

Adéquation entre l'offre de formations et les besoins en compétences des entreprises de l'interindustrie en Centre-Val de Loire

Rapport complet

Juin 2026

L'OBSERVATOIRE COMPÉTENCES INDUSTRIES opco 2i

Cette étude a été réalisée avec l'appui de :

CENTRE VAL DE LOIRE
2i
COMPÉTENCES INDUSTRIES

EY

01

1. Introduction

2. Éléments de cadrage régional et portrait de l’interindustrie
3. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
4. État des lieux de l’offre de « formations industrielles » en région
5. L’alternance en Centre-val de Loire
6. Synthèse de l’analyse de l’adéquation de l’offre de « formations industrielles » par métier

4 principes clés méthodologiques ont été travaillés pour garantir une réponse aux objectifs de l'étude

Objectifs de l'étude

- Mettre à jour certains **éléments de connaissance** sur les **entreprises** et les **salariés** de l'interindustrie en Centre-Val de Loire du panorama 2024
  - Identifier les principales caractéristiques et spécificités régionales
  - Caractériser les **entreprises** et les **établissements**
- Projeter les **besoins en compétences** de l'interindustrie à moyen terme..
  - Intégrer les **variations d'emplois connues** (départs en retraite, mouvements de main d'œuvre, dynamiques régionales majeures)
  - Présenter des analyses par famille de métiers et/ou branche d'activité
- Effectuer un état des lieux de **l'offre de formations industrielles, initiale et continue**
  - Caractériser l'offre de formation industrielle en région et dans certains territoires limitrophes : taux de remplissage, d'insertion, niveaux de qualification / diplôme visé
  - Rencontrer 5 acteurs clés de la formation en région pour qualifier l'offre de « formations industrielles »
- Analyser **l'adéquation de l'offre des formations industrielles** avec les **besoins des établissements**
  - Sélectionner 4 métiers particulièrement stratégiques pour les établissements de l'interindustrie en région
  - Identifier les potentielles inadéquations de l'offre des « formations industrielles » en région et leurs facteurs

Enjeux de l'intervention

Mettre en lumière la diversité de l'interindustrie	• Analyse interindustrielle par branche • Analyse géographique multi-échelons
Anticiper les besoins en compétences des adhérents de l'OPCO 2i	• Mise en perspective des besoins actuels avec les besoins futurs en matière de compétences industrielles
Centraliser la connaissance sur la formation régionale	• Recensement exhaustif des formations industrielles en lien avec les partenaires institutionnels et les organismes de formation
Améliorer la déclinaison des orientations politiques	• Outil d'aide à la décision pour adapter l'offre de services proposée par OPCO 2i Centre-Val de Loire aux établissements de l'interindustrie

Le périmètre de l'étude porte sur les 29 branches de l'interindustrie en région Centre-Val de Loire que nous avons regroupés en 11 catégories distinctes

Ameublement, bois, jouets et puériculture
- Fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois
- Jeux, jouets et puériculture
- Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes

Chimie
- Chimie

Plasturgie
- Plasturgie

Caoutchouc
- Caoutchouc

Energie et services énergétiques
- Industries électriques et gazières
- Services d'efficacité énergétique

Industries créatives et techniques, Mode et Luxe
- Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie
- Couture parisienne
- Habillement
- Industrie de la chaussure et des articles chaussants
- Maroquinerie
- Textile

Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre
- Carrières et matériaux + Chaux
- Ciments
- Cristal, verre et vitrail
- Tuiles et briques
- Industries céramiques
- Fabrication mécanique du verre

Métallurgie
- *Alliages et produits métalliques*
- *Mécanique*
- *Électrique, électronique et numérique*
- *Automobile et cycles*
- *Aéronautique et spatial*
- *Ferroviaire*
- *Naval*
- *Autres activités*

Industries pharmaceutiques
- Industrie pharmaceutique
- Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire

Industrie papier carton
- Industrie papier carton
- Distribution papier carton

Autres branches
- Industrie et services nautiques
- Industries pétrolières
- Recyclage

Précisions méthodologiques :

- La segmentation proposée reprend les découpages habituellement formulés par OPCO 2i, tout en intégrant des spécificités propres à la région Centre-Val de Loire.
- La branche professionnelle Métallurgie est analysée pour rendre compte de la diversité des activités. Cette grille d'étude par secteurs est celle utilisée par OPCO 2i et l'Observatoire Paritaire de la Métallurgie à l'échelle nationale.
- Ces regroupements ont été effectués afin de garantir une représentativité importante des résultats de l'étude, tant en termes d'établissements qu'en termes d'emplois salariés

Légende : Regroupement de branches de l'interindustrie — Branches de l'interindustrie

Précision méthodologique pour le regroupement Industrie papier carton

Cette méthodologie particulière s'applique pour l'ensemble du document

Industrie papier carton

- Industries papier carton
- Distribution papier carton

Effectifs salariés

➡ Les branches **Industrie papier carton** et **Distribution papier carton** ne sont pas distinguées dans les données d'effectifs salariés

➡ Pour faciliter la lecture, nous évoquerons donc toujours les effectifs salariés du regroupement **Industrie papier carton**, et non pas des branches individuellement

Fonctionnement et terminologie différents des autres branches et regroupements

Volumes d'établissements

➡ Les branches **Industries papier carton** et **Distribution papier carton** sont distinguées dans les données de volume d'établissements

➡ Les volumes d'établissements seront donc évoqués à travers les termes **branche Industries papier carton** et **branche Distribution papier carton** quand le **regroupement Industrie papier carton** correspondra bien aux deux branches observées ensemble

Fonctionnement et terminologie similaires aux autres branches et regroupements

Cette étude s'est appuyée sur diverses sources statistiques en complément des retours terrain recueillis auprès des entreprises de l'interindustrie

5 sources de données pour saisir les dynamiques de l'interindustrie

► La base de données des entreprises du périmètre OPCO 2i recense l'ensemble des établissements de l'interindustrie en CVL, leur localisation, et leurs effectifs estimés. L'Observatoire Compétences Industries recense les estimations d'effectifs salariés pour chaque branche de l'interindustrie.	► L'INSEE fournit des informations relatives aux recensements de populations et à la situation économique au niveau national et local permettant d'identifier les divergences socio-économiques entre différents échelons géographiques.	► A travers les bases de données Besoins en Main d'Œuvre et Offres d'emplois diffusées, France Travail recense l'historique des projets de recrutement des entreprises (par métier, secteur et département) et leurs difficultés de recrutement.	► La Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques analyse notamment les causes des tensions sur le marché du travail pour l'ensemble des secteurs d'activités et fournit des données consolidées sur l'emploi intérimaire.	► Indépendamment des travaux de recherche, l'Urssaf met à disposition des bases de données individuelles via le Centre d'accès sécurisé aux données (CASD) sur les effectifs salariés, les assiettes salariales, les cotisations, les exonérations et les déclarations préalables à l'embauche.
Objectifs poursuivis	**Cartographier les établissements interindustriels en région CVL et identifier les dynamiques locales**	**Analyser les caractéristiques démographiques, et socio-économiques du territoire**	**Fournir une analyse des besoins en compétences des entreprises de l'interindustrie sur le périmètre du CVL**	**Apporter une vision claire des principaux motifs de tension et difficultés de recrutement sur le marché du travail**	**Fournir des données claires sur les principales caractéristiques de l'emploi salarié des territoires**

Précautions d'analyse

- Les données INSEE sont issues, pour les plus actuelles, du recensement de la population de 2022.
- Les sources qualitatives sont précisées pour chaque branche et viennent compléter l'analyse quantitative.
- Certaines données de la base de l'Observatoire Compétences industrie ont été retravaillées, notamment les effectifs salariés de certaines entreprises de l'interindustrie à la suite des entretiens réalisés par le cabinet EY (voir la liste des entreprises rencontrées en *Annexes*).

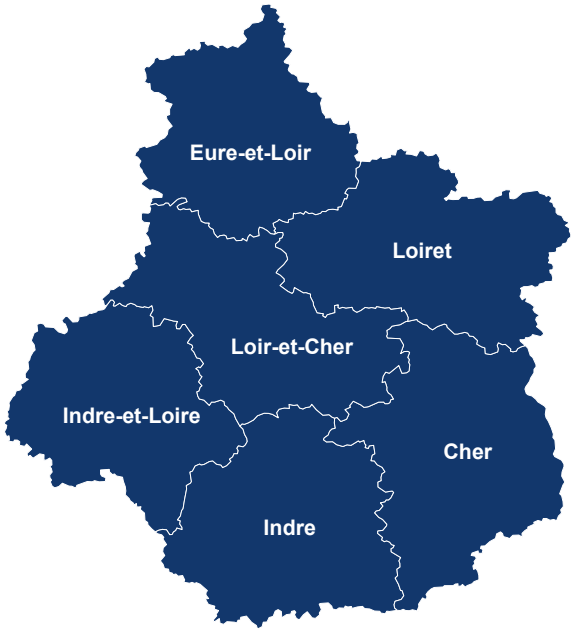
3 échelles géographiques étudiées dans le présent panorama

Échelle régionale



- **OPCO 2i Centre-Val de Loire** soutient et finance la formation professionnelle et l'apprentissage pour les entreprises industrielles de la **région métropolitaine Centre-Val de Loire.**

Échelle départementale



- La région Centre-val de Loire est composée de 6 départements : Eure-et-Loir, Loiret, Loir-et-Cher, Indre-et-Loire, Cher et Indre.

Échelle des zones d'emploi



- La région Centre-val de Loire compte **19 zones d'emploi.**
- Définition INSEE : *Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.*

Les travaux ont permis d'évaluer l'adéquation de l'offre de formation régionale aux futurs besoins en compétences des entreprises de l'interindustrie

Objectifs retenus dans le cadre de l'étude sur l'offre de formation en région Centre-Val de Loire

Projeter les besoins en recrutements des entreprises de l'interindustrie à horizon 2030

Effectuer un état des lieux de l'offre de « formations industrielles »

Analyser l'adéquation de l'offre aux besoins en recrutements des entreprises

5 principes directeurs

Intégrer les tendances macroéconomiques, régionales et les dynamiques démographiques

Capitaliser sur les données d'OPCO 2i et des partenaires institutionnels de la formation en région

Caractériser finement les formations en région (nombre de places, taux de remplissage, taux d'insertion…)

Sélectionner des métiers selon leur poids au sein de l'interindustrie et leur niveau de tension sur le territoire

Proposer des recommandations d'actions selon les conclusions de l'analyse effectuée

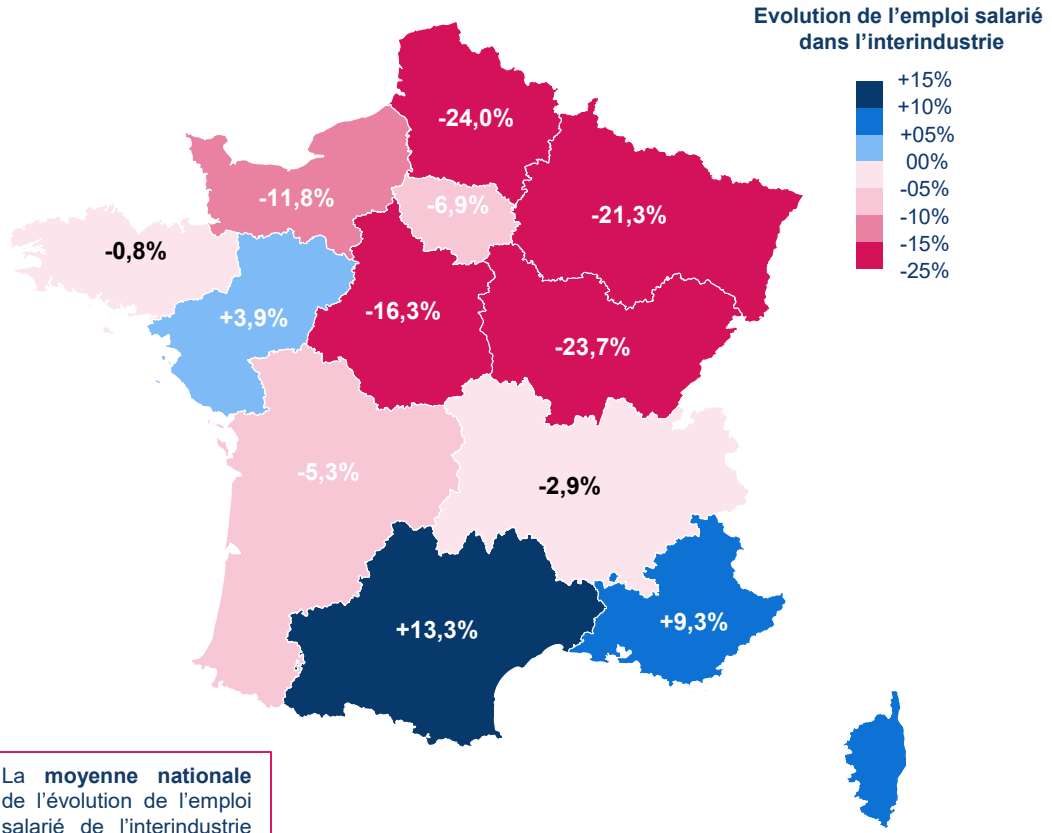
02

1. Introduction
2. **Éléments de cadrage régional et portrait de l'interindustrie**
3. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
4. État des lieux de l'offre de « formations industrielles » en région
5. L'alternance en Centre-val de Loire
6. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de « formations industrielles » par métier

La région Centre-Val de Loire a perdu plus de 16% d'emplois de l'interindustrie depuis 2006 et peine à retrouver son niveau avant-COVID bien qu'une remontée existe depuis 2021

Évolution de l'emploi salarié de l'interindustrie en France métropolitaine entre 2006 et 2023, par région

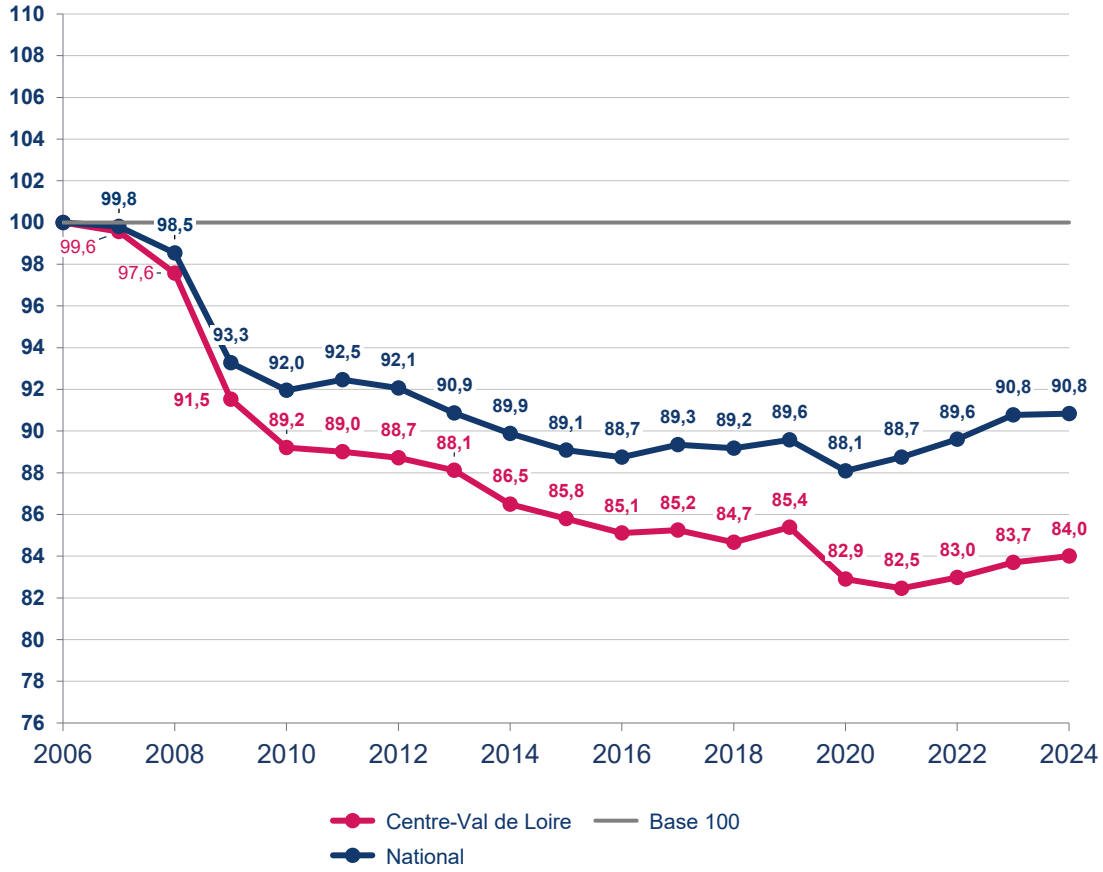
Source : Estimations OPCO 2i, 2023, retraitement EY



La **moyenne nationale** de l'évolution de l'emploi salarié de l'interindustrie est de **-8,6%**.

Évolution du nombre d'emplois salariés estimé de l'interindustrie en Centre-Val de Loire – base 100 en 2006

Source : estimation Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)



La population du Centre-Val de Loire, bien qu'en légère augmentation actuellement, devrait connaître une baisse marquée à horizon 2070

2 581 597 habitants en 2022

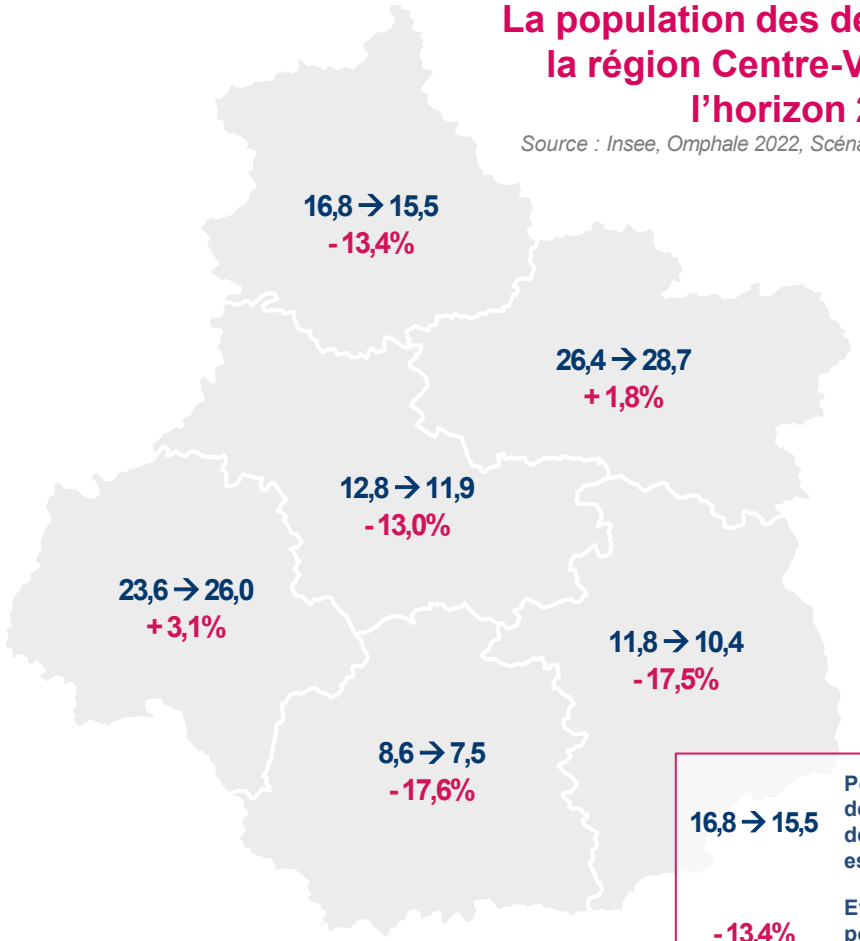
Source : INSEE RP, données 2022, retraitement EY

Évolution 2016-2022 :
+ 0,024% d'habitants par an
+ 0,14% habitants entre 2016 et 2022

- Hormis la Corse, la Région Centre-Val de Loire est la **plus petite région métropolitaine en termes de nombre d'habitants** : **12ème région** avec près de **2,6 millions d'habitants** au dernier recensement
- Malgré une légère augmentation de la population entre 2016 et 2022, les **projections de population à horizon 2070** de la région Centre-Val de Loire affichent une **baisse marquée** : **- 162 000 habitants** en 2070, soit une perte de **- 6,3%** par rapport à 2018
- Des différences s'observent à l'échelle départementale avec deux départements qui connaîtront une augmentation à horizon 2070 selon les projections :
  - Le **Loiret**, premier département en termes de nombre d'habitants, qui renforcera sont poids dans la population régionale avec une hausse de **+ 1,8%** de sa population
  - L'**Indre-et-Loire**, deuxième département connaîtra une augmentation de **+3,1%** projetée à horizon 2070

La population des départements de la région Centre-Val de Loire à l'horizon 2070

Source : Insee, Omphale 2022, Scénario central, retraitement EY



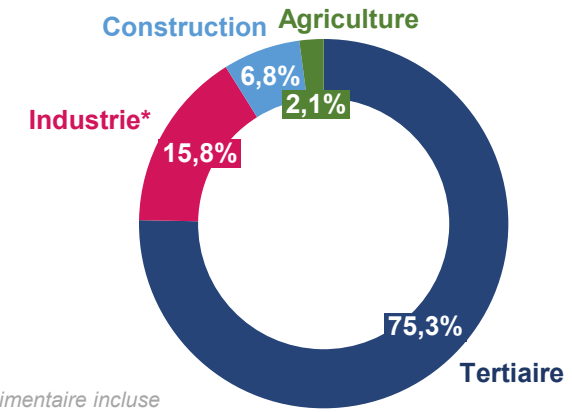
Les projections à l'échelle nationale indiquent une augmentation de 1,7% de la population d'ici 2070

16,8 → 15,5 — **Poids de la population du département en Centre-val de Loire** en 2018 → **poids estimé** (%) en 2070

- 13,4% — **Evolution estimée de la population** entre 2018 et 2070

Porté par le secteur tertiaire, l'emploi salarié augmente en région Centre-Val de Loire, mais plus faiblement qu'à l'échelle nationale

Répartition des emplois salariés par grand secteur d'activités en 2023 (hors Mayotte)
Source : Insee – Code NAF A17 ; retraitement EY



* Industrie agroalimentaire incluse

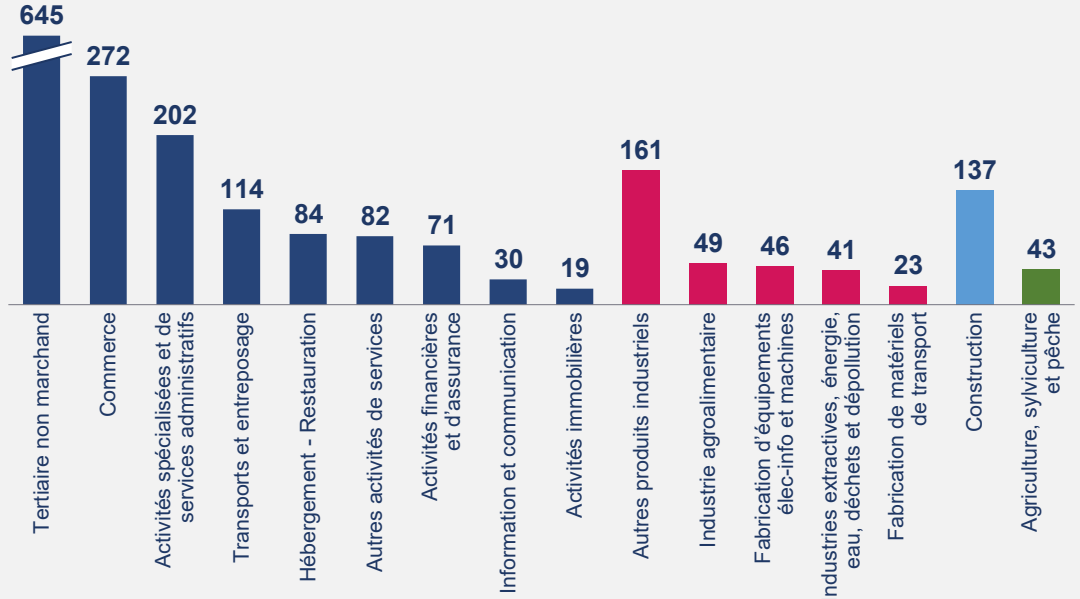
Évolution de l'emploi salarié entre 2019 et 2023
Source : Insee – Code NAF A17 ; retraitement EY

Centre-Val de Loire	National
+ 3,3%	+ 4,8%

Évolution de l'emploi salarié dans l'industrie* de 2019 à 2023
Source : Insee – Code NAF A17 ; retraitement EY

+ 0,2%	+ 2,3%

Volume des emplois salariés par secteur d'activité en 2023 (en milliers ; hors Mayotte)
Source : Insee – Code NAF A17 ; retraitement EY

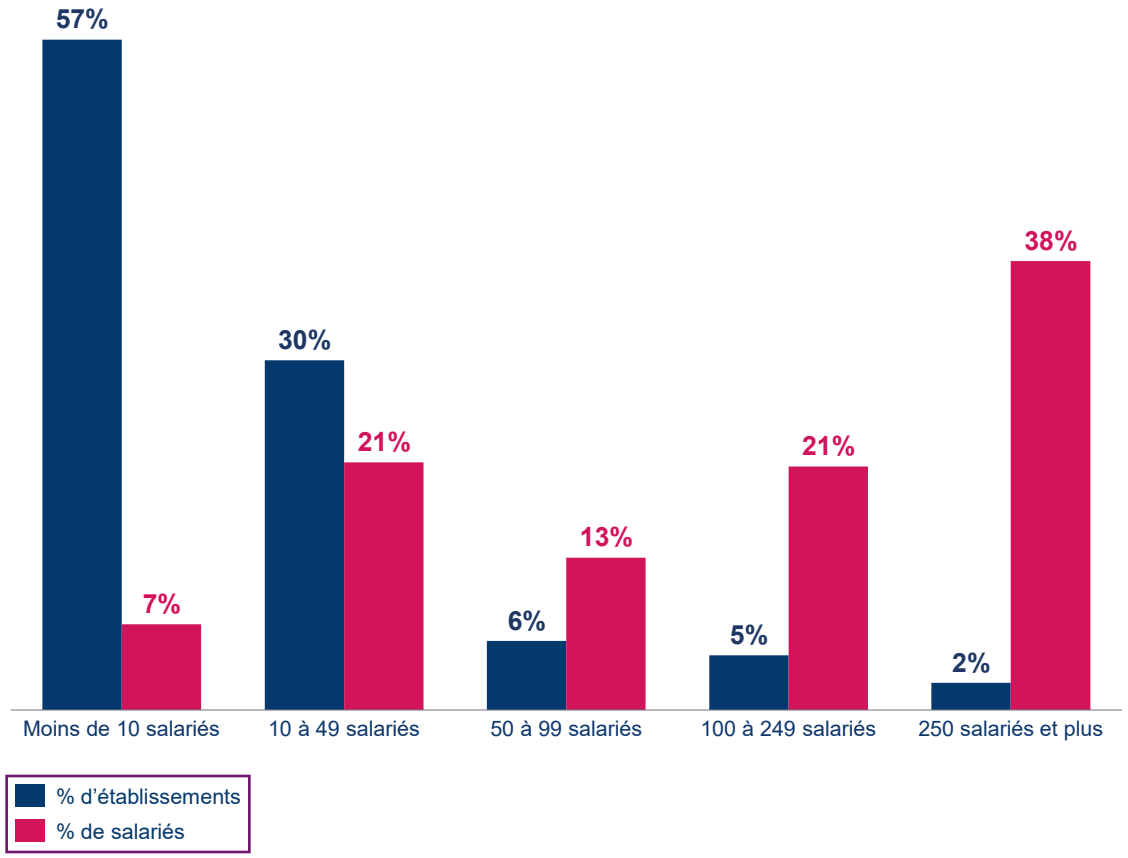


- Les **trois quarts de l'emploi salarié** du Centre-Val de Loire font partie du **secteur tertiaire**, avec une très forte représentation du **tertiaire non-marchand** qui correspond à **42% de l'emploi de ce grand secteur**.
- L'**industrie**, second grand secteur d'activités en termes d'effectifs, couvre ensuite près de 16% de l'emploi salarié.
- **L'emploi salarié augmente en Centre-Val de Loire** sur les dernières années, mais dans une moindre mesure que le reste du territoire national : **+3,3% contre 4,8% entre 2019 et 2023**.

Le tissu de l'interindustrie en Centre-Val de Loire est dominé par des PME de moins de 50 salariés qui représentent plus de 87% des établissements de l'interindustrie

Répartition des établissements et des emplois salariés de l'interindustrie en CVL par tranches d'effectifs (tranches d'effectifs)

Source : données OPCO 2i ; retraitement EY



4 245 établissements de l'interindustrie en 2026

127 660 salariés de l'interindustrie au 31/12/2024

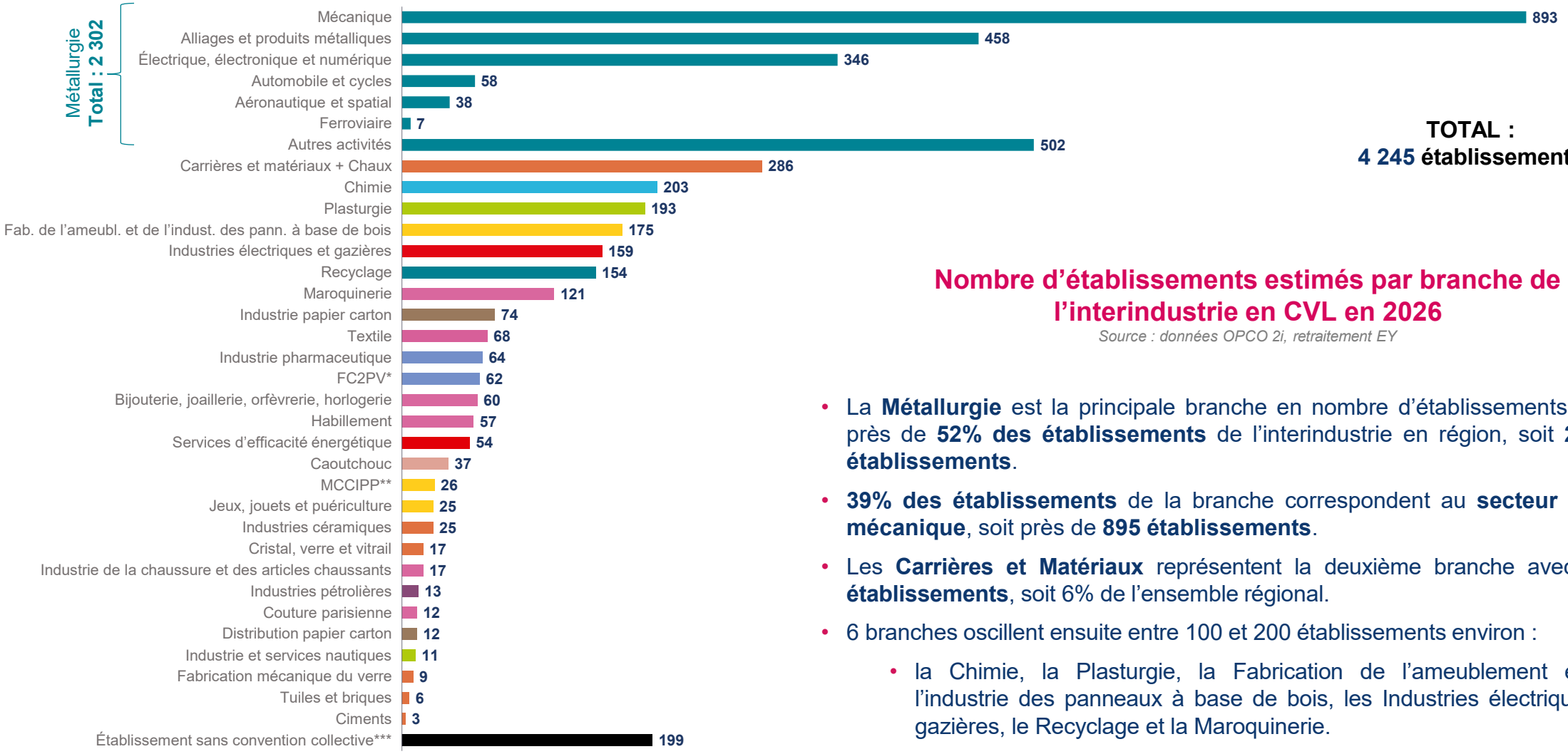
- Le tissu de l'interindustrie en Centre-Val de Loire est majoritairement composé de **très petites entreprises de moins de 10 salariés représentant 57% des établissements** pour seulement **7% de l'emploi interindustriel salarié.** Les établissements de **10 à 49 salariés** sont ensuite la typologie la plus représentée avec plus de **30% des établissements** de l'interindustrie.

- Les établissements de **moins de 50 salariés** représentent au global **87% de l'ensemble des établissements** de l'interindustrie en Centre-Val de Loire et accueillent **28% des effectifs salariés**.

- A contrario, les **ETI et Grandes Entreprises de plus de 250 salariés**, peu représentées sur le territoire (2% des établissements) pèsent pour **38% des emplois salariés** de l'interindustrie et constituent ainsi la tranche d'effectifs la plus représentée en termes d'emplois en Centre-Val de Loire. Parmi ces entreprises, **1 entreprise avec un établissement de plus de 2 000 salariés est présente** sur le territoire : Christian Dior – Parfums située à Saint-Jean-de-Braye dans le Loiret.

- Enfin, les entreprises de **100 à 249 salariés** représentent quant à elles **5% des établissements** mais pèsent pour **21% des emplois salariés** de l'interindustrie.

Plus de la moitié des établissements de l'interindustrie recensés en Centre-Val de Loire appartiennent à la branche de la Métallurgie



TOTAL :
4 245 établissements

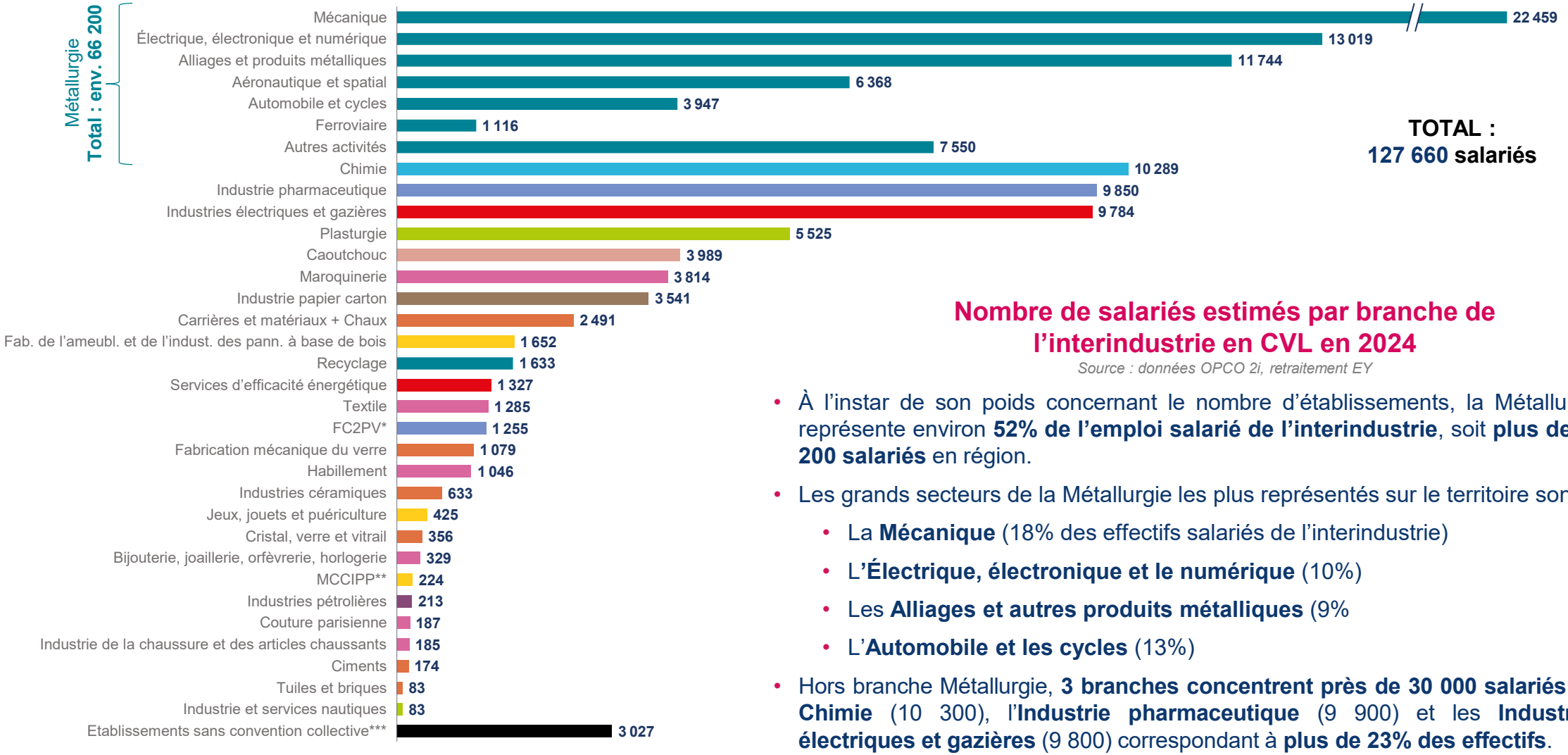
Nombre d'établissements estimés par branche de l'interindustrie en CVL en 2026

Source : données OPCO 2i, retraitement EY

- La **Métallurgie** est la principale branche en nombre d'établissements avec près de **52% des établissements** de l'interindustrie en région, soit **2 302 établissements**.
- **39% des établissements** de la branche correspondent au **secteur de la mécanique**, soit près de **895 établissements**.
- Les **Carrières et Matériaux** représentent la deuxième branche avec **286 établissements**, soit 6% de l'ensemble régional.
- 6 branches oscillent ensuite entre 100 et 200 établissements environ :
  - la Chimie, la Plasturgie, la Fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, les Industries électriques et gazières, le Recyclage et la Maroquinerie.

*Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire
**Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes
*** Non comptabilisés dans les 4 245 établissements salariés de l'interindustrie

Après la Métallurgie, les branches Chimie, Industrie pharmaceutique et Industries électriques et gazières sont les plus représentées avec 23% de l'emploi interindustriel



TOTAL :
127 660 salariés

Nombre de salariés estimés par branche de l'interindustrie en CVL en 2024

Source : données OPCO 2i, retraitement EY

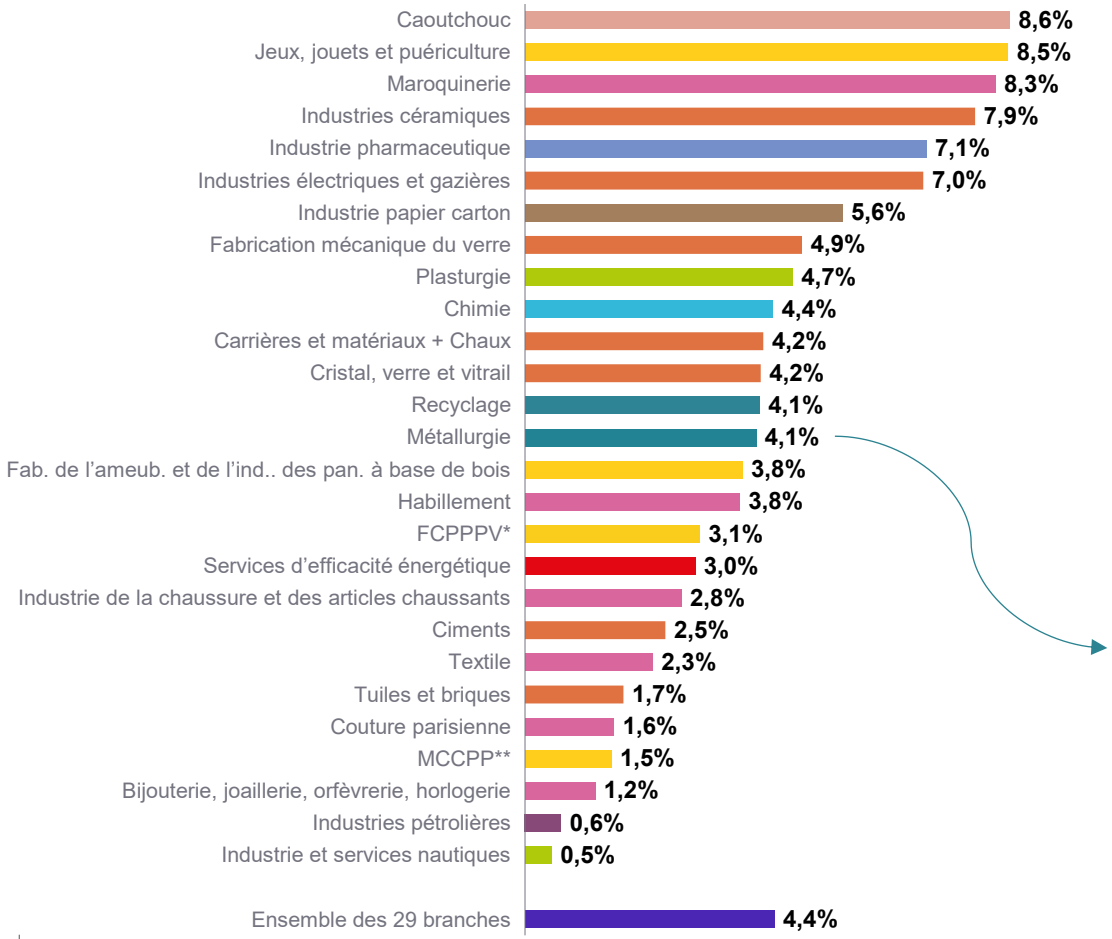
- À l'instar de son poids concernant le nombre d'établissements, la Métallurgie représente environ **52% de l'emploi salarié de l'interindustrie**, soit **plus de 66 200 salariés** en région.
- Les grands secteurs de la Métallurgie les plus représentés sur le territoire sont :
  - La **Mécanique** (18% des effectifs salariés de l'interindustrie)
  - L'**Électrique, électronique et le numérique** (10%)
  - Les **Alliages et autres produits métalliques** (9%
  - L'**Automobile et les cycles** (13%)
- Hors branche Métallurgie, **3 branches concentrent près de 30 000 salariés** : la **Chimie** (10 300), l'**Industrie pharmaceutique** (9 900) et les **Industries électriques et gazières** (9 800) correspondant à **plus de 23% des effectifs**.

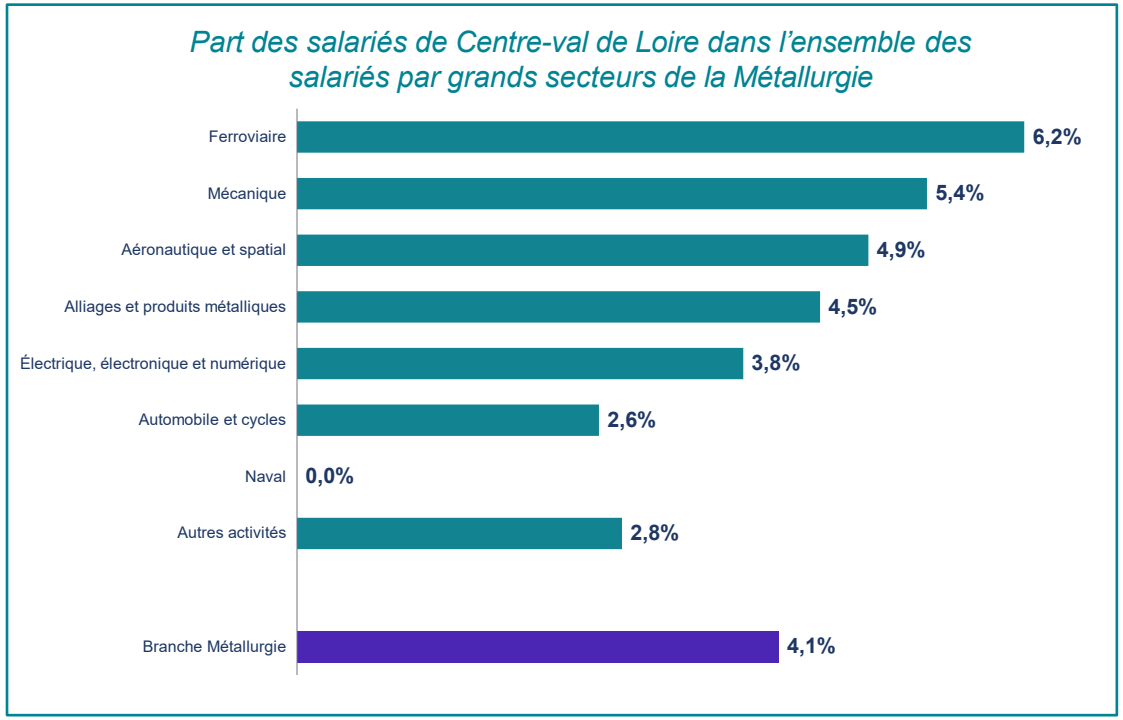
*Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire
**Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes
***Non comptabilisés dans les 127 660 de l'interindustrie en 2024

Rapportés aux effectifs nationaux, le Centre-Val de Loire se distingue sur plusieurs branches avec la présence en région de grands industriels comme la Maroquinerie ou le Caoutchouc

Part des effectifs salariés des branches de l'interindustrie en Centre-Val de Loire dans l'ensemble des effectifs salariés des branches à l'échelle nationale en 2024

Source : données OPCO 2i, retraitement EY





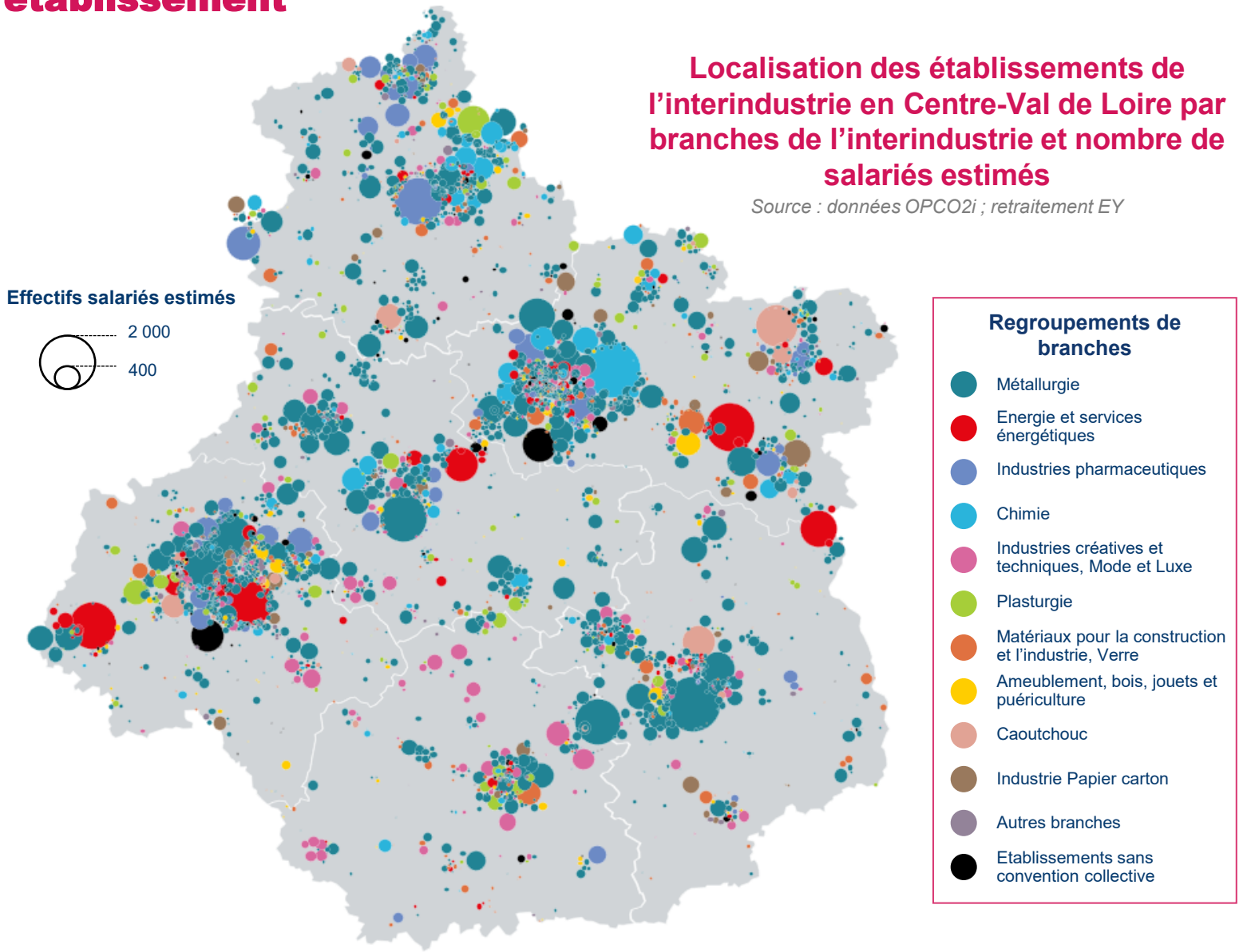
*Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire
**Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes

Le tissu de l'interindustrie est principalement situé en Indre-et-Loire et dans le Loiret, qui concentrent à eux deux 49% des établissement

- Le **maillage des entreprises** de l'interindustrie **s'étend sur l'ensemble de la région** Centre-Val de Loire.
- Cependant, une concentration des établissements sur certains départements est visible avec notamment :
  - Le **Loiret**, au nord-est, représente quant à lui près de **26% des établissements**
  - L'**Indre-et-Loire**, à l'ouest, abrite plus de **23% des établissements de l'interindustrie**
- Ces deux départements créent une ligne interindustrielle forte complétée par le **Loir-et-Cher** qui représente 62% des établissements régionaux
- Deux autres pôles majeurs viennent complétés le maillage régional :
  - L'**Eure-et-Loir** (18% des établissements) concentrés notamment autour de Chartres
  - Le **Cher** (12% des établissements) notamment grâce à la présence de Bourges
- Enfin, l'emploi interindustriel dans l'**Indre**, avec près de 9% des établissements, se structure autour du bassin d'emploi de Châteauroux

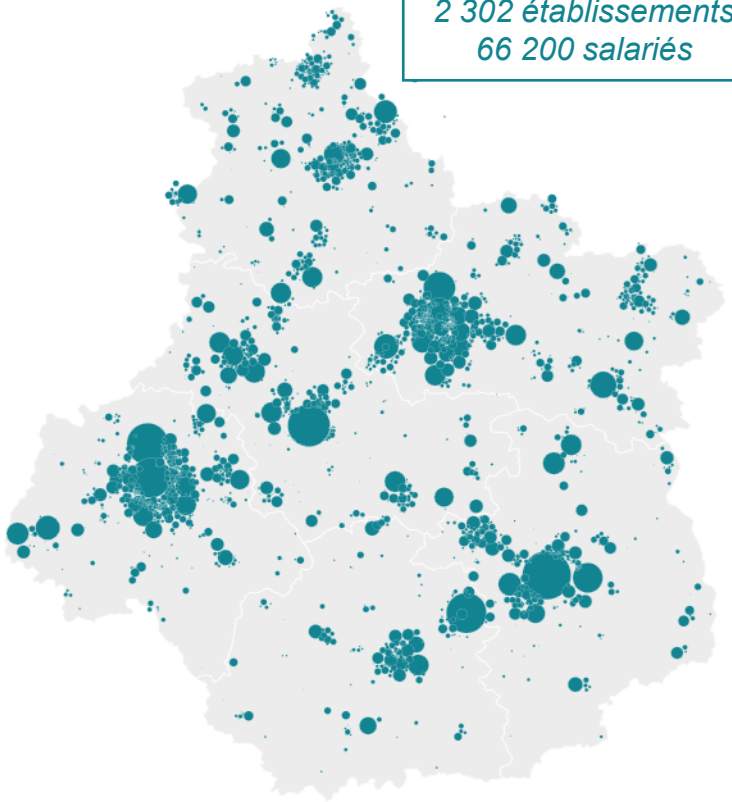
Localisation des établissements de l'interindustrie en Centre-Val de Loire par branches de l'interindustrie et nombre de salariés estimés

Source : données OPCO2i ; retraitement EY



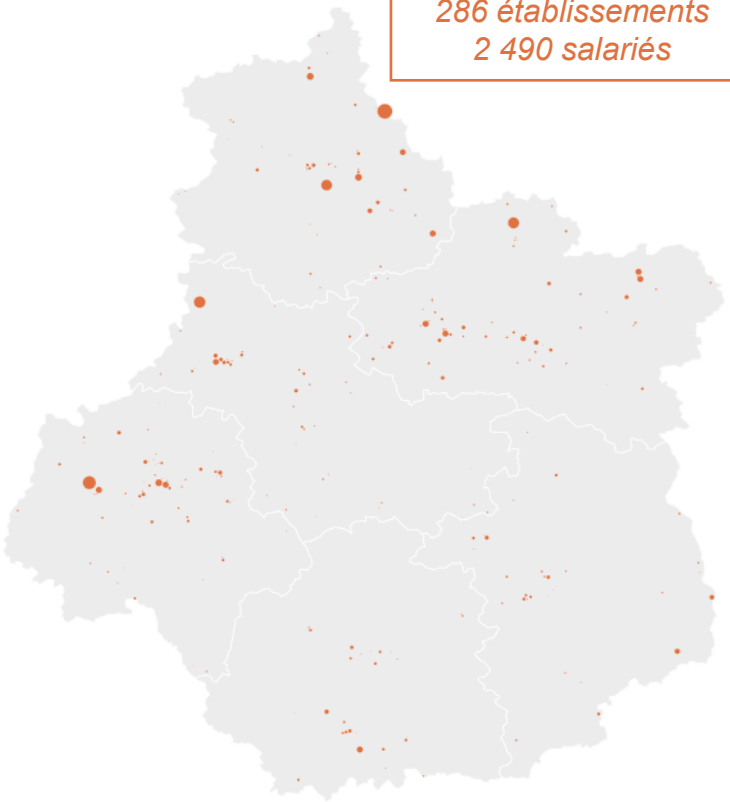
La localisation du tissu existant peut se montrer hétérogène selon les branches d'activités : *illustration avec les 6 branches les plus importantes en nombre d'établissements (1/2)*

2 302 établissements
66 200 salariés



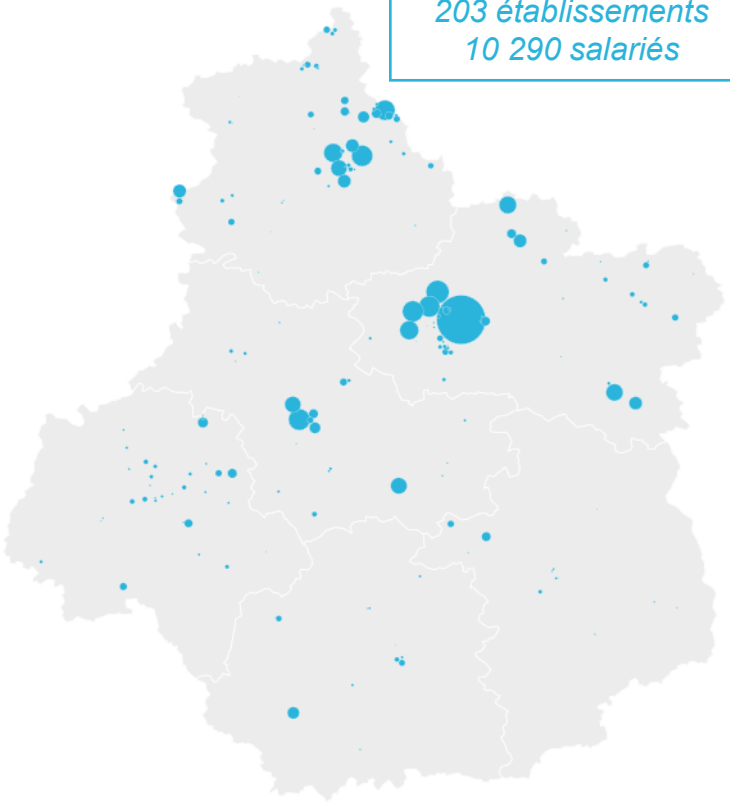
Métallurgie

286 établissements
2 490 salariés



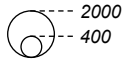
Carrières et matériaux

203 établissements
10 290 salariés



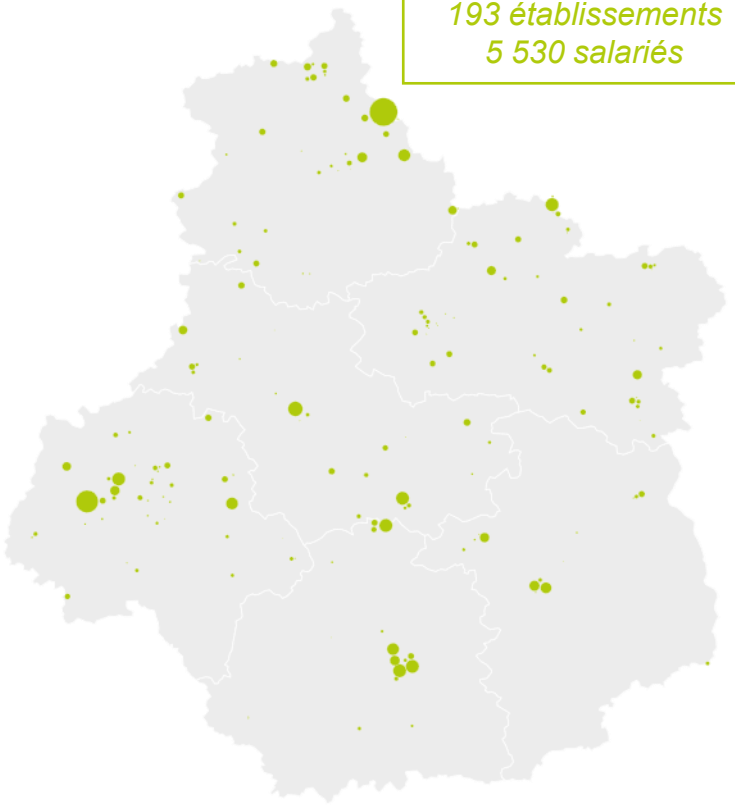
Chimie

Effectifs salaries au 31/12/2024



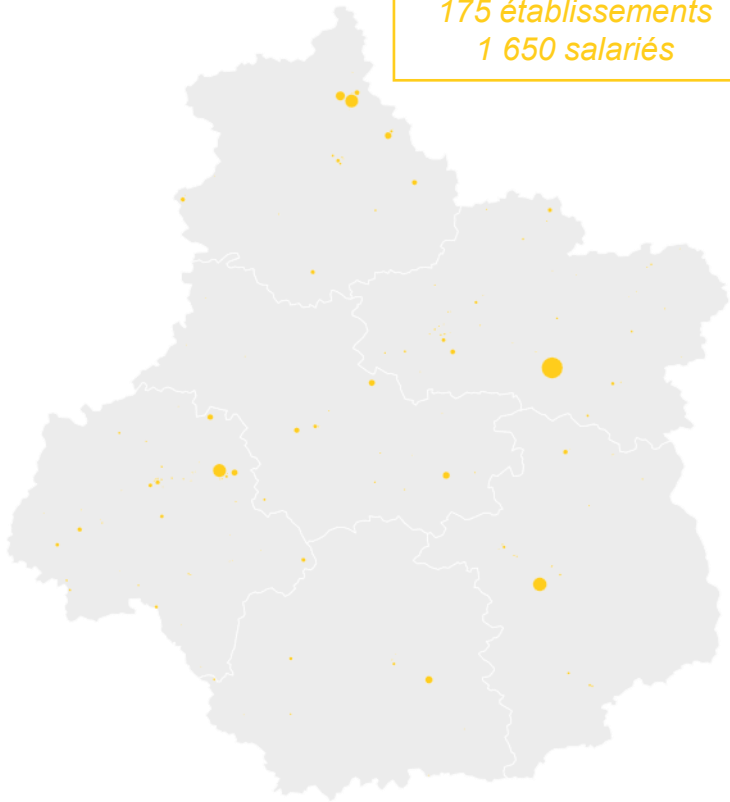
La localisation du tissu existant peut se montrer hétérogène selon les branches d'activités : *illustration avec les 6 branches les plus importantes en nombre d'établissements (2/2)*

193 établissements
5 530 salariés



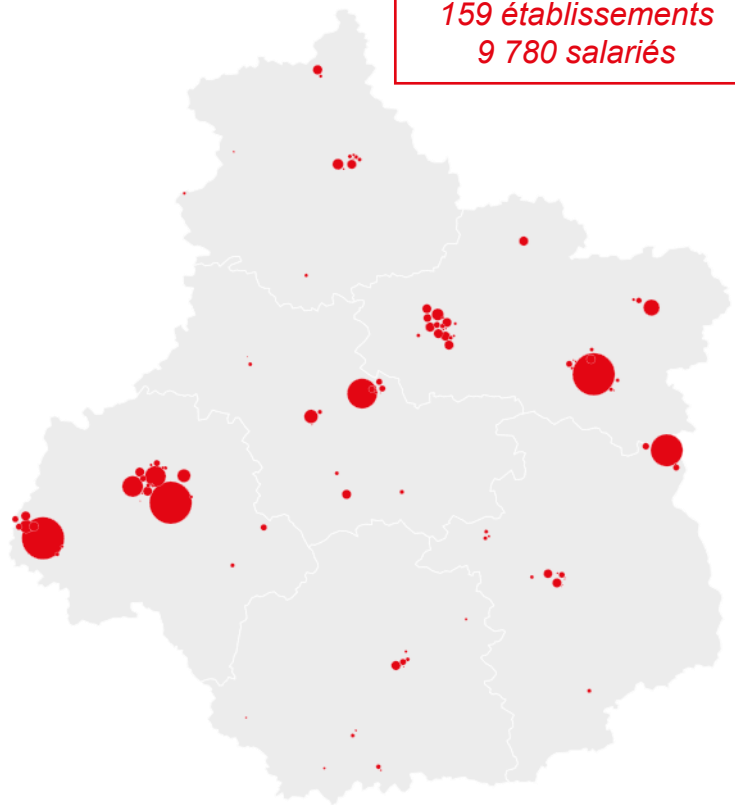
Plasturgie

175 établissements
1 650 salariés



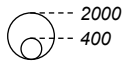
Fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois

159 établissements
9 780 salariés



Industries électriques et gazières

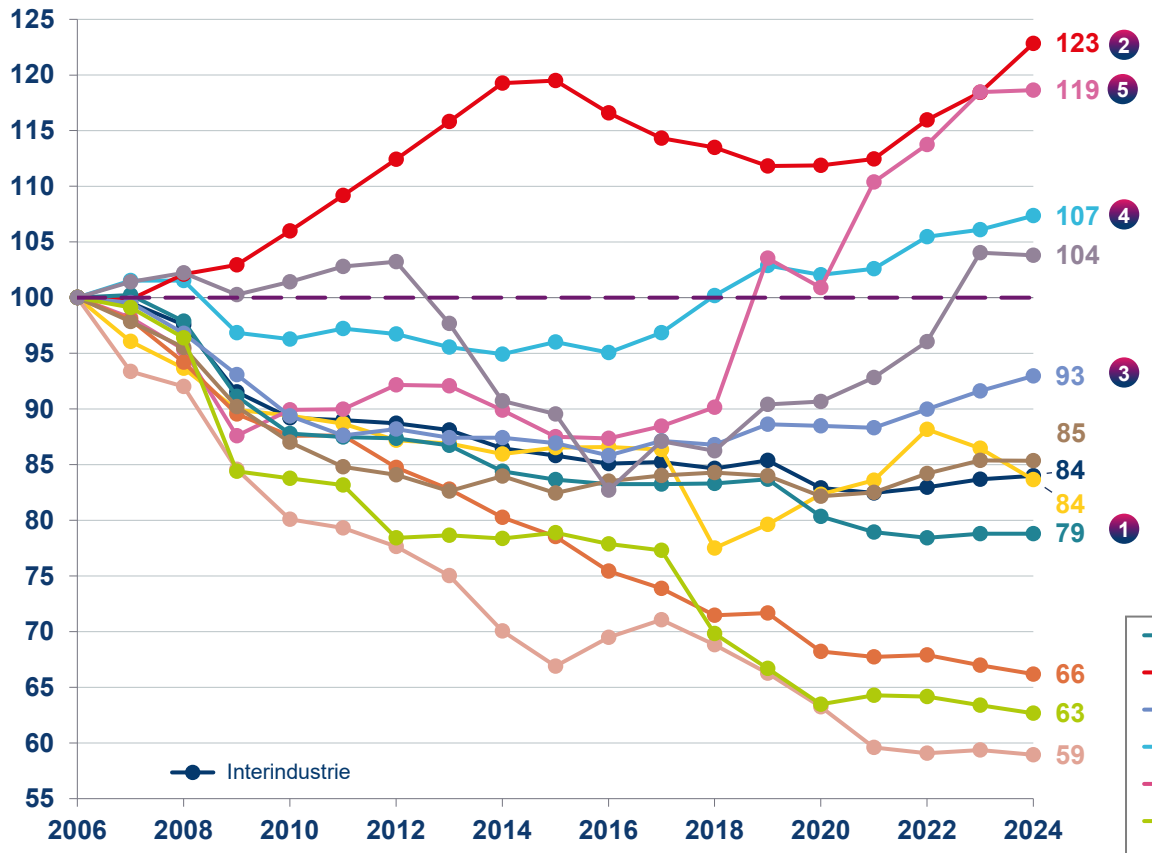
Effectifs salaries au 31/12/2024



Le regroupement de branches Energie et services énergétiques, 2ème regroupement en termes d'emplois, porte la création d'emplois en région (+23% depuis 2006)

Évolution du nombre d'emplois salariés estimé de l'interindustrie en CVL par regroupement de branches entre 2006 et 2024 – base 100 en 2006

Source : estimation Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)



** Le regroupement contient les branches Recyclage, Industries pétrolières et Industrie et services nautiques*

Seulement **4 regroupements de branches de l'interindustrie** présentent en 2024 des effectifs salariés supérieurs à ceux de 2006

- Le regroupement de branche **Energie et services énergétiques** est celui ayant connu la plus grande augmentation de ses effectifs salariés : **+23% en 2006 et 2024**. Viennent ensuite les **Industries créatives et techniques, Mode et Luxe**, 5ème regroupement en termes d'emplois salariés en 2024, avec une **augmentation de 19%**.
- Deux autres regroupements de branches affichent également des volumes d'effectifs salariés plus haut en 2024 en comparaison de 2006 :
  - Le regroupement **Chimie** a renoué avec la croissance de ses effectifs depuis 2015 et dépasse son niveau de 2006 en 2017
  - Le regroupement **Autres branches***, en quasi constante augmentation depuis 2016 : **+20 points** sur la période 2016-2024
- La branche **Métallurgie**, 1ère branche régionale en termes d'emplois avec 52% des effectifs salariés en région, a connu une diminution constante entre 2006 et 2024 (**-21%**). Son poids majoritaire dans l'interindustrie de Centre-Val de Loire explique en partie la trajectoire similaire à l'échelle régionale pour l'emploi interindustriel avec une **baisse de 16%** entre 2006 et 2024.

- Métallurgie **(52%)**
- Energie et services énergétiques **(9%)**
- Industries pharmaceutiques **(9%)**
- Chimie **(8%)**
- Industries créatives et techniques, Mode et Luxe **(5%)**
- Plasturgie **(4%)**
- Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre **(4%)**
- Ameublement, bois, jouets et puériculture **(2%)**
- Caoutchouc **(3%)**
- Industrie Papier carton **(3%)**
- Autres branches **(<1%)**

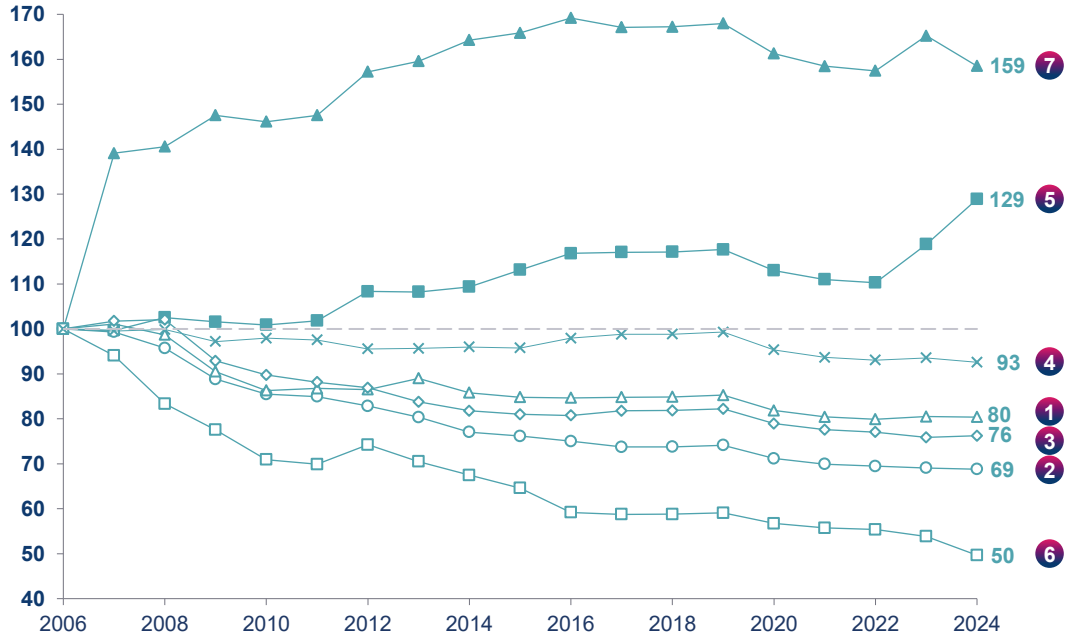
*Les **pourcentages affichés en gras** donnent le poids de chaque regroupement de branche dans l'emploi salarié de l'interindustrie au global*

Classement des regroupements de branches présentant les effectifs les plus importants du territoire

Au sein de la métallurgie, l'aéronautique et spatial, ainsi que le Ferroviaire, sont les deux grands secteurs ayant connu une augmentation de leur emploi salarié depuis 2006

Évolution du nombre d'emplois salariés estimé de la branche Métallurgie en CVL par grands secteurs entre 2006 et 2024 – base 100 en 2006

Source : estimation Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)



1 *Classement des grands secteurs de la Métallurgie présentant les plus grands effectifs du territoire*

i *Les **pourcentages affichés en gras** donnent le poids de chaque grand secteur de branche dans l'emploi salarié de l'interindustrie au global*

NB : le secteur Naval n'est pas présent en région CVL

Entre 2006 et 2023 la **branche Métallurgie** a connu une **diminution** de

18 000 emplois salariés privés estimés

Source : estimation Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)

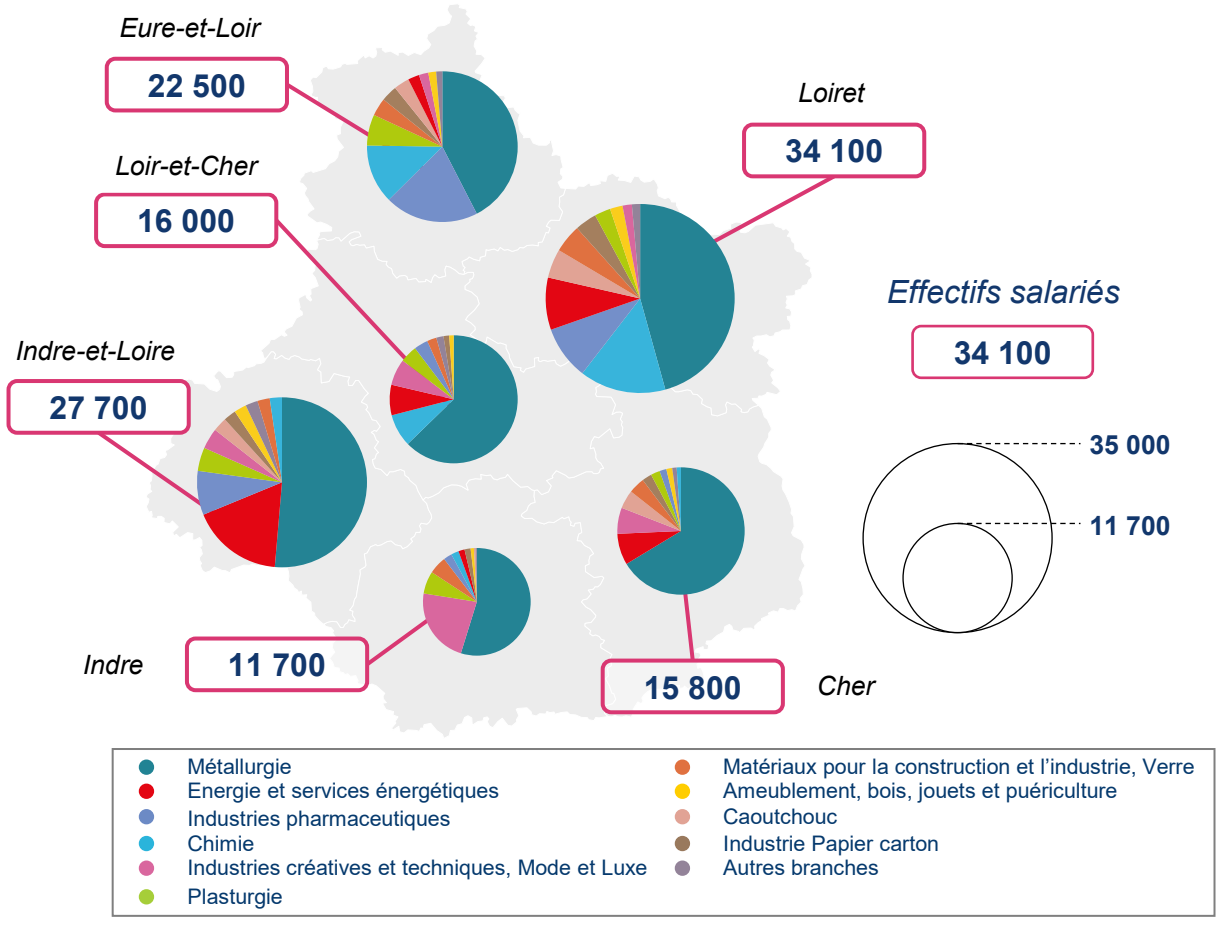
- Seuls deux grands secteurs de la **Métallurgie** ont vu leur nombre d'emplois salariés en région augmenter depuis 2006 : l'**Aéronautique et spatial** ainsi que le **Ferroviaire** (respectivement **+29%** et **+59%** entre 2006 et 2024).
- Bien que ces 2 secteurs ne soient pas les plus pourvoyeurs d'emplois au sein de la Métallurgie (**6 400 emplois** pour l'Aéronautique et spatial et **1 110 emplois** pour le Ferroviaire), nous observons une **tendance à la hausse régulière et stable**. Ce dynamisme témoigne de la bonne santé de ces secteurs en développement au sein de la région Centre-Val de Loire.
- Les autres grands secteurs de la **Métallurgie** ont tous connu une diminution globale du nombre d'emplois depuis 2006.
  - **La Mécanique**, premier grand secteur en termes d'emplois et qui représente **18%** de l'emploi interindustriel régional a connu une **diminution de ses effectifs de 20%** entre 2006 et 2024
  - **L'Électrique, électronique et numérique**, deuxième grand secteur (10%) a **perdu 31% de ses effectifs** sur la même période
- Le grand secteur de l'**Automobile et cycle** est par ailleurs celui dont l'emploi salarié en région a le plus fortement baissé depuis 2006 : **-50% en 16 ans**.
- Si cette diminution est relativement continue sur le temps long, une **stabilisation voire un début d'augmentation** est visible depuis 2024 pour la plupart de ces grands secteurs : c'est le premier phénomène haussier observé au sein de la **Métallurgie** depuis 2019.

**Estimation 2023 OPCO 2i*

En dehors de la Métallurgie, certains regroupements sont concentrés dans des départements spécifiques à l'image de l'Energie et services énergétiques en Indre-et-Loire

Répartition des emplois salariés de l'interindustrie en Centre-Val de Loire par département et branches professionnelles en 2024

Source : données Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i), retraitement EY



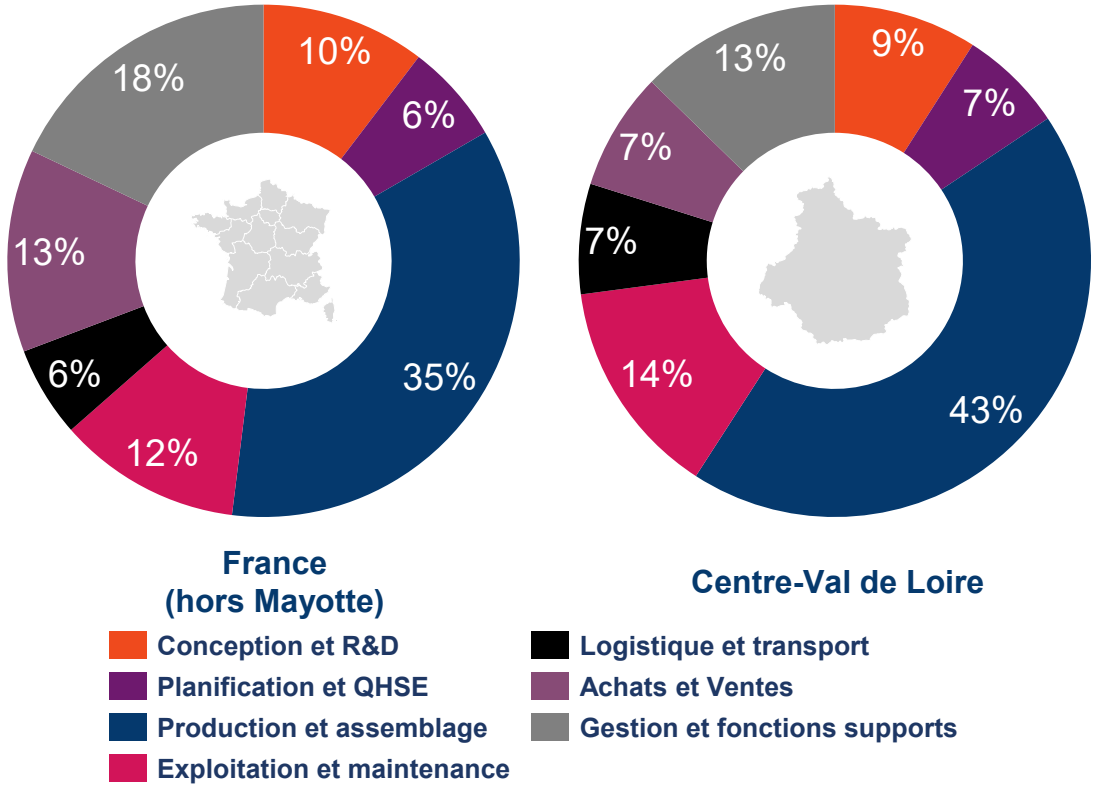
- **Près de 27%** de l'emploi interindustriel de la région Centre-Val de Loire est concentré dans le **département du Loiret**.
- L'**Indre-et-Loire** et l'**Eure-et-Loir** quant à eux abritent respectivement **22%** et **18%** emplois interindustriels sur le territoire. Les trois premiers départements du Centre-Val de Loire représentent donc près de **67% des effectifs salariés**.
- En ce qui concerne les départements avec le moins d'effectifs salariés de l'interindustrie, ils correspondent aux territoires les plus dépendants du regroupement **Métallurgie** :
  - **66%** de l'emploi interindustriel dans le **Cher** (**15 800 salariés**)
  - **63%** de l'emploi interindustriel dans le **Loir-et-Cher** (**16 000 salariés**)
  - **55%** de l'emploi interindustriel dans l'**Indre** (**11 700 salariés)**
- À noter que selon les départements, des spécificités de regroupements de branches apparaissent (hors Métallurgie) :
  - Les **Industries créatives et techniques, Modes et Luxe** représentent **23%** de l'emploi interindustriel dans l'**Indre** (2ème regroupement du département en termes d'emplois)
  - Les **Industries pharmaceutiques** représentent **20%** de l'emploi interindustriel dans l'**Eure-et-Loir** (2ème regroupement du département)
  - La **Chimie** représente **15%** de l'emploi interindustriel dans le **Loiret** (2ème regroupement du département)

La région Centre-Val de Loire est résolument productive au regard des métiers présents : 57% de l'emploi est lié aux familles Production & assemblage et Exploitation & maintenance (1/2)

- L'interindustrie en région **Centre-Val de Loire** se caractérise par un poids important des familles de métiers **Production et assemblage** et **Exploitation et maintenance** en comparaison du reste du territoire national :
  - **43%** de l'emploi interindustriel correspond à la famille **Production et assemblage**, contre **35%** au niveau national
  - **14%** correspond à de l'**Exploitation et maintenance** contre 12% sur le reste du territoire
- Cette prédominance de ces deux familles de métiers se traduisent mathématiquement par un poids réduit en région Centre-Val de Loire pour les autres familles de métiers :
  - Les métiers de la **Gestion et fonctions supports** représentent 13% de l'emploi salarié en Centre-Val de Loire, soit **5 points de moins qu'au niveau national**
  - De même, les métiers des **Achats et ventes** sont relativement moins représentés en région : **13%** sur le territoire national contre **7% en Centre-Val de Loire**

Répartition des emplois de l'interindustrie en Centre-val de Loire par famille de métier

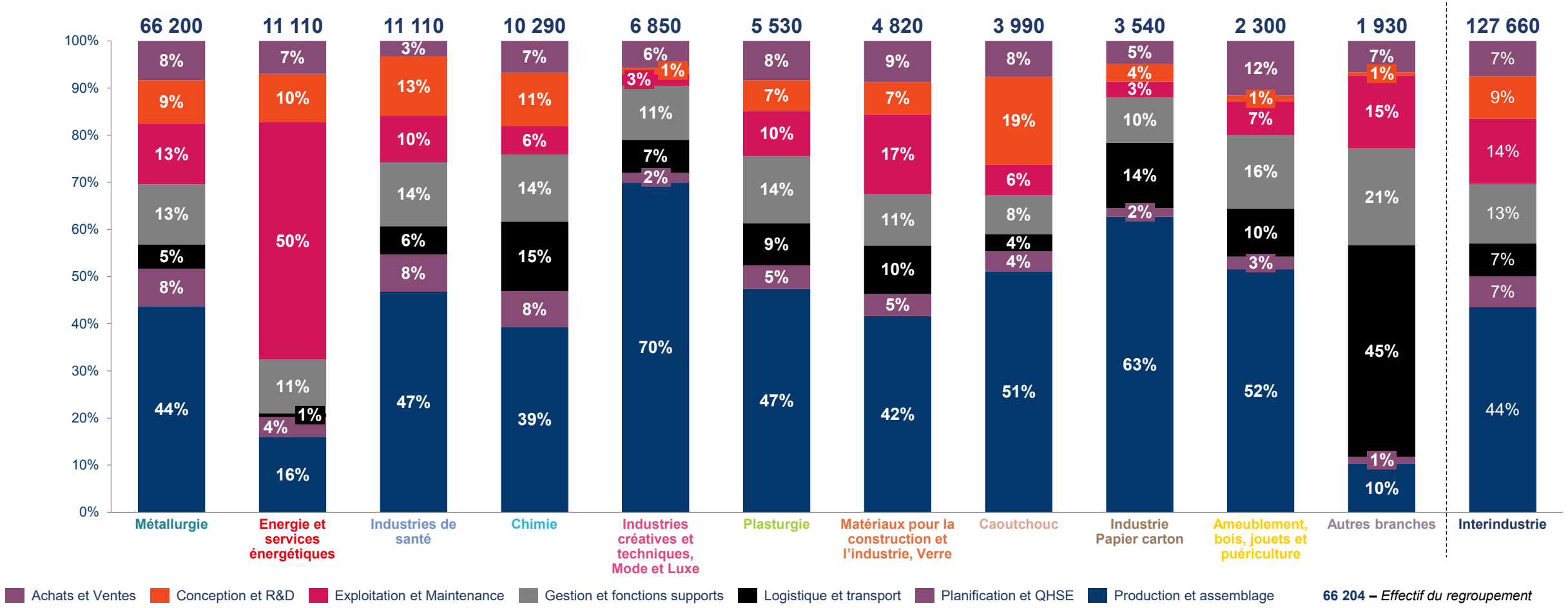
Source : INSEE BTS 1/12ème, données 2022, retraitement EY



La représentation des familles de métiers est hétérogène selon les regroupements, à l'image de l'Exploitation et maintenance couvrant 50% des emplois de l'Energie et services énergétiques

Répartition des emplois salariés de l'interindustrie en Centre-Val de Loire par regroupement de branches par famille de métiers en 2024

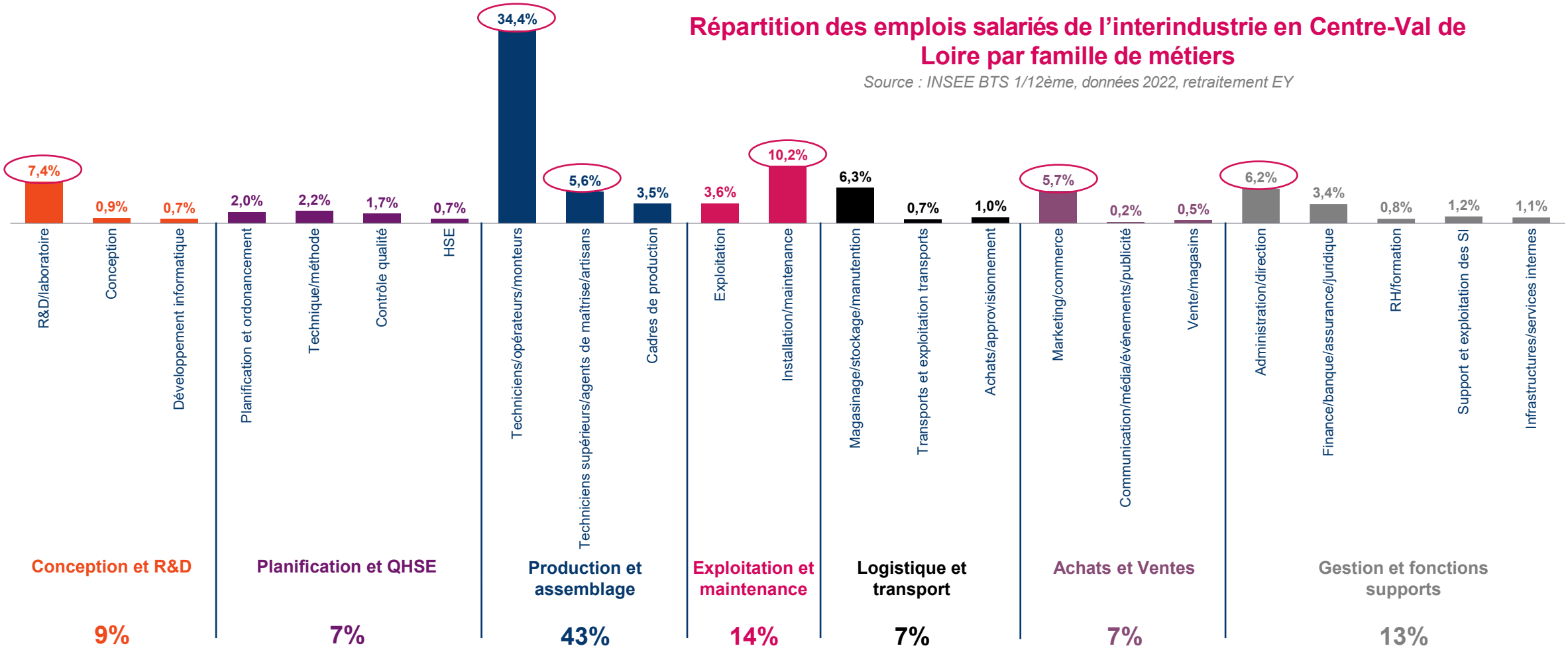
Source : OPCO 2i ; INSEE BTS 1/12ème, données 2022, retraitement EY



Près de 44 000 salariés de l'interindustrie sont des Techniciens, opérateurs, monteurs en région Centre-Val de Loire

Répartition des emplois salariés de l'interindustrie en Centre-Val de Loire par famille de métiers

Source : INSEE BTS 1/12ème, données 2022, retraitement EY

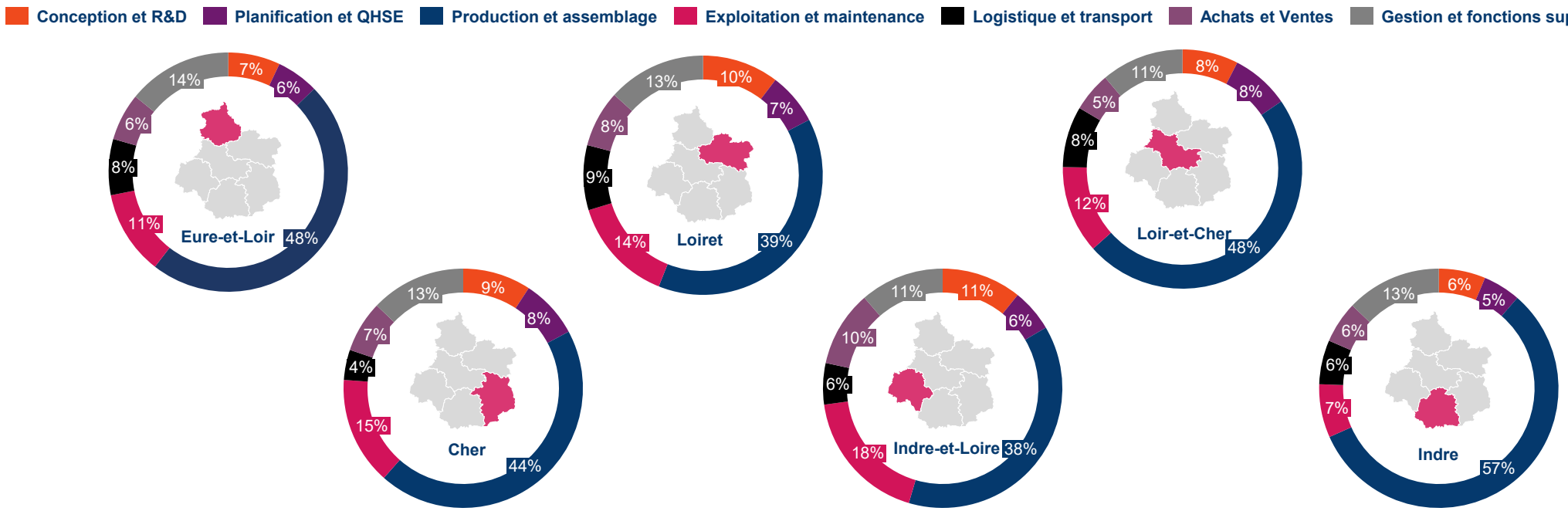


Familles de métiers regroupant plus de 7 000 salariés de l'interindustrie

Même si des spécificités existent, la famille de métiers Production et assemblage demeure la plus représentée au sein de chaque département de Centre-Val de Loire

Répartition des emplois de l'interindustrie en Centre-val de Loire par famille de métiers et département

Source : INSEE BTS 1/12ème, données 2022, retraitement EY



- Les métiers les de la **Production et assemblage** demeurent la famille de métiers la plus représentée dans chaque département de la région Centre-Val de Loire. Des différences s'observent avec une prédominance de ces métiers dans les territoires avec notamment le **Cher** dont **57% de ses effectifs** appartiennent à cette famille de métiers.
- À l'inverse, le département de l'**Indre-et-Loire** correspond au territoire où la **Production et assemblage** est relativement moins représentée avec **38% de l'emploi interindustriel**. Mais parallèlement, il s'agit également du département au sein duquel la **Conception R&D** a le poids le plus important avec **11% de l'emploi**.

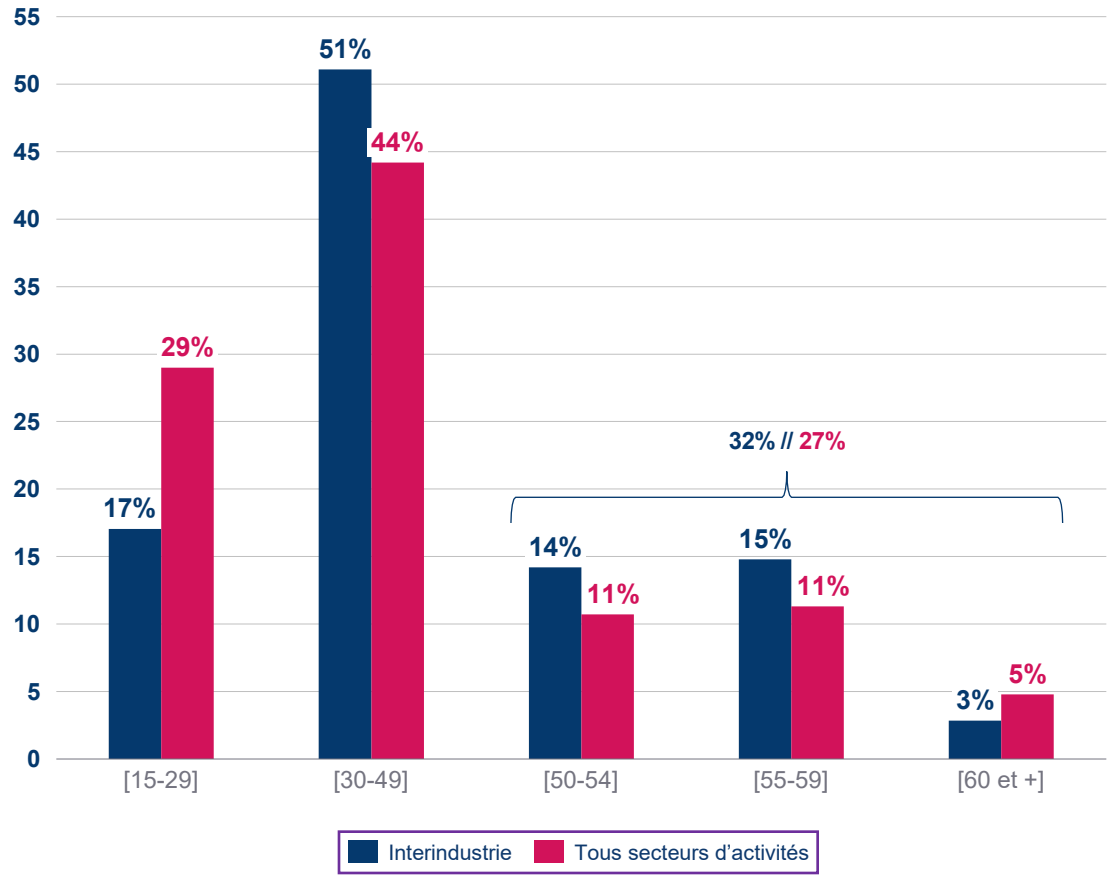
03

1. Introduction
2. Éléments de cadrage régional et portrait de l'interindustrie
3. **Projection des besoins en compétences à horizon 2030**
4. État des lieux de l'offre de « formations industrielles » en région
5. L'alternance en Centre-val de Loire
6. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de « formations industrielles » par métier

Les 50 ans et + concentrent 32% de métiers interindustriels soit 15 points de plus que les 15-29 ans

Répartition des emplois en Centre-Val de Loire par tranches d'âge dans l'interindustrie et dans l'ensemble des secteurs d'activités

Source : INSEE BTS 1/12ème, données 2022, retraitement EY



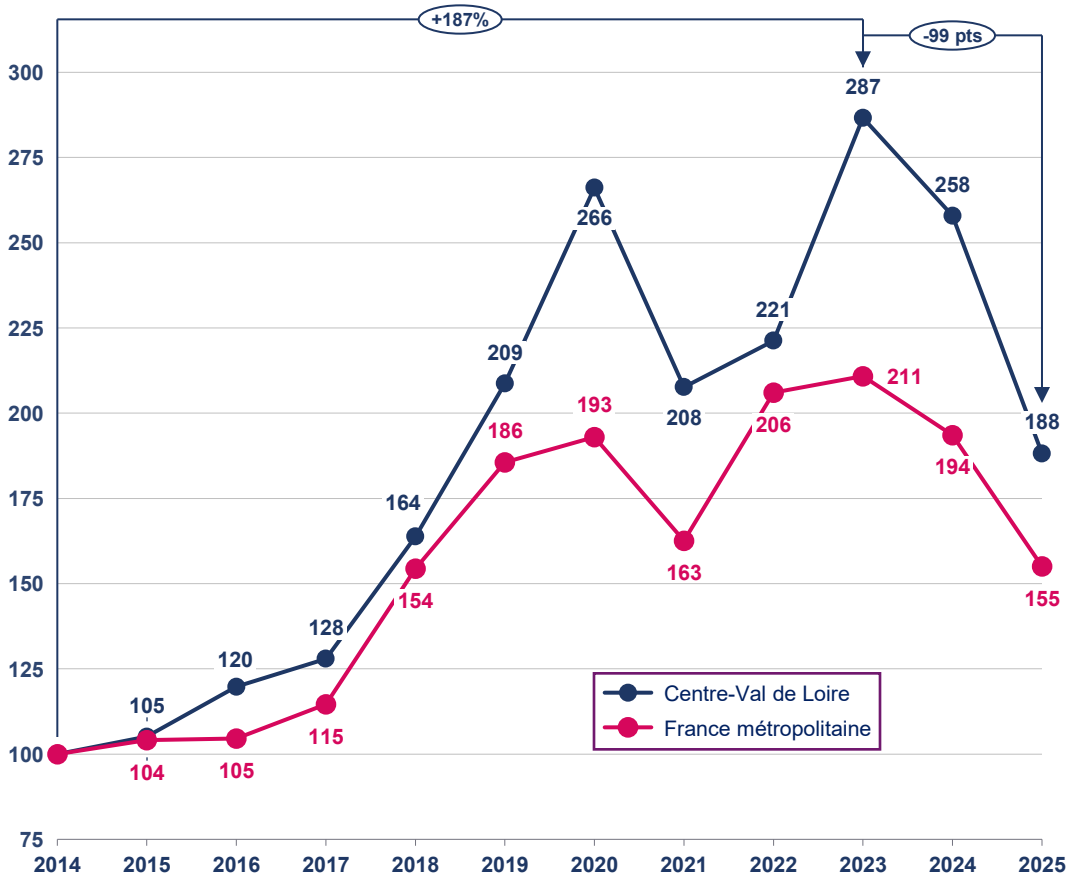
- À l'instar de l'observation de tous les secteurs d'activité, la **pyramide des âges des salariés de l'interindustrie** montre un déséquilibre marqué entre les générations.
- **Plus de la moitié des salariés** de l'interindustrie est représentée par la tranche d'âge **30-44 ans**. Le poids majoritaire de cette tranche d'âge est également visible en observant l'ensemble des secteurs d'activités (44% soit 7 points de différence).
- Concernant les tranches d'âge les plus jeunes maintenant, le **poids relatif des 15-29 ans** dans l'emploi salarié est très différent si l'on observe les effectifs de l'interindustrie ou les effectifs consolidés de tous les secteurs d'activités : **12 points d'écart**, soit la plus grande différence observée au sein d'une même tranche d'âge.
- Plus encore, le poids des **15-29 ans** dans l'interindustrie (**17% de l'emploi salarié**) est presque équivalent à celui des **55-59 ans** qui atteint **15%**.
- La **sous-représentation des jeunes** dans l'interindustrie constitue un enjeu d'autant plus important que **les classes d'âge les plus élevées y sont proportionnellement plus nombreuses** (**32% des effectifs salariés**) que dans l'ensemble des secteurs d'activité (**27%**).
- Ces chiffres révèlent non seulement une **attractivité moindre de l'interindustrie** par rapport à d'autres secteurs, mais mettent surtout en évidence un **risque accru à moyen et long terme lié au renouvellement des compétences**.

Un fort rattrapage post-covid a été observé en Centre-Val de Loire en termes de projets de recrutements suivi d'un tarissement plus marqué qu'au niveau national depuis 2023

- De 2014 à 2023, les **projets de recrutements industriels** de la région Centre-Val de Loire **ont augmenté de 187%,** atteignant un pic de près de **11 200 projets de recrutements industriels** recensés par France Travail, et dépassant les niveaux d'avant période covid.
- **Les tendances haussières et baissières de la région suivent celles observées à l'échelle métropolitaine**. Pour autant, peu importe le sens des dynamiques, elles sont **beaucoup plus marquées en Centre-Val de Loire** :
  - **- 62 points** en Centre-Val de Loire sur la période covid (contre - 30 points à l'échelle métropolitaine)
  - **+ 79 points** sur la période de reprise post-covid en région (contre + 48 points)
  - **- 99 points** depuis 2023 en Centre-Val de Loire (contre - 39 points)
- La tendance baissière observée en région depuis 2023 est donc à nuancer puisque le **nombre de projets de recrutements en région Centre-Val de Loire apparaît structurellement plus volatile** que sur le reste du territoire.
- Plus encore, depuis 2014, la **région Centre-Val de Loire apparaît plus résiliente** que le reste de la France en termes de projets de recrutements dans l'interindustrie avec une courbe toujours située au-dessus de celle de la France métropolitaine

Évolution du nombre de projets de recrutements dans l'interindustrie* entre 2014 et 2025 en Centre-Val de Loire et en France – Base 100 en 2014

Source : BMO France Travail, données 2025, retraitement EY



**selon la nomenclature agrégée A88 (divisions, niveau standard de l'arborescence de la NAF rév. 2) comprenant les codes 5 à 9 et 13 à 39.*

Les difficultés de recrutement de de l'interindustrie* en région restaient supérieures depuis 2021 à l'échelle nationale avant de connaître une forte baisse en 2025

- La baisse des projets de recrutement opérée depuis 2023 en région Centre-Val de Loire s'accompagne d'une **baisse des difficultés de recrutement** remontées par les entreprises : **43%** des projets de recrutement sont jugés difficiles en région en 2025 contre **70%** en 2023.

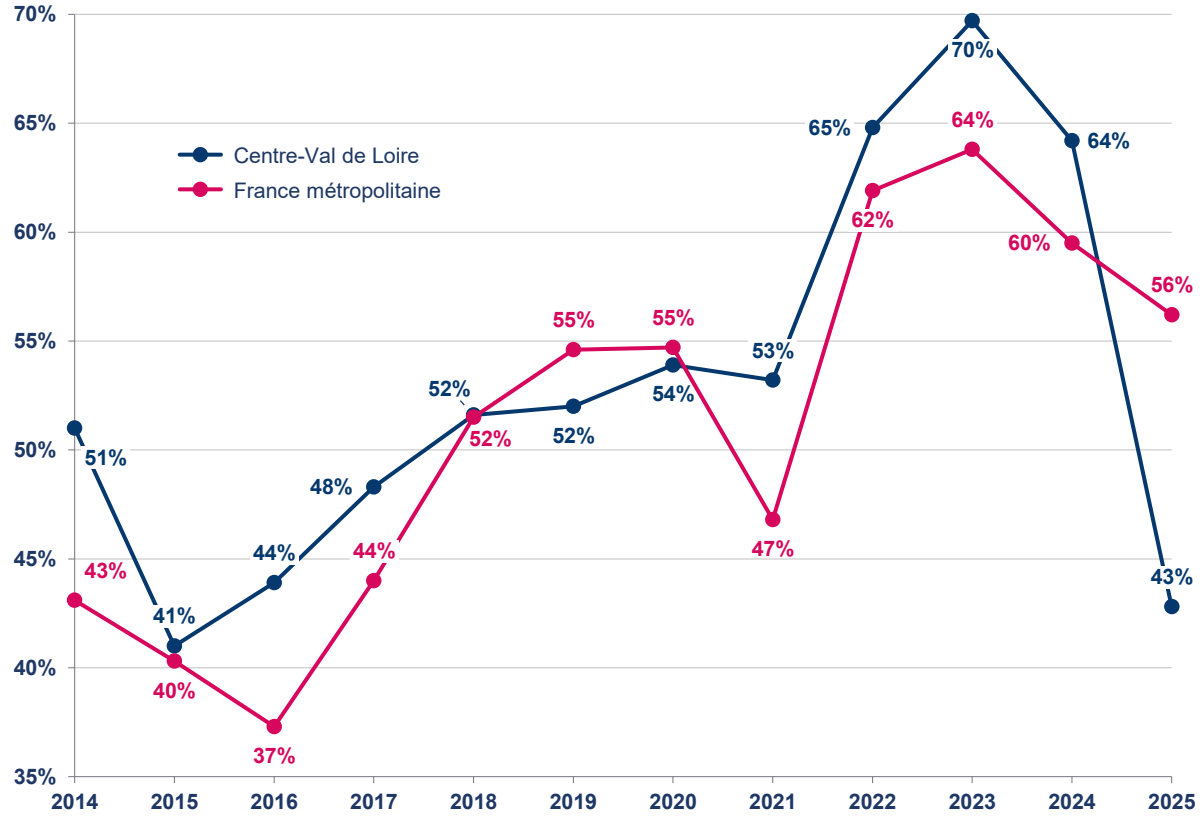
- Si la causalité n'est pas établie, le **ralentissement économique des deux dernières années**, et donc la diminution directe du nombre de projets de recrutement, semble être la **principale raison pour expliquer cette baisse à la fois forte et abrupte**.

- Cette corrélation est également observable sur la période 2021-2023 (période d'augmentation des projets de recrutement) puisqu'une **hausse de 17 points** des difficultés de recrutement est recensée par France Travail.

- Les tendances observées à l'échelle nationale sont relativement similaires au Centre-Val de Loire même s'il est important de noter que **depuis 2021 et l'entrée en période de reprise, de plus importantes difficultés de recrutement sont recensées en région** (2025 faisant office d'exception sur les dernières années).

Évolution des difficultés de recrutement dans l'interindustrie* entre 2014 et 2025 en Centre-Val de Loire et en France

Source : BMO France Travail 2025 ; retraitement EY



**selon la nomenclature agrégée A88 (divisions, niveau standard de l'arborescence de la NAF rév. 2) comprenant les codes 5 à 9 et 13 à 39.*

Au l'échelle régionale, 10 métiers concentrent plus de 43% des besoins en recrutements interindustriels avec 3 d'entre parmi les 10 métiers où sont anticipées les plus fortes difficultés

7 340 projets de recrutements dans l'interindustrie dont 43% pour le Top 10 des métiers

43 % projets de recrutements dans l'interindustrie jugés difficiles

Top 10 des métiers de la production industrielle* les plus recherchés en Centre-Val de Loire en 2025

Source : BMO France Travail, données 2025, retraitement EY

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter
Ouvriers peu qualifiés des industries chimiques et plastiques	540	56,6%
Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage	**400**	71,9%
Ouvriers de l'électricité et de l'électronique	370	13,3%
Ouvriers peu qualifiés en ajustement, montage et assemblage mécanique	330	85,4%
Ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques	320	45,0%
Techniciens des industries de process	320	15,2%
Soudeurs	**240**	67,7%
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	230	77,8%
Ouvriers de la maintenance générale et mécanique	**220**	59,3%
Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	220	88,0%

Top 10 des métiers de la production industrielle* où sont anticipées les plus fortes difficultés en 2025 (≥100 projets)

Source : BMO France Travail, données 2025, retraitement EY

Métiers	Projets de recrutement	Difficultés à recruter
Ouvriers de la maintenance générale et mécanique	**220**	77,3%
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	210	76,2%
Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage	**400**	75,0%
Ouvriers qualifiés en ajustement, montage et assemblage mécanique	200	75,0%
Ouvriers en chaudronnerie et tôlerie	200	75,0%
Techniciens et agents de maîtrise en maintenance générale et mécanique industrielle	100	70,0%
Ouvriers de la maintenance en électricité et en électronique	130	69,2%
Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	110	63,6%
Techniciens en mécanique et travail des métaux	150	60,0%
Soudeurs	**240**	50,0%

Les métiers d'**Ouvriers de la maintenance générale et mécanique**, d'**Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage** et de **Soudeurs,** présents dans ces deux tableaux, font partie des métiers les plus recherchés en nombre en 2025 et sont jugés parmi les plus difficiles à recruter par les dirigeants selon l'enquête BMO réalisée par France Travail. Ces métiers cumulent près de **12% des besoins en recrutement sur les secteurs industriels (hors IAA) en Centre-Val de Loire en 2025**.

**selon la nomenclature agrégée A88 (divisions, niveau standard de l'arborescence de la NAF rév. 2) comprenant les codes 5 à 9 et 13 à 39.*

Des projections des besoins en recrutements à 2030 qui tiennent compte des variations historiques et des caractéristiques socioéconomiques de l'interindustrie

	Etape 1	Etape 2	Etape 3	Etape 4
Actions	**Recensement des données disponibles à date**	**Application de Taux de Croissance Annuels Moyens (TCAM)**	**Croisement avec les facteurs macroéconomiques et les études réalisées**	**Intégration des besoins en compétences en valeur (Voir précisions ci-après)**
Méthodologie	Répartition des emplois salariés par famille de métiers. Répartition des emplois salariés par branche de l'interindustrie.	Etude des variations de l'emploi salarié par famille de métiers x branches professionnelles.	Utilisation du scénario central de l'étude de l'Observatoire paritaire de la Métallurgie représentant plus de 50% de l'emploi environ.	Calculs des départs à la retraite par branche de l'interindustrie. Calcul des mobilités externes (fins de CDI).
Résultats	**Vision à l'instant T** de la répartition de l'emploi par famille de métiers et par branche de l'interindustrie	**Projection des effectifs** salariés par famille de métiers et par branche de l'interindustrie à horizon 2030	Projections prenant en compte les dynamiques **macroéconomiques**	Projections prenant en compte les **besoins en compétences connus** à date

Méthodologie employée pour calculer les mobilités externes au sein des effectifs salariés de l'interindustrie en Centre-Val de Loire

15 secteurs d'activités NAF 17 étudiés au niveau national entre 2017 et 2022

C1	C3	C4	C5	DE/C2	FZ	GZ	HZ	IZ	JZ	KZ	LZ	MN	OQ	RU
Industrie agroalimentaire	Fabrication de biens d'équipement	Fabrication de matériels de transport	Fabrication d'autres produits industriels	Cokéfaction et raffinage, énergie, eau, déchets	Construction	Commerce	Transports et entreposage	Hébergement et restauration	Information et communication	Activités financières et d'assurance	Activités immobilières	Services aux entreprises	Enseignement, santé humaine et action sociale	Autres activités de services

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

Dares
Déchiffrer le monde du travail pour éclairer le débat public

Urssaf

opco 2i COMPÉTENCES INDUSTRIES

1

- Étude des évolutions de fin de **CDI** (démissions, fin de période d'essai, licenciements…) entre **2017** et **2022** par secteurs NACE 17 au niveau national
- Calcul d'un **TCAM de ces mobilités externes entre 2017 et 2022.**

2

- Calcul d'un **taux de mobilité externe par secteur d'activité NACE 17 entre 2017 et 2022** au niveau national : Nombre de mobilités externes / Nombre de salariés en année n
- Hypothèse de **taux de mobilité annuels fixes** entre 2023 et 2030*.

3

- Etude des **occurrences des secteurs d'activités NACE 17 par branches professionnelles à l'échelle nationale**
- Application du taux calculé en étape 2 à chaque branche selon l'occurrence remontée

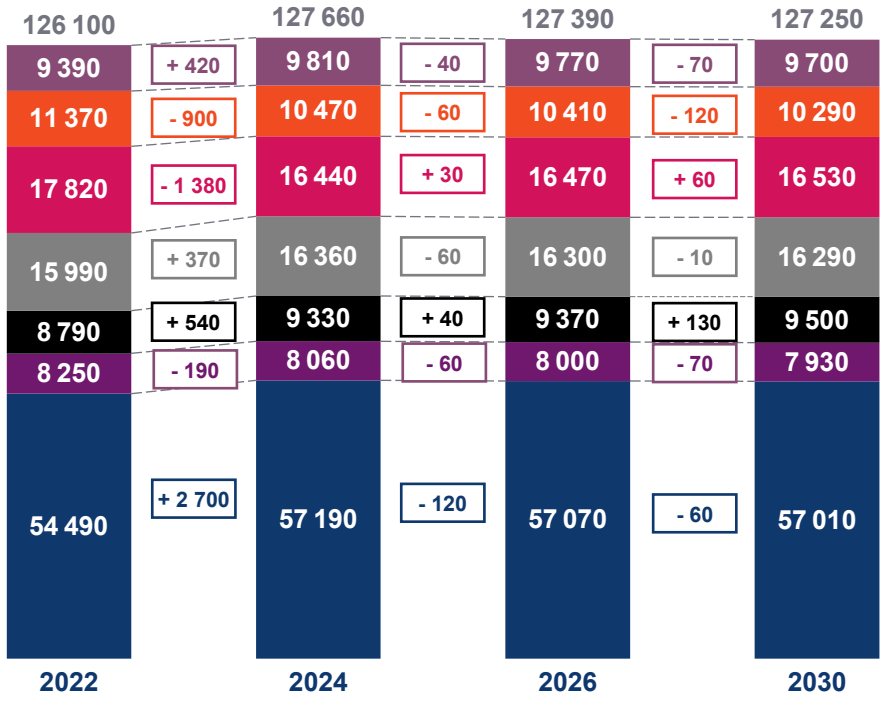
**Source : France Stratégie – Dares : Quels métiers en 2030?*

Les projections réalisées mettent en avant un besoin annuel en recrutements de près de 21 200 salariés à prévoir sur la période 2026 – 2030

21 190 recrutements par an entre 2026 et 2030 *soit 84 760 besoins total =* ① + ② + ③

① Evolution nette des effectifs salariés (2022-2024-2026-2030)

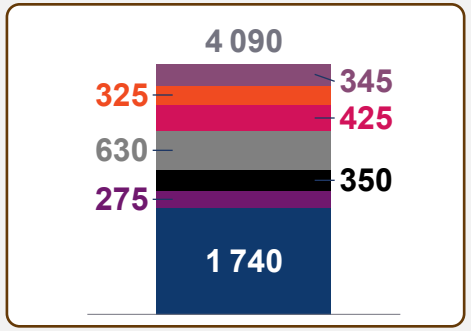
Quasi-stabilité des effectifs salariés entre 2026 et 2030
(estimation d'une baisse de 40 salariés par an)



En complément des variations nettes du stock d'emplois, d'autres facteurs doivent être étudiés pour projeter les besoins en compétences

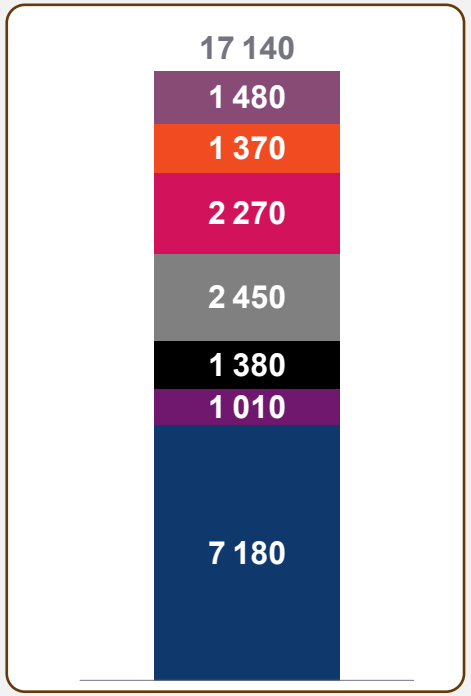
② Départs à la retraite

4 090 besoins / an entre 2026 et 2030



③ Mobilités externes

17 140 besoins / an *entre 2026 et 2030*



Production et assemblage | Planification et QHSE | Logistique et transport | Gestion et fonctions supports | Exploitation et Maintenance | Conception et R&D | Achats et Ventes

Les projections réalisées mettent en avant un besoin annuel en recrutements de près de 21 200 salariés à prévoir sur la période 2026 – 2030

Répartition des besoins annuels en recrutements de l'interindustrie à horizon 2030 par regroupement de branches

Source : Observatoire des compétences industries (OPCO 2i) à partir d'INSEE BTS données 2022, DARES, retraitement EY



Part de chaque regroupement de branches dans les besoins en recrutement de l'interindustrie à horizon 2030

Source : Observatoire des compétences industries (OPCO 2i) à partir d'INSEE BTS données 2022, DARES, retraitement EY

Les projections réalisées mettent en avant un besoin annuel en recrutements de près de 21 200 salariés à prévoir sur la période 2026 – 2030

Répartition des besoins annuels en recrutements de l'interindustrie à horizon 2030 par département et par regroupement de branches

Source : Observatoire des compétences industries (OPCO 2i) à partir d'INSEE BTS données 2022, DARES, retraitement EY

3 820 *besoins annuels dont*

1 460 pour la **Métallurgie**
880 pour les **Industries pharmaceutiques**
580 pour la **Chimie**

2 640 *besoins annuels dont*

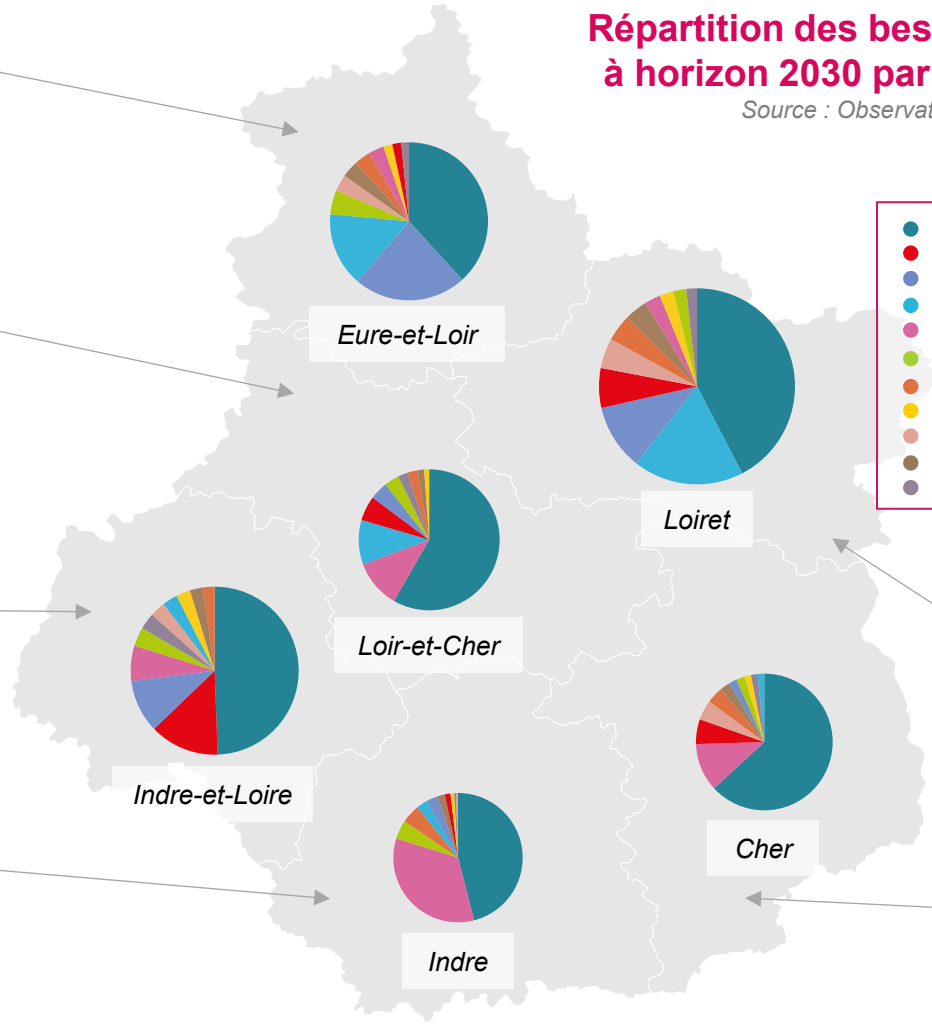
1 540 pour la **Métallurgie**
290 pour les **Industries créatives et techniques, Mode et Luxe**
270 pour la **Chimie**

4 410 *besoins annuels dont*

2 180 pour la **Métallurgie**
580 pour l'**Energie et services énergétiques**
450 pour les **Industries pharmaceutiques**

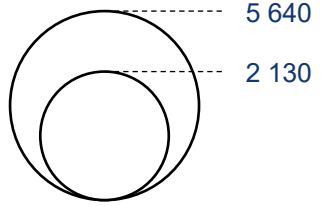
2 130 *besoins annuels dont*

980 pour la **Métallurgie**
720 pour les **Industries créatives et techniques, Mode et Luxe**
100 pour la **Plasturgie**



- Métallurgie
- Energie et services énergétiques
- Industries pharmaceutiques
- Chimie
- Industries créatives et techniques, Mode et Luxe
- Plasturgie
- Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre
- Ameublement, bois, jouets et puériculture
- Caoutchouc
- Industrie Papier carton
- Autres branches

Besoins annuels de recrutement entre 2026 et 2030



Le poids 2024 de chaque département au sein de chacun des regroupements de branches a été appliqué aux projections des besoins en recrutement réalisées à la maille de chaque regroupement

5 640 *besoins annuels dont*

2 390 pour la **Métallurgie**
1 030 pour la **Chimie**
610 pour les **Industries pharmaceutiques**

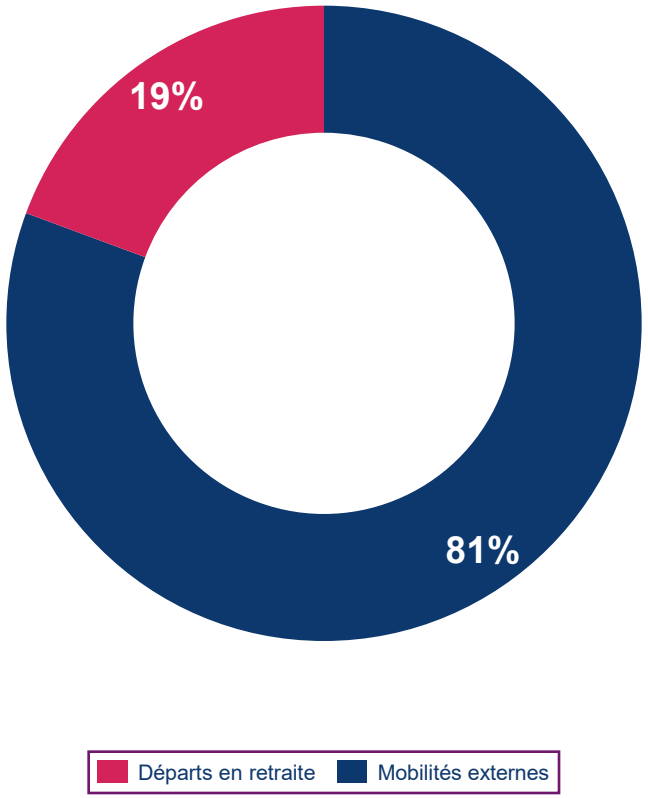
2 550 *besoins annuels dont*

1 610 pour la **Métallurgie**
290 pour les **Industries créatives et techniques, Mode et Luxe**
150 pour l'**Energie et services énergétiques**

A horizon 2030, 81% des besoins en recrutement des entreprises de l'interindustrie seront liés aux mobilités externes (fins de CDI)

Répartition des besoins en recrutement selon la typologie de besoin à horizon 2030

Source : Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i) à partir d'INSEE BTS, données 2022, DARES, retraitement EY

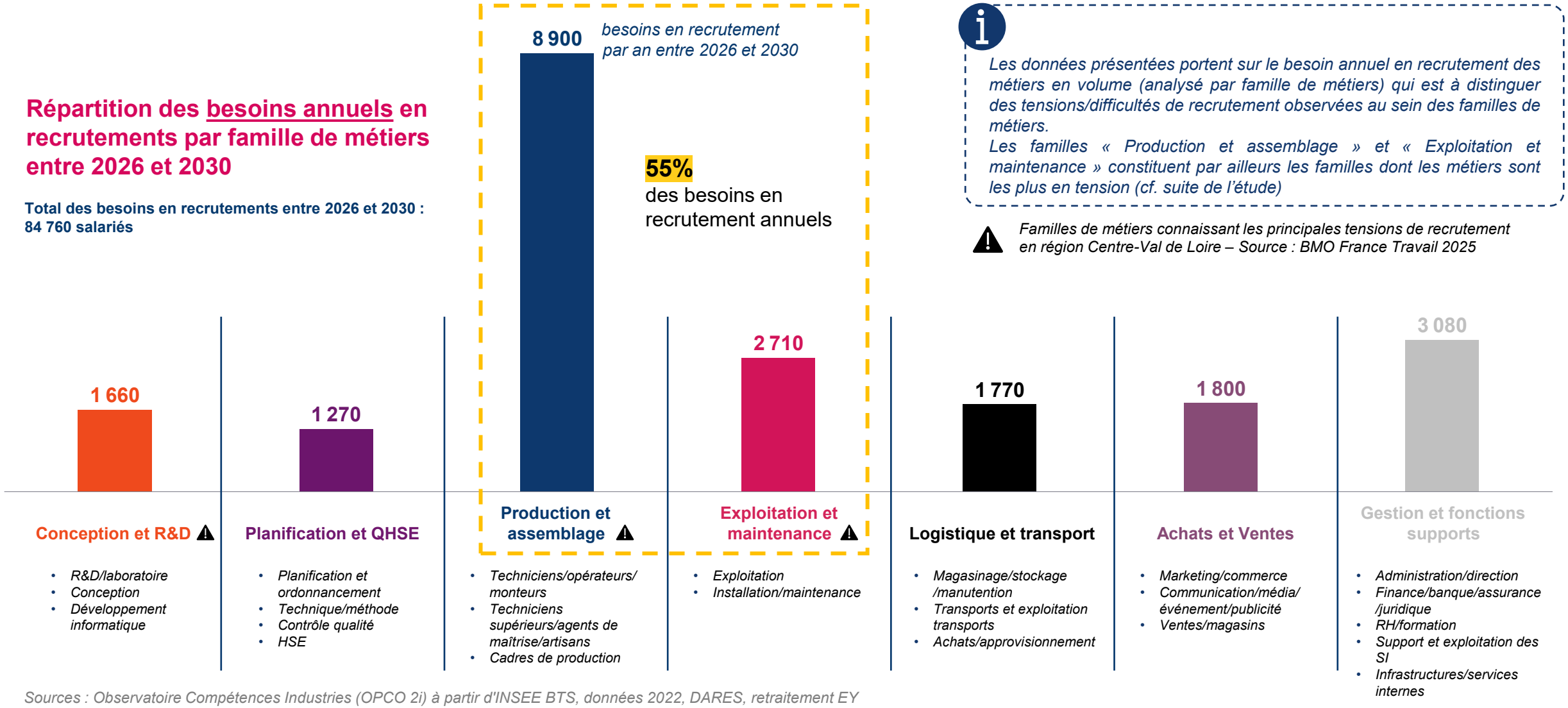


- **L'analyse des tendances passées concernant les fins de CDI** (démission, fin de période d'essai, licenciement…) met en lumière l'importance de ces mobilités dans les besoins de recrutement des entreprises de l'interindustrie en région. Ainsi, entre 2026 et 2030, environ **68 600** mobilités externes sont attendues, soit près de **17 140** mobilités externes par an.
- Le **taux de turnover** (nombre de fins de CDI / nombre de salariés en année n) des effectifs de l'interindustrie sur cette période, toutes branches confondues, est estimé à **13%** (moyenne des projections entre 2026 et 2030).
- Ces mobilités représenteront **81% des besoins en recrutements** des entreprises de l'interindustrie sur la période 2026 – 2030.
- En parallèle, **16 360 départs en retraite** sont anticipés d'ici 2030, soit environ **4 090 départs en retraite par an**.
- Près de **3% des effectifs salariés** (moyenne des projections entre 2026 et 2030) de l'interindustrie quittent chaque année leur emploi pour cause de retraite.
- Le remplacement de ces départs en retraite constituera **19% des besoins en recrutement de l'interindustrie en Centre-Val de Loire**.

55% des besoins en recrutement dans l'interindustrie en région à horizon 2030 concerneront les métiers des familles « Production et assemblage » et « Exploitation et maintenance »

Répartition des besoins annuels en recrutements par famille de métiers entre 2026 et 2030

Total des besoins en recrutements entre 2026 et 2030 : 84 760 salariés



Les données présentées portent sur le besoin annuel en recrutement des métiers en volume (analysé par famille de métiers) qui est à distinguer des tensions/difficultés de recrutement observées au sein des familles de métiers.
Les familles « Production et assemblage » et « Exploitation et maintenance » constituent par ailleurs les familles dont les métiers sont les plus en tension (cf. suite de l'étude)

⚠ *Familles de métiers connaissant les principales tensions de recrutement en région Centre-Val de Loire – Source : BMO France Travail 2025*

Sources : Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i) à partir d'INSEE BTS, données 2022, DARES, retraitement EY

04

1. Introduction
2. Éléments de cadrage régional et portrait de l’interindustrie
3. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
4. **État des lieux de l’offre de « formations industrielles » en région**
5. L’alternance en Centre-val de Loire
6. Synthèse de l’analyse de l’adéquation de l’offre de « formations industrielles » par métier

L'offre de « formations industrielles » en Centre-Val de Loire

Les sources statistiques mobilisées

Données publiques mobilisées dans le cadre du recensement de l'offre de « formations industrielles »

Sources	OPCO 2i – Compétences Industries	Ministère de l'Éducation nationale – Liberté Égalité Fraternité	onisep	France compétences
Bases utilisées	► **Données internes sur les contrats d'alternance traités par OPCO 2i** en région entre 2020 et 2025	► Plateforme **Orion**, outil d'aide à la transformation de la carte des formations	► Actions de formation de **l'enseignement secondaire et** de **l'enseignement supérieur** ► **Structures de formation** en région Centre-val de Loire	► **Répertoire national des certifications professionnelles** ► **Répertoire spécifique**
Objectifs visés	► Caractériser les **contrats d'alternance** ► **Localiser les OF des alternants** qui travaillent au sein des entreprises interindustrielles régionales	► Recenser **l'offre de formation initiale professionnelle** du niveau CAP à BTS ► Caractériser finement cette offre (capacité, taux de remplissage, insertion…)	► Intégrer l'offre de formation initiale de **l'enseignement supérieur** (Licence – Master) ► Géolocaliser les **lieux de formation** en Centre-val de Loire	► **Catégoriser les spécialités des formations recensées** par croisement des codes RNCP - RS avec la nomenclature de spécialités de formation de l'INSEE

L’offre de « formations industrielles » en Centre-Val de Loire

Le périmètre du recensement de l’offre de « formations industrielles » en région

1. Mobilisation des **sources de données publiques** et **dédoublonnage** des formations identifiées (*cf. slide précédente*)

2. Utilisation de la **Nomenclature des Spécialités de Formation (NSF)** de l’INSEE pour catégoriser les formations identifiées

3. Tri des formations via la **répartition interne OPCO 2i des NSF** pour ne retenir que les formations menant principalement aux **métiers « Production, conception, maintenance, logistique »**

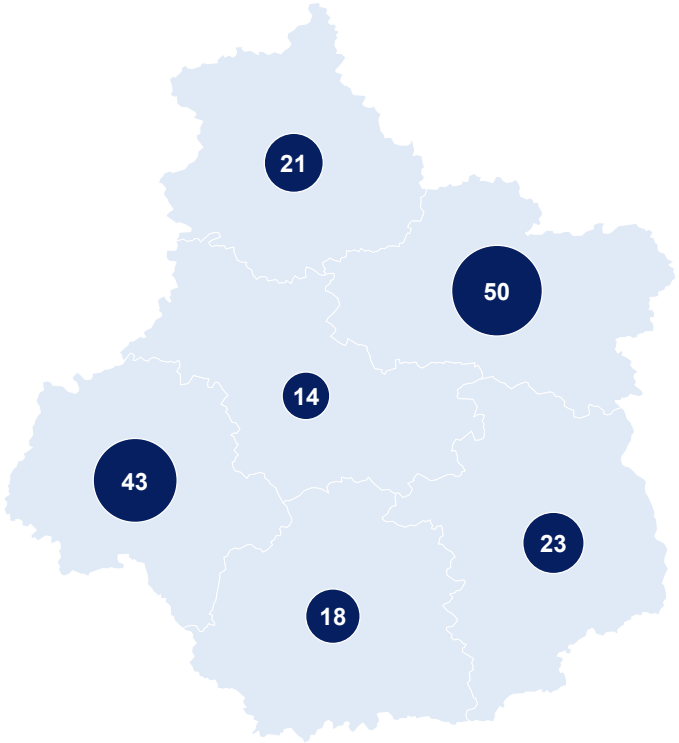
4. Etude des codes du **Répertoire National des Certifications Professionnels (RNCP)** afin d’exclure les éventuelles **formations hors périmètre interindustriel**

L’offre de « formations industrielles » en Centre-Val de Loire

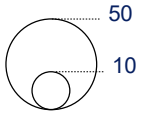
Plus de 42% de l’offre est concentrée dans le Loiret

169 organismes de formations recensés*

Sources : ORION, ONISEP, OPCO 2i, retraitement EY

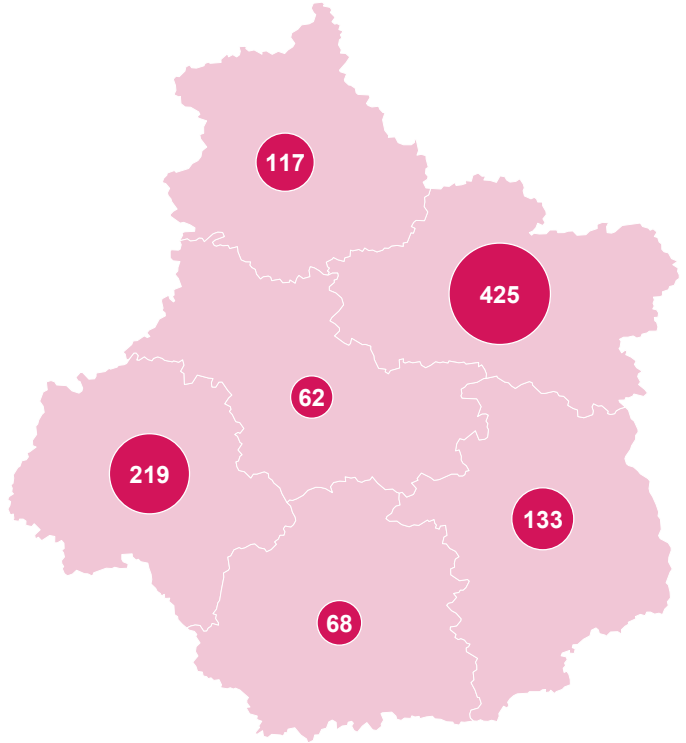


Nombre d’organismes de formation par département

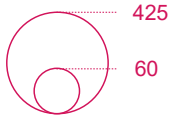


1 024 sessions de « formations industrielles » recensées

Sources : ORION, ONISEP, OPCO 2i, retraitement EY



Nombre de formations industrielles par département

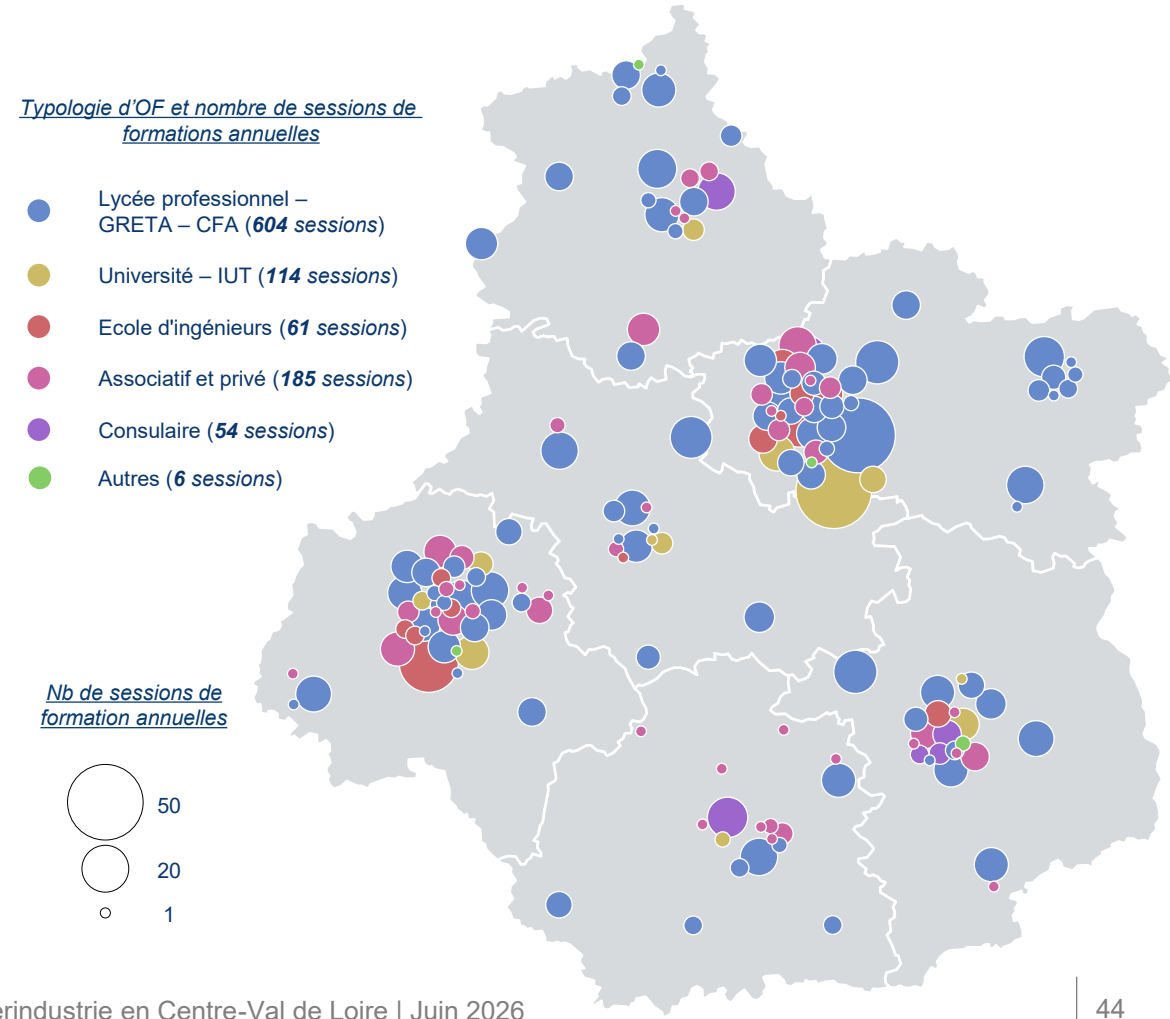


** Le nombre d’organismes de formation est déterminé par le SIRET*

L’offre de « formations industrielles » est concentrée autour des pôles urbains d’Orléans, Tours et Bourges

- L’offre de formation initiale et continue est **présente sur l’ensemble des 6 départements** de la région Centre-Val de Loire, mais deux pôles majeurs de l’enseignement semblent se dégager :
    - Le **Loiret** qui abrite **50 organismes** de formations industrielles différents et **425 sessions** différentes
    - L’**Indre-et-Loire** avec **43 organismes** pour **219 sessions** de formations industrielles
- À l’échelle de la région, les **offres de formations industrielles se structurent autour des principaux pôles urbains** du territoire avec une forte densité de sessions de formations autour d’**Orléans**, **Tours** et **Bourges** notamment.
- Ces trois pôles urbains semblent structurer l’offre de formations industrielles de l’ensemble de Centre-Val de Loire. En effet, relativement aux effectifs salariés, le nombre de sessions de formations est plus importante dans leurs trois départements
    - Le **Loiret** abrite **42% des sessions** (contre 26,5% de l’emploi interindustriel
    - L’**Indre-et-Loire 21% des sessions** (contre 21,5% des emplois)
    - Le **Cher 13% des sessions** (contre 12% des emplois)
- À l’inverse, l’**Eure-et-Loir**, l’**Indre** et le **Loir-et-Cher** concentrent **24% des sessions** de formations pour plus de **39% de l’emploi interindustriel**

Répartition des organismes de formation de l’interindustrie en Centre-Val de Loire par typologie d’OF et nombre de sessions de « formations industrielles » proposées – *Source : Orion, Onisep, OPCO 2i, retraitement EY*

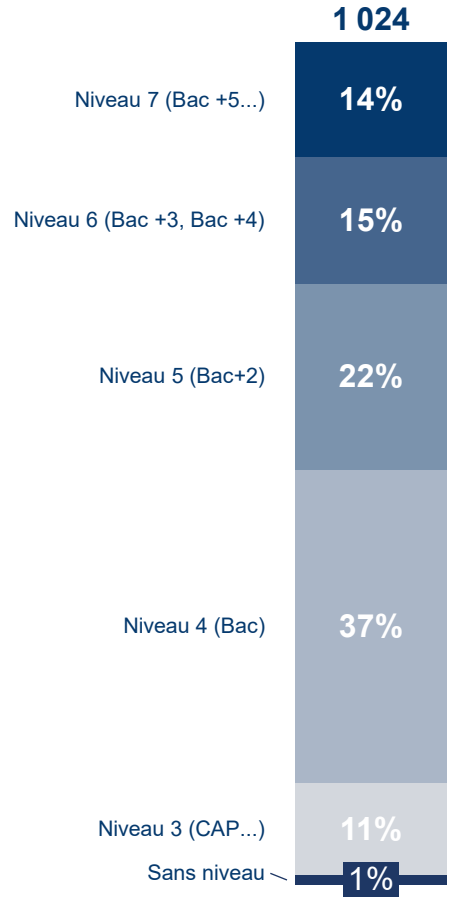


L’offre de « formations industrielles » en Centre-Val de Loire

Près de 32% de la « formation industrielle » est liée à l’obtention d’un bac professionnel

Niveau de formation à la sortie

Sources : ORION, ONISEP, OPCO 2i, retraitement EY



Typologies de certifications visées

Sources : ORION, ONISEP, OPCO 2i, retraitement EY

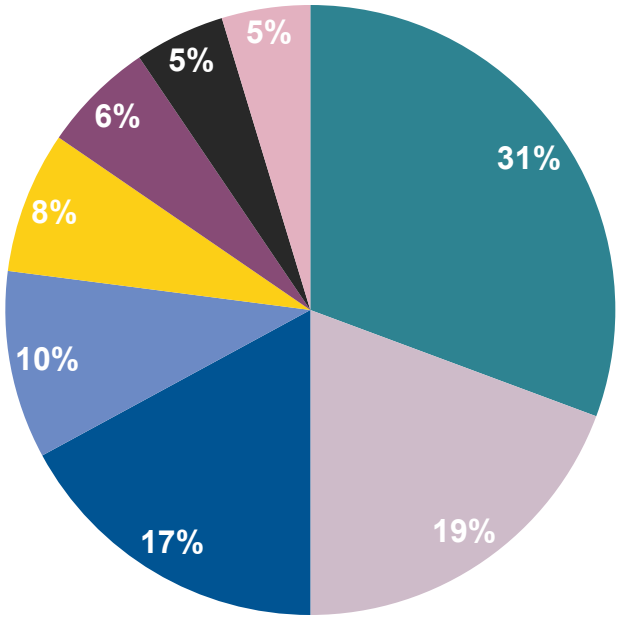


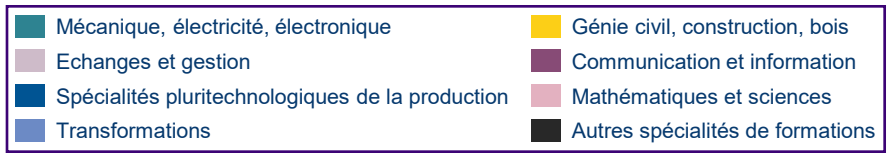
L’offre de « formations industrielles » en Centre-Val de Loire

41% des « formations industrielles » concernent la Mécanique, électricité, électronique

Répartition des sessions de « formations industrielles » par spécialités et sous-spécialités de formation de la NSF

Sources : ORION, ONISEP, OPCO 2i, retraitement EY







En complément de l’analyse statistique et quantitative, des échanges qualitatifs ont été organisés avec divers acteurs de la formation et du recrutement

Groupement régional piloté par la Région Centre-Val de Loire, en charge de l’observation, de l’anticipation des besoins en compétences et du déploiement du Programme Régional de Formation, avec un rôle clé de coordination, d’ingénierie et de mise en cohérence de l’offre de formation, notamment industrielle

La Drafpic contribue à la définition et à la mise en œuvre de la politique en matière de formation professionnelle et technologique. Elle met en cohérence les trois voies de formation et active des synergies entre éducation et monde économique : VAE, relation école-entreprise, lien entre enseignement scolaire et supérieur ou encore proposition d’évolution de la carte des formations au recteur, en concertation avec les acteurs concernés.

Acteur public central de l’emploi, en charge de l’intermédiation entre entreprises et demandeurs d’emploi, de l’indemnisation et du financement de formations ciblées, intervenant surtout sur des logiques de retour rapide à l’emploi plutôt que sur des parcours longs et qualifiants

Acteur central de la formation industrielle en région, couvrant l’ensemble de la filière métier du CAP au diplôme d’ingénieur (en partenariat), principalement orienté vers la production industrielle et les métiers de la métallurgie, avec une forte présence sur l’apprentissage et la formation opérationnelle au plus près des besoins des entreprises

Acteur consulaire de la formation, positionné principalement sur la formation supérieure industrielle en apprentissage (bac+3 à bac+5), avec un fort investissement dans les formations d’ingénieurs en lien avec les besoins des entreprises locales ; peu présent sur les niveaux infra-bac, relevant surtout des CFA industriels

Organisme de formation continue interprofessionnel, spécialisé dans la maintenance industrielle et la production, positionné sur des formations courtes, très opérationnelles, destinées majoritairement à des salariés d’entreprises industrielles

Les échanges avec les acteurs de l'emploi et de la formation ont abordé 4 principaux enjeux de l'interindustrie relatifs à la formation et au recrutement (1/2)

Enjeux abordés	Synthèse des éléments saillants remontés par les acteurs rencontrés	Acteurs ayant mentionné l'enjeu
Attractivité des métiers industriels et fragilisation des viviers	• *Une désaffection ancienne et durable pour les métiers industriels, construite dès l'orientation scolaire, avec un poids fort des représentations négatives ou méconnues* • *Un décalage récurrent entre les besoins concrets des entreprises (maintenance, production, technicité) et les choix d'orientation des jeunes et des familles* • *Le travail sur l'attractivité nécessite une multiplication des actions (événementiel, numérique, multiplication des canaux) et un travail de long terme pour déconstruire les représentations négatives de l'industrie.* • *Difficulté persistante à impliquer les entreprises dans l'accueil des jeunes en stages et en première expérience* • *La baisse démographique régionale transforme la problématique : le principal facteur de tension devient l'accès aux publics, et non l'absence de débouchés* • *Des tensions particulièrement fortes sur les métiers d'opérateurs et de techniciens, malgré une demande industrielle élevée* • *Un besoin partagé de revalorisation collective de l'industrie, via des actions précoces, concrètes et coordonnées, associant établissements scolaires, entreprises, familles et acteurs publics*	ALFA Centre-Val de Loire, UIMM Pôle Formation Centre-Val de Loire – La Fabrique de l'Avenir, CIMI, CCI Centre - Val de Loire 1er accélérateur des entreprises, France Travail, Région Centre-Val de Loire, Région Académique Centre-Val de Loire, DRAFPIC
Territorialisation de l'offre de formation et concurrence entre acteurs	• *Une multiplication de formations sur certains segments, parfois sans coordination territoriale, alors que les viviers de candidats se réduisent* • *Un affaiblissement de la capacité d'adaptation locale, limitant l'innovation et l'ajustement fin de l'offre aux besoins spécifiques des entreprises et des territoires* • *De fortes disparités territoriales (en besoins industriels, attractivité, mobilité), insuffisamment intégrées dans le pilotage de l'offre de formation* • *Un risque de concurrence accrue entre acteurs de la formation sur des publics rares, au détriment de logiques de complémentarité* • *Une volonté partagée de renforcer la coordination et la coopération territoriale, aucun acteur ne pouvant répondre seul aux enjeux de compétences industrielles*	ALFA Centre-Val de Loire, CIMI, UIMM Pôle Formation Centre-Val de Loire – La Fabrique de l'Avenir, CCI Centre - Val de Loire 1er accélérateur des entreprises, France Travail, Région Centre-Val de Loire, Région Académique Centre-Val de Loire, DRAFPIC

Les échanges avec les acteurs de l'emploi et de la formation ont abordé 4 principaux enjeux de l'interindustrie relatifs à la formation et au recrutement (2/2)

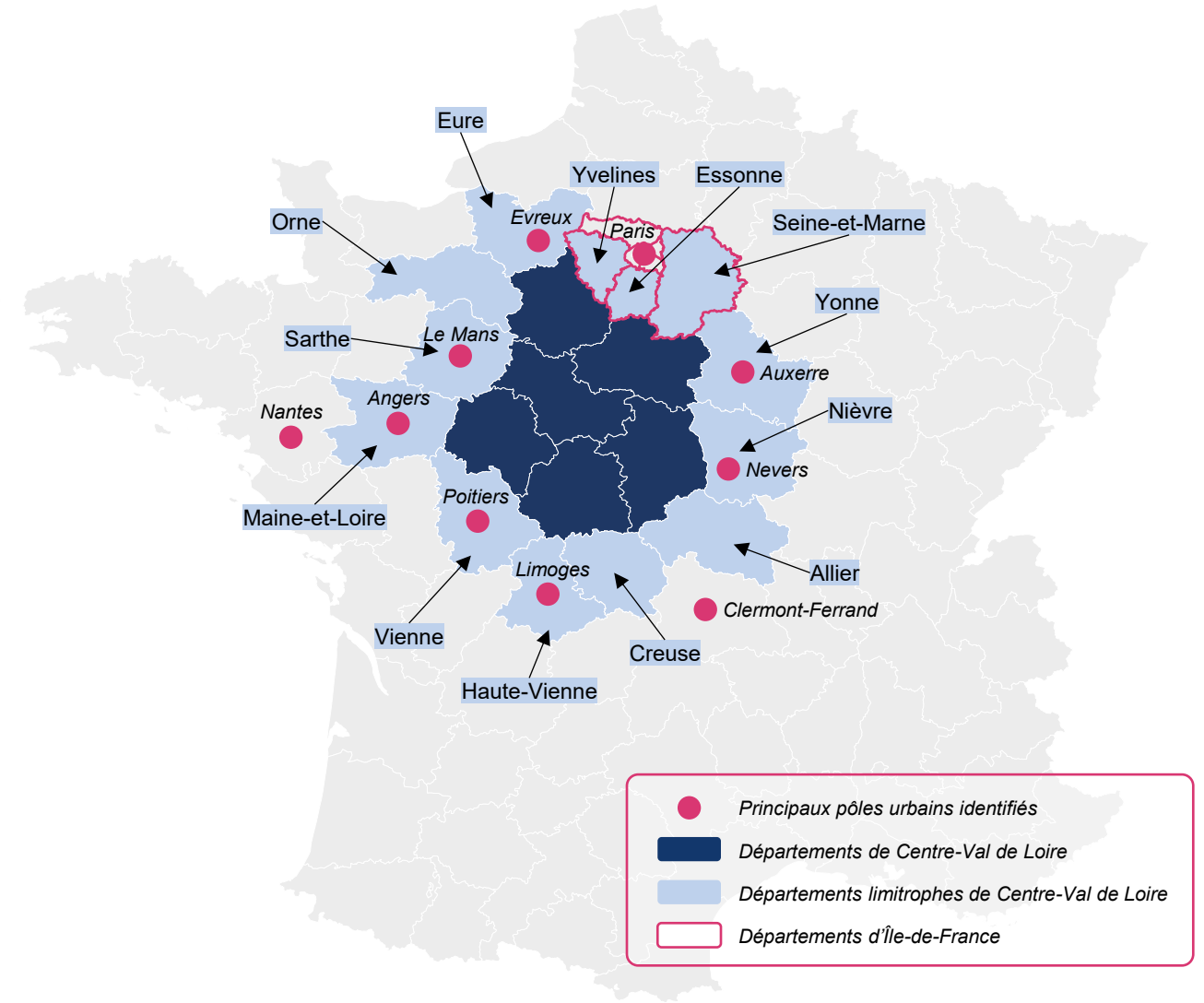
Enjeux abordés	Synthèse des éléments saillants remontés par les acteurs rencontrés	Acteurs ayant mentionné l'enjeu
Évolutions des formations et des plateaux techniques de formation	• *Un besoin croissant de formations très opérationnelles, directement alignées sur les parcs machines et les processus utilisés dans les entreprises, en particulier les PME* • *Des investissements lourds et continus nécessaires pour maintenir et moderniser les plateaux techniques* • *Un enjeu moins quantitatif que qualitatif et territorial : pertinence des équipements, mutualisation possible, maillage équilibré* • *Des évolutions technologiques progressives mais constantes (automatisation, robotisation, électrotechnique), nécessitant des mises à jour régulières des compétences* • *Le sur-mesure et l'adaptation fine aux besoins des entreprises apparaissent comme des facteurs clés de différenciation des formations industrielles*	ALFA CENTRE-VAL DE LOIRE CIMI UIMM PÔLE FORMATION Centre-Val de Loire LA FABRIQUE DE L'AVENIR CCI CENTRE - VAL DE LOIRE 1er ACCÉLÉRATEUR DES ENTREPRISES Région Centre-Val de Loire
Nouvelles pratiques de formation et montée en puissance de la formation continue	• *Un rôle croissant de la formation continue pour accompagner les évolutions des métiers et les besoins spécifiques des entreprises* • *Un recours accru à la formation interne en entreprise, nécessitant davantage de tuteurs, de profils seniors et de parcours de reconversion* • *Des dispositifs existants parfois inadaptés aux métiers industriels complexes, qui nécessitent des durées longues et des formations progressives* • *Une instabilité des cadres et des financements (apprentissage, dispositifs publics) qui fragilise la visibilité et la capacité d'investissement des acteurs* • *Un intérêt partagé pour des formations plus lisibles, modulaires et colorées, associant diplômes reconnus et spécialisations territoriales répondant aux particularités de chaque secteur*	ALFA CENTRE-VAL DE LOIRE CIMI Région Centre-Val de Loire CCI CENTRE - VAL DE LOIRE 1er ACCÉLÉRATEUR DES ENTREPRISES France Travail RÉGION ACADÉMIQUE CENTRE -VAL DE LOIRE DRAFPIC

La région Centre-Val de Loire étant la seule entourée par d'autres régions, l'analyse de l'offre de formations limitrophes est également nécessaire

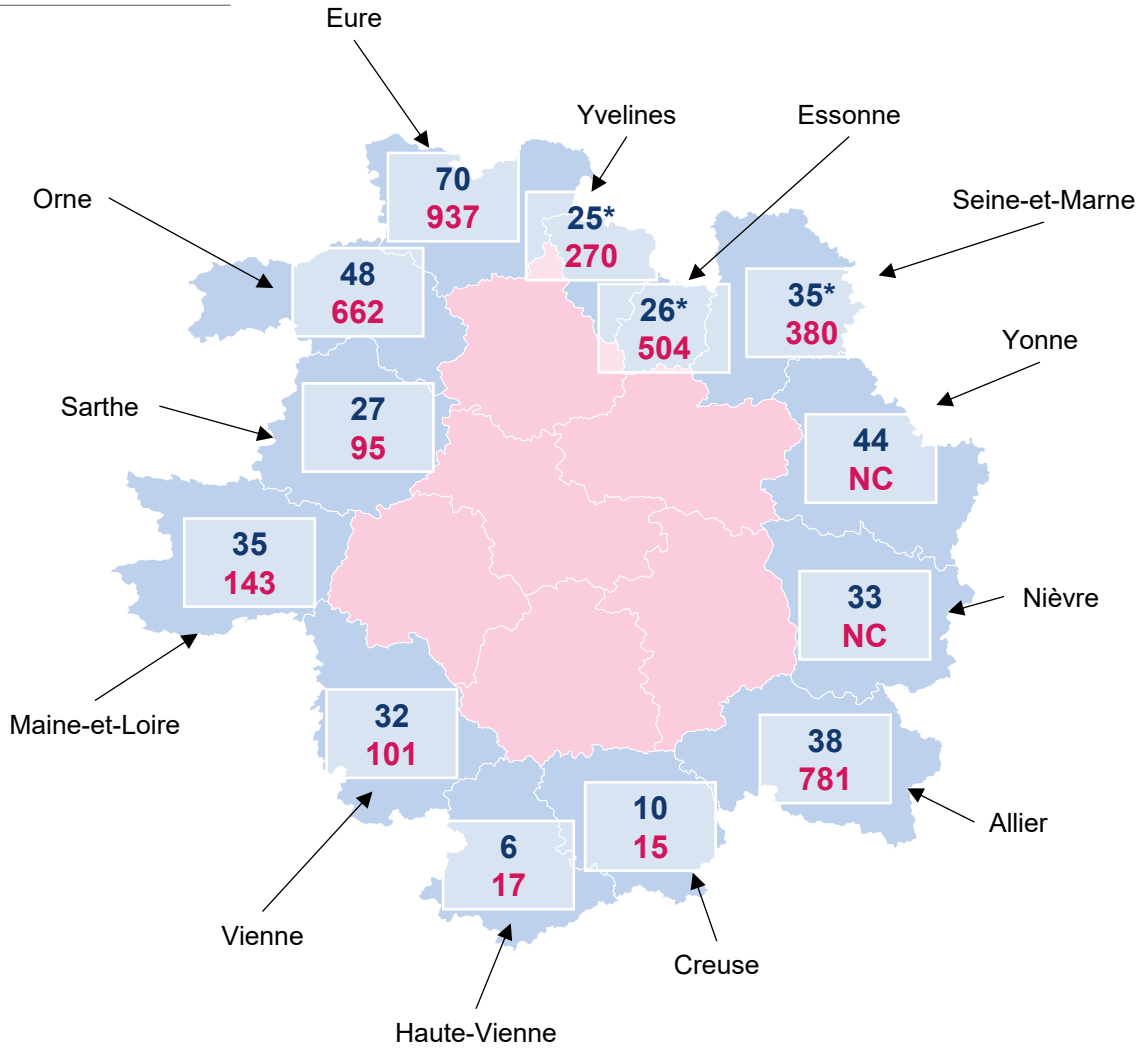
13 départements limitrophes à la région Centre-Val de Loire

9 pôles urbains majeurs identifiés à proximité de la région (hors Île-de-France)

L'analyse réalisée porte uniquement sur les départements limitrophes de la région Centre-Val de Loire. Ces données sont issues des panoramas régionaux OPCO 2i réalisés précédemment.



Plus de 3 900 sessions de formations industrielles sont dispensées dans les départements limitrophes dont 41% dans les 2 départements normands



429 organismes de formations recensés*

Sources : Panoramas régionaux de l'emploi, compétences et formations de l'interindustrie dans chacune des régions concernées

3 905 sessions de « formations industrielles » recensées**

Sources : Panoramas régionaux de l'emploi, compétences et formations de l'interindustrie dans chacune des régions concernées

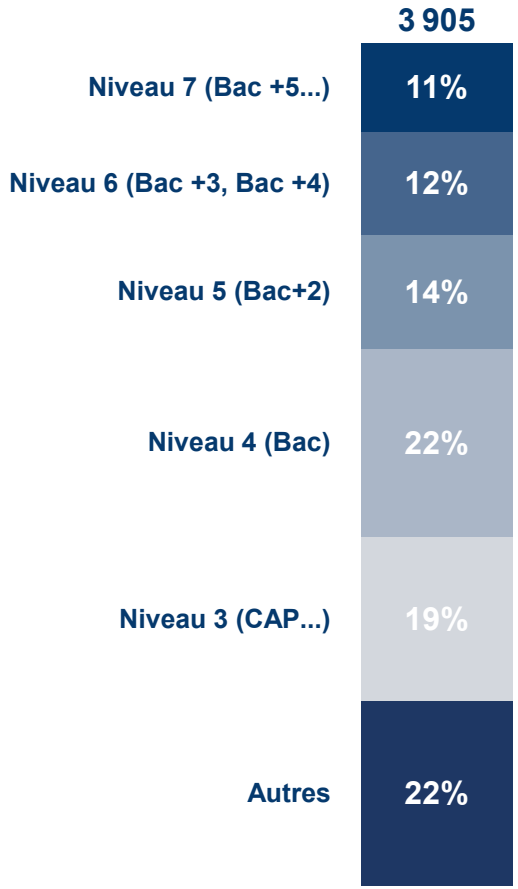
Régions	Département	Organismes de formation (en nb)	Sessions de formations (en nb)	% du total des sessions limitrophes**
NORM	Eure	70	937	24%
	Orne	48	662	17%
IDF	Essonne	26*	504	13%
	Seine-et-Marne	35*	380	10%
	Yvelines	25*	270	7%
ARA	Allier	38	781	20%
PDL	Maine-et-Loire	35	143	4%
	Sarthe	27	95	2%
NA	Vienne	32	101	3%
	Haute-Vienne	6	17	<1%
	Creuse	10	15	<1%
BFC	Yonne	44	*NC*	*NC*
	Nièvre	33	*NC*	*NC*

**Tous les OF de la région IDF n'ont pas été identifiés dans le cadre des panoramas réalisés*
*** Hors données de la région Bourgogne-Franche-Comté*

Les formations de niveau 6 ou 7 sont majoritairement concentrées dans les trois départements d'Île-de-France ainsi que dans la Sarthe

Niveau de formation à la sortie

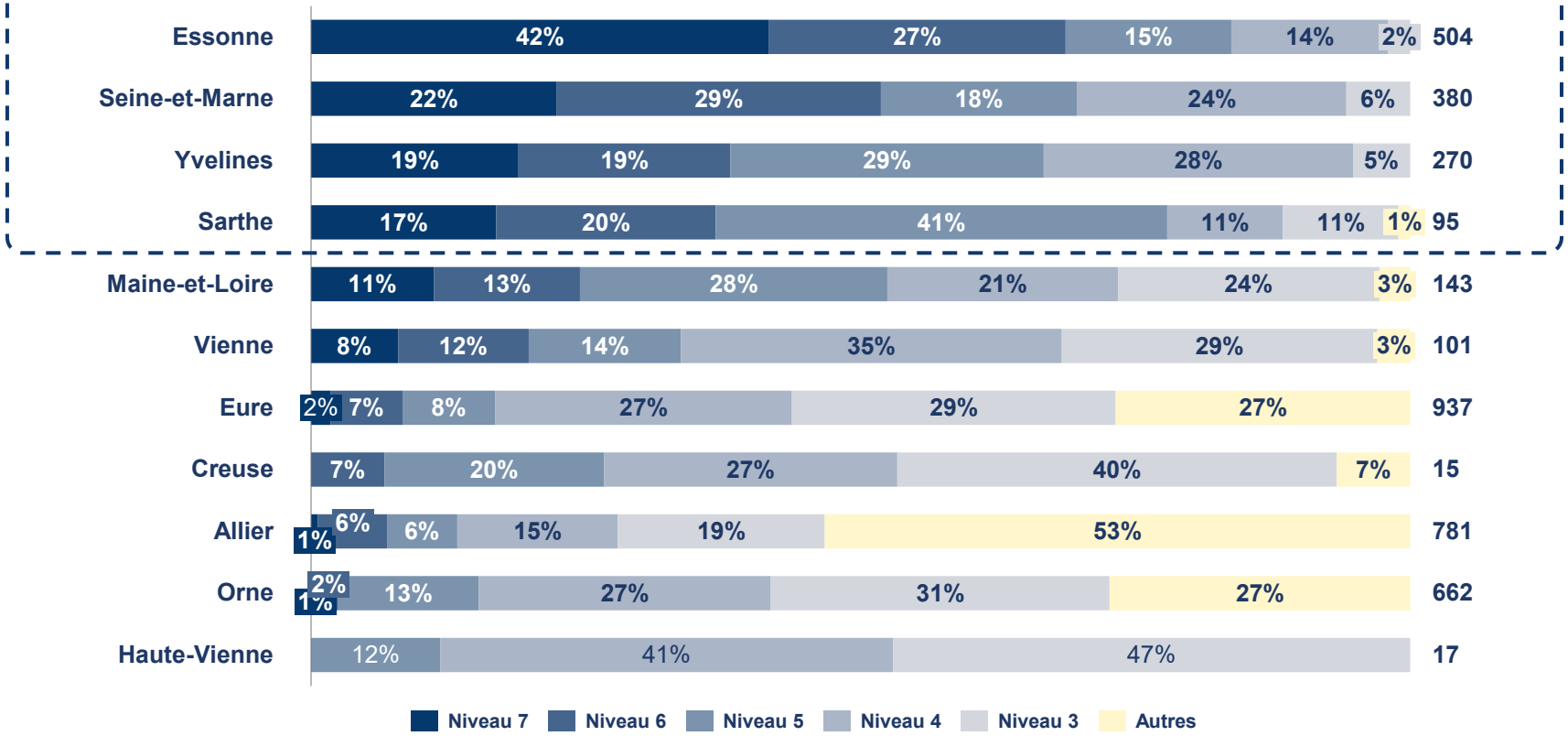
Sources : Panorama régionaux OPCO2i



Niveau de formation à la sortie par département limitrophe

Sources : Panorama régionaux OPCO2i

4 départements limitrophes possèdent une offre e formations dont plus d'un tiers des sessions couvrent des niveaux 6 et 7



Chaque département limitrophe dispose de ses spécificités qu'il est nécessaire de prendre en compte dans l'analyse de l'offre de formations (1/2)

NORMANDIE

Eure

*Plus de **45%** des formations recensées sont à destination des métiers du **Stockage et de la manutention** avec une prédominance des niveaux Bac*

Orne

*Plus de **35%** des formations recensées sont à destination des métiers du **Stockage et de la manutention**. À noter que les formations Electricité, électrotechnique, électronique représentent près de 10% des sessions*

PAYS DE LA LOIRE

Sarthe

***20%** des formations recensées sont à destination des métiers de la **Maintenance, électrotechnique et automatismes industriels**. Ces formations préparent essentiellement à des niveaux Bac+2*

Maine-et-Loire

*Si la maintenance reste présente dans l'offre de formations, le département accueille en premier lieu des formations à destination des **bureaux d'étude/méthode et conception industrielle (15% des sessions)**. Ces formations préparent essentiellement à des niveaux Bac+2*

NOUVELLE AQUITAINE

Vienne

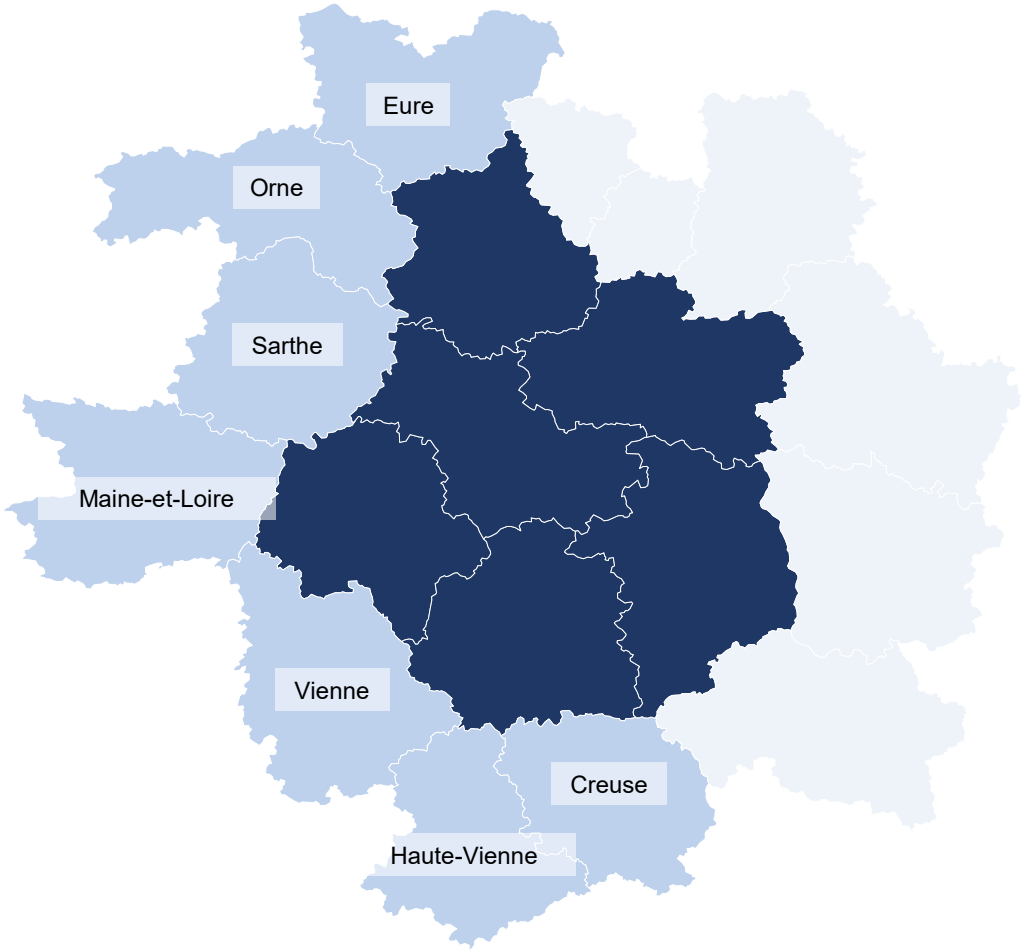
*Plus de **40%** des sessions de formations recensées sont en lien avec les métiers de la maintenance, de l'automatisation et de la robotisation dans l'interindustrie. Les métiers destinés uniquement à la **Métallurgie** représentent **plus du tiers des formations dispensées** sur le territoire*

Haute-Vienne

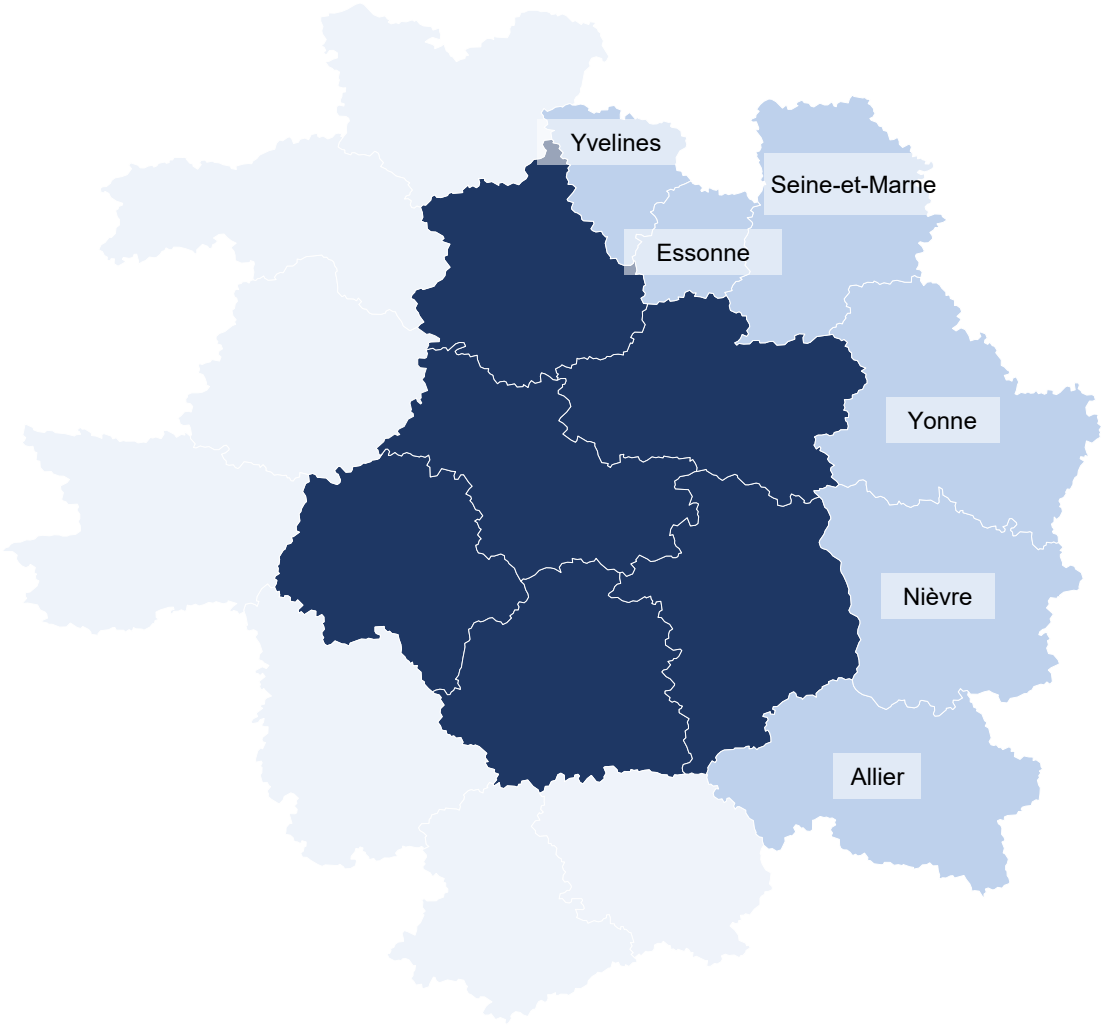
*Le département ne possède pas de spécialisation même si la **Métallurgie** reste la branche pour laquelle les sessions sont les plus adaptées*

Creuse

*Le département ne possède pas de spécialisation même si la branche **Ameublement, bois, jouet et puériculture** est représentée **dans plus de la moitié des formations**.*



Chaque département limitrophe dispose de ses spécificités qu'il est nécessaire de prendre en compte dans l'analyse de l'offre de formations (2/2)



Yvelines

***15% des formations** recensées ouvrent les portes des métiers de technicien de **maintenance industrielle** dans les **Yvelines**. Par ailleurs, les formations industrielles du département offrent la possibilité d'accéder au métier de **responsable qualité** dans **15% des sessions**.*

Essonne

*L'Essonne forme essentiellement à des métiers à haut niveau de diplôme : **plus de 30%** des offres de formations recensées permettent d'accéder aux métiers de **chargés de missions R&D.***

Seine-et-Marne

*Les formations dispenses en Seine-et-Marne correspondent à des **niveaux de diplôme plus élevés** à l'image des métiers comme **ingénieurs et chargées de projets R&D enseignés dans 17% des sessions de formations** industrielles recensées.*

ILE-DE-FRANCE

Yonne

Le département de l'Yonne se distingue par la présence d'une filière spécialisée dans la plasturgie, un secteur clé pour l'industrie locale. Cette expertise s'appuie sur des formations avec des cursus allant du niveau infra-bac jusqu'au Bac +3.

Nièvre

Dans le département de la Nièvre, plusieurs établissements se sont spécialisés dans les métiers de l'industrie en lien avec le potentiel local dans les secteurs du transport, de l'automobile et du ferroviaire.

BOURGOGNE FRANCHE-COMTE

Allier

*Les métiers du **transport, manutention et magasinage** représentent **34%** des formations recensées dans l'**Allier**. Viennent ensuite les métiers de l'**électricité/électronique** qui représentent **26% des formations dispensées** sur le territoire.*

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

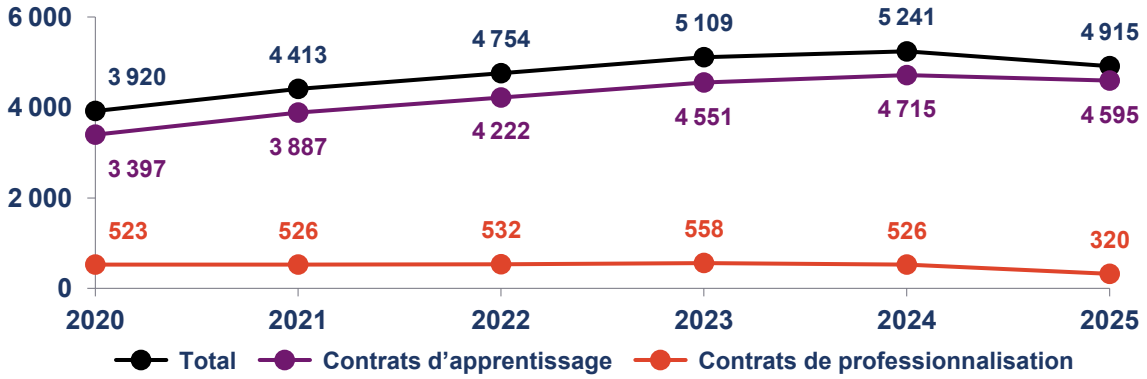
05

1. Introduction
2. Éléments de cadrage régional et portrait de l'interindustrie
3. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
4. État des lieux de l'offre de « formations industrielles » en région
5. **L'alternance en Centre-val de Loire**
6. Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de « formations industrielles » par métier

Près de 4 920 dossiers d'alternance financés par OPCO 2i en Centre-Val de Loire en 2025, en baisse de 6% par rapport à 2024

Évolution du nombre total de contrats d'alternance (stocks) financés par OPCO 2i Centre-Val de Loire entre le 31.12.2020 et le 31.12.2025

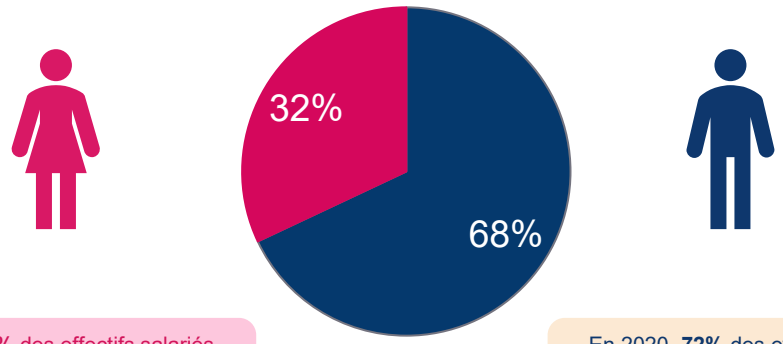
Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



NB : les alternants comptabilisés ci-dessus travaillent exclusivement dans des entreprises de Centre-Val de Loire

Répartition par sexe des alternants en Centre-Val de Loire en 2025

Source : OPCO 2i, données 2026 – Stock au 31.12, retraitement EY ; INSEE BTS 1/12 2022

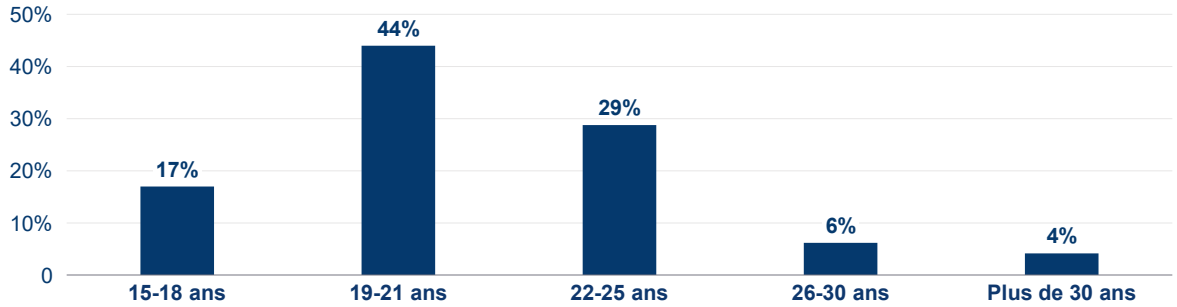


En 2025, **28%** des effectifs salariés estimés de l'**interindustrie** en Centre-Val de Loire étaient des femmes

En 2020, **72%** des effectifs salariés estimés de l'**interindustrie** en Centre-Val de Loire étaient des hommes

Répartition par âge des alternants en Centre-Val de Loire en 2025

Source : OPCO 2i, données 2026 – Stock au 31.12, retraitement EY

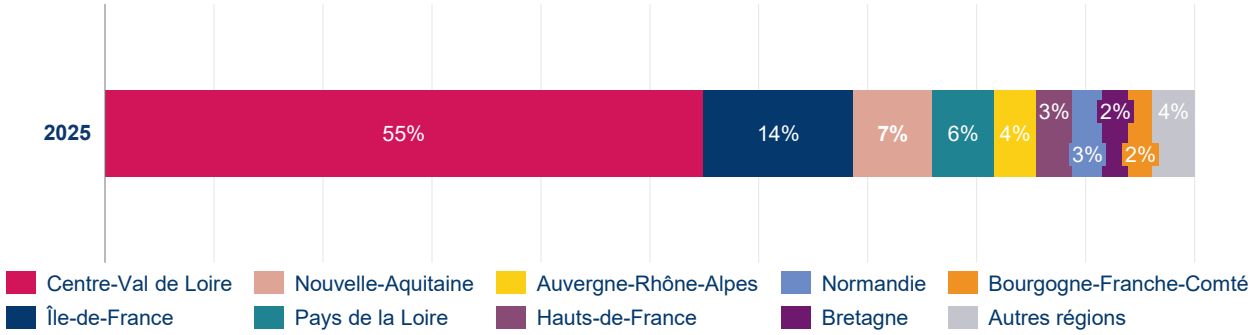


- Après une **augmentation de 34% du nombre d'alternants** au sein des entreprises de Centre-Val de Loire entre 2020 et 2024, **l'année 2025 marque un léger recul du recours à l'alternance** en région avec une **diminution de 6% en un an du stock d'alternants** travaillant dans une entreprise de la région.
- Les hommes sont majoritairement représentés dans les profils d'alternats en région avec **68% des effectifs recensés**. Si on observe une augmentation du poids des alternantes depuis 2020 (**+4 points entre 2020 et 2025**), l'année 2025 marque également un léger recul puisque **34% des alternants étaient des femmes en 2024** (poids annuel le plus haut observé sur la période).
- Enfin, les alternants sont majoritairement représentés par les **19-21 ans et les 22-25 ans, qui couvrent respectivement 40% et 26%** des contrats recensés.

55% des alternants qui travaillent dans les entreprises de l'interindustrie en région sont formés au sein d'organismes de formations localisés en Centre-Val de Loire

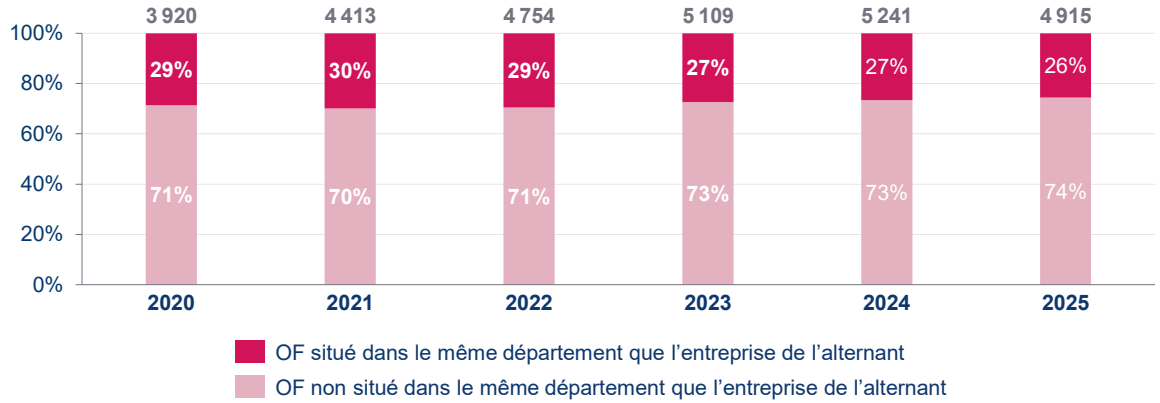
Répartition du nombre d'alternants dans les entreprises de l'interindustrie en Centre-Val de Loire selon la localisation de leur organisme de formation en 2025

Source : OPCO 2i, données 2025, retraitement EY



Répartition du nombre d'alternants dans les entreprises de l'interindustrie en Centre-Val de Loire selon la correspondance de la localisation de leur organisme de formation avec celle de l'entreprise entre 2020 et 2025

Source : OPCO 2i, données 2025, retraitement EY



- Si la part des alternants des entreprises de la région formés au sein d'organismes de Centre-Val de Loire **reste majoritaire avec 55% des contrats**, les régions limitrophes ont également un poids significatif :

  1) **Île-de-France** : en 2025, 14% des alternants qui travaillent au sein d'entreprises de l'interindustrie en région Centre-Val de Loire sont formés au sein d'organismes de formation situés en région Île-de-France.

  2) **Nouvelle-Aquitaine** : 7%.

  3) **Pays de la Loire** : 6%.

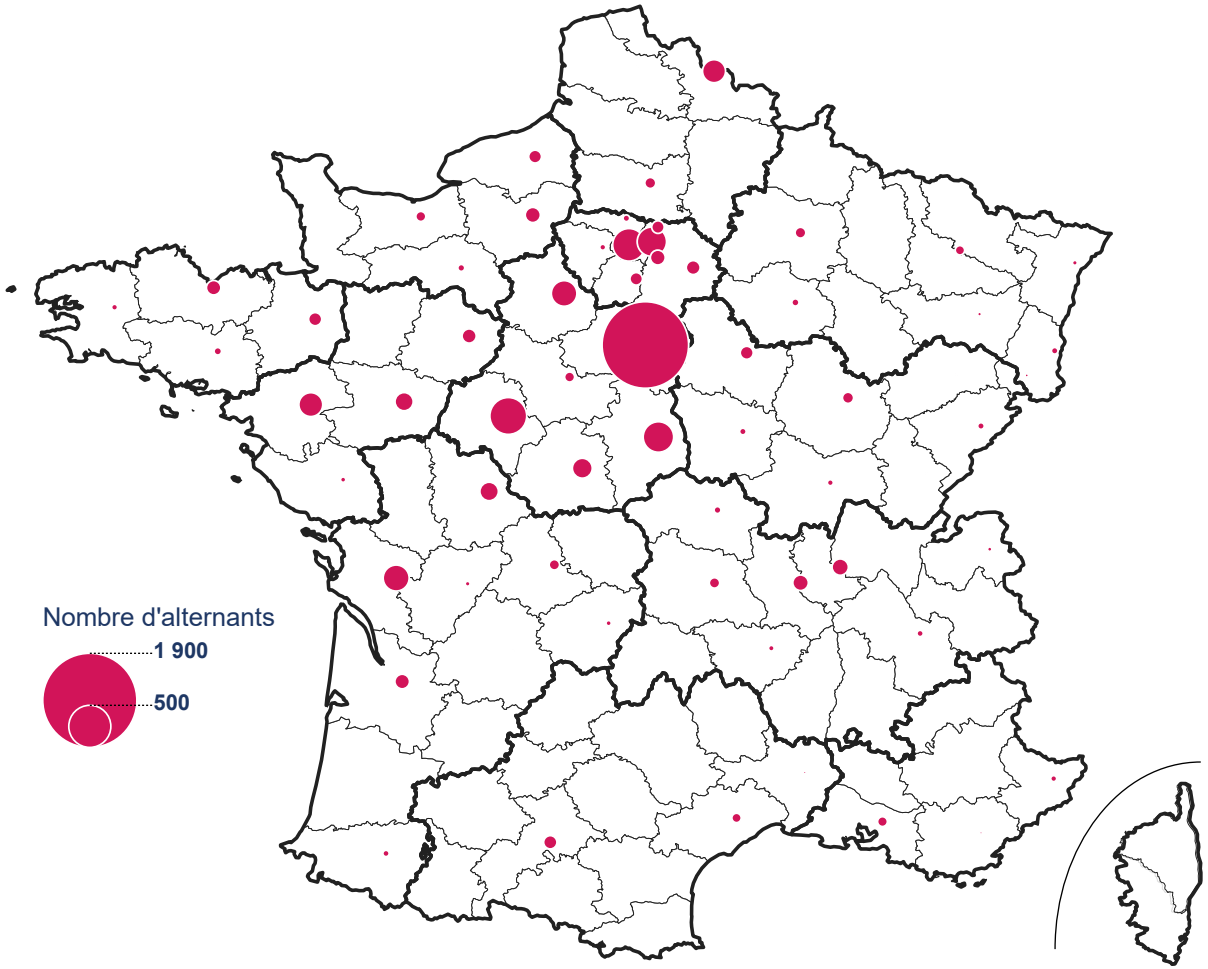
- La **localisation centrale de la région** explique cette tendance propre à Centre-Val de Loire : depuis 2020, le **poids des organismes de formations en région a diminué au profit des régions limitrophes** (58% des alternants de la région étaient formés dans un organisme régional en 2020)

- On observe donc une mobilité plus importante des alternants de Centre-Val de Loire sur les dernières années, confirmés par **un poids plus important des alternants travaillant au sein d'entreprises situées dans un département différent de leur organisme de formation : +3 points entre 2020 et 2024**

38% des alternants de l'interindustrie en Centre-Val de Loire sont formés dans le département du Loiret

Répartition du nombre d'alternants dans les entreprises de l'interindustrie en Centre-val de Loire selon leur département de formation en 2025

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY

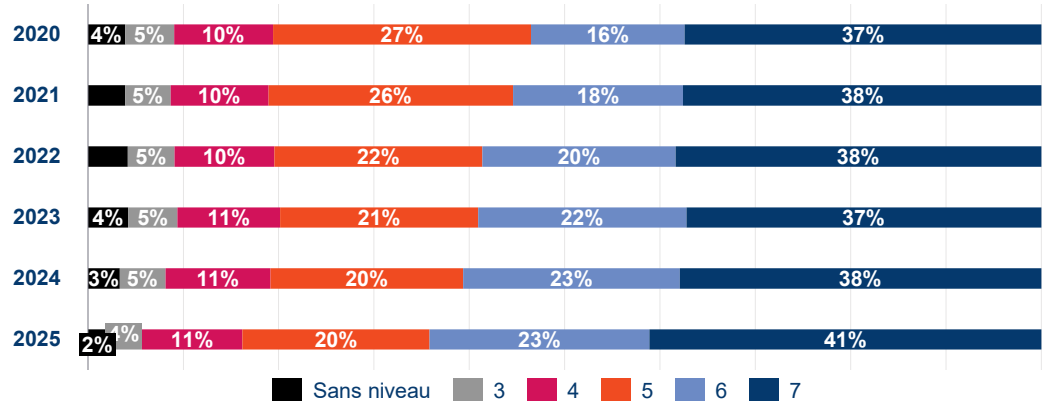


- Si 55% des alternants de Centre-Val de Loire sont formés en région, l'observation à l'échelle départementale souligne le **poids prépondérant du Loiret qui forme 38% de l'ensemble des alternants**
- L'**Indre-et-Loire**, deuxième département en termes d'établissements et d'emplois salariés, est également le deuxième département en termes d'alternants formés avec **6,8% de l'ensemble des alternants**. Pour autant, une **tendance baissière** est observée puisque les organismes de formation du département formaient **9,2% des alternants en 2020**.
- Cette baisse est également observée au sein des autres départements de la région comme dans l'**Indre qui perd plus de 3 points entre 2020 et 2025** (2% des alternants en 2025).
- À l'inverse, des départements d'autres régions prennent plus de poids dans la formation des alternants régionaux
  - **Paris** : + 2,2 points entre 2020 et 2025 et représente aujourd'hui 4,3% des alternants
  - **Charente-Maritime** : + 1,7 point entre 2020 et 2025 et représente aujourd'hui 3,4% des alternants
  - **Nord** : + 1,3 point entre 2020 et 2025 et représente aujourd'hui 2,7% des alternants
  - **Hauts-de-Seine** : + 1 point entre 2020 et 2025 et représente aujourd'hui 5,3% des alternants

41% des alternants dans les entreprises interindustrielles en Centre-Val de Loire visent un diplôme de niveau 7 en 2025

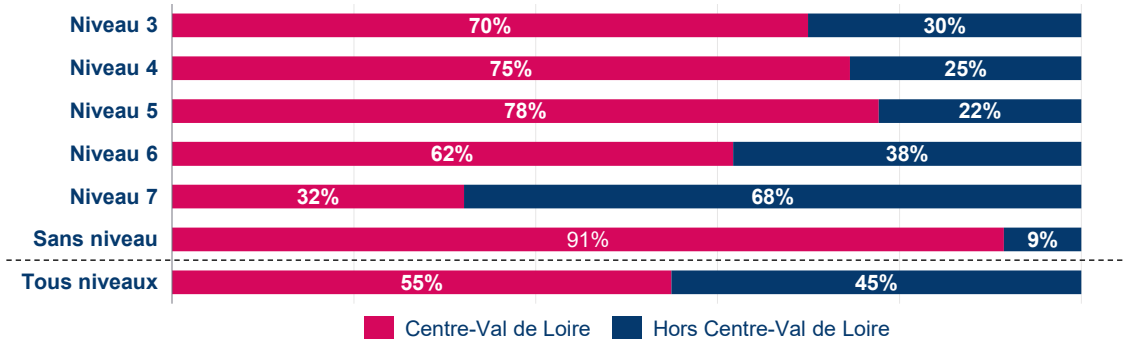
Evolution de la répartition des alternants dans les entreprises de l'interindustrie en Centre-Val de Loire par niveaux visés* entre 2020 et 2025

Source : OPCO 2i, données 2026, retraitement EY



Répartition du nombre d'alternants par niveau visé* dans les entreprises interindustrielles en Centre-val de Loire selon la localisation de leur OF en 2025

Source : OPCO 2i, données 2026, retraitement EY



- En 2025, **64% de alternants** en Centre-Val de Loire sont formés au sein de formations de **niveau 6 ou 7**.
- Si 62% des alternants en formation de niveau 6 proviennent d'organismes situés en région, seulement **32% des alternants de niveau 7 proviennent de Centre-Val de Loire**.
- La **baisse du poids des organismes de formation régionaux** parmi l'ensemble des alternants en Centre-Val de Loire s'explique en partie par une **dépendance accrue aux organismes situés hors région** pour les formations les plus qualifiantes, dont la part (niveau 7) a **augmenté de 4 points entre 2020 et 2025**.
- À l'inverse, la part des **formations de niveaux 4 et 5** (Bac à BTS) a quant à elle diminué depuis 2020 : **-7 points** entre 2020 et 2025.

**Niveaux du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)*

10 organismes de formation localisés en Centre-Val de Loire forment 37% des alternants de l'interindustrie en région

Top 10 des organismes de formation de Centre-Val de Loire formant des alternants en 2025

Source : OPCO 2i, données 2025, retraitement EY

Nom de l'organisme de formation	Département	Nombre d'alternants formés en 2025	Part de l'ensemble des alternants en Centre-Val de Loire en 2025
ASS GESTIONNAIRE CFA UNIVERSITES CTRE	Loiret (45)	556	11%
PROMETA - CFAI Centre-Val de Loire La Chapelle	Loiret (45)	363	7%
INSTITUT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA REGION ACADEMIQUE CENTRE-VAL DE LOIRE	Loiret (45)	363	7%
CESI CFA CAMPUS ORLEANS	Loiret (45)	106	2%
AFTEC FORMATION	Loiret (45)	103	2%
PROMETA CFAI Centre-Val de Loire - Chateaudun	Eure-et-Loir (28)	77	2%
ECOLE FORMATION INITIALE INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE	Indre-et-Loire (37)	74	2%
PROMETA CFAI Centre-Val de Loire - Amboise	Indre-et-Loire (37)	64	1%
PROMETA CFAI Centre-Val de Loire - Bourges	Cher (18)	64	1%
CHAMBRE DE COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE DU CHER	Cher (18)	52	1%

Top 10 des organismes de formation hors Centre-Val de Loire formant des alternants en 2025

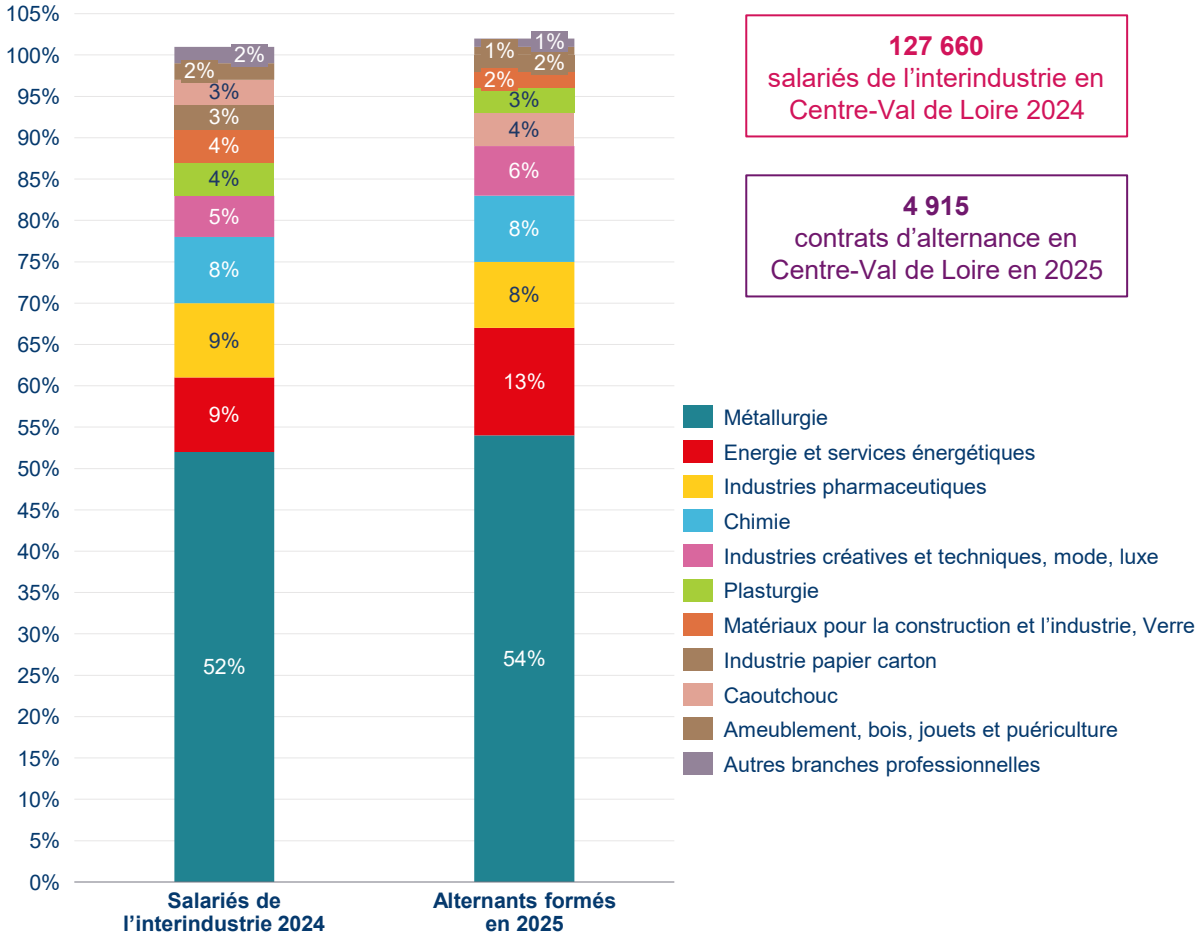
Source : OPCO 2i, données 2025, retraitement EY

Nom de l'organisme de formation	Département	Nombre d'alternants formés en 2025	Part de l'ensemble des alternants en Centre-Val de Loire en 2025
EXCELIA GROUP	Charente-Maritime (17)	145	3%
FORMASUP HAUTS DE FRANCE	Nord (59)	104	2%
AFI24	Hauts-de-Seine (92)	72	1%
MIS APPRENTISSAGE	Hauts-de-Seine (92)	69	1%
ORGANISME DE GESTION DE L'APPRENTISSAGE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	Vienne (86)	52	1%
ISTP SAINT ETIENNE	Loire (42)	48	1%
CFAI DIAFOR	Côtes-d'Armor (22)	47	1%
AGEFASUP - CFA FORMASUP PAYS DE LA LOIRE	Loire-Atlantique (44)	46	1%
POLE FORMATION 58-89 AUXERRE	Yonne (89)	42	1%
AFPI EURE SEINE ESTUAIRE	Eure (27)	38	1%

54% des alternants en Centre-Val de Loire en 2025 travaillent au sein d'une entreprise de la Métallurgie et 60% au sein d'établissements de plus de 250 salariés

Répartition des alternants formés en 2025 et des salariés de l'interindustrie en 2024 par regroupements de branches professionnelles en Centre-Val de Loire

Source : OPCO 2i, données 2025, retraitement EY

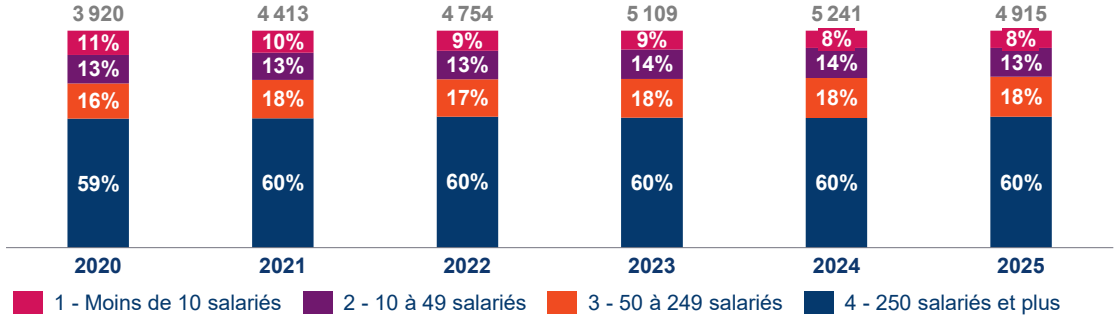


127 660
salariés de l'interindustrie en Centre-Val de Loire 2024

4 915
contrats d'alternance en Centre-Val de Loire en 2025

Evolution de la répartition du nombre d'alternants formés par taille d'entreprises de l'interindustrie en Centre-Val de Loire entre 2020 et 2025

Source : OPCO 2i, données 2023, retraitement EY



- Le recours à l'alternance des regroupements de branches de l'interindustrie apparaît cohérent avec le poids des effectifs salariés de l'interindustrie. Ainsi, parmi les regroupements faisant le plus appel à des alternants, on retrouve :
  - La **Métallurgie** : 54% des contrats d'alternance contre 52% des effectifs salariés
  - Le regroupement **Energie et services énergétiques** : 13% des contrats d'alternance contre 9% des effectifs salariés
  - Les **Industries pharmaceutiques** : 8% des contrats d'alternance contre 9% des effectifs salariés
  - La **Chimie** : 8% des contrats d'alternance contre 8% des effectifs salariés

- En parallèle, les **entreprises de plus de 250 salariés** sont les premières structures accueillant des alternants avec **60% des contrats en 2025** (poids relativement stable depuis 2020). À l'inverse, les **entreprises de moins de 10** salariés voient leur poids diminué : 8% des alternants sont employés dans ces structures en 2025 contre 11% en 2020.

06

1. Introduction
2. Éléments de cadrage régional et portrait de l'interindustrie
3. Projection des besoins en compétences à horizon 2030
4. État des lieux de l'offre de « formations industrielles » en région
5. L'alternance en Centre-val de Loire
6. **Synthèse de l'analyse de l'adéquation de l'offre de « formations industrielles » par métier**

L'évaluation de l'adéquation entre l'offre de « formations industrielles » et les besoins en compétences des entreprises portera sur une sélection de métiers stratégiques

Facteurs étudiés pour sélectionner les métiers à prioriser

1. Poids du métier au sein des effectifs salariés de l'interindustrie
2. Intensité des besoins en compétences sur le métier visé
3. Niveau de tension ressenti par les entreprises
4. Répartition entre les familles de métiers de l'interindustrie
5. Poids de chaque branche dans l'interindustrie en région
6. Métiers interbranches

4 métiers appartenant à 3 familles

proposés pour l'évaluation de l'adéquation de l'offre de formation en Centre-Val de Loire

Production et assemblage

- **Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage**
- **Opérateur en conduite de ligne / opérateur régleur**

- Métiers particulièrement recherchés et en tension sur le territoire *(Sources : Enquête BMO France Travail,*
- Métiers les plus représentés au sein de la famille Production et Assemblage et dans l'interindustrie au global *(Source : INSEE BTS 2022)*

Exploitation et maintenance

- **Techniciens de la maintenance***

- Métier le plus représenté au sein de la famille Exploitation et Maintenance *(Source : INSEE BTS 2021)* et particulièrement recherché et en tension sur le territoire *(Sources : Enquête BMO France Travail)*

Conception et R&D

- **Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement**

- Métier de la Conception R&D connaissant le plus de difficultés de recrutement sur le territoire *(Sources : Enquête BMO France Travail)*

** Des systèmes de production*

Cette analyse de l'adéquation géographique se base sur le découpage des *Bassins d'emplois* de France Travail



- Un bassin d'emplois est une **unité territoriale définie par France Travail pour organiser localement l'observation du marché du travail**, la planification des actions de recrutement, et l'analyse des besoins en compétences.
- Il s'agit d'un espace géographique cohérent où :
  - la majorité des habitants vivent et travaillent (équilibre domicile–travail),
  - les dynamiques économiques, sociales et démographiques sont relativement homogènes,
  - les acteurs de l'emploi (entreprises, structures d'insertion, collectivités…) peuvent être mobilisés de façon coordonnée.

- Les bassins d'emplois sont utilisés par France Travail pour :
  - Produire des analyses territorialisées comme la BMO (Besoins en Main-d'œuvre),
  - Structurer les partenariats locaux avec les branches professionnelles, les OPCO, les CFA,
  - Mettre en œuvre des politiques d'emploi adaptées aux réalités locales (formations, accompagnement des demandeurs d'emploi, etc.),
  - Identifier les tensions de recrutement, les secteurs en mutation, ou les enjeux d'adéquation offre-demande.

- Les bassins d'emplois France Travail sont des découpages opérationnels, souvent inspirés des zones d'emplois mais ajustés pour mieux correspondre à la réalité des services et des partenariats locaux.

L’analyse de l’adéquation des 4 métiers priorisés nécessite une analyse géographique, quantitative et du taux d’emplois des formations industrielles identifiées

Focus sur 4 métiers

pour l’évaluation de l’adéquation de l’offre de formations en Centre-Val de Loire

		Besoins annuels estimés à horizon 2030, effectifs en formation et alternants	Adéquation quantitative	Adéquation géographique	Taux d’emploi moyen en sortie de formation
Production et assemblage	Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage	≃ 970 besoins en recrutement ≃ 440 places en formation ≃ 95 alternants au 31/12/2025	Inadéquation – Adéquation	Inadéquation – Adéquation	Taux d’emploi : 0% – Taux d’emploi : 100%
	Opérateur en conduite de ligne / opérateur régleur	≃ 450 besoins en recrutement ≃ 10 places en formation ≃ 10 alternants au 31/12/2025			
Exploitation et maintenance	Techniciens de la maintenance	≃ 670 besoins en recrutement ≃ 745 places en formation ≃ 385 alternant au 31/12/2025			
Conception et R&D	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement	≃ 740 besoins en recrutement ≃ 340 alternants au 31/12/2025			n.d

Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage

Caractérisation du métier

Principales missions

Source : Orientation pour tous

- Produire des pièces par **enlèvement de matière,** en unité ou en série, avec des machines conventionnelles, à commandes numériques ou centres d'usinage
- Identifier **les phases d'usinage,** ainsi que les caractéristiques des pièces et des outils
- **Régler les machines** en définissant et ajustant les paramètres d'usinage.
- **Surveiller le processus d'usinage,** détecter les dysfonctionnements ou défauts et intervenir immédiatement si besoin
- **Contrôler la conformité** des pièces produites à l'aide d'outils de métrologie**.**
- Concevoir ou compléter **des documents de suivi de production**
- Réaliser la **maintenance de premier niveau** des équipements et maintenir son poste en état opérationnel

Compétences attendues par les entreprises

Source : Orientation pour tous

Techniques

- Lire et interpréter des plans et schémas techniques
- Maîtriser l'usage des machines-outils conventionnelles ou à commande numérique et utiliser les outils de contrôle dimensionnel et interpréter les résultats
- Comprendre et appliquer les procédures de réglage et de bridage

Organisationnelles

- Suivre les instructions de production, organiser son poste de travail
- Appliquer les normes de qualité, sécurité et environnement

Savoir-être

- Être rigoureux, précis et méthodique
- Avoir le sens de l'observation, être réactif en cas d'écarts

Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en Centre-Val de Loire en 2025

sources : BMO France Travail, données 2025

400 **Projets de recrutements** en 2025 dans les industries hors IAA*

**Industrie agro-alimentaire*

72% **Des projets de recrutements jugés difficiles par les entreprises**

54% des projets de recrutements sont localisés dans les départements de l'Indre-et-Loire et du Cher soit **220 projets de recrutements**

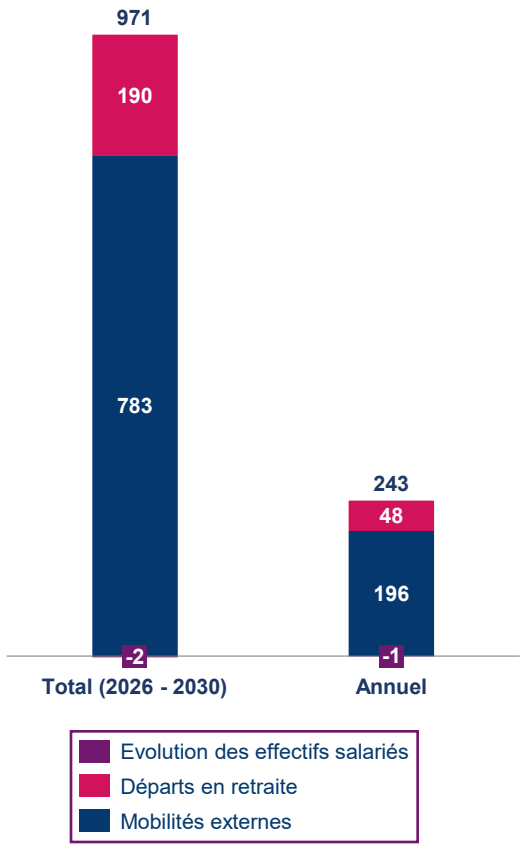
Dénomination concernée : Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage

Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en Centre-Val de Loire

Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

Source : Observatoire des Compétences Industries, INSEE BTS 2022 – retraitement EY



Formations retenues	Effectifs en entrée (taux de remplissage moyen) *source : Orion, OPCO 2i*	Taux d'emplois moyen à 6 mois (niveau national) *source : Inserjeunes*	Nb de personnes disponibles sur le marché du travail *source : Inserjeunes*
Bac Pro – Technicien en réalisation de produits mécaniques (RNCP41015)	**≈ 442 en voie scolaire** (87%) **≈ 45 en alternance**	**35%** **75%**	**≈ 188**
Titre Pro – Technicien d'études en mécanique (RNCP40215)	**≈ 1 en alternance**		
Titre Pro – Agent de fabrication industrielle (RNCP37397)	**≈ 3 en alternance**	**75%**	**≈ 2**
CQP – Technicien d'usinage sur machines-outils à commande numérique (RNCP38622)	**≈ 3 en alternance**		
TOTAL	**≈ 494** *individus en dernière année d'une formation susceptible d'amener au métier d'ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage*		**> 190**



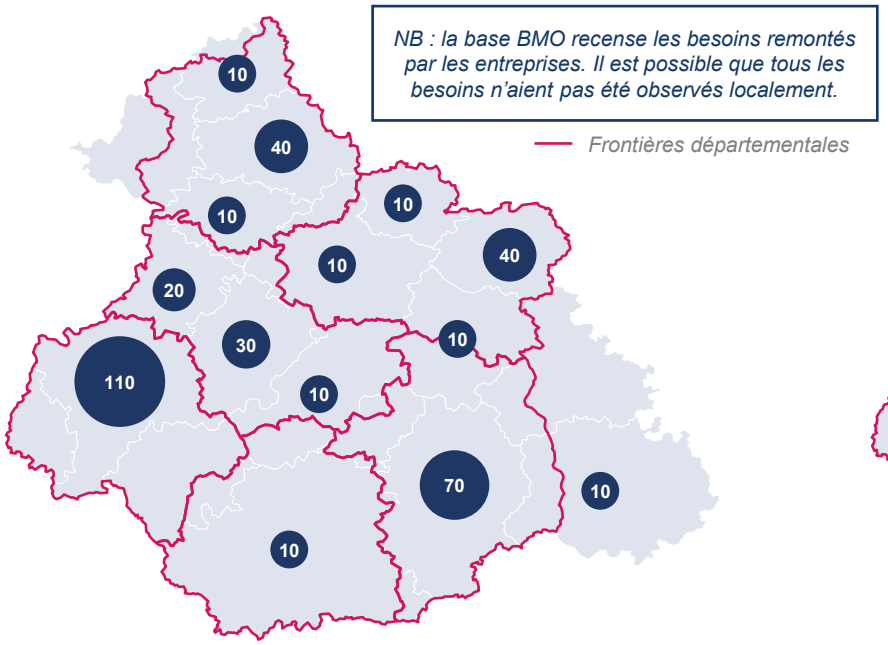
Codes PCS 2003 retenu : 623F ; 623G

Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage

Analyse de l'adéquation géographique

Localisation des besoins en recrutements par bassin d'emploi affichant au moins 10 besoins annuels*

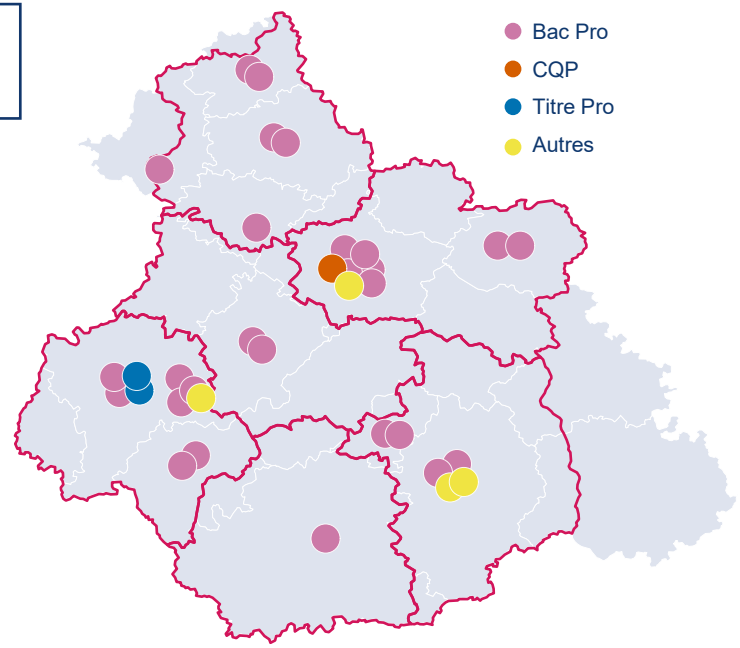
sources : BMO France Travail, données 2025



46 % des projets de recrutements sont localisés dans les bassins d'emplois de **Tours** et de **Bourges** soit **120 projets de recrutements en 2025**

Localisation de l'offre de « formations industrielles » par bassin d'emploi

sources : Orion, ONISEP, OPCO 2i



34 sessions de formation en Centre-Val de Loire forment au métier « Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage » dont **29% sont localisées dans le département d'Indre-et-Loire**

Evaluation de l'adéquation géographique de l'offre de formation



- Les zones d'emploi de Tours et de Bourges concentrent la majorité des besoins de recrutement pour ce métier. Cette dynamique s'accompagne d'une forte présence de formations industrielles adaptées autour de ces deux pôles urbains : plus de 47 % de l'offre régionale de formation est ainsi localisée en Indre-et-Loire et dans le Cher.
- Par ailleurs, bien que la zone d'emploi d'Orléans concentre des besoins de recrutement plus modérés sur ce métier, elle demeure un pôle important de formation industrielle : 26 % des sessions régionales sont localisées dans le Loiret. Cette situation s'explique notamment par sa proximité avec des zones d'emploi aux besoins plus soutenus, notamment en Eure-et-Loir et dans l'ouest du Loiret

**Un écart peut être constaté entre le nombre total de besoins en recrutements par bassins d'emplois et le nombre total de besoins en recrutements à l'échelle régionale (cf; slide précédente)*

Opérateur en conduite de ligne / opérateur régleur

Caractérisation du métier

Principales missions

Source : Orientation pour tous

- **Programmation et réglage des machines** via la configuration des paramètres des équipements en fonction des caractéristiques des produits à fabriquer.
- **Supervision de la production** et du respect des cadences de production.
- **Contrôle la qualité des produits finis**.
- **Maintenance préventive et corrective** avec des opérations de maintenance de premier niveau pour minimiser les interruptions de production.
- **Coordination d'équipe** et encadrement des opérateurs de production.
- **Suggestions d'optimisations pour améliorer l'efficacité et la productivité** de la ligne de production.

Compétences attendues par les entreprises

Source : Orientation pour tous

- **Compétences techniques**
  - Maîtrise des équipements de production
  - Contrôle qualité
  - Maintenance de premier niveau
- **Compétences comportementales**
  - Rigueur et vigilance
  - Réactivité
  - Travail en équipe

Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en Centre-Val de Loire en 2025

sources : BMO France Travail, données 2025

400 **Projets de recrutements** en 2025 dans les industries hors IAA*

**Industrie agro-alimentaire*

33% **Des projets de recrutements jugés difficiles par les entreprises**

68% des projets de recrutements sont localisés dans les départements de l'Eure-et-Loir et de l'Indre-et-Loire soit **270 projets de recrutements**

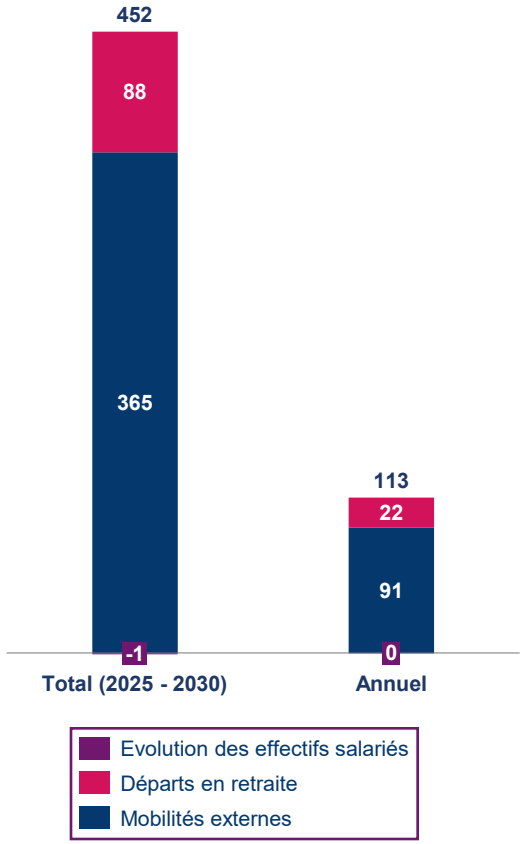
Dénominations concernées : Pilotes d'installation lourdes des industries de transformation et d'énergie, Techniciens des industries de process, Agents de maîtrise et assimilés des industries de process

Opérateur en conduite de ligne / opérateur régleur

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en Centre-Val de Loire

Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

Source : Observatoire des Compétences Industries, INSEE BTS 2022 – retraitement EY



Formations retenues	Effectifs en dernière année (taux de remplissage moyen) *source : Orion ; OPCO 2i*	Taux d'emplois moyen à 6 mois (niveau régional) *source : Orion*	Nb de personnes disponibles sur le marché du travail *source : Orion*
CAP – Conducteur d'installations de production (RNCP36429)	**≈ 23 en voie scolaire** (76%)	**20%**	**≈ 5**
Bac Pro – Pilote de ligne de production (RNCP36428)	**≈ 8 en voie scolaire** (53%)	**40%**	**≈ 3**
Autres – Pilote de lignes de production automatisées	**≈ 8 en alternance**		
Autres – Pilote de lignes de production	**≈ 1 en alternance**		
TOTAL	**≈ 40** *individus en dernière année d'une formation susceptible d'amener au métier d'opérateur en conduite de ligne / opérateur régleur*		**> 8**



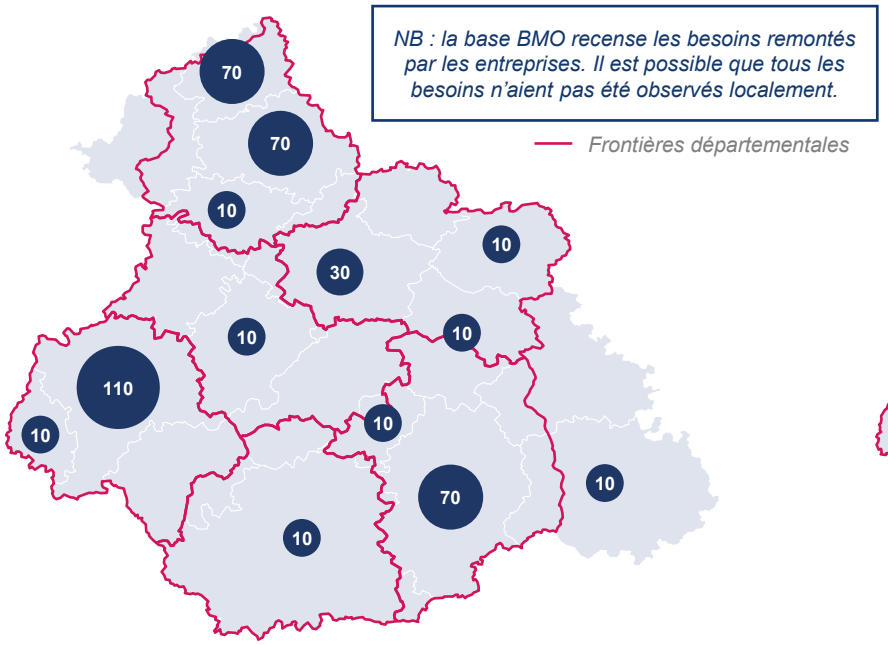
Codes PCS 2003 retenus : 622a, 625a; 626a

Opérateur en conduite de ligne / opérateur régleur

Analyse de l'adéquation géographique

Localisation des besoins en recrutements par bassin d'emploi affichant au moins 10 besoins annuels*

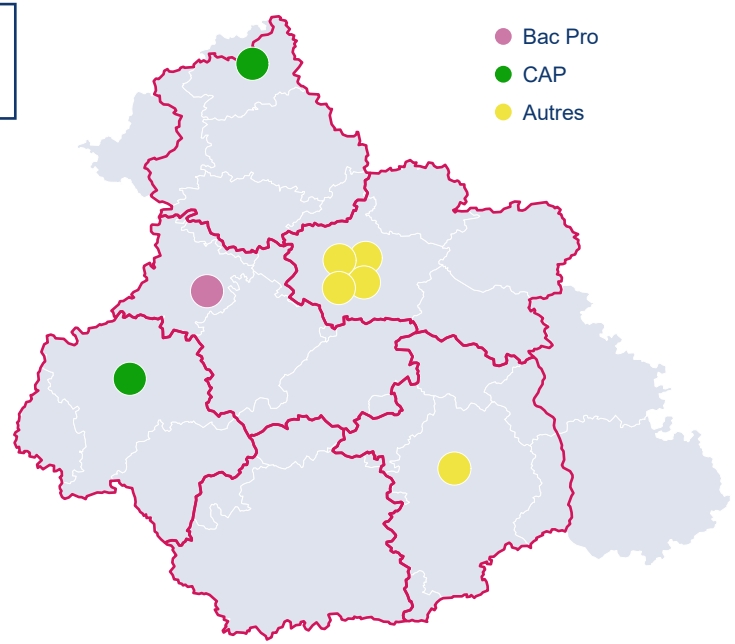
sources : BMO France Travail, données 2025



63 % des projets de recrutements sont localisés dans les bassins d'emplois de **Tours**, **Chartres** et **Dreux** soit **250 projets de recrutements en 2025**

Localisation de l'offre de « formations industrielles » par bassin d'emploi

sources : Orion, ONISEP, OPCO 2i



8 sessions de formation en Centre-Val de Loire forment au métier « Opérateur en conduite de ligne / opérateur régleur » dont **50% sont localisées dans le département du Loiret**

Evaluation de l'adéquation géographique de l'offre de formation



- Alors que la zone d'emplois de Tours concentre les plus grands besoins régionaux avec 110 projets de recrutements, une seule session de recrutement est recensée dans le département de l'Indre-et-Loire.
- Eure-et-Loir, département avec les plus forts besoins (150 en 2025), n'accueille, lui aussi, qu'une seule session
- La ZE d'Orléans accueille la moitié des sessions de formations pour 30 besoins recensés en 2025.
- Un déséquilibre géographique apparaît donc très clairement, les principales zones de tension du métier ne correspondant pas aux zones avec le plus de formations

**Un écart peut être constaté entre le nombre total de besoins en recrutements par bassins d'emplois et le nombre total de besoins en recrutements à l'échelle régionale (cf; slide précédente)*

Techniciens de la maintenance
Caractérisation du métier

Principales missions
Source : Orientation pour tous

- **Diagnostic et contrôle :** Identifier les dysfonctionnements des équipements, installations et systèmes mécaniques afin d'assurer leur bon fonctionnement
- **Maintenance préventive et corrective :** Réaliser les opérations d'entretien, de réglage et de réparation pour prévenir les pannes et intervenir en cas de défaillance
- **Amélioration des équipements :** Participer à l'optimisation de la fiabilité, de la sécurité et des performances des matériels industriels
- **Organisation des interventions :** Planifier/suivre les opérations de maintenance en coordination avec les équipes de production et les intervenants techniques.

Compétences attendues par les entreprises
Source : Orientation pour tous

- **Compétences techniques :**
  - Diagnostic et dépannage des équipements mécaniques et industriels
  - Connaissances en mécanique générale, électricité industrielle, hydraulique…
  - Réalisation d'opérations de maintenance préventive et corrective
  - Utilisation d'outils de suivi et de Gestion de Maintenance Assistée par Ordinateur (GMAO)
- **Compétences comportementales :**
  - Rigueur et sens de l'analyse
  - Organisation et autonomie
  - Réactivité
  - Capacité à travailler en équipe et à se coordonner

Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en Centre-Val de Loire en 2025
sources : BMO France Travail, données 2025

520 **Projets de recrutements** en 2025 dans les industries hors IAA*

**Industrie agro-alimentaire*

70% **Des projets de recrutements jugés difficiles par les entreprises**

67% des projets de recrutements sont localisés dans les départements du Loiret et de l'Eure-et-Loir soit **350 projets de recrutements**

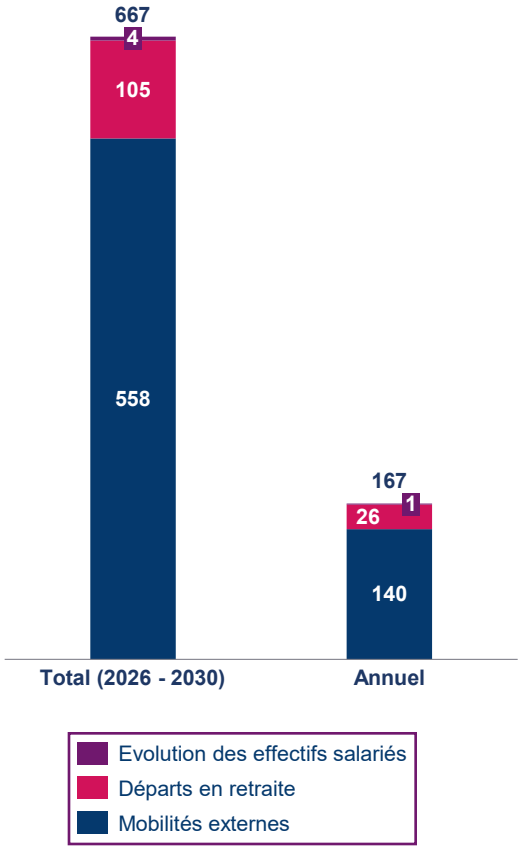
Dénominations concernées : Ouvriers de la maintenance en électricité et en électronique et Ouvriers de la maintenance générale et mécanique et Techniciens et agents de maîtrise en maintenance électrique, électronique et automatismes et Techniciens et agents de maîtrise en maintenance générale et mécanique industrielle

Techniciens de la maintenance

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en Centre-Val de Loire

Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

Source : Observatoire des Compétences Industries, INSEE BTS 2022 – retraitement EY



Formations retenues	Effectifs en sortie (taux de remplissage moyen) *source : Orion, OPCO 2i*	Taux d'emplois moyen à 6 mois (niveau national) *source : Inserjeunes*	Nb de personnes disponibles sur le marché du travail *source : Inserjeunes*
BTS – Contrôle industriel et régulation automatique (RNCP38216)	**≈ 11 en voie scolaire** (46%) **≈ 17 en alternance**	**60%**	**≈ 17**
BTS – Electrotechnique (RNCP41007)	**≈ 124 en voie scolaire** (81%) **≈ 30 en alternance**	**61%** **80%**	**≈ 100**
BTS – Maintenance des systèmes – 4 options (RNCP36968)	**≈ 55 en voie scolaire** (55%) **≈ 78 en alternance**	**50%** **80%**	**≈ 90**
Bac Pro – Maintenance des systèmes de production connectés (RNCP35698)	**≈ 242 en voie scolaire** (85%)	**50%**	**≈ 141**
Bac Pro – Métiers du pilotage et de la maintenance d'installations automatisées (RNCP35241)	**≈ 314 en voie scolaire** (93%)		
Autres (5 certifications)	**≈ 36 en alternance**		
TOTAL	**≈ 907** *individus en dernière année d'une formation susceptible d'amener au métier de la maintenance*		**> 348**

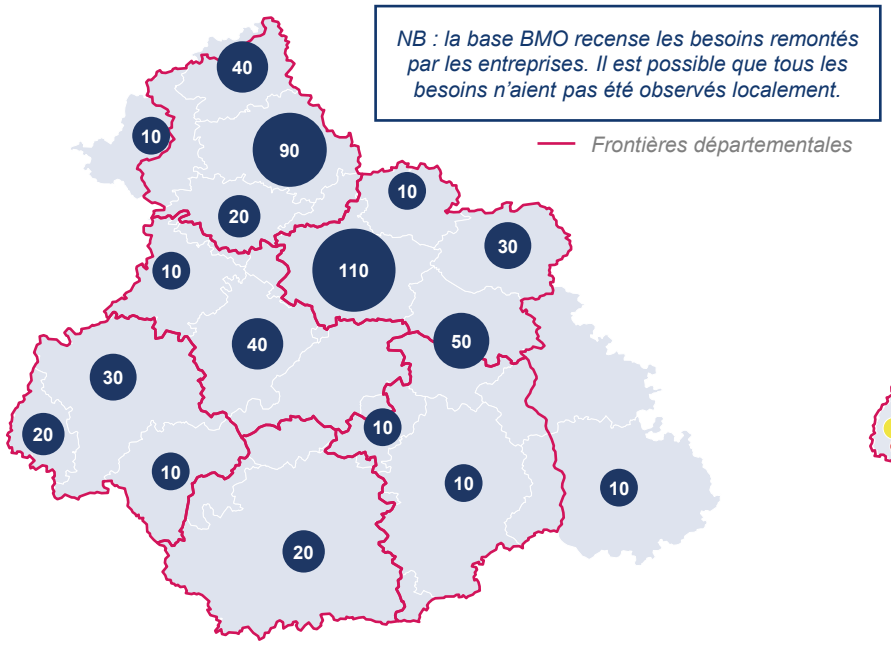


Codes PCS 2003 retenu : 477B, 477C, 628A, 628B

Techniciens de la maintenance
Analyse de l'adéquation géographique

Localisation des besoins en recrutements par bassin d'emploi affichant au moins 10 besoins annuels*

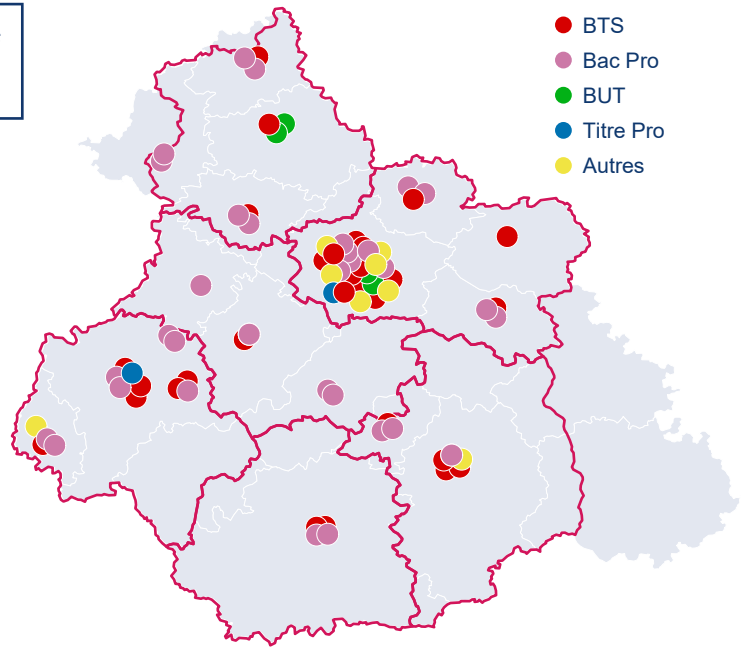
sources : BMO France Travail, données 2025



38 % des projets de recrutements sont localisés dans les bassins d'emplois d'**Orléans** et de **Chartres** soit environ **200 projets de recrutements en 2025**

Localisation de l'offre de « formations industrielles » par bassin d'emploi

sources : Orion, ONISEP, OPCO 2i



83 sessions de formation en Centre-Val de Loire forment au métier « Techniciens de la maintenance» dont **42% sont localisées dans le département du Loiret**

Evaluation de l'adéquation géographique de l'offre de formation



- La ZE d'Orléans concentre le plus grand nombre de besoins en recrutement de toute la région. Parallèlement, elle abrite le plus grand nombre de sessions de formations répondant aux attentes des techniciens de maintenance
- Le maillage de formations industrielles est relativement diffus sur le territoire, tout comme les besoins en recrutement qui concernent quasiment l'ensemble des ZE.
- L'Eure-et-Loir semble cependant moins couvert par l'offre de formations industrielles alors même qu'il s'agit du deuxième département avec le plus de besoin.

*La **Sarthe** (20 % des sessions de formations industrielles départementales) et les **Yvelines** (15 %) comptent parmi les départements limitrophes proposant la plus forte part de formations préparant aux métiers de techniciens de maintenance des systèmes de production*

**Un écart peut être constaté entre le nombre total de besoins en recrutements par bassins d'emplois et le nombre total de besoins en recrutements à l'échelle régionale (cf; slide précédente)*

Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement

Caractérisation du métier

Principales missions

Source : Orientation pour tous

- **Analyse des besoins** : Comprendre les demandes des clients internes ou externes et évaluer la faisabilité technique et économique des projets.
- **Planification et organisation** : Définir les objectifs, les ressources nécessaires, les budgets et les échéances du projet.
- **Coordination des équipes** : Superviser et animer des équipes pluridisciplinaires, en assurant une communication efficace entre les différentes parties prenantes.
  Suivi et contrôle : Assurer le respect des délais, des coûts et de la qualité, tout en veillant à la conformité aux normes et réglementations en vigueur.
- **Gestion des risques** : Identifier les potentiels obstacles et mettre en place des mesures préventives ou correctives pour assurer le bon déroulement du projet.

Compétences attendues par les entreprises

Source : Orientation pour tous

- Connaissance approfondie des **processus industriels** et des **technologies associées**.
- Capacité à **planifier**, **piloter** et **suivre des projets complexes** sur le moyen et long terme.
- Capacité à **négocier**, faire des **compromis** et démontrer des solutions adaptées aux besoins des parties prenantes.
- Aptitude à **anticiper** ou s'adapter aux **évolutions** et à réagir rapidement aux imprévus.

Chiffres clés sur les besoins en main d'œuvre de ce métier en Centre-Val de Loire en 2025

sources : BMO France Travail, données 2025

210 **Projets de recrutements** en 2025 dans les industries hors IAA*

**Industrie agro-alimentaire*

76% **Des projets de recrutements jugés difficiles par les entreprises**

29% des projets de recrutements sont localisés dans le département du Loiret soit **60 projets de recrutements**

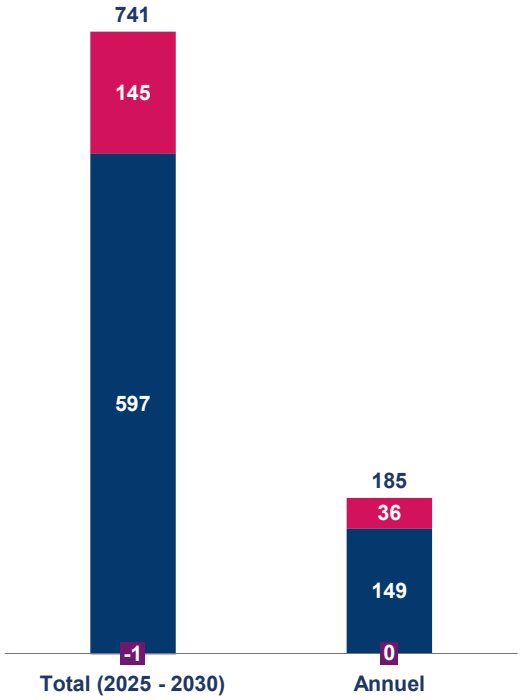
Dénomination concernée : Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement

Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement

Analyse quantitative et bilan de l'adéquation en Centre-Val de Loire

Besoins en recrutements estimés à horizon 2030

Source : Observatoire des Compétences Industries, INSEE BTS 2022 – retraitement EY



Formations retenues	Effectifs en dernière année (taux de remplissage moyen) *source : Orion ; OPCO 2i*
BUT – BUT génie électrique et informatique industrielle – 3 options (RNCP35407, RNCP35408, RNCP35409)	**≈ 46 en alternance**
Titre ingénieur – Diplôme d'ingénieur (RNCP25094, RNCP29670, RNCP29671, RNCP38056, RNCP38075, RNCP38213, RNCP39187, RNCP25702, RNCP38055, RNCP40020, RNCP40208, RNCP40752)	**≈ 114 en alternance**
Master – Automatique, robotique (RNCP38686)	
Master – Mathématiques et applications	
Master – Mécanique	
Master – Physique appliquée et ingénierie physique (RNCP38983)	**≈ 16 en alternance**
TOTAL	**≈ 176** *individus en dernière année d'une formation susceptible d'amener au métier d'ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement*



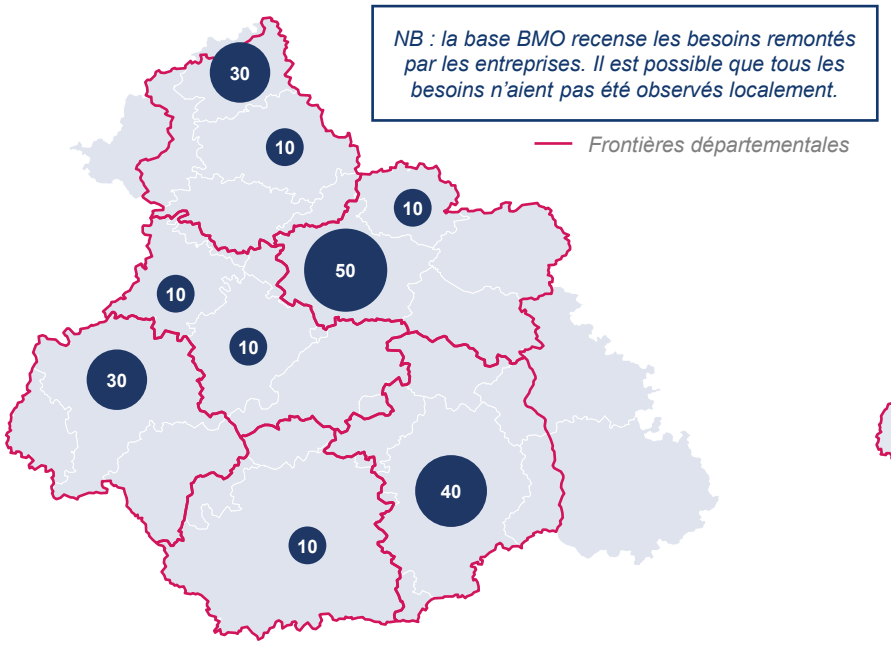
Codes PCS retenus : 383b, 384b, 385b, 386d, 386e, 387f

Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement

Analyse de l'adéquation géographique

Localisation des besoins en recrutements par bassin d'emploi affichant au moins 10 besoins annuels*

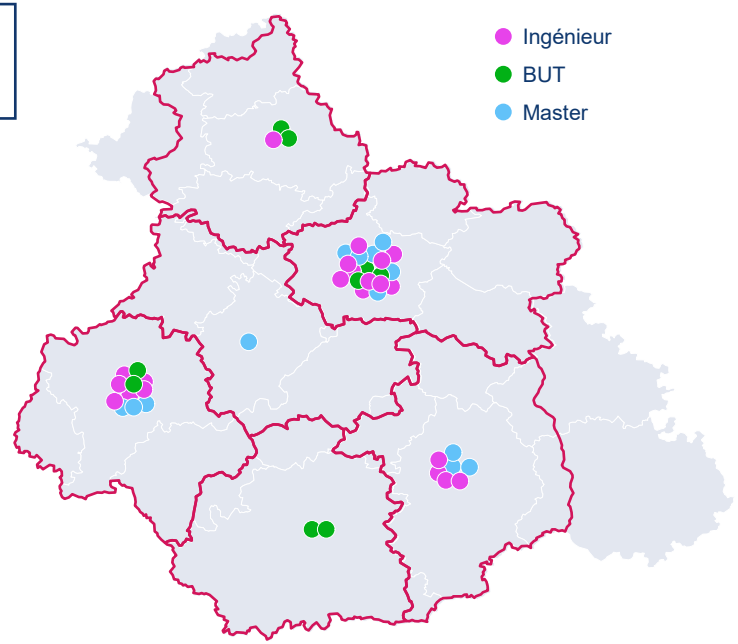
sources : BMO France Travail, données 2025



43 % des projets de recrutements sont localisés dans les bassins d'emplois d'**Orléans** et de **Bourges** soit **90 projets de recrutements en 2025**

Localisation de l'offre de « formations industrielles » par bassin d'emploi

sources : Orion, ONISEP, OPCO 2i



44 sessions de formation en Centre-Val de Loire forment au métier « Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement » dont **43% sont localisées dans le département du Loiret**

Evaluation de l'adéquation géographique de l'offre de formation



- Les formations industrielles recensées se concentrent autour de trois principaux pôles urbains : Orléans, Tours et Bourges.
- Il s'agit également de trois des quatre principales ZE en termes de besoins en recrutements remontés en 2025
- La ZE de Dreux, au Nord de la région, apparaît comme le 4ème territoire en termes de besoins recensés. Pour autant, peu de formations sont dispensées localement en comparaison du reste du territoire régional.

*L'**Essonne** (30 % des sessions de formations industrielles départementales), la **Seine-et-Marne** (17 %) et le **Maine-et-Loire** (15 %) comptent parmi les départements limitrophes proposant la plus forte part de formations préparant aux métiers de l'ingénierie, de la R&D et de la conception industrielle*

**Un écart peut être constaté entre le nombre total de besoins en recrutements par bassins d'emplois et le nombre total de besoins en recrutements à l'échelle régionale (cf; slide précédente)*

L'OBSERVATOIRE COMPÉTENCES INDUSTRIES

opco 2i

observatoire-competences-industries.fr