Les chiffres clés et les principales perspectives d'évolution des métiers et des compétences du secteur du travail des métaux en feuilles minces

— JUIN 2025

Zoom du secteur mécanique : le travail de métaux en feuilles minces

Le secteur ciblé dans ces travaux comprend les acteurs de la production - à partir de feuille de métal - de **pièces métalliques découpées ou embouties**, ainsi que les **opérations de cisaillage, de pliage de tôles, de découpage laser, d'oxycoupage, de repoussage, de planage, de dressage et de cintrage de tubes**.

Les données chiffrées concernent les entreprises dont le cœur d'activité est le travail des métaux en feuilles minces. Le secteur compte également des ateliers intégrés dont les effectifs ne sont pas comptabilisés ici mais qui connaissent les mêmes enjeux en termes d'emplois et de compétences.

LE SECTEUR ET LES MÉTIERS DU TRAVAIL DES MÉTAUX EN FEUILLES MINCES

Les chiffres clefs du secteur

Près de **1 000** entreprises

51 000 salariés

Un CA sur 2023 de **12,4** Milliards d'€

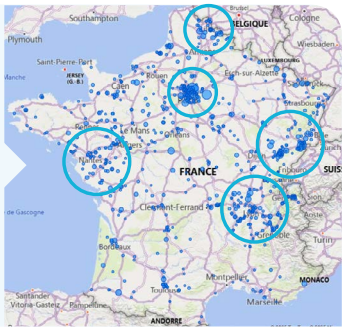
Entreprises de **10 à 49 salariés :**
→ **76 %** des entreprises ;
→ **33 %** du CA

Entreprises de **+ de 250** salariés :
→ **3 %** des entreprises ;
→ **27 %** du CA

La plus grande entreprise **compte :**
→ **1 500 salariés**

Les 5 principaux bassins d'emploi du secteur :

→ **Île-de-France**
→ **Pays de la Loire**
→ **Franche-Comté**
→ **Auvergne-Rhône-Alpes**
→ **Hauts-de-France**



Un secteur qui alimente une diversité de marchés clients, essentiellement en France

Les principaux marchés clients des entreprises du secteur sont situés en France. Une majorité d'entreprises ont un **portefeuille d'activité clients diversifié**, dépendant rarement à plus de 25 % d'un unique secteur client. Les entreprises adressent une très grande **diversité de secteurs** : bâtiment, automobile, aéronautique, ferroviaire, agroalimentaire, médical, luxe, arts de la table, pétrole, sports, équipements de sécurité, etc.

Une prépondérance des métiers de production

Plus de **60 % des salariés sont à des postes de production, contre 45 % dans la branche de la métallurgie**. À l'inverse les autres familles de métiers ont moins de poids dans les effectifs. Le recrutement, est la principale difficulté RH pour les entreprises du secteur, 85 % des répondants à l'enquête considérant ce dernier comme difficile.
Deux facteurs expliquent ces tensions :
- L'implantation des sites, souvent dans des espaces ruraux qui connaissent une baisse du nombre d'actifs ;
- Le manque de formations adaptées aux spécificités du secteur (technicité des métiers nécessitant un niveau Bac à Bac +2 pour les métiers de production).

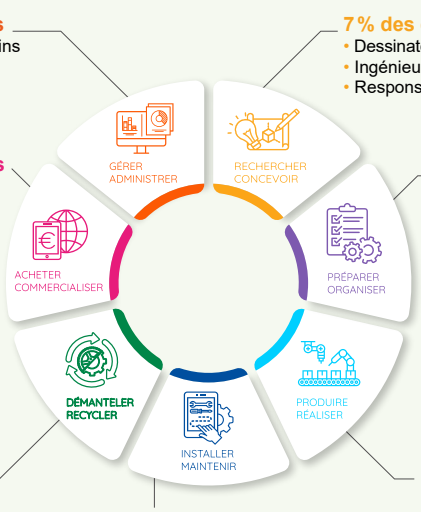
Les principaux métiers en tension du secteur

8 % des effectifs
- Des difficultés moins marquées sur les fonctions support

7 % des effectifs
- Dessinateur projeteur / mécanique
- Ingénieur bureau d'études
- Responsable bureau d'études

6 % des effectifs
- Des difficultés moins marquées sur les fonctions commerciales

8 % des effectifs
- Technicien méthodes
- Responsable méthodes



63 % des effectifs
- Technicien outilleur en découpage emboutissage
- Ajusteur outilleur en découpage emboutissage
- Technicien d'usinage (dont en électroérosion)
- Monteur régleur d'outils sur presse
- Metteur au point en outils d'outillage de presse
- Tourneur-repousseur
- Soudeur

- Pas de métier identifié

8 % des effectifs
- Responsable maintenance
- Technicien d'installation ou maintenance industrielle

Mission conduite par : KATALYSE STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT

LES ENJEUX PROSPECTIFS DU SECTEUR DU TRAVAIL DES METAUX EN FEUILLE MINCE

Des besoins annuels en recrutement de 6 000 à 6 500 d'ici 2030, à 60 % dans des métiers de production

Deux scénarios d'évolution probable :

Un scénario de stabilité : des entreprises, en particulier dépendantes de l'automobile, vont connaitre des baisses d'effectifs, mais la dynamique d'autres marchés et une réimplantation d'activité en réponse à l'enjeu de qualité et de réduction des délais permet une stabilité des effectifs.

Un scénario de baisse : dans un contexte économique très instable et incertain, la baisse des activités de l'automobile n'est pas compensée par une hausse de l'activité sur d'autres secteurs. La baisse est toutefois relativement faible, la plupart des entreprises n'étant pas dépendante de ce seul marché.

	Effectif 2030	Besoins en recrutements annuels 2025-2030	= Variation du stock d'emploi	+ Départs à la retraite	+ Mobilités externes*
Transitions progressives	51 050 salariés	6 700	+50	950	5 700
Perte de vitesse	50 200 salariés	5 750	-200	950	5 000

**Hypothèse issue de la prospective des besoins en recrutement à 2030 et 2035 pour la branche professionnelle Métallurgie - juin 2024.*

Quel que soit le scénario retenu, les besoins en recrutement sont élevés, de 6 000 à 6 500 par an, dont près de 1 000 pour les remplacements de départs en retraite. Étant donné la structure de l'emploi, plus de la moitié de ces recrutements (60 %) se concentrent sur des métiers de production.

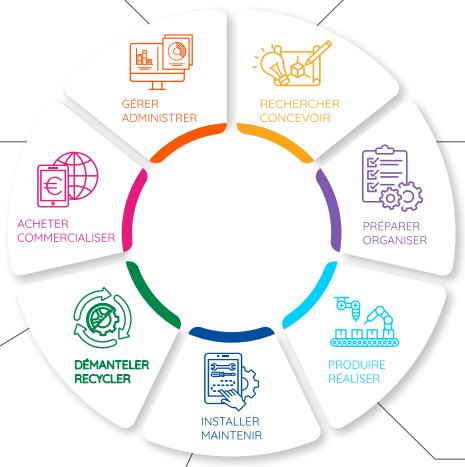
Des besoins de nouvelles compétences

- **Conduite du changement et sensibilisation** autour de l'automatisation et du développement des outils à base d'Intelligence Artificielle
- Formation autour de la **sensibilisation aux enjeux écologiques**
- Rôle de sensibilisation des salariés aux enjeux de **cybersécurité**

- Intégration fréquente de la **fonction marketing** au poste de responsable commercial
- Besoin accentué de **l'anglais**
- **Acculturation aux nouveaux outils** de suivi commercial

- Les compétences nécessaires sont de plus en plus intégrées dans les autres familles métiers

- Enjeux **d'acculturation au digital**
- Besoins en compétences électrotechniques et électromécaniques



- **Évolution des outils de conception voire, à terme, intégration des outils de réalité virtuelle et d'IA** pour aider à la conception d'outils
- **Compétences en analyse de données** issues des capteurs installés en production

- Augmentation des compétences requises sur la recherche **d'amélioration des process**
- Développement de la **robotisation / automatisation** avec un besoin en **compétences de programmation** de premier niveau
- Pour les entreprises concernées, mise à niveau nécessaire sur les **méthodes du Lean Management**

Évolution des métiers de la qualité
- Besoin de plus en plus marqué en compétence de **métrologie**
- Maîtrise de nouveaux **outils de mesure** (ex. : système de contrôle optique numérique)
- **Contrôle non destructif**
- **Utilisation de l'IA** comme aide à la recherche documentaire et à la veille législative

16 RECOMMANDATIONS, DONT 5 PRIORITAIRES AUTOUR DE 4 ENJEUX RH

RENOUVELLEMENT ET FIDÉLISATION DES SALARIÉS
7 actions

TRANSITION NUMÉRIQUE ET ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE
4 actions

TRANSITION ÉCOLOGIQUE
3 actions

DÉVELOPPEMENT DU JEU COLLECTIF
2 actions

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

Création : thalamus-ic.fr