

DUNKERQUE 2030

ÉLAN INDUSTRIEL ET OPPORTUNITÉS
D'EMPLOIS POUR LA RÉGION

MARS 2025

ÉDITOS

Un essor industriel sans précédent est attendu dans le Dunkerquois au cours des 10 prochaines années. Les projets liés à la décarbonation de l'industrie, au développement des ressources d'énergie non fossiles et à l'électromobilité vont redéfinir le paysage économique du territoire. Ce nouvel élan industriel ouvrira d'importantes perspectives pour toute la région.

L'étude que j'ai confiée à la chambre de commerce et d'industrie Hauts-de-France met en évidence les gisements d'emploi, la diversité des métiers à venir et la richesse des parcours professionnels possibles. Il s'agit d'une chance unique de renforcer l'accès à l'emploi, facteur de cohésion sociale, pour les jeunes diplômés, les travailleurs en reconversion, notamment les plus expérimentés, les personnes sans emploi ou encore les publics les moins qualifiés, prêts à s'engager dans des formations ou des métiers de l'industrie.

Etat, collectivités territoriales, entreprises, fédérations professionnelles, acteurs de l'emploi, de l'orientation, de la formation et de l'enseignement, il est impératif de conjuguer notre action pour accompagner l'adaptation et la montée en compétences des personnes, faire évoluer les formations pour répondre aux nouveaux besoins et les rendre attractives, en particulier pour les femmes et les jeunes.

Cette étude nous permet collectivement d'orienter efficacement les interventions à conduire et les financements nationaux, régionaux et européens. Le succès de ce projet repose sur notre capacité à travailler ensemble pour faire du nouvel essor industriel du Dunkerquois un levier de développement et d'opportunités pour l'ensemble de notre région.

Bertrand GAUME
Préfet de la région Hauts-de-France

Les implantations d'usines de fabrication de modules électriques, de retraitement des batteries, les deux réacteurs EPR de Gravelines et les nombreux investissements d'entreprises liés à l'économie décarbonée vont générer dans les 5 années à venir et même au-delà, de nombreux besoins de main d'œuvre et de compétences dans le Dunkerquois et dans toute la région.

Les enjeux sont majeurs et tous les acteurs économiques, de l'emploi et de la formation se mobilisent pour relever ce défi régional inédit. Pour accompagner et anticiper au mieux ces besoins de main d'œuvre, le préfet de la région Hauts-de-France a confié à la CCI Hauts-de-France la réalisation d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale (GPECT) afin d'identifier précisément les recrutements et les métiers nécessaires aux entreprises et permettre la mise en place des formations adaptées, dont les enseignements vous sont présentés dans ce document.

Les élus et les équipes de la CCI de Région et de la CCI Littoral Hauts-de-France s'engagent pleinement auprès des acteurs du Dunkerquois et des entreprises pour faciliter la formation des jeunes et la montée en compétences des salariés. Cela se concrétise notamment par la création à Gravelines d'un nouveau centre LAHO FORMATION d'une surface de 8 000 m² spécialisé dans les métiers de la logistique.

Dunkerque devient ainsi un bel exemple d'un territoire résilient et d'innovation qui saura avec l'ensemble de la région relever le défi de l'emploi, de la compétitivité durable de nos entreprises et de nos territoires.

Philippe HOURDAIN
Président CCI Hauts-de-France



L'ANALYSE ÉCONOMIQUE DE RÉFÉRENCE DES HAUTS-DE-FRANCE

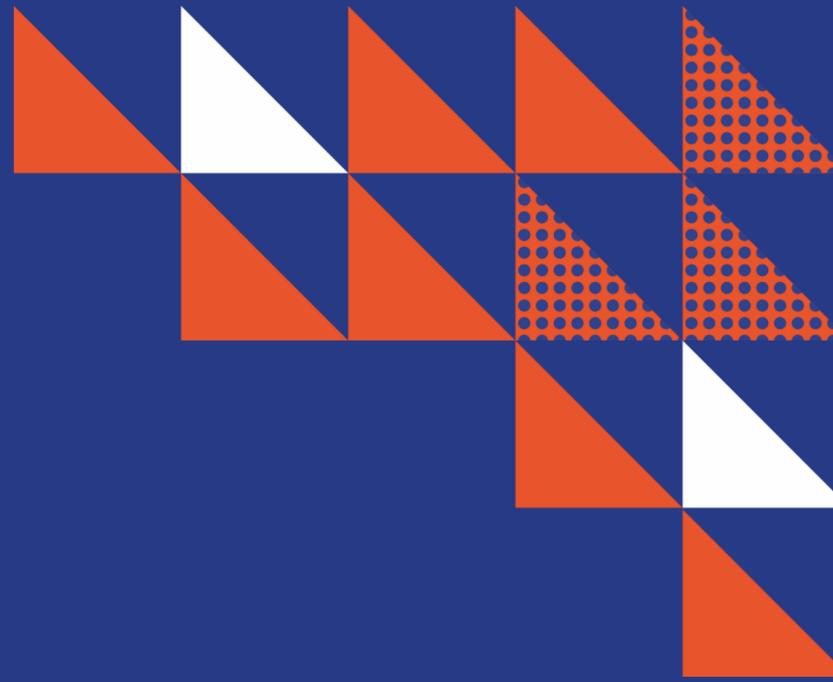
Plus que jamais, face aux différentes mutations de notre économie et de nos usages, les choix des décideurs doivent être éclairés voire guidés par une collecte et une analyse fine de multiples indicateurs.

A travers son cabinet d'expertises CCI Etudes, la CCI Hauts-de-France met à disposition son savoir-faire, ses méthodologies et sa connaissance du tissu économique pour vous fournir analyses et données nécessaires à votre développement et à l'orientation de votre stratégie.

La présente étude, confiée à CCI Etudes par le Préfet de Région, a pour objectif la réalisation d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur le Dunkerquois dans une période de forts développements industriels.

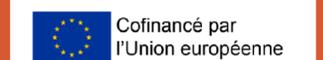
Besoins actuels et futurs des entreprises industrielles en termes de métiers, de compétences et de formations, retrouvez dans ce document, les analyses détaillées résultant d'échanges avec les entreprises du Dunkerquois.

Grégory STANISLAWSKI
Directeur CCI ÉTUDES



DUNKERQUE 2030 OPPORTUNITÉS D'EMPLOIS

L'INDUSTRIE DUNKERQUOISE EN CHIFFRES



+20 400

SALARIÉS DANS
L'INDUSTRIE EN 2023

ZE Dunkerque

28%

DE L'EMPLOI TOTAL
DU TERRITOIRE

77%

DE L'EMPLOI INDUSTRIEL
RÉGIONAL

L'INDUSTRIE DUNKERQUOISE EN CHIFFRES

LES PREMIERS SECTEURS EMPLOYEURS

EFFECTIFS SALARIÉS 2023 ET
POURCENTAGE DANS L'EMPLOI
INDUSTRIEL DU TERRITOIRE

Ces premiers secteurs représentent 78%
de l'emploi industriel de la Zone d'Emploi (ZE)

7 718 EMPLOIS



38%

MÉTALLURGIE ET
TRANSFORMATION
DES MÉTAUX

2 826 EMPLOIS



14%

EAU
GAZ
ÉLECTRICITÉ

2 800 EMPLOIS



14%

RÉPARATION
ET INSTALLATION
DE MACHINES
ET D'ÉQUIPEMENTS

2 406 EMPLOIS



12%

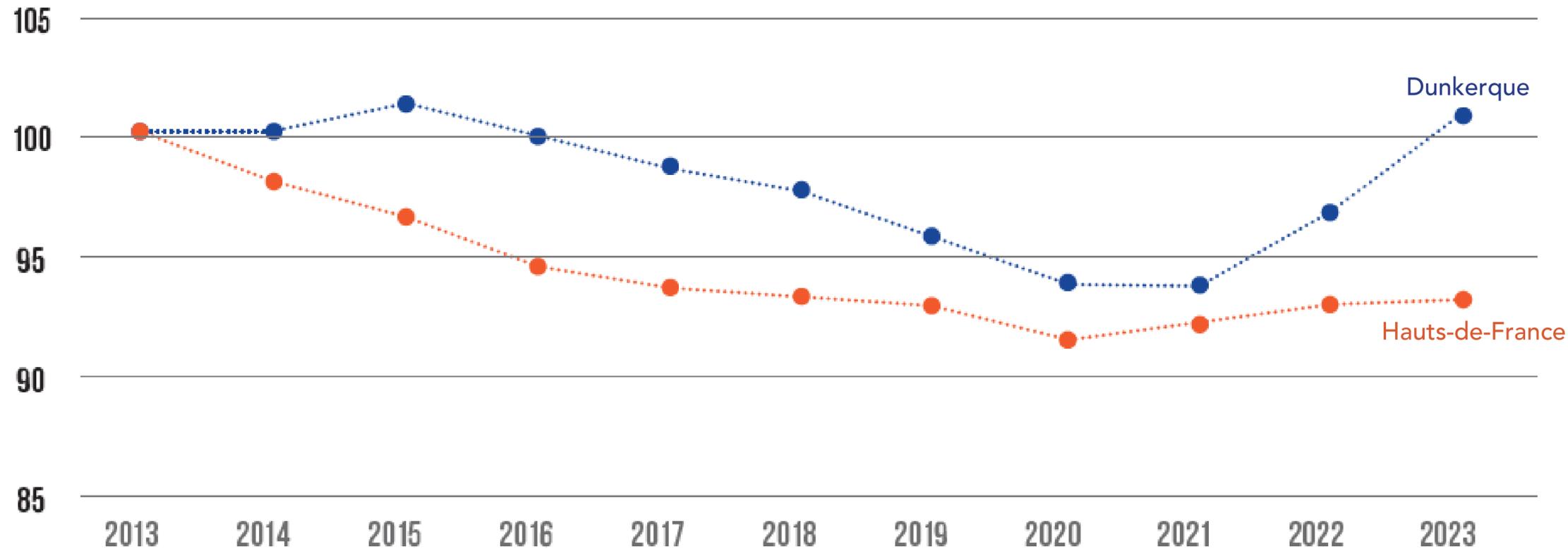
INDUSTRIES
AGRICOLLES
ET ALIMENTAIRES



ÉVOLUTION DE L'EMPLOI INDUSTRIEL

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SALARIÉS INDUSTRIELS DE LA ZONE D'EMPLOI DE DUNKERQUE ET DES HAUTS-DE-FRANCE

Indice base 100 : année 2013



Source : URSSAF, traitements CCI région Hauts-de-France

L'INDUSTRIE DUNKERQUOISE EN CHIFFRES

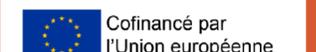
ÉVOLUTION 2023/2021

+ 8%

DUNKERQUE
+ 1 439 SALARIÉS

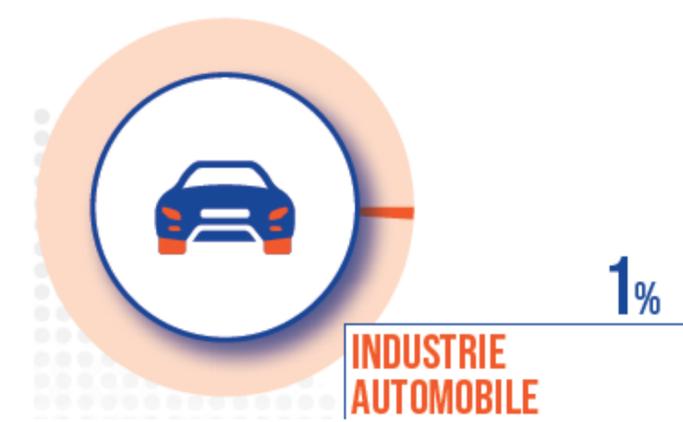
HAUTS-DE-FRANCE
+ 3 023 SALARIÉS

+ 1%



LES ÉTABLISSEMENTS INDUSTRIELS

L'INDUSTRIE DUNKERQUOISE EN CHIFFRES



RÉPARTITION

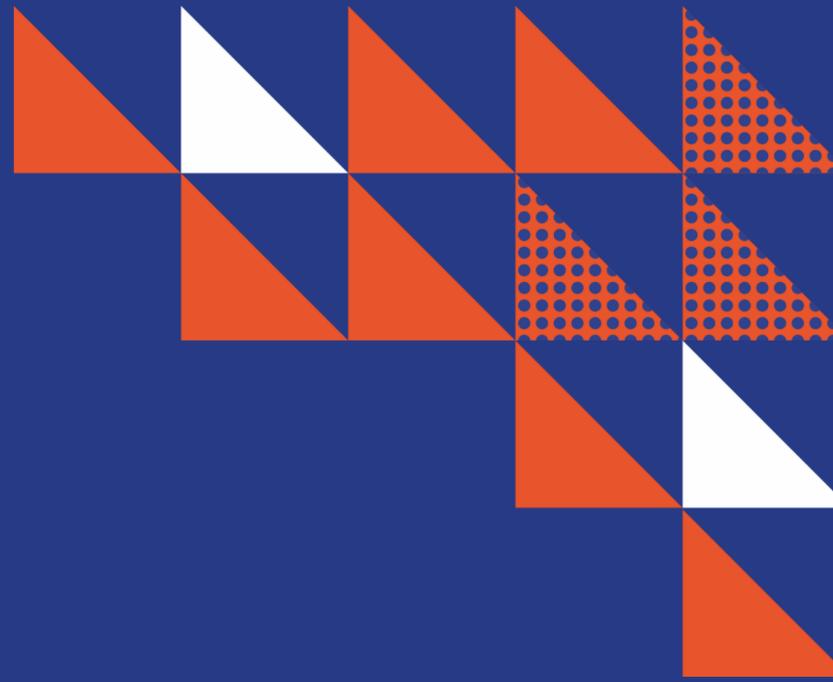
DES ÉTABLISSEMENTS DE L'INDUSTRIE
PAR SOUS-SECTEUR
ZONE D'EMPLOI DE DUNKERQUE
ANNÉE 2020



PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE



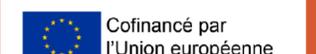
Cofinancé par
l'Union européenne



LA GPECT

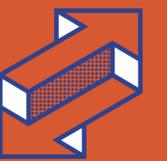
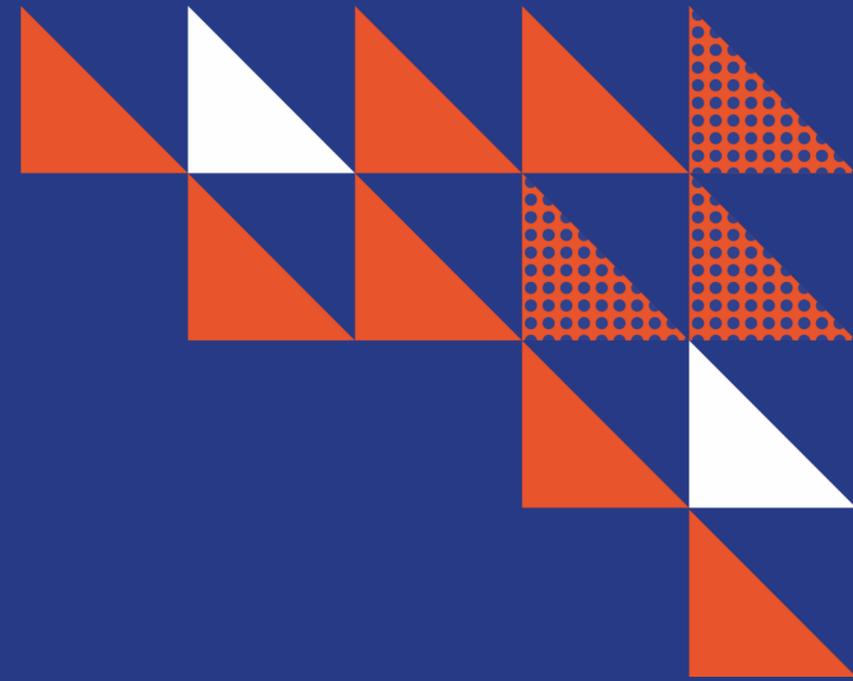
UNE DÉMARCHE D'ANALYSE DES EMPLOIS DANS UN
CONTEXTE ÉCONOMIQUE INÉDIT

DUNKERQUE 2030
OPPORTUNITÉS
D'EMPLOIS



SOMMAIRE

1. Profil
2. Recrutements
3. Difficultés de recrutement
4. Évolution des emplois à moyen terme (5 ans)
5. Compétences et adaptation des formations
6. Perspectives d'emplois
7. Recrutements à venir et formations
8. Focus EDF
9. Prévisions de recrutements : Synthèse



LE DUNKERQUOIS ENTRE DANS UNE NOUVELLE ÈRE INDUSTRIELLE

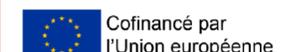
Les nombreuses industries d'envergure comme les gigafactories en cours d'implantation, le développement des investissements liés à la décarbonation des sites existants, le chantier de l'EPR2 à Gravelines... constituent des opportunités d'emplois sans précédent impactant le territoire mais aussi l'ensemble de la région Hauts-de-France. Au total, **ce sont plus de 30 000 emplois directs et indirects qui seront à pourvoir à l'horizon 2030** (source CUD/AGUR).

Afin d'identifier les emplois concernés, les compétences et les formations nécessaires aux entreprises présentes et à venir du territoire, l'Etat par le biais du Préfet de la région Hauts-de-France, a confié à la CCI Hauts-de-France **une étude prospective à 5 ans sur la GPEC du territoire** (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences). Un comité de pilotage pluridisciplinaire (DREETS, Conseil Régional, France Travail, CUD, OPCO 2I, AFPA...) a été mis en place pour structurer la démarche d'entretiens et d'analyses.

Cette GPEC doit notamment permettre d'adapter l'offre de formation aux besoins actuels et futurs des entreprises pour relever un défi économique inédit qui mobilise l'ensemble des acteurs économiques et de l'emploi-formation en région.

**DUNKERQUE 2030
OPPORTUNITÉS
D'EMPLOIS**

**CONTEXTE DE
L'ÉTUDE**



MODE OPÉRATOIRE

Plus de **70 entreprises** des secteurs essentiellement industriels, avec quelques-unes du BTP et du transport (déjà implantées ou en cours d'implantation) **ont été interrogées** en face à face par les conseillers entreprises de la CCI Littoral.

Ces entretiens ont permis d'apporter des réponses précises **sur différents sujets liés aux ressources humaines** : volumétrie d'emplois à venir, les nouveaux métiers, les besoins en termes d'accompagnements et de formation, les difficultés à recruter.

Par ailleurs afin d'obtenir des informations qualifiées et précises sur les métiers, le **C2RP a mené un travail d'identification des ROME (code métiers) à partir des métiers/compétences cités en texte libre par les dirigeants lors des entretiens.**

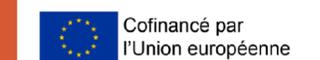
Pour compléter cette analyse, **EDF a communiqué l'ensemble des données GPEC relatives aux prévisions de créations d'emplois** pour la centrale de Gravelines, l'EPR, l'éolien off-shore y compris par ses sous-traitants.

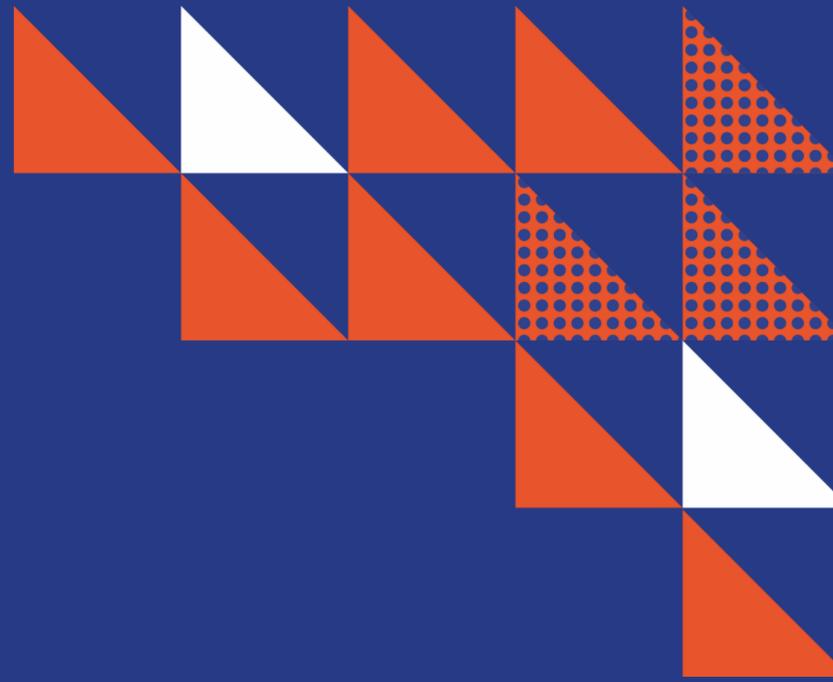


**DUNKERQUE 2030
OPPORTUNITÉS
D'EMPLOIS**



**MODE
OPÉRATOIRE**

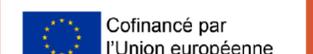




PROFIL

STRUCTURATION DES ENTREPRISES RÉPONDANTES ET
DE LEURS SALARIÉS

DUNKERQUE 2030
OPPORTUNITÉS
D'EMPLOIS





71

ENTREPRISES INDUSTRIELLES
DES ZONES D'EMPLOIS
DE CALAIS, DUNKERQUE
ET SAINT-OMER

23 420

SALARIÉS (CDI + CDD) EN 2023
SOIT 63 % DES SALARIÉS DE L'INDUSTRIE
DES ZONES D'EMPLOIS DE CALAIS,
DUNKERQUE ET SAINT-OMER.

17 %

DE FEMMES

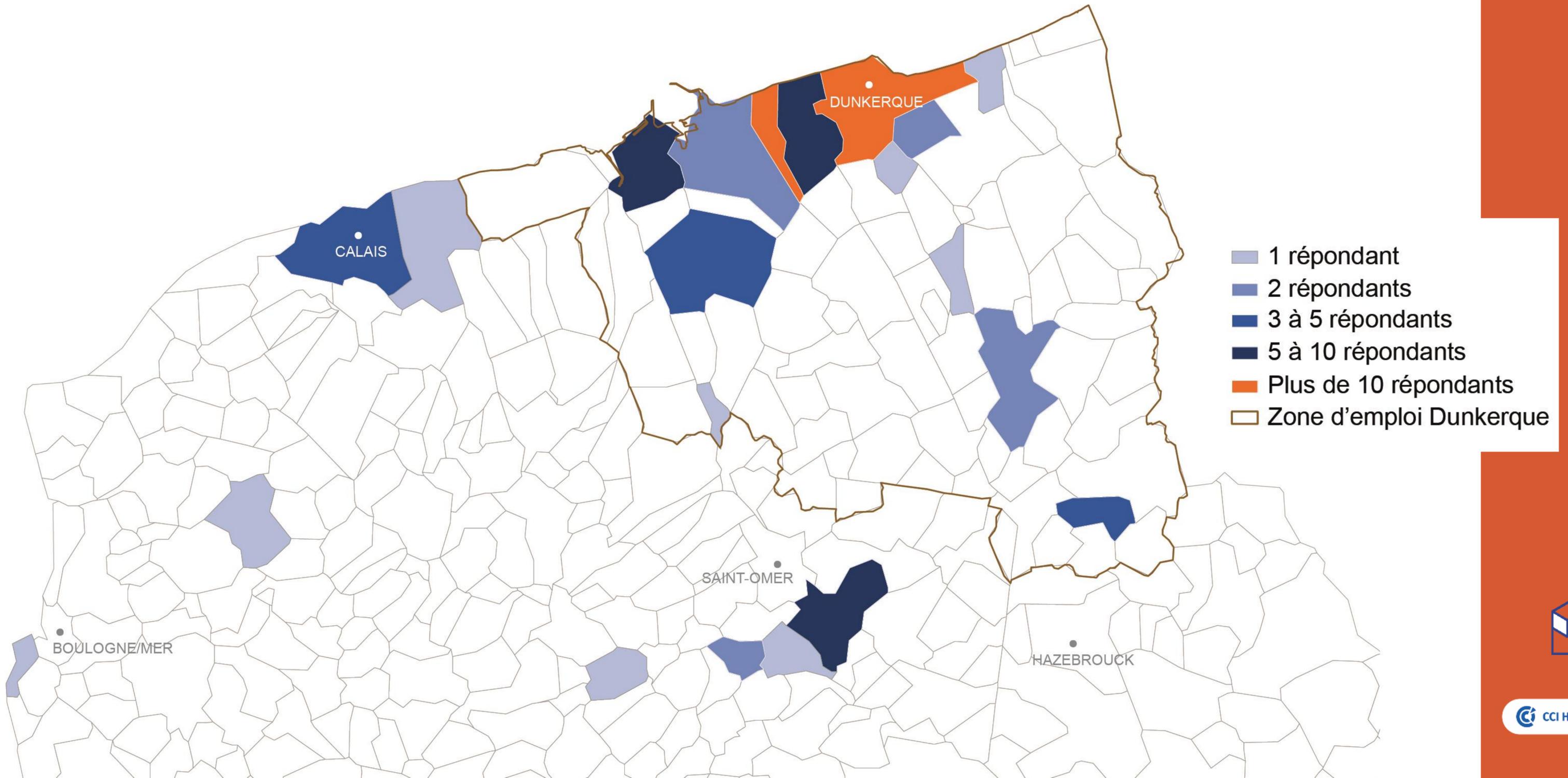


PROFIL

LES ENTREPRISES INTERVIEWÉES

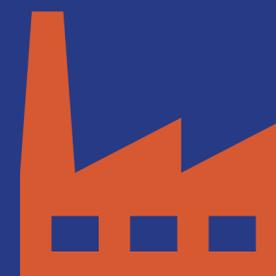


LOCALISATION DES ENTREPRISES INTERROGÉES



1 ENTREPRISE SUR 2

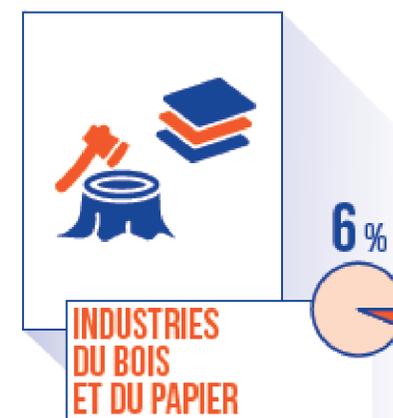
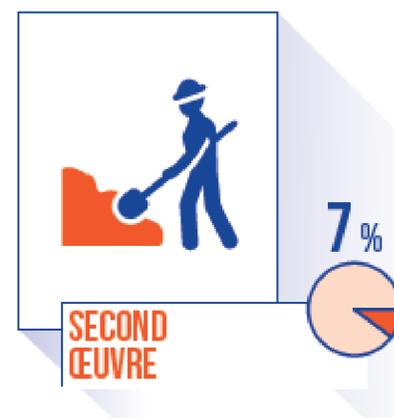
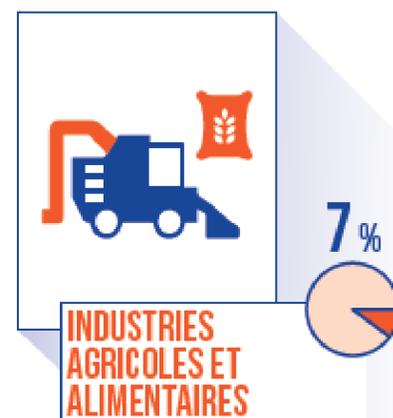
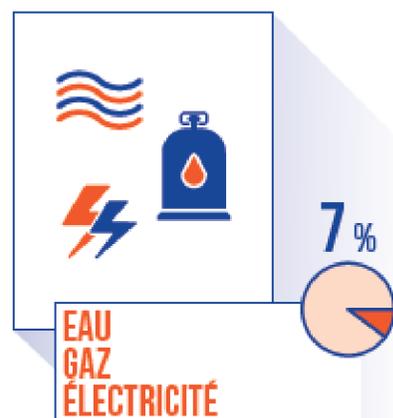
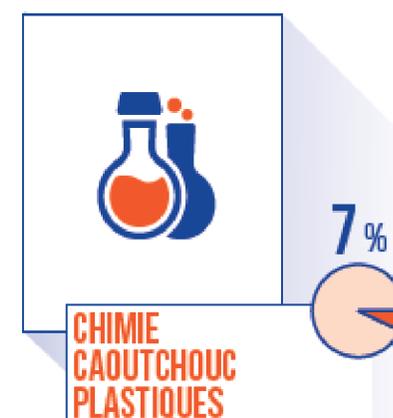
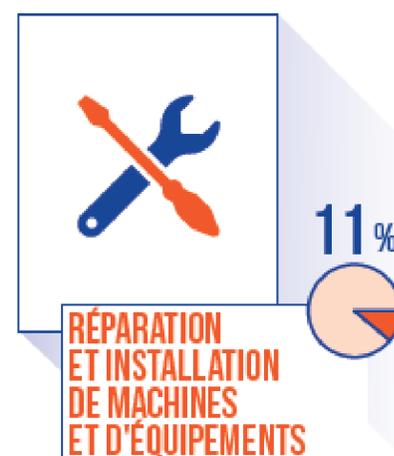
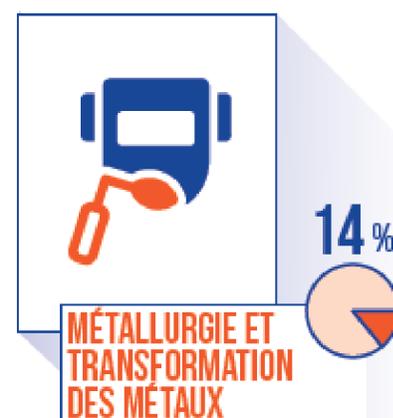
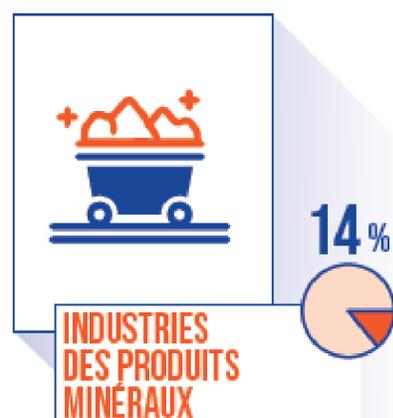
FAIT PARTIE DU SECTEUR
DES INDUSTRIES DES BIENS INTERMÉDIAIRES



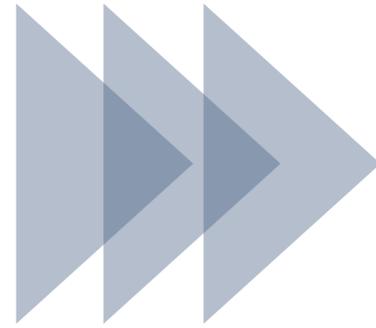
PROFIL

SECTEURS

PRINCIPAUX SECTEURS DES ENTREPRISES INTERVIEWÉES



TAILLE DES ENTREPRISES

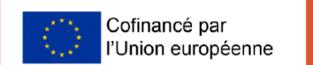


51%

des entreprises interviewées
emploient entre 50 et 249 salariés.

PROFIL

TAILLE DES ENTREPRISES



CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS



59%

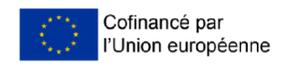
de cadres
et d'agents de maîtrise.

PROFIL

CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS



- ○ AGENTS DE MAÎTRISE 41%
- ○ OUVRIERS 38%
- ○ CADRES 18%
- ○ EMPLOYÉS 3%



ORIGINE GÉOGRAPHIQUE DES SALARIÉS

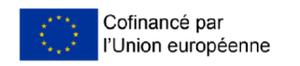
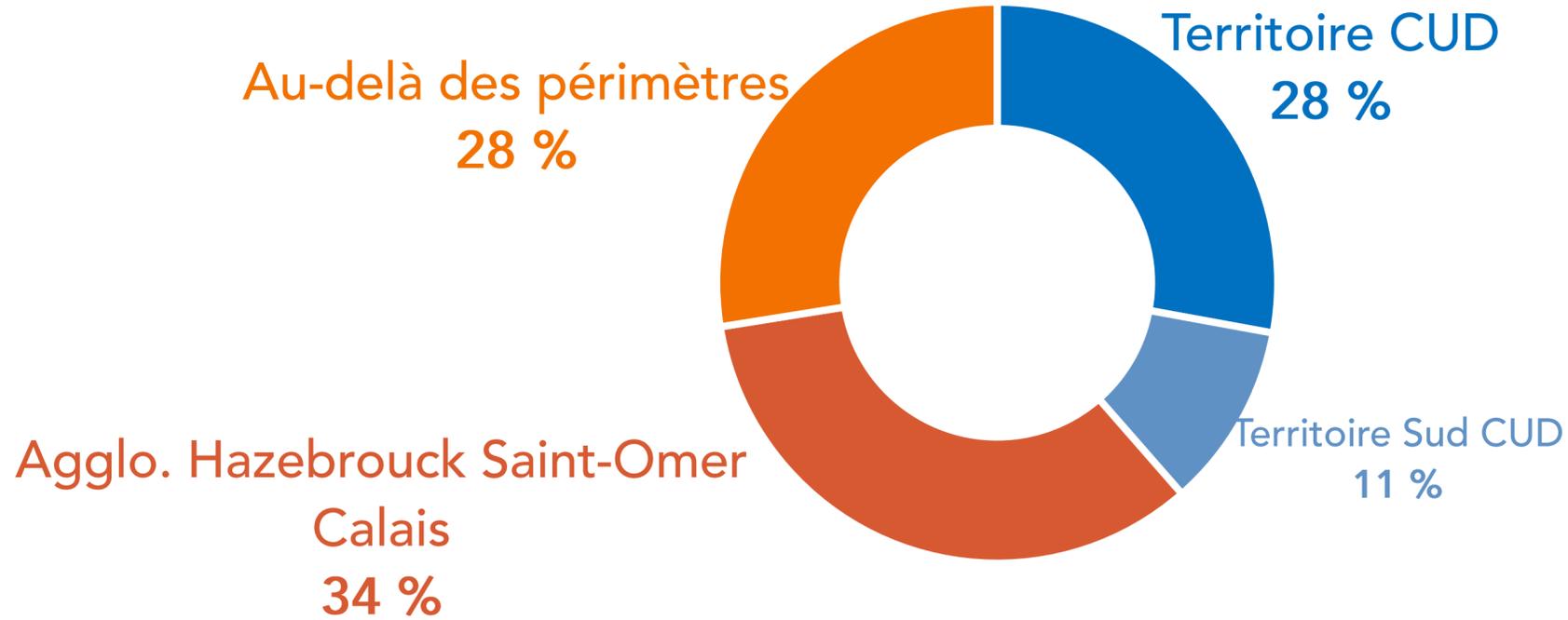


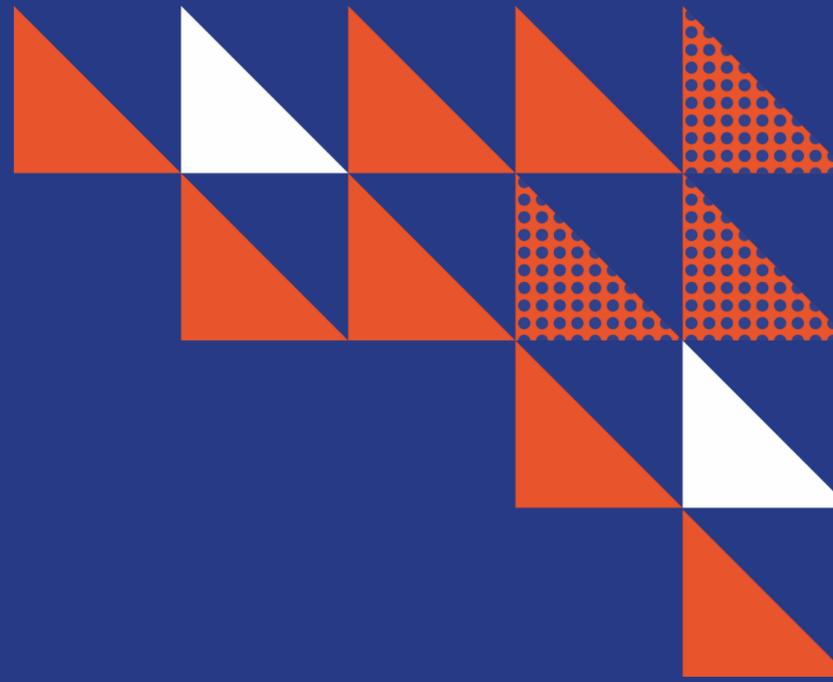
7 / 10
SALARIÉS

ne résident pas sur le territoire
de la Communauté urbaine
de Dunkerque

PROFIL

OÙ HABITENT LES SALARIÉS ?

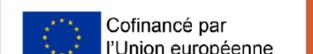




DUNKERQUE 2030 OPPORTUNITÉS D'EMPLOIS

RECRUTEMENTS

STRUCTURATION DE L'ÉQUIPE RH
ET RECRUTEMENTS ACTUELS



CE QU'IL FAUT RETENIR

La présence d'une équipe RH bien structurée est essentielle pour le bon fonctionnement et le succès à long terme de l'entreprise. Au-delà des aspects réglementaires, elle permet notamment d'assurer la gestion des talents, les recrutements, l'évolution de la pyramide des âges, l'adaptation des compétences des collaborateurs ainsi que les formations et la promotion de la culture d'entreprise.

Parmi les entreprises interrogées, **3 collaborateurs composent en moyenne l'équipe RH**. Face au développement des recrutements annoncés **11% des entreprises envisagent d'étoffer leur équipe RH**.

Pour leurs recrutements, **les entreprises s'appuient sur 3 leviers principaux : l'intérim, les cabinets de recrutements et les réseaux sociaux**.

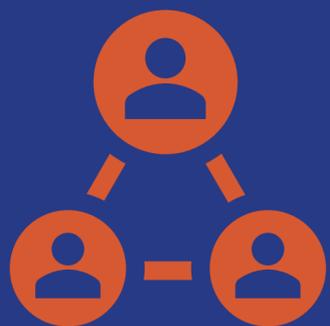
Lors des entretiens, près de 90% des entreprises interrogées avaient des recrutements en cours pour près de 2 500 postes. Par ailleurs, plusieurs facteurs contribuent à l'évolution des recrutements et ils nécessitent une adaptation des RH.

Trois mutations majeures sont citées par les entreprises : les évolutions des attentes des clients, la transition écologique et l'automatisation de la production.

RECRUTEMENTS

CE QU'IL FAUT RETENIR





3

COLLABORATEURS
DÉDIÉS AUX FONCTIONS RH
EN MOYENNE

1 collaborateur RH
pour 98 salariés

11%

DES ENTREPRISES
ENVISAGENT D'ÉTOFFER
LEUR ÉQUIPE DÉDIÉE AU
RECRUTEMENT.

RECRUTEMENTS

ÉQUIPE RH



CCI HAUTS-DE-FRANCE

Cofinancé par
l'Union européenne

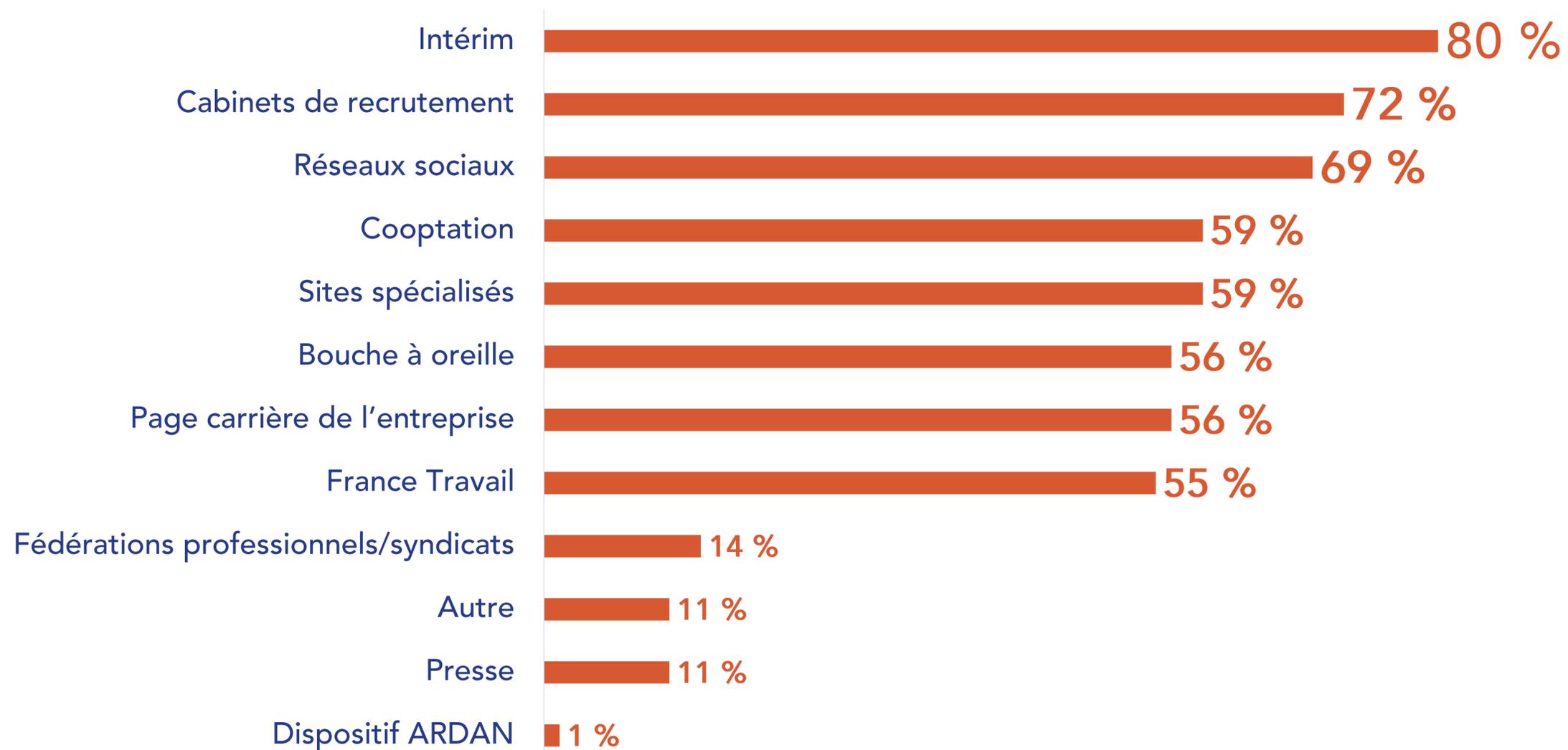
DE NOMBREUX CANAUX UTILISÉS
DONT L'INTÉRIM POUR :

8
ENTREPRISES / 10

RECRUTEMENTS

CANAUX DE
RECRUTEMENT

Quelles sont les canaux de recrutement que vous utilisez ?

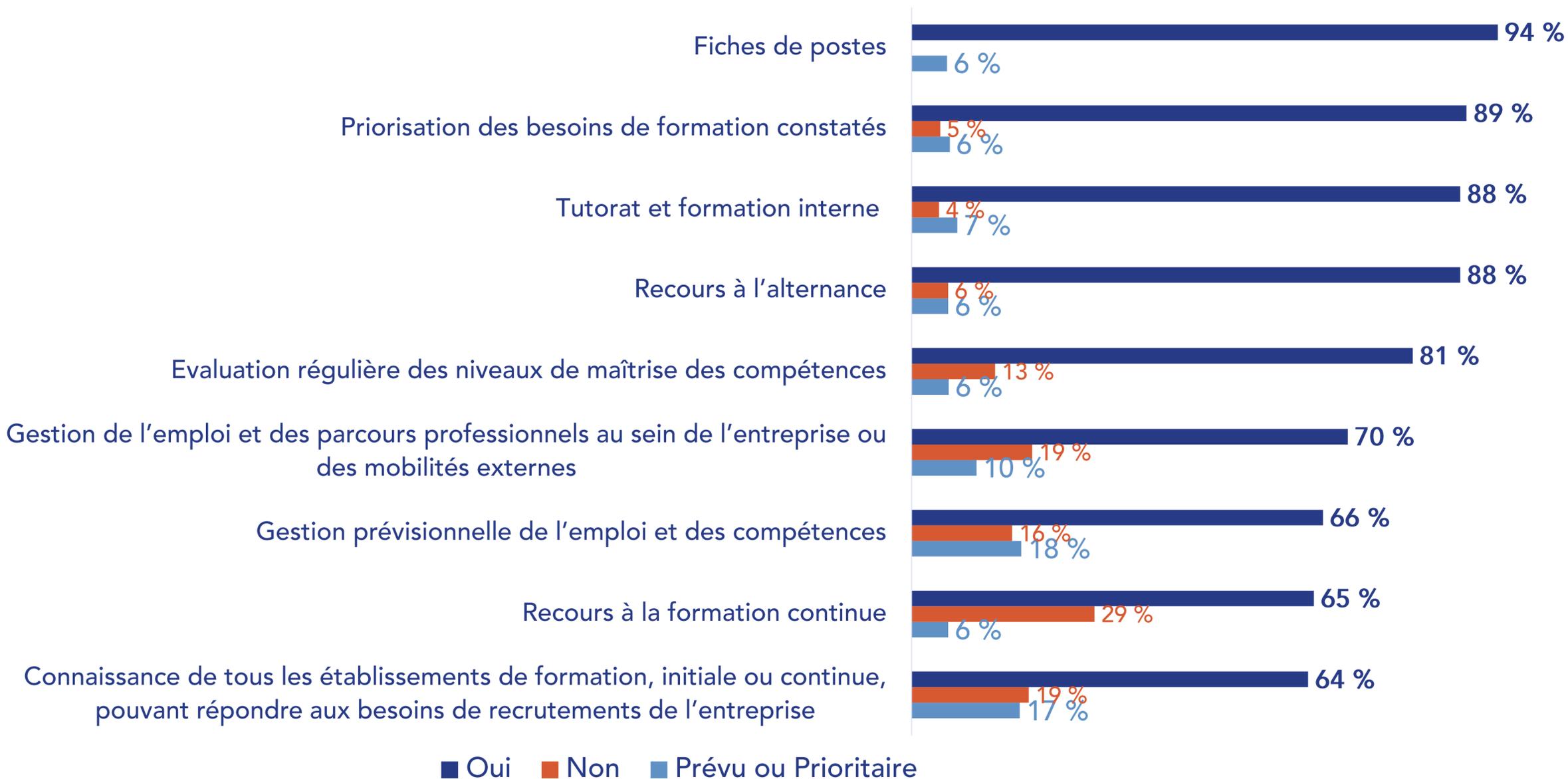




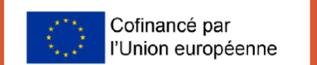
FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENTS, TOUS LES OUTILS RH SONT EXPLOITÉS.

RECRUTEMENTS

Ces outils RH sont-ils en place dans votre entreprise ?



OUTILS RH

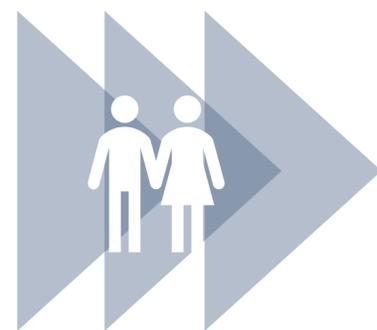


89%

**DES ENTREPRISES
INTERVIEWÉES
ONT DES RECRUTEMENTS
EN COURS**

2 455

recrutements en cours

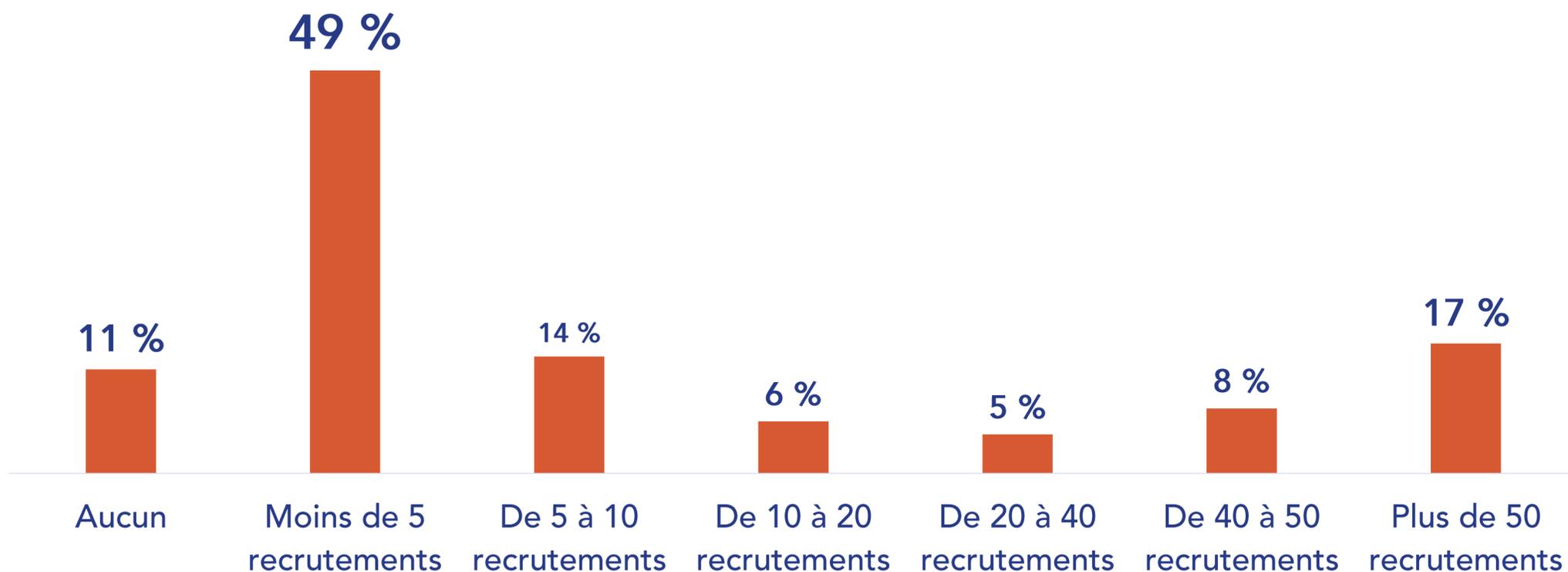


dont

1 575

recrutements à plus de 6 mois

NOMBRE DE RECRUTEMENTS EN COURS*



*62 répondants

RECRUTEMENTS

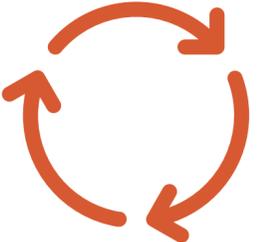
EN COURS



CCI HAUTS-DE-FRANCE

Cofinancé par l'Union européenne

58%



estiment que l'évolution des attentes clients / marchés devrait impacter leurs emplois dans les 5 prochaines années.

DES ENTREPRISES

QUELLES SONT LES ÉVOLUTIONS / MUTATIONS DANS VOTRE SECTEUR D'ACTIVITÉ QUI DEVRAIENT IMPACTER VOS EMPLOIS DANS LES 5 PROCHAINES ANNÉES ?*



*62 répondants

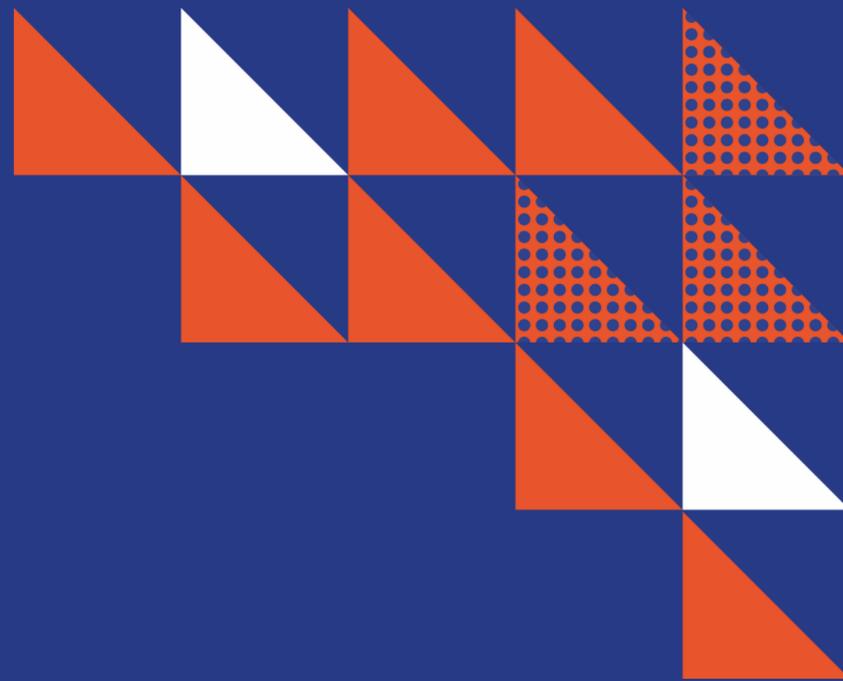
RECRUTEMENTS

ÉVOLUTIONS IMPACTANTES À MOYEN TERME (5 ANS)



PRÉFET DE LA RÉGION HAUTS-DE-FRANCE





**DUNKERQUE 2030
OPPORTUNITÉS
D'EMPLOIS**

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENTS

DIFFICULTÉS ET SOLUTIONS



CE QU'IL FAUT RETENIR

La difficulté à recruter en entreprises présente de nombreuses facettes.

Parmi les entreprises interrogées **72% indiquent connaître des difficultés à trouver les collaborateurs adaptés à leurs besoins**, ces difficultés sont jugées fortes pour une entreprise sur trois.

La majorité des entreprises (84%) indiquent surtout **manquer de profils adéquats**.

La concurrence entre entreprises (54%) est aussi un facteur de difficultés dans un contexte de développement des recrutements sur le territoire.

Par ailleurs plus d'une entreprise sur deux déplore **un manque de motivation ou un problème de savoir-être des candidats**.

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENTS

- CE QU'IL FAUT RETENIR





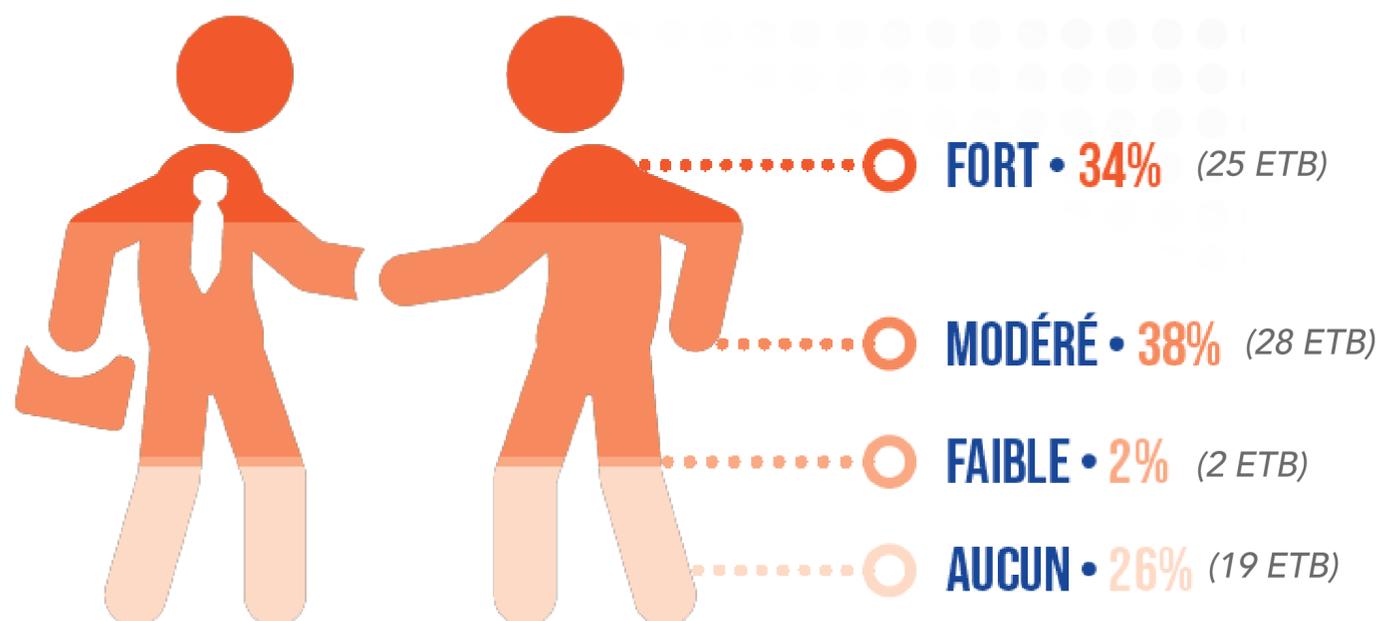
72%

des entreprises interviewées
rencontrent
des difficultés de recrutement
(fortes ou modérées)

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENTS

NIVEAU DE DIFFICULTÉS

NIVEAU DE DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT



72%

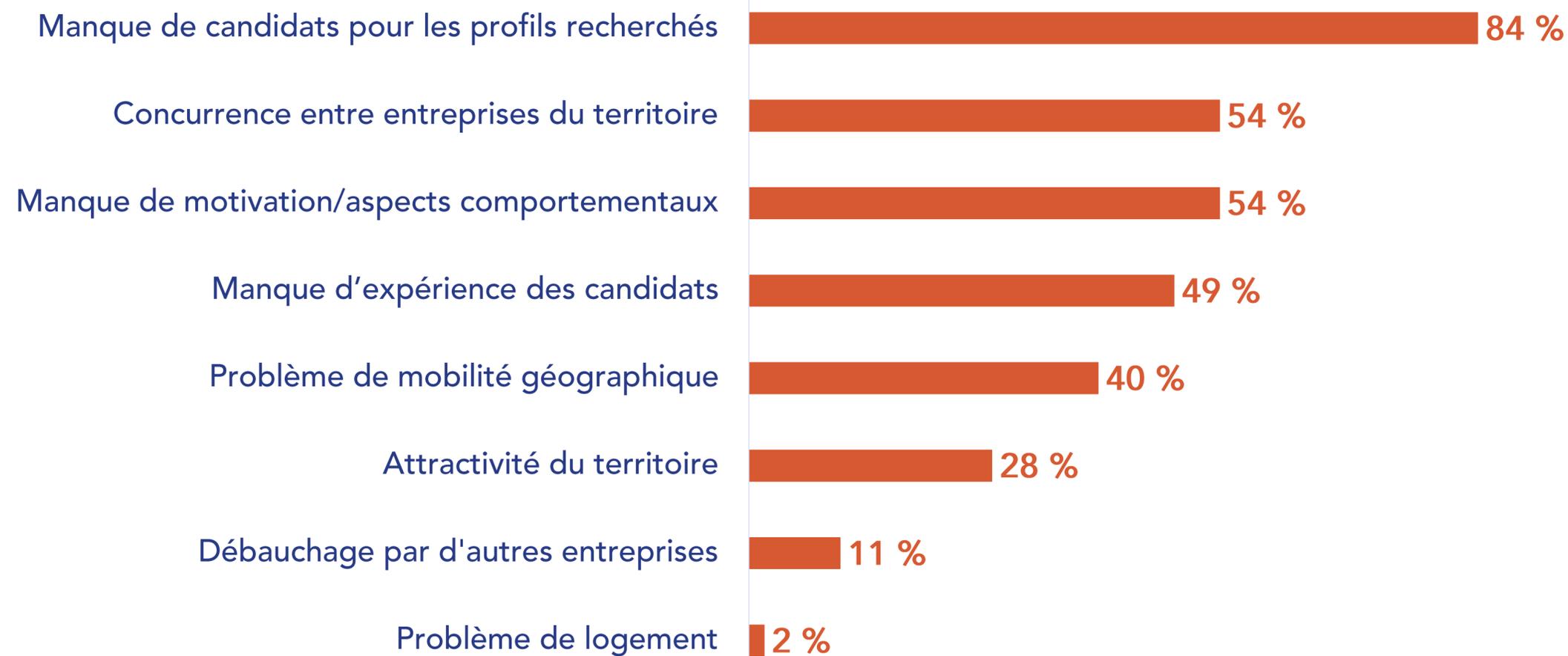
RENCONTRENT
DES DIFFICULTÉS
DE RECRUTEMENT



84%

D'ENTRE ELLES
MANQUENT DE CANDIDATS
POUR LES PROFILS RECHERCHÉS

Quelles sont les raisons de vos difficultés de recrutement ?*



*57 répondants

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENTS

DE NOMBREUSES RAISONS ÉVOQUÉES FACE AUX DIFFICULTÉS À RECRUTER



CCI HAUTS-DE-FRANCE

Cofinancé par
l'Union européenne

72%

RENCONTRENT
DES DIFFICULTÉS
DE RECRUTEMENT



86%

D'ENTRE ELLES
UTILISENT LES RÉSEAUX SOCIAUX
POUR PALLIER CES DIFFICULTÉS

Face aux difficultés de recrutement, que mettez-vous en place ?*



*57 répondants

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENTS

LES ENTREPRISES AGISSENT



QUELQUES IDÉES SPONTANÉES DES DIRIGEANTS :

**DES FORMATIONS ADAPTÉES DÈS LE COLLÈGE
JUSQU'AU SUPÉRIEUR**

**VALORISER LES MÉTIERS DES INDUSTRIES
(ALLANT DU CAP AU BAC +5)**

auprès des jeunes, des enseignants et des conseillers d'orientation

**PROFESSIONNALISER LES FORMATIONS,
LES RENDRE PLUS PRATIQUES**

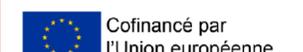
CAMPAGNE DE COMMUNICATION DE MASSE

Tisser des liens entre les écoles/universités et les industries

Accueillir des élèves dans des industries en leur donnant la possibilité de pratiquer
(classe transplantée)

**DIFFICULTÉS DE
RECRUTEMENTS**

**COMMENT
ATTÉNUER LES
DIFFICULTÉS À
RECRUTER ?**



1
ENTREPRISE / **4**

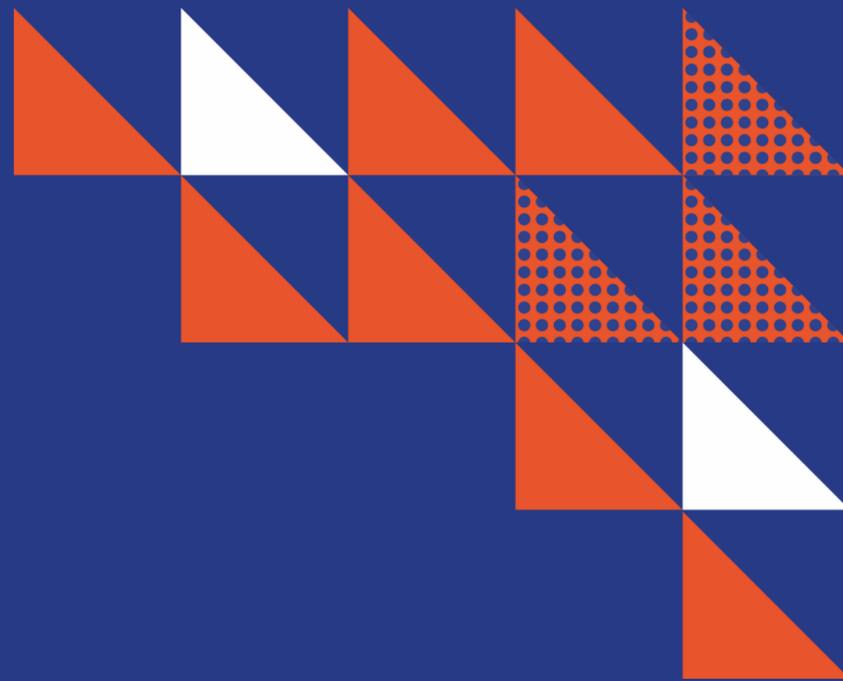
A CONNAISSANCE DE DIFFICULTÉS
DE RECRUTEMENT CHEZ LEURS
SOUS-TRAITANTS LOCAUX
DANS LES SPÉCIALISATIONS
SUIVANTES :

Conducteur de ligne Tuyauterie
Chefs de ligne Electricité
Maintenance
Chaudronnerie Génie civil Opérateurs
Ingénieur Mécanique HSE
Labo chimie Automatisation
Pilotage de procédés en industrie chimique
Conducteur Utilités et STEP

—
**DIFFICULTÉS DE
RECRUTEMENTS**

—
**LES SOUS-
TRAITANTS
LOCAUX**





**DUNKERQUE 2030
OPPORTUNITÉS
D'EMPLOIS**

ÉVOLUTION DES EMPLOIS À MOYEN TERME (5 ANS)

EMPLOIS À VENIR



CE QU'IL FAUT RETENIR

L'industrie 4.0 modifie en profondeur les modes de production et d'organisation. Ainsi, avec la décarbonation, l'intégration des technologies telles que l'intelligence artificielle, l'internet des objets, la robotique avancée et le Big Data, **de nouveaux métiers émergent pour accompagner cette transformation.**

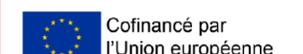
Près de **10% des entreprises interrogées ont identifié des métiers qui seront amenés à disparaître pour un total de 500 salariés concernés.** La plupart des entreprises envisagent de former ces collaborateurs vers d'autres métiers au sein de leur entreprise.

En parallèle **de nouveaux métiers émergeront dans les 5 prochaines années.** C'est ce que constate un dirigeant sur trois. Pour la plupart, il s'agit de métiers qui existent déjà sur le marché mais qui ne sont pas encore présents dans l'entreprise. Parmi eux, on retrouve les domaines suivants :

- l'automatisation
- la cybersécurité
- la décarbonation
- la méthode Hydrogène (H2)

ÉVOLUTION DES EMPLOIS A MOYEN TERME

CE QU'IL FAUT RETENIR



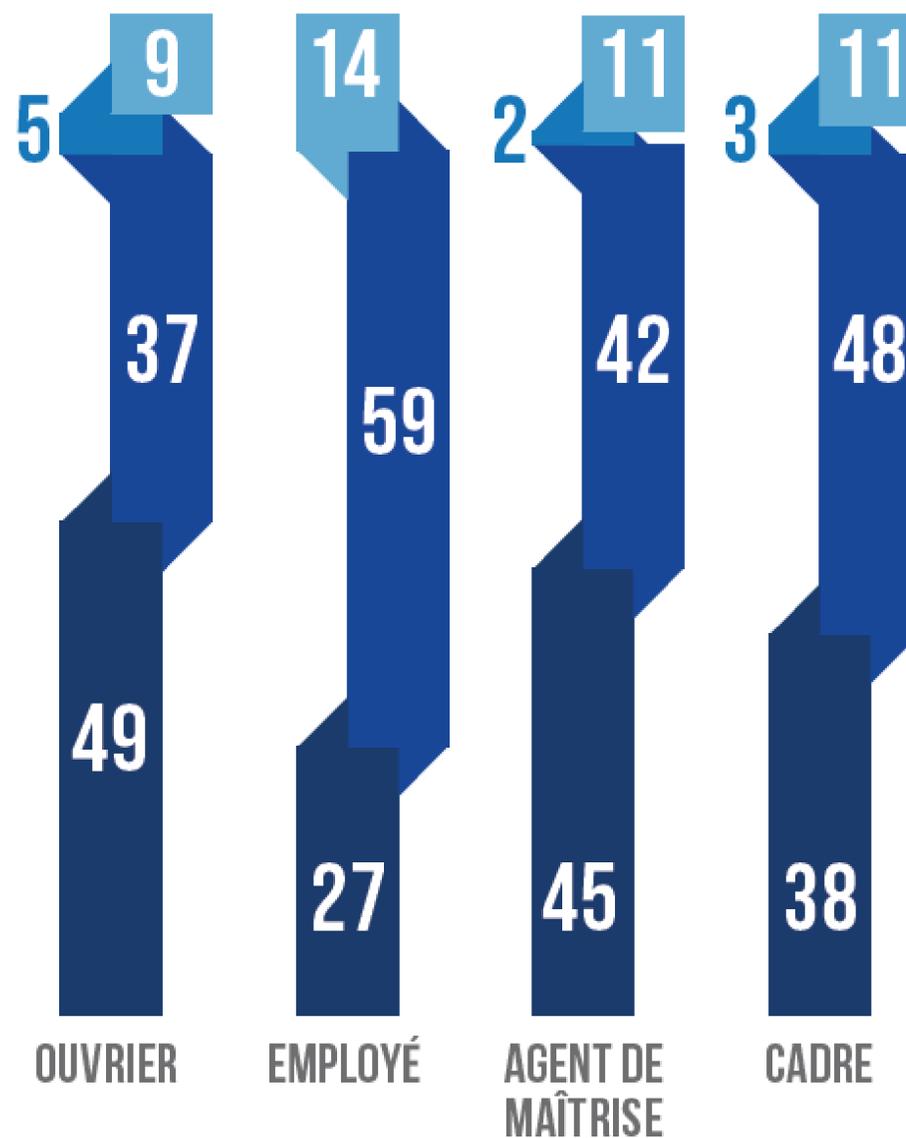
54%

DES ENTREPRISES

estiment que leurs effectifs vont augmenter

LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SALARIÉS DANS LES 5 ANS À VENIR (EN %) ?*

- AUGMENTATION
- BAISSÉ
- STABILISATION
- NE SAIT PAS



ÉVOLUTION DES EMPLOIS À MOYEN TERME

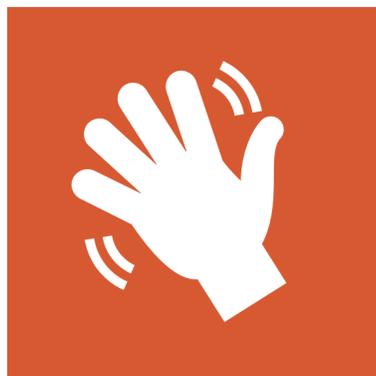
ÉVOLUTION DES SALARIÉS PAR CSP (5 ANS)



PRÉFET DE LA RÉGION HAUTS-DE-FRANCE



*Entre 59 et 65 répondants



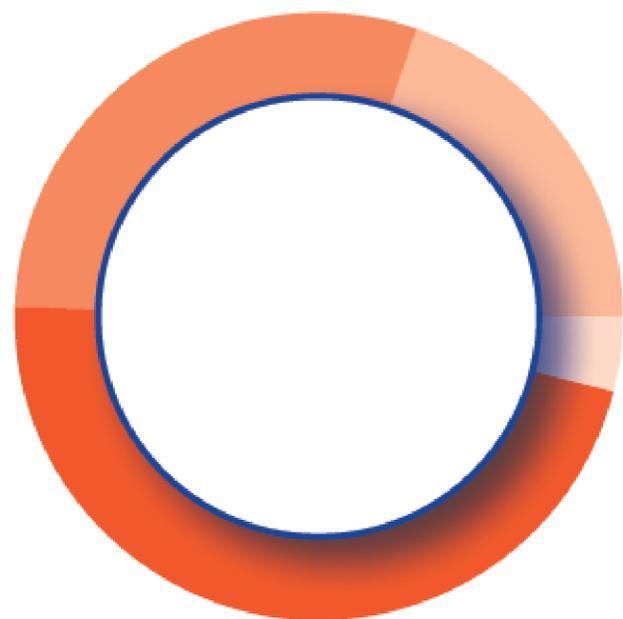
1 505

départs en retraite d'ici 5 ans

ÉVOLUTION DES EMPLOIS À MOYEN TERME

DÉPARTS EN RETRAITE

NOMBRE DE DÉPARTS EN RETRAITE (D'ICI 5 ANS) SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE



AGENTS DE MAÎTRISES 46% (702 emplois)

OUVRIERS 30% (448 emplois)

CADRES 20% (298 emplois)

EMPLOYÉS 4% (57 emplois)



*32 répondants

6
ENTREPRISES / **70**

ONT IDENTIFIÉ DES MÉTIERS QUI
SERONT AMENÉS À DISPARAÎTRE.

Près de **500** salariés concernés



5
ENTREPRISES / **6**

ENVISAGENT DE FORMER
LES COLLABORATEURS
CONCERNÉS VERS D'AUTRES
MÉTIERS AU SEIN DE LEUR
ENTREPRISE.

**ÉVOLUTION DES
EMPLOIS À MOYEN
TERME**

**MÉTIERS
AMENÉS À
DISPARAÎTRE**



Métier d'origine	Métier de destination
Conducteur de chariot	Opérateur de production
Conducteur de ligne en carrière	Production, services généraux
Opérateur	Opérateur DRP (processus de planification des besoins de distribution)
Opérateur aciérie affinage	Opérateur EAF (four électrique)
Maintenance	Maintenance DRP / EAF
Production	Maintenance
Digitalisation maintenance / production	?

ÉVOLUTION DES EMPLOIS À MOYEN TERME

EXEMPLE DE MOBILITÉS INTERNES





24

ENTREPRISES

ONT IDENTIFIÉ
DE NOUVEAUX MÉTIERS
QUI APPARAÎTRONT
DANS LES 5 PROCHAINES ANNÉES.

1
ENTREPRISE / 10

A ÉLABORÉ UNE FICHE DE POSTE.

1
ENTREPRISE / 2

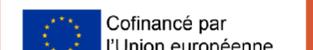
PROJETTE D'ÉLABORER
LES FICHES DE POSTE.

3
ENTREPRISES / 4

ENVISAGENT DE FORMER LEURS
COLLABORATEURS
À CES NOUVEAUX MÉTIERS.

ÉVOLUTION DES
EMPLOIS À MOYEN
TERME

—
NOUVEAUX
MÉTIERS



Cybersécurité

Automatisation

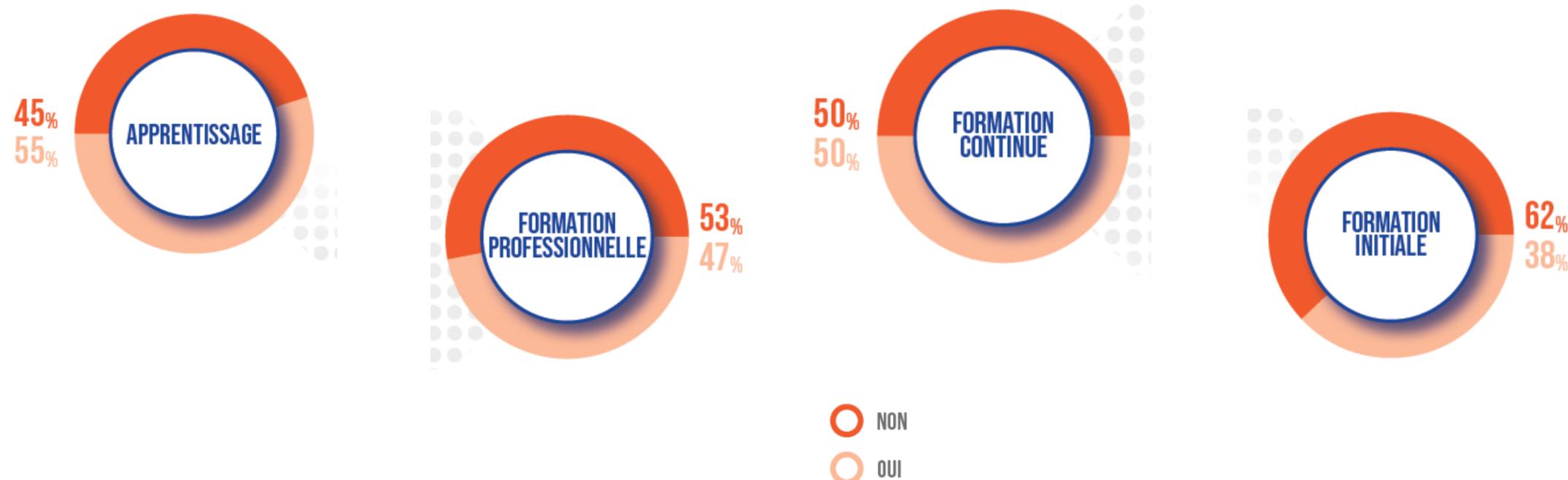
Décarbonation

Méthode Hydrogène (H2)

ÉVOLUTION DES
EMPLOIS À MOYEN
TERME

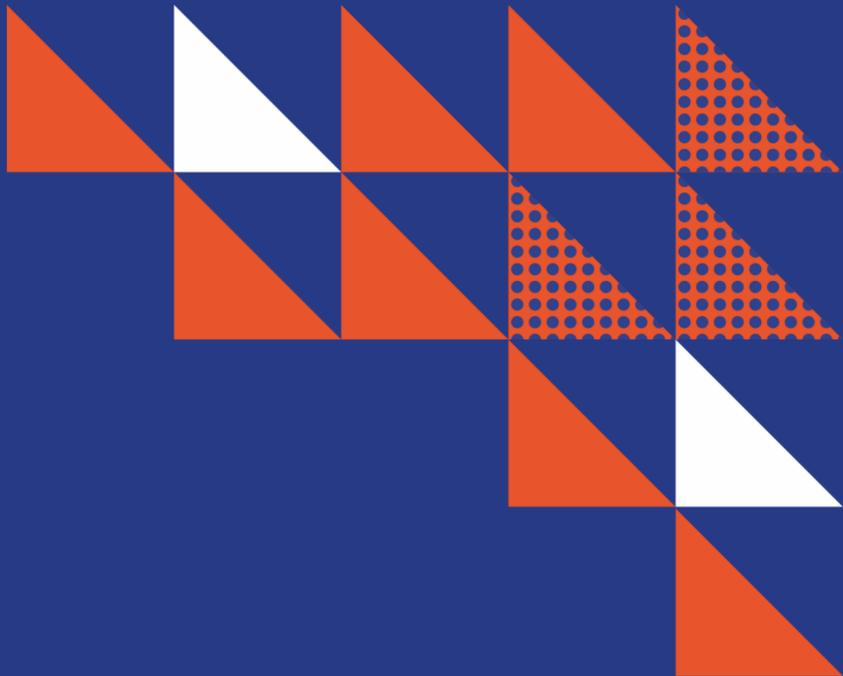
NOUVEAUX
MÉTIER

**POUR VOS BESOINS EN NOUVEAUX MÉTIERS,
L'OFFRE ACTUELLE DE FORMATION EST-ELLE ADAPTÉE ?***



*Entre 19 et 24 répondants

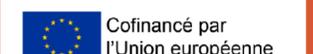




**COMPÉTENCES ET
ADAPTATION DES
FORMATIONS**

FORMATION ET PÉNURIE DE COMPÉTENCES

**DUNKERQUE 2030
OPPORTUNITÉS
D'EMPLOIS**



CE QU'IL FAUT RETENIR

Que ce soit sur la formation initiale ou continue, les entreprises considèrent majoritairement que le nombre de places proposées est suffisant. En revanche, elles sont plus partagées sur le contenu de la formation et sur la réponse qu'elles apportent à leurs nouveaux besoins en compétences.

Afin de répondre à ces besoins en nouvelles compétences, les entreprises envisagent à **84% de former leurs collaborateurs**. Les dirigeants privilégient à **44% la formation en interne et 39% un mixte entre l'interne et le recours à des organismes de formation externes**.

Le manque de compétences concerne principalement 5 grandes fonctions : l'automatisation, la maintenance, l'électricité, le management et la mécanique.

COMPÉTENCES

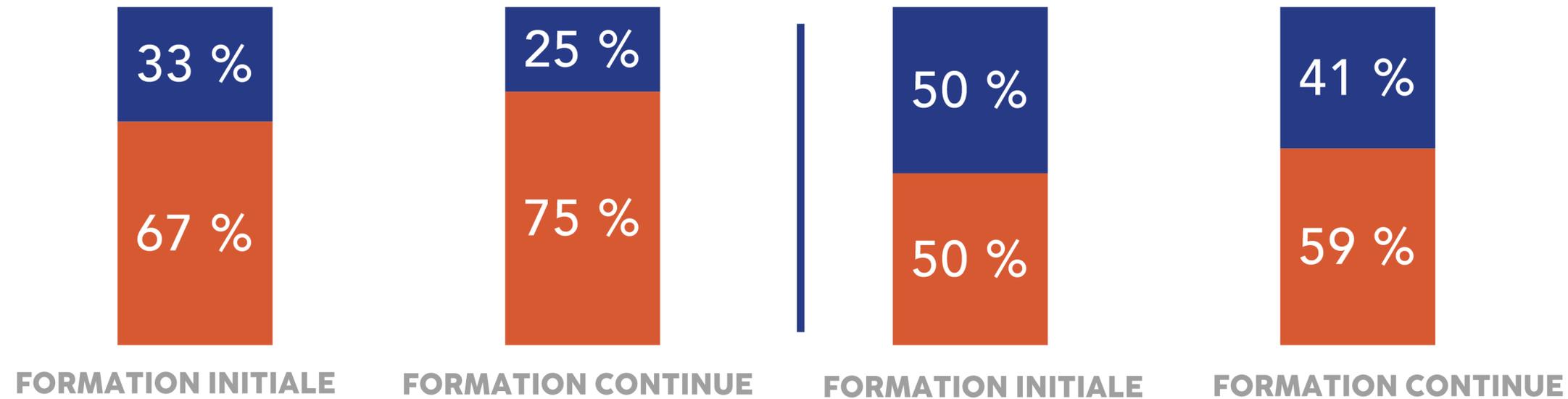
CE QU'IL FAUT RETENIR



**L'OFFRE DE FORMATION DU TERRITOIRE RÉPOND ELLE
AUX **COMPÉTENCES DONT VOUS AVEZ BESOIN ACTUELLEMENT** ?***

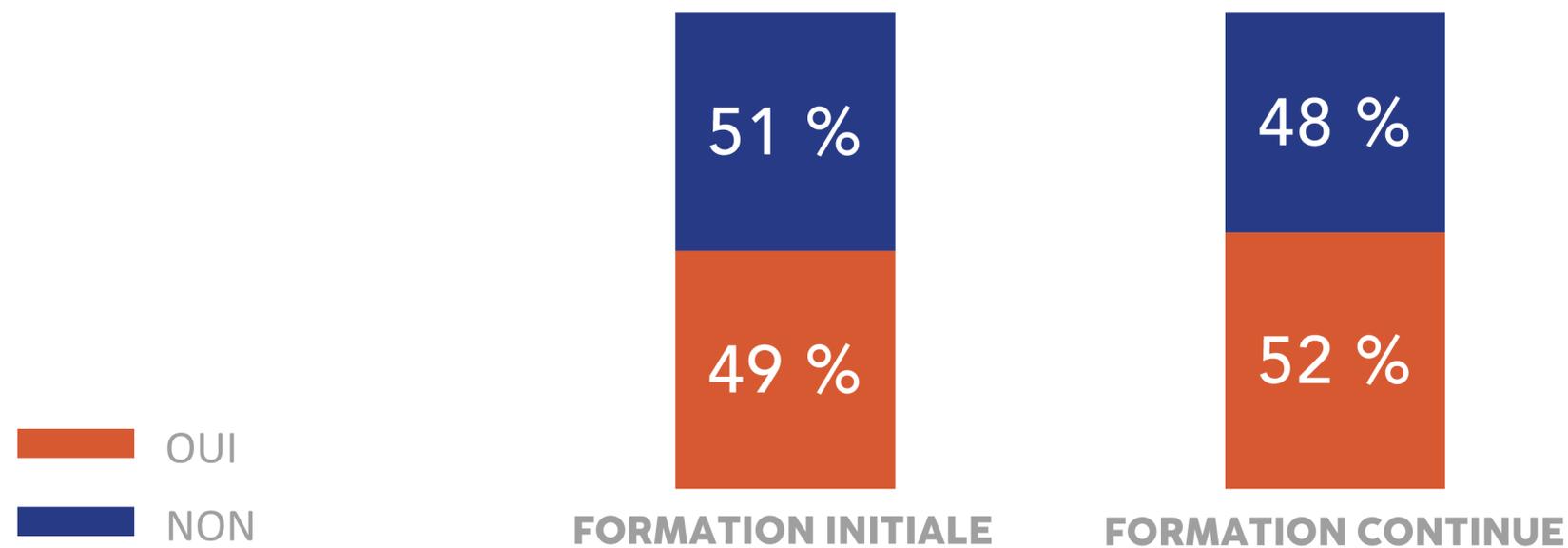
PLACES PROPOSÉES SUFFISANTES

LE CONTENU DE LA FORMATION



*Entre 56 et 63 répondants

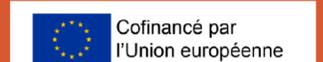
**L'OFFRE DE FORMATION DU TERRITOIRE RÉPOND ELLE
AUX **NOUVELLES COMPÉTENCES DONT VOUS AVEZ BESOIN À L'AVENIR** ?***



*Entre 40 et 43 répondants

COMPÉTENCES

**L'OFFRE DE
FORMATION
EST-ELLE
ADAPTÉE ?**





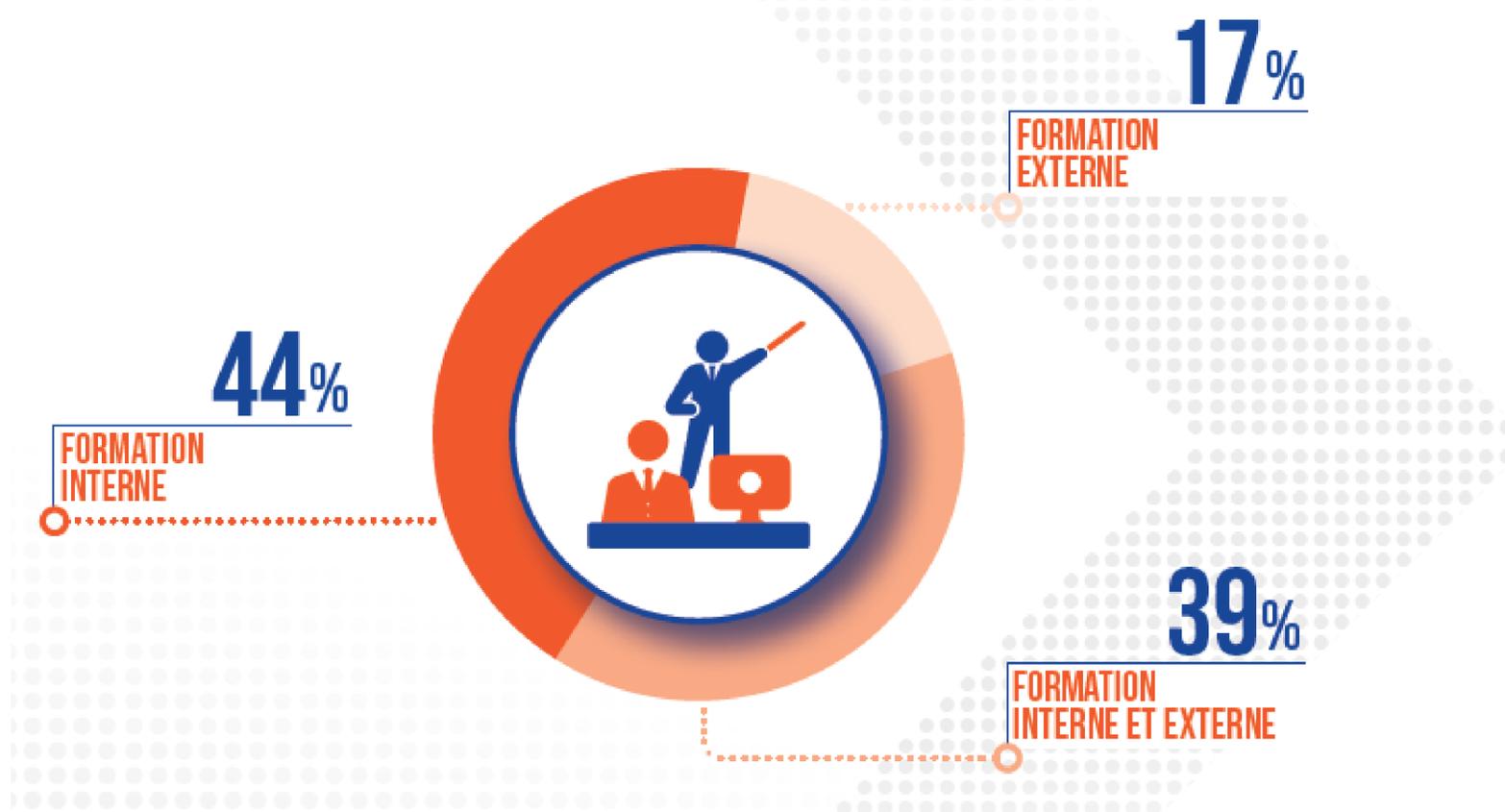
84 %

envisagent de former leurs collaborateurs aux nouvelles compétences.

COMPÉTENCES

NOUVELLES COMPÉTENCES

TYPES DE FORMATIONS ENVISAGÉES PAR LES ENTREPRISES*

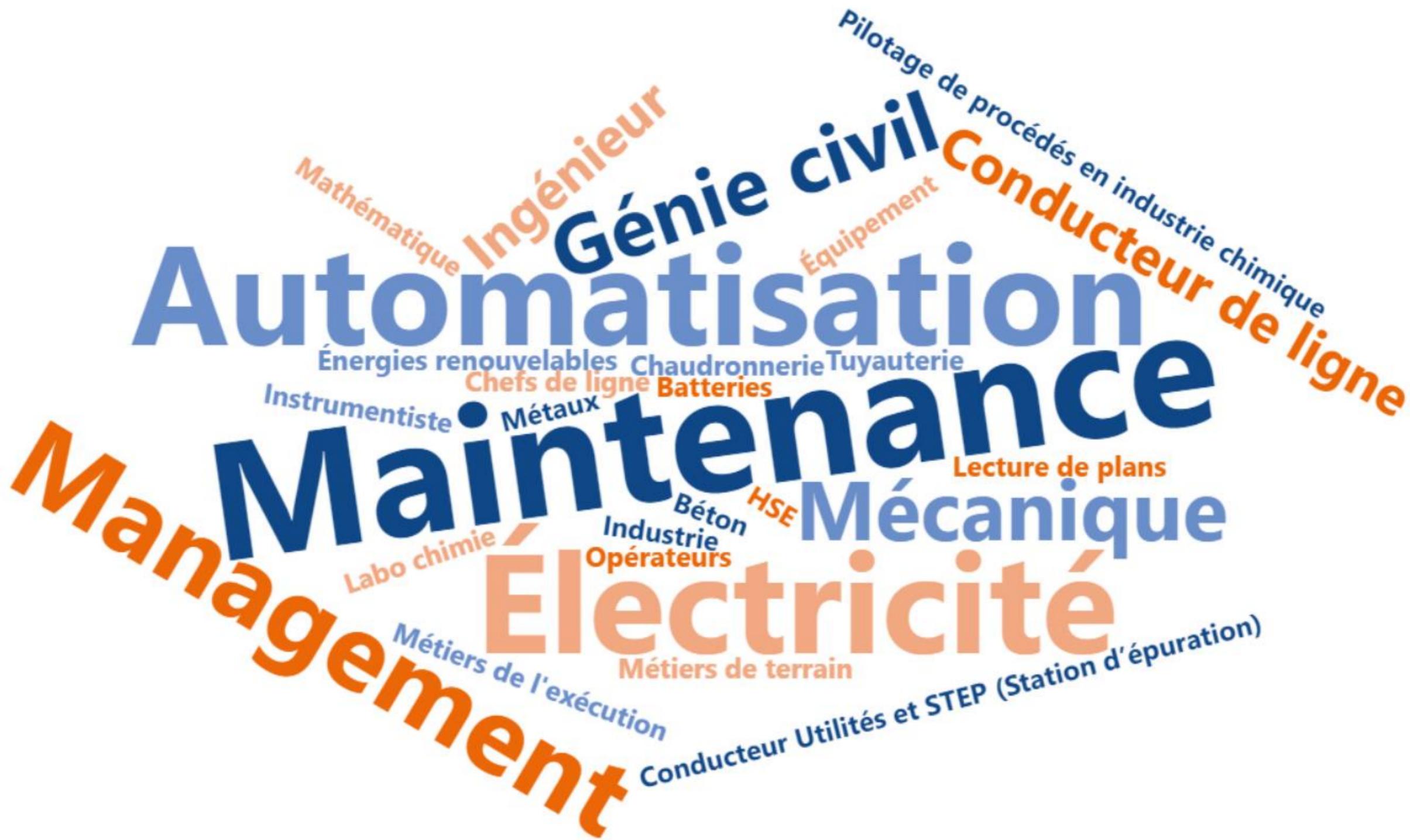


*45 répondants



PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE

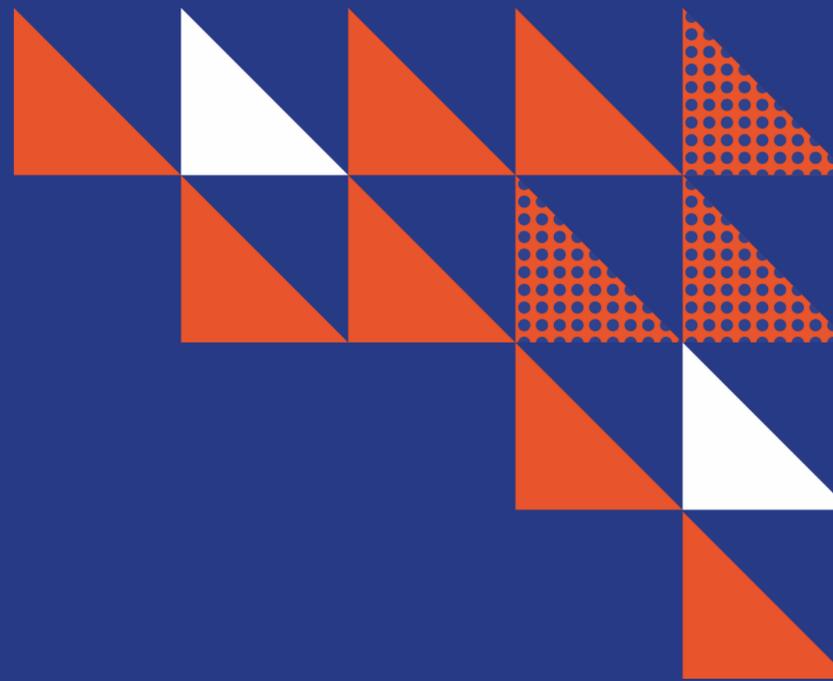




COMPÉTENCES

PENURIES DE COMPÉTENCES





**DUNKERQUE 2030
OPPORTUNITÉS
D'EMPLOIS**

LES PERSPECTIVES D'EMPLOIS

QUELLES PERSPECTIVES D'EMPLOIS
À 5 ANS ?



CE QU'IL FAUT RETENIR

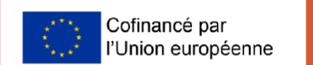
D'ici 2028 et au-delà (hors emplois EDF), ce sont plus de 7 100 personnes qui devraient être recrutées au sein des entreprises interrogées.

58% des ces recrutements auront lieu entre 2025 et 2027 soit plus de 4 100 emplois envisagés. Plus d'un recrutement sur deux concerne des niveaux bac + 2 et au-delà.

3 métiers sont principalement cités : les techniciens d'exploitation, les opérateurs et les techniciens de maintenance.

PERSPECTIVES

CE QU'IL FAUT RETENIR



2 455

POSTES EN COURS
DE RECRUTEMENT

5 937

PROJETS DE RECRUTEMENT
D'ICI 2028

ET D'ORES ET DÉJÀ
1 245 PROJETS
POST 2028

SOIT

9 637

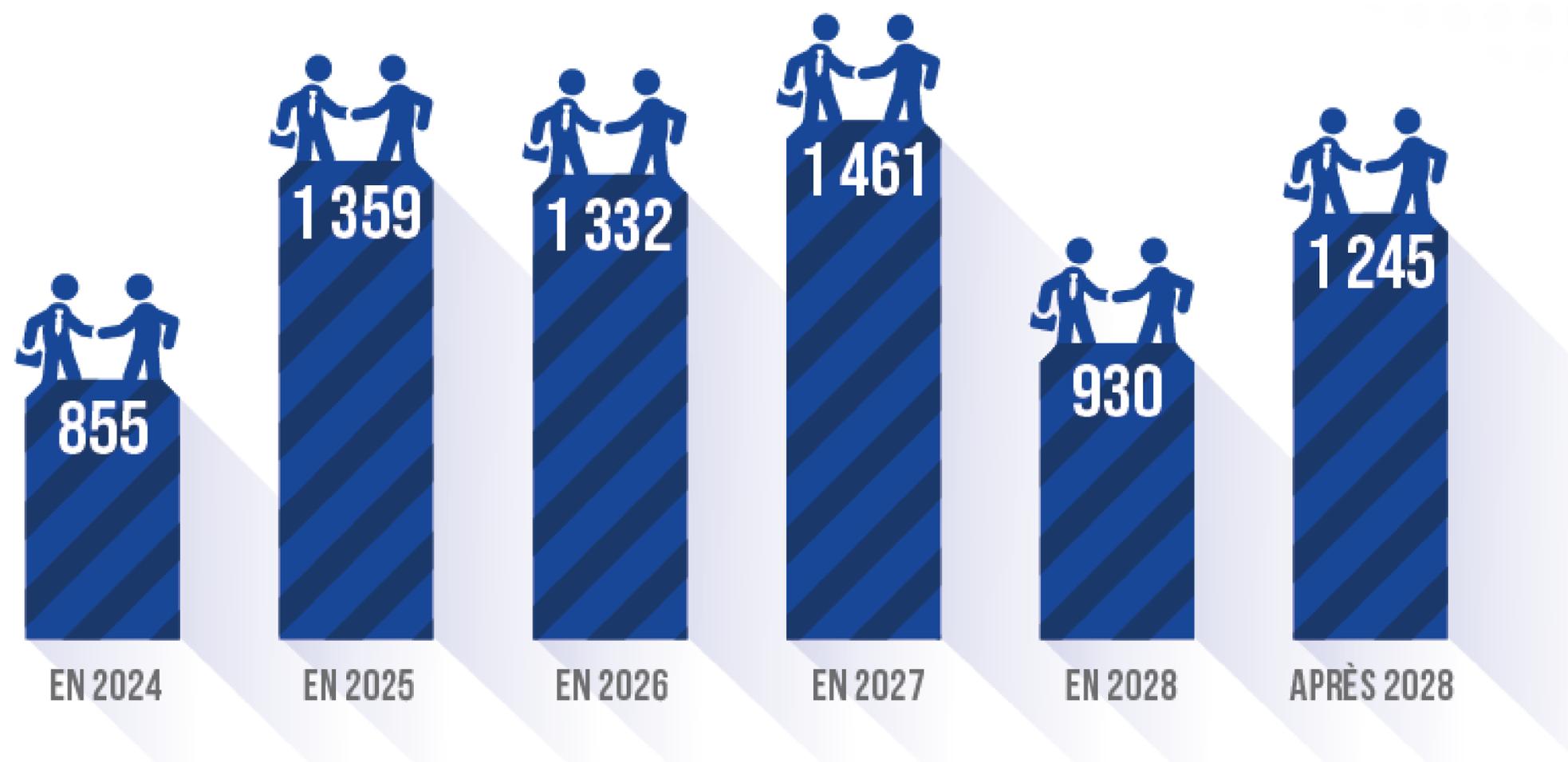
POSTES (ANTE ET POST 2028)

**LES PERSPECTIVES
D'EMPLOIS**

**LES PROJETS DE
RECRUTEMENT
DES
ENTREPRISES
INTERVIEWÉES
(HORS EDF)**



NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENTS PAR AN



LES PERSPECTIVES D'EMPLOIS

ÉVOLUTION
LES PROJETS DE
RECRUTEMENT
DES
ENTREPRISES
INTERVIEWÉES
(HORS EDF)

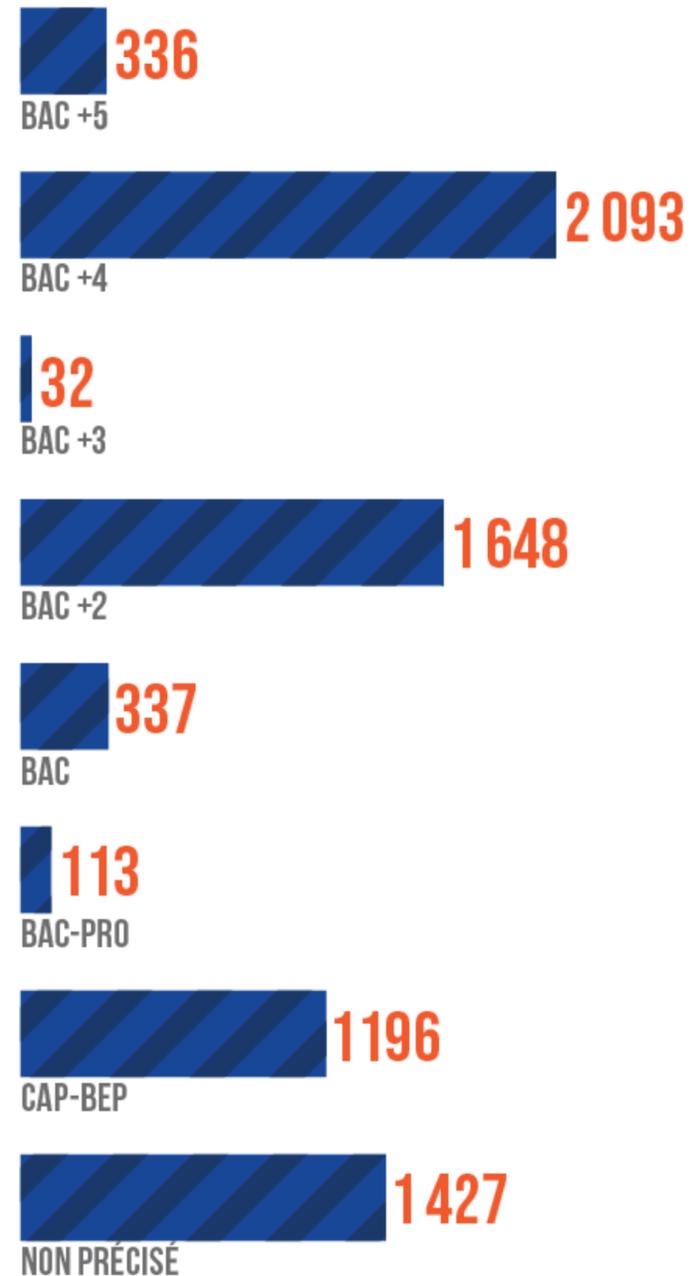


34%

DES PROJETS

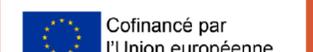
CONCERNENT
DES NIVEAUX BACS +3, +4 ET +5

NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENTS PAR NIVEAU DE QUALIFICATION



LES PERSPECTIVES D'EMPLOIS

PROJETS DE RECRUTEMENT (HORS EDF)



Technicien de maintenance

Opérateur

Ingénieurs / chargés d'études

Frigoriste

Technicien PAS

Métiers de la maintenance

Chargés Projet

Électricien

Technicien Electricité

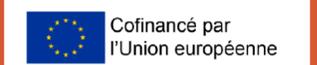
Usine et management des opérations

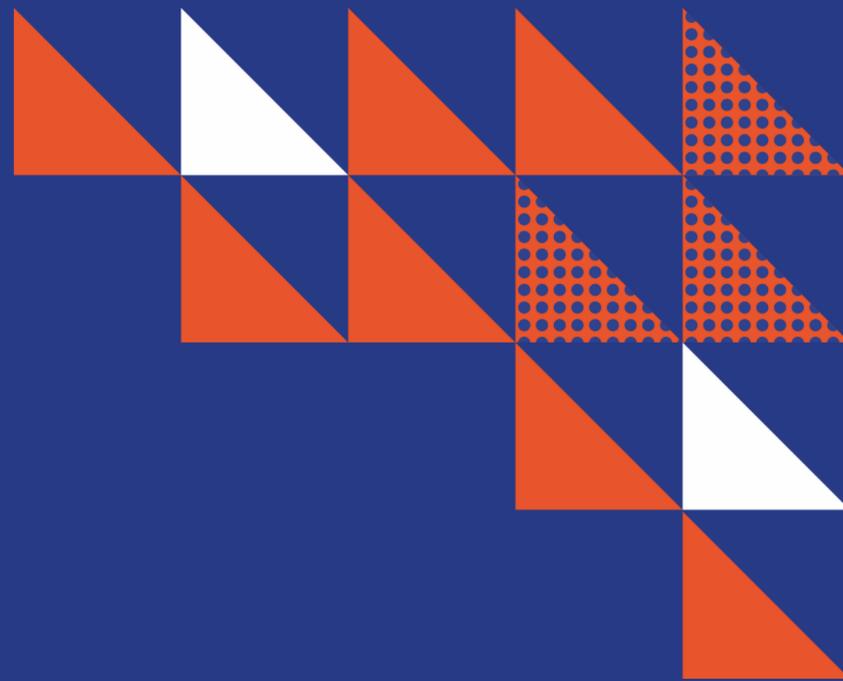
Opérateur de production

Technicien exploitation

LES PERSPECTIVES
D'EMPLOIS

LES PROJETS DE
RECRUTEMENT
(HORS EDF)





**DUNKERQUE 2030
OPPORTUNITÉS
D'EMPLOIS**

RECRUTEMENTS À VENIR ET FORMATIONS

TRAVAIL AFPA – C2RP - CCI



CE QU'IL FAUT RETENIR

7 182 métiers cités par les entreprises en texte libre lors des entretiens ont fait l'objet d'une analyse et d'une répartition par code métiers (ROME) en lien avec le C2RP. Ce travail de rattachement à un code ROME a permis de catégoriser **6 218 projets de recrutements par métiers et de les regrouper en grands domaines professionnels.**

63% des projets de recrutements concernent des métiers qui relèvent « purement » du secteur industriel soit plus de 3 900 projets et ¼ d'entre eux concernent l'installation et la maintenance.

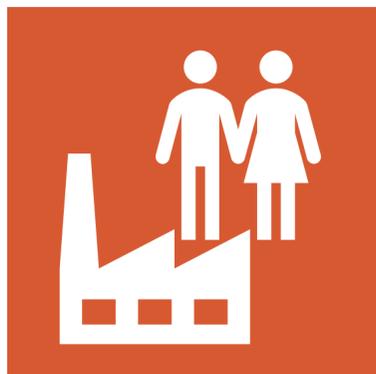
Dans l'industrie, le « **management et ingénierie de gestion industrielle et logistique** » est le métier le plus recherché avec plus de **1 700 postes** qui seront proposés jusqu'en 2028. L'autre métier industriel où le potentiel de création d'emplois est important concerne le métier de « **Montage de produits électriques et électroniques** » avec près de **1 000 recrutements envisagés.**

Dans les métiers de l'installation/maintenance, près de 1 500 projets sont répertoriés d'ici 4 ans principalement pour le métier d'Installation et maintenance en froid - conditionnement d'air, qui concernerait plus de 1 000 emplois.

RECRUTEMENTS À VENIR ET FORMATIONS

CE QU'IL FAUT RETENIR





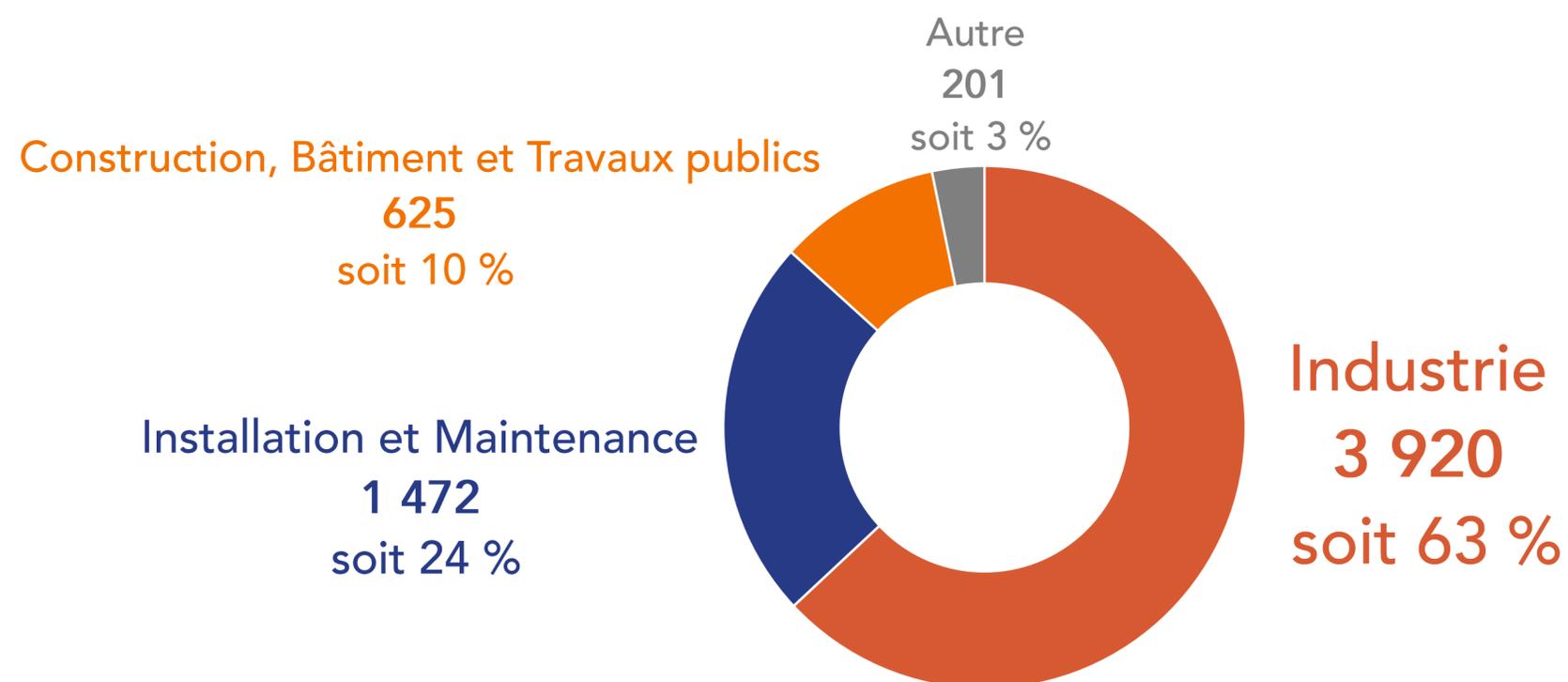
63%

des projets de recrutements
sont des métiers « purement »
industriels.

RECRUTEMENTS À VENIR ET FORMATIONS

GRANDES CATÉGORIES

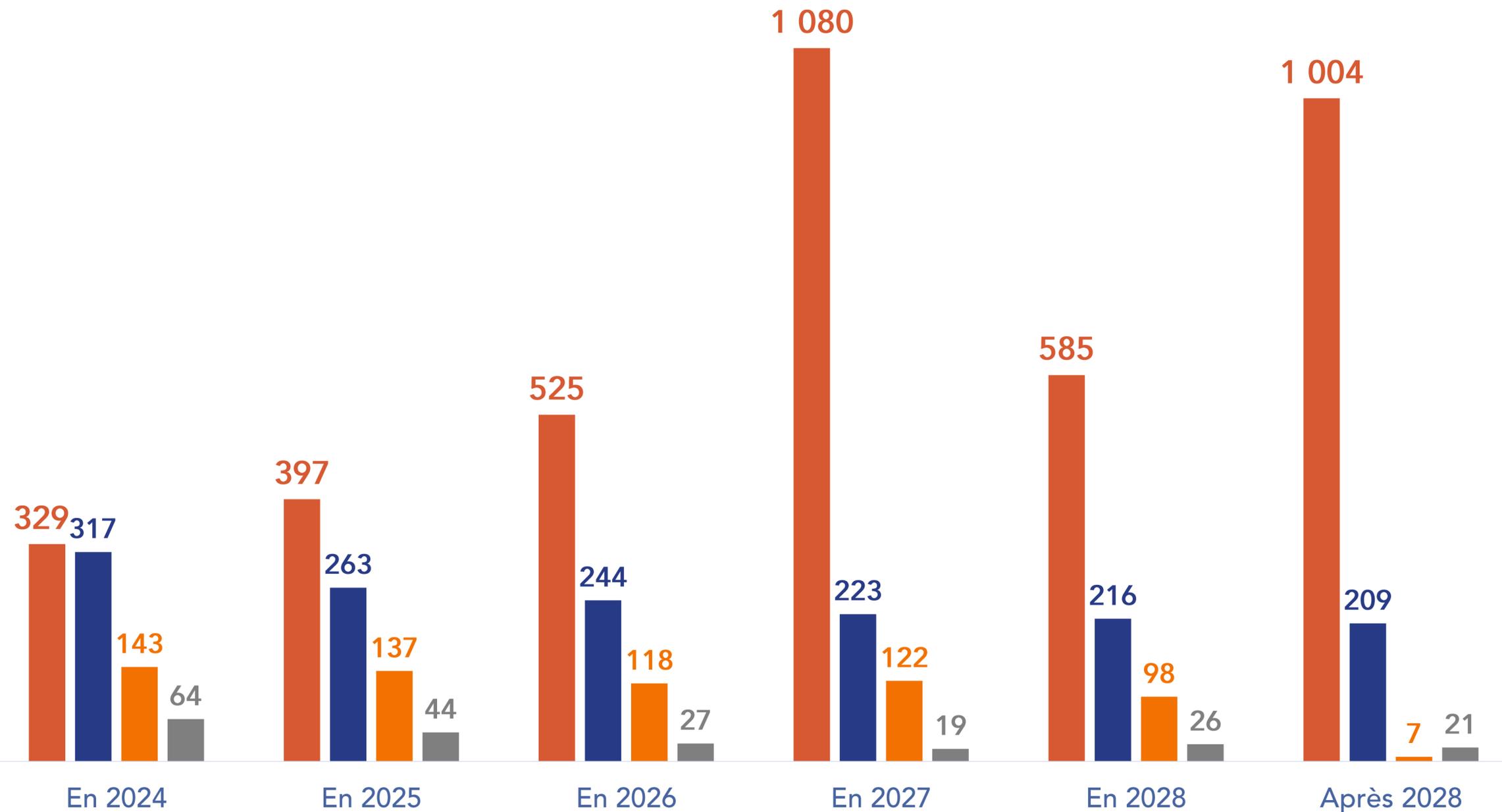
PROJETS DE RECRUTEMENTS PAR GRANDES CATÉGORIES D'EMPLOI*



*Lorsque l'intitulé de l'emploi est correctement renseigné.



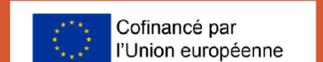
NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENTS PAR AN ET PAR GRANDES CATÉGORIES



■ Industrie ■ Installation et Maintenance ■ Construction, Bâtiment et Travaux publics ■ Autre

RECRUTEMENTS À VENIR ET FORMATIONS

ÉVOLUTION LES PROJETS DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES INTERVIEWÉES (HORS EDF)



3 920

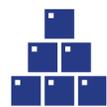
PROJETS DE RECRUTEMENTS
PAR MÉTIER DE L'INDUSTRIE



81%

CONCERNENT :

Management et ingénierie
gestion industrielle et logistique



1 721

PROJETS DE RECRUTEMENTS

Montage de produits électriques
et électroniques



967

PROJETS DE RECRUTEMENTS

Conception, recherche,
études et développement



304

PROJETS DE RECRUTEMENTS

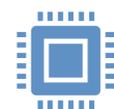
Management et ingénierie
de production



225

PROJETS DE RECRUTEMENTS

Intervention technique en contrôle essai
qualité en électricité et électronique



143

PROJETS DE RECRUTEMENTS

Mécanique, travail des métaux et outillage
(soudeurs, tuyauteur, chaudronnier)



136

PROJETS DE RECRUTEMENTS

RECRUTEMENTS À VENIR ET FORMATIONS

MÉTIERS DE L'INDUSTRIE



PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE



1 472

PROJETS DE RECRUTEMENTS PAR MÉTIER
DE L'INSTALLATION ET MAINTENANCE



100%

CONCERNENT :

Installation et maintenance
en froid, conditionnement d'air



1 020

PROJETS DE RECRUTEMENTS

Maintenance électrique



309

PROJETS DE RECRUTEMENTS

Installation et maintenance d'équipements
industriels et d'exploitation



64

PROJETS DE RECRUTEMENTS

Maintenance mécanique industrielle



40

PROJETS DE RECRUTEMENTS

Installation et maintenance d'automatismes

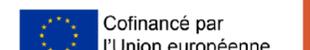


34

PROJETS DE RECRUTEMENTS

RECRUTEMENTS À VENIR ET FORMATIONS

MÉTIERS DE L'INSTALLATION ET MAINTENANCE



625

PROJETS DE RECRUTEMENTS PAR MÉTIER DE LA
CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS



92%

CONCERNENT :

Électricité bâtiment



366

PROJETS DE RECRUTEMENTS

Chef / Cheffe de chantier

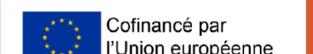


207

PROJETS DE RECRUTEMENTS

RECRUTEMENTS
À VENIR
ET FORMATIONS

MÉTIERS
DE LA
CONSTRUCTION,
BÂTIMENT ET
TRAVAUX
PUBLICS

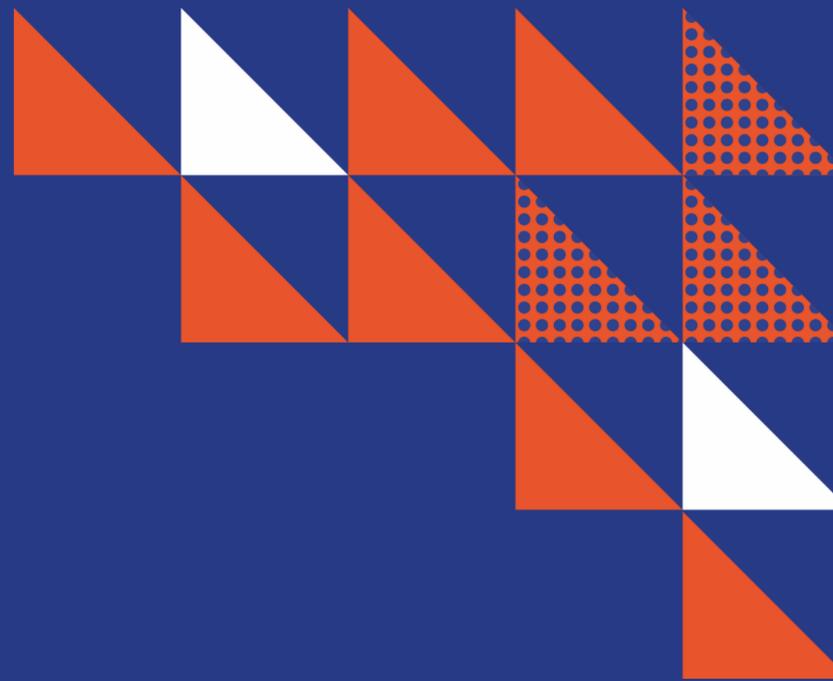


Domaine	En 2024	En 2025	En 2026	En 2027	En 2028	Après 2028	Total
Industrie	329	397	525	1080	585	1004	3 920
Méthodes et gestion industrielles	3	112	132	499	296	680	1 722
Electronique et électricité	20	96	196	452	28	216	1 008
Conception, recherche, études et développement	47	56	57	39	90	38	327
Direction, encadrement et pilotage de fabrication et production industrielles	45	36	34	32	69	23	239
Qualité et analyses industrielles	14	32	32	15	68	36	197
Mécanique, travail des métaux et outillage	49	34	32	15	10		140
Autre Industrie	151	31	42	28	24	11	287
Installation et Maintenance	317	263	244	223	216	209	1 472
Equipements de production, équipements collectifs	313	263	244	223	215	209	1 467
Autre Installation et Maintenance	4				1		5
Construction, Bâtiment et Travaux publics	143	137	118	122	98	7	625
Second œuvre	96	90	76	79	55	5	401
Conduite et encadrement de chantier - travaux	45	45	42	43	43	2	220
Autre BTP	2	2					4
Autre	64	44	27	19	26	21	201
Total général	853	841	914	1 444	925	1 241	6 218

RECRUTEMENTS À VENIR ET FORMATIONS

RÉSUMÉ





DUNKERQUE 2030 OPPORTUNITÉS D'EMPLOIS

FOCUS EDF PRÉVISIONS D'EMPLOIS

QUELLES PERSPECTIVES D'EMPLOIS
À 5 ANS ?



CE QU'IL FAUT RETENIR

Sur le Dunkerquois, EDF a prévu de nombreux investissements et la création d'emplois liés à la centrale de Gravelines et à l'EPR2, emplois qui auront aussi des répercussions sur de nouvelles embauches dans les entreprises partenaires du groupe.

EDF a réalisé sa propre GPEC interne qui a été mise à la disposition de la CCI afin de compléter cette étude.

Au total ce sont plus de **4 300 emplois supplémentaires qui sont prévus d'ici 2029 sur le Dunkerquois avec un pic en 2027 et 2028** (+ de 2700 emplois concentrés sur ces deux années). Il convient également d'ajouter 850 emplois pour l'éolien off-shore soit un total de 5 150 emplois.

Pour la Centrale, les métiers d'exploitation et de **Mécanique/Chaudronnerie/Robinetterie/Electricité** seront les plus recherchés.

Pour l'EPR se sont les métiers liés au terrassement, au génie civil, à la construction, à la maintenance génie climatique, à la mécanique et à l'électricité.

FOCUS EDF

CE QU'IL FAUT RETENIR

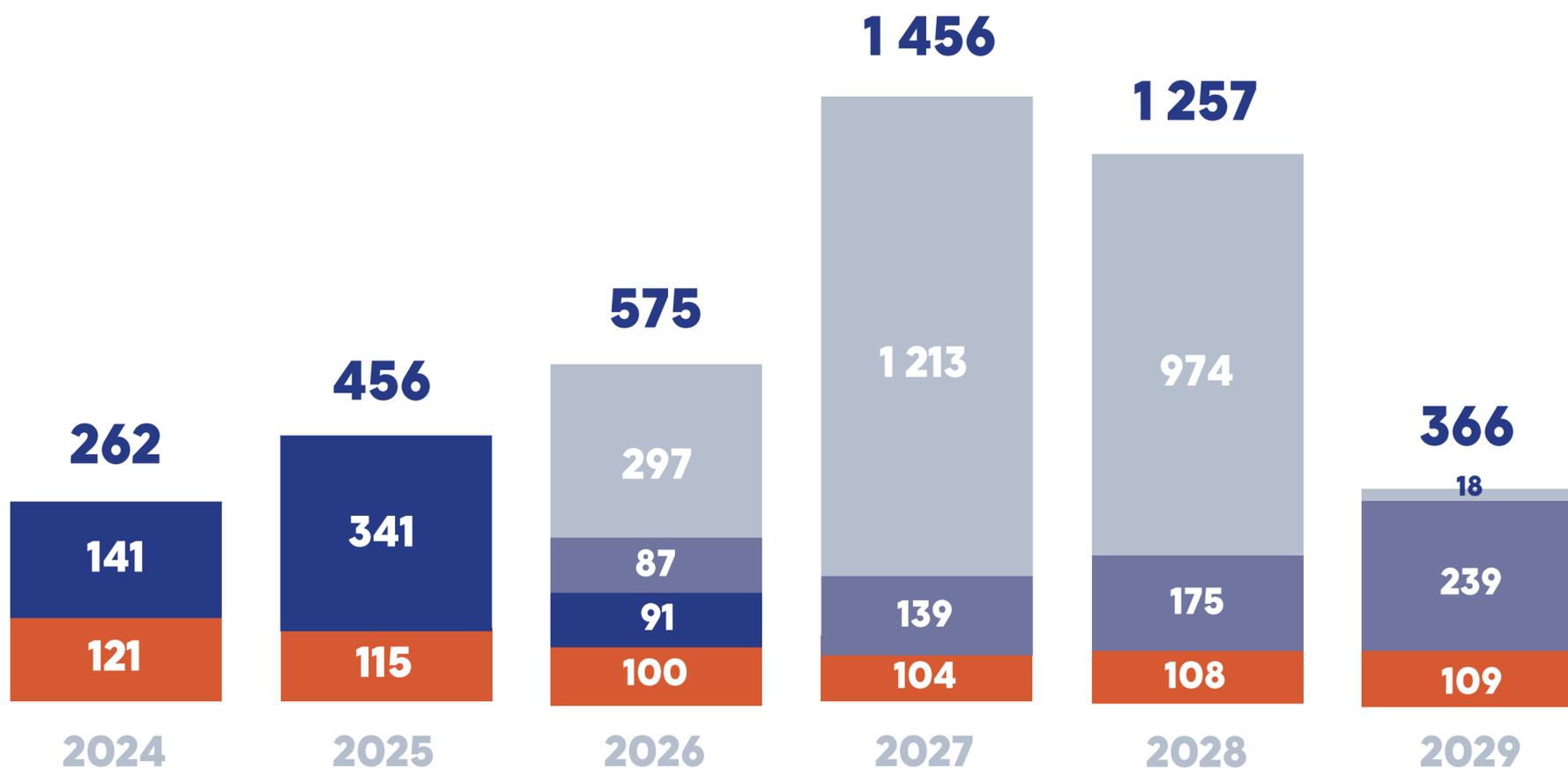




+ DE 5 100

EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES DE 2024 À 2029

CUMUL DES PRÉVISIONS D'EMPLOIS DE LA CENTRALE DE GRAVELINES,
DE L'EPR ET DES PARTENAIRES INDUSTRIELS



ET L'EOLIEN OFF SHORE

850 EMPLOIS

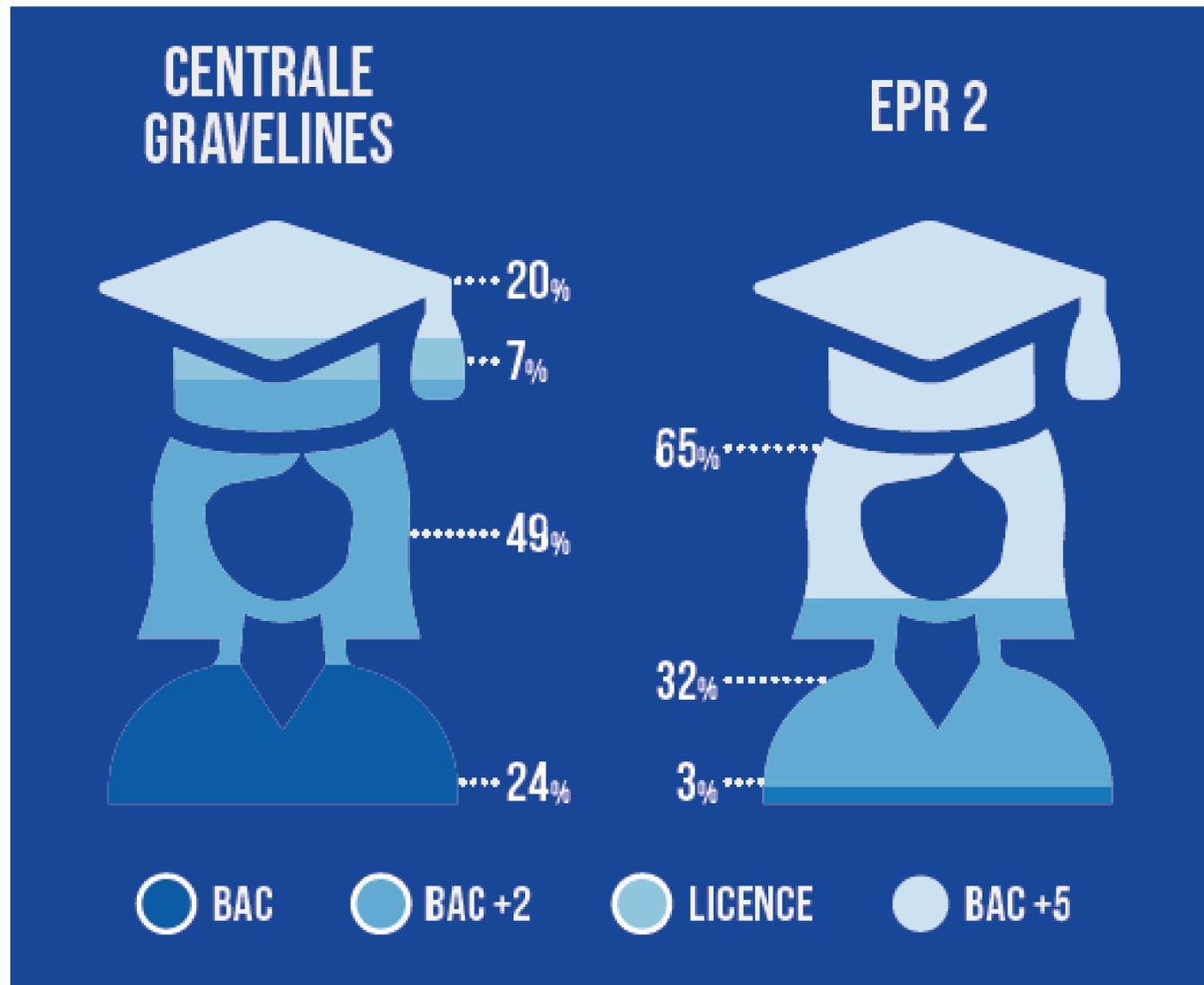
■ CENTRALE ■ PARTENAIRES INDUSTRIELS CENTRALE
■ EPR ■ PARTENAIRES INDUSTRIELS EPR

LES PERSPECTIVES D'EMPLOIS

LES PRÉVISIONS D'EMPLOIS : CENTRALE DE GRAVELINES, DE L'EPR 2 ET DES PARTENAIRES INDUSTRIELS EPR ET CENTRALE



LES BESOINS EN RECRUTEMENTS PAR NIVEAU DE DIPLÔMES



LES PERSPECTIVES D'EMPLOIS

LES PRÉVISIONS D'EMPLOIS : CENTRALE DE GRAVELINES, EPR 2 ET PARTENAIRES INDUSTRIELS





Recrutements à venir : Métiers « Centrale »

Métier/Domaine	Niveau de diplôme	En 2024	En 2025	En 2026	En 2027	En 2028	En 2029	Total
Exploitation		42	47	38	37	37	42	243
Mécanique/Chaudronnerie/ Robinetterie/Electricité		33	26	24	28	28	29	168
Chimie Environnement	Bac +2	5	4	5	5	5	3	27
Génie Civil	Bac+2	3	4	3	1	1	1	13
Automatismes/essai		12	17	16	9	10	9	73
Maintenance et généraliste (coloration Nuc)	Bac+5	13	5	4	13	16	14	65
Combu/log/déchets/RP		13	12	10	11	11	11	68
Total général		121	115	100	104	108	109	657

Source : EDF

EDF – RECRUTEMENTS À VENIR





Recrutements à venir : Métiers « EPR »

Métier/Domaine	En 2024	En 2025	En 2026	En 2027	En 2028	En 2029	Total
Construction et maintenance GC, Méca et Elec.			9	28	51	98	186
Génie Civil et Géosciences			2	7	9	11	29
Environnement			2	3	4	5	14
Intégration technique (architecte, ingénieur config, responsable interface, responsable coordination)			23	40	46	48	157
Management de Projet			31	33	34	44	142
Sécurité-RP/sécuritaire/HSE/logistique/relation ASN			14	19	21	21	75
Support (Gestion, RH, SI)			6	9	10	12	37
Total général			87	139	175	239	640

EDF – RECRUTEMENTS À VENIR





Recrutements à venir : Partenaires Centrale

EDF – RECRUTEMENTS À VENIR

Métier/Domaine	niveau de diplôme	En 2024	En 2025	En 2026	En 2027	En 2028	En 2029	Total
MCR + Elec	Bac/ bac +2	88	86	60				234
Log/transport/manut	Bac/ bac +2	3	151	1				155
Radiopro - sécurité	Bac/ bac +2	1	51	0				52
Management projet	Bac/ bac +2 10% ingénieur	15	17	11				43
Clim/ventil	Bac/ bac +2	15	15	15				45
Autres (dont echaf/calor)	Bac/ bac +2	26	21	4				51
Total général		148	341	91				1237

Source : EDF





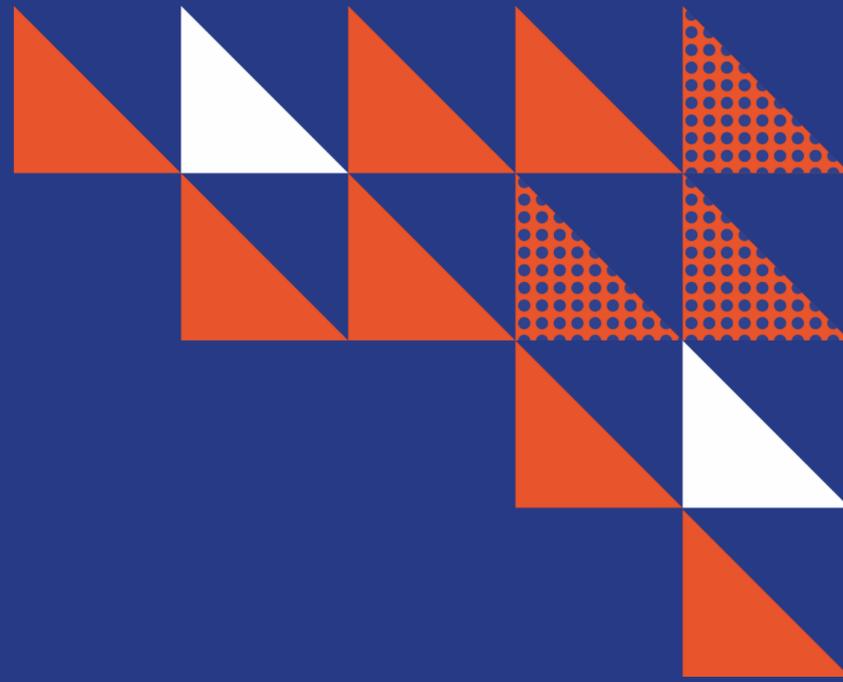
Recrutements à venir : Partenaires EPR

Métier/Domaine	niveau de diplôme	En 2024	En 2025	En 2026	En 2027	En 2028	En 2029	Total
Génie civil ingénieurs	Ingénieur			11	29	59	0	99
Génie civil techniciens	Bac +2			24	63	127	0	214
Génie civil OP	Bac et infra			145	378	763	0	1286
Ingénieurs assistante technique	Ingénieur			69	14	19	14	116
Techniciens et OP Assistance Technique	Bac +2 et Bac			18	2	6	4	30
Ingénieurs travaux divers	Ingénieur			2	45	0	0	47
Techniciens travaux divers	Bac +2			4	97	0	0	101
OP travaux divers	Bac et infra			24	585	0	0	609
Total général				297	1213	974	18	2502

Source : EDF

EDF – RECRUTEMENTS À VENIR

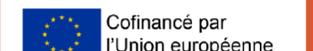




PRÉVISIONS DE RECRUTEMENTS

SYNTHÈSE

DUNKERQUE 2030
OPPORTUNITÉS
D'EMPLOIS



ENTREPRISES INTERVIEWÉES

2 455

POSTES EN COURS
DE RECRUTEMENT

7 182

POSTES PREVUS
ANTE ET POST 2028

EDF ET SES PARTENAIRES INDUSTRIELS PRÈS DE :

4 300

EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES
DE 2024 À 2029



EOLIENS OFF SHORE PRÈS DE :

850

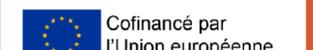
EMPLOIS LORS DE LA PHASE DE
CONSTRUCTION (2025-2027/2028
EN ESTIMATION).

**PRÈS DE
14 800**

EMPLOIS DIRECTS PRÉVUS

SYNTHÈSE

**PREVISIONS
GLOBALES DE
RECRUTEMENTS**



Etude réalisée par



Bureau d'étude de la CCI Hauts-de-France, CCI Etudes dispose d'une gamme complète d'analyses et d'aides à la décision à destination des collectivités, entreprises ou porteurs de projet.

Retrouvez notre offre d'accompagnement **DE.CHIFFRE sur hautsdefrance.cci.fr rubrique études économiques**

CONTACT ETUDE

Grégory STANISLAWSKI

Directeur

g.stanislawski@hautsdefrance.cci.fr

06 42 85 11 23

