



Panorama emploi, compétences et formation de l'interindustrie en Bretagne

Rapport final

Juin 2024

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



PARADOXES
Relier les mondes

olecio

Sommaire

1.	Introduction	p.5
2.	Éléments de cadrage régional	p.13
3.	Portrait de l'interindustrie	p.32
4.	Besoins en recrutement et en compétences	p.70
5.	Évolution et impacts des marchés clients	p.98
6.	Enjeux prospectifs de l'interindustrie	p.143
7.	Pratiques de formation des entreprises	p.157
	Annexes	p.197

Plan détaillé du rapport

01 – Introduction

02 – Éléments de cadrage régional

03 – Portrait de l'interindustrie en Bretagne

- Les établissements de l'interindustrie (caractéristiques et localisation géographique)
- Le profil des salariés de l'interindustrie bretonne

04 – Besoins en recrutement et en compétences

- L'évolution des besoins dans le temps
- Les besoins actuels et difficultés
- Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

05 – Évolution et impacts des marchés clients

- L'identification des marchés clients
- Les tendances prospectives des principaux marchés clients

06 – Enjeux prospectifs de l'interindustrie

- Les principaux facteurs d'impacts
- Les priorités stratégiques à horizon 3 ans
- Les futurs enjeux RH des établissements

07 – Pratiques de formation des entreprises

- Animation et suivi de la formation
- Solutions de formation déployées et mesure de l'efficacité
- Besoins en compétences identifiés
- Accessibilité de l'offre de formation
- Besoins prioritaires en compétences et actions de formation déployées
- Perception des actions d'OPCO 2i

Annexes



01

1. Introduction

- 2. Éléments de cadrage régional**
- 3. Portrait de l'interindustrie**
- 4. Besoins en recrutement et en compétences**
- 5. Évolution et impacts des marchés clients**
- 6. Enjeux prospectifs de l'interindustrie**
- 7. Pratiques de formation des entreprises**

Contexte et objectifs de l'étude



L'Observatoire Compétences Industries est un dispositif paritaire d'observation, de réflexion prospective et d'aide à la décision sur les enjeux d'emploi et de formation de l'interindustrie. Porté par **OPCO 2i**, l'opérateur de compétences interindustriel, cet observatoire agit au service de 29 branches professionnelles de l'industrie française, avec pour objectif de créer des synergies et dynamiser leurs stratégies emploi-formation et apprentissage.

OPCO 2i a été sollicité via son observatoire pour **réaliser un Panorama emploi, compétences et formation couvrant l'ensemble du périmètre interindustriel ainsi que chaque branche professionnelle significativement présente dans la région.**

Cette étude de l'Observatoire Compétences Industries répond à la nécessité d'offrir une vision exhaustive et précise de l'interindustrie régionale à l'ensemble des acteurs.

Les objectifs de la démarche



Obtenir des éléments de connaissance sur les entreprises et les salariés de l'interindustrie en Bretagne :

- Identifier et caractériser les entreprises et établissements
- Présenter les caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles des salariés
- Identifier les principales caractéristiques et spécificités régionales
- Identifier les besoins en métiers et compétences
- Identifier les principaux marchés clients des entreprises de l'interindustrie



Identifier les mutations à l'œuvre ou à venir auxquelles devront faire face les entreprises et les salariés de l'interindustrie dans la région :

- Identifier les principaux enjeux et tendances de fonds auxquels sont confrontées les entreprises industrielles bretonnes sous un angle prospectif : évolution des marchés clients, tendances de fond, risques et opportunités, impacts économiques et sociétaux, impacts liés à la crise du covid-19, à la digitalisation...



Améliorer les orientations politiques et les actions opérationnelles à mener, et plus spécifiquement celles mises en œuvre par les équipes d'OPCO 2i Bretagne



Les sources statistiques mobilisées pour le panorama

Principales sources de données publiques	
L'OPCO 2i, opérateur de compétences des 32 branches de l'interindustrie fournit des données issues de la Déclaration Sociale Nominative (DSN) et de la Base Tous Salariés (BTS) sur son périmètre dans le cadre du présent panorama.	
La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) produit des études, des analyses et des data sur les thèmes du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.	
L'Institut national de la statistique et des études économiques collecte, sous la direction du ministère de l'Économie et des Finances, analyse et diffuse des informations sur l'économie et la société française sur l'ensemble du territoire.	
Pôle Emploi est un acteur central des politiques d'emploi en France, il collecte, traite et analyse les données du marché du travail au niveau national et régional sur les besoins en recrutement.	
L'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) qui relève de l'URSAFF analyse les données collectées par le système de gestion des cotisants en s'appuyant sur les nomenclatures utilisées par le service de statistique public.	

4 niveaux de maille géographique utilisée dans le panorama (selon la disponibilité des données)

Les différentes échelles géographiques utilisées dans le panorama :

En fonction de la pertinence et de la disponibilité des données, le présent panorama sera analysé selon les quatre échelles présentées ci-dessous.



Échelle régionale



Échelle des CTEF



Zones d'emploi



Échelle Départementale

En annexe, un **rapport spécifique** sur les quatre départements de la région.

Définition des CTEF en Bretagne

En Bretagne, **14 Commissions Territoriales Emploi-Formation (CTEF)** ont été créées à l'initiative de la Région Bretagne et des services de l'État.

Les CTEF sont des **espaces de concertation et de développement des politiques publiques**. Elles visent à apporter des réponses territorialisées aux besoins en emploi, en qualification et en matière d'accompagnement des publics.

Les CTEF associent les acteurs socio-économiques de leur territoire autour de projets et sont coanimées par les représentants de l'État et de la Région.

Définition d'une zone d'emploi :

Une zone d'emploi est un **espace géographique** à l'intérieur duquel la **plupart des actifs résident et travaillent**. Le découpage en zones d'emploi constitue une partition du territoire adaptée aux études locales sur le marché du travail. Il sert de référence pour la diffusion des taux de chômage localisés et des estimations d'emplois.

Le nouveau découpage de la Bretagne en **vingt zones d'emploi** permet d'analyser l'orientation économique des territoires.

L'industrie agroalimentaire est très présente dans plusieurs d'entre elles, traduisant la forte représentation du secteur dans la région. **La large façade littorale s'appuie sur les activités liées au tourisme** telles que le commerce, l'hébergement et la restauration, mais aussi sur des agglomérations importantes.

Dans ces grandes agglomérations et dans celle de **Rennes**, **l'emploi se concentre dans de grands établissements**. Enfin, **l'agriculture, implantée sur la quasi-totalité** du territoire régional, reste un secteur important dans plusieurs zones d'emploi de l'Ouest breton.

Regroupements et segmentations des branches professionnelles de l'interindustrie bretonne réalisés dans le panorama (*)

Catégories d'analyse	Branche professionnelle
Ameublement, bois, jouets et puériculture	Fabrication de l'ameublement
	Jeux, jouets et puériculture
	Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes
	Panneaux à base de bois
Caoutchouc	Caoutchouc
Chimie	Chimie
Energie et services énergétiques	Industries électriques et gazières
	Services d'efficacité énergétique
Industries créatives et techniques, Mode et Luxe	Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie
	Cordonnerie multiservice
	Couture parisienne
	Cuir et peaux
	Habillement
	Horlogerie
	Industrie de la chaussure et des articles chaussants
	Maroquinerie
	Textile
	Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre
Chaux	
Ciments	
Cristal, verre et vitrail	
Fabrication mécanique du verre	
Industries céramiques	
Tuiles et briques	

Catégories d'analyse	Branche professionnelle
Industries pétrolières	Industries pétrolières
Métallurgie (**)	Métallurgie
Pharmacie	Industrie pharmaceutique
	Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire
Papier carton	Papier carton
Plasturgie	Plasturgie
Recyclage	Recyclage
Industrie et services nautiques	Industrie et services nautiques

(*) La segmentation proposée reprend les regroupements effectués dans les précédents panoramas de l'interindustrie régionaux dans un souci de comparabilité des données. Pour information, la branche professionnelle de l'Industrie et services nautiques étant fortement représentée en nombre d'établissements dans la région, cette dernière a été isolée.

(**) L'analyse proposée dans le présent panorama pour la branche professionnelle de la Métallurgie respectera la segmentation par « Grands secteurs », qui est utilisée par l'OPCO 2i et l'Observatoire de la Métallurgie au niveau national.

- Alliages et produits métalliques
- Électrique, électronique et numérique
- Mécanique
- Automobile et cycles
- Aéronautique
- Naval
- Autres activités.



L'enquête terrain réalisée par les conseillers de la délégation OPCO 2i Bretagne s'est déroulée du 16/05/2023 au 28/07/2023

- L'enquête terrain a été menée par les équipes de la délégation OPCO 2i Bretagne, pendant **11 semaines**, les conseillers ont rencontré **près de 300 établissements de la région** pour recueillir les données.
- Un **suivi régulier** a été fait avec les membres de l'équipe projet et la délégation afin d'orienter l'enquête et ainsi d'assurer la représentativité des réponses.

Nombre de questionnaires complétés par semaine



Note méthodologique de l'enquête terrain

348 établissements régionaux répondants

Une enquête terrain a été conduite par les conseillers de la délégation OPCO 2i Bretagne du 15/05/2023 au 28/07/2023.

- Les questionnaires ont été **complétés lors des entretiens réalisés par les conseillers avec les établissements** de la région ou *a posteriori*.
- Pour obtenir un échantillon représentatif, **les conseillers ont été pilotés pendant les 11 semaines d'enquête sur la base de quatre critères** :
 - Le *nombre de répondants* minimum
 - Le *département* des établissements
 - La *tranche d'effectif* des établissements
 - La *branche professionnelle* des établissements
- Pour redresser les données des regroupements de branche professionnelle ont été effectués** notamment pour celles dont les effectifs sont inférieurs à 200 salariés.
- Enfin pour atteindre le nombre minimum de répondants et ainsi obtenir un échantillon représentatif, **les questionnaires ont été « dupliqués » pour certains établissements identifiés** par les conseillers de la délégation d'OPCO 2i Bretagne. Ces établissements sont détaillés en annexe de cette étude.
- Le profil des répondant est détaillé page suivante.

Catégories de regroupement des branches professionnelles	Branches professionnelles de l'interindustrie
Métallurgie – Alliages et produits métalliques	Métallurgie – Alliages et produits métalliques
Métallurgie – Mécanique	Métallurgie – Mécanique
Métallurgie – Électrique, électronique et numérique	Métallurgie – Électrique, électronique et numérique
Métallurgie – Autres	Métallurgie – Naval ; Automobile et cycles ; Aéronautique et spatial ; Autres activités
Plasturgie et Nautisme	Plasturgie ; Industrie et services nautiques
Matériaux pour la construction et l'industrie	Carrières et matériaux ; Industries céramiques ; Chaux ; Ciments ; Tuiles et briques
Industries créatives et techniques, mode, luxe	Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ; Cordonnerie multiservice ; Couture parisienne ; Cuirs et peaux ; Habillement ; Horlogerie ; Industrie de la chaussure et des articles chaussants ; Maroquinerie ; Textile
Chimie	
Ameublement, bois, jouets et puériculture	Fabrication de l'ameublement ; Jeux, jouets et puériculture ; MCCIPP** ; Panneaux à base de bois ;
Recyclage	
Energie et services énergétiques	Industries électriques et gazières ; Services d'efficacité énergétique
Papier carton	
Industries de santé	Industrie pharmaceutique ; FC2PV*
Autres (Caoutchouc, Verre, Industrie pétrolière)	Caoutchouc ; Établissements sans CC ; Fabrication mécanique du verre ; Industries pétrolières ; Cristal, verre et vitrail

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

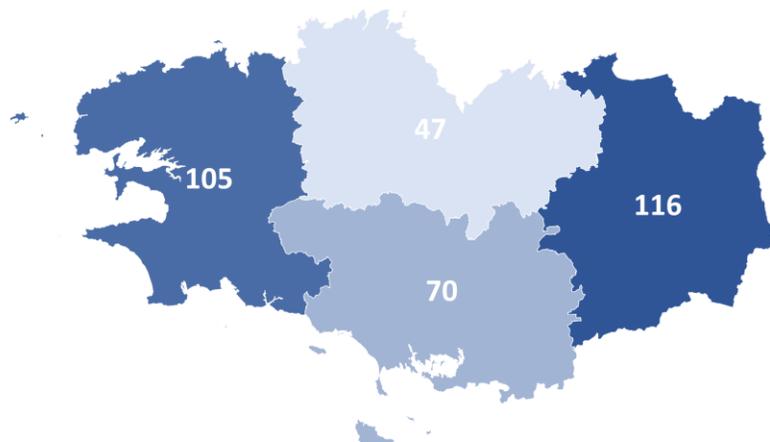


Profil des entreprises interindustrielles interrogées

348 établissements répondants

Répartition des répondants par département

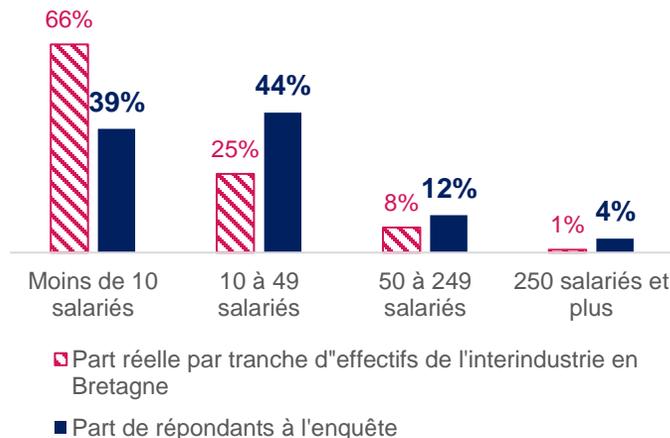
Source : Enquête, retraitement Paradoxes



Départements	Répartition initial de l'échantillon	Données redressées
Ille-et-Vilaine	33,33%	33%
Finistère	30,17%	25%
Morbihan	20,11%	26%
Côtes-d'Armor	13,51%	16%

Répartition des répondants par taille

Source : Enquête ; retraitement Paradoxes



Tranche d'effectifs	Répartition initial de l'échantillon	Données redressées
250 salariés et plus	4%	1,1%
50 à 249 salariés	12%	7,8%
10 à 49 salariés	44%	26,5%
Moins de 10 salariés	39%	64,6%

Répartition des répondants par branche professionnelle

Source : Enquête ; retraitement Paradoxes



Regroupements des branche professionnelle	Répartition initial de l'échantillon	Données redressées
Métallurgie - Mécanique	17,5%	12,5%
Métallurgie - Autres	14,5%	17%
Métallurgie - Alliages et produits métalliques	11,2%	10%
Plasturgie et Nautisme	9,8%	13%
Matériaux pour la construction et l'industrie	8,6%	8%
Chimie	7,4%	6%
Métallurgie - Électrique, électronique et numérique	6,2%	7,7%
Industries créatives et technique, mode, luxe	4,7%	6%
Énergie et services énergétiques	4,7%	2,7%
Recyclage	4,1%	4,5%
Ameublement, bois, jouets et puériculture	3,8%	4,8%
Papier carton	3,6%	2,8%
Industrie de santé	3,3%	3%
Autres (Caoutchouc, Verre, Industrie pétrolière)	0,6%	2%

- Parmi les répondants à l'enquête, **11 branches professionnelles n'ont pas été non pas été couvertes par l'enquête** (*Panneaux à base de bois ; Jeux, jouets et puériculture ; Cuirs et peaux; Cordonnerie multiservices ; Horlogerie ; Ciments ; Tuiles et briques ; Chaux ; Fabrication mécanique du verre ; Cristal, verre et vitrail ; Industries pétrolières*).
- **Ces branches professionnelles représentent près de 670 salariés en 2022** d'après les estimations de l'Observatoire Compétences Industries de l'OPCO 2i.
- Il y a également une **sous-représentation des établissements de moins de 50 salariés**, les réponses ont ainsi été redressées dans l'enquête.



02

1. Introduction

2. Éléments de cadrage régional

3. Portrait de l'interindustrie

4. Besoins en recrutement et en compétences

5. Évolution et impacts des marchés clients

6. Enjeux prospectifs de l'interindustrie

7. Pratiques de formation des entreprises

Les chiffres clés du territoire breton

Une région dynamique et attractive

3,4
millions
d'habitants
en 2023



5
Aéroports,
50 destinations
vers l'Europe et le Monde



- La région Bretagne fait figure de **leader** dans de nombreux domaines comme le **maritime** et le **numérique**. Elle contribue au développement économique de nombreux **secteurs d'avenir** tels que la **cybersécurité**, la **biotechnologie**, les smartgrids*, la voile de compétition et l'industrie 4.0.
- Ce dynamisme économique attire les entrepreneurs, de la start-up aux grands groupes, le territoire offre une multitude d'opportunités professionnelles.

* Les smart grids combinent les technologies du numérique et de l'électricité afin de permettre d'optimiser l'électricité de sa production jusqu'à sa consommation.

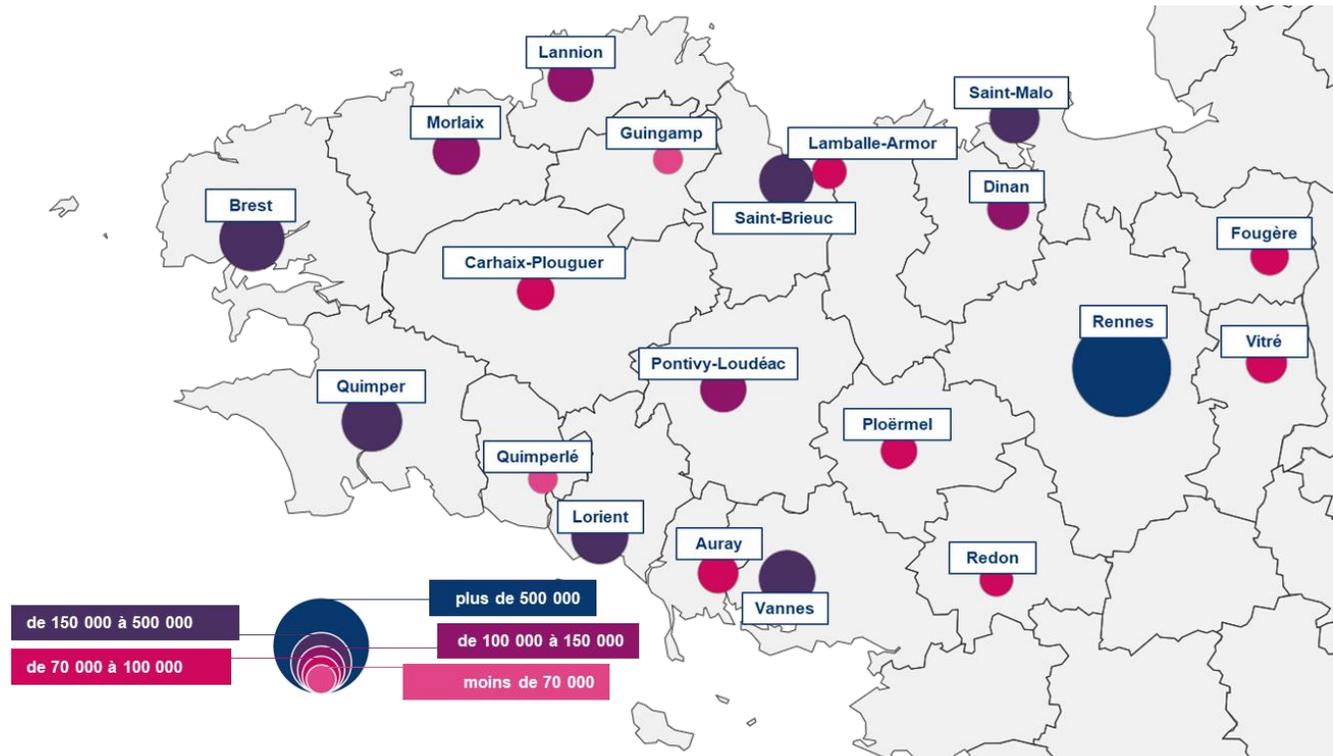
« La Bretagne est une terre de défense, avec la présence des 5 armées (air, espace, terre, mer, cyber). Ce marché a configuré les activités industrielles de la branche, et on a donc une présence d'entreprises fournissant des équipements pour la défense et des start-ups qui se développent dans le domaine... » - **UIMM Bretagne**

La démographie en Bretagne en 2023

La population bretonne représente 5% de la population nationale

- Au 1^{er} janvier 2023, la population bretonne est estimée par l'INSEE à **3 429 882 habitants**,
- La région représente **5% de la population nationale** (68 042 591 habitants en France au 1^{er} janvier 2023).
- La **population a augmenté de près de 2% en 2023** par rapport à 2020, soit près de 56 082 habitants de plus.
- Avec une superficie de **27 207,9 km²** la densité de population est d'environ **126 habitants au km²** (soit 3 habitants de plus au km² par rapport à 2019).
- **17% de la population bretonne est concentrée dans 6 grandes agglomérations :**
 1. Rennes – 226 654 habitants
 2. Brest – 142 110 habitants
 3. Quimper – 65 875 habitants
 4. Lorient – 58 881 habitants
 5. Vannes – 56 018 habitants
 6. Saint-Brieuc – 45 602 habitants

Répartition de la population en Bretagne par zone d'emploi en 2022



Source : Insee, Estimation de la population en 2022 et 2023
Création : Paradoxes



Une pyramide des âges conforme à la moyenne nationale

Une légère surreprésentation des séniors

- En Bretagne en 2023 **23% de la population a moins de 20 ans**, cette part est identique au niveau national.
- En revanche, la **population de seniors** en Bretagne, c'est-à-dire de 60 ans et plus est supérieure à la moyenne nationale. En effet, elle représente **30%** de la population totale bretonne en 2023 contre 28% en France métropolitaine.
- La population Bretonne a une espérance de vie en 2022 légèrement inférieure à celle de la population française.

Croissance démographique en Bretagne en 2023

	Estimations de population au 1er janvier 2023	Croissance totale	Croissance due au solde naturel	Croissance du solde migratoire (entrées et sorties)
Bretagne	3 429 882	0,5%	-0,2%	0,7%
Côtes-d'Armor	607 834	0,2%	-0,5%	0,7%
Finistère	926 065	0,3%	-0,3%	0,6%
Ille-et-Vilaine	1 118 600	0,9%	0,2%	0,7%
Morbihan	777 383	0,6%	-0,3%	0,9%
France métropolitaine	65 834 837	0,3%	0,1%	0,2%

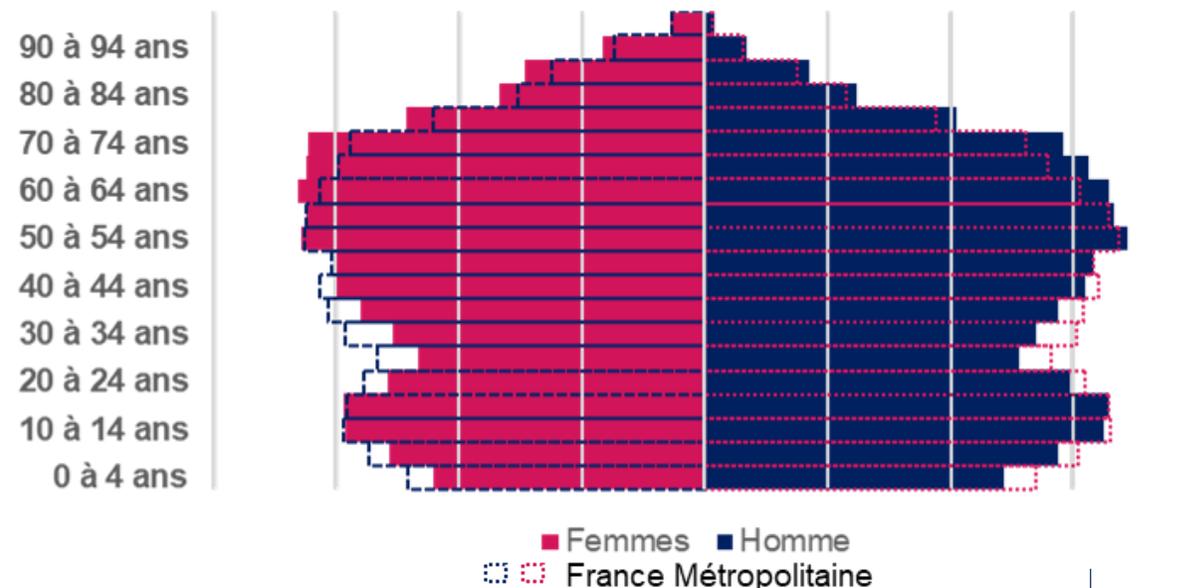
Source : Insee, Estimation de la population nationale 2022

Espérance de vie à la naissance en Bretagne en 2022



Pyramide des âges de la population bretonne en 2023 (comparée à la population nationale)

Source : Insee, Estimation de la population nationale 2022



L'emploi salarié de la région en 2022

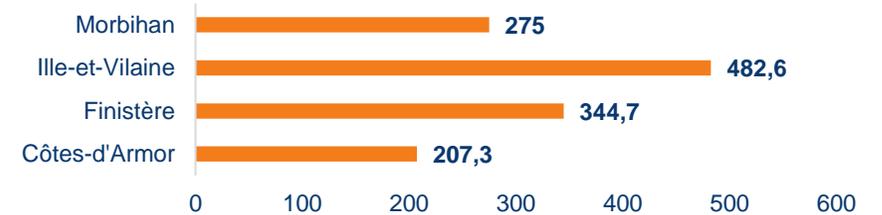
L'Ille-et-Vilaine et le Finistère concentrent plus de 60% des emplois en Bretagne

1 310 000 emplois salariés en Bretagne en décembre 2022

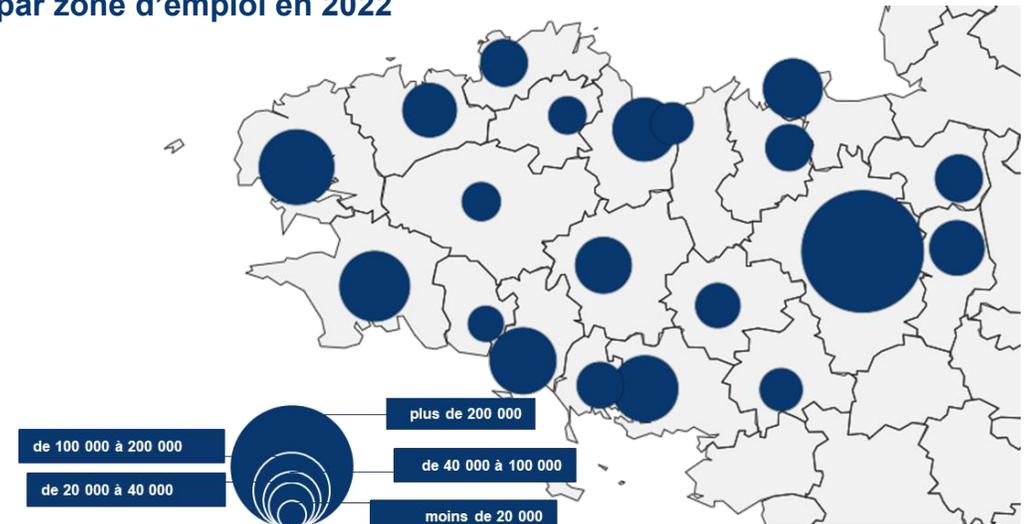
- En matière d'emploi, la Bretagne est également très dynamique. La région compte près de **1 310 000 emplois salariés**, soit 20 300 salariés de plus qu'en fin 2021. Après la forte augmentation observée en 2021 (+3,7 %), la hausse est plus faible en 2022 (+1,6 %) mais elle reste supérieure à celle observée en France hors Mayotte (+1,3 %) d'après l'INSEE.
- Ce dynamisme peut s'expliquer par un environnement favorable au développement économique et à l'entrepreneuriat notamment grâce aux **nombreux acteurs locaux publics et privés qui apportent leur soutien aux entreprises** (collectivités territoriales, chambres consulaires, clusters thématiques...).
- La région abrite également de nombreux secteurs d'activités, dont certains font de la Bretagne, une **région très compétitive et innovante**. Cela est notamment le cas dans le secteur de la **cybersécurité** où la Direction Générale des Armées (DGA) a inauguré à Bruz (Ille-et-Vilaine) en 2019, le *ComCyber*, faisant de la région le quartier général de l'État français dans ce domaine et dont Thales est un leader sur la scène internationale.
- La façade atlantique de la région est également très dynamique en termes d'emploi, avec près de **2 730 km de linéaire côtier**, la Bretagne est un territoire **propice à la R&D dans les domaines liés à la mer** (1^{ère} région française). De nombreuses entreprises développent des solutions liées aux **Énergies Marines Renouvelables** (Parc éolien de Saint-Brieuc, site hydrolien à Paimpol, France Énergies Marines à Brest...).
- Ainsi, près de **40% de l'emploi salarié** se concentre dans les deux grandes zones d'emploi que sont **Rennes et Brest** qui réunissent respectivement 28% et 11% des effectifs salariés de la région.

Répartition des emplois salariés par département en Bretagne au 31/12/2022 (en milliers)

Source : Insee, retraitement Paradoxes



Répartition des emplois salariés en Bretagne par zone d'emploi en 2022

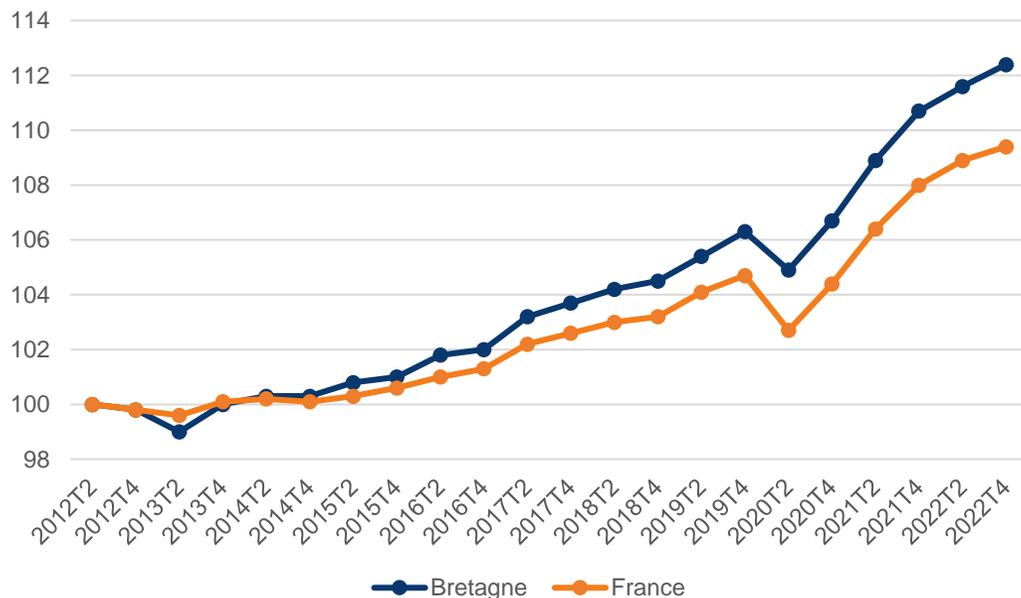


La Bretagne, une région attractive qui crée de l'emploi

20 000 emplois salariés supplémentaires en 2022

145 000 emplois créés en Bretagne depuis 2012

Évolution comparée des effectifs salariés en Bretagne – base 100



Source : Insee, estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Urssaf, Dares, Insee.

- Depuis 10 ans, il y a une tendance générale à la **création d'emploi** en Bretagne avec des effectifs qui ont progressés de **12,4% entre 2012 et 2022**. Cela représente près de 144 746 emplois supplémentaires.
- La création d'emploi en Bretagne **est supérieure de 3 points à la moyenne nationale** qui se situe à +9,4% sur les dix dernières années
- Sur la **période 2012 - 2014**, l'emploi progresse peu en France et dans la région, il a été fortement impacté par les crises économiques successives (Mondiale en 2008-2009 et en Grèce à partir de 2009) et la reprise poussive de l'économie.
- **A partir de 2014**, l'économie française a montré des signes de reprise progressive, qui se sont vérifiés voire accentués en Bretagne.
- **Entre 2019 et 2020**, on note une baisse conséquente de l'emploi salarié en Bretagne (et au niveau national) liée à la pandémie de COVID-19 qui a eu un impact significatif sur l'économie mondiale.
- Une reprise forte et progressive est observée au quatrième trimestre **2020 et se poursuit jusqu'en 2022**.

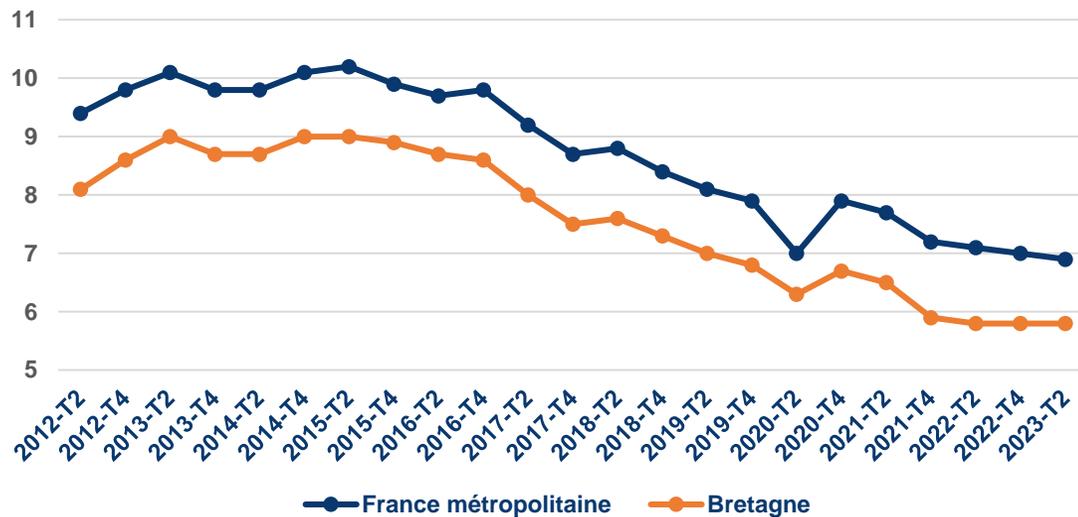


Un niveau de chômage en Bretagne inférieur à la moyenne nationale

La Bretagne est la 1^{ère} région de France avec le plus faible taux de chômage

270 760 demandeurs d'emploi
en Bretagne en **juin 2023**

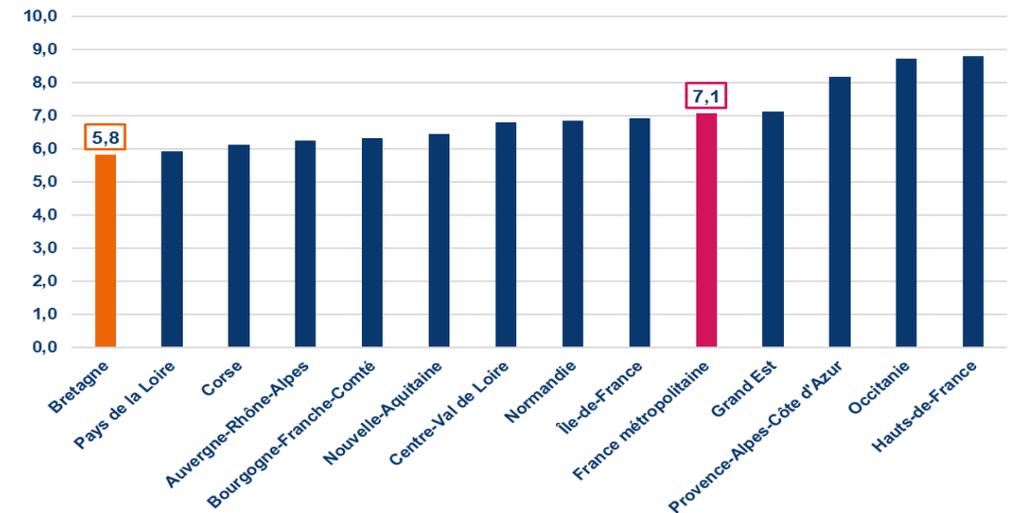
Évolution du taux de chômage en Bretagne comparé au niveau national



« Sur les sujets emploi, nous sommes dans une région avec le plus faible taux de chômage de France, et tous les secteurs sont en tension de recrutement, que ce soit pour des cadres, les professions intermédiaires et les ouvriers [...] » - **UIMM Bretagne**

- Le dynamisme socio-économique de la Bretagne s'observe également à travers le **taux de chômage qui est le plus bas des régions françaises**.
- En juin 2023, la Bretagne compte 270 760 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi contre 5 648 120 au niveau national (soit 4,8% de l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- En 2022, le **taux de chômage moyen en Bretagne est de 5,8%** de la population active, soit 1,3 point de moins qu'au niveau national (7,1%) en 2022.

Taux de chômage localisés par région en 2022



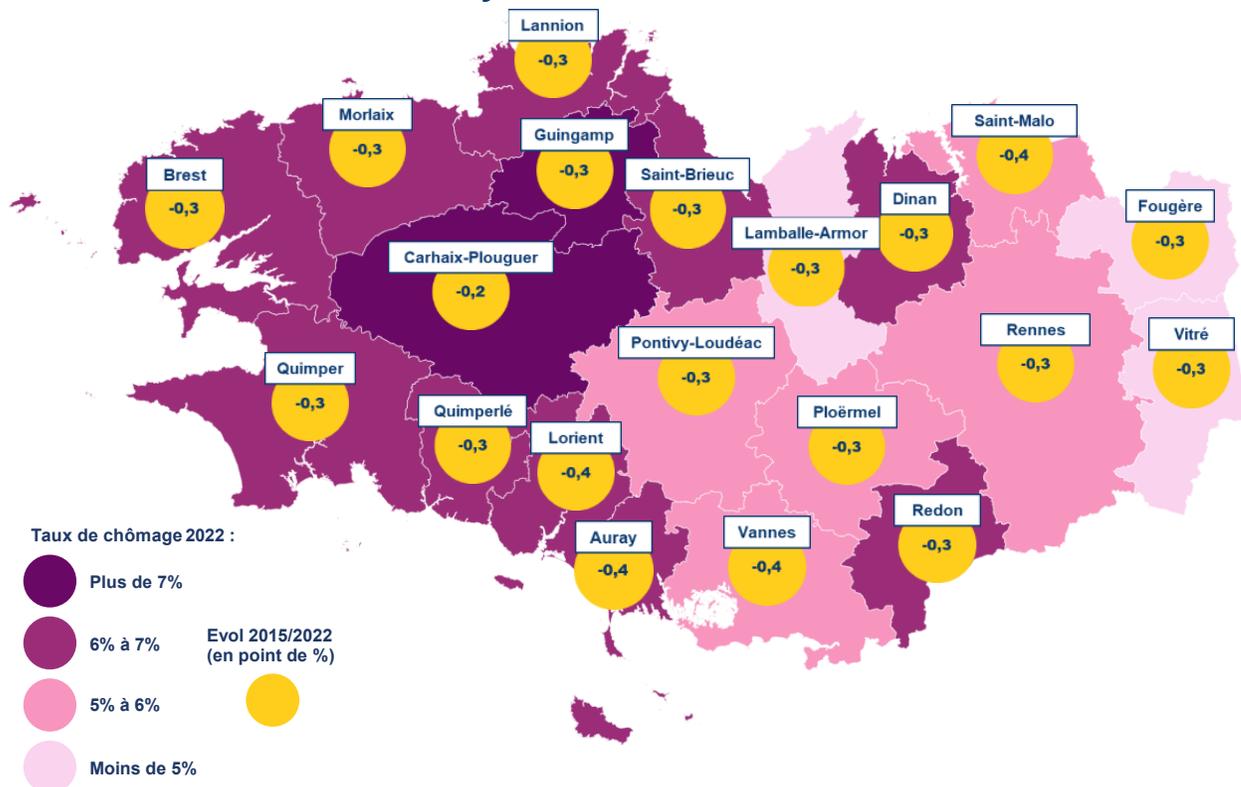
Source : Insee, taux de chômage localisés, MàJ septembre 2023



Une tendance à la baisse du chômage dans toutes les zones d'emploi bretonnes

Les 20 zones d'emploi de la région affichent une baisse du chômage depuis 2015

Taux de chômage par zone d'emploi en moyenne annuelle en 2022



Source : Insee, Estimations de taux de chômage localisés. Création : Paradoxes

- Les plus faibles taux de chômage se situent dans les zones de **Vitré (3,7%)** et **Fougères (4,8%)** qui connaissent une situation très favorable sur le plan de l'emploi.
- **Lamballe-Armor** et **Pontivy-Loudéac** affichent également des taux de chômage relativement bas, avec **4,8%** et **5,6%** respectivement. Ces zones ont connu une légère baisse du chômage depuis 2015.
- **Rennes, Saint-Malo et Vannes** ont des taux de chômage proches de la moyenne régionale avec respectivement **5,5%** et **5,6%**.
- Les zones d'emploi de **Quimper, Brest, Quimperlé et Auray** présentent toutes un taux de chômage légèrement supérieur avec **6,1%** en 2022.
- Enfin, les zones de **Guingamp (7,3%)** et de **Carhaix-Plouguer (7,3%)** affichent des taux de chômage proches de la moyenne nationale (**7,3%**)



Les acteurs de la dynamique territoriale de l'interindustrie en Bretagne

Un volontarisme fort en faveur de l'industrie dans la région

- La Bretagne est une région **très dynamique** notamment dans le **secteur industriel** (interindustrie et agroalimentaire). D'après l'étude économique annuelle publiée par la CCI Bretagne, l'industrie concentre près de 6,4% des établissements de la région (**2^{ème} secteur d'activité après les Services**) et il emploie près de 180 000 salariés en 2022.
- Pour accompagner cette dynamique, la région concentre de **nombreux acteurs** publics et privés qui œuvrent auprès des entreprises, des entrepreneurs à faire émerger des **projets innovants** dans de multiples domaines.
- *Les principaux acteurs ont été recensés et cartographiés sur la carte ci-contre, les planches suivantes décrivent synthétiquement l'activité de ces acteurs.*

Localisation des principaux acteurs de la dynamique industrielle



Les acteurs de la dynamique territoriale de l'interindustrie en Bretagne

De multiples acteurs accompagnent l'innovation et le développement de l'interindustrie 1/4



Le Pôle Mer Bretagne Atlantique est un pôle de compétitivité rassemblant de grands groupes, des PME, des centres de recherche, des établissements d'enseignement, des organisations professionnelles et des entités de développement économique, qui collaborent dans le domaine de l'innovation maritime pour soutenir la croissance bleue.

Il a pour principales missions :

1. Contribuer à l'aboutissement de projets,
2. Aider à la mise en place de plateformes technologiques,
3. Favoriser les échanges entre tous les acteurs de la filière mer,
4. Contribuer à ce que les innovations débouchent sur des initiatives concrètes.



Initié en 2014 par le Ministère des Armées et le Conseil Régional de Bretagne, le Pôle Cyber d'Excellence a pour principales missions de :

1. Stimuler l'offre de formation en cybersécurité,
2. Développer la recherche académique en cybersécurité,
3. Consolider la base industrielle et technologique en cybersécurité des différents laboratoires français.



ID4 Mobility est un pôle de compétitivité qui a pour ambition de mettre l'innovation collaborative au service des transitions de la mobilité terrestre avec une stratégie en 6 étapes :

1. Répondre au besoin de structuration des mobilités terrestres,
2. Soutenir l'effort d'innovation et l'implication à l'Europe des entreprises de leurs filières,
3. Apporter un soutien aux projets des collectivités territoriales
4. Assurer la réussite de la transformation industrielle de leurs filières,
5. Développer les opportunités de leurs filières clés,
6. Accélérer l'adaptation des formations aux besoins de compétences des métiers d'avenir.



La plateforme Excelcar, créée en 2015 sous l'impulsion du pôle de compétitivité ID4 Mobility et de divers acteurs industriels et académiques, vise à remédier au sous-investissement dans l'innovation au niveau préindustriel. Sa mission consiste à accélérer la transformation des systèmes de conception et de production industriels grâce à une approche intégrée produit-processus et des ressources à l'échelle 1, en se concentrant sur trois thématiques :

1. Digitalisation & industrie 4.0
2. Eco-innovation
3. Matériaux & Assemblage



Les acteurs de la dynamique territoriale de l'interindustrie en Bretagne

De multiples acteurs accompagnent l'innovation et le développement de l'interindustrie 2/4



Bretagne Développement Innovation (BDI) créé en 2011 et financé par le Conseil Régional de Bretagne, BDI est l'agence régionale de développement économique et d'innovation en entreprises.

1. Soutenir l'innovation *via* des expérimentations et la mise sur le marché de solutions issues des entreprises du territoire,
2. Participer au développement économique et à l'attractivité de la région,
3. Accompagner le développement des secteurs à travers de grands projets structurants (Cybersécurité, usine agroalimentaire du futur, locomotive de la filière matériaux composites...).



BRETAGNE AEROSPACE assure la promotion de la filière et facilite le développement et la création d'activités des acteurs de la filière Aéronautique Spatiale et Défense en Bretagne. Ce cluster, fédère et valorise les compétences clés en Bretagne, notamment sur les aspects suivants :

1. Valoriser au meilleur niveau la filière aéronautique régionale,
2. Permettre aux entreprises d'avoir accès aux différents leviers d'accompagnement,
3. Accompagner les entreprises dans leurs projets de développement.



Breizh EMR* est un cluster industriel spécialisé sur les Énergies Renouvelables Marines, il facilite les relations entre les membres du cluster pour développer des synergies commerciales et industrielles

1. Mettre en relation des acteurs et un réseau de compétences industrielles
2. Accompagner des projets co-développés en faveur de la compétitivité des entreprises de la région sur les EMR*
3. Conseiller les entreprises sur des solutions technologiques et des marchés associés.

*Énergies Marines Renouvelables



BreizhFab est un programme créé par un ensemble d'acteurs (Région, État et partenaires tels que le CETIM, UIMM...) qui a vocation d'aider les entreprises industrielles bretonnes à intégrer des mutations pour gagner en compétitivité.

1. Accompagner la transformation du secteur industriel breton,
2. Renforcer les synergies entre les industriels, les acteurs économiques et les politiques,
3. Faire rayonner la Bretagne industrielle.



Les acteurs de la dynamique territoriale de l'interindustrie en Bretagne

De multiples acteurs accompagnent l'innovation et le développement de l'interindustrie 3/4



Biotech Santé Bretagne structure et anime les filières régionales des Biotechnologies et de la santé. Considéré comme un centre de référence dans ces domaines et sur 7 marchés (éco-industries, agro-industries, nutrition santé, cosmétique, biotech pharma, technologies médicales et e-santé) :

1. Mission d'animation et de conseils en innovation financée par des organismes publics.
2. Actions visant à anticiper les besoins et accompagner les PME des biotechnologies et de la santé.
3. Partenariat avec des pôles de compétitivité, coordination de réseaux de plates-formes technologiques et engagement dans des projets d'inclusion et d'innovation pour le handicap.



Images & Réseaux est le pôle de compétitivité référent de l'innovation numérique en régions Pays de la Loire et Bretagne, il stimule et accompagne les acteurs économiques dans leur stratégie de recherche collaborative et d'innovation (grands groupes, ETI, PME, laboratoires académiques, clusters, startups...) pour leur développement jusqu'à l'international...



Bretagne Pôle Naval est un cluster industriel, il regroupe près de 200 entreprises et partenaires dans les filières navales; énergies marines renouvelables et oil & gas offshore. .

Il a pour principales missions :

1. Répondre aux problématiques de projets complexes de la conception à la maintenance,
2. Aider les entreprises à développer les énergies marines renouvelables, les activités d'énergies marines renouvelables, la construction et la réparation navale...
3. Favoriser les échanges et partenariats en faveur de la compétitivité et la complémentarité des compétences.



Bretagne Océan Power accompagne les entreprises dans la mise à niveau de leur outil de production pour les besoins spécifiques des EMR* (certification, process ...).

Il a pour principales missions :

1. Mobiliser les acteurs de l'écosystème EMR et coordonner les compétences entre eux.
2. Assurer une mission de conseil auprès des acteurs régionaux en fonction de leurs besoins (opérationnels..), la construction et la réparation navale...
3. Promouvoir le savoir-faire breton et la coopération industrielle.

*Énergies Marines Renouvelables

Les acteurs de la dynamique territoriale de l'interindustrie en Bretagne

De multiples acteurs accompagnent l'innovation et le développement de l'interindustrie 4/4

BRETAGNE^{BS}
COMMERCE
INTERNATIONAL

Bretagne Commerce International, une association d'entreprises qui compte près de 1 000 adhérents, est un outil initié par le Conseil régional de Bretagne et de la CCI Bretagne pour l'internationalisation durable de l'économie bretonne.

Il a pour missions :

1. d'accompagner les sociétés bretonnes dans leur développement à l'international ;
2. de promouvoir l'offre des entreprises bretonnes à l'international
3. d'identifier et accompagner des projets d'investissements étrangers en Bretagne afin d'enrichir le territoire breton



CCI Bretagne est un établissement public placé sous la tutelle de l'État. Elle représente les intérêts des entreprises ressortissantes auprès des pouvoirs publics et acteurs économiques régionaux et assure un rôle de corps intermédiaire à vocation économique et promeut le développement des entreprises et des territoires.

Elle a pour principales missions :

1. de promouvoir la Bretagne ;
2. de représenter les entreprises ;
3. d'offrir un niveau de service équivalent sur le territoire
4. de privilégier une approche globale en intégrant toutes les parties prenantes.

*Énergies Marines Renouvelables



Dispositif de soutien de la dynamique industrielle territoriale en Bretagne

Focus sur le dispositif Territoires d'industrie créé en 2018

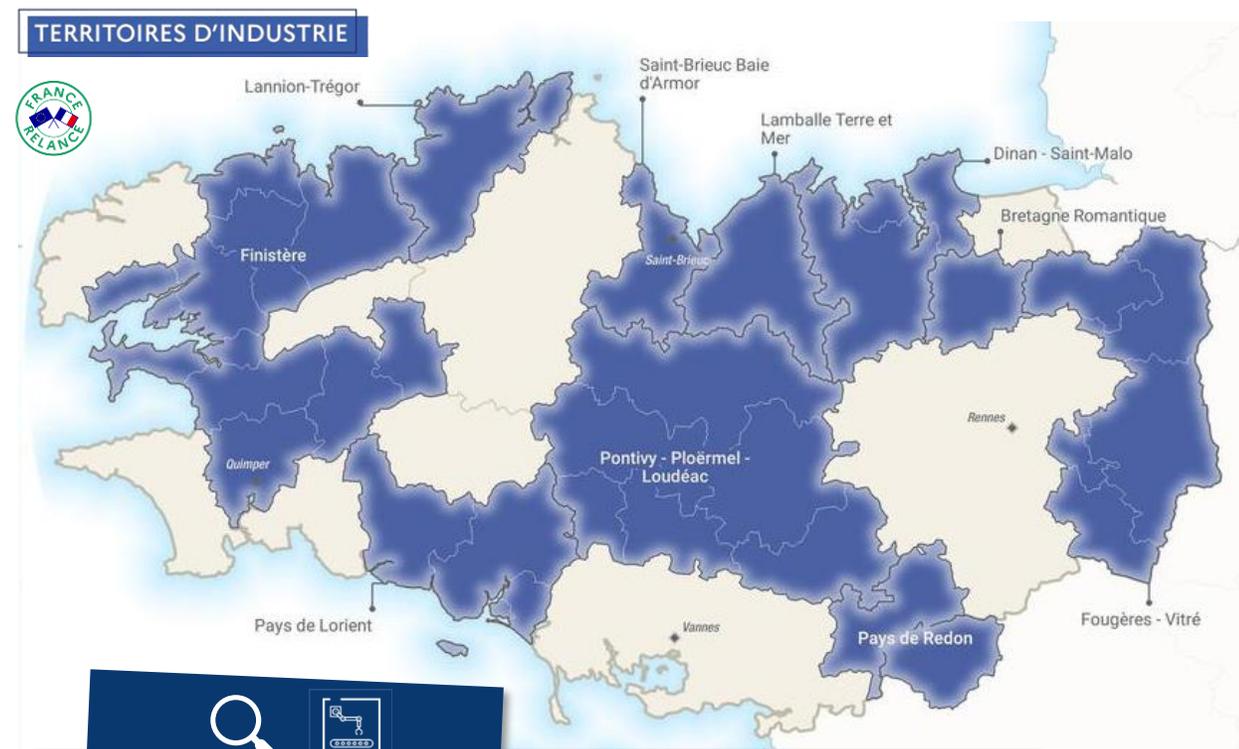
- **Territoire d'industrie** est un dispositif décentralisé, copiloté par les préfetures de région, les Régions et différents opérateurs (ADEME, Banque des Territoires, BPI France, Pôle Emploi, Business France, APEC, Action Logement, France Industrie).
- L'objectif du programme est de faire **coopérer** les **entreprises** industrielles et les **pouvoirs publics** d'un même territoire pour diagnostiquer et élaborer des solutions adaptées aux besoins d'un territoire **en faveur de l'emploi industriel**.

Territoires d'industrie en Bretagne c'est :

- **10 Territoires** d'industrie : Fougères – Vitré, Dinan - Saint-Malo, Bretagne romantique, Pays de Redon, Lamballe Terre et Mer, Saint-Brieuc Baie d'Armor, Lannion-Trégor, **Finistère***, Pays de Lorient, Pontivy - Ploërmel – Loudéac.
- **85 projets lauréats** avec 256,1 M€ d'investissements industriels soutenus dont **29,7 M€ engagés par l'État et la Région** (2020-2021).
- **1 550 créations d'emplois** prévues dans le cadre des projets industriels soutenus.
- ***Focus sur le contrat Territoire d'industrie Finistère signé en juillet 2021 à Brest.** Ce programme national mobilisant plus d'un milliard d'euros de financement pour accompagner les collectivités et entrepreneurs afin de redynamiser l'industrie dans les territoires. Il est l'œuvre d'un travail collectif porté par l'UIMM Finistère, la CCIMBO et Brest métropole avec dix-sept autres acteurs, une première en France pour ce type de contrat.

Localisation des territoires d'industrie en Bretagne

Source : ANCT 2022 – IGN 2022



- **KOHLER (ex-SDMO Industries) (Guipavas)**



Troisième acteur mondial sur le marché des groupes électrogènes, le groupe lance un programme d'investissements pour moderniser son site de Guipavas afin de pérenniser l'activité du site, d'améliorer les conditions de travail des salariés et de créer 45 emplois.

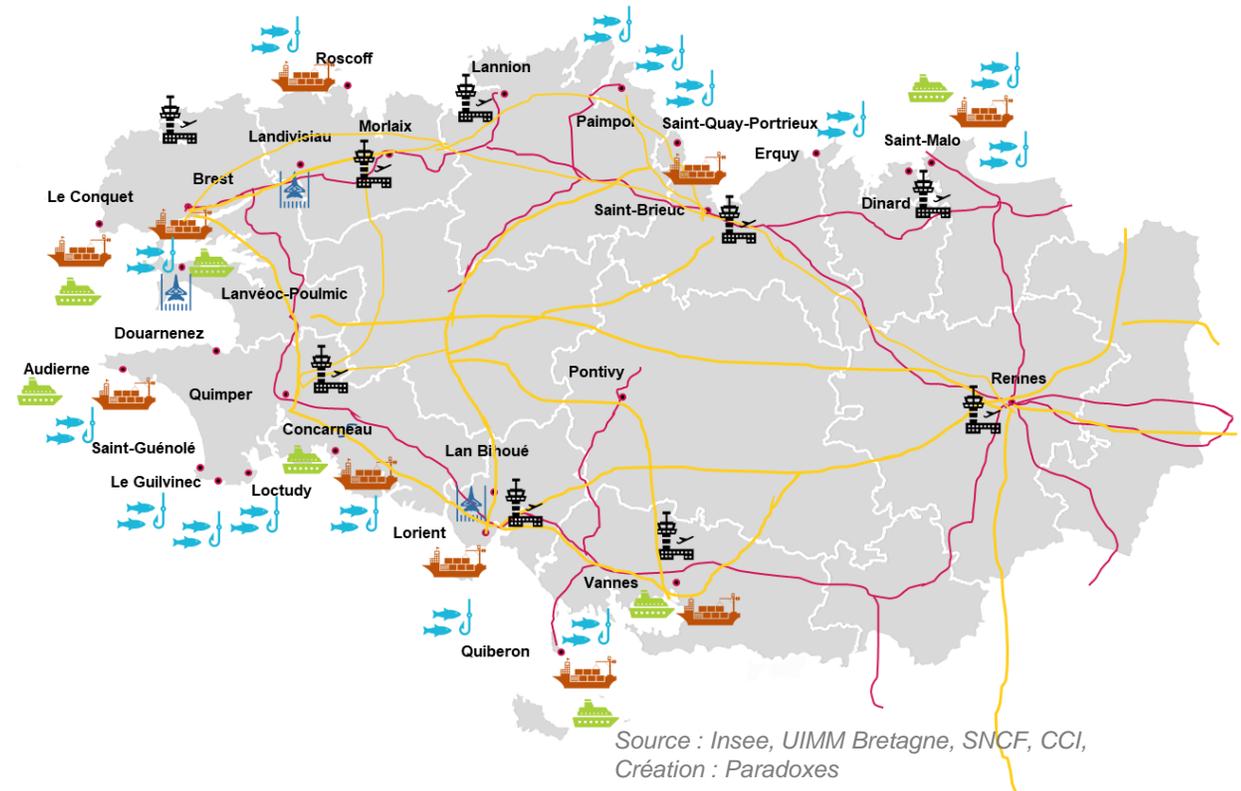


La Bretagne dispose d'un maillage fort d'infrastructures de transport

Les plateformes aéroportuaires, le réseau ferré et routier contribuent au développement économique

- Le dynamisme socio-économique de la Bretagne est favorisé par de **nombreuses infrastructures** (terre, mer, ciel) qui maillent le territoire.
- Les **9 aéroports** bretons (Brest, Dinard-Pleurtuit, Lannion, Lorient, Morlaix, Vannes, Quimper, Rennes et Saint-Brieuc) assurent des connexions avec les centres de décision **nationaux et internationaux**, avec de nouvelles lignes ajoutées régulièrement.
 - Morlaix et Dinard-Pleurtuit sont principalement utilisés pour la **maintenance aéronautique**.
- La Bretagne possède **10 ports de commerce**, dont Brest, Saint-Malo et Lorient qui sont gérés par le Conseil Régional de Bretagne. Ils traitent du trafic de **passagers** (principalement vers la Grande-Bretagne) et de **marchandises** variées, alimentation animale et hydrocarbures.
- Le **secteur maritime** en Bretagne est fortement **développé** sur les 2 730 Km de linéaire côtier. La pêche joue un rôle important dans l'économie bretonne, représentant **47%** des échanges nationaux.
- On recense **trois bases aéronavales** dans la région Bretagne (Landivisiau, Lanvéoc-Poulmic et Lan Bihoué).
- Le réseau **ferroviaire** est également très important avec près de **1 206 km de lignes et plus de 600 circulations** en moyenne par jour (+ de 300 circulations par jour en gare de Rennes).

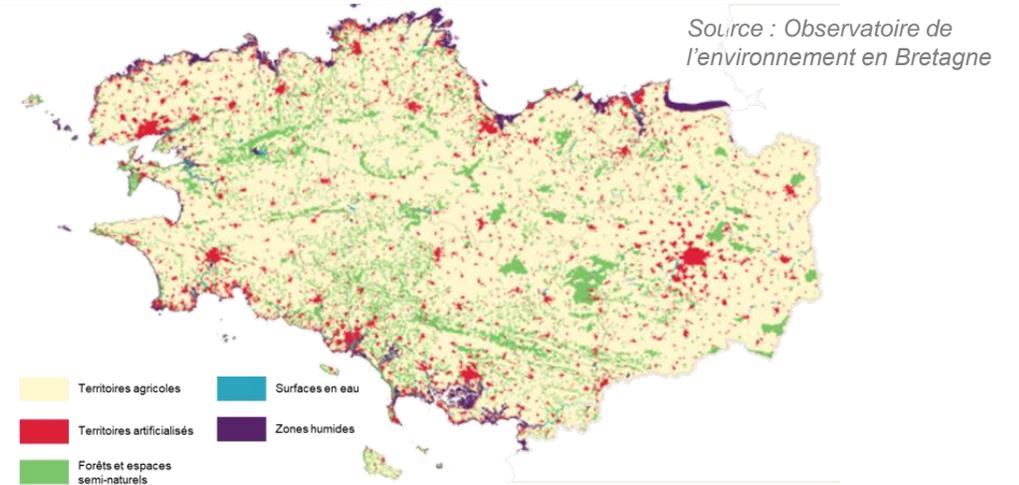
Les infrastructures du territoire breton



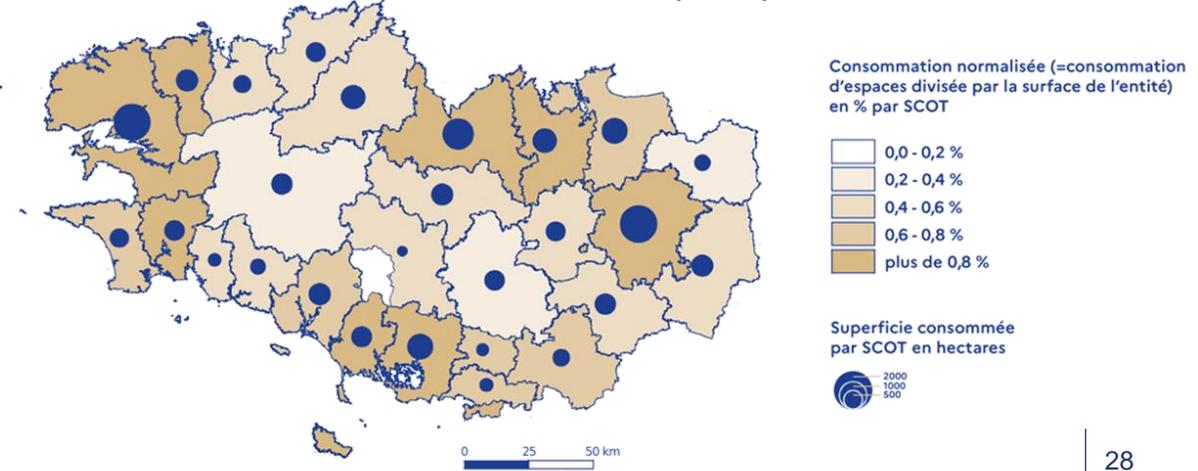
Focus sur l'occupation des sols en Bretagne



- Malgré une forte dynamique économique et démographique d'ensemble, le **territoire breton**, qui couvre près de **2,75 millions d'hectares**, est très **fragmenté**. Comme le montre la carte, ci-contre, la région est principalement constituée de **territoires agricoles** (terres arables, cultures permanentes, prairies et zones agricoles hétérogènes), qui représentent **80% des sols** en Bretagne.
- La région est constellée de petites zones éparses de territoires artificialisés, de forêts, de milieux semi-naturels, de zones humides et surfaces en eau. La **fragmentation de son sol** en fait **sa particularité** mais également **sa faiblesse**.
- Une récente étude réalisée par la Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), a montré que la Bretagne était l'une des régions métropolitaines **les plus consommatrices d'espaces naturels, agricoles et forestiers (NAF)** pour répondre aux besoins fonciers pour l'habitat et ceux pour l'activité économique.
- Entre 2011 et 2021, ce sont près de **18 000 hectares de NAF** (dont 13 000 dédiés à l'habitat) qui ont été consommés pour répondre aux besoins démographiques de la région comme le montre la carte de consommation d'espaces NAF par schéma de cohérence territoriale (SCOT).



Consommation d'espaces Naturels, Agricoles et Forestiers (NAF) par schéma de cohérence territorial (SCOT) entre 2011 et 2020

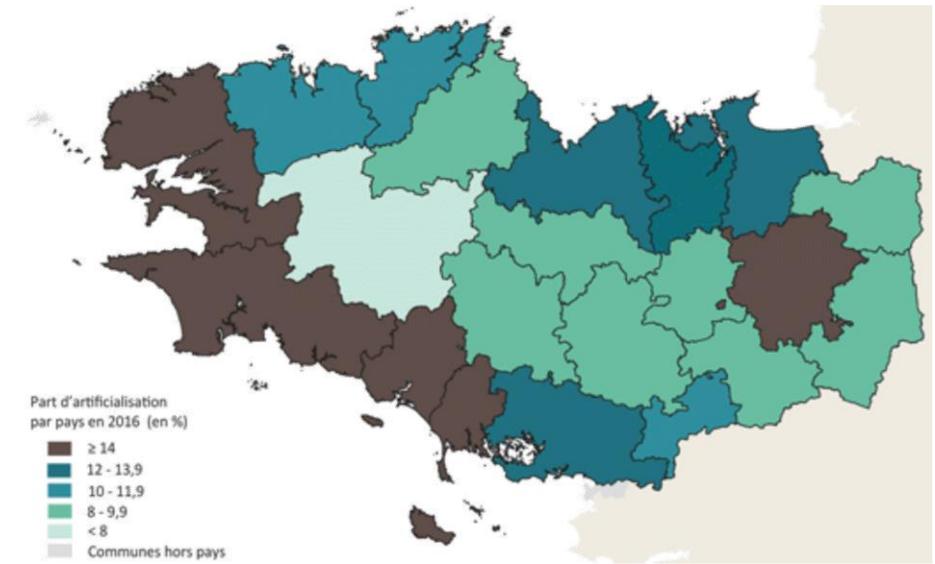


« Il y a une forte attractivité de la région et donc, par rapport aux exigences de moindre artificialisation des terres, des arbitrages doivent être faits par les pouvoirs publics entre la construction de logements et l'extension industrielle, c'est une équation compliquée. » - **UIMM Bretagne**



La Bretagne est la 3^{ème} région de France ayant le plus fort taux d'artificialisation

- Pour rappel, l'**artificialisation des sols** désigne les sols qui sont utilisés pour la **construction de bâtiments, d'infrastructures de transport** et d'autres **espaces liés à des activités humaines**, contrairement aux surfaces naturelles et agricoles (NAF). Elle est une conséquence directe de l'extension urbaine et de la construction de nouveaux habitats en périphérie des villes, c'est également l'une des premières **causes du changement climatique** et de l'érosion de la biodiversité.
- D'après le Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, **en France**, il y a entre **20 000 et 30 000 hectares artificialisés chaque année**, ce qui a une conséquence directe sur l'environnement (réchauffement climatique, risques d'inondations, réduction des terres agricoles à nourrir, augmentation des dépenses).
- **La lutte contre l'artificialisation des sols est un axe majeur du Plan biodiversité**, dans le cadre de la loi « Climat et résilience » du 22 août 2021, le Gouvernement s'est fixé d'atteindre l'**objectif « zéro artificialisation nette des sols » (ZAN) d'ici 2050**.
- En Bretagne, la moitié de l'**augmentation récente** de cette artificialisation est due à la **construction de maisons individuelles**, tandis que l'autre moitié est répartie entre les **logements collectifs**, les **locaux d'activité** et les **infrastructures de transport**.
- La Bretagne se place au **3e rang des régions ayant le plus fort taux d'artificialisation** derrière l'Île-de-France et les Hauts-de-France. La progression des sols artificialisés à l'échelle régionale est **plus rapide que la croissance démographique**.
- En parallèle, les besoins en logements en Bretagne sont estimés à près de 160 000 logements d'ici 2030, soit 22 700 supplémentaires par an (Cerema-DREAL, OTELO). Il est nécessaire de répondre à ces besoins pour assurer le développement économique et social de la région.
- La résolution des problématiques liées à l'artificialisation des sols est un **enjeu majeur des pouvoirs publics locaux** en termes **d'aménagement du territoire** breton, notamment en repensant l'aménagement urbain en Bretagne.
- Certaines collectivités s'orientent vers des **méthodes de construction sans consommation d'espaces NAF** en Bretagne pour répondre aux enjeux de transition environnementale (dispositif **BIMBY** à Vitré (35), AMI* « **Mobilisation des logements vacants** » à Saint-Brieuc (22)...).



Source : Observatoire de l'environnement en Bretagne

*AMI = Appel à manifestation d'intérêt

«Au niveau de l'occupation des sols, le contexte est particulier dans la région, avec la limitation de l'artificialisation des sols, l'activité est impactée car on va changer les modes de construction, mais on a encore besoin des matériaux. Les carrières ne sont pas considérées comme tel. On exploite, mais on rend le sol, et nos activités ne consomment pas d'espaces agricoles et forestiers. En revanche, c'est plus une bataille avec le code de l'urbanisme pour convaincre une collectivité de l'intérêt pour son territoire d'extraire des matériaux...» - **UNICEM Bretagne**



Le territoire breton, une région attractive où l'interindustrie est forte mais qui comporte certaines limites

Forces

- La Bretagne est une **région attractive qui attire pour sa qualité de vie et son activité économique**, notamment dans ses deux métropoles de Rennes et Brest. La Bretagne est la région française qui **affiche le plus faible taux de chômage**.
- En matière d'emploi, la région dispose d'une **forte attractivité dans les filières d'avenir**.
- La région affiche un **niveau de croissance** du PIB et des emplois, y compris industriels, **continu ces dernières années** (hors 2020), avec une bonne résilience face aux crises.

Opportunités

- La Bretagne est la **première région maritime française** et son économie est dynamique notamment sur les EMR.
- **Un écosystème de recherche et d'innovation** structuré à vocation mondiale (PMBA, IFREMER, IUEM,...) dans divers domaines.
- La région dispose d'un **environnement de référence en termes d'enseignement** (ENSM, CEFCM, CINAV).
- La Bretagne est un **territoire d'innovations technologiques** (EMR, Cybersécurité) et attire ainsi de nombreuses PME et ETI très innovantes.
- Une **région « européenne »** avec des activités dans les grands programmes européens et des partenariats européens

Menaces

- Menaces globales et chocs extérieurs, notamment au regard des **risques d'inflation** et de **raréfaction** des matières premières.
- La population en Bretagne est sur une courbe vieillissante et engendre des **enjeux de renouvellement des salariés pour maintenir les compétences**. Dans l'interindustrie, il y aurait plus de 17 000 départs à la retraite d'ici 2030.
- **L'obligation en 2050 de "0" artificialisation nette**, alors qu'elle est à ce jour la 3ème région **ayant le plus fort taux d'artificialisation**, dans un contexte de croissance de sa population.

Faiblesses

- La Bretagne est une région qui demeure encore **assez fortement dépendante notamment des centres de décision extérieurs et sur le plan énergétique**.
- La Bretagne affiche des **inégalités fortes de ses territoires et départements** (zones rurales vs zones économiques, littoral vs terres, populations stagnantes vs populations en évolution, etc.)
- Considérée comme une petite région, elle est **« handicapée » par sa périphéricité** (faiblesse logistique, offre aéroportuaire internationale faible, éloignement des grands centres de consommation et désavantage compétitif).

Les éléments clés à retenir de la Région BRETAGNE



17% de la population bretonne est concentrée dans **6 grandes agglomérations**



Une **population en constante augmentation**. Loin devant, le département de **l'Ille-et-Vilaine**, le plus peuplé avec plus d'un million d'habitant est nettement au-dessus de la moyenne régionale (+0,5%) avec une population qui a augmenté de **+0,9%** entre 2014 et 2020



La **population** dans la région devrait continuer de **croître d'ici 2050** avec un prévisionnel de 3 905 000 habitants... soit près de **503 000 habitants supplémentaires en 30 ans**



La population de **séniors** en Bretagne, c'est-à-dire de 60 ans et plus **est supérieure à la moyenne nationale**



Près de **40% de l'emploi salarié** se concentre dans les deux grandes zones d'emploi que sont **Rennes et Brest** qui réunissent respectivement 28% et 11% des effectifs salariés de la région.



La **création d'emploi** en Bretagne **est supérieure de 3 points à la moyenne nationale**



Un taux de chômage qui est le **plus bas des régions françaises** : **5,8%** en 2022



Une des régions métropolitaines **les plus consommatrices d'espaces naturels, agricoles et forestiers (NAF)** pour répondre aux besoins fonciers pour **l'habitat et ceux pour l'activité économique**. Au **3e rang des régions** ayant le plus fort **taux d'artificialisation** derrière l'Île-de-France et les Hauts-de-France

03

1. **Introduction**
2. **Éléments de cadrage régional**
- 3. Portrait de l'interindustrie**
4. **Besoins en recrutement et en compétences**
5. **Évolution et impacts des marchés clients**
6. **Enjeux prospectifs de l'interindustrie**
7. **Pratiques de formation des entreprises**

Portrait de l'interindustrie

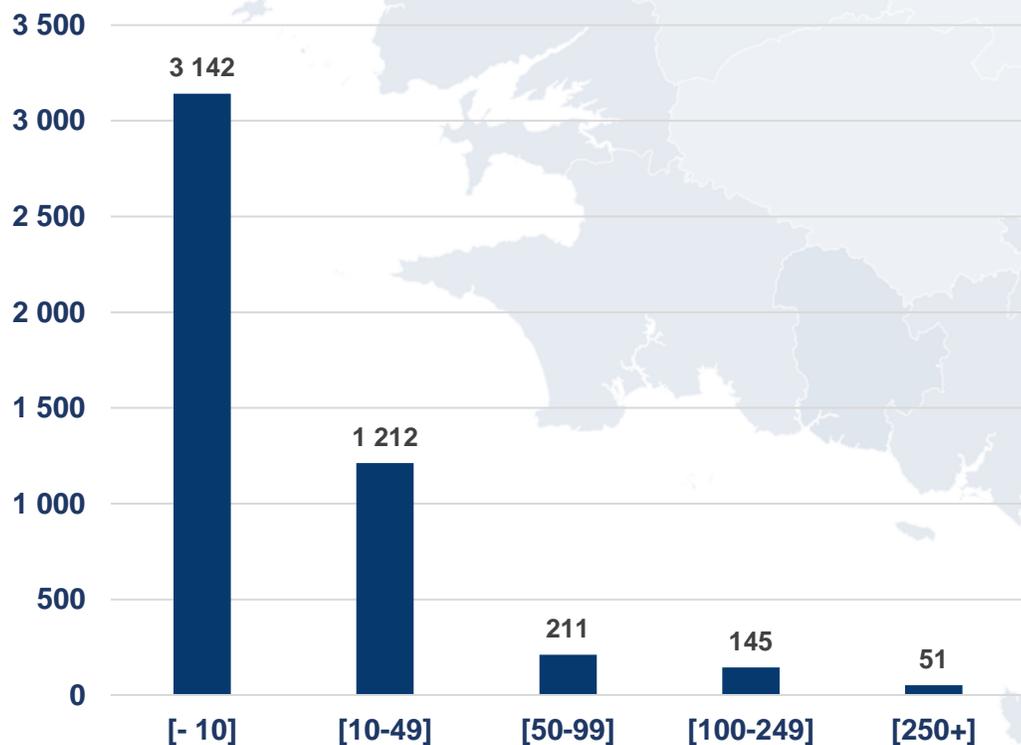
- **Les établissements de l'interindustrie (caractéristiques et localisation géographiques)**
- Le profil des salariés de l'interindustrie bretonne

L'interindustrie en Bretagne très majoritairement constituée de PME

92% des entreprises de l'interindustrie ont moins de 50 salariés

Répartition des établissements de l'interindustrie en Bretagne par taille d'établissement en 2023 (tranches d'effectifs)

(source : données établissements OPCO 2i, retraitement Paradoxes Conseil)

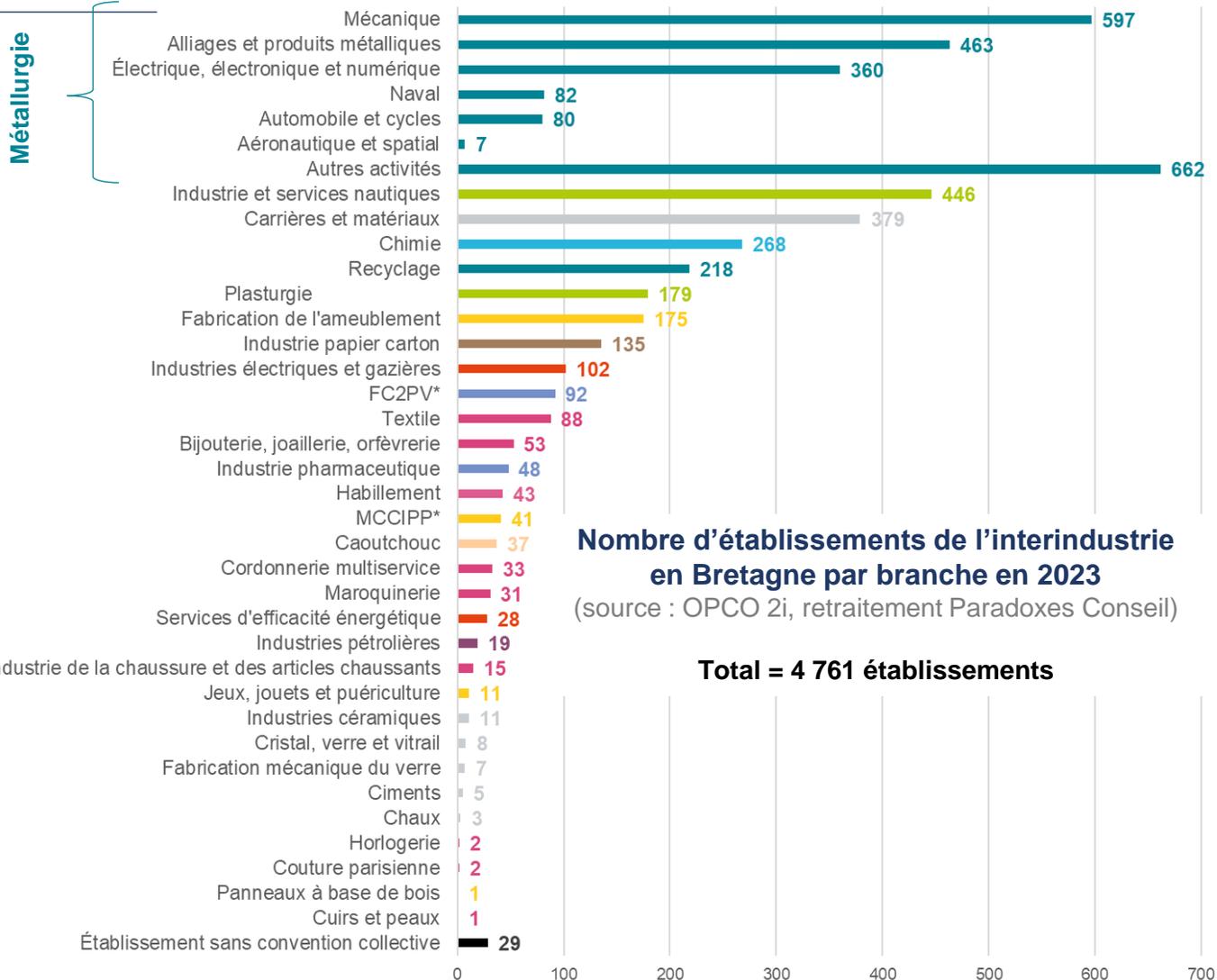


4 761 établissements en Bretagne

- L'interindustrie en Bretagne compte **4 761 établissements**, dont un **tissu important de TPE et PME (91% des établissements ont moins de 50 salariés)** :
 - Les TPE de moins de 10 salariés représentent **66%** du total des établissements de la région, soit près de 3 150 structures.
 - Les PME de 10 à 50 salariés représentent près de 1200 établissements dans la région, soit **25%** du total des TPME de l'interindustrie en Bretagne et près de ¼ du total des établissements que compte la région.
- **Les entreprises de 50 à 249 salariés représentent 7%** du total de l'interindustrie dans la région et les établissements intermédiaires (ETI), de plus de **250 salariés pèsent 1% des structures bretonnes**.
 - Parmi les entreprises de plus de 250 salariés, on retrouve 3 grands groupes de plus de 1 000 salariés qui appartiennent à la branche professionnelle de la Métallurgie (THALES, NAVAL GROUP et STELLANTIS (ex-PSA AUTOMOBILE)).



La diversité des activités exercées par les entreprises de l'interindustrie en Bretagne



- Le graphique ci-contre illustre la **diversité des activités** exercées par les **4 761 établissements** de l'interindustrie en Bretagne et les 32 branches professionnelles du périmètre de l'OPCO 2i sont représentées.
- Il y a une **très forte représentation** de la branche professionnelle de la **Métallurgie**, qui représente **47% de l'interindustrie** bretonne, soit **2 251 établissements**. Cette branche a été découpée par grands secteurs d'activités et les trois principaux secteurs sont :
 - Les établissements du secteur de la **Mécanique** qui représentent **27%** de la Branche en Bretagne.
 - Les établissements du secteur des **Alliages et produits métalliques** représentent **21%** de cet ensemble
 - Et les établissements du secteur de l'**Électrique, électronique et numérique** qui représentent **27%** de cet ensemble.
 - Enfin les établissements qui relèvent des **Autres activités** de la branche de la Métallurgie (dont les activités de sièges sociaux notamment) représentent **29% de cet ensemble**.
- La branche professionnelle de l'**Industrie et services nautiques** se démarque avec **446 établissements** dans la région principalement **concentrés sur le littoral breton** (Vannes, Quimper et Brest).
- Trois autres branches professionnelles très représentée : **Carrière et matériaux** (379 établissements), **Chimie** (268) et **Recyclage** (218) comptent **plus de 200 établissements** dans la région.

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



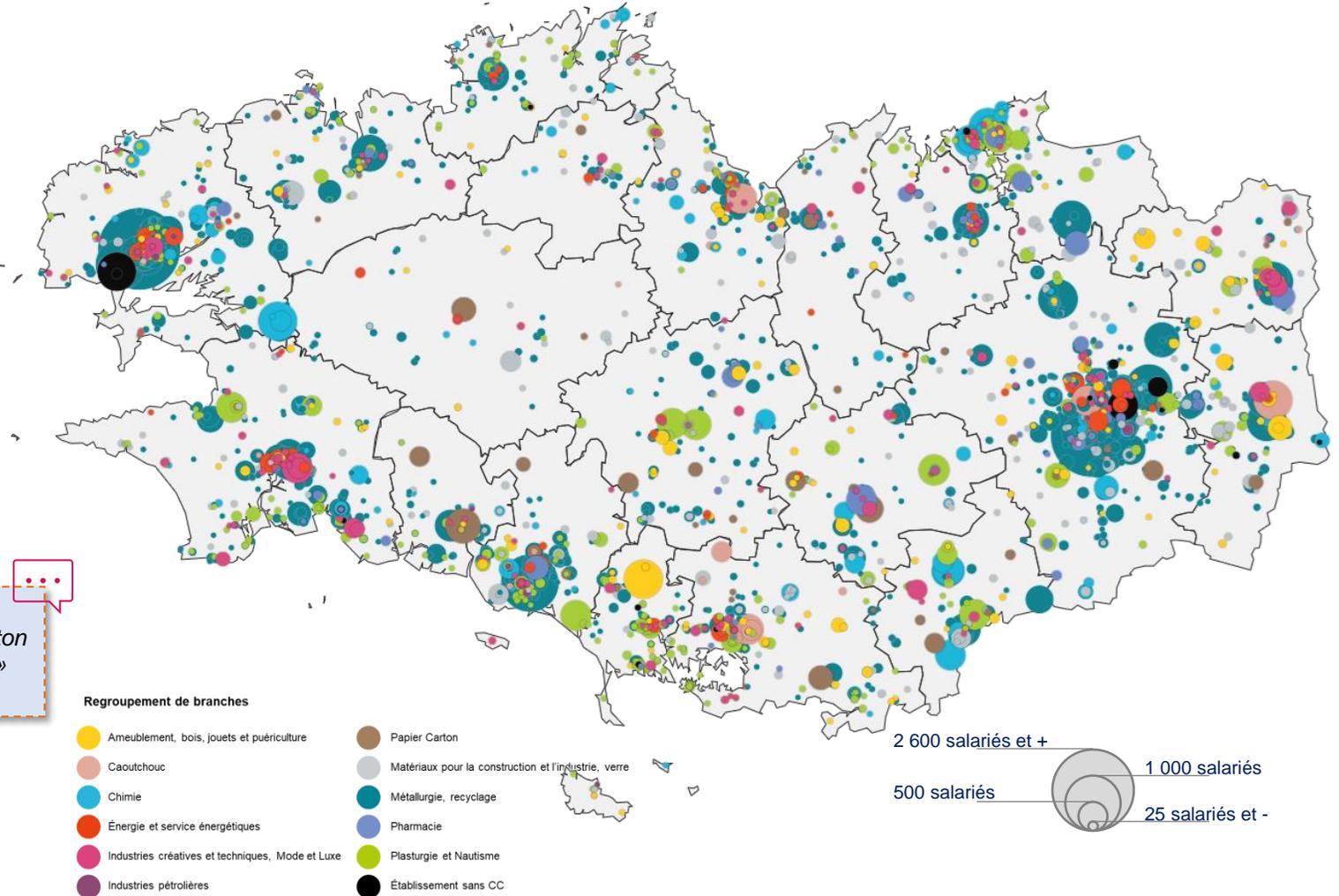
Des entreprises de l'interindustrie situées sur l'ensemble du territoire et notamment sur l'ensemble du littoral

Répartition des établissements de l'interindustrie par tranche d'effectifs en 2022

- Les 4 761 établissements de l'interindustrie sont principalement localisés dans le département de l'**Ille-et-Vilaine** qui regroupe près d'**1/3** des établissements de la région.
- Les établissements de l'interindustrie sont **moins présents** dans le département des **Côtes-d'Armor** qui compte 750 établissements soit **16%** de l'ensemble de l'interindustrie en Bretagne.
- **52%** des établissements se concentrent sur **4 CTEF*** :
 - Rennes / Brocéliande / Vallons de Vilaine avec 914 établissements (19%)
 - Auray / Vannes avec 544 établissements (11%)
 - Cornouaille avec 530 établissements (11%)
 - Brest avec 466 établissements (10%)

«Les métropoles, avec notamment la présence de grands donneurs d'ordre, concentrent l'activité. Cependant, le territoire breton est caractérisé par un maillage dense d'entreprises industrielles.»
- **UIMM Bretagne**

* **Commissions territoriales Emploi – Formation. Cf. p.10**



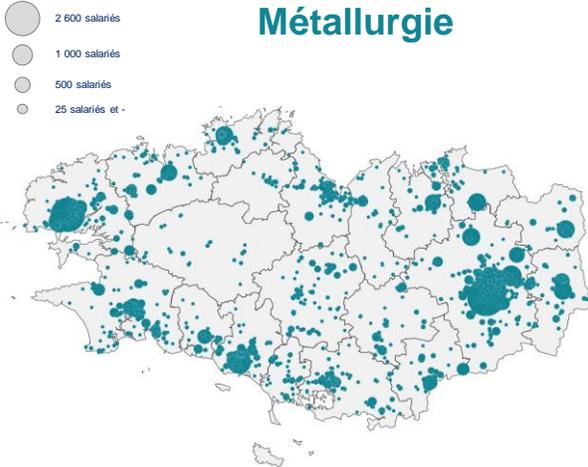
Source : Observatoire OPCO 2i, retraitement Paradoxes



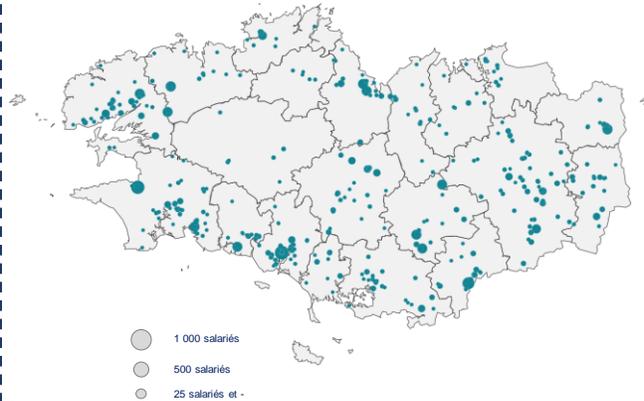
Répartition des établissements de l'interindustrie de Bretagne par branche professionnelle et tranche d'effectifs (1/6)

Grands secteurs de la métallurgie

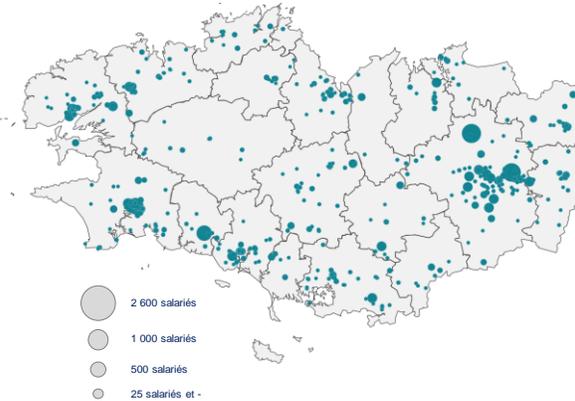
Métallurgie



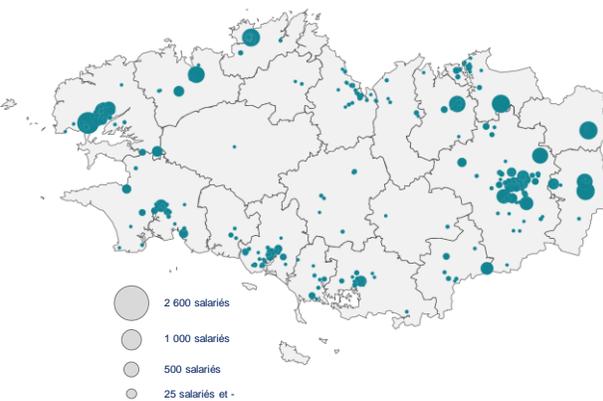
Alliages et produits métalliques



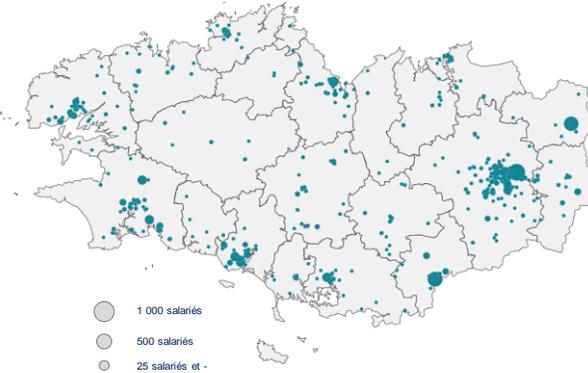
Mécanique



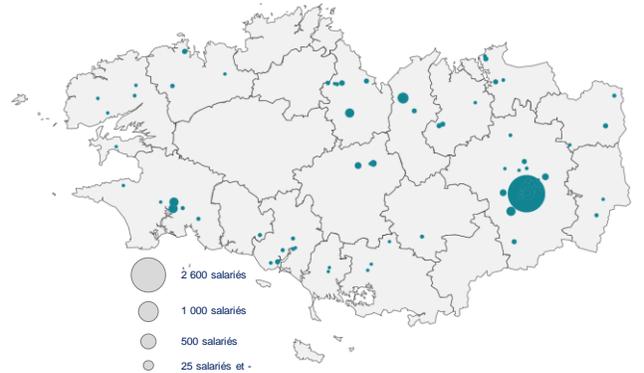
Électrique, électronique et numérique



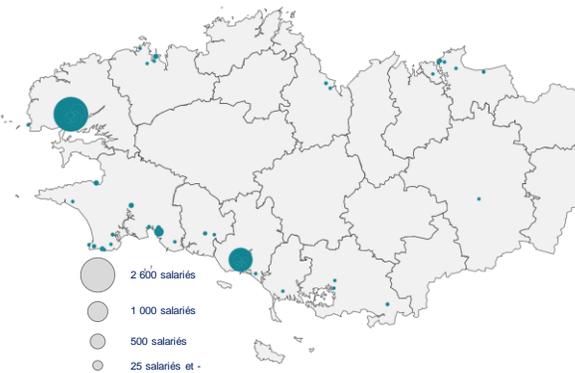
Autres activités



Automobile et cycles



Naval



Aéronautique et spatial



Répartition des établissements de l'interindustrie de Bretagne par branche professionnelle et tranche d'effectifs (2/6)

Fabrication mécanique du verre



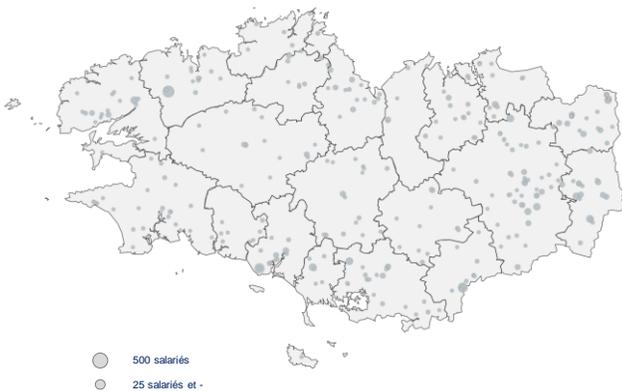
Industries céramiques



Ciments



Carrières et matériaux



Chaux



Cristal, verre et vitrail

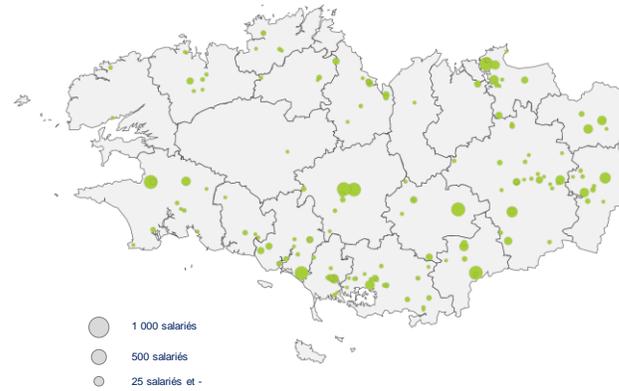


Répartition des établissements de l'interindustrie de Bretagne par branche professionnelle et tranche d'effectifs (3/6)

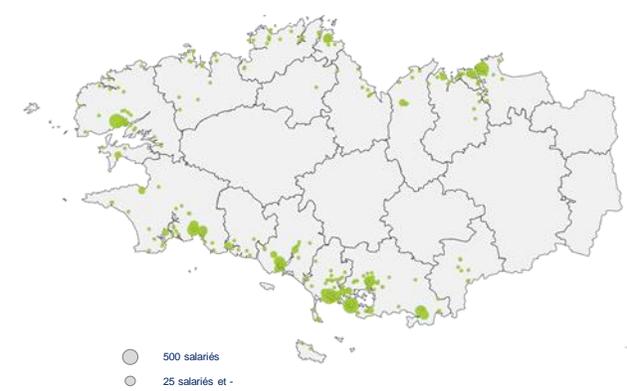
Recyclage



Plasturgie



Industrie et services nautiques



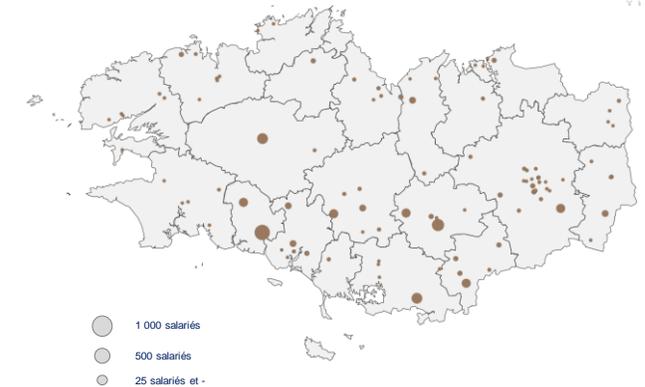
Industries électriques et gazières



Services d'efficacité énergétique



Papier Carton

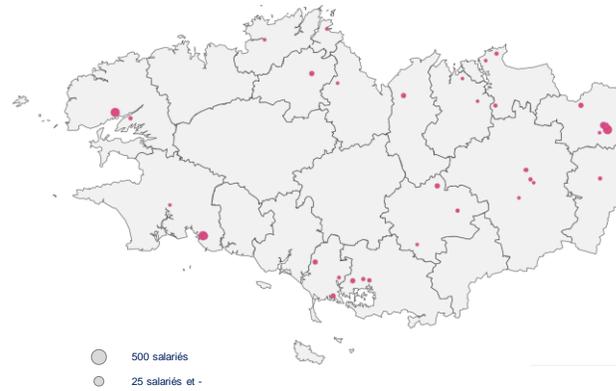


Répartition des établissements de l'interindustrie de Bretagne par branche professionnelle et tranche d'effectifs (4/6)

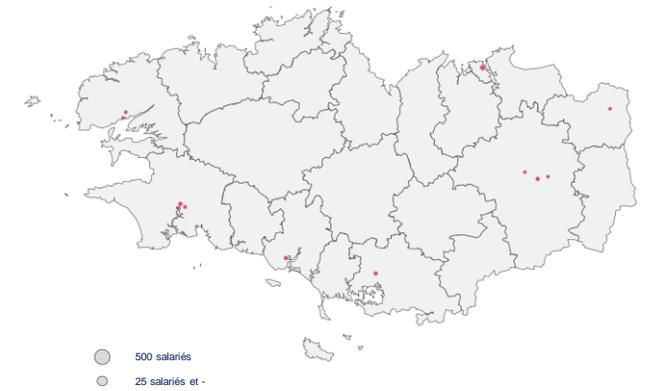
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie



Habillement



Industrie de la chaussure et des articles chaussants



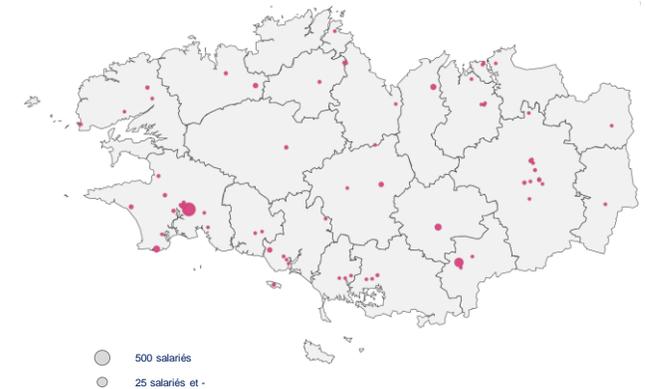
Horlogerie



Maroquinerie



Textile



Répartition des établissements de l'interindustrie de Bretagne par branche professionnelle et tranche d'effectifs (5/6)

Couture parisienne



Cordonnerie multiservice



Cuirs et peaux



Industrie Pharmaceutique



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

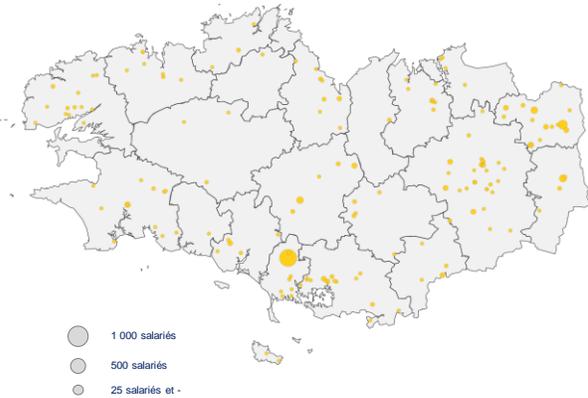


Établissements sans CC

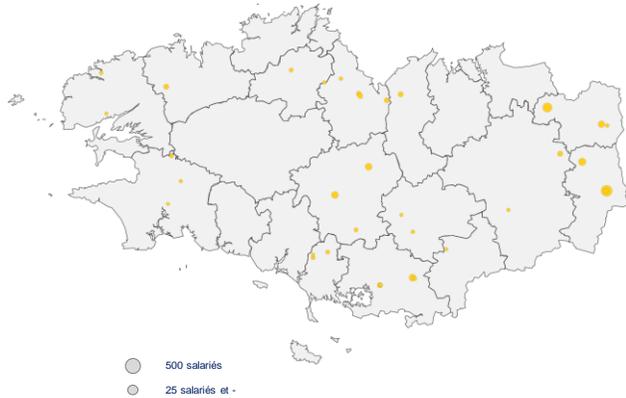


Répartition des établissements de l'interindustrie de Bretagne par branche professionnelle et tranche d'effectifs (6/6)

Fabrication de l'ameublement



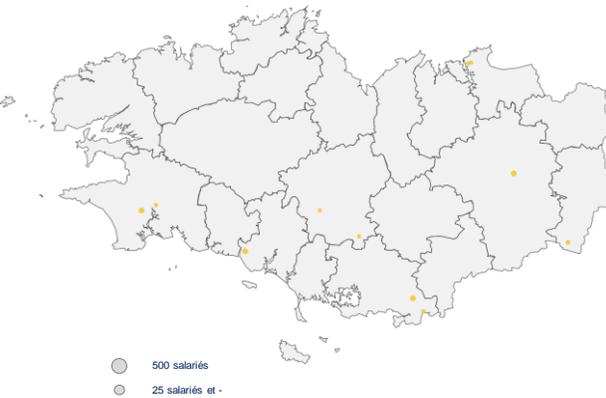
Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes



Panneaux à base de bois



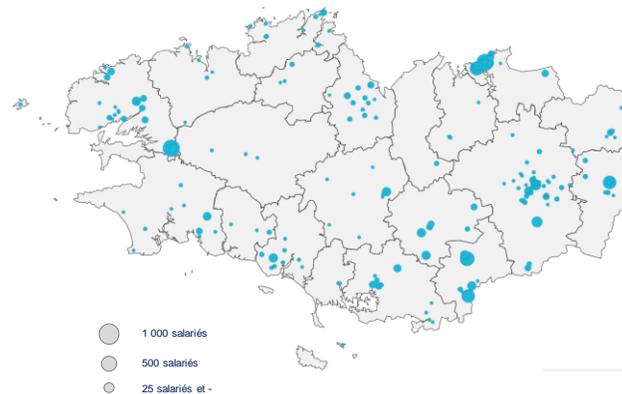
Jeux, jouets et puériculture



Caoutchouc



Chimie



Industries pétrolières

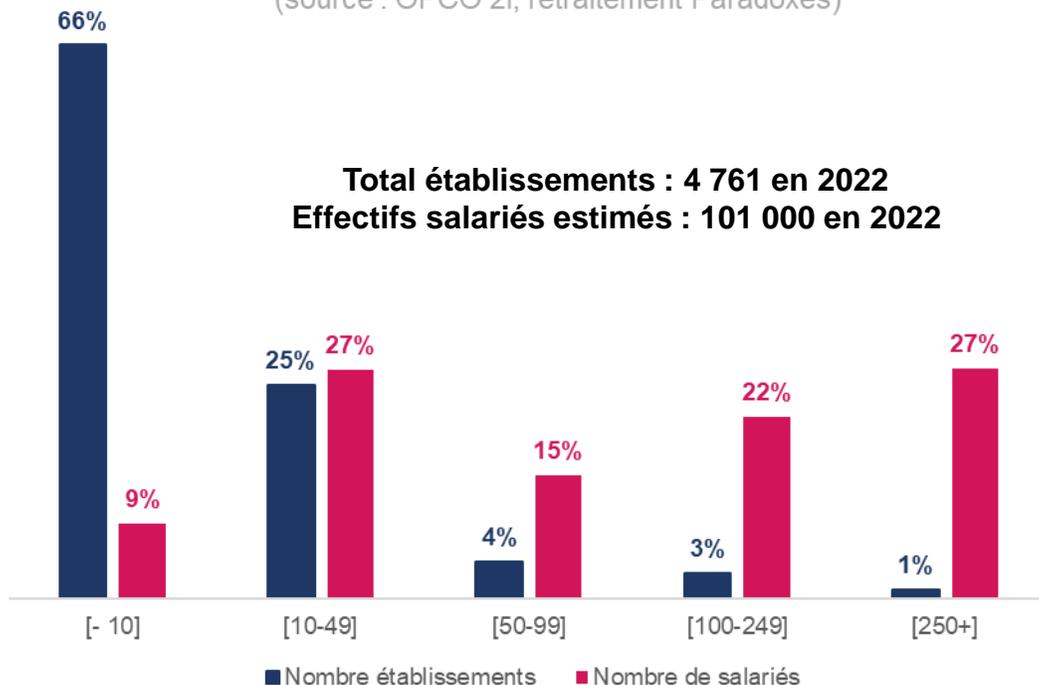


Plus de la moitié des salariés de l'interindustrie en Bretagne sont dans des entreprises de moins de 100 salariés

L'un des marqueurs de l'interindustrie en Bretagne réside dans la typologie des entreprises qui la compose. En effet, la région compte **peu de grands donneurs d'ordre** mais de nombreuses TPME et **près d'un salarié sur deux travaille dans une entreprise de moins de 100 salariés** et 36% dans des PME de moins de 50 salariés comme le montre le graphique ci-dessous.

Répartition des salariés de l'interindustrie en Bretagne selon la tranche d'effectif des établissements en 2023

(source : OPCO 2i, retraitement Paradoxes)



- Les **établissements de plus de 250 salariés** sont principalement composés :
 - **D'entreprises de taille intermédiaire (ETI)** telles que le groupe Piriou dans la construction navale qui emploie près de 440 salariés.
 - **Et de grands groupes** tels que Naval Group, Stellantis ou encore Thales qui ne représentent que **1% des établissements** de l'interindustrie bretonne mais **emploient près de 27%** des salariés, soit près de 29 500 salariés.
- **37%** des salariés travaillent dans des établissements de 50 à 249 salariés contre **32%** au niveau national.
- *Les principaux établissements employeurs ont été recensés et cartographiés sur les planches suivantes.*

Les entreprises de l'interindustrie de plus de 600 salariés en Bretagne 1/2

23% des salariés de l'interindustrie bretonne travaillent dans les entreprises ci-dessous

Raison sociale	Effectifs (estimés)	Branche professionnelle	Département	Nb d'établissements
NAVAL GROUP	4 887	Métallurgie Naval	Finistère, Morbihan	5
THALES	2 870	Métallurgie Électrique, électronique et numérique	Finistère, Ille-et-Vilaine	5
STELLANTIS (ex-PSA AUTOMOBILES SA)	2 695	Métallurgie Automobile et cycles	Ille-et-Vilaine	2
ENEDIS	1861	Industries électriques et gazières, Industrie et services nautiques	Côtes-d'Armor, Finistère, Morbihan, Ille-et-Vilaine	49
Groupe ROCHER	1 843	Chimie, Recyclage	Finistère, Morbihan, Ille-et-Vilaine	13
TIMAC AGRO	1 045	Chimie	Côtes-d'Armor, Ille-et-Vilaine	7
ATLANTEM INDUSTRIES	975	Plasturgie	Morbihan, Côtes-d'Armor, Ille-et-Vilaine	6
KHOLER (anciennement S.D.M.O. INDUSTRIES)	960	Métallurgie, Électrique, électronique et numérique	Finistère, Ille-et-Vilaine	3
SANDEN MANUFACTURING EUROPE	834	Métallurgie, Mécanique	Ille-et-Vilaine	1
SAFRAN ELECTRONICS & DEFENSE	831	Métallurgie, Électrique, électronique et numérique	Ille-et-Vilaine	1
IFREMER	823	Établissement sans CC	Finistère, Morbihan, Ille-et-Vilaine	5



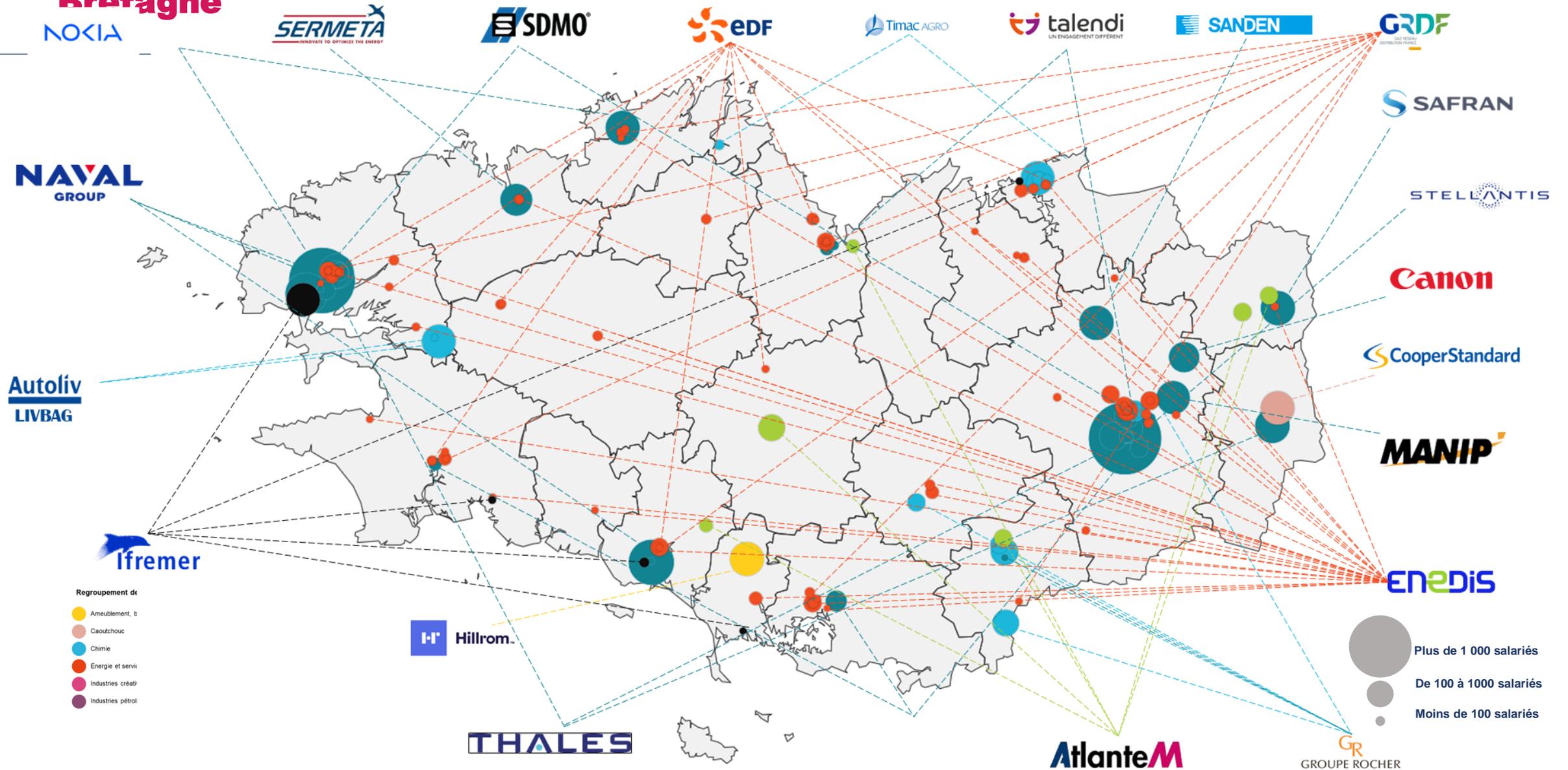
Les entreprises de l'interindustrie de plus de 600 salariés en Bretagne 2/2

23% des salariés de l'interindustrie bretonne travaillent dans les entreprises ci-dessous

Raison sociale	Effectifs (estimés)	Branche professionnelle	Département	Nb d'établissements
NOKIA NETWORK FRANCE (ex- ALCATEL LUCENT INTERNATIONAL)	800	Métallurgie, Électrique, électronique et numérique	Côtes-d'Armor	3
EDF	772	Industries électriques et gazières, Métallurgie, Autres activités	Côtes-d'Armor, Finistère, Morbihan, Ille-et-Vilaine	23
AVEM	776	Métallurgie, Électrique, électronique et numérique	Côtes-d'Armor, Finistère, Morbihan, Ille-et-Vilaine	4
TALENDI (ex - BRETAGNE ATELIERS)	758	Métallurgie, Automobile et cycles, Mécanique et Autres activités	Côtes-d'Armor, Finistère, Morbihan, Ille-et-Vilaine	5
LIVBAG	752	Chimie	Finistère	2
COOPER-STANDARD FRANCE	750	Caoutchouc	Ille-et-Vilaine	1
HILL-ROM SAS	750	Fabrication de l'ameublement	Morbihan	1
MANIP'	750	Métallurgie, Mécanique	Ille-et-Vilaine	1
CANON BRETAGNE	673	Métallurgie, Électrique, électronique et numérique	Ille-et-Vilaine	3
GRDF	658	Industries électriques et gazières, Industrie et services nautiques	Côtes-d'Armor, Finistère, Morbihan, Ille-et-Vilaine	34
SERMETA	652	Métallurgie, Électrique, électronique et numérique	Finistère	1

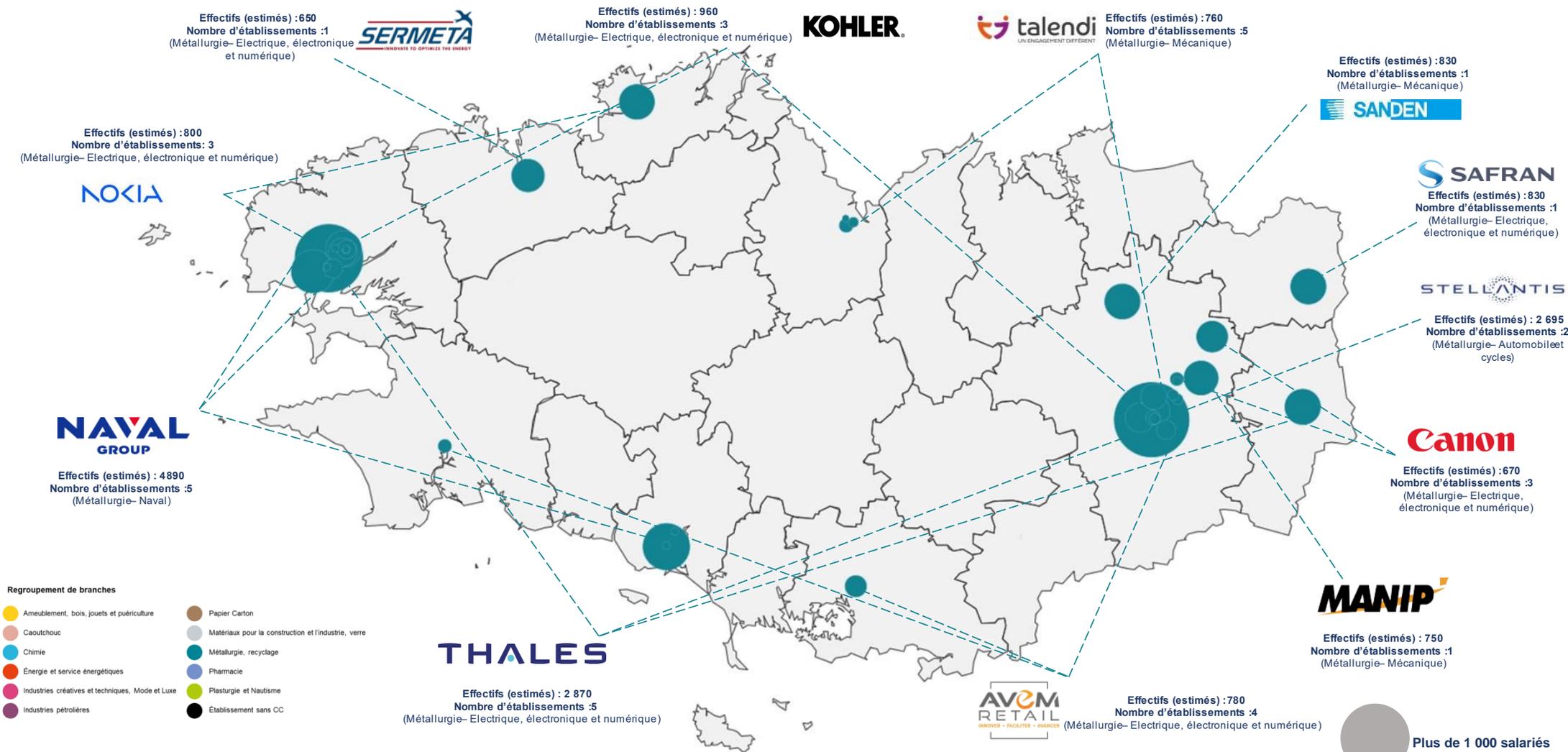


Localisation des établissements de l'interindustrie de plus de 600 salariés en Bretagne



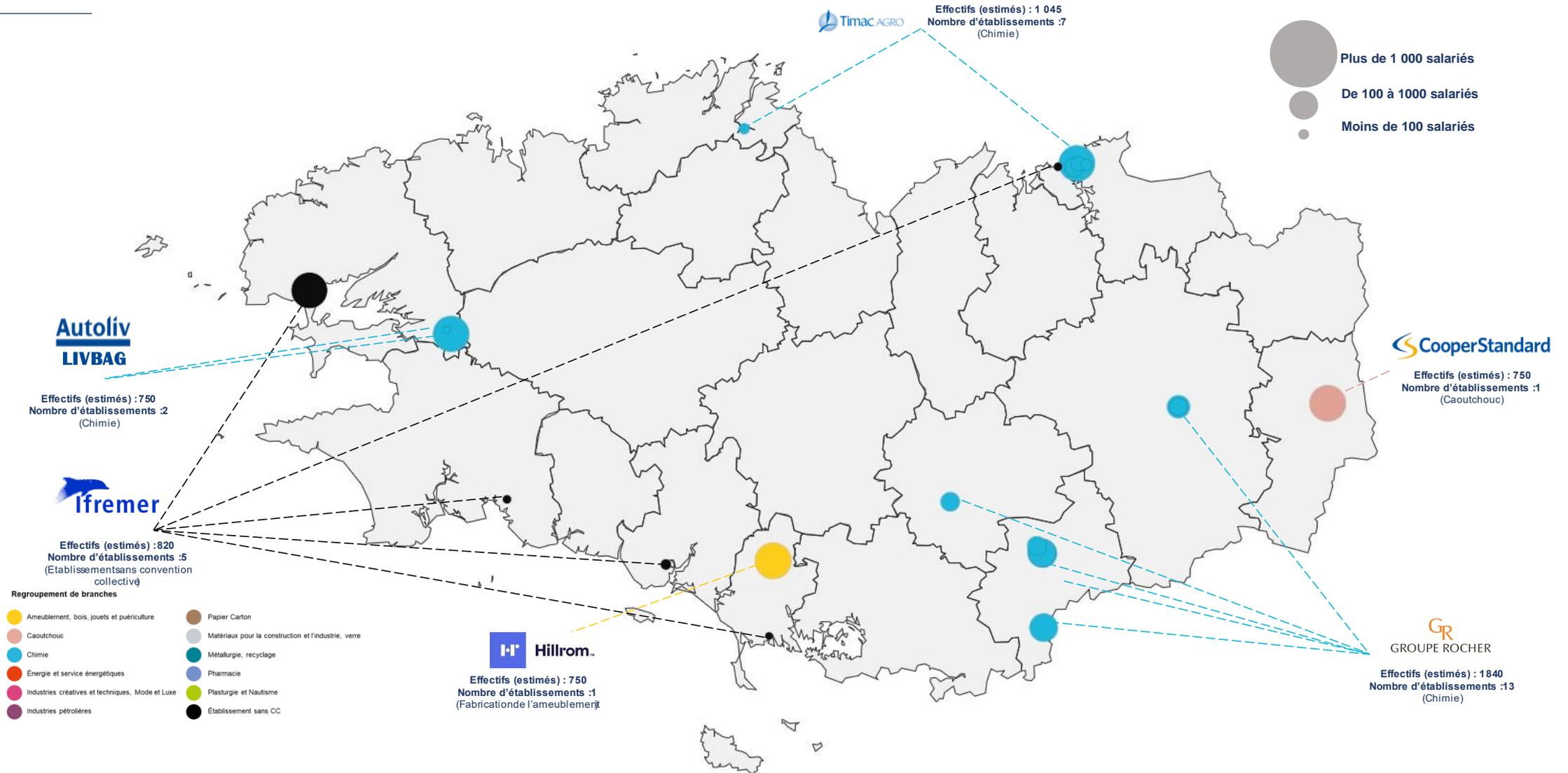
Localisation des établissements de l'interindustrie de plus de 600 salariés

Focus sur la branche de la Métallurgie



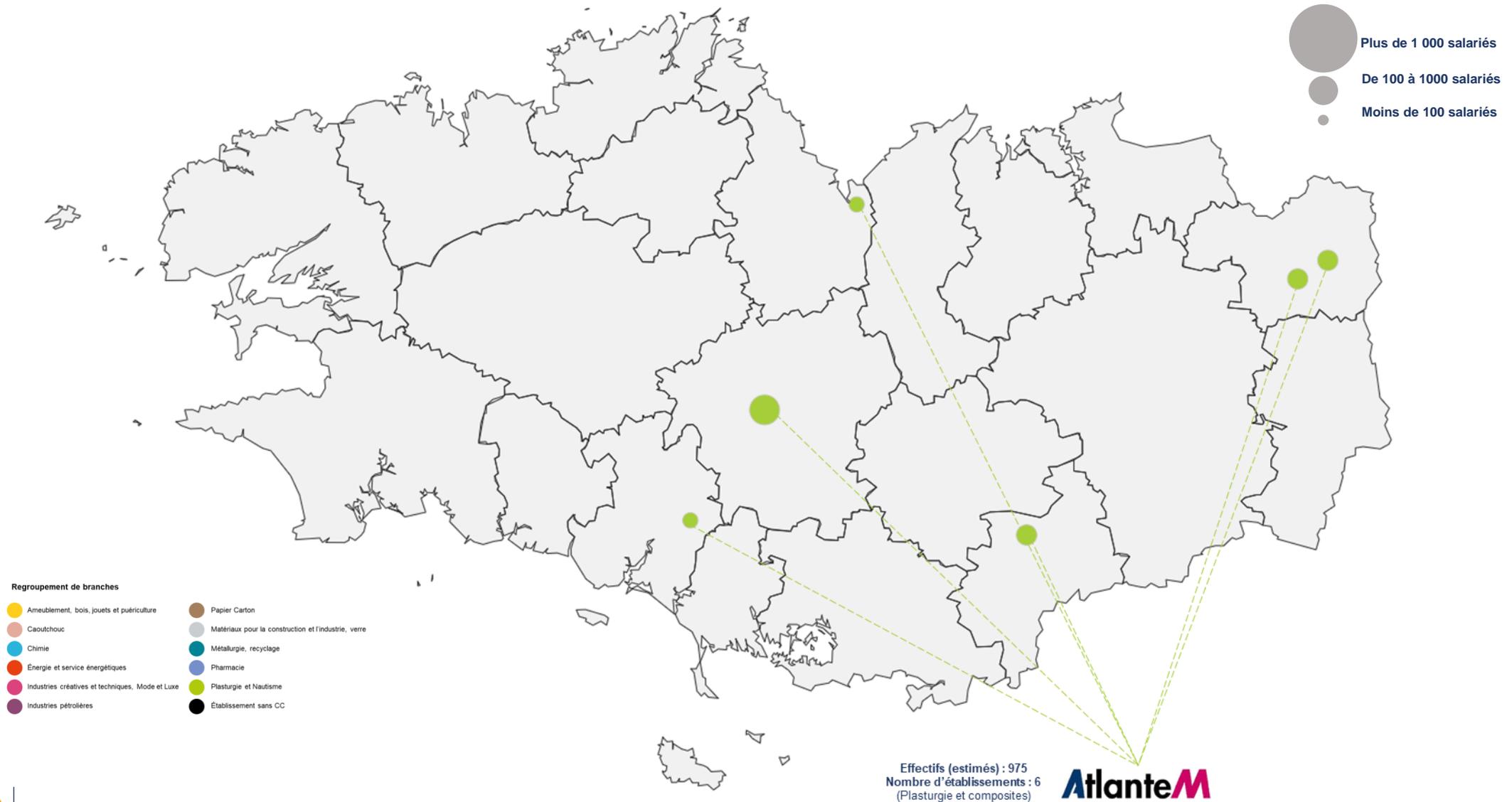
Localisation des établissements de l'interindustrie de plus de 600 salariés

Focus sur les branches Caoutchouc, Chimie, Fabrication de l'Ameublement et les établissements sans IDCC



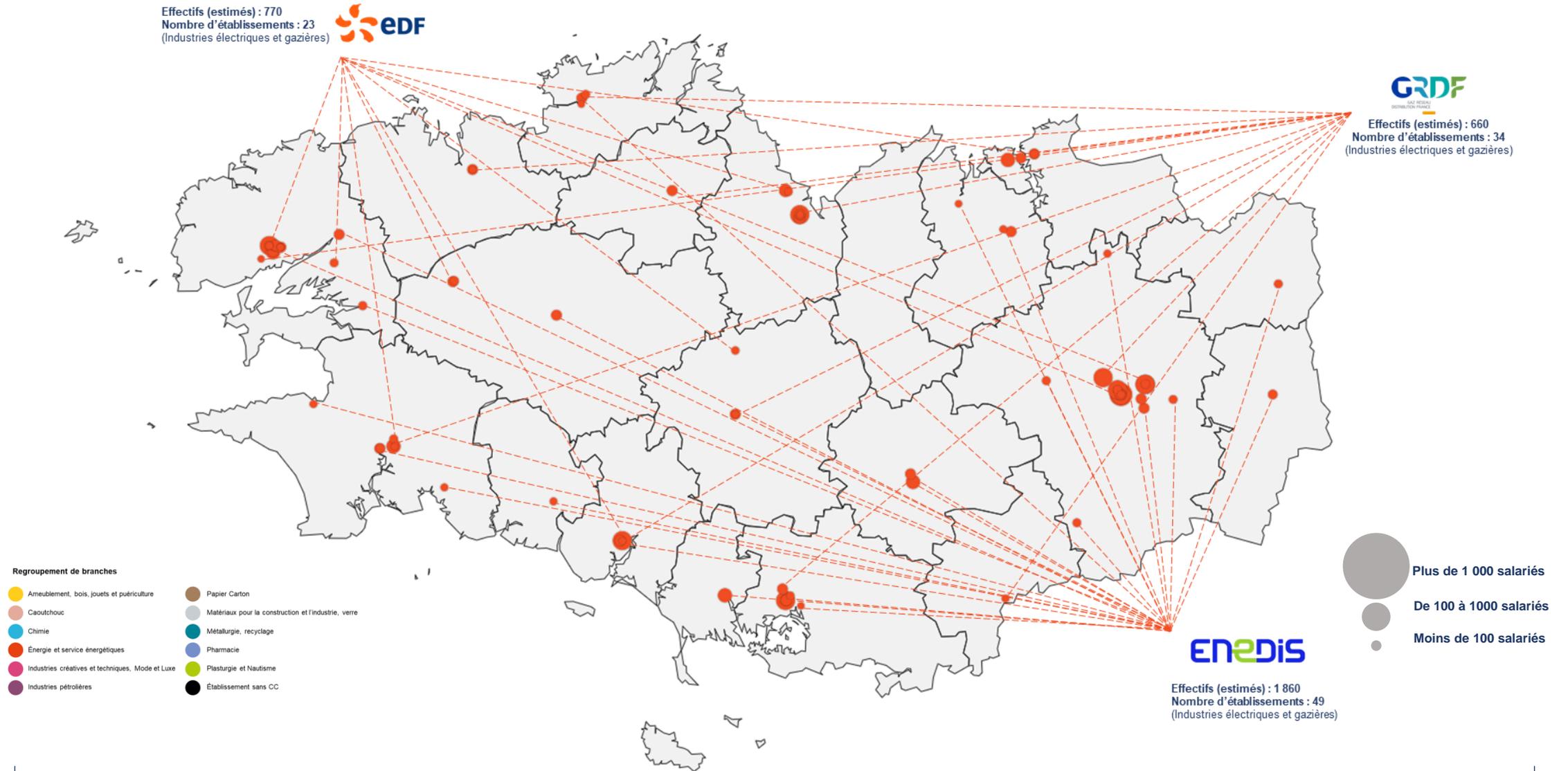
Localisation des établissements de l'interindustrie de plus de 600 salariés

Focus sur les branches de la Plasturgie et Industrie et services nautiques



Localisation des établissements de l'interindustrie de plus de 600 salariés

Focus sur la branche Industries électriques et gazières



Portrait de l'interindustrie

- Les établissements de l'interindustrie (caractéristiques et localisation géographiques)
- **Le profil des salariés de l'interindustrie bretonne**

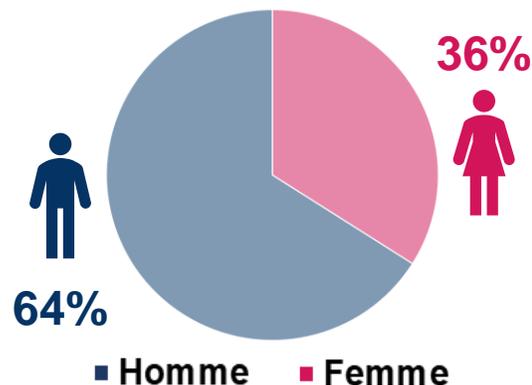
La répartition des salariés de l'interindustrie en Bretagne par sexe

Un taux de féminisation plus fort qu'au niveau national

Répartition des emplois salariés de l'interindustrie en Bretagne par sexe

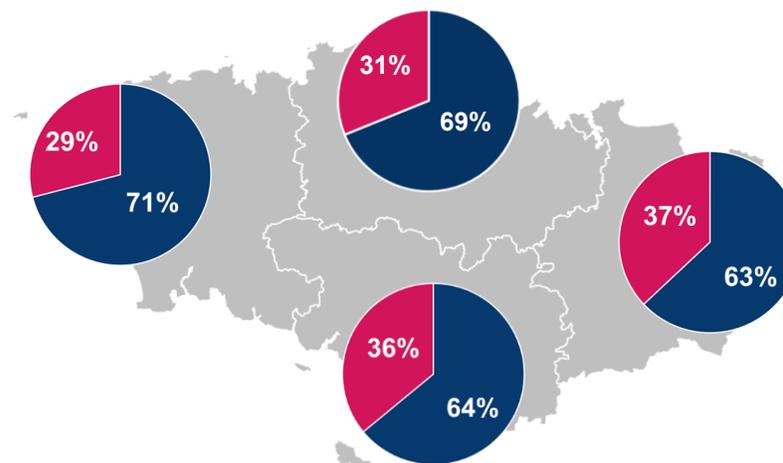
(moyenne régionale toutes branches professionnelles confondues)

source : Données INSEE BTS 2020, retraitement Paradoxes



Répartition par sexe à l'échelle départementale des emplois salariés de l'interindustrie en Bretagne

source : Données INSEE BTS 2020, retraitement Paradoxes



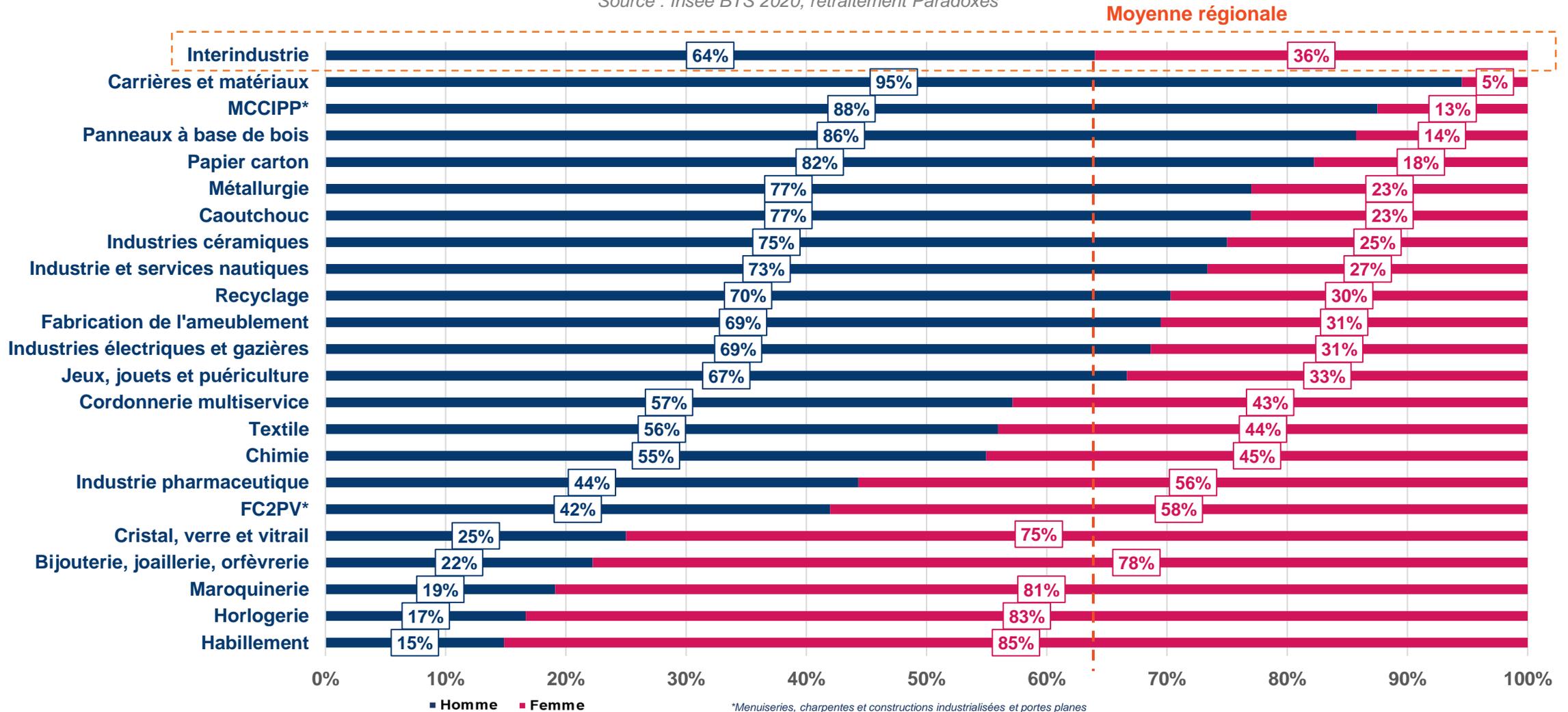
- La répartition par sexe des salariés de l'interindustrie Bretagne est de **64% d'hommes et 36% de femmes**. Le détail de la répartition par genre et par branche professionnelle est présenté en page suivante.
- La région se caractérise par une plus forte représentativité des femmes dans les métiers industriels qu'au niveau de la moyenne nationale qui se situe autour de 29% dans l'interindustrie.



La répartition des salariés de l'interindustrie en Bretagne par sexe et par branche professionnelle

Répartition des emplois salariés de l'interindustrie en Bretagne par sexe et par Branche professionnelles*

Source : Insee BTS 2020, retraitement Paradoxes



*Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes

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

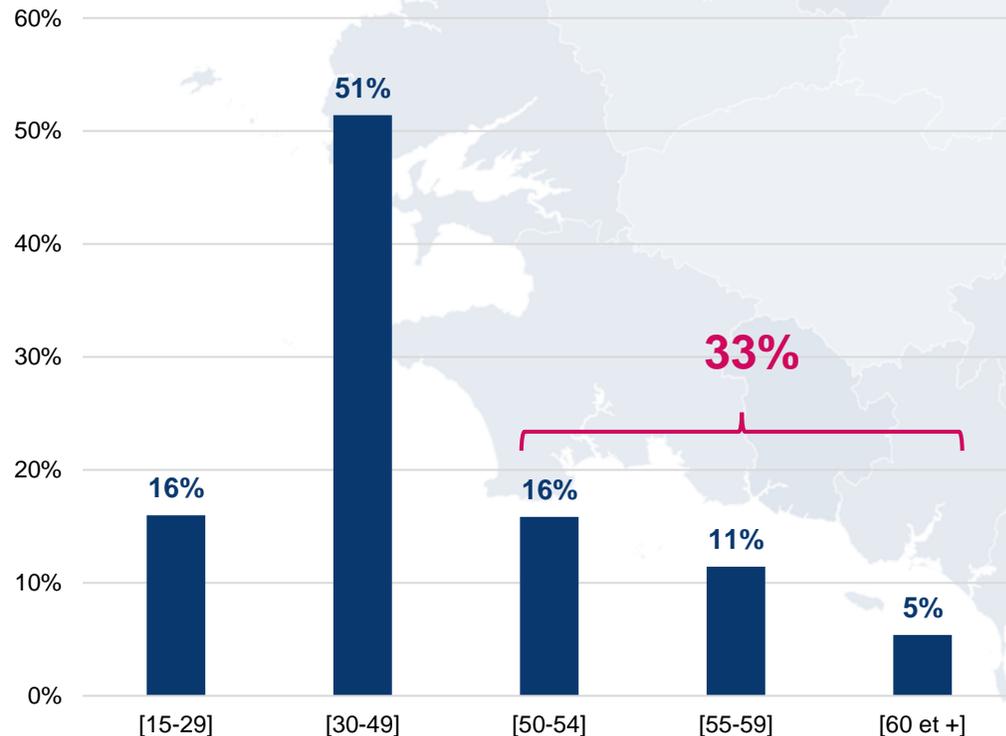
*Les secteurs des Ciments, Cuirs et peaux, Plasturgie et Fabrication mécanique du verre ne sont pas représentés en raison d'une insuffisance de représentativité.



Pyramide des âges des salariés de l'interindustrie en Bretagne

33% des salariés de l'interindustrie en Bretagne ont plus de 50 ans

Répartition des emplois de l'interindustrie en Bretagne par tranche d'âge



Source : données INSEE BTS 2020 1/12eme, retraitement Paradoxes

- La pyramide des âges des salariés de l'interindustrie en Bretagne met en avant un fort déséquilibre :
 - Les individus âgés de **15 à 29 ans** représentent **16%** des salariés de l'interindustrie.
 - La tranche d'âge la plus représentée est celle des **30 à 49 ans**, qui constitue **51% des salariés**.
 - **Les salariés âgés de plus de 50 ans** représentent **33%** de l'ensemble des salariés de l'interindustrie en Bretagne.
- Ces données mettent en exergue d'importants **enjeux de renouvellement des salariés** pour maintenir les compétences au sein des entreprises. Ainsi sur l'ensemble du périmètre interindustriel il y aurait **près de 16 000 postes** concernés par des départs à la retraite d'ici 2030.

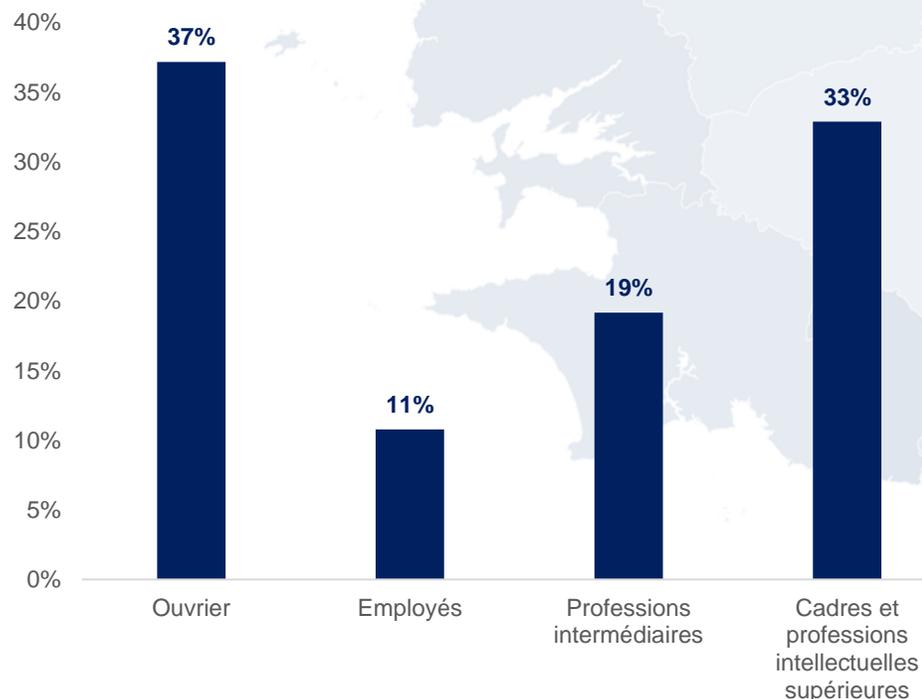
« Dans les carrières, il y a une moyenne d'âge vieillissante, et donc nous avons des besoins de renouvellement des salariés. L'activité est très manuelle, il y a donc des besoins sur des métiers « emblématiques » : chefs de carrière, pilotes d'exploitation. En termes de volume, ce sont ceux où il y a le plus de besoins.. » -

UNICEM Bretagne

Près de 40% des salariés de l'interindustrie sont majoritairement des ouvriers

Les cadres et professions intellectuelles supérieures sont également très représentés.

Répartition des emplois de l'interindustrie en Bretagne par catégorie socioprofessionnelle



Source : données INSEE BTS 2020 1/12eme, retraitement Paradoxes

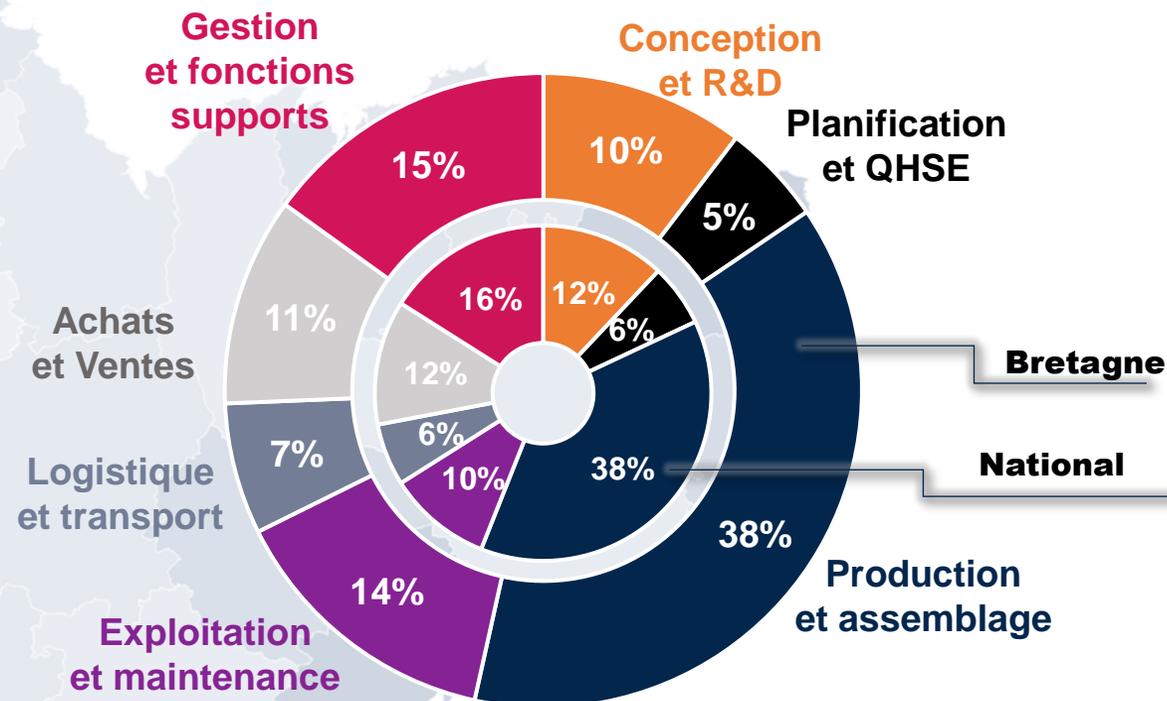
- Parmi les **catégories socioprofessionnelles les plus représentées**, il y a les **ouvriers qui représentent 37%** des salariés de l'Interindustrie, soit environ 37 370 salariés.
- On constate également qu'**un tiers des salariés bretons sont des cadres et professions intellectuelles supérieures**. Très représentée parmi les salariés de la région, cette CSP comptabilise près de 33 650 salariés ce qui équivaut à 33%.
- Enfin, **les employés et les professions intermédiaires sont les CSP les moins représentées** avec respectivement 11% et 19% parmi les salariés de l'Interindustrie.



38% des emplois de l'interindustrie bretonne concernent des métiers de la famille Production et assemblage

- La famille métier **Production et Assemblage** est la plus représentée en Bretagne avec près de 38 400 salariés dans cette dernière, soit **38% de l'effectif total**. Cette part est identique à la représentation nationale comme le montre les graphiques ci-contre. On constate une surreprésentation de cette famille métier dans certaines branches professionnelles : *Maroquinerie 78%, Panneaux à base de bois 71%, Menuiserie 64%, Fabrication de l'ameublement 63%*...
- Les familles de métiers **Achats et Ventes (11%)** et **Gestion et fonctions supports (15%)** représentent à elles deux près de 26 000 salariés.
 - Pour la première, elle est légèrement sous-représentée par rapport au national (-1 point), cependant, les salariés appartenant à cette famille métier sont surreprésentés dans les branches des Industries électriques et gazières 28%, Habillement 27% et Chimie 18%...
 - Idem pour la famille Gestion et fonctions supports qui est sous-représentée par rapport au niveau national avec près de 6 branches professionnelles ayant moins de 9% de leurs effectifs dans cette famille.
- Enfin, **les familles de métiers les moins représentées en nombre d'emplois** sont **Logistique et Transport** et **Planification et QHSE** avec respectivement 7% et 5% des salariés de l'interindustrie soit environ 6 700 pour la première et 5 200 pour la seconde.
 - On compte une proportion supérieure des salariés de la famille métier Logistique et Transport en Bretagne (+1 point) par rapport au national, notamment dans les branches professionnelles Recyclage 30%, Panneaux à base de bois 29% et Jeux, jouets et puériculture 21% des effectifs.

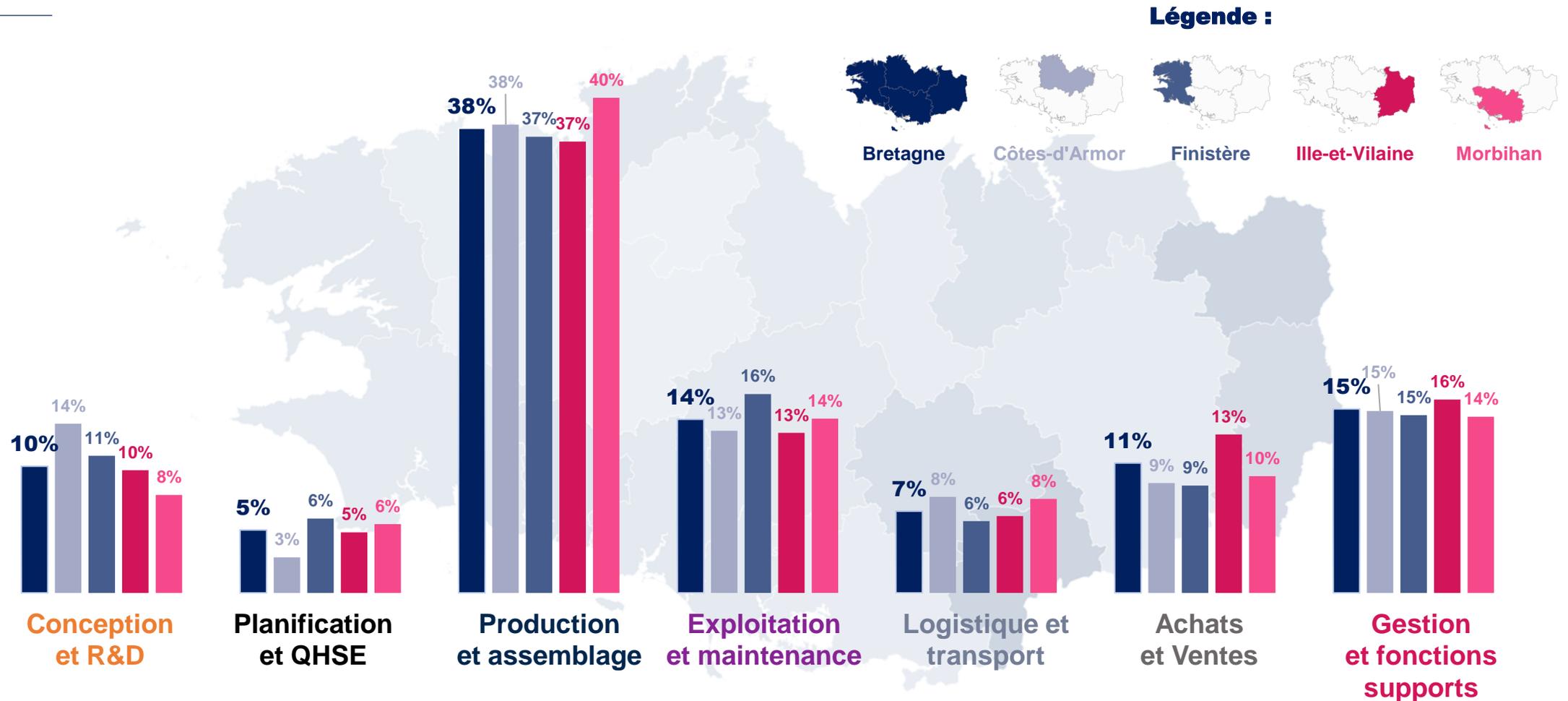
Répartition des emplois de l'interindustrie par famille de métier



Source : données INSEE BTS 2020 1/12eme, retraitement Paradoxes



Comparaison des emplois de l'interindustrie par famille de métiers et par département

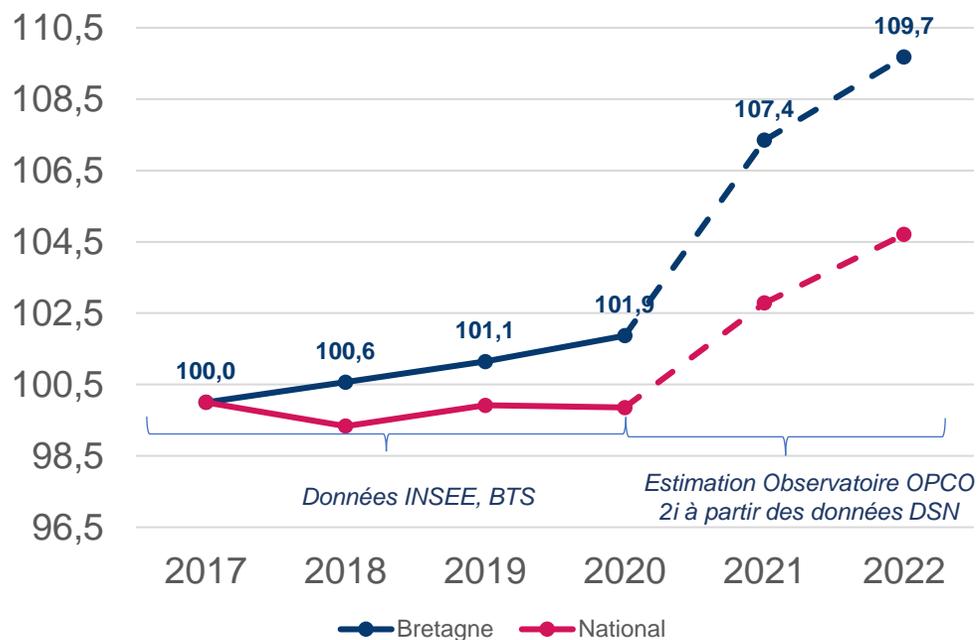


L'interindustrie bretonne créé plus d'emplois qu'au niveau national

Les effectifs ont augmenté de plus de 2% ces dernières années

Évolution comparée du nombre d'emplois salariés de l'interindustrie depuis 2017

2017 = Base 100



Source : données OPCO 2i, INSEE BTS, retraitement Paradoxes

* Total des effectifs salariés privés en France estimés au T4 2022 par l'INSEE en Bretagne : 1 006 538



101 000 emplois salariés estimés en 2022

(source : estimation Observatoire Compétences Industries OPCO 2i)

- Les emplois salariés de l'interindustrie en Bretagne sont estimés à près de 101 000 salariés en décembre 2022, soit près de **4%** de l'emploi de l'interindustrie en France et **10%** des effectifs salariés privés de la région*.
- Depuis 2017, le nombre d'emplois salariés dans l'interindustrie a **augmenté de 2% en moyenne par an** en Bretagne, ce qui correspond à plus de 8 914 emplois supplémentaires sur la période 2017-2022.
- Cette dynamique se retrouve sur l'ensemble des territoires et notamment dans le **Finistère** (300 emplois supplémentaires à Brest dans le groupe Thales par exemple) ou dans le **Morbihan** porté par le dynamisme de Naval Group.
- Il est à souligner que la **crise sanitaire de 2020 a moins impacté l'interindustrie en Bretagne** que cela a été le cas au niveau national (création de 667 emplois entre 2019 et 2020 contre 1 706 suppressions au niveau national).
- Aujourd'hui, la tendance à la hausse des effectifs de l'interindustrie bretonne **se poursuit à un rythme soutenu** (+7,8 points entre 2020 et 2022)

« La région se distingue très clairement par une dynamique d'emploi positive, certes ralentie pendant la période COVID, mais la région se distingue du national. On a une diversité d'activité dans nos entreprises, des marchés porteurs, l'agroalimentaire, la défense, l'économie de guerre toutes les entreprises positionnées sur ces marchés ont continué de créer de l'emploi... » - **UIMM Bretagne**



Près de 40% des emplois salariés de l'interindustrie en Bretagne sont localisés en Ile-et-Vilaine



101 000 emplois salariés estimés en 2022

(source : estimation OPCO 2i sur la base de la DSN)

Répartition des emplois salariés de l'interindustrie en Bretagne par département en 2023



Avec Bing
© GeoNames, TomTom

Source : données OPCO 2i, retraitement Paradoxes

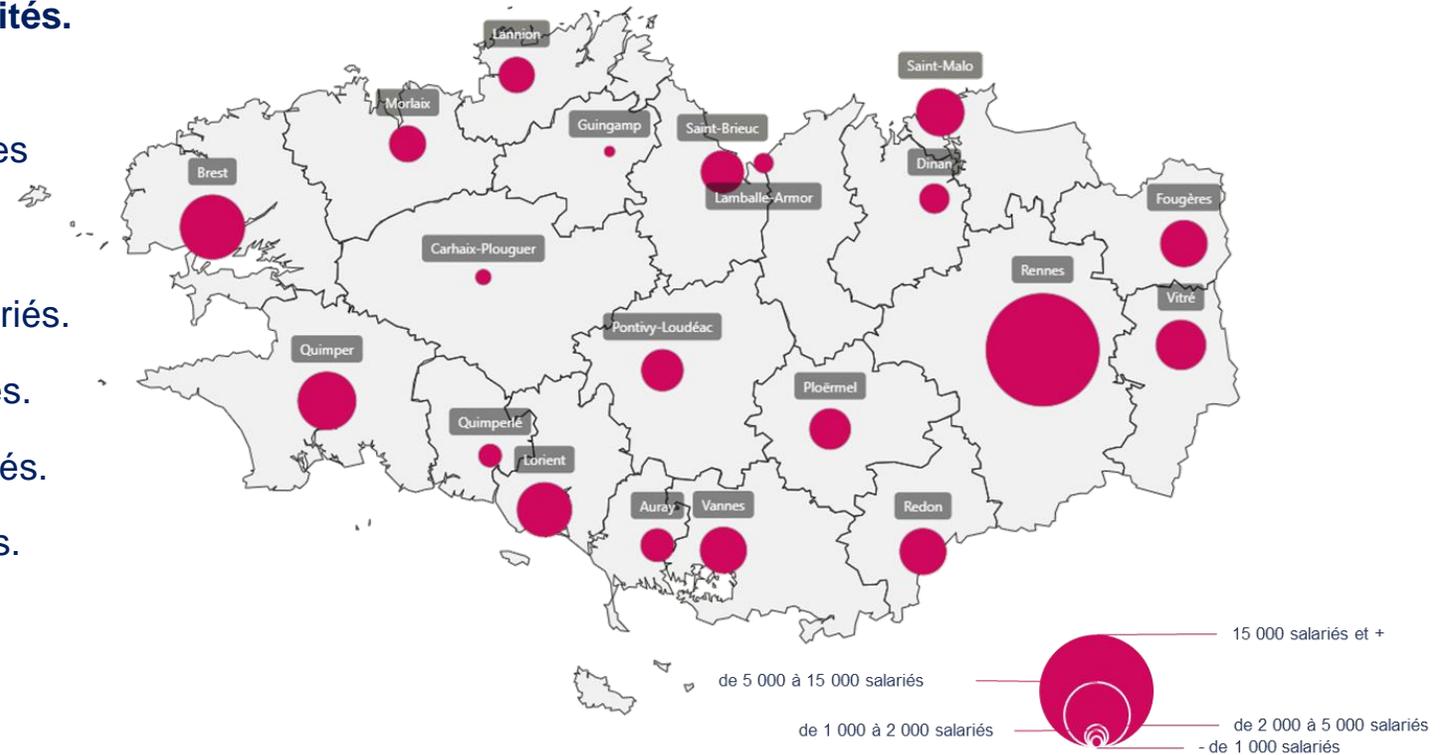
- Les salariés de l'interindustrie sont principalement concentrés **dans le département de l'Ile-et-Vilaine** qui représente **40% des effectifs de la région**. Ce département est porté par le dynamisme économique du bassin de Rennes où se situe des établissements comme Thales et Stellantis.
- Les départements du **Finistère** et du **Morbihan regroupent à eux deux 48% des emplois salariés de l'interindustrie** de la région avec respectivement 26% et 22% des emplois.
- Enfin, le département des Côtes-d'Armor compte **12% des emplois salariés estimés de l'interindustrie bretonne**.



Les zones d'emplois de Brest et Rennes concentrent près de 36% des emplois de l'interindustrie

- Les 101 000 salariés de l'interindustrie sont répartis sur l'ensemble des territoires mais avec de **fortes disparités**.
- **Plus de la moitié des emplois salariés de l'interindustrie** de la région sont situés dans les zones suivantes :
 1. **23%** dans la zone de **Rennes**, soit 22 785 salariés.
 2. **13%** dans la zone de **Brest**, soit 13 265 salariés.
 3. **8%** dans la zone de **Quimper**, soit 8 575 salariés.
 4. **7%** dans la zone de **Lorient**, soit 7 380 salariés.

Répartition des emplois salariés estimés de l'interindustrie par zone d'emploi en 2022

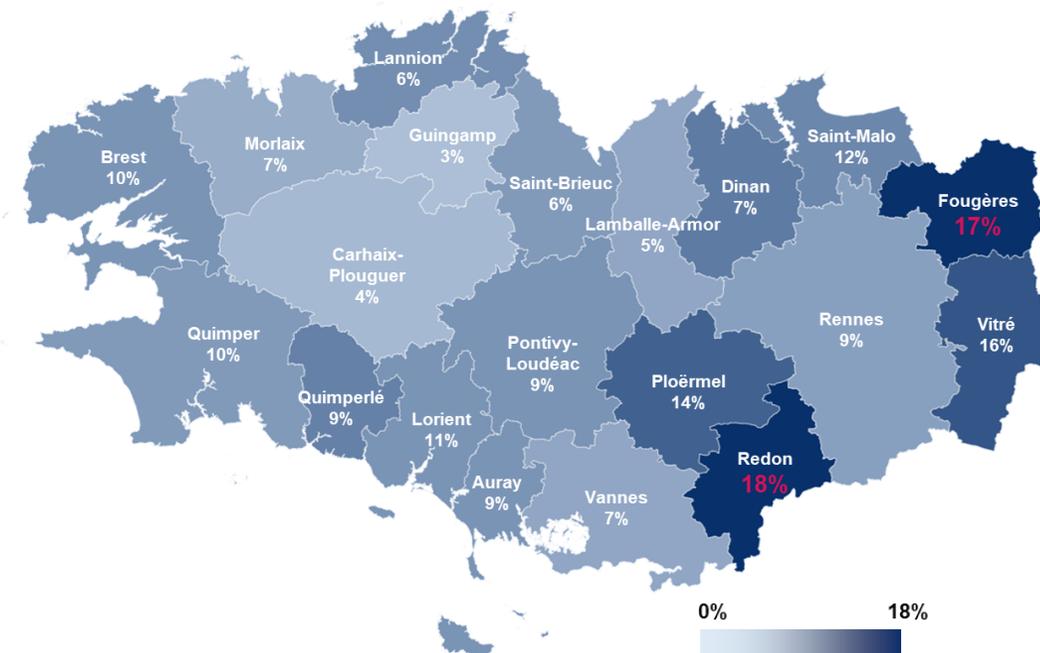


Source : Estimations Observatoire Compétences industrie OPCO 2i, retraitement Paradoxes

Les salariés de l'interindustrie représentent 10% des emplois salariés privé de la région en 2022

- L'emploi salarié de l'interindustrie en Bretagne est présent dans l'ensemble des zones d'emplois (ZE) de la région. Ces emplois représentent **10% de l'emploi salarié total de la région**, soit proportionnellement **moitié moins qu'au niveau national** (12,8% de l'ensemble des salariés privés soit 2,7M vs 20M).
- La Bretagne se distingue par **deux zones d'emploi qui comptent plus de 100 000 salariés**. Ce sont, les ZE de **Rennes (283 255)** et **Brest (146 684)** qui concentrent **36% de l'emploi salarié total** de la région. Dans ces deux ZE, le poids des salariés de l'interindustrie représentent 36% de ces emplois.
- **Le département de l'Ille-et-Vilaine représente 11% du total de l'emploi salarié de la région (413 736)**. Ces emplois sont principalement concentrés dans la ZE de Rennes, très dynamique qui représente **9% sont des salariés de l'interindustrie**.
- Parmi les principales zones d'emploi où l'inter industrie est fortement présente (+ de 16%) :
 - La zone d'emploi de Fougères, **dont poids des salariés de l'interindustrie représente 17% du total de l'emploi salarié la zone en 2022**, avec un tissu industriel très développé.
 - Jusque dans les années 80, la ZE de Fougères a longtemps été considérée comme une des rares zones ouvrières de l'ouest de la France notamment dans les secteurs du cuir et de la chaussure.
 - Aujourd'hui, la ZE de Fougères est fortement marquée par la présence d'entreprises spécialisées dans l'Électricité, l'électronique et le numérique (Métallurgie) avec près de 16% des salariés de l'interindustrie de la ZE.
 - Fortes de l'histoire industrielle locales, les entreprises qui relèvent du regroupement « industries créatives et techniques, Mode et Luxe » représentent 13% des salariés de l'interindustrie de la zone.
 - La ZE de Redon est également un territoire d'industrie innovante, elle compte près de 28 440 emplois salariés et dont **18% relèvent des entreprises de l'interindustrie**. La zone d'emploi abrite de grands groupes tels que l'entreprise Bic mais c'est la branche professionnelle de la **Chimie qui est fortement représentée avec 37% des salariés de l'interindustrie** de la ZE grâce à la présence du groupe Yves Rocher qui emploie près de 1 650 salariés.

Part de l'emploi salarié de l'interindustrie dans l'emploi salarié privé total par zone d'emploi de la Bretagne en 2022



Source : données INSEE, estimations Observatoires Compétences industrie OPCO 2i, retraitement Paradoxes

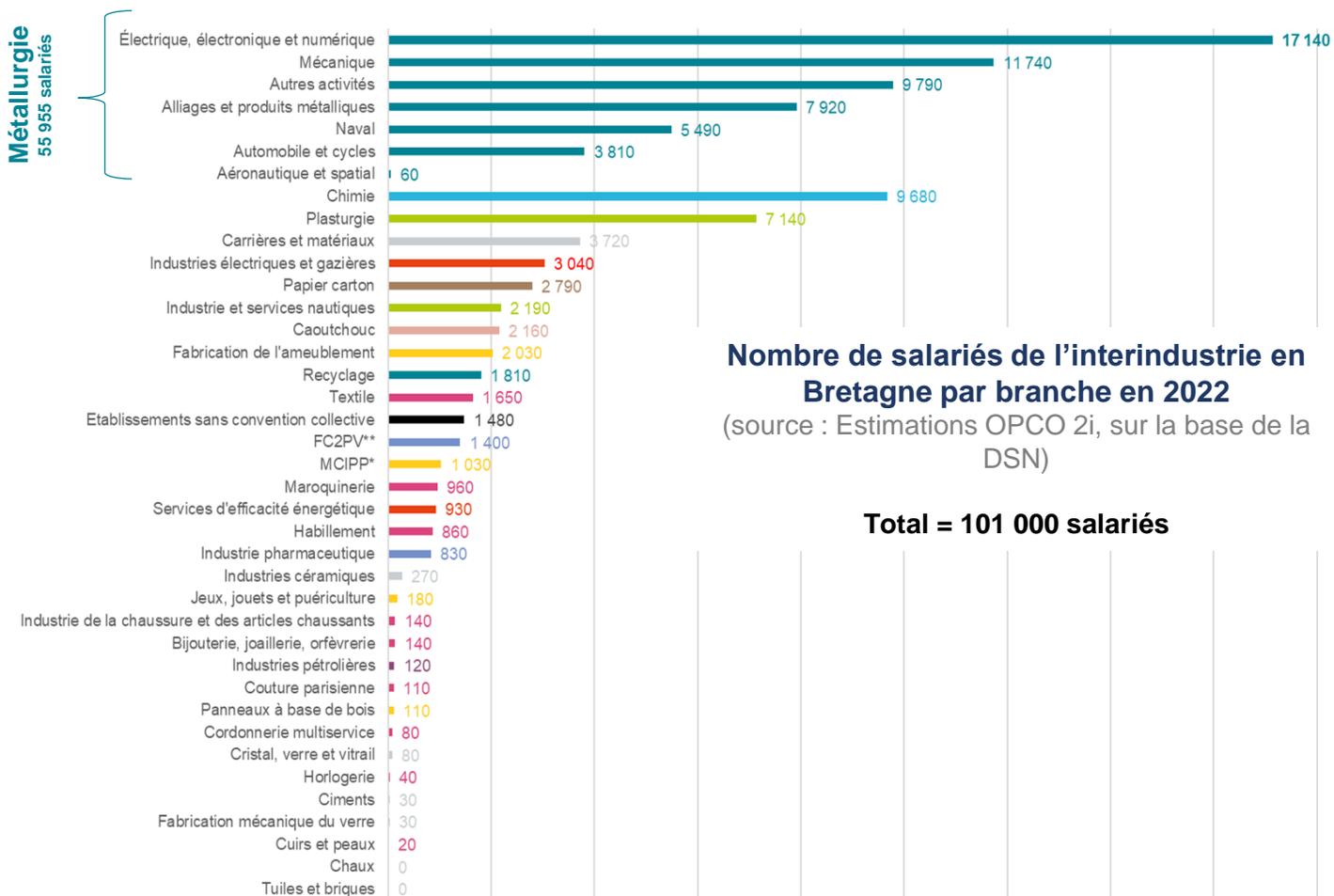
«La question territoriale est au centre des préoccupations des entreprises de l'interindustrie en Bretagne, il n'y a pas de phénomène de forte métropolisation, avec la présence d'établissements dans les milieux ruraux et loin de l'imaginaire collectif qu'il y a dans les grandes villes. Par exemple, dans les Côtes d'Armor, il y a un bassin industriel autour de Lannion. Autour de Loudéac, il y a également un petit bassin industriel...»

- UIMM Bretagne



La répartition par branche professionnelle des salariés de l'interindustrie

Plus d'un salarié sur deux de l'interindustrie appartient à la branche professionnelle de la Métallurgie



- **99 520** des 101 000 salariés l'interindustrie en Bretagne sont répartis sur **30 branches professionnelles***** (parmi les 32 du périmètre de l'OPCO 2i) et **1 480** relèvent d'établissements **sans convention collective de rattachement**.
- **La branche professionnelle de la Métallurgie** comprend le plus de salariés avec **55 % des salariés** de l'interindustrie en Bretagne, soit **55 950 salariés**.
- Bien que la branche professionnelle de **l'Industrie et services nautiques** se démarque avec **son nombre d'établissements**, elle ne représente que **2 %** du nombre total de salariés de l'interindustrie de la région.
- Enfin, les branches professionnelles de la **Chimie** et de la **Plasturgie** représentent **17 % du nombre total de salariés** de l'interindustrie en Bretagne, (respectivement 10 % et 7 %).

* Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes

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

*** A l'exception des branches Chaux et Tuiles et briques



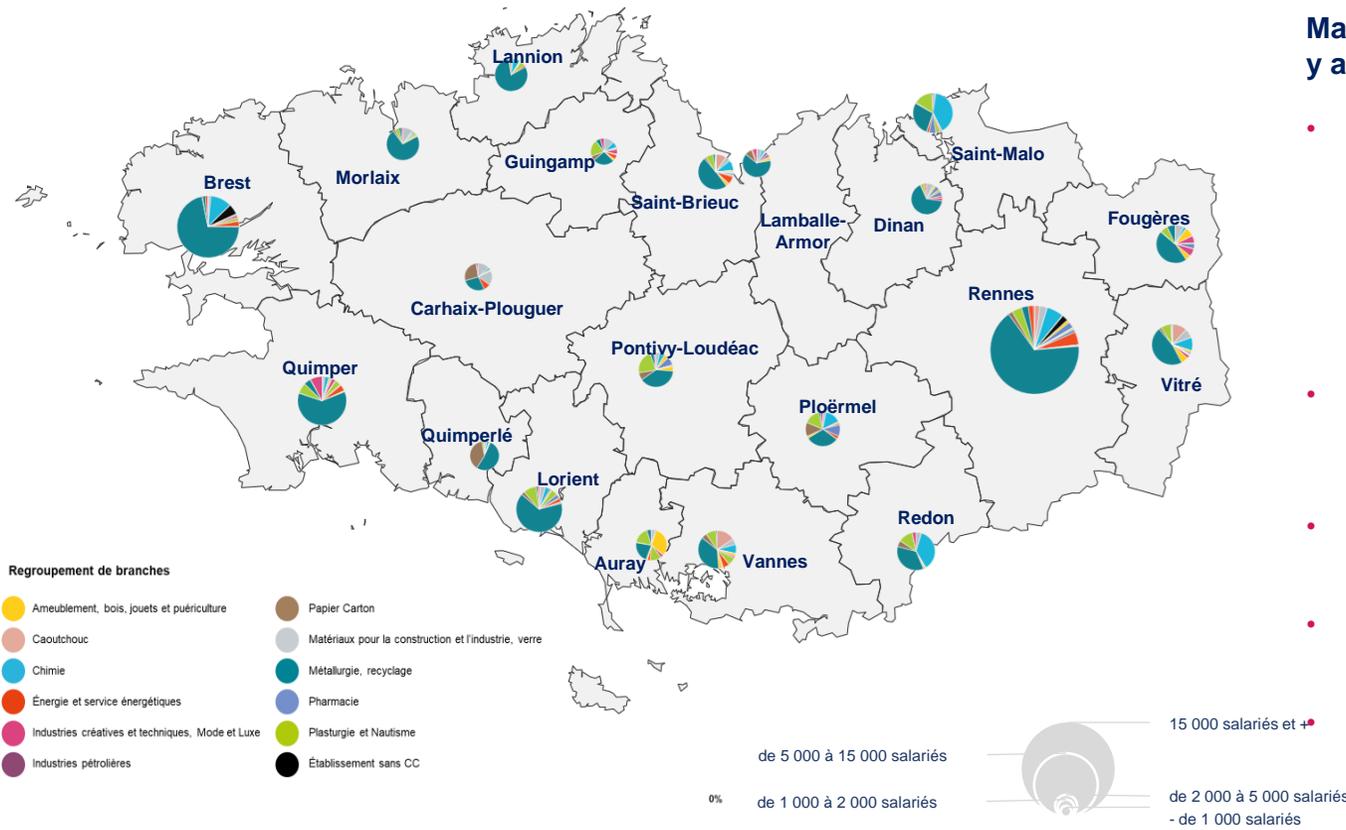
La diversité des branches de l'interindustrie sur le territoire breton

Un tiers des salariés de l'interindustrie bretonne sont présents dans deux zones d'emplois

Répartition des emplois salariés estimés de l'interindustrie en Bretagne par zone d'emploi en 2022

La carte ci-contre représente la répartition des effectifs salariés estimés par catégorie d'analyse (cf. partie 1), on constate que les effectifs de la branche professionnelle de la métallurgie sont très représentés dans l'ensemble des zones d'emplois de la région.

Source : Observatoire OPCO 2i, retraitement Paradoxes



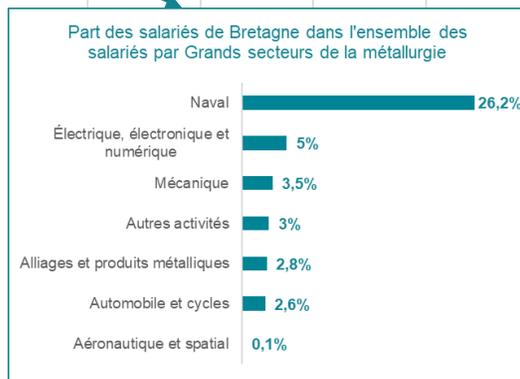
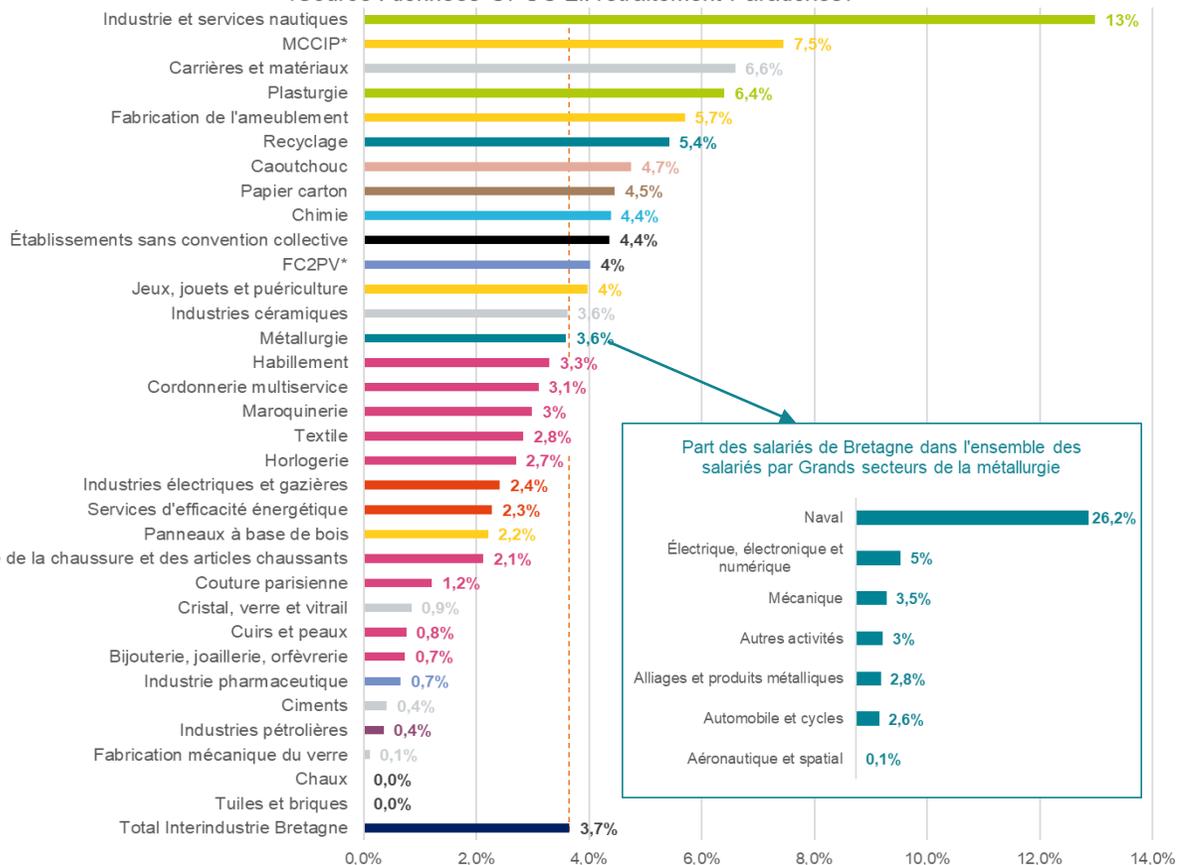
Malgré une forte représentation de la branche de la métallurgie, il y a quelques spécificités territoriales :

- Le poids des effectifs de la **Métallurgie** représente **80% des effectifs de la zone d'emploi de Lannion**, **72%** dans la zone de Morlaix, **71% des effectifs de la ZE de Brest**, et **66%** des effectifs de la ZE de Rennes et de Dinan. La branche est également très représentée dans la ZE de Lorient (**65%**) des effectifs de l'interindustrie, **63%** de la ZE Lamballe-Armor, **61%** dans la zone de Quimper et **52%** dans la ZE de Quimperlé.
- Le poids des effectifs de la **Chimie** représente **40%** des effectifs de la zone d'emploi de Saint-Malo et **36%** des effectifs de la zone d'emploi de Redon.
- Le poids des effectifs de l'**Industrie Papier Carton** représente **38%** des effectifs de la ZE de Quimperlé.
- Le poids des effectifs de la branche de la **Fabrication de l'ameublement** représente **31%** des effectifs de la ZE d'Auray.
- Le poids des effectifs de la branche **Plasturgie** représente **22%** des effectifs de la ZE de Pontivy-Loudéac.

12 branches professionnelles de l'interindustrie sont sur-représentées en termes d'effectifs par rapport au niveau national

Part des salariés de l'interindustrie de Bretagne dans l'ensemble des salariés de l'interindustrie de France métropolitaine

(Source : données OPCO 2i. retraitement Paradoxes)



- La branche professionnelle de l'**Industrie et services nautiques** est sur-représentée dans la région par rapport au niveau national, ce qui s'explique par la forte activité le long du littoral.
 - Les salariés de la branche en Bretagne représentent **13% des effectifs de la branche au niveau national**.
 - Parmi les 446 établissements présents dans la région, **89% sont des TPE de moins de 10 salariés**. Seulement 2 structures comptent plus de 50 salariés : **Marsodon Composites** constructeur de bateaux de croisières rapides basé à Lorient et le constructeur de voiliers **Pogo Structures** à Quimper.
- La branche professionnelle **Menuiserie, charpentes et constructions industrialisées et portes planes** est également sur-représentée en termes d'effectifs dans la région avec 41 établissements pour **7,5% des effectifs de la branche**.
- Les branches professionnelles **Carrières et matériaux** ainsi que la **Plasturgie** sont **sur-représentée** en termes d'effectifs par rapport au niveau national avec respectivement (6,6% et 6,4%).
- Juste derrière la branche professionnelle de la **Fabrication de l'ameublement**, dont les effectifs sont sur-représentés dans la région (**5,7%**), la branche du **Recyclage** est également très représentée en termes d'effectifs dans la région avec une part de **5,4%** des effectifs de la branche.
 - La région est composée d'un tissu de PME telles que **Guyot Environnement** (+ de 180 salariés sur l'ensemble des établissements de la région), **Les Recycleurs Bretons** (près de 90 salariés dans la région).
 - Les structures plus importantes sont **L'atelier Fouesnantais** dans le Finistère qui emploie plus de 200 salariés. Et le groupe **Chimirec** leader du traitement de déchets industriels.
- Les branches professionnelles **Caoutchouc, Papier-Carton, FC2PV*** et **Jeux, jouets et puériculture** sont également sur-représentées en Bretagne avec environ entre 4 et 4,7% des effectifs. Dans cet ensemble, notons une sur-représentation de la branche professionnelle de la **Chimie** avec notamment des structures comme le **Groupe Yves Rocher** fondé à La Gacilly (Morbihan) et qui emploie plus de 2000 salariés en 2019 dans la région.
- Enfin, la part des salariés de la branche de la **Métallurgie** est représentative de répartition en France, néanmoins on observe une sur représentation de la du **secteur Naval** qui compte plus d'un quart des salariés en France, mais également dans le secteur de l'Électrique, électronique et numérique (5%).

«La Bretagne dispose de la plus grande façade maritime de France. Naturellement, elle est la première région de France dans le secteur naval, avec de grands sites tels que Naval Group. Il y a de nombreux bassins d'emploi liés à cette activité emblématique dans les domaines militaires et civils» - **UIMM Bretagne**

*Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes

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

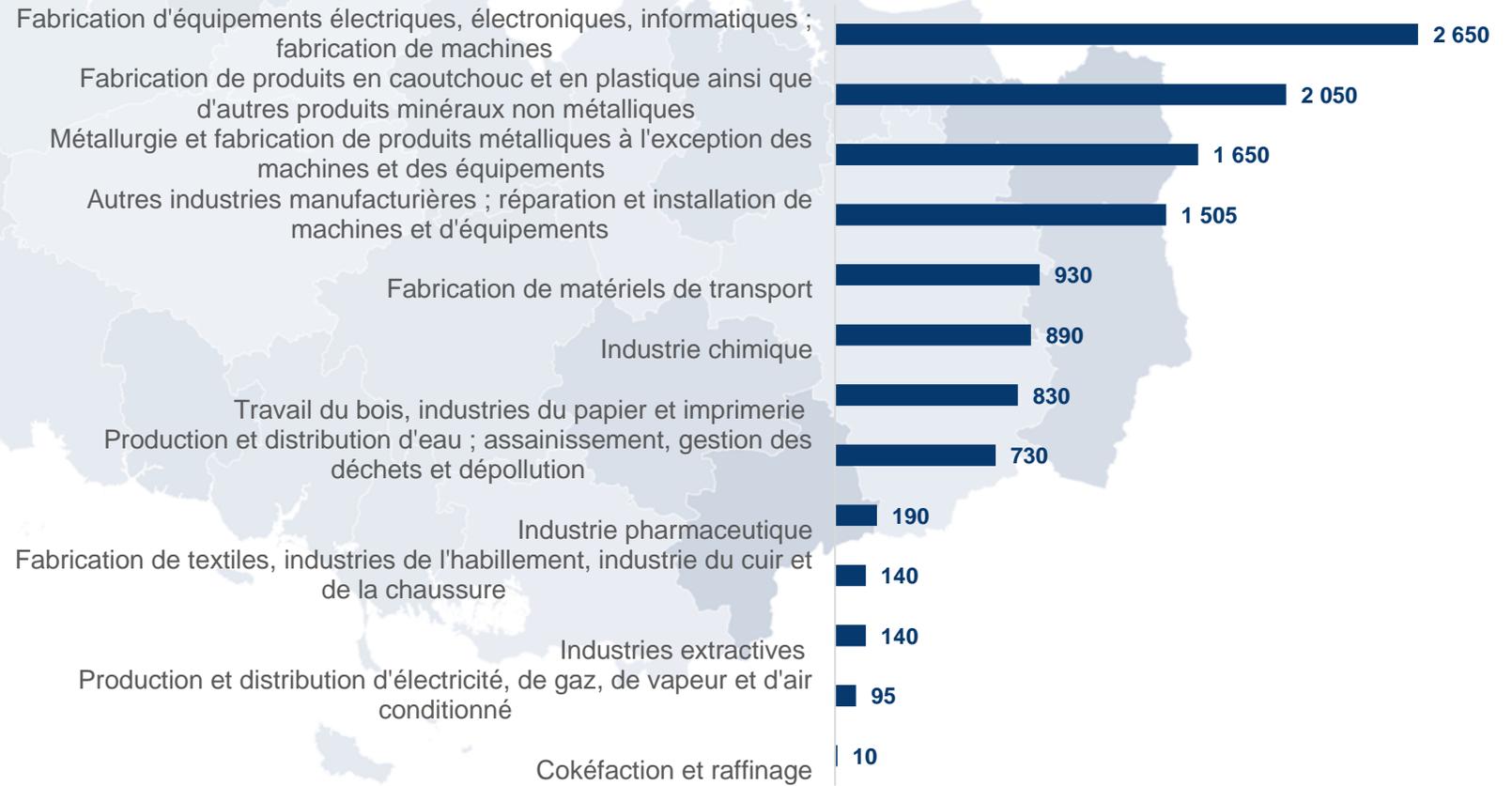


11 810 emplois intérimaires dans l'industrie (hors industrie agroalimentaire) en Bretagne en 2022

Volume de travail temporaire (en ETP) en Bretagne, dans l'interindustrie en 2022 (hors IAA)

Source : DARES / OIR ; Retraitement Paradoxes

- En 2022, la Bretagne employait **47 581 intérimaires** soit 6% de la part d'intérimaires en France (825 117).
- Le Volume de travail temporaire en ETP dans l'interindustrie en Bretagne (hors agroalimentaire) est de **11 810 ETP en 2022**.
- **Le secteur le plus représenté en 2022 dans l'industrie est celui de la « Fabrication de produits industriels »** avec 7 255 ETP répartis dans plusieurs sous-secteurs.



Un volume d'intérimaire en constante augmentation depuis 2014 (+de 52%)

- En excluant l'impact de la crise du Covid-19 en 2020, l'emploi intérimaire dans le secteur industriel, hors agroalimentaire, s'établit en moyenne à **10 000 ETP / an** sur les 9 dernières années. Cela représente 10% des 101 000 effectifs de l'Interindustrie.
- La politique de réindustrialisation mise en place en 2017 a clairement influencé l'augmentation du nombre d'intérimaires, avec une augmentation de **20%** sur cette période.
- Les données des trimestres post-COVID-19 relatives au nombre d'intérimaires dans l'industrie (hors agroalimentaire) montrent que le nombre d'intérimaires **a retrouvé son niveau pré-crise et demeure stable**.

Évolution du volume d'intérimaires (ETP) de la production industrielle (hors agroalimentaire) en Bretagne

Source : DARES / OIR ; Retraitement Paradoxes



Évolution du volume d'intérimaires (ETP) de l'interindustrie (hors IAA) en Bretagne

Source : DARES / OIR ; Retraitement Paradoxes

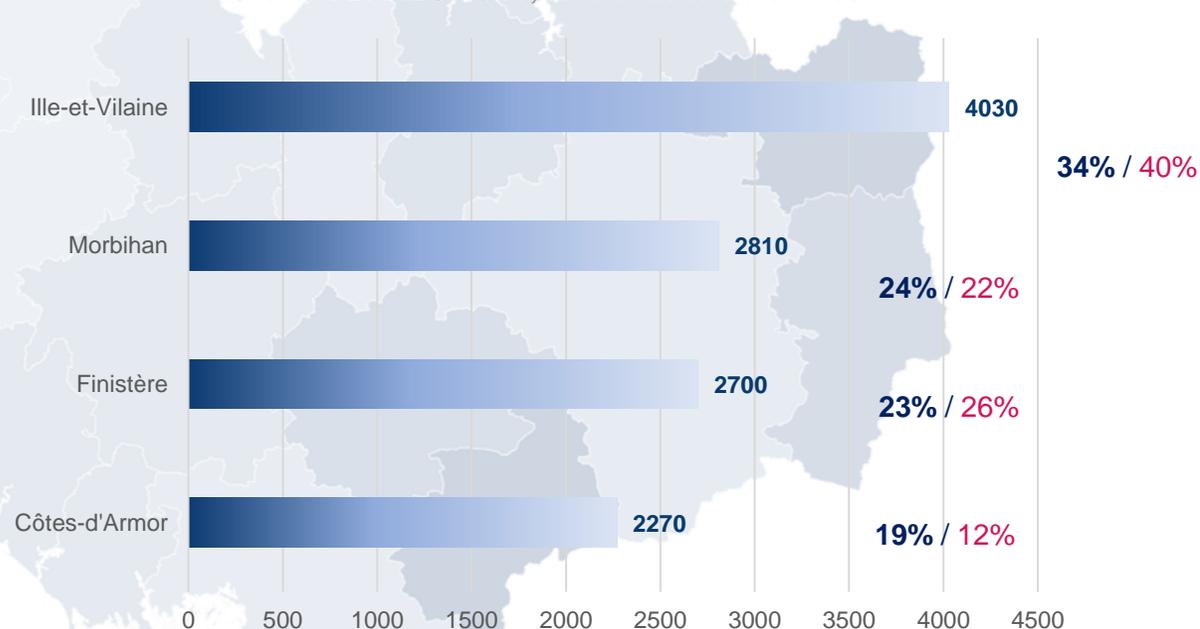


La distribution de l'emploi intérimaire par département en Bretagne est en adéquation avec la répartition des salariés de l'interindustrie

- La distribution du nombre d'intérimaires dans la production industrielle par département correspond bien à la répartition des employés de l'interindustrie :
- **L'Ille-et-Vilaine enregistre le plus grand nombre d'intérimaires (34%), en ligne avec le poids de ses effectifs salariés dans l'interindustrie (40%).**
- Dans les **Côtes-d'Armor**, on note **une présence plus marquée de l'intérim** : bien que le département compte pour 12% des employés de l'interindustrie, il représente **19%** du total des intérimaires.

Volume d'intérimaires (ETP) de la production industrielle (hors agroalimentaire) par département

Source : DARES / OIR ; Retraitement Paradoxes



Poids du département dans l'effectif intérimaire /
Poids du département dans l'interindustrie

Les éléments clés à retenir du portait de l'interindustrie

-  **4 761 établissements**, soit 4,9% des employeurs Bretons emploient **101 000 salariés** en 2022, soit 7,8% de l'ensemble des salariés de la région
-  **l'Ille-et-Vilaine** regroupe près **d'1/3** des établissements, soit **40% des effectifs de la région**. Ce département est porté par le dynamisme économique du bassin de **Rennes** où se situe des établissements comme Thales et Stellantis.
-  **Deux zones d'emploi** qui comptent plus de **100 000 salariés**. Ce sont, les ZE de **Rennes** (218 000) et **Brest** (101 700) qui concentrent **41% de l'emploi salarié total** de la région.
-  **De grands groupes** tels que **Naval Group, Stellantis** ou encore **Thales** qui ne représentent que **1% des établissements** de l'interindustrie bretonne mais **emploient près de 27%** des salariés, soit près de **29 500 salariés**. Elle se caractérise également par un tissu dense de TPE-PME
-  Depuis 2017, le nombre d'emplois salariés dans l'interindustrie a **augmenté de 2% en moyenne par an** en Bretagne
-  **Plus de 16 000 postes** concernés par des **départs à la retraite d'ici 2030**
-  Les **ouvriers** représentent la CSP la plus représentée parmi les salariés de l'Interindustrie bretonne (**37%**), soit près de **37 370 salariés**. Très représentés également, les **cadres** et **professions intellectuelles supérieures** représentent **33 650 salariés** soit **33%** des salariés industriels en Bretagne
-  Plus d'un **salarié sur deux** de l'interindustrie appartient à la branche professionnelle de la **Métallurgie**. Et les branches professionnelles de la **Chimie** et de la **Plasturgie** représentent **17 % du nombre total de salariés** de l'interindustrie en Bretagne, (respectivement 10 % et 7 %).

04

1. Introduction
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
- 4. Besoins en recrutement et en compétences**
5. Évolution et impacts des marchés clients
6. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
7. Pratiques de formation des entreprises

Besoins en compétences

- **L'évolution des besoins dans le temps**
- Les besoins actuels et difficultés
- Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

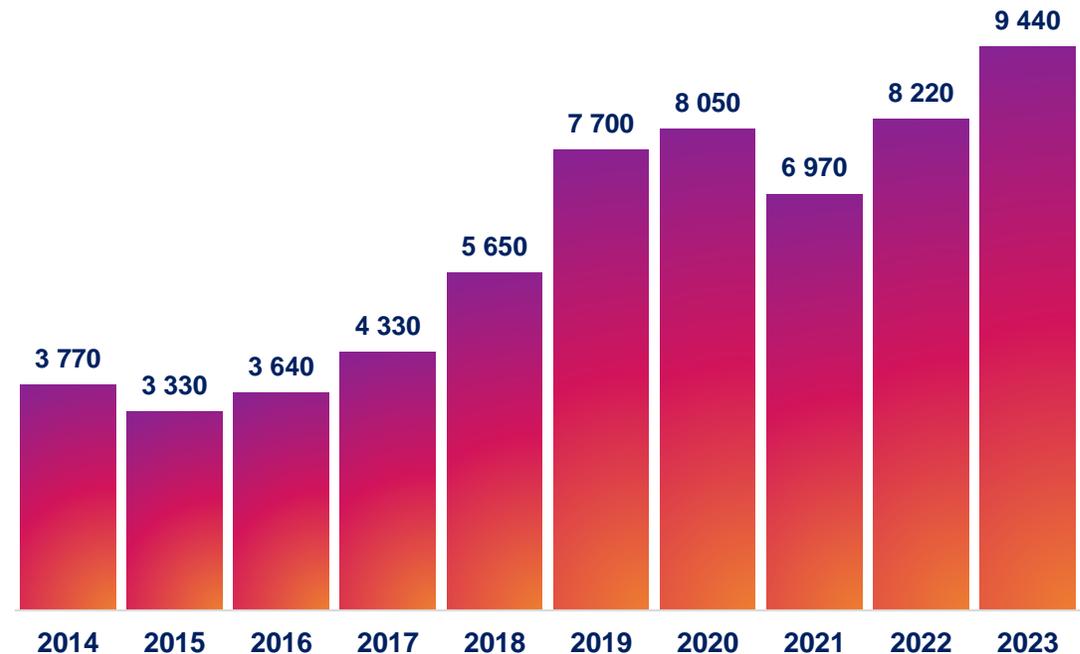
Évolution des besoins en recrutement de l'interindustrie en Bretagne depuis 2015

Les besoins en main d'œuvre en constante augmentation depuis 2015

- En 9 ans, les **besoins en main d'œuvre** des entreprises de l'interindustrie Bretonne **ont augmenté** de près de 151%, soit 5 670 projets de recrutements supplémentaires.
- Ces besoins sont plus importants qu'au niveau national sur la même période, quand les besoins en main d'œuvre ont été multipliés par 2 au niveau national, sur le même périmètre, les besoins **en Bretagne ont été quasiment multipliés par 2,5**.
- On note également un **réel regain** des projets de recrutements **à partir de 2017** pour les entreprises de l'interindustrie (en Bretagne comme au niveau national). Cela est notamment une conséquence de la **politique volontariste de réindustrialisation** dans le cadre des plans nationaux France Relance et France 2030. En effet, l'ensemble des secteurs industriels (au sens de l'INSEE) ont connu d'importantes **délocalisations sur la période 2008 à 2017**, avec près de 10 000 emplois délocalisés en moyenne par an.
- Au niveau de la région, **l'ensemble des secteurs sont concernés** par ce phénomène de « réindustrialisation » et d'augmentation des besoins en recrutements.
 - Cependant trois secteurs industriels sont particulièrement marqués par une croissance forte des besoins : **Matériel de transport (+310%)**, **Textile, habillement, cuir, chaussure (+329%)** et **l'Industrie chimique, pharmaceutique & raffinage (+163%)**.

Évolution du nombre de projet de recrutement dans l'industrie en Bretagne depuis 2014 (hors IAA)

Source : Pôle Emploi BMO, retraitement Paradoxes



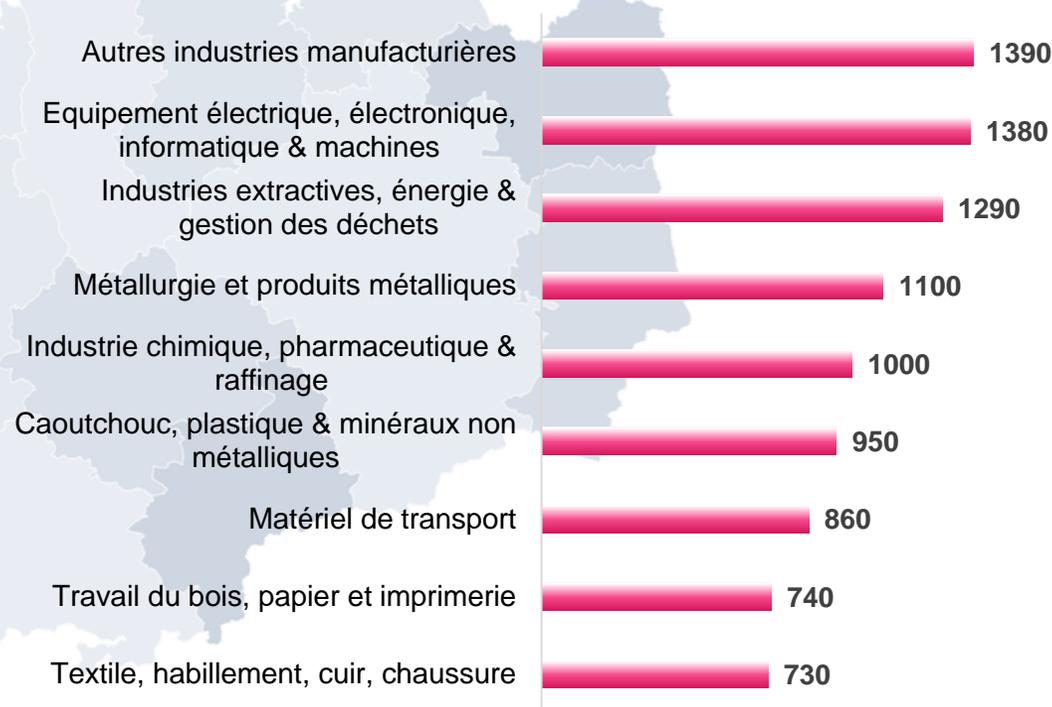
Analyse des projets de recrutements dans l'interindustrie de Bretagne.

La région Bretagne représente 5% des besoins en recrutement par rapport à la France entière en 2023

- En 2023, on comptabilise **9 440 projets de recrutement** au sein des entreprises de l'interindustrie en Bretagne d'après l'enquête BMO, **soit 5% des besoins nationaux** sur le même périmètre sectoriel (187 740).
- **68%** des entreprises de l'interindustrie jugent **ces projets difficiles**.
- Les **3 premiers secteurs** représentent **44%** des projets de recrutement des entreprises :
 - **Autres industries manufacturières (15%) :**
1 390 projets, dont 33% sont localisés en Ille-et-Vilaine
78% des entreprises situés en Ille-et-Vilaine jugent ces projets difficiles, soit 12 points de plus qu'au niveau de la région.
 - **Equipement électrique, électronique, informatique & machine (15%) :**
1 380 projets, dont 36% sont localisés en Ille-et-Vilaine
88% des entreprises situés en Ille-et-Vilaine jugent ces projets difficiles, soit 11 points de plus qu'au niveau de la région.
 - **Industries extractives, énergie & gestion des déchets (14%) :**
1 290 projets, dont la majorité des projets de recrutement sont localisés dans le Finistère (37%).
Néanmoins, c'est dans le département de l'Ille-et-Vilaine que ces projets sont jugés les plus difficiles à recruter (63% des entreprises, soit 21 points de plus qu'au niveau de la région).

Répartition des besoins en main d'œuvre estimés en 2023 de l'interindustrie

Source : BMO Pôle Emploi 2023

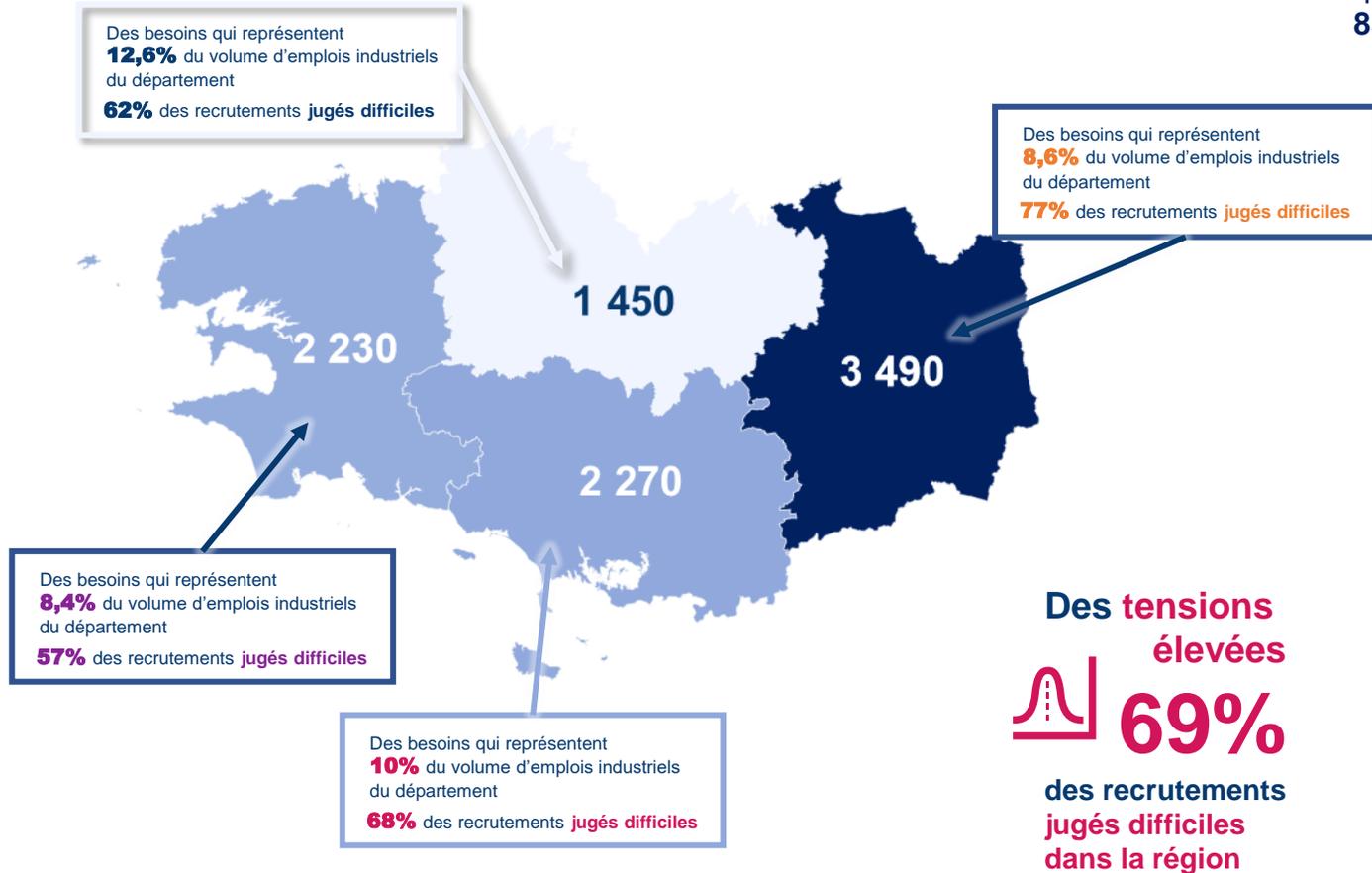


Répartition des projets de recrutement par département

85% des besoins en main d'œuvre se concentrent sur trois départements

Répartition par département des projets de recrutement dans l'interindustrie en 2023 (hors IAA)

Source : BMO Pôle Emploi / France Travail 2023



- Les départements de **l'Ille-et-Vilaine, du Morbihan et du Finistère**, qui comptent près de 90% des salariés de l'interindustrie, **concentrent 85% des besoins en main d'œuvre** de la région :
- **L'Ille-et-Vilaine représente à elle seule 37% des besoins en recrutement** de l'interindustrie. Cette donnée est cohérente avec le poids qu'elle représente dans les effectifs de l'interindustrie bretonne (40%). L'implantation d'établissements tels que Thales et Stellantis dans l'agglomération rennaise favorise cette dynamique d'emploi et des besoins en recrutement qui émanent de sous-traitants de ces donneurs d'ordres.
- Les départements du **Morbihan (24%)** et du **Finistère (24%)** représentent à eux deux **48% des besoins en recrutement de la région**. Dans le département du Finistère qui représente 26% des salariés de l'interindustrie, cette dynamique d'emploi est en partie générée par la filière Navale (4^{ème} force industrielle en Bretagne).
- Enfin le département des **Côtes-d'Armor** arrive en dernière position avec 15% des besoins en main d'œuvre de la région (pour 11% des effectifs de l'interindustrie).



Les éléments clés à retenir de l'évolution du besoin de compétences dans le temps



Au niveau de la région, l'ensemble des secteurs sont concernés par les phénomènes de « **réindustrialisation** » et d'augmentation des besoins en recrutements.



Cependant trois secteurs industriels sont particulièrement marqués par une croissance forte des besoins : **Matériel de transport** (+310%), **Textile, habillement, cuir, chaussure** (+329%) et **l'Industrie chimique, pharmaceutique & raffinage** (+163%).



En 2023, on comptabilise **9 440 projets de recrutement** au sein des entreprises de l'interindustrie en Bretagne



68% des entreprises de l'interindustrie jugent **ces projets de recrutement difficiles**.



Les 3 premiers secteurs représentent 44% des projets de recrutement des entreprises : **Autres industries manufacturières** (15%), **Équipement électrique, électronique, informatique & machine** (15%), **Industries extractives, énergie & gestion des déchets** (14%)



Les départements de **l'Ille-et-Vilaine, du Morbihan et du Finistère**, qui comptent près de 90% des salariés de l'interindustrie, **concentrent 85% des besoins en main d'œuvre** de la région



L'Ille-et-Vilaine représente à elle seule **37% des besoins en recrutement** de l'interindustrie



Les départements du **Morbihan** (24%) et du **Finistère** (24%) représentent à eux deux **48% des besoins en recrutement de la région**.



Besoins en recrutement et en compétences

- L'évolution des besoins dans le temps
- **Les besoins actuels et difficultés**
- Les tensions sur les métiers de l'interindustrie

Les métiers les plus recherchés dans l'interindustrie

Ces 10 métiers concentrent 40% des besoins en recrutement des métiers industriels en Bretagne



69%
des recrutements jugés difficiles

Top 10 des métiers de l'interindustrie (hors IAA) les plus recherchés en nombre de projets en 2023

Source : BMO Pôle Emploi / France Travail 2023

Métier	Projets de recrutement	Jugés difficiles à recruter
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage h/f	520	81%
Techn. et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement h/f	480	83%
Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques h/f	410	51%
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal h/f	380	66%
Autres ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques h/f	350	60%
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets h/f	340	38%
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel h/f	330	33%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires h/f	320	56%
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir h/f	310	94%
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons h/f	310	77%

Top 10 des métiers de l'interindustrie (hors IAA) jugés les plus difficiles à recruter en 2023 (dont les besoins en recrutement sont ≥100 empois)

Source : BMO Pôle Emploi / France Travail 2023

Métier	Projets de recrutement	Jugés difficiles à recruter
Techniciens en électricité et en électronique h/f	140	100%
Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir h/f	110	100%
Autres ouvriers qualifiés de type industriel h/f	160	94%
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir h/f	310	94%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique h/f	290	90%
Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique h/f	160	88%
Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production h/f	150	87%
Attachés commerciaux h/f	140	86%
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique h/f	270	85%
Techn. et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement h/f	480	83%

Les métiers de **Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement** et les **Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir**, présents dans ces deux tableaux, font partie des métiers les plus recherchés en nombre en 2023 et sont jugés parmi les plus difficiles à recruter par dirigeants selon l'enquête BMO réalisée par Pôle Emploi / France Travail. Ces deux métiers cumulent près de **8,4% des besoins en recrutement sur les secteurs industriels dans la région en 2023**.



6 739 offres d'emploi publiées dans l'interindustrie dans la région aux Q1 et Q2 2023*

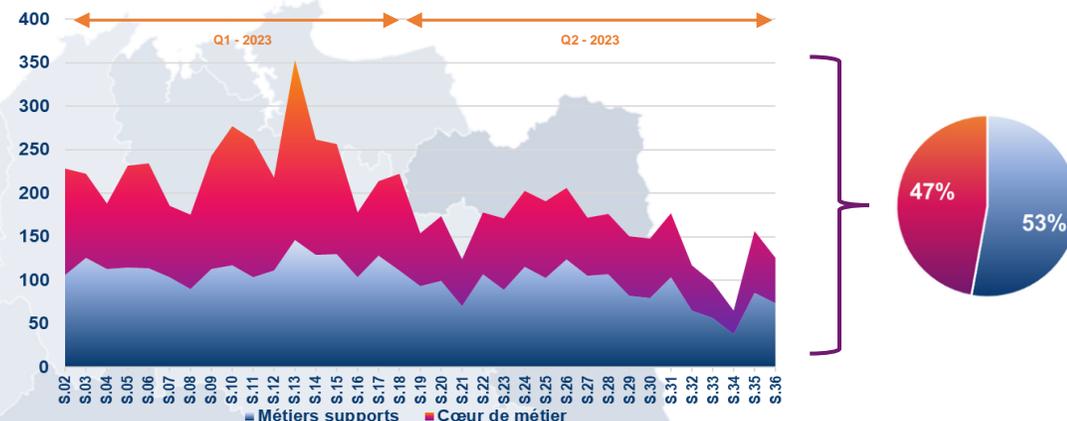
Analyse des offres d'emploi publiées par les entreprises de l'interindustrie

- Sur la période de janvier à août 2023, **6 739 annonces ont été publiées en Bretagne**, par les entreprises de l'interindustrie de Bretagne.
- Ces données représentent **chaque semaine**, une moyenne de **150 offres d'emploi à pourvoir** dans les entreprises de l'interindustrie.
- On constate **une baisse des offres publiées** par les entreprises de l'interindustrie **sur le second quadrimestre 2023** avec une moyenne de 155 offres publiées chaque semaine contre une moyenne de 232 offres chaque semaine sur les quatre premiers mois de l'année.
- Le graphique ci-contre est décomposée selon deux type d'offres :
 - Les métiers « Cœur de métier » qui correspond aux 109 fiches ROME du périmètre de l'interindustrie (en annexe du rapport). Ces métiers représentent 47% des offres publiées par les établissements de l'interindustrie, soit 3 179 offres publiée sur la période d'analyse.
 - Les métiers « Supports » qui correspondent aux autres fiches ROME identifiée parmi les offres publiées par les établissements de l'interindustrie. Ces métiers représentent 53% des offres publiées sur le même périmètre et sur la même période, soit 3 560 offres.
- Le tableau ci-contre présente **les principaux établissements employeurs de l'interindustrie en Bretagne** ayant publiée le plus d'offres d'emploi sur la période d'analyse.

*Q1 et Q2 : 1^{er} et 2^{ème} Quadrimestres 2023, soit janvier à août

Nombre de nouvelles offres publiées chaque semaine par les entreprises de l'interindustrie en 2023

Source : Pôle Emploi et jobboards partenaires, extraction : 27/09/2023 ; total : 6 739 offres
Période : janv-août 2023



Établissements à l'origine des offres publiées	Nombre d'offres d'emploi publiées
THALES	176
ENGIE	116
ARMOR LUX	104
APAVE - CB	96
S.I.B.	89
NAVAL GROUP	55
PROXISERVE	51
CFAI DE BRETAGNE	48
SAFRAN	46
Groupe AVEM	44

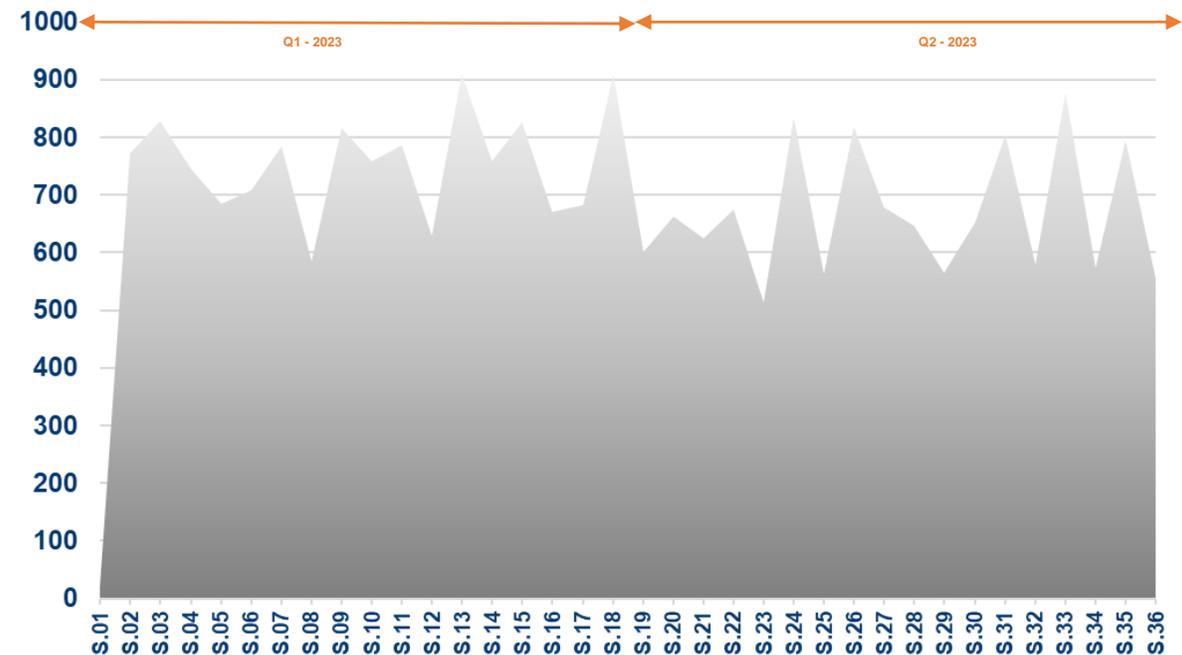


24 877 offres d'emploi industriel publiées par les entreprises de travail temporaire dans la région aux Q1 et Q2 2023*

- Sur la même période, de janvier à août 2023, **24 877 annonces ont été publiées en Bretagne sur les métiers du périmètre de l'interindustrie par les entreprises du travail temporaire** (109 codes ROME en annexe du rapport).
- Ces données représentent **chaque semaine**, une moyenne de **691 offres d'emploi à pourvoir sur les métiers industriels** par les entreprises de travail temporaire.
- On constate également **une baisse des offres publiées** par les agences d'intérim **sur le second quadrimestre 2023** avec une moyenne de 667 offres publiées chaque semaine contre une moyenne de 714 offres chaque semaine sur les quatre premiers mois de l'année.
- Il est important de noter que les offres publiées par les agences d'intérim concernent tous types de contrat.

Nombre de nouvelles offres publiées sur les métiers du périmètre industriel chaque semaine par les agences d'intérim en 2023

Source : Pôle Emploi et jobboards partenaires, extraction : 27/09/2023 ; total : 24 877 offres Période : janv-août 2023



*Q1 et Q2 : 1^{er} et 2^{ème} Quadrimestres 2023, soit janvier à août



Top 10 des métiers « cœurs de métiers » recherchés en 2023

Données comparées des offres publiées par les établissements de l'interindustrie et par les agences d'intérim

Top 10 des métiers du périmètre industriel recherchés par les établissements de l'interindustrie en 2023

Source : Pôle Emploi et jobboards partenaires, extraction : 27/09/2023 ; total : 6 739 offres
Période : janv-août 2023

Code ROME	Intitulé fiche ROME	Nombre d'offres
I1304	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	504
H1206	Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	157
I1309	Maintenance électrique	141
H2902	Chaudronnerie - tôlerie	129
H2206	Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie	123
H1502	Management et ingénierie qualité industrielle	122
I1306	Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air	120
H2903	Conduite d'équipement d'usinage	97
H2502	Management et ingénierie de production	91
H1503	Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle	83

Les 10 métiers industriels issus des offres d'emploi des entreprises de l'interindustrie représentent 49% des offres sur les métiers « Cœur de métier » et 23% des offres totales publiées par les établissements de l'interindustrie.

Top 10 des métiers du périmètre industriel recherchés par les agences d'intérim en 2023

Source : Pôle Emploi et jobboards partenaires, extraction : 27/09/2023 ; total : 24 877 offres
Période : janv-août 2023

Code ROME	Intitulé fiche ROME	Nombre d'offres
H2206	Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie	1 970
H2909	Montage-assemblage mécanique	1 918
I1304	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	1 719
H3302	Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	1 672
H2913	Soudage manuel	1 300
H2602	Câblage électrique et électromécanique	1 026
H2902	Chaudronnerie - tôlerie	1 026
H2903	Conduite d'équipement d'usinage	993
H3301	Conduite d'équipement de conditionnement	971
H2906	Conduite d'installation automatisée ou robotisée de fabrication mécanique	647

Les 10 métiers industriels issus des offres d'emploi des agences d'intérim représentent 55% du total offres publiées par cette catégorie, soit 13 845 offres.



Les offres d'emploi industriel se concentrent en Ille-et-Vilaine et dans le Morbihan

Ces départements concentrent près de 6 offres d'emploi sur 10 en 2023

Nombre de nouvelles offres d'emploi industriels publiées ces 8 derniers mois par département en Bretagne

Source : Pôle Emploi et jobboards partenaires, extraction : 27/09/2023 ; total : 31 616 offres



Nb : Les offres des agences d'intérim concernent uniquement les métiers du périmètre de l'interindustrie (109 codes ROME)

- Avec **près de 10 327 annonces** publiées au cours des deux premiers quadrimestres 2023, **le département de l'Ille-et-Vilaine concentre 33% des offres d'emploi** de l'interindustrie bretonne.
 - Cela correspond à 26% des offres d'emploi publiées par les entreprises de l'interindustrie bretonne.
 - Et 74% des offres d'emploi sur les métiers industriels publiées par les agences d'intérim.
- Au second rang, le département du **Morbihan** avec **8 360 annonces** publiées sur la même période, **représente 26% des offres d'emploi industriels** (contre 22% des emplois de l'interindustrie de la région).
 - Les annonces du département proviennent principalement des entreprises du travail temporaire, soit 84% de cette typologie d'offres (~7 000).
 - Au niveau des offres publiées par les entreprises de l'interindustrie bretonne, ces dernières correspondent à 16% (~1 400).
- On recense près de **7 300 offres d'emploi** publiées dans le **département du Finistère (23%)** par les entreprises de l'interindustrie et par les agences d'intérim (contre 26% des emplois interindustriels bretons).
 - Cela correspond à 23% des annonces publiées par les entreprises de l'interindustrie bretonne.
 - Et 77% annonces d'emplois industriels publiées par les entreprises du travail temporaire.
- Enfin, ce sont près de **5 630 offres d'emploi industriels (18% de l'ensemble)** qui sont recensées **dans les Côtes-d'Armor**, ce qui est cohérent avec le poids du département dans les effectifs de l'interindustrie qui représente 11% des salariés de la région.



Les métiers industriels les plus recherchés en Bretagne

- Les métiers industriels qui relèvent des familles « **Production et assemblage** » (64%) et « **Exploitation et Maintenance** » (16%) sont les plus recherchés dans la région et représentent près de **24 230 offres* en 2023** (intérim et recrutements directs) :
 - Les offres d'emploi qui proviennent des entreprises de l'interindustrie de ces deux familles métiers représentent **43% des besoins en recrutement, soit près de 2 880 postes à pourvoir.**
 - Concernant les agences d'intérim, ces deux familles de métiers industriels représentent près de **86% des besoins en recrutement, soit environ 21 345 offres d'emploi.**
- Les principaux métiers recherchés par les entreprises de l'Interindustrie sont :
 - Les **Techniciens de Maintenance** (y.c. d'équipements industriels, éolien, traitement des eaux...), avec près de **462 offres.**
 - Les **Ingénieurs procédés industriels** (y.c. systèmes électroniques, thermicien en industrie, chimie, systèmes embarqués...) avec près de **120 offres publiées dans la région.**
 - Les Chaudronniers – Soudeurs arrivent au troisième rang des métiers les plus recherchés.
- Ces données mettent aussi en exergue des **besoins importants sur les métiers traditionnels « Cœur de métier »** en lien avec la production industrielle.
- En parallèle, les **annonces publiées par les agences de travail temporaire** s'adressent principalement aux métiers de la famille « Production et Assemblage » (70%) notamment sur des fonctions d'opérateur de production et de conducteur de ligne, de peintre industriel. Au global, ces besoins métiers représentent près de **17 483 offres d'emploi à pouvoir sur les métiers industriels.**

Les 10 métiers les plus recherchés par les entreprises de l'interindustrie

Source : Pôle Emploi et jobboards partenaires, extraction : 27/09/2023 ; total : 6 739 offres

Métiers	Nb Offres
Technicien de maintenance (h/f)	462
Ingénieur procédés industriels (h/f)	119
Chaudronnier - Soudeur (h/f)	116
Menuisier d'atelier (h/f)	114
Électrotechnicien (h/f)	87
Technicien Frigoriste (h/f)	59
Tourneur - Fraiseur (h/f)	34
Opérateur de Production (h/f)	32
Électricien industriel (h/f)	32
Agent de Maintenance froid et climatisation (h/f)	31

Les 10 métiers les plus recherchés en intérim

Source : Pôle Emploi et jobboards partenaires, extraction : 27/09/2023 ; total : 24 877 offres

Métiers	Nb Offres
Opérateur de Production (h/f)	654
Conducteur de ligne (h/f)	618
Peintre industriel (h/f)	479
Technicien de maintenance (h/f)	461
Technicien polyvalent (h/f)	450
Mécanicien (h/f)	389
Tuyauteur (h/f)	358
Chef d'atelier (h/f)	243
Métallier (h/f)	179
Technicien Contrôle Qualité (h/f)	171



Les types de contrats de travail proposés et niveaux d'expérience attendus sur les emplois industriels en Bretagne

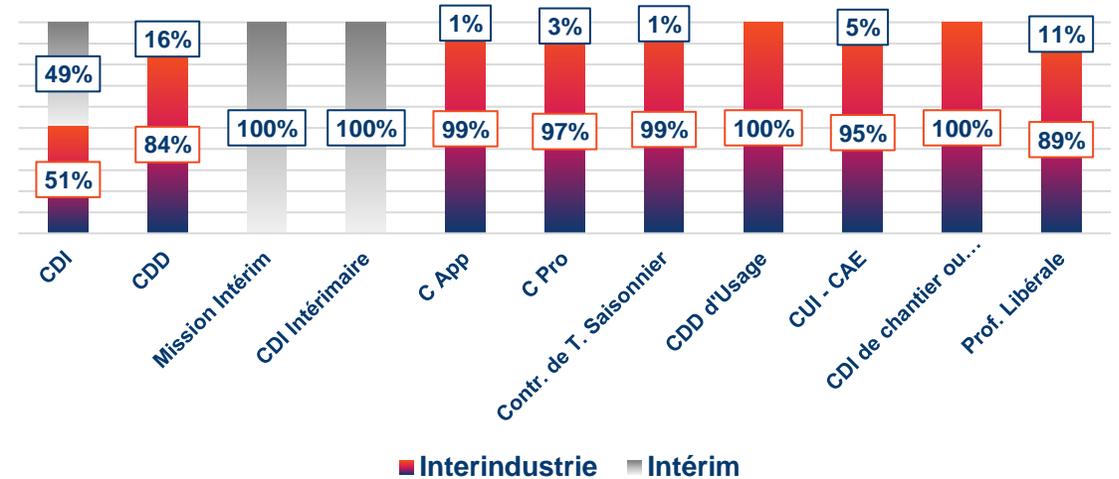
- Parmi les 31 616 annonces d'emplois industriels publiées en Bretagne (6 739 offres et 24 877 offres par les agences de TT), au cours des deux premiers quadrimestres 2023, **27% des offres concernent des postes en CDI et 64% des missions intérimaires.**
- Concernant les 6 739 offres d'emploi publiées par les entreprises de l'Interindustrie la répartition est la suivante :
 1. **64% de poste en CDI** à pourvoir sur le bassin d'emploi
 2. 18% de poste en CDD à pourvoir sur le bassin d'emploi
 3. **16% de poste à pourvoir en alternance** (15% en apprentissage et 1% en contrat de professionnalisation).

Enfin, les entreprises de l'interindustrie recrutent **majoritairement des profils peu expérimentés** notamment sur les métiers de premiers niveaux de qualification.

Expérience exigée	Données issues des annonces
Sans expérience	Moins d'un 1 an d'expérience requis
Débutant (ou jeune diplômé)	1 an d'expérience requis
Junior	2 à 4 ans d'expérience requis
Confirmé	5 à 9 ans d'expérience production requis
Sénior	10 ans et plus d'expérience requis

Comparaisons des types de contrats proposés pour les emplois industriels en 2023

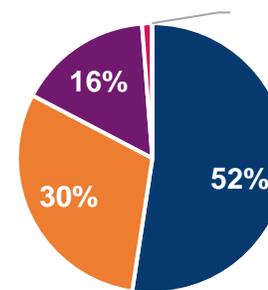
Source : Pôle Emploi et jobboards partenaires, extraction : 27/09/2023 ; total : 31 616 offres



Expérience exigée par l'intérim sur les emplois industriels

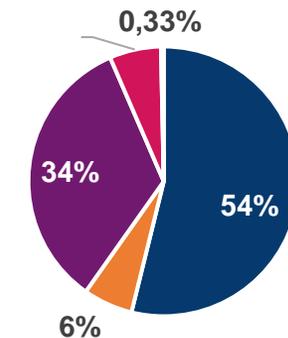
Source : Pôle Emploi et jobboards partenaires,; total : 24 877 offres

- Sans expérience
- Débutant (ou jeune diplômé)
- Junior
- Confirmé
- Sénior



Expérience exigée par les entreprises de l'Interindustrie

Source : Pôle Emploi et jobboards partenaires, extraction : 27/09/2023 ; total : 6 739 offres



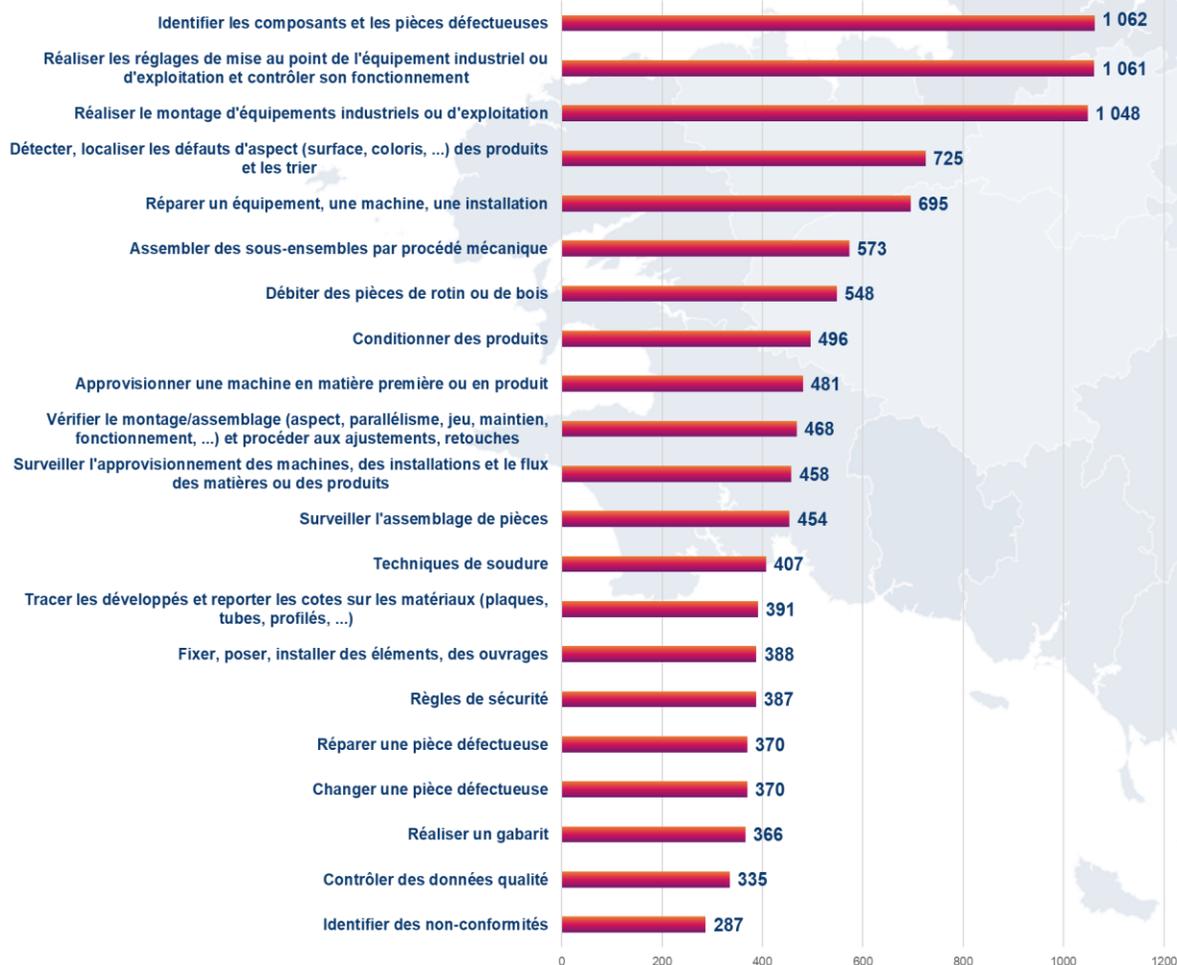
NB : Parmi l'ensemble des offres des agences de travail temporaire, les emplois à pourvoir ne concernent pas uniquement des missions intérimaires



Les familles de métiers les plus représentées dans les offres d'emploi industriel et les principales compétences recherchées en Bretagne

Les compétences clés des emplois industriels en 2023

Source : Pôle Emploi et jobboards partenaires, extraction : 27/09/2023 ; total : 31 616 offres



Les familles de métiers les plus recherchées par les entreprises de l'interindustrie

Source : Pôle Emploi et jobboards partenaires, extraction : 27/09/2023 ; total : 6 739 offres



Les familles de métiers les plus recherchées par les agences d'intérim

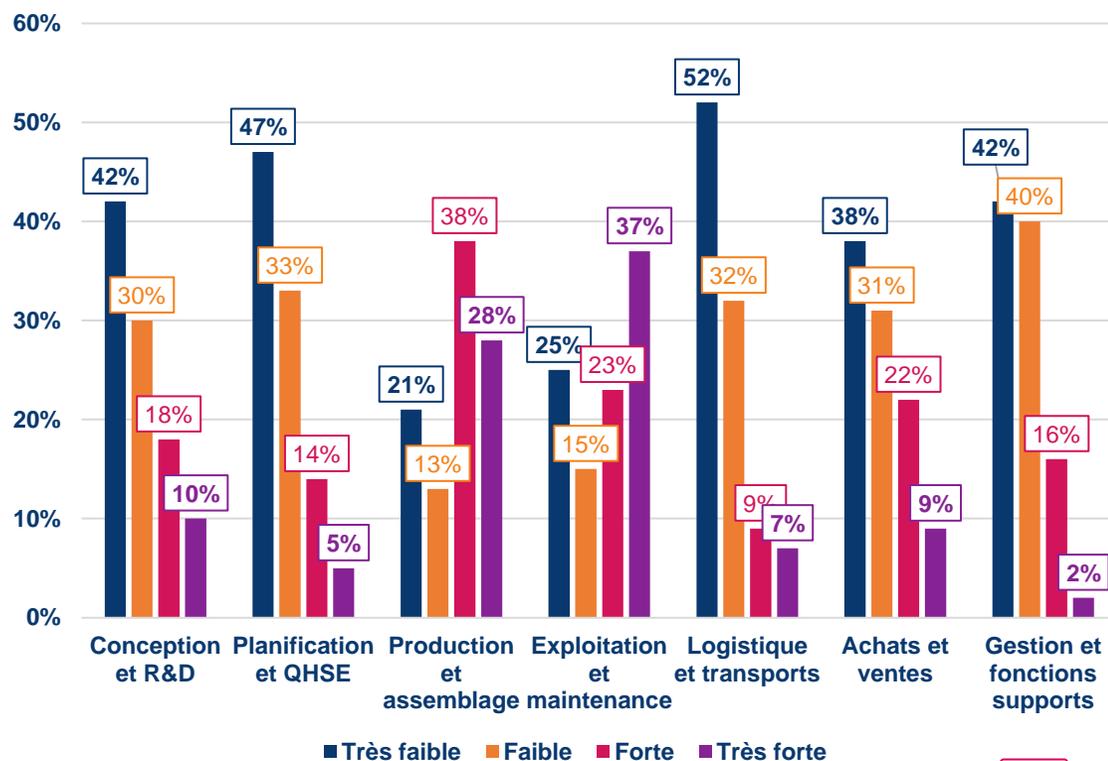
Source : Pôle Emploi et jobboards partenaires, extraction : 27/09/2023 ; total : 24 877 offres



Des difficultés de recrutement fortes sur les fonctions « Cœur de métier » dans la région

Les difficultés de recrutement dans l'interindustrie par famille de métiers

Source : Enquête conseillers OPCO 2i Bretagne



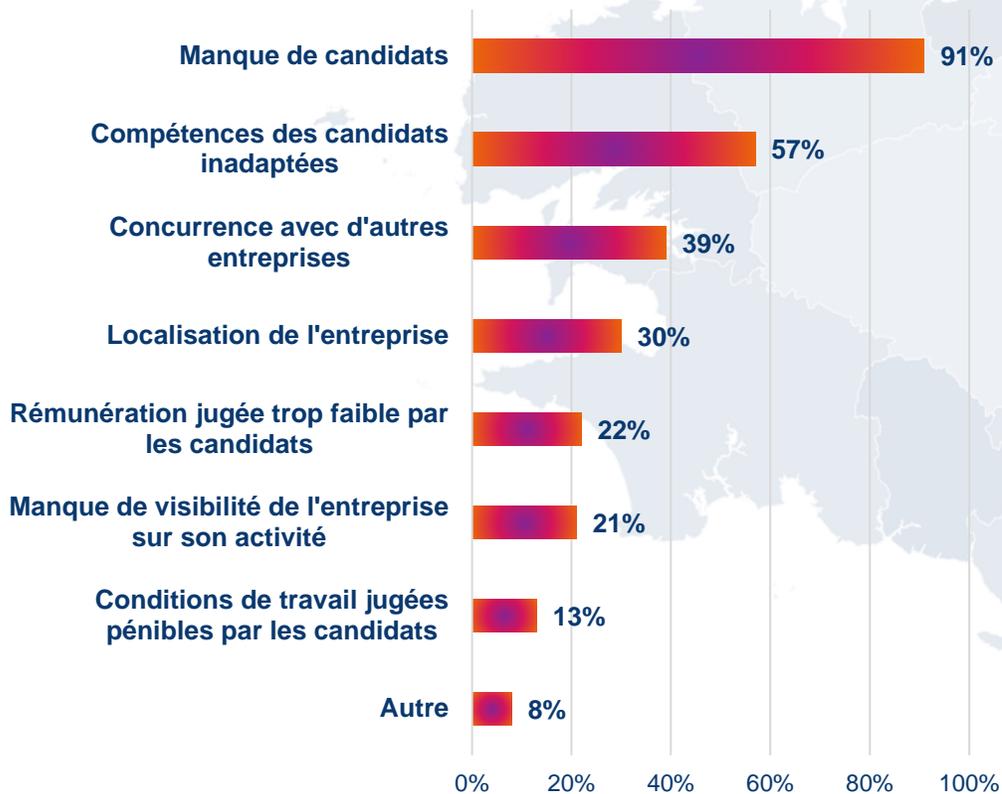
« Comme pour toutes les branches les techniciens de maintenance sont difficiles à trouver... Et ça, les candidats l'ont bien compris... Ce sont les enchères... Les profils sont rares et donc traqués par les RH... » - Polyvia

- Les entreprises régionales interrogées lors de l'enquête terrain affirment très majoritairement avoir des **difficultés de recrutement** sur différents métiers.
- Ces difficultés se concentrent essentiellement sur les métiers de la famille « **Production et assemblage** », avec **66% des établissements** interrogés qui indiquent avoir des **difficultés fortes ou très fortes à recruter** sur ces métiers qui constituent environ 27% des effectifs de l'interindustrie dans la région et **40%** des postes à pourvoir en 2023.
- Les entreprises indiquent également avoir d'importantes difficultés de recrutement (60% des répondants) sur les métiers de l' **Exploitation et maintenance** qui constituent **12% des effectifs de l'interindustrie de la région** mais 30% des offres d'emploi à pourvoir dans la région.
- De manière plus modérée, les entreprises de la région indiquent avoir des difficultés de recrutement sur les métiers des familles suivantes :
 - 31% expriment des difficultés de recrutement fortes ou très fortes sur les métiers des **Achats et ventes** (contre 17% des effectifs de la région).
 - 28% des établissements de l'interindustrie expriment des difficultés fortes ou très fortes sur les métiers de la **Conception et R&D** (contre 15% des effectifs de la région).
- A l'inverse, les métiers de la **Logistique et transports** semblent moins difficiles à recruter par les établissements de la région, qui font principalement appel à des salariés intérimaires pour occuper ces fonctions (3% des offres d'emploi des agences d'intérim).

La pénurie de candidats et l'inadéquation des compétences sont les deux principaux freins au recrutement

Les principales raisons des difficultés de recrutement des établissements de l'Interindustrie bretonne

Source : Enquête conseillers OPCO 2i Bretagne



Les entreprises de l'interindustrie bretonne font face à d'importants défis en matière de recrutement, les raisons de ces difficultés sont nombreuses mais celle qui ressort le plus porte sur l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

- **Toutes les entreprises font face à un manque de candidats (91%)**, lié à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Cette difficulté est particulièrement marquée pour les entreprises de la catégorie Mécanique (37%) et celle de la catégorie Alliages et produits métalliques (27%).
- Plus de la moitié des établissements interrogés estiment que **les compétences des candidats ne correspondent pas aux exigences du poste (57%)**. Cela souligne d'importants enjeux de développement des compétences pour qu'elles correspondent aux besoins spécifiques des entreprises notamment dans la branche professionnelle de la Chimie.
- Les entreprises font également face à **une forte concurrence sur certains métiers (39%), notamment ceux de la Maintenance industrielle**, où le turn-over est important, cela met en exergue d'importants enjeux d'attractivité et une forte nécessité pour l'entreprise de se démarquer en matière de recrutement (conditions de travail, marque employeur).
- **La localisation géographique semble être un facteur déterminant dans les difficultés de recrutement (30%)**. Les entreprises situées dans des zones moins attractives ou éloignées des principaux centres urbains bretons peinent à attirer des candidats, c'est notamment le cas pour la branche de la Chimie majoritairement situés à Redon et Saint Malo.
- Enfin les facteurs liés à la rémunération (22%), la visibilité de l'entreprise (21%) et la pénibilité des conditions de travail (13%) arrivent dans les dernières raisons justifiant les difficultés de recrutement des entreprises.
 - Le facteur rémunération est principalement mentionné par les entreprises de l'Industrie Pharmaceutique (7%)
 - Le facteur en lien avec la visibilité de l'activité et de l'entreprise est particulièrement mentionné par les entreprises de la branche Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie et de l'Industrie Céramique.
 - Les conditions de travail jugées pénibles sont mentionnées par les entreprises de la branche Carrières et Matériaux.

Besoins en recrutement et en compétences

- L'évolution des besoins dans le temps
- Les besoins actuels et difficultés
- **Les tensions sur les métiers de l'interindustrie**

Les tensions sur les métiers de l'interindustrie : Méthodologie et clé de lecture

Rappel méthodologique



Pour caractériser le déséquilibre entre les offres d'emploi émanant des entreprises et les demandes d'emploi en provenance des personnes en recherche d'emploi, la Dares et Pôle emploi ont élaboré un **indicateur synthétique de tension**, établi à fréquence annuelle depuis 2011 et décliné par métier, de l'échelon national au niveau départemental.

Cet indicateur prend en compte, pour chaque métier et dans chaque zone géographique, le niveau des difficultés de recrutement anticipées par les employeurs, les offres d'emploi rapportées au nombre de demandeurs d'emploi, et la facilité qu'ont les demandeurs d'emploi à sortir des listes de Pôle emploi. Une hausse de l'indicateur correspond à un accroissement des tensions.

Cet indicateur synthétique est accompagné de **six indicateurs complémentaires** pour tenir compte des divers facteurs à l'origine des tensions.

Ils permettent d'identifier les causes possibles des tensions et des difficultés de recrutement :

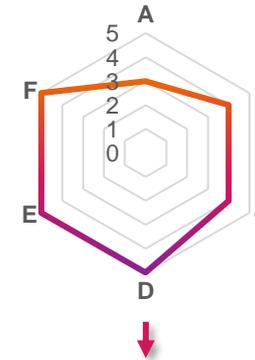
1. Non-durabilité de l'emploi = (A)
2. Conditions de travail contraignantes = (B)
3. Manque de main d'œuvre disponible = (C)
4. Intensité d'embauches = (D)
5. Lien formation emploi = (E)
6. Inadéquation géographique = (F)

L'ensemble des indicateurs ont été repris pour les métiers les plus en tension dans la région et classés par famille de métier de l'interindustrie.

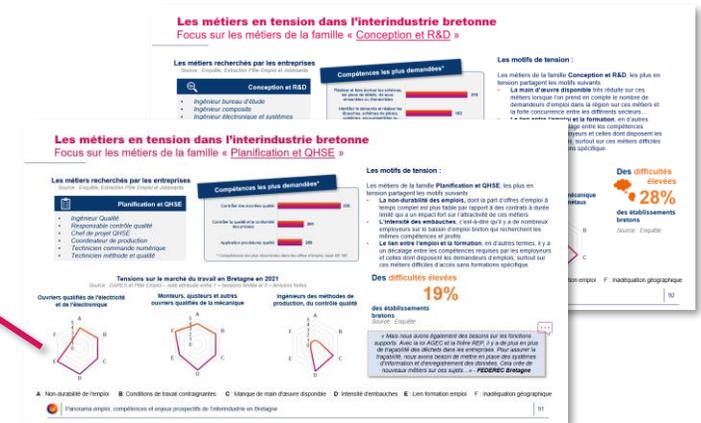
Ces données ont été **croisées avec les données issues de l'exploitation des jobboards** (présentées dans la sous-partie précédente p.76-84) et les données, relatives aux difficultés de recrutement, de l'enquête menée par les conseillers de l'OPCO 2i Bretagne.

Enfin, les 6 indicateurs de tension sont décrits en annexe de ce rapport.

Exemple : Tuyauteurs



- A : Non-durabilité de l'emploi
- B : Conditions de travail contraignantes
- C : Manque de main d'œuvre disponible
- D : Intensité d'embauches
- E : Lien formation emploi
- F : Inadéquation géographique



Les métiers en tension dans l'interindustrie bretonne

Focus sur les métiers de la famille « Production et assemblage » 1/3

Les métiers recherchés par les entreprises

Source : Enquête, Extraction Pôle Emploi et Jobboards



Production et assemblage

- Soudeur / Métallier soudeur
- Chaudronnier
- Tourneur fraiseur
- Monteur mécanique, usineur

Compétences les plus demandées*



* Compétences les plus récurrentes dans les offres d'emploi, base 68 190

Les motifs de tension selon la DARES :

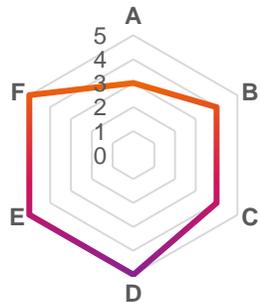
Parmi les métiers de la famille **Production et assemblage**, les principaux motifs de tension sont :

- **(D) L'intensité des embauches**, c'est-à-dire qu'il y a de nombreux employeurs sur le bassin d'emploi breton qui recherchent les mêmes compétences et profils.
- **(B) Les conditions de travail** qui peuvent être peu attractives ou contraignantes sur certains métiers (cf. annexe)
- **(F) L'inadéquation géographique** entre l'offre et la demande d'emploi sur ces métiers sur le territoire, avec une main d'œuvre peu (ou pas) disponible.

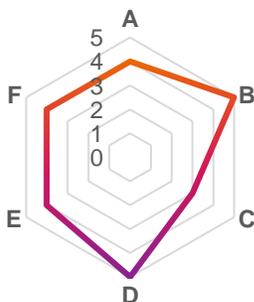
Tensions sur le marché du travail en Bretagne en 2021

Source : DARES et Pôle Emploi – note attribuée entre 1 = tensions limitées et 5 = tensions fortes

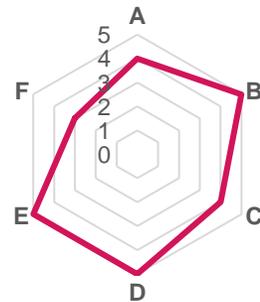
Tuyauteurs h/f



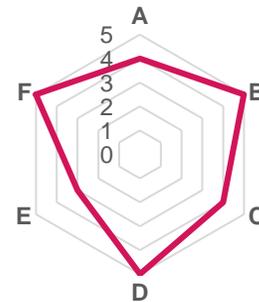
Soudeurs h/f



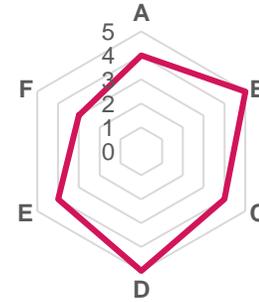
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons h/f



Agents qualifiés de traitement thermique et de surface h/f



Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal h/f



A : Non-durabilité de l'emploi

B : Conditions de travail contraignantes

C : Manque de main d'œuvre disponible

D : Intensité d'embauches

E : Lien formation emploi

F : Inadéquation géographique

Des difficultés élevées
66%

des établissements bretons

Source : Enquête conseillers OPCO 2i Bretagne

« Tous les secteurs sont en tension [...] c'est très prononcé sur les métiers « cœur de métier » tels que les chaudronniers, les soudeurs, les techniciens de maintenance [...] ...»
- UIMM Bretagne



Les métiers en tension dans l'interindustrie bretonne

Focus sur les métiers de la famille « Production et assemblage » 2/3

Les métiers recherchés par les entreprises

Source : Enquête, Extraction Pôle Emploi et Jobboards



Production et assemblage

- Opérateur de production textile
- Opérateur de fabrication
- Opérateur en carrosserie
- Électromécanicien
- Couturier
- Opérateur en tricotage
- Bonnetier
- Maroquinier polyvalent

Compétences les plus demandées*



* Compétences les plus récurrentes dans les offres d'emploi, base 68 190

Les motifs de tension selon la DARES :

Parmi les métiers de la famille **Production et assemblage**, les principaux motifs de tension sont :

- **(D) L'intensité des embauches**, c'est-à-dire qu'il y a de nombreux employeurs sur le bassin d'emploi breton qui recherchent les mêmes compétences et profils.
- **(F) L'inadéquation géographique** entre l'offre et la demande d'emploi sur ces métiers sur le territoire, avec une main d'œuvre peu (ou pas) disponible.

Des difficultés élevées
66%

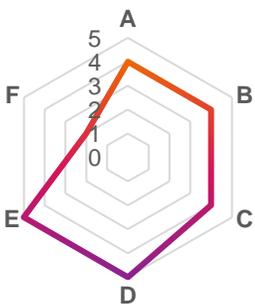
des établissements bretons

Source : Enquête conseillers OPCO 2i Bretagne

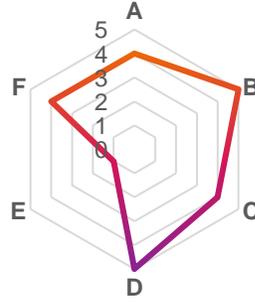
Tensions sur le marché du travail en Bretagne en 2021

Source : DARES et Pôle Emploi – note attribuée entre 1 = tensions limitées et 5 = tensions fortes

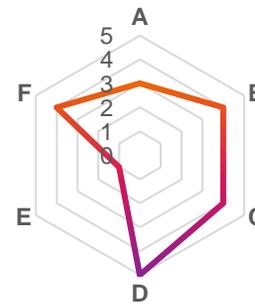
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique h/f



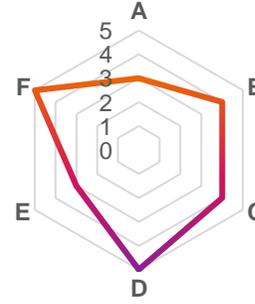
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal h/f



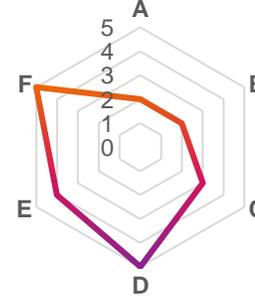
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage h/f



Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique h/f



Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir h/f



A : Non-durabilité de l'emploi

B : Conditions de travail contraignantes

C : Manque de main d'œuvre disponible

D : Intensité d'embauches

E : Lien formation emploi

F : Inadéquation géographique

« La filière de la Mode a des besoins importants en opérateurs de fabrication. En Bretagne, il existe une culture de marque (« produit en Bretagne ») et l'une des singularités, c'est qu'il y a beaucoup d'entreprises à marque intégrée qui nécessitent d'intégrer de nouvelles compétences. Les métiers les plus tendus sont les métiers de la couture, la maroquinerie, le tricotage industriel.....» - **Mode Grand Ouest**



Les métiers en tension dans l'interindustrie bretonne

Focus sur les métiers de la famille « Production et assemblage » 3/3

Les métiers recherchés par les entreprises

Source : Enquête, Extraction Pôle Emploi et Jobboards



Production et assemblage

- Responsable d'atelier
- Responsable de production
- Technicien de production biologique
- Mécanicien nautique
- Opérateur en menuiserie et agencement
- Manœuvre stratifieur

Compétences les plus demandées*



* Compétences les plus récurrentes dans les offres d'emploi, base 68 190

Les motifs de tension selon la DARES :

Parmi les métiers de la famille **Production et assemblage**, les principaux motifs de tension sont :

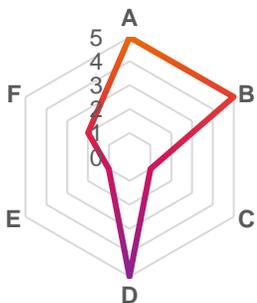
- **(D) L'intensité des embauches**, c'est-à-dire qu'il y a de nombreux employeurs sur le bassin d'emploi breton qui recherchent les mêmes compétences et profils.
- **(C) Le manque de main d'œuvre disponible** sur ces métiers qui peuvent engendrer une forte concurrence entre les différents secteurs.

« Nos besoins portent de plus en plus sur de nouvelles compétences de l'industrie du futur, les lignes de production sont connectées, donc nous avons des besoins forts sur des métiers de techniciens, d'ingénieurs... »
- UJMM Bretagne

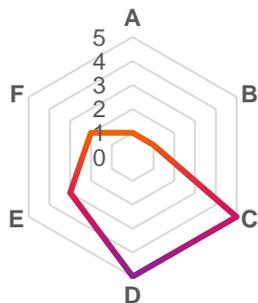
Tensions sur le marché du travail en Bretagne en 2021

Source : DARES et Pôle Emploi – note attribuée entre 1 = tensions limitées et 5 = tensions fortes

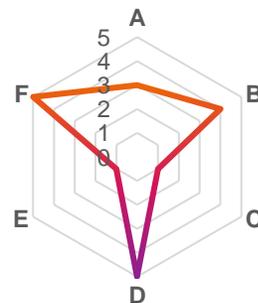
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel h/f



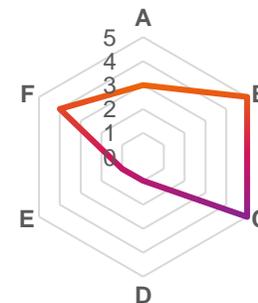
Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production h/f



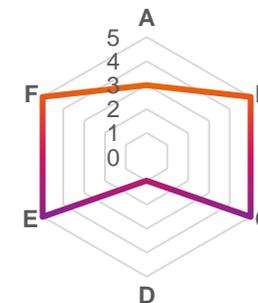
Autres ouvriers qualifiés de type industriel h/f



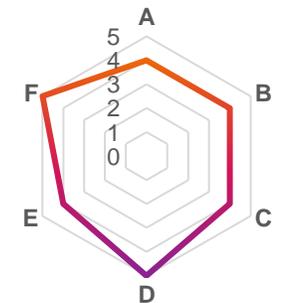
Autres ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques h/f



Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement h/f



Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique h/f



A : Non-durabilité de l'emploi B: Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D: Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique



Les métiers en tension dans l'interindustrie bretonne

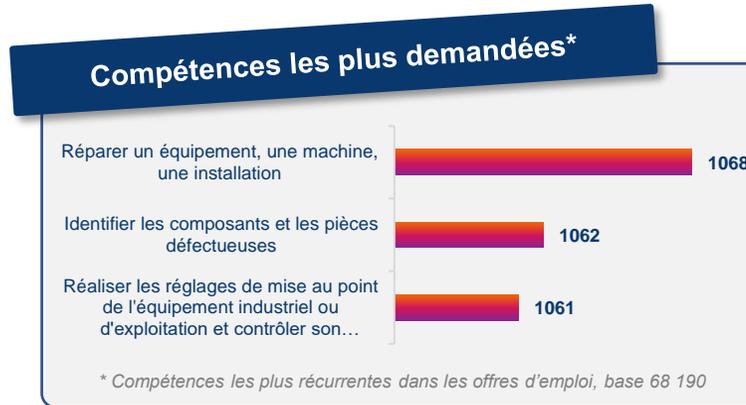
Focus sur les métiers de la famille « Exploitation et maintenance »

Les métiers recherchés par les entreprises

Source : Enquête, Extraction Pôle Emploi et Jobboards

Exploitation et maintenance

- Mécanicien industriel
- Technicien de maintenance
- Opérateur de maintenance
- Opérateur régleur de machine à commande numérique
- Électrotechnicien



Les motifs de tension selon la DARES :

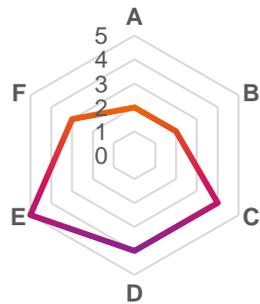
Parmi les métiers de la famille **Exploitation et maintenance**, les principaux motifs de tension sont :

- **(C) La main d'œuvre disponible** très réduite sur ces métiers lorsque l'on prend en compte le nombre de demandeurs d'emploi dans la région sur ces métiers et la forte concurrence entre les différents secteurs...
- **(E) Le lien entre l'emploi et la formation**, en d'autres termes, il y a un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les demandeurs d'emplois, surtout sur ces métiers difficiles d'accès sans formations spécifique
- **(D) L'intensité des embauches**, c'est-à-dire qu'il y a de nombreux employeurs sur le bassin d'emploi breton qui recherchent les mêmes compétences et profils.

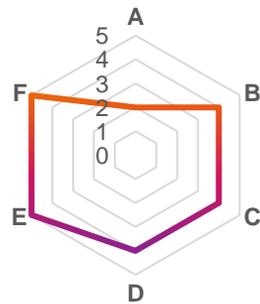
Tensions sur le marché du travail en Bretagne en 2022

Source : DARES et Pôle Emploi – note attribuée entre 1 = tensions limités et 5 = tensions fortes

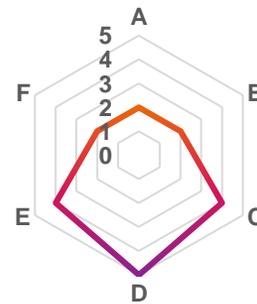
Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique h/f



Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique h/f



Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement h/f



Des difficultés élevées
60%

des établissements bretons

Source : Enquête conseillers
OPCO 2i Bretagne

A : Non-durabilité de l'emploi **B** : Conditions de travail contraignantes **C** : Manque de main d'œuvre disponible **D** : Intensité d'embauches **E** : Lien formation emploi **F** : Inadéquation géographique



Les métiers en tension dans l'interindustrie bretonne

Focus sur les métiers de la famille « Planification et QHSE »

Les métiers recherchés par les entreprises

Source : Enquête, Extraction Pôle Emploi et Jobboards

Planification et QHSE

- Ingénieur Qualité
- Responsable contrôle qualité
- Chef de projet QHSE
- Coordinateur de production
- Technicien commande numérique
- Technicien méthode et qualité



Les motifs de tension selon la DARES :

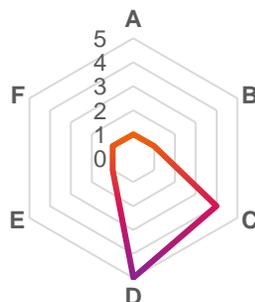
Parmi les métiers de la famille **Planification et QHSE**, les principaux motifs de tension sont :

- **(D) L'intensité des embauches**, c'est-à-dire qu'il y a de nombreux employeurs sur le bassin d'emploi breton qui recherchent les mêmes compétences et profils.
- **(A) La non-durabilité des emplois**, dont la part d'offres d'emploi à temps complet est plus faible par rapport à des contrats à durée limitée qui a un impact fort sur l'attractivité de ces métiers
- **(E) Le lien entre l'emploi et la formation**, en d'autres termes, il y a un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les demandeurs d'emplois, surtout sur ces métiers difficiles d'accès sans formations spécifique.

Tensions sur le marché du travail en Bretagne en 2021

Source : DARES et Pôle Emploi – note attribuée entre 1 = tensions limités et 5 = tensions fortes

Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité h/f



Des difficultés élevées

19%

des établissements bretons

Source : Enquête conseillers OPCO 2i Bretagne

« Mais nous avons également des besoins sur les fonctions supports. Avec la loi AGEC et la filière REP, il y a de plus en plus de traçabilité des déchets dans les entreprises. Pour assurer la traçabilité, nous avons besoin de mettre en place des systèmes d'information et d'enregistrement des données. Cela crée de nouveaux métiers sur ces sujets... » - **FEDEREC Bretagne**

A : Non-durabilité de l'emploi **B** : Conditions de travail contraignantes **C** : Manque de main d'œuvre disponible **D** : Intensité d'embauches **E** : Lien formation emploi **F** : Inadéquation géographique



Les métiers en tension dans l'interindustrie bretonne

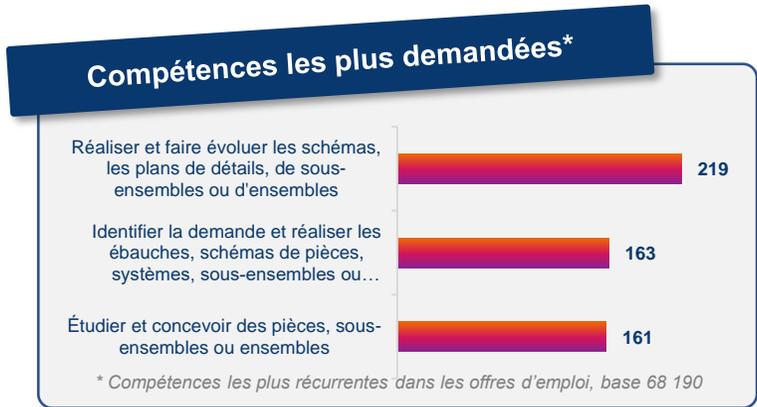
Focus sur les métiers de la famille « Conception et R&D »

Les métiers recherchés par les entreprises

Source : Enquête, Extraction Pôle Emploi et Jobboards

Conception et R&D

- Ingénieur bureau d'étude
- Ingénieur composite
- Ingénieur électronique et systèmes embarqués
- Dessinateur industriel
- Dessinateur projeteur
- Technicien en recherche et développement



Les motifs de tension :

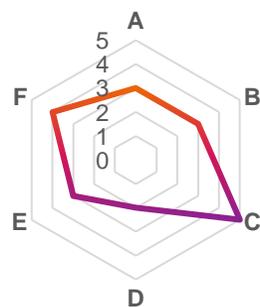
Les métiers de la famille **Conception et R&D**, les plus en tension partagent les motifs suivants :

- **La main d'œuvre disponible** très réduite sur ces métiers lorsque l'on prend en compte le nombre de demandeurs d'emploi dans la région sur ces métiers et la forte concurrence entre les différents secteurs...
- **Le lien entre l'emploi et la formation**, en d'autres termes, il y a un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les demandeurs d'emplois, surtout sur ces métiers difficiles d'accès sans formations spécifique.

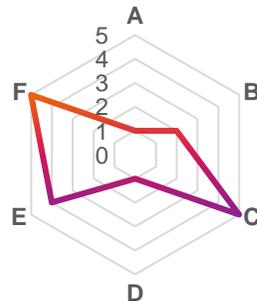
Tensions sur le marché du travail en Bretagne en 2021

Source : DARES et Pôle Emploi – note attribuée entre 1 = tensions limités et 5 = tensions fortes

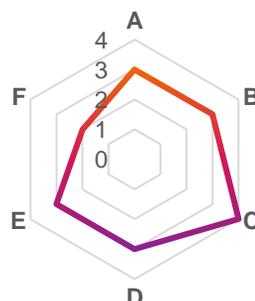
Agents qualifiés de laboratoire h/f



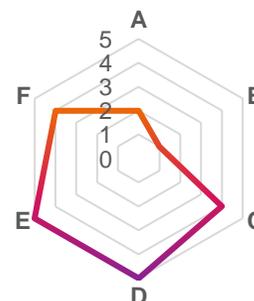
Agents de maîtrise et assimilés des industries de process h/f



Techniciens des industries de process h/f



Dessinateurs en mécanique et travail des métaux h/f



Des difficultés élevées
28%

des établissements bretons

Source : Enquête

A : Non-durabilité de l'emploi B: Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D: Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique



Les métiers en tension dans l'interindustrie bretonne

Focus sur les métiers de la famille « Achat et ventes »

Les métiers recherchés par les entreprises

Source : Enquête, Extraction Pôle Emploi et Jobboards

Achat et vente

- Ingénieur avant-vente
- Responsable commercial
- Administrateur des ventes
- Approvisionneur / acheteur
- Chargé d'affaires
- Commercial / Vendeur
- Acheteur



Les motifs de tension :

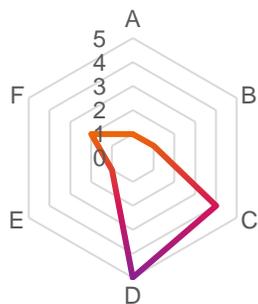
Les métiers de la famille **Achat et vente**, les plus en tension partagent les motifs suivants :

- **La main d'œuvre disponible** très réduite sur ces métiers lorsque l'on prend en compte le nombre de demandeurs d'emploi dans la région sur ces métiers et la forte concurrence entre les différents secteurs...
- **L'intensité des embauches**, c'est-à-dire qu'il y a de nombreux employeurs sur le bassin d'emploi breton qui recherchent les mêmes compétences et profils.

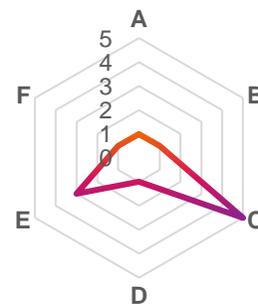
Tensions sur le marché du travail en Bretagne en 2022

Source : DARES et Pôle Emploi – note attribuée entre 1 = tensions limités et 5 = tensions fortes

Ingénieurs et cadres technico-commerciaux h/f



Professions intermédiaires commerciales h/f



Des difficultés
élevées

31%

des établissements
bretons

Source : Enquête

A : Non-durabilité de l'emploi **B**: Conditions de travail contraignantes **C** : Manque de main d'œuvre disponible **D**: Intensité d'embauches **E** : Lien formation emploi **F** : Inadéquation géographique



Les métiers en tension dans l'interindustrie bretonne

Focus sur les métiers des familles « Logistique et transports » et « Gestion et fonctions support »

Les métiers recherchés par les entreprises

Source : Enquête, Extraction Pôle Emploi et Jobboards



Logistique et transports

- Chauffeur Poids Lourds
- Conducteur d'engins
- Chauffeur bétonnière / toupie
- Préparateur de commande
- Cariste



Gestion et fonctions support

- Comptable
- Gestionnaire de paie
- Coordinateur RSE
- Chargé de projet informatique
- Data analyst

Compétences les plus demandées*



* Compétences les plus récurrentes dans les offres d'emploi, base 68 190

Compétences les plus demandées*



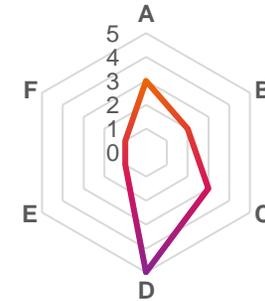
* Compétences les plus récurrentes dans les offres d'emploi, base 68 190

« Il y a également des besoins importants dans la cybersécurité, et en particulier chez les industriels qui partagent des informations sensibles. La cybersécurité est un domaine important et les besoins en compétences liés à ce domaine porte essentiellement sur l'exploitation et le traitement des données. » - UIMM Bretagne

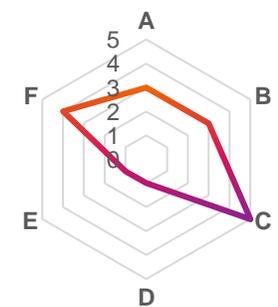
Tensions sur le marché du travail en Bretagne en 2022

Source : DARES et Pôle Emploi – note attribuée entre 1 = tensions limitées et 5 = tensions fortes

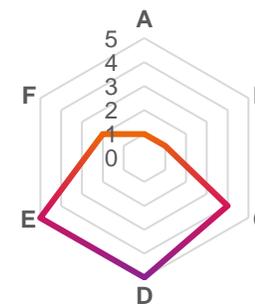
Responsable logistique h/f



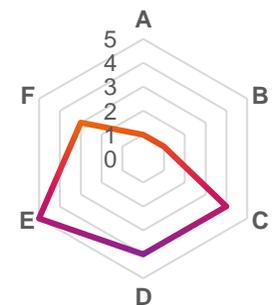
Responsable magasinage h/f



Ingénieurs et cadres d'étude, R&D en informatique, Chefs de projets informatiques h/f



Techniciens d'étude et de développement en informatique h/f



A : Non-durabilité de l'emploi B: Conditions de travail contraignantes C : Manque de main d'œuvre disponible D: Intensité d'embauches E : Lien formation emploi F : Inadéquation géographique



Les éléments clés à retenir des besoins actuels de compétences et des tensions



Top 2 des volumétries: 550 recrutements prévus d'ouvriers « non qualifiés » des industries chimiques et plastiques (peu difficile à recruter), **470 Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement** (**difficiles à recruter**)



Les métiers de **TAM de la maintenance et de l'environnement**, de **Chaudronniers** (tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons) et les **Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique** cumulent près de **15% des besoins en recrutement de la région et sont difficiles à recruter.**



Chaque semaine, une moyenne de **1 900 offres d'emploi à pourvoir** dans les entreprises de l'interindustrie.



Les principaux établissements employeurs de l'interindustrie en Bretagne ayant publié le plus d'offres d'emploi sur la période d'analyse : **THALES – ENGIE – ARMOR LUX**



Avec **près de 24 000 annonces** publiées au cours des deux premiers quadrimestres 2023, **le département de l'Ille-et-Vilaine** concentre **35% des offres d'emploi** de l'interindustrie bretonne



Les principaux métiers recherchés par les entreprises de l'Interindustrie sont : les **Techniciens de Maintenance**, les **Ingénieurs procédés** puis les **Chaudronniers – Soudeurs** (les plus difficiles à recruter); dont **64% de poste en CDI** et **16% de poste à pourvoir en alternance** (15% en apprentissage et 1% en contrat de professionnalisation)



Le facteur partagé par l'ensemble des établissements bretons est le manque de candidats (91%). Elles font face à une **pénurie de main-d'œuvre qualifiée**, un défi majeur pour la croissance et le développement économique de ces entreprises



Plus de la moitié des établissements interrogés estiment que **les compétences des candidats ne corrént pas avec celles requises des postes disponibles** (57%). Cela souligne **d'importants enjeux de développement des compétences.**

05

1. **Introduction**
2. **Éléments de cadrage régional**
3. **Portrait de l'interindustrie**
4. **Besoins en recrutement et en compétences**
- 5. Évolution et impacts des marchés clients**
6. **Enjeux prospectifs de l'interindustrie**
7. **Pratiques de formation des entreprises**

Évolution et impacts des marchés clients

- **L'indentification des marchés clients**
- Les tendances prospectives des principaux marchés clients

Note méthodologique de l'enquête terrain

348 établissements régionaux répondants

Une enquête terrain a été conduite par les conseillers de la délégation OPCO 2i Bretagne du 15/05/2023 au 28/07/2023.

- Les questionnaires ont été **complétés lors des entretiens réalisés par les conseillers avec les entreprises** de la région ou *a posteriori*.
- Pour obtenir un échantillon représentatif, **les conseillers ont été orientés pendant les 11 semaines d'enquête sur la base de quatre critères** :
 - Le *nombre de répondants* minimum
 - Le *département* des établissements
 - La *tranche d'effectif* des établissements
 - La *branche professionnelle* des établissements
- Pour redresser les données, des regroupements de branche ont été effectués** notamment pour celles dont les effectifs sont inférieurs à 200 salariés.
- Enfin pour atteindre le nombre minimum de répondants et ainsi obtenir un échantillon représentatif, **les questionnaires ont été « dupliqués » pour certains établissements identifiés** par les conseillers de la délégation d'OPCO 2i Bretagne. Ces établissements sont détaillés en annexe de cette étude.
- Le profil des répondants est détaillé en annexe** de cette étude.

Catégories de regroupement des branches	Branches professionnelles de l'interindustrie
Métallurgie – Alliages et produits métalliques	Métallurgie – Alliages et produits métalliques
Métallurgie – Mécanique	Métallurgie – Mécanique
Métallurgie – Électrique, électronique et numérique	Métallurgie – Électrique, électronique et numérique
Métallurgie – Autres	Métallurgie – Naval ; Automobile et cycles ; Aéronautique et spatial ; Autres activités
Plasturgie et Nautisme	Plasturgie ; Industrie et services nautiques
Matériaux pour la construction et l'industrie	Carrières et matériaux ; Industries céramiques ; Chaux ; Ciments ; Tuiles et briques
Industries créatives et techniques, mode, luxe	Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ; Cordonnerie multiservice ; Couture parisienne ; Cuirs et peaux ; Habillement ; Horlogerie ; Industrie de la chaussure et des articles chaussants ; Maroquinerie ; Textile
Chimie	
Ameublement, bois, jouets et puériculture	Fabrication de l'ameublement ; Jeux, jouets et puériculture ; MCCIPP** ; Panneaux à base de bois ;
Recyclage	
Energie et services énergétiques	Industries électriques et gazières ; Services d'efficacité énergétique
Papier carton	
Industries de santé	Industrie pharmaceutique ; FC2PV*
Autres (Caoutchouc, Verre, Industrie pétrolière)	Caoutchouc ; Établissements sans CC ; Fabrication mécanique du verre ; Industries pétrolières ; Cristal, verre et vitrail

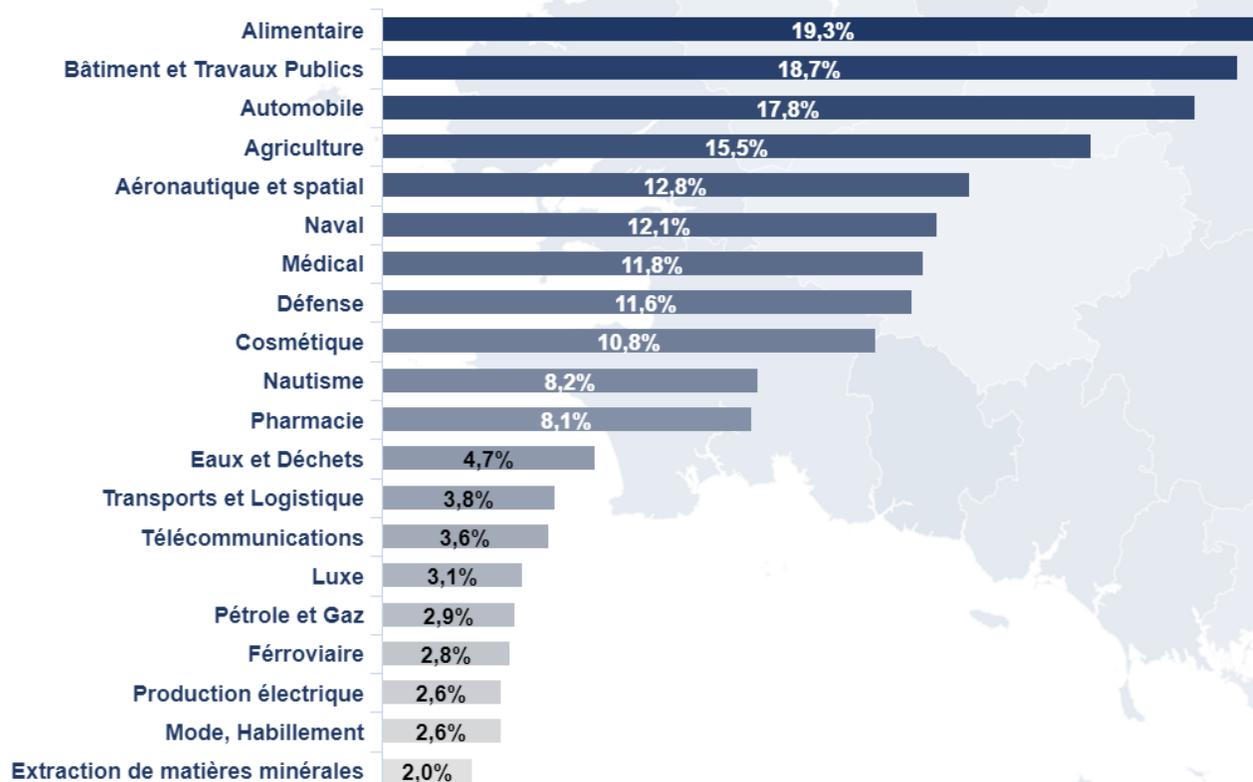
*Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes
**Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire



Les principaux marchés clients adressés par les entreprises de l'interindustrie en Bretagne

Principaux marchés clients adressés par les établissements interindustriels de la Bretagne

Source : Enquête OPCO 2i Bretagne



Le graphique ci-contre présente les **principaux marchés clients** pour lesquels les établissements de l'interindustrie adressent leurs productions. Les premiers marchés clients du graphique **illustrent la spécificité du territoire breton**. En effet, 80% du territoire est composé de terres agricoles ainsi on retrouve naturellement le marché client de l'Alimentaire en tête et celui de l'Agriculture en 4^{ème} position. Pour le second celui du Bâtiment et Travaux Publics, il y a une présence marquée d'entreprises spécialisées sur les roches ornementales, plus spécifiquement dans la transformation du granit dans de grands bassins industriels (Fougères, Perros-Guirec et dans le sud du Morbihan). En troisième position, il y a le marché client de l'automobile, une filière très présente dans la région depuis des décennies (politiques industrielles post seconde guerres mondiale).

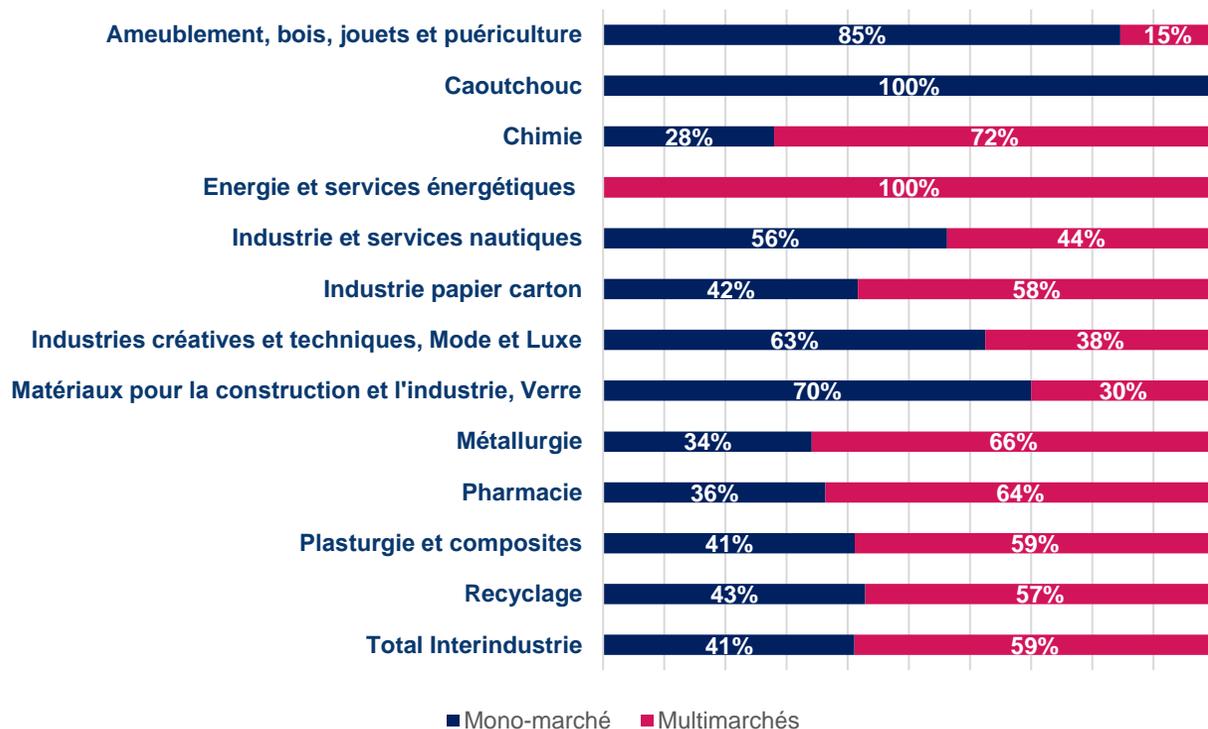
- **Pour le marché client de l'Alimentaire**, 19,3% des établissements de l'interindustrie en Bretagne adressent tout ou partie de leur production à ce marché. Il est adressé principalement par les établissements appartenant aux branches professionnelles suivantes : Métallurgie (62%), Chimie (22%) et Papier Carton (8%).
- **Pour le marché du Bâtiment et Travaux Publics**, 18,7% des établissements adressent tout ou partie de leur production à ce marché. Ce marché client est adressé principalement par les établissements relevant des branches professionnelles suivantes : Métallurgie (53%), Plasturgie et composites (28%) et Chimie (8%).
- **Pour le marché client de l'Automobile**, 17,8% des établissements bretons adressent tout ou partie de leur production à ce marché. Il est adressé principalement par les établissements appartenant aux branches professionnelles suivantes : Métallurgie (63%), Caoutchouc (15%) et Plasturgie et composites (9%).
- Les 11 principaux marchés clients, c'est-à-dire ceux adressés par plus de 5% des établissements de l'interindustrie, ont fait l'objet d'une analyse détaillée des principaux enjeux prospectifs associés à ces derniers dans la partie suivante.

Les marchés clients des établissements de l'interindustrie en Bretagne

Près de 60% des établissements de l'interindustrie adressent au moins 2 marchés clients

Répartition des établissements interindustriels de la Bretagne par nombre de marchés adressées

Source : Enquête OPCO 2i Bretagne



- Au niveau régional, près de **60% des établissements** de l'interindustrie adressent au moins 2 marchés clients (3 en moyenne)
- Les établissements qui n'adressent qu'un marché client correspondent à **des fournisseurs de matières premières et/ou d'équipements de certaines filières** :
 - Au sein de la branche professionnelle de la Métallurgie, les établissements qui adressent qui n'adressent qu'un marché (mono-marché), ces derniers sont : l'Alimentaire, le Bâtiment et travaux publics, l'Automobile, les Télécommunications et enfin l'Agriculture.
 - Les établissements de la branche professionnelle du **Caoutchouc** adressent leur production au marché de l'Automobile.
 - Les établissements de la branche professionnelle des **Carrières et matériaux** adressent principalement le marché client du Bâtiment et Travaux Publics et le celui de l'extraction de Matières minérales.
 - Les établissements de la branche professionnelle de la **Maroquinerie** adressent pour moitié le marché client du Luxe et l'autre moitié celui du Commerce.

« La région est constituée d'un tissu de petites entreprises dans la métallurgie, beaucoup de PME indépendantes avec des petits effectifs. Ces entreprises sont principalement des sous-traitants multifilaires, qui fabriquent des pièces pour les plus grosses structures. Elles s'adressent donc à des multi marchés (automobile, aéronautique, défense, électronique, etc.)...» - **UIMM Bretagne**

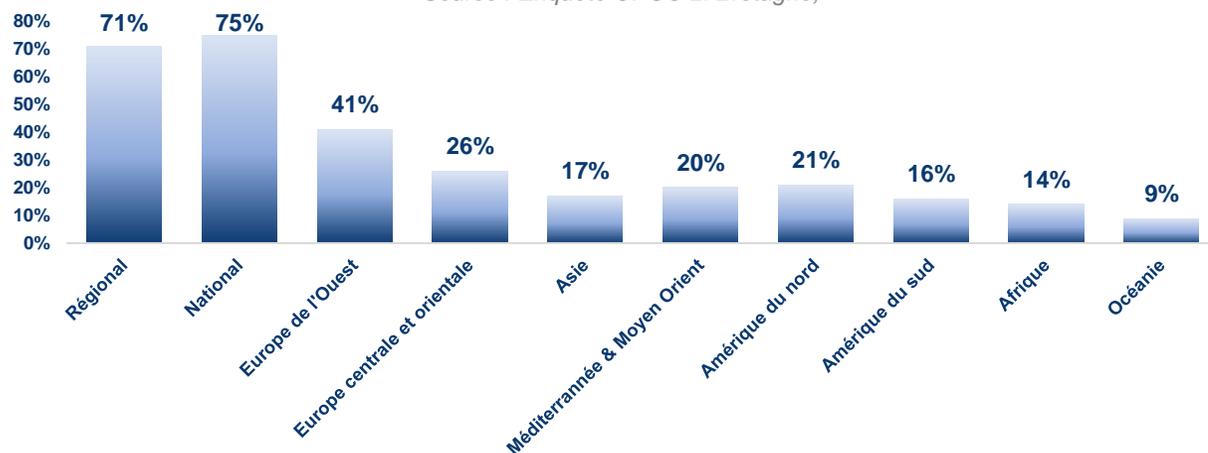


Le périmètre commercial des établissements de l'interindustrie de Bretagne

De nombreuses PME qui alimentent les marchés locaux et nationaux

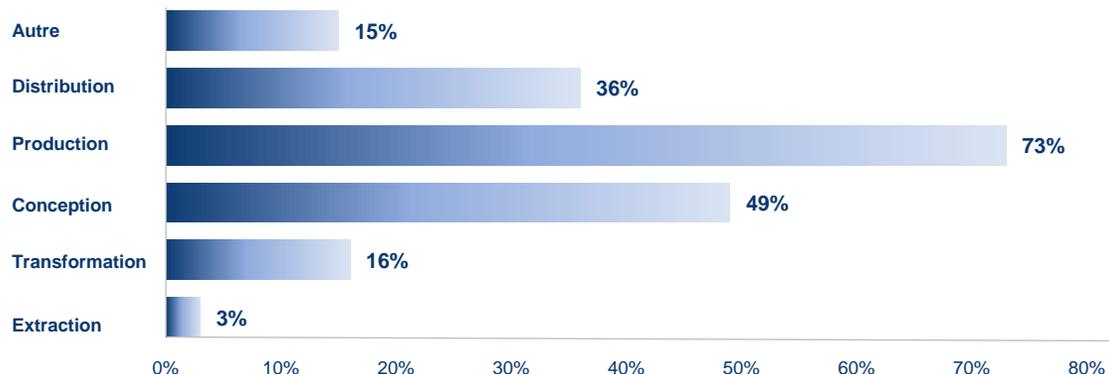
Périmètre commercial des établissements interindustriels de la Bretagne

Source : Enquête OPCO 2i Bretagne,



Positionnement des établissements interindustriels de la Bretagne sur la chaîne de valeur industrielle

Source : Enquête OPCO 2i Bretagne



- Les entreprises Bretonne de l'interindustrie adressent aussi bien le **marché national (75%)**, que le **marché régional (71%)**
 - Les entreprises s'adressant au marché national sont principalement dans département d'Ille-et-Vilaine (36%). 17%, ces entreprises sont principalement issues du grand secteur de la métallurgie mécanique
 - Les entreprises s'adressant au marché régional sont principalement dans le département du Finistère (31%) et font majoritairement parties de la branche professionnelle de la Métallurgie, notamment dans le Naval (16%)
- **Les marchés d'Europe de l'Ouest (41%) et d'Europe centrale et occidentale (26%)** sont particulièrement adressés par les entreprises de l'interindustrie en Bretagne. Les entreprises s'adressant à ces marchés européens sont principalement situées dans le département de l'Ille-et-Vilaine (43% en moyenne) et relèvent de la branche professionnelle de la Métallurgie, plus spécifiquement des structures du secteur de l'automobile (22%).
- **Les marchés Asie, Amérique du sud, Afrique et Océanie sont peu présents** dans le portefeuille clients des établissements de l'interindustrie (entre 16% et 9%)
- Sur la chaîne de valeur industrielle, les établissements bretons sont positionnés principalement sur des activités liées à **de la production (73%)**
- Près de la moitié des entreprises sont positionnées sur des activités de **conception (49%)** et de **distribution (36%)**
- **L'extraction** est le procédé le moins présent (3%) sur la chaîne de valeur des entreprises de l'interindustrie en Bretagne.

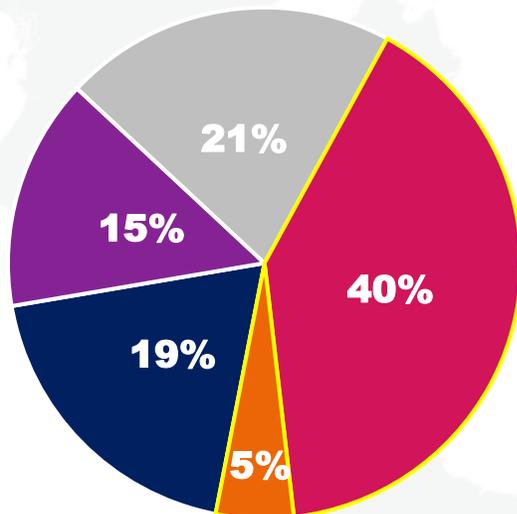


Activité des branches professionnelles à l'international

Part des établissements de l'interindustrie adressant tout ou partie de leur production sur le périmètre national et/ou international

Source : Enquête OPCO 2i Bretagne,

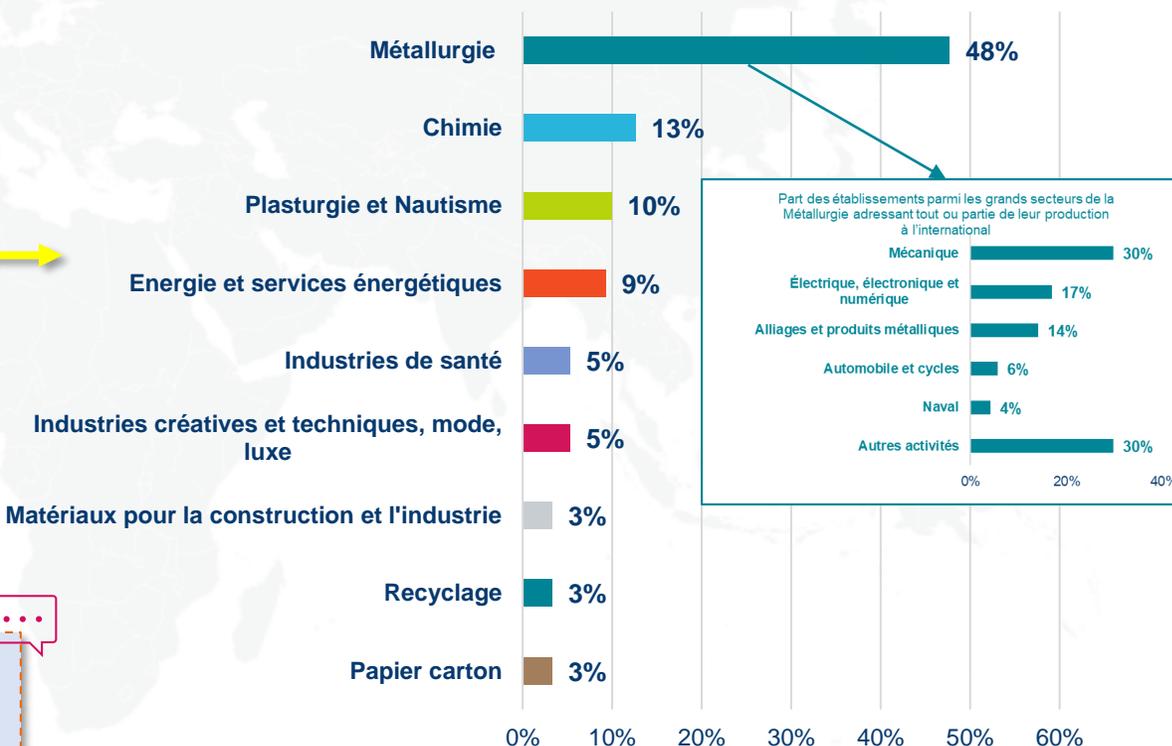
- Régional uniquement
- National uniquement (hors Bretagne)
- Régional et National
- National (dont régional) et International
- International uniquement



« Les établissements sont orientés vers l'exportation, la branche réalise environ 75% de son chiffre d'affaires à l'exportation, avec des « pépites » inattendues, telles que HTL à Fougères, qui fabrique de l'acide hyaluronique fermentaire. Ils ont trouvé une bactérie qui arrive à en fabriquer... lorsqu'elle est stressée. C'est le meilleur sur le marché.»
 - France Chimie Grand ouest

Part des établissements par branches professionnelles(et regroupements) qui adressent tout ou partie de leur production à l'international

Source : Enquête OPCO 2i Bretagne,

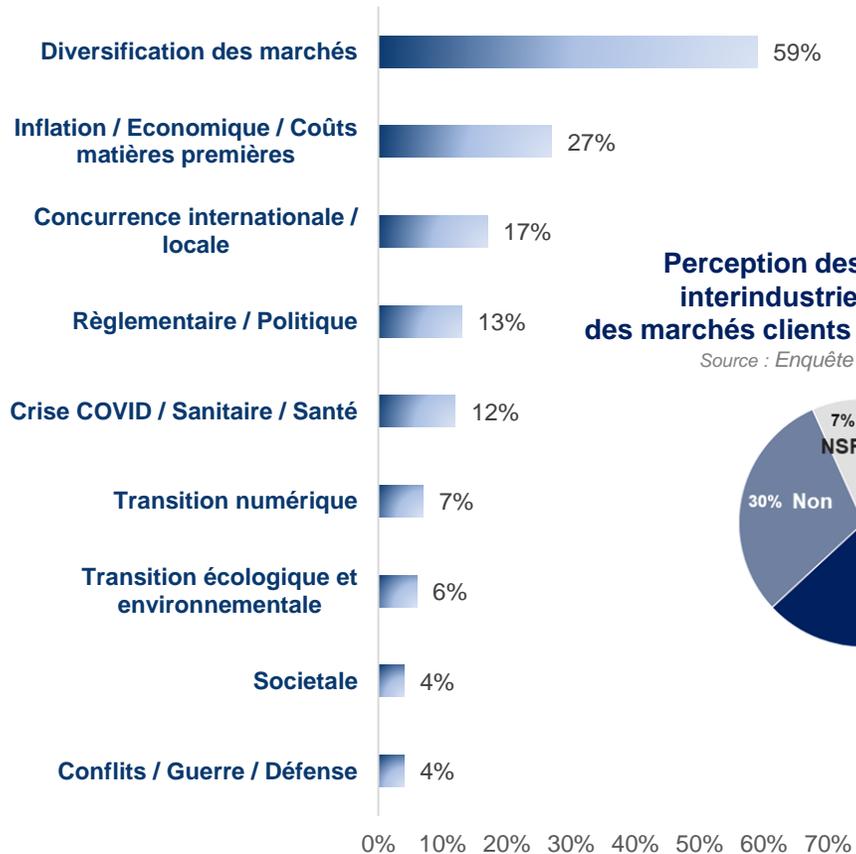


Des marchés clients qui ont évolué ces dernières années...

Les établissements cherchent à diversifier leurs activités face au contexte économique actuel...

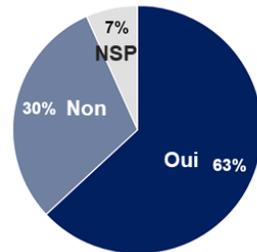
Les principales raisons de l'évolution des marchés clients des établissements de l'interindustrie bretonne.

Source : Enquête OPCO 2i Bretagne,



Perception des établissements interindustrie sur l'évolution des marchés clients ces dernières années.

Source : Enquête OPCO 2i Bretagne



Plus de la moitié des entreprises de l'interindustrie indiquent que leurs marchés clients ont évolué ces dernières années (63%).

- La première raison de ces évolutions concerne la volonté de diversifier les activités suite à un **contexte économique peu favorable post crise sanitaire**.

« L'évolution était structurelle ces dernières années, pendant les années COVID l'entreprise s'est renouvelée sur une autre activité (hygiène et désinfection : grosse augmentation pendant le Covid et grosse chute ensuite), il a fallu s'adapter en permanence. L'entreprise se diversifie par acquisition d'entreprises (traçabilité chimique). » - **Entreprise de la Chimie** – 50 à 99 salariés – Morbihan (56)

- **La situation économique actuelle inflationniste**, qui impacte l'ensemble du territoire, engendre **une forte augmentation du coût des matières premières** est une des raisons qui explique l'évolution des marchés clients (27%). Du fait de sa situation géographique, la Bretagne plus enclavée est particulièrement impactée.

« La hausse des matières premières a une incidence sur la demande des produits (baisse de la production en inox, augmentation de la demande en verre) » - **Entreprise de la Métallurgie** – Moins de 10 salariés – Ille-et-Vilaine (35)

- Enfin **les évolutions politiques et réglementaires** (13%) et **les transitions numériques, technologiques** (7%) et **environnementales** (6%) sont **moins citées par les établissements bretons** mais restent tout de même des facteurs qui impactent leurs marchés clients.

Les éléments clés à retenir des enjeux prospectifs et de l'identification des marchés clients



Le marché clients **de l'Alimentaire se détache** ; il est le premier de la région; suivi des marchés du **Bâtiment et Travaux publics** et celui de l'**Automobile**, ils illustrent certaines spécificités du territoire (80% terres agricoles, carrières de granit, filière automobile historique).



Près de **60% des établissements** de l'interindustrie **adressent au moins 2 marchés clients**. Les entreprises Bretonnes de l'interindustrie adressent aussi bien le marché **national** (75%), que le marché **régional** (71%)



Les marchés d'Europe de l'Ouest (41%) et **d'Europe centrale et occidentale** (26%) sont particulièrement adressés, tandis que Les marchés **Asie, Amérique du sud, Afrique et Océanie** sont peu présents dans le portefeuille clients des établissements de l'interindustrie



63% **des entreprises** de l'interindustrie indiquent que leurs **marchés clients ont évolué** ces dernières années. Forte volonté de **diversifier leurs activités** suite à un **contexte économique peu favorable post crise sanitaire**



La situation économique actuelle inflationniste, qui impacte l'ensemble du territoire, engendre **une forte augmentation du coût des matières premières** est une des raisons qui explique l'évolution des marchés clients (27%). Du fait de sa situation géographique, la Bretagne **plus enclavée est particulièrement impactée**

Évolution et impacts des marchés clients

- L'identification des marchés clients
- **Les tendances prospectives des principaux marchés clients**

Des focus ont été réalisés sur les 11 principaux marchés clients...

De multiples enjeux prospectifs ont été identifiés

Définition

Le terme de « **marché client** » désigne ici les débouchés finaux de l'interindustrie, c'est-à-dire les **secteurs d'activité à destination desquels les productions des entreprises industrielles sont adressées.**

Les **11 principaux marchés clients** sont présentés de la manière suivante :

- **Données clés** : définition du marché, principaux acteurs régionaux, top 3 des catégories d'activités adressant le marché en Bretagne...
- **Enjeux prospectifs** : classés selon les catégories d'impacts ci-contre.
- **Impacts pour l'interindustrie** : synthèse, intensité des impacts et branches professionnelles les plus impactées

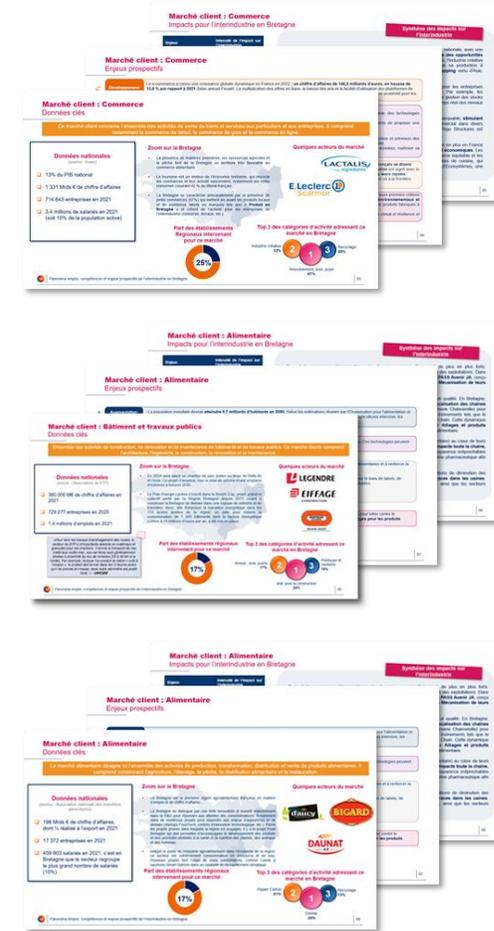


Catégories d'impacts

- € **Économique**
- 🔗 **Numérique**
- ♻️ **Environnement**
- 👤 **Sociétal**
- 🏛️ **Réglementaire**
- 🗳️ **Politique**

Niveaux d'impact

- ● ● Faible
- ● ● Moyen
- ● ● Fort



Pour naviguer parmi les 11 marchés clients étudiés, cliquez sur l'icône



Alimentaire



**Bâtiment
et Travaux
Publics**



Automobile



Agriculture



**Aéronautique
et spatial**



Naval



Médical



Défense



Cosmétique



Nautisme



Pharmacie

**Partie
suivante**



Marché client : Alimentaire

Données clés

Le marché alimentaire désigne ici l'ensemble des activités de production, transformation, distribution et vente de produits alimentaires. Il comprend notamment l'agriculture, l'élevage, la pêche, la distribution alimentaire et la restauration.

Données nationales

(source : Association nationale des industries alimentaires)

- 198 Mrds € de chiffre d'affaires, dont ¼ réalisé à l'export en 2021
- 17 372 entreprises en 2021
- 459 803 salariés en 2021, c'est en Bretagne que le secteur regroupe le plus grand nombre de salariés (10%)

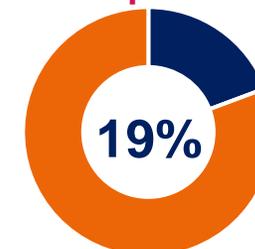
Zoom sur la Bretagne

- La Bretagne est la première région agroalimentaire française en matière d'emploi et de chiffre d'affaires.
- La Bretagne se distingue par une forte innovation et investit massivement dans la R&D pour répondre aux attentes des consommateurs. Notamment dans de nombreux projets pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain (startups FoodTech, centres d'innovation technologique, etc.). Parmi les projets phares dans lesquels la région est engagée, il y a le projet Food Bretagne qui doit permettre d'accompagner le développement des produits et des procédés destinés à la santé et la nutrition des plantes, des animaux et des hommes.
- Malgré le poids de l'industrie agroalimentaire dans l'économie de la région, ce secteur est extrêmement consommateur en ressource et en eau. Plusieurs projets font l'objet de vives contestations, comme l'usine à saumons Smart Salmon dans un contexte de réchauffement climatique.

Quelques entreprises qui adressent ce marché



Part des établissements régionaux intervenant pour ce marché



Marché client : Alimentaire

Enjeux prospectifs



Augmentation de la population

La population mondiale devrait **atteindre 9,7 milliards d'habitants en 2050**. Selon les estimations réunies par l'Organisation pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) la production alimentaire devra alors **augmenter de 60 %**. Néanmoins, aujourd'hui les limites de l'agriculture intensive, les difficultés liées aux sécheresses et l'ensemble des enjeux de protection de l'environnement ne sont plus ignorés.



Technologie

L'intelligence artificielle, la robotique et l'impression 3D ont le potentiel de révolutionner le secteur agroalimentaire. Ces technologies peuvent être utilisées pour améliorer l'efficacité de la production, la sécurité alimentaire et la traçabilité des produits.



Exigences qualités

Qualité des produits : la loi Egalim, entrée en vigueur en 2019 vise à améliorer la qualité nutritionnelle des produits alimentaires et à renforcer la transparence de la filière agroalimentaire.

Engagement : les entreprises s'engagent de plus en plus dans des démarches éco-responsables qu'elles valorisent par le biais de labels, de certifications et d'actions. Dans le même temps, les normes et les exigences qualité sont renforcées par les pouvoirs publics.



Réchauffement climatique

Lutte contre le réchauffement climatique : la loi Climat et résilience, adoptée en 2021 prévoit une série de mesures pour lutter contre le changement climatique, notamment dans le secteur agricole. Par exemple, cette loi impose la **réduction des emballages pour les produits alimentaires** vendus dans les grandes et moyennes surfaces d'ici 2030.

Marché client : Alimentaire

Impacts pour l'interindustrie en Bretagne

Synthèse des impacts sur l'interindustrie

Enjeux	Intensité de l'impact sur l'interindustrie
Augmentation de la population	● ● ●
Technologie	● ● ●
Exigences qualités	● ● ●
Réchauffement climatique	● ● ●

- Face à la croissance démographique, les besoins en agriculture sont de plus en plus forts. Cependant, l'âge avancé des agriculteurs soulève des enjeux de succession des exploitations. Dans ce contexte, la Bretagne soutient l'installation des jeunes agriculteurs avec **le PASS Avenir JA**, conçu pour les guider individuellement dans leurs démarches notamment **dans la Mécanisation de leurs bâtiments et équipements**.
- L'industrie agroalimentaire mise sur **l'usine 4.0** pour assurer compétitivité et qualité. En Bretagne, l'accent est mis sur **l'optimisation des processus de production et la relocalisation des chaînes d'approvisionnement**, notamment pour l'industrie agroalimentaire (Conserverie Chancerelle) pour répondre aux besoins changeants du marché, comme en témoignent les événements tels que le "rendez-vous de la relocalisation" organisé par le cluster Bretagne Supply Chain. Cette dynamique peut avoir un impact positif pour les établissements de l'interindustrie « **Alliages et produits métalliques** » qui fabriquent des emballages à destination de l'industrie agroalimentaire.
- Les industriels alimentaires placent la **qualité** (nutrition, goût, sécurité alimentaire) au cœur de leurs préoccupations, en se conformant à des normes rigoureuses. **Cet impératif impacte toute la chaîne, de la production à la distribution**, nécessitant une traçabilité et une transparence irréprochables pour le consommateur.
- **Pour combattre le réchauffement climatique et ses impacts**, les ambitions de diminution des émissions et de décarbonation nécessiteront **des équipements plus efficaces dans les usines**. Cela impactera et stimulera la production de machines et d'équipements moins énergivores.

Cliquez sur l'un des deux blocs

**Retour
marchés
clients**

**Partie
suivante**



Marché client : Bâtiment et travaux publics

Données clés

Ensemble des activités de construction, de rénovation et de maintenance de bâtiments et de travaux publics. Ce marché clients comprend l'architecture, l'ingénierie, la construction, la rénovation et la maintenance.

Données nationales

(source : Observatoire du BTP)

- 360 000 M€ de chiffre d'affaires en 2021
- 729 277 entreprises en 2020
- 1,4 millions d'emplois en 2021

«Pour faire les travaux d'aménagement des routes, le secteur du BTP a d'importants besoins en matériaux et granulats pour les chantiers. Comme le transport de nos matériaux coûte cher, nos carrières sont généralement situées à proximité du lieu de livraison (20 à 30 km à la ronde). Par exemple, lorsque l'on produit du béton « prêt à l'emploi », le produit doit arriver dans les 2 heures avant qu'il ne prenne en masse, donc notre périmètre est plutôt local. » - **UNICEM**

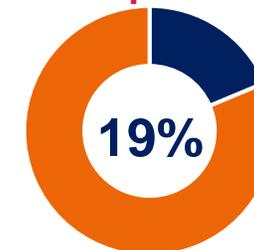
Zoom sur la Bretagne

- En 2024 sera lancé un chantier de parc éolien au large de Belle-Ile et Groix. Ce projet d'ampleur, vise la mise en service d'une vingtaine d'éolienne à horizon 2030.
- Le Plan Energie Lycées s'inscrit dans la Breizh Cop, projet global et collectif porté par la Région Bretagne depuis 2017 visant à construire la Bretagne de demain dans une logique de sobriété et de transition. Ainsi, afin d'impulser la transition énergétique dans les 115 lycées publics de la région, un plan pour réduire la consommation de 1 500 bâtiments dont la facture énergétique s'élève à 14 millions d'euros par an, a été mis en place.

Quelques entreprises qui adressent ce marché



Part des établissements régionaux intervenant pour ce marché



Marché client : Bâtiment et travaux publics

Enjeux prospectifs



Ralentissement de l'activité

Le secteur du BTP en Bretagne connaît une **baisse d'activité en 2023**, comme au niveau national. Les chefs d'entreprises évoquent une baisse des commandes de 20% alors que l'activité était croissante depuis 2021. Cette dynamique est aussi freinée par **l'inflation et la hausse des taux d'intérêt** réduisant les projets de construction immobilière.



Développement durable

La **Loi climat et résilience** adoptée en 2021 prévoit une réduction de 55% minimum des émissions de gaz à effet de serre. Cette ambition nécessite de **profondes transformations dans le secteur du BTP**, qui représente une part importante des émissions de gaz à effet de serre en France. Les entreprises du BTP doivent donc s'engager dans une démarche de décarbonation, en utilisant des matériaux et des techniques plus durables. Elles doivent également réduire leur consommation d'énergie et d'eau.

Performance énergétique des bâtiments : les réformes liées au DPE des bâtiments accélèrent la rénovation énergétique des bâtiments. En effet, la loi Climat et Résilience rend obligatoire la réalisation d'un DPE pour tous les bâtiments d'habitations collectives de manière progressive entre 2024 et 2026 et devrait **renforcer la demande de matériaux isolants**.



Main d'œuvre et matériaux

Pénurie de main-d'œuvre : le secteur du BTP est confronté à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, notamment dans les métiers du bâtiment. Cette pénurie est due à plusieurs facteurs, notamment le vieillissement de la population active, l'attractivité de l'emploi non qualifié et la concurrence internationale.

Pénurie de matières premières : après la crise de la COVID-19, la guerre en Ukraine a eu des répercussions sur la production de matériaux pour le bâtiment avec de grosses difficultés d'approvisionnements. La hausse des prix de l'énergie a également eu un impact sur la production de certains matériaux.



Digitalisation

Bâtiments intelligents : le bâtiment connecté, également appelé immotique pour les grands bâtiments et domotique pour les plus petits, désigne l'ensemble des systèmes automatiques, électroniques, informatiques et de télécommunications installées dans un bâtiment. Ces systèmes contrôlent le chauffage, l'éclairage, la ventilation, la communication, l'énergie ou encore la sécurité et permettent d'apporter de nouveaux services comme le pilotage de l'énergie et la fabrication de nouvelles solutions.

Innovations : développement de la construction modulaire et de la préfabrication, qui permettent de réduire les délais de construction et de limiter les déchets.



Marché client : Bâtiment et travaux publics

Impacts pour l'interindustrie en Bretagne

Synthèse des impacts sur l'interindustrie

- La **baisse d'activité du BTP** en Bretagne, en ligne avec la tendance nationale, combinée à l'inflation et à la montée des taux d'intérêt, met sous pression les entreprises de l'interindustrie, freinant leurs perspectives de croissance.
- Le respect des **normes de développement durable** influence aussi les opérations de **recyclage**, notamment la démolition et la gestion des déchets de construction. Cela pousse les fournisseurs de matériaux tels que le bois, l'aluminium, le PVC, le verre, ainsi que les fournisseurs d'équipements comme les systèmes de chauffage et les peintures, à innover afin d'offrir des solutions à la fois **thermiquement efficaces et écologiquement sûres**.
- L'interindustrie est mise à rude épreuve par un **manque criant de main-d'œuvre** et une **demande accrue en matériaux**. Cette pénurie de travailleurs qualifiés ralentit les projets, tandis que la pression sur les ressources matérielles engendre des coûts croissants. Face à ces défis, **la région doit innover** rapidement pour préserver sa compétitivité et répondre aux besoins du marché en utilisant **des matériaux alternatifs et durable** par exemple et en travaillant sur **l'attractivité des métiers**.
- Le marché du BTP est confronté à d'importants défis liés à la **digitalisation** et à l'adoption de nouveaux équipements axés sur la performance énergétique et les énergies renouvelables. Ces évolutions affectent les secteurs de l'électricité et du gaz, ainsi que la production de dispositifs informatiques et électroniques. **L'essor de la domotique** dans les habitations et, plus généralement, le développement des **smart cities** exigent des infrastructures plus connectées et durable.

Enjeux	Intensité de l'impact sur l'interindustrie
Ralentissement de l'activité	●●●
Développement durable	●●●
Main d'œuvre et matériaux	●●●
Digitalisation	●●●

Cliquez sur l'un des deux blocs

**Retour
marchés
clients**

**Partie
suivante**



Marché client : Automobile

Données clés

Ce marché client rassemble les activités liées à la conception, à la production, à la commercialisation et à l'entretien des véhicules à moteur. Cela comprend les constructeurs automobiles, les équipementiers automobiles, les distributeurs automobiles, les garages automobiles.

Données nationales

(source : INSEE, URSSAF)

- ❑ 129 100 M€ de chiffre d'affaires en 2021
- ❑ 1,6 millions d'immatriculations en 2022 (voitures neuves). Baisse de 7% par rapport à 2021
- ❑ 458 000 emplois à fin 2022

Zoom sur la Bretagne

- La Bretagne est historiquement tournée vers l'industrie automobile et abrite une importante usine de production automobile de Stellantis (anciennement PSA) à Rennes-La Janais qui emploie de nombreux salariés.
- La région dispose de plusieurs infrastructures (clusters, groupements d'entreprises) dédiées à l'innovation industrielle comme l'institut Maupertuis qui accompagne les acteurs de la mobilité dans leurs projets de technologies industrielles, ou encore ExcelCar qui met à disposition des entreprises de la mobilité un FabLab industriel et une plateforme d'innovation collaborative.

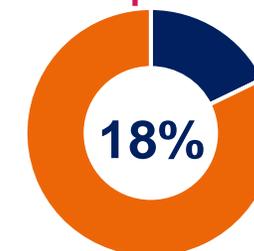
Quelques entreprises qui adressent ce marché

 CooperStandard

FORVIA
·faurecia

STELLANTIS

Part des établissements régionaux intervenant pour ce marché



Marché client : Automobile

Enjeux prospectifs



Transition énergétique

La transition énergétique est l'un des enjeux les plus importants pour le secteur automobile se traduisant par des réglementations de plus en plus strictes en matière de pollution automobile :

- La loi Climat et résilience, adoptée en août 2021, fixe un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 40 % d'ici 2030 par rapport à 1990. Cette loi prévoit également la **fin de la vente de véhicules neufs à motorisation thermique d'ici 2035**.
- La loi d'orientation des mobilités, adoptée en décembre 2019, vise à promouvoir la mobilité durable et partagée. Cette loi prévoit notamment le développement des transports en commun, des transports actifs (vélo, marche à pied) et des services de mobilité partagée.



Connectivité

La digitalisation est un enjeu important pour le secteur de l'industrie automobile. **Les véhicules deviennent de plus en plus connectés et intelligents**, ce qui ouvre de nouvelles possibilités en matière de sécurité, de confort et de connectivité. Les constructeurs automobiles doivent **investir dans la recherche et le développement** de nouvelles technologies afin de rester compétitifs.



Évolution du marché

- En 2022, dans un contexte de fortes tensions inflationnistes et de pénuries de composants, **les ventes de voitures neuves ont diminué de 7,7 % par rapport à 2021**. Par rapport à 2019, la baisse est encore plus marquée (- 30,2 %), les immatriculations de véhicules neufs n'ayant pas connu de rebond en 2021 après la forte chute des immatriculations pendant la crise sanitaire.
- Le marché de l'automobile (électromobilité) affiche des chiffres de ventes croissants en 2023 par rapport à 2022. **La vente de véhicules 100% électriques est particulièrement en augmentation** avec une hausse de 60% par rapport à l'an passé.



Durabilité et recyclage

La filière automobile qui repose encore sur une consommation importante d'acier, aluminium et cuivre (75% d'un véhicule) dont l'empreinte environnementale doit être mieux maîtrisée, et qui, avec la croissance de l'électromobilité, aura besoin de sécuriser l'approvisionnement en cobalt, nickel et lithium. Le développement de la filière de recyclage des batteries lithium est un enjeu majeur.

La loi sur l'économie circulaire, adoptée en février 2020, vise à réduire l'empreinte environnementale des produits et des services. Cette loi prévoit notamment l'allongement de la durée de vie des produits, l'amélioration de la recyclabilité des matériaux et la réduction des déchets.

Marché client : Automobile

Impacts pour l'interindustrie en Bretagne

Synthèse des impacts sur l'interindustrie

Enjeux	Intensité de l'impact sur l'interindustrie
Transition énergétique	●●●
Connectivité	●●●
Évolution du marché	●●●
Durabilité et recyclage	●●●

- Le marché automobile, en pleine effervescence, traverse une **période de mutations profondes et complexes**. Ces changements sont principalement alimentés par la transition énergétique, qui se manifeste par **une baisse notable de la demande de véhicules traditionnels au profit de modèles électriques et hybrides**, dotés d'équipements avancés et connectés. Cette évolution, bien que stimulée par l'implantation d'usines dédiées comme celle de batteries Blue Solution en Bretagne, **remet en question l'ensemble de la chaîne de valeur**, des producteurs de matériaux primaires aux équipementiers spécialisés.
- **La connectivité est devenue un pilier central de l'industrie**. Elle nécessite une collaboration accrue avec le secteur de l'électronique, en particulier pour les systèmes embarqués. Par ailleurs, l'essor des véhicules électriques et hybrides **exige des innovations majeures dans la chimie**, notamment pour la conception de batteries performantes, ainsi que dans la plasturgie, la métallurgie et les composites pour répondre aux besoins en nouveaux composants.
- L'évolution du marché, marquée par une modernisation des sites de production, mobilise également les fabricants de machines, d'équipements et les acteurs de la fabrication d'équipement électrique et électronique. Cette modernisation s'inscrit dans une **démarche de durabilité et de recyclage**, où les industries chimiques et de recyclage sont mises au défi de développer des solutions pour garantir la recyclabilité des nouveaux véhicules, en particulier leurs motorisations et les composites utilisés.

Cliquez sur l'un des deux blocs

**Retour
marchés
clients**

**Partie
suivante**



Marché client : Agriculture

Données clés

Ce marché clients désigne l'ensemble des activités de production, de transformation et de commercialisation de produits agricoles.

Données nationales

(source : INSEE, AGRESTE)

- ❑ Le secteur représentait en 2019 3,4% du PIB
- ❑ Valeur de production en 2022 : 96 Mrds d'euros (16,6 % vs 2021). Secteur au deuxième rang des contributeurs au commerce extérieur
- ❑ 814 000 emplois permanents en 2020

Zoom sur la Bretagne

- En Bretagne, l'agriculture représente 6,5 % de l'emploi total et 2,5 % du PIB régional. La surface agricole utilisée (SAU) avoisine 60%. (Observatoire de l'environnement en Bretagne)
- La Bretagne est la première région productrice d'œufs, de porcs et de volailles. La région se caractérise également par une grande diversification de ses productions (élevages, céréales, fruits, ostréiculture, légumes, etc.).
- Dispositif de soutien quinquennal Agri'Invest financé par le fonds européen FEADER, à hauteur de 49 M€, et par la Région, pour 32 M€, visant à soutenir des projets s'inscrivant dans une logique de transition agroécologique (investissements résilients en équipement/matériel en faveur du climat, de la biodiversité et de la préservation des ressources en eau. Investissements productifs (construction de bâtiments neufs, aménagements intérieurs et extérieurs, équipements de traite, etc.)).

Quelques entreprises qui adressent ce marché

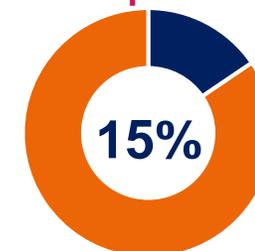


Bionature



QUESTCOMPOSITES

Part des établissements régionaux intervenant pour ce marché



Marché client : Agriculture

Enjeux prospectifs



Pyramide des âges et attractivité

Avec près de **50% des agriculteurs bretons (et 1/3 sur le territoire national) qui partiront en retraite dans les 10 prochaines années**, le secteur de l'agriculture en Bretagne fait face à des enjeux d'attractivité. Des mesures à l'échelle de la région sont imaginées pour défendre les enjeux d'attractivité de la filière (dispositif Agri'Invest en Bretagne, projet de loi d'orientation et d'avenir agricoles).



Préservation des ressources naturelles

Nouvelles pratiques agricoles : l'agriculture occupe près de deux tiers du territoire national, elle porte donc une responsabilité majeure en termes de gestion des ressources naturelles et du patrimoine vivant qui constitue sa ressource première. A ce titre plusieurs transformations sont constatées :

- Hausse des surfaces dédiées à l'agriculture biologique pour répondre à la demande (2,78 M ha engagées en bio en 2021, soit 10,3% de la Surface Agricole Utile en France)
- Maîtrise des intrants, produits phytosanitaires et antibiotiques : utilisation de capteurs et de données de précision pour anticiper les nuisibles,...
- Réflexions sur les modes de production plus respectueux de l'environnement et plus éthiques (développement de l'agroécologie, meilleure prise en compte du bien-être animal).



Digitalisation

Les nouvelles technologies constituent des solutions **pour améliorer les performances dans le respect de l'environnement**. Les productions agricoles sont donc de plus en plus digitalisées : connectivité, drones, robots, nanotechnologies... Et cela va continuer à se développer les prochaines années.



Recyclage des plastiques agricoles

L'utilisation des plastiques en agriculture pourrait être de plus en plus soumise à des **contraintes réglementaires** si la filière apporte des réponses insuffisantes aux attentes environnementales. En moyenne, l'agriculture recycle ainsi 72% du plastique qu'elle utilise. **La filière agricole vise le 100% collecté, 100% recyclé, en 2030.**

Les acteurs du recyclage des déchets sont confrontés à de multiples défis, les produits sont constitués de différentes matières souvent présentes en très faible quantité et les acheteurs industriels sont de plus en plus exigeants sur la qualité des matières premières de recyclage

Marché client : Agriculture

Impacts pour l'interindustrie en Bretagne

Synthèse des impacts sur l'interindustrie

Enjeux	Intensité de l'impact sur l'interindustrie
Pyramide des âges et attractivité	●●●
Préservation des ressources naturelles	●●●
Recyclage des plastiques agricoles	●●●
Digitalisation	●●●

- Le vieillissement de la population agricole et **la nécessité d'attirer une nouvelle génération d'agriculteurs** vers ces métiers peut être atténué grâce aux **développements de nouvelles technologies et une transition vers une agriculture connectée** grâce à l'adoption de machines-outils connectées. Les industries mécaniques et électroniques, en particulier, doivent travailler en étroite collaboration avec le secteur agricole pour garantir une transition fluide.
- L'adaptation au changement climatique et le **développement de l'agroécologie** (en Bretagne, 2 780 agriculteurs sont engagés dans un collectif), soulignent l'importance d'une **gestion durable des ressources**. Les obligations de gestion efficace de l'eau, par exemple, stimulent l'activité des entreprises des secteurs des carrières, de la métallurgie, de la plasturgie et des composites. De plus, **la transition vers des pratiques agricoles plus durables** a un impact direct sur les industries pharmaceutique, chimique et FC2PV.
- L'accentuation des **réglementations sur les emballages jetables** et les changements dans l'usage des produits phytosanitaires soulignent l'importance croissante du **recyclage innovant**. Les secteurs chimique, pétrolier et plastique sont au cœur de cette transformation, tout comme le domaine du papier-carton, poussé à concevoir des emballages recyclables sur mesure. À titre d'exemple, l'entreprise MARCOJEA, spécialisée dans l'emballage papier-carton, privilégie l'achat de découpes plutôt que de plaques entières, minimisant ainsi la quantité de déchets carton à recycler.
- L'agriculture intelligente et connectée** est en plein essor. La digitalisation, avec l'introduction de drones, de machines agricoles autonomes et d'autres innovations technologiques, est un enjeu majeur pour ce secteur. Les sous-traitants de la métallurgie, les fabricants de machines et d'équipements, ainsi que les fabricants d'équipements électriques et électroniques, sont particulièrement impactés.

[Retour marchés clients](#)

[Partie suivante](#)

[Cliquez sur l'un des deux blocs](#)



Marché client : Aéronautique et spatial

Données clés

La filière aéronautique comprend l'ensemble des entreprises du territoire français concourant à la conception, la production et la maintenance de matériels aéronautiques - avions, hélicoptères, drones, dirigeables - civils et militaires.

Données nationales

(sources : Insee, Gifas)

- ❑ 62 Mrds € de chiffre d'affaires (GIFAS, 2022) dont 40 Mrds € à l'export. Secteur au premier rang des contributeurs au commerce extérieur
- ❑ 4 480 entreprises en 2020
- ❑ Fin 2020, les sociétés de la filière emploient 691 000 salariés, dont 263 000 sont dédiés à leur activité aérospatiale

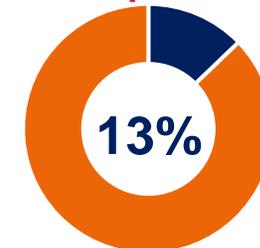
Zoom sur la Bretagne

- La région a lancé en juin 2023 l'IRISPACE, l'Institut Régional d'Innovation Spatiale installée à Brest. La Bretagne souhaite développer les technologies spéciales et leurs usages et améliorer la visibilité de son écosystème, véritable atout régional.
- Présente au salon du Bourget 2023, la Bretagne a su valoriser son écosystème d'acteurs de l'Aerospace. L'association Bretagne Aerospace a pu mettre en avant l'ensemble des métiers, de la conception à la fabrication et la maintenance, et du drone au gros porteur.

Quelques entreprises qui adressent ce marché



Part des établissements régionaux intervenant pour ce marché



Marché client : Aéronautique et spatial

Enjeux prospectifs



Forte demande internationale

En juin 2023, Airbus a annoncé **la commande de 500 appareils A320neo**, devant être livrés entre 2030 et 2035, par la compagnie aérienne indienne IndiGo. Cette commande intervient 4 mois après celle de 250 appareils commandés par la compagnie Air India.



Transition écologique et énergétique

La filière explore des solutions pour réduire son empreinte carbone, notamment par le biais du **développement des carburants bas carbone** :

- Carburants issus de la biomasse : cinq filières de biocarburant sont déjà certifiées et une vingtaine de filières supplémentaires sont en cours de certification. Ces biocarburants peuvent d'ores et déjà être utilisés pour des vols commerciaux
- Carburants de synthèse issus de l'électricité
- Carburants cryogéniques

Le gouvernement français a adopté en 2022 une **loi de programmation pour la transition énergétique**, qui prévoit notamment **un soutien à la filière** aéronautique et spatiale dans son effort de réduction des émissions de gaz à effet de serre.



Attractivité et formation

La filière fait face à **d'importants besoins de main d'œuvre** avec 25 000 postes à pouvoir en France en 2023. Ces besoins répondent à 3 enjeux majeurs :

- Assurer la montée en puissance de l'activité,
- Transformer l'outil de production (digitalisation),
- Concevoir l'avion de demain (décarbonation).



Compétitivité

Portée par des pôles de compétitivité la filière est également impliquée dans plusieurs projets de **recherche et développement**, tels que :

- Projet de drone civil européen CityAirbus NextGen
- Projet de satellite de télécommunications européen Galileo.



Marché client : Aéronautique et spatial

Impacts pour l'interindustrie en Bretagne

Synthèse des impacts sur l'interindustrie

Enjeux	Intensité de l'impact sur l'interindustrie
Forte demande internationale	●●●
Transition écologique et énergétique	●●●
Attractivité et formation	●●●
Compétitivité	●●●

- Malgré un ralentissement actuel, la Bretagne doit se préparer à répondre à une demande internationale croissante pour les composants aéronautiques et spatiaux. **L'instabilité géopolitique** stimule les investissements dans l'aviation militaire, mais pose également des **défis en matière d'approvisionnement et de coûts énergétiques**. La capacité à maintenir une chaîne d'approvisionnement robuste sera essentielle.
- L'industrie aéronautique et spatiale régionale, doit tenir compte de la **transition vers une aviation bas carbone**. Cela implique l'innovation dans la création de composants adaptés aux avions décarbonés, l'exploration de matériaux alternatifs et la prise en compte des défis liés à l'électrification, impactant directement la branche professionnelle de la Métallurgie.
- La modernisation et l'innovation constantes dans la fabrication de composants nécessitent une **main-d'œuvre qualifiée**. La Bretagne doit investir dans **la formation et l'attraction de talents** pour rester compétitive, en particulier avec l'intégration croissante de technologies numériques dans la production de composants.
- La Bretagne, pour maintenir sa compétitivité, doit **optimiser ses processus de production** pour gagner en agilité. La capacité à répondre rapidement aux attentes des donneurs d'ordre sera cruciale. Bien que la maintenance aéronautique ne représente qu'une faible part de l'activité régionale, elle pourrait bénéficier indirectement aux innovations dans le secteur.

Cliquez sur l'un des deux blocs

**Retour
marchés
clients**

**Partie
suivante**



Marché client : Naval

Données clés

Ce marché clients désigne l'industrie navale, civile et militaire qui regroupe différents segments d'activité allant de la construction navale, à la déconstruction navale, en passant par la réparation navale

Données nationales

(source : Gican)

- 13,5 Mrds € de chiffre d'affaires en 2022, dont 52% réalisé à l'export
- Plus de 700 entreprises en 2022 (donneurs d'ordre et sous-traitants de rang 1 s'identifiant dans la filière navale en France)
- 51 100 emplois directs en 2022

Zoom sur la Bretagne

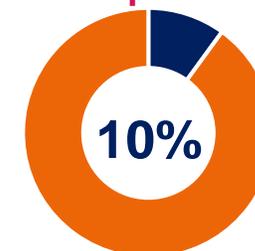
- La Bretagne abrite de nombreux chantiers navals, du chantier artisanal au grand groupe industriel. De nombreux fournisseurs et sous-traitants, en particulier les équipementiers, gravitent autour de ces chantiers.
- Filière navale de défense : Naval Group, spécialiste mondial du navire militaire, emploie à lui seul 5 300 personnes à Brest et Lorient. La montée des tensions dans le monde alimente les commandes de navires militaires et assure un plan de charge au groupe jusqu'en 2027-2028 avec la construction d'une frégate sur deux pour l'exportation
- Le port de Brest est un port multi-activité : plaisance, commerce, pêche, industries, transport de passagers... Il intègre notamment des installations importantes de réparation navale. Dans un contexte concurrentiel fort, la région a engagé un ambitieux projet de développement afin d'en accroître la compétitivité.

Quelques entreprises qui adressent ce marché



NAVAL
GROUP

Part des établissements régionaux intervenant pour ce marché



Marché client : Naval

Enjeux prospectifs



Contexte géopolitique

Le **secteur du naval de défense est en pleine croissance**. Cette augmentation des demandes pour les navires de ce domaine répond cependant à une logique conjoncturelle d'aggravations des tensions internationales.



Numérique

L'apport du numérique conditionne de profondes transformations d'architecture, pour en tirer tous les bénéfices en matière d'automatisation de la conduite ou de maintenance prédictive. Il s'agit aussi **de développer massivement l'autonomie de navires et d'introduire progressivement les drones** (aériens, de surface et sous-marins) en mer



Attractivité

L'industrie navale peine à attirer, comme l'ensemble des secteurs de l'industrie. Plus de **30 métiers sont en tension dans l'industrie navale**. De surcroît, ces métiers sont partagés avec d'autres secteurs eux-mêmes en forte tension, comme le nucléaire et l'aéronautique. Cela induit des enjeux sur la formation professionnelle et de son adaptation aux besoins des industriels (cycles de formation spécifiques, développement de nouveaux outils pédagogiques...)
L'industrie navale prévoit de recruter 30 000 personnes dans les 10 prochaines années, dont 10 000 créations de postes, avec un besoin immédiat d'environ 1 500 postes à pourvoir dans les différentes entreprises du secteur (GICAN).



Réglementation militaire

Loi de programmation militaire 2024-2030 porte divers enjeux :

- **Renforcement de sa flotte de transport stratégique**
- **Modernisation de la Marine** avec 3 Bâtiments ravitailleurs de forces, 3 Frégates de défense et d'intervention, 7 Patrouilleurs hauturiers, 6 SNA Barracuda
- Développement des capacités dronisées; 5 milliards d'euros consacrés aux drones sur la période 2024-2030

En ce sens, le chantier naval de Saint Nazaire accueillera, dès 2025, la construction du futur porte-avions nucléaire de l'armée française.



Développement du port de Brest

Engagé sur plusieurs années (2016-2024), l'important programme de développement du port de Brest a pour objectif principal de **créer de nouveaux espaces industriels** sur les vastes réserves foncières situées à l'est du port de commerce. Ceux-ci sont destinés à accueillir des activités d'avenir, telles que **l'industrie des énergies marines renouvelables** et à favoriser le développement de cette filière en Bretagne.



Marché client : Naval

Impacts pour l'interindustrie en Bretagne

Synthèse des impacts sur l'interindustrie

Enjeux	Intensité de l'impact sur l'interindustrie
Contexte géopolitique	●●●
Numérique	●●●
Attractivité	●●●
Réglementation militaire	●●●
Développement du port de Brest	●●●

- **Le dynamisme de la demande globale offre des perspectives de croissance** qui impactent l'activité de construction, déconstruction et réparation navale, les énergies maritimes renouvelables et la sécurité/sûreté maritimes. Ceci a des incidences sur les entreprises de la construction navale mais également leurs sous-traitants et fournisseurs : électronique, métallurgie, matériaux, plasturgie, ...
- La transformation numérique de la filière est une action essentielle au **renforcement de sa compétitivité et de sa sécurité**.
- Face aux perspectives de croissance et aux besoins en mains-d'œuvre liés, le développement de l'attractivité et la fidélisation des salariés reposent sur **l'amélioration constante des conditions de formation et d'emploi mais aussi sur les représentations et l'image du secteur**.
- L'industrie navale est appelée à **créer des espaces stratégiques pour le développement régional et la réindustrialisation par la mer**. Le port de Brest en est un exemple emblématique, symbolisant l'ambition maritime de la région. Parallèlement, **la transition vers des navires écologiques est un défi majeur**. La Bretagne, leader en matière d'innovation, est à la pointe de cette transition, notamment avec le concept du "Navire du futur", tout en répondant aux exigences d'une défense moderne et respectueuse de l'environnement.

Cliquez sur l'un des deux blocs

**Retour
marchés
clients**

**Partie
suivante**



Marché client : Médical

Données clés

Ensemble des activités de recherche, de production, de distribution et de vente de produits et services médicaux.
Ce marché clients comprend les fabricants de matériels médicaux, les laboratoires médicaux et les hôpitaux.

Données nationales

(source : SNITEM)

- 30 Mrds € de chiffre d'affaires en 2021, dont 1/3 à l'export
- 1 440 entreprises en 2021
- 88 000 emplois directs en 2021

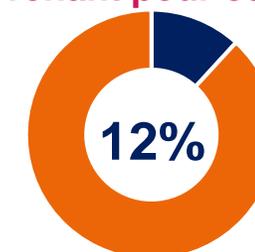
Zoom sur la Bretagne

- Avec des acteurs comme le CHU, le secteur de la santé représente un emploi sur dix dans la métropole rennaise. Le secteur s'appuie aussi sur 11 établissements d'enseignement supérieur dont l'Université Rennes 1 et l'EHESP, formant les hauts fonctionnaires de santé.
- Le potentiel technologique rennais est important, notamment dans l'e-santé, la nutrition-santé et le matériel médical, ce qui amène de nombreuses start-ups à se créer sur le territoire.
- La Bretagne abrite le pôle de compétitivité **Biotech Santé Bretagne** qui accompagne le développement des PME innovantes dans les domaines des biotechnologies et de la santé. Elle offre un ensemble de services, notamment en matière de conseil, de mise en relation, de veille technologique et réglementaire, et d'aide à l'accès aux financements.

Quelques entreprises qui adressent ce marché



Part des établissements régionaux intervenant pour ce marché



Marché client : Médical

Enjeux prospectifs



Concurrence

En France des industries de santé se dégradent progressivement : **perte de capacités industrielles** (faisant passer la France au 4e rang derrière la Suisse, l'Allemagne et l'Italie), décrochage en termes d'essais cliniques réalisées sur le territoire, faiblesse des investissements privés dans les entreprises en fin de phase d'amorçage, départs de talents formés en France vers l'étranger...



DATA

La donnée est au cœur de tous les enjeux dans l'industrie médicale : de la recherche à la production, des stratégies de développement à l'optimisation des performances, le secteur est confronté à la nécessité de s'approprier, plus que jamais, une véritable culture data. L'exploitation, la valorisation et la protection des données de santé, tant de la part des industriels et acteurs de la tech que de la part des acteurs publics figurent parmi l'un des enjeux clés de cette prochaine décennie.



Évolution des attentes des clients

Les besoins en matière de produits et solutions de santé évoluent. Les clients de la santé ou patients sont par exemple de plus en plus sensibles aux démarches préventives dans l'approche de leur santé. Plus largement, l'émergence de la médecine des 4P (prédictive, préventive, personnalisée et participative) est porteuse d'un grand nombre d'opportunités.



Innovation

Biotech : la filière de la biotech française reste l'une des plus étendues et dynamiques au monde comme le prouvent les nombreux IPO, brevets et création. Mais elle doit faire face à des défis majeurs : besoin de gagner en visibilité auprès des investisseurs, d'optimisation des processus, dont la R&D, et de développer de nouveaux partenariats. Selon les projections de France Biotech, l'évolution du secteur en 2030 pourrait générer 130 000 emplois en France et apporter des solutions à 250 millions de patients dans le monde, dont 11 millions en France.

Medtech : les technologies développées par les sociétés de medtech combinent un ensemble de compétences et d'expertises variées (ingénierie, robotique, informatique, biologie) dans des domaines thérapeutiques tout autant diversifiés. Aujourd'hui, plus de 500 000 produits issus des technologies médicales sont disponibles au sein des hôpitaux, établissements de soins ou à domicile à travers le monde. **La demande d'outils perfectionnés comme les IRM, respirateurs artificiels, diagnostics in vitro, organes artificiels ou encore robots chirurgiens devraient s'intensifier dans les années à venir.**

Recherche : pour l'ensemble du secteur, les impératifs d'innovation s'intensifient, devenant plus complexes et coûteux notamment du fait des priorités de recherches actuelles telles que l'immuno-oncologie, les nouvelles solutions de diagnostic ou encore la thérapie génique.



Marché client : Médical

Impacts pour l'interindustrie en Bretagne

Synthèse des impacts sur l'interindustrie

Enjeux	Intensité de l'impact sur l'interindustrie
Concurrence	
Évolution des attentes des clients	
Innovation	
DATA	

- La croissance démographique, le vieillissement de la population et l'émergence de nouvelles maladies tel que la Covid-19, combinés à une innovation constante, ont stimulé **une dynamique de marché intense**. Cette dynamique a **renforcé la concurrence entre les différentes branches professionnelles du secteur**, notamment l'industrie pharmaceutique, la plasturgie, les composites et la métallurgie.
- **La généralisation de la télémédecine**, catalysée par la crise du COVID-19 et l'émergence de déserts médicaux tel que celui présent à Huelgoat (-200% de médecins par rapport à la moyenne par habitant en France), répond à **une demande croissante d'accès facilité aux soins**.
- Le déploiement généralisé de la fibre, grâce au projet « La fibre pour tous en Bretagne » pour 2026 et l'arrivée imminente de la 5G renforceront encore cette tendance, modifiant profondément les attentes des patients en matière **de soins à distance et de services de santé numériques**. De ce fait, avec la digitalisation croissante des dispositifs médicaux, la gestion, la sécurité et l'analyse des données médicales deviennent primordiales pour les entreprises.

Cliquez sur l'un des deux blocs

**Retour
marchés
clients**

**Partie
suivante**



Marché client : Défense

Données clés

Ensemble des activités de conception, de production, de distribution et de vente d'armes, de munitions et de matériel militaire.
Ce marché clients comprend l'industrie de l'armement, les entreprises de défense et l'armée.

Données nationales

(source : ministère des Armées)

- 266 000 emplois militaires et civils en 2022
- Budget de la défense en 2021 : 50 Mrds € dont 40 Mrds dédiés à la mission « défense »

Zoom sur la Bretagne

- La région a développé un écosystème du numérique et de la cybersécurité. Elle abrite des sites militaires tels la DGA Maîtrise de l'information et le commandement de cyberdéfense. Ces deux sites assurent des missions autant stratégiques, qu'opérationnelles ou encore en R&D.
- Brest-Lorient est l'une des 3 bases de défense de France présentant un effectif de plus de 10 000 personnes. La filière défense entraîne tout le reste de l'économie du territoire, dont elle est le 1er donneur d'ordres : achats pour le maintien en condition opérationnelle des navires fortement armés, entretien des infrastructures portuaires impliquant une forte intervention des acteurs du BTP, sécurisation des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information...
- Les liens forts unissant les industriels du secteur de la défense aux écoles d'ingénieurs (IMT Atlantique, ENSTA Bretagne, ISEN, ENIB et Ecole navale notamment) et aux unités de recherche permettent une stimulation constante de l'innovation.

Quelques entreprises qui adressent ce marché



Part des établissements régionaux intervenant pour ce marché



Marché client : Défense

Enjeux prospectifs



Programmation militaire

Loi de programmation militaire 2024-2030 porte divers enjeux :

- Poursuite du **développement d'une cybersécurité** de premier plan. Ce sont **4 milliards d'euros** qui seront investis dans le domaine cyber sur la période 2024-2030 pour développer une cyberdéfense robuste, apte à assurer la résilience des activités critiques du ministère.
- **Renouvellement des véhicules** dans le cadre du programme SCORPION
- Poursuite de l'homogénéisation de l'ensemble de son aviation de combat autour du segment Rafale et **renforcement de sa flotte de transport stratégique**
- Développement des capacités dronisées; **5 milliards d'euros consacrés aux drones sur la période 2024-2030**



Impact climatique

Le ministère des armées envisage l'impact du changement climatique à plusieurs niveaux :

- **Multiplication des conflits** liés à l'intensification des événements climatiques extrêmes (cyclones, feux de forêts, tsunamis, etc.)
- **Équipements vulnérables** face aux situations climatiques extrêmes



Contexte géopolitique

La France est le troisième vendeur d'armes au monde, derrière les États-Unis et la Russie. **Les conflits politiques s'intensifient** ces dernières années (guerre en Ukraine, conflits et tensions en Afrique).
La France est un important fournisseur d'armes.



Eco-défense

Le ministère des armées exploite plus de 2 000 installations classées pour la protection de l'environnement ; il est le premier consommateur public d'énergie, utilisée notamment pour ses déplacements opérationnels et non opérationnels. Dans le cadre de la stratégie Défense durable, il s'engage à **viser la meilleure performance environnementale possible pour ses infrastructures, ses équipements, et ses systèmes d'armes** et à prendre en compte le développement durable dans ses achats.

Marché client : Défense

Impacts pour l'interindustrie en Bretagne

Synthèse des impacts sur l'interindustrie

Enjeux	Intensité de l'impact sur l'interindustrie
Programmation militaire	●●●○
Contexte géopolitique	●●●○
Impact climatique	●●●●
Eco-défense	●●●○

- La Bretagne, forte de ses compétences en métallurgie-mécanique et dans les domaines électrique, électronique et numérique, **est étroitement alignée sur les directives de la programmation militaire nationale**. Les décisions prises à l'échelle nationale définiront les besoins spécifiques en matière de composants et de technologies, exigeant une **adaptabilité et une innovation constantes** de la part des industriels bretons.
- Dans un **monde marqué par des tensions croissantes et des instabilités**, la nécessité d'une industrie de défense solide n'a jamais été aussi évidente. La Bretagne a une expertise reconnue avec ses entreprises phares comme THALES. Elle doit être capable de répondre aux **demandes croissantes en matière de composants de défense** et à anticiper les besoins futurs en fonction des évolutions géopolitiques.
- Les défis posés par les changements climatiques mondiaux nécessitent une réflexion approfondie sur la défense. La Bretagne, avec ses capacités industrielles avancées et son réseau de recherche dynamique, est **en première ligne pour développer des matériaux et des technologies capables de résister à des conditions climatiques extrêmes**.
- La prise de conscience environnementale croissante exige que l'industrie de la défense adopte **des principes d'éco-défense**. Pour la Bretagne, cela signifie **le développement de technologies et de composants durables**, ainsi que l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement tout au long de la chaîne de production et d'opération.

Cliquez sur l'un des deux blocs

Retour marchés clients

Partie suivante



Marché client : Cosmétique

Données clés

Ensemble des activités de recherche, de production, de distribution et de vente de produits cosmétiques.
Ce marché clients comprend l'industrie cosmétique, la distribution cosmétique et les instituts de beauté.

Données nationales

(source : Febea)

- ❑ 26 Mrds € de chiffre d'affaires en 2022
- ❑ 19,2 Mds d'€ d'exportations en 2022, soit une hausse de 18,8% par rapport à 2021. Secteur au troisième rang des contributeurs au commerce extérieur
- ❑ 3 000 entreprises en 2022
- ❑ 166 000 emplois directs en 2022

Zoom sur la Bretagne

- Reconnue comme berceau de la thalassothérapie, il s'agit de la première région française en cosmétique marine. La Bretagne occupe l'une des premières places parmi les fournisseurs mondiaux d'ingrédients marins pour le marché de la cosmétique.
- La région compte des marques renommées telles que Phytomer ou Algotharm pour les soins professionnels, et se positionne comme un fournisseur des plus grands noms des marchés français et international (Dior, L'Oréal, Sephora, etc.).
- La Bretagne abrite le pôle de compétitivité Biotech Santé Bretagne dont la mission est d'accompagner le développement des PME innovantes dans les domaines des biotechnologies, de la santé et de la cosmétique. Elle offre un ensemble de services, notamment en matière de conseil, de mise en relation, de veille technologique et réglementaire, et d'aide à l'accès aux financements.

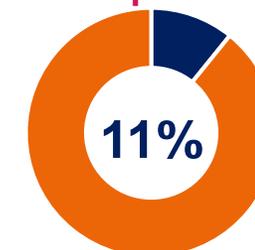
Quelques entreprises qui adressent ce marché

ROUTE MANDARINE
Artisan de la beauté
au naturel

lorj


MAISON YVES ROCHER
FONDÉE EN 1959

Part des établissements régionaux intervenant pour ce marché



Marché client : Cosmétique

Enjeux prospectifs



Consommation responsable

Les clients, et notamment les plus jeunes, sont désormais à la recherche de produits efficaces et respectueux de l'environnement, affichant une transparence sur le sourcing des ingrédients et des méthodes de production. Les entreprises sont alors poussées à adopter **une activité éco-responsable**. Cette tendance a fait naître la **slow cosmétique**, qui s'inscrit dans une logique de circuits courts et qui promeut une consommation plus raisonnée, avec des produits écologiques, sains et naturels. Cela passe par une agriculture non-destructrice de la biodiversité, **la réduction des emballages plastiques** ou encore le transport des produits.

De nouveaux cosmétiques arrivent sur le marché : **produits solides, vrac liquide, produits zéro déchet lavables et non jetables, pastilles solubles dans l'eau...**



Fabrication artisanale

La **fabrication artisanale et traditionnelle** revient à la mode, dans un souci de respect et de protection des savoir-faire ancestraux traditionnels, tout en garantissant des techniques naturelles respectueuses de l'environnement comme la saponification à froid par exemple.



Réglementation

- La réglementation cosmétique est en constante évolution, et les entreprises doivent se conformer aux nouvelles normes pour pouvoir commercialiser leurs produits. La **santé**, la **transparence** et les **enjeux éthiques** sont les piliers de ces évolutions réglementaires.
- La transition vers une industrie plus durable et responsable, le secteur s'engage également à réduire sa consommation de plastique avec le déploiement de son "**Plastic Act**", adopté en 2021, qui vise notamment à réduire de 15% le volume d'emballages d'ici à 2025 ou encore à réemployer 20% des emballages;



Importation

La réduction de l'impact carbone est un gros enjeu de ce secteur. Beaucoup d'ingrédients viennent de pays lointains et sont importés en Europe par avion, moyen de transport aux émissions conséquentes. La priorité est de permettre la relocalisation de certains fournisseurs, notamment agricoles.

Marché client : Cosmétique

Impacts pour l'interindustrie en Bretagne

Synthèse des impacts sur l'interindustrie

Enjeux	Intensité de l'impact sur l'interindustrie
Consommation responsable	●●●
Fabrication artisanale	●●●
Réglementation	●●●
Importation	●●●

- **La croissance continue des achats responsables** génère de plus en plus d'opportunités pour les entreprises interindustrielles régionales. La société Endro Cosmétiques, basée à Lannion, qui fait partie des 3 marques bretonnes qui ont réalisé les meilleures ventes auprès des détaillants français en 2022 en est une bonne illustration. Si les commerçants bretons suivent la tendance nationale avec un **fort attrait pour le « Made in France »**, ce sont également ceux qui soutiennent le plus les marques originaires de leur région en consacrant 20 % de leurs dépenses totales aux produits locaux.
- La fabrication artisanale en Bretagne est première sur le plan de la **cosmétique marine à partir d'ingrédients d'origine naturelle**. D'autres entreprises spécialisées emploient plus de 3000 salariés qui couvrent l'ensemble des métiers du secteur : la collecte de matières premières, la mise au point des formules, la création des produits, l'emballage etc.
- **Le projet de loi relatif à l'industrie verte** devrait permettre des ouvertures accélérées d'usines ou encore la réhabilitation des friches. Un milliard d'euros est d'ailleurs prévu à cet effet, avec pour objectif d'aménager 50 sites d'ici à 2030.
- Le groupe Breton Rocher a mis en place une démarche d'approvisionnement définie par un trio : ingrédient d'origine naturelle (végétale ou minérale), fournisseur et origine géographique, visant à réduire son impact sur l'environnement. Il s'agit pour le secteur de **formaliser une stratégie d'écoconception qui réduit l'impact environnemental** de chacune de ses marques et de ses sites logistiques, industriels, tertiaires etc.

Cliquez sur l'un des deux blocs

Retour marchés clients

Partie suivante



Marché client : Nautisme

Données clés

Ce marché clients désigne l'ensemble des activités de construction, de réparation, d'équipement et de vente de bateaux.

Données nationales

(Fédération des Industries Nautiques)

- ❑ 5 Mrds € de chiffre d'affaires en 2022
- ❑ Taux d'export en 2022 : 79%
- ❑ 5 722 entreprises en 2022
- ❑ 42 194 salariés en 2022
- ❑ Augmentation des immatriculations de bateaux de plaisance d'environ 12 000 unités par an

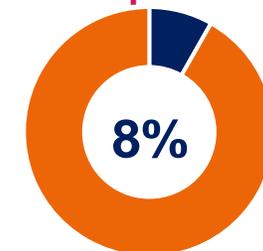
Zoom sur la Bretagne

- Avec ses 2 700km de littoral et 13 millions de touristes chaque année, le secteur du nautisme est un moteur de toute une filière économique, et propose une offre de prestations diversifiées et de qualité qui génère une importante économie directe créatrice d'emplois. Le nautisme constitue un véritable tissu économique qui permet d'alimenter en nouveaux clients les secteurs de la plaisance, de l'industrie du commerce et des services nautiques.
- La Bretagne est la première flotte française de navires de plaisance, avec 256 000 immatriculations recensées (aout 2022). La région se place juste devant la région PACA qui comptabilise, à la 2ème place, 250 000 immatriculations. La région Occitanie arrive en 3ème place avec 116 000 immatriculations, soit moitié moins que la Bretagne.

Quelques entreprises qui adressent ce marché



Part des établissements régionaux intervenant pour ce marché



Marché client : Nautisme

Enjeux prospectifs



Transition écologique

Le gouvernement français a initié la démarche « **France Mer 2030** », **démarche de décarbonation du secteur maritime** qui s'inscrit dans le cadre de la loi Climat et Résilience. Cette démarche donne lieu à une feuille de route et un plan d'actions en 7 axes dont :

- Développement des briques technologiques indispensables à la construction de navires zéro émissions et réalisation de navires démonstrateurs pour ensuite amorcer le déploiement des solutions
- Production, stockage, transport et distribution d'énergies décarbonée pour le maritime
- Décarbonation et modernisation des ports
- Décarbonation de la phase de production des navires et économie circulaire



Croissance

Entre 2019 et 2021, la **vente de bateaux d'occasion en France a presque doublé** (60 200 bateaux d'occasion vendus en 2019 vs 114 000 en 2021), une tendance favorisée notamment par les difficultés de livraison.



Gestion des cycles de vie

L'APER est l'éco-organisme national agréé par le Ministère de la Transition Écologique et Solidaire pour **gérer la déconstruction et le recyclage des bateaux** de plaisance et de sport en fin de vie (pour mémoire, la **Bretagne est la première flotte française de navire de plaisance**).

En deux ans, l'APER a **déconstruit plus de 3 000 bateaux et 72% des déchets sont revalorisés** (recyclage, réemploi, valorisation énergétique)

Le recyclage d'un bateau implique notamment :

- La **dépollution** du bateau (retrait du carburant, des fluides, des batteries, etc.)
- Le **désossage** du bateau (mat, éléments intérieurs, etc.) puis son démantèlement complet
- Le **broyage et le tri sélectif** des matériaux pour l'envoi en filières dédiées (bois, métaux, plastiques, composite)

Marché client : Nautisme

Impacts pour l'interindustrie en Bretagne

Enjeux	Intensité de l'impact sur l'interindustrie
Transition écologique	
Gestion des cycles de vie	
Croissance	

Synthèse des impacts sur l'interindustrie

- La Bretagne s'engage activement dans la **décarbonation du secteur maritime**, en suivant des initiatives telles que « **France Mer 2030** ». Cette démarche éco-responsable englobe la construction de navires zéro émission, la production d'énergies décarbonées, et l'économie circulaire. Cette transition influence les secteurs interindustriels tels que l'électronique, la métallurgie, les matériaux et la plasturgie.
- **Le marché des bateaux d'occasion connaît une croissance notable**. Les entreprises du secteur cherchent à **diversifier leurs activités**, à s'ouvrir à l'export et à innover, notamment en intégrant des technologies avancées pour des navires toujours plus "intelligents".
- Le secteur naval et nautique en Bretagne est en expansion, avec **des entreprises qui investissent massivement pour moderniser leurs installations comme Naval Group**. Cette croissance bénéficie à l'ensemble de la chaîne de valeur, y compris à des secteurs interindustriels variés.

Cliquez sur l'un des deux blocs

**Retour
marchés
clients**

**Partie
suivante**



Marché client : Pharmacie

Données clés

Ce marché clients regroupe les entreprises exerçant une activité de recherche et développement, de fabrication, d'exploitation, de distribution, d'information et de prospection ou d'importation de spécialités pharmaceutiques de médicaments.

Données nationales

- ❑ 63 Mrds € de chiffre d'affaires en 2021, dont 31 Mrds d'€ à d'exportation (LEEM)
- ❑ 1 789 entreprises en 2022 (Observatoire OPCO 2i)
- ❑ 121 000 salariés en 2020 (Observatoire OPCO 2i)

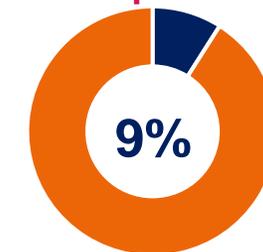
Zoom sur la Bretagne

- La Bretagne abrite le pôle de compétitivité Biotech Santé Bretagne dont la mission est d'accompagner le développement des PME innovantes dans les domaines des biotechnologies et de la santé. Elle offre un ensemble de services, notamment en matière de conseil, de mise en relation, de veille technologique et réglementaire, et d'aide à l'accès aux financements.
- La société Nextpharma implantée dans le Morbihan continue son développement avec la possible prochaine mise sur le marché européen d'un traitement à destination de patients atteints de maladies cardiovasculaires. Cela permettrait une croissance significative pour le secteur accompagnée de création d'emplois sur la région

Quelques entreprises qui adressent ce marché



Part des établissements régionaux intervenant pour ce marché



Marché client : Pharmacie

Enjeux prospectifs



Médicaments biologiques

Montée en puissance des médicaments biologiques face aux médicaments chimiques. 4 nouveaux médicaments sur 10 sont biologiques (Observatoire Industries)



Impact environnemental

Comme l'ensemble des industries, le secteur de la santé est soumis aux contraintes environnementales grandissantes. Il s'agit pour lui à la fois d'optimiser l'impact environnemental de sa production (émissions, consommation énergétique et de matières premières) jusqu'à rendre le recyclage des médicaments et équipements réellement performant.



R&D

Le LEEM souhaite faire de la France le leader européen du médicament, en soutenant massivement la recherche et l'innovation ainsi que les relocalisations. Cela se traduit par **des investissements importants (R&D) de la part des grands groupes pharmaceutiques** : création de nouveaux sites de production et/ou augmentation de la capacité de production de sites existants, investissement dans de nouveaux médicaments ou dans des thérapies biologiques innovantes, etc.



Digitalisation

l'Industrie pharmaceutique s'inscrit dans le vaste champ de la santé, qui connaît de profondes mutations. Le développement du numérique y est par exemple exponentiel avec la digitalisation et la sécurisation des systèmes de production : usine 4.0, intelligence artificielle & big data pour la recherche



Relocalisation de l'industrie

Le Covid-19 a fait prendre conscience au Gouvernement de **la dépendance de la France aux pays asiatiques** dans la production de la majorité des principes actifs pharmaceutiques. La stratégie Innovation 2030, présentée par le Gouvernement, faisant suite aux nombreux appels à manifestation d'intérêt visant à moderniser ou étendre les capacités de production, en est l'illustration.

- Seqens, réactive son usine de Roussillon, en Isère (fin de construction prévue pour 2025), pour produire du paracétamol. Un projet à 100 millions d'euros d'investissements, dont un tiers financé par l'État. Objectif: 10.000 tonnes de paracétamol par an.
- Pierre Fabre relocalise sur son site dans le Tarn une partie de la production de l'anticancéreux Binimetinib, qui était auparavant effectuée par un sous-traitant à l'étranger.
- Fareva qui renforce pour 10 millions d'euros sa production de corticostéroïdes sur son site de Val-de-Reuil, dans l'Eure.

Le Gouvernement considère également **les biomédicaments comme l'un des piliers de la réindustrialisation française du secteur pharmaceutique**



Marché client : Pharmacie

Impacts pour l'interindustrie en Bretagne

Synthèse des impacts sur l'interindustrie

Enjeux	Intensité de l'impact sur l'interindustrie
Médicaments biologiques	●●●
Impact environnemental	●●●
R&D	●●●
Relocalisation de l'industrie	●●●
Digitalisation	●●●

- **La région ne se démarque pas au sein de la filière santé.** Les effectifs régionaux en termes d'emploi sont inférieurs à 1,5 % pour le domaine du médicament à usage humain et inférieurs à 3% pour le domaine du médicament vétérinaire*.
- Cependant, l'avenir est au développement d'axes de recherche spécifiques tels **que l'essor des biotechnologies marines de plus en plus sophistiquées** qui pourraient être un levier d'attractivité en termes de production et de R&D.
- **La relocalisation d'activité constitue également une opportunité pour le territoire** (avec par exemple le plan national « Innovation Santé 2030 » pour répondre aux pénuries de médicaments importés que la crise du Covid a notamment mis en évidence), et par extension la définition d'une stratégie pour attirer de nouveaux investisseurs.
- Il y a également toute la **dimension digitale** qui évolue avec les lignes de production et qui nécessite de travailler sur la réalité augmentée, notamment pour la maintenance. De même, pour faire face aux évolutions technologiques, **un des enjeux des ressources humaines** semble de faire évoluer les compétences des personnes qui travaillent sur les équipements, que ce soient les opérateurs, les techniciens ou les ingénieurs, pour qu'ils puissent être à l'aise avec ces nouvelles technologies.
- Enfin à l'échelle régionale, **les enjeux de l'impact environnemental sur l'activité de l'interindustrie sont prégnants**, qu'il s'agisse du domaine de la production, du recyclage des médicaments et équipements réellement performant, de l'innovation sur des technologies plus propres et durables.

Cliquez sur l'un des deux blocs

Retour marchés clients

Partie suivante



06

1. Introduction
2. Éléments de cadrage régional
3. Portrait de l'interindustrie
4. Besoins en recrutement et en compétences
5. Enjeux prospectifs de l'interindustrie
- 6. Enjeux prospectifs de l'interindustrie**
7. Pratiques de formation des entreprises

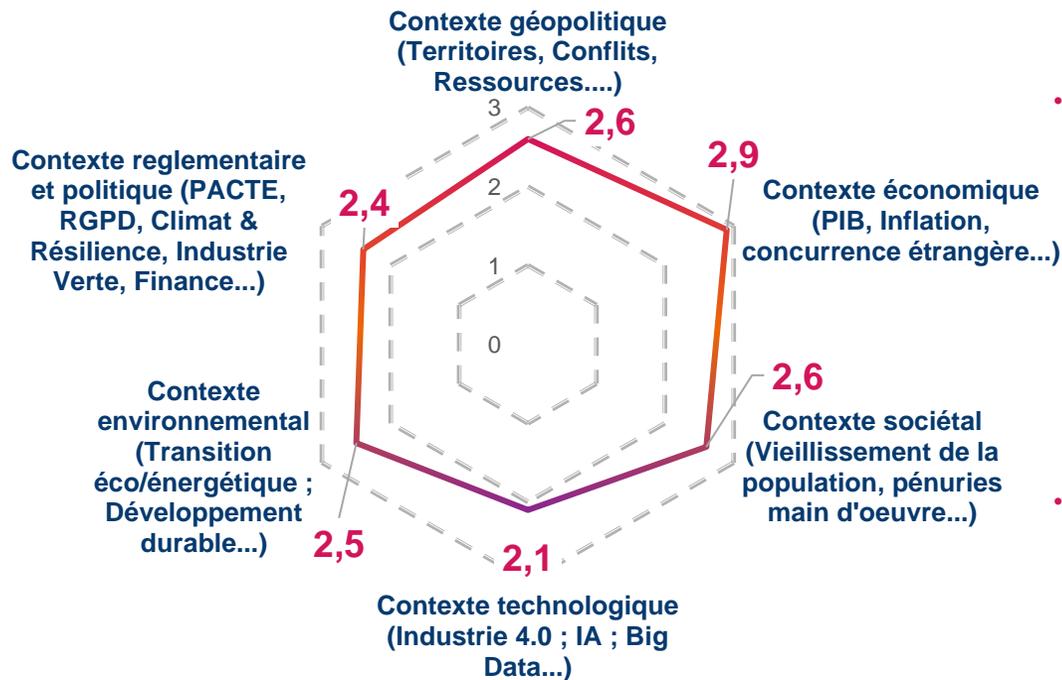
Enjeux prospectifs de l'interindustrie

- **Les principaux facteurs d'impacts**
- Les priorités stratégiques à horizon 3 ans
- Les futurs enjeux RH des établissements

Les principaux facteurs qui impactent les entreprises de l'interindustrie bretonne 1/4

Les principaux facteurs qui impactent les établissements de l'interindustrie bretonne.

Source : Enquête OPCO 2i Bretagne



Les principaux facteurs qui impactent les activités des établissements de l'interindustrie ont été qualifiés et pondérés comme l'indique le graphique ci-dessus.

NB: En annexe du rapport, le détail de la pondération appliquée

- Les établissements indiquent qu'ils sont **très impactés par le contexte économique actuel**, 73% des répondants estiment que ce facteur a un impact fort ou très fort sur leur développement économique. En effet, d'après leurs retours, une grande majorité des entreprises ont **connu d'importantes difficultés d'ordre économique après la crise sanitaire** (baisse des commandes, cessations d'activité...). Elles indiquent également que ces **difficultés ont été renforcées par l'inflation des prix de 2022** qui a un impact direct sur le coût des matières premières, de l'énergie et plus globalement de l'ensemble des postes de dépenses nécessaires à l'activité.
- Le **contexte géopolitique** actuel **impacte fortement l'interindustrie bretonne pour 61% des établissements** répondants à l'enquête. Ce facteur les impacte à plusieurs niveaux...
 - ... et engendre **des externalités positives**, notamment pour les établissements qui adressent les marchés de la Défense comme c'est le cas pour des structures comme THALES qui fournit pour l'un des moyens de défense courte portée à l'Ukraine ou NAVAL Group qui dans le cadre de la loi programmation militaire 2024-2030 est chargé du renouvellement des flottes de navires de la marine française...
 - ... Mais également des **externalités négatives** pour les structures de la région. Par exemple, l'entreprise *Nextpharma* (Industrie Pharmaceutique) a indiqué lors des entretiens, qu'elle rencontrait des difficultés suite à l'annulation d'un lancement de produit en Europe de l'Est...
- Le **contexte sociétal est également un facteur déterminant qui impacte** (fortement ou très fortement) **plus de la moitié des établissements d'après l'enquête (57%)**. Ces dernières indiquent qu'elles rencontrent principalement des difficultés à **trouver de la main d'œuvre qualifiée** dans la région, ce qui constitue l'une des principales causes de leurs difficultés de recrutement. Ces difficultés sont amplifiées notamment lorsqu'elles doivent faire face à des situations de renouvellement des salariés qui partent à la retraite.

« Difficulté à trouver du personnel formé pour remplacer les nombreux départs à la retraite » - **Entreprise de la branche professionnelle Métallurgie** – 11 à 49 salariés – Finistère (29)

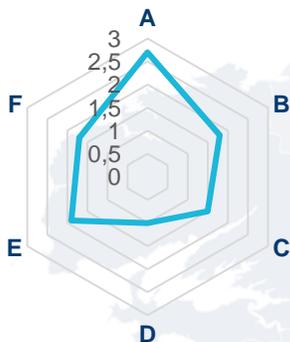
- Enfin elles indiquent également être impactées dans une moindre mesure par les évolutions réglementaires et politiques (45%) et par les transitions environnementales et technologiques.



Les principaux facteurs qui impactent les entreprises de l'interindustrie bretonne 2/4

- **A** : Contexte Géopolitique
- **B** : Contexte économique
- **C** : Contexte sociétal
- **D** : Contexte technologique
- **E** : Contexte environnemental
- **F** : Contexte réglementaire

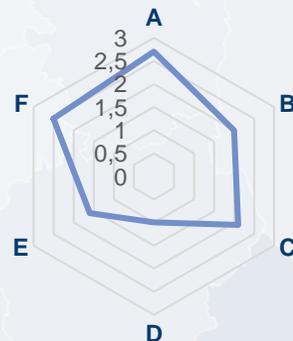
Branche professionnelle Chimie



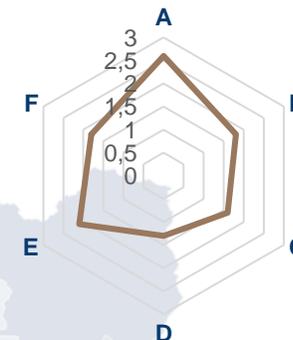
« Nous avons un marché porteur en Russie, mais il est très difficile de travailler avec ce pays désormais » -
Entreprise de la Chimie – 50 à 99 salariés – Morbihan (56)

« La guerre en Ukraine a provoqué l'arrêt d'un lancement de produit en Europe de l'est par un de nos clients et donc une baisse des commandes. » -
Entreprise de l'industrie pharmaceutique – 250 salariés et plus – Morbihan (56)

Regroupement des branches Industries de santé

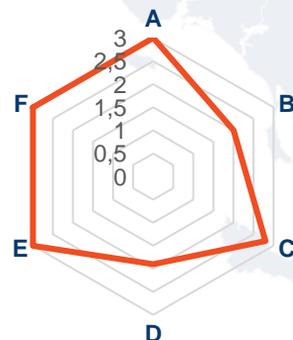


Branche professionnelle Papier Carton

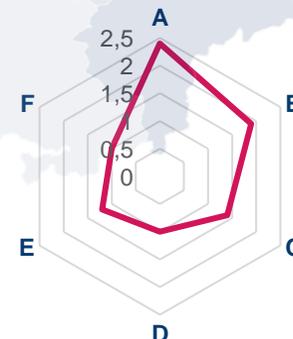


« Nos clients nous demandent de manière exponentielle de leur proposer des étuis secondaires avec des exigences primaires voire alimentaires » -
Entreprise de la branche Papier Carton – 50 à 99 salariés – Morbihan (56)

Regroupement des branches Énergies et services énergétiques



Regroupement des branches Industries Créatives et Techniques, Mode, Luxe



« Avec la problématique du coût de l'énergie, les clients réfléchissent un peu plus à investir dans les installations techniques bâtiment. » -
Entreprise de la branche Services d'efficacité énergétique – 11 à 49 salariés – Ille-et-Vilaine (35)

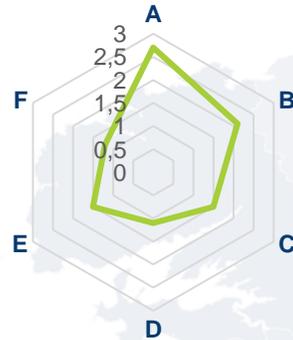
« Depuis la délocalisation de la production textile à l'étranger, les compétences « textile » n'existent pratiquement plus en France, de grosses difficultés pour recruter. » -
Entreprise de la branche Textile – Moins de 10 salariés – Ille-et-Vilaine (35)

NB: En annexe du rapport, le détail de la pondération appliquée
 Source : Enquête OPCO 2i Bretagne



Les principaux facteurs qui impactent les entreprises de l'interindustrie bretonne 3/4

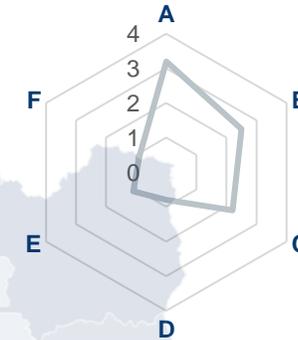
Regroupement des branches Plasturgie et Nautisme



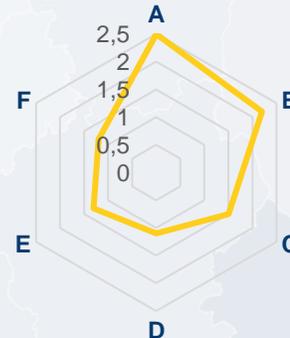
- A : Contexte Géopolitique
- B : Contexte économique
- C : Contexte sociétal
- D : Contexte technologique
- E : Contexte environnemental
- F : Contexte réglementaire

« La crise sanitaire suivie par l'inflation a bousculé les modes de conso des clients - l'effervescence du 2nd œuvre est en baisse depuis 2022 et donc de l'activité. »
 - **Entreprise de la branche Fabrication de l'ameublement** – Moins de 10 – Morbihan (56)

Regroupement des branches professionnelles Matériaux pour la construction et l'industrie



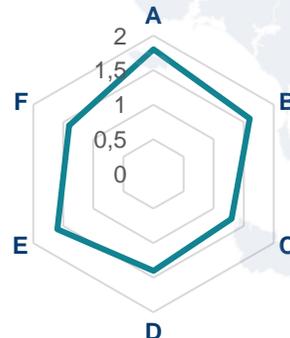
Regroupement des branches (Ameublement, Bois, Jouets et Puériculture)



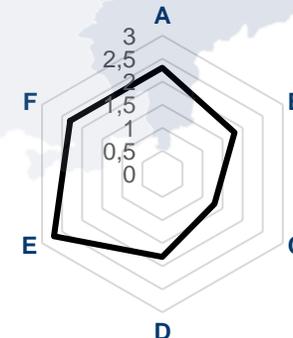
« Nous proposons à nos clients une totale transparence et une traçabilité des matières premières grâce à des approvisionnements français dans la mesure du possible, voire sinon européens. » -
Entreprise de la branche Industrie et services nautiques – Moins de 10 salariés – Ille-et-Vilaine (35)

« Les ventes liées à la voirie sont soumises aux marchés publics et aux appels d'offre et donc le contexte légal a un fort impact sur notre activité » - **Entreprise de la branche Carrières et matériaux** – 50 à 99 salariés – Morbihan (56)

Branches Recyclage



Autres Branches professionnelles (Caoutchouc, Verre, Industrie pétrolière...)



« Avec la problématique du coût de l'énergie, les clients réfléchissent un peu plus à investir dans les installations techniques bâtiment. » - **Entreprise du Recyclage** – 11 à 49 salariés – Ille-et-Vilaine (35)

« Avec la baisse du pouvoir d'achat, la priorité n'est pas forcément la voiture (question climatique, nouvelles habitudes...), étant fournisseurs de composants d'étanchéité, cela impacte notre activité. » -

Entreprise de la branche Caoutchouc – 250 salariés et plus – Ille-et-Vilaine (35)

NB: En annexe du rapport, le détail de la pondération appliquée
 Source : Enquête OPCO 2i Bretagne



Les principaux facteurs qui impactent les entreprises de l'interindustrie bretonne 4/4

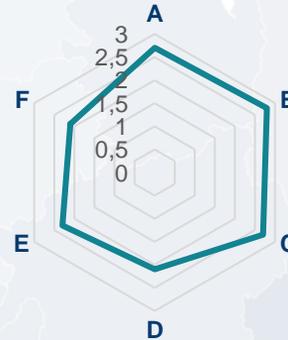
- **A** : Contexte Géopolitique
- **B** : Contexte économique
- **C** : Contexte sociétal
- **D** : Contexte technologique
- **E** : Contexte environnemental
- **F** : Contexte réglementaire

Branche professionnelle de la Métallurgie (Ensemble)

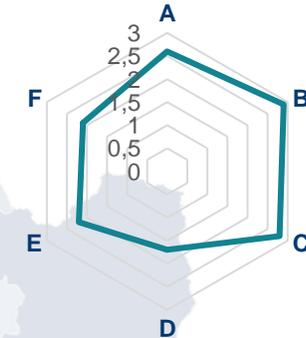


«La guerre en Ukraine a entraîné un arrêt de relations commerciales avec des clients établis en Russie et en Ukraine. De plus, il y a une autre liste noire (Iran..) liée à la politique interne de la maison mère installée aux USA. » - **Entreprise de la Métallurgie (Mécanique)** – 11 à 49 salariés – Morbihan (56)

Branche Professionnelle Métallurgie - Mécanique



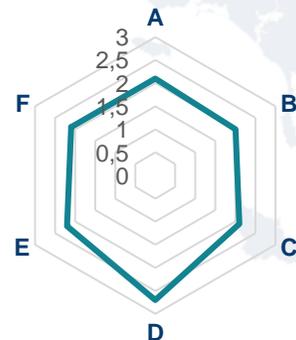
Branche Professionnelle Métallurgie – Alliages et produits métalliques



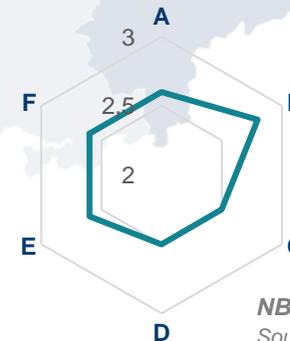
« L'augmentation générale des prix de nos fournisseurs, notamment sur l'énergie combinée aux taux d'emprunt élevés impactent fortement notre marge. » - **Entreprise de la Métallurgie (Alliage et produits métalliques)** – 11 à 49 salariés - 56

« La pénurie de main d'œuvre dans un contexte où le métier physique est assez dur. Le recul de l'âge légal à la retraite impacte aussi l'entreprise de ce fait car pas possible d'emmener certains collaborateurs jusqu'à 62 ou 64 ans » - **Métallurgie** – 50 à 99 salariés - 56

Branche professionnelle Métallurgie – Électrique, électronique et numérique



Branche professionnelle Métallurgie – Autres (Naval, Aéronautique et spatial, autres activités)



«La pénurie de talent nous coûte, on travaille l'imagerie, l'ingénierie logicielle, la chirurgie, l'orthopédie, etc. Donc, quand une personne arrive chez nous, il faut encore la former pendant des années pour que ce soit efficace, et il faut environ 5 ans pour une maîtrise du domaine. » - **Entreprise de la Métallurgie (Électrique, électronique et numérique)** – Moins de 10 salariés – Finistère (29)

«L'inflation a poussé certaines entreprises à fermer, heureusement que nous avons développé notre marque en nom propre pour survivre. » - **Entreprise de la Métallurgie (Autres activités)** – Moins de 10 salariés – Finistère (29)

NB: En annexe du rapport, le détail de la pondération appliquée
Source : Enquête OPCO 2i Bretagne, retraitement Paradoxes



Enjeux prospectifs de l'interindustrie

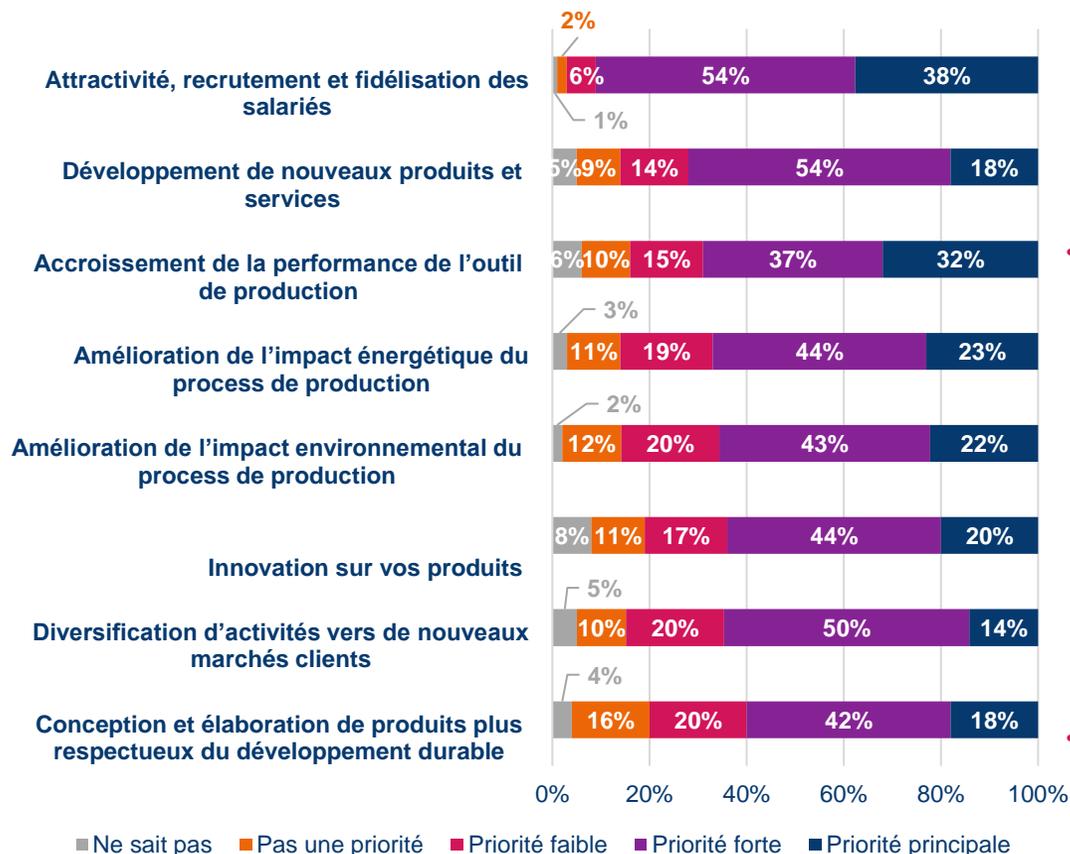
- Les principaux facteurs d'impacts
- **Les priorités stratégiques à horizon 3 ans**
- Les futurs enjeux RH des établissements

Les priorités stratégiques des entreprises de l'interindustrie en Bretagne (1/2)

Les enjeux stratégiques jugés prioritaires par les entreprises dans les 3 ans à venir

Priorités stratégiques des entreprises interindustrielles en Bretagne selon le niveau d'enjeu à horizon 3 ans

Source : Enquête OPCO 2i Bretagne, retraitement Paradoxes



Au regard des résultats de l'enquête, six catégories d'enjeux stratégiques sont mises en exergue par les répondants.

- 1. Les **sujets RH** apparaissent comme des enjeux stratégiques pour l'ensemble des entreprises. 92% des établissements interrogés, toutes branches et tailles confondues, considèrent qu'il s'agit d'une priorité principale (38%) ou forte (54%), elles mentionnent notamment des **problématiques liées à des pénuries de main d'œuvre qualifiées, d'importants départs à la retraite à prévoir** et des difficultés de recrutement.

« Grosses difficultés à recruter dans un secteur géographique en pénurie de main d'œuvre. »
- **Entreprise de la branche Industrie et services nautiques** – 11 à 49 salariés – Morbihan (56)-

- 2. Les enjeux liés au **développement durable** sont également très stratégiques (60%) pour les entreprises de la région. 67% d'entre elles souhaitent investir dans des outils de productions moins énergivores afin de réduire leurs impacts sur l'environnement. Et 60% des répondants orientent leurs priorités sur la conception (et/ou élaboration) de produits respectueux de l'environnement.

« On travaille sur la politique environnementale et sur la neutralité carbone pour atteindre les objectifs fixés en 2050. » - **Entreprises de la Métallurgie (Automobile et cycles)**
– 250 et + salariés – Ille-et-Vilaine (35)

« Au niveau écologique, nous avons choisi de n'utiliser que du fer de récupération et ne pas extraire de minerais de fer, [...] qui pollue les eaux, de l'air et des sols. De plus, recycler le fer permet de pallier à l'utilisation d'énergies fossiles. » - **Entreprises de la Métallurgie (Alliages et produits métalliques)**
– 11 à 49 salariés – Finistère (29)

- 3. Les établissements de l'interindustrie bretonne indiquent avoir d'importants enjeux **économiques** dans les années à venir. Leurs priorités portent principalement sur du **développement de nouveaux produits (72%)** notamment par la recherche, le développement et **l'innovation (64%)** notamment par la **diversification des activités sur de nouveaux marchés (64%)** dans une logique d'anticipation et d'une **pression concurrentielle forte**, mais également des enjeux autour.

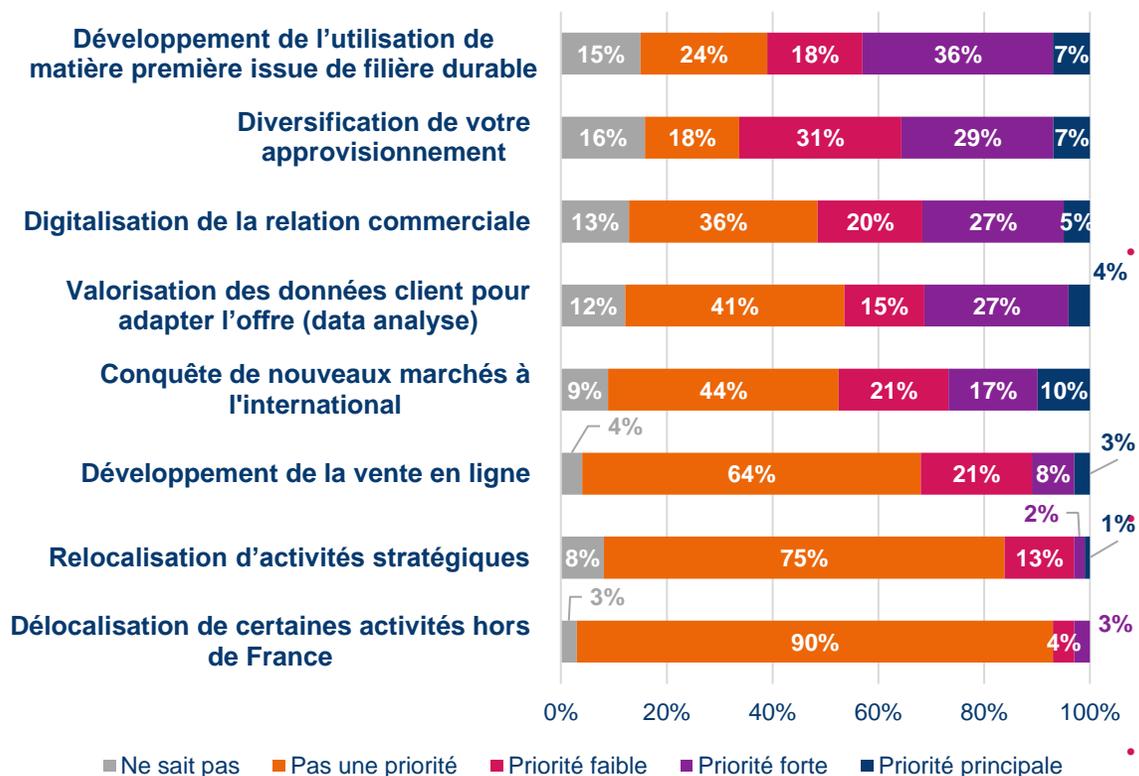


Les priorités stratégiques des entreprises de l'interindustrie en Bretagne (2/2)

Les enjeux jugés moins stratégiques des entreprises dans les 3 ans à venir

Priorités stratégiques des entreprises interindustrielles en Bretagne selon le niveau d'enjeu à horizon 3 ans

Source : Enquête OPCO 2i Bretagne, retraitement Paradoxes



- Si les enjeux liés au développement durable sont considérés comme très stratégiques dans les 3 années à venir, **42% des établissements indiquent** qu'ils considèrent **que le recours à l'utilisation de matières 1^{ère} issues de filière durable comme une priorité absolue**. Par ailleurs, ce phénomène semble ralenti, notamment dans un contexte d'augmentation du coût ces dernières qui impacte fortement les plus petites structures.

« La transition écologique, la décarbonation et l'énergie sont des enjeux majeurs, mais il y a des difficultés à faire participer les petites entreprises. Elles ont du mal à dégager du temps pour travailler sur ces sujets. » - **UIMM Bretagne**

« Les entreprises de notre branche voient leurs marchés migrer vers d'autres, celles qui travaillaient le PVC perdent des parts face à son déclin au profit de l'aluminium. Même si cette tendance est ralentie par l'augmentation brutale des prix des matériaux. » - **Polyvia**

- En corrélation avec le point précédent, les enjeux liés à la diversification des sources d'**approvisionnement** sont également **considérés comme moins prioritaires par près de la moitié des établissements (49%)** malgré d'importantes pénuries et des difficultés à se fournir.

« En termes d'approvisionnement, l'entreprise a été pénalisée car tensions sur certains marchés dont les matières plastiques. » - **Entreprise de la branche Industrie Pharmaceutique - 11 à 49 salariés – Ille-et-Vilaine (35)**

- Concernant les enjeux relatifs à la **relation client**, elles sont plus mitigées, car **31%** des entreprises indiquent que **le traitement des données clients est une priorité**. En revanche, les autres thématiques proposées sont pas (ou peu) considérées comme des orientations stratégiques à prioriser : la **digitalisation de la relation client**, est considéré comme une priorité pour moins de la moitié des établissements (32%). Et le **développement de la vente en ligne** (e-commerce) n'est pas une priorité pour plus de 8 entreprises sur 10

- Enfin, **90% des établissements indiquent qu'ils ne prévoient pas de délocalisations de leurs activités**, dans les années à venir. Cet indicateur peut être considéré comme un point positif vient **confirmer la dynamique économique industrielle bretonne relativement favorable** (innovations, pôles industriels, R&D...).



Les éléments clés à retenir des enjeux des entreprises



Les **problématiques RH** apparaissent comme des enjeux stratégiques pour l'ensemble des entreprises. 92% des établissements interrogés, toutes branches et tailles confondues, considèrent qu'il s'agit d'une **priorité principale (38%)** ou **forte (54%)**, elles mentionnent notamment des **problématiques liées à des pénuries de main d'œuvre qualifiées**, d'**importants départs à la retraite à prévoir** et **des difficultés de recrutement**.



Les enjeux liés au **développement durable** sont également jugés **comme très stratégiques** par les entreprises de la région. **67%** d'entre elles souhaitent investir dans **des outils de productions moins énergivores** afin de réduire leurs impacts sur l'environnement. Et **60%** des répondants orientent leurs priorités **sur la conception** (et/ou élaboration) de **produits respectueux de l'environnement**.



Les établissements de l'interindustrie bretonne indiquent avoir d'importants enjeux **économiques** qui relèvent de la **diversification des activités sur de nouveaux marchés (60%)** dans une logique d'anticipation et d'une pression concurrentielle forte, mais également des enjeux autour du **développement de nouveaux produits (72%)** notamment par la **recherche, le développement et l'innovation (64%)**.



Les établissements indiquent qu'ils ne prévoient pas de **délocalisations des activités**, (90%) hors du territoire malgré une **économie inflationniste** (augmentation des coûts de l'énergie, des matières premières).

Enjeux prospectifs de l'interindustrie

- Les principaux facteurs d'impacts
- Les priorités stratégiques à horizon 3 ans
- **Les futurs enjeux RH
des établissements**

Les futurs enjeux RH des établissements (1/2)

Renforcer les principes fondamentaux de la chaîne de recrutement

Les futurs enjeux RH des établissements de l'Interindustrie bretonne

Source : Enquête OPCO 2i Bretagne



« Le développement des compétences, c'est un enjeu d'aujourd'hui et de demain. Les lignes de production ont tourné à fond pendant 2 ans, [...] on a laissé un peu de côté la formation. Comme il y a peu de formation initiale et beaucoup de compétences dans les ateliers, les entreprises mobilisent l'AFEST. Les salariés deviennent des formateurs, cela permet de maintenir les compétences rares. » - **Polyvia Bretagne**

« Sur les cœurs de métier : chef de carrière, pilote d'installation automatisée de carrières, il y a un déficit d'attractivité, ils sont peu connus. Ce sont des métiers passionnants mais quand on communique dessus, les potentiels candidats peuvent être effrayés car ce sont des métiers éprouvants... » - **UNICEM Bretagne**

Lorsque l'on demande aux établissements de l'interindustrie « *Quels sont les principaux enjeux RH ?* », ces dernières indiquent pour la plupart qu'ils se situent principalement **autour des quatre principes fondamentaux de la Marque Employeur**.

1. **Le développement des compétences** est un enjeu majeur dans l'interindustrie face aux pénuries de main d'œuvre, 93% des établissements considèrent qu'il s'agit de la principale priorité pour relever les défis de l'avenir.
2. **La fidélisation des salariés** est également un enjeu de taille dans la région notamment dans les métiers dont le turn-over est important. Ce sujet se classe en 2^{ème} position des enjeux RH (92%).
3. **L'attractivité** est également considérée, pour 91% des répondants, comme un enjeu de demain par les entreprises de l'interindustrie. La région est composée d'un important tissu de TPE/PME qui peine à se faire connaître des candidats potentiels. Au même titre, les établissements indiquent qu'il y a d'importants enjeux sur l'attractivité des métiers, notamment dans un contexte où les conditions de travail de certains métiers « cœur de métier » peuvent être très contraignantes.
4. Quasiment au même niveau que les enjeux d'attractivité, **le recrutement** (90%) de nouveaux salariés est un des enjeux majeurs pour faire face aux importants départs à la retraite des salariés.
5. Enfin les enjeux liés à **la QVT (88%) et l'intégration de nouveaux arrivants (88%)**, qui contribuent fortement à la fidélisation des salariés arrivent en 5^{ème} position des enjeux.

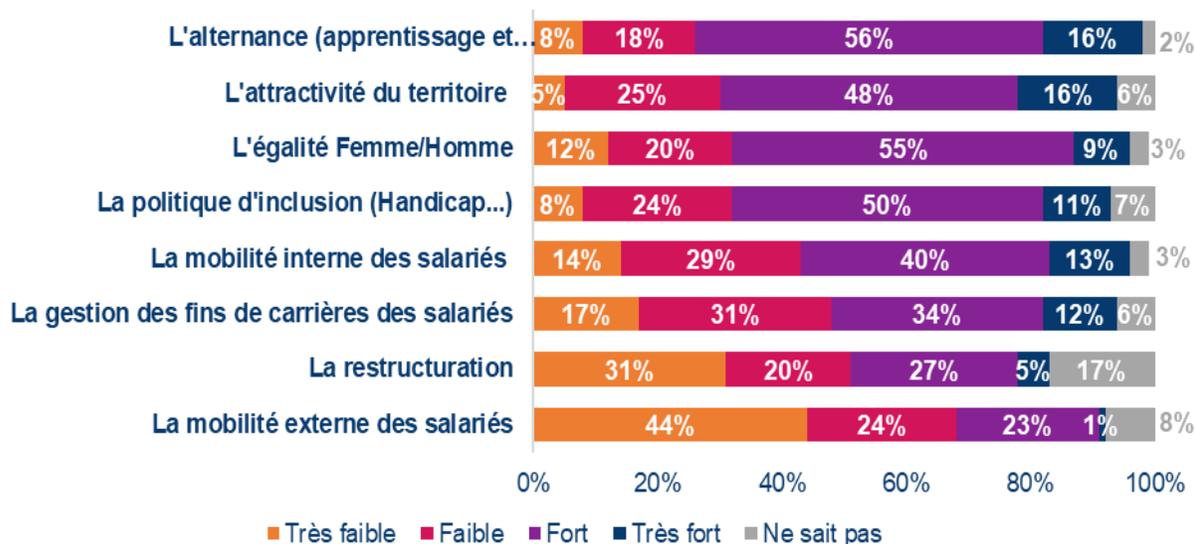


Les futurs enjeux RH des établissements (2/2)

7 établissements sur 10 considèrent que le recours à l'alternance est un enjeu fort

Les futurs enjeux RH des établissements de l'Interindustrie bretonne

Source : Enquête OPCO 2i Bretagne



« Dans la branche Papier Carton, il y a environ 3 000 salariés qui sont répartis sur tout le territoire, mais on a une problématique de vieillissement des salariés. Avec une moyenne d'âge de 44 ans, on a un enjeu majeur de renouvellement des compétences. » - **AFIFOR Bretagne**

NB : Afin d'éviter tous les biais d'interprétation des résultats de l'enquête, il est important de préciser que le classement des enjeux RH par les entreprises répondantes ne diminue pas leur importance. Par exemple, les enjeux liés à l'égalité femme/homme, à l'inclusion ou à la gestion des fins de carrières restent des défis majeurs en termes de ressources humaines.

Les 8 modalités ci-contre sont considérées comme des enjeux « moins forts » par les établissements répondants à l'enquête par rapport au graphique précédent (cf. p 162).

- **72% des établissements considèrent que le recours à l'alternance constitue un enjeu important pour répondre à leurs problématiques de recrutement d'ici 3 ans.**
- Les enjeux suivants sont considérés comme importants pour près de 60 % des établissements répondants :
 - **L'égalité femme/homme (64 %)** – Cet enjeu peut parfois être complexe à mettre en œuvre, notamment lorsque l'un des deux sexes est plus représenté dans la main-d'œuvre disponible.
 - **La politique d'inclusion (61 %)** – De même, cet enjeu peut être difficile à mettre en œuvre dans certaines structures, notamment les plus petites.

De manière plus mitigée et **dans une moindre mesure, les sujets relatifs aux mobilités et à la gestion des fins de carrières** semblent être des enjeux RH **moins prioritaires** pour les établissements répondants.

Concernant ce dernier point, la récente loi relative au recul de l'âge du départ à la retraite (entrée en vigueur au 1er septembre 2023) risque sans doute d'impacter les entreprises de l'interindustrie dans les années à venir. Il est donc difficile de mesurer à cet instant cet indicateur.

Les éléments clés à retenir des besoins prospectifs en emplois et compétences



Une grande majorité des entreprises ont **connu d'importantes difficultés d'ordre économique après la crise sanitaire** (baisse des commandes, cessations d'activité...). Ces difficultés ont été renforcées par l'inflation des prix de 2022 qui a un impact direct sur le coût des matières premières, de l'énergie et plus globalement de l'ensemble des postes de dépenses nécessaires à l'activité.



Plus de la moitié des établissements industriels de la région (61%) indiquent dans l'enquête que le **contexte géopolitique actuel** (ex. conflit en Ukraine) les impacte fortement de façon **positive** pour les entreprises qui adressent le marché client de la **Défense** (Naval Group et Thales) ou de façon **négative** lorsque des projets n'aboutissent pas (ex. Nextpharma qui a dû arrêter le lancement d'un produit en Europe de l'Est).



Le développement des compétences est un enjeu majeur dans l'interindustrie face aux **pénuries de main d'œuvre**



La fidélisation des salariés est également un enjeu de taille dans la région notamment dans les métiers dont **le turn-over est important**



L'attractivité est également considérée, pour 91% des répondants, comme un enjeu de demain par les entreprises de l'interindustrie. La région est composée d'un important tissu **de TPE/PME qui peinent à se faire connaître des candidats potentiels**.



• 76% des établissements considèrent que le recours à **l'alternance** constitue un enjeu majeur pour répondre à leurs problématiques de recrutement.

07

1. **Introduction**
2. **Éléments de cadrage régional**
3. **Portrait de l'interindustrie**
4. **Besoins en recrutement et en compétences**
5. **Enjeux prospectifs de l'interindustrie**
6. **Enjeux prospectifs de l'interindustrie**
7. **Pratiques de formation des entreprises**

Source : Enquête conseillers 2i Bretagne auprès des établissements

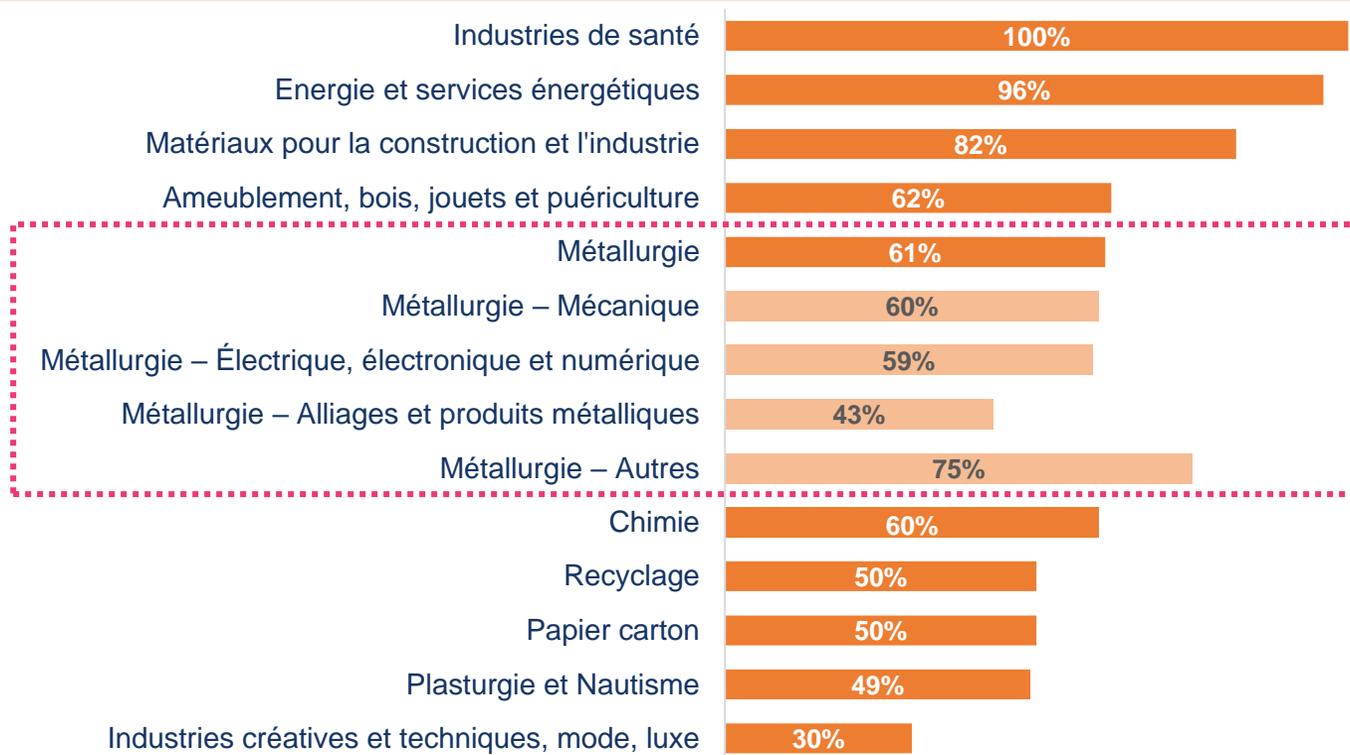
Animation et suivi de la formation

Les pratiques de formation continue des salariés de l'interindustrie en Bretagne

Le développement et le suivi de la formation continue par secteur

63 % des établissements bretons déclarent disposer d'une personne chargée de développer la formation

Avez-vous au sein de votre entreprise une personne spécifiquement chargée de développer la formation continue et de réaliser son suivi ?



Note de lecture : 2 établissements sur 3 dans la métallurgie ont au moins une personne en charge du développement de la formation continue des salariés et du suivi de réalisation.

Source : Enquête conseillers 2i Bretagne auprès des établissements

Les établissements bretons ont été interrogés sur leurs pratiques de développement et de suivi de la formation. **Plus de 2 établissements sur 3 indiquent avoir au sein de leur entreprise une personne spécifiquement chargée de développer la formation continue et de réaliser son suivi.**

Les **fonctions** ayant été **les plus citées** sur ce rôle sont :

- Responsable RH
- Dirigeant
- Chargé RH
- Assistante administrative
- Responsable administrative / comptable / financier
- Responsable Développement des Compétences

De toute évidence, plus la taille de l'entreprise est importante, plus il est fréquent qu'au moins une personne soit dédiée au développement de la formation. Il est important d'indiquer que les **petits établissements** (moins de 10 salariés) sont également concernés avec **60 % indiquant avoir une personne en charge du développement de la formation** et du suivi. D'après les répondants, les personnes concernées par cette fonction sont très majoritairement les assistants administratifs/RH et des dirigeants.

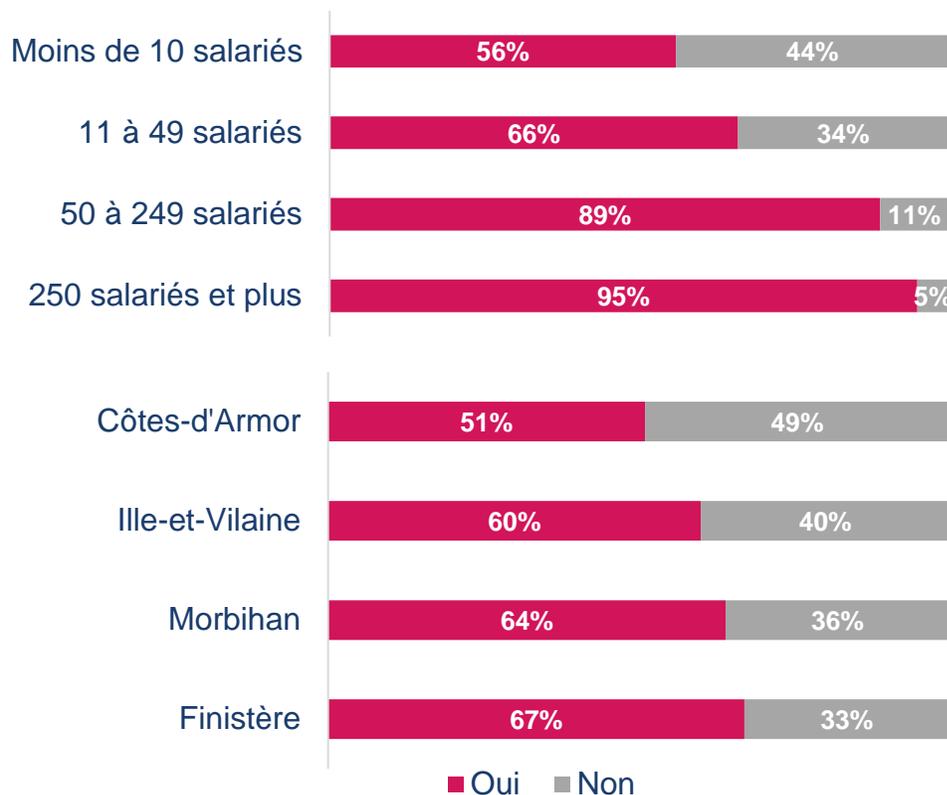


Les pratiques de formation continue des salariés de l'interindustrie en Bretagne

Le développement et le suivi de la formation continue par taille d'établissement et par département

63 % des établissements bretons disposent d'une personne chargée de développer la formation

Avez-vous au sein de votre entreprise une personne spécifiquement chargée de développer la formation continue et de réaliser son suivi ?



Source : Enquête conseillers 2i Bretagne auprès des établissements

Plus l'effectif d'une entreprise est important, plus il est fréquent, voire systématique, qu'une personne spécifique soit dédiée au développement de la formation et à son suivi. Cette évolution quasi proportionnelle est valable dans l'ensemble des branches professionnelles ou secteurs.

Lorsque nous regardons les résultats par département, il est étonnant de voir que dans le **Finistère**, plus des deux tiers des établissements ont une personne en charge de développer et de suivre la formation alors même qu'il s'agit du département avec la plus forte proportion d'établissements de moins de 50 salariés (97%).

La situation de l'**Ille-et-Vilaine** et du **Morbihan** est plus cohérente avec sa population d'entreprise, le premier département compte 12% d'établissements de 50 salariés et plus, le deuxième 14%.

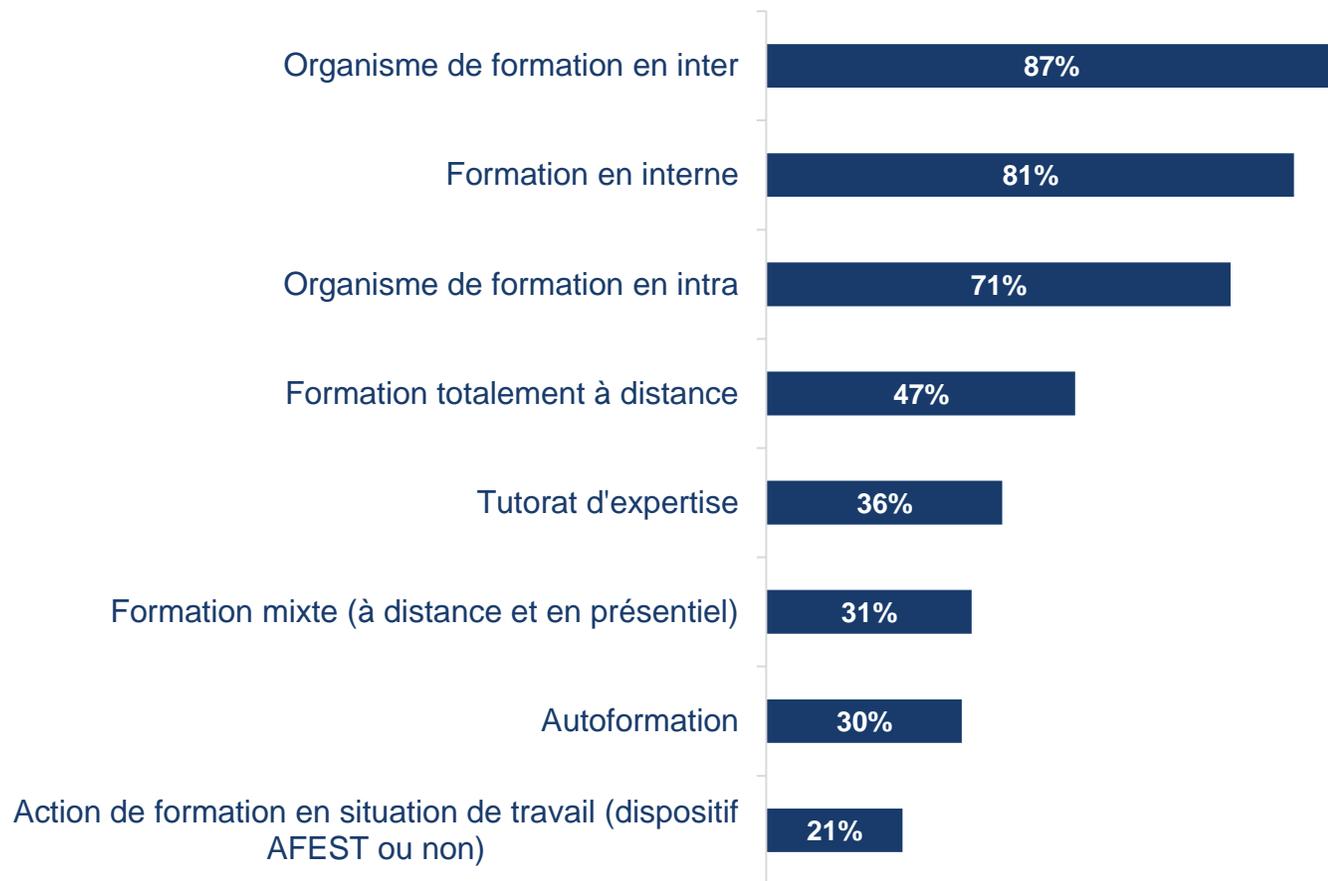


Solutions de formation déployées et mesure de l'efficacité

Les pratiques de formation continue des salariés de l'interindustrie en Bretagne

Les solutions de formations les plus utilisées

Usage des différentes solutions de formation



Le recours à des professionnels de la formation est une pratique très largement répandue dans les entreprises de l'interindustrie. Ce constat est valable aussi bien pour de formation qui mélangent des publics de différentes entreprises (Inter) que pour des formations dédiées au personnel d'une seule entreprise (Intra).

Il est également intéressant de noter que la très grande majorité des entreprises déclarent réaliser en interne leurs propres actions de formation.

Elles sont en revanche une sur cinq à déployer des formations en AFEST et manifestent des difficultés pour déployer cette solution. Elle est jugée, complexe, coûteuse et lourde à mettre en place d'un point de vue organisationnel (formateurs internes, suivi administratif).

Enfin, la difficulté à dégager du temps aux équipes pour se former est fréquemment citée par les établissements. Cela concerne en particulier les formations délivrées en synchrone (présentiel ou distanciel) par des organismes de formation.

Source : Enquête conseillers 2i Bretagne auprès des établissements



Les pratiques de formation continue des salariés de l'interindustrie en Bretagne

Les solutions de formations par profils de salariés

Indiquez pour chaque profil de salariés les solutions de formations que vous utilisez :

	Organisme de formation en inter	Formation en interne	Organisme de formation en intra	Formation à distance	Tutorat d'expertise	Formation mixte (distanciel et présentiel)	Autoformation	Action de formation en situation de travail (dispositif AFEST ou non)
Fonctions de production	81 %	87 %	87 %	16 %	82 %	45 %	45 %	92 %
Fonctions d'encadrement	72 %	39 %	66 %	72 %	15 %	75 %	67 %	10 %
Fonctions administratives / commerciales	75 %	46 %	67 %	79 %	14 %	88 %	51 %	41 %
Usage toutes fonctions	87%	81%	71%	47%	36%	31%	30%	21%

Note de lecture : Parmi les entreprises qui mobilisent la formation en inter, 81 % utilisent la formation en inter pour former leurs collaborateurs à des fonctions de production.

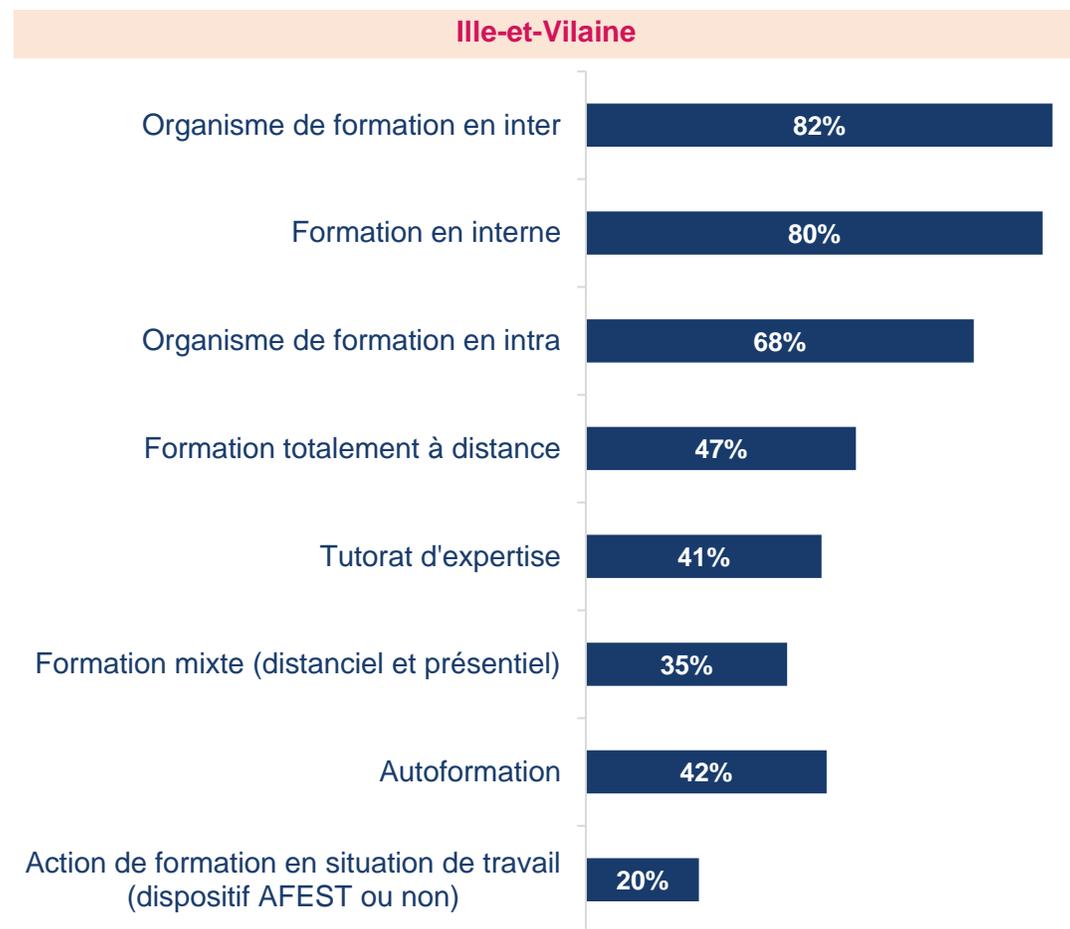
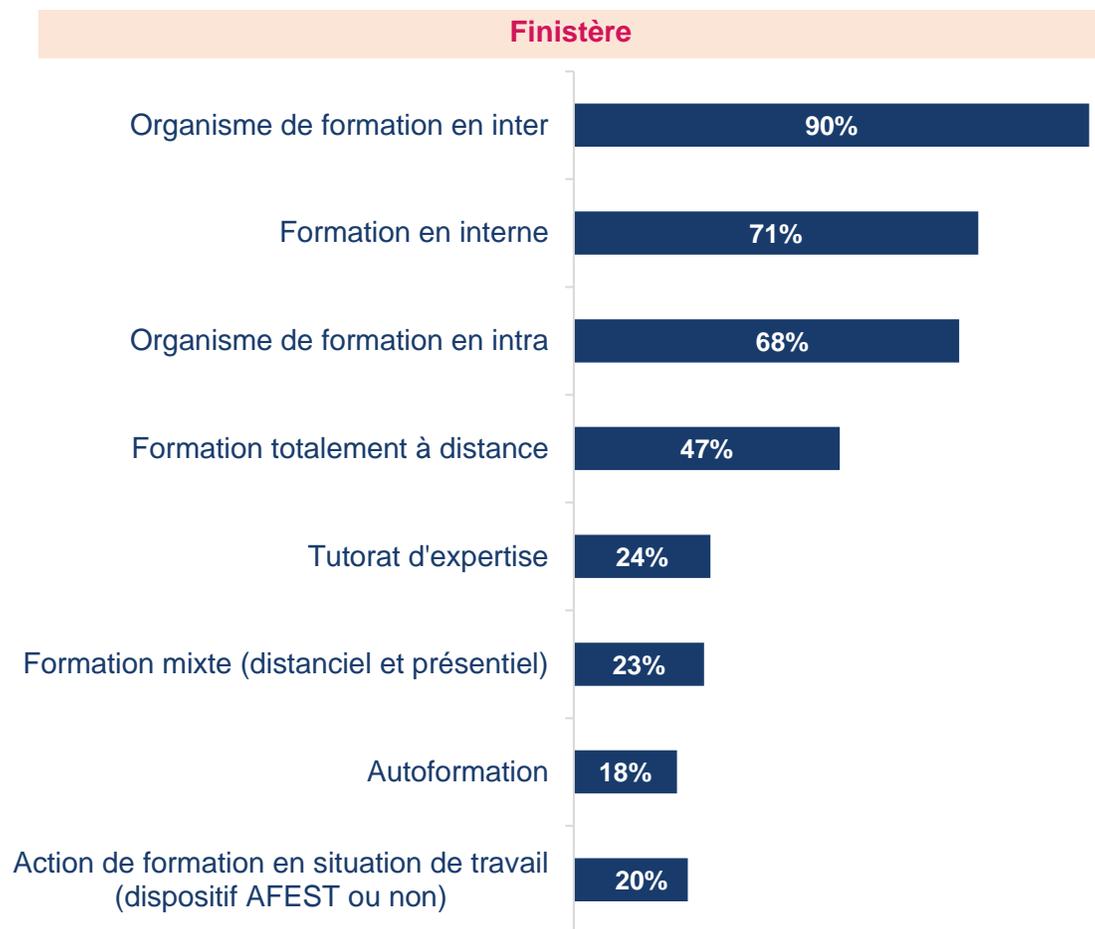
L'analyse des **modalités de formation selon le profil de métier** exercé par les collaborateurs fait ressortir des **différences très notables**.

Ainsi la formation des fonctions de production diffère significativement des autres fonctions (encadrement et administratives / commerciales). La **formation en interne est plus de deux fois utilisée pour les fonctions de production**. Cette modalité (utilisée par 87% des entreprises toutes fonctions confondues) regroupe beaucoup d'actes de formation différents et beaucoup de **formation informelle effectuée sur le poste de travail**. Nous sommes fréquemment dans des cas d'**apprentissage du geste** directement sur l'outil de production. Cette pratique reflète aussi les difficultés d'organisation du processus de production que les entreprises peuvent rencontrer en formant en externe leurs équipes. Le **tutorat d'expertise** et **l'AFEST**, bien que peu utilisés (respectivement 36% et 21% d'usage toutes fonctions confondues) sont **très majoritairement utilisés pour les fonctions de production**. À l'inverse, la **formation à distance est très peu utilisée pour les fonctions de production** notamment en raison des contraintes pratiques et pédagogiques (peu adapté à l'apprentissage du geste).



Les pratiques de formation continue des salariés de l'interindustrie en Bretagne

Les solutions de formations par département

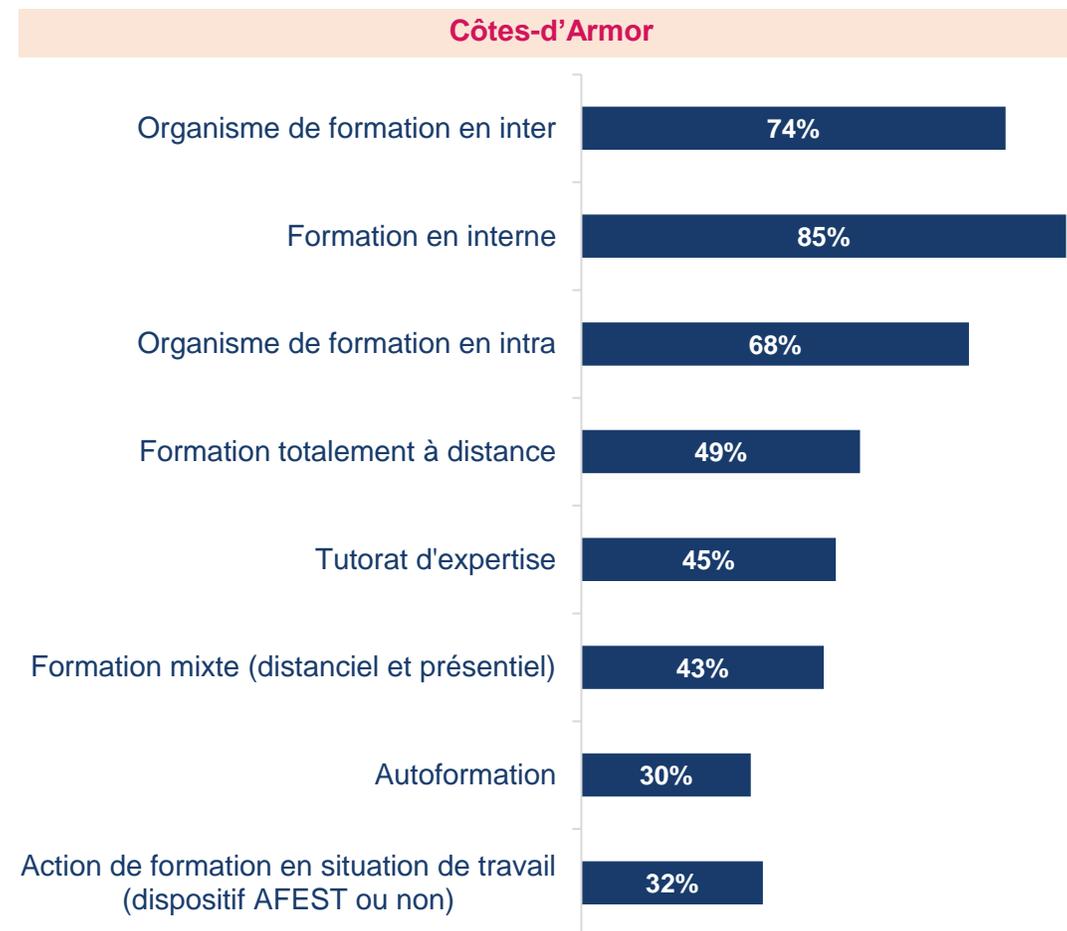
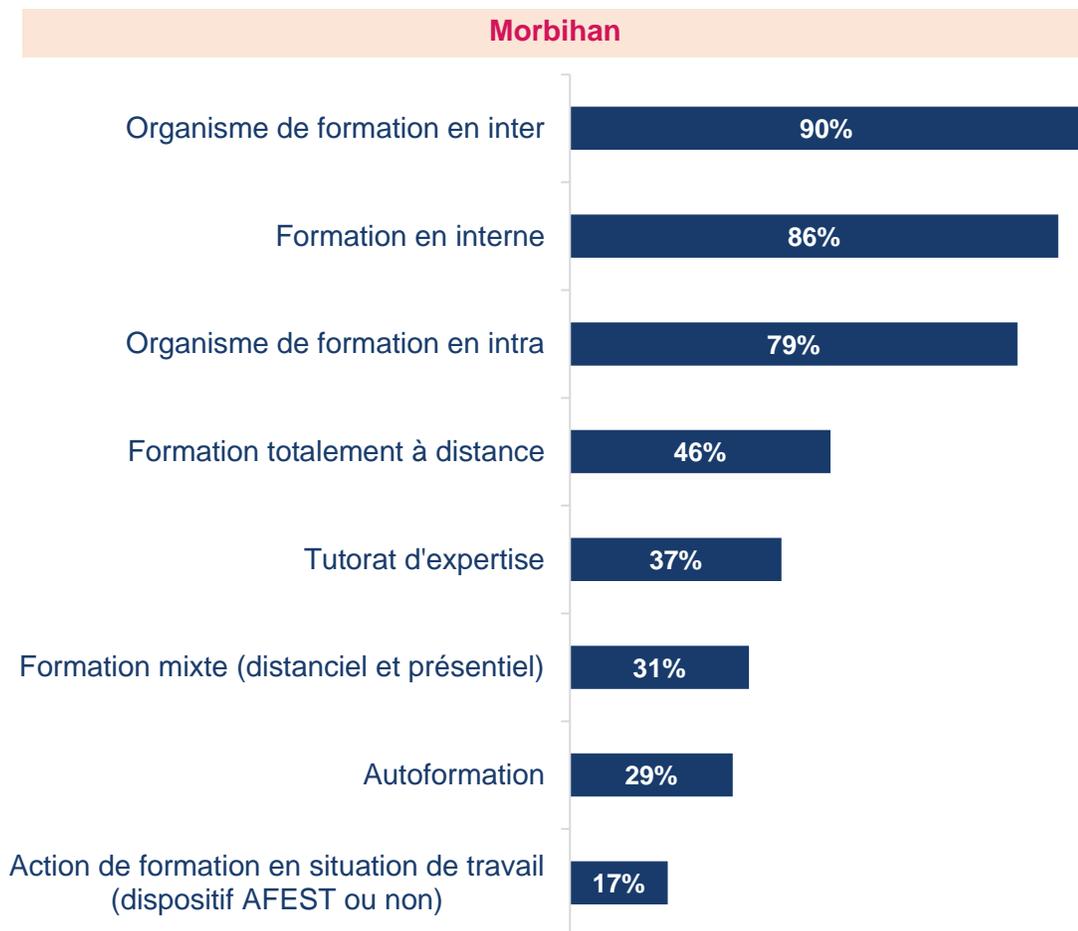


Source : Enquête conseillers 2i Bretagne auprès des établissements



Les pratiques de formation continue des salariés de l'interindustrie en Bretagne

Les solutions de formations par département



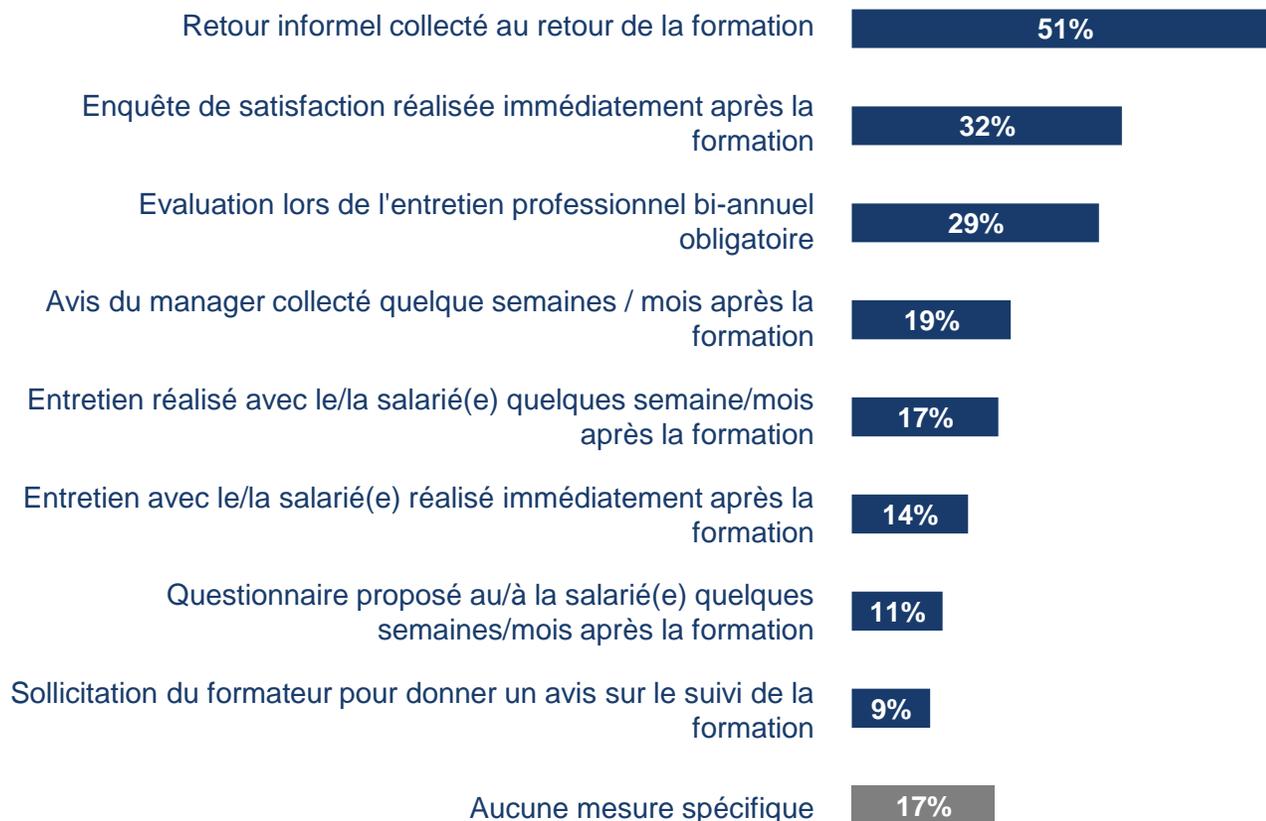
Source : Enquête conseillers 2i Bretagne auprès des établissements



Les pratiques de formation continue des salariés de l'interindustrie en Bretagne

Une mesure de l'efficacité des actions de formation continue plus importante dans les grands établissements

Comment mesurez-vous l'efficacité des différentes actions de formation continue engagées ?



La **mesure informelle de l'efficacité des actions domine** légèrement dans les établissements de la région. Elle est régulièrement réalisée conjointement à d'autres actions. Toutefois, il est important de noter que c'est la seule action mise en place pour près d'un établissement sur cinq.

Le **formalisme de la mesure de l'efficacité** des actions de formation est en revanche **plus important dans les établissements d'une taille importante**. Ainsi 58% des entreprises de 50 salariés et plus réalisent une enquête de satisfaction après la formation contre 32% en moyenne (60% pour les établissements < salariés).

Il n'existe **pas de différences très significatives** dans les types d'actions déployées **selon la branche** professionnelle ou le secteur de l'établissement. Ce n'est pas non plus le cas **selon le département** d'implantation de l'établissement.

Enfin il est important de noter qu'il reste près d'**un établissement sur cinq qui ne déploie aucune mesure de l'efficacité** des actions de formation. Cette proportion monte à 25% pour les établissements de moins de 50 salariés.

Source : Enquête conseillers 2i Bretagne auprès des établissements

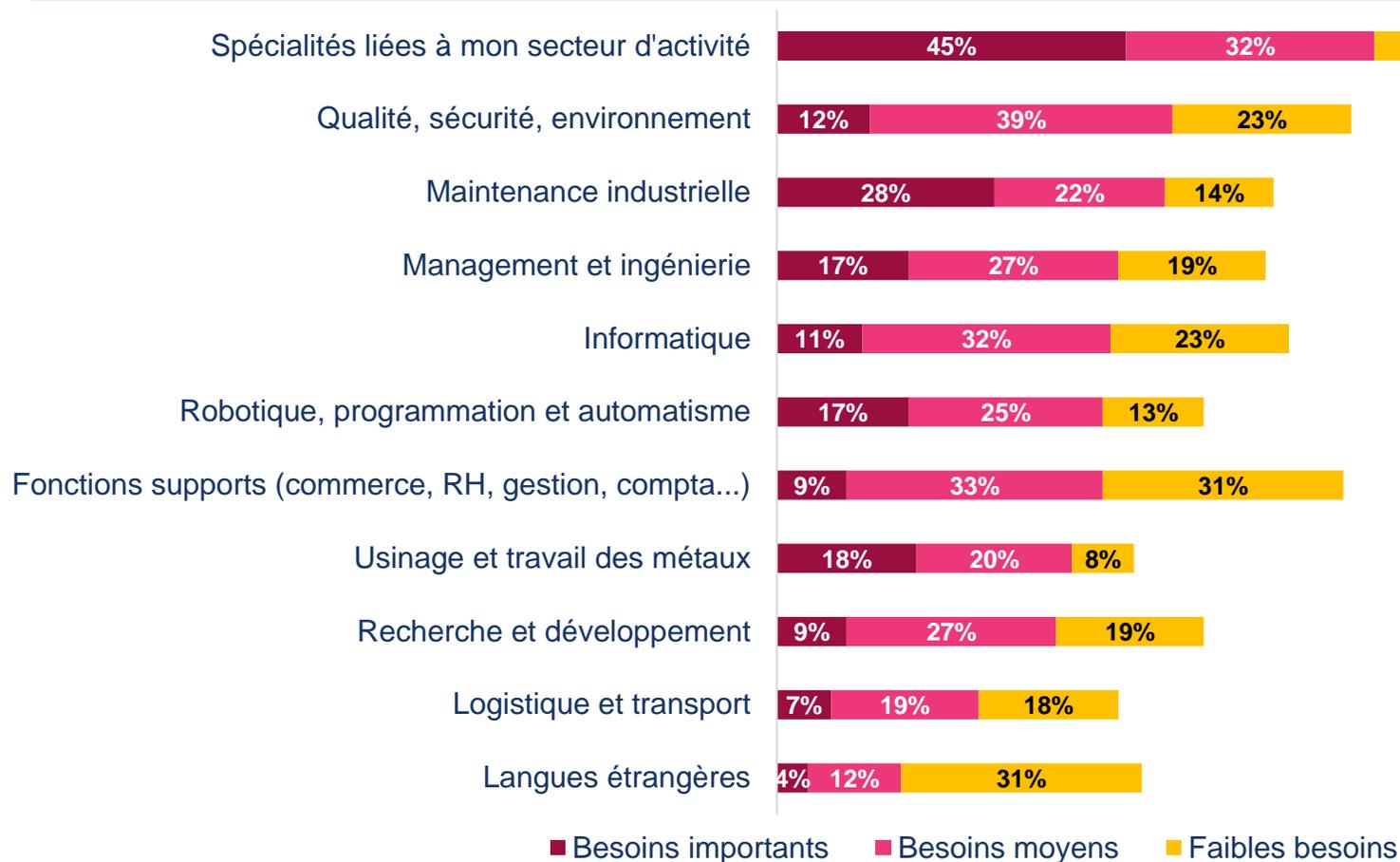


Besoins en compétences identifiés

Les besoins en compétences des entreprises sur les prochaines années

Évaluation des besoins en compétences des entreprises pour les prochaines années par domaine

Pour les domaines de formation suivants, comment évaluez-vous vos besoins en compétences pour les prochaines années ?



Source : Enquête conseillers 2i Bretagne auprès des établissements

Les établissements expriment très clairement une **forte priorité sur les spécialités liées à leurs secteurs** (plus des ¾ des répondants ont des besoins sur ce domaine).

La **QHSE** remonte également très fort dans les **besoins** alors même qu'il ne s'agit pas de compétences cœur de métier. Les enjeux de **sécurité des personnes et de transition environnementale** peuvent expliquer ce phénomène. L'amalgame avec les formations obligatoires de sécurité contribue aussi certainement à faire remonter ce besoin.

Plus d'un établissement sur quatre a des besoins importants sur le **domaine de la maintenance que l'on sait particulièrement touché par des difficultés de recrutement**. Au global, une entreprise sur deux a des besoins en formation sur ce domaine.

Enfin, nous constatons que les besoins en compétences des domaines **Usinage et travail des métaux** ainsi que **R&D** sont **plutôt faibles**.



Les pratiques de formation continue des salariés de l'interindustrie en Bretagne

Évaluation des besoins en compétences pour les prochaines années par branche et regroupement

Les répondants de l'enquête ayant des besoins en compétences moyens ou importants pour les prochaines années ont été interrogés sur les besoins spécifiques à leur secteur d'activité. Grâce à une analyse sémantique des réponses, nous avons pu identifier les besoins en compétences qui sont le plus ressortis.

CHIMIE

Pilote de process
Automatisation de la production
Règlementation

INDUSTRIES CRÉATIVES ET TECHNIQUES, MODE

Utilisation des machines industrielles
Informatique
Finition chaussure, finition laquage

MATÉRIAUX POUR LA CONSTRUCTION ET L'INDUSTRIE

La taille de pierre
Chauffeurs et mécaniciens
Maîtrise des logiciels de conception (InDesign, Adobe...)

PLASTURGIE ET NAUTISME

Sécurité
Connaissances produits nautiques
Mécanique marine



Les pratiques de formation continue des salariés de l'interindustrie en Bretagne

Évaluation des besoins en compétences pour les prochaines années par branche

Les répondants de l'enquête ayant des besoins en compétences moyens ou importants pour les prochaines années ont été interrogés sur les besoins spécifiques à leur secteur d'activité. Grâce à une analyse sémantique des réponses, nous avons pu identifier les besoins en compétences qui sont le plus ressortis.

MÉTALLURGIE – ALLIAGES ET PRODUITS MÉTALLIQUES

Chaudronnerie
Usinage
Soudure et plieur

MÉTALLURGIE – ÉLECTRIQUE, ÉLECTRONIQUE ET NUMÉRIQUE

Électronique
R&D
Data et cybersécurité

MÉTALLURGIE – MÉCANIQUE

Hydraulique et machine
Montage et chaudronnerie
Mécanique de précision / Mécanique

MÉTALLURGIE – AUTRES

Mécanique navale
Maintenance industrielle
Production et ingénierie



Les besoins en compétences des établissements sur les prochaines années

Identification des compétences prioritaires à développer dans les prochaines années par branche

- ▶ Dans la **branche métallurgie**, les compétences prioritaires citées par les répondants concernent les **spécialités liées aux secteurs d'activités de la branche** puis **l'usinage et le travail des métaux**. En approfondissant l'analyse, nous observons que les répondants signalent des besoins en compétences dans **l'automatisme et la programmation** ainsi qu'en **chaudronnerie et soudure** (incluant le réglage en commande numérique). Enfin pour les secteurs **Mécanique** et **Alliages et produits métalliques**, ce sont les **compétences techniques liées à la production** (soudage, pliage, découpe, dessin...) qui sont particulièrement citées et dans une moindre mesure les **compétences managériales**.
- ▶ Dans la **plasturgie et le nautisme**, en dehors des compétences techniques liées aux secteurs (réglage, montage, injection, composite...), les répondants indiquent avoir besoin de développer en priorité les **compétences informatiques** (3D, DAO, Autocad, VBA...).
- ▶ Les répondants de la **chimie** ont quant à eux indiqué que les compétences liées à **l'automatisation**, la **programmation** devraient être développées pour mieux répondre à l'évolution de la branche. Le **pilotage de process** et la **maintenance** sont également des axes prioritaires à développer.

Les besoins en compétences des établissements sur les prochaines années

Évaluation des besoins en compétences des établissements pour les prochaines années par département

- ▶ Les besoins en compétences le plus souvent cités dans les **Côtes-d'Armor** font référence aux compétences **techniques de production** (tournage, fraisage, ajustage, chaudronnerie...). Les autres compétences prioritaires dans le département concernent le domaine **QHSE** (sécurité, qualité et aux normes environnementales) et le **management** (gestion d'équipe, gestion de conflits et communication).
- ▶ Dans le **Finistère**, les compétences relatives à la **maintenance** sont très souvent citées par les répondants avec les **compétences sectorielles** et d'**ingénierie**.
- ▶ Dans le **Morbihan**, les **compétences managériales**, les compétences liées à la **robotique, programmation et automatisme** ou les compétences relatives aux **logiciels et à l'informatique** sont les plus citées. Les compétences techniques telles que la soudure, chaudronnerie et découpe également, mais dans une moindre mesure.
- ▶ Les besoins en compétences dans l'**Ille-et-Vilaine** se concentrent principalement sur de la **maintenance** et l'**informatique**. Les compétences liées à la **règlementation et à la sécurité** sont également fréquemment citées (connaissances juridiques et environnementales, normes ISO...).

Les besoins en compétences des établissements sur les prochaines années

Évaluation des besoins en compétences des établissements pour les prochaines années par taille

- ▶ L'analyse qualitative par domaine est réalisable par tranche de taille d'effectif. Pour les établissements de **moins de 10 salariés**, les compétences identifiées comme prioritaires concernent des **spécialités liées au secteur**. Cela concerne notamment des **compétences techniques** telles que l'usinage, soudage, chaudronnerie, lecture de plan ainsi que de la maintenance.
- ▶ Pour les établissements de **11 à 49 salariés**, nous observons la **même tendance** que pour les TPE. Toutefois il est important de souligner l'importance du besoin sur les compétences de **management et d'ingénierie** tout comme les compétences relatives à l'**automatisme et la programmation** fréquemment citées.
- ▶ Pour les établissements de **50 à 249 salariés**, les compétences **informatiques**. Cela concerne aussi bien des logiciels de **bureautique** que des **logiciels plus spécifiques** (CAO, DAO, ERP...). De la même façon, les **compétences réglementaires** et **habilitations obligatoires** sont souvent citées par les répondants (Normes ISO, CACES, SST, ATEX, EPI, qualité...).
- ▶ En ce qui concerne les répondants des grands établissements (**250 salariés et plus**), les besoins prioritaires se retrouvent sur des compétences d'**automatisation, robotique** et **programmation**. Viennent ensuite les compétences de production et de maintenance.

Les besoins en compétences des entreprises sur les prochaines années

Évaluation des besoins en compétences des entreprises pour les prochaines années par domaine

USINAGE ET TRAVAIL DES METAUX

Word cloud for 'USINAGE ET TRAVAIL DES METAUX' containing terms such as: chef d'équipe, Découpe, Finition, tourneur, fraiseur, réglage, équipe, soudure, soudeur, chaudronnier, tuyauterie, ajusteur, usinage, gestion, Lecture de plan, Conduite des machines à commandes numériques (tourneuse, fraiseuse).

MAINTENANCE

Word cloud for 'MAINTENANCE' containing terms such as: électrotechnique, conventionnel, métier traditionnel, technicien, industriel, machine, maintenance, entretien des machines, niveau, soudage, tour, décolletage, polyvalence, formation, mécanique, fraiseur, maintenance moteurs, électricité, maintenance de premier niveau, Besoin lié à l'informatique industriel, Appréhension de l'outil digital innovant.

INFORMATIQUE

Word cloud for 'INFORMATIQUE' containing terms such as: Harmonisation des process informatiques, logiciel, cybersécurité, informatique, harmonisation, maîtrise, paramétrage, robotisation, métier, Langue en programmation, Gestion de la data, nouveau, programmation, process, Développement des applications informatiques embarquées, Suite Google, déploiement, digitalisation.

QHSE

Word cloud for 'QHSE' containing terms such as: Travail en salle blanche, habilitation, produit, Normes et évolutions réglementaires, action, norme nucléaire, sst, électrique, salarié, nouveau, investissement, tension, locaux, activité, travail, sécurité, connaissance, indicateur, qualité, environnemental, milieu, compétence, détermination, Management et communication, Connaissance nouveauté RSE.



Les besoins en compétences des entreprises sur les prochaines années

Évaluation des besoins en compétences des entreprises pour les prochaines années par domaine

MANAGEMENT

Connaissance RH
conflit
réunion
Gestion des conflits
nouveau
Communication
chef
ingénierie
projet
gestion
consigne
connaissance
communication
encadrement
nucléaire
manager
formation

ROBOTIQUE

Maîtrise des
outils d'usinage
robotique
digitalisation
Formations sur
logiciel Métier
automatisation
etudes
production
automatisme
machine
logiciel
programmation
utilisation
formation
process
mise en service
Automatisme
Programmation des machines

LOGISTIQUE

condition physique
spécifique
connaissance
règlementation
magasinier
équipe
transport
lien
chain
manutention
supply
logistique
bateau
matière
Polyvalence sur la
gestion stocks
Gestion des commandes et planification

R&D

connaissance
cyber
quotidien
veille
techno
compétence
chimie
techs
produit
outil
logiciel
évolution
prioritaire
utilisation
Logiciel de
développement
Simulations
numériques
Biotechnologies
Amélioration impact environnemental



Les besoins en compétences des entreprises sur les prochaines années

Évaluation des besoins en compétences des entreprises pour les prochaines années par domaine

FONCTIONS SUPPORTS



LANGUES ÉTRANGÈRES

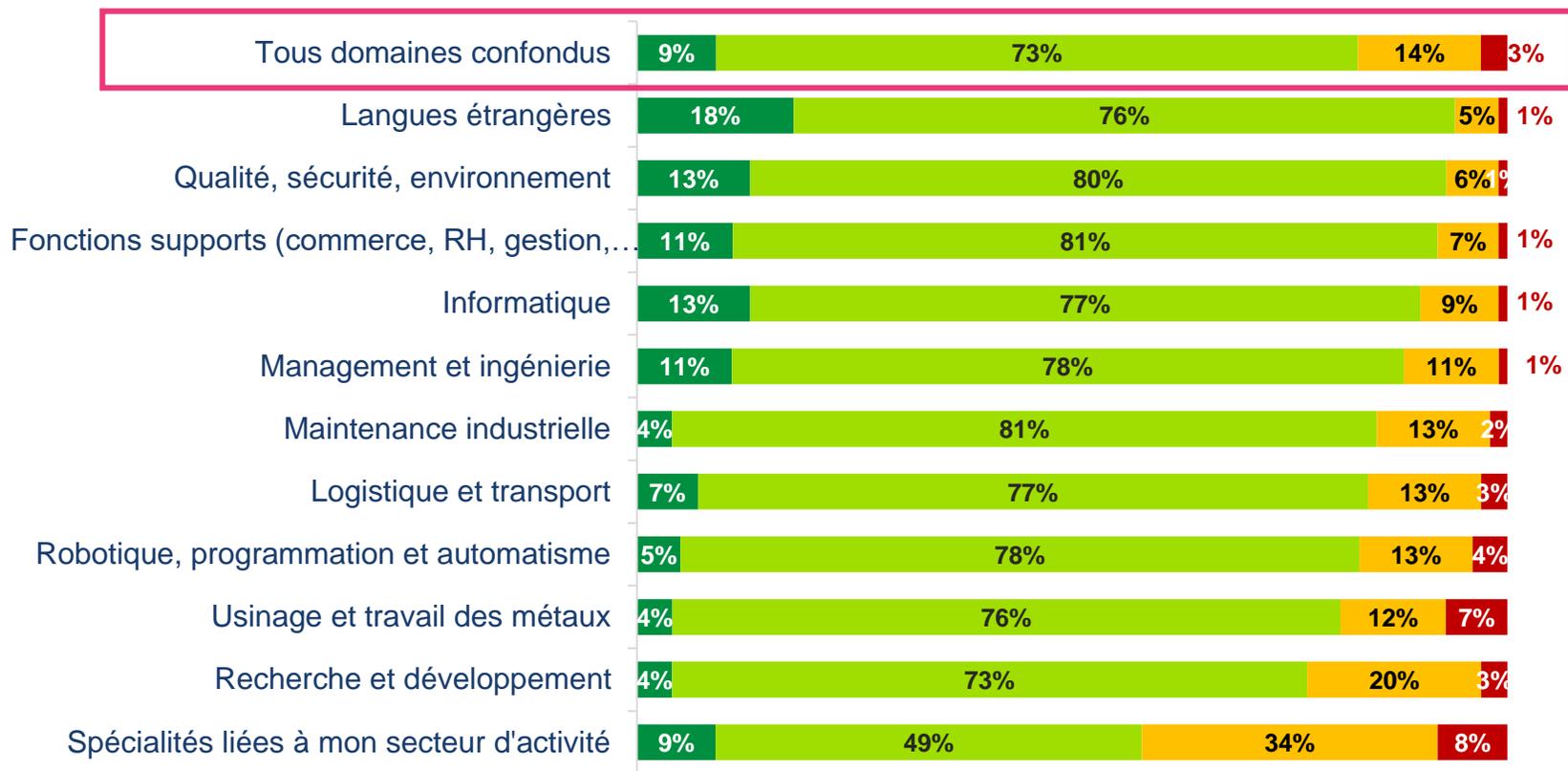


Accessibilité de l'offre de formation

L'offre de formation accessible aux établissements

Évaluation de la qualité de l'offre de formation continue par domaine de formation

Sur les domaines de formation suivants, comment évaluez-vous la qualité de l'offre de formation continue que vous pouvez mobiliser pour vos salariés ?



■ Largement adaptée à nos besoins ■ Adaptée à nos besoins ■ Inadaptée à nos besoins ■ Très inadaptée à nos besoins

Source : Enquête conseillers 2i Bretagne auprès des établissements

Globalement, **82% des répondants jugent l'offre de formation adaptée**, voire largement adaptée aux besoins. En revanche en ce qui concerne les formations liées aux différentes spécialités sectorielles, 43% des établissements jugent l'offre inadaptée. Selon eux, les formations sont **trop éloignées de la réalité** de l'activité du terrain et sont globalement trop **généralistes**. Les répondants déplorent également un **manque d'adaptabilité** des contenus de formations à leurs besoins.

Les répondants évoquent le même problème pour les formations du domaine « Usinage et travail des métaux ». Certains évoquent également des carences sur des spécificités liées au montage et **trop peu de mise en pratique**.

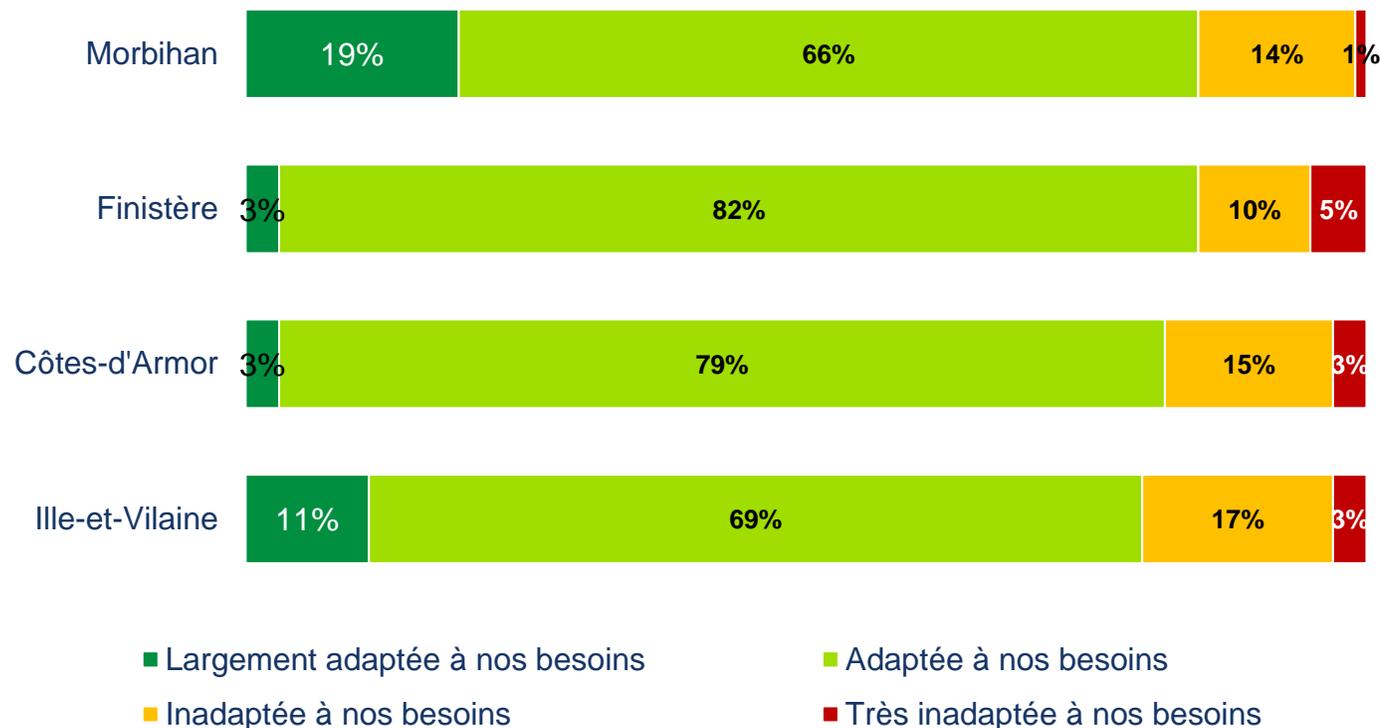
L'insatisfaction pour le domaine « Recherche et développement » est en partie liée au **manque de formations pointues sur des sujets d'innovation**.



L'offre de formation accessible aux établissements

Évaluation de la qualité de l'offre de formation continue par domaine de formation

Comment évaluez-vous la qualité de l'offre de formation continue que vous pouvez mobiliser pour vos salariés ?



Source : Enquête conseillers 2i Bretagne auprès des établissements

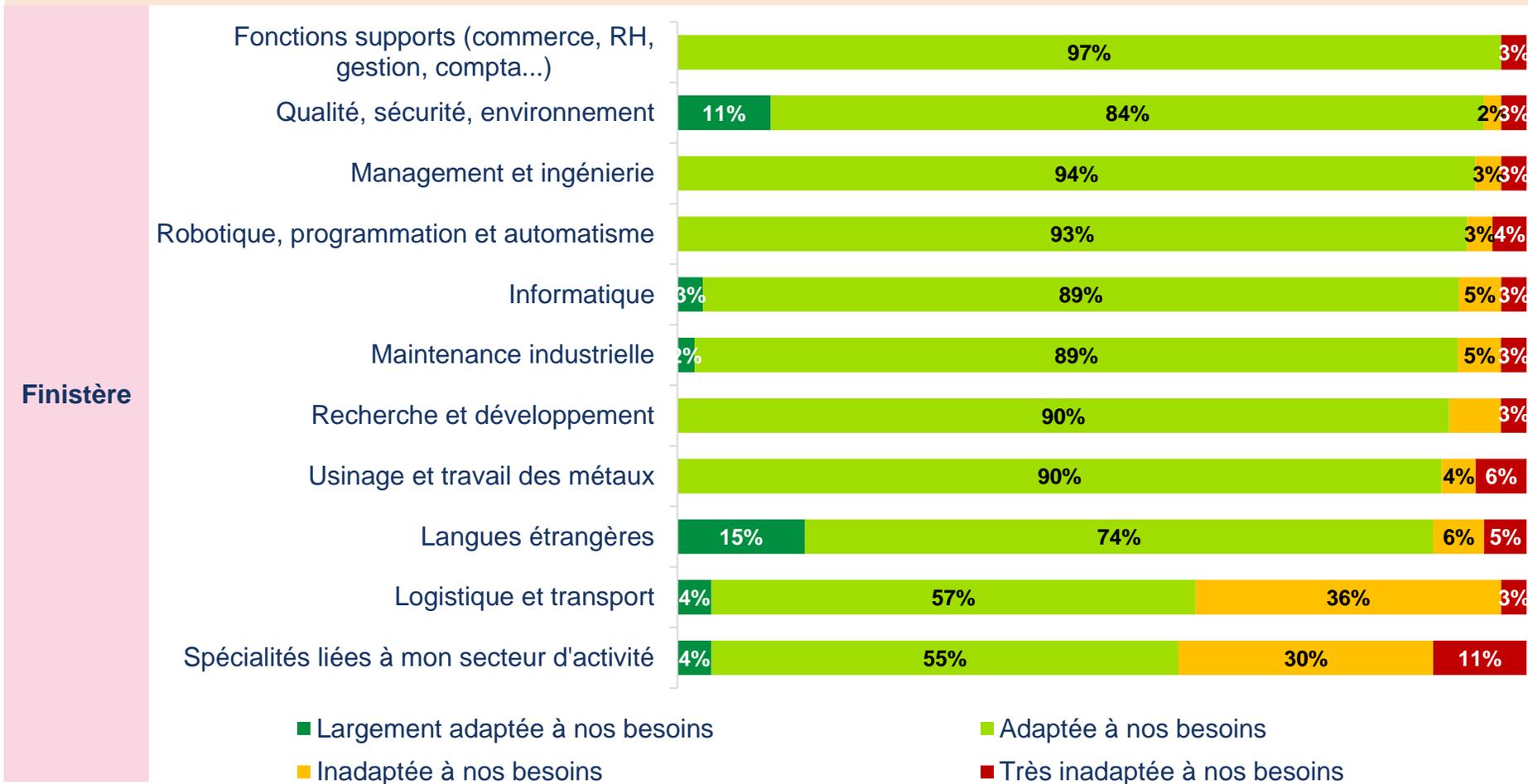
Tous domaines de formation confondus, la qualité de l'offre de formation continue sur le territoire breton est globalement adaptée aux besoins des entreprises. Ce **sentiment diffère relativement peu selon les départements**. Ainsi dans le Morbihan, 85% des établissements jugent l'offre de formation largement adaptée ou adaptée et en Ille-et-Vilaine 80%.

Les **écarts proviennent particulièrement sur les départements où l'offre est jugée largement adaptée**. Près d'un établissement sur 5 fait ce constat dans le Morbihan contre 3% dans le Finistère et dans les Côtes-d'Armor.

L'offre de formation accessible aux établissements

Évaluation de la qualité de l'offre de formation continue par domaine de formation et département

Sur les domaines de formation suivants, comment évaluez-vous la qualité de l'offre de formation continue que vous pouvez mobiliser pour vos salariés ?



De la même manière qu'au niveau régional, l'insatisfaction est élevée dans le domaine de **la logistique et du transport**. Les formations actuellement disponibles sont critiquées pour leur caractère **trop généraliste**, ne répondant pas aux besoins spécifiques du cœur de métier. Les répondants demandent d'élaborer des programmes de formation plus ciblés, afin de combler ce fossé entre les compétences actuelles et les exigences du secteur.

Les formations sur des thématiques plus transverses et moins cœur de métiers sont en revanche jugées bien adaptées.

Source : Enquête conseillers 2i Bretagne auprès des établissements

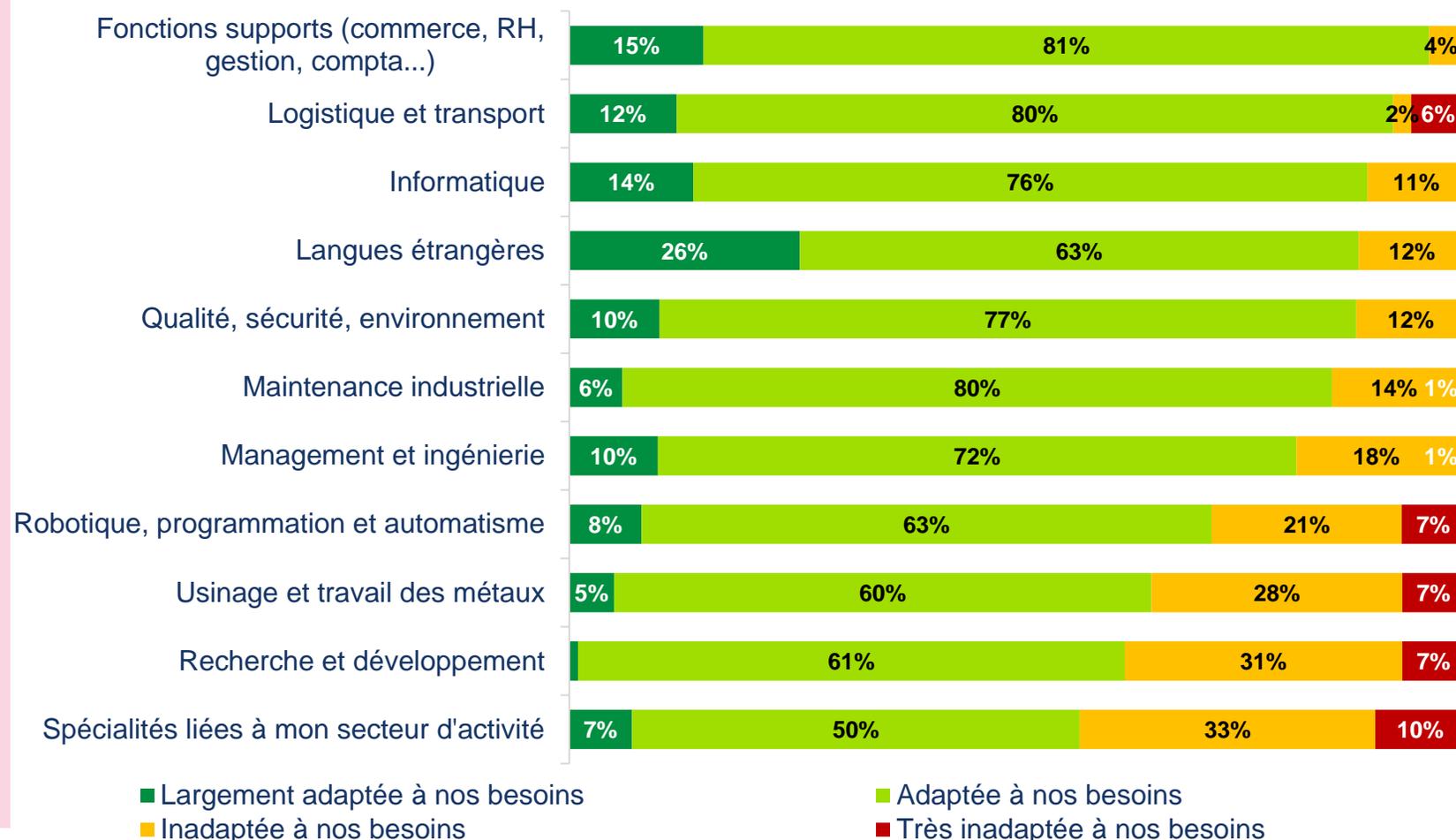


L'offre de formation accessible aux établissements

Évaluation de la qualité de l'offre de formation continue par domaine de formation et département

Sur les domaines de formation suivants, comment évaluez-vous la qualité de l'offre de formation continue que vous pouvez mobiliser pour vos salariés ?

Ille-et-Vilaine



Le sentiment des établissements du Finistère se retrouve globalement ici. L'insatisfaction se fait particulièrement ressentir dans le domaine de **l'usinage et travail des métaux**. Les établissements locaux expriment que les services disponibles ne sont **pas adaptés à leurs exigences**. À cela s'ajoute le manque de recul et d'expertise dans ce domaine.

En ce qui concerne **la recherche et le développement**, les options de formation sont souvent **éloignées géographiquement**, ce qui rend difficile leur accessibilité. Les terrains de recherche sont souvent inconnus, ce qui complique la détermination des besoins en formation.

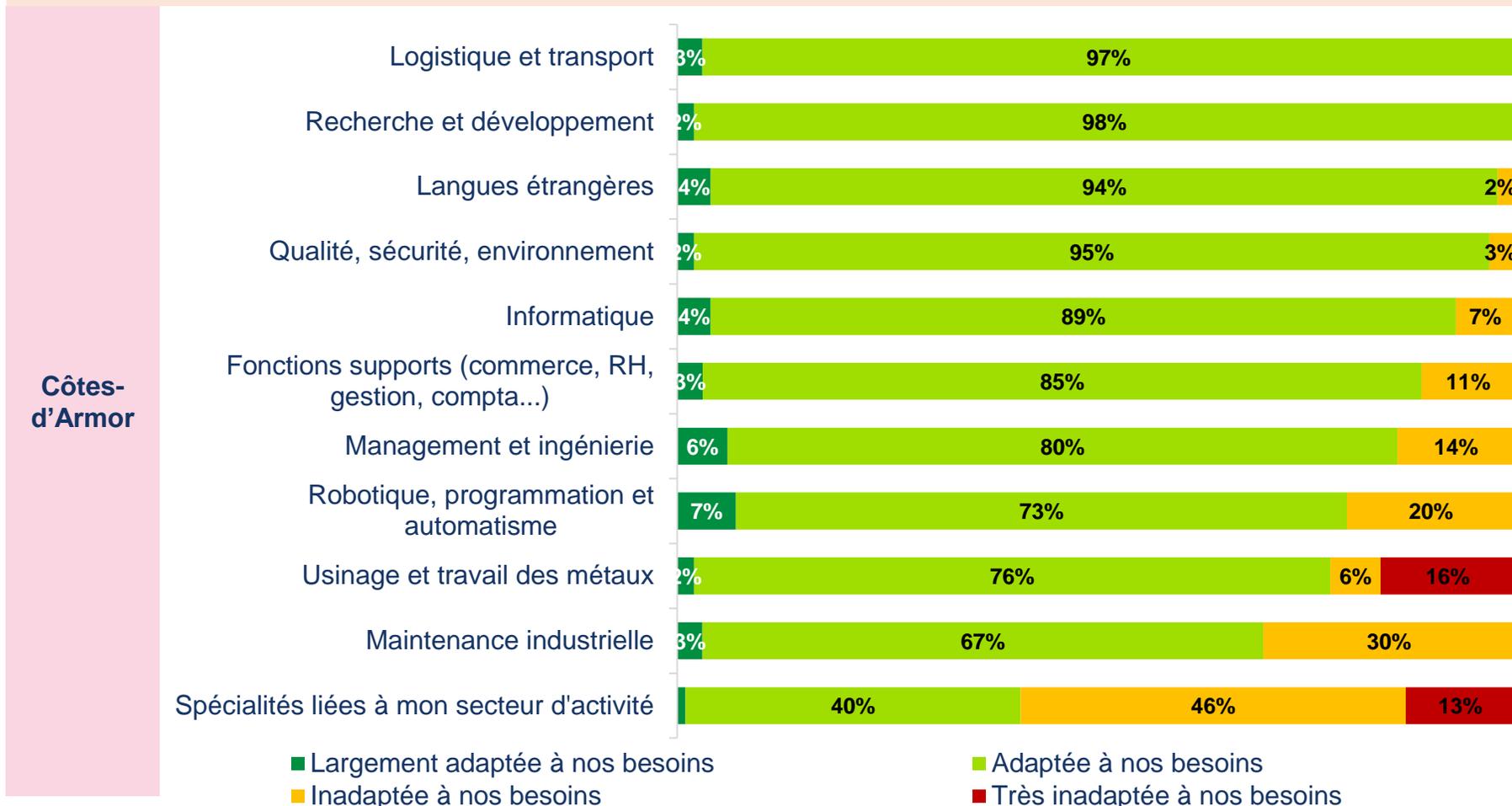
Source : Enquête conseillers 2i Bretagne auprès des établissements



L'offre de formation accessible aux établissements

Évaluation de la qualité de l'offre de formation continue par domaine de formation et département

Sur les domaines de formation suivants, comment évaluez-vous la qualité de l'offre de formation continue que vous pouvez mobiliser pour vos salariés ?



L'inadaptation des formations sur les spécialités sectorielles est encore plus marquée dans les Côtes-d'Armor avec près de **60% des établissements qui jugent l'offre inadaptée**.

Dans le domaine de la **maintenance industrielle**, l'insatisfaction est également particulièrement marquée. Les établissements jugent notamment que l'offre proposée est trop **généraliste** et inadaptée aux besoins spécifiques qu'elles peuvent avoir.

Les formations sur des spécialités précises telles que l'électricité, l'électromécanique et l'hydraulique, ne sont pas toujours couvertes de manière adéquate.

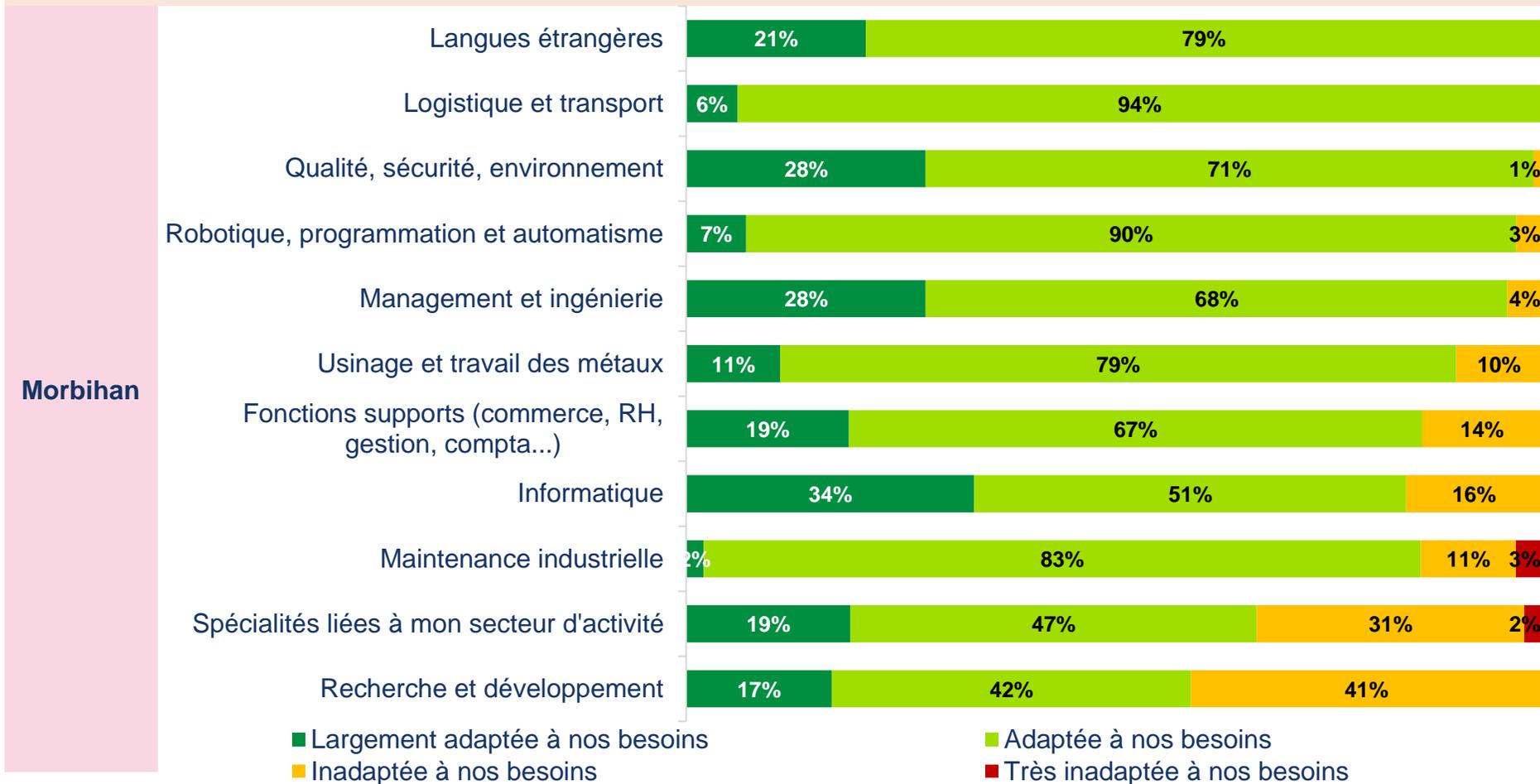
Source : Enquête conseillers 2i Bretagne auprès des établissements



L'offre de formation accessible aux établissements

Évaluation de la qualité de l'offre de formation continue par domaine de formation et département

Sur les domaines de formation suivants, comment évaluez-vous la qualité de l'offre de formation continue que vous pouvez mobiliser pour vos salariés ?



Si le classement des thématiques de formation selon leur adéquation avec les besoins est globalement identique aux autres départements, les thématiques avec une offre jugée inadaptée sont en revanche moins nombreuses.

Dans les secteurs de la **métallurgie** et de la **chimie**, une **source d'insatisfaction** notable réside dans le domaine de la **recherche et du développement**. Cette insatisfaction provient essentiellement au **manque d'offres** de formation sur cette thématique.

Source : Enquête conseillers 2i Bretagne auprès des établissements



L'offre de formation accessible aux établissements

Évaluation de la qualité de l'offre de formation continue par domaine de formation et département

- ▶ Les établissements considérant la qualité de l'offre de formation continue inadaptée étaient invités à apporter des précisions qualitatives sur leur insatisfaction. Ils sont cependant assez peu nombreux car la qualité de l'offre de formation est globalement appréciée.
- ▶ Pour les **petits et moyens établissements** (jusqu'à 49 salariés), c'est surtout sur les spécialités sectorielles qu'ils considèrent que l'offre est la plus **inadaptée**. **Cela est probablement dû à un manque de moyens internes de formation pour ces petites structures.**
- ▶ En ce qui concerne les grands établissements (250 salariés et plus), ils estiment surtout que l'inadaptation de l'offre de formation touche le domaine **R&D**.
- ▶ Il existe peu de différence de perception observable selon les secteurs. Dans la branche de la métallurgie, l'insatisfaction se concentre sur les **spécialités liées au secteur** ou aux **compétences techniques** requises par l'usinage et le travail des métaux. Certaines entreprises déplorent une offre de formation « **inexistante** » et **éloignée** de leur territoire.



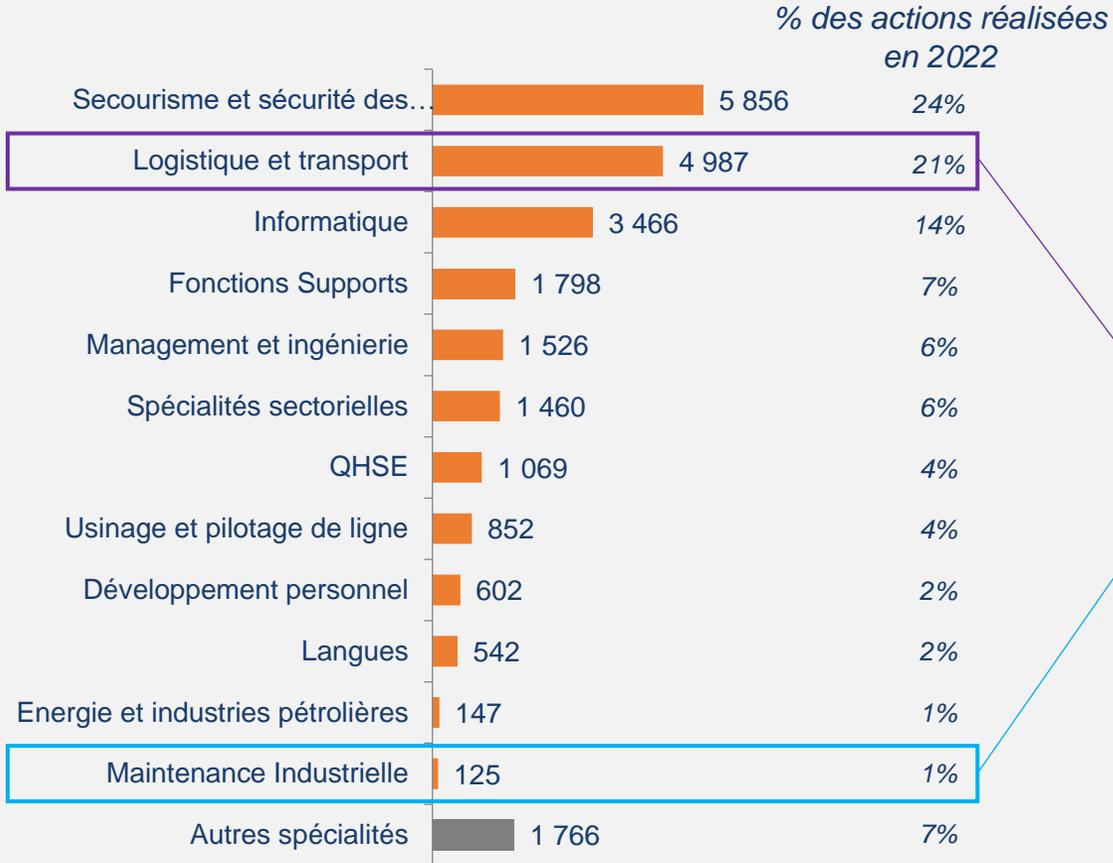
**Besoins prioritaires
en compétences et actions
de formation déployées**

Besoins prioritaires en compétences et actions de formation déployées par les établissements

Écart entre les domaines de formation des actions financées et les besoins en compétences

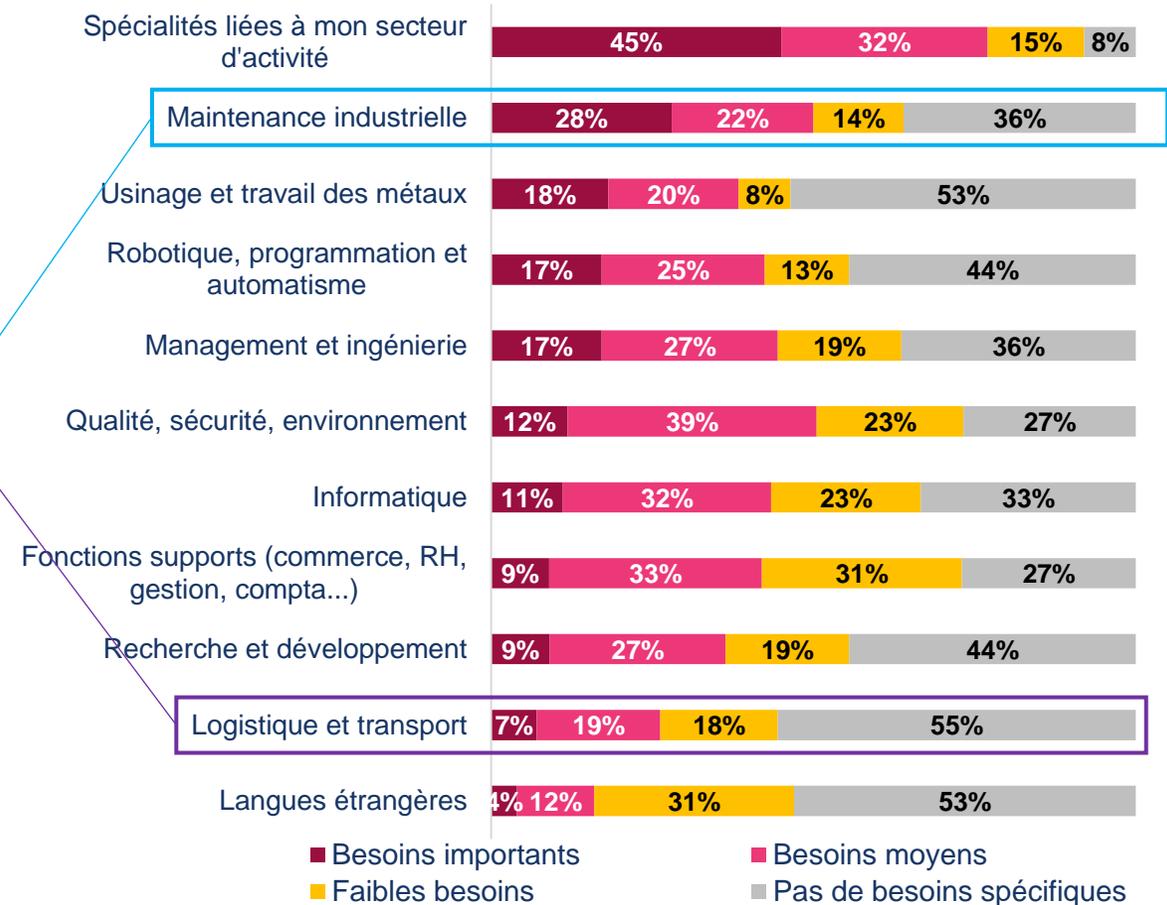
Analyse y compris formations obligatoires

Répartition des actions de formation financées par OPCO 2i par domaine – y compris formations obligatoires



Source : Base formations OPCO 2i

Besoins en compétences exprimés par les établissements



Source : Enquête conseillers 2i Bretagne auprès des établissements

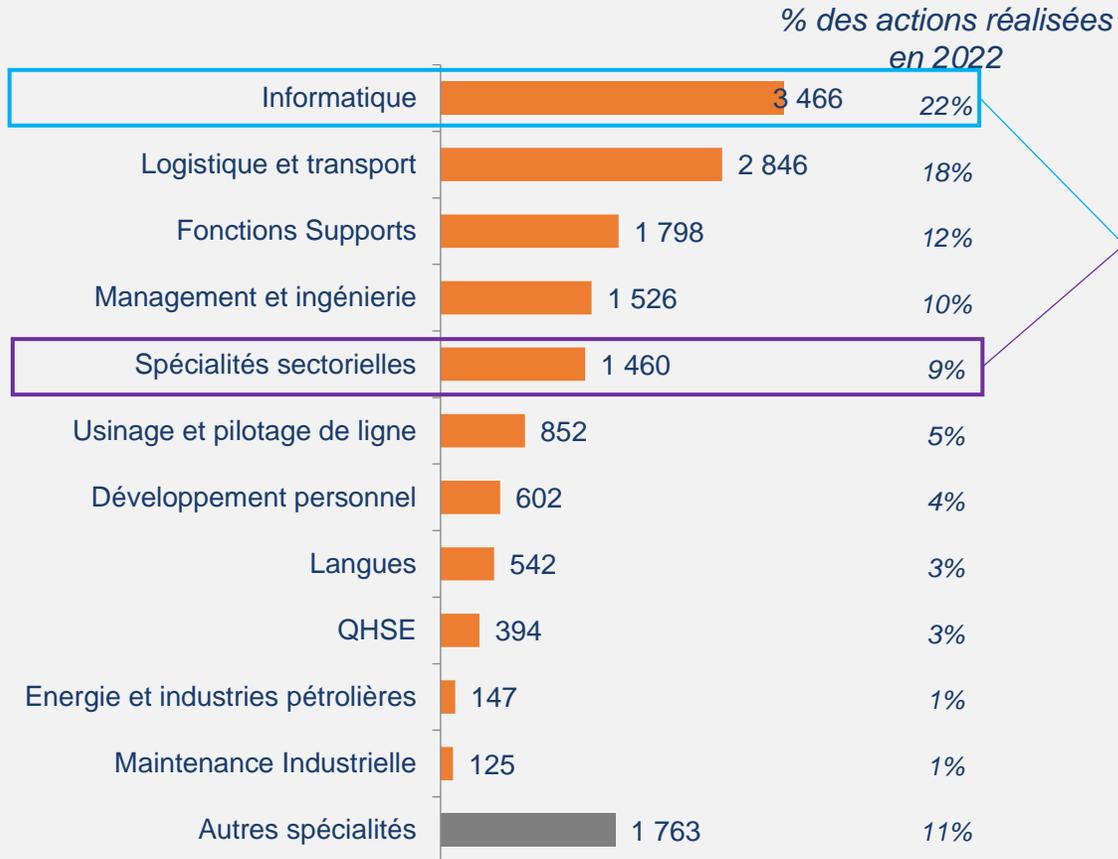


Besoins prioritaires en compétences et actions de formation déployées par les établissements

Écart entre les domaines de formation des actions financées et les besoins en compétences

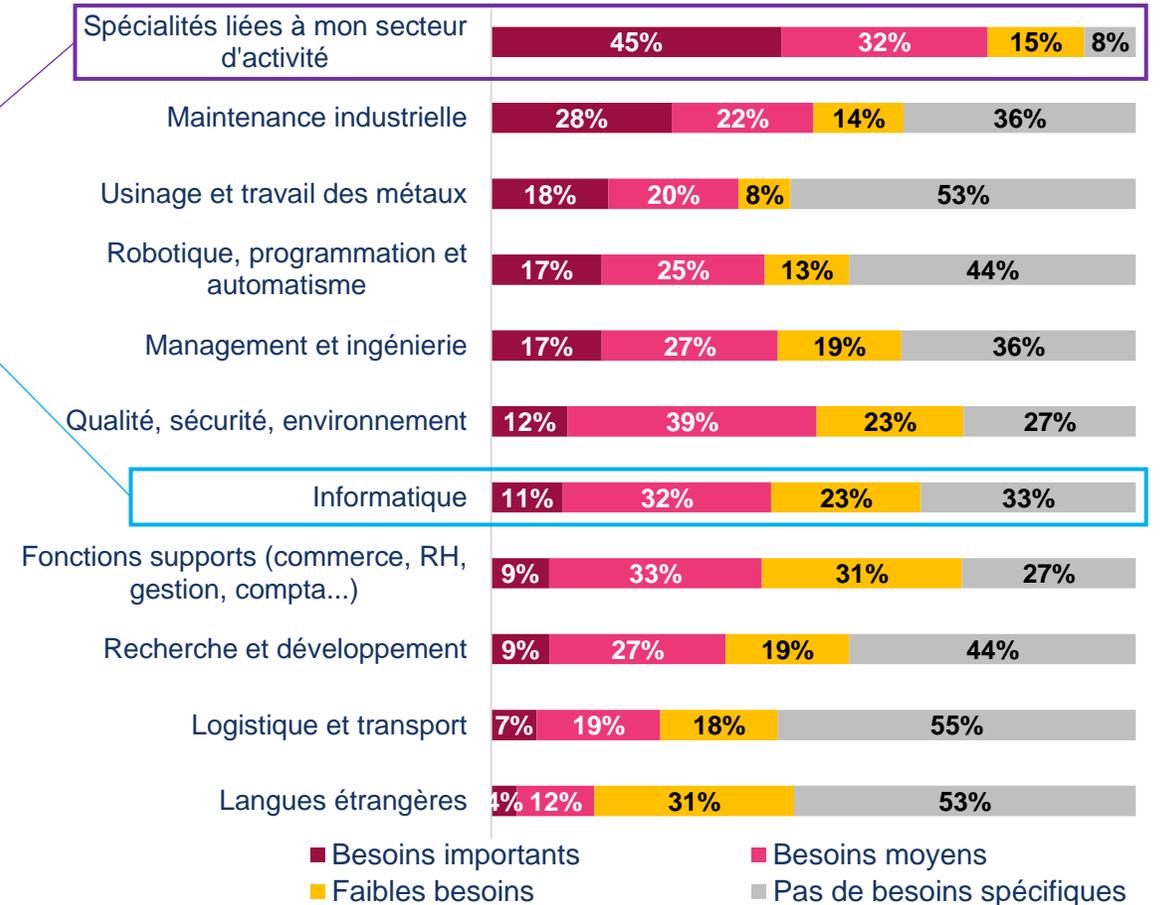
Analyse hors formations obligatoires

Répartition des actions de formation financées par OPCO 2i par domaine – hors formations réglementaires



Source : Base formations OPCO 2i

Besoins en compétences exprimés par les établissements



■ Besoins importants

■ Faibles besoins

■ Besoins moyens

■ Pas de besoins spécifiques



Besoins prioritaires en compétences et actions de formation déployées par les établissements

Écarts entre les besoins prioritaires et les actions financées par OPCO 2i

Nous observons des écarts parfois très importants entre les domaines de formations financés par OPCO 2i et les besoins en compétences prioritaires mis en avant par les entreprises.

Domaine Logistique et transport

Ce domaine représente **19% des formations financées** alors que **55% des établissements déclarent ne pas avoir de besoin** sur ce sujet. Il est probable que certains répondants n'aient, sur cette question, pas suffisamment pris en compte leurs **besoins en formations obligatoires** (CACES, Permis) reliées à cette thématique. L'écart est toutefois très important et nécessite d'être analysé de manière approfondie.

Domaine Maintenance industrielle

La **maintenance est une activité critique** pour les entreprises. Elle souffre d'importantes **difficultés de recrutement** et les entreprises tentent de pallier ces difficultés en formant leurs équipes pour les faire évoluer vers ces métiers. Un **établissement sur deux a des besoins sur ce domaine**, mais il ne représente que 3% des actions de formation financées. Une analyse de l'offre sur ce domaine mérite d'être faite.

Domaine Informatique

Si nous excluons les formations réglementaires, l'informatique est le premier domaine qui ressort des formations financées par OPCO 2i (22% des formations). C'est en revanche le 7^e besoin en compétences exprimé (63% des établissements expriment ce besoin). Beaucoup des formations concernent l'usage de logiciels métiers utilisés au quotidien par les salariés.

Spécialités sectorielles

Le besoin de renforcer les compétences sur les différentes spécialités sectorielles des établissements est très nettement prioritaire (92% de besoin). Toutefois ces spécialités ne concernent que 12% des formations financées par OPCO 2i. Sur ces thématiques très pointues, il est probable que l'offre ne soit pas suffisante et que leur caractère stratégique pousse les entreprises à aller vers des solutions de formation internes.



Besoins prioritaires en compétences et actions de formation déployées par les établissements

Les métiers où se concentrent les besoins en recrutement se rapprochent des thématiques ou les besoins en compétences sont les plus marqués

Top 10 des métiers de la production industrielle (hors IAA) les plus recherchés en Bretagne en 2022

Source : BMO, retraitements Paradoxes

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter
Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques	550	40%
Techn. et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	470	83%
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	380	50%
Soudeurs	340	74%
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	320	72%
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	290	93%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	250	80%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	240	38%
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	230	52%

Top 10 des métiers de la production industrielle (hors IAA) les plus en tension

(dont les besoins en recrutement sont ≥100 emplois)

Source : BMO, retraitements Paradoxes

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter
Ouvriers non qualifiés de l'imprimerie, de la presse et de l'édition	100	100%
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	290	93%
Autres ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques	220	91%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique	170	88%
Techniciens en électricité et en électronique	170	88%
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	150	87%
Techn. et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	470	83%
Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir	170	82%
Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	110	82%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	250	80%

Comme l'illustre l'extrait ci-contre du Panorama emploi, compétences et enjeux prospectifs de l'interindustrie en Bretagne réalisé en 2023, les métiers de la maintenance et les métiers liés à l'usinage et au travail des métaux sont ceux qui souffrent des difficultés de recrutement le plus importantes.

Cette situation doit être rapprochée des besoins en compétences prioritaires remontés par les entreprises (cf. pages précédentes). Une entreprise sur deux a des besoins en compétences dans le domaine de la maintenance et 38% sur l'usinage et le travail des métaux.

Pour faire face aux difficultés de recrutement, les entreprises cherchent à former leurs équipes pour les faire progresser sur les métiers où ils peinent à recruter.

Besoins prioritaires en compétences et actions de formation déployées par les établissements

Focus sur le domaine de la logistique et du transport

Poids du domaine LOGISTIQUE ET TRANSPORT parmi les actions de formation financées par OPCO 2i

21% des actions de formation soit 4 987 actions en 2022
2^e domaine de formation le plus financé



Niveau de priorité du besoin en formation continue sur la LOGISTIQUE ET LE TRANSPORT

Priorité 10 sur 11 – 26% des établissements expriment des besoins importants à moyen terme

CONSTATS

- Nous retrouvons parmi les formations du domaine Logistique et transport **beaucoup de formations obligatoires pour la conduite de véhicule** ou d'engins de manutention.
- Près de **43%** des formations dans ce domaine sont des **formations obligatoires**. Il est logique de retrouver un volume très important de formations sur ces sujets dans les actions d'OPCO 2i. Les **formations obligatoires représentent 36% des actions de formation financées** par OPCO 2i sur l'ensemble des domaines.
- Le **besoin est probablement sous-estimé par les établissements** lorsqu'on les interroge sur leurs besoins prioritaires. En effet ces formations ont **un caractère surtout obligatoire, mais peu prioritaire d'un point de vue stratégie d'entreprise**.
- **Ces formations sont d'une certaine manière dévalorisées par les établissements**
- Il faut noter par ailleurs que dans certaines entreprises, les **fonctions de manutention** peuvent en partie être occupées par des **personnes en intérim**

ACTIONS / ORIENTATIONS POSSIBLES

- ▶ **Valoriser l'action d'OPCO 2i pour accompagner les établissements sur les formations réglementaires.**
- ▶ **Rappeler l'importance de ces formations** pour garantir la sécurité des biens et des personnes. **L'impact économique des accidents** peut être mis en avant
- ▶ **Renforcer** avec les OF la **dimension préventive et organisation du travail** pour donner davantage de « valeur » à ces formations qui sont parfois perçues comme une immobilisation des ressources.



Besoins prioritaires en compétences et actions de formation déployées par les établissements

Focus sur le domaine de la maintenance industrielle

Poids du domaine MAINTENANCE INDUSTRIELLE parmi les actions de formation financées par OPCO 2i

1% des actions de formation soit 125 actions en 2022
11^e domaine de formation le plus fréquent



Niveau de priorité du besoin en formation continue sur la MAINTENANCE INDUSTRIELLE

Priorité 2 sur 11 – 50% des établissements expriment des besoins importants à moyen terme

CONSTATS

- Si les formations spécifiques à la maintenance ne représentent qu'1% du total, il est fort probable que **les formations des salariés à des fonctions de maintenance représentent en réalité bien plus d'actions**. En effet, les équipes vont être **formées à une grande diversité de spécialités pour pouvoir réaliser leurs interventions** (électricité, mécanique, informatique, hydraulique...).
- Par ailleurs, les **formations** dans ce domaine sont **souvent comprises dans la prestation des fournisseurs de machines industrielles**. Les entreprises ont donc peu recours au financement d'OPCO 2i.
- Néanmoins les **besoins** des établissements sur cette thématique sont **très importants** en raison de la **pénurie de main-d'œuvre** sur ces métiers et par l'augmentation des besoins face à la **complexification des processus de production**.
- Une **offre de formation** existe, mais elle reste **peu accessible** aux dispositifs classiques de formation continue

ACTIONS / ORIENTATIONS POSSIBLES

- ▶ Accompagner les organismes de formation dans le **renforcement de leur offre de formation** sur la maintenance
- ▶ Encourager la **modularité des formations** pour permettre aux salariés d'échelonner dans le temps les formations
- ▶ **Communiquer auprès des entreprises** sur l'offre disponible à proximité sur la maintenance
- ▶ Créer un **événement dédié à la formation aux spécialités de maintenance** rassemblant des OF et des établissements de la région



Besoins prioritaires en compétences et actions de formation déployées par les établissements

Focus sur le domaine de l'informatique

Poids du domaine INFORMATIQUE parmi les actions de formation financées par OPCO 2i
(hors formations réglementaires)

14% des actions de formation soit 4 466 actions en 2022
3^e domaine de formation le plus fréquent



Niveau de priorité du besoin en formation continue sur l'INFORMATIQUE
(hors formations réglementaires)

Priorité 7 sur 11 – 43% des établissements expriment des besoins importants à moyen terme

CONSTATS

- Près de **la moitié des formations sur la thématique informatique concernent des formations sur des logiciels métiers** que ce soit à des fonctions administratives (ex. : ERP, Comptabilité), à des fonctions de conception (ex. : CAO-DAO) ou à des fonctions de production (ex. : paramétrage de machines)
- Ces formations font quasiment **partie intégrante de l'outil, du logiciel ou de machine** qui est acquis et les **établissements ne vont pas toujours considérer qu'elles ont un caractère stratégique pour eux.**
- La **programmation** représente **27% des formations** sur la thématique informatique. C'est un domaine dans lesquels les entreprises de l'interindustrie ont **tendance à internaliser les compétences** après un recours important à la sous-traitance.
- Les formations en **bureautique** représentent encore 21% de l'ensemble informatique (en baisse par rapport à 2020) et constituent des **formations de base** qui permettent d'**accompagner tous les collaborateurs dans la transition numérique.**

ACTIONS / ORIENTATIONS POSSIBLES

- ▶ **Valoriser l'importance stratégique des formations aux logiciels métiers** auprès des entreprises et **proposer des « recyclage »** comme cela se fait sur les formations réglementaires
- ▶ **Valoriser l'offre de formation accessible en Bretagne sur les spécialités de programmation informatique** très recherchées par les entreprises
- ▶ Encourager le **développement d'une offre de formation « Compétences numériques » modulaire** comportant l'ensemble des compétences numériques de base dans l'entreprise



Besoins prioritaires en compétences et actions de formation déployées par les établissements

Focus sur le domaine des spécialités sectorielles

Poids du domaine SPÉCIALITÉS SECTORIELLES
parmi les actions de formation financées par OPCO 2i
(hors formations réglementaires)

6% des actions de formation soit 1 460 actions en 2022
4^e domaine de formation le plus fréquent



Niveau de priorité du besoin en formation continue
sur les SPÉCIALITÉS SECTORIELLES
(hors formations réglementaires)

Priorité 1 sur 11 – 77% des établissements expriment
des besoins importants à moyen terme

CONSTATS

- Le domaine des **spécialités sectorielles** regroupe une **très grande diversité de thématiques** de formations attachées aux différentes spécialités des 32 branches de l'interindustrie
- Les **besoins sont très divers et très éclatés géographiquement** selon les implantations des établissements de l'interindustrie
- Ces besoins revêtent néanmoins un **caractère très stratégique** pour tous les établissements, car ils touchent leur **cœur de métier**
- Certaines entreprises considèrent toutefois que c'est de **leur responsabilité de former leurs équipes sur leurs spécialités**. Il y a probablement aussi derrière cette volonté une **nécessité de ne pas s'exposer à la concurrence**. Ainsi beaucoup de formations se font en interne.
- Les entreprises sont plus nombreuses à développer des organismes de formation interne pour former leurs salariés sur des spécialités sectorielles.

ACTIONS / ORIENTATIONS POSSIBLES

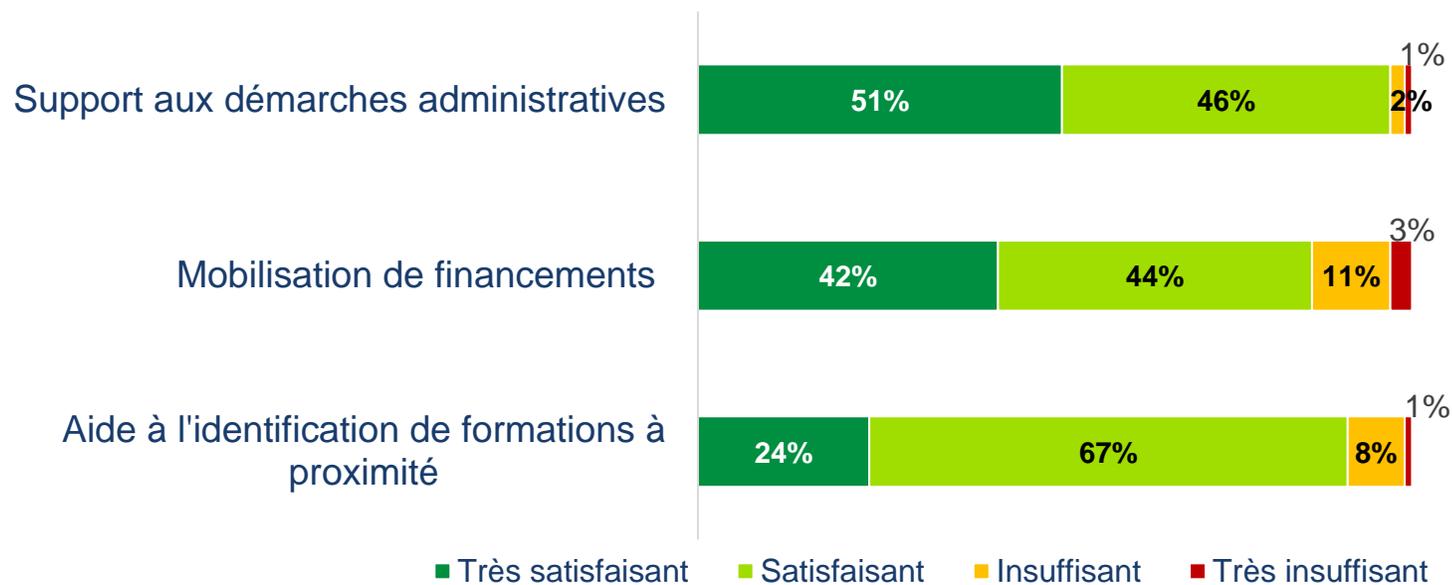
- ▶ Favoriser le **déploiement de l'AFEST** pour la formation sur les spécialités sectorielles en apportant le **cadre pédagogique et l'accompagnement** en laissant les entreprises le contrôle des contenus de formation
- ▶ **Simplifier** la mise en œuvre administrative de l'AFEST
- ▶ Proposer un **recensement des formations secteur par secteur accessibles en Bretagne**



Perception des actions d'OPCO 2i

Les pratiques de formation continue des salariés de l'interindustrie en Bretagne

Évaluation de l'accompagnement d'OPCO 2i



L'accompagnement d'OPCO 2i en Bretagne est dans l'ensemble qualifié de satisfaisant, voire très satisfaisant. Cela est d'autant plus vrai dans le Morbihan (96 %) où les répondants sont très satisfaits de l'aide à l'identification de formations à proximité.

Dans les Côtes-d'Armor, près de 15 % des répondants ont indiqué être insatisfait de l'aide à l'identification. Nous faisons le même constat pour l'évaluation de la mobilisation de financements de la part d'OPCO 2i.

Annexes

Pictogrammes des branches professionnelles de l'interindustrie utilisés dans ce rapport

 Métallurgie	 Services d'efficacité énergétique	 Ciments	 Horlogerie
 Électrique, électronique et numérique	 Industrie pharmaceutique	 Chaux	 Cuirs et peaux
 Alliages et produits métalliques	 Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire	 Fabrication mécanique du verre	 Fabrication de l'ameublement
 Mécanique	 Industries pétrolières	 Textile	 Menuiseries, charpentes et construction industrialisées et portes planes
 Naval	 Plasturgie	 Maroquinerie	 Panneaux à base de bois
 Automobile et cycles	 Industrie et services nautiques	 Habillement	 Jeux, jouets et puériculture
 Aéronautique et spatial	 Chimie	 Cordonnerie multiservice	 Papier carton
 Autres activités	 Carrières et matériaux	 Industrie de la chaussure et des articles chaussants	 Caoutchouc
 Recyclage	 Cristal, verre et vitrail	 Couture parisienne	
 Industries électriques et gazières	 Industries céramiques	 Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie	

Entretiens réalisés lors de la phase de collecte d'information

12 entretiens réalisés

Catégorie	Domaine d'expertise	Entreprise / Structure / Organisation	Date du rendez-vous
Association partenariale	Interindustrie	BreizhFAB	13/04/2023
Groupement d'entreprise	Branche Habillement	Mode Grand-Ouest	11/05/2023
Institutionnel	Emploi, Formation et prospective	GREF Bretagne (CARIF OREF)	12/04/2023
Institutionnel	Formation, Compétences	Région Bretagne - Conseil Régional	23/05/2023
Organisation professionnelle	Branche professionnelle du Recyclage	FEDEREC	20/04/2023
Organisation professionnelle	Branche professionnelle de la Métallurgie	UIMM Bretagne	10/05/2023
Organisation professionnelle	Branche professionnelle de la Métallurgie	UIMM Bretagne	13/04/2023
Organisation professionnelle	Branche professionnelle de la Plasturgie	POLYVIA	10/05/2023
Organisation professionnelle	Branche professionnelle des Carrières et Matériaux	UNICEM Bretagne	16/05/2023
Organisation professionnelle	Branche professionnelle de la Chimie	France Chimie Ouest Atlantique	20/04/2023
Organisation professionnelle	Branche professionnelle Papier Carton	UNIDIS	14/06/2023
Organisme de formation	Formation, Compétences	Pôle Formation UIMM	13/06/2023



109 Codes ROME utilisés pour l'extraction des offres d'emploi 1/2

Périmètre des métiers de l'OPCO 2i dans le cadre du ROME 4.0

Intitulés ROME	Intitulés ROME
H1101 - Assistance et support technique client	H2206 - Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie
H1102 - Management et ingénierie d'affaires	H2207 - Réalisation de meubles en bois
H1201 - Expertise technique couleur en industrie	H2208 - Réalisation d'ouvrages décoratifs en bois
H1202 - Conception et dessin de produits électriques et électroniques	H2209 - Intervention technique en ameublement et bois
H1203 - Conception et dessin produits mécaniques	H2301 - Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique
H1204 - Design industriel	H2401 - Assemblage - montage d'articles en cuirs, peaux
H1205 - Études - modèles en industrie des matériaux souples	H2402 - Assemblage - montage de vêtements et produits textiles
H1206 - Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	H2403 - Conduite de machine de fabrication de produits textiles
H1207 - Rédaction technique	H2404 - Conduite de machine de production et transformation des fils
H1208 - Intervention technique en études et conception en automatisme	H2405 - Conduite de machine de textiles non tissés
H1209 - Intervention technique en études et développement électronique	H2406 - Conduite de machine de traitement textile
H1210 - Intervention technique en études, recherche et développement	H2407 - Conduite de machine de transformation et de finition des cuirs et peaux
H1301 - Inspection de conformité	H2408 - Conduite de machine d'impression textile
H1302 - Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels	H2409 - Coupe cuir, textile et matériaux souples
H1303 - Intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriel	H2410 - Mise en forme, repassage et finitions en industrie textile
H1401 - Management et ingénierie gestion industrielle et logistique	H2411 - Montage de prototype cuir et matériaux souples
H1402 - Management et ingénierie méthodes et industrialisation	H2412 - Patronage - gradation
H1403 - Intervention technique en gestion industrielle et logistique	H2413 - Préparation de fils, montage de métiers textiles
H1404 - Intervention technique en méthodes et industrialisation	H2414 - Préparation et finition d'articles en cuir et matériaux souples
H1501 - Direction de laboratoire d'analyse industrielle	H2415 - Contrôle en industrie du cuir et du textile
H1502 - Management et ingénierie qualité industrielle	H2501 - Encadrement de production de matériel électrique et électronique
H1503 - Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle	H2502 - Management et ingénierie de production
H1504 - Intervention technique en contrôle essai qualité en électricité et électronique	H2503 - Pilotage d'unité élémentaire de production mécanique ou de travail des métaux
H1505 - Intervention technique en formulation et analyse sensorielle	H2504 - Encadrement d'équipe en industrie de transformation
H1506 - Intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux	H2505 - Encadrement d'équipe ou d'atelier en matériaux souples
H2201 - Assemblage d'ouvrages en bois	H2601 - Bobinage électrique
H2202 - Conduite d'équipement de fabrication de l'ameublement et du bois	H2602 - Câblage électrique et électromécanique
H2203 - Conduite d'installation de production de panneaux bois	H2603 - Conduite d'installation automatisée de production électrique, électronique et microélectronique

109 Codes ROME utilisés pour l'extraction des offres d'emploi 1/2

Périmètre des métiers de l'OPCO 2i dans le cadre du ROME 4.0

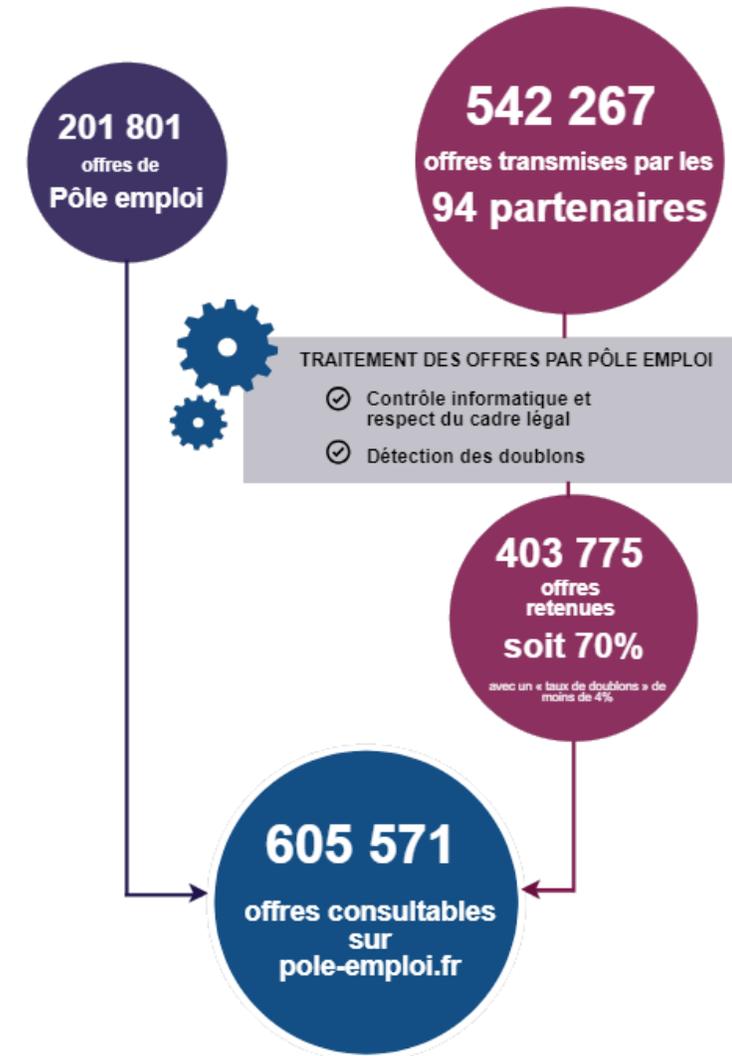
Intitulés ROME	Intitulés ROME
H2204 - Encadrement des industries de l'ameublement et du bois	H3301 - Conduite d'équipement de conditionnement
H2205 - Première transformation de bois d'œuvre	H3302 - Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage
H2604 - Montage de produits électriques et électroniques	H3303 - Préparation de matières et produits industriels (broyage, mélange, ...)
H2605 - Montage et câblage électronique	H3401 - Conduite de traitement d'abrasion de surface
H2701 - Pilotage d'installation énergétique et pétrochimique	H3402 - Conduite de traitement par dépôt de surface
H2801 - Conduite d'équipement de transformation du verre	H3403 - Conduite de traitement thermique
H2802 - Conduite d'installation de production de matériaux de construction	H3404 - Peinture industrielle
H2803 - Façonnage et émaillage en industrie céramique	I1102 - Management et ingénierie de maintenance industrielle
H2804 - Pilotage de centrale à béton prêt à l'emploi, ciment, enrobés et granulats	I1103 - Supervision d'entretien et gestion de véhicules
H2805 - Pilotage d'installation de production verrière	I1301 - Installation et maintenance d'ascenseurs
H2901 - Ajustement et montage de fabrication	I1302 - Installation et maintenance d'automatismes
H2902 - Chaudronnerie - tôlerie	I1303 - Installation et maintenance de distributeurs automatiques
H2903 - Conduite d'équipement d'usinage	I1304 - Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation
H2904 - Conduite d'équipement de déformation des métaux	I1305 - Installation et maintenance électronique
H2905 - Conduite d'équipement de formage et découpage des matériaux	I1306 - Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air
H2906 - Conduite d'installation automatisée ou robotisée de fabrication mécanique	I1308 - Maintenance d'installation de chauffage
H2907 - Conduite d'installation de production des métaux	I1309 - Maintenance électrique
H2908 - Modelage de matériaux non métalliques	I1310 - Maintenance mécanique industrielle
H2909 - Montage-assemblage mécanique	I1503 - Intervention en milieux et produits nocifs
H2910 - Moulage sable	I1601 - Installation et maintenance en nautisme
H2911 - Réalisation de structures métalliques	I1602 - Maintenance d'aéronefs
	I1603 - Maintenance d'engins de chantier, levage, manutention et de machines agricoles
H2912 - Réglage d'équipement de production industrielle	K2304 - Revalorisation de produits industriels
H2913 - Soudage manuel	K2306 - Supervision d'exploitation éco-industrielle
H2914 - Réalisation et montage en tuyauterie	H3201 - Conduite d'équipement de formage des plastiques et caoutchoucs
H3101 - Conduite d'équipement de fabrication de papier ou de carton	H3202 - Réglage d'équipement de formage des plastiques et caoutchoucs
H3102 - Conduite d'installation de pâte à papier	
H3203 - Fabrication de pièces en matériaux composites	

L'analyse des besoins en emploi

Méthodologie d'agrégation des offres par Pôle Emploi

- L'extraction a été réalisée à partir des API publics de Pôle Emploi sur la période du 1^{er} janvier au 31 août 2023.
- Pôle Emploi effectue une suppression des doublons sur la base de l'ensemble des offres publiées.
- **Les équipes du Pôle Data chez Paradoxes effectuent une vérification supplémentaire sur les offres ayant des similitudes à 98% (intitulé du poste, contenu de l'offre, région...)**
- **Ensuite les données ont été croisées avec la base établissements fournie par l'OPCO 2i pour identifier les offres du périmètre OPCO 2i et celles qui relèvent des entreprises du travail temporaire.**

Zoom sur les offres disponibles sur pole-emploi.fr à un instant t



L'analyse des besoins en emploi

Réalisation d'une extraction de la base d'offres d'emploi de Pôle Emploi, qui agrège les principaux Jobboards de janvier 2023 à août 2023

- Une extraction des principaux jobboards a été faite sur les métiers du périmètre de l'interindustrie (code ROME communiqués par les équipes de l'Observatoire Compétences Industrie)
- Période d'analyse : **Janvier 2023 à août 2023**
- **68 190** offres d'emploi sur les métiers de l'interindustrie en Bretagne

(vs environ 310 000 offres au global sur la même période en cours d'analyse)

Jobboards	% sur le total	Nombre d'offres sur la période
Pôle emploi	42%	28 915
Météo Job	26%	17 587
Talentplug	23%	15 673
Direct Emploi	8%	5 430
Total sur ces JB	91%	67 605
Autres jobboards	9%	585

Jobboards de provenance des offres	
ACCELERH	FFB Bretagne
ADECCO_MEDICAL	FLATCHR
ALTERNNCE_EMPLOI_GOUV	GRD_SEANERGIC
ANEFA	DIRECTEMPLOI
Pole emploi	WE_RECRUIT
APECITA	START_PEOPLE
METEOJOB	HANDICAP_JOB
JOBINTREE	JOBAGRI
TALENTPLUG	INDEED
TALENTCOM	JOBINLIVE
CANDIDATUS	BROADBEAN
CAREERBUILDER	JOBTRANSPORT
CARREFOURFRANCE	LECLERC
CARRIEREONLINE	BRETAGNE ALTERNANCE
CNRS	TEMPORIS
DALKIA	BEETWEEN
MONSTER	NOEMPLOIS
MANPOWER	Industrie Recrute
DISTRIBJOB	PEP
EDF	PMEJOB
EMPLOI_MAINTENANCE_INDUSTRIELLE	JOBIOBA
EMPLOIENVIRONNEMENT	QAPA
EMPLOILR	SAP SuccessFactors
ENEDIS	SOFTY
ENERGIE_RECRUTE	APEC
EQUEST	OUESTFRANCE
VORH	AEROCONTACT
INZEJOB	TALENTS_IN
DIGITAL RECRUITERS	BATIACTU



Les motifs de tension identifiés par la Dares

Pour plus de précisions, se référer à la note méthodologique de la DARES

[Cliquez ici](#)

- **Intensités d'embauches** : plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui joue potentiellement sur les tensions. Cette dimension est abordée en rapportant le nombre d'offres d'emploi et de projets de recrutement à l'emploi moyen.
- **Conditions de travail contraignantes** : lorsqu'elles sont contraignantes, les conditions de travail peuvent accroître la difficulté qu'éprouvent les employeurs à attirer des candidats. Un indicateur synthétique sur les conditions de travail est évalué à partir de la part de salariés subissant des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, durant les jours non ouvrables ou en dehors des plages de travail habituelles et un morcellement des journées de travail.
- **Non-durabilité de l'emploi** : le type d'emploi proposé peut avoir une incidence sur son attractivité et donc sur l'apparition de tension. Dans cette perspective, un indicateur synthétique est élaboré pour mesurer la « non-durabilité » des emplois : ainsi, plus cet indicateur est élevé, moins l'emploi est potentiellement attractif, plus les tensions sont accrues. La non-durabilité de l'emploi est mesurée par l'opposé de la moyenne pondérée de la part des offres durables, de la part des offres à temps complet et de la part de projets de recrutement non saisonniers.
- **Main-d'œuvre disponible** : une main-d'œuvre disponible trop réduite contribue à accroître les tensions. Afin de tenir compte de ce phénomène, un indicateur est élaboré en prenant l'opposé du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A, à l'emploi moyen.
- **Lien entre la spécialité de formation et le métier** : un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi peut être l'une des causes des tensions. Pour approcher ce phénomène, un indicateur est élaboré de façon à identifier si le métier en question est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise, à partir de la spécificité et de la concentration des spécialités de formation par métier.
- **Mismatch géographique** : l'indicateur de mismatch géographique vise à rendre compte de la dimension spatiale des tensions sur le marché du travail. Il est défini comme l'écart, en valeur absolue, de distribution géographique entre l'offre et la demande d'emploi.



  observatoire-competences-industries.fr
