

Cap sur l'Essentiel

2025



INDUSTRIE EN NOUVELLE-AQUITAINE

ZOOM SUR 3 MÉTIERS

Conducteur d'équipements industriels
Technicien de maintenance industrielle
Ingénieur de production

Dans le cadre du [CRF Industrie](#) et suite à l'étude réalisée par l'[Opco2i](#), 3 métiers ont été retenus par le groupe de travail Observation-veille-prospective pour poursuivre l'analyse sur l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins en compétences. Le groupe de travail s'est réuni deux fois avec pour objectif de dégager des pistes d'action opérationnelles.

Rappel de l'analyse qualitative issue de l'étude Opco2i

Métier mobilisant plusieurs technologies par exemple : interface digitale pour identifier l'état des approvisionnements de différentes chaînes de production ; GPEA (gestion de la production assistée par ordinateur) pour alimenter et conduire les lignes de production (ou de conditionnement).

Rappel des compétences à développer et à renforcer : renseigner les documents de suivi (supports informatisés) dans une démarche d'amélioration continue ; exploiter les logiciels de suivi de production et de maintenance (logiciels de GPAO, logiciels de Gestion de Maintenance assistée par ordinateur – GMAO, applicatifs d'optimisation de la production ou de la maintenance) ; maîtriser la maintenance de 1er niveau pour intervenir sur les machines de la ligne de production et assurer la continuité des opérations (éviter l'arrêt) ; contrôler la qualité des produits selon la procédure interne et les réglementations en vigueur.

Rappel des compétences émergentes : sensibilisation à l'optimisation des consommations, aux « écogestes » (tri des déchets...) et aux enjeux globaux de transition écologique.

Source : Opco2i, Etude sur l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins en compétences des entreprises de l'interindustrie, décembre 2023.

Conducteur d'équipements industriels

Quelles sont ses missions ?

Le conducteur d'équipements industriels est un professionnel chargé de piloter, surveiller et entretenir des machines de production automatisées ou semi-automatisées dans des secteurs variés comme l'agroalimentaire, l'automobile, la chimie ou la métallurgie.

Qui sont les professionnels qui exercent ce métier* ?

16 350 professionnels dont 71 % dans l'industrie manufacturière
+ 2,7 % / an en moyenne (#+1 %)
42 % ont 45 ans et plus (#46 %)
Part des femmes 30 % (#49 %)
42 % de niveau 3 (#25 %)

Quelles sont les conditions d'emploi* ?

88 % en CDI (#71 %)
93 % à temps complet (#84 %)



Top 3 des principaux secteurs industriels employeurs*

1. Industries agroalimentaires.
2. Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique.
3. Industries chimiques.

Ce métier s'exerce aussi dans des secteurs non industriels comme par exemple l'intérim, la culture de la vigne.



Les perspectives de recrutement**

2 000 projets de recrutement à court terme, dont 59 % jugés difficiles
930 postes à pourvoir annuellement à moyen-long terme (dont 39 % de renouvellement)



Mobilités professionnelles**

84 % restent dans le métier



La formation**

1 700 sortants en formation initiale

Taux d'insertion à 6 mois (hors enseignement supérieur) : 57 % (65 % pour l'apprentissage, 52 % pour la voie scolaire)

données de comparaison tous métiers

*Données pour les PCS « Autres opérateurs et ouvriers qualifiés : métallurgie, production verrière, matériaux de construction » + « Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de la chimie (y.c. pharmacie) et de la plasturgie » + « Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de l'industrie agricole et alimentaire (hors transformation des viandes) » + « Opérateurs qualifiés sur machines automatiques en production électrique ou électronique » + « Pilotes d'installation lourde des industries de transformation : agroalimentaire, chimie, plasturgie, énergie » + « Pilotes d'installation lourde des industries de transformation : métallurgie, production verrière, matériaux de construction ».

**Données pour la FAP « Ouvriers des industries de process » (comprend les PCS ci-dessus mais aussi d'autres).

Conducteur d'équipements industriels

Constats

Les conditions de travail et l'exercice du métier en travail posté influencent l'attractivité du métier, en particulier auprès des jeunes. Ces derniers se montrent moins intéressés que les adultes en reconversion ou les demandeurs d'emploi.

Une étude prospective de branche réalisée en 2021 dans le secteur du recyclage et de la récupération met également en évidence un **turn-over important chez les jeunes récemment embauchés**, soulignant ainsi la nécessité d'améliorer la perception et les conditions d'exercice de ce métier pour stabiliser les recrutements.

Bien que la rémunération dans l'industrie soit globalement compétitive, elle ne suffit pas toujours à compenser les contraintes du poste.

De plus, les formations comme le PRF et le HSP rencontrent de **grandes difficultés à recruter des candidats**, rendant

leur ouverture compliquée (attractivité limitée du métier et niveau de formation peu adapté aux publics en reconversion). C'est également le cas pour le CQPM Conducteur d'équipements industriels (CEI).

Par ailleurs, le CAP Conducteur d'installation de production n'offre plus de réelles perspectives d'insertion et tend à disparaître progressivement des formations proposées. Le référentiel du Bac pro Pilote de ligne de production (2012) nécessite une actualisation ; son examen en Commission Professionnelle Consultative aura lieu en 2026. **Les entreprises recherchent désormais des profils de niveau Bac ou BTS pour la conduite de systèmes industriels, le niveau 3 ne répondant plus aux besoins.** Enfin, l'aspect technique constitue un enjeu clé en entreprise.

Pistes d'action identifiées avec les partenaires

Communiquer et sensibiliser

- ▶ (Re)valoriser l'image du secteur industriel et du métier en travaillant sur l'attractivité des territoires et en améliorant la communication auprès des jeunes dès le collège.
- ▶ Promouvoir l'aspect technologique du métier auprès du public (jeunes et adultes) en mettant en avant l'évolution des machines (automatisation, informatique, etc.).
- ▶ Communiquer et valoriser les métiers de la production en soulignant que le conducteur de ligne est un acteur clé de la création de valeur.
- ▶ Mettre en avant le produit industriel créé plutôt que le métier lui-même dans les actions de communication.
- ▶ Organiser des jobdatings « inversés », par les stagiaires/étudiants en fin de formation où les entreprises seraient invitées à venir rencontrer de potentielles candidatures.
- ▶ Organiser des visites collectives d'entreprise avec des dépôts de CV, demandes de stage ou d'apprentissage préparés préalablement par les étudiants.
- ▶ Sensibiliser les entreprises au principe de groupement d'employeurs (temps partagé ou temps plein) pour limiter le turn-over et stabiliser la main-d'œuvre.
- ▶ Encourager la participation à des initiatives comme « Je filme mon métier » pour mieux faire connaître la profession.
- ▶ Déployer le dispositif des Ambassadeurs métiers sur les métiers industriels.
- ▶ Organiser des journées de démonstration des équipements industriels (ex. : Journées Techniques Régionales de FEDEREC dédiées aux métiers du recyclage en 2025 en Nouvelle-Aquitaine).

Former et accompagner la montée en compétences

- ▶ Ouvrir des formations dans les territoires où l'inadéquation entre offre et demande est notable.
- ▶ Valoriser l'aspect « passerelle » multi-secteurs du métier en ouvrant les formations à des diplômes inter-professionnels.
- ▶ Encourager les entreprises à instaurer des parcours de progression interne (ex. : opérateur de fabrication → conducteur de ligne → technicien de maintenance).
- ▶ Développer et favoriser l'AFEST (Action de Formation En Situation de Travail).
- ▶ Compléter les parcours en formation continue avec des certifications type CACES R489 cat 3 (conduite chariot élévateur) qui donne de la polyvalence dans les petites entreprises en amont ou aval de la production.
- ▶ Renforcer les compétences numériques pour le suivi de production et le contrôle qualité.

Rappel de l'analyse qualitative issue de l'étude régionale Opco2i

Potentiel de diplômés sortant sur le marché du travail, rejoignant l'interindustrie et le métier de technicien de maintenance insuffisant pour répondre aux besoins annuels de recrutement de nouveaux entrants à 2026 (évalués à environ 450/an).

Tensions fortes sur les métiers de la maintenance (métiers recherchés par une diversité de secteurs d'activité) et des établissements de formation ne parvenant pas à remplir la totalité de leurs formations (voie scolaire ou alternance, niveau Bac pro et BTS notamment pour la filière maintenance).

Forte mobilisation des CQP Technicien de maintenance : un levier pour élargir le sourcing des recrutements et permettre aux nouveaux entrants dans le métier d'acquérir les compétences manquantes (ex : personnes en reconversion ou opérateurs de maintenance / production via de la mobilité interne).

Source : Opco2i, Etude sur l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins en compétences des entreprises de l'interindustrie, décembre 2023.



Technicien de maintenance industrielle

Quelles sont ses missions ?

Le technicien de maintenance industrielle est chargé d'assurer le bon fonctionnement des équipements et machines dans une entreprise. Son rôle consiste à prévenir, diagnostiquer et réparer les pannes pour éviter toute interruption de production ou de service.

Qui sont les professionnels qui exercent ce métier* ?

13 850 professionnels dont 59 % dans l'industrie manufacturière

- 0,2 % / an en moyenne (#+1 %)

40 % ont 45 ans et plus (#46 %)

Part des femmes 3,8 % (#49 %)

36 % de niveau 3 (#25 %)

32 % de niveau 4 (#22 %)

20 % de niveau 5 (#16 %)

Quelles sont les conditions d'emploi* ?

88 % en CDI (#71 %)

93 % à temps complet (#84 %)



Top 3 des principaux secteurs industriels employeurs*

1. Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements.
2. Fabrication de matériels de transport.
3. Métallurgie et fabrication de produits métalliques.

Ce métier s'exerce aussi dans des secteurs non industriels comme par exemple l'intérim, le transport ferroviaire.



Les perspectives de recrutement**

2 130 projets de recrutement à court terme, dont 77 % jugés difficiles

1 500 postes à pourvoir annuellement à moyen-long terme (dont 42 % de renouvellement)



Mobilités professionnelles**

76 % restent dans le métier



La formation**

7 400 sortants en formation initiale

Taux d'insertion à 6 mois (hors enseignement supérieur) : 61 % (74 % pour l'apprentissage, 48 % pour la voie scolaire)

La maintenance des équipements industriels repose sur un savoir-faire traditionnel. Le numérique apporte un soutien, mais la compétence fondamentale reste la capacité à réparer une machine.

données de comparaison tous métiers

*Données pour la PCS « Techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels (électriques, électromécaniques, mécaniques, hors informatique) » + « Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels » + « Electromécaniciens, électriciens qualifiés d'entretien : équipements industriels ».

**Données pour la FAP « Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance » (comprend les PCS ci-dessus mais aussi d'autres).

Technicien de maintenance industrielle

Constats

Le métier de technicien de maintenance industrielle souffre actuellement d'un **manque d'attractivité, notamment auprès des jeunes en formation initiale**. Peu d'élèves s'orientent spontanément vers cette voie, ce qui se traduit par des sections de formation incomplètes et une insuffisance de diplômés pour répondre à la demande du marché.

Cette pénurie de main-d'œuvre entraîne une **forte concurrence entre les entreprises**, qui se livrent à des débauchages pour des augmentations salariales parfois minimes. Face à cette situation, certaines entreprises préfèrent identifier en interne des salariés et les faire monter en compétence. Par ailleurs, les jeunes en collège et lycée ont **peu ou pas de représentation de ce métier**, ce qui limite encore davantage l'attrait pour cette filière.

Les difficultés de recrutement concernent également la formation continue, où **les profils des apprenants ne correspondent pas toujours aux attentes du secteur**. Les formations courtes, comme celles du PRF, ne trouvent pas leur public, faute de prérequis suffisants, ce qui **renforce la nécessité de privilégier des parcours longs, en formation continue ou en alternance**, pour mieux répondre aux exigences du métier.

Le référentiel du Bac pro Maintenance des équipements industriels, en place depuis 2005, n'avait pas évolué et les plateaux techniques ne répondaient plus aux besoins des entreprises. Un maintien partiel des équipements a été permis mais les entreprises se sont progressivement détournées des lycées professionnels. Le nouveau référentiel du Bac pro Maintenance des systèmes de production connectés, instauré en 2024 avec des investissements et la formation des enseignants, a permis de combler ce retard. Aujourd'hui, les effectifs progressent, **les entreprises renouent avec les lycées, des mentorats se développent et le recrutement vers le BTS Maintenance des systèmes s'améliore sur certains territoires**.



Technicien de maintenance industrielle

Pistes d'action identifiées avec les partenaires

Communiquer et sensibiliser

- ▶ Lancer une campagne de communication pour faire connaître le métier notamment les opportunités, le salaire et les débouchés.
- ▶ Mettre en place des actions spécifiques envers les jeunes filles en faisant témoigner des femmes sur ces métiers.
- ▶ Adapter les supports de communication aux jeunes (réseaux sociaux, vidéos, influenceurs...).
- ▶ Valoriser l'image des industries et du métier dès le collège et le lycée via des interventions (ex : témoignages de jeunes professionnels ou apprentis), des visites d'entreprises (à destination d'élèves, parents, enseignants de collèges et lycées), des visites de plateaux techniques modernisés, des événements (ex : Café des Pros).
- ▶ Valoriser l'aspect avant-gardiste du métier, qui utilise souvent les dernières technologies dans l'interaction homme-machine : maintenance prédictive avec l'exploitation des données, assistance de l'IA, robotique, interventions à distance...
- ▶ Informer les demandeurs d'emploi sur les dispositifs de recrutement de France Travail (immersion, recrutement sans CV, méthode par simulation...) et des OPCO (POEI/POEC).
- ▶ Promouvoir les soft skills recherchées dans ce métier pour attirer un public plus large.
- ▶ Renforcer le lien école-entreprise en incitant par exemple les entreprises à participer aux Portes ouvertes des organismes de formation.

Développer et adapter des formations

- ▶ Développer l'accès au CQPM Opérateur en maintenance industrielle pour acquérir les bases indispensables du métier.
- ▶ Permettre une montée en compétences via le CQPM Technicien en maintenance industrielle.
- ▶ Structurer et renforcer une filière de formation dédiée aux métiers de la bioproduction (industrie du médicament) aux niveaux Bac+2 et Bac+3.
- ▶ Diversifier l'offre de formation et la rendre plus accessible, notamment via les CFA de proximité et en travaillant sur la mobilité.
- ▶ Développer et renforcer les formations en alternance.
- ▶ Développer les formations en plasturgie.
- ▶ Valoriser les « actions préparatoires aux métiers de l'industrie » pour orienter et valider des prérequis avant éventuelles formations de technicien en maintenance industrielle.
- ▶ Proposer une coloration du bac pro et du BTS avec des entreprises locales.

Accompagner les entreprises et les salariés

- ▶ Encourager les entreprises à identifier et faire monter en compétences leurs salariés (GPEC, parcours professionnels...).
- ▶ Travailler le sourcing en partenariat avec les Entreprises de Travail Temporaire (ETT).
- ▶ Favoriser l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) pour apprendre directement en entreprise.
- ▶ Encourager la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) pour obtenir un CQP.
- ▶ Maintenir les financements collectifs de la formation (notamment BTS) pour éviter une charge trop lourde pour les PME (exposées au déficit d'attractivité et aux enjeux de transformation technologique).

Valoriser les parcours professionnels

- ▶ Encourager les personnes en formation à intégrer rapidement le marché du travail en mettant en avant des perspectives d'évolution.
- ▶ Mettre en avant la polyvalence de ce métier en valorisant les passerelles intersectorielles.
- ▶ Renforcer la communication sur les opportunités de formation tout au long de la vie et les passerelles entre métiers.
- ▶ Utiliser activement les réseaux sociaux pour partager témoignages, réussites et opportunités de carrière.

Rappel de l'analyse qualitative issue de l'étude Opco2i

Compétences « cœur de métier » à maintenir et renforcer : déterminer les objectifs de production et les moyens nécessaires ; adapter, planifier et coordonner les phases du processus de production ; mettre en œuvre des démarches d'amélioration continue de l'organisation industrielle ; organiser la sous-traitance ; contribuer à l'amélioration des produits et des procédés et process ; faire évoluer les moyens de production ; animer et diriger les équipes de production.

Rappel des compétences émergentes : automatisation de procédés en réponse à l'enjeu d'optimisation de l'outil de production et d'accroissement envisagé de la production ; digitalisation des outils et des procédés de fabrication (poursuite des projets ou investissements prévus à 3 ans, non seulement pour optimiser la production mais également en réponse aux enjeux de qualité, traçabilité...) ; développement durable (efficacité énergétique, intégration de nouveaux matériaux et de nouvelles matières premières) ; nouvelles techniques de management avec l'évolution des organisations vers un mode de management plus horizontal et l'accompagnement au changement ; intelligence artificielle.

Source : Opco2i, Etude sur l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins en compétences des entreprises de l'industrie, décembre 2023.



Ingénieur de production

Quelles sont ses missions ?

L'ingénieur de production est responsable de l'optimisation des processus de fabrication au sein d'une industrie. Son rôle est d'améliorer la performance des lignes de production en termes de qualité, coûts et délais, tout en garantissant la sécurité des équipes.

Qui sont les professionnels qui exercent ce métier* ?

11 700 professionnels dont 55 % dans l'industrie manufacturière

+ 2,7 % / an en moyenne (#+1 %)

46 % ont 45 ans et plus (#46 %)

Part des femmes 17 % (#49 %)

67 % de niveau 6 et + (#26 %)

Quelles sont les conditions d'emploi* ?

96 % en CDI (#71 %)

97 % à temps complet (#84 %)



Top 3 des principaux secteurs industriels employeurs*

1. Fabrication de matériels de transport.
2. Métallurgie et fabrication de produits métalliques.
3. Industries agroalimentaires.

Ce métier s'exerce aussi dans des secteurs non industriels comme par exemple l'automobile.



Les perspectives de recrutement**

300 projets de recrutement (ingénieurs et cadres de fabrication et de la production) à court terme, dont 70 % jugés difficiles

1 140 postes à pourvoir annuellement à moyen-long terme (dont 60 % de renouvellement)



Mobilités professionnelles**

82 % restent dans le métier



La formation**

3 700 sortants en formation initiale

Taux d'insertion à 6 mois (hors enseignement supérieur) : 56 % (67 % pour l'apprentissage, 43 % pour la voie scolaire)

données de comparaison tous métiers

*Données pour les PCS « Ingénieurs et cadres de fabrication en matériel électrique, électronique » + « Ingénieurs et cadres de fabrication en mécanique et travail des métaux » + « Ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds) » + « Ingénieurs et cadres de fabrication des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois) ».

**Données pour la FAP « Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie » (comprend les PCS ci-dessus mais aussi d'autres).

Ingénieur de production

Constats

Certains chantiers nautiques recrutent directement à ce niveau de poste mais cela reste à la marge. La plupart des chantiers de constructions nautiques ont des superviseurs de production par pôle (composites, menuiserie, plomberie...) et font monter en compétences leurs opérateurs en les nommant superviseurs.

Le métier d'ingénieur de production connaît une évolution paradoxale. Bien que les besoins soient aujourd'hui moins importants qu'auparavant, la demande est en croissance.

Toutefois, les entreprises locales peinent à fidéliser les ingénieurs de production car des opportunités, parfois plus attractives, se présentent ailleurs. La question de l'attractivité des industries locales devient alors cruciale pour fidéliser ces professionnels, d'autant plus que certains ingénieurs choisissent de partir à l'étranger, malgré l'attractivité de la Nouvelle-Aquitaine.

Pistes d'action identifiées avec les partenaires

Développer et améliorer l'attractivité des entreprises pour les étudiants

- Communiquer sur les opportunités locales, la mise en avant des projets innovants et des conditions de travail.
- Proposer des terrains de stage, des contrats d'alternance et des perspectives d'embauche attractives pour établir un lien précoce entre les étudiants et l'entreprise et favoriser leur engagement à long terme.

Mettre en place des partenariats pédagogiques

- Renforcer la collaboration entre les entreprises et les organismes de formation pour adapter la formation des ingénieurs aux réalités du terrain.
- Proposer des interventions de professionnels en formation.
- Organiser des visites de sites industriels et développer des projets concrets en partenariat avec les écoles.

Pour en savoir plus ?

[Octopilot.pro](https://www.octopilot.pro), retrouvez les données chiffrées de la publication par famille de métiers

CMaFormation

Trouver une formation
en Nouvelle-Aquitaine



CMonAlternance

Votre outil
pour trouver un
apprentissage ou un
stage en Nouvelle-
Aquitaine



Acteurs locaux, explorez
les indicateurs sur
l'emploi et la formation
à différentes échelles
géographiques



Retrouvez toutes
les publications de
l'observatoire
dans son catalogue
numérique



Sources : Insee - recensement de la population. France Travail - BMO 2024. Cap Métiers - Proj'EM. Dares - PMQ. Ministère de l'Éducation nationale ; ministère de l'Enseignement supérieur. Inser'Jeunes. Groupes de travail. Etudes Opco 2i.