

Skills Blender

Diagnostic d'alignement Métiers 2030

Population Entreprise : Démo_1

Modèle d'IA : Mistral-Small-4-119B-2603

Date d'édition : 25/07/2026

Structure et contenu de votre Rapport

Il est composé de 4 parties :

- Partie 1 : Alignement stratégique : vos saisies confrontées à des tendances documentées
- Partie 2 & 3 : Les évolutions de vos métiers et les impacts de l'IA
- Partie 4 : Roadmap potentielle à horizon 6/18/36 mois

Expressions utilisées :

- « Ce que j'ai lu » : éléments que l'IA « remonte » directement à partir de vos saisies ou documents
- « Ce que je peux rapprocher » : choix et assemblage d'éléments sourcés considérés pertinents par l'IA
- [[source]] : origine de la data – le titre du document de la base documentaire (fiche métier / note de synthèse dérivée d'une étude sectorielle) ; une recherche web vous permet de retrouver aisément la source originelle

Partie 1 — Alignement stratégique

1. Vision et enjeux stratégiques de l'entreprise : alignement avec les mutations du secteur

Ce que j'ai lu

L'entreprise positionne sa mission en 2026 autour de **trois piliers distincts** :

- **Partenariat client intégré** : capacité à répondre à l'ensemble des besoins clients, incluant une offre logistique couvrant toute la chaîne avec export, ainsi qu'un stockage de grands crus et services de personnalisation.
- **Transformation en entité moyenne** : diversification de l'offre (vins pétillants, cocktails) et ciblage de nouveaux segments clients (grande distribution), tout en modernisant son outil industriel.
- **Agilité organisationnelle** : perspective d'une PME agile malgré une taille croissante, avec une offre intégrée et une certification qualité/RSE forte [[saisies entreprise]].

Ces orientations s'inscrivent dans un **environnement sectoriel complexe** marqué par :

- Une **crise aigüe du secteur viticole**, accentuée par des aléas climatiques et une pression réglementaire croissante [[saisies entreprise]].
- Une **pyramide des âges vieillissante**, avec 30 % des effectifs partant en retraite dans les 2 à 3 prochaines années [[saisies entreprise]].
- Un **modèle économique en mutation** : digitalisation, data analyse, et transition écologique comme leviers de différenciation [[saisies entreprise]].

Ce que je peux rapprocher

Enjeu stratégique	Rapprochement sectoriel / analytique	Source
Logistique intégrée et export	La logistique devient un différenciateur clé dans le commerce des boissons. Les compétences en supply chain éco-responsable (optimisation des flux, traçabilité, mutualisation) sont en forte demande.	[[Supply_Chain_Famille_Fonctionnelle]]
Diversification produit	L'expansion vers les vins pétillants et cocktails correspond à une tendance de diversification dans le vin pour capter de nouveaux marchés, nécessitant des compétences en innovation produit et gestion de portefeuilles multi-usage.	[[APEC_Metiers_Cadres_Commercial_2025]]
Transition écologique et énergie	Le secteur viticole est directement concerné par les enjeux de décarbonation (scopes 1, 2, 3), de gestion des effluents, et de résilience face aux aléas climatiques.	[[Reglementation_Bloc1_Reporting_Performance_Extrafinanciere]]
Pyramide des âges et renouvellement	Le secteur fait face à un déséquilibre démographique structurel. Les entreprises doivent repenser leur marque employeur et leurs parcours d'intégration pour attirer les jeunes.	[[FranceTravail_BMO_2026]]
Digitalisation et data analyse	L'exploitation des données de production pour optimiser la logistique est alignée sur une montée en puissance des compétences data dans le secteur agroalimentaire.	[[Tensions_Metiers_2030_France_Strategie]]
Attractivité et marque employeur	L'entreprise questionne sa capacité à attirer des jeunes recrues dans un secteur en tension (viticulture). Cela renvoie à un repositionnement sectoriel et de communication employeur.	[[OPIIEC_Metiers_Transverses_2024]]

2. Leviers stratégiques et signaux réglementaires : priorités d'action RH

Ce que j'ai lu

Les axes stratégiques de l'entreprise intègrent **quatre leviers RH majeurs** :

- **Renouvellement des compétences industrielles** : modernisation de la ligne de production et formation aux nouvelles technologies (maîtrise des équipements, maintenance prédictive).
- **Développement des compétences commerciales B2B** : adaptation aux exigences de la grande distribution (négociation, contractualisation complexe, gestion des données clients).
- **Montée en compétences des fonctions supports** : digitalisation (data analyse, IA), reporting extra-financier (CSRD, BEGES), et transition écologique.
- **Renforcement de l'attractivité** : marque employeur, mobilité, fidélisation, et gestion des pyramides des âges (GPEC anticipée) [[saisies entreprise]].

Ce que je peux rapprocher

Levier stratégique	Signaux réglementaires ou sectoriels associés	Source
Modernisation industrielle	Les obligations en matière de taxonomie verte européenne et BEGES imposent une décarbonation progressive des processus industriels (scope 1 et 2), notamment via l'optimisation énergétique des équipements.	[[Reglementation_Bloc1_Reporting_Performance_Extrafinanciere]]
Compétences B2B et grande distribution	L'évolution des réglementations anti-greenwashing (directive 2024/825) et la Loi Climat et Résilience renforcent les exigences en termes de traçabilité et de transparence des produits vendus.	[[Reglementation_Bloc2_Economie_Circulaire_Decarbonation]]
Digitalisation et IA	L'AI Act et le Data Act cadencent l'usage de l'IA et des données dans les processus métiers. Les entreprises doivent former leurs équipes à la gouvernance des données et à l'éthique IA.	[[Reglementation_Bloc3_Numerique_IA_Cybersecurite]]
Reporting extra-financier (CSRD, DPEF)	Les obligations de CSRD transforment les fonctions Finance et Contrôle de gestion en finance durable,	[[Reglementation_Bloc1_Reporting_Performance_Extrafinanciere]]

Levier stratégique	Signaux réglementaires ou sectoriels associés	Source
	avec une intégration croissante des données ESG dans la gestion.	
Transition écologique (logistique, énergie, effluents)	La Loi AGECE, le Décret Tertiaire (réduction de 40 % des consommations énergétiques d'ici 2030), et la Loi Industrie Verte imposent une refonte des logiques énergétiques.	[[Reglementation_Bloc2_Economie_Circulaire_Decarbonation]]
Attractivité et marque employeur	L'Index égalité professionnelle et la future transparence salariale (directive européenne 2023/970) obligent les entreprises à clarifier leurs politiques de rémunération et de parcours.	[[Reglementation_Bloc5_Social_Politique_RH]]
GPEC et pyramide des âges	Le taux de départs massifs à la retraite (30 % dans les 2 à 3 ans) correspond à une tension structurelle documentée pour le secteur, avec des métiers peu attractifs pour les jeunes.	[[FranceTravail_BMO_2026]]

3. Synthèse des tensions et opportunités pour la GPEC

Non documenté — aucun corpus ou saisie entreprise ne fournit d'éléments quantitatifs ou analytiques complémentaires sur les tensions internes spécifiques, les déséquilibres de compétences, ou les écarts entre la vision stratégique et les réalités opérationnelles.

4. Impact sur la fonction RH : orientations clés pour la GPEC

Ce que j'ai lu

L'entreprise s'inscrit dans une **dynamique de transformation profonde**, où la fonction RH doit jouer un rôle central pour :

- **Anticiper les besoins en compétences** liés aux investissements industriels (nouvelle ligne de production) et à la diversification commerciale (grande distribution).
- **Accompagner la transition écologique** : formation des équipes aux réglementations (CSRD, AGECE), intégration des enjeux RSE dans les métiers.
- **Renouveler les effectifs** : adresser le vieillissement démographique via des recrutements ciblés et une politique d'attractivité différenciée.
- **Intégrer l'agilité PME** dans une structure en croissance : développement des compétences transverses, fidélisation des talents, gestion des parcours [[saisies entreprise]].

Ce que je peux rapprocher

Fonction RH concernée	Rapprochement analytique	Source
Recrutement et marque employeur	Les tensions sur les métiers viticoles s'inscrivent dans une dynamique sectorielle : le commerce fait partie des plus recruteurs en France (36 % des projets de recrutement en 2026). Une approche ciblée (alternance, reconversion, communication digitale) est nécessaire.	[[FranceTravail_BMO_2026]]
Formation et GPEC	La digitalisation et la data analyse transforment les métiers supports, avec une montée en puissance du Low-Code/No-Code. Les fonctions RH doivent intégrer ces compétences dans leurs parcours de formation.	[[OPIIEC_LowCode_NoCode_Metiers_2026]]
Politique sociale	Les obligations en index égalité professionnelle et transparence salariale imposent aux RH de structurer des politiques salariales explicites, auditables, et alignées sur les attentes des nouvelles générations.	[[Reglementation_Bloc5_Social_Politique_RH]]
Gouvernance et conformité	Les obligations en devoir de vigilance (CS3D / Sapin II) et reporting extra-financier (CSRD, BEGES) transforment les RH en partenaires stratégiques pour la conformité.	[[Reglementation_Bloc4_Gouvernance_Vigilance]]

Partie 2 — Métiers à horizon 2030

Cette partie cartographie les transformations anticipées des métiers à partir des postes fournis. Elle croise les données entreprises avec les signaux des corpus réglementaires, sectoriels, familles fonctionnelles et métiers. Les compétences critiques sont classées en Techniques, Transverses et Soft skills.

Cariste (N1101)

Positionnement stratégique : Métier en évolution continue, intégré dans une Supply Chain en mutation avec modernisation des lignes (embouteillage, conditionnement). La mécanisation et l'automatisation des processus industriels transforment la nature des interventions, sans en modifier profondément le cœur technique.

Signal	Analyse	Sources
Attractivité pour les jeunes recrues (saisies entreprise)	Le manque d'attractivité des métiers manuels industriels pour les jeunes est un angle mort RH, lié à l'image des métiers physiques. La modernisation des lignes (ergonomie, environnement préventif, télémaintenance) doit être valorisée dans les actions de communication.	saisies entreprise
Pyramide des âges (saisies entreprise)	30 % des effectifs partant en retraite dans les prochaines années : opportunité de renouveler en intégrant des compétences hybrides (maintenance numérique, Qualité 4.0).	saisies entreprise
Montée de l'automatisation des équipements	On peut rapprocher les métiers de l'automatisation à la famille [[Atelier_SAV_Famille_Fonctionnelle]] (logistique inverse, surveillance paramétrage) et à [[OPIIEC_Metiers_Transverses_2024]] qui documente la montée des compétences numériques.	[[Atelier_SAV_Famille_Fonctionnelle]] · [[OPIIEC_Metiers_Transverses_2024]]
Développement des compétences maintenance de premier niveau	Le cariste développe des compétences de maintenance de premier niveau sur automates et variateurs, signalé dans [[Technicien_Maintenance_Industrielle]] (interface homme-machine, compétence hybride mécanique-électronique).	[[Technicien_Maintenance_Industrielle]]
Traçabilité des opérations	Le suivi des flux d'information (traçabilité) est un enjeu majeur documenté dans [[Reglementation_Bloc2_Economie_Circulaire_De_carbonation]] (REP) et [[Supply_Chain_Famille_Fonctionnelle]] (pilotage des flux combiné à la traçabilité).	[[Reglementation_Bloc2_Economie_Circulaire_De_carbonation]] · [[Supply_Chain_Famille_Fonctionnelle]]

Compétences critiques à renforcer d'ici 2030

- ***Techniques*** : Utilisation des équipements automatisés (IHM, capteurs connectés) — **Santé 2024**, maîtrise des outils collaboratifs de supervision.
- ***Transverses*** : Capacité à travailler en équipe pluridisciplinaire (production, maintenance, logistique).
- ***Soft skills*** : **Adaptabilité** aux changements technologiques, **apprentissage continu** (formations courtes ciblées sur maintenance numérique).

Responsable Marketing (E1103)

Positionnement stratégique : La transition du marketing "classique" vers un marketing stratégique, prédictif et RSE positionne ce métier aux interfaces des enjeux data, numérique et communication. L'entreprise cible la grande distribution, ce qui accélère l'intégration des outils CRM, de segmentation fine et de personnalisation.

Signal	Analyse	Sources
Transformation du rôle (Ce que j'ai lu)	Le glissement du "marketing classique" vers un rôle stratégique et prédictif est documenté dans [[Responsable_Communication_et_Marketing]] : analyse de données massives, collaboration avec les DSI, ajustement en temps réel des stratégies.	[[Responsable_Communication_et_Marketing]]
Grandes surfaces (saisies entreprise)	Intégration des outils de suivi des flux clients et d'analyse des comportements — rapproché des datas logistiques dans [[Ecommerce_Famille_Fonctionnelle]] et [[Supply_Chain_Famille_Fonctionnelle]].	saisies entreprise · [[Ecommerce_Famille_Fonctionnelle]] · [[Supply_Chain_Famille_Fonctionnelle]]
Impact des claims environnementaux	La vigilance accrue sur les claims environnementaux impose une communication honnête et vérifiable , documentée dans [[Marketing_Communication_Famille_Fonctionnelle]], modifiant la posture vers un rôle de pilotage RSE dans les campagnes .	[[Marketing_Communication_Famille_Fonctionnelle]]

Compétences critiques à renforcer d'ici 2030

- ***Techniques*** : Maîtrise des outils de **CRM enrichis** (Salesforce, outils analytiques), **analyse des données massives (big data)**, veilles stratégiques sur influenceurs et tendances marché.
- ***Transverses*** : Capacité à **piloter des projets data et collaborer avec les services logistiques, commerciaux et juridiques**.
- ***Soft skills*** : **Esprit critique** sur les claims environnementaux, **créativité** pour proposer des campagnes low-carbon, intégration de la **RSE dans la stratégie**.

Assistant.e administrative (M1601)

Positionnement stratégique : Métier en transformation numérique profonde, avec un recentrage vers un rôle stratégique, transversal et à forte valeur ajoutée. La fiche [[Assistant_de_Direction]] documente la montée vers un poste de type Office Manager, surtout en PME.

Signal	Analyse	Sources
Assistanat vers Office Manager	La transformation des compétences vers un rôle plus stratégique et transversal est documentée dans [[OPIIEC_Metiers_Transverses_2024]] : gestion de projets, responsabilité administrative et/ou événementielle, compétences comptables.	[[OPIIEC_Metiers_Transverses_2024]]
Automatisation des processus administratifs	L'automatisation des tâches d'archivage, de prise de notes et de relances via outils IA est documentée dans [[Assistant_de_Direction]] et [[Comptable]] pour la comptabilité.	[[Assistant_de_Direction]] · [[Comptable]]
Mastery English (saisies entreprise)	La modernisation des outils et les interfaces avec des équipes internationales imposent une maîtrise confirmée de l'anglais professionnel.	saisies entreprise
Responsabilités RH et comptables	L'Assistant(e) devra s'appropriier des enjeux RH (index égalité, BDESE) et comptables, documentés dans [[Reglementation_Bloc5_Social_Politique_RH]] et [[Comptable]].	[[Reglementation_Bloc5_Social_Politique_RH]] · [[Comptable]]

Compétences critiques à renforcer d'ici 2030

- ***Techniques*** : Maîtrise des **outils collaboratifs et GED** (documents partagés, signature électronique) ; **compétences comptables de base** [[Reglementation_Bloc5_Social_Politique_RH]].
- ***Transverses*** : Coordination transversale entre plusieurs services, gestion de projets, **accompagnement des collaborateurs sur les outils numériques**.
- ***Soft skills*** : **Adaptabilité aux évolutions technologiques**, polyvalence organisationnelle, **autonomie**.

Technicien maintenance (I1304)

Positionnement stratégique : Métier en **transformation structurelle**, avec une hybridation des compétences (mécanique, électronique, automatismes, IA) et une interface croissante avec les équipes de production, les briques data et les enjeux de cybersécurité. La fiche [[Technicien_Maintenance_Industrielle]] documente l'émergence d'un profil "maintenance avancée" ou "Industrie 4.0".

Signal	Analyse	Sources
Pyramide des âges et tension (saisies entreprise)	Triangle démographique défavorable (30 %) couplé à une tension quantifiée dans [[Technicien_Maintenance_Industrielle]] : inadéquation entre besoins et recrutements, priorité secteur.	saisies entreprise · [[Technicien_Maintenance_Industrielle]]
Compétences hybridation	Le Technicien Maintenance doit comprendre les systèmes informatisés (IHM, capteurs connectés, GMAO numérique, données IoT) — compétences documentées dans [[Technicien_Maintenance_Industrielle]] et [[OPCO2i_IA_Metallurgie_2026]] (maintenance prédictive, prompt engineering).	[[Technicien_Maintenance_Industrielle]] · [[OPCO2i_IA_Metallurgie_2026]]
Compétences cybersécurité	Les équipes de maintenance sont cibles de risques cyber (ouvrages de la filière) : procédures adaptées, signalement des anomalies — signal [[OPCO2i_IA_Metallurgie_2026]].	[[OPCO2i_IA_Metallurgie_2026]]
Maintenance prédictive	L'analyse des données capteurs pour anticiper les pannes est documentée dans [[Technicien_Maintenance_Industrielle]] et [[OPCO2i_IA_Metallurgie_2026]]. Le cœur métier reste l'intervention physique, mais l'IA indique les risques et priorise la maintenance.	[[Technicien_Maintenance_Industrielle]] · [[OPCO2i_IA_Metallurgie_2026]]

Compétences critiques à renforcer d'ici 2030

- ***Techniques*** : **Maîtrise des outils connectés** (capteurs, GMAO numérique, interfaces IHM) ; **maintenance prédictive** (analyse des données IoT) — scénario critique pour 2027 [[Reglementation_Bloc3_Numerique_IA_Cybersecurite]].
- ***Transverses*** : **Travail pluridisciplinaire** avec les équipes de production, DSI et QHSE.
- ***Soft skills*** : **Curiosité technique, adaptabilité aux nouvelles technologies**, esprit de **veille active**.

Chargé.e de clientèle (D1415)

Positionnement stratégique : Poste intégré dans une relation client multi-canal (BtoC/BtoB) avec une montée des enjeux de fidélisation, parcours client et satisfaction. L'entreprise cible la grande distribution, impliquant une compréhension fine des attentes des clients BtoC et des maîtrises des outils CRM.

Signal	Analyse	Sources
Expérience client et fidélisation	La relation client évolue vers un suivi individualisé et omnicanal (CRM enrichis, suivi des parcours) — documenté dans [[Opcommerce_Logistique_Commerce_2023]] et [[Responsable_relation_clients]].	[[Opcommerce_Logistique_Commerce_2023]] · [[Responsable_relation_clients]]
Données clients et CRM	La segmentation fine et l'analyse des données clients est un levier documenté dans [[Vente_Relation_Clients_Famille_Fonctionnelle]] et [[OPIIEC_Metiers_Transverses_2024]] (Data-driven, CRM enrichis).	[[Vente_Relation_Clients_Famille_Fonctionnelle]] · [[OPIIEC_Metiers_Transverses_2024]]

Compétences critiques à renforcer d'ici 2030

- ***Techniques*** : **Maîtrise des outils CRM** (Salesforce, outils de data analytics), **analyse des parcours clients** (NPS, scores de satisfaction).
- ***Transverses*** : **Gestion de portefeuille client multi-canal, collaboration avec les équipes Marketing et Supply Chain**.
- ***Soft skills*** : **Empathie, écoute active, adaptabilité aux systèmes CRM dynamiques**.

Poste	Statut mécanique	Enjeu RH critique	Compétences à faire monter	Priorité GPEC
Assistant Supply Chain	Non documenté	Grandes surfaces — circularité	Traçabilité circulaire, logistique inverse	2/4
Assistant.e administrative	Non documenté	Digitalisation — polyvalence	Outils collaboratifs, comptabilité simplifiée	2/4
Responsable Marketing	Non documenté	Marketing prédictif — grande distribution	Data analytics, segmentation fine RSE	2/4
Cuviste	Non documenté	Traçabilité numérique	Outil de traçabilité digitale, maintenance connectée	3/4
Juriste	Non documenté	Intégration des données sensibles et IA	Veille juridique automatisée, contrats IA responsable	3/4
Chargé.e de communication et Marketing	Non documenté	Marketing RSE et data-driven	IA et créativité RSE, outils data-driven	3/4

Partie 3 — La place de l'IA

Cette partie analyse comment l'IA s'intègre dans les activités actuelles ou futures des postes fournis. Pour chaque poste, on identifie les tâches déléguables/candidates à l'automatisation, les limites humaines résiduelles (décision, éthique, sécurité), et les compétences IA critiques nécessaires.

Modalités générales d'intégration de l'IA par domaine d'activité

On structure l'analyse autour des 3 grands domaines d'activité de l'entreprise, documentés dans [[Supply_Chain_Famille_Fonctionnelle]].

Domaine	Types d'IA	Déléguabilité	Risques
Logistique et Supply Chain	Outils IA pour clusterisation, S&OP autopilot, IA générative pour les documents contractuels	Classification des produits par risque/durée de vie (REP) pour l'optimisation des stocks — prédiction des ruptures et des surstocks	Biais, robustesse des algorithmes, gestion des outliers, risque de mise à jour des modèles en continu
Production et Maintenance	Maintenance prédictive (capteurs connectés IoT), jumeaux numériques, assistance IA aux techniciens de maintenance	Détection d'anomalies — optimisation de l'énergie — réduction des coûts	Cyber risques (malwares sur capteurs IA) et incertitude de la prédiction
Marketing/Communication	Segmentation dynamique client, chatbots, assistance à la rédaction des contenus, marketing d'influence IA, outils d'e-réputation en temps réel	Personnalisation des campagnes marketing — analyse des signaux forts/faibles des réseaux sociaux	Biais algorithmiques — surdépendance à l'IA désalignée aux valeurs RSE de l'entreprise

Tableau synthétique par poste : déléguabilité IA et impacts

Tableau 1/2 — Activités déléguables et niveau

Poste	Domaine	Activités déléguables à l'IA	Niveau de déléguabilité
Cariste	Production/Logistique	Détection d'anomalies sur lignes automatisées via capteurs IoT — maintenance prédictive auto-régulée	Niveau 2 (automatisation assistée)
Technicien Maintenance	Production/Automation	Interprétation des données des capteurs (IoT) pour maintenance prédictive — détection "alarmes silencieuses"	Niveau 3 (automatisation semi-autonome)
Chargé de mission RSE	Compliance	Agrégation des données réglementaires et alertes sur les seuils CSRD	Niveau 2 (assistée)

Poste	Domaine	Activités déléguables à l'IA	Niveau de délégabilité
Responsable QHSSE	Production/RSE	Saisie automatique des données QHSE et alertes automatiques sur inefficacité énergétique	Niveau 2 (assistée)
Responsable administratif et financier	Reporting	Agrégation des données ESG (CSRD) — génération de rapports financiers automatisés	Niveau 3 (semi-autonome)
Chargé de développement IA	Innovation	Identification des cas d'usage IA "low-hanging"	Niveau 4 (autonomes)
Community Manager	Marketing	Génération de contenus (IA créative) — modération automatique des communautés	Niveau 2-3
Opérateur de ligne	Production/Contrôle	Paramétrage des chaînes via outils IA — dimensionnement des contenus	Niveau 2
Responsable Atelier Personnalisation	Production	Optimisation énergétique des processus — personnalisation via jumeaux numériques	Niveau 3
Assistant Supply Chain	Logistique	Analyse des données d'optimisation des flux — classification automatique des risques fournisseurs	Niveau 3

Tableau 2/2 — Compétences IA attendues et risques critiques

Poste	Compétences IA attendues	Risques critiques
Cariste	Lecture des interfaces utilisateurs IA (IHM hybride) — interprétation des alertes IA	Robustesse des capteurs — décision humaine pour interventions critiques
Technicien Maintenance	Prompting pour générer des analyses — validation critique des recommandations IA	Cyberrisques (exposition des réseaux de production) — biais des algorithmes
Chargé de mission RSE	Analyse de tableaux de bords automatisés — modélisation des risques carbone	Fiabilité des données
Responsable QHSSE	Interprétation des indicateurs auto-générés — identification des points de vigilance	Fausse alertes
Responsable administratif et financier	Validation des résultats produits par l'IA — pilotage et ajustement des modèles	Qualité des données — risque biaisé
Chargé de développement IA	Veille sectorielle IA — priorisation des projets IA	Sélection des cas d'usage — éthique et performance
Community Manager	Détection IA et personnalisation — vérification des claims environnementaux	Authenticité — bruit
Opérateur de ligne	Surveillance des recommandations automatiques	Confiance en l'IA — risque d'out-of-context
Responsable Atelier Personnalisation	Veille des outils génératifs — validation énergétique	Surcharge cognitive — sous-optimisation
Assistant Supply Chain	Agilité face aux nouveaux outils IA	Biais d'optimisation — communication client

Niveau d'IA documenté par domaine (synthèse)

Production et Fabrication

Documenté dans : [[Technicien_Maintenance_Industrielle_v2]] · [[OPCO2i_IA_Metallurgie_2026]] · [[OPCO2i_Metiers_Operations_Synthese_2023_updated]]

Usage	Niveau	Impact	Compétence humaine
Maintenance prédictive (capteurs, IoT)	3	Synchronisation des maintenances avant panne, réduction des coûts	Validation finale, gestion des aléas
Supervision énergétique (optimisation des flux)	3	Réduction des consommations énergétiques, agilité face aux tensions	Contrôle des dégradations par IA, contrôle des biais

Usage	Niveau	Impact	Compétence humaine
Assistance IA aux techniciens (guidage IHM)	2	Réduction des erreurs, gain de temps	Vérification des recommandations, distinction normal/alertes

Logistique et Supply Chain

Documenté dans : [[Supply_Chain_Famille_Fonctionnelle]] · [[Opcommerce_Logistique_Commerce_2023]]

Usage	Niveau	Impact	Compétence humaine
Optimisation des stocks via IA (clusterisation, S&OP)	3	Réduction des surcoûts, traçabilité des flux REP	Validation des recommandations, conformité réglementaire
Gestion des retours/synergies logistiques (IA apprentissage)	2	Réduction des déchets, logistique inverse	Validation des flux optimisés, conformité CS3D

Marketing et Communication

Documenté dans : [[Community_Manager]] · [[Responsable_Communication_et_Marketing]] · [[Marketing_Communication_Famille_Fonctionnelle]]

Usage	Niveau	Impact	Compétence humaine
Génération de contenus IA (marketing prédictif)	3	Personnalisation, gain de temps	Authenticité, conformité RSE
Segmentation dynamique clients (CRM enrichis)	3	Ciblage, récupération des leads	Stratégie globale, alignement avec les valeurs de marque
Rédaction et analyse des réclamations (IA modération)	2	Réactivité, traitement des sollicitations	Relations humaines, détection d'authenticité

Règles transverses d'intégration de l'IA

Règle	Justification	Source
Toujours documenter les sources des données automatisées (traçabilité des flux carbone, calculs ESG)	Exigence CSRD, seuils réglementaires documentés	[[Reglementation_Bloc1_Reporting_Pperformance_Extrafinanciere]]
Valider les recommandations IA par une double compétence humaine (techniciens vs pilotage stratégique)	Garantie par les métiers IA de base (ex. [[Technicien_Maintenance_Industrielle_ve_v2]])	[[Technicien_Maintenance_Industriel]]
Former au risque d'IA agentique et cybersécurité (ex. analyse des risques fournisseurs en IA)	Signal EMERGENT sur les paniques IA dans les réseaux industriels	[[OPCO2i_IA_Metallurgie_2026]]
Documenter les activités déléguables IA dans les fiches postes métiers	Alignement aux exigences CSRD et risques de non-conformité (ex. [[Juriste]])	[[Juriste]]

Partie 4 — Roadmap 6/18/36 mois

Cette partie énonce les actions priorisées en fonction des écarts de la Partie 2 et des niveaux d'IA documentés dans la Partie 3. Les actions ne sont pas chiffrées mais qualifiées (court/moyen/long terme).

Synthèse des priorités GPEC par horizon

Tableau 1/2 — Actions clés 6 mois et 18 mois

Poste	Écart mécanique (P2)	Niveau IA (P3)	Actions clés 6 mois	Actions clés 18 mois
Technicien Maintenance	Angle mort (priorité 2)	Niveau 3 (prédiction)	Formation IA de base (prompt engineering, maintenance prédictive) + cybersécurité des capteurs	Déploiement d'une IA de maintenance prédictive pilotée + formation continue (GMAO IA)
Chargé de mission RSE	Critique confirmé (priorité 1)	Niveau 2 (agrégation des données)	Formation au CSRD/taxonomie verte (PME partielle) + initiation aux outils de cartographie des risques carbone	Déploiement d'outils de reporting ESG automatisés (GED, données SHSSE centralisé) + couplage aux SAP/Achats
Responsable QHSSE	Niveau 0	Niveau 2 (automatisation des checklists)	Veille réglementaire automatisée (alertes IA) + sensibilisation aux risques ergonomie énergie	Déploiement d'outils de gestion énergétique pilote IA + collaboration avec le RAF pour les erreurs factuelles
Responsable administratif et financier	Niveau 0	Niveau 3 (rapport automatisé)	Formation aux données ESG et IA (évaluation des risques IA)	Automatisation partielle des rapports financiers + intégration au logiciel de benchmark des prix fournisseurs
Assistant Supply Chain	Niveau 0	Niveau 3 (optimisation des flux)	Formation aux outils de data analytics logistique + sensibilisation aux enjeux circularité	Déploiement d'un outil IA de gestion des stocks REP
Cariste	Angle mort (priorité 2)	Niveau 2 (détection anomalies)	Formation aux interfaces utilisateurs IA (IHM hybride) + sensibilisation sécurité des équipements connectés	Déploiement d'un outil IA de détection des anomalies lignes
Community Manager	Niveau 0	Niveau 3 (contenus IA)	Formation aux compétences IA créatives (marketing prédictif) + éthique des claims environnementaux	Déploiement d'outils IA de génération de contenus + recrutement d'un expert éthique RSE
Responsable Atelier Personnalisation	Niveau 0	Niveau 3 (optimisation énergétique)	Formation à la modélisation des flux énergétiques + sensibilisation aux outils génératifs d'éco-conception	Pilote d'une IA énergétique pour personnalisation
Responsable secteur Logistique	Niveau 0	Niveau 2 (optimisation des flux)	Formation aux enjeux logistique inverse + sensibilisation aux outils de synchronisation des flux	Déploiement d'un outil IA de gestion des flux REP
Chargé de développement IA	Angle mort (priorité 2)	Niveau 4 (cas d'usage)	Cadrage stratégique des cas d'usage IA + recrutement en IA junior	Déploiement IA de maintenance prédictive + création cellule IA transverse (achats, supply, produit)