



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

Rapport final

Décembre 2023

**Cette étude a été
réalisée avec l'appui de :**



COMPÉTENCES
INDUSTRIES



00. Introduction

01. Rappel du contexte régional

02. Besoins de recrutement

03. Besoins en formations

04. État des lieux de l'offre de formation aux métiers industriels en Nouvelle-Aquitaine

05. Synthèse de l'analyse de l'adéquation par métier

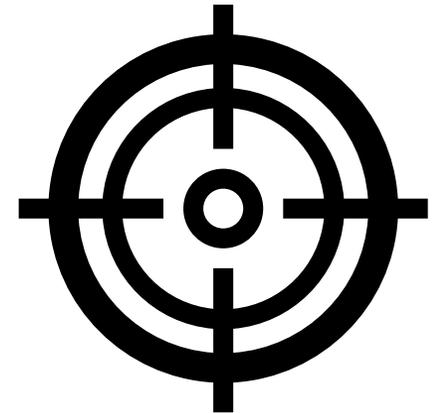
06. Recommandations d'actions opérationnelles

00

Introduction

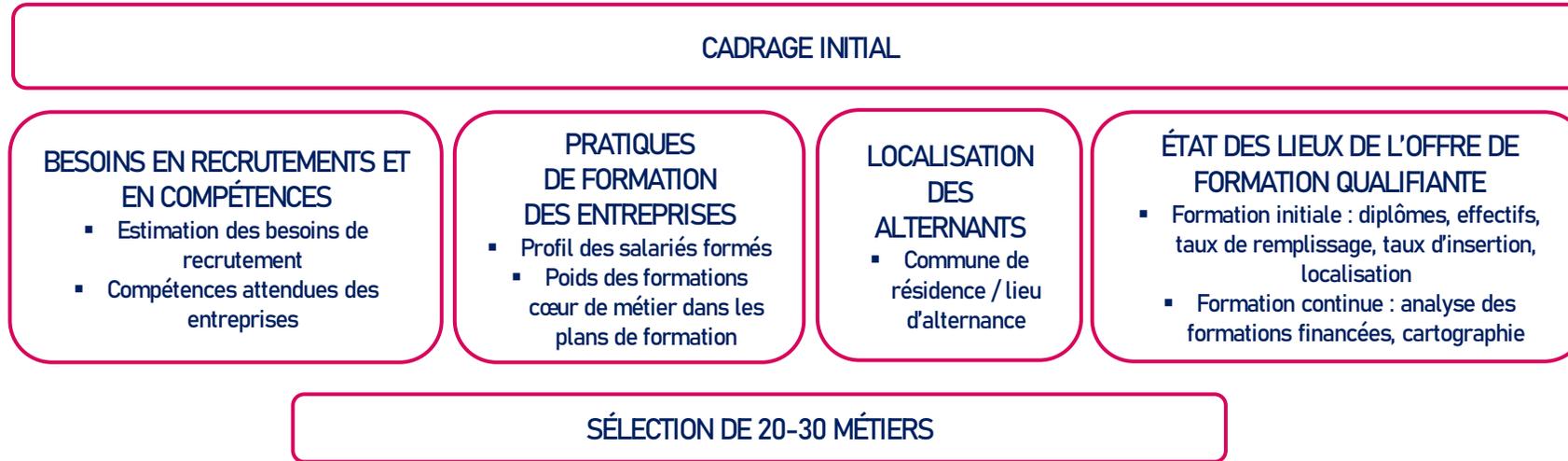
Les objectifs de la mission

- Evaluer les **besoins en recrutements et l'évolution des compétences** attendues à moyen terme en Nouvelle-Aquitaine ;
- Effectuer un **état des lieux de l'offre de formation** industrielle qualifiante, initiale et continue en Nouvelle-Aquitaine ;
- Analyser **l'origine géographique** des alternants de l'interindustrie
- Faire un zoom sur **une vingtaine de métiers** pour lesquels une analyse approfondie a été réalisée ;
- Établir des **recommandations d'actions opérationnelles** à mener pour renforcer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins en compétences des entreprises.



Méthodologie de l'intervention

Phase 1 : Analyse de l'offre et des besoins de formation



Phase 2 : Bilan d'adéquation par métier



Principaux moyens de l'intervention



6
Entretiens partenaires (identification des données)



Traitement et analyse des données formations



Enquête conduite par les conseillers OPC2i auprès des entreprises

Temps interne d'analyse et modélisation



Analyse des offres d'emploi des métiers ciblés (sur 2 ans)



14
Entretiens qualitatifs OF



Analyse documentaire (contenus de formation)

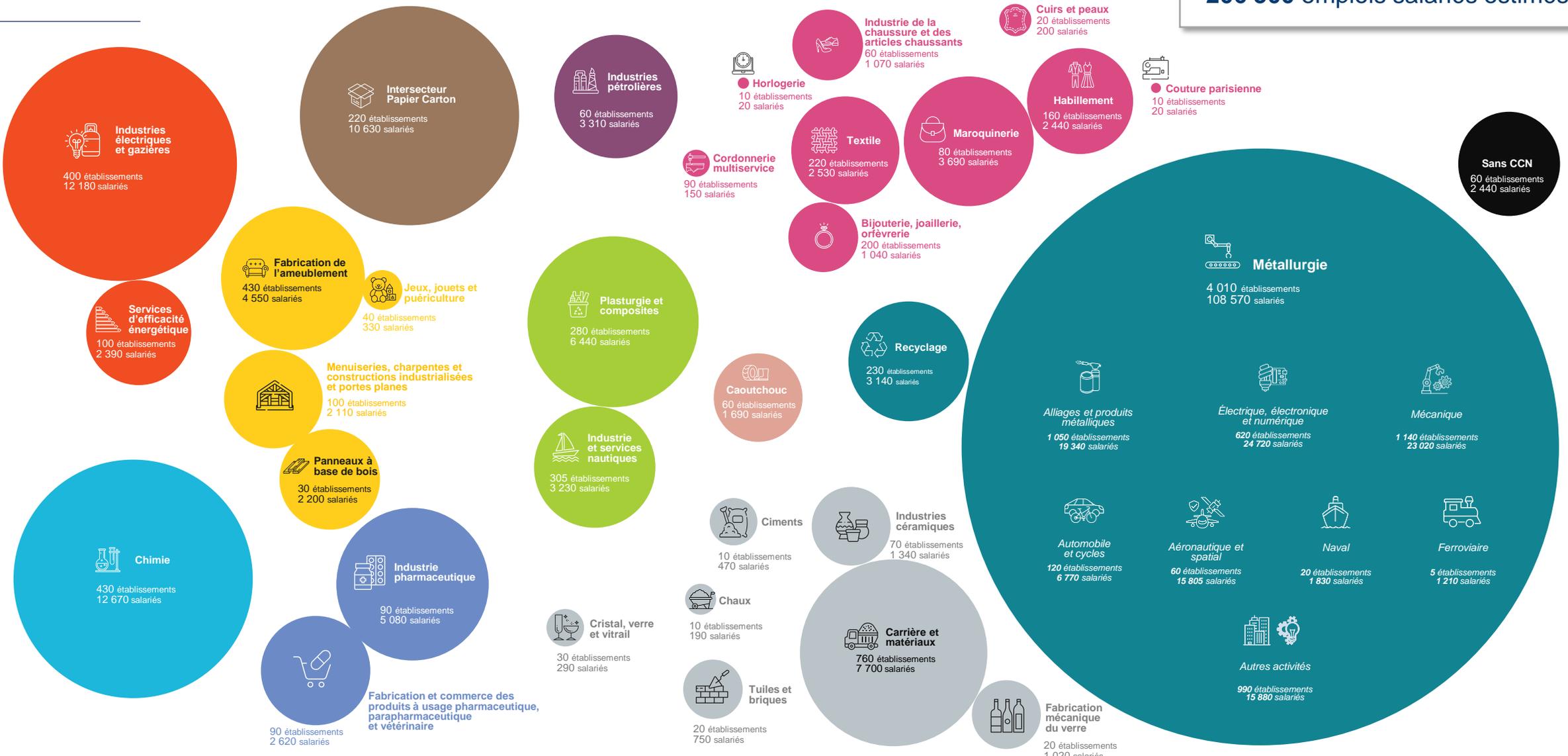


01

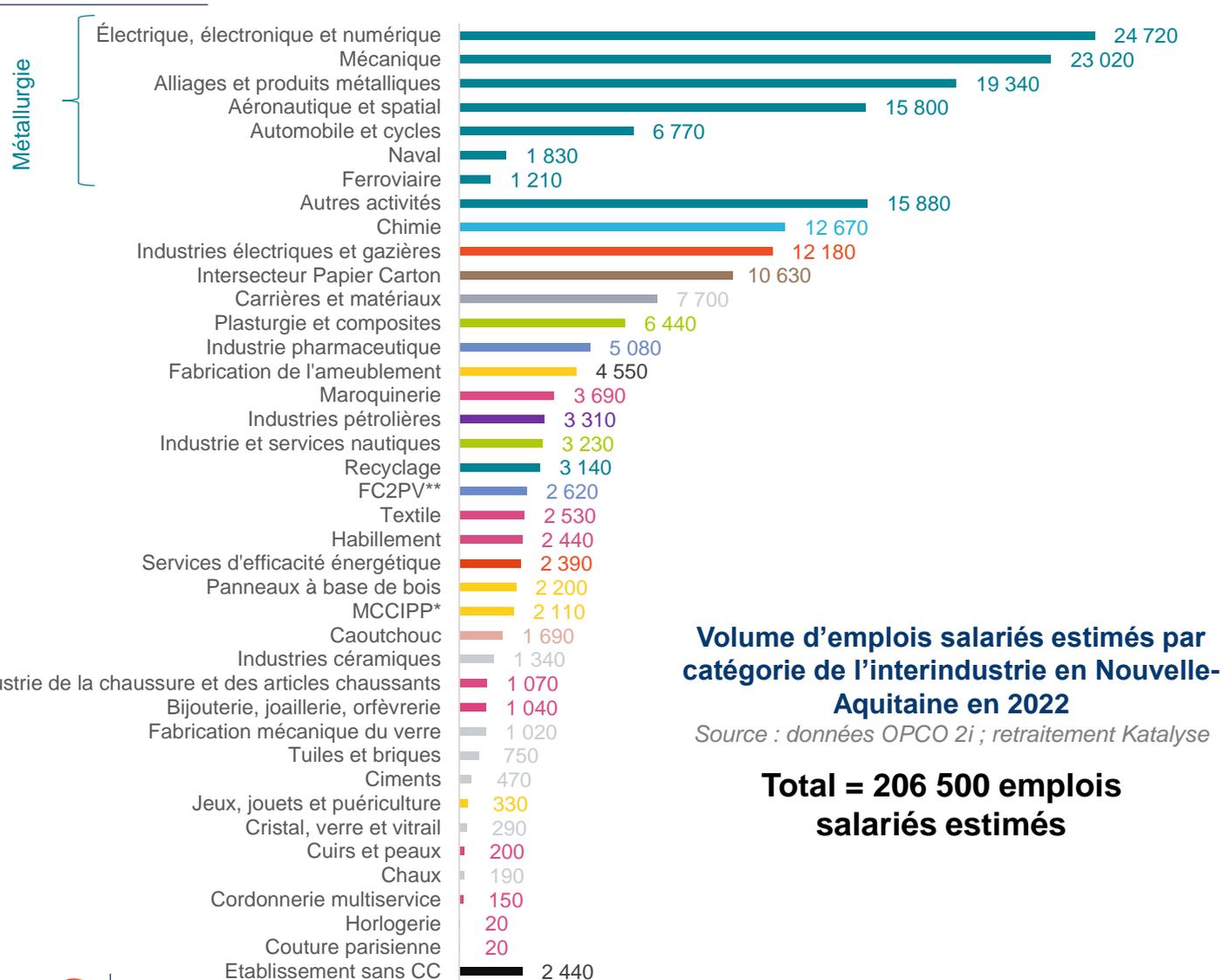
Rappel du contexte régional

L'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

8 700 établissements*
206 500 emplois salariés estimés



Grande diversité d'activité exercée par les salariés de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine



Volume d'emplois salariés estimés par catégorie de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine en 2022

Source : données OPCO 2i ; retraitement Katalyse

Total = 206 500 emplois salariés estimés

- La branche métallurgie représente 52 % de l'emploi salarié de l'interindustrie (57 % à l'échelle nationale). Cinq des huit segments qui la composent sont en premières positions en termes d'effectif : l'électrique, électronique et numérique, la mécanique, les alliages et produits métalliques, les autres activités (dont les activités d'ingénierie et études techniques) et l'aéronautique et spatial.
- Parmi les activités particulièrement présentes en Nouvelle-Aquitaine, on trouve :
 - Les industries chimiques (6,2% des effectifs estimés de l'interindustrie en région)
 - Les activités en lien avec l'énergie : la branche industries électriques et gazières (6%), les industries pétrolières (1,6%) et les services d'efficacité énergétique (1,2%)
 - L'Intersecteur Papier Carton (5,2%)

*Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes

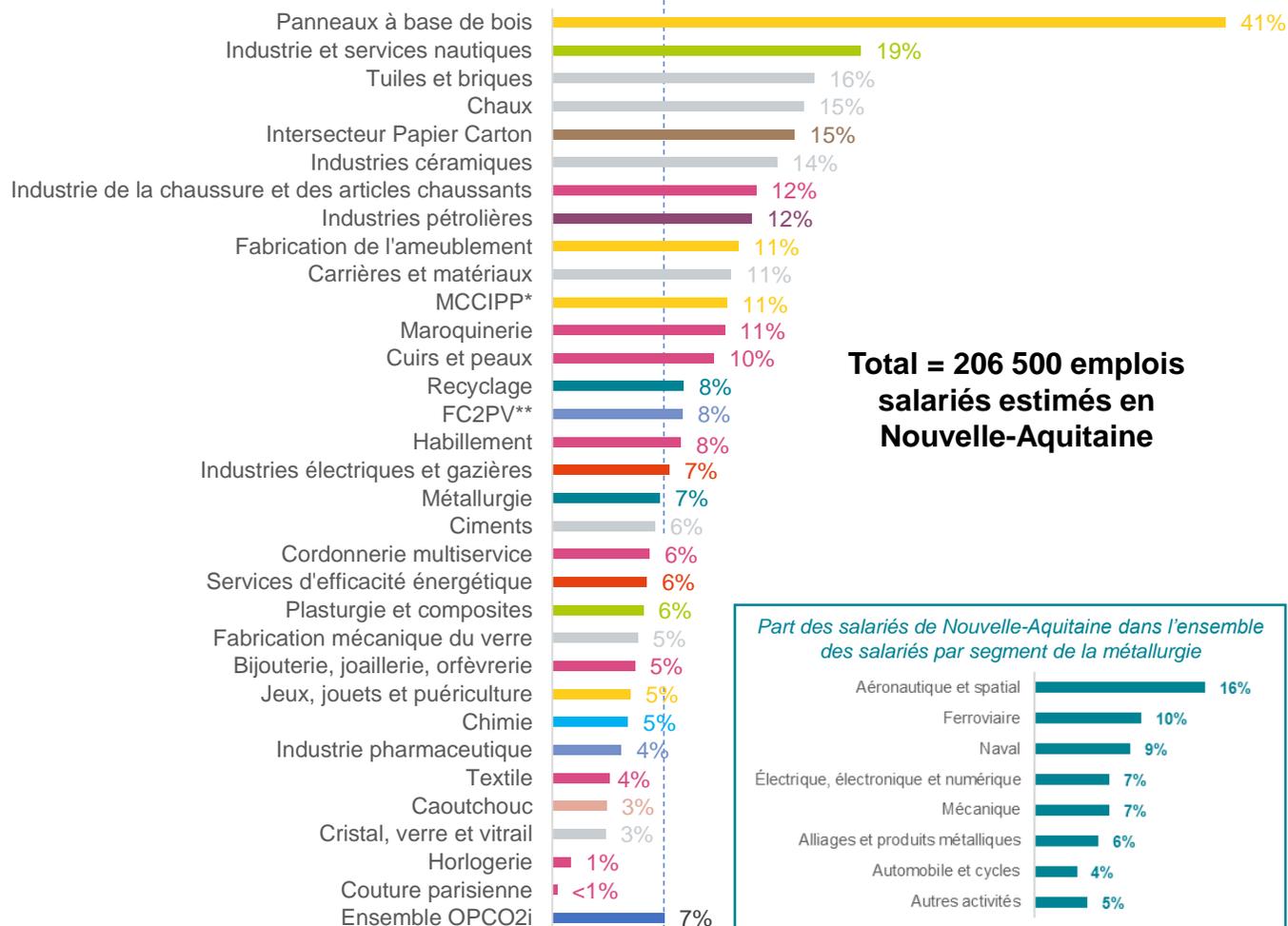
**Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire



16 branches professionnelles de l'interindustrie sur-représentées en Nouvelle-Aquitaine par rapport au niveau national

Part des salariés de l'interindustrie de Nouvelle-Aquitaine dans l'ensemble des salariés de l'interindustrie de France métropolitaine

Source : données OPCO 2i ; retraitement Katalyse



- Une surreprésentation des activités liées au bois
 - La branche des **Panneaux à base de bois** est surreprésentée en Nouvelle-Aquitaine : la région concentre 41 % des salariés de la branche en France métropolitaine.
 - De même, les branches **Fabrication de l'ameublement** et **MCCIPP*** qui concentrent chacun 11% des salariés nationaux.
- La branche des **industries et services nautiques** en Nouvelle-Aquitaine concentre 19 % des effectifs salariés nationaux
- Surreprésentation également des activités « **matériaux pour la construction et l'industrie, Verre** », et notamment des branches :
 - Tuiles et briques
 - Chaux
 - Industries céramiques
 - Carrières et matériaux

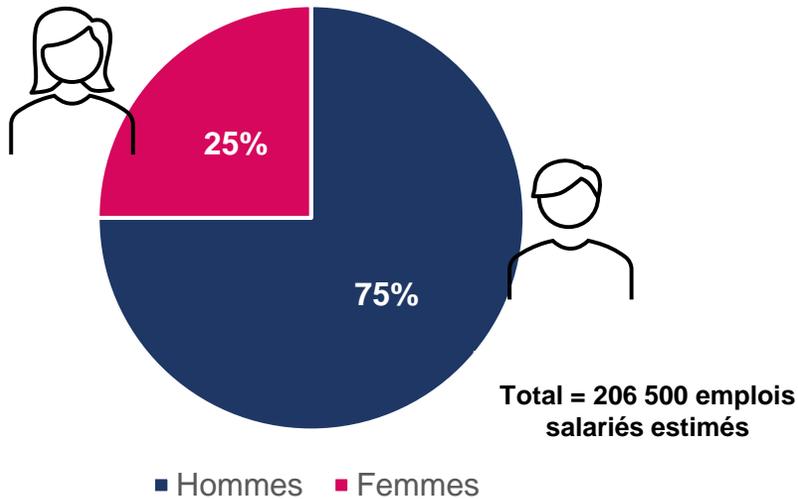
* Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes
 ** Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire



Caractéristiques socio-démographiques des salariés

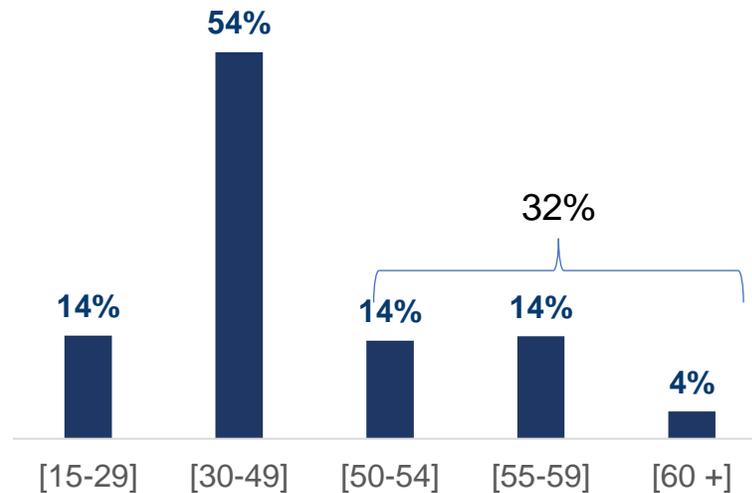
Répartition des emplois de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine par sexe

Sources : données INSEE DSN 2019 ; retraitements Katalyse



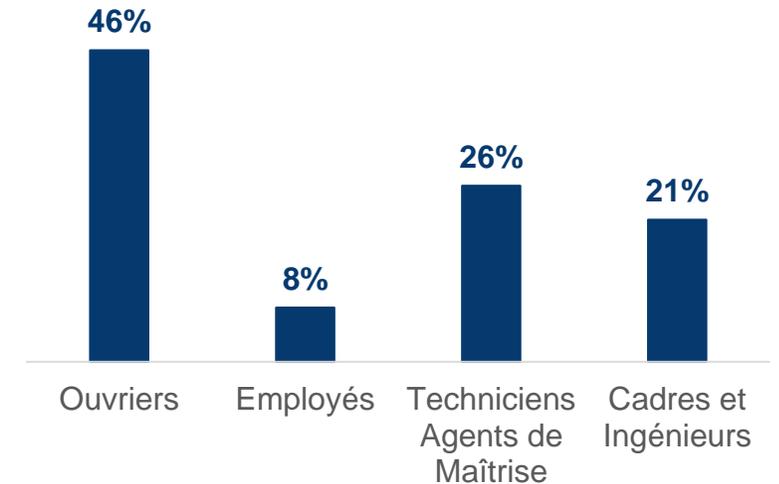
Répartition des emplois de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine par tranches d'âge

Sources : données INSEE DSN 2019 ; retraitements Katalyse



Répartition des emplois de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine par catégories socioprofessionnelles

Sources : données INSEE DSN 2019 ; retraitements Katalyse



- Les salariés de l'interindustrie sont au $\frac{3}{4}$ des hommes en Nouvelle-Aquitaine, un taux légèrement supérieur à la moyenne nationale (71% d'hommes)

- La pyramide des âges des salariés est déséquilibrée ; d'où un enjeu de renouvellement des salariés

- La part d'ouvriers dans l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine est nettement supérieure à la moyenne nationale, elle s'élève à 46% (contre 38% à l'échelle nationale).

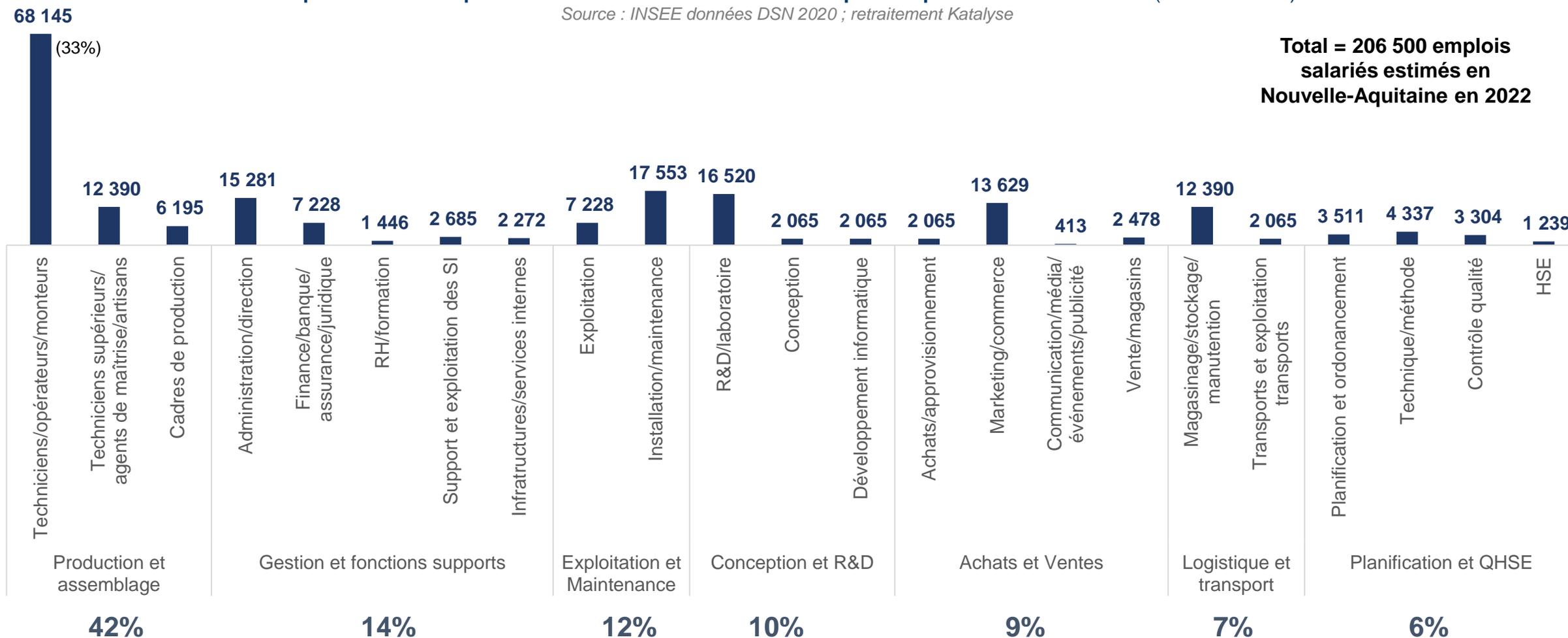


Les métiers des salariés de l'interindustrie de la Nouvelle-Aquitaine en 2022

Répartition des emplois de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine par familles de métiers (niveaux 1 et 2)

Source : INSEE données DSN 2020 ; retraitement Katalyse

Total = 206 500 emplois salariés estimés en Nouvelle-Aquitaine en 2022



Les principaux enjeux auxquels l'interindustrie régionale doit faire face



- Les entreprises de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine font état de **fortes difficultés de recrutement**, avec 3 éléments explicatifs majeurs :
 - **Manque de main d'œuvre disponible** : faible taux de chômage, enjeu de l'attractivité des métiers de l'industrie, raréfaction des filières de formation industrielles (initiale et continue)
 - **Inadéquation géographique** : effectifs formés insuffisants localement pour répondre aux besoins, problème d'attractivité des espaces ruraux
 - **Lien emploi-formation** (plutôt pour les métiers nécessitant un bon niveau d'expérience ou de qualification) : décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi ; le temps de formation aux métiers qualifiés est long et nécessite une forte anticipation



- Des tensions qui peuvent être **accentuées pour certaines entreprises et certains territoires** :
 - Les **territoires plus ruraux** de la Nouvelle-Aquitaine : territoires les plus marqués par les baisses du nombre d'actifs et par ailleurs des territoires qui souffrent plus des problématiques d'attractivité
 - Les **petites entreprises** : politique RH moins structurée, des avantages souvent moindres....
 - **Certaines branches** qui souffrent d'un déficit d'image (industries céramiques, métallurgie...)



- Des tendances de marché clients favorables et des entreprises de l'interindustrie plutôt optimistes quant à l'évolution de l'activité → une **évolution stable voire à la hausse des effectifs**
 - NB : Nécessaire prudence quant à l'évolution de l'activité et des effectifs du fait d'un climat géopolitique instable qui pèse sur les marchés, le coût des matières premières et le coût de l'énergie
 - La pénurie de main d'œuvre disponible sur le territoire pèse également sur le développement des entreprises régionales
 - Une perspective de hausse des effectifs, dans un contexte de diminution de la population active et de renouvellement important des salariés, qui va accentuer les tensions sur les recrutements.



- Une nécessaire **adaptation des compétences** aux évolutions métiers, en réponse aux priorités stratégiques des entreprises :
 - Accroissement de la performance dans l'outil de production (qui se traduit par des investissements dans l'outil de production)
 - Innovation, conception de nouveaux produits et services ;
 - Diversification de l'approvisionnement ;
 - Intégration des problématiques de développement durable dans le process de production comme dans les produits proposés

02

Besoins en recrutement

- 1. Besoins en recrutement à court terme et principaux motifs de tension**
2. Besoins en nouveaux entrants à horizon 2028

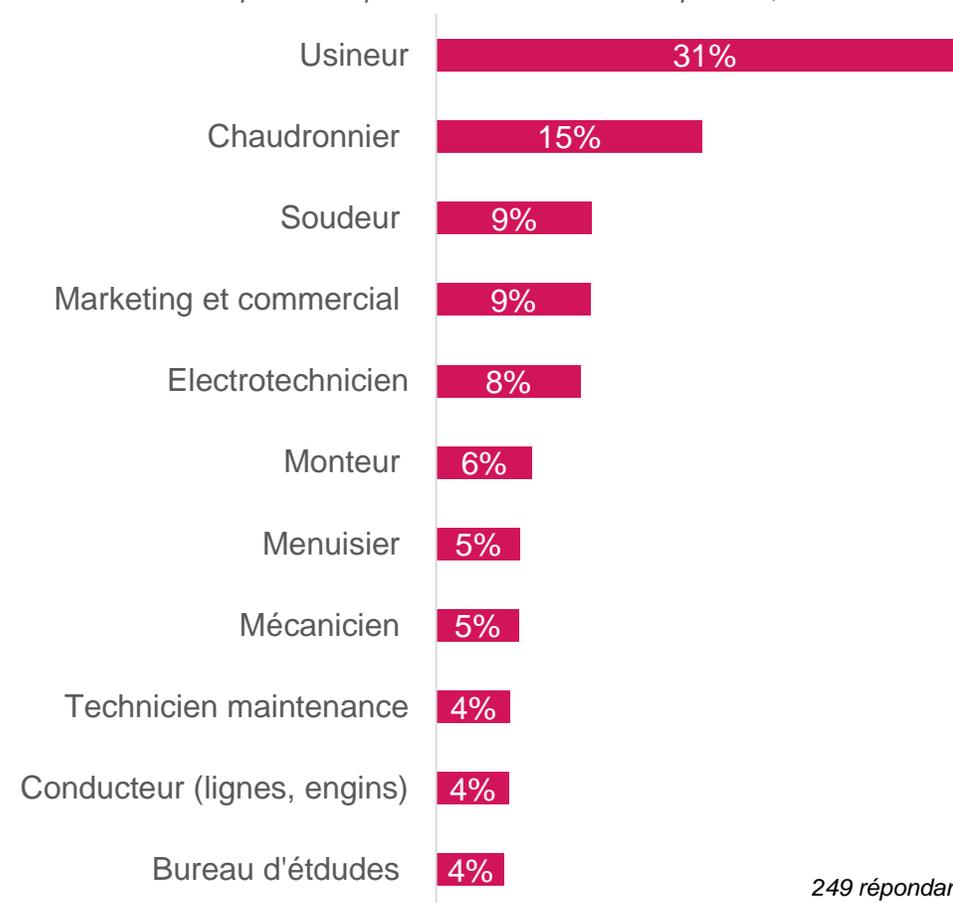
Les métiers sur lesquels portent les recrutements en 2023

Les métiers les plus recherchés par l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine en 2023

- La quasi-totalité des besoins exprimés concernent les **métiers cœurs l'interindustrie et notamment les métiers de production** ; toutefois 9% des recrutements prévus en 2023 sont ciblés sur les métiers du marketing et commercial.
- **Une forte concentration** des besoins de recrutements en 2023 vers des métiers « traditionnels » de l'industrie avec un triptyque « **usineur, chaudronnier et soudeur** » très recherché.
 - Il s'agit essentiellement de métiers particulièrement présents dans la branche de la métallurgie (qui représente plus de la moitié des effectifs de l'interindustrie)
- Plusieurs **métiers plutôt liés à la maintenance ont également été fortement cités** : électrotechnicien, mécanicien, technicien de maintenance ; ces métiers sont transverses à l'interindustrie et donc particulièrement recherchés.
- A noter **quelques métiers plus spécifiques** qui représentent une forte part des besoins en recrutement :
 - Menuisier : ils représentent 5% des métiers recherchés ; leur présence est notamment recherchée dans les industries liées au bois particulièrement présente en Nouvelle-Aquitaine (ameublement, panneau à base de bois, mais également nautisme qui nécessite des menuisiers pour les aménagements intérieurs)
 - Monteur : 6% des métiers recherchés

Quels sont les métiers sur lesquels vous envisagez de réaliser des recrutements en 2023 ?

Source : données enquête entreprise OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine ; retraitements Katalyse



249 répondants



Les principales causes de tension : perception des entreprises

Inadaptation quantitative et qualitative des formations initiales industriels en Nouvelle-Aquitaine

Quelles sont selon vous les principales causes des difficultés de recrutement pour votre établissement ?

Source : données enquête entreprise OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine ; retraitements Katalyse



Autres motifs (moins cités) :

Les conditions de travail du secteur

La concurrence d'autres secteurs d'activité recrutant les mêmes profils

Les conditions d'accueil du territoire (services, logements, transport...)

Le manque d'attractivité de votre activité / entreprise

- Le **manque de formation initiale** adaptée sur le territoire apparaît pour les industriels comme la principale cause de difficultés de recrutement. Et en effet l'analyse de l'adéquation entre l'offre et les besoins de formation fait apparaître que les métiers d'usineurs, chaudronnier et soudeurs (principaux métiers recherchés en 2023) sont également ceux pour lesquels l'inadéquation est forte entre les besoins des industriels et le nombre de formés entrant sur le marché du travail.
- Les secondes causes exprimées sont le **manque d'actifs disponibles sur le territoire** (en effet plusieurs zones d'emplois ont des taux de chômage inférieur à 5%) et le **défaut d'orientation** vers les formations techniques (élément qui accentue la perception de manque de formation initiale)
- Enfin 3ème cause identifiée : le **manque d'attractivité du territoire** pour des salariés non locaux ; cette cause est particulièrement vérifiée pour les métiers qualifiés.

221 répondants



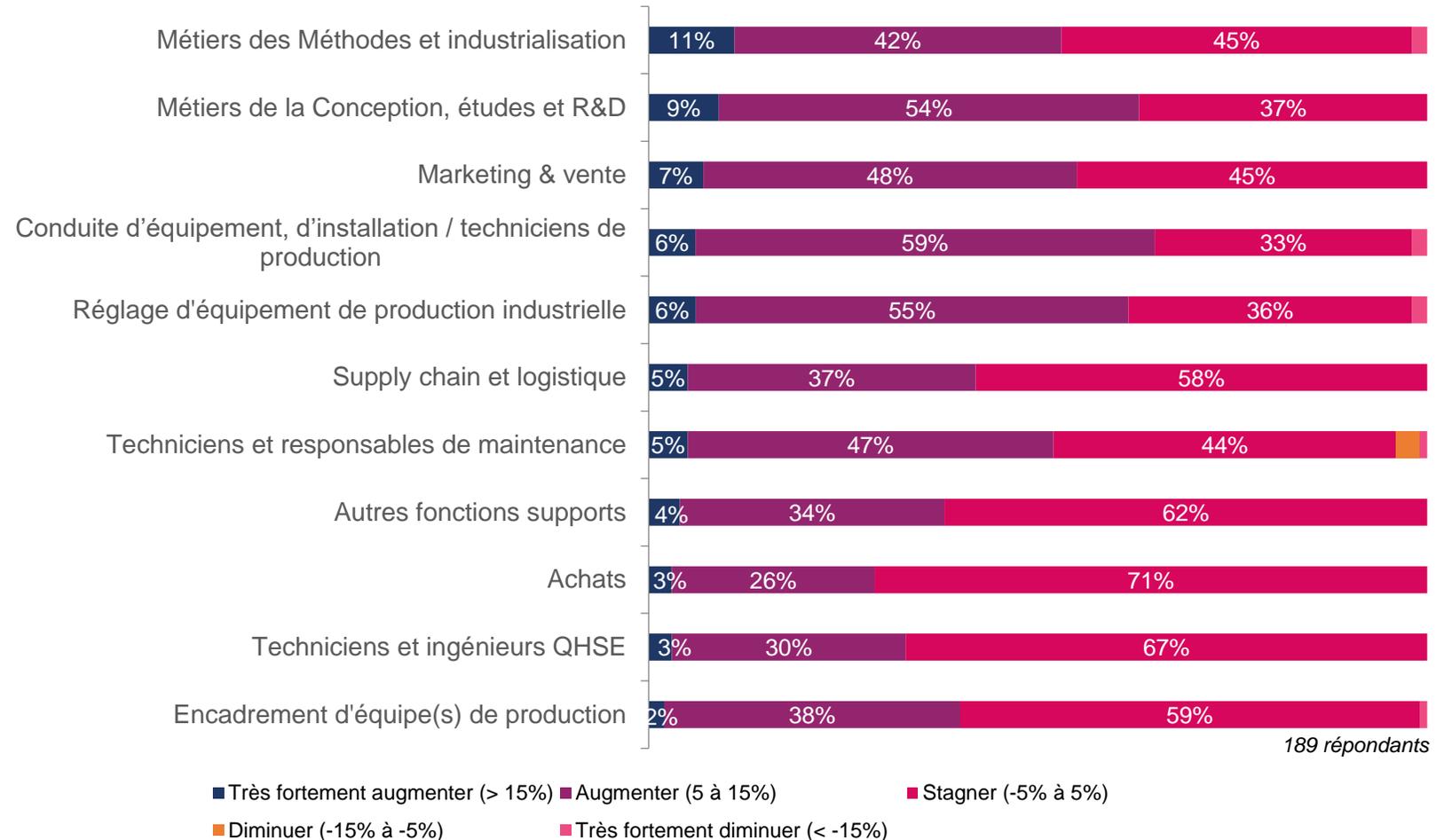
Les familles de métiers sur lesquelles les industries envisagent de recrutement à 3-5 ans

Évolution des besoins principalement vers des métiers industriels

- Les industriels restent plutôt optimistes quant à l'évolution des effectifs, avec une large majorité envisageant une stagnation ou une hausse des effectifs.
- Parmi les familles de métiers connaissant le plus des hausses d'effectifs :
 - Méthodes et industrialisation (pour faire évoluer les équipements, proposer des petites séries, intégrer plus de matériaux recyclés, optimiser les process...)
 - Conception, études et R&D (avec des enjeux forts d'innovation produits / services / process, l'utilisation de nouveaux matériaux...)
 - Métiers de la production et notamment la conduite d'équipement et les réglageurs

Quelles sont les familles de métiers sur lesquelles les effectifs de votre établissement vont évoluer à 3-5 ans ?

Source : données enquête entreprise OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine ; retraitements Katalyse



02

Besoins en recrutement

1. Besoins en recrutement à court terme et principaux motifs de tension
- 2. Besoins en nouveaux entrants à horizon 2028**

Note méthodologique

Estimation des besoins de nouveaux entrants dans l'interindustrie régionale à 2026 et 2028



- Périmètre d'analyse : 206 500 effectifs salariés dans l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine en 2022 (source : ⁽²⁾Étude Panorama de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine)

1 Évolution des effectifs salariés dans l'interindustrie régionale [2022-2026] et [2026-2028] calculé à partir du :

- TCAM⁽³⁾ de la production par activités⁽⁴⁾ entre 2022-26 et 2026-28 (source : Oxford Economics)
- TCAM⁽³⁾ des gains de productivité : hypothèse gains de productivité 0% /an sur la période (source : France Stratégie)
- Modélisation de la répartition des effectifs salariés par familles de métiers en 2026 et en 2028 à partir de l'outil Impactt RH Katalyse
 - Hypothèse d'une légère évolution quant à la répartition des effectifs par famille de métiers en 2028 par rapport à 2022 (-2 points dans les métiers de production à 2028) (source : Étude Panorama⁽²⁾)

2 Nombre de départs anticipés dans l'interindustrie régionale à 2026 et 2028

- Estimation des départs potentiels à la retraite à 2026 et à 2028 (source : données INSEE DSN 2020)
 - Hypothèse : départ potentiel à partir de 63 ans
 - Nombre de départs anticipés à la retraite à 2026 : salariés de l'interindustrie âgés de 58 ans et plus en 2020
 - Nombre de départs anticipés à la retraite entre 2026 et 2028 : salariés de l'interindustrie âgés de 56 et 57 ans en 2020
- Estimation des mouvements de main d'œuvre (hors départs à la retraite)
 - Hypothèse : 1,1% /an (source : DARES, périmètre interindustriel, échelle nationale)



⁽¹⁾L'estimation des besoins de nouveaux entrants ne correspond pas aux besoins de recrutement totaux des entreprises de l'interindustrie régionale car elle ne tient pas compte des recrutements liés aux départs de salariés pour d'autres entreprises de l'interindustrie régionale

TCAM⁽³⁾ : taux de croissance annuel moyen | ⁽⁴⁾catégories d'analyse retenues dans l'étude Panorama de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

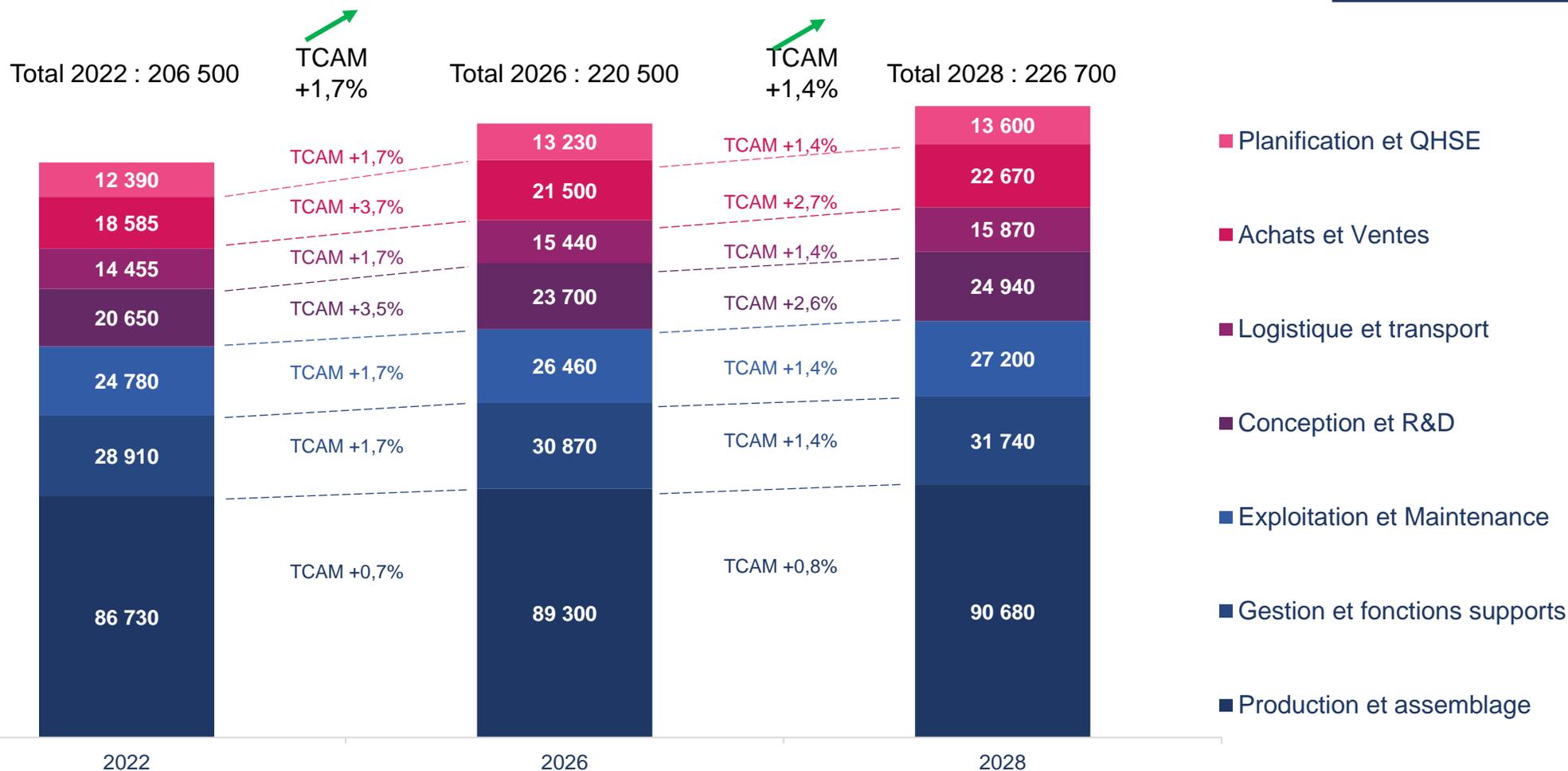
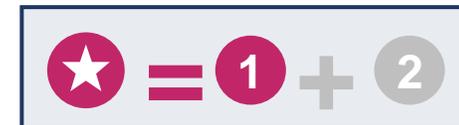


Évolution des effectifs salariés dans l'interindustrie régionale à 2026 et 2028

Estimation d'une hausse de 20 200 emplois salariés entre 2022 et 2028 sur le territoire

Évolution des effectifs de l'interindustrie à horizon 2026 et 2028 au total et par familles de métiers (niveau 1)

Sources : Panorama Interindustrie Nouvelle-Aquitaine (données 2022), estimations Katalyse de l'évolution à 2026 et 2028 (prévisions Oxford Economics (croissance de la production par activités) et France Stratégie (gains de productivités nuls) ; modélisation par familles de métiers Impactt RH Katalyse)

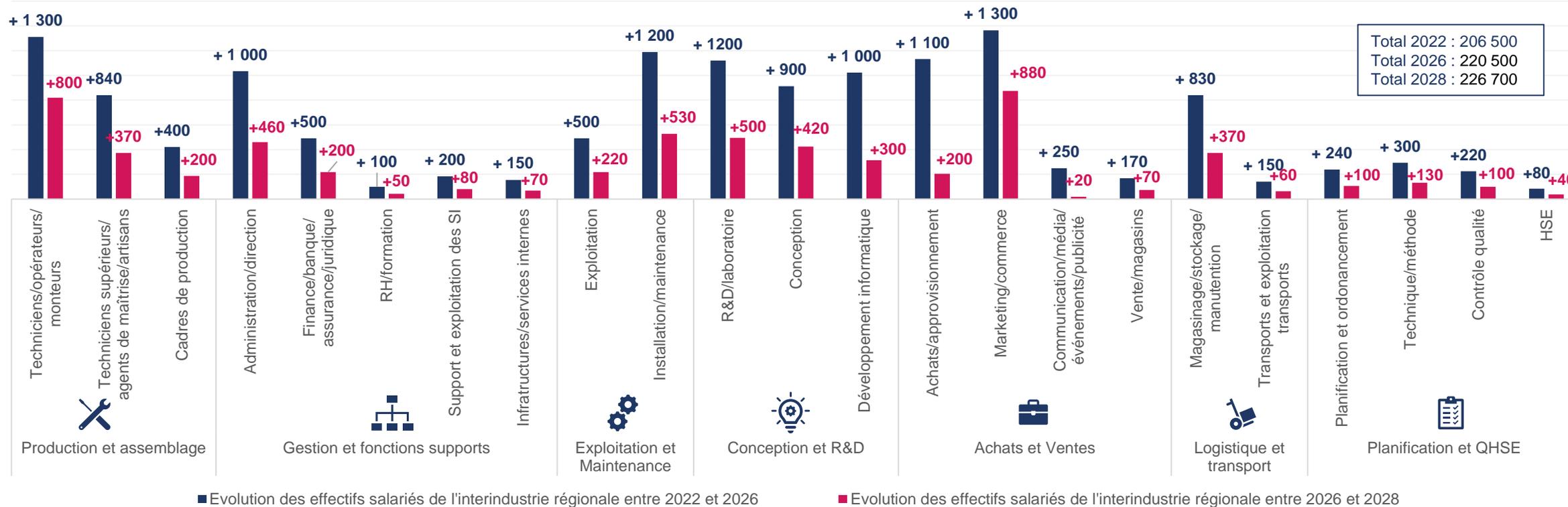


Évolution des effectifs salariés dans l'interindustrie régionale à 2026 et 2028

Accroissement des effectifs salariés pour toutes les familles de métiers sur la période

Évolution des effectifs de l'interindustrie à horizon 2026 et 2028 par familles de métiers (niveau 2)

Sources : Panorama Interindustrie Nouvelle-Aquitaine (données 2022), estimations Katalyse de l'évolution à 2026 et 2028 (prévisions Oxford Economics (croissance de la production par activités) et France Stratégie (gains de productivités nuls) ; modélisation par familles de métiers Impackt RH Katalyse)



Total 2022 : 206 500
Total 2026 : 220 500
Total 2028 : 226 700

Note de lecture : augmentation du nombre de techniciens / opérateurs / monteurs de près de 1 300 personnes dans l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine entre 2022 et 2026



Besoins de nouveaux entrants dans l'interindustrie régionale à 2026

Besoins de nouveaux entrants particulièrement importants dans la famille Production et assemblage



	Effectif salarié 2022	Effectif salarié 2026	Accroissement emploi 2022-2026	Nombre de départs anticipés dans l'interindustrie régionale à 2026	Besoin de nouveaux entrants dans l'interindustrie régionale à 2026	Besoins annuels moyens de nouveaux entrants dans l'interindustrie régionale entre 2022 et 2026
TOTAL	206 500	220 500	14 000	11 100	25 100	~ 6 300
Production et Assemblage	86 730	89 300	2 570	4 610	7 180	~ 1 800
Exploitation et Maintenance	24 780	26 460	1 680	1 280	2 960	~ 750
Gestion et Fonctions supports	28 910	30 870	1 960	1 630	3 590	~ 900
Conception et R&D	20 650	23 700	3 060	1 090	4 150	~ 1 000
Logistique et Transport	14 455	15 440	980	790	1 770	~ 450
Achats et Ventes	18 585	21 500	2 910	1 000	3 910	~ 1 000
Planification et QHSE	12 390	13 230	840	700	1 540	~ 400

Sources : OPCO 2i (données 2022), estimations Katalyse de l'évolution à 2026 et 2028 (prévisions Oxford Economics et France Stratégie; modélisation Impactt RH Katalyse)

- Besoins de nouveaux entrants dans les métiers de la **Production et Assemblage** résultant d'un **nombre important de départs anticipés** dans l'interindustrie régionale entre 2022 et 2026. Près de 800 personnes susceptibles de partir à la retraite sur la période et près de 3 800 départs associés aux mouvements de main d'œuvre (hors départs à la retraite et mobilités intra-sectorielles).
- Besoins également importants de nouveaux entrants dans les métiers de la **Conception et R&D** en Nouvelle-Aquitaine à 2026 ; besoins liés à un **accroissement des effectifs salariés**.



Besoins de nouveaux entrants dans l'interindustrie régionale à 2026

Besoins qui se concentrent plus spécifiquement sur les métiers Techniciens/opérateurs/monteurs

Sources : OPCO 2i (données 2022), estimations
Katalyse de l'évolution à 2026 et 2028 (prévisions
Oxford Economics et France Stratégie; modélisation
Impackt RH Katalyse)

	Effectif salarié 2022	Effectif salarié 2026	1 Accroissement emploi 2022-2026	2 Nombre de départs anticipés dans l'interindustrie régionale à 2026	Besoin de nouveaux entrants dans l'interindustrie régionale à 2026	★ Besoins annuels moyens de nouveaux entrants dans l'interindustrie régionale entre 2022 et 2026
TOTAL	206 500	220 500	14 000	11 100	25 100	~ 6 300
 Techniciens/opérateurs/monteurs	68 140	69 460	1 320	3 610	4 930	~ 1 230
 Techniciens supérieurs/agents de maîtrise/artisans	12 390	13 230	840	670	1 510	~ 380
 Cadres de production	6 200	6 610	410	330	740	~ 190
 Exploitation	7 230	7 720	490	380	870	~ 220
 Installation/maintenance	17 550	18 740	1 190	900	2 090	~ 530
 Administration/direction	15 280	16 310	1 030	850	1 880	~ 470
 Finance/banque/assurance/juridique	7 230	7 720	490	410	900	~ 230
 RH/formation	1 450	1 540	90	90	180	~ 50
 Support et exploitation des SI	2 680	2 870	190	140	330	~ 80
Infrastructures/services internes	2 270	2 430	160	140	300	~ 70
R&D/laboratoire	16 520	17 640	1 120	870	2 000	~ 500
Conception	2 070	2 975	905	110	1 015	~ 250
Développement informatique	2 060	3 085	1 025	110	1 135	~ 280
Magasinage/stockage/manutention	12 390	13 230	840	670	1 510	~ 380
Transports et exploitation transports	2 070	2 210	140	120	260	~ 70
Achats/approvisionnement	2 060	3 200	1 140	110	1 240	~ 310
Marketing/commerce	13 630	14 990	1 360	730	2 090	~ 520
Communication/média/événements/ publicité	410	660	205	20	270	~ 70
Vente/magasins	2 480	2 650	170	140	310	~ 80
Planification et ordonnancement	3 510	3 750	240	200	440	~ 110
Technique/méthode	4 340	4 630	290	240	530	~ 130
Contrôle qualité	3 300	3 530	230	200	430	~ 120
HSE	1 240	1 320	80	60	140	~ 40



Besoins de nouveaux entrants dans l'interindustrie régionale entre 2026 et 2028

Besoins de nouveaux entrants également importants dans la famille Production et assemblage

$$\begin{array}{ccc}
 \star & & 1 & & 2 \\
 \text{Besoins de nouveaux entrants dans} & = & \text{Évolution des effectifs salariés} & + & \text{Nombre de départs anticipés} \\
 \text{l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine} & & \text{dans l'interindustrie régionale} & & \text{dans l'interindustrie régionale} \\
 \text{entre 2026 et 2028} & & \text{[2026-2028]} & & \text{entre 2026 et 2028}
 \end{array}$$

	Effectif salarié 2026	Effectif salarié 2028	1 Accroissement emploi 2026-2028	2 Nombre de départs anticipés dans l'interindustrie régionale entre 2026 et 2028	★ Besoin de nouveaux entrants dans l'interindustrie régionale entre 2026 et 2028	Besoins annuels moyens de nouveaux entrants dans l'interindustrie régionale entre 2026 et 2028
TOTAL	220 500	226 700	6 200	5 780	11 980	~ 5 990
Production et Assemblage	89 300	90 680	1 380	2 350	3 730	~ 1 870
Exploitation et Maintenance	26 460	27 200	750	700	1 450	~ 720
Gestion et Fonctions supports	30 870	31 740	870	800	1 670	~ 840
Conception et R&D	23 700	24 940	1 230	600	1 830	~ 910
Logistique et Transport	15 440	15 870	430	420	850	~ 430
Achats et Ventes	21 500	22 670	1 170	560	1 730	~ 870
Planification et QHSE	13 230	13 600	370	350	720	~ 360

Sources : OPCO 2i (données 2022), estimations Katalyse de l'évolution à 2026 et 2028 (prévisions Oxford Economics et France Stratégie; modélisation Impactt RH Katalyse)

- Besoins de nouveaux entrants dans les métiers de la **Production et Assemblage** résultant d'un **nombre important de départs anticipés** dans l'interindustrie régionale entre 2026 et 2028. Près de 400 personnes susceptibles de partir à la retraite sur la période et près de 2 000 départs associés aux mouvements de main d'œuvre (hors départs à la retraite et mobilités intra-sectorielles).



Besoins de nouveaux entrants dans l'interindustrie régionale entre 2026 et 2028

Besoins qui se concentrent plus spécifiquement sur les métiers Techniciens/opérateurs/monteurs

Sources : OPCO 2i (données 2022), estimations
Katalyse de l'évolution à 2026 et 2028 (prévisions
Oxford Economics et France Stratégie; modélisation
Impackt RH Katalyse)

	Effectif salarié 2026	Effectif salarié 2028	1 Accroissement emploi 2026-2028	2 Nombre de départs anticipés dans l'interindustrie régionale entre 2026 et 2028	Besoin de nouveaux entrants dans l'interindustrie régionale entre 2026 et 2028	★ Besoins annuels moyens de nouveaux entrants dans l'interindustrie régionale entre 2026 et 2028
TOTAL	220 500	226 700	6 200	5 780	11 980	~ 5 990
Techniciens/opérateurs/monteurs	69 460	70 280	820	1 820	2 640	~ 1 320
Techniciens supérieurs/agents de maîtrise/artisans	13 230	13 600	370	360	730	~ 360
Cadres de production	6 610	6 800	190	170	360	~ 180
Exploitation	7 720	7 930	210	200	410	~ 200
Installation/maintenance	18 740	19 270	530	500	1 030	~ 520
Administration/direction	16 310	16 780	470	420	890	~ 450
Finance/banque/assurance/juridique	7 720	7 930	210	200	410	~ 200
RH/formation	1 540	1 590	50	40	90	~ 40
Support et exploitation des SI	2 870	2 950	80	70	150	~ 80
Infrastructures/services internes	2 430	2 490	60	70	130	~ 60
R&D/laboratoire	17 640	18 140	500	450	950	~ 470
Conception	2 975	3 400	425	70	495	~ 250
Développement informatique	3 085	3 400	315	80	395	~ 200
Magasinage/stockage/manutention	13 230	13 600	370	360	730	~ 370
Transports et exploitation transports	2 210	2 270	60	60	120	~ 60
Achats/approvisionnement	3 200	3 400	200	90	290	~ 150
Marketing/commerce	14 990	15 870	880	390	1 270	~ 630
Communication/média/événements/ publicité	660	680	20	20	40	~ 20
Vente/magasins	2 650	2 720	70	60	130	~ 60
Planification et ordonnancement	3 750	3 850	100	90	190	~ 100
Technique/méthode	4 630	4 760	130	120	250	~ 120
Contrôle qualité	3 530	3 630	100	100	200	~ 100
HSE	1 320	1 360	40	40	80	~ 40



03

Besoins en formation

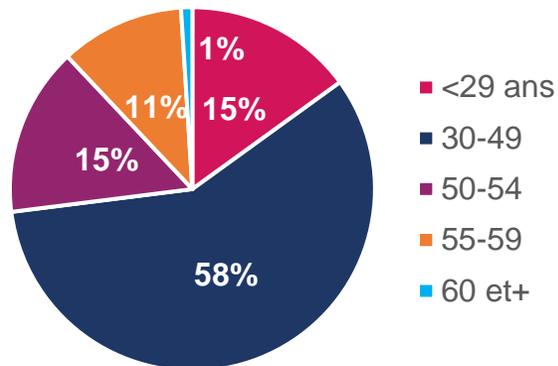
1. **Formation des salariés : analyse des formations financées par OPCO 2i**
2. Thématiques de formation envisagées pour les salariés de l'interindustrie à 5 ans
3. Zoom sur les besoins en compétences liées à la transition écologique
4. Alternance : recours des entreprises de l'interindustrie et localisation des alternants
5. Recours et perception de l'offre de formation existante par les entreprises

Consommation de formation de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

Zoom sur la formation des salariés : 47 600 formations financées par OPCO 2i en 2022

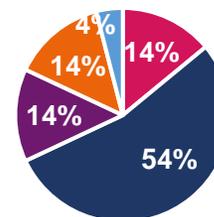
Répartition par âge des formations financées par OPCO 2i pour les entreprises de Nouvelle-Aquitaine en 2022

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



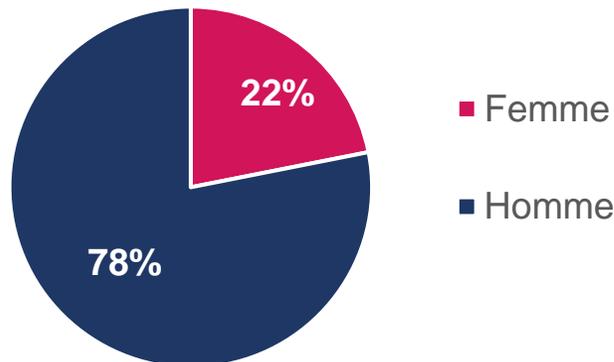
Rappel : Répartition des emplois de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine par tranches d'âge

Sources : données INSEE DSN 2019 ; retraitements Katalyse



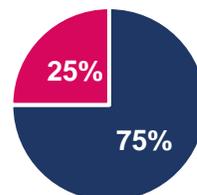
Répartition par genre des formations financées par OPCO 2i pour les entreprises de Nouvelle-Aquitaine en 2022

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



Rappel : Répartition des emplois de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine par sexe

Sources : données INSEE DSN 2019 ; retraitements Katalyse



- Les formations financées par OPCO 2i concernent de manière un peu plus marquée les salariés de **49 ans et moins** (68% des effectifs et 73% des salariés ayant bénéficié d'une formation financée par OPCO 2i) ; dans un contexte de retard de l'âge de la retraite, la formation des 50 ans et plus peut devenir un enjeu important.

- **Les femmes représentent 22%** des effectifs formés en 2022, soit une part équivalente à leur poids dans l'interindustrie (25%).

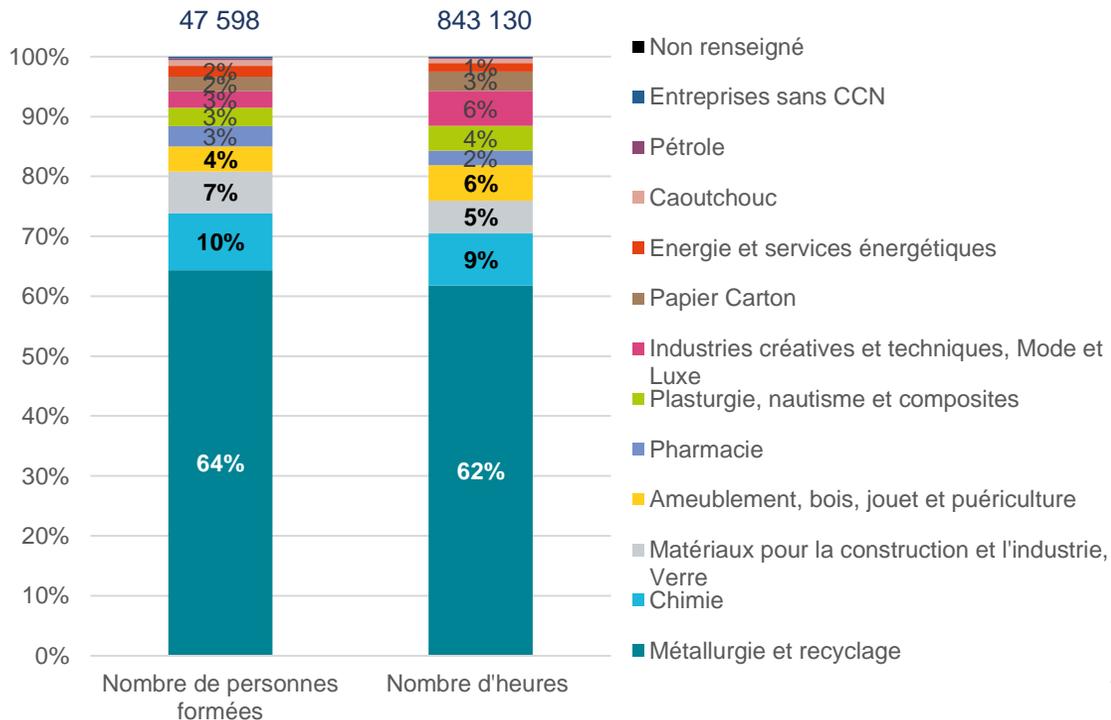


Consommation de formation de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

Zoom sur la formation des salariés : branches des entreprises dont sont issues les salariés formés

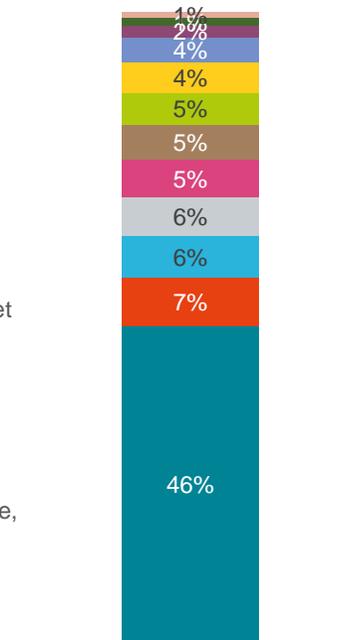
Répartition par regroupement de branches des formations financées par OPCO 2i pour les entreprises de Nouvelle-Aquitaine en 2022

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



Rappel : Répartition des effectifs salariés par regroupement de branches dans l'interindustrie de Nouvelle-Aquitaine en 2022

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



- Au global, la mobilisation de la formation est cohérente avec la répartition des effectifs salariés par branches.
- Avec toutefois une surreprésentation de quelques activités parmi les salariés formés :
 - Une surreprésentation des salariés des branches Métallurgie et recyclage qu'il s'agisse du nombre de personnes formées ou du temps de formation ;
 - Une surreprésentation également (bien que moins marquée) de la branche de la chimie.

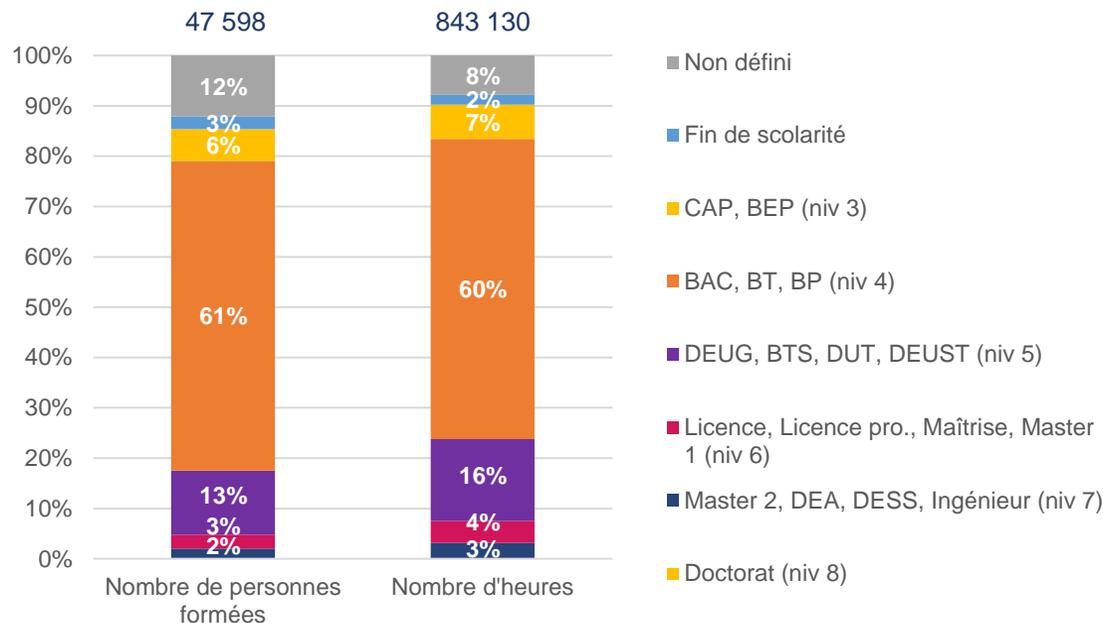


Consommation de formation de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

Zoom sur la formation des salariés : 61 % des personnes formées sont de niveau 4

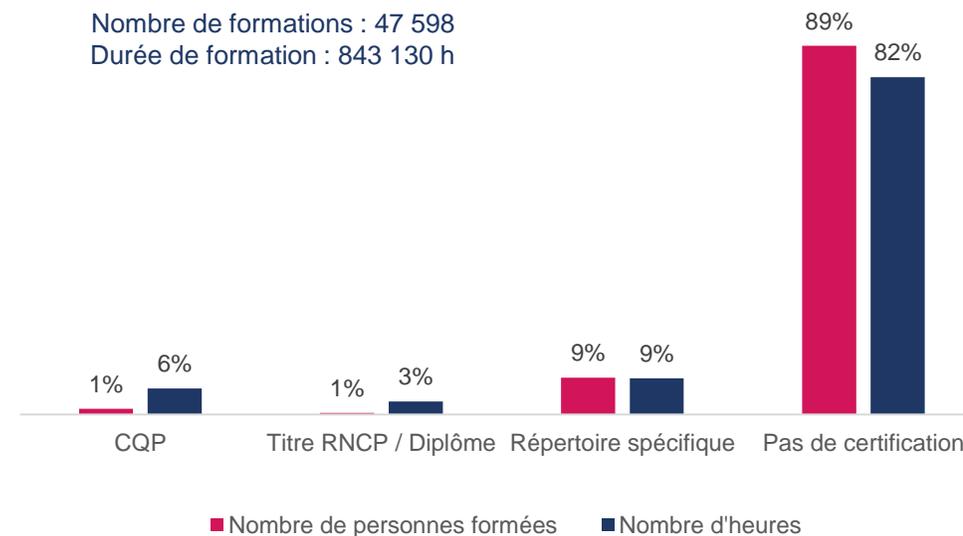
Répartition par niveaux visés des formations financées par OPCO 2i pour les entreprises de Nouvelle-Aquitaine en 2022

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



Répartition par sanctions des formations financées par OPCO 2i pour les entreprises de Nouvelle-Aquitaine en 2022

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



- Des **formations non certifiantes** dans 89% des cas
 - Des formations courtes pour l'essentiel, avec également de nombreuses formations obligatoires
- L'essentiel des formations financées par OPCO 2i correspondent à un niveau 4



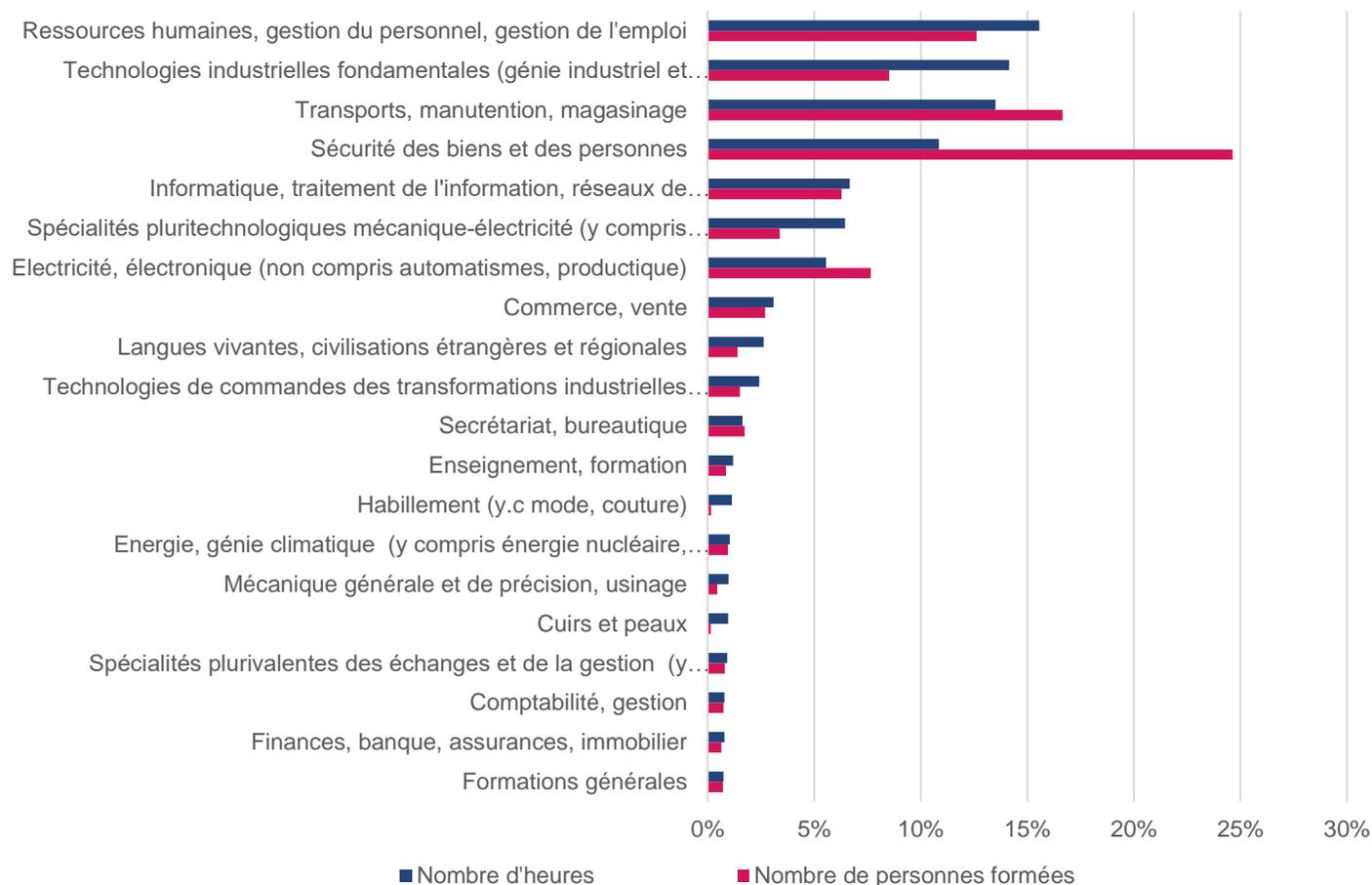
Consommation de formation de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

Zoom sur la formation des salariés : principales thématiques de formation

Répartition par thématiques abordées des formations financées par OPCO 2i pour les entreprises de Nouvelle-Aquitaine en 2022

20 premières thématiques (en nombre d'heures de formation)

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



- **En nombre de formations, la sécurité des biens et des personnes** est la thématique principale de formation des entreprises de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine (25% des formations en 2022 pour 11% du temps de formation).
 - Il s'agit pour partie de formations obligatoires
- En termes de temps, **les temps de formations sont plutôt consacrés à des thématiques hors cœur de l'interindustrie**, avec 3 thématiques représentant chacune plus de 10% des temps de formation :
 - Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi
 - Sécurité des biens et des personnes
 - Transports, manutention, magasinage



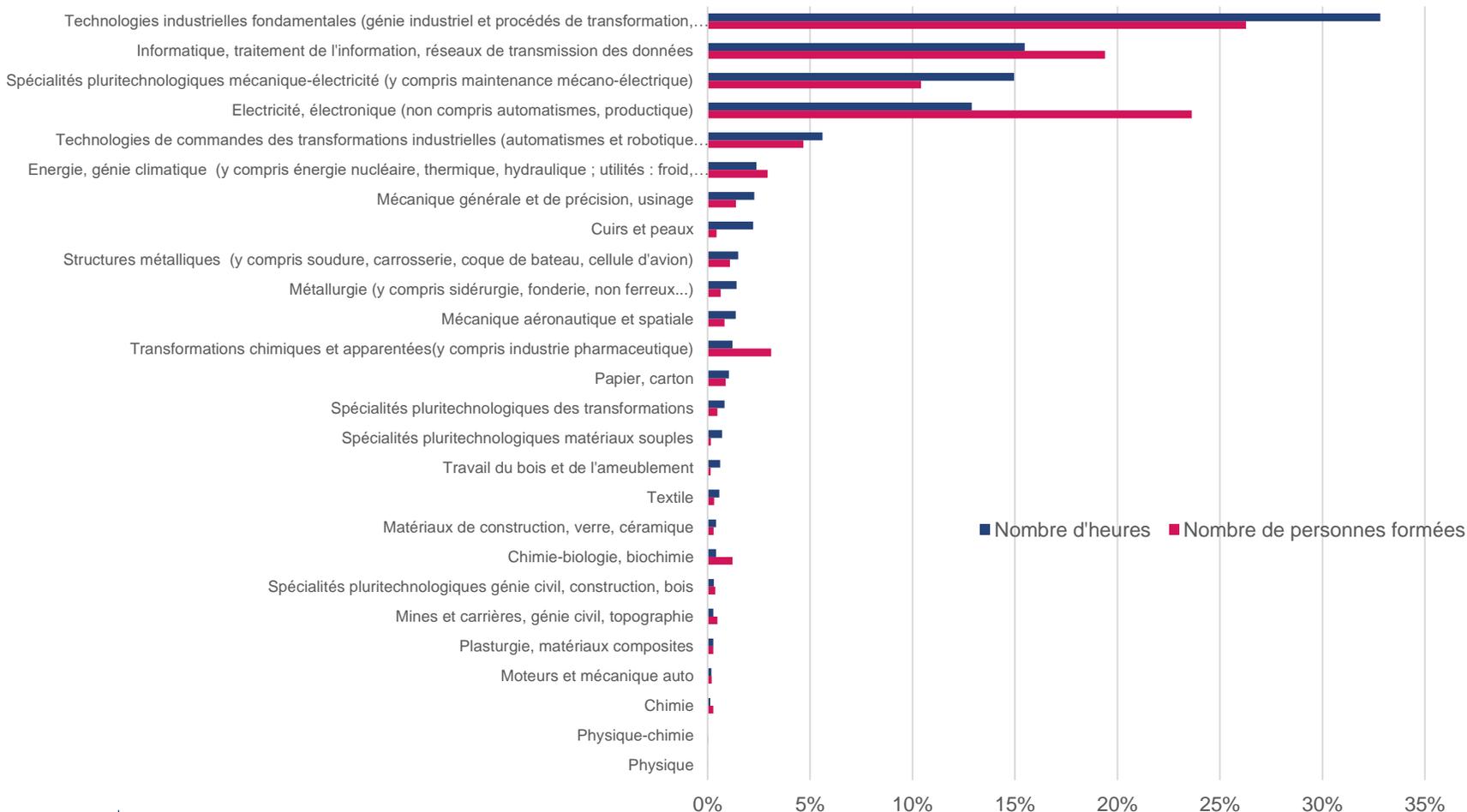
Consommation de formation de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

Zoom sur la formation des salariés : thématiques abordées pour les formations « cœur de l'interindustrie »

Répartition par thématiques abordées des formations financées par OPCO 2i pour les entreprises de Nouvelle-Aquitaine en 2022

Zoom sur les formations « cœur de métier »

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



- Les formations sur les thématiques « cœurs de métiers » de l'interindustrie (identifiées dans le graphique ci-contre) représentent **32% des formations financées et 43% des temps de formation** totaux en 2022 pour la formation des salariés.
- Les thématiques de formation « cœurs de métiers » les plus mobilisées concernent des **formations transverses à l'interindustrie** (spécialités pluritechnologiques mécanique-électricité, technologies industrielles fondamentales)
- On retrouve également des thématiques répondant aux **enjeux transverses de l'interindustrie** (notamment nouveaux équipements numériques) :
 - Information, traitement de l'information, réseaux
 - Électricité, électronique
 - Technologie de commande des transformations industrielles (automatismes et robotique industriels, informatique industrielle)

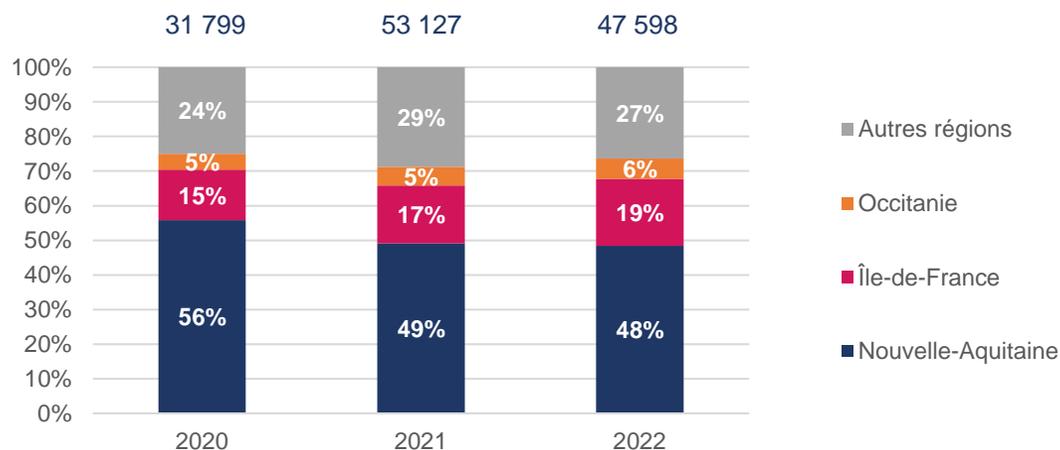
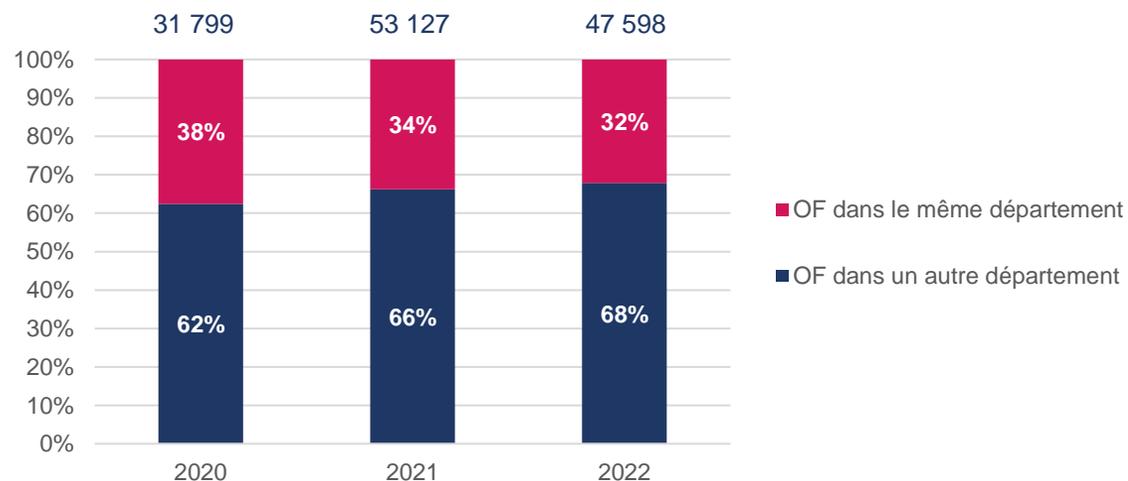


Consommation de formation de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

Zoom sur la formation des salariés : Une majorité de formations réalisées en Nouvelle-Aquitaine

Répartition des formations financées par OPCO 2i pour les entreprises de Nouvelle-Aquitaine en 2022 selon la localisation de leur organisme de formation

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



- *NB. : Les données exploitées ici correspondent aux localisations des organismes de formation enregistrés dans le dossier OPCO 2i ; il s'agit parfois de la localisation du siège administratif des organismes de formation.*
- Des entreprises qui recherchent des organismes de formation selon les compétences visées et ce même si l'organisme de formation est localisé en dehors du département ; à noter toutefois que certains organismes disposent de plusieurs localisations, voire proposent des formations délocalisées.
- Moins de la moitié des formations sont suivies par un organisme de formation localisée en Nouvelle-Aquitaine en 2022.
- On note d'ailleurs une augmentation de la part des formations suivies en Ile-de-France, à 19% en 2022 contre 15% en 2020.



Consommation de formation de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

Zoom sur la formation des salariés : une diversité de thématiques de formation réalisées hors région

Répartition des formations financées par OPCO 2i pour les entreprises de Nouvelle-Aquitaine en 2022 dont l'organisme de formation est en dehors de la région par thématiques abordées

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



Parmi les formations réalisées hors Nouvelle-Aquitaine se retrouve une grande diversité de thématiques.

- Des formations qui concernent en partie des **fonctions supports ou compétences transverses** ; ainsi près de 80 % des formations réalisées par des salariés de l'interindustrie de Nouvelle-Aquitaine sur la thématique « développement des capacités mentales, apprentissage de base » ont été pratiquées par des organismes hors région.
- En dehors de ces formations transverses, un certain nombre de formations réalisées par des organismes hors région concernent **des cœurs de métier**, avec notamment les thématiques suivantes pour lesquelles plus de 80% des stagiaires ont réalisé leur formation hors région :
 - Papier, carton (99% réalisé hors de la région)
 - Mines et carrières, génie civil, topographie
 - Energie, génie climatique (y compris énergie nucléaire, thermique, hydraulique ; utilités : froid, climatisation, chauffage)



03

Besoins en formations

1. Formation des salariés : analyse des formations financées par OPCO 2i
2. **Thématiques de formation envisagées pour les salariés de l'interindustrie à 5 ans**
3. Zoom sur les besoins en compétences liées à la transition écologique
4. Alternance : recours des entreprises de l'interindustrie et localisation des alternants
5. Recours et perception de l'offre de formation existante par les entreprises

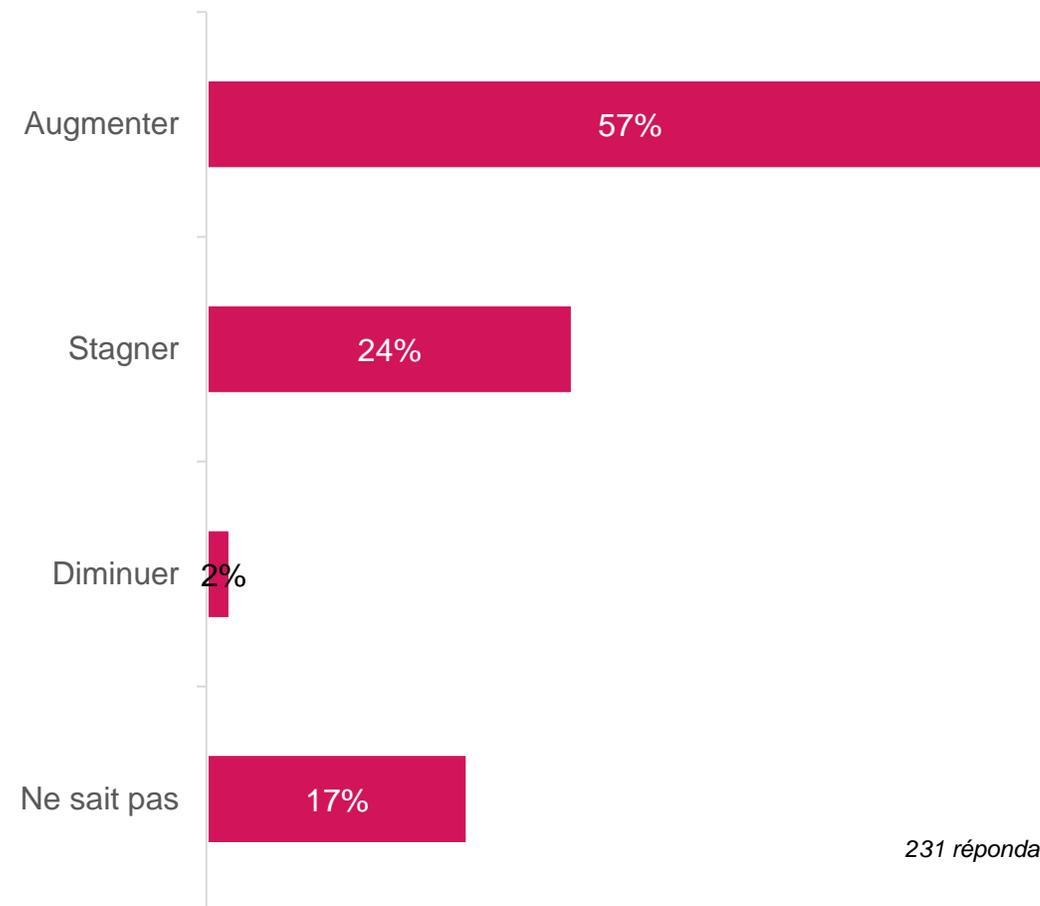
Évolution envisagée du budget consacré à la formation

Dans les 5 prochaines années, le budget consacré à la formation de vos salariés va :

Dans les 5 prochaines années, le budget consacré à la formation de vos salariés va :

Source : données enquête entreprise OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine ; retraitement Katalyse

- Face aux enjeux auxquels l'interindustrie doit répondre, **la formation constitue un investissement essentiel pour les entreprises** ; elles sont 57% à envisager d'augmenter leur budget consacré à la formation.



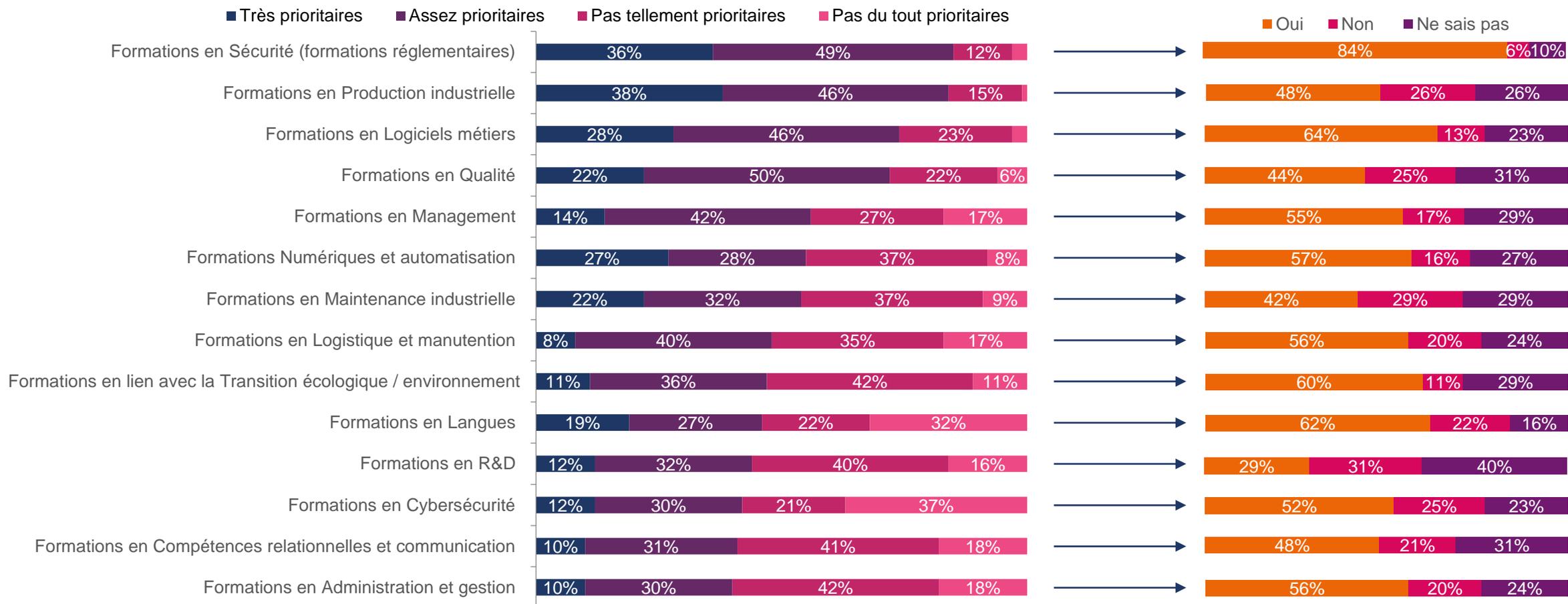
231 répondants



Les thématiques de formation prioritaires pour les 5 prochaines années (1/2)

Quelles sont les thématiques de formation prioritaires pour vos salariés à 5 ans ?

Source : données enquête entreprise OPCA 2i Nouvelle-Aquitaine ; retraitement Katalyse



206 répondants



Les thématiques de formation prioritaires pour les 5 prochaines années

Parmi les formations les plus envisagées pour les salariés dans les 5 prochaines années, **9 thématiques sont identifiées comme prioritaires par plus de 50% des entreprises de l'interindustrie** :

- Des formations concernant des **activités « classiques »**, qui correspondent au cœur des activités industrielles mais nécessitant une évolution des compétences :
 - Formations en production industrielle
 - Formations en sécurité (réglementaires)
 - Formations en maintenance industrielle
- Des **formations en lien avec la transition numérique**, qui impacte fortement l'ensemble des métiers :
 - Formations en logiciels métiers
 - Formations numériques et automatisation
- Des **formations plus transverses** pour accompagner les évolutions et mutations :
 - Formations en qualité
 - Formations en management

Pour ces formations **près de la moitié des entreprises envisagent de recourir à de la formation externe** pour former leurs salariés (avec une part plus forte de recours à la formation externe pour les formations en lien avec le numérique et au contraire un peu moins de recours pour les formations à la qualité avec souvent des formations qui sont organisées en interne).

A noter que certaines thématiques de formation sont identifiées comme prioritaires par moins de la moitié des entreprises alors qu'elles répondent à un enjeu majeur pour l'industrie ; il s'agit notamment des formations en cybersécurité et des formations en lien avec la transition écologique / environnementale. Les entreprises sont souvent moins matures sur ces thématiques pour identifier clairement ces sujets comme prioritaires.



03

Besoins en formations

1. Formation des salariés : analyse des formations financées par OPCO 2i
2. Thématiques de formation envisagées pour les salariés de l'interindustrie à 5 ans
3. **Zoom sur les besoins en compétences liées à la transition écologique**
4. Alternance : recours des entreprises de l'interindustrie et localisation des alternants
5. Recours et perception de l'offre de formation existante par les entreprises

Niveau de prise en compte actuel de la transition écologique dans l'interindustrie de Nouvelle-Aquitaine

Prise en compte ponctuelle de la transition écologique dans l'interindustrie

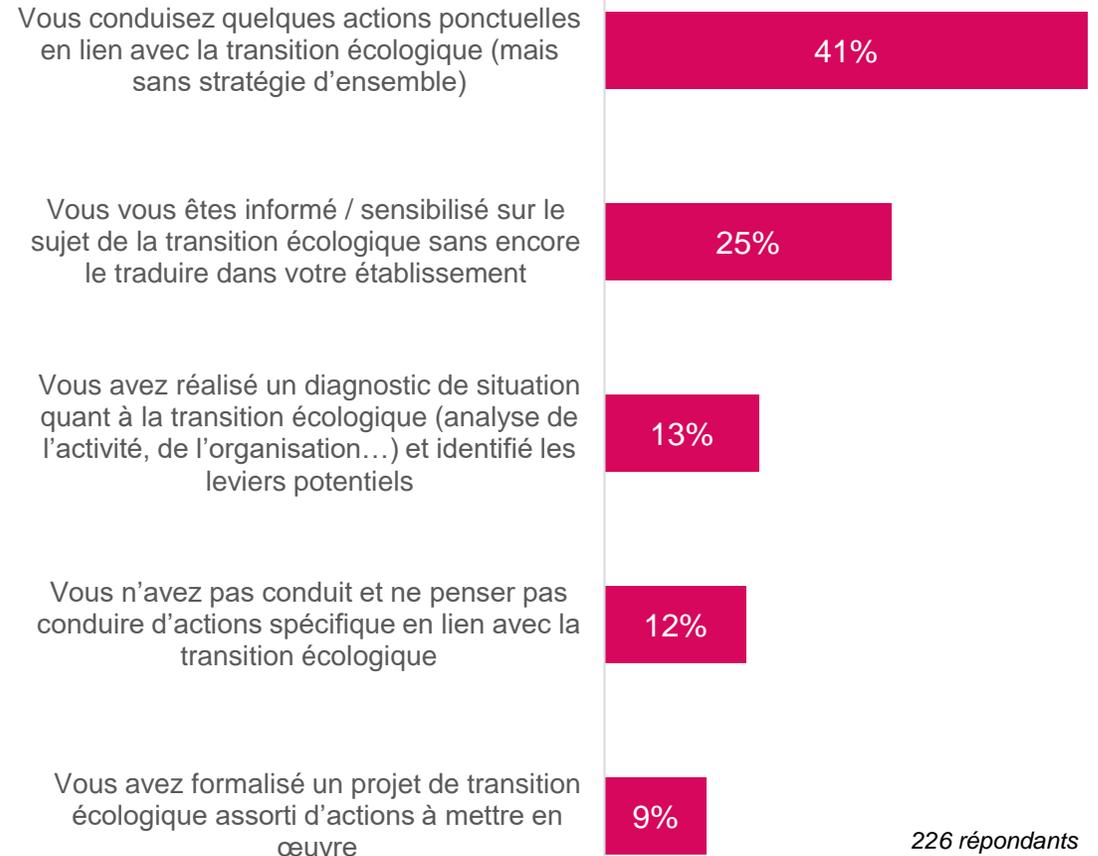
Face à l'enjeu majeur de transition écologique, une attention particulière a été portée à cette thématique dans l'analyse des besoins de formation.

Premier élément important, **les entreprises restent encore peu matures sur le sujet de la transition écologique** ; elles mettent en place des actions ponctuelles notamment en réponse aux évolutions réglementaires ou au prix de l'énergie mais très peu ont une réelle stratégie reposant sur un diagnostic de situation.

- 22% sont relativement avancées sur le sujet
 - 13% ont réalisé un diagnostic de situation et identifié les leviers potentiels
 - 9% ont formalisé un projet de transition
- 41% mettent en place des actions ponctuelles
- 25% sont sensibilisés sans savoir le traduire dans leur activité
- 12% pensent ne pas conduire d'actions en lien avec la transition écologique.

Quel est le niveau de prise en compte de la transition écologique dans votre établissement ?

Source : données enquête entreprise OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine ; retraitement Katalyse



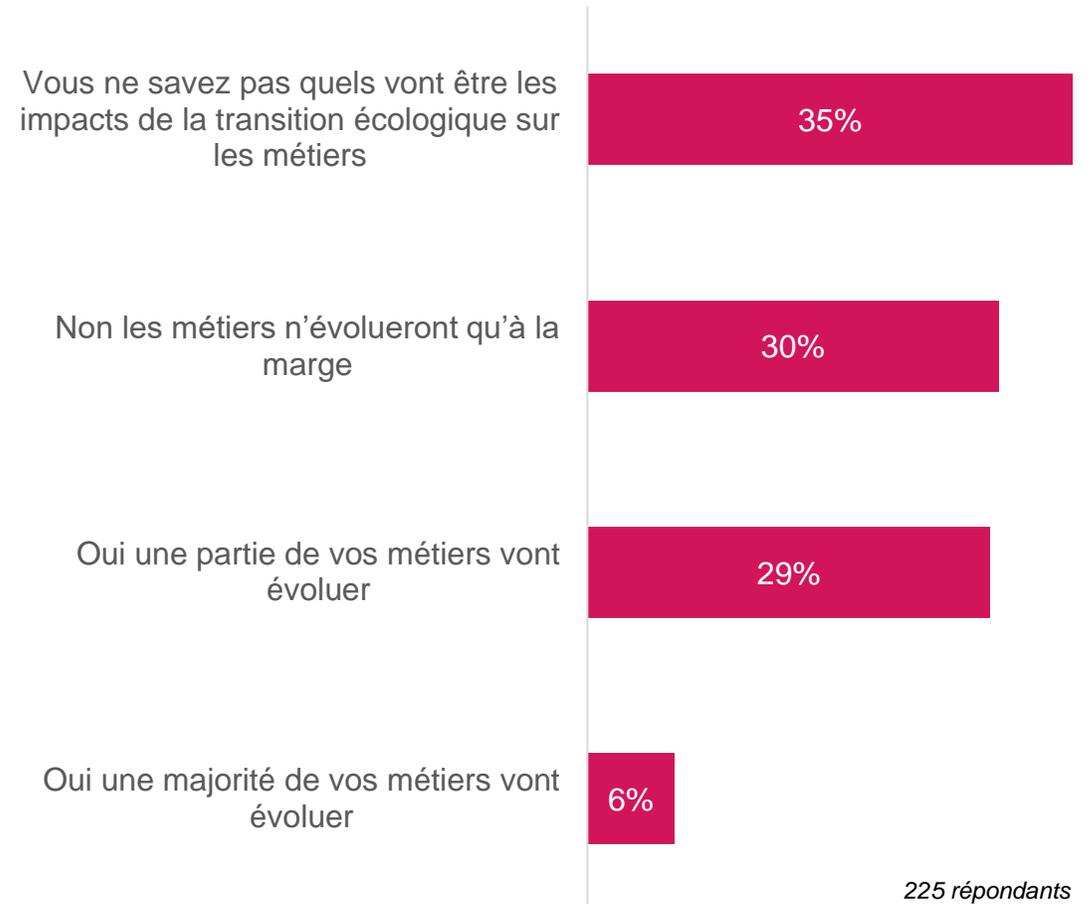
Impact sur les compétences

Une méconnaissance de l'impact de la transition écologique sur les compétences

- **L'impact de la transition écologique sur les métiers est méconnu** pour plus du tiers des entreprises ; sans vision claire de la manière dont la transition écologique va impacter l'activité, les entreprises peinent à se prononcer sur les impacts en compétences et donc anticipent peu les besoins en formation.
- A noter que **pour 30% des entreprises, les métiers n'évolueront qu'à la marge** (ne générant de fait pas de besoins de formation)
- Au contraire **pour 35% une partie voire une majorité des métiers vont évoluer.**

Dans les 5 ans à venir, considérez-vous que la transition écologique va faire évoluer vos besoins en compétences ?

Source : données enquête entreprise OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine ; retraitement Katalyse



Les compétences à développer en réponse à la transition écologique

Méthode d'identification des compétences

- Dans les pages suivantes sont identifiés par famille de métiers les besoins en compétences liés à la transition écologique (identification de compétences réalisées sur la base de l'étude « impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie » réalisée pour l'observatoire Compétences Industries en 2022)
- Pour chacune de ces compétences nous avons demandé aux industriels de Nouvelle-Aquitaine si
 - Cette compétence était à développer dans les prochaines années dans l'entreprise
 - Si cette compétence générerait un besoin de formation
- A noter que le total des répondants est parfois inférieur au nombre de répondants, certaines entreprises n'étant pas concernées par toutes les familles de métiers.



Les compétences à développer en réponses à la transition écologique

Synthèse des principales compétences* à développer dans l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine



Conception et R&D

- Maîtrise de l'écoconception pour réduire l'impact environnemental de produits
- Connaissance des enjeux environnementaux et réglementaires associés à la conception
- Maîtrise des outils numériques pour optimiser la conception des produits et process et réduire leur impact
- Capacité à mener et comprendre les analyses de cycle de vie d'un produit



Méthodes et industrialisation

- Intégration de dimensions environnementales dans les études de faisabilité
- Capacité à intégrer les impacts potentiels du changement climatique sur les process de production
- Connaissance des réglementations et des risques associés aux technologies alternatives



Production et assemblage

- Connaissances des nouveaux matériaux, utilisation de nouveaux produits chimiques
- Sensibilisation des opérateurs à l'optimisation des consommations
- Maîtrise des nouveaux équipements et des nouvelles techniques de production susceptibles de se développer en lien avec la transition écologique
- Compétences du numérique pour maîtriser les nouveaux outils d'optimisation de la production, d'amélioration de la traçabilité



Exploitation et maintenance

- Renforcement des compétences associées à la réparation



QHSE

- Maîtrise des normes environnementales et des enjeux réglementaires associés
- Capacité à embarquer l'ensemble des collaborateurs et des parties prenantes dans la démarche RSE / QHSE de l'entreprise
- Capacité à identifier de manière fine les enjeux associés aux déchets



Achats

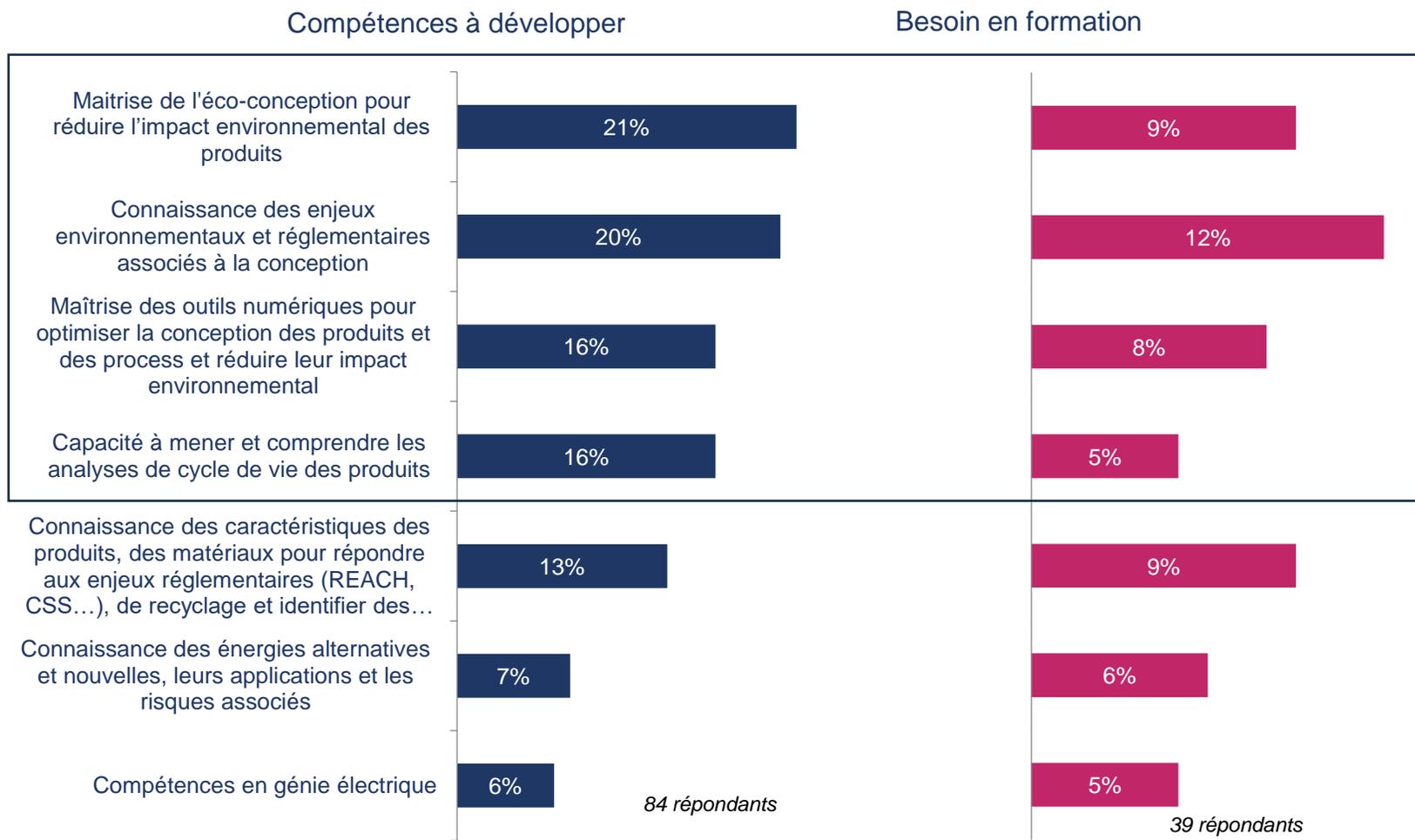
- Connaissance des principes de base et des enjeux d'une politique achat responsable
- Capacité à identifier les nouvelles filières d'approvisionnement en matières premières
- Capacité à identifier les axes d'amélioration de la politique d'achat et dialoguer avec les fournisseurs pour les mettre en œuvre

* Compétences à développer selon au moins 15% des entreprises



Les principales compétences à développer

Famille de métiers R&D

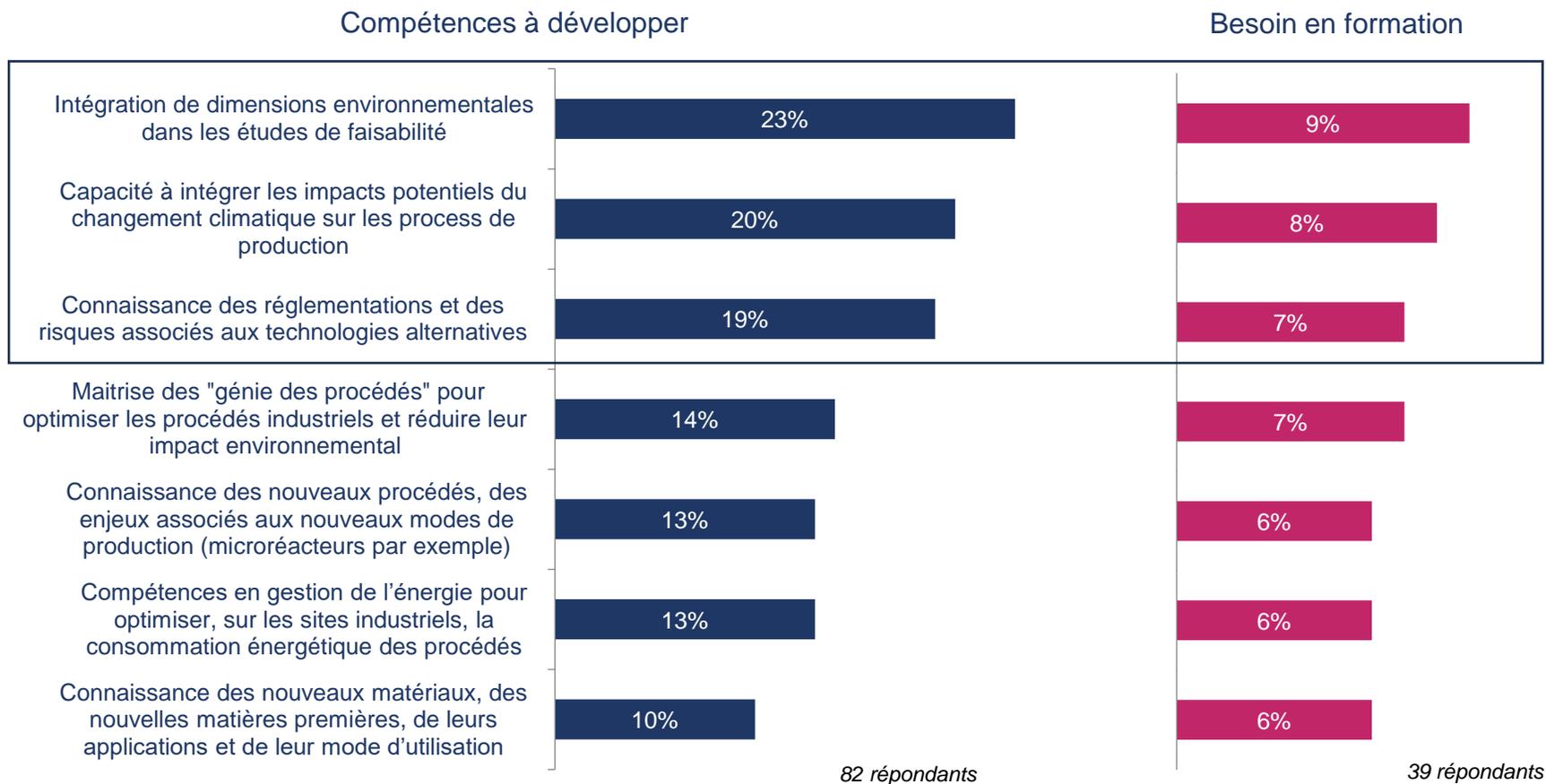


Source : données enquête entreprise OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine ; retraitement Katalyse



Les principales compétences à développer

Méthodes et industrialisation

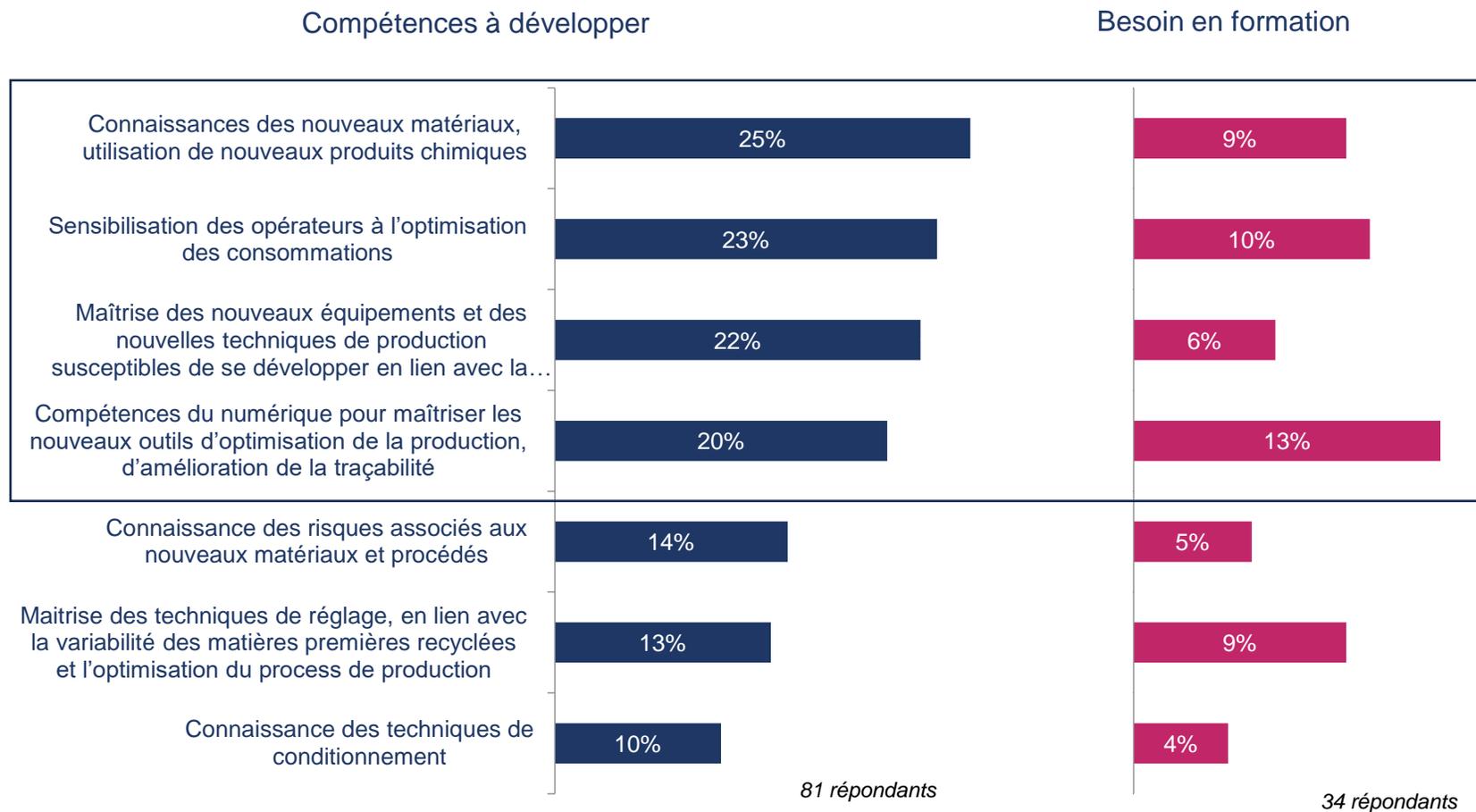


Source : données enquête entreprise OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine ; retraitement Katalyse



Les principales compétences à développer

Production

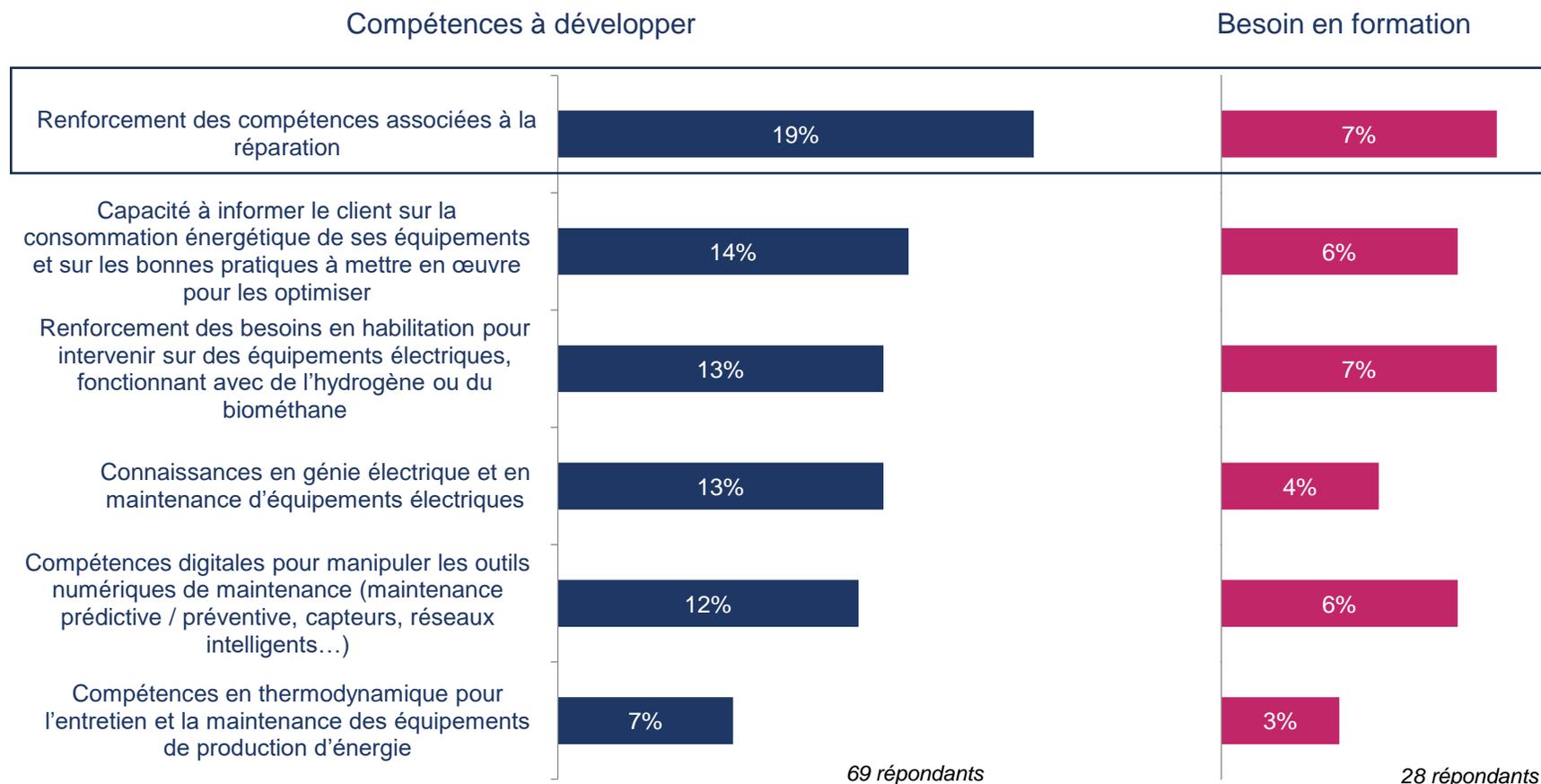


Source : données enquête entreprise OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine ; retraitement Katalyse



Les principales compétences à développer

Installation et maintenance

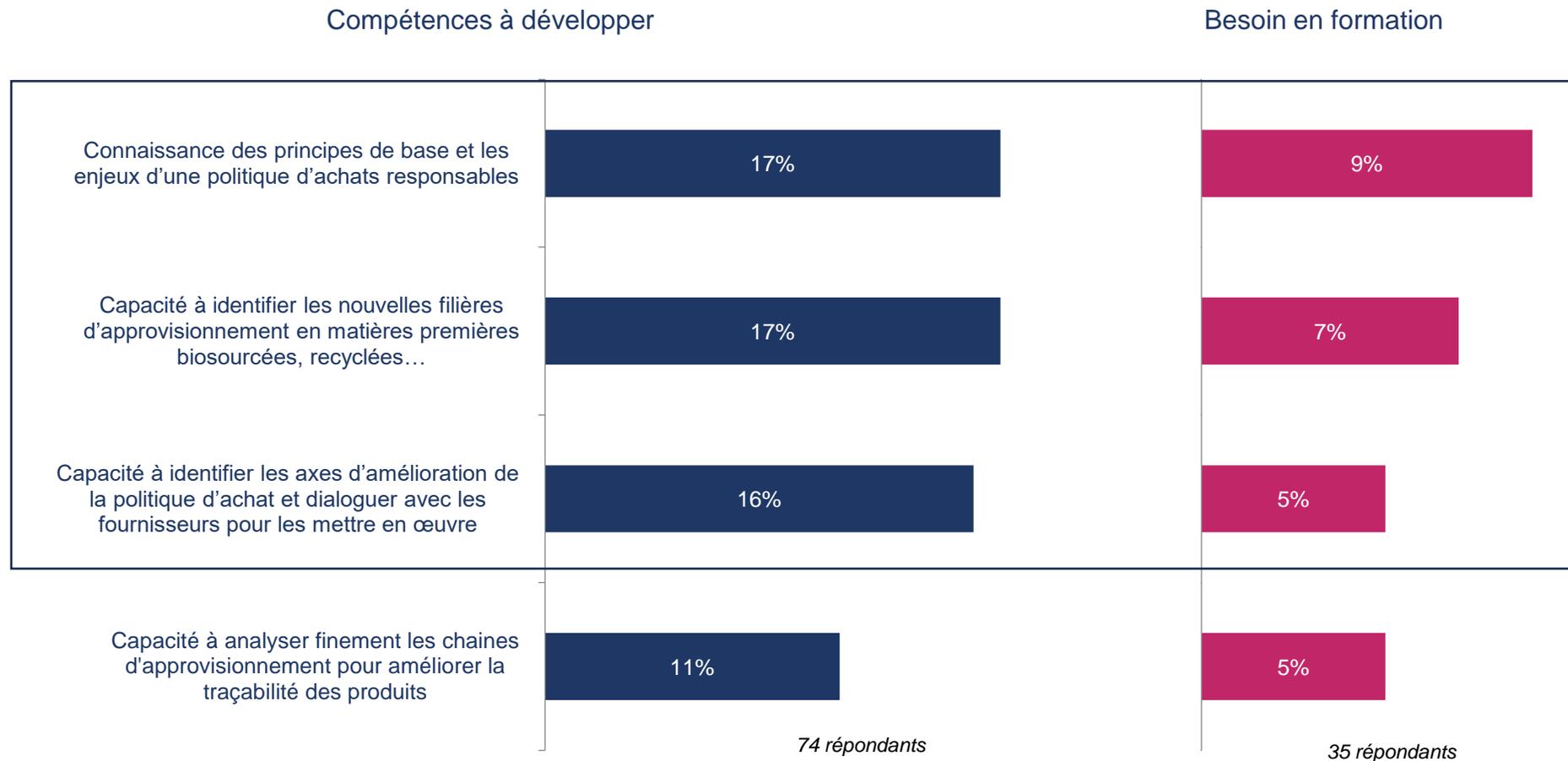


Source : données enquête entreprise OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine ; retraitement Katalyse



Les principales compétences à développer

Achats

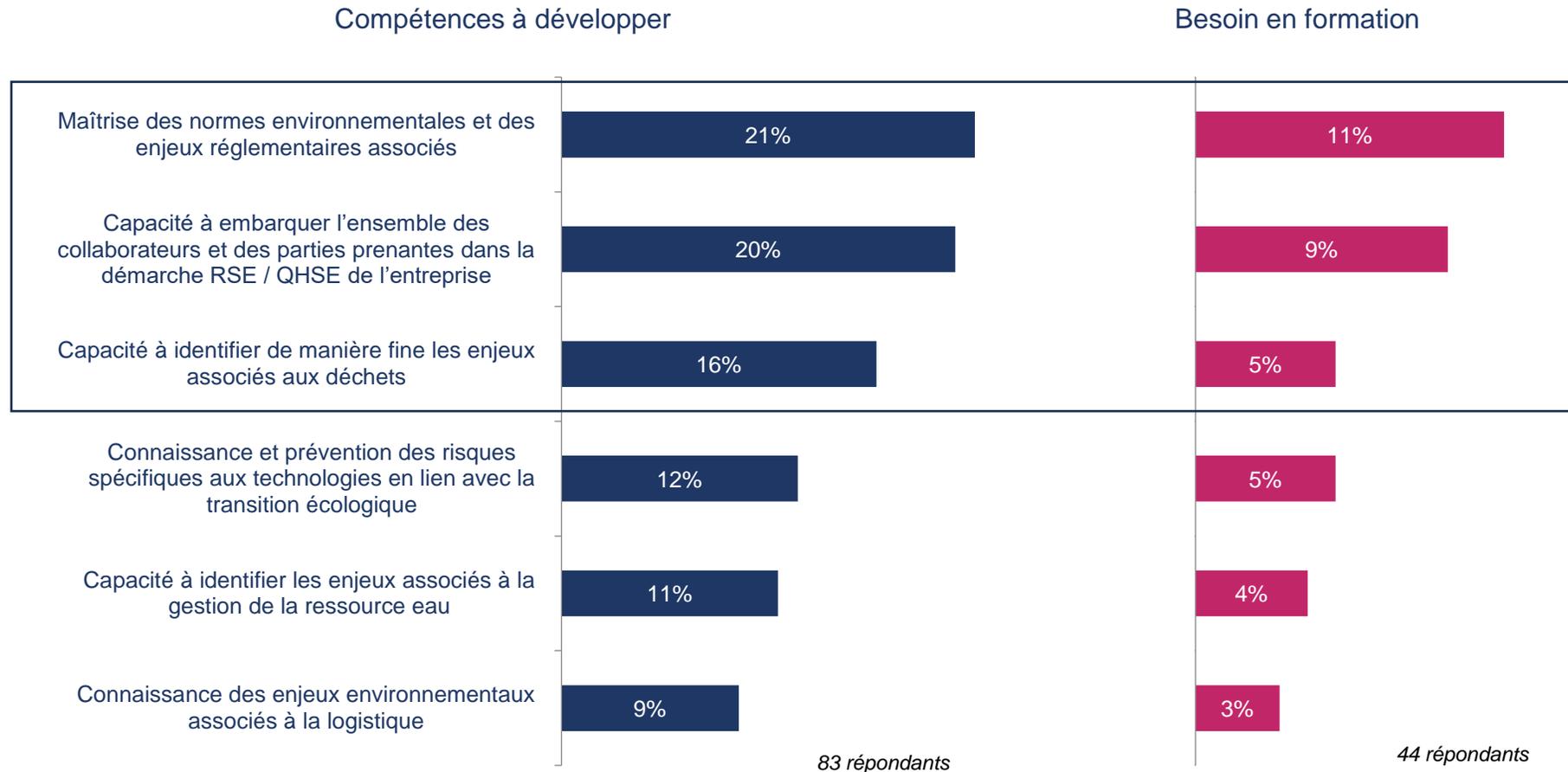


Source : données enquête entreprise OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine ; retraitement Katalyse



Les principales compétences à développer

QHSE



Source : données enquête entreprise OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine ; retraitement Katalyse



03

Besoins en formations

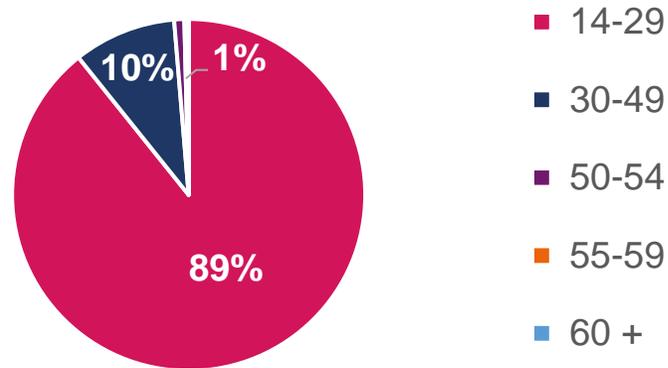
1. Formation des salariés : analyse des formations financées par OPCO 2i
2. Thématiques de formation envisagées pour les salariés de l'interindustrie à 5 ans
3. Zoom sur les besoins en compétences liées à la transition écologique
4. **Alternance : recours des entreprises de l'interindustrie et localisation des alternants**
5. Recours et perception de l'offre de formation existante par les entreprises

Consommation de formation de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

Zoom sur l'alternance : 6 367 dossiers d'alternance traités par OPCO 2i en 2022

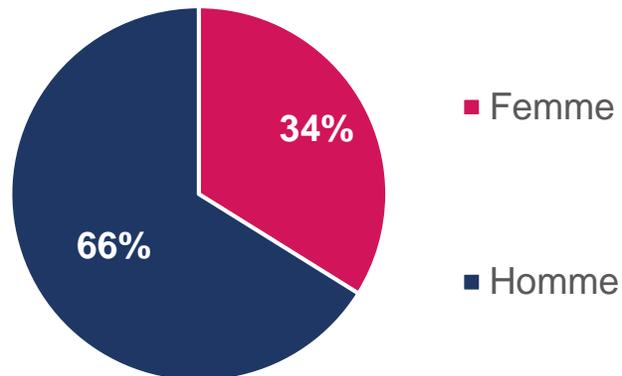
Répartition par âge des alternants de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine en 2022

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



Répartition par genre des alternants de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine en 2022

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



- **6 367 formations d'alternance réalisées en 2022**, contre 6 315 en 2021
- **Les femmes représentent 34%** des effectifs formés en 2022, soit une part plus importante que leur poids dans l'interindustrie (25%).
- A noter une surreprésentation des femmes parmi les alternants dans quelques formations :
 - 79% de femmes parmi les alternants des formations de Cuirs et Peaux
 - 83% de femmes dans les formations en alternance de Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi
 - 84% de femmes dans les formations en alternance d' Habillement (yc mode, couture)
- La répartition par âge met en lumière la **surreprésentation des 14-29 ans** parmi le public formé, l'apprentissage représentant 77% des dossiers

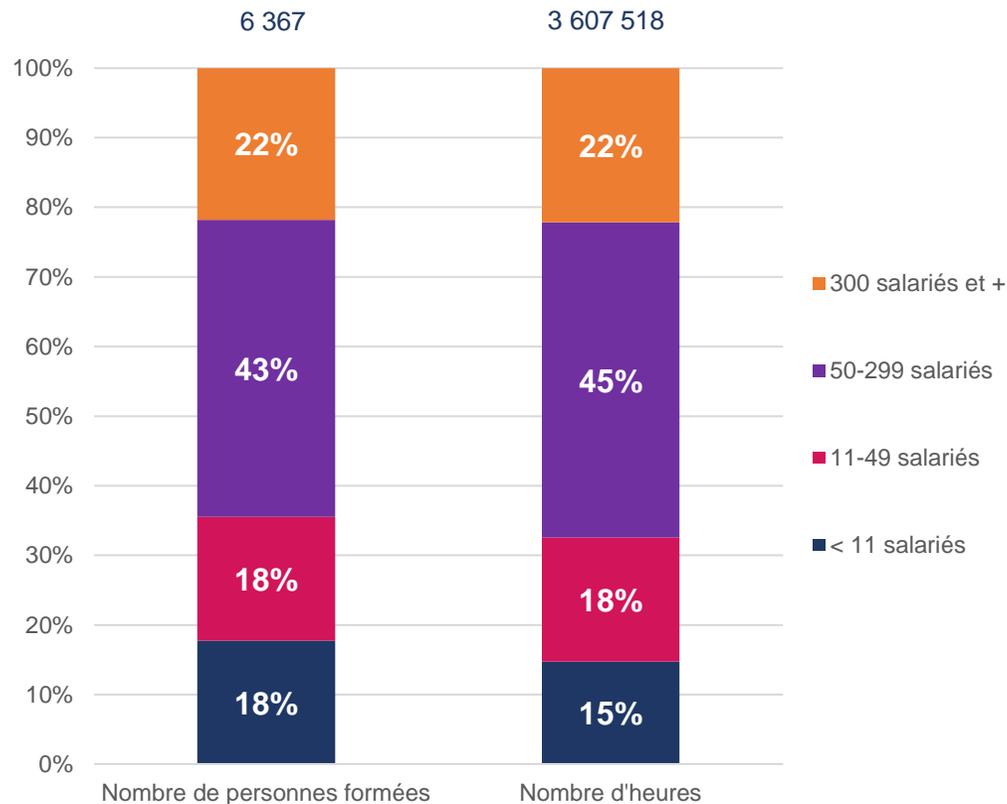


Consommation de formation de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

Zoom sur l'alternance : Caractéristiques des entreprises employant des alternants

Répartition des formations et du nombre d'heures de formations en alternance dans les entreprises de l'interindustrie de Nouvelle-Aquitaine par taille d'entreprise en 2022

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



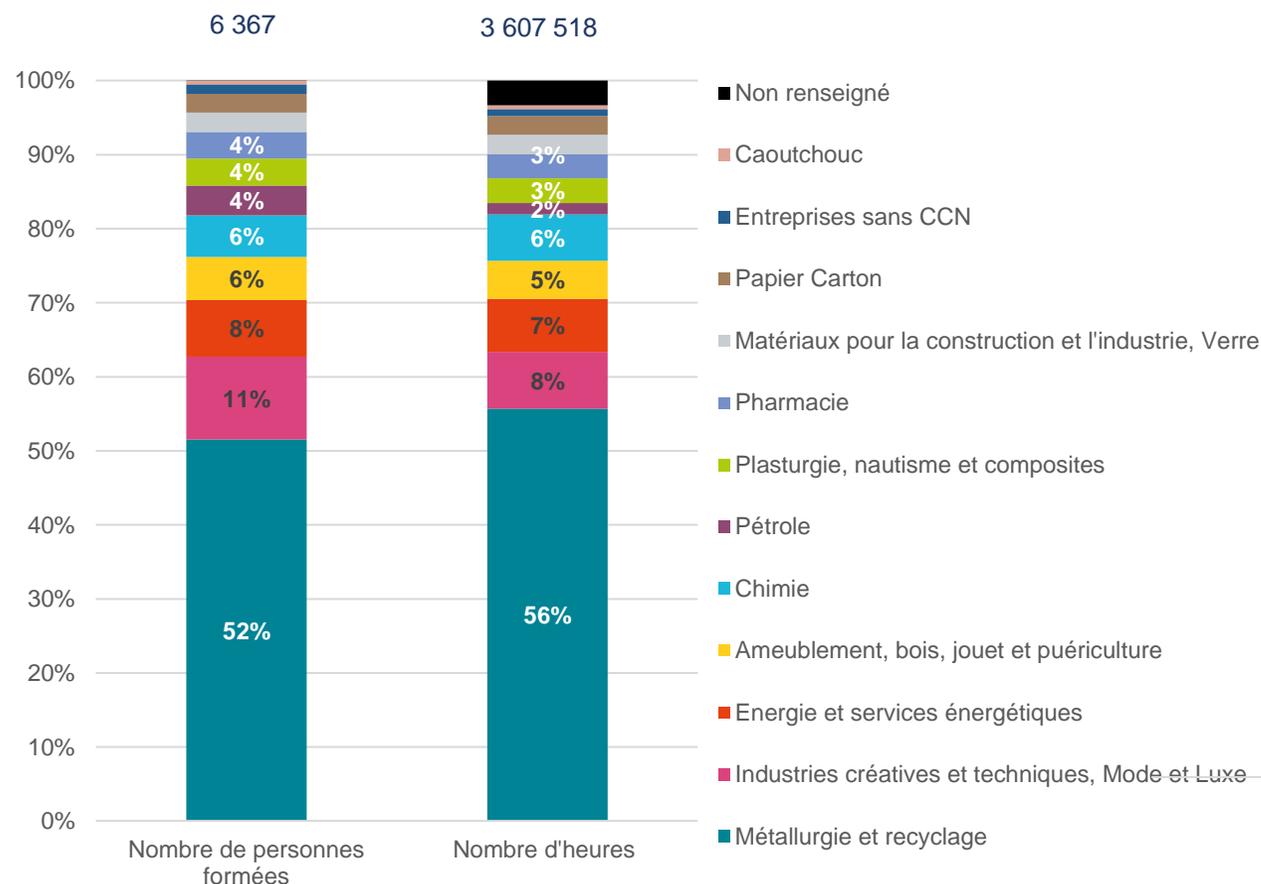
- Une répartition des alternants et des temps de formation par taille d'établissements cohérente avec la répartition des effectifs salariés par taille d'entreprises

Consommation de formation de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

Zoom sur l'alternance : Caractéristiques des entreprises employant des alternants

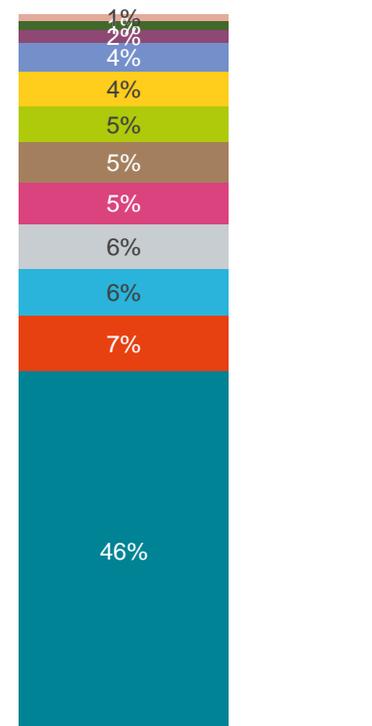
Répartition des formations et du nombre d'heures de formations en alternance dans les entreprises de l'interindustrie de Nouvelle-Aquitaine par regroupement de branches en 2022

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



Rappel - Répartition des effectifs salariés par regroupement de branches dans l'interindustrie de Nouvelle-Aquitaine en 2022

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



- Plusieurs branches mobilisent fortement l'apprentissage au regard de leur poids dans les effectifs de l'interindustrie :
 - La métallurgie et le recyclage
 - Les branches des industries créatives et techniques, mode et luxe
 - L'énergie et les services énergétiques
 - Les branches de l'ameublement, bois, jouet et puériculture

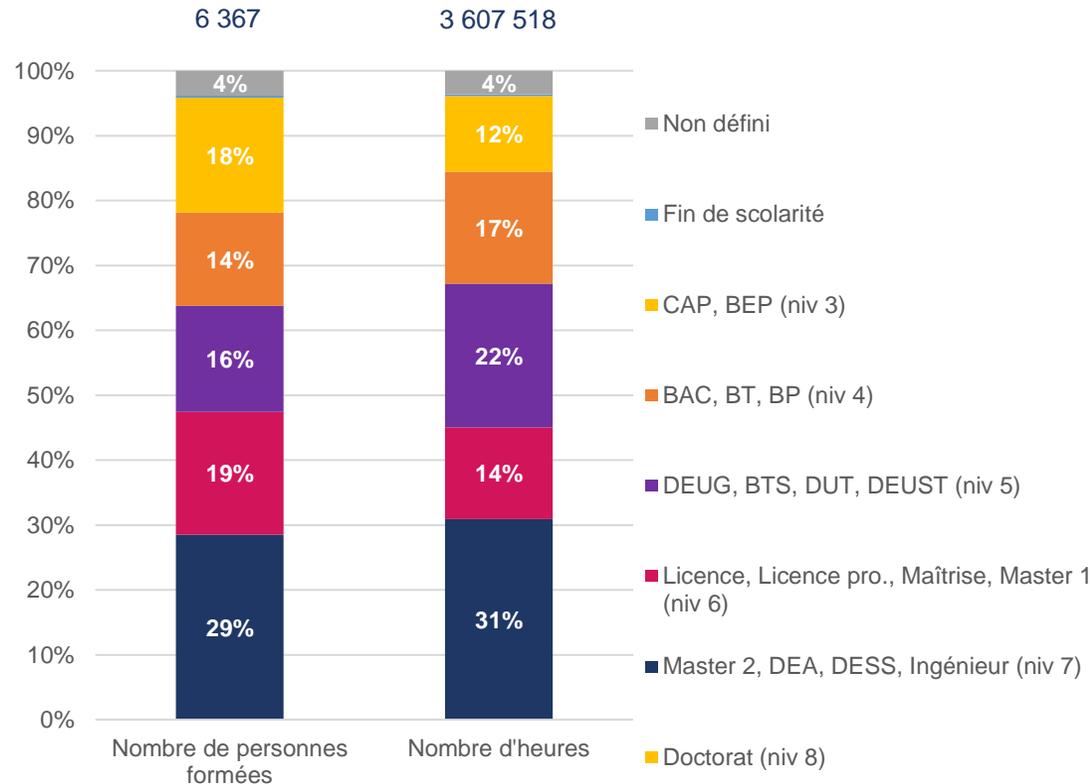


Consommation de formation de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

Zoom sur l'alternance : 29 % des alternants ont atteint un niveau 7

Répartition du nombre d'alternants et du nombre d'heures de formations dans les entreprises de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine par niveaux visés en 2022

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



- Répartition équilibrée du nombre d'alternants formés entre niveaux de formation avec entre 15% et 20% pour chaque niveau.

- Une répartition qui est toutefois en décalage avec le profil des salariés actuels de la branche (21% de cadre, 26% de techniciens et 54% d'ouvriers et employés)

- Des thématiques principales de formations différentes en fonction des niveaux des alternants en 2022

- **CAP, BEP (niv 3)** : Cuirs et peaux; Structures métalliques
 - **BAC, BT, BP (niv 4)** : Structures métalliques; Spécialités pluritechnologiques mécanique-électricité
 - **DEUG, BTS, DUT, DEUST (niv 5)** : Spécialités pluritechnologiques mécanique-électricité; Structures métalliques
 - **Master 1 (niv 6)** : Commerce, vente; Technologies industrielles fondamentales
 - **Master 2, DEA, DESS, Ingénieur (niv 7)** : Commerce, vente; Technologies industrielles fondamentales



Consommation de formation de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

Zoom sur l'alternance : principales thématiques de formation

Répartition du nombre d'alternants et du nombre d'heures de formations dans les entreprises de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine par thématiques abordées en 2022
20 premières thématiques (en nombre d'heures de formation)

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



- **En nombre de formations, le commerce, vente est la thématique principale de formation des alternants de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine (9% des formations en 2022 pour 8% du temps de formation).**
- **En termes de temps, les temps de formations sont plutôt consacrés à des thématiques cœurs de l'interindustrie, avec 3 thématiques représentant chacune plus de 8% des temps de formation :**
 - Structures métalliques (y compris soudure, carrosserie, coque de bateau, cellule d'avion)
 - Spécialités pluritechnologiques mécanique-électricité (y compris maintenance mécano-électrique)
 - Technologies industrielles fondamentales (génie industriel et procédés de transformation, spécialités à dominante fonctionnelle)



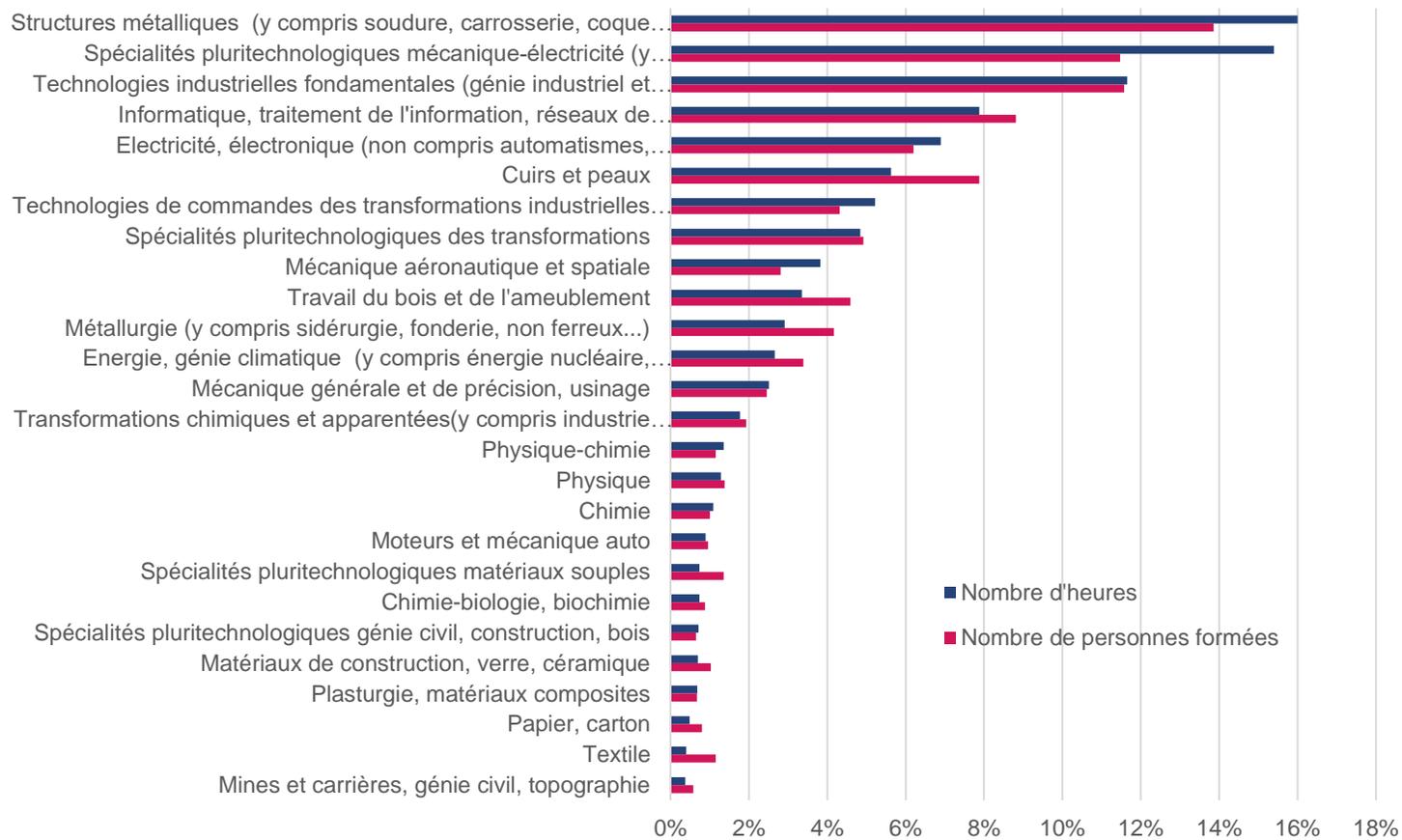
Consommation de formation de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

Zoom sur l'alternance : thématiques abordées pour les formations « cœur de l'interindustrie »

Répartition du nombre d'alternants et du nombre d'heures de formations dans les entreprises de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine par thématiques abordées en 2022

Zoom sur les formations « cœur de métier »

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



- Les formations sur les thématiques « cœurs de métiers » de l'interindustrie (identifiées dans le graphique ci-contre) représentent **63% des formations financées et 63% des temps de formation** totaux en 2022 pour l'alternance.
- Les thématiques de formation « cœurs de métiers » les plus mobilisées concernent des **formations transverses à l'interindustrie** (spécialités pluritechnologiques mécanique-électricité, technologies industrielles fondamentales) et les **formations métallurgie** (la branche de la métallurgie représentant la moitié des effectifs salariés de l'interindustrie).
- On retrouve également des thématiques répondant aux **enjeux transverses de l'interindustrie** (notamment nouveaux équipements numériques) :
 - Information, traitement de l'information, réseaux
 - Électricité, électronique
 - Technologie de commande des transformations industrielles (automatismes et robotique industriels, informatique industrielle)
- De nombreuses formations également sur les **formations où le geste métier est essentiel et où les formations initiales sont peu nombreuses** (notamment « cuirs et peaux » ou « travail du bois et de l'ameublement »)

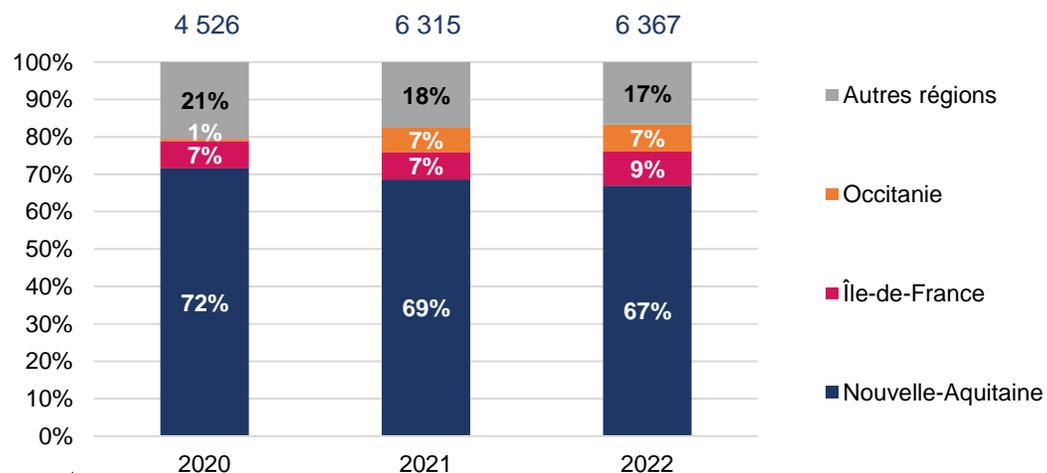
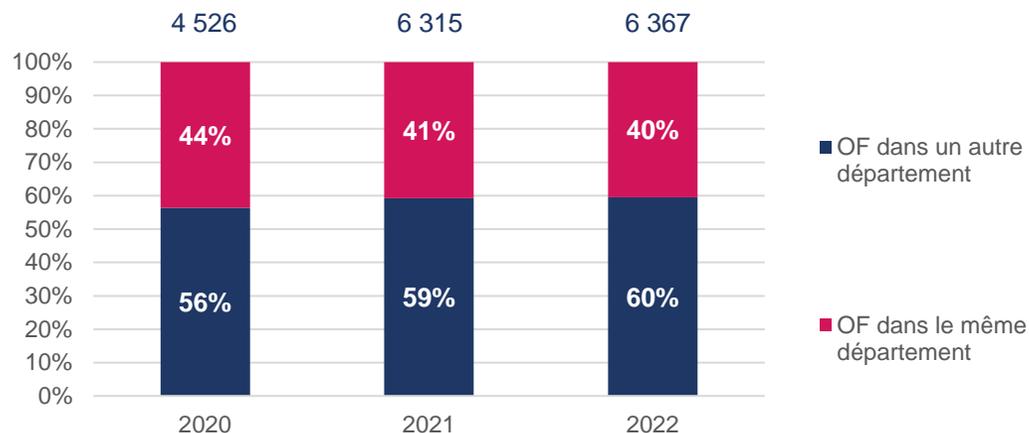


Consommation de formation de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

Zoom sur l'alternance : Une majorité de formations réalisées en Nouvelle-Aquitaine

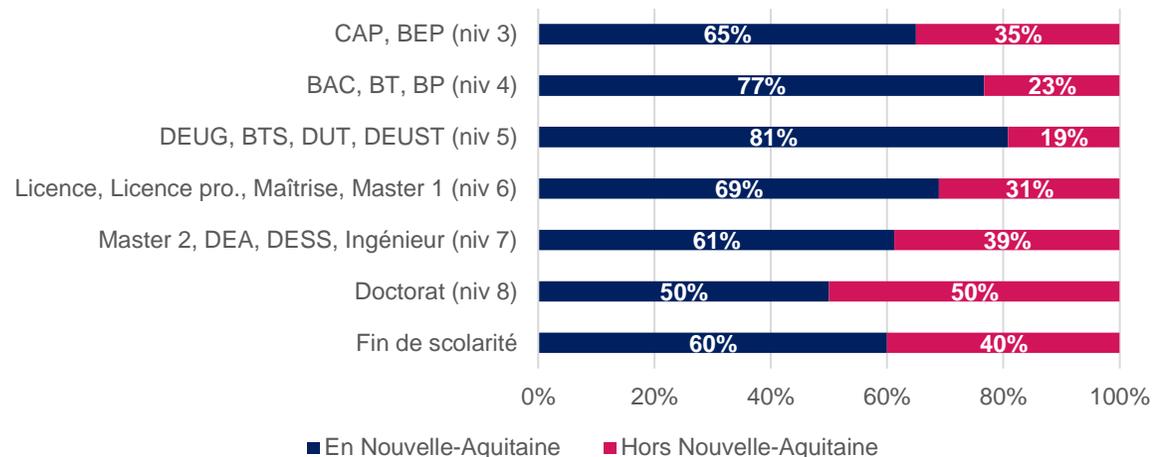
Répartition du nombre d'alternants dans les entreprises de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine selon la localisation de leur organisme de formation en 2022

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



Répartition du nombre d'alternants par niveau visé dans les entreprises de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine selon la localisation de leur organisme de formation en 2022

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



- Les données exploitées ici correspondent aux régions / départements administratifs des organismes de formation
- Une grande majorité des organismes de formation localisée dans la région Nouvelle-Aquitaine (mais dans 60% des cas l'organisme de formation est situé dans un autre département de Nouvelle-Aquitaine).
- Une certaine corrélation entre le niveau de formation et la localisation de l'organisme de formation à l'extérieur de la région (plus le niveau de diplôme est élevé plus l'OF est hors région).

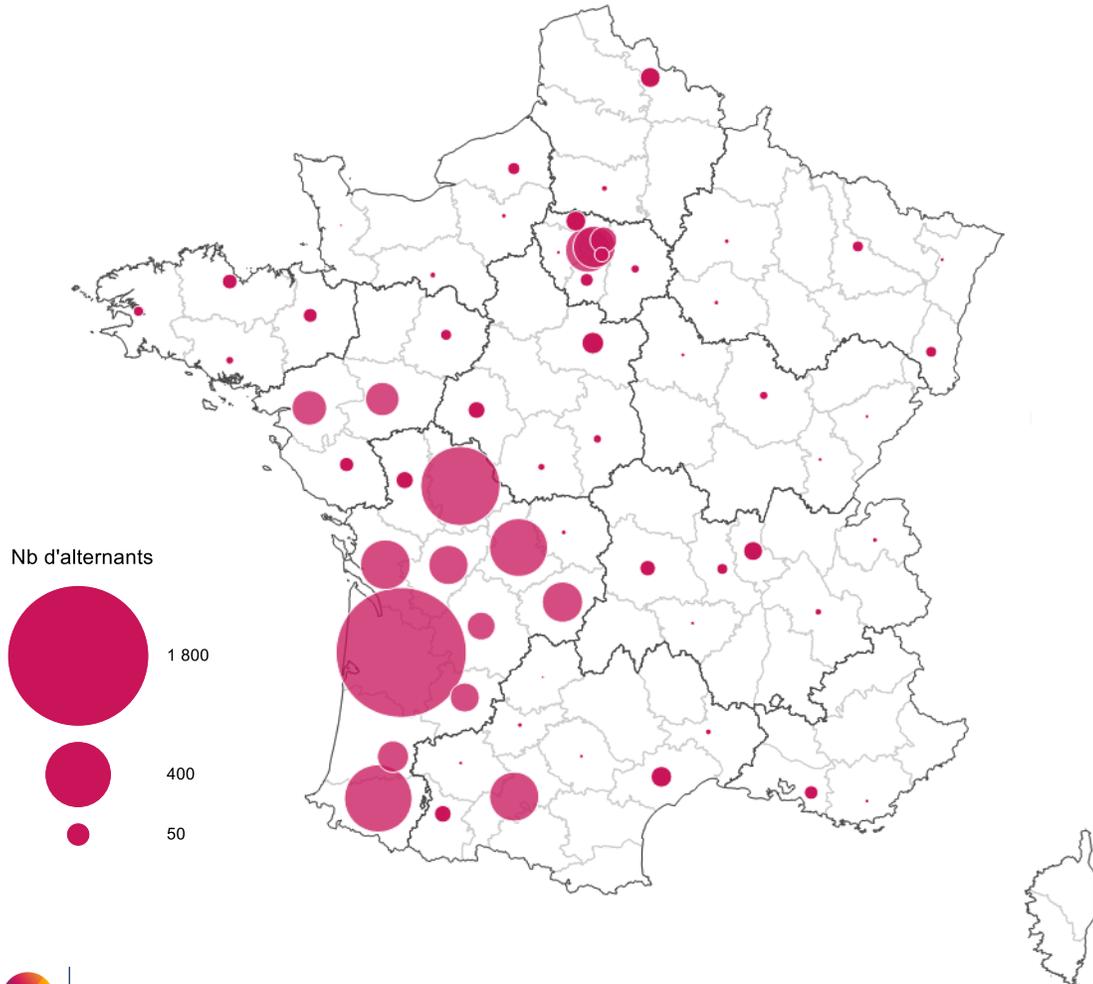


Consommation de formation de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

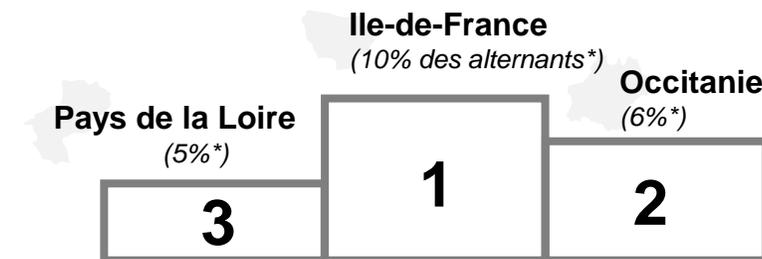
Zoom sur l'alternance : 28 % des alternants* de Nouvelle-Aquitaine étudient dans une autre région

Répartition du nombre d'alternants dans les entreprises de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine selon leur département de formation en 2022

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



- Une grande majorité des alternants de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine formés sur le territoire (rappel : dans 60% des cas l'organisme de formation est situé dans un autre département de Nouvelle-Aquitaine)
- Principales régions de formation des alternants hors Nouvelle-Aquitaine :



*Total : 5 909 alternants en 2022 (traitement des données dont la commune de formation de l'alternant a été communiquée)

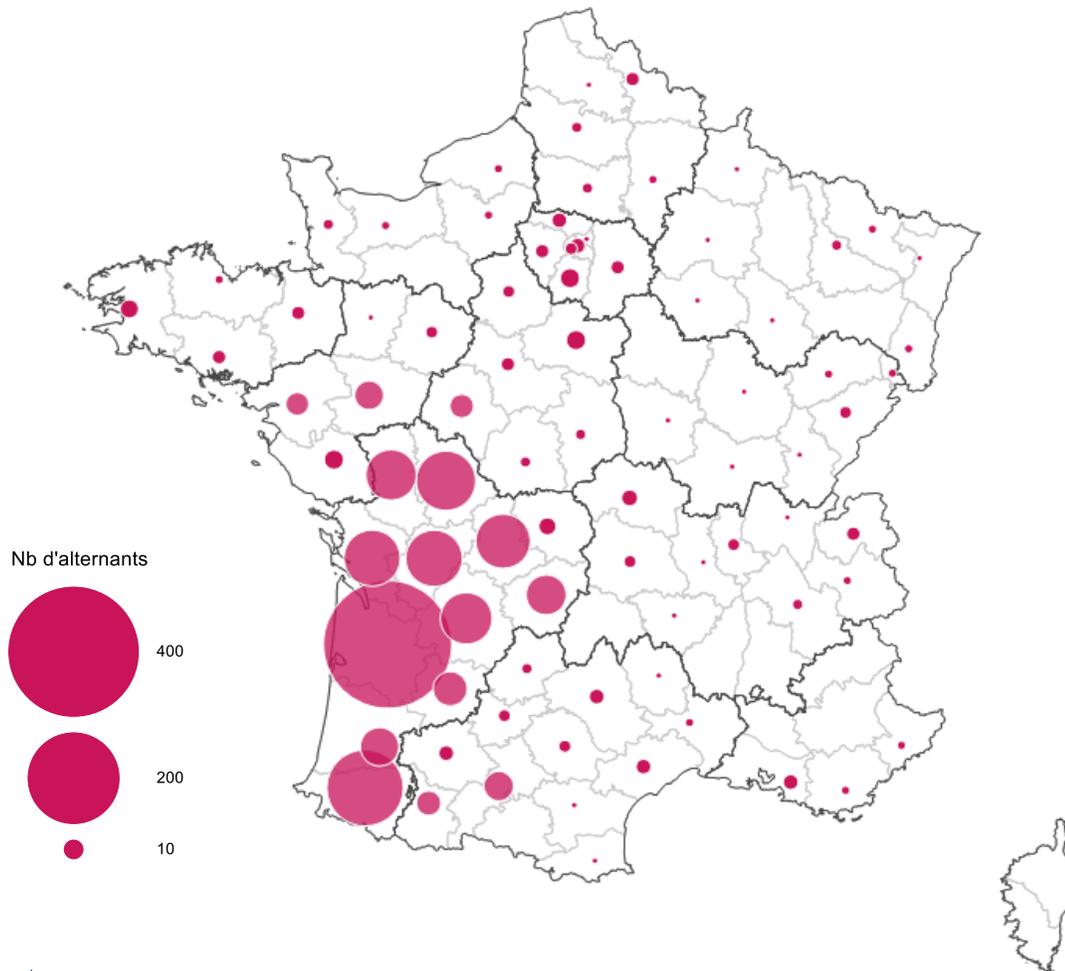


Consommation de formation de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

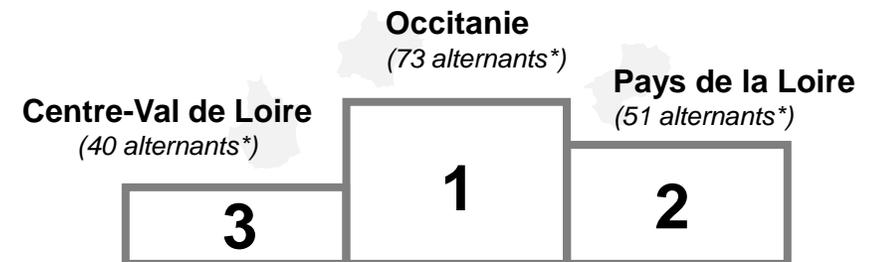
Zoom sur l'alternance : Plus de 20 % des alternants* de Nouvelle-Aquitaine résident dans une autre région

Répartition du nombre d'alternants dans les entreprises de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine selon leur département de résidence en 2022

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



- Une grande majorité des alternants de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine résident sur le territoire (80% des alternants du périmètre d'analyse*)
- Dans 20 % des cas, ils résident dans un autre département de la région Nouvelle-Aquitaine que celui de leur entreprise
- Principales régions de résidence des alternants hors Nouvelle-Aquitaine sont limitrophes au territoire



*Total : 1 486 alternants en contrat d'alternance en 2022 (traitement des données dont la commune de résidence de l'alternant a été communiquée)

Consommation de formation de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

Zoom sur l'alternance : Les établissements de Nouvelle-Aquitaine et du reste de la France formant des alternants

Top 10 des établissements de Nouvelle-Aquitaine formant des alternants en 2022

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse

NOM DE L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE D'ALTERNANTS FORMÉS EN 2022
GRETA - CFA AQUITAINE	349
ADAIQ CFAI AQUITAINE	236
UNIVERSITE DE BORDEAUX	228
CESI	200
GIP - FCIP POITIERS	192
CEE-SO CENTRE D'ETUDES EUROPEEN DU SUD OUEST	144
CMA REGION NOUVELLE AQUITAINE	126
CFAI POITOU-CHARENTES Poitiers	125
UNIVERSITE DE LIMOGES - SERVICES CENTRAUX	118
UNIVERSITE DE PAU ET DU PAYS DE L'ADOUR	111

Top 10 des établissements en dehors de Nouvelle-Aquitaine formant des alternants en 2022

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse

NOM DE L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE D'ALTERNANTS FORMÉS EN 2022
UNIVERSITE PAUL SABATIER TOULOUSE III	97
MIDISUP	57
MIS APPRENTISSAGE	45
CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS HERMES	44
ASSOCIATION SUP DE VINCI	43
ASS PROMOTION HABILLEMENT OUEST	31
CFAI ADOUR - Lanne	29
CFA DES COMPAGNONS DU DEVOIR ILE DE France ANTENNE PANTIN	28
AGEFASUP - CFA FORMASUP PAYS DE LA LOIRE	27
GROUPE ESP-ESD	26



Consommation de formation de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

Zoom sur l'alternance : une diversité de thématiques de formation réalisées hors région

Nombre d'alternants dans les entreprises de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine dont l'organisme de formation est en dehors de la région par thématiques abordées en 2022

Source : OPCO 2i ; retraitement Katalyse



Parmi les formations réalisées hors Nouvelle-Aquitaine se retrouve une grande diversité de thématiques.

2 thématiques de formations réalisées par des organismes hors région pour plus de 60% des alternants :

- Transformations chimiques et apparentées (y compris industrie pharmaceutique)
- Habillement (yc mode, couture)



03

Besoins en formations

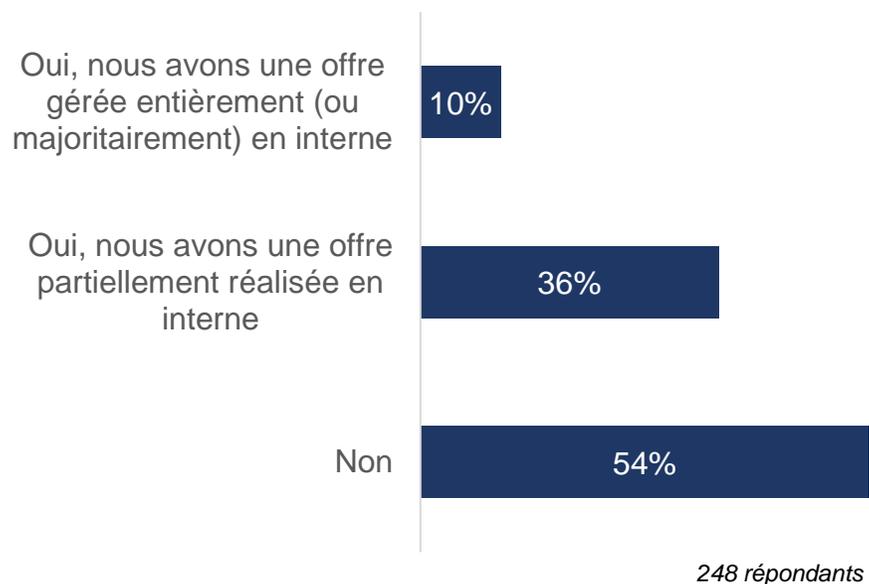
1. Formation des salariés : analyse des formations financées par OPCO 2i
2. Thématiques de formation envisagées pour les salariés de l'interindustrie à 5 ans
3. Zoom sur les besoins en compétences liées à la transition écologique
4. Alternance : recours des entreprises de l'interindustrie et localisation des alternants
5. **Recours et perception de l'offre de formation existante par les entreprises**

Recours à la formation par les entreprises de l'interindustrie

46% des entreprises ont une offre de formation interne

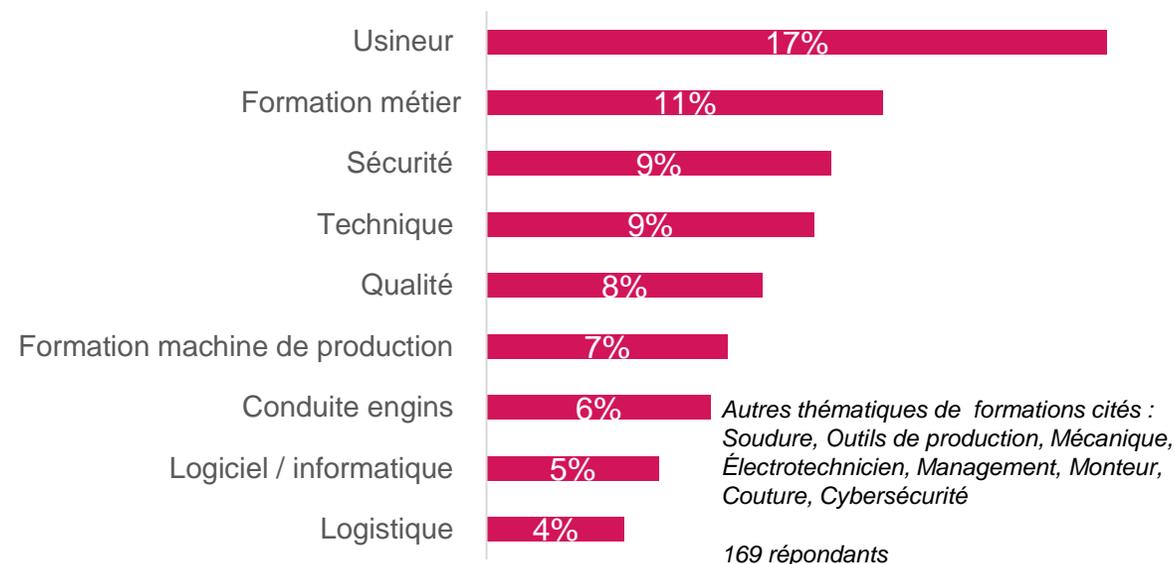
Disposez-vous d'une offre de formation en interne ?

Source : données enquête entreprise OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine ; retraitement Katalyse



Quelles sont les thématiques de formation réalisées en interne ?

Source : données enquête entreprise OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine ; retraitement Katalyse



- Près de la moitié des entreprises de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine ont une offre de formation partielle en interne pour leurs salariés ;
- Les formations proposées en interne concernent les domaines sur lesquels les entreprises expriment aussi le plus de besoin de formation à 5 ans
 - Des formations techniques, en lien avec le métier (usineur, formation métier, formation machine de production...)
 - Les formations sécurité et qualité

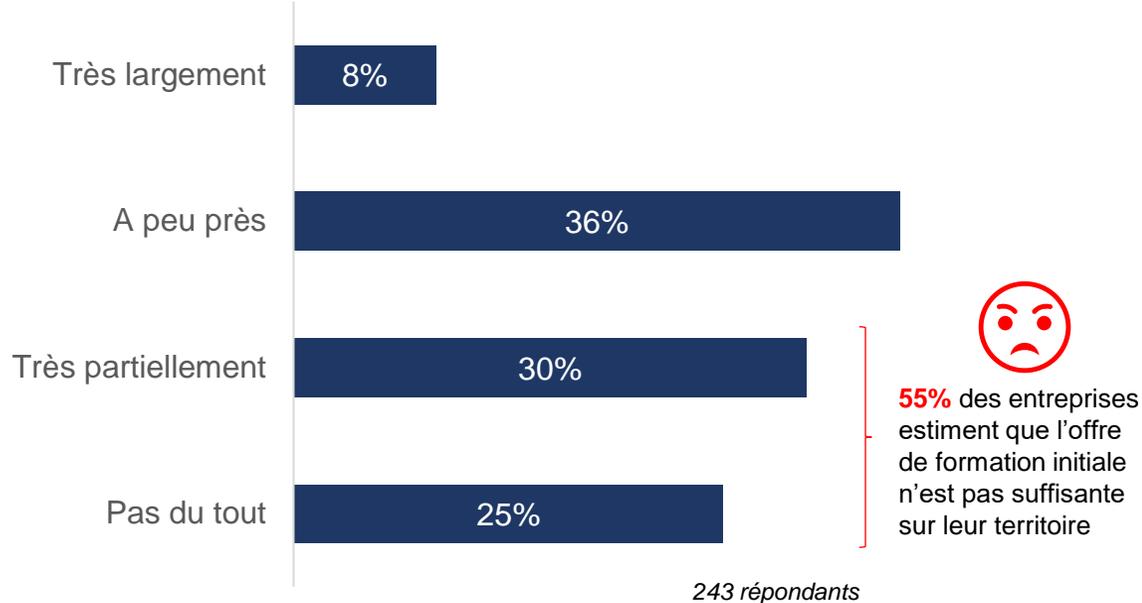


Formation initiale : niveau d'adéquation aux besoins

Inadéquation qualitative et quantitative des formations en Nouvelle-Aquitaine

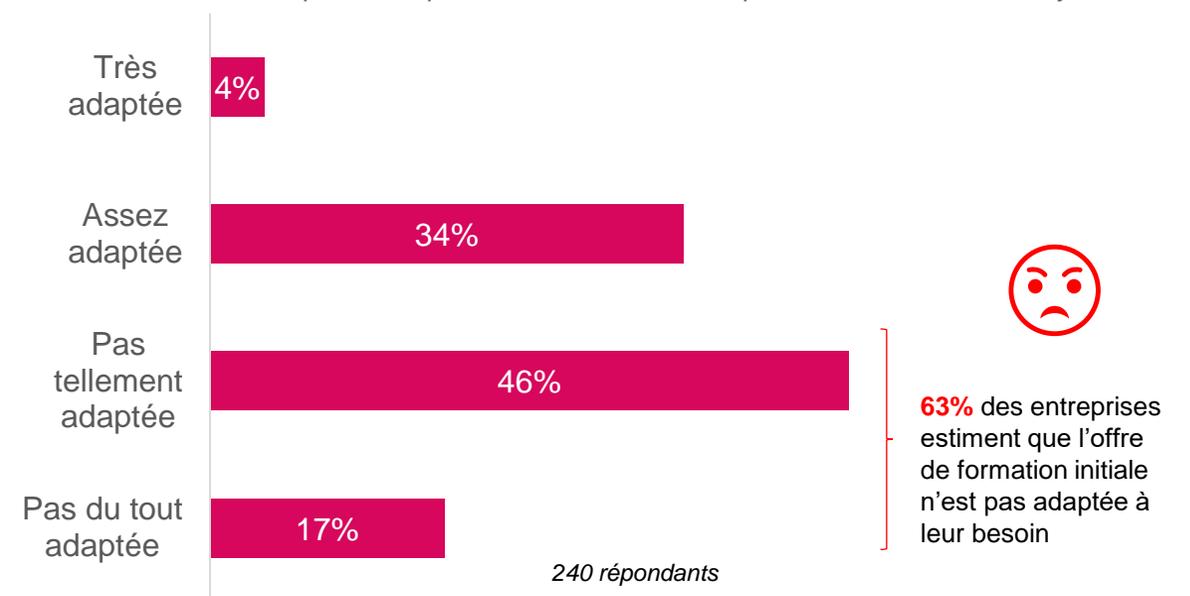
Selon vous, est ce que l'offre de formation initiale de votre territoire est quantitativement suffisante pour former à vos métiers industriels ?

Source : données enquête entreprise OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine ; retraitement Katalyse



Indépendamment de la quantité de personnes formées, l'offre de formation initiale aux métiers industriels présente sur votre territoire est-elle adaptée à vos besoins ?

Source : données enquête entreprise OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine ; retraitement Katalyse



- Les formations sont perçues par les entreprises comme à la fois **peu adaptées aux besoins des métiers** mais aussi que l'offre de formations n'est **pas assez présente** sur le territoire de la Nouvelle-Aquitaine pour les métiers industriels.



Formation initiale : niveau d'adéquation aux besoins

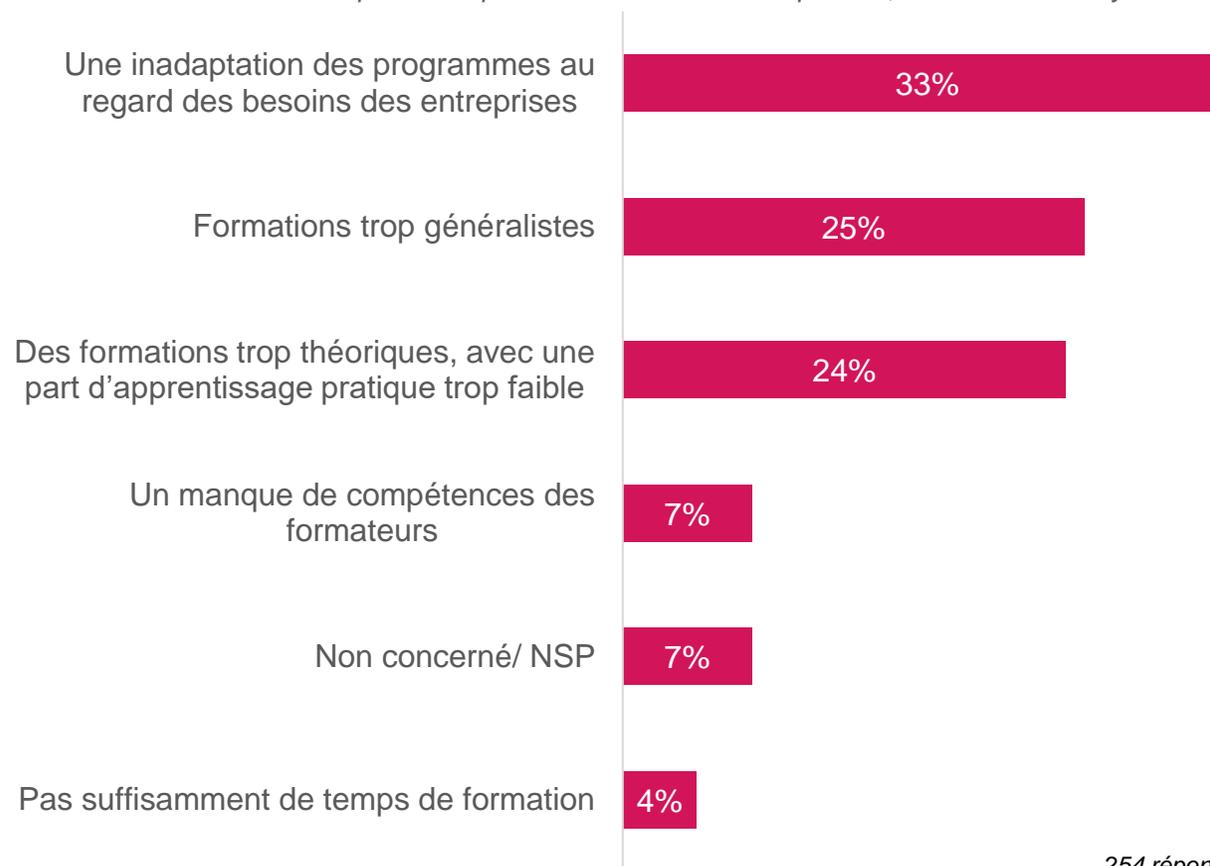
Principales causes d'inadéquation du contenu des formations

Trois principales causes sont évoquées par les entreprises en termes d'adaptation des formations :

- Une **inadaptation des programmes** au regard des besoins des entreprises :
 - Des besoins des entreprises en constante évolution qui nécessitent une adaptation régulière du contenu de formations initiales ;
 - Des entreprises qui ont souvent des équipements et des process spécifiques ;
- Des **formations trop généralistes** (motif en lien avec le point précédent) ; d'un côté la formation initiale cherche à ne pas « enfermer » les formés en proposant des formations parfois plus généralistes et de l'autre les équipements et process des entreprises leur sont souvent très spécifiques.
- Des formations trop théoriques, avec des candidats qui entrent sur le marché du travail **souvent mal préparés** avec une faible **expérience pratique**.

Quels sont les principaux problèmes rencontrés pour la formation initiale ?

Source : données enquête entreprise OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine ; retraitement Katalyse



254 répondants



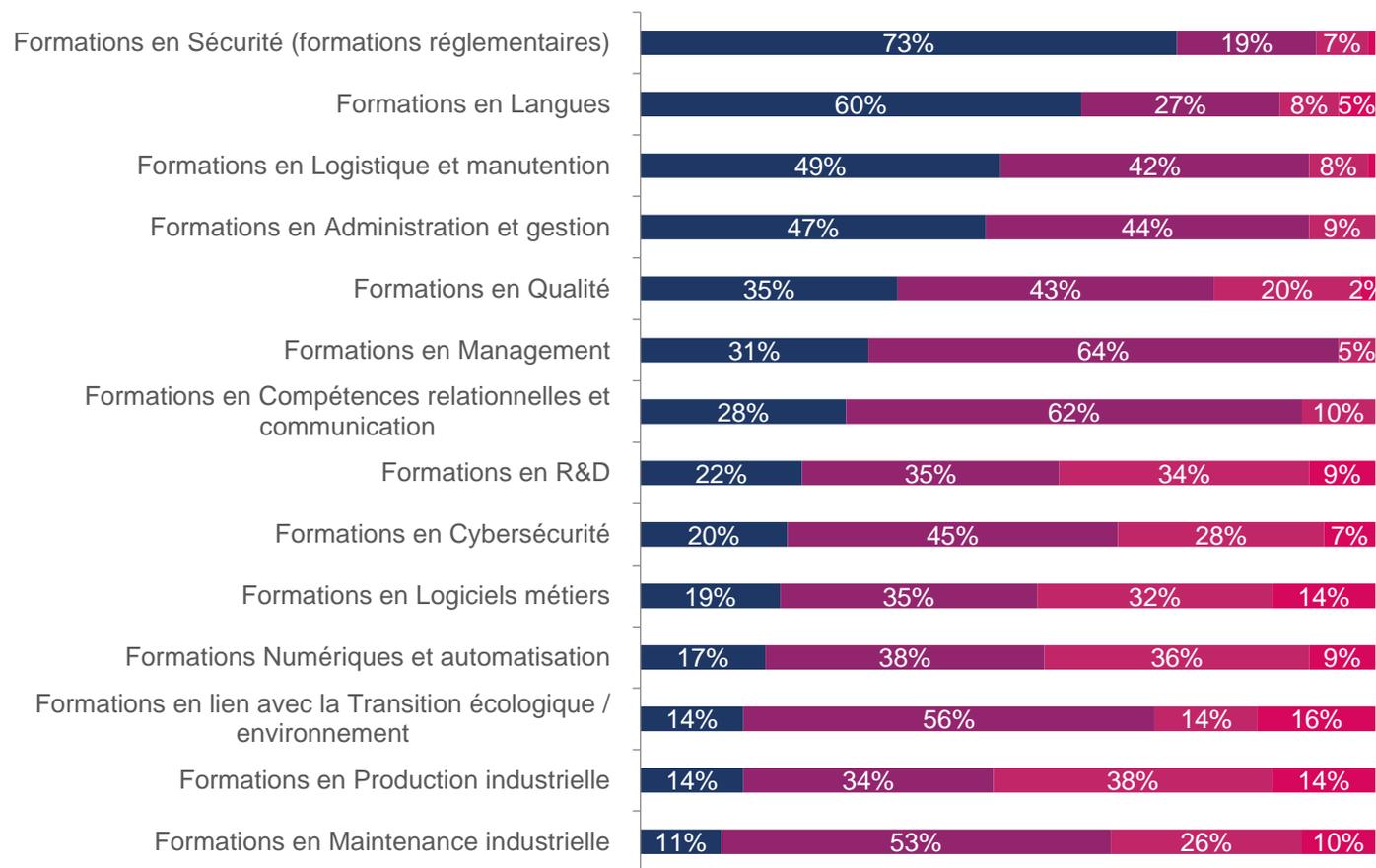
Formation continue : adéquation de l'offre aux besoins

Offre de formation continue globalement adaptée aux besoins de l'interindustrie

- Globalement, une offre de formation continue **souvent adaptée** aux besoins des entreprises, avec notamment une offre bien adaptée sur des thématiques de formation « classiques » et transverses : en sécurité, langues, logistique, gestion, qualité, management et communication.
- Quelques entreprises évoquent à la marge des problématiques de localisation de l'offre de formation continue, mais des dispositifs de formation souvent plus souples (et pouvant être organisés au plus près des besoins de l'entreprise)
- Une offre de formation continue qui semble toutefois moins adaptée pour des thématiques qui sont particulièrement attendues à 5 ans :
 - L'offre de formation **technologique** (cybersécurité, automatisation, logiciels métiers) **est la moins adaptée** selon les répondants en Nouvelle – Aquitaine.
 - On peut noter aussi que les **formations en maintenance et production industrielle** sont aussi moins adaptées que le reste alors que la plupart des recrutements à l'horizon 3-5 ans se porteront sur ces métiers-là
 - Enfin les formations en lien avec la **transition écologique** sont partiellement adaptées

Comment jugez-vous l'offre de formation continue régionale (c'est-à-dire à destination de vos salariés) sur les thématiques suivantes ?

Source : données enquête entreprise OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine ; retraitement Katalyse



■ Tout à fait adaptée à mes besoins ■ A peu près adaptée à mes besoins
 ■ Pas tellement adaptée à mes besoins ■ Pas du tout adaptée à mes besoins

190 répondants



Formation continue : adéquation de l'offre aux besoins

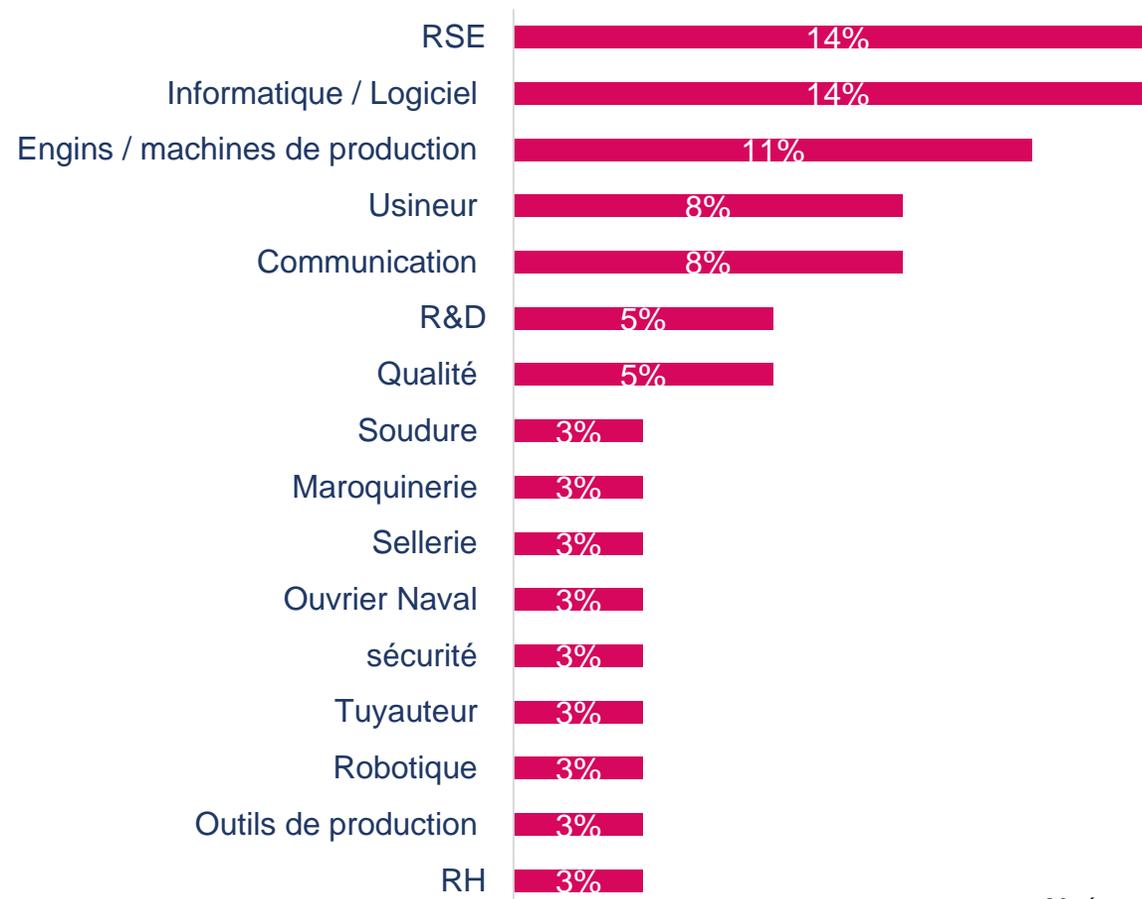
Identification des carences dans l'offre de formation

Les sujets de formation pour lesquels l'offre régionale n'est pas adaptée sur le territoire concernent notamment :

- **Des thématiques transverses** à l'interindustrie et répondant à des enjeux majeurs :
 - La responsabilité sociale et environnementale (citée par 14% des entreprises comme insuffisante)
 - La transition numérique avec des formations en informatique / logiciel (qui sont par ailleurs des thématiques très recherchées dans les 5 prochaines années – voir page précédente) et des formations en robotique
 - Les formations en qualité (très recherchées également dans les 5 prochaines années) et communication.
- **Des thématiques sur les métiers les plus en tension** et fortement recherchés dans l'interindustrie : usineur, machines de production, soudure, tuyauteur
- Quelques formations relevant de **métiers particuliers dont l'offre de formation est peu développée** : maroquinerie, sellerie, ouvrier naval

Si pas tellement ou pas du tout adapté : quels sont les sujets de formation en carence ?

Source : données enquête entreprise OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine ; retraitement Katalyse



30 répondants



04

État des lieux de l'offre de formation aux métiers industriels en Nouvelle- Aquitaine

Formations aux métiers de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine

Introduction : méthodologie d'identification

Recensement des formations industrielles dispensées en Nouvelle-Aquitaine

- Seules les formations menant principalement aux métiers des familles **Production & assemblage** et **Exploitation & maintenance** ont été retenues.
 - La liste des formations retenues a été élaborée à partir d'une recherche des formations industrielles identifiées sur l'ONISEP et Cap Métiers ; la liste à laquelle nous avons abouti a été comparée aux travaux conduits par le Conseil Régional sur le recensement de l'offre de formation aux métiers industriels
 - La liste a été soumise à OPCO 2i pour validation
- Recensement des **formations diplômantes et certifiantes**, accessibles via la **formation initiale** (voie scolaire ou apprentissage) ou la **formation continue**

4 sources mobilisées pour identifier l'offre régionale



Identification et localisation de l'offre de formation initiale



Identification et localisation de l'offre de formation continue



Partage des travaux de recensement réalisés dans le cadre du Contrat régional de filière - Métiers des industries



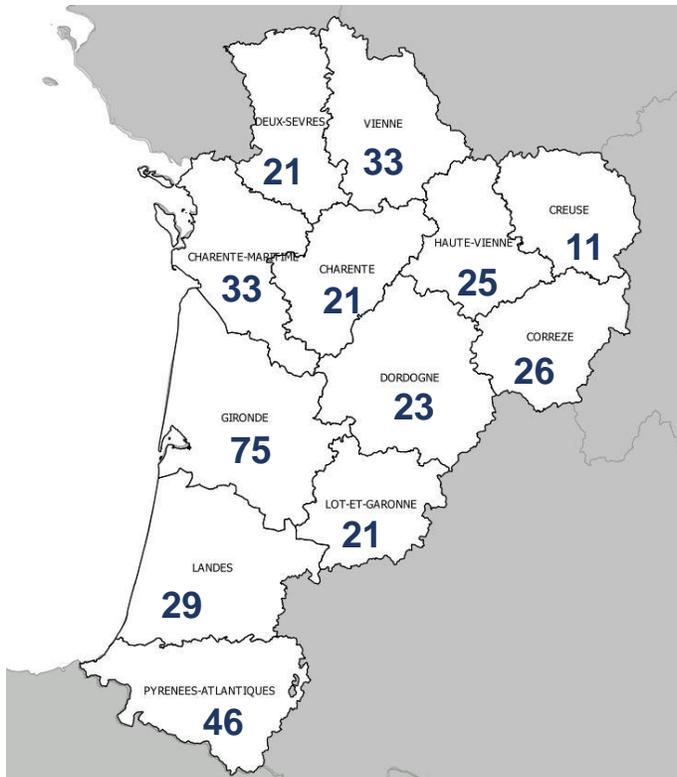
Analyse des formations diplômantes et certifiantes dispensées sur le territoire

L'offre de formation initiale et continue en Nouvelle-Aquitaine

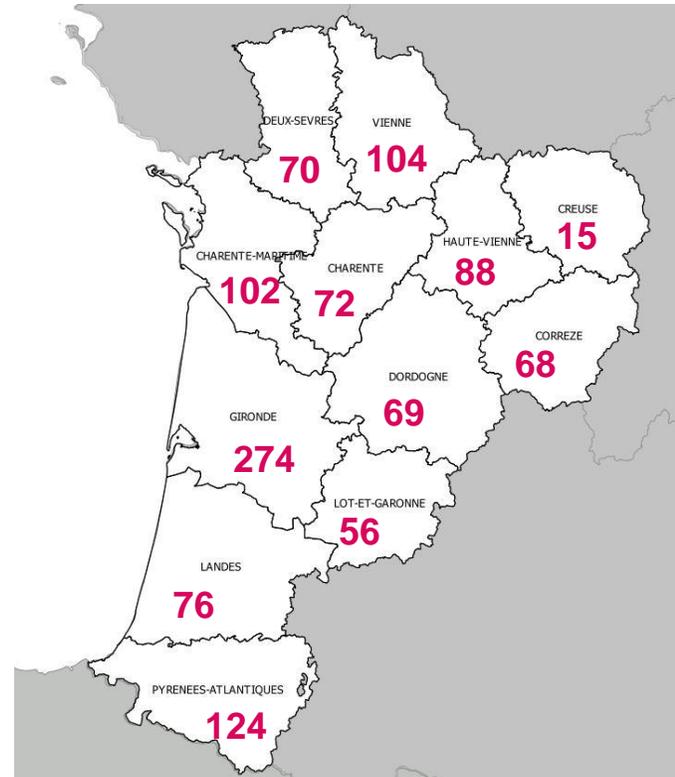
Quelques données clés



312 organismes de formation proposant des formations dans les métiers industriels



1 118 formations aux métiers industriels recensées



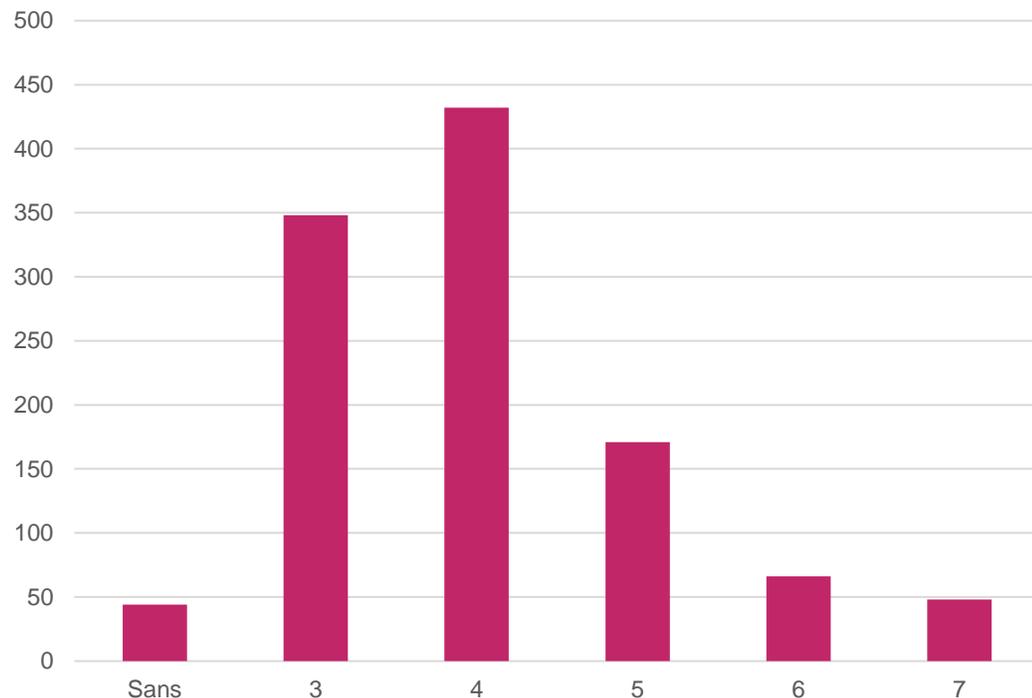
- Une offre de formation aux métiers industriels **plutôt importante sur le territoire régional** et répartie sur l'ensemble des départements.
- Une concentration de **l'offre de formation et des organismes qui se répartit de manière cohérente** par rapport à la répartition des effectifs salariés
 - Par ex. : la Gironde compte 24% des organismes de formation et des formations recensées et 26% des effectifs salariés
 - Les Landes : 15% des OF et 14% des effectifs salariés
 - Creuse : 3,5% des OF et 1,5% des formations pour 1,5% des effectifs salariés

L'offre de formation initiale et continue en Nouvelle-Aquitaine

Répartition des formations par niveau visé

Offre de formation aux métiers de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine par niveau de formation visé

Source : Recensement de l'offre de formation aux métiers de l'interindustrie en NAQ - Katalyse



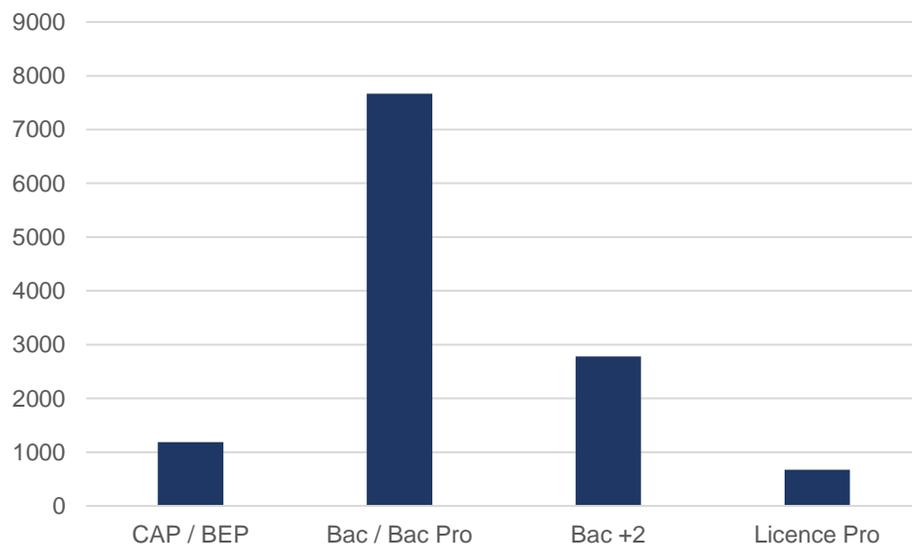
- L'offre de formation aux métiers de l'interindustrie offre une large palette d'offre de niveau 3 à niveau 7.
- Une grande majorité de formations concerne les niveaux 3 (CAP / BEP) et 4 (Bac / Bac Pro), qui constitue un niveau d'entrée encore fréquent dans les entreprises de l'interindustrie et qui sont également des portes d'entrée pour accéder aux niveaux d'études supérieures.

L'offre de formation initiale en Nouvelle-Aquitaine

Nombre de diplômés par niveau

Nombre de diplômés de formation initiale aux métiers industriels en Nouvelle-Aquitaine (2021)

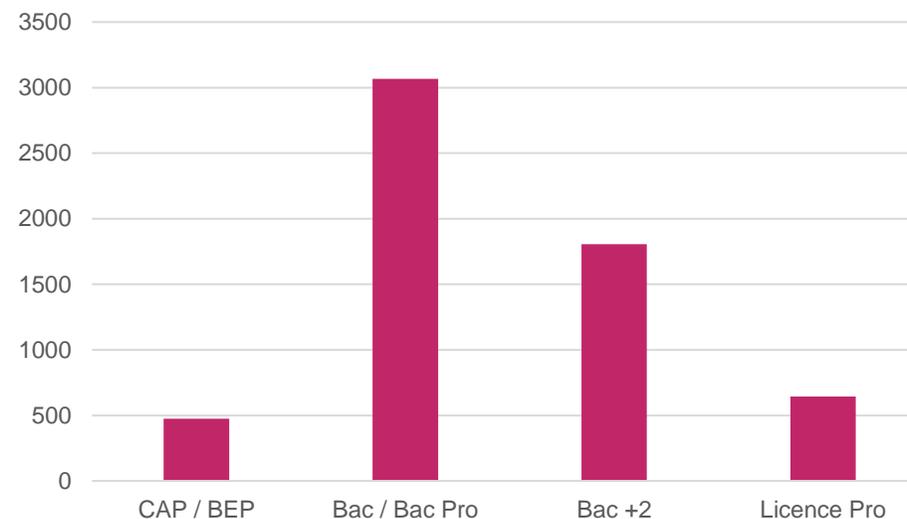
Source : Céreq base mimosa ; retraitement Katalyse



12 300 diplômés aux métiers industriels de niveau CAP à Bac +3
En Nouvelle-Aquitaine

Nombre de diplômés de formation initiale aux métiers industriels en Nouvelle-Aquitaine sortant sur le marché du travail (2021)

Source : Céreq base mimosa - InserJeunes ; retraitement Katalyse



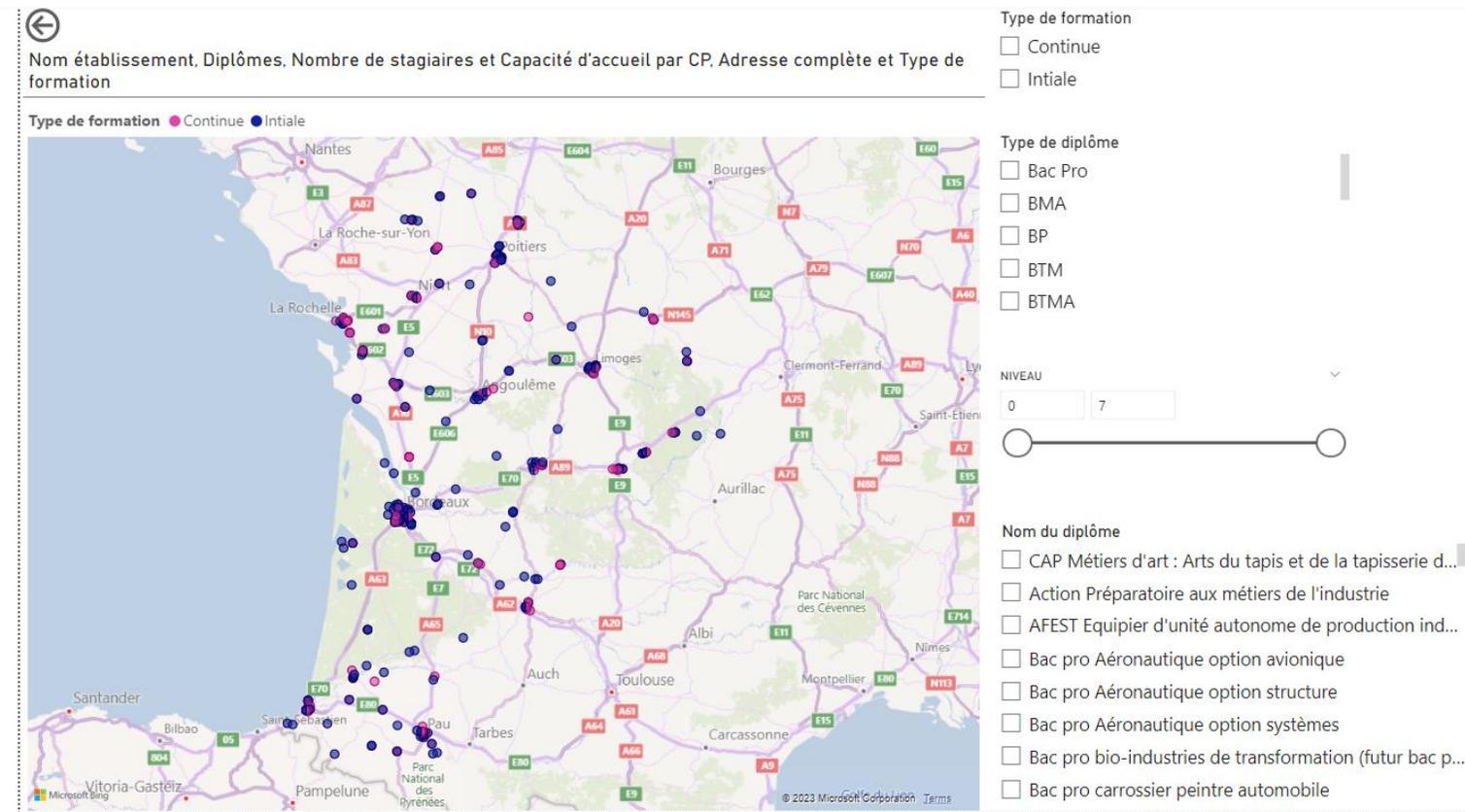
6 000 diplômés aux métiers industriels de niveau CAP à Bac +3 sortants de formation
En Nouvelle-Aquitaine



L'offre de formation initiale et continue en Nouvelle-Aquitaine

Présentation de la cartographie dynamique

- A partir de la base de données constituée, nous avons construit un fichier qui permet de cartographier l'offre de formation (et donc de localiser l'offre).
- Des filtres peuvent être réalisés selon les formations recherchées (par niveau de formation ; formation initiale ou continue...).



05

**Synthèse de l'analyse de l'adéquation
de l'offre de formation par métier**

Identification de 23 métiers sur lesquels un zoom a été réalisé

- Proposition d'une 1ere liste de métiers à partir des critères suivants :
 - Poids du métier dans l'interindustrie
 - Niveau de tension du métier : métiers en tension du panorama de l'interindustrie + métiers les plus demandés pour 2023 (enquête en ligne)
 - Évolution du métier à 3-5 ans (mutation importante des compétences) : proposition sur la base du panorama
- Intégration de métiers relevant de branches particulièrement présentes en Nouvelle-Aquitaine :
 - Entretiens avec des représentants des branches concernées pour identifier 1 à 2 métiers (particulièrement important et / ou en tension)
 - Branches ciblées : Industries nautiques, Industrie Papiers cartons, Panneaux à base de bois, Tuiles et briques, Industries électriques et gazières, Carrières et matériaux
- Réunion en comité technique pour valider / compléter la liste des métiers.

Familles de métiers	Métiers retenus
Conception et R&D	∅
Planification & QHSE <i>2 métiers</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable QHSE • Responsable RSE
Production & assemblage <i>15 métiers</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ajusteur monteur aéronautique • Chaudronnier • Conducteur d'équipement industriel • Conducteur de centrale à béton / centraliste béton • Conducteur de ligne de transformation papier – carton / conducteur de machines d'impression • Ingénieur de production • Menuisier industriel / travail du bois • Monteur câbleur • Opérateur de fabrication chimie • Opérateur et Technicien d'usinage • Opérateur matériaux composites / stratifieur • Peintre industriel • Soudeur • Technicien méthode • Technicien test électronique
Exploitation & maintenance <i>2 métiers</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Automaticien • Technicien de maintenance / électromécanicien
Logistique & transport	∅
Achats & ventes <i>1 métier</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Acheteur industriel
Gestion & fonctions supports <i>3 métiers</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de projets informatiques (intégrant problématique cybersécurité) • Data scientist • Technicien système et réseaux



Formations initiales conduisant aux métiers « cœurs » et transverses de l'interindustrie (jusque bac+2)

Principaux métiers concernés

Synthèse	Besoins annuels de nouveaux entrants à 2026	Bilan d'(in)adéquation quantitatif & géographique
Opérateur et technicien d'usinage	~300	
Conducteur d'équipement industriel	~350	
Chaudronnier	~115	
Soudeur	~90	
Monteur-câbleur	~75	

Légende

-  Adéquation forte
-  Adéquation moyenne
-  Inadéquation
-  Inadéquation forte

- Une offre de formation relativement importante et répartie sur l'ensemble du territoire régional
 - Par exemple : conducteur d'équipement industriel - 65 formations initiales identifiées ; chaudronnier – 42 formations initiales identifiées ; monteur-câbleur – 112 formations initiales identifiées, etc.
 - Des efforts réalisés pour maintenir et développer cette offre (ex. 6 formations en productique et maintenance ouvertes ces 3 dernières années sur le Pôle Formation Adour)
- Un recours à l'alternance plutôt important pour ces formations, permettant de former des jeunes directement opérationnels
 - Par exemple, sur les 331 diplômés de Bac Pro Technicien en chaudronnerie industrielle, 121 sont en alternance
- Toutefois selon les formations, **quelques territoires – notamment ruraux – pouvant être moins pourvus** :
 - Chaudronnier : pas de formations dans les Landes ni dans l'ouest du Lot et Garonne malgré des besoins
 - Conducteur d'équipement industriel : pas d'offre en Creuse et une offre limitée aux espaces urbains en Haute-Vienne et Charente, pénalisant les entreprises localisées hors de ces espaces
- Des formations **qui peinent à être remplies**, un enjeu d'attractivité des métiers et des formations (dont un enjeu d'orientation) qui reste majeur.
 - De fait, malgré un appareil de formation conséquent, des métiers qui restent en tension forte
- L'intérêt de **valoriser les sorties de formation à tous les niveaux**.
En effet, une forte proportion des jeunes diplômés de ces formations poursuivent leurs études et ne sont donc pas disponibles sur le marché du travail
 - Ex. : 50% de sortants après de BTS Conception des produits industriels ; 40% de sortants après le Bac Pro MELEC ; 40% de sortants après le Bac pro Technicien en chaudronnerie industrielle et 60% après le BTS Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle



Formations initiales conduisant à des métiers industriels spécifiques de l'interindustrie (jusque bac+2)

Synthèse	Besoins annuels de nouveaux entrants à 2026	Bilan d'(in)adéquation quantitatif & géographique
Menuisier industriel / travail du bois	~200	
Conducteur de ligne papier carton	~175	
Opérateur de fabrication chimie	~125	
Opérateur matériaux composites / stratifieur	~90	
Conducteur de centrales à béton	~20	
Ajusteur monteur aéronautique	~70	

Plusieurs métiers spécifiques sont particulièrement présents dans l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine (voir la liste ci-contre). Des besoins de nouveaux entrants relativement importants et essentiels au maintien et au développement des secteurs d'activité auxquels ils sont associés.

- Une **offre de formation insuffisante en nombre**, d'autant plus que les formations conduisant à ces métiers alimentent souvent d'autres métiers. Une inadéquation qui génère une concurrence intersectorielle et un enjeu de visibilité de certaines branches de l'interindustrie.
 - Par exemple, la branche du papier carton avec un besoin annuel de 175 nouveaux conducteurs de ligne de transformation d'ici 2026
 - Un déficit particulièrement marqué pour les formations qui conduisent au métier d'opérateur matériaux composites / stratifieur (2 CAP et 3 Bac Pro en région) ; un métier pourtant important dans l'industrie nautique particulièrement présente sur le territoire
- Des **formations trop généralistes** pour répondre aux besoins des industriels (pour les métiers opérateur chimie et conducteur de ligne papier carton notamment) ; plusieurs pistes pour améliorer l'adéquation qualitative entre offre de formation et besoins :
 - Maintenir l'effort sur le développement de l'alternance
 - Proposer des modules de spécialisation pour certains métiers (par exemple une année de spécialisation chimie à l'issue du bac Pro procédés de la chimie, de l'eau et des papiers-cartons)
 - Favoriser le développement de l'AFEST pour former à l'adaptation au poste
- Point spécifique sur les **formations en menuiserie industrielle** : les formations identifiées conduisent plutôt à des métiers du bâtiment (secteur qui connaît également des tensions sur les métiers). Une spécificité qui interroge sur la pertinence de créer une certification de menuisier industriel pour les compétences attendues sur ces métiers de l'industrie.

Légende

-  Adéquation forte
-  Adéquation moyenne
-  Inadéquation
-  Inadéquation forte



Des problématiques de formation concernant surtout la formation initiale

Formation initiale conduisant à des métiers industriels qualifiés

Synthèse	Besoins annuels de nouveaux entrants à 2026	Bilan d'(in)adéquation quantitatif & géographique
Ingénieur de production	~300	
Technicien méthode	~150	
Technicien test électronique	~100	
Automaticien	~65	
Technicien de maintenance	~450	

Légende



Adéquation forte



Adéquation moyenne



Inadéquation



Inadéquation forte

- Une offre de formation qui est relativement importante pour les **métiers d'ingénieurs de production**
 - Avec notamment des diplômés d'ingénieurs mais également en master ;
 - Une partie de ces formations sont réalisées en alternance, notamment le CESI qui compte 120 alternants en région.
 - Toutefois une localisation de l'offre de formation de niveau bac+5 et plus exclusivement dans des espaces urbains alors que les besoins sont répartis sur l'ensemble du territoire régional.
- Pour les métiers de **technicien de maintenance**, une offre qui est également importante (106 formations initiales identifiées)
 - A noter toutefois un certain déficit en Haute-Vienne (formation exclusivement sur Limoges)
 - Un fort recours à l'alternance (830 alternants en 2022 sur les diplômés ciblés vers les métiers de technicien de maintenance, dont 60 sont formés à l'extérieur du territoire de Nouvelle-Aquitaine)
 - Mais des diplômés qui alimentent - non seulement toute l'industrie dont l'agroalimentaire - mais également d'autres secteurs d'activité (logistique, bâtiment...)
 - De nombreuses formations de niveau Bac+2 (BTS) qui ne correspondent plus toujours au niveau d'expertise attendue par les entreprises. La mise en place du Bachelor Maintenance avancée constitue en cela un complément pertinent (avec par ailleurs un niveau de diplôme cohérent avec les niveaux de diplômes européens).
 - Le campus Maintenance en Environnement Sensible et son projet de création de lieu Totem participent à donner plus de visibilité au métier et à renforcer l'offre.
- Pour les métiers de **techniciens test et techniciens méthodes**, une offre de formation relativement importante sur le territoire régional, mais des formations qui conduisent à une diversité de secteurs d'activité (de fait des métiers qui peuvent être en tension malgré l'offre).
- Des établissements qui rencontrent des **difficultés de remplissage** de formation.



Formation initiale conduisant à des métiers non spécifiques à l'industrie mais en développement dans l'interindustrie

	Besoins annuels de nouveaux entrants à 2026	Bilan d'(in)adéquation quantitatif & géographique
Responsable QHSE	~200	
Responsable RSE	<15	
Acheteur industriel	~240	
Chef de projets informatiques	~110	
Technicien système et réseaux	~80	
Data scientist	~15	

- Une offre de formation relativement développée sur le territoire régional et répondant aux besoins des entreprises :
 - Sur les métiers QHSE (22 formations de niveau 6 ou 7)
 - Sur les métiers RSE et Data scientist (du fait d'une demande qui reste faible dans l'industrie sur ces métiers spécifiques), à noter toutefois que ces métiers sont recherchés par tous les secteurs d'activité, pouvant générer des tensions au recrutement.
 - Sur les métiers de techniciens systèmes et réseaux (50 formations initiales de niveau BTS ou BUT) ; avec des formations qui intègrent les problématiques de cybersécurité (problématique importante pour les entreprises industrielles).
- Des manques toutefois sur deux métiers sur lesquels reposent des enjeux forts liés à la transition numérique et environnementale :
 - **Acheteur industriel** : 7 formations identifiées, plutôt généralistes et maîtrisant de fait peu les enjeux spécifiques à l'industrie ; des formations à envisager en complément d'une formation ou d'une expérience métier forte.
 - **Chef de projets informatiques** : plusieurs écoles d'ingénieurs forment en région et des alternants de ces formations sont présents dans les entreprises de l'interindustrie mais l'offre est insuffisante au regard des besoins, dans un contexte de tension sur ces métiers également très recherchés par d'autres secteurs d'activité.
 - Des formations qui se concentrent essentiellement dans les espaces urbains, un enjeu d'attractivité de ces profils pour les entreprises localisées dans des espaces plus ruraux.

Légende

-  Adéquation forte
-  Adéquation moyenne
-  Inadéquation
-  Inadéquation forte



06

**Recommandations d'actions
opérationnelles**

Recommandations concernant les formations initiales aux métiers de la production et de la maintenance

Une offre de formation initiale aux métiers industriels plutôt développée et répartie sur le territoire régional (12 300 diplômés par an aux métiers industriels de niveau CAP à Bac +3 en Nouvelle-Aquitaine, dont environ 6 000 sortants sur le marché du travail).

Plusieurs enjeux :

- **Amener la formation au plus près des besoins des entreprises industrielles** (un décalage entre la localisation de plateaux techniques et la dispersion forte des entreprises de l'interindustrie)
 - Poursuivre les investissements dans les plateaux mobiles (ex. usinage, soudure ...)
 - Développer pour les métiers en tension la localisation des formations au plus près (exemple des usines déportées pour le métier de chaudronnier ; développement des POEC pour les métiers du cuir...)
 - Maintenir l'effort sur le développement de l'alternance
 - Favoriser le développement de l'AFEST pour former à l'adaptation au poste
- Proposer une **spécialisation pour certains métiers** pour mieux répondre aux besoins des industriels et participer à valoriser les métiers
 - Proposer une année de spécialisation chimie à l'issue du bac Pro procédés de la chimie, de l'eau et des papiers-cartons ;
 - Développer le Bachelor maintenance avancée proposé à la suite du BTS maintenance.
- Conforter l'offre de formation sur **certains métiers peu pourvus**
 - Développer l'offre de formation conduisant aux métiers listés dans le tableau ci-contre ;
 - Développer également l'offre pour les métiers textile / mode face au développement de l'activité sur le territoire
 - Cas particulier du métier de menuisier / travail du bois : question de l'intérêt de proposer une certification spécifique, l'offre de formation aux métiers du bois étant associée au BTP et nos à l'industrie.
- **Conforter l'orientation vers les métiers de l'industrie**
 - Améliorer la « lisibilité » des diplômes et de leurs intitulés qui ne reflètent pas toujours la réalité des métiers et ne sont pas très « vendeur »
 - Valoriser les sorties de formation à tous les niveaux en identifiant les perspectives de recrutement (et les métiers)

Synthèse	Besoins annuels de nouveaux entrants à 2026	Bilan d'(in)adéquation quantitatif & géographique
Opérateur et technicien d'usinage	~300	
Conducteur d'équipement industriel	~350	
Menuisier industriel / travail du bois	~200	
Conducteur de ligne papier carton	~175	
Opérateur de fabrication chimie	~125	
Opérateur matériaux composites / stratifieur	~90	
Ingénieur de production	~300	
Technicien de maintenance	~450	

Légende

-  Adéquation forte
-  Adéquation moyenne
-  Inadéquation moyenne
-  Inadéquation forte



Recommandations concernant les formations initiales aux métiers non spécifiques à l'industrie

L'interindustrie intègre une part importante de métiers non spécifiques à l'industrie avec des besoins à la hausse sur certains métiers stratégiques en lien avec la transition numérique et écologique (notamment les métiers de l'informatique, les métiers QHSSE et les achats). L'offre régionale est importante mais d'une part elle alimente l'ensemble des secteurs d'activité et d'autre part elle tend à se concentrer dans des espaces urbains.

Plusieurs enjeux :

- **Rendre l'interindustrie visible et attractive pour les étudiants** de ces secteurs (notamment un enjeu important pour le numérique)
 - Communiquer sur les besoins de recrutement des entreprises de l'interindustrie et les parcours professionnels possibles dans le secteur ;
 - Proposer la participation de professionnels de l'industrie dans les programmes (sur les sujets de l'industries 4.0, des objets connectés...) pour montrer l'intérêt des projets numériques dans les industries ;
 - Insister sur le rôle de l'industrie dans la transition écologique.
- Se rapprocher d'écoles spécialisées dans le numérique pour **proposer des projets étudiants** (un levier pour faire connaître l'industrie)
- Favoriser le **recours à l'alternance des entreprises industrielles** sur ces métiers
 - Diffuser les propositions d'alternance des entreprises de l'industrie dans ces écoles
 - Faire connaître l'offre de formation conduisant à ces métiers aux entreprises industrielles (une offre souvent moins connue)
 - Question du montant de prise en charge de l'alternance pour certains métiers ciblés (des montants plus avantageux dans d'autres secteurs d'activité) ;

	Besoins annuels de nouveaux entrants à 2026	Bilan d'(in)adéquation quantitatif & géographique
Responsable QHSE	~200	
Responsable RSE	<15	
Acheteur industriel	~240	
Chef de projets informatiques	~110	
Technicien système et réseaux	~80	
Data scientist	~15	

Légende

-  Adéquation forte
-  Adéquation moyenne
-  Inadéquation moyenne
-  Inadéquation forte



Recommandations quant à l'évolution de l'offre de formation continue

Les entreprises expriment des besoins de formation continue à 5 ans essentiellement sur des thématiques « classiques » et pour lesquelles le territoire est relativement bien doté (sécurité, qualité...).

Quelques besoins émergents toutefois et encore insuffisamment couverts :

- Sur des sujets **en lien avec la transition numérique**, qui impacte fortement l'ensemble des métiers et pour lesquels l'offre de formation régionale ne répond pas correctement aux besoins des industriels ; 3 thématiques particulièrement ciblées :
 - Cybersécurité,
 - Automatisation,
 - Logiciels métiers
- Pour intégrer la notion **de transition écologique** avec des besoins exprimés, en particulier sur les métiers conception, RSE / QHSE et achat (en gras dans le tableau ci-contre)

Conception et R&D

- **Maitrise de l'écoconception pour réduire l'impact environnemental de produits**
- **Connaissance des enjeux environnementaux et réglementaires associés à la conception**
- **Capacité à mener et comprendre les analyses de cycle de vie d'un produit**

Méthodes et industrialisation

- Intégration de dimensions environnementales dans les études de faisabilité
- Capacité à intégrer les impacts potentiels du changement climatique sur les process de production
- Connaissance des réglementations et des risques associés aux technologies alternatives

Production et assemblage

- Connaissances des nouveaux matériaux
- Sensibilisation des opérateurs à l'optimisation des consommations
- Maitrise des nouveaux équipements et des nouvelles techniques de production
- Compétences numériques pour maîtriser les nouveaux outils d'optimisation de la production, d'amélioration de la traçabilité

Exploitation et maintenance

- Renforcement des compétences associées à la réparation

QHSE

- **Maitrise des normes environnementale et des enjeux réglementaires associés**
- **Capacité à embarquer l'ensemble des collaborateurs et des parties prenantes dans la démarche RSE / QHSE de l'entreprise**
- **Capacité à identifier de manière fine les enjeux associés aux déchets**

Achats

- **Connaissance des principes de base et des enjeux d'une politique achat responsable**
- **Capacité à identifier les nouvelles filières d'approvisionnement en matières premières**
- **Capacité à identifier les axes d'amélioration de la politique d'achat et dialoguer avec les fournisseurs pour les mettre en œuvre**





observatoire-competences-industries.fr