

Rapport d'activité 2023

Les entreprises industrielles ont de nombreux défis à relever. Celui de l'attractivité, d'abord. L'évolution démographique impacte l'agenda des employeurs qui doivent anticiper les départs en retraite et attirer de nouvelles recrues. Ensuite, les transitions écologique, énergétique et numérique bousculent les modes de production et annoncent des évolutions importantes des métiers et des compétences.

C'est dans ce contexte que le travail de l'Observatoire Compétences Industrielles s'est révélé indispensable. Les études, les données, les analyses prospectives permettent de prendre les décisions engageant l'avenir des stratégies emploi-formation, et d'outiller les acteurs de terrain qui accompagnent les entreprises dans leurs transformations.

Mais le contexte évolue ; les priorités changent et divergent parfois. Tandis que certaines branches professionnelles restent portées par des vents favorables, d'autres voient quelques nuages se former à l'horizon. Ces dernières se soucient moins des difficultés de recrutement, et voient apparaître de nouveaux enjeux autour de l'emploi et des compétences.

Dans cette situation nouvelle, le rôle de l'Observatoire reste crucial. Il pourrait s'agir, désormais, d'aider, sur un territoire donné, à créer des passerelles entre métiers et entre branches professionnelles. Les études régionales, enrichies de nouveaux questionnements, pourraient y contribuer.

L'interindustrie partage de nombreuses problématiques communes que l'Observatoire est en mesure de traiter, analyser et comprendre. Mais n'oublions pas que l'Observatoire Compétences Industrielles est aussi un outil au service de chacune des branches professionnelles, à l'écoute de leurs spécificités et de leurs besoins propres.

L'Observatoire est un outil au service des dynamiques industrielles. Il aide les entreprises à s'adapter. Quand la dynamique évolue, il doit être, à son tour, capable de s'adapter.

Le rôle de l'Observatoire reste crucial. Il pourrait s'agir, désormais, d'aider, sur un territoire donné, à créer des passerelles entre métiers et entre branches professionnelles.



Christophe Deneuve, CFE-CGC
Président de la commission GEPP
et observations d'OPCO 2i



Arnaud Chouteau, Leem
Vice-Président de la commission GEPP
et observations d'OPCO 2i



SOM-
MAIRE

- L'Observatoire Compétences Industries 6
- L'année 2023, en bref... 10

CHAPITRE 1

» Études des branches professionnelles 13

- 13 études produites ou accompagnées en 2024 14

CHAPITRE 2

» Études interindustrielles nationales 17

- Les métiers de la mode : 4 scénarios à la loupe 18
- Les apprentis dans l'industrie : +40% en 3 ans ! 20

CHAPITRE 3

» Études interindustrielles régionales 23

- Normandie : branle-bas de combat sur la formation 24
- Nouvelle-Aquitaine : 37 000 recrutements à prévoir dans l'industrie d'ici 2028 26

CHAPITRE 4

» Promotion et diffusion des travaux 28

- Une communication au service des travaux de l'Observatoire 29
- 2023, le site Web fait peau neuve 30
- Des outils communautaires pour créer du lien 34

L'Observatoire

Compétences Industries

L'Observatoire Compétences Industries est un dispositif d'observation et de réflexion prospective porté par OPCO 2i. Au service de 29 branches professionnelles de l'industrie française, il a pour vocation de fournir des données chiffrées précises et actualisées sur les questions d'emploi et de formation, de produire des analyses propres dans le cadre d'études fiables et rigoureuses, et de donner des clés pour anticiper l'évolution des besoins en compétences. Destiné *in fine* à éclairer et orienter les stratégies emploi-formation, il procure une aide à la décision et à l'action.

Au service des stratégies d'emploi et de formation de l'interindustrie

Lancé en 2021, à la suite d'un travail commun initié par les partenaires sociaux d'OPCO 2i, l'Observatoire Compétences Industries traduit la volonté des 29 branches professionnelles de mettre en commun leur énergie, leurs expertises, leurs données et leurs méthodes, afin d'être en mesure de répondre aux défis de la formation et de l'emploi qui les touchent collectivement.

Dans ce cadre, le rôle de l'Observatoire consiste à produire des éléments de connaissance tangibles, concrets, incontestables, qui permettront aux représentants des branches professionnelles, aux entreprises et aux pouvoirs publics de se construire une vision étayée des enjeux présents et à venir en matière d'emploi et de qualification. Et ainsi de prendre les décisions adaptées.

LES MISSIONS DE L'OBSERVATOIRE

L'objectif de l'Observatoire est d'éclairer la compréhension du présent et de construire une vision prospective de l'interindustrie. En coulisses, son action commence par la collecte de données. Celles-ci sont issues de partenariats, d'enquêtes auprès des professionnels, ou encore de l'activité même d'OPCO 2i. Les études sont le résultat d'un travail de compilation, d'analyse et de mise en forme de ces données. La mission de l'Observatoire ne s'arrête pas là. Pour fournir véritablement une aide à la décision et à l'action, il faut valoriser les travaux, les rendre accessibles et exploitables par les publics visés, et accompagner leur prise en main.



Collecter des données

- Statistiques publiques
- Études réalisées par les partenaires
- Enquêtes auprès des professionnels (entreprises, organismes de formation, etc.)
- Données OPCO 2i (alternance, formation continue, certifications, etc.)

Au soutien des acteurs de terrain et des salariés d'OPCO 2i

L'Observatoire s'adresse également aux acteurs de terrain qui, face aux entreprises, aux salariés, aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, mettent en œuvre, concrètement, les politiques d'emploi et de formation. L'objectif est de leur être utile : en donnant accès aux données essentielles en matière d'emploi et de formation, en dessinant les grandes tendances de l'évolution des besoins en compétences, et, plus généralement, en fournissant les clés pour appréhender les enjeux qui affectent et affecteront l'interindustrie.

Ce travail d'information et de pédagogie concerne au premier chef les salariés d'OPCO 2i. En effet, le plan stratégique « CAP 2i » entend redéfinir leur mission d'accompagnement des entreprises industrielles et renforcer leur capacité de conseil et leur posture d'expert. Dans cette perspective, le rôle de l'Observatoire s'avère crucial, mais ne varie pas : il s'agit de produire de la connaissance et la rendre disponible, compréhensible et exploitable de manière opérationnelle.



© Benoît Rajau.



Produire des études & des analyses

- Thématiques interindustrielles
- Focus branches
- Panoramas régionaux
- Baromètres



Valoriser & diffuser les résultats

- Représentants des branches professionnelles
- Entreprises
- Partenaires institutionnels
- Salariés d'OPCO 2i
- Écosystème emploi, formation, orientation

Un observatoire pour l'interindustrie

L'Observatoire Compétences Industries contribue à la mission d'appui aux branches professionnelles assurée par OPCO 2i. La grande majorité des branches professionnelles sont dépourvues d'un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) dédié. Pour celles-ci, l'Observatoire Compétences Industries assure cette fonction et réalise, selon les attentes exprimées, les études concernant leurs besoins en emploi et compétences et les problématiques spécifiques qui s'y rapportent. L'Observatoire Compétences Industries coopère étroitement avec les quatre observatoires actifs des branches Chimie, Métallurgie, Industrie papier carton et Fabrication et commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire. Il leur procure, en fonction de leurs besoins, conseil, appui technique et accompagnement... Les études interindustrielles - portant sur des thématiques transversales ou sur un territoire spécifique - sont pilotées par l'Observatoire Compétences Industries en concertation avec les représentants des branches professionnelles. Toutes ces études sont publiées sur le site Web de l'Observatoire.

Plus généralement, l'Observatoire Compétences Industries apporte son appui sur toutes les demandes qui nécessitent une expertise en matière de données, d'analyse prospective ou d'analyse socio-économique. Des questions qui peuvent se poser à l'occasion d'évolutions réglementaires, dans le cadre du travail de création ou de renouvellement des certifications, ou encore, au quotidien, à chaque fois que des données précises et spécifiques sont utiles aux représentants des branches professionnelles pour prendre des décisions.

4 branches professionnelles disposent de leur propre Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ)



Observatoire des industries de la **CHIMIE**



Observatoire paritaire de la **MÉTALLURGIE**



Observatoire des métiers et qualifications de l'Industrie Papier Carton



Observatoire des métiers des industries de la **santé humaine et animale**

LES 29 BRANCHES PROFESSIONNELLES DE L'INTERINDUSTRIE



Fabrication de l'ameublement



Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes



Panneaux à base de bois



Jeux, jouets et puériculture



Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie



Textile



Habillement



Maroquinerie



Industrie de la chaussure et des articles chaussants



Couture parisienne



Chimie



Caoutchouc



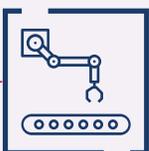
Industries électriques et gazières



Services d'efficacité énergétique



Industries pétrolières



Métallurgie



Recyclage



Carrières et matériaux



Chaux



Industries céramiques



Industrie papier carton



Ciments



Tuiles et briques



Fabrication mécanique du verre



Cristal, verre et vitrail



Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique parapharmaceutique et vétérinaire



Industrie pharmaceutique



Plasturgie



Industrie et services nautiques

L'année 2023, en bref...

L'année 2023 a été riche en publications, avec notamment la sortie de 13 études de branches. Plusieurs études interindustrielles nationales et régionales ont vu le jour. L'une d'elles, très attendue, porte sur l'alternance et donne accès à des données totalement inédites. Mais l'année a aussi été marquée par la refonte du site Web de l'Observatoire, qui a donné lieu à un travail minutieux d'harmonisation des données propres à chaque branche professionnelle, et à la mise en valeur des certifications.

Quatre études interindustrielles

L'Observatoire a publié en 2023 quatre études interindustrielles. Deux études régionales portent sur les besoins en compétences et l'offre de formation en Normandie et Nouvelle-Aquitaine. Une étude rassemblant six branches professionnelles qui ont un lien plus ou moins étroit avec la mode et la création (Couture parisienne, Cuir et peaux, Habillement, Industrie de la chaussure et des articles chaussants, Maroquinerie et Textile) explore quatre scénarios prospectifs et leurs conséquences sur les besoins en compétences des entreprises de ces branches. Enfin, l'étude sur l'alternance dans l'interindustrie, publiée en fin d'année et déclinée pour chaque branche professionnelle ainsi que pour chaque région, livre des données, des analyses et des pistes d'action dans un domaine où les connaissances faisaient jusque-là défaut.

13 ÉTUDES DE BRANCHES

2 ÉTUDES INTERINDUSTRIELLES NATIONALES

2 ÉTUDES INTERINDUSTRIELLES RÉGIONALES

11 NUMÉROS DU BAROMÈTRE TENDANCES INDUSTRIES

5 INTERVENTIONS À DES COLLOQUES ET TABLES RONDES

50 FICHES CERTIFICATIONS MISES EN LIGNE

MOMENTS FORTS



26 JANVIER 2023

UHFP 2023 - Compétences 2030 : Réussir ensemble les transitions



22 MARS 2023

Salon Talents For The Planet 2023 - Conférence « Jusqu'où l'industrie peut-elle être disruptive en matière de développement durable ? »



10 OCTOBRE 2023

Journées du Réseau des Carif-Oref : Conférence « Transition écologique : Quelle offre de services pour les Carif-Oref ? »



Appui technique aux études des branches professionnelles

L'Observatoire a conduit deux études sur la formation professionnelle pour la branche Ciments. Il a également dressé un panorama de l'activité et de l'emploi pour la branche Carrières et matériaux, décliné région par région, et a mis en ligne un rapport sur la situation de l'emploi dans les entreprises du médicament. L'Observatoire a également contribué à plusieurs études menées par les observatoires des branches Métallurgie, Industrie papier carton et Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, ainsi qu'à huit études réalisées dans le cadre des EDEC (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences), ces accords conclus entre l'État et les organisations professionnelles en vue d'accompagner l'évolution des emplois et des qualifications.

FOCUS ALTERNANCE

Alternance : les données inédites sur le périmètre de l'interindustrie

L'étude sur l'alternance présente l'originalité de s'appuyer, en partie, sur des données produites par OPCO 2i via l'enregistrement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Elle se fonde aussi sur des données socio-économiques de l'emploi dans l'interindustrie produites par l'Observatoire. Couplées à d'autres sources d'informations mobilisées dans le cadre des analyses, ces données font de cette étude une référence pour connaître l'alternance dans l'industrie.



21 NOVEMBRE 2023

Rencontre OPCO 2i Normandie
« Construisons ensemble
les compétences de demain
pour l'industrie »
**En savoir plus p.24*



6 DÉCEMBRE 2023

France compétences - Journée
des Observatoires Prospectifs
des Métiers et des Qualifications



30 JANVIER 2024

Mise en ligne du nouveau site Web
de l'Observatoire Compétences
Industries
**En savoir plus p.30*

Tendances industries, le baromètre mensuel

Lancé en 2021, et publié chaque mois en collaboration avec la société Trendeo, Tendances industries permet d'avoir un aperçu du dynamisme de l'emploi industriel et de l'investissement au cours du mois écoulé. Réalisé à partir des données issues des annonces publiées dans la presse ou sur des sites d'information, ce baromètre ne vise pas l'exhaustivité mais permet de fournir des tendances indicatives quelques semaines à peine après la fin du mois. Onze nouveaux numéros de Tendances industries ont été publiés en 2023.

La refonte du site Web

Le site Web, conçu comme une plateforme de ressources, a été remanié en profondeur en 2023. Il permet de mieux mettre en valeur les contenus produits : portraits de branches, études, baromètres. Il s'est enrichi d'un espace interactif présentant les données essentielles de chaque branche professionnelle, et permet désormais de télécharger les référentiels de compétences de nombreuses certifications.

Forte activité sur les certifications

Les branches professionnelles de l'interindustrie cumulent plus de 300 certifications, qu'elles soient inscrites ou non au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles). OPCO 2i accompagne les branches professionnelles dans la création ou le renouvellement des référentiels qui listent les compétences nécessaires pour chaque titre professionnel.



FOCUS CERTIFICATION



« Les données de l'Observatoire alimentent la stratégie de certification des branches »



Bérangère Deplaix-Sabard,
Responsable Certification d'OPCO 2i

« OPCO 2i accompagne les branches professionnelles dans leur politique de certification. Elles bénéficient d'un appui sur mesure, en fonction de leurs besoins : mise à jour et création des certifications, élaboration des référentiels de compétences attendues, construction des outils d'évaluation, puis organisation des jurys, ou encore suivi des cohortes...

Mais en amont de tout cela, il y a la nécessité d'évaluer les besoins. L'étude d'opportunité permet de justifier de l'utilité de la certification et confirmer l'opportunité du projet de certification. Les référentiels sont finalement le résultat d'un véritable travail de recherche (publications, études, diagnostics...) et d'enquête auprès des entreprises avec une analyse fine des compétences attendues.

En cela, ils sont à leur place sur le site de l'Observatoire. De plus, les études publiées par l'Observatoire sont une source d'information précieuse qui enrichit, notamment, les documents fournis à France compétences pour la création des certifications. Elles donnent des précisions sur les besoins en compétences et alimentent, ainsi, la stratégie de certification des branches. »



A person wearing a white lab coat, a white hairnet, and safety glasses is holding a small glass vial with a white cap. The vial has a black label with white text that reads "EK4245" and "04/2021". The person is wearing blue nitrile gloves. The background is a blurred laboratory setting. The image is overlaid with a blue gradient and several semi-transparent geometric shapes: a large circle in the top left, a large circle in the top right, a large circle in the bottom left, and a large circle in the bottom right. A horizontal bar with a gradient from orange to red is positioned above the main title. Another horizontal bar with a gradient from red to blue is positioned below the main title.

CHAPITRE 1

ÉTUDES DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Études des branches professionnelles : 13 études produites ou accompagnées

En 2023, l'Observatoire Compétences Industries a réalisé quatre études pour les branches Ciments, Industrie pharmaceutique et Carrières et matériaux. Il a également apporté son concours à neuf études initiées par trois branches professionnelles disposant de leur propre observatoire.



Ciments

Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle

À partir d'une enquête réalisée auprès d'entreprises de la branche professionnelle Ciments, l'étude livre des données sur l'évolution de la formation en 2022 : nombre d'heures, publics bénéficiaires, types de formation, nombre d'alternants et de tuteurs...

Date de publication : juillet 2023



Flashez ce code pour consulter l'étude

25 HEURES
DE FORMATION EN
MOYENNE PAR SALARIÉ

Enquête auprès des entreprises sur les effectifs et les mouvements de personnel

L'étude dresse un bilan de l'évolution des effectifs à fin 2022, avec une analyse détaillée de la pyramide des âges au sein des entreprises. Elle montre une légère augmentation du nombre de salariés après de nombreuses années de baisse, et une progression de la part des femmes.

Date de publication : octobre 2023



Flashez ce code pour consulter l'étude

4 300 SALARIÉS
AU 31/12/2022



Industrie
pharmaceutique

Rapport annuel sur la situation de l'emploi dans les entreprises du médicament en 2022

L'étude dresse un état des lieux détaillé de l'emploi dans les entreprises de l'industrie pharmaceutique : pyramide des âges, caractéristiques de l'emploi, répartition géographique, évolution des effectifs... Il en ressort notamment que les entreprises du médicament ont procédé à plus de 15 000 recrutements en 2022. Une partie de l'étude est consacrée aux pratiques de rémunérations et à un rapport de situation comparée femmes-hommes.

Date de publication : décembre 2023



Flashez ce code
pour consulter l'étude



15 000
RECRUTEMENTS EN 2022



Carrières
et matériaux

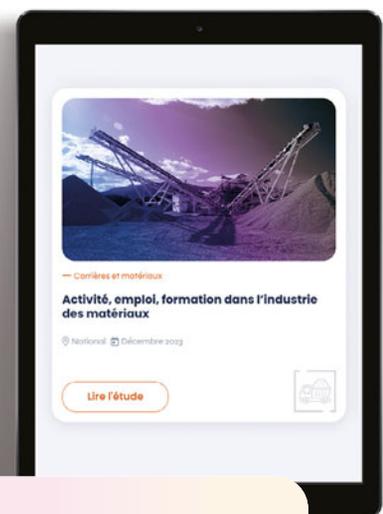
Activité, emploi, formation dans l'industrie des matériaux

Le secteur industriel spécialisé dans la fourniture de matériaux pour le bâtiment et les travaux publics - béton prêt à l'emploi, granulats et autres fabrications - a connu une baisse continue de ses effectifs au cours des dernières années. Il en résulte une pyramide des âges déformée qui annonce un besoin de renouvellement fort sur certains métiers particulièrement vieillissants. La réponse passera par la formation et, notamment, l'apprentissage qui a enregistré une belle progression.

Date de publication : décembre 2023



Flashez ce code
pour consulter l'étude



12% DES SALARIÉS
ONT MOINS DE 30 ANS



Métallurgie



L'Observatoire paritaire de la Métallurgie a publié cinq études nationales. L'une d'elle évalue l'impact de l'industrie du futur sur les métiers de la branche. Une autre analyse les tensions de recrutement sur trois métiers : chaudronnerie, maintenance, soudage. Trois études s'intéressent à des secteurs spécifiques appartenant au périmètre de la branche : industries mécaniques, coutellerie et quincaillerie. Il a par ailleurs publié deux études régionales demandées *via* les CPREFF des Pays de la Loire et d'Auvergne-Rhône-Alpes.



➔ **Flashez ce code**
pour accéder aux études
de cet Observatoire



Industrie papier carton



L'étude qualitative sur les meilleures pratiques pour attirer, recruter et fidéliser dans l'industrie papier carton dresse un état des lieux des process de recrutement dans la branche mais également dans d'autres branches professionnelles, avant d'identifier des pistes d'action.



➔ **Flashez ce code**
pour accéder aux études
de cet Observatoire



Fabrication et commerce de produits à usage pharmaceutique parapharmaceutique et vétérinaire



L'étude sur les statistiques de la formation rassemble des données relatives à la formation dans la branche professionnelle : engagements, répartition géographique, alternance...



➔ **Flashez ce code**
pour accéder aux études
de cet Observatoire



A photograph of two scientists, a man and a woman, wearing white lab coats and safety glasses. They are leaning over a laboratory bench, looking at a tray of small vials and equipment. In the background, there are computer monitors displaying data graphs and a piece of laboratory machinery. The image has a blue and purple color overlay with decorative circular and rectangular shapes.

CHAPITRE 2

ÉTUDES INTERINDUSTRIELLES NATIONALES

Les métiers de la mode :

4 scénarios à la loupe

Habillement, Maroquinerie, Textile, Cuirs et peaux, Chaussures et articles chaussants, Couture parisienne... Ces six branches professionnelles partagent des questionnements liés à l'évolution des modes de consommation, aux transitions à l'œuvre ou aux bouleversements du contexte économique mondial. Quelles conséquences ces changements auront-ils sur leurs besoins en compétences ? L'étude tente de répondre à cette question en examinant quatre scénarios.

Quatre scénarios pour imaginer l'avenir

La France va-t-elle s'engager avec ferveur dans le verdissement de son économie ? Ou les crises vont-elles imposer leur agenda ? À moins qu'une accélération débridée de l'innovation technologique enclenche un cycle de croissance soutenue ? Et si, finalement, rien ne changeait ? À la lumière de ces quatre scénarios, l'étude dissèque 28 facteurs susceptibles d'exercer une influence sur l'activité de chacune des six branches professionnelles.

Éco-conception et digitalisation : une évolution toute tracée

Même dans les scénarios les plus défensifs, le développement de l'éco-conception ou de la numérisation des outils s'impose. Ainsi, les métiers de la R&D et de la création sont-ils voués à passer au prototypage virtuel ou à la CAO 3D, et à développer une expertise en analyse du cycle de vie des produits. Mode éthique, durabilité, réglementation environnementale, traçabilité mais aussi appétence pour le *Made in France* sont, pour quasiment toutes les branches professionnelles, des facteurs d'évolution des métiers à impact fort.

Entre savoir-faire traditionnel et usine du futur

Les industries en lien avec la mode font la part belle aux métiers du geste, peu sensibles aux évolutions envisagées dans les différents scénarios. Dans le travail

du cuir, le toucher restera une compétence humaine insurpassable dans les prochaines années. Aussi, peu de changements sont attendus pour les coupeurs, tullistes, piqueurs, couturiers, patronniers-gradeurs, opérateurs de tannage, toillistes, etc. Certains autres métiers de la production - mécaniciens régleurs, monteurs et techniciens de maintenance - pourraient, en revanche, être touchés par le scénario d'une accélération technologique avec une modernisation express de leur outil de travail. Mais la préoccupation principale reste l'attractivité. Les difficultés actuelles de recrutement font, en effet, peser une menace sur la pérennité des savoir-faire patrimoniaux entretenus et transmis dans la durée au sein des entreprises.

>> Préconisations D' ACTIONS

- ☑ **Attractivité** : renforcer la communication sur les métiers, les savoir-faire patrimoniaux, le *Made in France*, les opportunités de carrière ;
- ☑ **Structurer** des démarches collectives - au niveau des branches professionnelles et au niveau territorial - pour accompagner les entreprises et anticiper les difficultés liées à la transmission des savoir-faire ;
- ☑ **Adapter** l'offre de formation aux besoins : certification CléA numérique, modules de formation sur les compétences émergentes, promouvoir l'AFEST, développer le mentorat inversé...

» Lire l'étude

« Identification des facteurs d'évolution des métiers et compétences des branches Industrie de la chaussure, Couture parisienne, Cuirs et peaux, Habillement, Maroquinerie et Textile »



1. Présentation synthétique et enjeux des 6 branches professionnelles.

2. Exposé des 4 scénarios prospectifs et 28 facteurs d'impact.

3. Analyse prospective des impacts des différents scénarios sur les familles de métiers et par branche professionnelle.

4. Analyse détaillée des impacts sur environ 100 fiches métiers + focus métiers émergents / métiers en tension.

5. Cartographie de l'offre de formation.

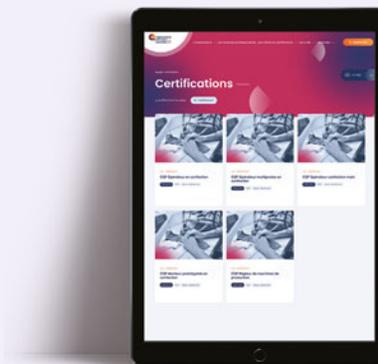


Date de publication : juillet 2023

» Après l'étude

« L'étude a constitué un véritable point d'entrée dans le travail d'ingénierie de certification »

En 2023, j'ai accompagné OPCO 2i dans la création ou la rénovation de 13 CQP pour les branches professionnelles Textile, Habillement, Maroquinerie et Chaussures et articles chaussants. Pour cette mission, l'étude prospective menée par l'Observatoire Compétences Industries a constitué un véritable point d'entrée dans le travail d'ingénierie de certification. D'abord, pour mieux connaître les secteurs, les métiers, les enjeux et, ainsi, pouvoir construire les entretiens avec salariés et employeurs qui sont menés dans le cadre de l'étude d'opportunité. Ensuite, pour actualiser les référentiels de compétences. Par exemple, l'étude mettait en avant l'impact de la transition écologique sur plusieurs métiers,



et de nombreuses notions de développement durable sont venues enrichir les référentiels. L'étude a, enfin, permis de consolider le dossier remis à France compétences en y apportant des éléments de preuves confirmant la nécessité de créer ou renouveler ces certifications.



Claire Prat, Consultante en ingénierie de certification et de formation
Cabinet CRÉATIF

Les apprentis dans l'industrie : +40% en 3 ans !

Plébiscité par les entreprises et massivement soutenu par les politiques publiques, l'apprentissage a connu une envolée spectaculaire au cours des dernières années. Le nombre d'apprentis a doublé entre 2019 et 2022, atteignant presque le million. Comment s'est-il développé dans l'industrie et remplit-il ses objectifs ? L'étude « *Bilan et évolution de l'alternance dans l'interindustrie* » donne les clés pour répondre à ces questions, avec des données totalement inédites sur le périmètre de l'interindustrie.

136 000 alternants dans l'interindustrie

Au cours de l'année 2022, les entreprises industrielles ont signé plus de 78 000 nouveaux contrats d'apprentissage. La hausse, +40% par rapport à 2020, est conséquente quoique légèrement inférieure aux autres secteurs d'activité. Aux contrats d'apprentissage, il faut ajouter les contrats de professionnalisation qui ont crû de +8%, pour arriver à presque 15 000 nouveaux contrats signés en 2022. Au 31 décembre 2022, les entreprises de l'interindustrie comptaient dans leurs rangs 136 000 alternants, soit 5% de l'ensemble des salariés. Dans certaines branches professionnelles, l'alternance se pratique désormais dans plus de 40% des établissements.

Les diplômes du supérieur en force et en hausse

Les apprentis de l'interindustrie ont en moyenne 21 ans et demi. 84% d'entre eux visent un diplôme du supérieur, Bac+2 et au-delà. 40% convoitent un niveau Bac+5 (master, DEA, ingénieur). Dans l'industrie, les apprentis sont plus âgés, et plus qualifiés que dans les autres secteurs. Mais, au-delà de la généralité, de grandes variations apparaissent d'une branche professionnelle à l'autre. En matière d'insertion professionnelle, l'étude conforte la bonne réputation de l'apprentissage. La plupart des formations connaissent d'excellents taux de réussite aux examens et des taux d'emploi supérieurs à 70% après 6 mois.

L'alternance et le défi des compétences

56% des alternants ayant signé un contrat en 2022 visent une certification du domaine « Production, conception, maintenance, logistique », là où les pénuries de main d'œuvre sont les plus criantes. Par ailleurs, le trio de tête des certifications visées par les alternants correspond bien à des compétences prisées des entreprises industrielles : BTS Maintenance des systèmes, Bac Pro Technicien en chaudronnerie industrielle, et BTS Électrotechnique. Pour aller plus loin, l'étude a tenté de déterminer, pour chacune des branches professionnelles, la part des alternants visant une certification identifiée comme « cœur d'activité ». Une façon de faire de cette étude un outil de pilotage permettant à l'apprentissage de s'adapter mieux encore aux besoins des entreprises industrielles.

» POINTS CLÉS de l'étude

- ☑ Entre 2019 et 2022, les effectifs d'alternants de l'interindustrie ont **augmenté de +27%** pour dépasser les 136 000 au 31/12/2022 ;
- ☑ Les apprentis de l'interindustrie ont 21,5 ans de moyenne d'âge et **84% d'entre eux visent des diplômes supérieurs à Bac+2**. Ces chiffres sont stables de 2019 à 2022 ;
- ☑ **30% des établissements** de l'interindustrie avaient au moins un alternant en poste en 2022 ;
- ☑ **56% des alternants** visent une certification du domaine « Production, conception, maintenance, logistique » ;
- ☑ Le **BTS Maintenance des systèmes** est la certification visée par le plus d'alternants.

» Lire l'étude

« Bilan et évolution de l'alternance dans l'interindustrie »



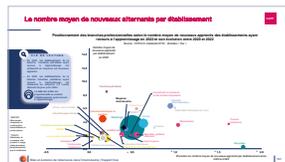
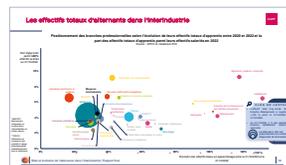
1. Évolution des effectifs d'alternants dans les différentes branches professionnelles.

2. Profil des alternants et des entreprises ayant recours à l'alternance.

3. Analyse des certifications et des catégories d'activité visées.

4. Données sur la réussite et l'insertion des apprentis.

5. Focus sur les contrats de professionnalisation expérimentaux.



Date de publication : décembre 2023

» Après l'étude

« Les données des études de l'Observatoire nous aident à porter nos messages »

En France, le secteur de l'habillement est majoritairement composé, pour la partie fabrication, de sous-traitants qui travaillent pour les grandes maisons du luxe. Depuis trente ans, la courbe des effectifs semblait condamnée à baisser sans discontinuer. Or depuis 2017 s'est produit un retournement de tendance. Les entreprises recrutent à nouveau ; elles forment, notamment *via* l'alternance. Les chiffres que nous avons montrés sont impressionnants : le nombre d'alternants est passé de 1 095 au 31/12/2020 à 2 276 au 31/12/2022, soit une progression supérieure à +100% ! Ces données nous permettent d'affirmer une chose : nous avons répondu présents à la demande de croissance de nos capacités par les marques de luxe, afin d'accompagner leur développement ; et nous avons réussi la transmission des compétences aux jeunes générations. Pour que les personnes formées et leur savoir-faire restent dans nos entreprises, il nous faut des commandes pérennes. C'est cette préoccupation que nous voulions partager avec les grandes maisons qui sont elles aussi en première ligne dans la préservation des savoir-faire. C'est ce message que les données des études de l'Observatoire nous ont permis de porter.



Jacques Martin-Lalande, Administrateur Union Française des Industries Mode & Habillement (UFIMH)



↳ **Salon du Made in France** - Table ronde sur le thème « Maisons de Luxe et Fabricants Français, les nouveaux partenariats gagnants », à laquelle est intervenu Jacques Martin-Lalande.

INFFO FORMATION

Opco 2i
L'OBSERVATOIRE DES COMPÉTENCES TRACE
LE PORTRAIT DES ALTERNANTS DANS L'INDUSTRIE

Dans les entreprises industrielles, relevant du périmètre d'Opco 2i, le nombre d'alternants reste à la hausse, mais la dynamique tend à s'affaiblir. Pour convaincre les entreprises comme les jeunes de se tourner vers cette voie de formation, l'opérateur de compétences mise sur ses équipes de conseillers de proximité. Et sur sa campagne "Avec l'Industrie".
Estelle Durand

↳ Dans la presse

Article publié sur le magazine Inffo Formation N°1075. Deux pages consacrées aux résultats de l'étude sur l'alternance et aux actions engagées par OPCO 2i.

Regards croisés



Pascal Fremont,
CFTC – Président
de la commission
Alternance d'OPCO 2i



David Derré,
UIMM – Vice-Président
de la commission
Alternance d'OPCO 2i

Pourquoi une étude sur l'alternance ?

DAVID DERRÉ D'abord, dans la mesure où OPCO 2i consacre une grande partie de son financement à l'apprentissage, il est normal de savoir comment les fonds sont employés et quels effets ils produisent. À cet égard, nous avons souhaité que cette étude, à la fois quantitative et qualitative, soit menée. Les résultats sont satisfaisants. Ils montrent une évolution positive du nombre de CFA et d'entreprises qui forment et embauchent des alternants. 30% des entreprises ont recours à l'alternance et 145 000 alternants étaient en poste au 31 décembre 2023, soit 5% des salariés des entreprises industrielles.

PASCAL FREMONT J'ajouterais que l'étude doit être l'occasion de mettre un coup de projecteur sur l'apprentissage. Non seulement ce dispositif de formation est une aubaine pour les jeunes qui ne s'épanouissent pas dans le système scolaire, mais surtout, il offre la possibilité de faire des études supérieures à ceux qui ne l'avaient pas envisagé. L'étude peut servir à donner de la visibilité à ce choix de formation qui reste, malgré ses avantages, mal connu et parfois dévalorisé.

Dans l'industrie, trois alternants sur quatre visent des diplômes du supérieur. Quelle réflexion vous inspire cette donnée ?

DAVID DERRÉ On ne peut que le constater, bien que les niveaux de prise en charge financière des contrats d'apprentissage soient plus favorables du CAP jusqu'au Bac+2, particulièrement sur les métiers les plus en tension. Pourtant ce sont les formations du supérieur qui se remplissent le plus facilement. L'étude montre cependant que la part des formations du supérieur est relativement stable sur les trois dernières années. Il n'y a pas d'envolée malgré la progression du nombre de contrats signés.

PASCAL FREMONT Nous devons néanmoins rester vigilants face au risque de dérive opportuniste de la part d'organismes de formation ou d'entreprises. L'apprenti n'est ni un stagiaire ni un salarié. Même en poste, il est en formation, et bénéficie, dans l'entreprise, de l'accompagnement d'un tuteur, qui doit absolument être en interaction avec l'organisme de formation.

DAVID DERRÉ Derrière les chiffres qui sont très positifs, il faut s'assurer qu'une véritable pédagogie de l'alternance soit mise en œuvre aussi bien dans les organismes de formation que dans les entreprises, avec une meilleure reconnaissance du rôle du tuteur.

Quelles seront les suites concrètes données à cette étude ?

DAVID DERRÉ Dans un premier temps, les résultats doivent nourrir les campagnes de promotion afin de renforcer l'attractivité de nos métiers. Ensuite, même avec ces excellents résultats, il faut se fixer des axes d'amélioration. Si 30% d'entreprises emploient des alternants, cela laisse un potentiel de 70% d'entreprises à sensibiliser et à convaincre. Le taux de rupture inférieur à 10%, déjà très satisfaisant, doit encore être réduit : en approfondissant la relation de partenariat avec les CFA, en améliorant la pédagogie et l'accompagnement. Cette étude est un outil de mesure qui permettra d'évaluer les progrès dans le temps.

PASCAL FREMONT Les études peuvent aussi être un outil opérationnel pour les partenaires sociaux, à condition qu'ils puissent bien se les approprier et les comprendre. Elles contiennent des éléments factuels, des arguments convaincants qui peuvent être cités à de nombreuses occasions pour influencer sur les décisions futures : par exemple dans les instances paritaires, lors des événements professionnels sur l'emploi et la formation, ou encore lors des réunions plus spécifiques comme celles des comités stratégiques de filières (CSF)... Les études doivent enrichir les débats et faire bouger les lignes. Une étude réussie, c'est une étude qui a un impact.



CHAPITRE 3

ÉTUDES INTERINDUSTRIELLES RÉGIONALES



Normandie : branle-bas de combat sur la formation

La Normandie, terre d'industrie, s'apprête à faire face à un impressionnant défi en matière de recrutement dans les années à venir : des dizaines de milliers de postes à pourvoir, avec des qualifications tirées vers le haut. Le besoin de formation touche les salariés en activité et les futures recrues. État des lieux, problématiques, solutions... L'Étude sur l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins en compétences des entreprises de l'interindustrie en Normandie permet d'y voir plus clair.

Emplois et formations : des besoins colossaux à couvrir

En 2021, l'industrie normande comptait 169 000 salariés, soit 22,7% de l'emploi régional. Les entreprises de la région devraient procéder à plus de 20 000 recrutements d'ici 2025, en comptant les départs à remplacer et les créations nettes de postes. Dans la production et la maintenance, les besoins portent sur des profils de plus en plus qualifiés en raison de l'automatisation des chaînes de production et du déploiement des outils numériques. Les métiers de l'ingénierie et de la recherche & développement sont eux aussi bousculés par l'omniprésence de l'informatique et des enjeux environnementaux, et l'émergence de nouvelles spécialités comme celles liées au véhicule électrique...

Formations et besoins des entreprises : le grand malentendu

Pour affronter ces multiples défis, il faut pouvoir compter sur une offre de formation adaptée. Or, les entreprises industrielles normandes sont très critiques à cet égard. Deux tiers d'entre elles estiment que l'offre de formation initiale est insuffisante. Autant la jugent de mauvaise qualité ou inégale. La formation continue essuie les mêmes critiques sur les enseignements techniques propres à l'environnement industriel. Les employeurs déplorent, selon les cas, un manque de candidats, des contenus en décalage avec les attentes spécifiques des entreprises ou des carences sur certaines spécialités qui ont le vent en poupe (technicien en électrotechnique, technicien méthodes et process, ingénieur ou technicien QHSE...).

Des solutions pour faire coïncider offre et demande

Entre autres recommandations, l'étude suggère de développer la modularité des parcours de façon à s'adapter aux besoins spécifiques des entreprises et de leurs salariés. 38% des entreprises forment en interne, notamment parce qu'elles veulent faire monter en compétences leurs salariés, à défaut de pouvoir recruter des candidats qualifiés. Naturellement, la question de l'attractivité est, une fois encore, posée. Un sujet qui concerne aussi bien les entreprises que les organismes de formation.

>> Préconisations D' ACTIONS

- ☑ **Développer** l'offre de formation sur les thématiques où des carences sont constatées : amélioration de la communication entre entreprises et organismes de formation, développement de la modularité des parcours ;
- ☑ **Renforcer** la visibilité de l'offre de formation aux métiers de l'industrie en Normandie, notamment auprès des entreprises ;
- ☑ **Créer** un outil de suivi des carences dans l'offre de formation ;
- ☑ **Développer** des actions de promotion des métiers de l'industrie et inciter les organismes à proposer des formations plus ouvertes sur différents parcours.

» Lire l'étude

« Adéquation entre l'offre de formation et les besoins en compétences de l'interindustrie en Normandie »



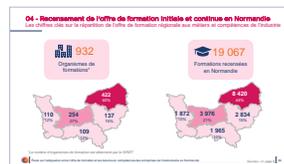
1. Présentation du contexte régional et sectoriel.

2. État des lieux des besoins en recrutements et en compétences.

3. Enquête auprès des entreprises sur leur perception de l'offre de formation.

4. Cartographie de l'offre de formation.

5. Analyse de l'adéquation entre besoins et offre – Focus territorial.



Date de publication : janvier 2023

» Après l'étude

Rencontre partenaires « **Construisons ensemble les compétences de demain pour l'industrie** »

Cherbourg (50) – 21 novembre 2023

Organisée à l'initiative de la commission Territoire Normandie d'OPCO 2i dans un centre de formation inauguré un an plus tôt, la rencontre s'est tenue en présence de représentants de branches professionnelles, de partenaires institutionnels, d'acteurs régionaux de l'emploi-formation et de l'Éducation nationale, et de conseillers et responsables d'OPCO 2i. Deux études leur ont été présentées : l'étude sur l'impact de la transition écologique sur les métiers et compétences dans l'industrie, ainsi que l'étude sur l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins en compétences de l'interindustrie en Normandie. L'attractivité des métiers était au centre des débats. Mais chacun a également pris conscience de la nécessité pour tous les acteurs de créer les conditions de ce dialogue constructif pour améliorer l'efficacité des dispositifs et mettre en œuvre des solutions durables.



➡ **Rencontre partenaires OPCO 2i Normandie** au Pôle formation UIMM – Grand Ouest Normandie.



Nouvelle-Aquitaine :

37 000 recrutements à prévoir dans l'industrie d'ici 2028

Les entreprises industrielles de Nouvelle-Aquitaine anticipent une progression de leur activité et une hausse de leurs effectifs. Elles pourraient avoir à recruter environ 37 000 personnes d'ici 2028. Face à des besoins qui explosent, le système de formation pourra-t-il faire face ? Des réponses dans l'étude « *Adéquation entre l'offre de formation et les besoins en compétences des entreprises de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine* ».

Un défi colossal pour les services RH

D'ici 2028, les projections font état d'un besoin en recrutement de 37 000 salariés dans l'ensemble de la région, dont plus de la moitié pour des hausses d'effectifs, le reste correspondant à des départs en retraite ou mouvements de main d'œuvre. Les métiers de la production occupent le haut de l'affiche. D'ici 3 à 5 ans, plus de 60% des entreprises industrielles affirment que leurs effectifs vont progresser chez les conducteurs d'équipement, techniciens de production, ou réglers. Même proportion pour les familles de métiers « Méthodes d'industrialisation » et « Conception, études et R&D », essentielles pour affronter les nouveaux défis de l'industrie.

Les entreprises fermement décidées à augmenter leur effort de formation

Afin de faire face à leurs besoins en compétences, une majorité d'entreprises (57%) envisagent d'accroître le budget consacré à la formation de leurs salariés. Les formations en production industrielle sont plébiscitées : 38% les jugent très prioritaires, et 46% assez prioritaires. Les formations en lien avec la transition numérique et la modernisation de l'outil de production sont également au programme d'une majorité d'entreprises : 75% pour les formations en logiciels métiers, et 55% pour les formations en numérique et automatisation. En revanche, les besoins de formation en lien avec la transition écologique restent mal identifiés.

Des attentes insatisfaites sur les enjeux clés

Les entreprises industrielles restent plus préoccupées par l'acquisition des compétences « cœur de métier ». Sur ce point, la formation initiale aux métiers industriels concentre les critiques. Elle est considérée comme la principale cause de leurs difficultés de recrutement. La formation continue ne donne pas non plus satisfaction sur les formations en production industrielle. L'analyse de l'adéquation entre l'offre et les besoins de formation, réalisée de manière approfondie sur 23 métiers montre, en effet, une inadéquation sur 11 d'entre eux. Disparités géographiques entre centres urbains et territoires ruraux, manque de candidats qualifiés sur certaines spécialités, mais surtout difficultés à remplir les formations aux métiers industriels les plus recherchés expliquent ces inadéquations.

» Préconisations D' ACTIONS

- ☑ **Renforcer** la proximité géographique de l'offre de formation avec les entreprises, notamment en développant les plateaux mobiles ;
- ☑ **Développer** certaines spécialisations sur certains métiers non pourvus ;
- ☑ **Renforcer** l'offre de formation sur les besoins émergents liés à la transition numérique ;
- ☑ **Améliorer** la visibilité de l'industrie notamment sur les métiers non spécifiques à l'industrie (informatique, QHSE, achats...).

» Lire l'étude

« Adéquation entre l'offre de formation et les besoins en compétences des entreprises de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine »



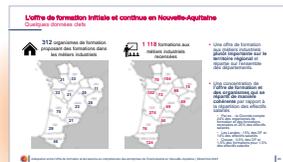
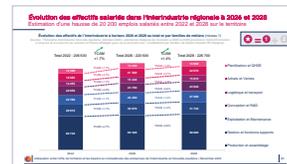
1. Contexte régional.

2. Estimation des besoins en recrutement à court et moyen termes.

3. Analyse des besoins de formation.

4. Enquête sur la perception de l'offre de formation.

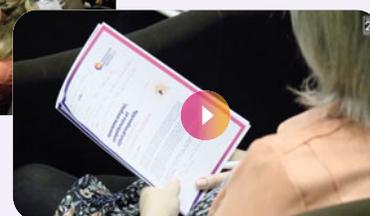
5. État des lieux de l'offre de formation et analyse de son adéquation aux besoins.



Date de publication : décembre 2023

» Après l'étude

Flashez ce code pour voir la vidéo teaser



Plusieurs vidéos et témoignages ont été réalisés à l'occasion du colloque.

Colloque « Comment agir et répondre collectivement aux besoins en compétences des industries en Nouvelle-Aquitaine »

Pessac (33) – 19 mars 2024

Au programme de ce colloque organisé au Centre régional Vincent Merle (Cap'Métiers Nouvelle-Aquitaine), une présentation des résultats de l'étude réalisée par l'Observatoire Compétences Industries et deux tables rondes. La première, directement liée à l'étude, a interrogé la capacité du système de formation à faire face aux besoins en compétences. La seconde a évoqué la mobilisation des acteurs du territoire pour renforcer l'attractivité des métiers

de l'industrie. Les échanges ont réuni des représentants des branches professionnelles, des entreprises, des acteurs institutionnels et notamment des responsables territoriaux de l'Éducation nationale, du service public de l'orientation et de France Travail. Une démarche utile et même indispensable de rapprochement des acteurs, qui doivent mieux se connaître et travailler ensemble pour relever collectivement le défi des compétences.



CHAPITRE 4

PROMOTION ET DIFFUSION DES TRAVAUX



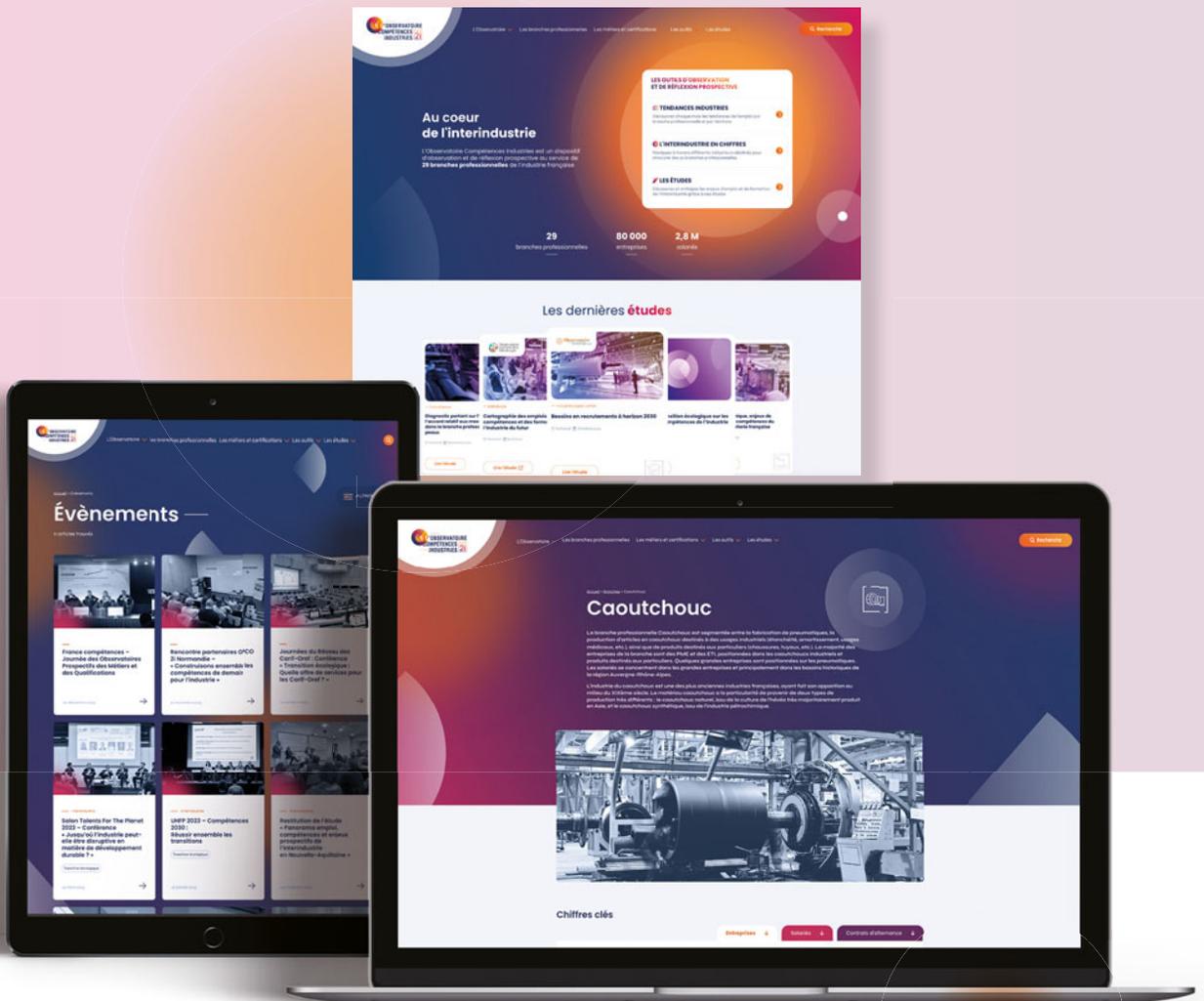
Une communication au service des travaux de l'Observatoire

Collecter des données, produire des études et développer des analyses n'a de sens que si ces connaissances sont mises en valeur et diffusées de façon à avoir un impact sur la réflexion, la décision et l'action. C'est dans cette perspective que sont conçus les supports de communication de l'Observatoire.

Promouvoir et diffuser les travaux fait partie intégrante de la mission de l'Observatoire Compétences Industries. Il s'agit de rendre les résultats des études accessibles à l'ensemble des acteurs de l'écosystème emploi-formation afin de peser dans le débat et de contribuer à construire une vision étayée des enjeux en matière de compétences.

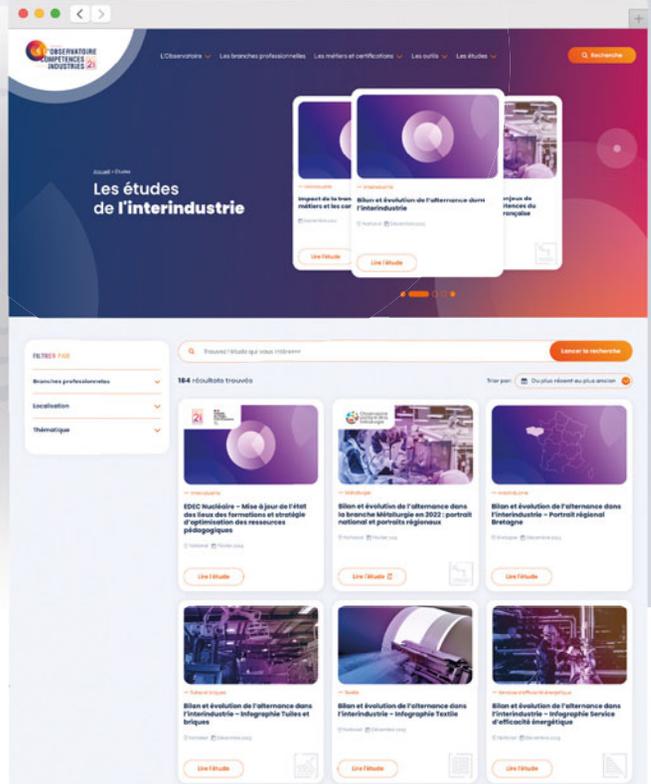
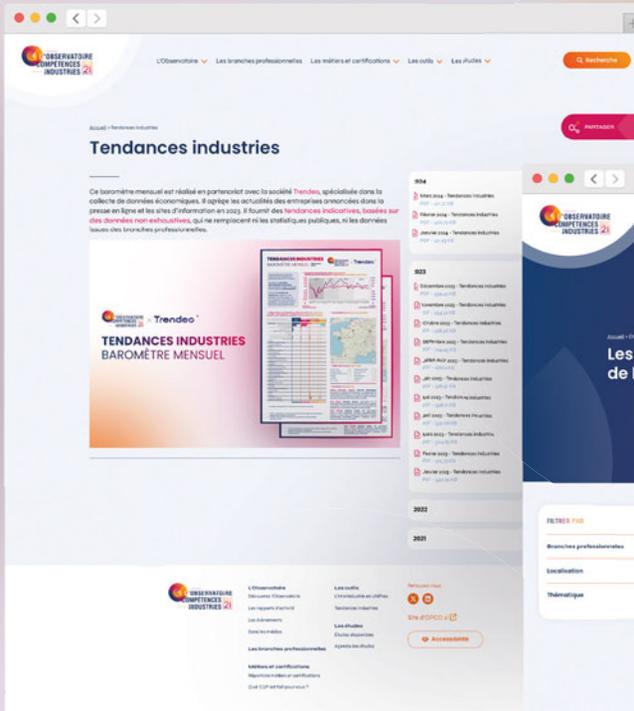
Les supports de communication de l'Observatoire doivent donc être avant tout des outils opérationnels destinés à favoriser l'action des représentants des branches professionnelles et accompagner au quotidien la mission des salariés d'OPCO 2i auprès des entreprises industrielles.

C'est pleinement conscient de ces objectifs multiples que l'Observatoire s'est lancé dans la refonte de son site Web en 2023. Dans le même temps, les efforts pour valoriser les travaux et les rendre accessibles au plus grand nombre se sont poursuivis. Plus de trente ressources ont ainsi été mises en ligne au cours de l'année. Plusieurs ont fait l'objet de synthèses, d'articles et de publications sur les réseaux sociaux et dans la newsletter.



2023, le site Web fait peau neuve

Le site Web de l'Observatoire Compétences Industrielles a subi une refonte importante destinée à faciliter son utilisation et améliorer l'accès aux contenus à forte valeur ajoutée. Il est plus que jamais un portail des ressources interindustrielles et une vitrine des branches professionnelles qui composent l'interindustrie.



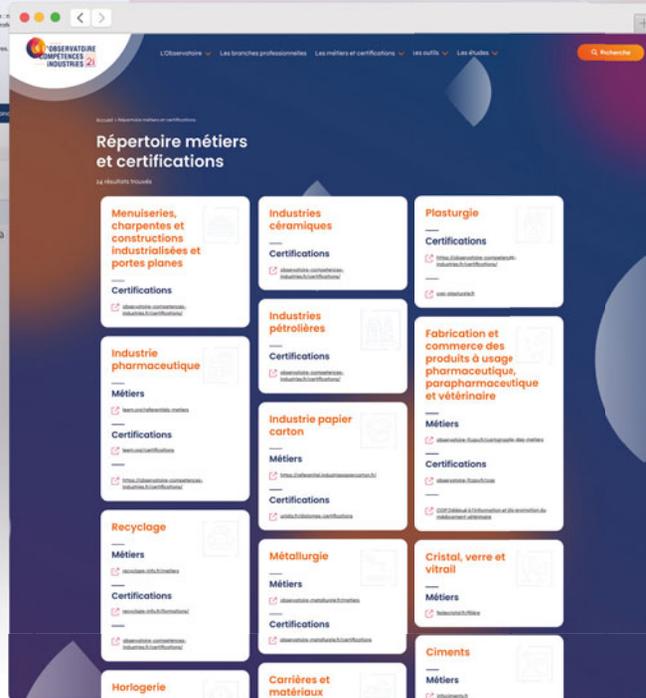
50 000 VISITEURS EN 2023
+ 50% DE VISITEURS
 PAR RAPPORT À 2022

Mise en avant des contenus à forte valeur ajoutée

Le nouveau site Web présente une page d'accueil qui oriente immédiatement l'internaute vers les outils d'observation et de réflexion prospective : le baromètre Tendances Industries, les données clés sur l'interindustrie, et les études. Cette priorité flagrante positionne le site comme une plateforme de ressources et un outil au service de la diffusion des connaissances.

Toutes les études de l'interindustrie réunies

Toutes les études produites par l'Observatoire des Compétences Industrielles ainsi que celles produites par les observatoires de branche qui perdurent sont valorisées sur le site Web. Toutes peuvent être téléchargées directement sur le site ou sur celui des observatoires de branche. En 2023, ce sont plus de 80 publications qui ont été ajoutées. Ce chiffre tient compte du fait que certaines études sont déclinées et diffusées par branche professionnelle ou par région.



Des données solides et complètes sur les branches professionnelles

Chaque branche professionnelle dispose d'une page dédiée où figurent une présentation synthétique de l'activité et du périmètre ainsi qu'un exposé court et précis des enjeux et perspectives des entreprises de la branche en matière d'activité économique, d'emploi et de compétences.

Le site propose également un espace interactif intitulé « L'interindustrie en chiffres ». Cet outil permet de trouver de manière intuitive des informations concernant, le nombre d'entreprises et de salariés, leurs caractéristiques démographiques et socio-professionnelles, les contrats en alternance, etc. Il permet de positionner une ou des branches professionnelles relativement aux autres.

Les certifications mises en valeur

Un espace du site Web donne accès à l'ensemble des certifications des branches professionnelles et aux référentiels de compétences correspondants. Ces ressources sont hébergées, pour partie, sur le site Web de l'Observatoire. Les autres sont accessibles via un lien pointant sur les sites dédiés des branches professionnelles.



« Des données qui font consensus »



Clément Levasseur, Responsable coordination des branches professionnelles d'OPCO 2i, a accompagné leurs représentants dans la collecte des données et la définition de méthodes communes.

« L'interindustrie en chiffres regroupe des données essentielles sur chacune des branches professionnelles. Ces informations sont utiles, au quotidien, pour prendre des décisions éclairées, lors des discussions avec les instances en charge de l'emploi et de la formation, ou encore dans les communications avec la presse.

L'enjeu est ici la crédibilité des données fournies et, par conséquent, des messages portés par les branches professionnelles. À cet égard, le véritable chantier, la partie immergée de l'iceberg, a consisté à harmoniser les sources et les méthodes, de façon à produire des données solides, comparables et incontestables.

Par exemple, le simple fait de décider d'une méthode commune pour définir le périmètre d'une branche professionnelle a donné lieu à débat. Pour estimer le nombre des salariés, certaines branches professionnelles utilisaient les données de l'Insee qui se fondent sur le code NAF des établissements ; d'autres pouvaient se baser sur les catégories des régimes de retraite complémentaire. Désormais, toutes les branches utilisent le critère de l'application d'une convention collective. Ce travail salutaire d'harmonisation des pratiques permet de délivrer sur le site de l'Observatoire des données qui font consensus, qui facilitent la vie des représentants des branches professionnelles, et qui donnent du poids à leur argumentation. »



Des outils communautaires pour créer du lien

Au cours de l'année 2023, l'Observatoire Compétences Industries s'est efforcé de faire vivre sa newsletter et ses réseaux sociaux de façon à développer un lien direct et régulier avec sa communauté, qui rassemble les représentants des branches, les salariés d'OPCO 2i et l'écosystème emploi-formation.

La newsletter

Conçue comme un véritable média, la lettre d'info permet de communiquer et de garder contact avec le réseau de manière régulière et sur un ton plus personnel que les réseaux sociaux et plus proche que le site Web.



➔ **Flashez ce code** pour vous inscrire à la liste de diffusion des newsletters de l'Observatoire Compétences Industries.

Les réseaux sociaux

LinkedIn et X sont des canaux de diffusion qui permettent d'informer de toutes les publications et des actualités de l'Observatoire. Des posts pour garder le contact et des publications sous forme de carrousel ont été réalisées afin de valoriser différemment les résultats des études.



2 200 FOLLOWERS

+ DE 16 000 RÉACTIONS (CLICS, RÉACTIONS, COMMENTAIRES, REPUBLICATIONS)





  observatoire-competences-industries.fr
