



# Focus régionaux sur l'industrie du papier-carton

## Grand Est

*Février 2021*



### L'industrie du papier-carton compte 8 700 salariés et 130 établissements employeurs en Grand Est

- Le tissu économique se caractérise par la prépondérance de PME de taille intermédiaire et une sur-représentation des activités de fabrication d'autres articles en papier ou en carton.
- Au niveau territorial, le Haut-Rhin et les Vosges concentrent la moitié de l'emploi régional.

### Des salariés âgés et masculins

- Comme dans la plupart des activités industrielles, la proportion de seniors (34%) apparaît assez élevée dans la région et continue de progresser.
- Le taux de féminisation des effectifs régionaux (28%) s'établit à un niveau proche de celui de l'ensemble de l'industrie papetière, la part des femmes étant fortement liée à la composition de l'emploi sectoriel.

### Concentration des effectifs dans les fonctions cœur de métier

- Les familles de métiers les plus représentées sont la production (54% des salariés), la logistique (14%) et les fonctions support (13%). Les ouvriers représentent 65% de l'emploi.

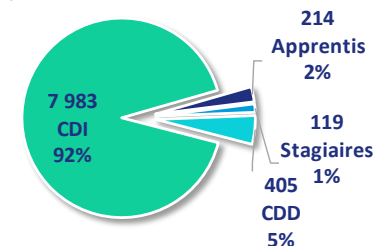
### 430 entrées et 830 sorties dans la région

- Le turnover approche 7%, ce qui constitue un niveau inférieur à celui enregistré dans l'ensemble de l'intersecteur. Par ailleurs, 45% des recrutements dans la région se font en CDI.

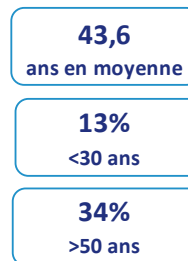
Répartition des effectifs du périmètre selon le genre



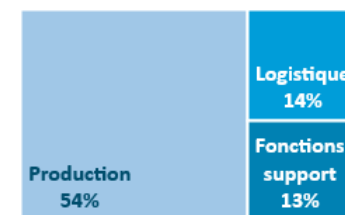
Répartition des effectifs du périmètre selon le contrat



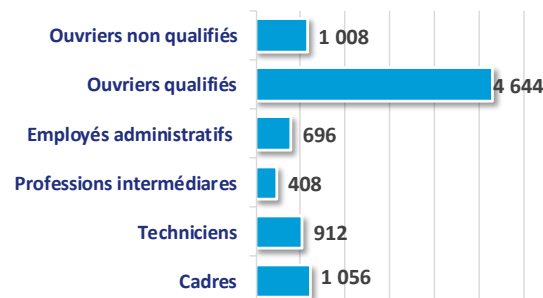
Le profil par âge des salariés



Familles de métier les plus représentées en % des effectifs



Répartition des salariés selon la catégorie socio-professionnelle



Les flux d'emploi

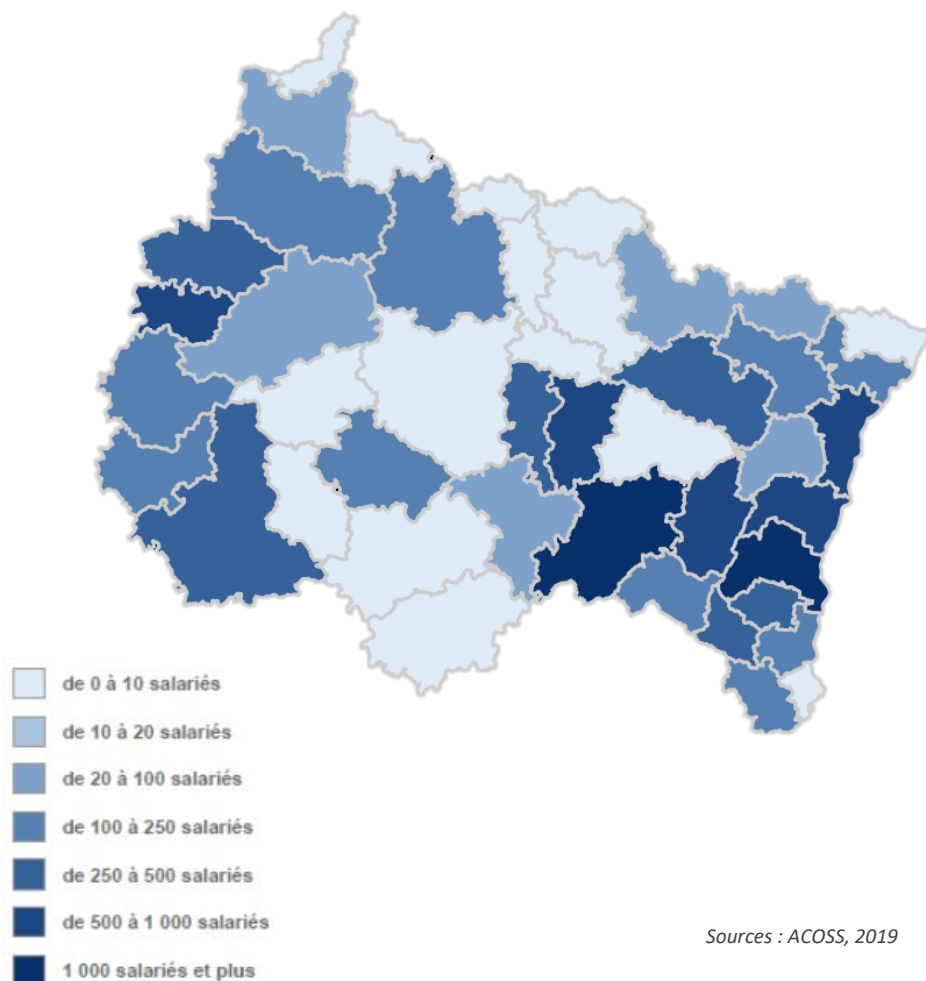


Sources : Estimations Quadrat-Etudes sur données Insee, DADS 2017 et ACOSS, 2019

### Deuxième région française de l'industrie papier-carton en termes d'emploi

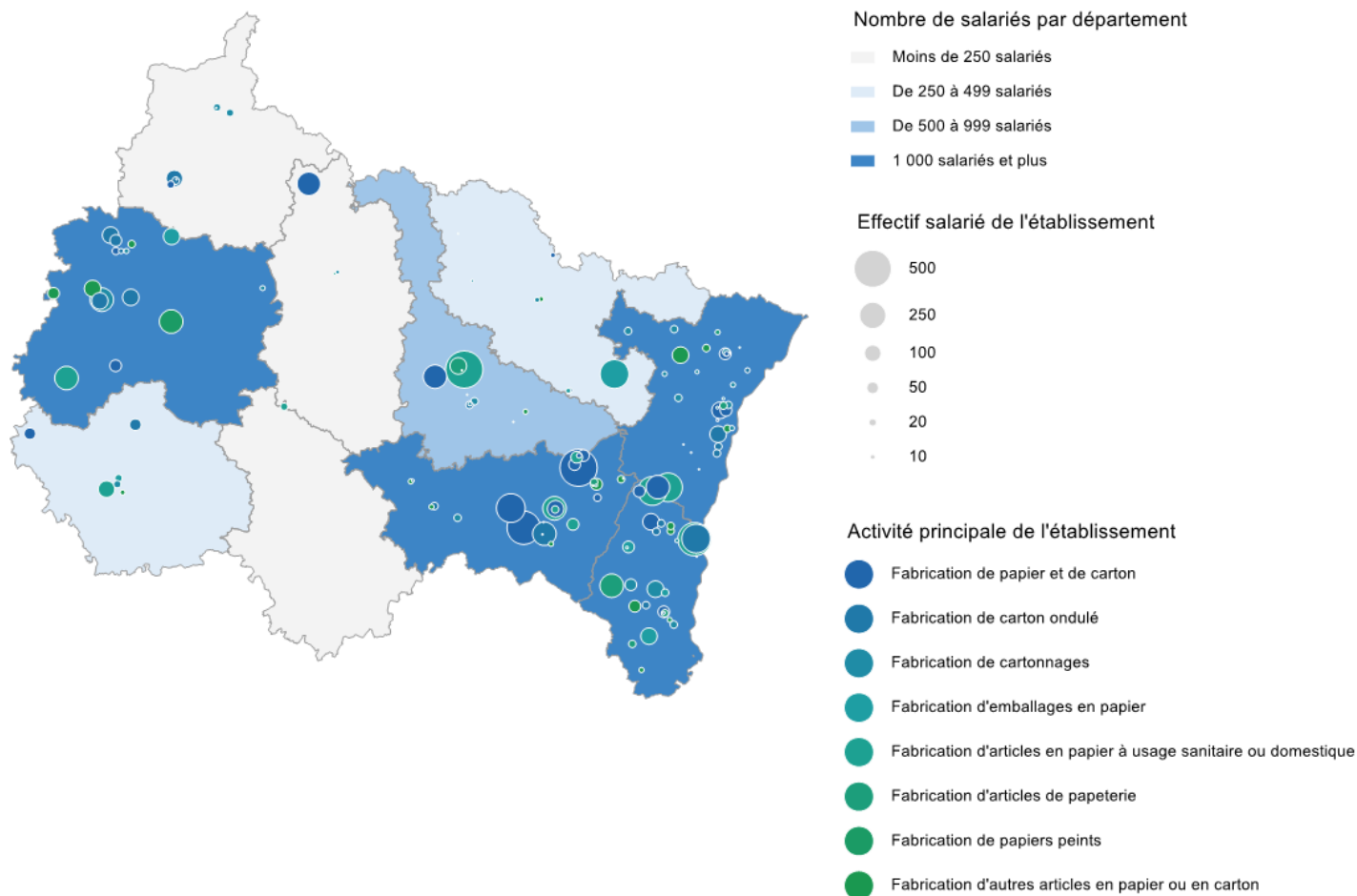
- **Environ 130 établissements employeurs dans la région**
  - Soit 11% des structures de l'ensemble de l'intersecteur Papier-Carton.
  - Ces établissements rassemblent plus de 8 700 salariés en Grand-Est.
- **Une spécialisation dans le papier-carton largement supérieure à la moyenne nationale**
  - L'indicateur de spécialisation, calculé comme la part du secteur dans l'emploi régional rapportée à la part du secteur dans l'emploi national, s'élève à 370 sur une moyenne nationale de 100.
- **Le Haut-Rhin et les Vosges concentrent la moitié de l'emploi**
  - 29% des effectifs sont salariés en Haut-Rhin et 22% dans les Vosges.
  - Le niveau d'emploi est particulièrement élevé dans les bassins de Colmar et d'Épinal.

Effectifs salariés par bassin d'emploi



Sources : ACOSS, 2019

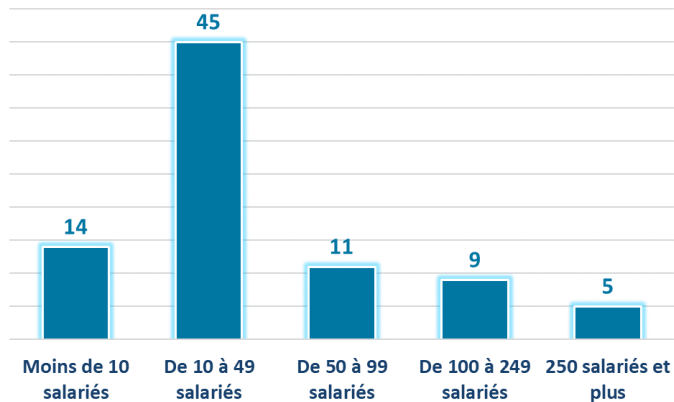
### Localisation des établissements des industries du papier-carton



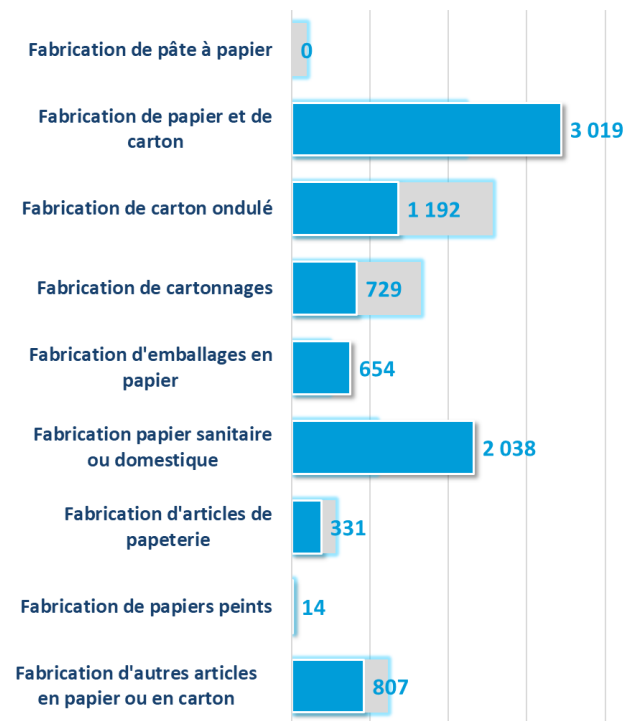
### Deux principaux pôles d'activités dans la région

- **Sur-représentation des activités de fabrication de pâte à papier et de papier sanitaire ou domestique**
  - Ces industries rassemblent plus de 5 000 salariés, près de 60% de l'emploi régional, contre un tiers au niveau national.
- **La majorité des entreprises sont des PME**
  - 70% des entreprises comptent moins de 50 salariés, une proportion proche à de la moyenne de l'intersecteur (77%).
  - Les entreprises de plus de 100 salariés représentent 17% des structures et 39% de l'emploi régional.

### Nombre d'entreprises employeuses selon la taille



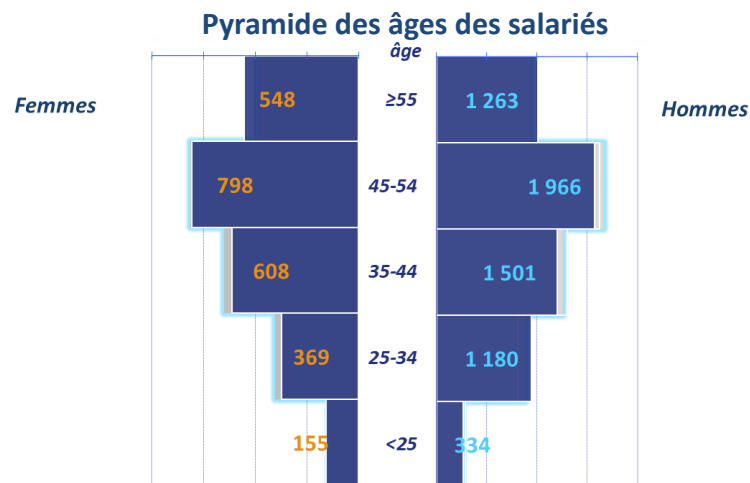
### Nombre de salariés par secteur d'activité



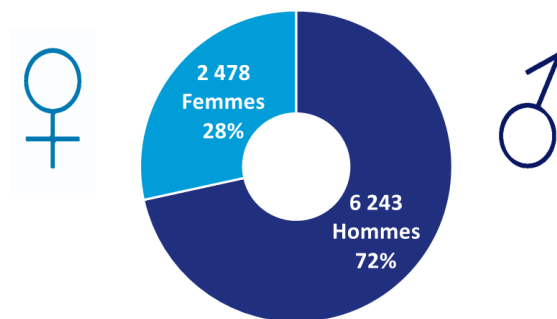
Sources : ACOSS, 2019 et Insee, Démographie des entreprises 2018

### Une population salariée plutôt âgée et masculine

- **Un âge moyen de 43,6 ans, équivalent à la moyenne des branches du papier-carton**
  - Près de 3 000 salariés ont 50 ans et plus, soit plus d'un tiers des effectifs de la région.
  - Le Grand-Est compte environ 1 200 salariés de moins de 30 ans, un niveau modeste (13%), proche de la moyenne de l'intersecteur.
- **Le taux de féminisation est légèrement inférieur à la moyenne de cette industrie**
  - Les femmes représentent 28% des effectifs sectoriels en Grand-Est, contre 30% au niveau national.
  - L'importance des activités de fabrication dans la région, moins féminisées, explique cet écart.



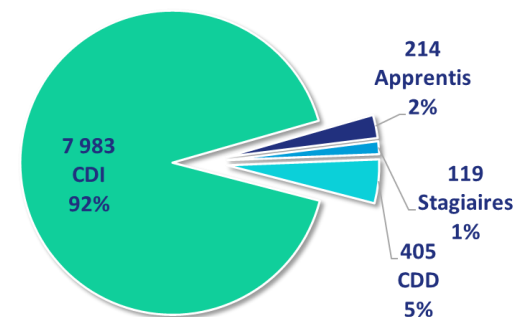
### Répartition des salariés selon le genre



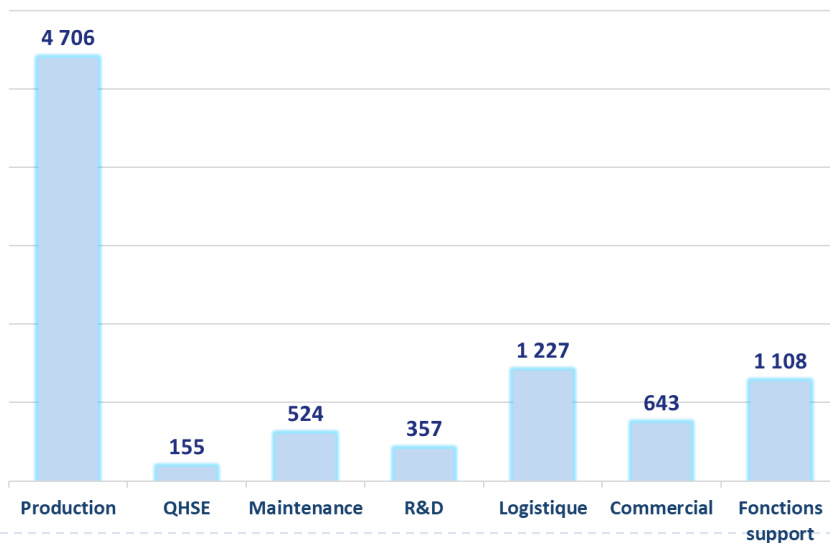
### Davantage de salariés sur les sites de production

- Plus de 9 salariés sur 10 sont en CDI
  - On dénombre environ 400 salariés en CDD et plus de 200 apprentis.
- Plus de la moitié des effectifs sont des ouvriers qualifiés
  - Du fait la spécialisation des sites de la région francilienne, le poids des catégories de niveau ouvrier ou technicien est nettement plus élevé que dans l'ensemble de l'intersecteur.
  - Ainsi, 54% salariés régionaux travaillent dans un métier de la production.

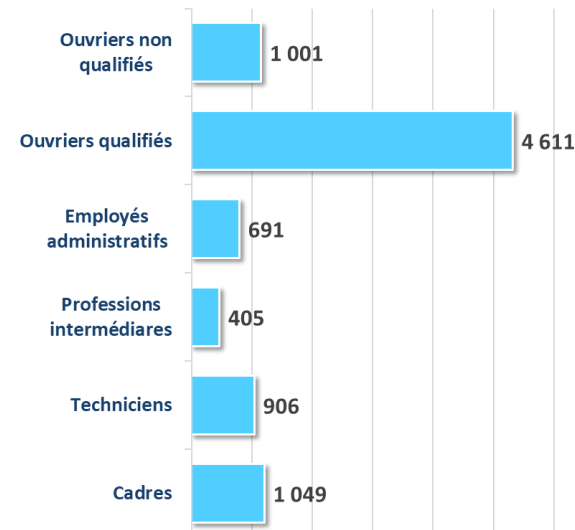
### Répartition des salariés selon le contrat



### Effectifs salariés selon la famille de métiers



### Effectifs salariés selon la catégorie socio-professionnelle

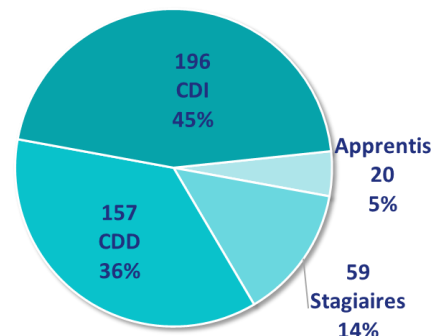


Sources : Estimations Quadrat-Etudes sur données Insee, DADS 2017 et ACOSS, 2019

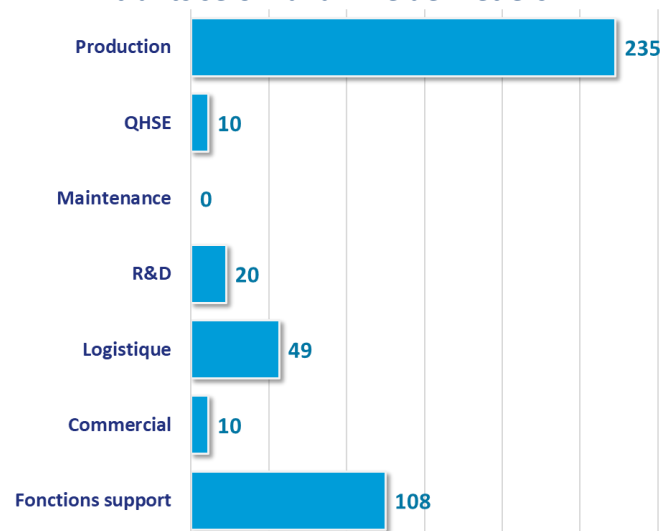
## Un turnover proche de la moyenne nationale

- **Environ 430 entrées et 830 sorties sur l'année**
  - Soit un turnover, calculé comme la moyenne entre le taux d'entrée et le taux de sortie, de 7,2%.
  - Les recrutements en région Grand-Est représentent 10% du total des entrées national enregistrées dans l'intersecteur.
  - Près de 43% des entrées sont réalisées en CDI, 36% en CDD.
- **Les entrants présentent un profil plus jeune que l'ensemble des salariés**
  - Les moins de 30 ans représentent 39% des entrées, tous contrats confondus.
  - On dénombre environ 160 seniors dans les embauches, un niveau proche de la moyenne de l'intersecteur.
- **Plus de la moitié des personnels recrutés travaillent dans des postes de production**
  - 58% des effectifs régionaux contre 46% au niveau national.
  - Par ailleurs, près de 2 entrants sur 10 travaillent dans les fonctions support.

## Répartition des entrants selon le contrat



## Entrants selon la famille de métiers



Sources : Estimations Quadrat-Etudes sur données Insee, DADS 2017 et ACOSS, 2019