

---

Décembre 2023

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



Synthèse

---

L'étude « Panorama emploi, compétences et enjeux prospectifs de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine » publiée en octobre 2022 avait permis d'offrir une vision exhaustive et précise de l'industrie régionale et d'identifier les enjeux et dynamiques propres au territoire. Pour répondre à ces enjeux, les entreprises ont besoin d'accompagner l'évolution des compétences de leurs salariés.

Aussi pour compléter ce panorama, cette nouvelle étude analyse l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins en compétences des entreprises de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine. Celle-ci permet non seulement d'estimer le nombre de recrutements attendus dans les industries, mais également de caractériser les besoins en formation en mettant en lumière ceux insuffisamment couverts sur le territoire.

Cette analyse s'est notamment appuyée sur une enquête terrain menée par les conseillers formation d'OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine auprès de centaines d'entreprises industrielles, ainsi que sur un recensement fin de l'offre de formation industrielle régionale.

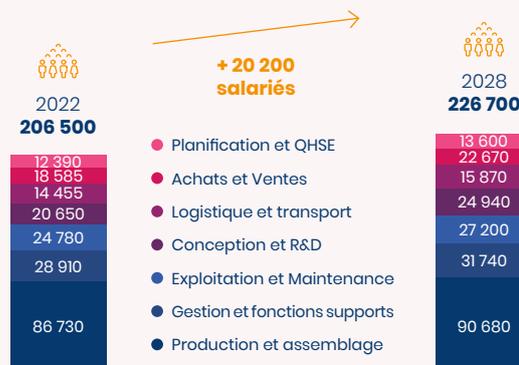
---

# Besoins en recrutement des entreprises de l'interindustrie

## >> Une hausse de 20 000 emplois d'ici 2028

- La dynamique de création d'emplois observée ces dernières années dans l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine va se conforter d'ici 2028.
- **Toutes les familles de métiers** vont connaître une hausse des effectifs. Les métiers de la conception et R&D et ceux des achats et ventes vont croître plus rapidement en taux de croissance annuel moyen (de l'ordre de 3 à 3,5% par an).
- Cette tendance est confortée par le retour des industriels, optimistes quant à l'évolution de leurs effectifs à 5 ans. Ainsi par exemple pour 63% d'entre eux leurs effectifs dans les métiers de la conception et R&D vont augmenter (ils vont stagner pour 37% d'entre eux).

### Effectifs salariés de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine



Sources : Panorama Interindustrie 2022 ; modélisation Katalyse

## >> Un besoin d'environ 37 000 nouveaux entrants entre 2022 et 2028

- Pour répondre à cette hausse des effectifs et compenser les départs (notamment les départs en retraite), l'interindustrie devra intégrer environ **37 000 nouveaux entrants d'ici 2028, soit environ 6 200 chaque année**. Un besoin de nouveaux entrants qui concernent toutes les familles de métiers comme l'illustre le schéma ci-après.

### Besoin en nouveaux entrants annuels d'ici 2028

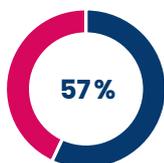


Sources : Panorama Interindustrie 2022 ; modélisation Katalyse

- Ces forts besoins de recrutement interviennent dans un contexte de tensions qui devraient s'accroître dans les années à venir en Nouvelle-Aquitaine avec des ressources en emplois qui s'amenuisent sur les territoires, comme l'indiquait le Panorama Interindustriel réalisé en 2022 :
  - Baisse de la population active ces dernières années sur de nombreux départements (seule la Gironde a connu une hausse) et prévision de baisse du nombre de lycéens qui devrait se répercuter sur l'évolution naturelle de la population active ;
  - Taux de chômage faible (6,2% à l'échelle de la région en septembre 2023) et qui atteint un niveau frictionnel sur plusieurs zones d'emploi ;
  - Déséquilibre d'attractivité et de dynamique : des territoires ruraux (en particulier les plus éloignés des pôles urbains) avec des problématiques d'attractivité de population, de services, de transports...

# Besoins en formation des salariés de l'interindustrie

## >> Les thématiques de formation envisagées pour les salariés dans les 5 ans

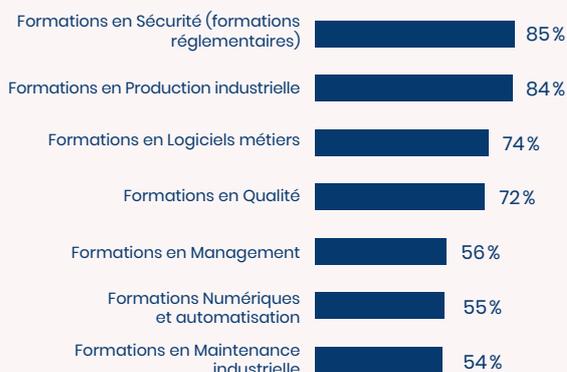


Des entreprises envisagent d'accroître leur budget consacré à la formation à 5 ans.

### 9 thématiques sont prioritaires pour plus de 50% des entreprises de l'interindustrie :

- Des thématiques qui correspondent au **cœur des activités industrielles** (formations en production industrielle, en sécurité, en maintenance industrielle) ;
- Des **formations en lien avec la transition numérique** (logiciels métiers, numériques et automatisation) ;
- Des **formations plus transverses** pour accompagner les évolutions et mutations (qualité, management).

### Les thématiques de formation jugées prioritaires à 5 ans par plus de 50% des entreprises



Source : Enquête entreprises OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine

Les thématiques de formation sur la **cybersécurité et la transition écologique** émergent également de manière forte (respectivement 42% et 47% des entreprises estiment ces thématiques prioritaires à 5 ans).

## >> Les alternants des entreprises de l'interindustrie



**6 370**

nouveaux contrats d'apprentissage en 2022 dans les entreprises de l'interindustrie.

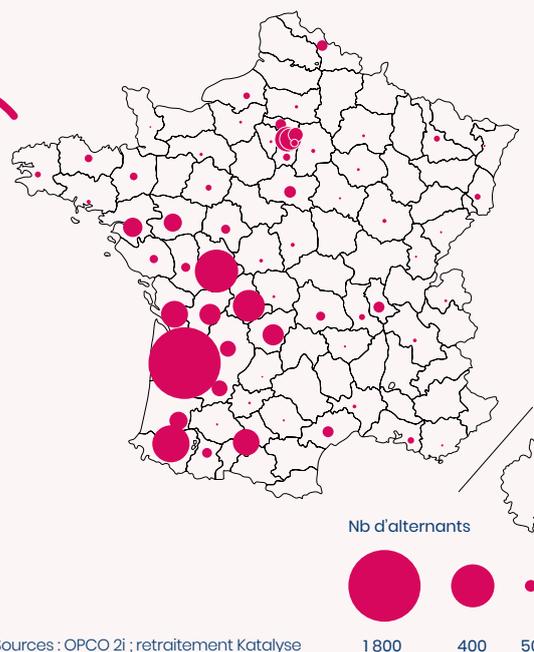


**28%**

des alternants des entreprises de l'interindustrie implantées en Nouvelle-Aquitaine étudient hors de la région.

Parmi les **formations réalisées hors Nouvelle-Aquitaine** se retrouve une grande diversité de thématiques. Deux thématiques de formation sont conduites par des organismes hors région pour plus de 60% des alternants : **transformations chimiques et habillement**.

### Localisation des OF / CFA des nouveaux alternants au sein des entreprises de l'interindustrie implantées en Nouvelle-Aquitaine en 2022



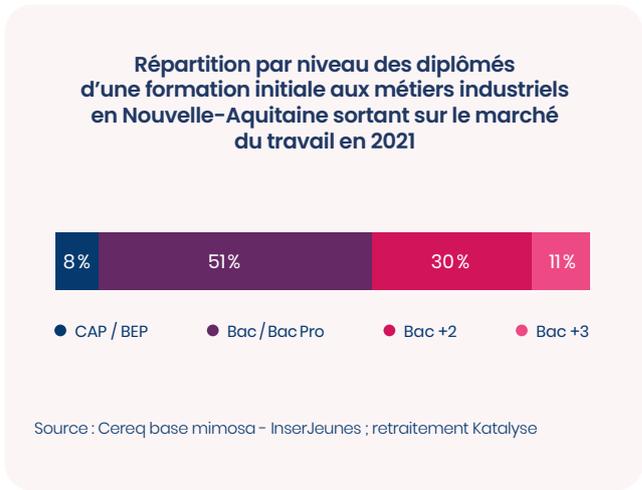
# Adéquation de l'offre de formation aux besoins en compétences

## >> L'offre de formation initiale aux métiers industriels

Une **offre de formation importante** et répartie sur tout le territoire régional :

- En Nouvelle-Aquitaine, **12 000** jeunes sont diplômés d'une formation initiale (du CAP à la Licence Pro) aux métiers industriels chaque année (formations conduisant notamment aux métiers de production, maintenance...);
- Parmi eux, **6 000** sortent sur le marché du travail, les autres continuant notamment leur parcours scolaire. Néanmoins les sortants ne se dirigent pas tous vers l'industrie.

Pourtant les formations sont perçues par les entreprises comme **peu adaptées** aux besoins des entreprises (trop généralistes et trop théoriques) et **insuffisamment présentes** sur les territoires.



**55%**

des entreprises estiment que l'offre de formation initiale n'est pas suffisante sur leur territoire.

**63%**

des entreprises estiment que l'offre de formation initiale n'est pas adaptée à leur besoin.

## >> L'offre de formation pour les salariés

L'offre de formation continue à destination des salariés répond globalement aux besoins des entreprises, avec toutefois des exceptions qui concernent des thématiques particulièrement importantes à 5 ans :

- L'offre de formation **technologique** (cybersécurité, automatisation, logiciels métiers) ;
- Les formations en lien avec **la transition écologique** ;
- Les **formations en maintenance et production industrielle**.

## >> Bilan d'adéquation par métier

Un bilan d'adéquation a été réalisé sur 23 métiers, d'où ressortent plusieurs constats :

- L'offre de formation aux métiers industriels est importante sur le territoire ; la perception du décalage par rapport aux besoins sur un certain nombre de métiers provient de différents facteurs : remplissage insuffisant des formations, décalage entre nombre de diplômés et sortants allant sur le marché du travail, dispersion géographique des besoins ;
- 8 métiers ont été identifiés toutefois comme ayant une offre insuffisante au regard des besoins régionaux (voir ci-contre) ;
- L'offre de formation aux métiers non spécifiquement industriels (informatique, achat, QHSE...) est plutôt importante mais souvent concentrée dans les espaces urbains.

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

# Recommandations d'actions opérationnelles

## >> Des recommandations concernant les formations initiales aux métiers industriels

- **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...);
  - Maintenir l'effort sur le développement de l'alternance, les POEC...
  - 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 (notamment chimie et maintenance).
- **Développer l'offre de formation :**
  - Sur les 8 métiers insuffisamment pourvus (voir page précédente);
  - Développer également l'offre pour les métiers habillement / textile / mode face au développement de l'activité et le peu de formation (plus de 60% des alternants de ces spécialités dans les entreprises de Nouvelle-Aquitaine sont formés hors territoire).
- **Conforter l'orientation vers les métiers de l'industrie.**

## >> Des recommandations concernant les formations initiales aux métiers non spécifiques à l'industrie

- **Rendre l'interindustrie visible et attractive pour les étudiants** de ces secteurs (notamment un enjeu important pour le secteur du numérique);
- 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.

## >> Des recommandations concernant les formations des salariés

- **Favoriser le développement de l'offre** sur les thématiques importantes à 5 ans :
  - Compétences en lien avec la transition numérique : Cybersécurité, Automatisation, Logiciels métiers ;
  - Compétences en lien avec la transition écologique (voir zoom page suivante).
- Continuer à accompagner les entreprises (notamment <50 salariés) dans leur **stratégie de formation**.

# Zoom sur les besoins en compétences en lien avec la transition écologique

## Des entreprises encore peu matures sur la transition écologique

Les entreprises sont sensibilisées au sujet et 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 (réalisation d'un diagnostic ou formalisation d'une stratégie).
- 41% mettent en place des actions ponctuelles.
- 25% sont sensibilisés sans savoir le traduire dans leur activité.

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



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

### Principaux besoins en lien avec la transition écologique



#### Conception et R&D

- Maîtrise de l'écoconception.
- Connaissance des enjeux environnementaux et réglementaires associés à la conception.
- Capacité à mener et comprendre les analyses de cycle de vie d'un produit.



#### Achats et Ventes

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



#### Planification et 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.

Source : Enquête entreprises OPCO 2i Nouvelle-Aquitaine

Étude réalisée avec

