

Territorialisation de la planification Écologique en Hauts-de-France

EMPLOIS ET COMPETENCES

Conférence des parties (COP) 2025

Février 2026

**LA FRANCE
S'ADAPTE >**
Vivre à +4°C

**FRANCE
NATION
VERTE >**
Agir • Mobiliser • Accélérer


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

Chiffres clefs	3
Transition écologique : emplois et compétences, les projections nationales	4
PARTIE 1 : La formation initiale	8
Prise en compte des enjeux liés au changement climatique à l'école, au collège et au lycée	9
Prise en compte des enjeux liés au changement climatique dans l'enseignement supérieur et la recherche	16
PARTIE 2 : Emplois, compétences et insertion professionnelle	21
Panorama des besoins en emplois et compétences à anticiper en région Hauts-de-France	23
Les perspectives de recrutement dans les Hauts-de-France, à l'horizon 2030	24
Situation dans les trois secteurs stratégiques identifiés	25
Agriculture : renouveler et former	28
Projections démographiques et enseignement agricole	29
La parole à la chambre d'Agriculture	31
Plan d'action mené dans le cadre du volet emplois et compétences de la COP en région Hauts-de-France	34
PARTIE 3 : Le rôle clé de la dynamique REV3	39
Les Hauts-de-France, laboratoire des transitions et des métiers d'avenir	40
Bilan 2023 – 2024 : Des résultats concrets pour l'emploi et la formation	43
Perspectives : Accélérer la transition juste	46
PARTIE 4 : Focus sur 2 acteurs clefs en région	51
Le C2RP au service de la transition écologique	52
Transition écologique et reconversions professionnelles, la parole à Transition Pro Hauts-de-France	55

Chiffres clefs

8 millions d'emplois

Concernés par la transition
écologique,

200 000 à 550 000

En création d'ici 2030 en
France

634 000 postes

A pourvoir d'ici 2030 en
Hauts-de-France (France
Stratégie, 2023)

13 600 emplois Rev3

A créer d'ici 2027 (Région
Hauts-de-France, 2023)

Besoin de 3 000 primo entrants/an

Dans le secteur du bâtiment en
région

+ 8 000 emplois

En 2027 pour la construction
de l'EPR2

+ 8 000 emplois

En 2027 pour
l'électromobilité en
région

+ 5 000 emplois

Entre 2023 et 2030
pour l'industrie
circulaire en région

80 emplois cartographiés

Dans la démarche REV3

112 aires éducatives

Terrestres ou marines en région

- 54 900 lycéens

Dans l'enseignement
agricole en 2050 en
région

1 000 personnes

Accueillies lors de
l'évènement REV3 « Avec le
BTP durable, mon métier à
de l'avenir » le 10 octobre
2025



TRANSITION ECOLOGIQUE : EMPLOIS ET COMPETENCES, LES PROJECTIONS NATIONALES



Le Secrétariat général à la planification écologique (SGPE) a publié sa stratégie pour les emplois et compétences en juillet 2024.

Stratégie emplois et compétences pour la planification écologique

La planification écologique pourrait concerner près de 8 millions d'emplois et être créatrice nette de 200 000 à 550 000 emplois d'ici à 2030 dans "les secteurs à enjeux" (bâtiment, industrie, énergie...).

Face aux urgences climatiques, énergétiques et environnementales, une accélération des efforts collectifs est nécessaire. La planification écologique s'impose aujourd'hui non seulement à l'État, mais aussi aux collectivités territoriales et aux citoyens.

Le bâtiment, l'industrie et l'énergie : les plus gros pourvoyeurs d'emplois

Le SGPE a identifié les secteurs qui apporteraient le plus de créations d'emplois d'ici à 2030 :

- Le **bâtiment** (+ 190 000) avec les besoins en rénovation ;
- L'**industrie** (+ 95 000) en particulier si la tendance à la réindustrialisation se maintient ;
- L'**énergie** (+ 89 000) avec le développement des énergies renouvelables.

La planification écologique pourrait créer 11 000 emplois d'ici à 2030 dans les **secteurs de l'eau et des déchets** en raison des "besoins du plan eau et d'une économie plus circulaire (allongement de la durée d'usage, collecte, tri, valorisation matière)".

L'économie circulaire représente, à elle seule, "au moins 430 000 emplois".

Renouvellement des générations

Mais, le SGPE souligne aussi le problème du renouvellement générationnel qui se pose, en agriculture, par exemple.

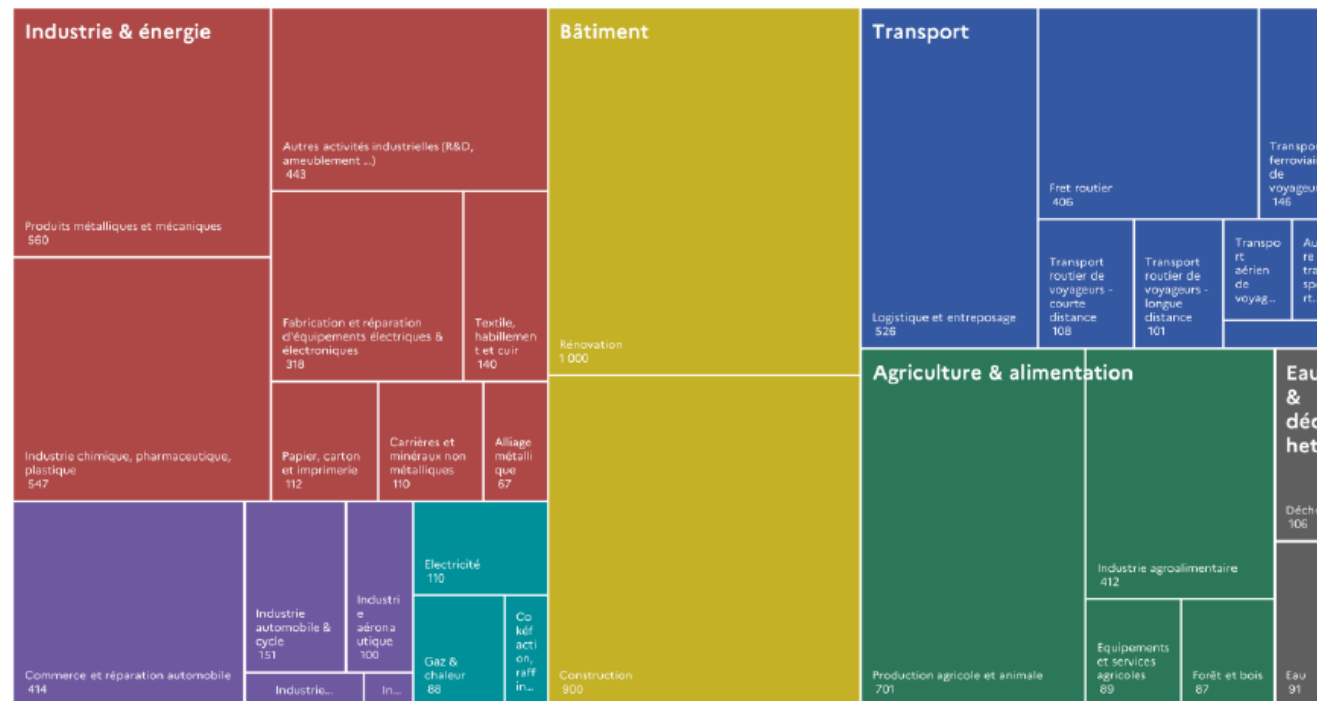
Des **tensions** sont attendues par métiers et par secteurs d'ici à 2030 :

- **Agriculture** : agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons (déficit de 75 000 ETP) ;
- **Bâtiment** : ouvriers qualifiés (-206 000 ETP) et conducteurs d'engins (- 16 000 ETP) ;
- **Industrie et énergie** : techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques (-60 000 ETP) et ouvriers du textile et du cuir (-1 7 000 ETP) ;
- **Transport** : ouvriers qualifiés de la manutention (- 158 000 ETP), conducteurs (- 201 000 ETP), agents d'exploitation (- 25 000 ETP).

Si, dans ces secteurs, **1,9 million de nouveaux entrants** sont attendus, l'effectif à trouver d'ici à 2030 est de **2,8 millions (dont 90% de profils techniciens et ouvriers)**.



~8M d'emplois dans le secteur privé sont dans les secteurs concernés directement par les leviers de la PE



Autres activités tertiaires

Le tourisme, la santé, les **bureaux d'étude** (génie écologique, BGES*...), le numérique, le secteur financier etc. seront tout aussi concernés, mais l'impact quantitatif direct des leviers de la planification écologique est plus difficile à mesurer à ce stade

L'enjeu d'évolution des compétences y sera fort également

Travaux à mener

➤ Panorama à territorialiser

Emplois directement concernés par « levier » du plan (données 2019)

04/07/2024

Sources : Modélisation SGPE (voir méthodologie en annexes) ; *Bilan des émissions de gaz à effet de serre ; les emplois de certaines filières (nucléaire, automobile...) sont parfois répartis entre plusieurs blocs industrie-énergie, notamment dans les « produits métalliques et mécaniques » qui regroupent des activités pouvant adresser plusieurs secteurs (décolletage...)



La place de la formation

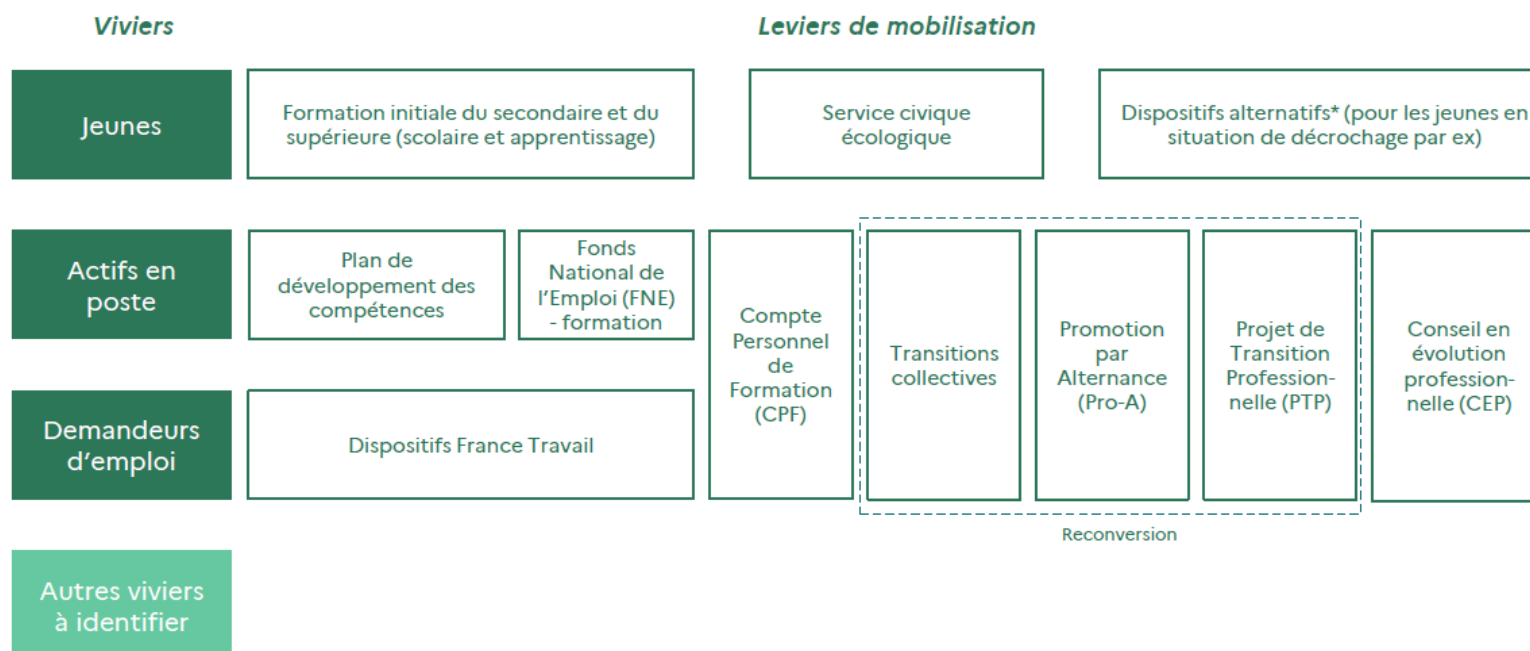
La **formation** est au cœur de la planification écologique et notamment la **formation initiale**. Cela implique une **révision en profondeur** d'une grande partie des enseignements professionnels.

Il existe une difficulté à **réconcilier effectifs en formation et besoins en emplois** :

- Nomenclatures différentes ;
- Suivi incomplet des emplois exercés après la formation initiale ;
- "Evaporation" de diplômés...

La stratégie fait les propositions suivantes :

- Actualiser les référentiels des certifications et adapter les contenus des formations en lien avec la planification écologique (un **référentiel des diplômes et métiers** contribuant à la **planification écologique** en lien avec le Répertoire opérationnel des métiers et emplois 4.0 [ROME 4.0], par exemple) ;
- Former progressivement tous les actifs (à des degrés variés) aux enjeux de transition écologique ;
- S'appuyer sur les entreprises, les branches professionnelles, les opérateurs de compétences (OPCO), les régions, les services de l'État et France Travail, en s'assurant d'un bon taux de couverture des besoins futurs partout.



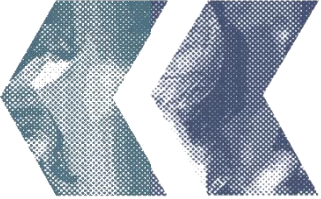
Viviers RH à mobiliser



PARTIE 1 : LA FORMATION INITIALE



PRISE EN COMPTE DES ENJEUX LIES AU CHANGEMENT CLIMATIQUE A L'ECOLE, AU COLLEGE ET AU LYCEE



Les missions académiques Education au développement durable

Chaque académie dispose d'une mission EDD. Elle a pour objectif de former les élèves aux enjeux du développement durable, notamment en lien avec le changement climatique. En particulier dans le cadre de l'accompagnement de la labellisation E3D, des projets en lien avec le changement climatique sont déployés dans les écoles, collèges et lycées. Ainsi dans la plupart des dossiers déposés pour la labellisation cette question est travaillée.

Concernant les données en lien avec la labellisation en 2024-2025 :

Académie d'Amiens : 474 écoles et établissements sont désormais labellisés E3D, soit 25 % des structures scolaires : 306 écoles (19% des écoles), 113 collèges et 55 lycées (48% des établissements du second degré). 8 territoires sont labellisés.

Académie de Lille : 1435 écoles et établissements sont labellisés E3D, soit 38% des structures scolaires : 1269 écoles (41% des écoles), 121 collèges, 75 lycées (29% des établissements de second degré). 37 territoires E3D sont labellisés.

La formation des professeurs référents EDD

Par ailleurs, les professeurs référents EDD disposent des ressources portées à l'échelle nationale (référentiels des compétences EDD, les repères de progression de fin cycle pour l'EDD et la transition écologique, Guide pour agir pour la transition écologique, vadémécum EDD) et des formations sont organisées au sein des académies.

Entre autres, parmi les formations EDD proposées :

- Des formations académiques autour de dispositifs nationaux : aires éducatives, plastique à la loupe (sciences participatives concernant la pollution plastique, océan et climat), graine de reporter scientifique qui est un dispositif porté avec le CLEMI dont la thématique majoritairement travaillée est la lutte contre les changements climatiques.
- Des formations thématiques autour de la biodiversité, les sciences participatives, les fresques du climat, de la pollution plastique ...





Les enseignements

D'un point de vue disciplinaire, en SVT, l'étude de l'évolution des changements climatiques est effectuée et est inscrite dans les programmes de cycle 4, 1ère et terminale enseignement scientifique, terminale spécialité SVT. Ainsi les enseignants travaillent cette thématique avec les élèves (pour comprendre les causes, l'influence des activités humaines et une réflexion sur les comportements éco-responsables en découlent).

Concernant les enseignements pratiques interdisciplinaires sur ces enjeux eau/climat : il existe **une classe engagée intitulée Classe d'eau au lycée Cassini de Clermont** (académie d'Amiens).

Les éco-délégués

Dans chaque classe du collège, du lycée et, parfois, de l'école, des binômes d'éco-délégués sont appelés à être élus. Certains d'entre eux siègent au sein des instances de représentation collégiennes et lycéennes, tandis que des représentants participent également au Conseil académique de la vie lycéenne (CAVL).

On compte en moyenne un éco-délégué par classe dans le second degré. Dans certains établissements, toutefois, l'élection repose sur le volontariat : il peut alors y avoir plusieurs éco-délégués issus d'une même classe et aucun dans une autre.

Leurs missions ont été coconstruites par les éco-délégués, par exemple : organiser des challenges écologiques, mettre en œuvre des temps de formation, de rencontres des éco-délégués de différents établissements afin de mutualiser les actions, les ressources, les idées et mettre en valeur

l'engagement des élèves investis (validation de compétences, expositions...).

L'académie d'Amiens propose chaque année aux éco-délégués de se réunir en présentiel à Amiens lors des assises des éco-délégués (qui se déroulent en novembre ou décembre), ou en visio-conférence pour les établissements plus éloignés dans l'académie. Les élèves bénéficient d'éclairages scientifiques, d'accompagnement partenarial, mutualisent leurs idées et coconstruisent des projets communs. En effet, l'objectif de ces assises est de former et d'impulser la mise en œuvre de projets en faveur du développement durable, portés par les éco-délégués accompagnés de leur référent EDD, dans les structures scolaires de l'académie. Les assises des éco-délégués sont organisées chaque année sur la thématique choisie à l'échelle de l'académie (cette année : « Nature sensible : ressentir pour mieux comprendre et agir »).

Dans l'académie de Lille, les éco-délégués sont mis en réseau au sein de parlements organisés à l'échelle des bassins. À ce jour, environ la moitié des quatorze bassins de l'académie dispose d'une telle instance. Ces parlements ont pour vocation d'amener les élèves à passer du diagnostic de leur territoire à la définition d'actions coordonnées et fédératrices. Pour ce faire, ils s'appuient sur l'expertise d'intervenants issus notamment du milieu associatif ou du monde scientifique.

Enfin, les éco-délégués sont invités à participer au prix national des éco-délégués sous l'égide de la DGESCO. Ils produisent en amont un support vidéo récompensé le cas échéant par un prix remis au Ministère à Paris.

Le dispositif des aires éducatives terrestres ou marines

Le dispositif des aires éducatives permet, dès la classe de CM1, à des élèves de gérer de manière participative une portion d'espace naturel au sein d'une école ou d'un collège

Encadrés par leurs enseignants et une structure référente certifiée de l'éducation à l'environnement, les élèves se réunissent sous la forme d'un conseil et prennent toutes les décisions concernant leur aire éducative.

Dans l'académie d'Amiens, en cette rentrée, 52 aires éducatives (terrestres ou marines) sont actives (dont 1 lycée et 1 institut médical qui expérimentent le dispositif). 25 démarches d'ouvertures d'aires éducatives sont amorcées. Ce dispositif est en plein déploiement (en 2023-2024 : 35 aires éducatives étaient actives). Des parcours de formation à destination des actuels et futurs porteurs de projets sont ainsi déployés.

Dans l'académie de Lille, la mission académique Education au développement durable assure le suivi et l'impulsion des aires éducatives. 60 aires éducatives étaient actives en 2023-2024 dans l'académie de Lille (18 collèges, 2 lycées, 37 écoles primaires, 1 EREA et 2 IME).

Des projets territoriaux naissent autour de ces thématiques. Ainsi, en partenariat avec le **parc naturel régional Caps et Marais d'Opale**, le projet adapta'ville est né, notamment à la suite des inondations ayant touché ce territoire en 2023. 3 établissements y ont participé l'an dernier et le projet est reconduit en 2025-2026. Les travaux des élèves ont été exposés à la maison du parc à Le Wast (62).

Dans le cadre du **partenariat avec la marine nationale**, accompagnées par le référent défense et la mission académique EDD, **3 classes à enjeux maritimes** sont en cours de création dans l'académie de Lille. Il s'agit de permettre aux élèves de ces classes de s'approprier de manière globale la mer et ses enjeux, dont le réchauffement climatique et ses effets.



Crédits DREAL



Le Canal Seine-Nord Europe (CSNE)

En 2024-2025, dans le cadre du partenariat de la région académique avec la Société du CSNE, la Délégation régionale académique à l'éducation artistique et culturelle (DRAEAC) a lancé un appel à projets auprès des collèges et lycées de l'Oise. Il proposait pour les collégiens de réaliser autour de la thématique du Canal Seine-Nord Europe des **podcasts** liés à la fois à l'orientation professionnelle et à l'éducation aux médias et à l'information.

Cinq établissements se sont engagés dans cette aventure, mobilisant des élèves de filières professionnelles :

- Lycée des Métiers Marie Curie (Nogent-sur-Oise)
- Lycée des Métiers Roberval (Breuil-le-Vert)
- Lycée polyvalent Paul Langevin (Beauvais)
- Lycée professionnel Mireille Grenet (Compiègne)
- Lycée des Métiers Arthur Rimbaud (Ribécourt-Dreslincourt)

Baptisé "**Écouter le Canal**", ce projet artistique et participatif a donné naissance à un parcours sonore. Des élèves de 3e Prépa-Métiers du lycée Marie Curie ont réalisé des podcasts pour promouvoir les métiers du BTP. Après avoir visité le chantier, ils ont interviewé des professionnels : une chargée de mission environnement, un directeur des travaux et une conductrice d'engins.

- <https://tube-numerique-educatif.apps.education.fr/w/aqyZiLsBnkVWx8xC6BuTwd>

En parallèle, des lycéens ont prêté leur voix à des textes poétiques sur l'eau et la batellerie. Vingt-six lectures, individuelles et collectives, ont été enregistrées, donnant une autre dimension au projet.



[L'essentiel du Canal - Canal Seine-Nord Europe](#)

Une exposition pour valoriser un projet d'excellence

Le point culminant de cette initiative a été l'exposition des travaux à la **Maison du Canal de Compiègne**, inaugurée le 17 juin en présence d'élèves et de professeurs et d'auteurs comme Jacques Darras. L'exposition a mis en lumière l'excellence des filières professionnelles.

En 2025-2026, deux nouveaux projets sont proposés aux collégiens et lycéens du Pas-de-Calais. Il s'agit de questionner les paysages et leur évolution au fil du temps et de la construction du canal, d'une part, par l'étude de cartes (topographiques ou hydrographiques, cartes d'état-major et cartes postales) ; d'autre part, par un travail portant sur les photographies d'hier et d'aujourd'hui.



L'Académie de la Mer

La rectrice de Région académique porte un projet d'Académie de la Mer, issu des travaux menés par le Parlement de la Mer et la Région Hauts-de-France sur l'attractivité du littoral régional à l'horizon 2040. Il se structurera dans le courant de l'année 2026.

Rôle stratégique de l'Académie de la Mer :

L'Académie de la Mer constitue un instrument majeur pour structurer et amplifier la dynamique portée par le parlement de la mer en :

- Diffusant une **culture maritime** partagée, valorisant les patrimoines naturels, historiques et industriels du littoral ;
- Renforçant **l'éducation au littoral** à tous les niveaux : programmes scolaires, projets interdisciplinaires, découvertes de terrain, sciences participatives ;
- Soutenant la **formation initiale et continue** liée aux **métiers de la mer**, de la **transition écologique**, des **énergies marines**, de la **logistique portuaire** et de la **protection du littoral** ;
- Agissant comme **plateforme de coopération entre établissements scolaires, acteurs économiques, collectivités, ports, associations et centres de recherche** ;
- Contribuant à sensibiliser la population aux **risques climatiques** et aux enjeux d'adaptation, en favorisant une culture de responsabilité et d'anticipation.

Par son action éducative et culturelle, l'Académie de la Mer permettra de :

- Renforcer le sentiment d'appartenance et la fierté maritime du territoire ;
- Mobiliser les jeunes, améliorer leur accès à l'information et aux opportunités locales ;
- Accompagner la transition écologique grâce à une population mieux informée et engagée ;
- Valoriser les secteurs économiques maritimes et encourager l'innovation ;
- Contribuer à une attractivité renouvelée fondée sur l'habitabilité, la résilience et la coopération territoriale.

L'Académie de la Mer constitue un levier déterminant pour articuler éducation, adaptation climatique, cohésion sociale et développement économique, elle peut être considérée comme un pilier de la stratégie littorale régionale portée par le Parlement de la Mer.

Les partenaires : [Nausicaá Centre National de la Mer](#), le département du Pas-de-Calais, la [Ville de Boulogne-sur-Mer](#), l'[Université du Littoral-Côte-d'Opale](#) et le [Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence](#) Approvisionnement Valorisation et Commercialisation des Produits Aquatiques ([AVCPA](#)).



Le Brevet d'Initiation à la Mer (BIMer) est une certification nationale proposée aux collégiens et lycéens des deux académies, afin de leur faire découvrir la diversité du monde maritime.

Cette formation, à la fois théorique et pratique, vise à transmettre une culture générale de la mer et à sensibiliser les jeunes aux enjeux liés aux espaces marins. Elle aborde plusieurs thématiques essentielles : la géographie maritime, les techniques de navigation, la sécurité en mer, la météorologie, la protection de l'environnement marin ou encore la découverte des métiers liés à la mer. À travers cette approche pluridisciplinaire, le BIMer permet aux élèves de mieux comprendre le rôle de la mer dans notre quotidien et dans l'économie régionale.

Plus qu'un simple module d'enseignement, le BIMer s'inscrit dans une véritable démarche d'éducation à la mer. Il constitue aussi un levier d'orientation pour les élèves curieux de s'engager dans les filières maritimes, nautiques ou halieutiques, en leur offrant des repères concrets pour envisager une formation ou une carrière dans ces domaines.

A ce jour : 342 élèves diplômés du BIMer (218 dans l'académie de Lille et 124 dans l'académie d'Amiens) et 67 enseignants diplômés du CAEIMer, le certificat d'aptitude à l'enseignement d'initiation à la mer (49 dans l'académie de Lille et 18 dans l'académie d'Amiens)

Les partenaires (non exhaustifs) : Nausicaa, CROSS, DIRM, GALPA, lycée maritime Le Portel, ULCO, Abeille Normandie, SNSM, branches professionnelles (syndicat des mareyeurs, comité des pêches), CFPMT, entreprises de Capécure (construction, pêche et agroalimentaire), Marine nationale, Parlement de la Mer.

Les prestataires de service pour la mise en place du BIMer : Maréis, Musée maritime de Dunkerque, Maison de la baie de Somme, Cité mer, Musée Argos, Maison des 2 Caps.

	Académie de Lille				Académie d'Amiens			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
Candidats inscrits au BIMer	9	54	94	104	4	47	40	56
Candidats présents au BIMer	9	48	85	96	4	44	38	48
Taux de réussite au BIMer	100%	100%	98%	80%	100%	100%	98%	85%
Candidats inscrits au CAEIMer	9	20	10	20	3	10	9	2
Candidats présents au CAEIMer	8	20	9	14	3	10	6	2
Taux de réussite au CAEIMer	100%	100%	90%	93%	100%	100%	67%	50%



PRISE EN COMPTE DES ENJEUX LIES AU CHANGEMENT CLIMATIQUE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE



Transition Ecologique pour un Développement Soutenable (TEDS) : enseignements transversaux sur l'EDD et le climat dans les universités

En 2022, le Ministère de l'Enseignement supérieur a annoncé que d'ici 2025, tous les étudiants devront être formés à la transition écologique dès le début de leurs études, avec un socle de connaissances et compétences transversales. Cette formation, condition pour obtenir un diplôme de premier cycle, concerne divers types de diplômes et inclut un enseignement de 30 heures, validé par 3 ECTS.

Les sujets clés portent sur le changement climatique, la biodiversité, la gestion des ressources et l'équité sociale.

Le ministère a également prévu une formation certifiante pour les enseignants et un accompagnement via un pôle national de ressources. Enfin, l'engagement étudiant sera valorisé par des crédits ECTS, favorisant les projets liés aux métiers "verts".

A l'université de Lille, un plan de transition écologique 2023-2033 a été adopté en 2023. Articulé au projet ExcellencES LIBEL'UL, consacré à la réussite en premier cycle et à la formation aux transitions des étudiants, il prévoit notamment la formation systématique des étudiants de premier cycle aux enjeux de transition écologique. Le COMP 2023-2025 de l'université de Lille précise le calendrier de déploiement du projet LIBEL'UL et se fixe les jalons suivants : septembre 2024 pour créer des enseignements dédiés à la TEDS dans les formations, et septembre 2026 pour mettre en œuvre la nouvelle offre de formation intégrant les modules TEDS.

Les établissements membres de l'A2U (Artois – UPJV – ULCO) se sont engagés en 2022 dans une approche collaborative de la question de la transition écologique, avec pour objectif, pour chaque établissement, d'élaborer pour la fin 2024 un plan d'actions et de candidater au label DD&RS en 2026. Dans le cadre du COMP 2024-2026, et afin de permettre le déploiement à terme du socle commun de connaissances et de compétences sur la TEDS en licence, l'Université d'Artois projette de constituer un vivier d'enseignants engagés qui, par la suite, pourront échanger via la mise en place d'une communauté de pratique pédagogique. L'université souhaite également développer des sessions de formation de plusieurs jours pour des groupes d'enseignants. Plus globalement, l'objectif est de former respectivement 100% des étudiants de 1^{er} cycle et 5% des personnels à l'horizon 2026.

Dans le cadre du COMP 2024-2026, l'Université du Littoral Côte d'Opale (ULCO) prévoit quant à elle trois actions : former les étudiants du 1^{er} cycle à la TEDS, former les enseignants-chercheurs, enseignants et personnels de l'établissement à la TEDS et encourager les équipes pédagogiques à intégrer la formation à la TEDS dans le disciplinaire en licence et en master et à sensibiliser les étudiants en doctorat.



Dans le cadre du projet de COMP 2025-2027, l'Université Polytechnique des Hauts-de-France (UPHF) entend consolider le déploiement du schéma directeur de DD&RS pour 2022-2026, notamment en mettant l'accent sur la formation des personnels, l'accompagnement et le soutien à l'action étudiante en faveur de la transition écologique et le développement durable. L'UPHF vise la formation de 100% des étudiants de 1^{er} cycle à l'horizon 2025, pour une première formation, et 100% en 2027 pour le déploiement d'une formation plus approfondie.

L'Université de Technologie de Compiègne (UTC) a adopté en décembre 2024 son schéma directeur DD&RSE. Dans ce cadre, l'UTC ambitionne de poursuivre l'intégration des enjeux DD&RSE dans les programmes de formation initiale, en mettant en place une structure d'accompagnement ad hoc, de renforcer la composante DD&RSE dans les activités pédagogiques par projets et études de cas. Elle entend également intégrer cette thématique dans les programmes de formation continue, en faisant évoluer son offre pour répondre aux attentes du monde socio-économique.

Recherches sur l'eau menées en région

Exemples de recherches sur les eaux marines

La recherche sur le domaine marin couvre la gestion des ressources halieutiques et les impacts du changement climatique sur l'érosion du littoral et les risques d'immersion. Le projet CPER IDEAL est un programme interdisciplinaire qui aborde la conservation des écosystèmes marins, la gestion des

ressources, les énergies marines, la pollution (notamment par les microplastiques) et l'observation du milieu marin. Dirigé par le Pr. Monchy et impliquant 13 laboratoires régionaux, il fait partie de la Structure Fédérative de Recherche (SFR) « campus de la mer », qui regroupe 14 laboratoires et près de 200 chercheurs. Les recherches se concentrent sur les interactions entre ressources marines et milieux, ainsi que les impacts des pollutions et de l'exploitation. La région abrite aussi des laboratoires de l'IFREMER et de l'ANSES, et mène des projets sur le transport maritime et ses impacts environnementaux.

Exemples de recherches sur les eaux continentales

Les projets de recherche ont de nombreux enjeux : protection de la ressource en eau, stratégies de réutilisation de l'eau, protection des équipements face aux inondations.

Au niveau du CPER, le projet ECRIN vise à étudier et limiter les impacts du changement climatique notamment sur les systèmes aquatiques.

Le Collectif RES'eau (Recherches, Expérimentations et Solutions) s'est constitué le 18 juin 2019, entre des partenaires publics et privés (CHU de Lille, Université de Lille, JUNIA, Bureau de recherches géologiques et minières (BRGM), CEREMA, Agence de l'eau, VEOLIA, SUEZ, SOURCEO, Région Hauts-de-France et Métropole Européenne de Lille) afin d'accélérer les expérimentations, les échanges et les collaborations sur le cycle de l'eau dans la métropole lilloise.



Un autre enjeu est celui de l'érosion des sols et des inondations. Plusieurs équipes de recherche développent des travaux sur l'augmentation de la fréquence d'épisodes climatiques extrêmes : l'IMT-Nord- avec l'Université de Lille.

L'infiltration des eaux de pluie dans le sol (mécanisme essentiel dans le cycle de l'eau et qui limite les phénomènes d'inondations et les glissements de terrain) est étudiée par le LGCgE sur le site de la cité scientifique de Villeneuve d'Ascq (Univ. Lille).

Un autre enjeu est celui de la raréfaction des ressources en eaux due aux épisodes accentués de sécheresse.

L'utilisation des eaux non conventionnelles (eaux non destinées à l'alimentation humaine) fait l'objet de travaux de recherches au laboratoire LASIRE avec notamment le projet Innov'eau (AAP ADEME). En construction également, 1 chaire avec la Métropole Européenne de Lille à propos des eaux non conventionnelles. L'utilisation de ces eaux a pour but de limiter la mobilisation des réserves d'eau potable pour des applications pour lesquels le critère de potabilité n'est pas requis.

Le changement climatique impacte notamment la quantité des eaux de surface, les débits et donc directement la qualité des cours d'eau. Le BRGM mène des recherches sur la ressource en eau dans la nappe de la craie au sud de Lille. Il y étudie notamment la présence de polluants. La pollution des eaux est un enjeu d'autant plus important avec la quantité d'eau disponible diminuant.

Des recherches sur le traitement de l'eau portent sur les sous-produits de désinfection, les résidus médicamenteux en station d'épuration et leur impact sur l'environnement. Le projet européen Life RUBIES se concentre sur la gestion dynamique des réseaux d'assainissement et leurs effets sur les milieux récepteurs (Côté français : Métropole Européenne de Lille, Suez et LASIRE).

Enfin, le projet POPSU, en collaboration avec la Communauté Urbaine de Dunkerque, explore le rôle de la société civile dans la résilience hydrique. Parallèlement, Iléo (Véolia) et le laboratoire Psitec mènent des recherches en psychologie comportementale pour promouvoir des actions de sobriété.



Le groupement régional d'experts sur le climat (GREC)

Depuis 2010, de nombreuses initiatives régionales ont été lancées pour rassembler des universitaires de différentes disciplines et des acteurs associatifs et socio-économiques autour de questions liées aux effets du changement climatique à l'échelle régionale et, de plus en plus, autour de questions relatives à la perte de biodiversité.

Ces dynamiques auto-organisées à l'échelle régionale se sont structurées en réseau et ont adopté une dénomination commune de Groupements Régionaux d'Experts sur le Climat (GREC). Ils ont pour missions **d'accompagner les acteurs territoriaux** dans :

- Leur compréhension des évolutions du climat sur leur territoire
- La mise en œuvre de stratégies d'adaptation et d'atténuation face aux changements climatiques et
- D'accompagner à la transition écologique les territoires en prenant en compte leurs problématiques et besoins spécifiques.



C'est dans cette dynamique que s'est inscrit la constitution du Groupement Régional d'Experts sur le Climat (GREC) en Hauts-de-France en juillet 2024 : un collectif multi-acteurs – à visée scientifique – désirant s'investir en faveur de l'information scientifique sur la nécessité et les modalités possibles d'une transition écologique.

L'objectif du GREC est d'asseoir une expertise scientifique pour favoriser l'apport de connaissances et de solutions sur les enjeux liés aux changements climatiques en Hauts-de-France.

Ses principales missions sont :

- Assurer une interface scientifiques/politiques/acteurs du territoire : synthétiser des connaissances pluridisciplinaires complétées par les retours des expérimentations des acteurs du terrain et développer des projets collectifs ;
- Mettre en cohérence les données, expertises et connaissances des acteurs au niveau régional ;
- Fédérer les réseaux et initiatives en matière de changement climatique à l'échelle de la Région ;
- Massifier et compléter les actions existantes ;
- Accompagner – par une expertise scientifique – les orientations, priorisations et évaluations des politiques publiques locales et régionales ;
- Relayer les demandes et besoins formulées au GREC aux acteurs bénéficiant de l'expertise ;
- Décloisonner les savoirs et favoriser une recherche interdisciplinaire.



PARTIE 2 : EMPLOIS, COMPETENCES ET INSERTION PROFESSIONNELLE



La transition écologique est à la fois un impératif environnemental et un moteur économique et social. Elle transforme en profondeur les modèles industriels ainsi que les métiers et compétences.

Avec France 2030, l'Etat investit massivement pour décarboner l'économie, soutenir l'innovation mais aussi pour renforcer le développement des compétences de demain, en garantissant que les mutations des filières s'accompagnent d'opportunités professionnelles. Cette ambition s'inscrit dans la stratégie de la commission européenne qui fait de la transition écologique un axe de développement majeur.

Dans les Hauts-de-France, le programme Rev3 du conseil régional prolonge ces orientations. Il mobilise l'écosystème de l'orientation et de la formation professionnelle pour anticiper les besoins en emploi des filières en mutation, valoriser les métiers et structurer des parcours de formation adaptés.

Dans le cadre de la déclinaison régionale de la COP, l'Etat met en œuvre les politiques nationales et mobilise les fonds européens, en articulation avec l'action du conseil régional, pour saisir les opportunités d'emploi créées par la transition écologique, notamment celles générées par les grands projets régionaux dans les secteurs de la décarbonation, de l'énergie, de l'électromobilité et du BTP.

Pour cela, l'Etat déploie un dispositif complet à destination d'un large public (jeunes, femmes, demandeurs d'emploi, travailleurs expérimentés, salariés et personnes en réorientation professionnelle) qui favorise la montée en compétences, facilite les reconversions, complète et renforce les parcours de formation et valorise l'attractivité des filières durables.

En articulant les politiques européennes, France 2030, Rev3 et les initiatives locales, la transition écologique devient un véritable moteur d'opportunités sociales et professionnelles.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre du comité régional pour l'emploi (CoRE) associant en particulier l'Etat, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux, le réseau élargi pour l'emploi, les chambres consulaires et le C2RP.



PANORAMA DES BESOINS EN EMPLOIS ET COMPETENCES A ANTICIPER EN REGION HAUTS-DE-FRANCE



Le premier tour de COP (2024) a fait émerger des projets de décarbonation sur l'ensemble des territoires. L'année 2025 est celle de leur contractualisation et de l'intégration des volets adaptation et emploi/compétences.

L'objectif du présent chantier est d'anticiper et de couvrir les besoins en compétences de la transition afin d'éviter que ces enjeux ne deviennent un frein au développement durable régional. Trois secteurs stratégiques ont été retenus pour un premier cycle : électromobilité, bâtiment durable et énergie¹.

Les perspectives de recrutement dans les Hauts-de-France, à l'horizon 2030

En 2025, la région compte 2,1 millions d'emplois salariés, soit environ 8 % de l'emploi national². À l'horizon 2030, les besoins de recrutement cumulés représenteraient près de 30 % de cet effectif initial, proportion légèrement inférieure à la moyenne hexagonale³. Cette évolution résulte principalement des départs en fin de carrière (29 %), auxquels s'ajoutent une création nette limitée (+1 %) et des sorties vers d'autres régions.

¹ Les sources croisent des observatoires, des notes nationales (France Stratégie/DARES), des retours industriels et des extractions en cours d'outillage (Observatoire 4.0). Les définitions diffèrent (emplois « créés », « postes à pourvoir », « primo-entrants »), tout comme les périmètres (production vs. fonctions support, sous-traitance incluse ou non). À ce stade, toute quantification doit donc être lue comme ordre de grandeur documenté, sujet à actualisation.

² INSEE, 2025

En parallèle, l'apport des jeunes actifs débutants (28 %) demeure insuffisant pour couvrir intégralement les besoins, ce qui laisse entrevoir un déficit structurel de l'ordre de 3 % des emplois régionaux (contre 5 % au niveau national). Ce déficit devra être comblé par des reprises d'activité, des mobilités interprofessionnelles ou l'intégration de nouveaux entrants sur le marché du travail.

La dynamique sectorielle révèle deux pôles de croissance : d'une part, les métiers qualifiés du numérique et de l'ingénierie, dont la progression est particulièrement marquée dans la région, et d'autre part, les métiers du soin.

Ainsi, 9 000 créations d'emplois sont attendues chez les aides-soignants, tandis que les ingénieurs en informatique bénéficient d'une dynamique supérieure à la moyenne nationale. En revanche, certaines professions, notamment les aides à domicile, connaissent une moindre expansion en Hauts-de-France qu'au plan national. Les métiers à plus forts besoins de recrutement incluent également les agents d'entretien, les enseignants, les conducteurs de véhicules, les infirmiers et sage-femmes, ainsi que les cadres commerciaux. Dans certains

³ Cécile Jolly, Jean Flamand, Camille Cousin, et al. Les métiers en 2030 quelles perspectives de recrutement en région - Le rapport. DARES et France Stratégie, 2023. En ligne : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/5f8c3051f69759a0a71c9c9db99fba2d/Les%20m%C3%A9tiers%20en%202030%20quelles%20perspectives%20de%20recrutement%20en%20r%C3%A9gion%20-%20Le%20rapport.pdf> [consulté le 19 août 2025].



cas, les besoins sont essentiellement liés aux départs massifs en retraite, ce qui appelle des politiques de formation et de renouvellement des effectifs adaptées.

Enfin, il s'agit de souligner les déséquilibres potentiels entre l'offre et la demande de travail. Les difficultés de recrutement devraient se concentrer sur des professions déjà en tension – aides-soignants, agents d'entretien, ouvriers qualifiés de la manutention – et pourraient s'accroître si les parcours de formation et de reconversion ne sont pas renforcés. Les spécificités régionales, comme le poids industriel (automobile, métallurgie, textile, agroalimentaire) et la forte présence logistique, expliquent la surreprésentation d'ouvriers et de techniciens de process et de manutentionnaires.

Situation dans les trois secteurs stratégiques identifiés

Un tissu BTP sous tension structurelle, avec des besoins annuels élevés d'ici 2030

Le bâtiment concentre de nombreux emplois nécessaires à la transition écologique et énergétique (rénovation performante, enveloppe, chauffage, ventilation et climatisation).

L'ADEME estime que 67 000 postes devront être créés d'ici 2050 au niveau national dans le bâtiment. En Hauts-de-France, les données de l'observatoire régional de la filière construction (CERC) confirment des besoins supérieurs à 3 000 primo-

entrants/an1 sur les métiers de production du bâtiment sous l'effet des départs à la retraite alors que 70 % des recrutements dans ce secteur sont déjà jugés difficiles (familles en tension : métiers du toit et ossature, des cloisons et des façades, de la métallerie et de l'électricité).

Les tableaux de bord du CERC détaillent par familles de métiers et fournissent les éléments sur l'appareil de formation utiles à l'adéquation formations-emplois.

Les métiers de la maçonnerie concentrent 25 % des effectifs du bâtiment. Le renouvellement des effectifs sera important (3,3%), en particulier à cause des départs à la retraite. **Les besoins en ressources nouvelles s'élèvent à 780 actifs par an en moyenne.**

Les métiers du toit et ossature connaissent des difficultés de recrutement (83 % de taux de recrutement jugés difficiles). Aussi, les évolutions liées à la rénovation énergétique vont accroître les besoins en emploi. Néanmoins, le potentiel de formés entrants sur le marché du travail permettrait de couvrir théoriquement les besoins.

Concernant les métiers de l'aménagement bois, le potentiel mobilisable en sortie de formation ne permettrait pas de couvrir les besoins en ressources nouvelles. Le taux de renouvellement s'élève à 3,2 % des ressources actuelles et les difficultés de recrutement importantes.

Les employés des métiers de la métallerie sont les plus âgés du secteur du bâtiment et ils évoluent dans des structures de taille modeste. Le potentiel de formés entrant sur le marché du travail permettrait de couvrir le besoin. Néanmoins, ces métiers restent plus tendus que la moyenne du secteur.



Enfin, les métiers de l'électricité demandent un niveau de qualification élevé (près de 70 % de qualifiés et très qualifiés). Les difficultés de recrutement sont prononcées (74 % jugés difficiles). Théoriquement, les besoins en emploi seront couverts. Pourtant, ces métiers connaissent un turn-over important ainsi qu'une forte concurrence de l'industrie qui incitent à la précaution.

Les « primo-entrants » ne sont pas des créations nettes d'emplois : ils agrègent remplacements, reprises et hausses d'activité. La ventilation par métiers masque les effets de sous-traitance inter-départements et l'absorption possible par l'intérim. Les séries 2022-2023 sont elles-mêmes atypiques (rebond post-Covid, inflation des carnets). Le regroupement des métiers est spécifique au CERC et ne permet pas une analyse plus fine.

Électromobilité : trajectoire de croissance, mais incertitudes conjoncturelles

La région, 1^{re} région automobile française (≈ 56 000 salariés, dont 6 000 dédiées à la R&D), connaît une mutation accélérée vers les véhicules électriques. En région, 18 000 emplois pourraient être créés d'ici 2027 dans la vallée de la batterie combinant des savoir-faire issus de la chimie, de la métallurgie, de la plasturgie, du recyclage, etc. Les gigafactories consacrées à la fabrication de batterie électriques sont Verkor (Bourbourg-Dunkerque), ProLogium (Dunkerque), ACC (Douvain), Envision AESC (Douai) et Tiamat (Amiens).

Le projet Electro'mob vise à structurer la filière de l'électromobilité. Il a été lauréat de l'AMI CMA de « France 2030 » et bénéficie d'un investissement de 25 millions d'euros. Ce projet finance de l'équipement, notamment des salles blanches, des simulateurs, des modules spécialisés, et des actions d'attractivité (UIMM).

La filière est soutenue par le conseil régional, à travers la démarche Rev3 et son comité consacré aux acteurs de l'électromobilité, le COREM. Ces investissements et le cadre réglementaire européen ambitieux (interdiction de la vente de voitures thermiques neuves d'ici 2035) imposent aux constructeurs automobiles traditionnels comme Renault, Toyota ou Stellantis d'investir dans les gigafactories. Fort de ce partenariat public/privé, l'AMI CMA Electro'mob devrait permettre de stimuler l'emploi dans la région.

Néanmoins, le ralentissement mondial du marché des véhicules électriques amène les partenaires à réviser à la baisse la trajectoire de recrutement susmentionnée. Une actualisation chiffrée est attendue à l'été 2025. Les besoins par métiers restent en consolidation (rapports d'étape en cours et étude « matériaux critiques / recyclage » présentée en février 2026).

Énergie (nucléaire, réseaux, services) : pics d'emploi et besoins ciblés

Le secteur regroupe $\approx 65\,000$ emplois en région, avec un pic potentiel de $\sim 8\,000$ postes au plus fort du chantier EPR2 Gravelines et des recrutements à conduire dans les opérations de terrassement, les entités d'exploitation/maintenance, les réseaux et les services énergétiques.

Le chantier de l'EPR2 de Gravelines consiste à la construction, par EDF, d'une paire de réacteurs de type ENR 2 d'une capacité de 1 670 MWe chacun.

Il s'inscrit dans le programme national de six EPR2 et a fait l'objet d'un débat public sous l'égide de la Commission nationale du débat public (CNDP).

Entré en 2025 dans une phase de « Grand Chantier », le projet connaît des incertitudes sur le calendrier et dimensionnement avant l'attribution des marchés (clause de revoyure mars 2026).



La nouvelle centrale nucléaire EPR2 doit voir le jour d'ici 2038- crédit : Radio6



AGRICULTURE : RENOUVELER ET FORMER



Projections démographiques et enseignement agricole

La transition-écologique fait partie de l'ADN de l'enseignement agricole depuis une dizaine d'années. Elle est mise en œuvre via les plans "Enseigner à produire autrement" EPA et EPA2, avec des actions telles que :

- Des adaptations des référentiels de formations,
- Des adaptations des exploitations des EPLEFPA,
- Des appels à projets et dotations de moyens,
- De la formation des équipes.

Cette liste n'est pas exhaustive, pour une approche plus approfondie se référer à la page web dédiée sur Chlorofil : <https://chlorofil.fr/eapa>

Les projections démographiques pour la région des Hauts de France sont plus négatives que la moyenne nationale et impacteront les effectifs de lycéens et apprentis jusqu'en 2050. Cette baisse démographique prévisionnelle est d'autant plus impactante qu'elle s'inscrit dans un moment où les politiques publiques agricoles soulignent les enjeux de renouvellement des générations en agriculture et de souveraineté alimentaire de la France.

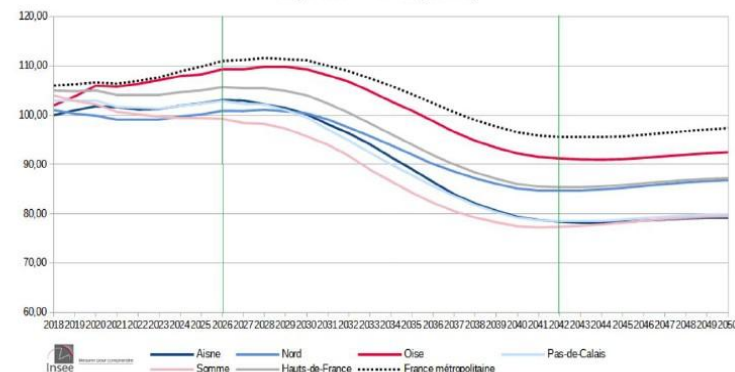


EFFECTIFS HDF DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PERSPECTIVES 2050

➤ Phases d'évolution démographiques de la population des 15-19 ans

Projection des 15-19 ans (base 100)

2018-2026 : quasi-stabilité
2026-2042 : baisse plus marquée
2042-2050 : légère hausse



DRAAF / SRFD Hauts-de-France

1

4

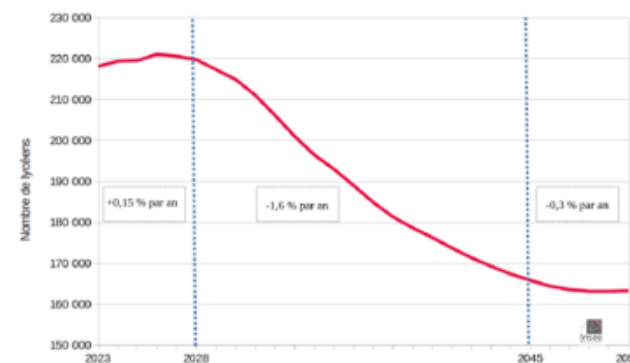


EFFECTIFS HDF DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PERSPECTIVES 2050

➤ Évolution du nombre de lycéens entre 2023 et 2025

54900 lycéens de moins à l'horizon 2050 :
-25,2 % entre 2023 et 2050
soit un rythme annuel moyen de -1,1 %
▪ -24,7 % en GT
▪ -26,0 % en Pro

Même tendance pour l'apprentissage avec 5400 apprentis de moins à l'horizon 2050 :
-25 % entre 2023 et 2050 soit un rythme annuel moyen de -1,05 %



DRAAF / SRFD Hauts-de-France

2

4



La loi d'orientation agricole adoptée le 20 février dernier par le Parlement fixe des objectifs à atteindre dans l'enseignement agricole avant 2030, en particulier, augmenter de 30 % par rapport à 2022 le nombre d'apprenants dans les formations de l'enseignement agricole technique qui préparent aux métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

En parallèle, face au vieillissement de la population agricole – la moitié des exploitants seront en âge de partir à la retraite d'ici 2030 – le texte vise aussi simplifier la transmission des exploitations et fixe un objectif de 400.000 exploitations et 500.000 exploitants agricoles d'ici 2035.

Parmi les mesures adoptées :

- L'instauration d'un guichet unique, « France Services Agriculture » géré par les chambres d'agriculture. Il s'adressera à « l'ensemble des personnes projetant de cesser leur activité et des personnes ayant un projet d'installation, issues ou non du milieu agricole,
- Une aide au passage de relais pour les agriculteurs en fin de carrière, d'un montant d'environ 1 000 euros par mois pendant cinq ans maximum, afin de faciliter la transmission de leur exploitation,
- La création du Bachelor Agro, un diplôme de niveau bac +3 axé ayant un objectif d'insertion professionnelle dans les métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire, et orienté vers les compétences de demain nécessaires à la conduite d'exploitations agricoles compétitives et résilientes.

Le travail actuellement en cours sur le Plan Régional de l'Enseignement Agricole (PREA) prendra en compte ces enjeux et les impératifs de souveraineté alimentaire et de planification écologique.





La parole à la chambre d'Agriculture

Enjeux de renouvellement des générations

La transmission des exploitations agricoles, le remplacement d'associés en société et l'installation sont des sujets prioritaires depuis de nombreuses années et représentent des enjeux essentiels pour le renouvellement des générations en région, pour la résilience de nos territoires, et pour notre souveraineté alimentaire. Le tissu agricole dense et diversifié constitue le 1er acteur économique sur nos territoires qu'il faut préserver, et le 1er employeur de main d'œuvre.

D'ici 2030 en Hauts de France, près d'un agriculteur sur deux partira à la retraite. Il est crucial de préparer au plus tôt les transmissions/installations, de rendre visible et accessible l'offre foncière, de simplifier les démarches, d'offrir des accompagnements adaptés aux besoins de chacun.

*L'observatoire Hauts de France du renouvellement des générations 2019-2024 nous donne des éléments chiffrés. Ce sont en moyenne **585 installations par an** et **52% se font accompagner**. **885 départs par an** soit un taux de remplacement de 66% : **2 installations pour 3 départs***

*Ces derniers mois, la **loi d'orientation pour la souveraineté agricole** et le renouvellement des générations, promulguée au 24*

*mars 2025, a initié des changements notables sur le dispositif d'installation transmission en France. Parmi celles-ci : la création de **France Services Agriculture**, dont l'objectif est de devenir, dès le 1er janvier 2027, le **guichet unique d'accueil**, d'orientation et de suivi de tous ceux qui veulent s'installer ou transmettre. Cette mission sera attribuée aux Chambres d'agriculture en tant que mission de service public.*

*Pour les Hauts-de-France, grâce à la volonté de l'état et de la région en lien avec la profession, le **Point Accueil Installation Transmission** est déjà en place depuis 2018 au niveau de chaque chambre départementale. A côté des missions de base : accueillir, informer, orienter, est mis en œuvre un gros volet de communication et de mise en réseau. Ainsi un vaste réseau d'acteur en région sont partenaires du PAIT pour travailler en synergie sur le renouvellement des générations.*

*La loi d'orientation de mars 2025 prévoit également des mesures vers **l'emploi et l'enseignement agricole**. Sans actifs sur les exploitations, c'est un tissu économique régional fort qui est remis en question.*



Enjeux de l'emploi en agriculture

La loi d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations prévoit des mesures fortes pour l'enseignement agricole. Elle fixe des objectifs ambitieux et chiffrés afin d'accroître significativement le nombre de personnes formées aux métiers de l'agriculture et de l'alimentaire d'ici 2030 : **augmenter de 30% par rapport à 2022 le nombre d'apprenants dans les formations agricoles et agroalimentaires.**

L'objectif est d'attirer de nouveaux talents vers les métiers de l'agriculture, un secteur stratégique pour notre territoire, mais aujourd'hui confronté à **une pénurie de main-d'œuvre**. Cette tension touche autant les employeurs que les centres de formation, qui prévoient une baisse significative des inscriptions dans les années à venir si nous ne mettons pas en place une communication offensive.

Les conséquences de ce manque de main-d'œuvre sont nombreuses : surcharge de travail pour les actifs, réduction de la production, abandon de certaines activités, perte de rentabilité des exploitations, fragilisation des activités saisonnières, déséquilibre entre l'offre et la demande alimentaire, voire disparition progressive de certaines exploitations.

Des actions sont mises en œuvre au niveau des territoires, lors de salons. Elles visent à répondre à ces enjeux en proposant des animations concrètes, et offrant des opportunités d'avenir

pour les jeunes en recherche d'orientation ou demandeurs d'emploi. En partant du principe que l'on choisit d'abord un métier, puis une formation, c'est pourquoi nous mettons en lumière les métiers de l'agriculture de manière attractive et accessible à tous, afin de susciter des vocations et de faciliter l'orientation.

L'enseignement agricole en région, ce sont **60 établissements, 12 exploitations agricoles** dans les établissements publics, **60 sites d'apprentissage, 12651 élèves et 52% des élèves internes, 5795 apprentis, 87.6% de réussite aux examens et 86% d'insertion professionnelle après un bac pro et 92% après un BTS**. Ce sont des établissements à taille familiale qui couvrent le territoire et qui attirent encore des jeunes puisque les effectifs ont progressé de 1% cette année alors que la population des jeunes diminue. Plus de **1000 ha sont cultivés dont 172 en agriculture biologique ou en conversion.**

L'apprentissage dans nos **CFA représente 10% des contrats** (en comparaison à la formation initiale qui représente 1% des élèves). Il a connu une forte évolution ces dernières années et répond aux besoins des entreprises en amenant de nouveaux actifs.

Le pic potentiel à 8 000 postes ne signifie pas qu'il y aura création nette de 8 000 emplois. La majorité des emplois du génie civil seront occupés par des salariés ayant déjà travaillé sur le chantier de Penly, EDF comptant bénéficier d'un effet de série pour réduire le temps de chantier.



Le secteur énergétique connaît de nouveaux besoins en recrutement sur le territoire. Nous pouvons évoquer les entreprises Framatome et Dalkia qui recruteront environ 200 salariés par an et nécessiteront d'une main d'œuvre qualifiée.

Enfin, le projet éolien offshore en cours sur le territoire dunkerquois, nécessitera environ 850 salariés lors de la phase de construction, prévue pour 2028.

La phase de construction se fera avec des partenaires industriels : construction des éoliennes, construction des fondations et transport/câblage.

Une fois construit, 50 salariés seront mobilisés sur la base de maintenance, principalement des techniciens : maintenance, surveillance/supervision/exploitation, logistique et métiers supports, pilotes navire de transport du personnel et marins.





PLAN D'ACTION MENE DANS LE CADRE DU VOLET EMPLOIS ET COMPETENCES DE LA COP EN REGION HAUTS-DE-FRANCE

Déployé en cohérence avec la dynamique Rev3 portée depuis plusieurs années par le conseil régional, le plan d'action régional s'articule autour de quatre axes :

RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE AUPRÈS D'UN LARGE PUBLIC

L'ACTION

Enjeux / objectifs

Les métiers de la transition écologique offrent de nombreuses opportunités d'emploi, tant dans les secteurs industriels en transformation (décarbonation) que dans les filières durables en développement (électromobilité, écoconstruction, économie circulaire, énergie non carbonée...). Il convient de renforcer leur attractivité auprès d'un large public, en s'appuyant sur les initiatives locales existantes (forums régionaux, salons, visites d'entreprises...), tout en favorisant une approche immersive

Des actions à conduire :

- Sessions de sensibilisation articulée autour d'opérations pivots, innovantes et fédératrices (cités des métiers, forums...) ;
- Démarches immersives et actives permettant au public d'expérimenter (réalité virtuelle, démonstrateurs, ateliers mobiles...) ;
- Visites d'entreprises pour découvrir les métiers sur le terrain.

LE PILOTAGE

Les porteurs

Collectivités, établissements publics, GIP, réseaux pour l'emploi, organisations professionnelles, associations.

LE SUIVI ET LA MISE EN ŒUVRE

Indicateurs de suivi ou critères de réussite

Nombre d'opérations, nombre de personnes sensibilisées.

Moyens humains

Financement

4 M€ (fonds de transition juste)
Taux d'intervention : 70 %.

Calendrier

Période d'ouverture de l'appel à projets : mars 2026.
Durée des opérations : minimale : 12 mois ; maximale : 36 mois.

FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI DANS LES METIERS DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE

L'ACTION

Enjeux / objectifs

Les filières durables en développement (électromobilité, éco-construction, économie circulaire, énergies renouvelables...) offrent de nombreux emplois à saisir, tant pour les salariés en recherche d'un nouveau projet professionnel que pour les personnes éloignées du marché du travail. Il convient donc d'accompagner les salariés en reconversion, de former les demandeurs d'emploi aux compétences recherchées et de favoriser l'inclusion des publics les plus éloignés de l'emploi afin de saisir pleinement des opportunités d'emploi.

Des actions à conduire

- Accompagnement des salariés dans leur projet de reconversion professionnelle (FTJ, FSE+) :
- Bilans de compétences ; définition d'un projet professionnel individuel ; immersion dans l'environnement de travail ; formation ;
- Développement des parcours d'accompagnement et de formation des demandeurs d'emploi (FTJ) :
- Mise en relation avec des entreprises cibles pour stages ou immersions ;
 - Préparation immédiate à l'emploi (formations courtes) ;
 - Formations qualifiantes longues pour ceux dont les compétences sont éloignées du métier cible.
- Promotion de l'alternance ;
- Encourager l'inclusion des publics les plus éloignés du marché du travail, en mobilisant les dispositifs d'insertion (IAE, FTJ délégué aux CD59 et 62) :
- Accompagnement renforcé (levée des freins périphériques) ;
 - Développement des clauses sociales ;
 - Mobilisation des dispositifs d'insertion par l'activité économique (IAE).

LE PILOTAGE

Le porteur

Transition Pro, Opco, collectivités, France Travail, SIAE, GIP, associations

LE SUIVI ET LA MISE EN ŒUVRE

Indicateurs de suivi ou critères de réussite

Nombre de salariés accompagnés ; nombre de demandeurs d'emploi formés ; nombre de participants très éloignés de l'emploi (BRSA, DELD) accompagnés.

Enveloppes financières

FTJ (plus de 50 M€ délégués au Conseil régional, à France Travail et aux conseils départementaux du Nord et du Pas-de-Calais) ; FSE+ (2,9 M€ consacrés à la reconversion professionnelle) ; crédits IAE (BOP 102).

Calendrier

Durée des opérations : 2026-2028

DEVELOPPER UNE OFFRE DE FORMATION CIBLEE DANS TROIS SECTEURS PRIORITAIRES

L'ACTION

Enjeux / objectifs

Trois secteurs prioritaires : électromobilité, énergie et bâtiment durable :

Les secteurs de l'électromobilité, de l'énergie et du bâtiment durable sont au cœur de la transition écologique et connaissent une évolution rapide des métiers et des compétences requises. Il convient de structurer et renforcer une offre de formation ciblée, pour permettre aux demandeurs d'emploi d'accéder à ces métiers et aux salariés d'adapter leurs compétences.

Des actions à conduire :

- Déploiement de formations certifiantes ou qualifiantes ;
- Développement de formations courtes préparatoires à l'emploi, permettant de répondre rapidement aux besoins de recrutement ;
- Financement de plateaux techniques et outils d'ingénierie ;
- Promotion de l'alternance.

LE PILOTAGE

Les porteurs

Conseil régional, France Travail, organismes de formation, branches professionnelles, GIP, chambres consulaires.

LE SUIVI ET LA MISE EN ŒUVRE

Indicateurs de suivi ou critères de réussite

Nombre de sessions de formations ouvertes, nombres de personnes formées ; taux de sorties positives (formation, emploi).

Financement

Sources de financement : PRIC, France 2030 (AMI CMA)

Calendrier

2026 – 2028 (à noter AMI CMA France 2030 mobilisés dès 2024)

CONDUIRE UNE ACTION SPECIFIQUE EN FAVEUR DE L'INDUSTRIE DANS LES ARRONDISSEMENTS DE DUNKERQUE, CALAIS ET SAINT-OMER

L'ACTION

Enjeux / objectifs

Le Dunkerquois est un pôle industriel et de transition écologique d'envergure régionale (industrie décarbonée, énergie non carbonée, électromobilité, grand chantier EPR2, etc.), dont les effets en termes d'emplois dépassent largement le territoire. Les arrondissements de Calais et de Saint-Omer connaissent également le développement ou la transformation de projets industriels propres, renforçant les besoins en compétences et en accompagnement à l'échelle du bassin d'emploi élargi.

Ces projets génèrent des emplois dans l'industrie, en entraînant également des besoins pour la filière BTP (chantiers associés à l'industrie) et nécessitent :

- D'anticiper les besoins en compétences ;
- De renforcer l'attractivité des métiers de la transition écologique (industrie, énergie, BTP) ;
- D'adapter l'offre de formation et d'accompagnement ;
- De coordonner les acteurs locaux pour une action cohérente et efficace.

Le programme sera déployé de manière coordonnée sur les arrondissements de Dunkerque, Calais et Saint-Omer, afin de répondre de façon globale aux besoins générés par l'ensemble de ces projets et d'accompagner les dynamiques industrielles de chaque territoire.

Des actions à conduire :

- Réalisation de diagnostics territoriaux des besoins en compétences et études d'évaluation de l'appareil de formation ;
- Opérations de valorisation des métiers de la transition écologique ;
- Développement de parcours de formation et d'accompagnement adaptés ;
- Animation territoriale associant collectivités, entreprises, organisations professionnelles, organisations syndicales, réseau pour l'emploi et opérateurs de la formation.

LE PILOTAGE

Les partenaires

Conseil régional, EPCI, organisations professionnelles, consulaires, GIP, réseau pour l'emploi, opérateurs de la formation, associations.

LE SUIVI ET LA MISE EN ŒUVRE

Indicateurs de suivi ou critères de réussite

Diagnostics réalisés/actualisés ; Nombre d'opération de valorisation des métiers de la transition écologique ; Nombre de personnes formées ; Taux de sortie positives (formation, emploi) ; Nombre de réunions partenariales.

Financement

Ressources mobilisables : FTJ, FSE+, PRIC.

Calendrier

2026 - 2028



PARTIE 3 :

LE RÔLE CLÉ DE LA

DYNAMIQUE REV3



LES HAUTS-DE-FRANCE, LABORATOIRE DES TRANSITIONS ET DES METIERS D'AVENIR



Un territoire stratégique pour les transitions écologiques et industrielles

Les Hauts-de-France, région industrielle historique, sont aujourd'hui un territoire pilote pour les transitions énergétiques, écologiques et numériques. La dynamique Rev3 portée par la Région s'inscrit comme un levier majeur pour concilier décarbonation, innovation, compétitivité, attractivité et création d'emplois.

Avec 8 % de l'emploi métropolitain (2,1 millions d'emplois), la région doit faire face à un double défi : **634 000 postes à pourvoir d'ici 2030** (soit 57 000 par an), dont une part significative liée aux métiers de la transition. Ces enjeux sont renforcés par la nécessité de **requalifier les salariés des filières traditionnelles** (métallurgie, automobile, BTP, secteurs de l'énergie) et de **former aux nouveaux métiers** (électromobilité, rénovation énergétique, EnR, économie-industrie circulaire, bioéconomie).

Par ailleurs, la Région a engagé une gouvernance renforcée associant l'ensemble des partenaires de l'emploi et de la formation, avec le CoRE, les CLPE, le CPRDFOP, et des dispositifs innovants pour accompagner cette transition. Le plan d'action régional est en alignement étroit avec France

2030, mobilisant des aides à l'innovation pour les PME/TPE, un PIA régionalisé dédié à la R&D compétences REV3, et des parcours de reconversion adaptés, en collaboration avec France Travail et les OPCO.

Rev3, une réponse structurante aux défis nationaux. Rev3 n'est pas seulement une initiative régionale : c'est un modèle pionnier et reproductible, aligné sur les objectifs du Plan France 2030 et de la Stratégie Nationale Bas-Carbone. Ce modèle est reconnu au niveau national comme une démarche de référence pour les territoires en transition.

La feuille de route 2022-2027 de la Région, adoptée en 2022 et actualisée en 2024, articule cinq priorités dont :

- 1. Développer des filières d'avenir** (électromobilité, construction hors-site, hydrogène, solaire photovoltaïque, économie circulaire, bioéconomie) ;
- 2. Mobiliser les talents par la recherche-innovation, les métiers-compétences et formations.**



Une gouvernance régionale renforcée pour piloter les transitions par les compétences. Une feuille de route "métiers d'avenir Rev3" pour accompagner les transitions par les compétences et développer l'emploi sur les territoires (métiers verts et verdissants).

En 2023, la Région a lancé un plan d'action dédié, co-piloté par les directions régionales de la formation professionnelle et de rev3, en lien avec les directions des entreprises, de l'emploi, de l'apprentissage, des politiques éducatives, de l'enseignement supérieur et de la recherche, proch'orientation et associant des services de l'Etat, de la Région Académique et le C2RP ainsi que l'ensemble de l'écosystème Emploi - Formation – Orientation régional comme les branches professionnelles, les OPCO, France Travail, les Missions locales et l'Arefie, CCI, les organismes de formation, etc...



L'action régionale s'entend au plus près des besoins des territoires et des entreprises, en lien avec les Comités Locaux pour l'Emploi (CLPE) et le Comité Régional pour l'Emploi (CoRE). Cette gouvernance territoriale assure la coordination des acteurs emploi-formation et facilite l'anticipation des besoins RH locaux. Les objectifs sont :

- 1. Anticiper les besoins en compétences** via une approche prospective et concertée.
- 2. Adapter l'offre de formation** aux mutations des métiers.
- 3. Sécuriser les parcours professionnels** des salariés en transition.
- 4. Renforcer l'attractivité des territoires** pour attirer les talents et les investissements.

Les perspectives d'adaptation et de création d'emplois sont massives en Hauts-de-France dans les 20 prochaines années. L'objectif est d'anticiper et accompagner ces mutations au plus près des territoires et entreprises : **créer 13 600 emplois qualifiés d'ici 2027 dans les filières Rev3**, tout en réduisant les tensions sur les métiers en mutation.



BILAN 2023 – 2024 : DES RESULTATS CONCRETS POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION



Identification des métiers porteurs et des besoins de compétences

Plus de 80 métiers Rev3 cartographiés pour la rénovation énergétique des bâtiments par le recours à des solutions industrielles (Construction Hors-Site) (étude AFPA/Dreets, 2023) dont : Ingénieurs efficacité énergétique, BIM managers, Ecologue, Monteur-poseur éléments enveloppe.

Électromobilité : 13 600 personnes à former d'ici 2027 pour les seules gigafactories batteries : automaticiens, conducteurs de lignes, techniciens de maintenance, etc. Une récente étude de la filière « amont et aval » fait état d'une perspective de 12 000 emplois nouveaux en région d'ici 2045.

Industrie circulaire : les premières investigations ont permis de dégager une progression en région de 25 000 emplois (2023) à 30 000 en 2030 sur toute la chaîne de valeurs de l'industrie circulaire.

REV3 : pour une économie durable et connectée

Face aux défis de la décarbonation, rev3 est l'étendard et le catalyseur des ambitions et actions des Hauts-de-France pour promouvoir une région plus durable et plus solidaire pour et avec les hommes, les territoires et la planète.

Notre mission



Actions phares pour massifier l'emploi dans les transitions (métiers verts et verdissants)

Sensibilisation des acteurs :

- Près de 50 actions de sensibilisation en cumulé 2023-2024 (webinaires, Journées PRIF) touchant 6 000 personnes (scolaires, prescripteurs, entreprises).
- Intégration de Rev3 dans les dispositifs d'orientation : Rubrique dédiée sur Proch'Orientation, double page dans le guide « Que faire après la 3e » (96 000 exemplaires diffusés).
- Les 2ièmes éditions du concours « Je filme le métier qui me plaît » intégrant un nouveau trophée le « clap rev3 » (permettant de valoriser les métiers de la transition auprès des jeunes) ont rassemblé 260 participants lors de la remise des trophées et ont permis de générer 5 500 vues des vidéos lauréates « rev3 ».
- En 2024, lancement du nouveau concept d'événements régionaux dédiés à l'attractivité des métiers rev3 « avec rev3, mon métier a de l'avenir en Hauts-de-France », près de 1 000 personnes accueillies sur chaque édition, au Siège de Région.



Développement de l'offre de formation :

- **13 formations soutenues en amorçage auprès de CFA en cumulé 2023-2024**, via des Appels à Projets (AAP) ciblés.
- **4 plateaux techniques** « électromobilité » dont le **Battery Training Center** à Douvrin (premier en Europe).
- **Adaptation des CFA** : Critères Rev3 intégrés dans les financements régionaux (ex : rénovation des bâtiments, autodiagnostic Rev3 pour les centres).

Accompagnement des entreprises :

- **Enquête auprès des CFA** pour identifier les besoins en compétences émergentes.
- **Dialogue social renforcé** : Travail avec les branches (UIMM, FEDEREC, France Hydrogène, Afpa, etc.) pour élaborer des référentiels métiers (ex : filière batteries, recyclage, hydrogène, rénovation énergétique des bâtiments par le recours à des solutions industrielles).

Mobilisation des financements publics

- **SOBEC** (Soutien aux Organisations et Branches pour l'Emploi et les Compétences) : 50 % de subvention pour les projets alignés sur Rev3 et aussi en appui aux **AMI CMA** (Appels à Manifestation d'Intérêt Compétences et Métiers d'Avenir) : comme le financement de formations et plateaux techniques (ex : formation aux batteries électriques avec l'UIMM).
- **PRF -Programme filières d'avenir**
- Pass Emploi Entreprises
- INnover pour l'Emploi et les Compétences (INPEC)

Exemples emblématiques :

L'École Nationale du Recyclage (EN2R)

Projet porté par FEDEREC, avec un soutien de la Région et de l'État via le dispositif SOBEC.

AMI CMA – volet « formation » ComReVa mobilisant au niveau régional FEDEREC, La Région, le Campus des Métiers et Qualifications CEIT

Electro'mob :

Electro'Mob, consortium de plus de 40 partenaires industriels et académiques, dans le cadre d'un investissement de 27 millions d'euros, avec pour ambition de dispenser 11.000 modules de formation aux nouvelles compétences de l'industrie automobile et former plus de 13 000 personnes d'ici à 2030. Electro 'Mob, qui réunit les principaux constructeurs automobiles implantés dans les Hauts de France, des représentants des mondes académique et universitaire et de la filière automobile (ARIA-PFA), vise à répondre à ce défi sans précédent de formation aux nouvelles compétences que suppose une telle ambition industrielle. Lauréat de l'Appel à Manifestation d'Intérêt Compétences et Métiers d'Avenir (AMI CMA) France 2030, **Electro 'Mob bénéficie d'un investissement de 27 millions d'euros, dont 14,2 M€ de subventions de l'Etat, auxquelles s'ajoutent la subvention de la Région Hauts de France à hauteur de 2,1 millions d'€ ainsi que 500K€ sur le BTC (Battery Training Center) et 80M€ d'investissement a dans le cadre du PRF.**



PERSPECTIVES : ACCELERER LA TRANSITION JUSTE



La feuille de route régionale 2025-2026 vise à franchir une nouvelle étape dans l'anticipation des besoins et la structuration des réponses. Trois ambitions guident l'action.

Ambition 1 – Promouvoir les métiers et compétences

En 2024, la Région a lancé un nouveau concept d'événements régionaux « avec rev3, mon métier a de l'avenir en Hauts-de-France ».

Ces événements se veulent à la fois très opérationnels autour d'une filière d'activités rev3 en développement et en réponse aux besoins des publics en termes d'orientation, de formation et d'emploi et aussi catalyseur de l'ensemble des actions menées dans le cadre de la feuille de route « métiers d'avenir rev3 ».

Forte du succès de la 1ère édition autour du véhicule électrique, en 2025, la Région a organisé la deuxième édition de l'événement autour des secteurs en transition du Bâtiment et des Travaux Publics intitulé « **Avec le BTP durable, mon métier a de l'avenir** » au Siègne de Région à Lille, le 10 octobre 2025. Près de 1 000 personnes ont été accueillies sur la journée : publics jeunes (scolaires – étudiants – apprentis) ; demandeurs d'emploi ; salariés en reconversion ; acteurs économiques et professionnels de l'emploi, de la formation et de l'orientation, dont : Demandeurs d'emploi : plus de 110 en groupes « Missions locales » et 260 en RV Job dating France Travail et 250 collégiens et lycéens en groupes.

L'événement combinait démonstrations métiers, stands entreprises et organismes de formation, job-dating et conférence. Des outils de communication spécifiques ont été produits (brochure, flyer, supports numériques). Parallèlement, le dispositif des ambassadeurs métiers Rev3 est renforcé pour valoriser les parcours professionnels et inspirer les jeunes générations.





L'événement en chiffres :

- 14 partenaires mobilisés : REGION - FFB - CAPEB - FRTP - CD2E – FIBOIS - CONSTRUCTYS - REGION ACADEMIQUE - CMQ BSEI - CMQ TP - C2RP - FRANCE TRAVAIL – AREFIE – CORIF
- 4 Espaces : « démonstrations métiers » – « entreprises » - « TPE-PME du bâtiment durable » - « Formations » • 12 démonstrateurs métiers
- 10aine de majors du BTP sur stands individuels
- 12aine de TPE-PME du bâtiment durable dans 1 espace partagé
- 14 organismes de formation sur stands individuels

- 1 Job dating
- 1 conférence
- 12 Pitches

Ambition 2 – Anticiper les transitions économiques et territoriales

La Région, en lien étroit avec ses partenaires réunis dans le CoRE, les CLPE et les gouvernances partagées du CPRDFOP, du SRDEII et du SRESRI, poursuit activement le travail de **cartographie, de référencement et d'adaptation** des formations, plateaux techniques et entreprises REV3 au regard des besoins nouveaux en compétences. Cette action a pour objectif de garantir une offre de compétences cohérente, prospective et capable d'anticiper les mutations à venir sur l'ensemble du territoire.

Le périmètre d'action régional s'élargit progressivement pour couvrir l'ensemble des filières stratégiques de la transition :

- La **décarbonation de l'industrie**, en lien avec l'Université du Littoral Côte d'Opale (ULCO) et les territoires démonstrateurs REV3. Après une première étape centrée sur les transitions des filières automobiles et de maintenance industrielle, les besoins en compétences de l'économie circulaire font désormais l'objet d'un travail approfondi d'analyse et de structuration ;
- Le **bâtiment durable**, avec un accent fort sur la rénovation énergétique et les éco-matériaux, piliers d'un nouveau modèle de construction sobre en ressources ;
- Les **Energies Renouvelables et Décarbonées (ENR)** : hydrogène vert, solaire photovoltaïque, méthanisation, nucléaire et réseaux énergétiques intelligents, combinant innovation technologique et développement territorial.

Les **établissements d'enseignement supérieur et les organismes de formation** sont engagés dans des expérimentations visant à **développer de nouvelles offres pédagogiques**, notamment via la coloration de diplômes, les modules courts, ou les **micro-certifications**, pour mieux répondre aux besoins d'un marché du travail en mouvement. Les CFA, en voies initiale et continue, adaptent leurs cursus aux besoins exprimés par les entreprises, tandis qu'un suivi rigoureux des taux de remplissage des formations permet d'évaluer la pertinence et la réactivité de l'offre régionale.



Renforcement de l'articulation avec les politiques nationales

Le plan d'action régional prévoit également de renforcer la convergence entre la feuille de route REV3 et les **politiques nationales de transformation économique et énergétique**, en particulier à travers :

- **L'alignement sur France 2030**, avec un dispositif régionalisé mobilisant des aides à l'innovation pour les PME et TPE engagées dans la transition écologique. Ce levier permet de soutenir la relocalisation industrielle, l'écoconception et la digitalisation verte des entreprises régionales ;
- Le **PIA (Programme d'Investissements d'Avenir) régionalisé**, dédié au financement de projets de R&D liés aux compétences REV3, notamment dans les domaines de la décarbonation industrielle, des batteries, et de la production d'hydrogène ;
- La **collaboration renforcée avec France Travail et les OPCO**, pour la création de **parcours de reconversion structurés** au bénéfice des salariés issus des industries carbonées (par exemple de la métallurgie vers les emplois de l'électromobilité ou des énergies renouvelables) ;
- L'expérimentation de **micro-certifications modulaires**, permettant la reconnaissance rapide de compétences transverses en gestion de l'énergie, innovation verte, et économie circulaire, soutenue par les dispositifs de financement régionaux et européens ;
- La mise en synergie avec les dispositifs innovants tels que **Booster Transformation Rev3**, qui permet aux PME de financer à 50% leurs démarches de décarbonation et de

performance énergétique, en complémentarité avec les aides Bpifrance et ADEME.

Ambition 3 – Accompagner les entreprises et les publics

La dynamique REV3 favorise une offre intégrée « emploi-formation-orientation » entièrement structurée pour accompagner les entreprises régionales dans leurs besoins en compétences.

Cette offre s'appuie sur :

- Le soutien actif de France Travail, des missions locales et des branches professionnelles, qui participent à la mise en œuvre de dispositifs performants de recrutement, de reconversion et d'insertion.
- La proposition de parcours sécurisés pour les salariés en reconversion professionnelle (exemple notable : restructuration des compétences des métallurgistes vers des métiers de l'électromobilité).
- Le déploiement de stratégies d'attractivité des métiers par bassin d'emploi, avec des actions concrètes telles que l'organisation de job-datings, une mobilisation coordonnée des grands employeurs régionaux, et un renforcement de la visibilité des filières d'avenir.
- La capitalisation des initiatives locales et terrain afin d'enrichir et d'orienter la stratégie régionale, assurant une réponse adaptée aux spécificités territoriales



Conclusion – Rev3, un levier pour une transition juste et créatrice d’emplois

La feuille de route « métiers d’avenir rev3 » est prise en exemple au national notamment par le Shift Project et France Compétences.

Les Hauts-de-France démontrent qu’une approche territoriale intégrée (formation, emploi, innovation) permet de :

- Anticiper les mutations économiques sans laisser de travailleurs sur le bord de la route.
- Créer des emplois non délocalisables dans les filières vertes ou verdissantes.
- Réduire les tensions sur le marché du travail en formant aux compétences de demain.

Chiffres clés à retenir

- 634 000 postes à pourvoir d’ici 2030 en Hauts-de-France (France Stratégie, 2023).
- 13 600 emplois Rev3 à créer d’ici 2027 (Région Hauts-de-France, 2023).
- 25 M€ investis en 2023 dans les plateaux techniques et formations.
- 17 000 emplois attendus dans le recyclage d’ici 2030 (FEDEREC).

Pour aller plus loin

- Feuille de route Rev3 2022-2027
- Rapport France Stratégie – Métiers 2030 en Hauts-de-France
- Site Rev3 Hauts-de-France



PARTIE 4 : FOCUS SUR 2 ACTEURS CLEFS EN REGION



LE C2RP AU SERVICE DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE



Le centre régional de ressources pédagogique (C2RP), est un groupement d'intérêt public (GIP) Etat-Région. Il est mobilisé au travers de l'ensemble de ses missions sur le sujet de la transition environnementale et écologique.

Accompagnement des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle

Pour les informer et les outiller sur les grands enjeux régionaux en lien avec la transition écologique et environnementale et identifier les impacts en termes d'emploi.

Animations et webinaires conduits en 2025 ::

- Mise en place de webinaires en lien avec la dynamique Rev3
- « Entrez dans la dynamique rev3 »
- Electromobilité et batteries électriques
- La filière de la construction « hors-site »
- La maintenance industrielle, des métiers en transition
- Filière d'avenir : mix énergétique : focus sur les métiers de l'hydrogène
- Les métiers de la rénovation énergétique et du bâtiment durable
- Filière d'avenir : mix énergétique : focus sur les métiers du nucléaire
- Transition écologique : mieux comprendre les défis de formation, découvrir les réponses territoriales (en lien avec le rapport du Shift Project).

Dossier de référence sur les l'innovation et les pratiques innovantes en formation

Dédié plus spécifiquement aux dirigeants et équipes pédagogiques des organismes de formation et des centres de formations des apprentis (CFA), le C2RP met en ligne un dossier complet qui traite des éléments suivants :

- Emploi et formation face à la transition écologique : adapter les compétences aux nouveaux défis
- Les enjeux de la transition écologique sur l'emploi
- Compétences et métiers d'avenir : construire la transition écologique
- Intégrer la transition écologique en formation
- Transition écologique et digitalisation : quels enjeux pour la formation ?

Lettre d'information hebdomadaire

Toujours dans une logique de diffusion d'information auprès des acteurs de l'écosystème emploi formation orientation professionnelles, le C2RP rédige hebdomadairement une lettre d'information reprenant les grands enjeux liés aux transitions, dont la transition environnementale et écologique, au bénéfice des professionnels abonnés.

L'Observatoire National des emplois et des métiers de l'économie verte (ONEMEV)

Dans les activités d'observation de la relation emploi-formation, le C2RP participe aux travaux de l'ONEMEV. A ce titre, il est un des CARIF-OREF moteur sur les travaux liés à l'identification des spécialités de formation en lien avec la transition écologique. Une première liste de spécialités a été rendue publique par l'ONEMEV en janvier 2025.

Cette liste s'appuie sur le thésaurus Formacode géré par Centre Inffo. Celle-ci sera régulièrement mise à jour.

L'offre de formation régionale

En complément de ses missions dédiées aux professionnels, le C2RP vient de lancer auprès du grand public un site mettant en avant l'offre de formation régionale que ce soit par la voie de l'apprentissage ou à destination des salariés et des demandeurs d'emploi.

Enfin, les équipes du C2RP sont régulièrement invités à participer à des événements, ateliers, ... organisés par les partenaires visant à déployer plus largement la connaissance sur la transition environnementale et écologique (Ex : ateliers APEC, séminaire des conseillers du réseau des GRETA, ...)



<https://jemeforme-hdf.fr>

Ce site permet de présenter l'offre de façon thématisée.

Un des premiers thèmes est celui de l'offre de formation en lien avec le BTP durable.

Cela permet à toute personne en recherche d'information, ou aux professionnels les conseillant, de retrouver en un clic l'ensemble de l'offre dédiée et d'y trouver toutes les informations utiles à des fins d'orientation.



TRANSITION ECOLOGIQUE ET RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES, LA PAROLE A TRANSITION PRO HAUTS-DE- FRANCE



Propositions inscrites dans les travaux suivis par le comité régional pour l'emploi

Contexte général

Transitions Pro Hauts-de-France - outil paritaire régional dédié à la sécurisation des reconversions professionnelles - mène depuis 2020 une stratégie proactive d'appui aux mutations économiques, écologiques et technologiques auprès des salariés et des entreprises en territoire.

Trois projets structurants ont été conçus dans ce cadre : Le projet Compétences IA, Le dispositifs SENIORS+, et Décarbon'PRO® forment désormais une architecture cohérente au service de la transformation des entreprises et de la sécurisation des trajectoires professionnelles des salariés. Ces projets s'inscrivent pleinement dans les orientations régionales et nationales transmises aux préfets :

- Anticipation des mutations économiques,
- Développement des compétences,
- Accompagnement des transitions écologiques,
- Mobilisation des outils territoriaux (COP régionales, GEPP territoriale, gouvernance paritaire).

Trois projets structurants au cœur de la stratégie régionale

Projet Compétences IA : accompagner les transitions numériques

Projet lancé en 2022, il vise à faire monter en compétences salariés et entreprises face à l'IA, à la donnée et à la cybersécurité.

Chiffres clés :

- Reconversion de plus de 500 salariés depuis 2022 ;
- Adaptation de l'offre de formation (92 certifications, 45 organismes) ;
- Appui aux TPE-PME via un autodiagnostic IA ;
- Montée en compétence des conseillers APEC, Avenir Actifs et référents Transitions Pro Hauts-de-France.

Ce projet constitue la brique numérique essentielle à l'ensemble des transitions, y compris écologiques et démographiques.

SENIORS+ : soutenir la prolongation des carrières et la valorisation des compétences des salariés expérimentés

Piloté avec l'APEC et l'ARACT, le dispositif répond aux effets de la réforme des retraites et aux besoins des entreprises sur la gestion des Séniors.

Résultats (1^{er} octobre 2025) :

- 488 sensibilisations d'entreprises,
- 88 diagnostics approfondis restitués dont 57 auprès d'entreprises de la région de moins de 250 salariés,
- Accompagnement gratuit et territorial.

Le projet contribue à :

- Sécuriser les fins de carrière,
- Valoriser les savoir-faire d'expérience, sécuriser l'accompagnement des reprises entreprises
- Favoriser le lien intergénérationnel dans les entreprises,
- Limiter la désinsertion professionnelle.



Décarbon'PRO® : accompagner la décarbonation en articulant transition économique et compétences

Projet stratégique déposé au printemps 2025, Décarbon'PRO® vise à aider les entreprises à intégrer la transition bas carbone dans leur modèle économique tout en accompagnant les salariés dans l'évolution de leurs métiers.

Il repose sur deux étapes :

Phase 1 – Diagnostic carbone et vulnérabilités :

- Analyse de la demande future, des coûts énergétiques, de la logistique, des approvisionnements,
- Utilisation des COP régionales pour les vulnérabilités territoriales,
- Méthode OCARA (Carbone4) pour les vulnérabilités économiques,
- Appui des GEPP territoriales pour les métiers d'avenir,
- Mobilisation de l'expérience des Séniors et de l'IA pour identifier les risques systémiques.

Phase 2 – Plan d'action et transformation :

- Adaptation du modèle économique via OCARA,
- Dialogue paritaire interne structuré,
- Ateliers climat/mobilité,
- Cartographie des compétences 2030-2040 mise à jour tous les 3 ans,
- Remontée aux branches et articulation avec les organismes de formation.

Décarbon'PRO® constitue ainsi l'outil d'anticipation le plus structurant pour les transitions écologique et professionnelle à l'échelle régionale.

Apport des travaux de la Commission 7 du CESER Hauts-de-France, et l'expertise du Shift Project

Le projet Décarbon'PRO® s'appuie sur les travaux de la Commission 7 du CESER Hauts-de-France, dont Christophe Courquin, co-président de Transitions Pro Hauts-de-France, est membre.

À ce titre, il a contribué aux réflexions du CESER sur les vulnérabilités économiques régionales, l'évolution des métiers, les impacts de la transition bas carbone et les besoins de compétences.

Cette contribution nourrit de manière très opérationnelle la conception de Décarbon'PRO®.

Son rôle permet d'assurer :

- Un alignement fort entre les recommandations du CESER et l'ingénierie portée par Transitions Pro Hauts-de-France ;
- Une approche territorialisée, ancrée dans les réalités économiques régionales ;
- Une articulation précise entre la transition écologique, l'emploi et la montée en compétences.

Parallèlement, Matthieu Tezenas du Montcel, co-président de Transitions Pro Hauts-de-France et Shifter du Shift Project, apporte son expertise en prospective carbone et en transformation des modèles économiques.



Sa connaissance des scénarios de transition, des méthodes d'anticipation et des trajectoires bas carbone contribue à structurer le projet selon une logique compatible avec les contraintes physiques, énergétiques et industrielles.

L'association de ces deux contributions : la vision institutionnelle et territoriale issue du CESER (via C. Courquin) et la maîtrise des approches de décarbonation et de résilience économique du Shift Project (via M. Tezenas) – renforce la solidité, la cohérence et la crédibilité de Décarbon'PRO®.

Ainsi, le projet bénéficie d'une double légitimité : politique et territoriale d'une part grâce au CESER, scientifique et prospective, d'autre part, grâce au Shift Project.

Mais aussi, la Co Présidence identifie une IA maîtrisée au niveau Carbone (voir le rapport du Shift Project) comme :

- Outil de pilotage carbone,
- Levier pour optimiser flux, consommation énergétique, maintenance,
- Facteur de transformation des métiers.

Ces travaux justifient le couplage Compétences IA / Décarbon'PRO®, indispensable à une transformation « bas carbone + numérique » maîtrisée.

Les liens transverses : un écosystème cohérent pour les transitions

IA & Décarbonation

- L'IA devient un accélérateur de la transition bas carbone : permet d'outiller efficacement la transition bas carbone !
- Outils prédictifs,
- Simulation carbone,
- Optimisation des process,
- Gestion des vulnérabilités.

Décarbon'PRO® offre le terrain d'application concret ; Compétences IA fournit les talents.

Seniors, transmission et investissements compétences

Les Séniors sont :

- Essentiels à l'identification des risques,
- Porteurs d'une mémoire technique utile à la transformation,
- Contributeurs à la formation interne et à la montée en compétences intergénérationnelle.

SENIORS+ devient ainsi une brique structurelle du volet compétences de Décarbon'PRO®.



Intergénérationnel et résilience territoriale

Grâce à la combinaison des trois projets :

- Les jeunes salariés acquièrent les compétences technologiques et bas carbone ;
- Les seniors transmettent expertises et gestes professionnels ;
- Les entreprises sécurisent leur transformation ;
- Le territoire renforce sa résilience face aux transitions au travers de Transitions Pro, la région Hauts-de-France devient un laboratoire intergénérationnel des transitions démographiques, technologiques et écologiques.

Conclusion – Un triptyque stratégique pour la COP

Les projets **Compétences IA**, **SENIORS+** et **Décarbon'PRO®** forment un ensemble cohérent, articulant :

- Transition écologique,
- Transition numérique,
- Transition démographique.

Décarbon'PRO® constitue le pilier central dans le renforcement de la capacité des entreprises à anticiper et réussir la transition bas carbone tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés.

L'ensemble de la démarche nationale :

<https://www.gouvernement.fr/france-nation-verte/le-secretariat-general-a-la-planification-ecologique>

L'ensemble de la démarche en Hauts-de-France :

<https://www.hauts-de-france.developpement-durable.gouv.fr/2La-Planification-Ecologique-en-region-Hauts-de-France>