C2RP
Carif-Oref
Hauts-de-France

Étude de l'offre de formation actuelle et prospective en lien avec les projets du Dunkerquois

Janvier 2025,
Version complétée en juillet 2026

Région Hauts-de-France

PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité



Copyright – S3D-SPAD

01 **Introduction**

- Contexte
- Méthodologie et périmètres
- Principaux enseignements de l'enquête de la CCI

État des lieux et prospective 02

- Précaution méthodologique
- État des lieux sur l'échantillon retenu
- Quelles formations alimentent les métiers ?
- Quelle capacité des OF interrogés à répondre aux besoins ?

03 **Principaux enseignements de l'enquête qualitative**

- Synthèse
- Principaux enseignements à tirer et besoins exprimés

Annexe 04

- Guide d'entretien
- Complément analytique sur la formation initiale par la voie scolaire



Introduction

Contexte

A Dunkerque, l'économie locale est en mutation rapide. L'économie dunkerquoise se situe à la croisée de plusieurs évolutions majeures de l'écosystème industrielle, notamment autour des enjeux de transition écologique et décarbonation de l'industrie, de réindustrialisation de la France, ainsi que de modernisation de l'appareil de production.

En tant que 1er site émetteur de CO2 en France, la transformation du bassin industriel dunkerquois est notamment guidée par un objectif de réduction de 30% d'ici à 2030 par rapport à 2020 et de neutralité carbone en 2050. Cette stratégie repose sur les différents leviers de la décarbonation, incluant : sobriété énergétique, efficacité énergétique des process, circularité entre les sites industriels et le Captage, le Stockage et l'Utilisation du CO2 (CSUC).

Plusieurs projets d'ampleur sont d'ores et déjà programmés : l'implantation de 2 gigafactories, Verkor et Prologium, la transformation des process industriels de grands groupes comme Arcelor Mittal, la création d'une autoroute de la chaleur, la construction de 2 EPR2, d'un parc éolien offshore ainsi que la production d'hydrogène vert.

Les besoins en emploi et en nouvelles compétences à Dunkerque sont majeurs. 2 000 emplois directs seront créés d'ici 2025. 16 000 à 20 000 emplois directs dans l'industrie, l'énergie, le BTP et la logistique sont annoncés d'ici 2035, venant renforcer les tensions sur le marché du travail auxquelles sont déjà confrontées les entreprises.

Ces métiers et d'autres vont être très impactés par la digitalisation et l'intégration des technologies numériques.

Face à ces défis, l'accès aux compétences est un enjeu crucial. **La capacité de l'appareil de formation continue et par apprentissage à répondre aux besoins des entreprises sera une des clés de succès essentielle de cette dynamique territoriale.**

L'AFPA a été missionné fin 2023 par la DREETS Hauts-de-France pour réaliser une étude sur les capacités de l'appareil de formation du bassin de Dunkerque et ses alentours en lien avec les créations d'emploi prévues dans les secteurs de l'industrie et du transport logistique dans le cadre de Dunkerque 2030.

La CCI Hauts-de-France a mené une enquête au cours du 1er semestre 2024 pour évaluer de manière plus précise les besoins en emplois et compétences des entreprises du territoire. Ce travail est venu actualiser la GPECT menée au niveau de la Communauté Urbaine de Dunkerque par MBJ.

Au regard des résultats de l'enquête de la CCI et du travail mené par l'AFPA, le C2RP a été missionné par la DREETS et la Région pour réaliser une étude complémentaire dont l'objectif est d'appréhender au mieux l'effort de formation sur le territoire et la réponse aux enjeux et besoins économiques à venir. Elle vise à compléter l'enquête réalisée par l'AFPA, principalement quantitative, en apportant des éléments qualitatifs, issus d'une enquête réalisée auprès des organismes de formation.

Cette étude a été finalisée et présentée dans sa version initiale en janvier 2025. À cette occasion, il a été demandé d'en établir une version complétée par l'intégration d'une annexe sur des données relatives à l'offre de formation initiale par la voie scolaire. Le traitement de ces données a été réalisé par la Région académique des Hauts-de-France, puis intégré à la version consolidée de l'étude par le C2RP.

Méthodologie et périmètres

Le C2RP s'est appuyé sur les résultats de l'enquête 2024 de la CCI. Cette dernière a permis d'identifier des métiers sur lesquels des opportunités d'emploi sont envisagées dans les 5 prochaines années ainsi qu'une estimation des besoins chiffrés.

Au regard des 6 218 projets de recrutements annoncés par les entreprises interrogées et afin de se concentrer sur les projets à plus fort enjeu, le C2RP s'est focalisé sur les métiers "cœur" représentant 90% des emplois à pourvoir. 19 codes Rome en lien avec ces métiers ont ainsi été retenus (présentés ci-après).

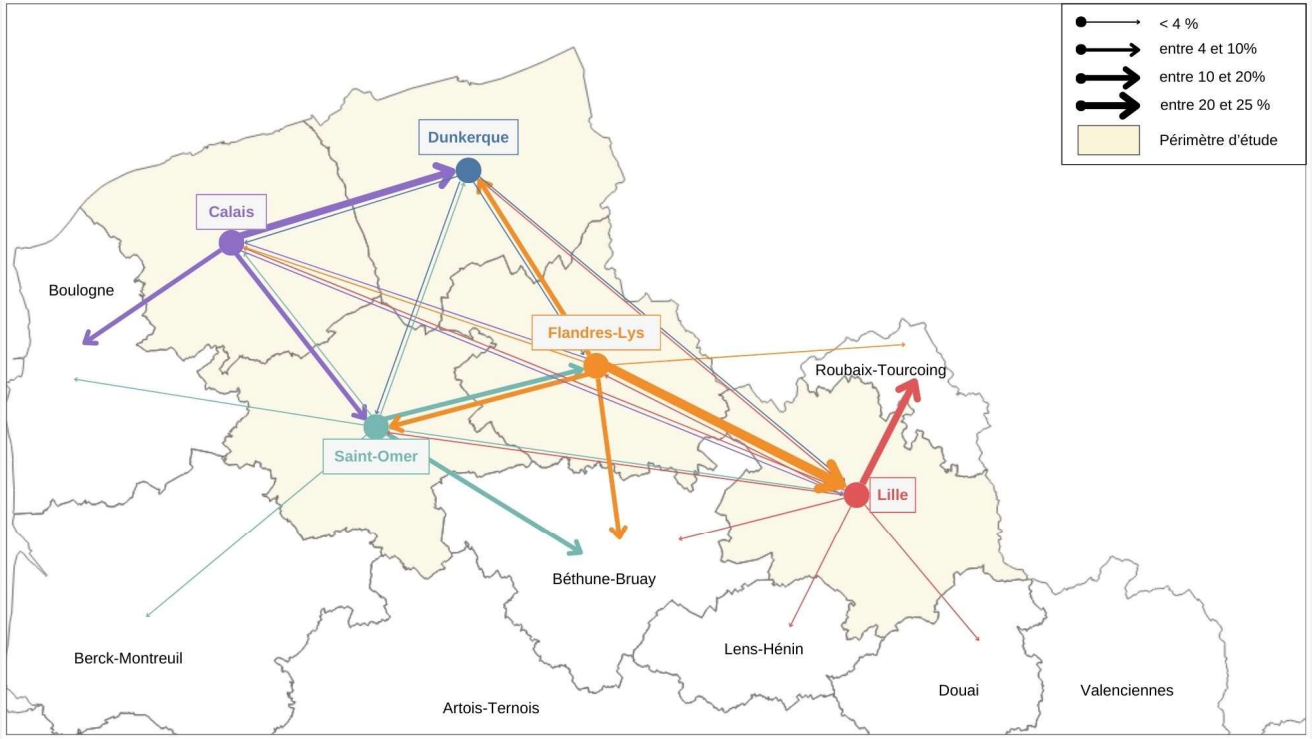
Domaine	code_rome	Libellé Rome	Exemples d'appellation métier
Conduite et encadrement de chantier - travaux	F1202	Chef / Cheffe de chantier	Chef / Cheffe de chantier, chef d'équipe, coordinateur de chantier ...
Second oeuvre	F1602	Électricité bâtiment	Électricien du bâtiment
Conception, recherche, études et développement	H1206	Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	Ingénieur R&D en industrie , chef de projet, responsable BE,...
	H1209	Intervention technique en études et développement électronique	Technicien études électroniques
	H1210	Intervention technique en études, recherche et développement	Technicien R&D
Méthodes et gestion industrielles	H1401	Management et ingénierie gestion industrielle et logistique	Responsable ordonnancement-lancement-planification en industrie
Qualité et analyses industrielles	H1504	Intervention technique en contrôle essai qualité en électricité et électronique	Contrôleur technique en électricité-électronique
Direction, encadrement et pilotage de fabrication et production industrielles	H2502	Management et ingénierie de production	Responsable d'unité de production industrielle, ingénieur en chaudronnerie de production, ingénieur responsable d'îlot de production,..
Electronique et électricité	H2604	Montage de produits électriques et électroniques	Assembleur en produits électriques et électroniques, opérateurs de production, monteur assembleur en fabrication de matériels électriques,..
Mécanique, travail des métaux et outillage	H2902	Chaudronnerie - tôlerie	Chaudronnier
	H2906	Conduite d'installation automatisée ou robotisée de fabrication mécanique	Opérateur en fabrication mécanique, conducteur de machines automatiques en montage-assemblage mécanique, opérateur sur machine automatique de production mécanique,...
	H2909	Montage-assemblage mécanique	Assembleur monteur, opérateur de montage en montage-assemblage mécanique,..
	H2913	Soudage manuel	Soudeur
	H2914	Réalisation et montage en tuyauterie	Tuyauteur
Equipements de production, équipements collectifs	I1302	Installation et maintenance d'automatismes	Automaticien, technicien de maintenance en automatisme, électricien de maintenance en automatisme ,..
	I1304	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	Technicien de maintenance industrielle, agent de maintenance en électricité et automatisme industriel , technicien d'intervention, ...
	I1306	Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air	Frigoriste, conducteur d'installations frigorifiques, technicien d'intervention en froid industriel ,..
	I1309	Maintenance électrique	Électricien de maintenance, technicien électricien de maintenance process ,..
	I1310	Maintenance mécanique industrielle	Mécanicien de maintenance industrielle, mécanicien d'entretien ,..

Ce périmètre métier ainsi défini a permis l'extraction de l'offre de formation collectée et qualifiée par le C2RP menant à ces métiers sur les bassins emploi-formation** de **Dunkerque, Calais, Saint-Omer, Flandres Lys et Lille**. En effet, l'offre de formation collectée est alimentée par la base Certif info qui permet la jonction entre l'intitulé de la formation et les nomenclatures emploi (Rome) et formation (Formacode, RNCP, code scolarité).

**: Bassin Emploi Formation est un maillage territorial qui découpe la région Hauts-de-France en 28 territoires, construit par le réseau OREF pour l'étude du lien emploi-formation de la région.

Quant au ciblage géographique, il a été défini au regard des flux domicile travail constatés depuis et vers le bassin emploi-formation de Dunkerque, flux qui démontrent bien la pertinence du périmètre géographique retenu (voir carte ci-dessous).

Cartographie des flux domicile-travail - Zoom sur le Dunkerquois



Note de lecture : Parmi l'ensemble de la population active résidant dans le BEF de Calais, 14 % travaillent dans le BEF de Dunkerque

C2RP Carif-Oref Hauts-de-France

Les organismes formant aux métiers jugés comme prioritaires dans le cadre de la GPECT réalisée par la CCI HDF ont ainsi été sélectionnés au regard du nombre de sessions de formation qu'ils portaient sur une année glissante (juillet 2023-juillet 2024). Les voies de formation en apprentissage et en formation continue ont été priorisées.

Source : Insee, RP 2021

Partie apprentissage et formation continue

16 organismes de formation ont ainsi été mobilisés. Tous ont répondu à cette enquête en août et septembre 2024.

OF interrogés	*date d'entretien*
TRIHOM	30 Juillet
Institut de soudure	1er Août
CFA BOSCO	26 Août
Formasup - CFA du supérieur	27 Août
CFAI	30 Août
AFPI	30 Août
CESI	02 Septembre
CFA académique	02 Septembre
GRETA des territoires concernés	02 Septembre
Socotec Formation nucléaire Dunkerque	06 Septembre
Université de lille	09 Septembre
AFPI Dunkerque	10 Septembre
AFPA	11 Septembre
ULCO	11 Septembre
FMTC SAFETY FRANCE	18 Septembre

Les entretiens se sont déroulés en 3 parties (cf. guide d'entretien en annexe):

- La vie de l'organisme de formation aujourd'hui
- Leurs perspectives de développement dans le cadre des grands projets
- Un point sur leur offre de formation actuelle, afin de traiter également les enjeux de saturation/remplissage/attractivité

Une demande de données a été faite en amont de ces entretiens sur les flux de formés, le taux de remplissage des formations, les taux de réussite et perspectives de développement. Des relances ont été opérées en septembre et octobre.

Au final, 9 organismes de formation nous ont transmis la totalité des données attendues (existant et prévisionnel). 5 organismes ont transmis les données sur l'existant uniquement. 2 organismes n'ont pas pu transmettre de données quantitatives.

Afin de garantir un échange libre, les entretiens ont été réalisés sous couvert d'anonymat. Les éléments d'analyse proposés correspondent à une capitalisation synthétique de l'ensemble de ces retours.

Ce document ne vise pas à rendre compte de manière détaillée, monographique, des actions et projets mis en œuvre sur le territoire par les organismes de formation, mais bien de proposer une vision plus macro permettant de dessiner des tendances et perspectives partagées par une majorité des organismes de formation interrogés.

Les apports qualitatifs issus des entretiens se sont concentrés autour d'une série de thématiques :

- L'importance du territoire comme facteur de réussite
- Le rôle de l'écosystème partenarial local
- Les modèles économiques des Organismes de formation et leurs capacités de développement
- L'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique envisagées pour répondre aux besoins
- Les enjeux d'orientation des publics et l'attractivité des formations et des métiers
- L'accompagnement des apprenants pour faciliter l'entrée et le maintien en formation

Pour chacune de ces thématiques, l'analyse est restituée en 2 catégories :

- Les forces et les facteurs de réussite identifiés ;
- Les difficultés actuelles et les menaces potentielles identifiées.

Des propositions et pistes d'actions pour répondre à ce constat sont également proposées.

Partie formation initiale par la voie scolaire

À partir de la liste des certifications associées aux métiers retenus, la Région académique des Hauts-de-France a établi un état des lieux exhaustif des flux de personnes formées en formation initiale voie scolaire au sein des différents établissements de formation du territoire.

Les données transmises au C2RP ont permis d'enrichir l'analyse en intégrant les enjeux liés à la saturation des capacités d'accueil et à l'attractivité sur cette voie de formation.

En revanche, les perspectives d'évolution de l'offre de formation dans le cadre des grands projets n'ont pas été distinguées, celles-ci s'inscrivant dans le cadre d'une réflexion globale actuellement conduite sur l'adaptation de l'offre de formation par voie scolaire (ouvertures et fermetures de formations, ajustement des capacités d'accueil, etc.).

Enfin, un complément d'analyse élaboré par la Région académique a été transmis au C2RP afin d'être intégré à l'étude initiale, en annexe.

Principaux enseignements de l'enquête de la CCI



Métiers concernés et niveaux attendus :
- *Ingénieur R&D en industrie : Bac+5, ingénieur*
- *Technicien R&D : Bac+2 à Bac+4*
- *Technicien études électroniques : Bac+2*

Besoins estimés : 330

Métiers concernés et niveaux attendus :
- *Automaticien : Bac +2*
- *Technicien de maintenance industrielle : CAP à Bac +2*
- *Frigoriste : Bac +2*
- *Électricien de maintenance : CAP à Bac+3*
- *Mécanicien de maintenance industrielle : CAP à Bac+3*

Besoins estimés : 1 470

Métiers concernés et niveaux attendus :
Responsable ordonnancement-lancement-planification en industrie : Bac +4 / ingénieur

Besoins estimés : 1 725

Métiers concernés et niveaux attendus :
Responsable d'unité de production industrielle, Ingénieur procédés, méthodes maintenance : Bac+4/5

Besoins estimés : 250

Métiers concernés et niveaux attendus :
- *Chaudronnier : Bac*
- *Opérateur en fabrication mécanique : Bac +2*
- *Assembleur monteur : Bac pro*
- *Soudeur : Bac pro*
- *Tuyauteur : Bac pro*

Besoins estimés : 140

Métiers concernés et niveaux attendus :
- Contrôleur technique essai qualité en électricité-électronique : Bac à Bac+2

Besoins estimés : 200

Métiers concernés et niveaux attendus : *Assembleur en produits électriques et électroniques, Opérateur de production : CAP à Bac*

Besoins estimés : 1 000

Métiers concernés et niveaux attendus :
- Chef de chantier : CAP à Bac+2

Besoins estimés : 220

Métiers concernés et niveaux attendus :
Électricien du bâtiment: CAP à Bac+2

Besoins estimés : 370

Conception, R&D
Préparation, organisation
Production, réalisation
Installation, maintenance

Sources : données enquête CCI de région Hauts-de-France 2024
- Besoins estimés 2025-2028, et au-delà
- Besoins non exhaustifs, notamment sur la partie main d'œuvre opérationnelle
- Présentation centrée sur les 19 métiers retenus pour l'étude C2RP



État des lieux et prospective

Précaution méthodologique

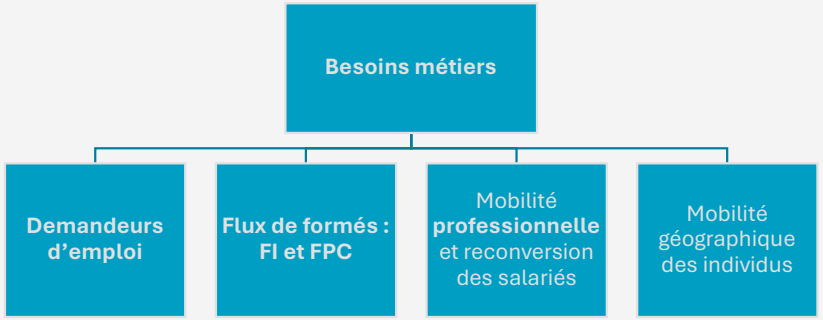
1 formation ≠ **1 métier**

Un point de vigilance préalable important est à noter : la logique adéquationniste liant un métier à une formation peut amener une lecture biaisée, face à une réalité plus complexe.

Une même formation peut ouvrir l'accès à un éventail plus ou moins large de professions. Inversement, une même profession peut s'approvisionner en main-d'œuvre de manière relativement étendue dans l'espace des formations. La logique d'adéquationnisme emploi-formation reste donc à prendre avec précaution.

Les besoins métiers sont alimentés par plusieurs flux :

- ✓ La demande d'emploi
- ✓ La formation professionnelle (formation initiale dont l'apprentissage, formation continue)
- ✓ Les mobilités professionnelles et reconversions des salariés
- ✓ Les mobilités géographiques des individus



État des lieux sur l'échantillon retenu

- 16 OF interrogés
- 19 métiers retenus à partir des projets de recrutement de l'enquête CCI
- Zoom uniquement sur les formations par apprentissage et continue collectées par le C2RP
- Formation initiale par la voie scolaire non retenue

Face aux besoins en recrutement exprimés, l'enjeu est de pouvoir appréhender au mieux le potentiel de flux de formés venant alimenter ces métiers.

Or, ces métiers sont d'ores et déjà confrontés à certaines problématiques :

Des départs à la retraite sont à anticiper notamment dans les métiers de la production accompagné d'un choc démographique dû en partie à une baisse de la natalité, engendrant un contexte d'inquiétude lié à une pénurie de main d'œuvre malgré des besoins de recrutement omniprésents.

Grand domaine de métiers	*Famille professionnelle*	*Part des 55 ans et + parmi les actifs en emploi*	*Grand domaine de métiers*	*Famille professionnelle*	*Part des 55 ans et + parmi les actifs en emploi*
Conception, R&D	Techniciens des industries de process	16%	**Production, réalisation**	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	12%
	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	17%		Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	12%
Installation, maintenance	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	21%		Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	16%
	Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique	15%		Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	16%
	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	16%		Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	21%
Préparation, organisation	Agents de maîtrise et assimilés des industries de process	22%		Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	22%
	Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	11%		Tuyauteurs	18%
Production, réalisation	Techniciens en électricité et en électronique	16%		Soudeurs	20%
	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	18%		Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	14%
	Électriciens du bâtiment	20%		Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	16%
	Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	15%	***Comparatif tous métiers confondus***		***19%***

Source : INSEE RP 2021 au lieu de travail

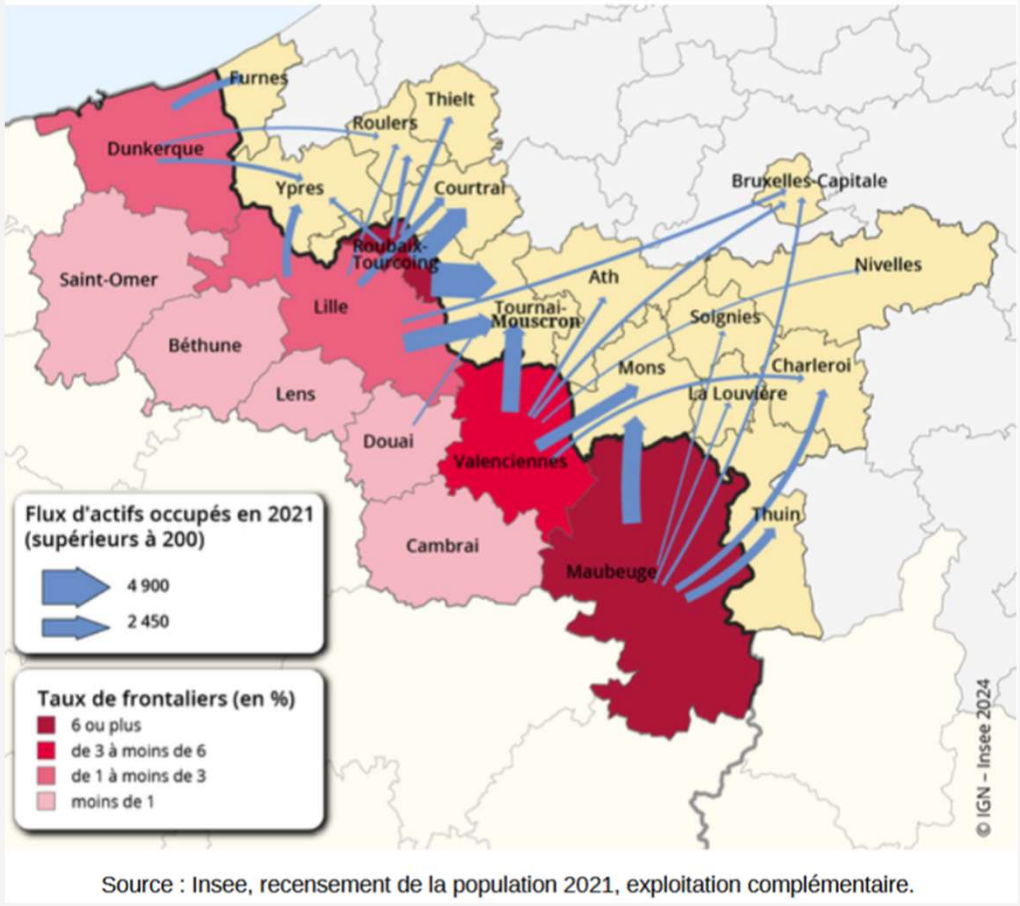
Tous les métiers concernés sont en tension élevée voire très élevée au sein du département du Nord depuis des années.

Grand domaine de métiers	*Famille professionnelle*	*Tension globale du métier*	*Intensité d'embauche*	*Lien formation emploi*	*Manque de main d'œuvre disponible*	*Non durabilité de l'emploi*	*Condition de travail contraignantes*	*Inadéquation géographique*
Conception, R&D	Techniciens des industries de process	5	3	3	4	2	3	3
	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	5	4	4	5	1	1	1
Installation, maintenance	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	5	5	5	5	2	4	5
	Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique	5	4	5	3	3	2	3
	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	5	5	4	4	2	2	2
Préparation, organisation	Agents de maîtrise et assimilés des industries de process	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	5	5	1	5	1	1	1
Production, réalisation	Techniciens en électricité et en électronique	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	4	5	1	1	4	3	4
	Électriciens du bâtiment	5	5	5	3	3	4	4
	Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	5	5	5	5	1	4	3
	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	5	5	4	4	1	1	3
	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	5	5	3	4	3	4	4
	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	5	5	5	3	5	4	3
	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	4	5	1	3	5	5	4
	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	5	5	4	4	3	5	2
	Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	5	5	5	4	3	5	3
	Tuyauteurs	5	5	5	3	2	4	5
	Soudeurs	5	5	4	2	4	5	4
	Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	5	5	1	2	3	4	4
	Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	5	4	4	4	3	4	4

1 Pas de tension | 2 Tension faible | 3 Tension moyenne | 4 Tension forte | 5 Tension très forte

Source : France Travail - Dares, métiers en FAP 225, département du Nord, données intégrales "Les tensions sur le marché du travail en 2022"
Pour plus d'informations sur l'indicateur de tension : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-en-2022

Une part modérée mais néanmoins présente de travailleurs transfrontaliers sort du territoire vers les arrondissements belges de Fumes et Ypres, motivée par un salaire moyen supérieur de 14% à celui observé en France, mais freinée par la barrière de la langue.



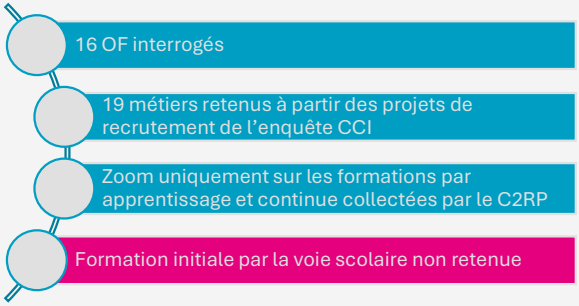
Source : Insee, recensement de la population 2021, exploitation complémentaire.

Ces deux territoires belges peuvent représenter une concurrence en termes de ressources humaines puisque leur économie est principalement tournée vers les secteurs d'activité de l'industrie manufacturière (ainsi que la santé humaine et action sociale).

=> Au regard de ces contextes, l**a capacité de l'appareil de formation à répondre aux besoins des entreprises sera une des clés de succès essentielle de cette dynamique territoriale.**

Source : INSEE, « L'emploi frontalier des Hauts-de-France vers la Belgique : une attractivité modérée et contrastée », 2019 ; « « Travailleurs frontaliers vers la Belgique : Des trajets domicile-travail presque 3 fois plus longs que ceux des autres actifs», 2024

Par quelles formations sont alimentés ces métiers sur le périmètre géographique sélectionné ?



Le **C2RP**, en tant que CARIF et fort de sa délégation de service public, a pour **mission la collecte et la qualification des informations relatives à l'offre de formation en apprentissage et de formation professionnelle continue à destination des personnes sans emploi**, inscrites ou non comme demandeurs d'emploi. Il peut également collecter des informations relatives à l'offre de formation à destination d'autres publics sur demande conjointe du Préfet de région et du Président du Conseil régional.

Les tableaux pages suivantes présentent les formations alimentant les métiers du périmètre retenu. Le lien emploi-formation a été réalisé à partir du code-certifinfo, permettant d'annexer au moins 5 codes Rome à chacune des formations.

Ce listing des formations provient d'une extraction réalisée en juillet 2024 sur la base « offre de formation » du C2RP (années 2023-2024) et en lien avec le périmètre métiers retenus, faisant partie d'un parcours de formation (CAP + Bac pro + BTS) ou permettant une embauche directe sur le métier, au sein des 5 Bassins Emploi Formation Dunkerque, Calais, Flandre-Lys, Saint-Omer et Lille.

Fort des informations issues de l'enquête CCI, ces tableaux mettent également en lumière l'adéquation entre les niveaux attendus par les entreprises et l'offre de formation disponible.

Une indexation sur l'annuaire des formations du site C2RP a été réalisée pour chacun domaines de métiers retenus. Les liens sont disponibles en pages suivantes et permettent un accès actualisé aux sessions de formation en cours ou à venir.

CONCEPTION, R&D

Formations liées aux métiers

Besoins métiers et niveaux attendus (enquête CCI) :
Ingénieur R&D en industrie : Bac+5, ingénieur
Technicien études électroniques : Bac+2
Technicien R&D : Bac+2 à Bac+4

Lien vers l'offre de formation en cours collectée par le C2RP

CONCEPTION, RECHERCHE, ÉTUDES ET DÉVELOPPEMENT

Ingénieur R&D en industrie

Niveau Bac+2 :

- BTS Développement et réalisation bois
- Technicien supérieur en pharmacie et cosmétique industrielles

Niveau Bac+3/4 :

- Bachelor Responsable Performance Industrielle
- BUT chimie
- BUT génie biologique
- BUT génie mécanique et productique
- BUT mesures physiques
- Formation générale en Sciences Médicales
- Licence électronique, énergie électrique, automatique
- Licence Energie Développement Durable
- Licence mathématiques
- Licence mécanique
- Licence MIASHS
- Licence physique
- Licence sciences de la vie
- Licence sciences pour la santé
- Licence sciences pour l'ingénieur
- Licence professionnelle ER2E
- Licence professionnelle EICIM
- Licence professionnelle Matériaux et structures
- Licence professionnelle Métiers de l'électronique
- Licence professionnelle Métiers de l'emballage et du conditionnement
- Licence professionnelle Métiers de l'industrie
- Licence professionnelle chimie analytique, contrôle, qualité, environnement
- Licence professionnelle MEEDD
- Licence professionnelle systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle
- Licence professionnelle métiers de la qualité
- Licence professionnelle contrôle qualité
- Licence professionnelle CAPPI - Industrie du futur

Niveau Bac+5 et plus :

- Ingénieur Centrale de Lille
- Ingénieur JUNIA – HEI, ISA, ISEN
- Ingénieur Yncréa – HEI, ISA
- Ingénieur Littoral Côte d'Opale
- Ingénieur ENSAM
- Ingénieur École nationale supérieure de chimie
- Ingénieur École nationale supérieure Mines-Télécom
- Ingénieur Polytechnique
- Ingénieur École spéciale de mécanique et d'électricité
- Ingénieur ICAM
- Ingénieur CNAM Conservatoire national des arts et métiers
- Manager d'Affaires
- Master ingénierie de la Santé
- Master bioanalyse et valorisation des agroressources (BIVA)
- Master mathématiques
- Master mathématiques et Applications
- Master affaires réglementaires européennes et internationales
- Master chimie
- Master chimie et sciences du vivant
- Master chimie physique et analytique
- Master sciences du Médicament et des Produits de Santé
- Master automatique et systèmes électriques
- Master automatique, robotique
- Master biodiversité, écologie et évolution
- Master bio-informatique
- Master Biologie santé
- Master biotechnologies
- Master écologie Opérationnelle
- Master énergie
- Master génie civil
- Master génie mécanique
- Master ingénierie de la santé
- Master ingénierie des systèmes complexes
- Master innovation, entreprise et société
- Master instrumentation, mesure, métrologie
- Master management de l'innovation
- Master management stratégique
- Master mécanique
- Master nanosciences et nanotechnologies
- Master nutrition et sciences des aliments
- Master physique fondamentale et applications
- Master réseaux et télécommunication
- Master sciences cognitives
- Master sciences du médicament et des produits de santé
- Master traitement du signal et des images
- Mastère spé. manager du changement et de l'innovation durable
- Mastère spé. manager de projets en infrastructures de recharge et véhicules électriques et autonomes
- Mastère spé. manager en gestion des énergies nouvelles
- Mastère spé. mécatronique et management

Technicien études électroniques

Niveau Bac+2 :

- BTS cybersécurité Informatique et Réseaux Electronique
- BTS électrotechnique
- BTS systèmes numériques

Niveau Bac+3/4 :

- BUT Génie électrique et Informatique Industrielle
- Licence électronique, énergie électrique, automatique
- Licence professionnelle Métiers de l'électronique
- Licence professionnelle systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle
- Licence professionnelle EICIM

Niveau Bac+5 et plus :

- Master automatique et systèmes électriques

Niveau NC :

- Electricien du Bâtiment – AKTO
- MD Bat Initiation (Poutr Structur)
- MS Méthode et Bureau d'études, CAO - DAO industrielle

Technicien R&D

Niveau Bac+2 :

- BTS Biotechnologies
- BTS conception et réalisation de systèmes automatiques

Niveau Bac+3/4:

- BUT chimie
- BUT génie biologique
- BUT génie électrique et informatique industrielle
- BUT mesures physiques
- Formation générale en Sciences Médicales
- Licence chimie
- Licence mécanique
- Licence physique chimie
- Licence physique
- Licence sciences de la vie
- Licence sciences de la vie, de la terre et de l'environnement
- Licence sciences pour la santé
- Licence sciences pour l'ingénieur
- Licence SESI
- Licence professionnelle bio-industries et biotechnologies
- Licence professionnelle chimie analytique, contrôle, qualité, environnement
- Licence professionnelle chimie industrielle
- Licence professionnelle contrôle qualité
- Licence professionnelle Métiers de la santé
- Licence professionnelle Technicien de l'information médicale

Niveau NC :

- MD Bat Initiation (Poutr Structur)
- MS Méthode et Bureau d'études, CAO - DAO industrielle

PREPARATION, ORGANISATION

Formations liées aux métiers

Besoins métiers et niveaux attendus (enquête CCI) :
Responsable ordonnancement-lancement-planification en industrie : Bac +4 / ingénieur

Lien vers l'offre de formation en cours

Besoins métiers et niveaux attendus (enquête CCI) :
Responsable d'unité de production industrielle, Ingénieur procédés, méthodes maintenance : Bac+4/5

Lien vers l'offre de formation en cours

MÉTHODES ET GESTION INDUSTRIELLES

Responsable ordonnancement-lancement- planification en industrie

Niveau Bac+3/4 :

- BUT Gestion Logistique et Transport
- BUT management de la logistique et des transports
- Licence professionnelle CAPPI
- Licence professionnelle Logistique et Pilotage des Flux
- Licence professionnelle management des transports et de la distribution
- Licence professionnelle métiers de la qualité

Niveau Bac+5 et plus :

- Ingénieur JUNIA – HEI
- Ingénieur Yncréa – HEI
- Ingénieur Littoral Côte d'Opale
- Ingénieur ENSAM
- Ingénieur Polytechnique
- Ingénieur ICAM
- Ingénieur CNAM
- Manager Supply Chain-Performance Achat & Responsabilité Sociétale
- Master ingénierie de la Santé
- Master écologie opérationnelle
- Master génie industriel
- Master gestion de production, logistique, achats
- Master traitement du signal et des images

DIRECTION, ENCADREMENT ET PILOTAGE DE FABRICATION ET PRODUCTION INDUSTRIELLES

Responsable d'unité de production industrielle

Niveau Bac+2 :

- Manager de proximité

Niveau Bac+3/4 :

- BUT génie biologique
- BUT métiers de la transition et de l'efficacité énergétique
- Licence professionnelle chargé d'affaires en chaudronnerie industrielle
- Licence professionnelle matériaux et structures
- Licence professionnelle métiers de l'emballage et du conditionnement
- Licence professionnelle métiers de l'industrie
- Licence professionnelle CAPPI
- Licence professionnelle métiers de la qualité
- Licence sciences pour l'ingénieur

Niveau Bac+5 et plus :

- Ingénieur JUNIA – HEI , ISA
- Ingénieur Yncréa – HEI, ISA
- Ingénieur Littoral Côte d'Opale
- Ingénieur ENSAM
- Ingénieur Centrale de Lille
- Ingénieur Polytechnique
- Ingénieur ICAM
- ingénieur Systèmes électroniques
- Ingénieur École nationale supérieure Mines-Télécom
- Ingénieur CNAM
- Master affaires réglementaires européennes et internationales
- Master bioanalyse et valorisation des agroressources (BIVA)
- Master chimie et sciences du vivant
- Master écologie opérationnelle
- Master énergie
- Master ingénierie de la Santé
- Master ingénierie des systèmes complexes
- Master génie industriel
- Master génie mécanique
- Master nanosciences et nanotechnologies
- Master nutrition et sciences des aliments
- Master physique fondamentale et applications
- Master réseaux et télécommunication
- Master sciences du médicament et des produits de santé
- Master traitement du signal et des images
- Mastère spé. manager de projets en infrastructures de recharge et véhicules électriques et autonomes

PRODUCTION, REALISATION

Formations liées aux métiers

Besoins métiers et niveaux attendus (enquête CCI) :
- *Chaudronnier : Bac*
- *Opérateur en fabrication mécanique : Bac +2*
- *Assembleur monteur : Bac pro*
- *Tuyauteur : Bac pro*
- *Soudeur : Bac pro*

Lien vers l'offre de formation en cours

MÉCANIQUE, TRAVAIL DES MÉTAUX ET OUTILLAGE

Chaudronnier

Niveau CAP :
- Agent de fabrication et montage en chaudronnerie
- CAP réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage
- CQPM chaudronnier d'atelier
- Titre Professionnel agent de fabrication et montage en chaudronnerie

Niveau Bac :
- Bac professionnel chaudronnier
- Bac professionnel technicien en chaudronnerie industrielle
- BP métallier
- Bac professionnel ouvrages du bâtiment : métallerie
- Certificat de spécialisation technicien en tuyauterie
- CQP technicien polyvalent en chaudronnerie
- Titre professionnel technicien en chaudronnerie

Niveau Bac+2 :
- BTS conception et réalisation en chaudronnerie industrielle

Niveau NC :
- Techniques de base pour la transformation des métaux

Opérateur en fabrication mécanique

Niveau CAP :
- Titre Professionnel conducteur d'installation et de machines automatisées

Niveau Bac :
- Bac professionnel pilote de ligne de production
- DSP Impression 3D - opérateur Fabrication Additive

Niveau Bac+2 :
- Titre Professionnel technicien supérieur en fabrication additive
- DU diplôme de spécialisation professionnelle Impression 3D / Opérateur de fabrication additive

Niveau NC :
- Techniques de base de la maintenance et conduite de lignes industrielles, méthode, contrôle et qualité
- Techniques de base en production industrielle
- Techniques de bases en production industrielle, option GIGA FACTORY
- Pilote de ligne automatisée
- Métier visé : Conducteur de ligne
- TB production industrielle

Assembleur monteur

Niveau CAP : -
Niveau Bac : -
Niveau Bac+2 : -

Niveau NC :
- MS mécanique pompes vannes
- Préparer et passer la qualification ATG B540-9 OA (Oxy acetylene)

Tuyauteur

Tuyauteur

Niveau CAP :
- Titre professionnel tuyauteur industriel
- Titre professionnel agent de fabrication et montage en chaudronnerie

Niveau Bac :
- Bac professionnel chaudronnier
- Bac professionnel technicien en chaudronnerie industrielle
- Certificat de spécialisation technicien en tuyauterie

Niveau Bac+2 : -

Niveau NC :
- Techniques de base pour la transformation des métaux
- Préparer et passer la qualification ATG B540-9 OA (Oxy acetylene)

Soudeur

Niveau CAP :
- CAP réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage
- CQPM soudeur industriel
- Titre professionnel Soudeur TIG INOX
- Titre professionnel soudeur assembleur industriel
- Titre professionnel soudeur TIG électrode enrobée

Niveau Bac :
- Bac professionnel chaudronnier
- Bac professionnel technicien en chaudronnerie industrielle

Niveau Bac+2 : -

Niveau NC :
- Métier de chaudronnier Soudeur
- MS Habilitation Soudure
- MS Licence de soudage
- Parcours soudage procédé mag
- Techniques de base pour la transformation des métaux
- Préparer et passer la qualification ATG B540-9 OA (Oxy acetylene)

PRODUCTION, REALISATION

Formations liées aux métiers

Besoins métiers et niveaux attendus (enquête CCI) :

- Contrôleur technique essai qualité en électricité-électronique Bac à Bac+2
- Assembleur en produits électriques et électroniques CAP à Bac
- Chef de chantier CAP à Bac+2
- Electricien du bâtiment CAP à Bac+2

Lien vers l'offre de formation en cours

QUALITÉ ET ANALYSES INDUSTRIELLES

Contrôleur technique essai qualité en électricité-électronique

Niveau Bac :

- Bac professionnel Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés MELEC
- DSP Agent de production et de maintenance industrielle de batteries électriques
- Titre Professionnel Électronicien de Montage, de Contrôle et de Maintenance

Niveau Bac+2 :

- BTS Cybersécurité Informatique et Réseaux Electronique
- BTS électrotechnique
- BTS Métiers de la Mesure
- BTS Systèmes numériques

Niveau Bac+3/4 :

- BUT Génie électrique et Informatique Industrielle
- Licence physique
- Licence professionnelle métiers de l'instrumentation, de la mesure et du contrôle qualité
- Licence professionnelle métiers de l'électricité et de l'énergie
- Licence professionnelle métiers de l'électronique
- Licence professionnelle systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle
- Licence professionnelle électronique et informatique pour communications industrielles et mobiles (EICIM)

Niveau Bac+4/5 :

- Master automatique et systèmes électriques

Niveau NC :

- Contrôleur qualité – non conformité
- Electricien du Bâtiment - AKTO
- H0B0 – Habilitation électrique
- Habilitation électrique en Basse Tension (selon la norme NCF18-510/A2)Indices B1, B1V, B2, B2V, BR, BC
- MS Contrôle non destructif (CAMARI, PT, MT, RT1, UT1)
- MS Habilitations électriques

Lien vers l'offre de formation en cours

ELECTRONIQUE ET ÉLECTRICITÉ

Assembleur en produits électriques et électroniques

Niveau CAP : -

Niveau Bac :

- Titre Professionnel électronicien de montage, de contrôle et de maintenance

Lien vers l'offre de formation en cours

CONDUITE ET ENCADREMENT DE CHANTIER - TRAVAUX

Chef de chantier

Niveau CAP : -

Niveau Bac :

- Bac professionnel Technicien d'études du bâtiment

Niveau Bac+2 :

- BTS aménagement finition
- BTS architectures en métal
- BTS bâtiment
- DEUST Bâtiment et Travaux Publics
- Responsable de chantier bâtiment et travaux publics

Niveau Bac+3/4 :

- BUT génie thermique et énergie
- Licence professionnelle métiers du BTP

Niveau Bac+5 :

- Master géoressources, géorisques, géotechnique

Niveau NC :

- MS Habilitations BTP
- TB métiers du gros oeuvre du bâtiment
- TB métiers du second oeuvre du bâtiment

Lien vers l'offre de formation en cours

SECOND ŒUVRE

Électricien du bâtiment

Niveau CAP :

- CAP électricien
- Titre Professionnel électricien d'équipement du bâtiment

Niveau Bac :

- Bac professionnel Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés MELEC
- Bac professionnel Maintenance des matériels
- MC technicien en énergies renouvelables

Niveau Bac+2 :

- BTS électrotechnique

Niveau NC :

- Electricien du Bâtiment – AKTO
- TB métiers du second oeuvre du bâtiment

Sans niveau :

- Habilitations électriques (H0B0-BE-BS-BC-BR-H0V-B1V-B2, recyclage)
- Remise à niveau SSIAP, H0B0, MAC APS, MAC SST
- Parcours Aide Monteur Dunkerque

INSTALLATION, MAINTENANCE

Formations liées aux métiers

Besoins métiers et niveaux attendus (enquête CCI) :

- *Automaticien : Bac +2*
- *Technicien de maintenance industrielle : CAP à Bac +2*
- *Frigoriste : Bac +2*
- *Électricien de maintenance : CAP à Bac+3*
- *Mécanicien de maintenance industrielle : CAP à Bac+3*

Lien vers l'offre de formation en cours

EQUIPEMENTS DE PRODUCTION, ÉQUIPEMENTS COLLECTIFS

Automaticien

Niveau CAP :

- Titre professionnel électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés

Niveau Bac : -

Niveau Bac+2 :

- BTS aéronautique
- BTS conception et réalisation de systèmes automatiques
- BTS maintenance des systèmes
- Titre Professionnel Technicien supérieur de maintenance industrielle

Niveau Bac+3/4 :

- BUT génie électrique et Informatique Industrielle
- Licence professionnelle métiers de l'industrie
- Licence professionnelle systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle

Niveau Bac+5 :

- Master automatique et systèmes électriques

Technicien de maintenance industrielle

Niveau CAP :

- Titre professionnel électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés
- Titre professionnel électromécanicien de maintenance industrielle
- CQPM opérateur en maintenance industrielle

Niveau Bac :

- Bac professionnel maintenance des systèmes de production connectés
- Bac professionnel technicien gaz
- CQP technicien de maintenance industrielle
- DSP agent de production et de maintenance industrielle de batteries électriques
- Titre professionnel technicien de maintenance industrielle
- Titre professionnel technicien d'intervention en froid commercial et climatisation
- Titre Professionnel électromécanicien de maintenance industrielle

Niveau Bac+2 :

- BTS aéronautique
- BTS contrôle industriel et régulation automatique
- BTS maintenance des matériels de construction et de manutention
- BTS maintenance des systèmes
- Titre professionnel charge des Systèmes Numériques Industriels
- Titre Professionnel technicien supérieur de maintenance industrielle

Niveau Bac+3/4 :

- BUT génie électrique et informatique industrielle
- BUT génie industriel et maintenance
- Licence professionnelle Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie
- Licence professionnelle systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle
- Licence sciences pour l'ingénieur

Sans niveau :

- Certification Nucléaire (CSQ Initial et recyclage, RP1, RP2, SCN1, SCN2, STARS)
- Complément Sûreté Qualité
- CQPM opérateur de maintenance industrielle
- Radioprotection (1,2)
- Package GWO Basic Safety Training Onshore (FI et recyclage)

Frigoriste

Niveau CAP :

- Titre professionnel monteur dépanneur frigoriste

Niveau Bac :

- Bac professionnel maintenance et efficacité énergétique
- Bac professionnel métiers du froid et des énergies renouvelables
- Bac professionnel technicien du froid et du conditionnement d'air
- Bac professionnel technicien en installation des systèmes énergétiques et climatiques
- BP monteur en installation de génie climatique et sanitaire
- Titre professionnel technicien de maintenance CVC
- Titre professionnel technicien d'intervention en froid commercial et climatisation
- Titre professionnel technicien d'intervention en froid industriel

Niveau Bac+2 :

- BTS fluides, énergies, domotique
- BUT métiers de la transition et de l'efficacité énergétique

Électricien de maintenance

Niveau CAP :

- Titre professionnel électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés
- Titre professionnel électromécanicien de maintenance industrielle

Niveau Bac :

- Bac professionnel maintenance des matériels
- Bac professionnel métiers de l'électricité et de ses environnements connectés
- CQP Technicien après-vente automobile
- Titre professionnel technicien de maintenance industrielle
- Titre professionnel technicien d'intervention en froid commercial et climatisation
- Titre Professionnel électromécanicien de maintenance industrielle

Niveau Bac+2 :

- BTS électrotechnique
- BTS maintenance des systèmes

Niveau Bac+3/4 :

- BUT génie industriel et maintenance
- Licence professionnelle maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie
- Licence professionnelle métiers de l'électricité et de l'énergie

Niveau NC :

- Electricien du Bâtiment – AKTO

Sans niveau :

- Certification Nucléaire (CSQ Initial et recyclage, RP1, RP2, SCN1, SCN2, STARS)
- Complément Sûreté Qualité
- Habilitations électriques (H0B0-BE-BS-BC-BR-H0V-B1V-B2, recyclage)
- Radioprotection (1,2)

Mécanicien de maintenance industrielle

Niveau CAP :

- Titre professionnel électromécanicien de maintenance industrielle

Niveau Bac :

- Bac professionnel maintenance des Systèmes de production Connectés
- Bac professionnel maintenance des Equipements industriels
- MC maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques
- Titre professionnel technicien de maintenance industrielle
- Titre professionnel technicien d'intervention en froid commercial et climatisation
- Titre Professionnel électromécanicien de maintenance industrielle

Niveau Bac+2 :

- BTS maintenance des systèmes
- BTS maintenance des véhicules
- Titre Professionnel technicien de maintenance sur équipements éoliens

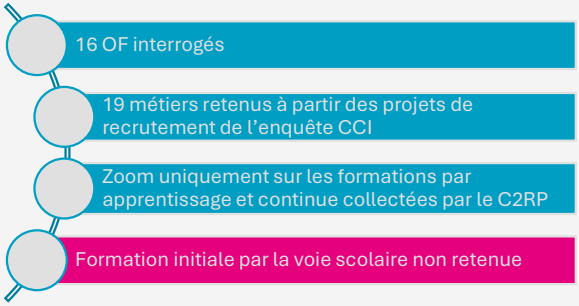
Niveau Bac+3/4 :

- BUT génie industriel et maintenance
- BUT génie mécanique et productique
- Licence professionnelle Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie

Sans niveau :

- ATEX : exécuter en sécurité des opérations en zone ATEX (ATmosphère EXplosive)
- Certification Nucléaire (CSQ Initial et recyclage, RP1, RP2, SCN1, SCN2, STARS)
- Complément Sûreté Qualité
- CQPM opérateur de maintenance industrielle
- MS Maintenance industrie 4.0
- Radioprotection (1,2)
- TB des métiers industriels et technologiques
- TB maintenance et de la conduite de lignes industrielles, méthode, contrôle et qualité

Quelle capacité ont les organismes de formation interrogés à répondre aux besoins ?



Les capacités actuelles à former

Les 16 organismes de formation ont été interrogés sur leurs capacités actuelles et futures à répondre aux besoins en recrutement annoncés.

Un état des lieux sur les sessions de formation portées par les OF a pu être réalisé et a permis de mutualiser les indicateurs suivants :

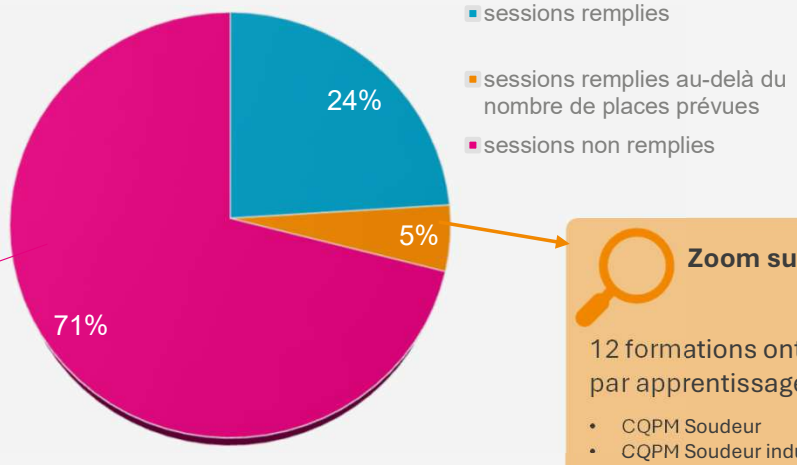
- La voie de formation
- Le nombre de places disponibles
- Le nombre d'entrants en formation
- Le nombre d'abandons en cours de formation
- Le taux de réussite

› 244 sessions de formation ont été renseignées par les OF sur 700, soit un taux de réponses sur les sessions de 34%.

Parmi les réponses, **5 407 places sont disponibles** et alimentent les 19 métiers sur le périmètre retenu.

Un taux de remplissage des sessions plutôt faible : 71 % des sessions ne sont pas remplies

(nombre de réponses : 244)



- 16 OF interrogés
- 19 métiers retenus à partir des projets de recrutement de l'enquête CCI
- Zoom uniquement sur les formations par apprentissage et continue collectées par le C2RP
- Formation initiale par la voie scolaire non retenue

Zoom sur les sessions non remplies

Taux de remplissage	Nb de sessions non remplies	Part des sessions non remplies
0%	36	21%
]0%-20%]	30	17%
]20%-49%]	28	16%
[50%-69%]	37	21%
[70%-89%]	29	17%
[90%-100%[	13	8%
Total	**173**	

Note de lecture : Parmi les sessions non remplies, 8% ont un taux de remplissage supérieur à 90%.

71% des sessions par l'apprentissage et **76%** des sessions par la formation continue ne sont pas remplies.

Zoom sur les sessions remplies au-delà du nombre de places prévues

12 formations ont été citées, dont 3 prodiguées via la formation par apprentissage (*) :

- CQPM Soudeur
- CQPM Soudeur industriel
- Titre Professionnel Electromécanicien de maintenance industrielle
- Titre professionnel soudeur TIG électrode enrobée
- Titre Professionnel Technicien de maintenance industrielle
- Electricien d'équipement du bâtiment - Contrat en alternance*
- MS Habilitations électriques
- MS Mécanique pompes vannes
- TB des métiers industriels et technologiques
- Licence professionnelle Métiers du BTP Parcours Bâtiment et outils numériques pour le BIM*
- Master Génie industriel - Risques industriels et maintenance*
- EILCO Génie Industriel

Un tiers d'abandon en cours de formation, avec une proportion inférieure en apprentissage (26%)

67% des sessions mènent les formés jusqu'au bout de la formation.

(nombre de réponses : 204)

Un taux de réussite de 100% pour plus de la moitié des sessions de formation, une réussite plus marquée sur la formation continue (70%)

(nombre de réponses : 111)

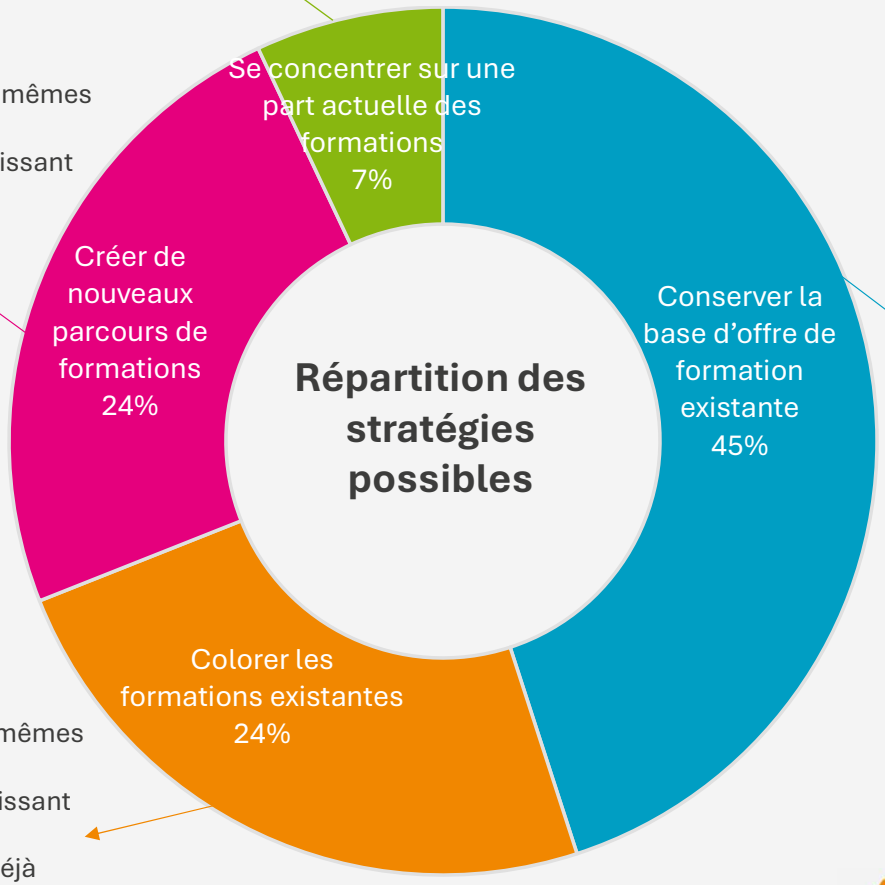
Les 12 stratégies formulées par les organismes de formation pour former davantage

Face aux besoins identifiés, certains organismes de formation interrogés déclinent une à plusieurs stratégies afin d'y répondre et former davantage de stagiaires :

- 16 OF interrogés
- 19 métiers retenus à partir des projets de recrutement de l'enquête CCI
- Zoom uniquement sur les formations par apprentissage et continue collectées par le C2RP
- Formation initiale par la voie scolaire non retenue

Prioritairement en :
D1. ouvrant de nouvelles sessions en investissant (locaux, matériel, formateurs…)
D2. remplissant les sessions de formation déjà programmées

Prioritairement en :
C1. ouvrant de nouvelles sessions avec les mêmes conditions actuelles
C2. ouvrant de nouvelles sessions en investissant (locaux, matériel, formateurs…)



Prioritairement en :
A1. ouvrant de nouvelles sessions en investissant (locaux, matériel, formateurs…)
A2.ouvrant de nouvelles sessions avec les mêmes conditions actuelles
A3. remplissant les sessions de formation déjà programmées
A4. agrandissant la taille des sessions existantes

Prioritairement en :
B1. ouvrant de nouvelles sessions avec les mêmes conditions actuelles
B2. ouvrant de nouvelles sessions en investissant (locaux, matériel, formateurs…)
B3. remplissant les sessions de formation déjà programmées
B4. agrandissant la taille des sessions existantes

Un OF peut mettre en place une ou plusieurs stratégies.
Nombre d'occurrences évoquées par les OF : 29

Parmi les stratégies les plus récurrentes énoncées par les 16 OF interrogés, on identifie le top 3 suivant :

16 OF interrogés

19 métiers retenus à partir des projets de recrutement de l'enquête CCI

Zoom uniquement sur les formations par apprentissage et continue collectées par le C2RP

Formation initiale par la voie scolaire non retenue

TOP 3 des stratégies envisagées par les OF

A1. Sur la **même base d'offre de formation** existante en **ouvrant de nouvelles sessions** et **en investissant** dans l'acquisition de nouveaux locaux, matériels, formateurs et/ou mutualisation de plateaux techniques

B1. Colorer les formations existantes en ouvrant de **nouvelles sessions** selon les mêmes conditions qu'aujourd'hui

C1. Créer de nouveaux parcours de formation en ouvrant de nouvelles sessions selon les mêmes conditions qu'aujourd'hui

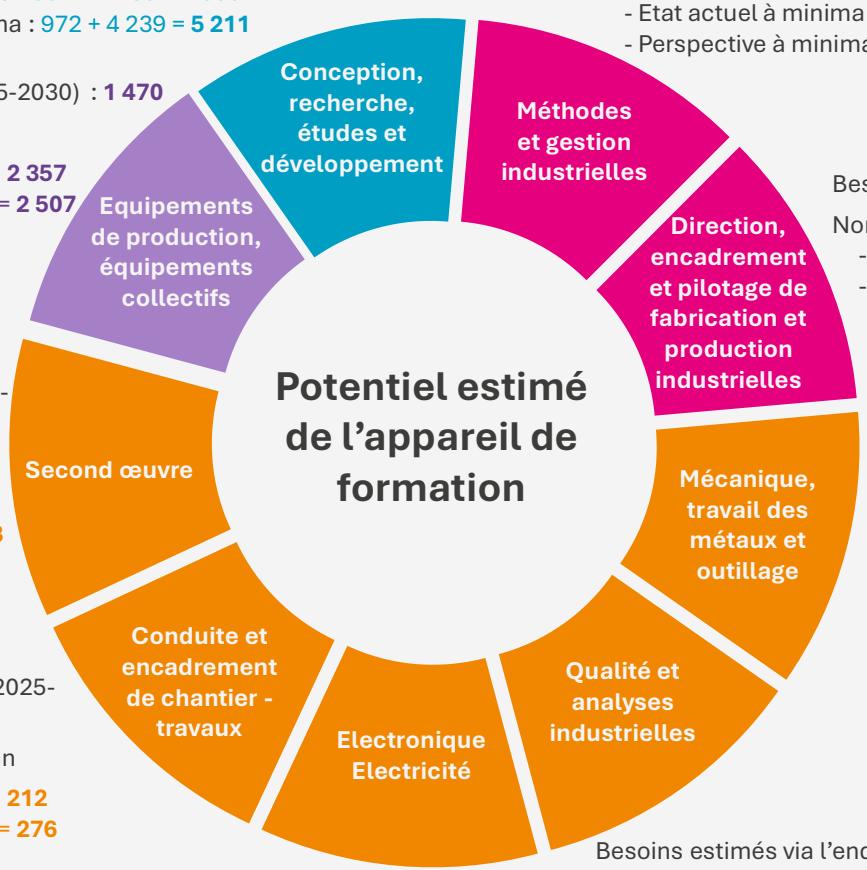


Même si ces stratégies sont énoncées de manière claire et réfléchie dans le cadre de business plan travaillé, il reste **difficile pour de nombreux OF d'estimer le nombre de places supplémentaires que cela pourra générer.** En effet, 9 organismes de formation sur les 16 interrogés ont pu communiquer sur leurs perspectives d'évolution envisagées en termes de nombre de places disponibles sur leurs sessions de formation. Pour autant, **l'ensemble des organismes de formation se tient prêt à agir** dès que les besoins en recrutement seront clairement exprimés par les entreprises.

Les capacités potentielles à former (FPC Apprentissage + Voie scolaire)

Avec les formations d'ingénieurs, on observe un large spectre d'insertion professionnelle pour les formés de l'enseignement supérieur, les données sont donc à prendre avec précaution.

- 16 OF interrogés
- 19 métiers retenus à partir des projets de recrutement de l'enquête CCI
- Zoom uniquement sur les formations par apprentissage et continue collectées par le C2RP
- Formation initiale par la voie scolaire retenue



Besoins estimés via l'enquête CCI (2025-2030) : **330**

Nombre de places disponibles par an
- Etat actuel à minima : 561 + 4 239 = **4 800**
- Perspective à minima : 972 + 4 239 = **5 211**

Besoins estimés via l'enquête CCI (2025-2030) : **1 725**

Nombre de places disponibles par an
- Etat actuel à minima : 165 + 1 181 = **1 346**
- Perspective à minima : 114 + 1 181 = **1 295**

Besoins estimés via l'enquête CCI (2025-2030) : **1 470**

Nombre de places disponibles par an
- Etat actuel à minima : 1 570 + 787 = **2 357**
- Perspective à minima : 1 720 + 787 = **2 507**

Besoins estimés via l'enquête CCI (2025-2030) : **250**

Nombre de places disponibles par an
- Etat actuel à minima : 70 + 1 827 = **1 897**
- Perspective à minima : 95 + 1 827 = **1 922**

Conception, R&D
Préparation, organisation
Production, réalisation
Installation, maintenance

Besoins estimés via l'enquête CCI (2025-2030) : **370**

Nombre de places disponibles par an
- Etat actuel à minima : 91 + 204 = **295**
- Perspective à minima : 124 + 204 = **328**

Besoins estimés via l'enquête CCI (2025-2030) : **140**

Nombre de places disponibles par an
- Etat actuel à minima : 370 + 128 = **498**
- Perspective à minima : 532 + 128 = **660**

Besoins estimés via l'enquête CCI (2025-2030) : **220**

Nombre de places disponibles par an
- Etat actuel à minima : 145 + 67 = **212**
- Perspective à minima : 209 + 67 = **276**

Besoins estimés via l'enquête CCI (2025-2030) : **200**

Nombre de places disponibles par an
- Etat actuel à minima : 12 + 496 = **508**
- Perspective à minima : 44 + 496 = **540**

Besoins estimés via l'enquête CCI (2025-2030) : **1 000**

Nombre de places disponibles par an
- Etat actuel à minima : nc + 273 = **273**
- Perspective à minima : nc + 273 = **273**

⚠ Fragilité persistante

Sources : données enquête CCI de région Hauts-de-France 2024 sur la base des 19 métiers retenus (besoins 2025 à 2028 voire au-delà), données des 16 OF interrogés

Nombre de places actuel = nombre de flux de formés sur la dernière session en 2024 (FA et FPC) et 2023 (voie scolaire)

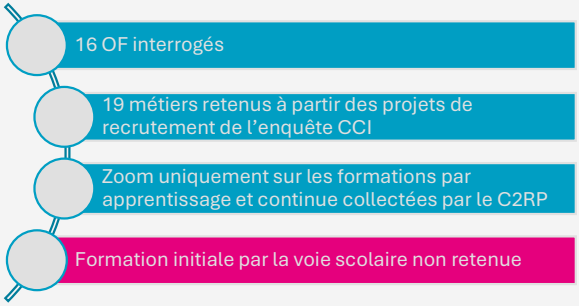
⚠ Limites : Le nombre de projets de recrutement ici indiqué s'ajoute aux besoins classiques de l'appareil économique sur le carré magique et sur d'autres territoires environnants

De manière détaillée, parmi les métiers retenus dans cette étude, au regard de l'échantillon d'OF interrogés et les besoins en recrutement issus de l'enquête de la CCI, le potentiel de développement de la capacité de formation (en apprentissage et sur la formation continue uniquement) est estimé ainsi, au regard des retours des OF :

Métiers	Besoins estimés - enquête CCI (horizon 2030)	Niveaux souhaités par les entreprises - enquête CCI	Nombre de places prévues (appr. et FPC des demandeurs d'emploi) - Etat Actuel à minima	dont % correspondant aux niveaux souhaités	Nombre de places prévues (appr. et FPC des demandeurs d'emploi) - Perspectives à minima	dont % correspondant aux niveaux souhaités
Conception, R&D	**330**		**515**	**77%**	**972**	**57%**
Conception, recherche, études et développement	**330**		**515**	**77%**	**972**	**56%**
Ingénieur R&D en industrie	110	Bac+5, ingénieur	330	64%	642	33%
Technicien études électroniques	85	Bac+2	175	100%	170	100%
Technicien R&D	135	Bac+2 à Bac+4	10	100%	160	100%
Installation, maintenance	**1 470**		**1 565**	**28%**	**1 720**	**33%**
Equipements de production, équipements collectifs	**1 470**		**1 565**	**28%**	**1 720**	**33%**
Automaticien	30	Bac +2	112	87%	184	84%
Technicien de maintenance industrielle	60	CAP à Bac +2	1 324	20%	1 302	25%
Frigoriste	1 030	Bac +2	90	67%	120	50%
Électricien de maintenance	310	CAP à Bac+3				
Mécanicien de maintenance industrielle	40	CAP à Bac+3	39	38%	114	26%
Préparation, organisation	**1 975**		**205**	**59%**	**209**	**43%**
Méthodes et gestion industrielles	**1 725**		**135**	**89%**	**114**	**79%**
Responsable ordonnancement-lancement-planification en industrie	1 725	Bac +4 / ingénieur	135	89%	114	79%
Direction, encadrement et pilotage de fabrication et production industrielles	**250**		**70**	**0%**	**95**	**0%**
Responsable d'unité de production industrielle	250	Bac+4/5	70	0%	95	0%
Production, réalisation	**1 930**		**580**	**32%**	**909**	**33%**
Conduite et encadrement de chantier - travaux	**220**		**115**	**65%**	**209**	**71%**
Chef / Cheffe de chantier	220	CAP à Bac+2	115	65%	209	71%
Second oeuvre	**370**		**91**	**74%**	**124**	**87%**
Électricien du bâtiment	370	CAP à Bac+2	91	74%	124	87%
Electronique et électricité	**1 000**		**0**	**-**	**0**	**-**
Assembleur en produits électriques et électroniques	1 000	CAP à Bac				
Qualité et analyses industrielles	**200**		**12**	**0%**	**44**	**0%**
Contrôleur technique en électricité-électronique	220	Bac à Bac+2	12	0%	44	0%
Mécanique, travail des métaux et outillage	**140**		**362**	**12%**	**532**	**8%**
Chaudronnier	30	Bac	45	100%	50	80%
Opérateur en fabrication mécanique	20	Bac +2	172	0%	203	0%
Assembleur monteuse	20	Bac pro	12	0%	12	0%
Soudeur	30	Bac pro	104	0%	204	0%
Tuyauteur	40	Bac pro	29	0%	63	0%
Total	**5 705**		**2 865**		**3 810**	

(nombre de réponses : 125, 9 OF répondant)

Synthèse de l'analyse quantitative



Sans établir de généralité au regard du nombre de sessions renseignées et de l'échantillon d'OF interrogés, nous pouvons toutefois constater que :

- **L'appareil de formation actuel n'est pas optimisé** au regard du nombre de sessions non remplies. La formation par voie scolaire n'a pas été prise en compte dans cette étude**.**
  - → **L'attractivité des formations représente un enjeu fort**, notamment celles en apprentissage qui viendront alimenter le vivier de candidats disponibles dans les prochaines années.
- Au regard du manque d'exhaustivité dans le recueil des besoins des entreprises (en raison d'un manque de visibilité lors de l'enquête de la CCI), on peut s'attendre à des **besoins plus importants dans le domaine de la production, réalisation** qui évolueront au fil des années.
  - → L'appareil de formation pourrait être suffisant pour absorber les besoins de recrutement émis par les entreprises non seulement dans le cadre de l'enquête de la CCI mais aussi sur d'autres territoires environnants.

  Pour autant :
  - → Cet appareil reste tributaire d'offres souffrant d'un déficit d'**attractivité**.
  - → Les OF se préparent au **choc démographique** attendu venant appauvrir les sessions de formation.
  - → Des **besoins en emploi** liés aux départs à la retraite sur les prochaines années sont anticipés, notamment sur les métiers de la production tant sur le dunkerquois que sur les territoires environnants.
- Les **besoins en recrutement** remontés lors de l'enquête de la CCI peuvent être **alimentés par différents flux** :
  1. Les flux de formés en voie scolaire, en apprentissage ainsi qu'en formation continue
  2. Les demandeurs d'emploi
  3. Les mobilités professionnelles des salariés et reconversions professionnelles
  4. Les mobilités géographiques
  - → Une vigilance à porter sur la **mobilité des salariés** qui se font recruter par des groupes plus puissants avec des conditions de travail plus attractives. Certaines entreprises, de taille plus petite, pourraient en pâtir.
- Le **lien emploi-formation non automatique :** l'insertion dans l'emploi n'est pas forcément en lien avec la formation suivie.
  - → Les flux de formés n'alimentent pas forcément les métiers visés à la fin de la formation
  - → Une formation peut alimenter plusieurs métiers et un métier peut être alimenté par plusieurs formations

  Par exemple, une formation de soudeur peut aussi permettre d'alimenter le métier de tuyauteur. **Les logiques de passerelles sont ainsi à développer**.
- En Hauts-de-France, sur le périmètre d'étude, il semble que **l'offre de formation en apprentissage et continue sur certains niveaux de formation ne soit pas en phase avec les besoins des entreprises** : niveau attendu des entreprises pouvant différer du niveau des formations pour certains métiers de la production, réalisation notamment.
- Les OF sont dans l'attente d'une **clarification des besoins et des calendriers des entreprises** tout en se mettant en ordre de marche pour y répondre.



Principaux enseignements de l’enquête qualitative

Synthèse de l'analyse qualitative

FORCES

- Un **écosystème partenarial** dynamique : entre OF, avec les entreprises, avec les acteurs de l'AIO
- Une **coopétition** entre les OF
- L'importance des **facilitateurs et des ensembliers** pour mettre en mouvement
- Une **agilité continue** des OF dans leur ingénierie de formation et ingénierie pédagogique et **une posture volontariste**
- De nombreuses actions proposées sur **l'attractivité et l'orientation**
- Les actions déjà enclenchées sur les volets **électromobilité et nucléaire** comme moteur

OPPORTUNITÉS

- Assurer **l'attractivité du territoire**
- Développer **l'image de marque** de Dunkerque comme fer de lance de la décarbonation de l'industrie
- Des bases arrière porteuses d'opportunité : **Calais et Boulogne**
- Des **stratégies de développement identifiées** par les OF
- Des **pratiques d'accompagnement renforcé** au sein de certains OF
- Des politiques réactives de **soutien aux initiatives**

FAIBLESSES

- Un **remplissage des formations** et un maintien en formation à renforcer
- Des **contraintes en termes d'ingénierie** de formation à ne pas négliger, notamment le délai de mise en œuvre de nouvelles formations
- Une **multitude de freins périphériques** à accompagner pour favoriser l'entrée et le maintien en formation
- Des difficultés à **estimer l'impact des actions** d'attractivité et d'orientation

MENACES

- Anticiper et **penser la dynamique économique dans sa globalité** (autres territoires et TPE/PME)
- Un territoire industriel **marqué par son histoire** et une image de l'industrie parfois négative
- Un **manque de visibilité côté entreprise** et des difficultés à se projeter
- Un besoin de **visibilité financière** pour assurer un développement serein

L’importance du territoire comme facteur de réussite

En résumé

Opportunités

- Assurer **l'attractivité du territoire**
- Développer **l'image de marque** de Dunkerque comme fer de lance de la décarbonation de l'industrie
- Des bases arrière porteuses d'opportunité : **Calais et Boulogne**

Menaces

- Anticiper et **penser la dynamique économique dans sa globalité** (autres territoires et TPE/PME)
- Un territoire industriel **marqué par son histoire** et une image de l'industrie parfois négative



L’importance du territoire comme facteur de réussite

Un territoire en mutation : assurer l’attractivité territoriale

L’enjeu de l’attractivité du territoire du Dunkerquois ressort comme une condition de succès des grands projets à venir.

En effet, pour attirer des actifs et futurs actifs venant du reste des Hauts-de-France, voire nationalement, il faut s’assurer d’une action globale sur l’ensemble des volets complémentaires à l’emploi, par exemple :

- Mobilité et desserte du territoire et, au sein du territoire, de l’ensemble des entreprises et lieux de formation ;
- Logements ;
- Vie locale et culturelle.

Un territoire en mutation : faire de Dunkerque le fer de lance de la décarbonation de l’industrie

La plupart des organismes de formation identifie ce marqueur fort « décarbonation de l’industrie » comme un véritable atout pour le territoire, mais aussi plus spécifiquement pour l’emploi et la formation.

Plusieurs organismes de formation ont fait part d’une stratégie de développement axé sur ce volet, en termes d’image de marque. Au-delà de la réponse aux besoins des entreprises, développer une communication, une identité et un savoir-faire autour de ces enjeux peut favoriser le développement de l’écosystème formation du dunkerquois, et favoriser son rayonnement au-delà des frontières locales, à l’échelon régionale voire nationale.

Certains organismes de formation interrogés montrent ainsi que cette spécialisation peut ainsi garantir l’arrivée d’apprenants, attirés par cette spécificité locale.

Certains organismes de formation bénéficient ainsi d’une visibilité nationale sur des créneaux de formation assez spécifiques.

Cette attractivité est plus forte pour les diplômes du supérieur et pour les formations de salariés intra-entreprises.

Parmi les domaines particulièrement évoqués, nous retrouvons par exemple le offshore ou encore le nucléaire.

Une transformation qui prend du temps, dans un territoire marqué par son histoire

Toutefois, le territoire du dunkerquois garde une image en partie détériorée et peut rester peu attractif pour une partie des actifs ou futurs actifs.

Les raisons notamment évoquées par les organismes de formation sont relatives à l’histoire du territoire, marquée par une période de désindustrialisation. Dunkerque souffre également d’une image associée à certains clichés de l’industrie (pollution, salissant, etc.).

Des « bases arrière » porteuses d'opportunités : Calais et Boulogne-sur-Mer

Les organismes de formation ont commencé à investir l'idée de bénéficier de « bases arrière » de formation pour répondre aux besoins du dunkerquois. Ces lieux de formation permettent d'élargir le potentiel de personnes à former.

Le territoire de Calais a été cité comme principale zone pour localiser des formations en vue des projets du Dunkerquois. Ces mobilités existent déjà en partie. De plus, avec des restructurations en cours ou à venir du tissu industriel local, des possibilités de reconversion de salariés ou de demandeurs d'emploi du Calaisis permettront de répondre en partie à la demande de main d'œuvre.

Le territoire de Boulogne-sur-Mer est la deuxième zone géographique identifiée comme représentant un potentiel intéressant, même si celle-ci est plus éloignée de Dunkerque.

Toutefois, les organismes indiquent une crainte de perte entre la phase de formation et l'accès à l'emploi, en raison des enjeux de mobilité.

La Flandres intérieure : un territoire moins envisagé par les organismes de formation

Au sein du "carré magique", le potentiel de développement de formation semble moins fort sur le territoire de Flandres intérieure. En effet, son tissu économique et industriel est très différent (agroalimentaire et tertiaire) d'une part. De plus, ce territoire est en situation de quasi plein-emploi, avec une main d'œuvre disponible moins importante et plutôt tournée vers le bassin de Lille en cas de mobilité.

Au-delà des 20 000 emplois du dunkerquois : penser la dynamique économique dans sa globalité

La dynamique économique du territoire ne se limite pas aux grands projets du Dunkerquois. Le vivier doit permettre de venir répondre aux besoins économiques du reste des territoires du carré magique, voire au-delà.

De plus, les entreprises du territoire du Dunkerquois ont également des besoins qu'il faudra prendre en compte et ne pas laisser de côté. Il s'agit notamment :

- Des besoins des TPE-PME ;
- Des besoins d'autres entreprises du territoire ;
- Des besoins économiques du reste du « carré magique » et au-delà.

Les organismes de formation nous ont notamment évoqué le vieillissement des actifs et la pyramide des âges au sein de certaines entreprises historiques du territoire qui vont entrainer des besoins dans les années à venir.

Un écosystème partenarial dynamique et des collaborations nombreuses entre acteurs

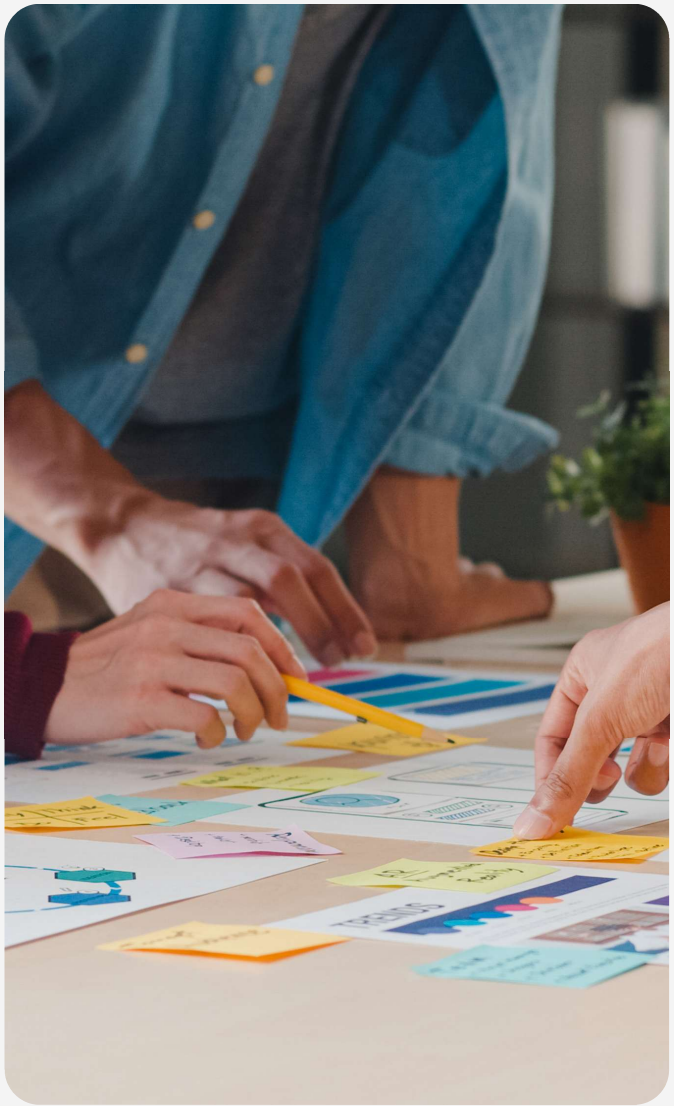
En résumé

Forces

- Un **écosystème partenarial** dynamique :
  - entre OF,
  - avec les entreprises
  - avec les acteurs de l'AIO
- Une **coopétition** entre les OF
- L'importance des **facilitateurs et des ensembliers** pour mettre en mouvement
- De nombreuses actions proposées sur **l'attractivité et l'orientation**

Menaces

- Un **manque de visibilité côté entreprise** et des difficultés à se projeter
- Des difficultés à **estimer l'impact des actions** d'attractivité et d'orientation



Un écosystème partenarial dynamique et des collaborations nombreuses entre acteurs

Un écosystème partenarial dynamique

- **Un écosystème local dynamique et ayant de bonnes habitudes de travail**

L'écosystème emploi-formation du dunkerquois est un écosystème très dynamique à l'heure actuelle.

Les organismes de formation indiquent une capacité au travail collectif importante, que ce soit entre organismes de formation ou avec les entreprises, ainsi qu'avec les acteurs de l'accueil-information-orientation (AIO).

- **L'importance des facilitateurs et des ensembliers pour mettre en mouvement**

Le rôle de certains acteurs œuvrant à la coordination de l'écosystème local a été souligné comme un élément facilitant. Parmi ces « facilitateurs », plusieurs acteurs sont incontournables pour assurer ce travail :

- Le service attractivité et développement économique de la CUD;
- EcosystèmeD ;
- Le chargé de mission territorial de la direction de la formation professionnelle à la Région.

Également, le travail mené au sein d'Electromob, de C-Décidé ou dans le cadre de la feuille de route de l'Université des Métiers du Nucléaire permet de proposer des espaces de discussion et d'échanges nécessaires pour créer un effet d'ensemblier, de coordination entre acteurs.

Une collaboration des organismes de formation avec les entreprises

De bonnes habitudes de travail avec les entreprises du territoire

Les organismes de formation décrivent tous des habitudes de travail assez développées avec les entreprises du territoire. Les entreprises historiques travaillent déjà de manière régulière avec les organismes de formation locaux.

Concernant les nouveaux projets, les organismes de formation se tiennent prêt. Un certain nombre sont déjà en contact régulier avec les différentes entreprises. Cette collaboration permet de structurer les besoins respectifs d'information afin de construire des formations adaptées.

Les formes principales de partenariat citées sont les suivantes :

- Coloration de diplômes pour répondre aux besoins des entreprises locales : une partie des formations proposées par les organismes intègre des dizaines voire des centaines d'heures adaptés aux besoins des entreprises locales. Ces colorations vont des formations aux techniques de bases (des sessions colorées pour Verkor ont ainsi débuté en novembre 2024) jusqu'aux formations du supérieur (comme des BTS qui bénéficient de 200h colorées « batteries électriques » dans le cadre des AMI CMA Electromob et C Décidé). Les formes de ces colorations sont variables. L'exemple cité du passeport nucléaire semble intéressant car il permet une véritable reconnaissance de la coloration induite dans certains diplômes ;

- Réalisation de sessions de formation inter-entreprises et intra-entreprises ;

- Remontées de besoins dans des cadres formalisés, comme par exemple les conseils de perfectionnement au sein des universités ou les commissions « relations écoles – entreprises » au sein de l'Education nationale ;

- Visite de formateurs sur site de production pour adapter le contenu des formations, structurer les compétences recherchées ;
- Insertion professionnelle post-formation, accueil de stagiaires et d'apprentis ;
- Engagements des entreprises dans les conseils d'administration de certains organismes de formation ;
- Des organismes de formation proches de clubs entreprises, participant à des forums et échanges régulièrement ;
- Appui et financement à la formation (mobilité, logement, etc.) ;
- Consortium sur des projets du type des AMI CMA;
- Des échanges informels entre organismes de formation et entreprises.

Une difficulté à se projeter dans la mise en œuvre opérationnelle des grands projets et le retroplanning des projets

Les organismes de formation ont remonté des difficultés à se projeter opérationnellement sur la mise en œuvre des grands projets.

Certaines entreprises ont une bonne capacité à remonter leurs besoins, de manière détaillée et claire avec des retroplanning précis. Toutefois, cela n'est pas partagé par l'ensemble des entreprises du territoire.

Un point de vigilance assez fort est remonté de la part des organismes de formation sur ce volet de la remontée des besoins en termes de précisions de besoins et de calendrier. En effet, il peut être contre-productif de monter des sessions de formation standardisées qui ne répondent pas aux besoins précis des entreprises. Un des exemples cités est celui des formations à la cybersécurité.

Par ailleurs, ce manque de lisibilité des besoins entraine une forme d'attentisme grandissant face à des projets lents à se mettre en place.

Une communication sur des données chiffrées de l'enquête de la CCI auprès des organismes de formation pourrait leur donner des pistes de réflexion dans leur stratégie de réponse.

Une des principales craintes identifiées est celle de « l'embouteillage » des projets, avec un risque de ne pas avoir la capacité à répondre à tous en même temps, dans des délais de réactivité.

Cet embouteillage fait le lien avec un point évoqué plus haut, afin de ne pas négliger les besoins des TPE/PME et du reste de l'économie du « carré magique ».

Également, les organismes soulignent un engagement variable sur les volets complémentaires : engagement pour l'emploi, l'accès en stage ou en alternance.

Une collaboration entre organismes de formation

Une connaissance et des habitudes de travail entre les organismes de formation du territoire

Implantés historiquement sur le territoire pour beaucoup d'entre eux, les organismes de formation présents localement ont des habitudes de travail du fait de cette proximité géographique et en termes de secteurs d'activité investis.

Voici les principales formes de collaboration présentées :

› **Location de plateau technique** : la location de plateaux technique s'effectue généralement à un coût fixe entre les organismes de formation. Cette location inclut la location du lieu mais également le « prêt » de formateurs. Ce sont donc bien les formateurs de l'organisme de formation propriétaire du plateau technique qui réalisent les sessions au bénéfice de l'organisme de formation « locataire ».

› **Partage de locaux et location de locaux entre organismes** : plusieurs organismes de formation indiquent ne pas être propriétaires de leurs locaux mais louer ceux-ci à d'autres organismes du territoire. Certains se retrouvent ainsi sur le même site. Cela peut également faciliter la préparation des missions ;

› **Des parcours co-portés** : certains organismes de formation réalisent des parcours de formations co-portés, se basant sur les forces et appétences de chacun. Parmi les exemples qui ont été cités :

- Parcours entre des organismes de formation généralistes et spécialistes, par exemple pour apporter des éléments spécifiques sur le nucléaire ou l'éolien dans les exemples cités ;
- Parcours entre des organismes de formation niveau infra-bac et du supérieur pour avoir une offre complète permettant des logiques de parcours.

› **Le travail en réseau :** Certains organismes de formation soulignent également l'importance du travail en réseau au niveau d'associations ou de structures nationales. Ces formes de collaboration facilitent les inspirations ou les duplications de projet, de manière réactive.

Une forme de "coopétition" entre organismes de formation

Malgré de bonnes collaborations, les organismes de formation restent dans une logique concurrentielle où les partenariats demeurent en partie freinés.

Malgré des volontés de répartition des projets et besoins entre les organismes de formation, les organismes de formation doivent mener une stratégie de communication et commerciale propre. Les organismes de formation interrogés rappellent que ce sont les entreprises et les futurs stagiaires qui décident de l'organisme avec lequel ils vont former.

Une capacité d'adaptation avérée des organismes de formation au vu d'autres projets régionaux et une posture volontariste

L'ensemble des organismes de formation rencontrés a une posture volontariste pour rejoindre la dynamique des grands projets du Dunkerquois.

Plusieurs organismes de formation ont fait la preuve par l'action de leur capacité d'adaptation et de réponses réactives aux besoins des entreprises.

Le cas du Battery Training Center de Douvrin est assez exemplaire :

- Les acteurs ont pu mettre en place le battery training center et créer un nouveau CQP dédié en moins de 9 mois pour répondre aux besoins de formations d'AESC et faciliter notamment la reconversion des salariés de Stellantis.
- Le Battery training center fonctionne aujourd'hui en horaire posté afin de permettre deux formations par jour (matin et après-midi). Un battery training center 2 va ainsi être construit à Douvrin en complément. Et un deuxième CPQ est en cours de création.

Une collaboration avec les acteurs AIO sur l'enjeu de l'attractivité

De nombreuses actions proposées en faveur de l'attractivité

Un travail déjà important est effectué par l'ensemble des acteurs du territoire (organismes de formation, Education nationale, orienteurs et prescripteurs).

Certains organismes de formation nous indiquent ainsi qu'ils ont a minima un conseiller formation en intervention auprès du grand public chaque jour de l'année.

Parmi les actions citées :

- Le forum des fabuleux métiers, coordonnée par Dunkerque l'énergie créative ;
- Des actions menées par « Entreprendre Ensemble », France travail ou encore le GIPNO allant d'actions à l'échelle de l'agglomération, de commune, de quartiers, mais aussi directement en pied d'immeuble ;
- Des actions innovantes pour aller vers les publics ;
- Des actions spécifiques vers certains publics, comme par exemple l'enjeu de la féminisation et de la mixité des métiers.

La mobilisation de l'ensemble des acteurs (organismes de formation, acteurs du service public de l'emploi et associations agissant dans ces champs) est forte.

Les enjeux d'impact et du rayonnement territorial comme pistes de questionnement

Malgré toutes ces actions d'attractivité, des questionnements sont soulevés par les organismes de formation :

- Quel est l'impact réel sur l'attractivité de ces métiers et la traduction en entrée en formation et/ou en emploi sur ces métiers ?
- Quelles actions à une échelle plus large pour attirer des publics au-delà du dunkerquois ?
- Comment toucher directement les jeunes scolaires pour faciliter l'orientation vers les métiers de l'industrie ? Certains organismes de formation notent une difficulté à atteindre ce public pour leur présenter leurs actions de formation.

Orienter et accompagner les publics

En résumé

Forces

- De nombreuses actions proposées sur **l'attractivité et l'orientation**

Opportunités

- Des **pratiques d'accompagnement renforcé** au sein de certains OF

Faiblesses

- Un **remplissage des formations** et un maintien en formation à renforcer
- Une **multitude de freins périphériques** à accompagner pour favoriser l'entrée et le maintien en formation
- Des difficultés à **estimer l'impact des actions** d'attractivité et d'orientation



Orienter et accompagner les publics

Proposer des accompagnements et des outillages « sur-mesure » pour s'adapter aux différentes typologies de public

Les réponses en termes d'attractivité, d'orientation, d'accompagnement et de sourcing ne peuvent pas être les mêmes selon les publics cibles. Les organismes de formation distinguent les publics suivants :

- Candidats venant de l'industrie, où il faudra colorer leurs compétences, par exemple par des micro-formations ;
- Candidats d'une industrie en déclin, où il faudra favoriser une montée en compétences, ainsi que des solutions de mobilité ;
- Candidats en reconversion provenant d'autres secteurs, où il faudra identifier les compétences transférables et les formations complémentaires à effectuer ;
- Demandeurs d'emploi, y compris les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- Jeunes scolaires et jeunes sortis du système scolaire.

L'accompagnement des publics : leur entrée et leur maintien en formation à conforter

Le constat d'un remplissage des sessions variable

Comme l'indique l'étude réalisée par l'AFPA, le taux de remplissage des sessions de formation en lien avec l'industrie est assez faible, avec 76% de remplissage pour la formation continue et 78% pour la formation initiale.

Ce taux est particulièrement faible sur le dunkerquois : -10 points pour la formation continue (63%) et -12 points pour la formation initiale (66%).

Parmi les retours des OF, on compte effectivement des taux de remplissage plutôt faibles, similaires aux tendances observées dans l'étude de l'AFPA, avec 66% pour la formation par apprentissage et 76% pour la formation continue.

De plus des variations importantes existent entre les organismes de formation du dunkerquois et selon les spécialités de formation.

La question des publics réfugiés a fait l'objet d'échange avec les organismes de formation. L'idée d'ouvrir la liste des métiers porteurs pour les publics réfugiés est vue comme une piste pour accroitre la main d'œuvre disponible.

Au-delà de l'entrée en formation, l'enjeu central du maintien en formation et des ruptures

Les sorties en cours de formation sont également un véritable enjeu pour les organismes de formation, afin de maintenir une dynamique de groupe.

Une fois l'entrée en formation faite, afin de limiter l'abandon, plusieurs exemples d'sont cités :

- Favoriser les formations en petit groupe ;
- Travailler la sélection des apprenants et la validation du projet en amont ;
- Mobiliser les entreprises dans une dynamique d'engagement autour des enjeux des perspectives d'emploi.

Des études sont en cours par certains interlocuteurs sur l'enjeu des ruptures en cours d'apprentissage pour mieux comprendre le phénomène.

Une multitude de freins périphériques à lever pour favoriser l'entrée et le maintien en formation

Le travail d'identification des freins périphériques en amont

Les organismes de formation remontent les difficultés à accompagner un public de plus en plus fragile et cumulant les freins à l'entrée et au maintien en formation :

- Mobilité et accessibilité des lieux de formation puis d'embauche
- Hébergement à proximité
- Difficultés financières
- Problématiques de santé
- Enjeux de motivation

L'enjeu est ici de pouvoir identifier ces freins le plus en amont possible pour évaluer l'accompagnement à mettre en place. Le travail partenarial de l'écosystème prend ici toute sa dimension.

Concernant, les freins liés à la mobilité, lorsque c'est possible, certaines formations peuvent être délocalisées et se rapprocher du lieu géographique des apprenants.

Des pratiques d'accompagnement renforcé des publics au sein de certains organismes de formation

Certains organismes de formation ont des pratiques d'accompagnement renforcé :

- Des cellules ou de dispositifs dédiés au sein de l'organisme : une partie de l'équipe travaille donc spécifiquement sur ces sujets.
- Des partenariats avec l'écosystème : des organismes de formation développent des partenariats rapprochés avec les acteurs locaux, notamment les acteurs du service public de l'emploi. Entreprendre ensemble, France travail, le GEIQ métallurgie industrie Hauts-de-France et Face ont été cités.

Au vu des éléments quantitatifs fournis, les organismes de formation proposant ces pratiques semblent avoir :

- Une capacité de remplissage plus forte ;
- Un taux d'abandon plus limité.

Ils évoquent l'impact d'un bouche-à-oreille positif à l'échelle locale sur ces conditions d'aide et de soutien en interne de la structure.

Une agilité continue des organismes de formation dans leur ingénierie

En résumé

Forces

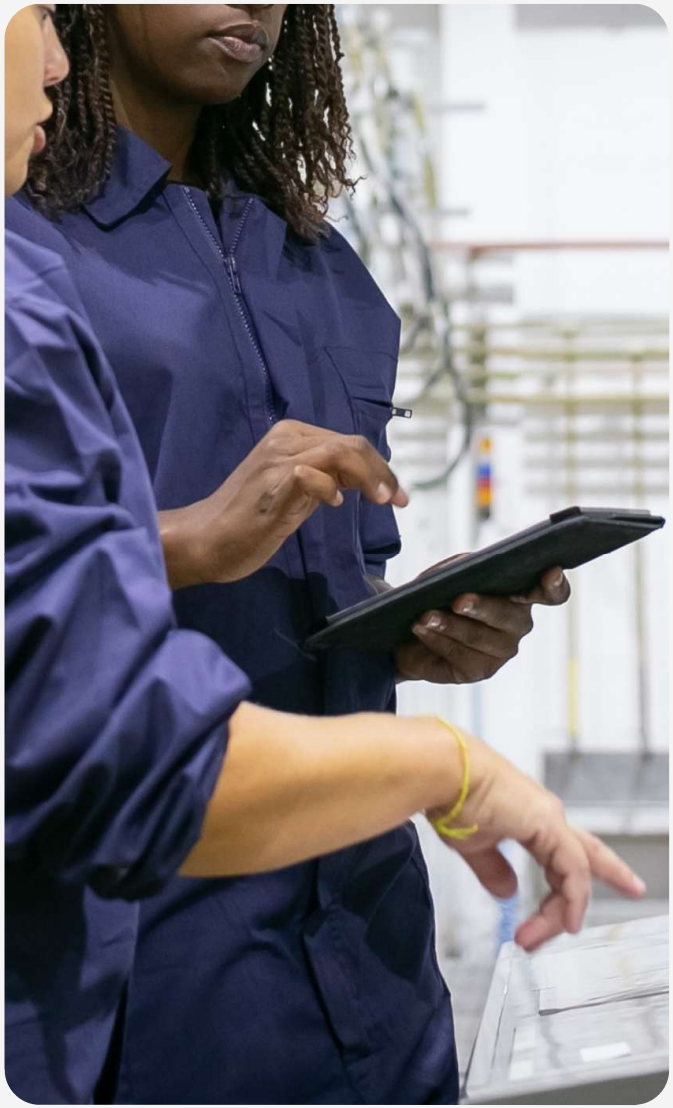
- Une **agilité continue** des OF dans leur ingénierie de formation et ingénierie pédagogique et **une posture volontariste**
- Les actions déjà enclenchées sur les volets **électromobilité et nucléaire** comme moteur

Opportunités

- Des **besoins identifiés** par les OF selon :
  - Les contenus de formation (coloration et création)
  - Les filières et compétences recherchées (6 grandes filières identifiées)
  - Les modalités de mise en œuvre (nombre de formation, agrandissement des locaux, des plateaux techniques)
  - Les typologies de formation à développer (spécialisation, remise à niveau, formation de formateurs, AFEST, sensibilisation)

Faiblesses

- Des **contraintes en termes d'ingénierie** de formation à ne pas négliger, notamment le délai de mise en œuvre de nouvelles formations



Une agilité continue des organismes de formation dans leur ingénierie de formation et ingénierie pédagogique

Les organismes de formation interrogés indiquent tous que des besoins seront très certainement renforcés dans les années à venir, en vue de la mise en œuvre des grands projets.

Ces besoins se présentent en deux axes :

- Les contenus de formation et filières concernées
- Les modalités de mise en œuvre et les typologies de formation à développer

Des contenus de formation à penser dans le cadre des filières principales des grands projets

Les principales filières où de nouvelles compétences vont être recherchées

Comme l'indiquait l'enquête de la CCI, les principaux métiers qui sont ou vont être recherchés concernent des métiers déjà existants, qui auront besoin d'une coloration spécifique.

De nouveaux métiers vont toutefois émerger à la marge et nécessiteront la mise en œuvre de formations dédiées. Si ces besoins seront plus faibles en volume, ils représentent un élément critique de la réussite des projets et ne doivent pas être négligés.

Tous les besoins ne sont, à ce stade, pas toujours clairement identifiés et planifiés dans le temps.

Ces nouveaux besoins qui émergent ou vont émerger dans les années à venir concerne les filières dans lesquelles s'intègrent les grands projets du Dunkerquois, comme le nucléaire, l'électromobilité ou l'hydrogène.

Dans ses travaux préparatoires à la mise en œuvre de l'AMI CMA C-Décidé, l'ULCO a synthétisé ces grands domaines où les besoins font jour :

- Utilisation des énergies renouvelables
- Electrification
- Captage, utilisation et stockage du carbone
- Récupération de chaleur
- Economie circulaire
- Optimisation des process industriels

Les contenus de formation

› **La coloration des diplômes** pour répondre aux besoins des entreprises ;

- Par exemple parmi les actions déjà mises en place ou envisagées : des formations techniques de base qui vont être colorées pour Verkor; certains BTS et BUT vont bénéficier de 200h colorés « batteries électriques » à travers l'AMI CMA Electromob.

› **La création de diplômes et certifications** pour s'adapter aux nouveaux métiers et/ou nouvelles compétences recherchées.

- Par exemple, parmi les actions déjà mises en place ou envisagées : le CQPM « Pilote de production de composants et de cellules de batteries pour véhicules électriques », un second CQPM sur le volet maintenance est en cours de création, les incubateurs de l'AFPA concernant l'hydrogène (comme le responsable technique d'installation hydrogène à Dunkerque), des formations et micro-certifications dans le cadre de C-Décidé, une licence professionnelle dédiée à la batterie à Amiens, etc.

Point de vigilance : Une attention spécifique est à porter vis-à-vis du calendrier actuel, afin de prendre en compte les travaux autour de la carte des formations ainsi la période d'accréditation dans l'enseignement supérieur pour un délai de 4 à 5 ans.

Une évolution des modalités de formation et des typologies de formation à développer

Les modalités de formation

Les organismes de formation rencontrés nous ont présentés une variété de modalités de formation mobilisables pour adapter leur offre :

› **La hausse du nombre de sessions de formation et/ou d'apprenants accueillis :**

- En attente des retours du Programme Régional de Formation et des besoins concrets des entreprises
- Rationalisation de l'utilisation des locaux : des OF font de la formation en mode postée

› **L'agrandissement des locaux, l'acquisition de nouveaux locaux :**

Plusieurs démarches en cours, notamment au sein des grands organismes de formation. Cela permet de faire face à une situation de vétusté ou d'étroitesse de certains locaux d'organismes de formation.

› **L'acquisition de nouveaux plateaux techniques :**

Notamment dans le cadre d'Electromob, avec les plateaux techniques de l'AFPA, l'AFPI et du GRETA à ce jour. Cela permettra de bénéficier de plateaux à la pointe en termes de technologie. Ces plateaux bénéficieront ainsi plus globalement aux formations industrielles. Ceux-ci pourront notamment s'inspirer du Battery training Center qui a ouvert à Douvrin (100m^2 de salles de cours, 520m^2 de plateau technique, dont 190m^2 salle sèche).

Les typologies de formation à développer

Plusieurs types de formations seront à développer/créer :

- Formations de spécialisation et/ou modules/blocs de compétences dédiés ;
- AFEST et formation en situation de travail ;
- Modules de remise à niveau pour permettre les reconversions et transitions professionnelles ;
- Formation des formateurs ;
- Sensibilisation et acculturation, en complément des actions d'attractivité, notamment pour les métiers annexes et supports ;

Des stratégies de développement spécifiques sur les rails : zoom sur le volet électro-mobilité et nucléaire

Des filières motrices qui permettent de se projeter dans le déploiement des projets

Les organismes de formation indiquent que le développement lié aux projets d'électromobilité et du nucléaire se profilent et se structurent. La constitution de collectifs et le rôle de certaines structures pivots facilitent cela, par exemple ici dans le cadre de l'AMI CMA Electromob ou du travail mené par l'Université des Métiers du Nucléaire.

Certains organismes de formation soulignent que l'adaptation pourra être simplifiée pour les projets suivantes sur un certain nombre de métiers déjà existants. Le travail en cours sur l'électromobilité et le nucléaire permet de donner des méthodes et habitudes de travail qui mériteront d'être dupliqués à d'autres filières.

Ainsi, les autres filières ont bien été identifiées mais se sont pour le moment peu concrétisées : hydrogène, photovoltaïque, chaleur fatale, stockage de pile à combustible.

Une capacité de réactivité réaffirmée

Les organismes de formation se tiennent prêts pour répondre aux besoins des entreprises du territoire. Conscients de l'importance stratégique d'être au rendez-vous, les organismes de formation s'organisent pour pouvoir répondre au mieux aux besoins actuels et futurs : agrandissement, mise en place de plateaux techniques, moyens financiers à disposition, etc.

Des contraintes en termes d'ingénierie de formation à prendre en compte

Des délais contraints

Malgré leur volonté de réactivité, un certain nombre d'organismes de formation souligne les contraintes propres à l'ingénierie de formation. Des délais sont parfois incompressibles pour la modification ou la création de diplôme, allant jusqu'à 24 mois pour certaines formations, notamment pour les sessions nécessitant des formateurs et du matériel spécifique. Ces délais induisent une sortie des flux de formés tardifs par rapport aux besoins à court terme.

Pour autant, des adaptations sont évoquées et mises en œuvre :

- Coloration des diplômes pour s'adapter aux évolutions et nouveaux besoins
- Possibilité de réactivité plus importante sur la formation continue et les formations courtes (comme par exemple des diplômes universitaires) ;
- Des formations généralistes à compléter par la formation en entreprise

Les établissements de l'enseignement supérieur soulignent l'importance de la période actuelle pour envisager des évolutions futures. Les établissements du supérieur sont en période d'accréditation pour un délai de 4 à 5 ans. La nouvelle offre entre en vigueur en septembre 2026. Il s'agit donc d'une période clé pour les ajustements.

- Une adaptation des contenus de formation limitée par la confidentialité des process de production et des modalités très spécifiques

Les organismes de formation rappellent également le rôle central des entreprises dans cette ingénierie de formation. Pour ajuster l'offre de formation aux besoins, les échanges en finesse sont cruciaux.

Le recrutement et la fidélisation de formateurs

Un dernier point d'inquiétude est également remonté par les organismes de formation, concernant la capacité à recruter et fidéliser des formateurs dans la période actuelle.

Le modèle économique des organismes de formation : un besoin réaffirmé de visibilité

Les organismes de formation rencontrés ont connu une phase de développement ces dernières années

L'ensemble des organismes de formation rencontrés indiquent être en bonne santé financière à l'heure actuelle. Ils se situent généralement dans une logique et une volonté de développement.

Des politiques réactives de soutien aux initiatives

Parmi les conditions de réussite des projets sur le volet développement des compétences, les organismes de formation rencontrés soulignent l'importance et l'intérêt de disposer d'un écosystème réactif et dynamique de soutien aux initiatives. La capacité à pouvoir s'appuyer sur des interlocuteurs et des dispositifs adaptables est essentiel.

Parmi les exemples précédemment cités, trois reviennent fréquemment :

- Le format de l'AMI CMA joue un rôle structurant. Les financements disponibles ainsi que les possibilités de dépôts par vague ont été importants.
- La mobilisation du PRF sur des formations ajustables.
- L'appui des branches, des OPCO et/ou des entreprises.

Ce développement à venir nécessite toutefois un besoin de visibilité financière

Toutefois, les organismes de formation font part d'inquiétudes et/ou de vigilance quant à leur financement, ce qui peut freiner certains développements :

› Le financement de l'apprentissage a été au cœur de plusieurs échanges. La période actuelle amène les OFA/CFA à se questionner sur les enjeux de calendrier quant au développement de nouvelles formations en apprentissage.

› Une période d'attente en amont du futur Programme Régional de Formation. Les organismes de formation se questionnent sur leur positionnement au sein du futur PRF. Les questions se posent notamment sur la répartition territoriale ainsi que sur les lots Filières d'avenir.

Les cadres financiers de la formation semblent trop contraints pour permettre la possibilité de souplesse exigée par les évolutions rapides du tissu économique.

Concernant le volet financier, les organismes de formation soulignent également l'importance des aides périphériques, comme l'aide au logement et au transport.

Principaux enseignements et besoins exprimés

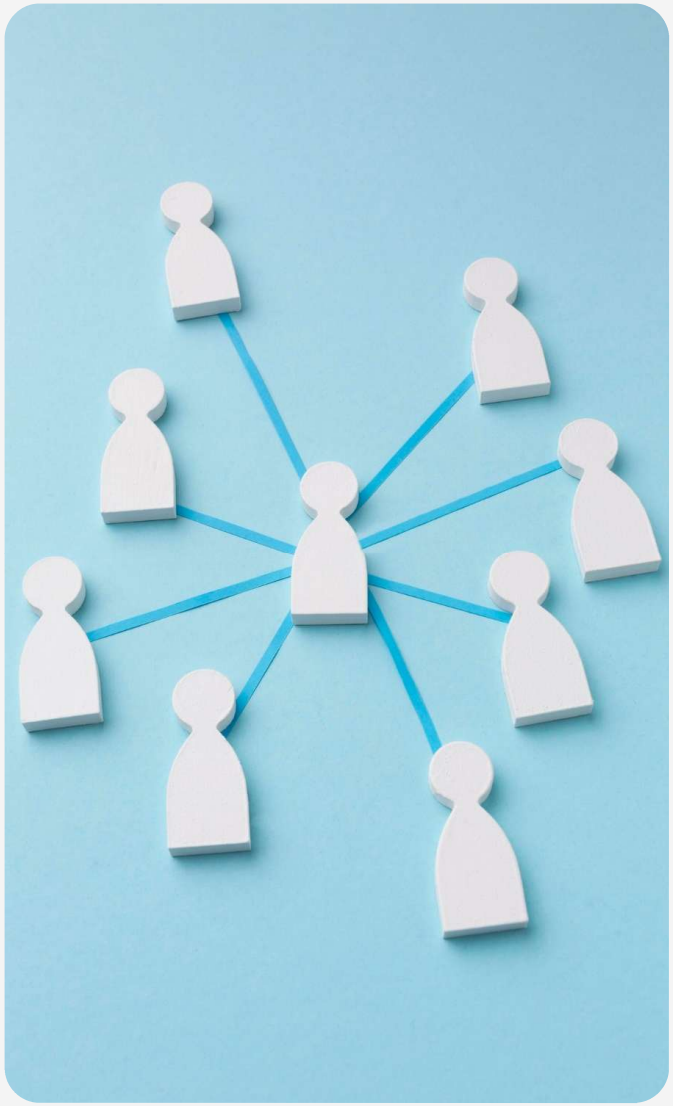
En résumé

- **Renforcer** le **marketing territorial** : la décarbonation de l'industrie comme identité différenciante de l'offre de formation
- **Miser sur la force du réseau** et de l'écosystème partenarial
- **Assurer l'agilité de l'écosystème** face aux besoins supplémentaires identifiées
- **Accompagner les OF** dans leur stratégie de développement
- **Poursuivre et renforcer** les dynamiques et les actions en termes d'orientation des publics et d'attractivité des formations et des métiers
- **Faire de l'accompagnement** des apprenants un élément central pour faciliter l'entrée et le maintien en formation

Principaux enseignements et besoins exprimés

Renforcer le travail autour du **marketing territorial** et faire de la décarbonation de l'industrie une identité différenciante de l'offre de formation.





Principaux enseignements et besoins exprimés

Miser sur la force du réseau et de l'écosystème partenarial et renforcer **les fonctions d'ensemblier** : entre organismes de formation, avec les acteurs de l'AIO et avec le monde de l'entreprise

- Avoir une communication claire sur les besoins des entreprises en organisant par exemple une **restitution publique auprès des OF** de l'étude de la CCIR
- Organiser des **REX (Retours d'Expérience) entre filières matures** sur la thématique emploi/formation et **celles en phase d'appropriation**

Principaux enseignements et besoins exprimés

Assurer l'agilité de l'écosystème face à des besoins supplémentaires identifiées par les OF selon :

- Les **contenus** de formation (coloration et création)
- Les **filières** et compétences recherchées (6 grandes filières identifiées)
- Les **modalités** de mise en œuvre (nombre de formation, agrandissement des locaux, des plateaux techniques)
- Les **typologies** de formation à développer (spécialisation, remise à niveau, formation de formateurs, AFEST, sensibilisation)





Principaux enseignements et besoins exprimés

Accompagner les OF dans leur stratégie de développement, afin d'avoir une ingénierie de formation et une ingénierie pédagogique répondant aux besoins

- **Assurer la pérennité et la souplesse** des financements des OF pour leur garantir des conditions de développement stables et ainsi être en capacité de répondre aux nouveaux besoins des entreprises
- Assurer une **visibilité sur les financements dans la durée**
- **Prendre en considération** les délais nécessaires pour déployer de nouvelles formations (jusqu'à 24 mois dans certains cas) : carte des formations, période d'accréditation, etc.
- Mettre en place un **accompagnement des OF dans leur stratégie de développement**

Principaux enseignements et besoins exprimés

Poursuivre et renforcer les actions d'orientation des publics et d'attractivité des formations et des métiers, en assurant leur coordination

- Proposer une **évolution de la liste des métiers ouverts aux ressortissants hors UE** tenant compte des besoins identifiés dans l'enquête de la CCIR
- **Elargir le périmètre géographique** pour toucher au-delà du dunkerquois
- Développer et renforcer la mise en place de **parcours « passerelle »** pour les personnes en reconversion/évolution professionnelle





Principaux enseignements et besoins exprimés

Faire de l'accompagnement des apprenants un **élément central de la stratégie des OF** pour faciliter l'entrée et le maintien en formation

- Intégrer le **financement d'un volet accompagnement** au sein des OF



Annexes

Guide d’entretien

Rappel du contexte

MM. Drolez et Beauchamps, respectivement directeur de la DREETS et vice-président en charge de la relation avec les entreprises, de l'emploi et de la formation professionnelle, ont missionné le C2RP, Carif Oref des Hauts-de-France, pour réaliser une mission relative à l’étude de l’offre de formation actuelle et prospective en lien avec les bassins d’emploi exprimés par les entreprises s’implantant et se développant dans le Dunkerquois. Une lettre de mission précise ce cadre.

Les éléments recueillis ne seront **pas nominatifs (cadre confidentiel).** Ils serviront à dresser un état des lieux, agrégé et prospectif, le plus précis possible aux commanditaires publics. L’objectif est d’appréhender au mieux l’effort de formation sur le territoire et répondre aux enjeux et besoins économiques à venir.

Vous êtes environ 15 OF interrogés, représentant la majeure partie des sessions de formation concernant les métiers jugés comme prioritaires dans le cadre de la GPECT réalisée par la CCI HDF.

Nous prévoyons un entretien d’environ 1h30. Nous allons procéder en 3 temps :

- Votre organisme de formation aujourd’hui
- Vos perspectives de développement dans le cadre des grands projets
- Un retour sur votre offre de formation actuelle, afin de traiter également les enjeux de saturation/remplissage/attractivité

A chaque fois, vous pourrez nous apporter des éléments de contexte généraux sur votre structure et vos formations, puis nous nous concentrerons sur les formations à enjeux/stratégiques au vue des métiers identifiés comme prioritaires.

Votre organisme de formation aujourd'hui

Pour commencer, nous souhaitons en savoir plus sur votre OF. Pour mieux comprendre votre fonctionnement et vos potentiels spécificités.

- Comment s'organise votre offre de formation actuellement ?
- Quelle est la situation économique de votre OF actuellement (site de Dunkerque et environs)? En développement, stable, autre ?
- Comment travaillez-vous en partenariat avec les entreprises du territoire ? Comment remontez-vous leurs besoins ? Actuellement comment adaptez-vous votre offre de formation face à ces besoins ?
- Travaillez-vous en partenariat avec d'autres OF ? En consortium ? réponse à des AMI, AAP ? Partage de locaux, de plateaux techniques ? etc. Identification de formateurs ?

Vos perspectives de développement en lien avec les Grands Projets

Le cœur de la problématique autour de cette étude est l'adéquation entre les forts besoins de recrutements à venir et la capacité à former des OF du territoire. Il s'agit donc d'avoir une vision plus fine de ce que votre organisme de formation est / sera en capacité de proposer sur le territoire.

Votre OF et les grands projets

- Pour commencer, comment est-ce que vous vous positionnez en tant qu'OF dans le contexte actuel de développement du Dunkerquois et de ces grands projets ?
- Avez-vous repéré (avec ces projets/entreprises Dunkerque) de nouveaux besoins / nouveaux produits de formation nécessaires ? A quel horizon ? (et échéance du besoin)

Votre stratégie de développement

Afin de répondre à ces besoins identifiés, nous souhaiterions repérer quelle est votre stratégie en termes d'offres de formation et votre capacité à former davantage de stagiaires :

De manière générale et par formation concernée, concernant le contenu de vos formations, pensez-vous adopter une stratégie :

A. Sur la même base d'offre de formation existante
B. En colorant les formations existantes
C. En créant de nouveaux parcours de formations
D. En se concentrant sur une part actuelle de vos formations
E. Autre ...

De manière générale et par formation concernée, concernant les modalités de formation, pensez-vous adopter une stratégie :

1. en remplissant vos sessions de formation déjà programmées
2. en agrandissant la taille de vos groupes (sans ouvrir de nouvelles sessions) :
3. en ouvrant de nouvelles sessions (mais en gardant les mêmes conditions qu'aujourd'hui : locaux, matériels, formateurs, ...)
4. en ouvrant de nouvelles sessions et en investissant dans l'acquisition de nouveaux locaux, matériels, formateurs et/ou mutualisation de plateaux techniques, ...

Pour chacune des stratégies adaptées :

- Nombre de places disponibles in fine
- Quel horizon en termes de délais ?
- Sous quelles conditions (recrutement de formateurs, recherche de financements complémentaires, investissements, etc) ?

Les solutions et appuis au déploiement

- Est que vous disposez en propre d'un plateau technique ou utilisez un plateau technique d'un autre OF ?
- Comment travaillez-vous actuellement avec les autres acteurs du territoire ?
- Avez-vous des projets de développement en termes de bâti (agrandissement, réhabilitation, etc.) ?

Les freins au développement de votre offre de formation

- Parmi ces projets, rencontrez-vous des difficultés éventuelles ?

Votre offre de formation actuelle

On a creusé le volet développement/déploiement mais nous savons qu'un des enjeux premiers va également être la capacité à remplir les sessions de formation existante. 2 volets à voir avec vous : l'attractivité et les freins périphériques.

Attractivité des formations

- Quelles sont vos actions de formation les plus attractives et les moins attractives ? et pourquoi ?
- Quelles sont les raisons principales identifiées ?
- Quelles solutions sont mises ou à mettre en œuvre pour l'attractivité des formations ?
- Quels sont les financements mobilisés, mobilisables, à mobiliser dans la mise en œuvre des solutions ?

Freins périphériques et entrée/maintien en formation

- Quels sont les principaux leviers/freins à l'entrée ou au maintien en formation de vos apprenants ?
- Quelles sont les solutions mises ou à mettre en œuvre pour lever ces freins ?
- Quels sont les financements mobilisés, mobilisables ou à mobiliser dans la mise en œuvre des solutions ?

Complément quantitatif : formation initiale par la voie scolaire

Les capacités actuelles à former par la voie scolaire

La région académique a complété l'ensemble de l'offre de formation initiale par voie scolaire sur le carré magique alimentant les 19 métiers retenus.

160 formations ont été renseignées et parmi elles **4 710 places sont disponibles.**

Pour autant, il est important de rappeler ici qu'une formation peut alimenter plusieurs métiers et qu'un métier s'alimente de plusieurs formations.

5% d'abandon en cours de formation

Parmi les 71 formations renseignées sur ce champ, 95% des formés vont au bout de leur formation.

(nombre de réponses : 71)

Un taux de réussite de 82% sur la voie scolaire

Parmi les 69 formations renseignées sur ce champ, on compte 750 admis parmi les 911 présentés à l'examen.

(nombre de réponses : 69)

Complément analytique sur la formation initiale par la voie scolaire

Une offre de formation initiale structurée mais marquée par des déséquilibres de remplissage

Le territoire dunkerquois dispose d'un appareil de formation professionnelle initiale significatif, reposant sur **21 établissements** pour un total de **6 040 élèves scolarisés**, en progression de **+2 % à la rentrée 2025**. Cette dynamique positive des effectifs traduit une certaine stabilité du système éducatif local dans un contexte démographique pourtant défavorable (solde migratoire déficitaire).

L'offre de formation se caractérise par une **couverture large de 19 Domaines Emploi Formation sur 26**, témoignant d'une volonté d'adaptation aux besoins économiques diversifiés du territoire. Toutefois, cette diversité ne garantit pas un ajustement optimal entre offre et demande.

En effet, le **taux de remplissage global s'établit à 83 %**, soit environ **700 places vacantes sur 3 900 disponibles**. Ce niveau, relativement stable, met en évidence une **sous-utilisation structurelle de l'appareil de formation**, malgré un volume de vœux en fin de 3e globalement équivalent aux capacités d'accueil.

Ce paradoxe apparent — équilibre entre vœux et capacités mais maintien d'un volume élevé de places vacantes — traduit :

- des **déséquilibres internes entre formations attractives et formations délaissées**
- une **inadéquation qualitative entre aspirations des élèves et structure de l'offre**

Le phénomène est encore plus marqué dans l'enseignement supérieur court, avec un **taux de remplissage en BTS limité à 68 %**, révélant une **rupture d'attractivité entre le niveau pré-bac et post-bac**.

Des filières industrielles stratégiques mais sous-remplies

L'analyse sectorielle met en évidence une situation particulièrement contrastée dans les filières industrielles.

Celles-ci représentent :

- **15 filières et 22 formations**
- réparties dans **6 établissements**
- couvrant l'ensemble des niveaux (CAP, Bac professionnel, BTS, certificats de spécialisation)

À la rentrée 2025, ces formations accueillent **1 215 élèves pour 1 830 places disponibles**, soit un **taux de remplissage de 66,4 %**, nettement inférieur à la moyenne globale.

Ce déficit de remplissage est d'autant plus critique qu'il concerne des secteurs :

- identifiés comme **prioritaires dans la transformation économique du territoire**
- associés à des **métiers en tension structurelle**

Le territoire dunkerquois, engagé dans une dynamique de réindustrialisation (gigafactories, EPR, décarbonation), prévoit la création de **plus de 16 000 emplois à horizon 2035** dans les secteurs industriels, énergétiques et logistiques.

Dès lors, le différentiel entre :

- **1 215 élèves en formation industrielle**
- et les besoins futurs en main-d'œuvre qualifiée

met en évidence un **risque majeur de pénurie de compétences locales**, susceptible de freiner le développement économique.

Une production de sortants significative mais insuffisamment orientée vers les secteurs en tension

À l'échelle élargie du « Carré magique », les volumes de formation apparaissent conséquents :

- **24 000 élèves en voie professionnelle**
- dont **8 600 en années terminales**
- et **5 200 élèves en filières industrielles**, dont **2 000 en terminale**

Ces chiffres traduisent un **vivier annuel important de sortants potentiellement mobilisables sur le marché du travail**.

Cependant, plusieurs limites apparaissent :

- La part des filières industrielles reste **minoritaire (≈ 22 % des effectifs)**
- Tous les sortants ne s'insèrent pas immédiatement dans les métiers visés
- Les poursuites d'études réduisent la disponibilité immédiate de main-d'œuvre

Ainsi, malgré un volume global élevé, la **capacité réelle à répondre aux besoins des entreprises industrielles demeure contrainte.**

Une attractivité territoriale contrastée : comparaison avec la métropole lilloise

La comparaison avec la métropole lilloise met en lumière des écarts significatifs :

Indicateurs	Dunkerquois	Métropole lilloise
Élèves en filières pro	6 040	21 085
Élèves industriels	1 215	2 334
Places disponibles industrie	1 830	2 865
Taux de remplissage industrie	66,4 %	81,5 %

Malgré une offre industrielle plus importante à Lille, celle-ci bénéficie d'un **taux de remplissage nettement supérieur (+15 points)**.
Ce différentiel peut s'expliquer par :

- une **image plus favorable des formations industrielles en milieu urbain**
- une **diversification plus importante des parcours**
- une **attractivité territoriale globale plus forte (mobilité, emploi, cadre de vie)**

Ce constat souligne que les difficultés du Dunkerquois ne relèvent pas uniquement de l'offre, mais également de facteurs **sociaux, culturels et territoriaux**.

Une recomposition progressive de l'offre de formation

Face à ces constats, une politique active d'ajustement de la carte des formations est engagée.

À la rentrée 2024 :

- **17 ouvertures ou augmentations de capacité**
- représentant **120 places supplémentaires**
- dont **76 % dans les filières industrielles**

Sur 2025-2026 :

- **16 nouvelles ouvertures ou augmentations**

Parallèlement :

- fermetures et réductions ciblées
- quasi exclusivement dans des formations **hors industrie et à faibles effectifs**

À l'échelle du Dunkerquois :

- augmentation de capacité en CAP conducteur routier et Bac pro ASSP
- ouverture de nouvelles formations (ex : CAP CIP)
- réduction de certains BTS tertiaires
- fermeture de formations peu attractives (ex : secrétariat médical)

Cette évolution traduit une **réorientation progressive de l'offre vers les secteurs porteurs**, mais dont les effets restent conditionnés à l'attractivité réelle auprès des publics.

Une montée en puissance de l'enseignement supérieur en lien avec les mutations industrielles

Les établissements de l'alliance A2U développent une offre cohérente avec les transformations économiques :

- création d'écoles d'ingénieurs (génie énergétique, génie électrique)
- développement de formations en :
  - ✓ maintenance industrielle
  - ✓ transition énergétique
  - ✓ logistique
  - ✓ décarbonation

L'ULCO, en particulier, propose :

- BUT Génie Industriel et Maintenance
- BUT Métiers de la Transition Énergétique
- formations en alternance fortement connectées aux entreprises locales
- micro-certifications (projet C-DéCIDé)

Ces évolutions renforcent la **continuité des parcours du CAP au Bac+5**, mais ne compensent pas totalement le déficit d'attractivité en amont.

Des déterminants structurels expliquant les déséquilibres de recrutement

L'analyse qualitative met en évidence plusieurs facteurs explicatifs.

Image dégradée ou floue de certains métiers

- industrie associée à pénibilité, danger, technicité élevée
- logistique perçue comme peu qualifiée et contraignante
- métiers administratifs jugés peu valorisants

Problèmes de lisibilité de l'offre

- intitulés de formations peu explicites
- difficulté de projection dans les métiers réels

Logiques d'orientation

- autocensure vers les filières techniques
- orientation par défaut vers certaines spécialités
- poids des résultats scolaires dans les choix

Facteurs sociaux et genrés

- faible féminisation des filières industrielles
- segmentation persistante des choix d'orientation

Déficit d'information des familles

- méconnaissance des débouchés réels
- persistance de représentations obsolètes de l'industrie

Un paradoxe central structurant

Le territoire est caractérisé par un **désalignement majeur** :

- **besoins économiques très élevés** dans l'industrie et la logistique
- **offre de formation disponible mais sous-remplie**
- **demande des élèves orientée vers d'autres secteurs**

Ce paradoxe se traduit concrètement par :

- des **places vacantes dans des filières porteuses**
- des **difficultés de recrutement pour les entreprises**
- un **risque de recours accru à une main-d'œuvre extérieure**

Enjeux et leviers stratégiques

L'analyse met en évidence trois enjeux principaux :

Améliorer l'attractivité des filières en tension

- valorisation des métiers
- immersion en entreprise
- communication ciblée

Renforcer la qualité de l'orientation

- information dès le collège
- accompagnement individualisé
- outils d'aide à la décision

Ajuster finement la carte des formations

- croisement systématique données emploi / formation
- adaptation des capacités
- développement de passerelles

⇨ Conclusion

Le système de formation initiale dunkerquois est **quantitativement structuré et en cours d'adaptation**, mais reste confronté à un **défi majeur d'attractivité et d'orientation**.

L'enjeu central réside dans la capacité à :

- **transformer une offre disponible en flux effectifs d'élèves dans les secteurs stratégiques**,
- afin de répondre aux besoins massifs générés par la transformation industrielle du territoire.

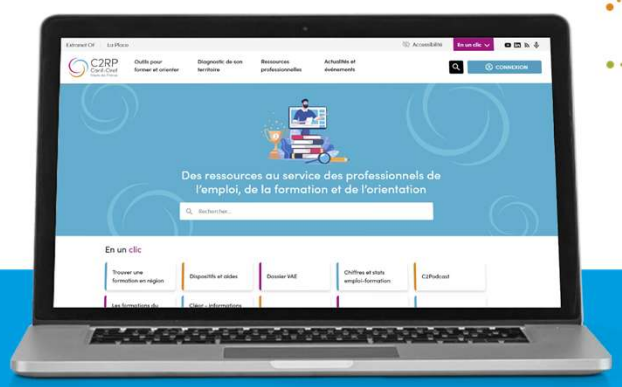
Retrouvez les outils et les ressources sur notre site

ACCOMPAGNER
vos bénéficiaires avec les outils de formation et d'orientation

GAGNER DU TEMPS
avec les nouveaux services en ligne

DÉCRYPTER ET ANALYSER
votre environnement grâce aux chiffres clés et cartes dynamiques

ACTUALISER
vos pratiques pro avec le programme de sessions, de replays, de dossiers, de podcasts



www.c2rp.fr

Suivez l'actualité de l'emploi et de la formation



sur notre portail de veille
https://selection-veille-hauts-de-france.c2rp.fr

avec nos lettres d'information
le C2@ctu et l'InfoHebdo

sur les réseaux sociaux

Financeurs

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

Région Hauts-de-France

Membre

Réseau des CARIF OREF

Contact

Le Sloop - 395 rue Courtois
59000 LILLE

03 20 90 73 00