

DÉ·CODE

DUNKERQUE 2030
ÉLAN INDUSTRIEL
ET OPPORTUNITÉS D'EMPLOIS
POUR LA RÉGION

JANVIER 2025



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 la DREETS, 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

EDITOS

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

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 sources 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, les personnes sans emploi ou encore les publics moins qualifiés, prêts à s'engager dans des formations ou des métiers notamment de l'industrie.

État, collectivités territoriales, entreprises, fédérations professionnelles, acteurs de l'emploi, de la formation et de l'enseignement, il est impératif de conjuguer notre action pour accompagner la montée en compétences, adapter nos formations aux besoins de demain 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

L'INDUSTRIE DUNKER QUOISE EN CHIFFRES



+ 20 400

SALARIÉS DANS
L'INDUSTRIE EN 2023

ZE Dunkerque

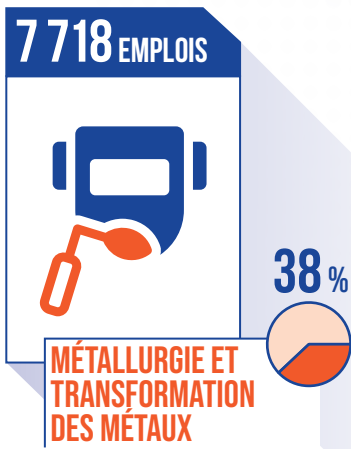
28%

DE L'EMPLOI TOTAL
DU TERRITOIRE

77%

DE L'EMPLOI INDUSTRIEL
RÉGIONAL

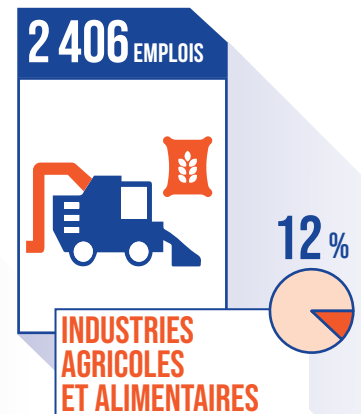
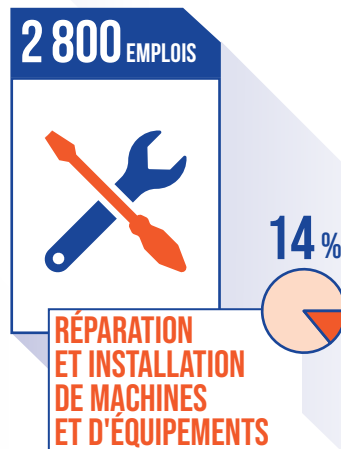
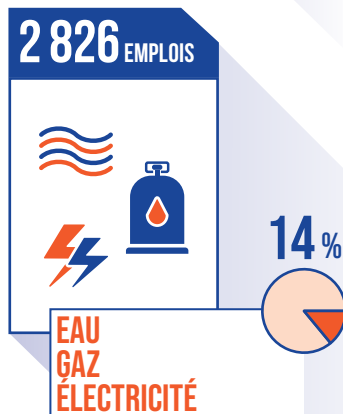
Les entreprises interrogées dans le cadre des entretiens auprès des dirigeants sont implantées sur les zones d'emploi de Dunkerque, de Saint Omer et de Calais.



LES PREMIERS SECTEURS EMPLOYEURS

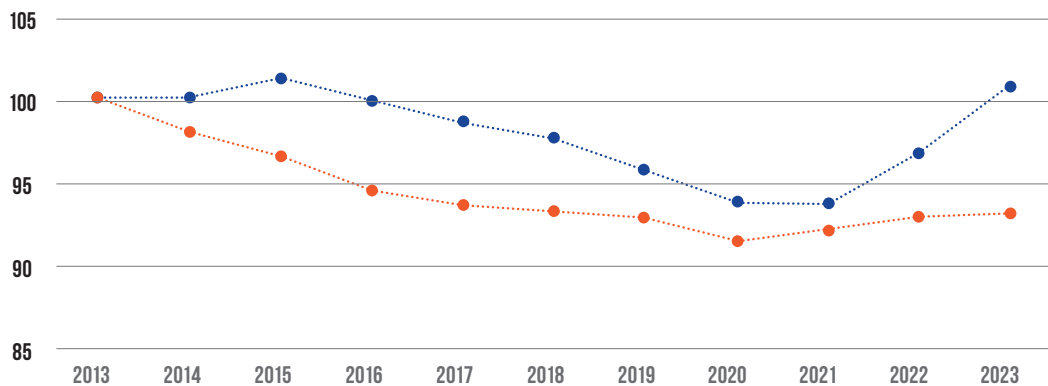
EFFECTIFS SALARIÉS 2023 ET POURCENTAGE DANS L'EMPLOI INDUSTRIEL DU TERRITOIRE

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



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

ÉVOLUTION 2023/2021

+8%

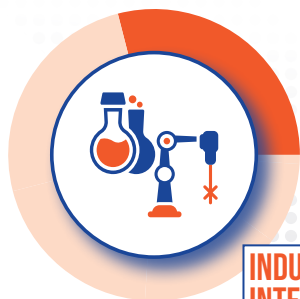
DUNKERQUE + 1 439 SALARIÉS

HAUTS-DE-FRANCE + 3 023 SALARIÉS

+1%

RÉPARTITION

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



INDUSTRIE DES BIENS
INTERMÉDIAIRES

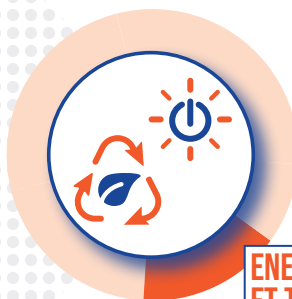


INDUSTRIE DES BIENS
D'ÉQUIPEMENT



INDUSTRIE DES BIENS
DE CONSOMMATION

Plus de 50% des établissements industriels de la zone d'emploi de Dunkerque évoluent dans les secteurs des biens intermédiaires et des biens d'équipements. On y retrouve notamment les structures travaillant dans la métallurgie ou la réparation et installation de machines et d'équipements.

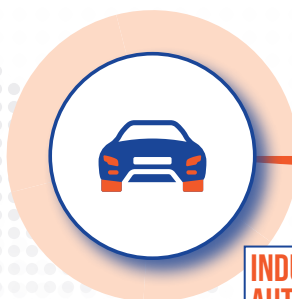


ÉNERGIE, COLLECTE
ET TRAITEMENT
DES DÉCHETS

3^e sous-secteur industriel du territoire, l'industrie des biens de consommation est principalement composée d'établissements de fabrication de produits pharmaceutiques.



INDUSTRIES AGRICOLES
ET ALIMENTAIRES



INDUSTRIE
AUTOMOBILE

L'INDUSTRIE DANS...

Avec plus de 11 200 emplois industriels, la zone d'emploi de Saint Omer est spécialisée dans le secteur des industries des produits minéraux qui compte pour 42% des salariés industriels de ce territoire.

L'AUDO MAROIS ZONE D'EMPLOI SAINT OMER

4,2%

DES EMPLOIS INDUSTRIELS RÉGIONAUX

26%

DES EFFECTIFS DE LA ZONE D'EMPLOI

+
11 200

SALARIÉS

7 800

EMPLOIS DANS LES INDUSTRIES DES BIENS INTERMÉDIAIRES

DONT

+ 4 800

DANS LES INDUSTRIES DES PRODUITS MINÉRAUX



+ 2 000

DANS L'INDUSTRIE DU BOIS PAPIER



1,2%

DES EMPLOIS INDUSTRIELS RÉGIONAUX

9%

DES EFFECTIFS DE LA ZONE D'EMPLOI

+
3 100

SALARIÉS

1 600

EMPLOIS DANS LES INDUSTRIES DES BIENS INTERMÉDIAIRES

DONT

+ 980

DANS LES INDUSTRIES DE COMPOSANTS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES



+ 210

DANS L'INDUSTRIE TEXTILE



LE CALAISIS ZONE D'EMPLOI CALAIS

Moins industrialisé que les zones d'emploi de Dunkerque et de Saint Omer, le territoire de Calais compte plus de 3 100 salariés dans le secteur, dont près de la moitié évoluent dans les biens intermédiaires et notamment l'industrie des composants électriques et électroniques.

CES ENTREPRISES QUI S'IMPLANTENT, INVESTISSENT, SE DÉVELOPPENT DANS LE DUNKER QUOIS

recensement non-exhaustif

ZONE D'EMPLOI DE DUNKERQUE

HYDROMETAL

DESCRIPTION & PORTEUR DU PROJET
Recyclage et valorisation des métaux non ferreux pour la production de sels d'oxyde non ferreux.
Groupe belge Silox

NOMBRE D'EMPLOIS PRÉVUS
120 emplois à l'horizon 2026

 43 MILLIONS €

ENCHEM

DESCRIPTION & PORTEUR DU PROJET
Production d'électrolyte
Groupe coréen Enchem

NOMBRE D'EMPLOIS PRÉVUS
Une centaine d'emplois à l'horizon 2027

 57 MILLIONS €

AMELI GREEN LIME SOLUTIONS

DESCRIPTION & PORTEUR DU PROJET
Production de chaux à empreinte carbone réduite.
Groupe ArcelorMittal et groupe britannique SigmaRoc

NOMBRE D'EMPLOIS PRÉVUS
Une quarantaine d'emplois

 120 MILLIONS €

SNF FLOCRYL

DESCRIPTION & PORTEUR DU PROJET
Production de polymères pour le traitement des eaux et monomères pour le marché du papier.

NOMBRE D'EMPLOIS PRÉVUS
180 emplois à l'horizon 2025

 180 MILLIONS €

XTC-ORANO

DESCRIPTION & PORTEUR DU PROJET
Fabrication de composants pour batteries électriques (CAP, P-CAM) et recyclage de batteries.

Groupe français Orano et groupe chinois XTC New Energy

NOMBRE D'EMPLOIS PRÉVUS
1 700 emplois

 1,5 MILLIARD €

VERKOR

DESCRIPTION & PORTEUR DU PROJET
Production de batteries bas-carbone.
Entreprise grenobloise Verkor

NOMBRE D'EMPLOIS PRÉVUS
1 200 emplois directs
3 000 emplois indirects à l'horizon 2026

 1,9 MILLIARD €

Source : presse, site internet novembre 2024



MONTANT DES INVESTISSEMENTS

CB GREEN

DESCRIPTION & PORTEUR DU PROJET

Broyage de filers calcaires pour du ciment bas carbone. Groupe français Carrière du Boulonnais et groupe irlandais Ecocem

NOMBRE D'EMPLOIS PRÉVUS
Une quinzaine d'emplois

 60 MILLIONS €

ARCELORMITTAL DUNKERQUE

DESCRIPTION & PORTEUR DU PROJET
Production d'acier à basse émission de CO₂. Groupe sidérurgique ArcelorMittal
Projet retardé par décision du groupe

NOMBRE D'EMPLOIS PRÉVUS
1 500 emplois en phase de chantier

 1,8 MILLIARD €

ASTRAZENECA

DESCRIPTION & PORTEUR DU PROJET
Construction de deux lignes d'assemblage et de packaging ; transition vers un nouveau gaz propulseur. Groupe pharmaceutique anglo-suédois AstraZeneca

NOMBRE D'EMPLOIS PRÉVUS
Une centaine d'emplois

 360 MILLIONS €

ALUMINIUM DUNKERQUE

DESCRIPTION & PORTEUR DU PROJET
Construction d'un four dédié au recyclage ; capture du carbone. Groupe sidérurgique Aluminium Dunkerque

NOMBRE D'EMPLOIS PRÉVUS
8 (four de recyclage)
100 emplois durant le chantier (capture du carbone)

 260 MILLIONS €

CENTRALE EDF DE GRAVELINES

DESCRIPTION & PORTEUR DU PROJET
Construction de deux réacteurs EPR2
Electricien français EDF

NOMBRE D'EMPLOIS PRÉVUS
8 200 emplois en phase de chantier
1 000 en exploitation

 17 MILLIARDS €

ELECTRYCK ARCELORMITTAL MARDYCK

DESCRIPTION DU PROJET
Production d'acier pour les moteurs de véhicules électriques. Groupe sidérurgique ArcelorMittal

NOMBRE D'EMPLOIS PRÉVUS
Plus de 100 emplois directs

 300 MILLIONS €

DUNKERQUE

LOON-PLAGE

GRANDE-SYNTHE

BOURBOURG

PROLOGIUM

DESCRIPTION & PORTEUR DU PROJET
Fabrication de batteries céramiques au lithium. Groupe Tawainais Prologium Technology

NOMBRE D'EMPLOIS PRÉVUS
3 000 emplois directs
1 200 emplois indirects à l'horizon 2030

 5,2 MILLIARD €

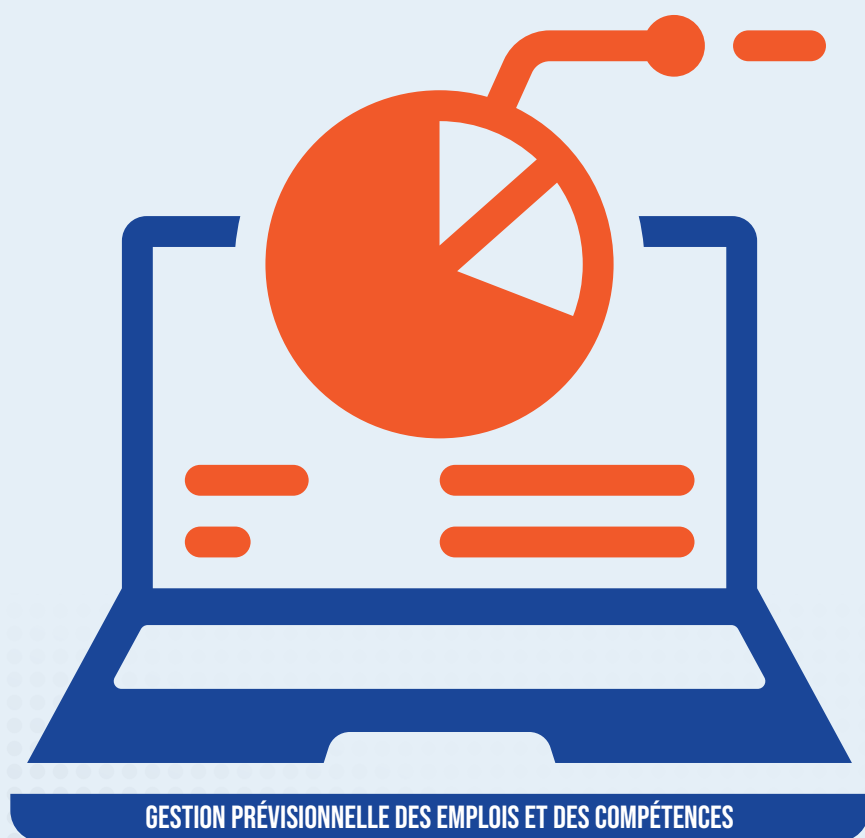


ENTREPRISES QUI S'IMPLANTENT



ENTREPRISES QUI INVESTISSENT ET SE DEVELOPPENT

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



+ 30 000

EMPLOIS DIRECTS
ET INDIRECTS
À L'HORIZON 2030

source : CUD, AGUR

14 800

EMPLOIS DIRECTS
ISSUS DE L'ANALYSE
GPECT

71

ENTREPRISES
INDUSTRIELLES
INTERROGÉES

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.**

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.

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 afin de pouvoir 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 ainsi que ses sous-traitants.

Cette GPEC doit notamment permettre d'adapter l'offre de formations 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.



71 ENTREPRISES INTERVIEWÉES

ZONE EMPLOI DE DUNKERQUE, SAINT OMER ET CALAIS

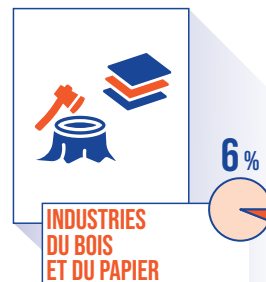
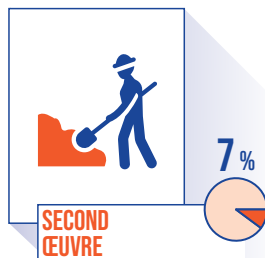
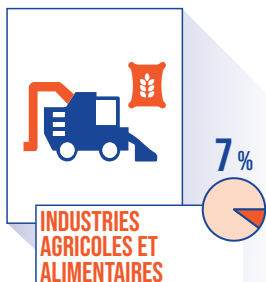
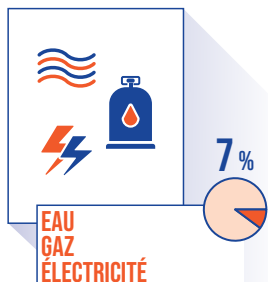
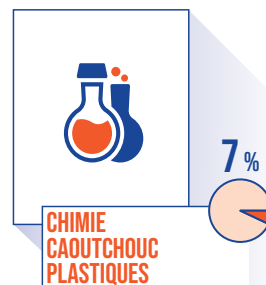
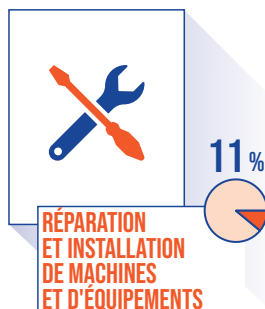
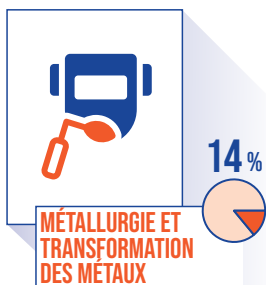
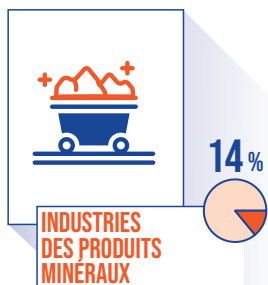


- PLUS DE 250 SALARIÉS • 21%
- DE 50 À 249 SALARIÉS • 51%
- 11 À 49 SALARIÉS • 24%
- MOINS DE 10 SALARIÉS • 4%

23420 SALARIÉS

(CDI+CCD) en 2023, soit 63% des salariés

LES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES INTERVIEWÉES



CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DES ENTREPRISES INTERROGÉES

3 collaborateurs dédiés aux fonctions RH en moyenne



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

DE FORTES DIFFICULTÉS À RECRUTER

UN MARCHÉ DU TRAVAIL DÉJÀ TENDU ET DES PÉNURIES DE COMPÉTENCES

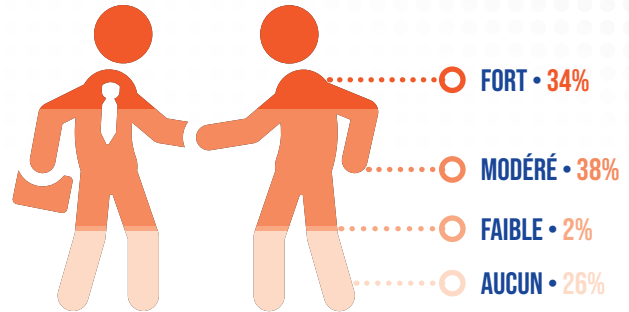
72% des entreprises interviewées rencontrent des difficultés de recrutement.

Il existe déjà une compétition pour attirer les talents alors même que le pic des recrutements est à venir.

LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- 84% Manque de candidats pour les profils recherchés
- 54% Manque de motivation/aspects comportementaux
- 54% Concurrence d'entreprises du territoire
- 49% Manque d'expérience des candidats
- 40% Problème de mobilité géographique
- 28% Attractivité du territoire
- 11% Débauchage par d'autres entreprises
- 2% Problème de logement

NIVEAU DE DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT



UN MANQUE DE COMPÉTENCES DANS DE NOMBREUX DOMAINES

Au-delà de la difficulté à trouver la main d'œuvre adaptée, les entreprises manquent d'ores et déjà de compétences très spécifiques dans certains domaines et notamment dans la maintenance, l'automatisation, l'électricité, le management ou la mécanique.

IL EST PLUS QUE JAMAIS ESSENTIEL DE DÉVELOPPER OU RENFORCER DES FORMATIONS SPÉCIFIQUES.

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



LES LEVIERS DES ENTREPRISES

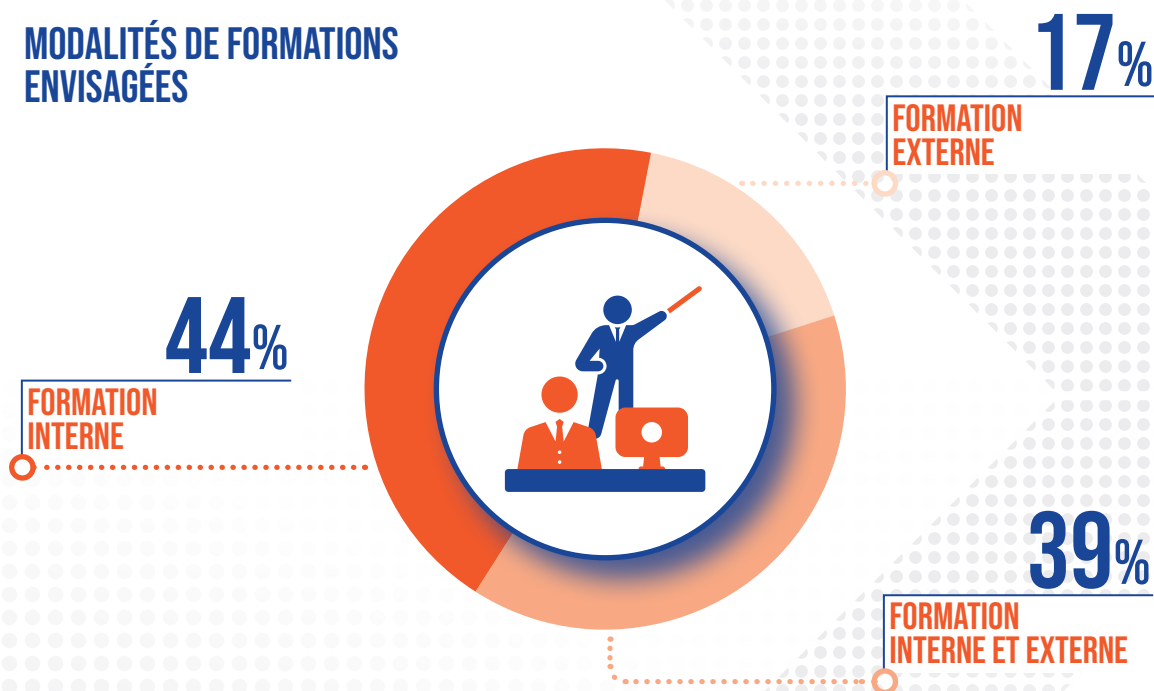
...POUR RECRUTER ET POUR FORMER...

- **86%** Utilisation et communication sur les réseaux sociaux
- **79%** Formation interne
- **70%** Développement de l'apprentissage
- **68%** Relations avec les établissements de formation
- **68%** Développement de la marque employeur
- **67%** Attention particulière portée à la qualité de vie au travail (ambiance, culture d'entreprise, conditions et modalités du temps de travail...)
- **60%** Ambassadeurs, cooptation
- **53%** Politique incitative de salaires et de primes
- **51%** Plan de gestion des carrières
- **44%** Evolution du management (management agile, participation des collaborateurs aux décisions, autonomie etc.)
- **44%** Actions pour féminiser les postes de travail

En parallèle, les dirigeants proposent d'autres alternatives pour attirer les jeunes dans les métiers de l'industrie :

- Adapter les formations dès le collège jusqu'au supérieur
- Valoriser tous les métiers de l'industrie auprès des jeunes, enseignants et conseillers d'orientation
- Professionnaliser les formations, les rendre plus pratiques
- Accueillir les élèves dans des industries en leur donnant la possibilité de pratiquer (classe transplantée)

MODALITÉS DE FORMATIONS ENVISAGÉES



9637 PROJETS DE RECRUTEMENTS DE 2023 À APRÈS 2028 (HORS EDF)

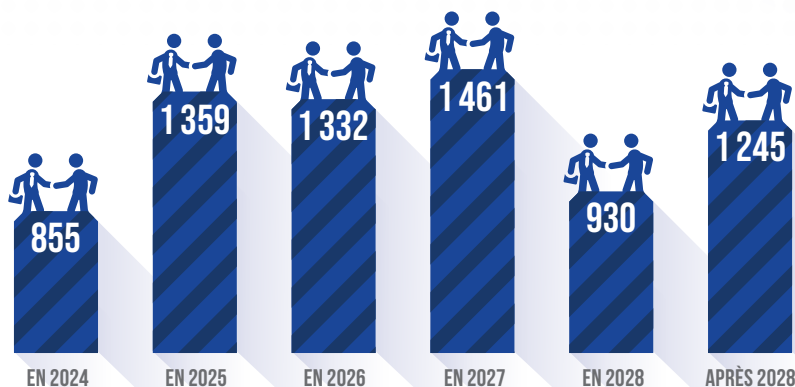
La dynamique des recrutements est déjà en cours dès 2023, 89% des entreprises indiquaient déjà procéder à des recrutements.

Ces démarches concernaient 2 455 recrutements au moment de l'enquête, dont 1 575 à plus de 6 mois.

D'ici 2028, plus d'un dirigeant sur 2 projette une hausse de ses effectifs. Au global, près de 6 000 projets de recrutements sont envisagés d'ici 2028.

On constate un pic des besoins en emploi entre 2025 et 2027, avec 70% des projets identifiés prévus sur cette période.

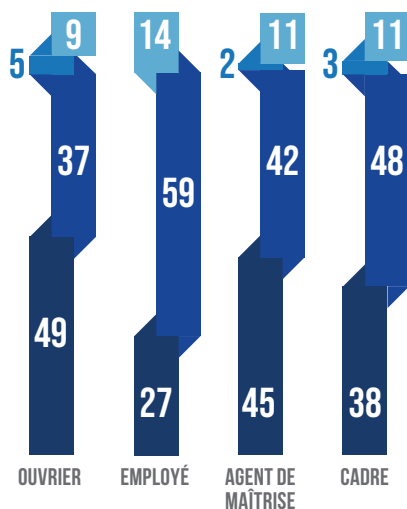
NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENTS PAR AN



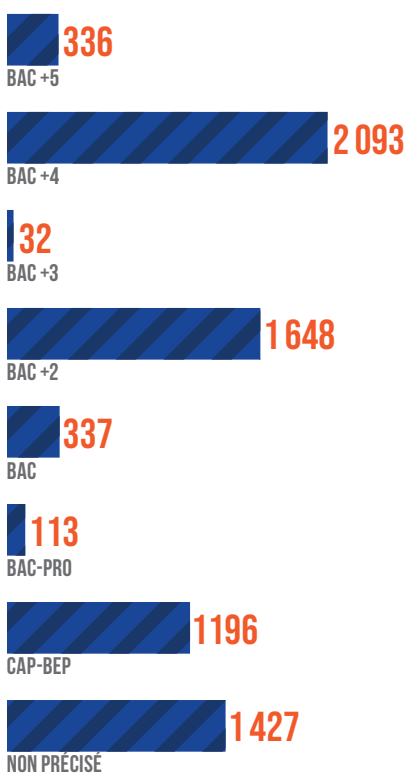
ÉVOLUTION POTENTIELLE DES EFFECTIFS SALARIÉS DANS LES 5 ANS À VENIR

CSP les plus concernées :

- Ouvriers (49%)
- Agents de maîtrise (45%)
- Cadres (38%).



NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENTS PAR QUALIFICATION REQUISE

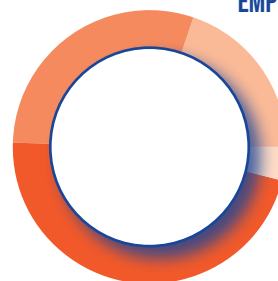


DES DÉPARTS À LA RETRAITE À ANTICIPER

Les entreprises sont confrontées à la gestion des départs en retraite à venir.

Parmi les entreprises interrogées, plus de 1 500 postes sont concernés d'ici 5 ans. **Ce sont autant de savoir-faire et de postes qu'il faudra remplacer.**

AGENTS DE MAÎTRISES 46%
 OUVRIERS 30%
 CADRES 20%
 EMPLOYÉS 4%



L'INDUSTRIE SE RÉINVENTE

ENTRE MUTATIONS ET OPPORTUNITÉS, UNE TRANSFORMATION INÉDITE

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 3 dans son établissement. Pour la plupart, il s'agit de métiers qui existent déjà sur le marché mais 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)

QUELS MÉTIERS À L'HORIZON 2028 ?

Les projets de recrutements des entreprises interrogées concernent 4 grandes catégories de métiers : en premier lieu, les techniciens d'exploitation. Suivent les opérateurs, les techniciens de maintenance et les électriciens.

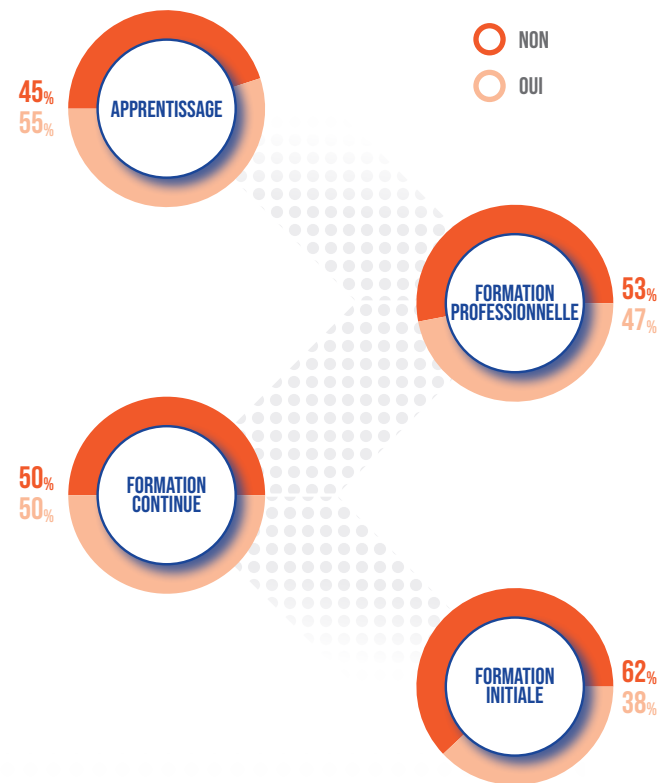
- Technicien exploitation
- Opérateur
- Électricien
- Technicien de maintenance
- Frigoriste
- Chargés Projet
- Opérateur de production
- Ingénieurs / chargés d'études
- Technicien Process Automation System

Ces métiers ont fait l'objet d'une analyse et d'une répartition par code métiers (ROME) en lien avec le C2RP. Ce sont donc **6 218 projets de recrutements qui ont été catégorisés par métiers** et regroupés 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.

75% de ces entreprises envisagent en premier lieu de faire monter en compétences leurs collaborateurs actuels sur ces métiers par une formation adaptée. Toutefois une majorité d'entreprises considère que l'offre actuelle de formation à ces nouveaux métiers n'est pas adaptée notamment pour la formation initiale (62%).

L'OFFRE ACTUELLE DE FORMATION EST-ELLE ADAPTÉE AUX BESOINS EN NOUVEAUX MÉTIERS



PROJETS DE RECRUTEMENTS PAR GRANDES CATÉGORIES D'EMPLOI

INDUSTRIE	3 920 > 63%
INSTALLATION/MAINTENANCE	1 472 > 24%
CONSTRUCTION/BTP	625 > 10%
AUTRES	201 > 3%



EPR GRAVELINES

5 150 OPPORTUNITÉS D'EMPLOI D'ICI 2029

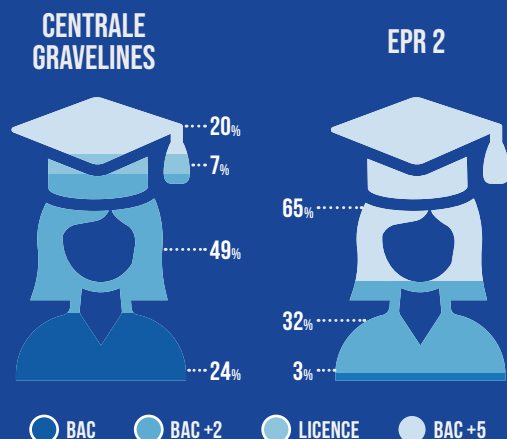


Pour la centrale de Gravelines, de l'EPR, et de ses sous-traitants, la GPEC du groupe prévoit le recrutement de plus de 4 300 postes d'ici 2029 auxquels il convient d'ajouter 850 emplois pour l'éolien off-shore.

On observe un pic de recrutement en 2027 et 2028 notamment par les partenaires industriels d'EDF pour l'EPR.

Pour la centrale de Gravelines, les recrutements prévus concernent des niveaux bac+2 alors que pour l'EPR 2 la majorité des recrutements s'orientent vers des niveau Bac+5

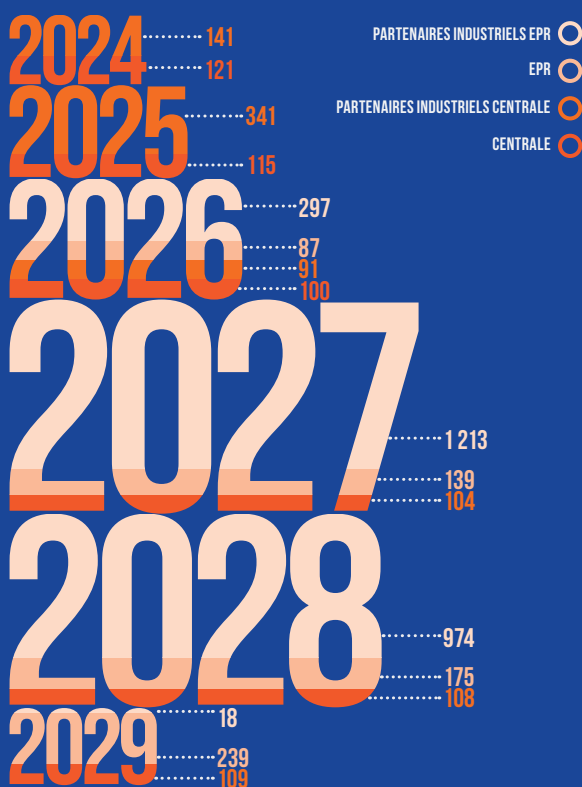
BESOINS EN RECRUTEMENTS PAR NIVEAU DE DIPLÔMES



L'analyse des besoins en métiers d'ici 2029 pour EDF présente les caractéristiques suivantes :

- Pour l'EPR2, 3 métiers sont principalement demandés : en premier lieu la construction et maintenance, mécanique et électrique avec 186 postes prévus, les métiers de l'intégration technique avec 157 embauches envisagés et le management de projet pour 142 embauches.

CUMUL DES PRÉVISIONS D'EMPLOIS DE LA CENTRALE DE GRAVELINES, DE L'EPR ET DES SOUS-TRAITANTS



- Pour le nucléaire existant : les métiers liés à l'exploitation dominant avec 243 recrutements prévus suivi des métiers de la Mécanique/Chaudronnerie/Robinetterie/Electricité avec 168 recrutements envisagés.

Source : EDF

LES BESOINS EN MÉTIERS (HORS EDF)

Ce travail d'analyse des métiers mené en collaboration avec le C2RP, a permis de qualifier précisément les besoins en recrutement par métiers et ainsi faciliter le renforcement ou la mise en place de formations adaptées aux besoins des entreprises.

Les métiers ci-dessous représentent 93% des emplois identifiables avec un code ROME

GRANDS DOMAINES	MÉTIERS (LIBELLÉ ROME)
INDUSTRIE	Management et ingénierie gestion industrielle et logistique
	Montage de produits électriques et électroniques
	Management et ingénierie de production
	Intervention technique en contrôle essai qualité en électricité et électronique
	Conduite d'équipement de production alimentaire
	Intervention technique en études, recherche et développement
	Management et ingénierie études, recherche et développement industriel
	Intervention technique en études et développement électronique
	Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique
	Management et ingénierie d'affaires
	Conduite d'installation automatisée de production électrique, électronique et microélectronique
	Management et ingénierie qualité industrielle
Réalisation et montage en tuyauterie	
INSTALLATION MAINTENANCE	Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air
	Maintenance électrique
	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation
	Maintenance mécanique industrielle
	Installation et maintenance d'automatismes
CONSTRUCTION BTP	Électricité bâtiment
	Chef / Cheffe de chantier
TRANSPORT/LOGISTIQUE	Conduite de transport de marchandises sur longue distance



EN 2024	EN 2025	EN 2026	EN 2027	EN 2028	APRÈS 2028	TOTAL
2	112	132	499	296	680	1721
0	83	188	452	28	216	967
38	33	31	32	69	22	225
10	21	22	11	43	36	143
104	7	6	7	7	3	134
1	17	18	11	43	36	126
25	16	18	10	30	1	100
14	16	16	16	16	0	78
0	6	12	13	12	5	48
18	10	11	4	2	1	46
20	13	8	0	0	0	41
2	6	5	4	23	0	40
18	7	7	3	3	0	38
170	170	170	170	170	170	1020
72	70	56	37	37	37	309
31	9	7	12	3	2	64
26	8	5	0	1	0	40
14	6	6	4	4	0	34
82	82	73	76	53	0	366
42	42	40	41	41	1	207
5	6	9	11	16	15	62



**7 CCI LOCALES
EN HAUTS-DE-FRANCE**

24 IMPLANTATIONS

**TROUVEZ L'AGENCE
PROCHE DE CHEZ VOUS !**




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



Étude co-financée par
le Fonds de Transition Juste



CCI HAUTS-DE-FRANCE