

LA LETTRE DE L'OBSERVATOIRE 2025





CQP CHIMIE : 14 ANS DE MISE EN ŒUVRE AU SERVICE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Depuis la création du dispositif CQP-CQPI dans la branche, en 2011, plus de 3 000 salariés ont obtenu un CQP des industries chimiques sur les 13 certifications que compte la branche. En 2024, plus de 400 candidats ont été certifiés par les jurys organisés au cours de l'année.

La branche Chimie, avec l'appui de l'OPCO 2i, a souhaité mener une enquête auprès des certifiés afin d'obtenir des éléments quantitatifs et qualitatifs fiables permettant de mesurer le taux d'accès à l'emploi et d'établir le lien entre la certification et l'emploi occupé.

Les résultats sont excellents :

- **95 %** des certifiés sont en emploi 6 mois après leur sortie de formation ;
- **87 %** des emplois occupés correspondent aux emplois visés par la certification ;
- **84 %** des emplois sont dans le secteur de la Chimie ;
- **85 %** des bénéficiaires jugent que la certification a joué un rôle positif dans la suite de leur parcours professionnel.

Les CQP sont ainsi une solution intelligente gagnant/gagnant pour pallier les difficultés de recrutement auxquelles les entreprises sont confrontées sur les métiers en tension.

Malgré ces très bons résultats démontrant l'utilité d'une certification de branche, le dispositif CQP ne bénéficie toujours pas d'une inscription de droit au registre national des certifications professionnelles (RNCP). Pour réinscrire nos CQP, nous devons engager des démarches administratives et bureaucratiques sans aucune valeur ajoutée.

De plus, les derniers décrets parus alourdissent encore la mise en œuvre d'un dispositif de certification avec le contrôle de la qualité de la formation qui incombe désormais à chaque certificateur. Alors que le gouvernement préconise des démarches de simplification, l'enregistrement des certifications au RNCP devient de plus en plus compliqué et impose un coût supplémentaire aux branches professionnelles. France Chimie plaide pour simplifier les procédures d'inscription des formations certifiantes au RNCP et positionner le rôle de France Compétences à un contrôle a posteriori, ce qui permettrait aussi de réduire les délais d'instruction.

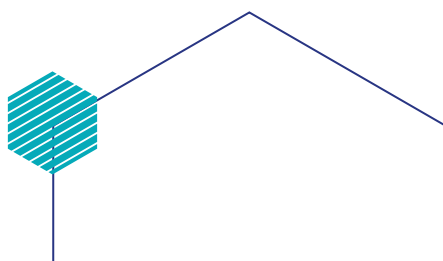
La situation économique de la Chimie en France est particulièrement difficile et il y a un risque avéré de baisse du nombre d'emplois dans la Branche. Pour autant, ce risque ne réduit pas les difficultés de recrutement sur les métiers en tension. Les CQP restent donc un dispositif performant pour à la fois former les salariés dont la Branche a besoin et répondre aux attentes d'insertion professionnelle de personnes dont les qualifications ne correspondent pas aux besoins de nos entreprises.

Encore faut-il que l'ensemble des parties prenantes, y compris France Compétences, en charge de réguler le dispositif, partage cette conviction.

Vous pouvez compter sur France Chimie pour **défendre l'utilité** des CQP. 



M. Sylvain JONQUET
Président de la CPNE
des Industries
Chimiques





Interview

MME. Stéphanie GUITTON

Université ARMOR GROUP

MME. Céline BELLON

ARMOR-IIMAK (ARMOR GROUP)

ARMOR GROUP, industriel spécialisé en formulation d'encre et en enduction de couches fines sur films minces, a fait le choix dès 2011 de structurer la montée en compétences de ses salariés via un organisme de formation interne. L'Université ARMOR GROUP conçoit des parcours certifiants en adéquation avec les réalités du terrain. Depuis 2019, l'organisme dispense, en partenariat avec France Chimie Ouest Atlantique, le CQP animateurs d'équipe en sessions inter-entreprises.

Rencontre avec Stéphanie GUITTON Responsable formation interne externe au sein de l'Université ARMOR GROUP et Céline BELLON Responsable RH d'ARMOR-IIMAK, activité principale d'ARMOR GROUP.

Comment est née l'Université ARMOR GROUP ?

L'Université ARMOR GROUP a été créée depuis 14 ans pour accompagner la transformation de l'entreprise. L'objectif : passer d'une culture de production à une culture industrielle et innovante, fondée sur l'amélioration continue, l'expertise et l'investissement. Cette démarche répond à plusieurs enjeux. D'abord, des enjeux opérationnels, avec le développement de compétences techniques pointues dans les domaines de la chimie et de la production, notamment pour le broyage et l'enduction. Ensuite, des enjeux humains : reconnaître et valoriser l'expérience des collaborateurs d'ARMOR GROUP, mais aussi celle des salariés des entreprises de la chimie en région Ouest-Atlantique, accompagnés dans le cadre du CQP Animateur d'Équipe.

Vous dispensez le CQP animateur d'équipe en sessions inter-entreprises. Quelles sont les spécificités de cette formation et les bénéfices du format ?

Le CQP animateur d'équipe est un parcours exigeant, sur 9 à 10 mois, avec trois jours de formation par mois. Il vise à professionnaliser les compétences managériales : être un bon expert technique ne suffit pas, manager c'est aussi accompagner, donner du sens, motiver et responsabiliser. Les stagiaires doivent en parallèle mener



un projet d'amélioration continue, ce qui rend l'expérience très concrète pour eux. Le format inter-entreprises apporte une richesse supplémentaire : chaque entreprise accueille la promotion, ce qui favorise les échanges de bonnes pratiques et la création de liens entre stagiaires. Présenter son site, son outil de production est une source de fierté, et ce partage d'expériences valorise autant les métiers que les entreprises, tout en rompant l'isolement face aux défis managériaux.

En quoi cette formation est-elle stratégique pour une entreprise des industries de la chimie ?

C'est une véritable marque de confiance envers nos collaborateurs. C'est aussi un investissement significatif (entre 6 000 et 10 000 € par stagiaire selon les promotions). Cet engagement produit des effets concrets : meilleure dynamique managériale, fidélisation, valorisation des parcours internes et vision à long terme.

En tant qu'organisme de formation, nous disposons d'une expertise sectorielle solide qui nous permet d'accompagner les entreprises avec pragmatisme. Nous connaissons les réalités du terrain, qu'elles soient financières ou organisationnelles. Nous intégrons les contraintes des managers, notamment l'impact de l'absence pendant trois jours de formation par mois.

Quelle approche pédagogique déployez-vous pour le CQP animateur d'équipe ?

Nous misons sur la proximité formateur-stagiaire et sur des méthodes actives : jeux de rôle, mises en situation, codéveloppement. Avant même de débiter la formation, nous faisons un diagnostic des compétences pour adapter le parcours. Et même si les groupes sont hétérogènes (débutants et managers expérimentés), le collectif s'autorégule grâce au partage d'expériences.

Quelle place occupe la culture d'amélioration continue dans la formation des futurs managers ? Pouvez-vous partager un exemple concret de projets menés par les stagiaires ?

En intégrant une démarche d'amélioration continue, le manager apprend à prendre du recul, à mobiliser les services supports (qualité, maintenance, production).

L'objectif n'est plus de « réparer », mais de trouver des solutions durables, de passer d'un rôle d'exécutant à un rôle d'accompagnant. C'est vraiment un repositionnement dans l'organisation que la formation permet d'opérer, un changement de posture.

À titre d'exemple, l'un des stagiaires a utilisé la méthode des 5S pour optimiser le stockage des matières, ranger les outils et standardiser les emplacements : un projet simple, mais structuré, qui a permis de gagner en efficacité et de limiter les pertes de temps.

L'Université ARMOR GROUP a lancé le lundi 15 septembre 2025 la 9^{ème} promotion du CQP Animateur d'équipe

Contact :

Stéphanie GUITTON

Responsable Formation

stephanie.guitton@armor-group.com. 





Interview

MME. Katell BODAN-TOUGAIT

Responsable Formation et développement
des compétences de BCF Life Sciences

Basée à Pleucadeuc, dans le Morbihan, depuis 1986, BCF Life Sciences est une PME industrielle innovante, pionnière en biotechnologies et en économie circulaire. Elle a mis au point un procédé unique en Europe permettant d'extraire des acides aminés libres à partir de la kératine, protéine naturellement présente dans les plumes. Ses solutions trouvent des applications variées, allant de la santé humaine à la nutrition animale, en passant par les biostimulants dédiés à une agriculture durable. Comptant aujourd'hui 230 collaborateurs, l'entreprise mène depuis de nombreuses années une démarche d'amélioration continue et de transformation de sa politique RH afin de soutenir son développement et s'appuie sur le CQP Animateur d'équipe des industries chimiques, pour renforcer les compétences managériales de ses équipes de production.

Rencontre avec Katell BODAN-TOUGAIT, Responsable Formation et développement des compétences de BCF Life Sciences.

Comment le CQP Animateur d'équipe s'inscrit-il dans votre stratégie de transformation managériale ?

Notre entreprise est en croissance continue depuis plusieurs années. Depuis le rachat en 2009, l'une de nos lignes directrices est de structurer la fonction managériale. Cela passe par la montée en compétences des animateurs d'équipe, par la mise à disposition d'outils harmonisés, et la reconnaissance de leur rôle clé dans l'organisation. Il s'agit de professionnaliser ce rôle de manager que certains salariés avaient endossé en prenant par exemple des fonctions de suppléance. Par le passage en formation, nous accompagnons ce changement de positionnement. Le CQP animateur d'équipe s'inscrit pleinement dans l'axe de « développement individuel et collectif » de notre politique de formation. Nous avons déjà formé 10 animateurs d'équipe et 9 sont actuellement en poste de managers. Au-delà de l'utilité de cette formation, il y a une vraie satisfaction sur ce parcours. De façon générale nous œuvrons à une continuité dans l'approche managériale en faisant intervenir l'une des formatrices du CQP au sein de l'entreprise.

Le management dans l'industrie de la chimie présente-t-il des spécificités ?

Le management dans une entreprise de l'industrie chimique peut comporter des spécificités, notamment en raison du fonctionnement parfois continu des sites. Contrairement à d'autres secteurs, les équipes se relaient sans interruption, de jour comme de nuit, y compris les week-ends et jours fériés.

Cette organisation impose une passation de consignes très rigoureuse entre les équipes, où le rôle du manager devient central pour garantir la continuité, la sécurité et la fluidité des opérations.

Avec la pression constante liée au process en continu, les managers doivent souvent coordonner des équipes qui ne se croisent pas. Cela donne lieu à une forme de « management en continu ».

Pourriez-vous nous citer un exemple d'impact du CQP animateur d'équipe dans l'organisation ?

Je peux citer le projet mené par David Baron l'un de nos chefs d'équipe. Dans le cadre de sa validation du CQP, il a travaillé sur le renforcement de notre démarche d'amélioration continue. Nous avons mis en place depuis 2019 des outils de management visuel dans les ateliers, avec des indicateurs hebdomadaires affichés et permettant à chacun de suivre la production. Le projet de David est venu compléter et enrichir cette pratique, en instaurant des temps d'échange réguliers et en organisant la remontée d'informations. L'objectif était de donner du sens aux chiffres, de les replacer dans leur contexte pour mieux réagir et coordonner les équipes. Le travail en atelier nécessite une orchestration fine, ce n'est pas toujours évident lorsqu'on est dans l'opérationnel, mais c'est crucial d'avoir ces temps de communication notamment avec les nouveaux arrivants.

*En 2024, BCF Life Sciences a investi **205 000€** pour former ses collaborateurs pour un total de **6 860 heures** de formation, un budget en hausse de 56 % par rapport à l'année 2022. ●*



Interview

MME. Christine BERAUDO

Chargée de recrutement KEM ONE Lavéra

MME. Johanna GALLO

Responsable des ressources humaines du site KEM ONE Lavéra

Renforcer les compétences avec les CQP : l'exemple de KEM ONE Lavéra

Chez KEM ONE, site de Lavéra (13), le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est devenu un levier clé pour préparer l'avenir industriel et fidéliser les talents. Découvrez les témoignages de Christine BERAUDO, chargée de recrutement, et Johanna GALLO, responsable des ressources humaines du site dans cet entretien, réalisé par France Chimie Méditerranée pour l'Observatoire des industries de la chimie.

Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

Christine Beraudo : « Je travaille depuis plus de 20 ans dans les ressources humaines, dont 13 chez KEM ONE Lavéra, où j'ai la charge du recrutement, de la formation, de la gestion de carrière et les actions en faveur de la diversité. Ce qui me passionne, c'est la richesse des métiers de la Branche Chimie et la contribution essentielle des RH au développement de chacun et de l'entreprise. »

Johanna Gallo : « Je suis responsable RH du site de Lavéra depuis 2016. L'industrie me passionne, notamment par les enjeux humains, techniques et de sécurité qu'elle implique. Les RH y prennent tout leur sens, car il faut à la fois recruter les bonnes compétences et accompagner les salariés tout au long de leur parcours. »

Dans quel contexte avez-vous décidé d'utiliser le dispositif CQP ?

L'idée est née d'un double constat : anticiper un fort renouvellement générationnel à venir et trouver une alternative plus adaptée que le brevet d'opérateur, jugé trop orienté vers le raffinage.

« Nous avons identifié la nécessité de former nos futurs propres opérateurs, au plus près de nos installations », explique **Christine BERAUDO**.

En 2019, un premier partenariat est noué avec l'IUT de Saint-Jérôme pour mettre en place un CQP opérateur des industries chimiques. À ce propos, il faut saluer la dynamique vertueuse avec Yvan WYART, Maître de Conférences – Département Génie Chimique Génie des Procédés (GCGP), Responsable du BUT GCGP en apprentissage, du CQP Opérateur de Fabrication des Industries Chimiques et du DU Prévention des Risques Professionnels, et de ses équipes, sans qui cette démarche n'aurait pas été une réussite.

L'expérience est un succès : un salarié magasinier, sans connaissance technique mais très motivé et surtout avec des qualités humaines que KEM ONE Lavéra voulait conserver, a suivi le parcours et a obtenu son CQP pour continuer une nouvelle carrière professionnelle au sein de l'entreprise.

Quel CQP avez-vous choisi et pourquoi ?

Le choix s'est porté sur le CQP opérateur des industries chimiques, directement lié aux besoins stratégiques du site.

« Notre objectif n'était pas seulement de former, mais bien de prérecruter nos futurs opérateurs, dans un contexte de départs massifs à la retraite », souligne **Johanna GALLO**.

Comment les salariés ont-ils accueilli la démarche ?

Au départ, les CQP étaient perçus comme une alternance classique. Mais l'engagement croissant des équipes dans le recrutement a changé la donne.

« *L'encadrement – chefs de service, ingénieurs et contremaîtres* participent aux sélections comme s'il s'agissait de recrutement en CDI. Ils deviennent acteurs de la réussite des promotions. Ce système vertueux fédère tout le monde », détaille **Johanna GALLO**.

Les salariés concernés vivent aussi le CQP comme une véritable reconnaissance. « Nous avons accompagné des personnes qui ne pensaient pas pouvoir reprendre des études. Leur réussite a été source de fierté personnelle et collective », ajoute **Christine BERAUDO**.

Quels résultats avez-vous constatés ?

Les chiffres sont éloquentes :

- Depuis notre première promotion en 2019, 27 personnes ont été formées au CQP sur le site de Lavéra ;
- Nous avons un taux de 100 % de réussite aux examens et un haut niveau de recrutements en CDD puis CDI à l'issue des parcours (85%) ;
- Entre 5 et 8 alternants sont formés par promotion depuis 2021 avec une prise en charge à 100 % par l'OPCO 2i dans le cadre de l'accord alternance signé en 2021 par la branche des industries de la chimie.

Le dispositif est désormais reconnu par l'ensemble des équipes comme un levier de sécurisation des compétences. « Nous sommes passés d'une logique réactive de recrutement à une logique d'anticipation », résume **Johanna GALLO**.

Et la suite ?

Malgré un contexte industriel parfois contraint, KEM ONE Lavéra poursuit chaque année ses promotions CQP, parfois *en favorisant des promotions exclusives à KEM ONE*, et en mutualisation avec d'autres industriels du bassin.

Pour l'avenir, nous réfléchissons à la possibilité de recourir à de nouveaux CQP, comme le CQP Pilote d'installation de fabrication (H/F) des industries chimiques, afin de soutenir nos évolutions internes.

« Nous réfléchissons aussi à élargir le dispositif à d'autres métiers, pour accompagner l'évolution de nos opérateurs », précise **Christine BERAUDO**.

Une conviction partagée : le CQP est un outil durable de professionnalisation, au service à la fois des salariés et de l'entreprise. ●





Interview

M. Philippe ROBINET,

Formateur consultant et évaluateur CQP

« Pour certains, le CQP est un projet de vie qui se concrétise »

Après plus de 20 ans dans la maintenance et des expériences épanouissantes en tant que tuteur et formateur interne, Philippe ROBINET a décidé de retourner sur les bancs de la fac pour préparer un Master en ingénierie de formation. Son diplôme en poche, il est devenu formateur consultant, puis évaluateur pour les CQP (Certificat de qualification professionnelle) de la branche Chimie en 2012. Doyen des évaluateurs, il est impliqué depuis 13 ans dans les parcours CQP et a croisé la route de plusieurs centaines de candidats dont il a examiné et validé les compétences.

Comment percevez-vous votre rôle d'évaluateur CQP ?

L'évaluation comporte une dimension de contrôle. Mais j'insisterais surtout sur l'accompagnement et, au final, la validation. L'évaluation est un temps d'échange autour des compétences, une mise en situation réelle. Il ne s'agit pas tant de faire passer un examen que d'observer les salariés dans leur travail quotidien, au naturel. Quand il se produit un imprévu, c'est idéal : ils oublient qu'ils sont en évaluation ! Ensuite, mon rôle consiste à mener un entretien, pour identifier les fragilités éventuelles et valider tout ce qui est maîtrisé.

Comment les entreprises s'emparent-elles de ce dispositif ?

Pour les entreprises, les CQP sont un outil fabuleux. Ils leur donnent l'opportunité de valoriser les compétences acquises par leurs salariés, de les faire évoluer et de les fidéliser. Certains certifiés ont des années d'expérience sur un poste. De plus, les référentiels des CQP sont très robustes. Ils permettent aux employeurs de mener une réflexion sur les compétences en interne, au regard de chaque métier, et de s'aligner sur les pratiques des

autres entreprises. C'est important, notamment pour les PME. Enfin, les CQP sont de plus en plus utilisés dans le cadre de la politique de recrutement, avec un objectif très opérationnel. On voit d'ailleurs de plus en plus de personnes en reconversion se former grâce au CQP.

À titre personnel, qu'est-ce qui vous plaît le plus dans votre rôle d'évaluateur ?

Le CQP exige beaucoup de travail et d'investissement personnel. L'évaluation est un moment important. Pour certains, c'est un projet de vie qui se concrétise : nouveau métier, nouveau départ. C'est très enrichissant et gratifiant d'accompagner ce passage. Pour certains jeunes dont le parcours scolaire et professionnel était un peu émiétté, obtenir un CQP signifie avoir trouvé sa voie. Pour d'autres candidats, plus âgés, il valide un parcours et permet de prouver à eux-mêmes et à leurs proches ce qu'ils valent. Souvent, le CQP est le premier diplôme qu'ils décrochent. On sait l'importance symbolique que peut représenter le diplôme !

Par ailleurs, la Chimie est un univers d'une grande diversité. J'aime beaucoup me déplacer dans les entreprises et découvrir des environnements de travail, des procédés et des métiers totalement différents. ●



Interview

M. Cherif BRAHIM-BOUNAB,

Process expert et évaluateur CQP

« J'ai toujours eu le goût de transmettre le savoir »

Entré presque par hasard dans l'industrie de la Chimie après un bac Physique-Chimie, Cherif BRAHIM-BOUNAB s'est construit, en quelques décennies, un parcours d'une diversité exceptionnelle au sein de son entreprise : opérateur de fabrication, remplaçant du chef d'équipe, chef d'équipe, coordinateur technique et désormais process expert. Il vient de réaliser sa première évaluation de CQP.

Pourquoi avez-vous souhaité devenir évaluateur ?

J'ai toujours eu la fibre enseignante, le goût de transmettre le savoir. J'ai été éducateur sportif ; j'ai fait du soutien scolaire. Et en tant que chef d'équipe, mon idée fixe était que les opérateurs en sachent autant que moi. Quand mon entreprise m'a proposé de devenir évaluateur, j'ai accepté avec plaisir. L'évaluation fait partie de la formation : elle permet de se concentrer sur l'essentiel. Connaître ses lacunes permet de travailler pour s'améliorer. Et savoir qu'on maîtrise vraiment un sujet permet de passer à autre chose et de continuer à apprendre.

Le rôle d'évaluateur est-il exigeant ? Est-ce que votre première évaluation vous a demandé une préparation ?

Comme le candidat travaillait aux énergies, j'ai dû me mettre à la page pour mieux comprendre l'environnement spécifique, le type de matériel, les chaudières, les risques spécifiques, les interventions à réaliser. C'est aussi l'une de mes motivations que de découvrir de nouveaux contextes professionnels et des productions différentes sur d'autres sites industriels.

J'ai également préparé des questions précises en partant du référentiel de compétences. Une bonne évaluation, c'est une bonne préparation en amont.

Comment votre première évaluation s'est-elle déroulée ?

Elle s'est très bien déroulée. J'avais au préalable suivi en tant qu'observateur une évaluation.

Puis, le jour J, je suis tombé sur un candidat qui possédait 17 ans d'expérience et maîtrisait parfaitement ses installations et ses procédés. Sa hiérarchie était contente de lui et il avait déjà fait des propositions d'amélioration. Autant dire que l'évaluation était une formalité pour lui. Autant dire que l'évaluation était une formalité pour lui. J'ai pu m'assurer qu'il remplissait en effet l'ensemble des critères d'évaluation et j'ai validé l'ensemble des compétences.

D'un point de vue personnel, avez-vous identifié des difficultés ou des axes d'amélioration ?

J'ai eu quelques hésitations dans la gestion des aspects administratifs. Les dossiers d'évaluation doivent être saisis pour être présentés au jury paritaire national. C'est un aspect important de l'évaluation. J'ai noté qu'il fallait être rigoureux dans la gestion du temps et l'organisation de la demi-journée. Par exemple, les chaudières étaient éloignées de plusieurs centaines de mètres. La prochaine fois, je demanderai un plan du site pour anticiper le parcours sur le terrain. Enfin, il faut acquérir une façon de bien poser les questions, pour amener le candidat vers les mots ou les réponses attendus, sans pour autant l'orienter ni lui donner l'impression qu'on cherche à le coincer. ■





Interview

M. Tullio LANZEROTI

Lycée Charles Jully de Saint Avold

M. Pascal MATHIS

GRETA Lorraine Est

Rencontre avec Pascal MATHIS, Conseiller en formation professionnelle au GRETA-CFA Lorraine Est et Tullio LANZEROTI, Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Technologiques Section d'enseignement Professionnel du Lycée Charles Jully grâce à qui la première session inter-entreprises de CQP Opérateur de Fabrication sur le bassin de Saint Avold (Plateforme Chemesis), a pu être mise en place. Entretien mené par France Chimie Grand-Est pour l'Observatoire des industries de la chimie.

Grace à la mutualisation de leurs moyens et leur investissement collaboratif, ces deux partenaires locaux de la formation ont su proposer aux entreprises de la plateforme une solution clés en main et adaptée aux tensions de recrutement sur les Opérateurs de Fabrication. Adossée à la mise en œuvre d'une MRS (Méthode de Recrutement par Simulation), les entreprises AFYREN Neoxy, ARKEMA, Total Energies ainsi qu'INEOS à Sarralbe, se sont engagées dans la formation du CQP d'opérateur de fabrication.

M. Mathis, pouvez-vous décrire dans quel contexte la formation à ce CQP s'est mise en œuvre ?

L'aventure a débuté en septembre 2022 avec l'ouverture d'une première formation CQP Conducteur d'équipements de fabrication des industries chimiques, organisée en partenariat avec l'entreprise ARKEMA. Fort de cette expérience, et après une année de travail collaboratif avec les différents acteurs du territoire (Les entreprises du bassin, le lycée, le GRETA-CFA Lorraine Est...), nous avons pu concevoir une nouvelle formation adaptée aux besoins de chacun correspondant au référentiel du CQP Opérateur de fabrication des industries chimiques.

M. Lanzeroti, pourquoi est-il important pour vous de travailler avec les entreprises de la chimie ?

Nous attachons une grande importance à la collaboration avec les entreprises locales, en particulier celles du secteur de la chimie car notre Lycée est impliqué depuis de nombreuses années dans la formation initiale d'opérateur en industrie chimique (Bac Pro Industries

de Procédés, Bac Pro Procédés de la Chimie, de l'Eau et des Papiers-Cartons).

Le CQP OFIC permet un contact privilégié avec les acteurs entreprises et centre de formation. Les enseignants impliqués dans la formation (M GODEFROY et M STOSSE) forment ainsi les alternants mais aussi les lycéens au plus proche des attendus des entreprises.

Cette proximité nous permet également de développer un vivier de partenaires engagés. Les entreprises contribuent aussi à alimenter notre réseau de mentors : des collaborateurs expérimentés qui accompagnent les jeunes, renforcent leur confiance et facilitent leur orientation. Ces synergies nourrissent l'attractivité de nos formations, favorisent l'insertion professionnelle et préparent efficacement les talents de demain.

Quels sont vos objectifs à court terme à la suite de cette nouvelle dynamique ?

Nous poursuivons notre engagement afin de favoriser l'acquisition de compétences opérationnelles immédiatement transférables en entreprise, tout en développant l'autonomie, la polyvalence et l'esprit d'initiative des apprenants. La formation vise également à permettre une montée en compétences progressive et certifiante, répondant ainsi aux besoins immédiats de recrutement et en adaptant les savoir-faire des futurs collaborateurs aux évolutions technologiques et organisationnelles. Elle s'inscrit dans une logique de coopération renforcée entre les acteurs du territoire (lycée, Greta, entreprises, institutionnels), avec la mise en place d'un suivi qualité et d'évaluations régulières du dispositif. Enfin, la démarche entend promouvoir la formation et assurer sa pérennité dans le temps.

La première session de formation pour préparer le CQP opérateur de fabrication des industries chimiques a démarré le 8 septembre 2025 avec 9 candidats, tous en situation de reconversion professionnelle. 🟢

FOCUS CQP 2024

525 candidats
ont obtenu un CQP en 2024
517 délivrances totales et 8 partielles

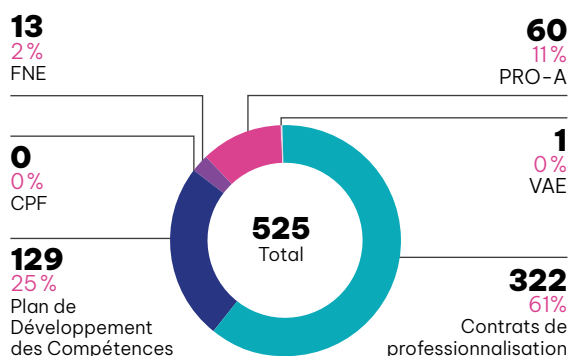
98 % de réussite

1 VAE

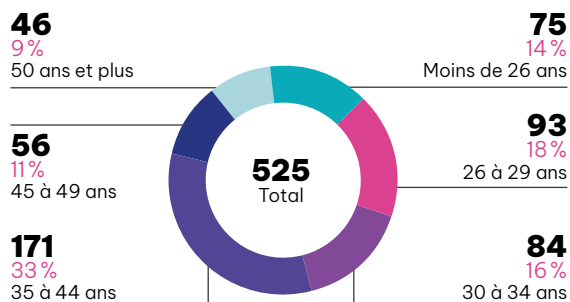
36 ans
c'est l'âge moyen
des candidats



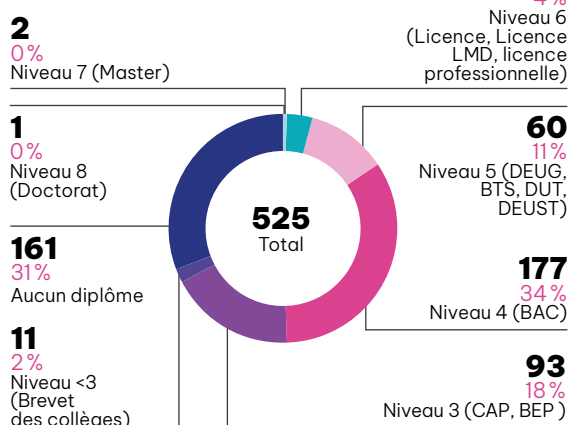
DISPOSITIFS DE FORMATION MOBILISÉS



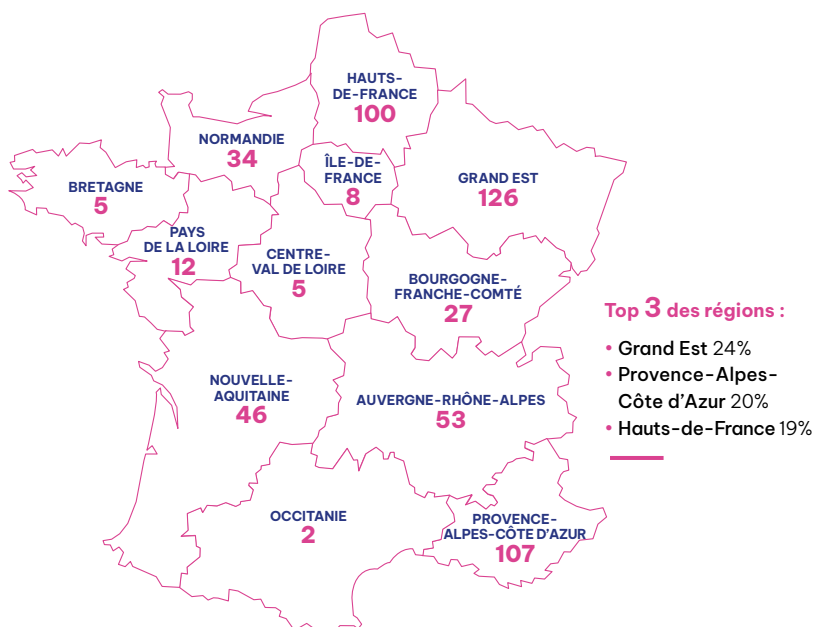
NOMBRE DE CQP PAR TRANCHE D'ÂGE



NIVEAU DE DIPLÔME À L'ENTRÉE DU CQP



RÉPARTITION RÉGIONALE DES CANDIDATS



RÉPARTITION DES CQP PAR FAMILLE DE MÉTIERS

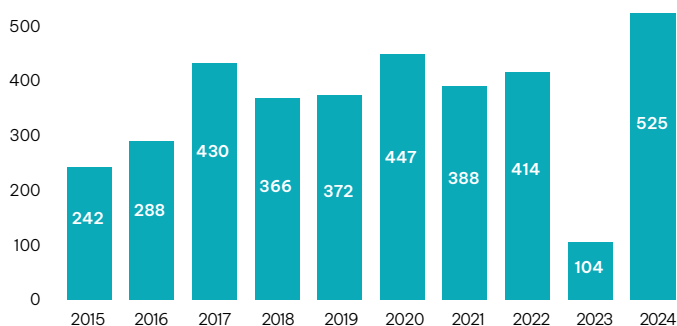
			TOTAL
FABRICATION	45	398	443
Opérateur(trice) de fabrication des Industries Chimiques	40	239	279
Conducteur(trice) d'équipement de fabrication des Industries Chimiques	2	74	76
Pilote d'installation de fabrication (H/F) des Industries Chimiques		11	11
Animateur(trice) d'équipe de fabrication des Industries Chimiques	3	74	77
CONDITIONNEMENT	14	19	33
Conducteur(trice) de ligne de conditionnement des Industries Chimiques	9	12	21
Pilote de ligne de conditionnement (H/F) des Industries Chimiques	5	5	10
Animateur(trice) d'équipe de conditionnement des Industries Chimiques		2	2
MAINTENANCE	5	16	21
Opérateur(trice) de maintenance industrielle des Industries Chimiques	2	3	5
Technicien(ne) de maintenance industrielle des Industries Chimiques	3	6	9
Animateur(trice) d'équipe de maintenance des Industries Chimiques		7	7
LOGISTIQUE	1	17	18
Agent logistique (H/F) des Industries Chimiques		13	13
Animateur(trice) d'équipe de logistique des Industries Chimiques	1	4	5
COMMERCIAL	4	6	10
Technico-commercial(e) des Industries Chimiques	4	6	10
TOTAL GÉNÉRAL	69	456	525

BILAN DES CQP

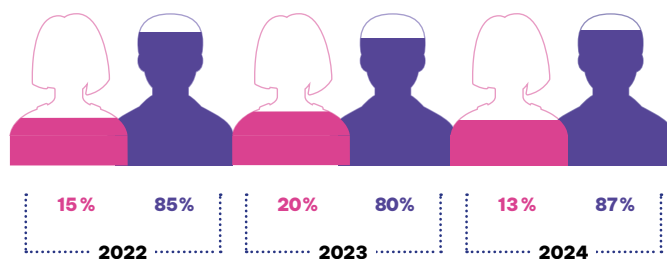
ÉVOLUTION DE 2015 À 2024

Source chiffres : OPCO 2i

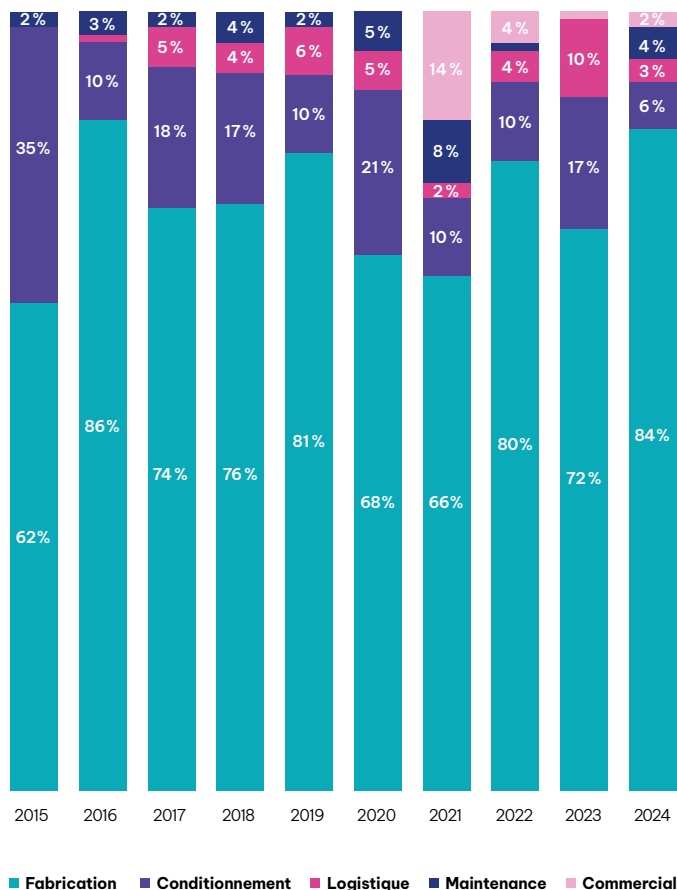
NOMBRE DE CQP



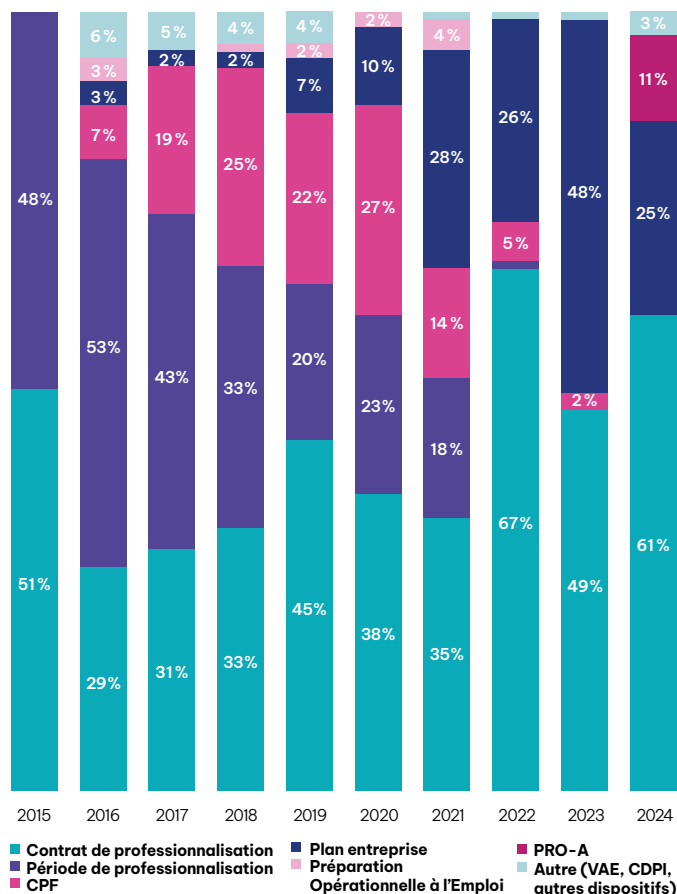
RÉPARTITION FEMMES/HOMMES



PART DES CQP PAR FAMILLE DE MÉTIERS



PART DES CQP PAR DISPOSITIF MOBILISÉ



LES CQP DE LA BRANCHE CHIMIE : UNE DÉMARCHE GAGNANT / GAGNANT !



Des certifications conçues par des professionnels pour des professionnels : un atout précieux pour les salariés et les employeurs.

Les 13 CQP de la Chimie offrent :

- Une **réponse adaptée** aux difficultés de recrutement, en particulier sur les métiers en tension ;
- Des **référentiels de compétences** adaptés aux besoins industriels et régulièrement actualisés ;
- Des **parcours de formation** ajustés via un positionnement individuel ;
- Une **intégration** des nouveaux salariés facilitée et durable ;
- **Reconnues** par la branche des industries de la chimie au niveau national ;
- Un **dispositif souple et adapté** aux contraintes de l'entreprise.



Pour une entreprise

- **Répondre aux besoins** de compétences de l'entreprise ;
- **Former** des salariés qualifiés et opérationnels ;
- **Faciliter** le recrutement et l'intégration des nouveaux collaborateurs ;
- **Fidéliser** et accompagner le développement des compétences des salariés ;
- **Renforcer** la compétitivité en s'appuyant sur des compétences certifiées ;
- **Professionaliser** ses équipes, valoriser en interne l'expertise et la transmission des savoirs ;
- **Répondre** aux obligations légales liées aux entretiens professionnels.

Pour un salarié

- **Développer** et certifier ses compétences via un dispositif souple, adapté et reconnu ;
- **Accéder** à un niveau de qualification reconnu dans la branche et par les entreprises ;
- **Sécuriser** son parcours professionnel et améliorer son employabilité ;
- **Faciliter** son insertion professionnelle ;
- **Favoriser** son évolution professionnelle en interne ou à l'externe.

CQP Chimie : Une démarche à fort impact, particulièrement efficace en termes d'insertion professionnelle et de sécurisation des parcours

- 6 mois après l'obtention de leur certification en 2023, 95 % des certifiés sont en emploi

Branche chimie

95 %

des participants
sont en emploi
6 mois après leur
sortie de formation

Chiffres interindustriels

89 %

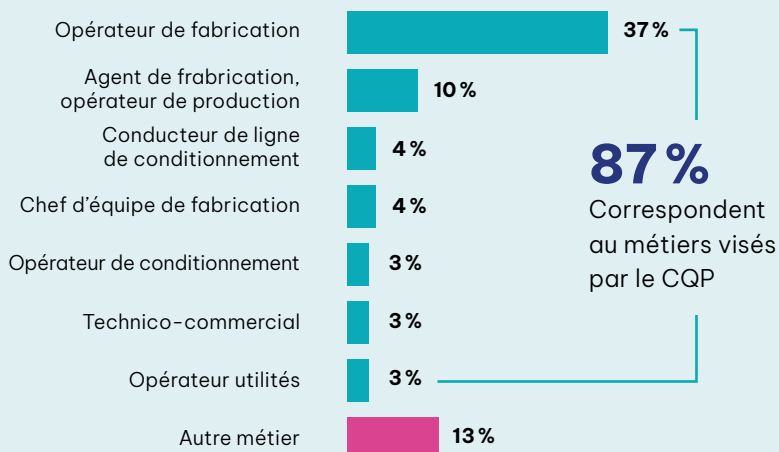
des participants
sont en emploi
6 mois après
l'obtention de leur
certification



- Près de 9 certifiés sur 10 exercent un métier correspondant aux métiers visés par le CQP et 84 % travaillaient dans l'industrie de la chimie, 6 mois après l'obtention de la certification.

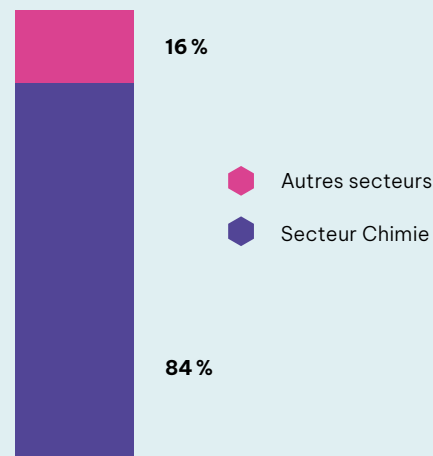
Métier exercé

(Base : les répondants en emploi 6 mois après l'obtention du CQP)



Secteur d'activité

(Base : les répondants en emploi 6 mois après l'obtention du CQP)



- **Près de 9 certifiés sur 10 ont déjà eu une expérience professionnelle avant de passer leur CQP, et pour 41 % d'entre eux, dans le secteur de la chimie.**

Secteur d'activité

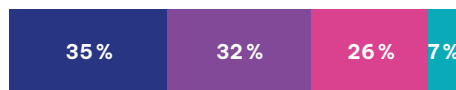
(Base : les répondants ayant eu une expérience professionnelle avant la certification)



- Autres secteurs
- Secteur Chimie

Année d'expérience

(Base : les répondants ayant eu une expérience professionnelle avant la certification)

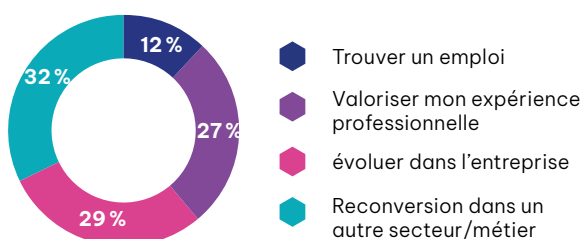


- Plus de 10 ans
- 5 à 10 ans
- 2 à 4 ans
- Moins de 2 ans

Les motivations pour obtenir le CQP sont variées : les candidats cherchent principalement à se reconverter, puis à évoluer en entreprise et à valoriser leur expérience.

Pour quelle raison avez-vous choisi d'obtenir le CQP ?

(Base : tous les répondants à l'enquête)



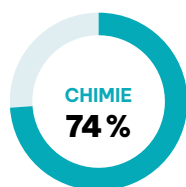
- Trouver un emploi
- Valoriser mon expérience professionnelle
- évoluer dans l'entreprise
- Reconversion dans un autre secteur/métier

6 mois après l'obtention de leur CQP, **75 %** des certifiés déclarent avoir connu une augmentation de salaire.



CQP déterminant dans l'obtention de l'emploi occupé

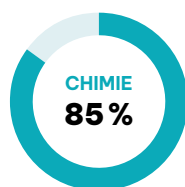
(Base : les répondants en emploi)



Interindustriel : 70 %

Rôle positif dans la suite du parcours professionnel

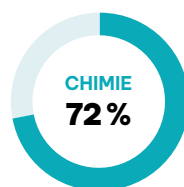
(Base : tous les répondants)



Interindustriel : 82 %

Reprendre confiance en ses capacités professionnelles

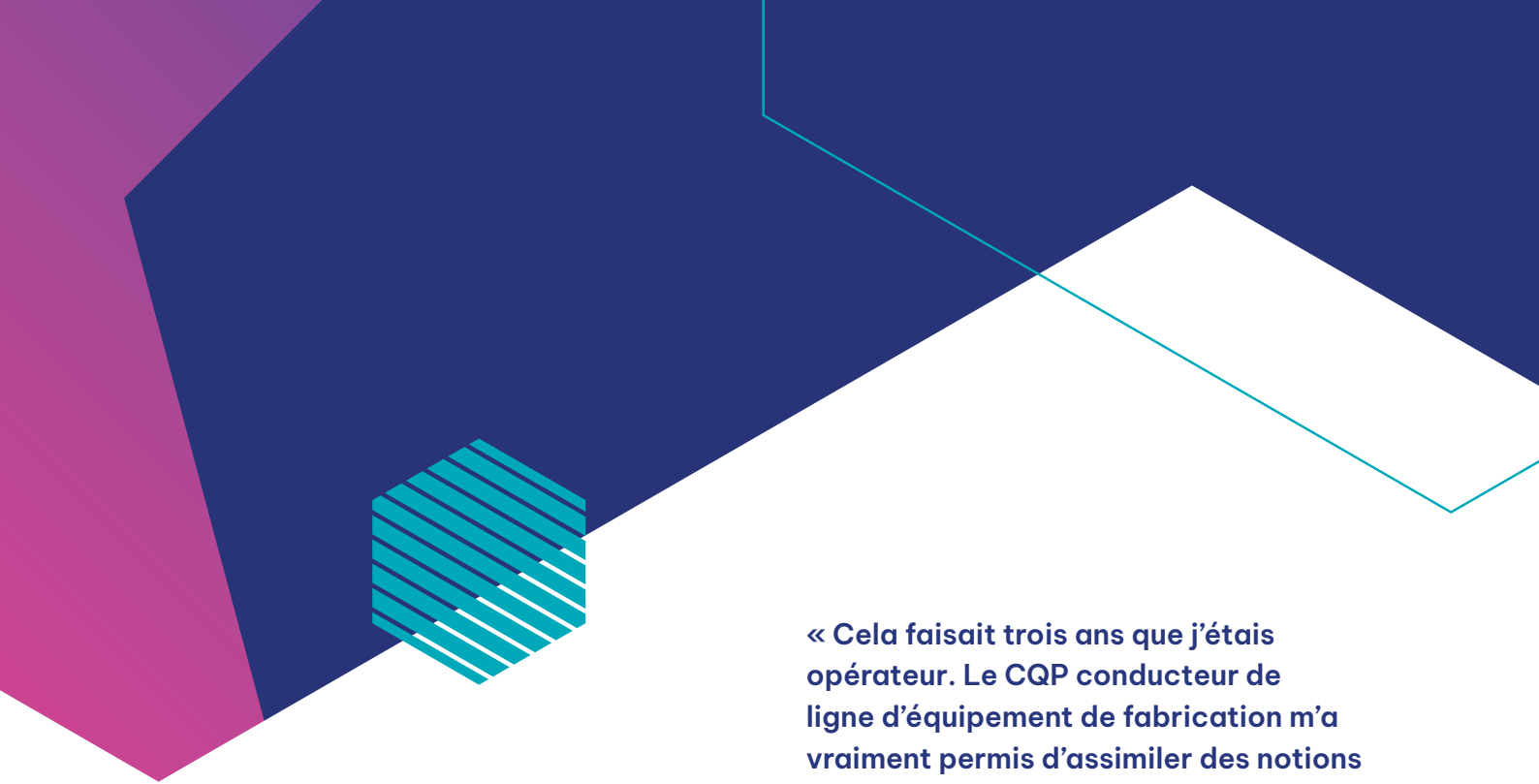
(Base : tous les répondants)



Interindustriel : 71 %

Les certifiés reconnaissent le rôle important du CQP : il est jugé déterminant dans l'obtention de leur emploi actuel, bénéfique pour leur parcours professionnel et utile pour retrouver confiance en leurs capacités professionnelles.

OPCO 2i joue un rôle clé dans l'accompagnement des entreprises et des salariés et la promotion des certifications et dispositifs de formation de branche. La diversité et la complexité des dispositifs existants nécessitent en effet une parfaite maîtrise de ces certifications, des outils, des enjeux et des modalités d'accompagnement. OPCO2i a donc mis en place une formation adaptée pour professionnaliser les équipes des conseillers afin qu'elles maîtrisent les enjeux et la mise en œuvre de la certification.



CE QU'ILS EN DISENT

« J'avais suivi une formation de plombier chez les Compagnons du devoir. Mais, comme je ne souhaitais pas me mettre à mon compte, je restais bloqué au SMIC en tant qu'employé. Grâce à un contact, j'ai redémarré à zéro en intérim en mars 2023 au poste de chargeur chez Kuhlmann France. Très rapidement, la direction m'a proposé de suivre une formation et j'ai obtenu le CQP en novembre 2024. L'évolution salariale était une motivation importante. Mais le CQP m'a surtout permis d'apprendre un nouveau métier que j'adore, de comprendre les transformations qui s'opèrent dans les cuves, et de me projeter dans une entreprise qui offre de belles possibilités d'évolution. »

Robin Cruypelink,

Titulaire d'un CQP Opérateur de fabrication des industries chimiques – promotion 2024 – en poste chez Kuhlmann France (59)

« Cela faisait trois ans que j'étais opérateur. Le CQP conducteur de ligne d'équipement de fabrication m'a vraiment permis d'assimiler des notions de base – chimie organique, chimie de l'eau, calcul des débits... Cela permet de comprendre l'univers qui nous entoure : les installations, les pompes, les vannes, les tuyauteries... Tout est calculé. Dans la chimie, rien n'est aléatoire. La formation donne du sens aux procédures et aux contraintes liées à la sécurité. Je comprends mieux et j'ai l'œil plus aguerri sur mon environnement. Désormais, je suis opérateur 3 et je commence à remplacer les chefs de poste de l'atelier lorsqu'ils sont en congés. C'est valorisant de pouvoir se développer dans l'entreprise. Mais même sans évolution de poste, pour ce type de formation, à l'avenir, je signe tout de suite. »

Gaylor Dingreville,

Titulaire d'un CQP Conducteur d'équipement de fabrication des industries chimiques – promotion 2023 – en poste chez Polynt Composites (62)



NOTES

[illegible]



Des services pour faire avancer l'emploi dans les industries de la Chimie

Anticiper, s'informer, faire progresser
les compétences de mon entreprise

observatoiredelachimie.fr

Création : thalamus-ic.fr

Recruter vos salariés, stagiaires
et alternants gratuitement,
simplement et rapidement

Chimie
work

Observatoire
des industries
de la **CHIMIE**

opco
2i
COMPETENCES
INDUSTRIES