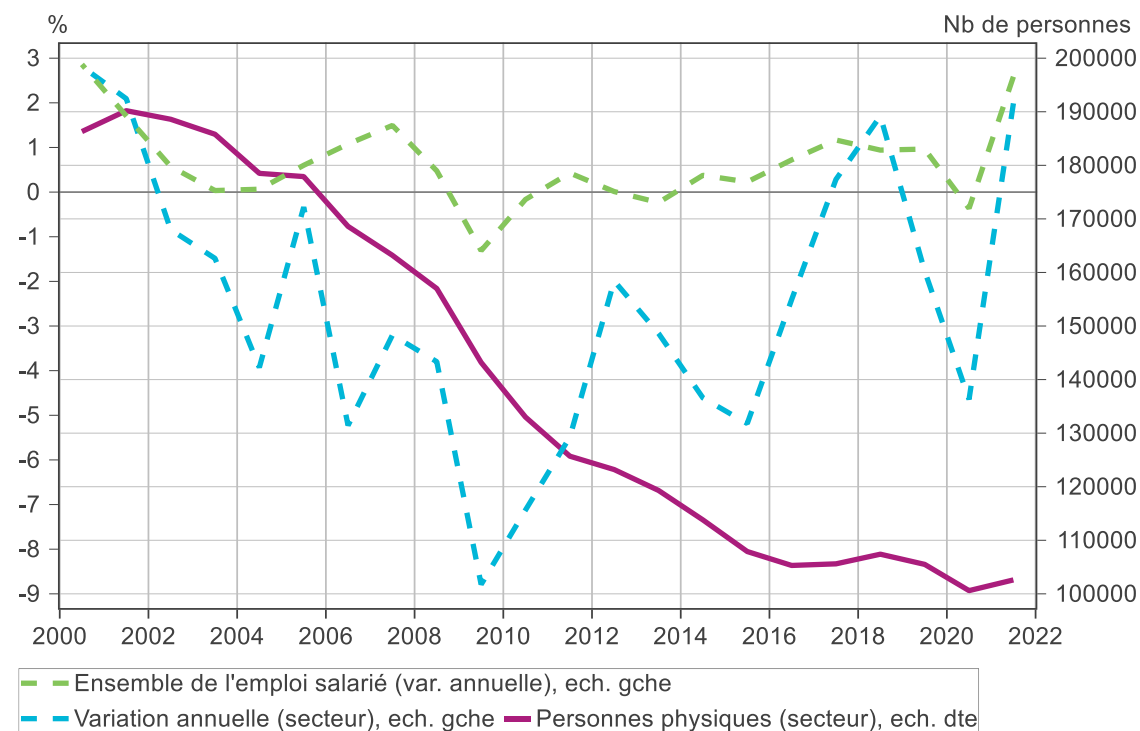
Nombre de salariés en 2022



Légende :

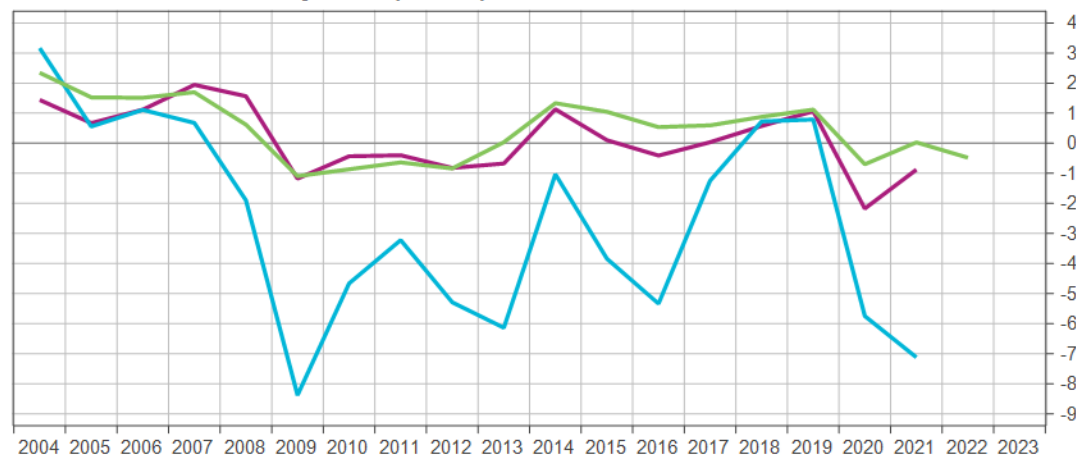


Evolution de l'emploi niveau France entière et comparaison avec la branche et l'ensemble de l'économie



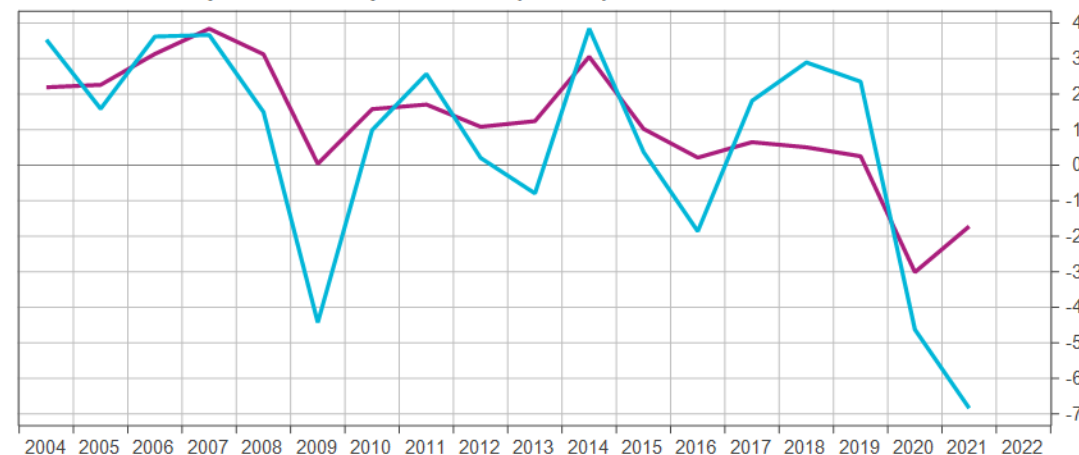
AUTRES INDICATEURS - INDUSTRIE AUTOMOBILE

Evolution de la valeur ajoutée (GA, %)

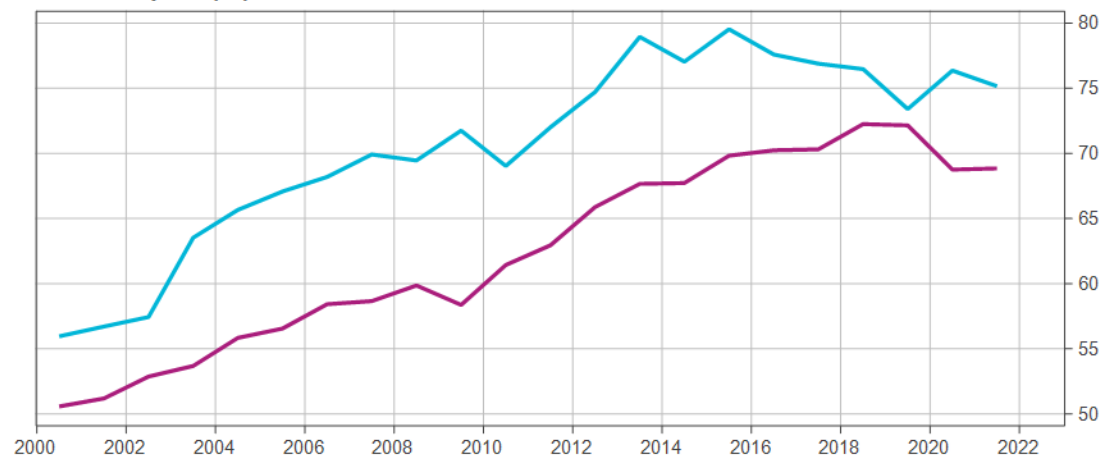


Evolution de la productivité par salarié (GA, %)

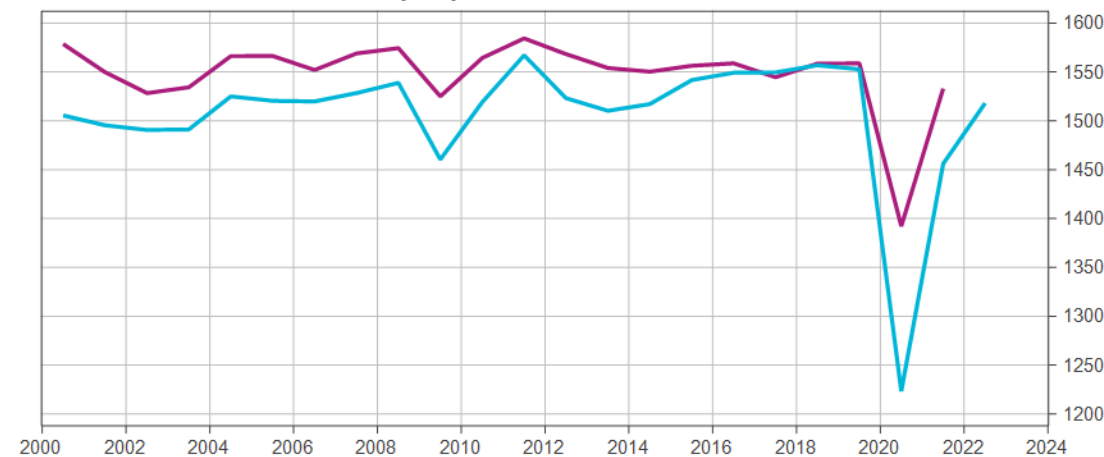
Moyenne mobile 5 ans



Taux d'export (%)



Nombre d'heures travaillées par personne

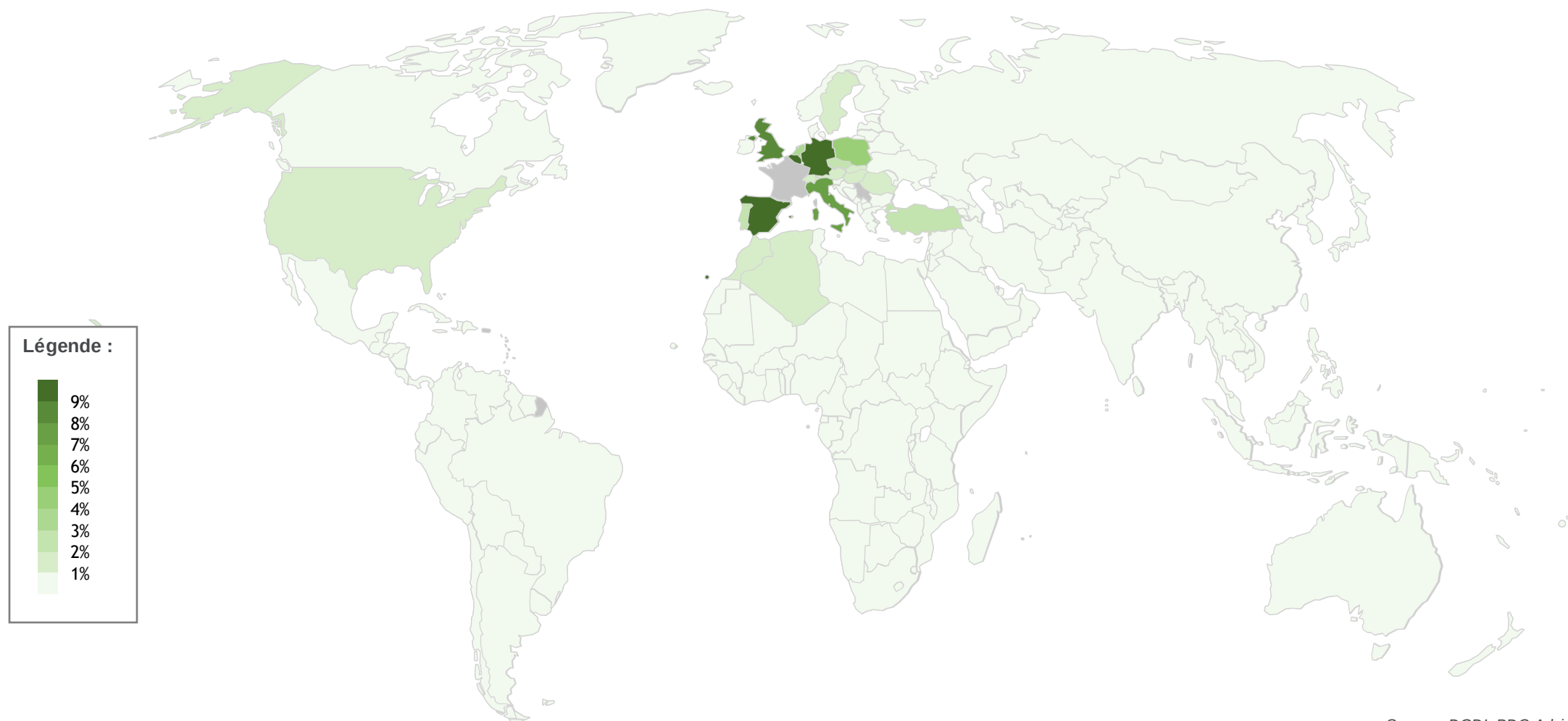


Légende : — Industrie automobile — Branche Métallurgie — Ensemble de l'industrie

Source : INSEE, BDO Advisory

DESTINATION DES EXPORTATIONS – INDUSTRIE AUTOMOBILE

Répartition des exportations par pays de destination (% du total, 2022)



Source : DGDI, BDO Advisory

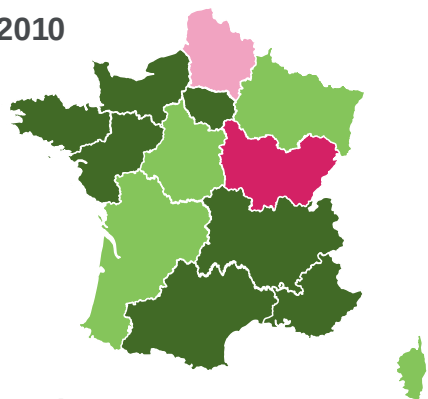
EVOLUTION HISTORIQUE DE L'EMPLOI - FABRICATION D'AUTRES MATÉRIELS DE TRANSPORT

Evolution de l'emploi salarié

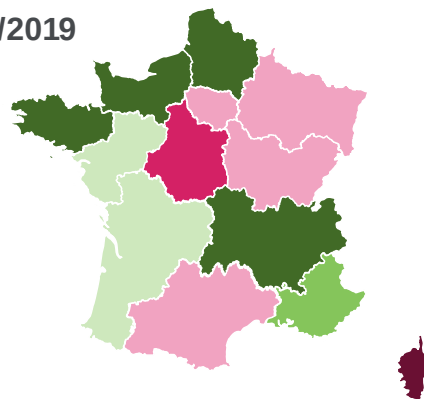
Données Acooss et INSEE. Vision sectorielle pour la cartographie régionale, vision branche économique pour l'emploi salarié

Variation de l'emploi salarié par région (taux de croissance annuel moyen, %)

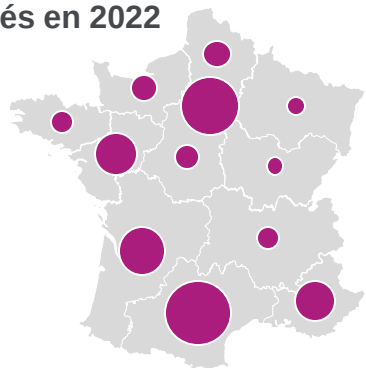
2019/2010



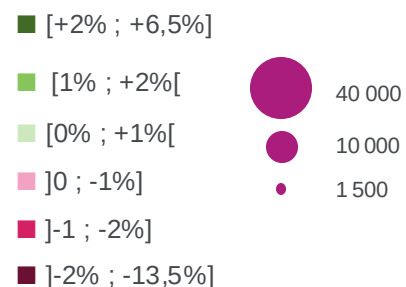
2022/2019



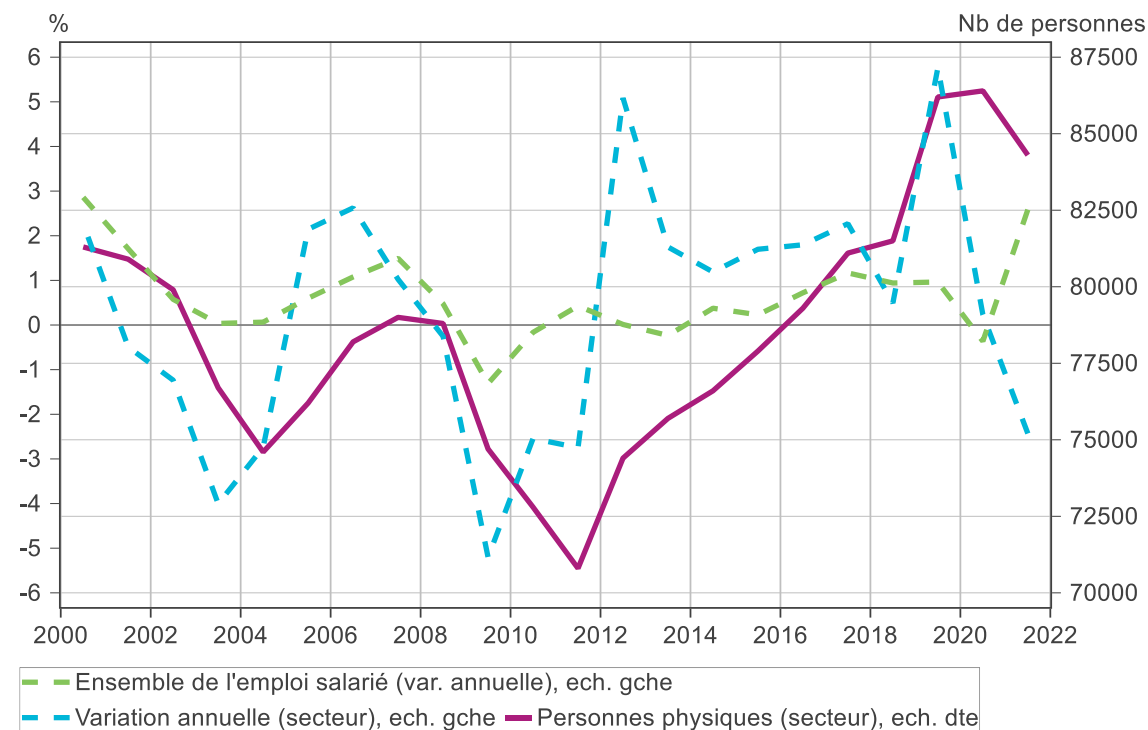
Nombre de salariés en 2022



Légende :



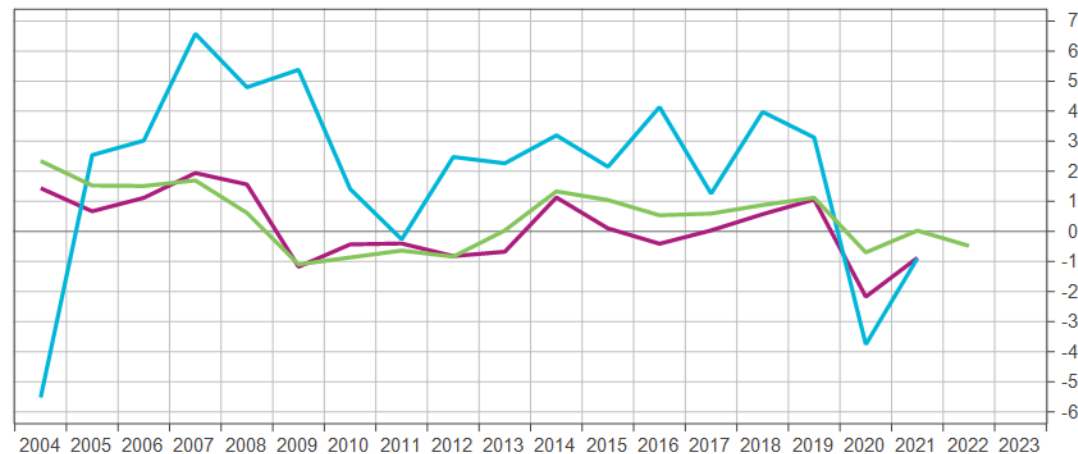
Evolution de l'emploi niveau France entière et comparaison avec la branche et l'ensemble de l'économie



Source : INSEE, BDO Advisory

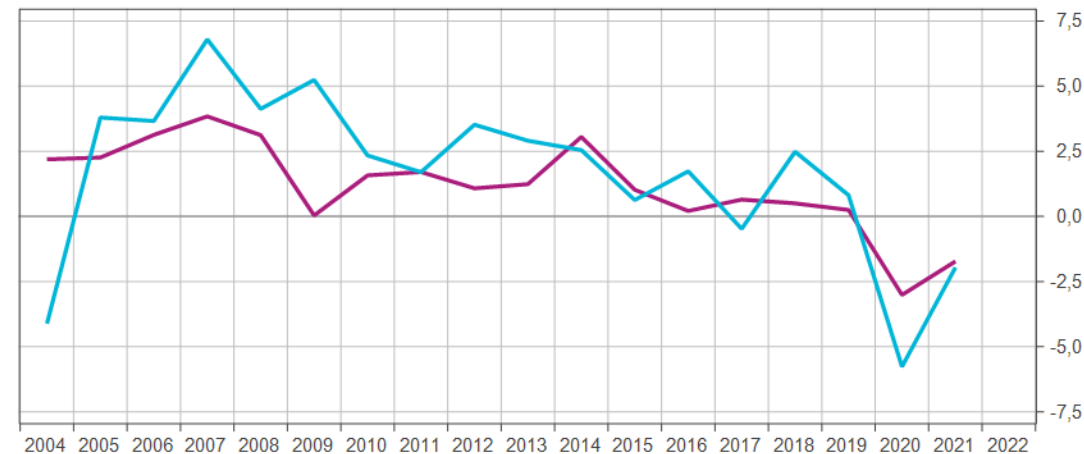
AUTRES INDICATEURS - FABRICATION D'AUTRES MATÉRIELS DE TRANSPORT

Evolution de la valeur ajoutée (GA, %)

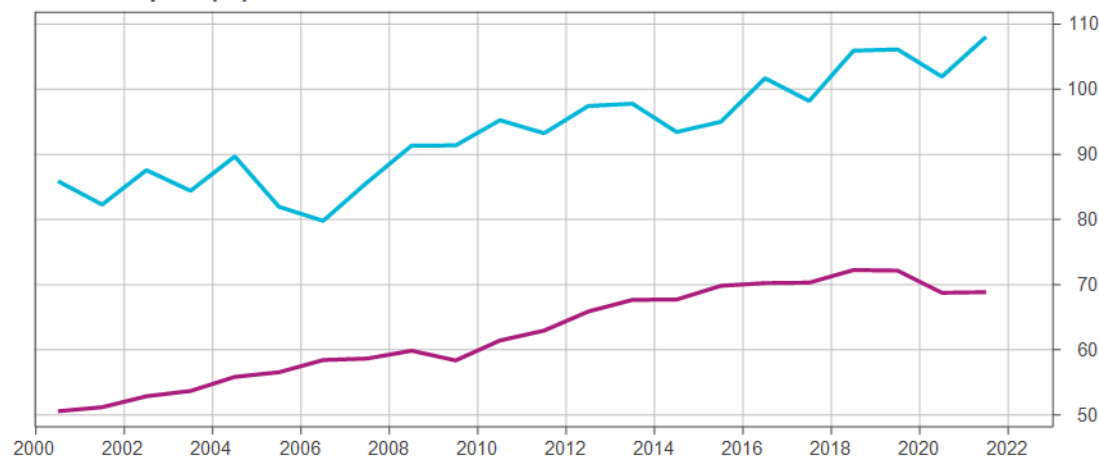


Evolution de la productivité par salarié (GA, %)

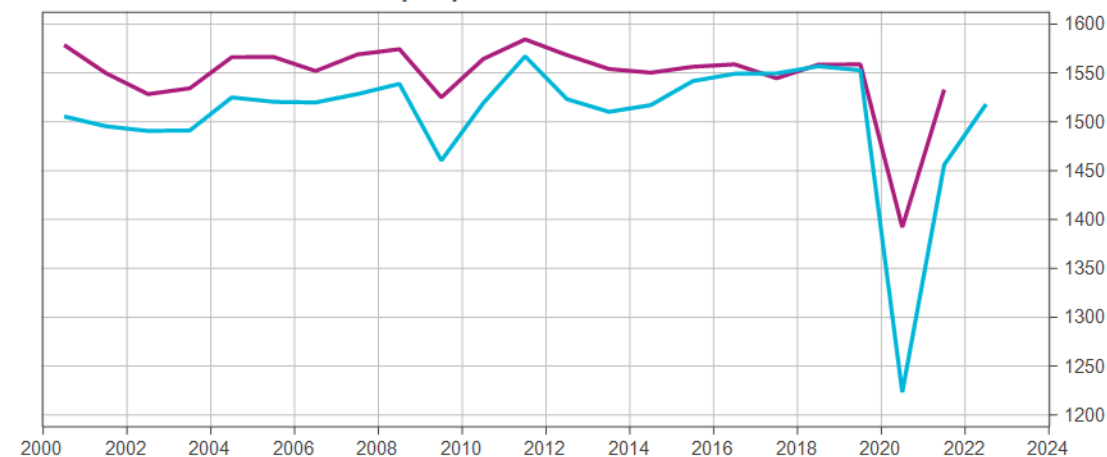
Moyenne mobile 5 ans



Taux d'export (%)



Nombre d'heures travaillées par personne

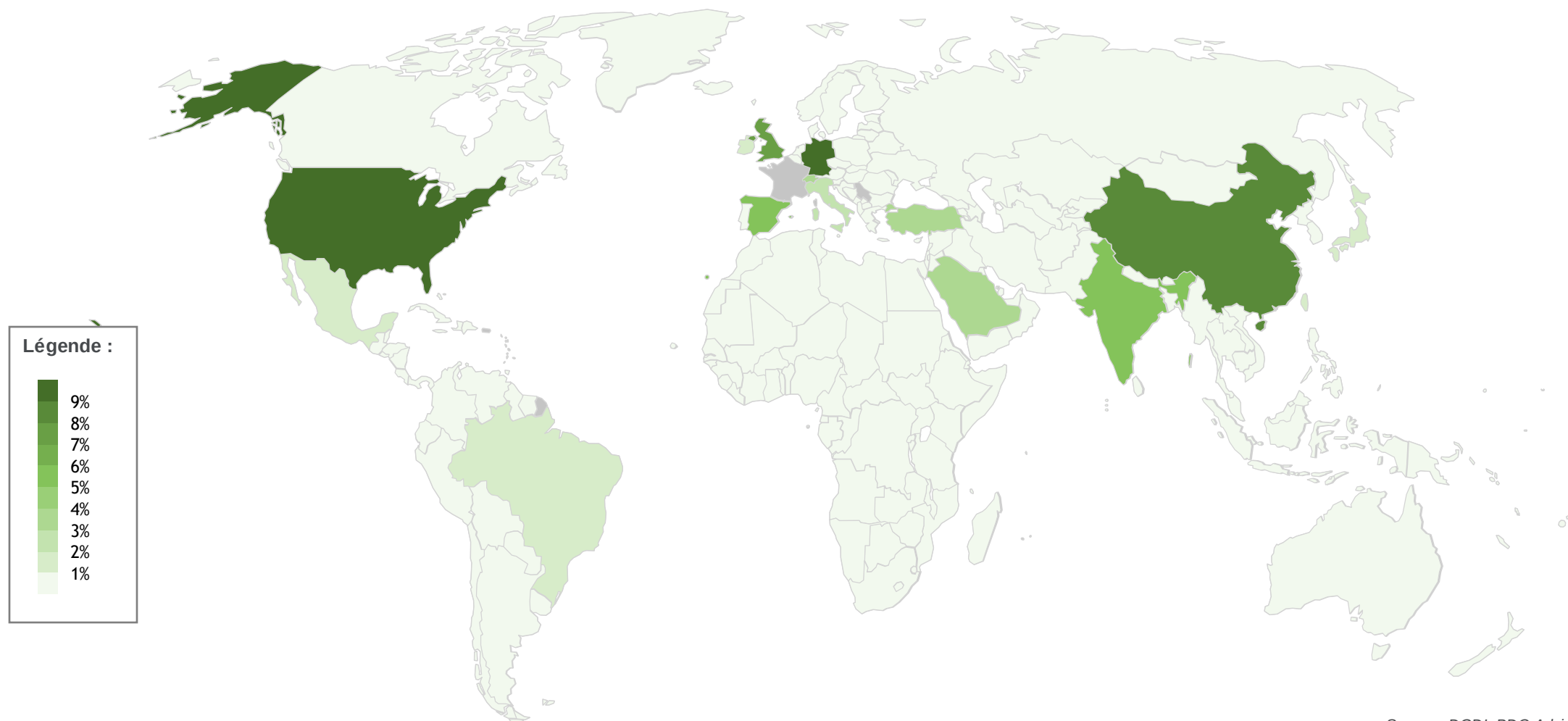


Légende : — Fabrication d'autres matériels de transport — Branche Métallurgie — Ensemble de l'industrie

Source : INSEE, BDO Advisory

DESTINATION DES EXPORTATIONS - FABRICATION D'AUTRES MATÉRIELS DE TRANSPORT

Répartition des exportations par pays de destination (% du total, 2022)



Source : DGDI, BDO Advisory

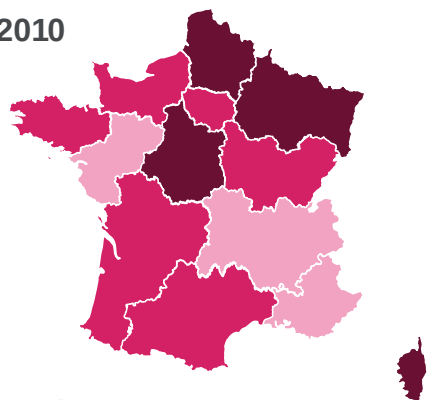
EVOLUTION HISTORIQUE DE L'EMPLOI - MÉTALLURGIE ET FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES, HORS MACHINES ET ÉQUIPEMENTS

Evolution de l'emploi salarié

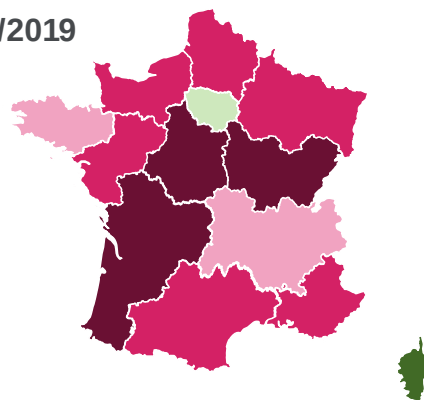
Données Acooss et INSEE. Vision sectorielle pour la cartographie régionale, vision branche économique pour l'emploi salarié

Variation de l'emploi salarié par région (taux de croissance annuel moyen, %)

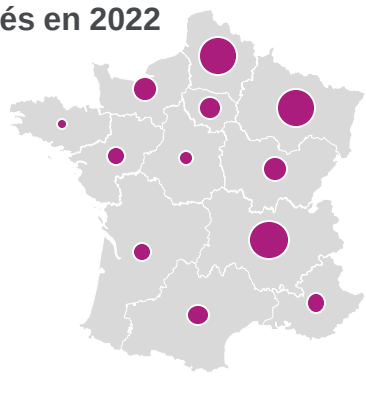
2019/2010



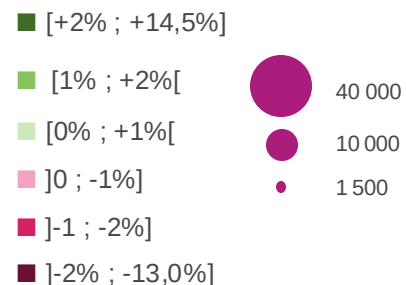
2022/2019



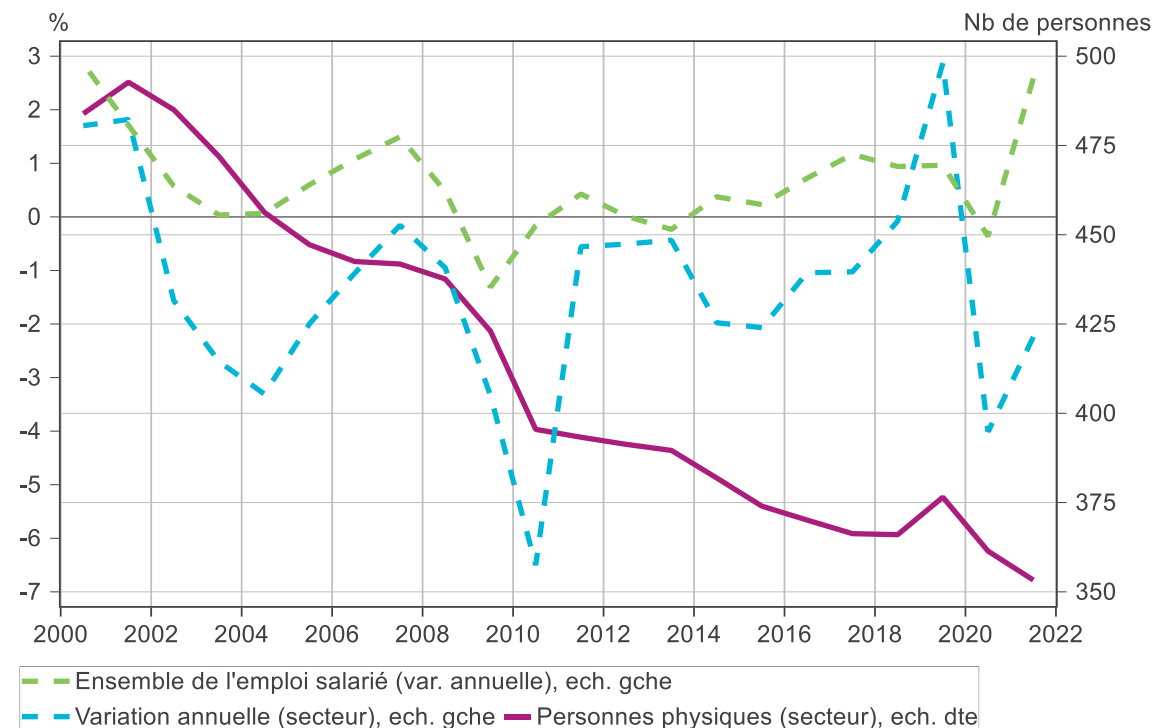
Nombre de salariés en 2022



Légende :



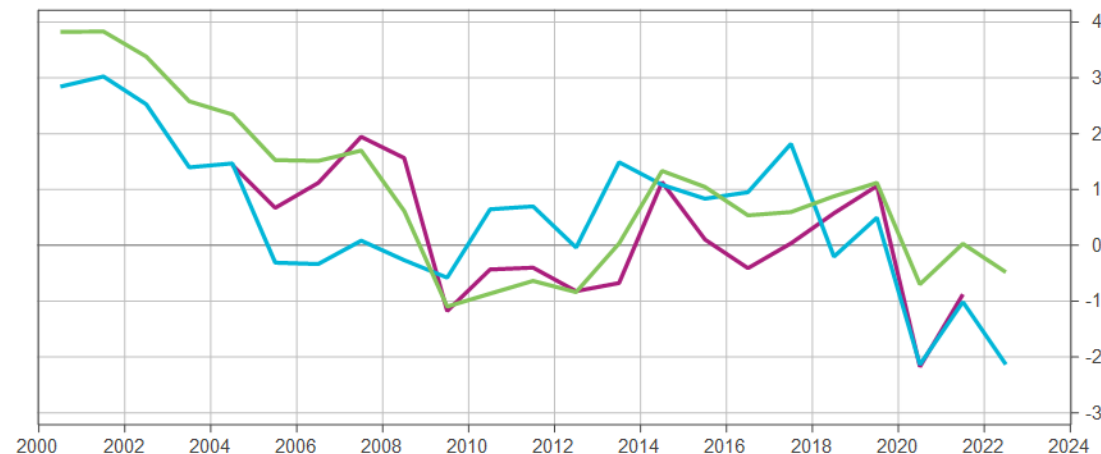
Evolution de l'emploi niveau France entière et comparaison avec la branche et l'ensemble de l'économie



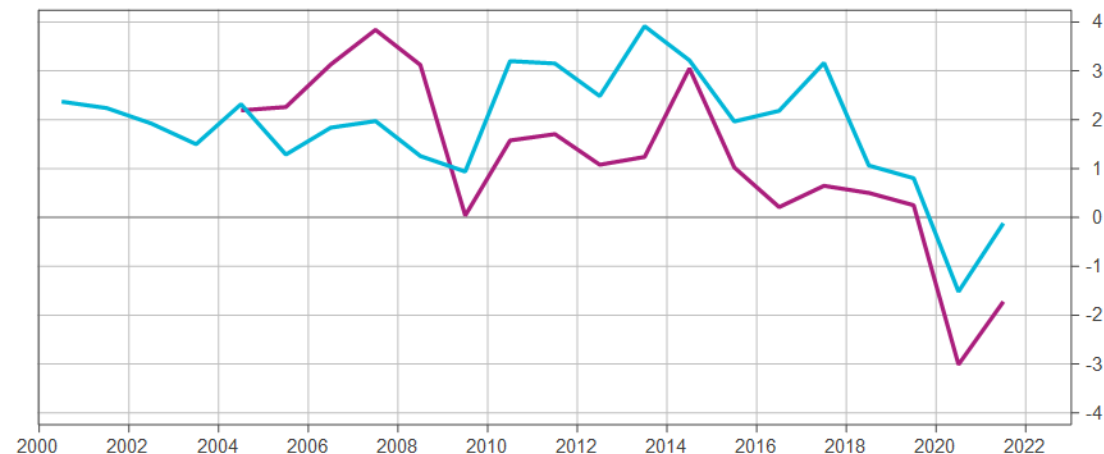
Source : INSEE, BDO Advisory

AUTRES INDICATEURS - MÉTALLURGIE ET FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES, HORS MACHINES ET ÉQUIPEMENTS

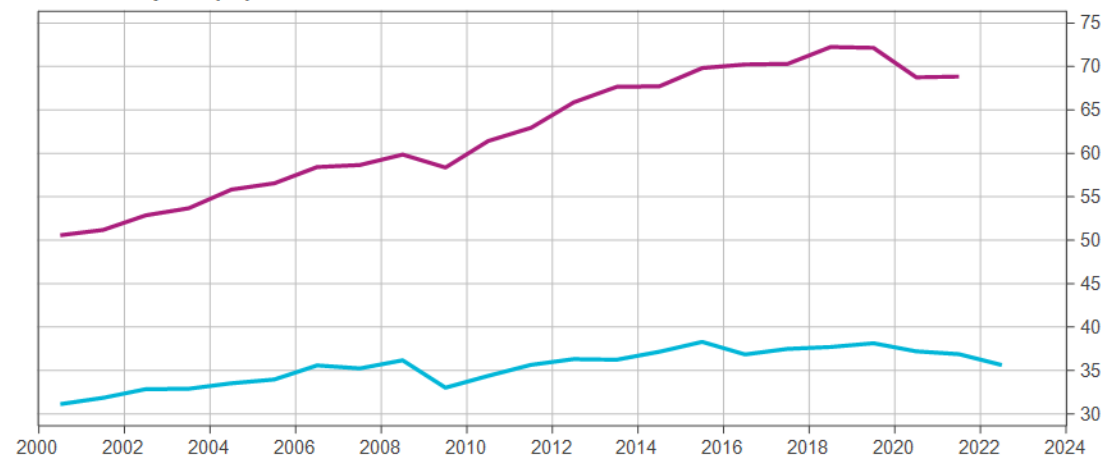
Evolution de la valeur ajoutée (GA, %)



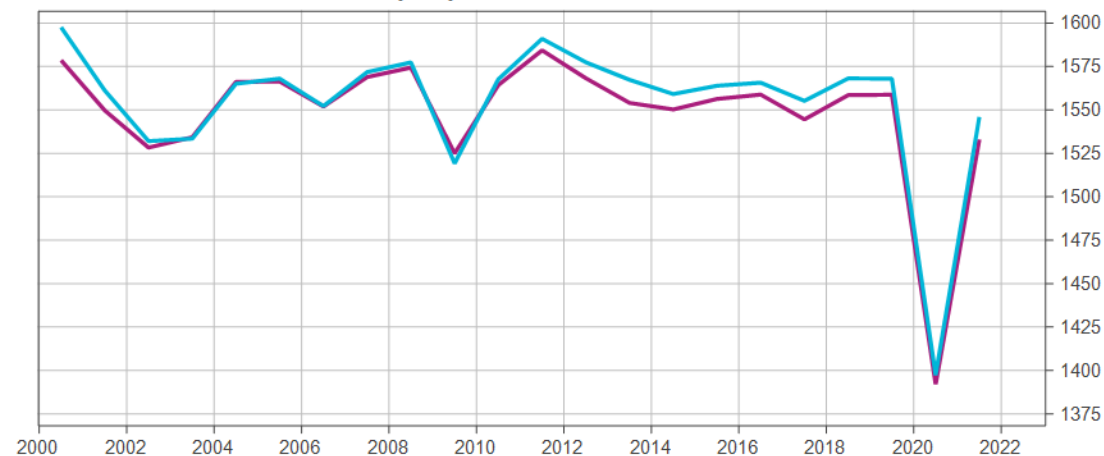
Evolution de la productivité par salarié (GA, %)



Taux d'export (%)



Nombre d'heures travaillées par personne

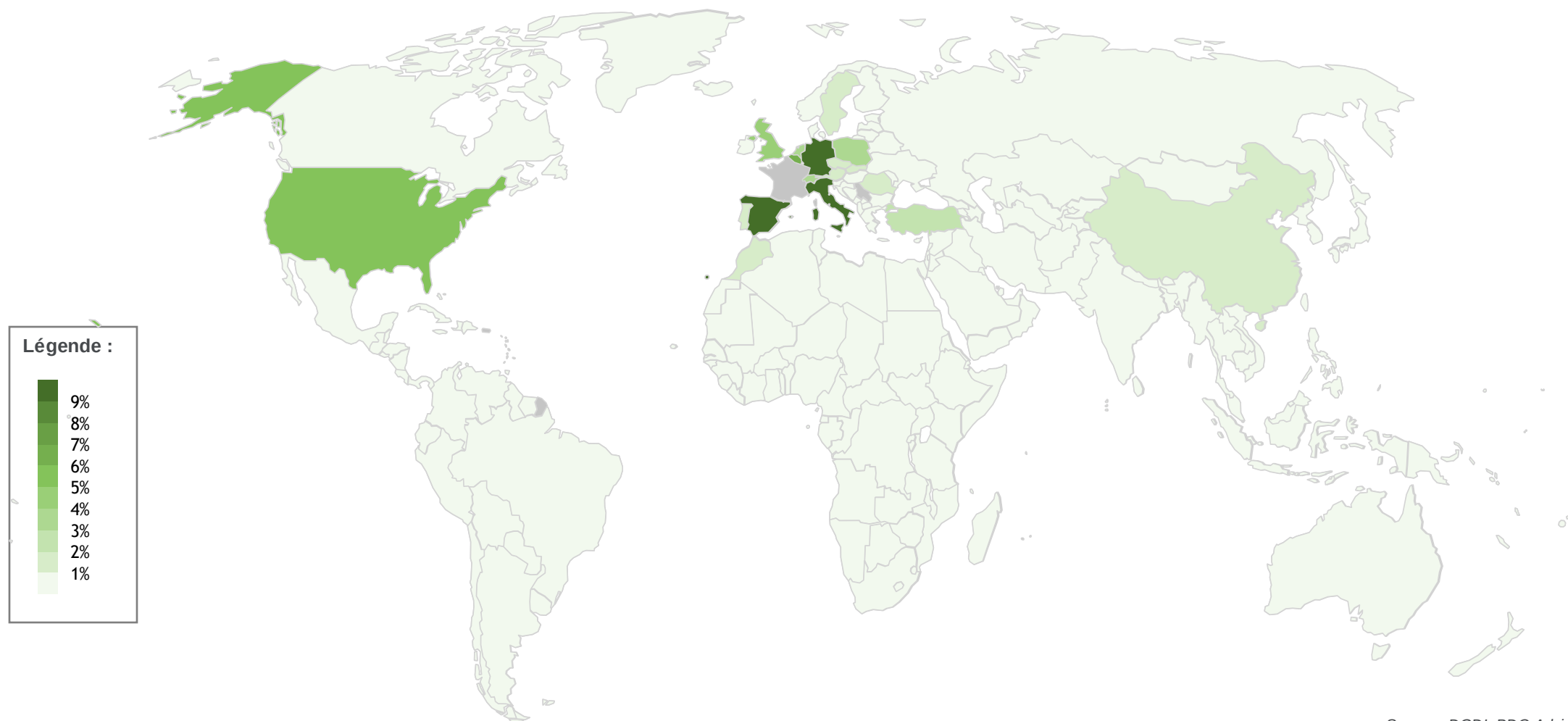


Légende : — Métallurgie et fabrication de produits métalliques, hors machines et équipements — Branche Métallurgie — Ensemble de l'industrie

Source : INSEE, BDO Advisory

DESTINATION DES EXPORTATIONS - MÉTALLURGIE ET FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES, HORS MACHINES ET ÉQUIPEMENTS

Répartition des exportations par pays de destination (% du total, 2022)



Source : DGDI, BDO Advisory

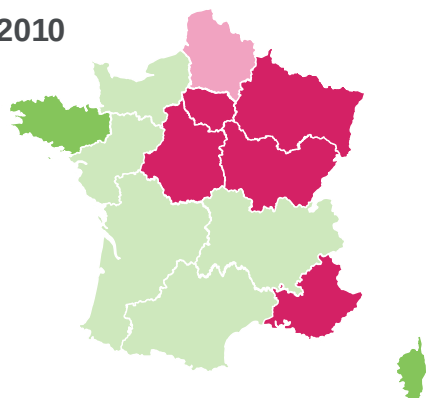
EVOLUTION HISTORIQUE DE L'EMPLOI - AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES ; RÉPARATION ET INSTALLATION DE MACHINES ET D'ÉQUIPEMENTS

Evolution de l'emploi salarié

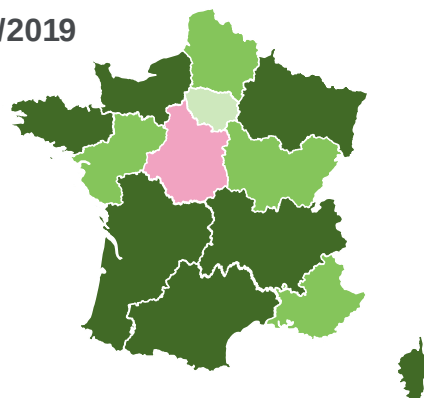
Données Acooss et INSEE. Vision sectorielle pour la cartographie régionale, vision branche économique pour l'emploi salarié

Variation de l'emploi salarié par région (taux de croissance annuel moyen, %)

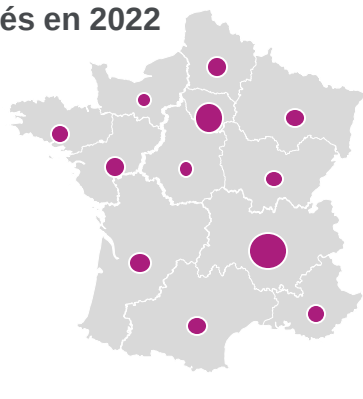
2019/2010



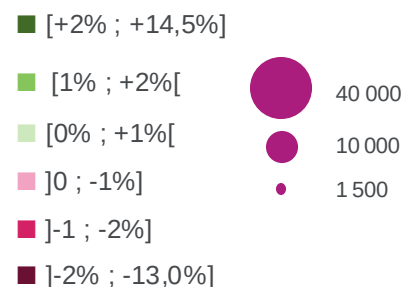
2022/2019



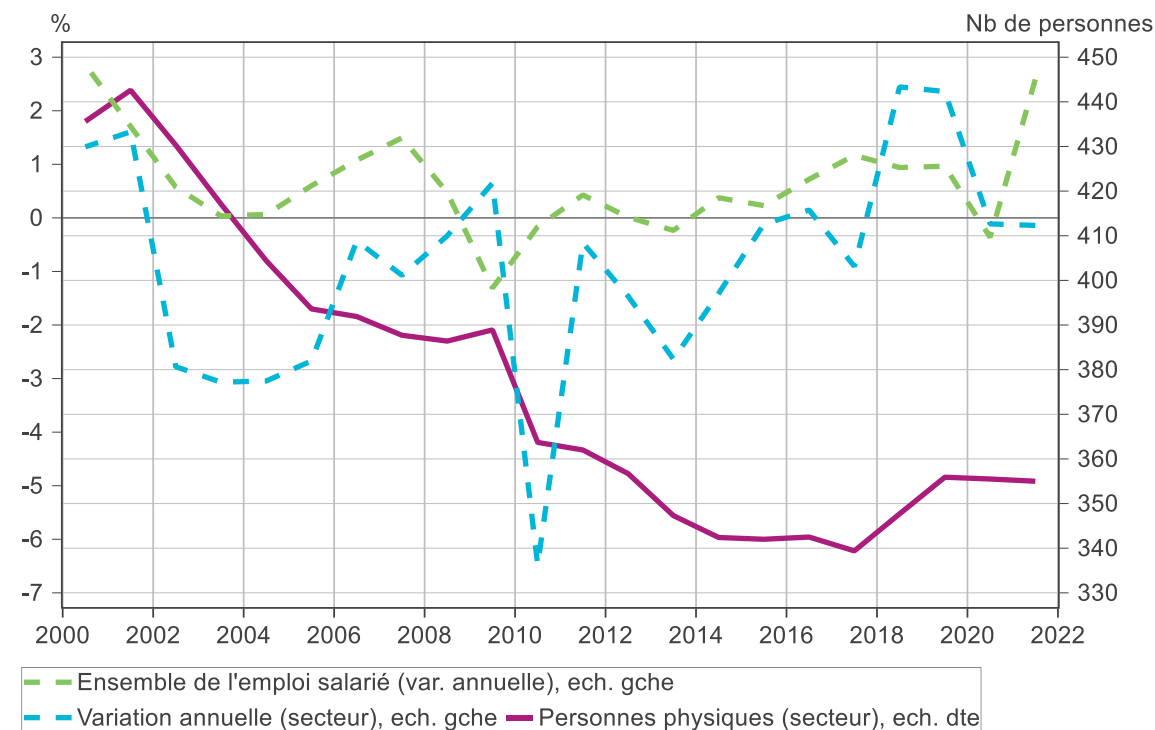
Nombre de salariés en 2022



Légende :



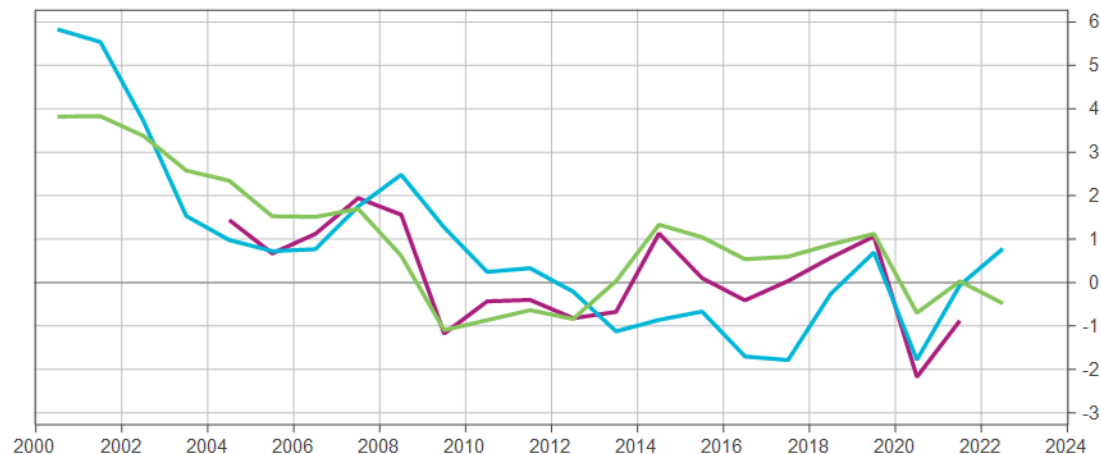
Evolution de l'emploi niveau France entière et comparaison avec la branche et l'ensemble de l'économie



Source : INSEE, BDO Advisory

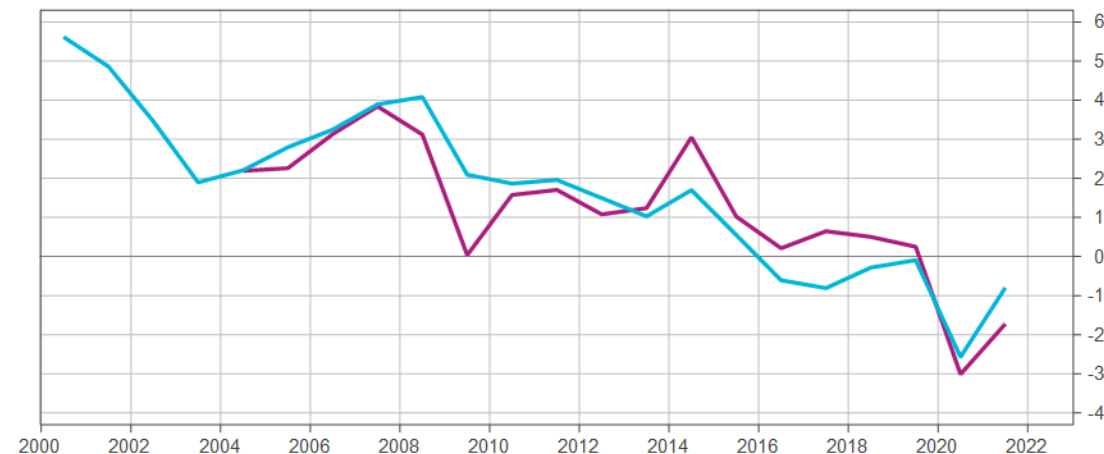
AUTRES INDICATEURS - AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES ; RÉPARATION ET INSTALLATION DE MACHINES ET D'ÉQUIPEMENTS

Evolution de la valeur ajoutée (GA, %)

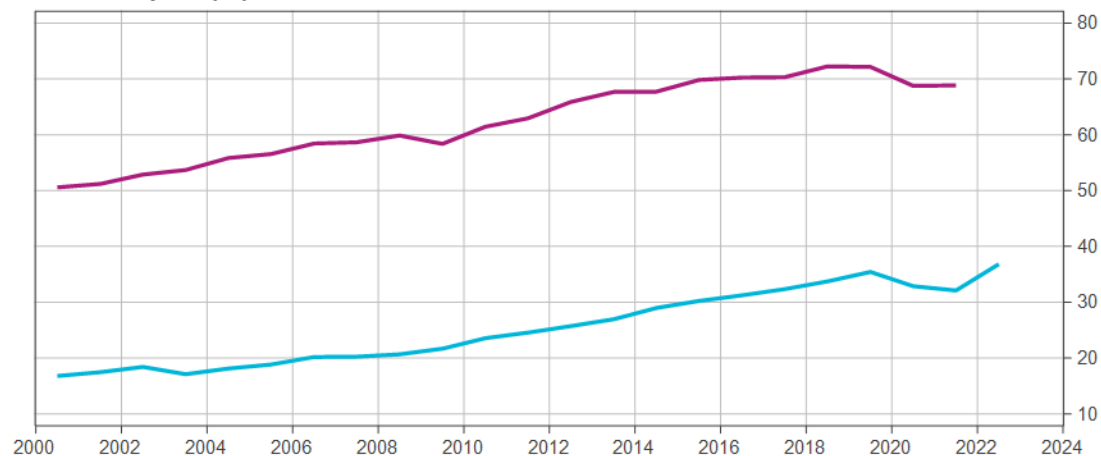


Evolution de la productivité par salarié (GA, %)

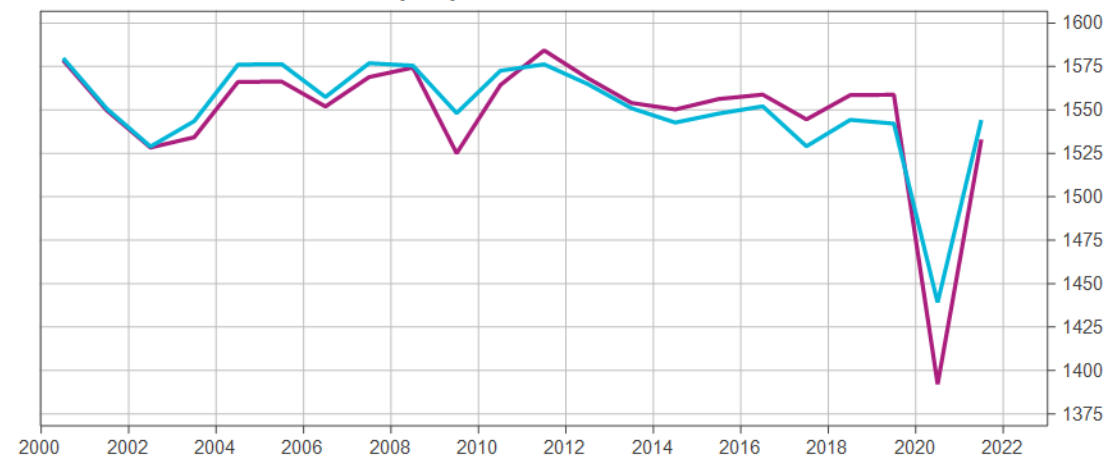
Moyenne mobile 5 ans



Taux d'export (%)



Nombre d'heures travaillées par personne

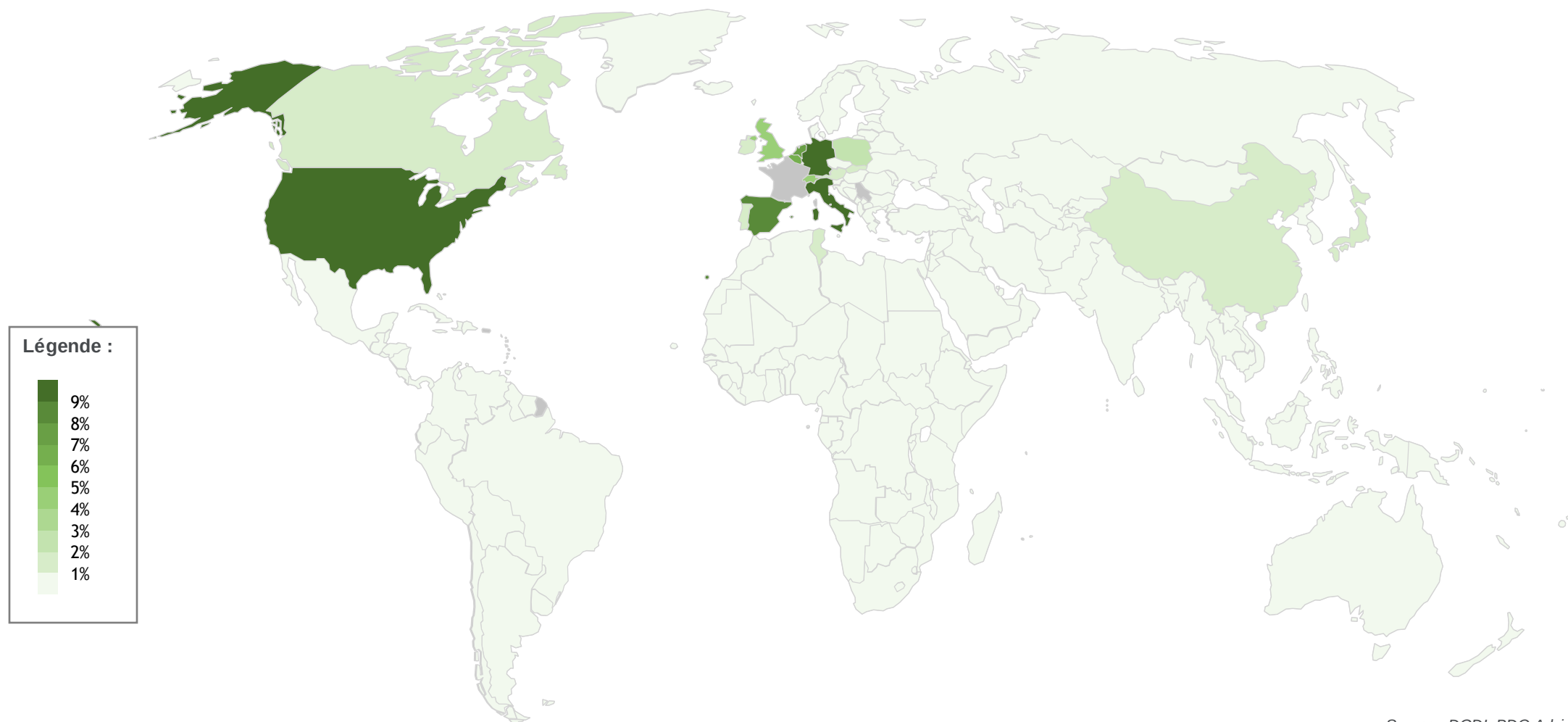


Légende : — Autres industries manufacturières — Branche Métallurgie — Ensemble de l'industrie

Source : INSEE, BDO Advisory

DESTINATION DES EXPORTATIONS - AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES

Répartition des exportations par pays de destination (% du total, 2022)



Source : DGDI, BDO Advisory

