



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

— SEPTEMBRE 2024

Des réalités de recrutements supérieures par rapport à l'étude prospective de 2017



171 000

recrutements / an
(vs 110 000 recrutements / an dans la précédente étude)

Besoins en recrutements annuels selon les 3 scénarios prospectifs :



236 000



200 000

recrutements / an



176 000

>> Les effectifs salariés de la branche passeraient de 1 474 000 en 2021 à 1 562 000 en 2035 dans le meilleur des scénarios

Besoins en recrutement = départ à la retraite + mobilités externes + variation du stock d'emploi



40 000

départs en retraite/an
soit 1/4 des besoins en recrutement*



150 000

mobilités externes en moyenne par an soit 3/4 des besoins en recrutement*

Par ailleurs, la branche de la métallurgie aurait besoin de :



110 000 à 120 000

intérimaires soit 8 % des effectifs totaux (moyenne la plus basse de l'ensemble des secteurs de l'économie)



4 000 à 5 000

par an soit entre 1,6 % et 3,1 % des effectifs salariés de la branche

La prospective des besoins en recrutement de la branche professionnelle de la Métallurgie s'inscrit dans le cadre de la politique emploi-formation de la branche et dont la dernière étude date de 2017. L'étude établit des perspectives quantifiées des besoins en recrutement aux horizons 2030 et 2035 par secteur, par région, par famille de métiers et par profession & catégorie socioprofessionnelle. Les prévisions portent sur le périmètre conventionnel de la branche professionnelle de la Métallurgie.

Cette prospective s'appuie sur 3 scénarios, illustrant trois contextes dans lesquels la branche professionnelle de la Métallurgie parviendrait à relever ses 4 défis (ancrage territorial et mondialisation, écologie et décarbonation, innovation et créativité, accompagnement des compétences des salariés) et maintenir – voire développer – les activités critiques considérées comme indispensables pour maintenir l'activité et l'emploi en France.

3 scénarios



L'industrie en transitions progressives



Renouveau industriel et croissance vertueuse



L'industrie en perte de vitesse

	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 %
Défis de la Métallurgie	<p>Défis partiellement relevés</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>Défis relevés</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>Difficultés à surmonter les défis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Échec 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

DES ÉVOLUTIONS D'EMPLOIS CONTRASTÉES À 2035

Retour sur les précédentes prévisions d'emplois : quel bilan ?

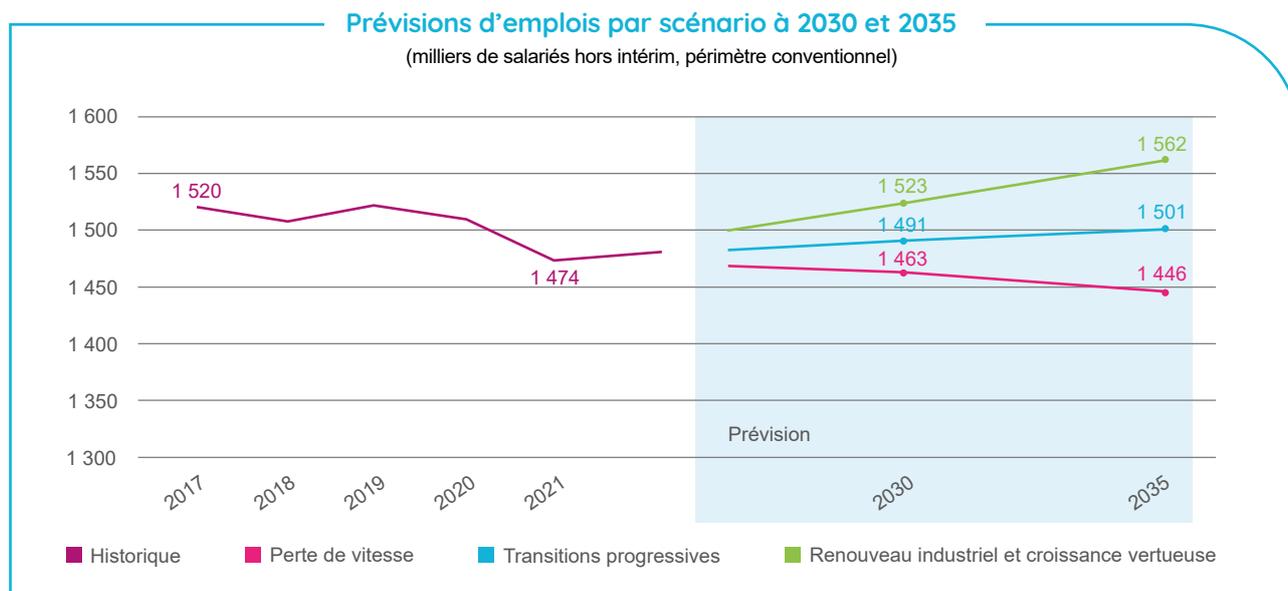
Les prévisions pour 2019 réalisées lors de l'étude prospective de 2017 avaient sous-estimé l'emploi (171 000 au lieu des 110 000 annoncés) industriel, quel que soit le scénario et pour la plupart des secteurs. L'analyse a révélé que les prévisions d'évolution du PIB – en particulier celles de l'investissement des entreprises – étaient sous-estimées (il y a eu un net sursaut de croissance en 2017 après plusieurs années de croissance molle) ; et que les évolutions de valeur ajoutée et de productivité étaient quant à elles surestimées.

En outre, l'INSEE avait entre-temps fortement révisé l'historique des productivités, créant ainsi un écart supplémentaire aux prévisions.

Cette analyse rétrospective a permis de guider les travaux de l'étude dans deux directions :

- réduire – sans neutraliser – l'influence de la tendance passée ;
- contraster davantage les hypothèses de productivité.

3 scénarios contrastés d'emplois à 2035



Activité et emplois en hausse dans 2 scénarios

Selon deux scénarios, l'emploi serait en croissance : d'un rythme modéré (+0,2%/an), permettant de reconquérir une partie du terrain perdu en 2021, pouvant aller jusqu'à une accélération notable (+0,6%/an) et dépasser ainsi en 2035 les niveaux de 2017-20.

L'emploi sera soutenu par une activité croissante dans la branche dans ces deux scénarios : entre +1,6%/an et +2,3%/an ; l'activité étant entendue comme la valeur ajoutée au sens du PIB sur le périmètre « industriel » de la branche. Cette vigueur est portée par des carnets de commande demeurant à niveau élevé dans certains secteurs (notamment les matériels de transport), par 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.

La progression d'activité est accompagnée de gains de productivité en légère accélération.

Dans la branche, les gains de productivité par salarié progressent entre +1,6% et +2,1%/an selon les scénarios. Ils sont portés par la digitalisation, la maintenance prédictive, la hausse du niveau de qualification ou encore le développement d'activités à forte valeur ajoutée.

Activité en hausse mais emplois en baisse dans le scénario « Perte de vitesse »

L'activité de la branche ne croît que très modérément (environ +0,7%/an) dans un environnement national, européen et international contraint. Parallèlement, les gains de productivité par salarié progressent légèrement plus rapidement (environ +1,0%/an). Il en résulte un emploi en baisse de -0,2%/an.

Des secteurs à emplois en hausse ou en baisse, quel que soit le scénario

Aéronautique et spatial, Ferroviaire, Naval et Autres activités (sièges sociaux, industries diverses...) seraient les secteurs dont les emplois seraient en progression assez dynamique quel que soit le scénario. À l'inverse, le secteur Automobile verrait ses emplois baisser dans tous les scénarios.

Les emplois des secteurs Mécanique et Alliages et produits métalliques ne progresseraient que dans le scénario le plus favorable. Le secteur Électrique, électronique et numérique ne verrait ses emplois baisser que dans « Perte de vitesse ».

La productivité, une variable sensible

Les tests de sensibilité menés démontrent qu'une variation infime de l'évolution la productivité par salarié (+/-0,3 points) impacte sensiblement l'emploi. Les projections sont en effet susceptibles de varier chaque année de ~-4 000 à +5 000 emplois selon les scénarios entre 2025 et 2035.



Le coin méthode

Les prévisions d'emplois de la branche professionnelle de la Métallurgie reposent sur :

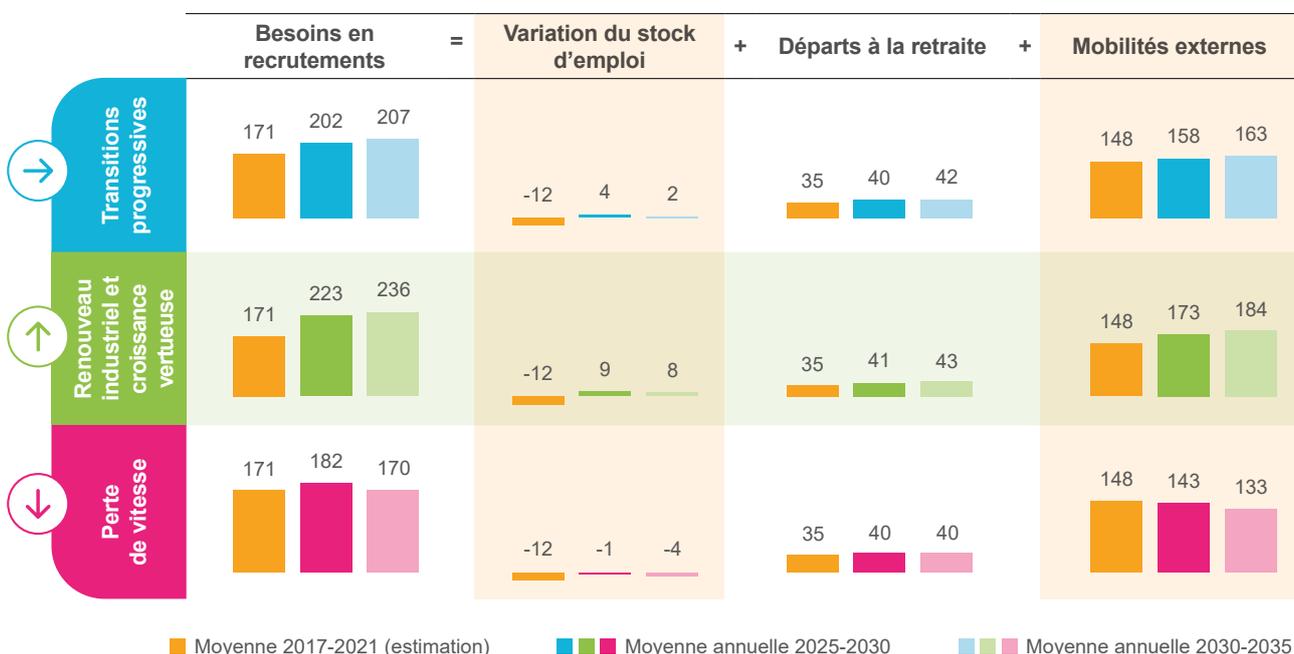
- Un modèle de projection de la valeur ajoutée par secteur NAF, à partir de scénarios PIB/composantes et tenant compte des interdépendances sectorielles (tableaux entrées/sorties). Ces projections sont déclinées par région au prorata et en tenant compte des tendances passées ;
- Des hypothèses d'évolution de la productivité par branche économique, à partir des tendances passées et d'informations prospectives qualitatives.

Les prévisions n'intègrent pas d'hypothèses disruptives (ex. IA générative, passage à une « économie de guerre ») pour des raisons méthodologiques (absence de données).

DES BESOINS EN RECRUTEMENT À HAUT NIVEAU : 170 À 236 000 PAR AN

Nombre moyen de recrutements annuels par scénario à 2030 et 2035

(milliers de salariés hors intérim, périmètre conventionnel)



Entre 170 000 et 236 000 recrutements annuels

Les besoins en recrutement de la branche professionnelle de la Métallurgie vont demeurer à haut niveau. Ils seraient à minima équivalents à ceux de la période 2017-2021 (estimés à 170 000/an) et sensiblement supérieurs dans deux scénarios, avec 207 000 à 236 000 personnes par an à recruter sur la période 2030-2035.

Ainsi, les besoins en recrutement pourraient varier de 40 000 personnes par an sur la période 2025-2030 et jusqu'à 65 000 personnes par an sur la période 2030-2035.

Des besoins toujours tirés par les mobilités

Les mobilités externes aux entreprises continueront de générer l'essentiel des besoins en recrutement (78%) : elles regroupent l'ensemble des fins de contrats hors retraite (démissions, ruptures conventionnelles, licenciements, fins de période d'essai...). Sur le passé, les taux de ces fins de contrat varient selon les secteurs et en fonction du contexte économique, représentant entre 5 à 16% des effectifs. Bien qu'ils aient augmenté récemment, ils restent **significativement plus faibles dans l'industrie que dans les autres secteurs de l'économie**. À 2035, ces taux tendraient à être structurellement stables.

Les autres besoins en recrutement proviendront des départs en retraite, en légère accélération du fait de la réforme récente et qui devraient générer des besoins annuels de l'ordre de 40 000 personnes, quel que soit le scénario*.

La variation des effectifs expliquera quant à elle de façon plus marginale les futurs besoins en recrutement au niveau de la

branche. Elle présentera toutefois des spécificités sur certains secteurs, quel que soit le scénario : tendance négative dans l'Automobile et positive pour l'Aéronautique et spatial.

Des recrutements en CDD d'ampleur très modérée

Sur la période 2017-2021, les recrutements en CCD ont concerné environ 3 700 personnes/an, soit environ 2% du concerné total. Ce taux varie peu par secteur : de quasi-nul en Ferroviaire à 3% environ en Naval.

L'hypothèse est faite que ce taux moyen pourrait demeurer stable ou légèrement évoluer à la hausse (3%) ou à la baisse (1,6%) selon les scénarios sur la période 2030-35. Cela représenterait entre 3 700 et 5 200 personnes à cet horizon.

Des recrutements auxquels s'ajouteront du recours à l'intérim

Les effectifs intérimaires travaillant dans la métallurgie s'élevaient à environ 110 000 personnes sur la période 2017-2021, soit 8% de l'emploi de la branche et dépassant les 10% dans certains secteurs.

L'intérim concernerait entre 110 000 et 120 000 personnes à 2030-35 selon les scénarios, soit 7 à 8,5%. Il serait dans la fourchette basse dans « Renouveau industriel », un scénario favorable aux recrutements en CDI et à plus haut niveau dans le scénario « Perte de vitesse ». Nous faisons en effet l'hypothèse que les entreprises privilégieront le CDI à l'intérim dans un contexte d'activité économique dynamique et de difficultés de recrutement fortes.

* Repère : Le taux de départs en retraite est assez stable sur longue période autour de 2% (hors crises et effets des réformes).

DES DISPARITÉS DANS LES BESOINS EN RECRUTEMENT

Nombre moyen de recrutements annuels par secteur et scénario à 2030 et 2035

(milliers de salariés hors intérim, périmètre conventionnel)

	2017-2021	→		↑		↓	
		Transitions progressives		Renouveau industriel		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
Alliages et produits métalliques	33	36	36	39	40	33	31
Mécanique	38	43	44	49	51	39	34
Électronique, équipements électriques & numérique	37	44	45	49	52	40	37
Automobile & Cycles	9	12	10	13	13	9	8
Aéronautique & Spatial	8	12	12	13	13	11	11
Ferroviaire	1	1	1	1	2	1	1
Naval	3	3	4	4	4	3	3
... Autres	42	51	55	56	61	46	43
Ensemble	171	202	207	223	236	182	170

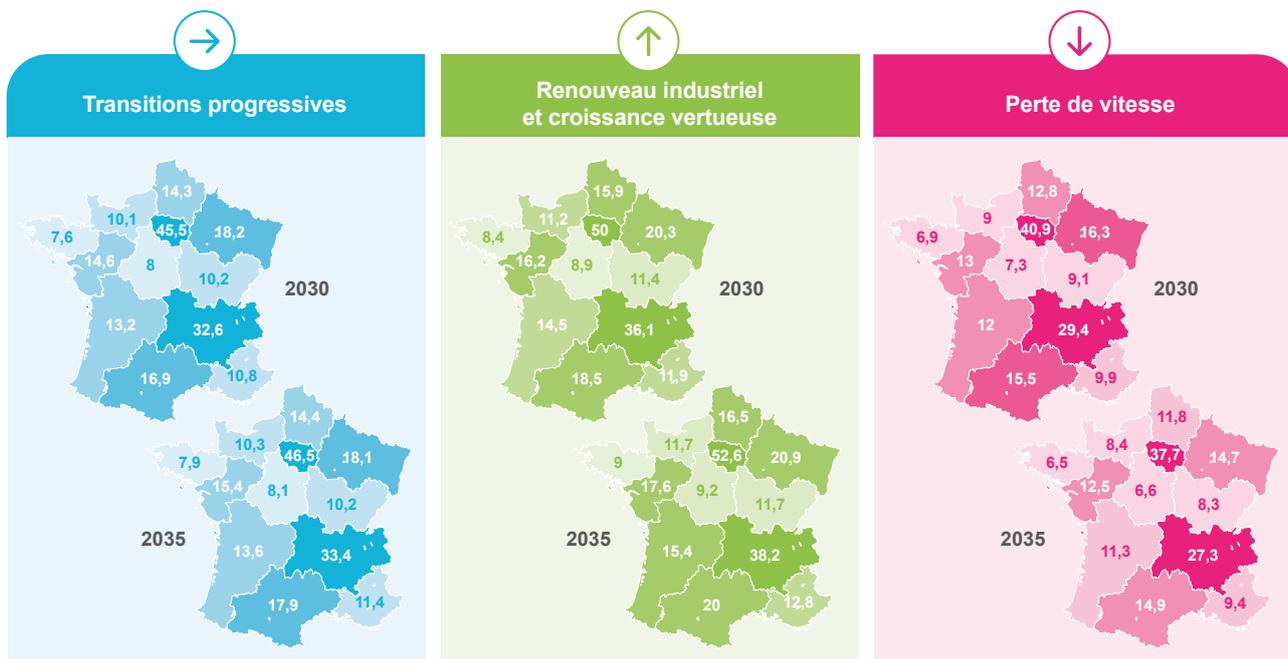
Trois régions continueront de générer la moitié des besoins

Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes seront les deux régions où les besoins annuels en recrutement seront les plus élevés, quel que soit le scénario, allant respectivement de 38 000 à 53 000 et de 27 000 à 38 000. Avec le Grand Est (15 000 à 21 000 besoins par an), ces régions concentrent près d'1 besoin en recrutement sur 2.

Occitanie dépasserait les besoins de Grand Est dans le scénario « Perte de vitesse », sous le double effet de sa forte exposition au secteur Aéronautique et spatial et de son très faible besoin pour le secteur Automobile.

Nombre moyen de recrutements annuels par région et scénario à 2030 et 2035

(milliers de salariés hors intérim, périmètre conventionnel)



Trois professions & catégories socioprofessionnelles à besoins élevés

70 % des besoins concentrés sur 3 catégories aux évolutions différenciées. Les besoins en recrutement les plus élevés continueront de concerner les Ouvriers qualifiés, les Ingénieurs & cadres techniques et les Techniciens & maîtrise. Ces besoins représenteront près de 70 % du total, un ordre de grandeur similaire au poids de ces catégories dans les effectifs de la branche sur la période récente. Les recrutements d'Ingénieurs et de Techniciens progresseront plus rapidement que ceux des Ouvriers qualifiés dans deux des trois scénarios. Cette évolution sera due à la technicisation croissante nécessitant des montées en compétences et à la progression de certains secteurs dont les effectifs affichent une part structurelle élevée sur ces profils (électrique, électronique et numérique notamment).

Les besoins en Ingénieurs & Cadres techniques sont les plus sensibles aux scénarios : les besoins deviendraient inférieurs à ceux de la période récente dans « Perte de vitesse », un scénario où les besoins en Ouvriers qualifiés et Techniciens se maintiendraient à minima aux niveaux actuels.

Par ailleurs, l'amplitude des besoins serait plus marquée dans les deux scénarios de croissance d'emplois (variabilité de l'ordre de 10 000 personnes/an chez les Ingénieurs & Cadres techniques, comparée à 4-5 000 pour les Ouvriers qualifiés et Techniciens).

Des mobilités internes élevées sur certaines catégories. Le solde net de mobilité interne est positif chez les Ingénieurs & cadres techniques, les Techniciens & Maîtrise et les Cadres administratifs : il y a davantage de promotion vers ces catégories que depuis ces catégories. À l'inverse, Ouvriers qualifiés, Opérateurs de premier niveau et Employés affichent un léger déficit qui devra être comblé par des recrutements externes supplémentaires.

Ces besoins supplémentaires seront relativisés chez les Opérateurs de premier niveau, une catégorie qui connaîtra la croissance la plus faible parmi les besoins, quel que soit le scénario.

Évolutions des besoins en recrutement par PCS et scénario à 2030 et 2035

(milliers de salariés hors intérim, périmètre conventionnel ; hors Chefs d'entreprise et Autres PCS)

	Effectifs 2021	→ Transitions progressives		↑ Renouveau industriel		↓ Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
		Ouvriers	542,7	73,5	72,6	79,4	79,9
<i>Dont ouvriers non qualifiés</i>	119,5	18,3	17,9	19,6	19,6	16,8	15,3
<i>Dont ouvriers qualifiés</i>	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
<i>Dont Ingénieurs et cadres techniques</i>	328,6	43,0	45,9	51,2	58,1	36,9	35,0
<i>Dont cadres admin. et commerciaux</i>	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
<i>Dont techniciens et agents de maîtrise</i>	289,3	37,8	39,0	41,0	42,8	34,4	32,2
<i>Dont Professions Intermédiaires, admin. et commerciales (PIAC)</i>	65,2	9,5	9,9	10,2	10,8	8,6	8,2
Employés	99,8	17	17,1	18,1	18,4	15,7	14,6
Ensemble	1 462,2	199	203	220	231	179	166



Le coin méthode

La notion de PCS (Profession et catégorie socioprofessionnelle) 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.

Les besoins se renforceront dans la famille Produire-Réaliser

La famille Produire-Réaliser continuera de mobiliser la plupart des besoins en recrutement (environ 75 000 à 100 000/an selon les scénarios).

Elle devrait en outre afficher les croissances les plus fortes, quel que soit le scénario et ainsi dépasser les besoins moyens de 2017-21, faisant ainsi écho aux activités critiques à maintenir – voire développer – (savoir-faire métallurgiques traditionnels ; maîtrise et exploitation de la donnée numérique). Ces besoins s'inscriront dans un contexte d'emplois évoluant de -30 000 à +10 000 personnes pour cette famille selon les scénarios.

En effet dans ce scénario, les besoins en R&D seraient très élevés pour relever les défis de la branche et développer des Activités critiques (activités électroniques ; innovations d'accélération de la transition énergétique ; maîtrise et exploitation de la donnée numérique). C'est un scénario dans lequel les secteurs ayant une part importante de salariés dans cette famille progresseraient dynamiquement ; et c'est un scénario dans lequel la part de profils qualifiés à très qualifiés, proportionnellement déjà très nombreux dans cette famille, augmenterait sensiblement.

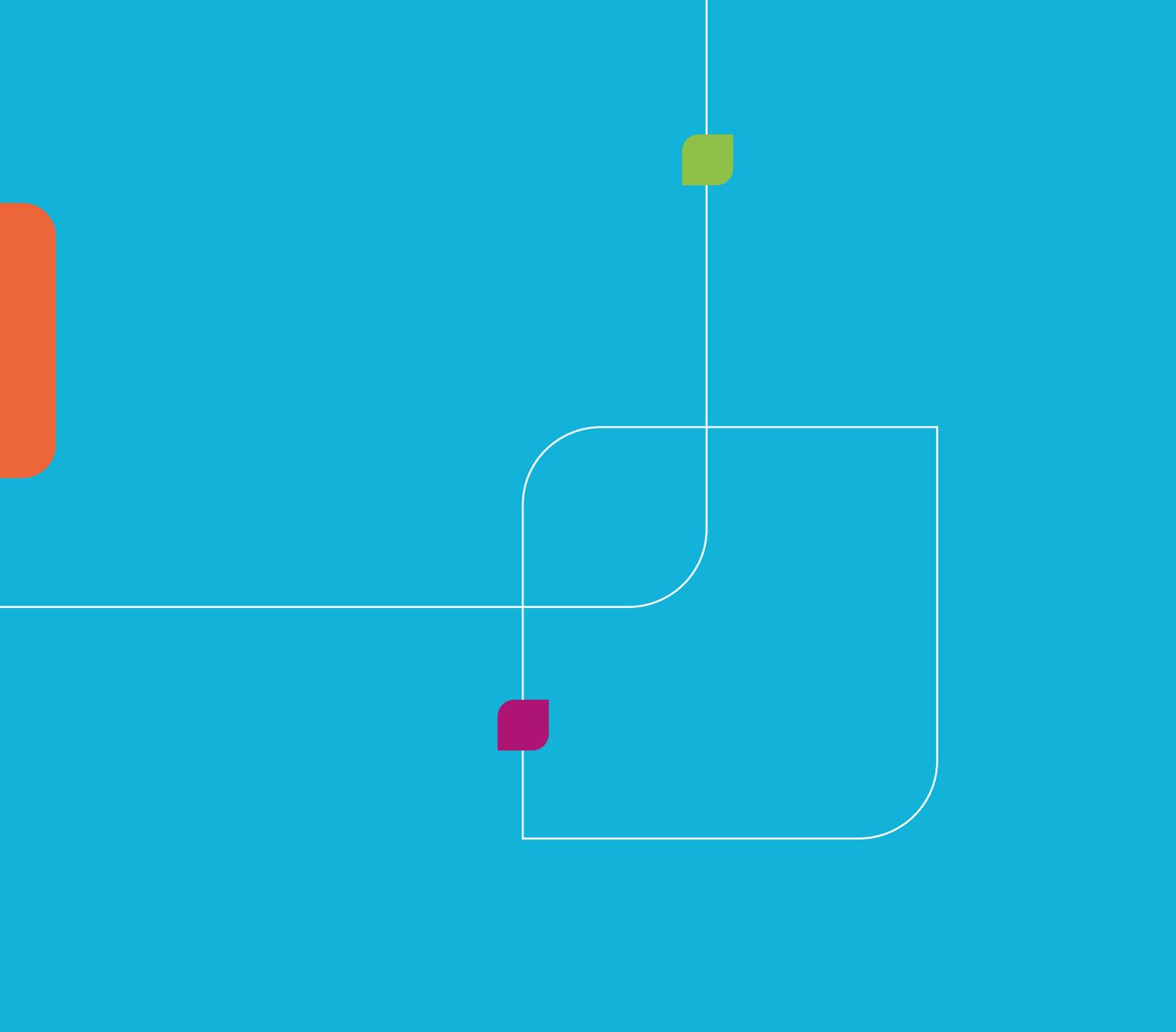
La famille Rechercher-Concevoir connaîtrait des besoins contrastés selon les contextes : ils deviendraient inférieurs à ceux de la période 2017-2021 dans le scénario « Perte de vitesse » mais pourraient en revanche dépasser les 30 000 salariés /an dans « Renouveau industriel ».

Les familles Gérer-Administrer et Acheter-Commercialiser devraient à minima maintenir les besoins aux niveaux actuels, notamment en réponse à certaines Activités critiques (Cybersécurité ; Capacités conditionnant l'accès aux marchés).

Besoins en recrutement annuels par famille de métiers de l'Observatoire

(milliers de salariés hors intérim, périmètre conventionnel ; hors Chefs d'entreprise et Autres PCS)

	Effectifs 2021	→		↑		↓	
		Transitions progressives		Renouveau industriel		Perte de vitesse	
		2030	2035	2030	2035	2030	2035
 Produire - Réaliser	665	87,1	87,8	95	97,8	79,2	73,2
 Gérer - Administrer	231,4	34,8	36,2	37,8	40	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	22,3	23,5	18,3	17
 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



Observatoire
paritaire de la
Métallurgie



COMPÉTENCES
INDUSTRIES

Retrouvez l'ensemble des livrables sur
www.observatoire-metallurgie.fr