



La formation, pilier de l'industrie du futur

32 branches professionnelles relèvent d'OPCO 2i. L'opérateur interindustriel accompagne ainsi près de 70 000 entreprises, soit environ 3 millions de salariés, dans la mise œuvre de leur politique de formation professionnelle, afin de répondre aux enjeux d'adaptation du secteur : la transition énergétique et numérique, sans oublier un défi de taille, le recrutement et l'attractivité de ses métiers.

La loi du 5 septembre 2018 a modifié le paysage de la formation professionnelle tant au niveau des dispositifs, des financements que des acteurs. Elle a ainsi mobilisé **[32 branches professionnelles](#)** de l'industrie avec la création de l'opérateur de compétences interindustriel, Opco 2i.

La réforme a notamment pour objectif d'encourager **[l'apprentissage](#)** afin de développer les niveaux de qualification. Il s'agit pour l'ensemble des partenaires sociaux d'orienter la stratégie de formation du secteur et de renforcer les compétences des métiers de demain.

Anticiper les métiers de demain

Du fait des évolutions conjoncturelles, techniques et technologiques, **[la formation professionnelle revêt une importance stratégique majeure](#)**. Anticiper les métiers de demain, c'est se donner pleinement les moyens de réussir et de rester compétitif. Le rapport Gallois de 2012 – pacte de compétitivité de l'industrie française – qui faisait de la formation un des piliers de la politique industrielle française, puis la réforme de la formation professionnelle de 2014 ont constitué des étapes clés dans ce processus. Ce mouvement traduit la volonté de l'ensemble des acteurs de l'industrie de s'emparer du sujet de la formation professionnelle. Ainsi, OPCO 2i se voit confier **[des missions majeures](#)** au regard des principaux enjeux de l'industrie.

L'Observatoire Compétences Industries

OPCO 2i a pour mission d'informer, de conseiller et d'accompagner les entreprises et les salariés de **32 branches professionnelles** de l'industrie en France métropolitaine dans la mise en oeuvre de leurs projets compétences, formations et alternance. À cet effet, les partenaires sociaux ont créé **l'Observatoire Compétences Industries**. Ce dernier a notamment pour mission de réaliser la consolidation des données sur l'emploi et la formation professionnelle de l'ensemble des 32 branches auprès desquelles intervient OPCO 2i.

Consultez le panorama 2020 des branches de l'industrie

Le panorama interindustriel fournit un état des lieux harmonisé sur l'ensemble du périmètre d'OPCO 2i pour l'année 2020. Il met en lumière la diversité de l'industrie, ses données clés en termes d'économie, d'emploi, d'enjeux mais aussi d'alternance. [Découvrez le panorama 2020](#)

Il donne également une vision détaillée, **présentée branche par branche soit 32 pages spécifiques**. Chaque page présente les mêmes indicateurs, avec les mêmes sources de données, déclinés sur 4 volets : économique, emploi, alternance et enjeux. [Découvrez la présentation des 32 branches de l'industrie](#)

L'industrie en chiffres



2 800 000
salariés



77 500
entreprises



100 300
alternants

Un pas vers l'industrie 4.0

La transition numérique figure au premier plan. D'ailleurs, de nombreuses entreprises, de toutes tailles, ont déjà franchi le pas vers **l'industrie 4.0** : modernisation de l'appareil de production, automatisation, recours aux technologies numériques, robotique, big data, réalité augmentée... La plupart de ces entreprises ont donc dû redéfinir des process et déployer une politique active en matière de formation. Cette évolution a transformé les métiers de l'industrie. Elle a aussi accéléré la progression de certains postes et le besoin de compétences spécifiques, de l'ouvrier au manager, en passant par l'agent de maîtrise. Certaines entreprises ont ainsi fait le choix d'investir sur un environnement propice au **développement permanent des compétences**. Elles en ont fait un levier à part entière de leur stratégie de développement. Si les effets se mesurent pour l'entreprise, en termes de productivité, encore faut-il rappeler qu'il n'y a **pas de performance économique sans performance sociale**.

Le défi de la transition énergétique

La transition énergétique est un autre défi à relever pour l'industrie française. Optimiser sa consommation, recycler, innover dans sa politique de responsabilité sociale et environnementale peuvent constituer des sources potentielles de développement. Cette évolution, qui rejoint les aspirations de nombreux consommateurs, s'accompagnera également de nouveaux métiers issus de la **croissance verte**. Il conviendra de développer les compétences nécessaires pour y parvenir.

Une formation tout au long de la vie professionnelle

Comment gérer ces transformations dans un contexte économique complexe ? Avec un niveau de chômage élevé et un recul des effectifs suite à trois décennies de décroissance, le secteur industriel est confronté à des difficultés de recrutement. Le défi majeur est l'emploi et l'attractivité du secteur. Pour attirer les candidats et maintenir les compétences fondamentales, la notion de formation « tout au long de la vie professionnelle » est essentielle. Pour y parvenir, l'industrie devra faire preuve de capacités **d'adaptation** en misant sur **les passerelles** possibles entre ses différents secteurs d'activités.

Mutations économiques et passerelles entre filières

L'émergence de nouvelles activités ainsi que les profondes mutations économiques du secteur de l'industrie rendent nécessaires certains dispositifs d'accompagnement à la reconversion des demandeurs d'emploi. Des projets innovants interfilières, visant à résoudre les difficultés de recrutement dans l'industrie et à favoriser les passerelles interprofessionnelles à l'échelle d'un territoire, sont actuellement expérimentés dans plusieurs régions.

Pass Industries

C'est le cas de [Pass Industries](#), une démarche territoriale inédite, déployée depuis 2018 : elle réunit les entreprises industrielles d'un même bassin ainsi que les acteurs de l'emploi et de la formation dans l'objectif de construire ensemble des réponses sur mesure, coordonnées, au plus près des besoins des entreprises.

Convention Relance Industrie

Des dispositifs, ponctuels, mis en place dans le cadre de la crise sanitaire ont été mis en place. Afin de relancer le secteur industriel durement touché par la crise sanitaire, le Fonds National de l'Emploi, dit « FNE-Formation » permet de financer le développement des compétences des salariés d'entreprises impactées. [La Convention Relance Industrie](#) signée par OPCO 2i avec le ministère du Travail mobilise 150 millions d'euros permettant de financer environ 25 000 parcours de formation.

Le rôle des GEIQ

On notera ici l'importance croissante des dispositifs territoriaux comme les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ). L'objectif ? Embaucher des personnes en difficulté sur le marché du travail afin de les qualifier et de les amener vers un emploi durable.

L'enjeu de la [formation professionnelle](#) réside donc dans la capacité à intensifier et à démultiplier les dispositifs existants. Il réside également dans sa manière de rendre accessible ces actions de formation. Le développement de l'alternance, la [promotion des nouvelles formations ouvertes et/ou à distance](#) sont autant d'actions à privilégier pour relever ce défi. Et autant de chantiers à mettre en place dès maintenant pour préparer les besoins en compétences de demain.