LA LETTRE DE L'OBSERVATOIRE 2026



Observatoire des industries de la CHIMIE

opco 2i COMPÉTENCES INDUSTRIES

CQP DE LA CHIMIE : UNE ANNÉE DÉCISIVE POUR LA STRATÉGIE DE CERTIFICATION DE LA BRANCHE



Valérie Birbe
Directrice des Affaires Sociales de France Chimie
Présidente de la CPNE des Industries Chimiques.

Le dispositif CQP-CQPI en place dans la branche depuis 2011 a permis de former plus de 3000 salariés qui ont ainsi pu obtenir un CQP dans les industries de la Chimie. Au cours des 2 dernières années, 680 CQP ont été délivrés pour près de 60 % en contrat de professionnalisation et pour 40 % par la voie de la formation continue.

Cette tendance, observée de manière continue au cours des trois dernières années, montre que les entreprises de la chimie recourent de plus en plus à ce dispositif pour les salariés déjà en poste (contre 30 % auparavant) dans le cadre d'un projet de valorisation des compétences et/ou d'évolution professionnelle.

Depuis fin 2023, les 13 certifications que compte la branche ne sont plus inscrites au RCNP ce qui est une perte de visibilité auprès du public et des prescripteurs d'emploi. La conséquence est également que les CQP ne sont plus éligibles au financement par le CPF ni accessible à la VAE. Cette année, la branche a donc engagé une étude réalisée par le cabinet CG Conseil sur sa stratégie de certification.

En parallèle, cette réflexion sur la stratégie de certification doit également intégrer l'arrêt de l'appui technique de l'OPCO 2i qui conduit la branche à se réorganiser en conséquence. France Chimie souhaitant continuer à accompagner les entreprises dans la mise à disposition de candidats formés aux métiers de la Chimie reprend donc l'ingénierie des CQP et leur mise en œuvre en adaptant une offre de services pour les entreprises et les acteurs du dispositif.

L'étude sur la stratégie de certification a mis en évidence plusieurs pistes d'évolution et recommandations, parmi lesquelles : la réinscription prioritaire de 5 CQP dits « cœur de métier » comme l'opérateur de fabrication ou encore le conducteur de ligne de conditionnement. Dès la fin de l'année 2026, la branche devrait démarrer un chantier de ré inscription de ces 5 CQP en commençant à travailler sur le découpage des CQP en blocs de compétences, condition préalable à l'enregistrement au RNCP. Les nouveaux référentiels de certification (intitulé, structuration et contenu) intégreront ainsi des compétences liées aux transitions écologique et numérique, des principes de santé-sécurité au travail ainsi qu'une prise en compte du handicap et de l'accessibilité. Conformément au décret du 06 juin 2025, de nouvelles compétences dévolues aux certificateurs permettra notamment de mieux maîtriser la qualité des formations et de disposer d'un levier pour professionnaliser son réseau de partenaires.

Nous sommes convaincus que le dispositif CQP est un des leviers mobilisables face aux difficultés de recrutement dans les métiers pénuriques ou en tension, il répond aux attentes des titulaires notamment pour les personnes en reconversion professionnelle dans la perspective d'une insertion durable. Nous restons donc mobilisés et engagés pour faire évoluer la stratégie de certification au service de l'emploi et de l'évolution des parcours professionnels des salariés dans les industries de la Chimie.



Interview

Anne SOLAU

Consultante formatrice chez **Alqual**, évaluatrice CQP habilitée par la CPNE de la Chimie depuis plus de dix ans

Anthony ARNOULD

Formateur chez **Alqual**, évaluateur CQP habilité par la CPNE de la Chimie depuis neuf ans

Anne Solau et Anthony Arnould sont formateurs chez Alqual, un organisme de formation spécialiste des secteurs de la Chimie, des cosmétiques et de l'agroalimentaire. Ils nous donnent leur vision de la mission d'évaluateur et expliquent tout ce que cette expérience leur apporte sur le plan personnel et professionnel.

En tant que formateurs, que vous ont apporté vos missions d'évaluateurs ?

Anne Solau : Devenir évaluatrice m'a permis d'améliorer et compléter mon accompagnement des entreprises et des candidats, et finalement d'aller au bout de la démarche. Ce rôle donne une meilleure vision de l'ensemble du dispositif et oblige à acquérir une compréhension plus fine du référentiel de compétences et des attendus de fin de formation. C'est, par exemple, très utile lorsque nous faisons des tests de positionnement en début de formation. Ces évaluations faites en amont permettent de cerner les capacités et les connaissances des candidats. Forts de notre maîtrise des référentiels, nous pouvons les réaliser plus finement et ensuite, nous adapter aux besoins des candidats pour construire avec l'entreprise des cursus véritablement sur-mesure.

Anthony Arnould : Les missions d'évaluation nous amènent à découvrir concrètement le monde de la Chimie. Depuis 9 ans, j'ai eu l'occasion de visiter de nombreux sites de production, dans différents domaines avec, à chaque fois, des process spécifiques. Non seulement c'est passionnant mais surtout, ces expériences d'évaluation au poste de travail enrichissent notre compréhension des métiers et des applications pratiques de nos enseignements. Nous formons des opérateurs de fabrication, des conducteurs de ligne, des pilotes d'installations... Le fait de connaître concrètement comment leurs compétences seront mobilisées sur le terrain, dans des contextes très différents, nous aide au quotidien dans notre métier de formateur.

Finalement, cette mission vous rapproche de l'entreprise ?

Anthony Arnould : La mission d'évaluation relève en soi d'un partenariat avec l'entreprise. Dans la mesure où l'évaluation consiste en une mise en situation sur le poste de travail, il faut s'assurer en amont que la totalité des compétences et critères du référentiel pourront être évalués le jour-J. Par exemple, nous devons vérifier « la bonne exécution des prélèvements d'échantillons » avec respect des règles de sécurité, d'hygiène, de qualité, etc. Pour cela, il faut arriver au bon moment. Quand une recette est lancée, c'est parfois pour des dizaines d'heures et il n'est pas question d'interrompre la réaction pour faire un prélèvement. Ainsi, il convient de comprendre le process et s'informer du planning de production, afin de s'assurer que toutes les opérations correspondant au référentiel de compétences pourront être réalisées durant notre temps de présence.

Anne Solau : Le jour de l'évaluation, nous formons un binôme avec l'évaluateur métier, le plus souvent un responsable ou une personne en charge de la formation dans l'entreprise. C'est lui qui connaît le mieux le contexte, le process, les contraintes techniques mais aussi le parcours du candidat. Nous préparons l'évaluation ensemble. Notre rôle d'évaluateur consiste à balayer, avec le candidat, l'ensemble du référentiel de compétences dans un échange fluide et structuré. Il s'agit de le mettre dans les meilleures conditions pour qu'il puisse montrer qu'il a compris pourquoi il réalise les opérations et comment elles s'intègrent avec ce qui se passe en amont et en aval. De son côté, l'évaluateur métier est le garant de l'exactitude des réponses aux questions relatives à la production. Il peut aussi approfondir certains thèmes.

Qu'appréciez-vous le plus dans le dispositif CQP et l'étape clé de l'évaluation ?

Anne Solau : Le CQP est un dispositif ouvert à un large public et destiné d'abord à acquérir des compétences pratiques et opérationnelles. Cependant pour comprendre ce qui se passe dans un réacteur, il faut savoir ce qu'est une réaction. Donc il faut aussi de la théorie. Le fait d'avoir en ligne de mire une application concrète semble désacraliser la dimension théorique de la formation et la rendre beaucoup plus compréhensible, y compris pour des candidats qui avaient eu un parcours scolaire difficile. Quand ils ont compris la logique de ce qu'ils font - les réactions chimiques, le process - ils se donnent la possibilité d'évoluer. L'évaluation, c'est aussi ce moment où le candidat démontre à l'évaluateur mais aussi à lui-même, tout le chemin parcouru.

Anthony Arnould : Nous sommes parfois face à des boulangers, des menuisiers, des bouchers qui repartent à zéro. Pour eux, le CQP est un énorme défi. Lorsque vous leur dites qu'ils ont réussi, c'est un moment fort, une grande satisfaction. La contrepartie, c'est la possibilité de l'échec et la gestion de la déception. Mais on n'a pas le choix car, dans la chimie, les enjeux sont très importants. Les candidats doivent valider 100% des critères. Il n'est pas question de faire de compromis avec les référentiels. C'est ce qui garantit la qualité et la reconnaissance des CQP.





Interview

Valérie BOURGEOIS

Responsable Formation et Développement des compétences chez **DSM Nutritional Products France**

Située à Village-Neuf dans le Haut-Rhin, DSM Nutritional Products France, produit des vitamines et des pigments destinés aux marchés de la nutrition humaine et animale, des cosmétiques et de la pharmacie. Depuis 2016, l'entreprise recourt régulièrement aux CQP pour recruter et former ses opérateurs de fabrication mais aussi pour contribuer à entretenir un vivier de main d'œuvre qualifiée sur le bassin d'emploi. Valérie Bourgeois, Responsable Formation et Développement des Compétences explique sa démarche.

Quel usage faites-vous du dispositif CQP ?

Les CQP sont un excellent moyen de recruter des personnes directement employables et formées à nos pratiques. Chaque session rassemble environ 12 à 15 personnes qui sont en formation une semaine par mois et travaillent en équipes les trois autres semaines. Au bout de 18 mois, la quasi-totalité d'entre elles obtiennent leur certification. Près d'un tiers des bénéficiaires accèdent à une opportunité d'embauche à l'issue de leur parcours de formation.

Notre démarche en matière de CQP va également au-delà de nos seuls besoins en recrutement. Elle s'inscrit dans une dynamique collective au service du secteur de la Chimie et participe au développement d'un vivier de compétences qualifiées sur le bassin d'emploi. C'est aussi ce qui donne tout son sens à notre engagement, que nous poursuivons avec constance, même dans un contexte économique moins lisible. Depuis 2016, cinq collaborateurs étant déjà en CDI ont également rejoint le dispositif afin de gagner en compétences. Ils ont perçu l'intérêt de se former pour mieux comprendre leur métier et devenir force de proposition.

Comment recrutez-vous vos candidats ?

Nous organisons des journées de recrutement dans le cadre d'un partenariat avec France Travail qui nous permet de rencontrer des candidats venant de tous les horizons : aide à la personne, commerce, transport, biologie… Nous présentons l'entreprise et le métier sans occulter la variété du travail dans l'industrie chimique, et l'organisme de formation (DEFI) fait de même. Ensuite, les candidats sont évalués à l'écrit, le prérequis étant d'avoir un niveau Bac. En effet, nous devons nous assurer qu'ils disposent des bases nécessaires pour suivre la formation dans de bonnes conditions. Enfin, à l'issue de ces étapes, les candidats passent un entretien. L'objectif n'est pas d'évaluer des compétences techniques puisqu'ils intègrent un nouvel univers, mais de mieux comprendre leur motivation, leurs envies et leur personnalité. Cette formation demande de s'intégrer dans une équipe, de devenir autonome, de réaliser un travail personnel… C'est un engagement fort qui nécessite une réelle motivation. Nous accordons donc une attention particulière aux qualités relationnelles, à l'envie d'apprendre et à la capacité à s'inscrire dans un collectif.

Qu'est-ce qui vous satisfait le plus dans le dispositif CQP ?

C'est un dispositif qui produit de véritables transformations chez les candidats à travers le développement de leurs compétences, le progrès et l'épanouissement. Lorsqu'ils sont recrutés au sein du site, nous pouvons suivre leur parcours. Je pense notamment à une femme, entrée via ce dispositif et qui a poursuivi son évolution jusqu'à devenir cheffe d'équipe et désormais tutrice d'un salarié en CQP. Je remarque d'ailleurs que ce dispositif réussit plutôt bien aux femmes. Sur les 15 recrues embauchées à l'issue des dernières sessions, quatre étaient des femmes et trois sont toujours sur site. Plus largement, les résultats observés, tant chez les femmes que chez les hommes, nous confortent dans l'intérêt de poursuivre cette démarche.





Interview

Alice LECONTE

Chargée de ressources humaines chez **Fujifilm Electronic Materials France**

L'usine de Saint-Fromond de Fujifilm Electronic Materials France fournit des produits chimiques destinés à la fabrication de semi-conducteurs et de composants électroniques. Située dans un bassin d'emploi où la main d'œuvre formée à la Chimie est rare, l'entreprise a eu recours aux CQP pour accompagner la montée en compétences de ses opérateurs en poste, mais aussi pour former de nouvelles recrues venues d'autres secteurs. Alice Leconte, Chargée de ressources humaines nous partage son expérience.

Dans quel but avez-vous fait appel au dispositif CQP ?

Dans un premier temps, il s'agissait pour nous d'accompagner la montée en compétences d'opérateurs de production vers des postes de consolistes, qui correspondent au métier de pilote d'installation des industries chimiques. Ces salariés en CDI, expérimentés mais peu diplômés, exprimaient le désir d'évoluer. Et le CQP nous a permis de réaliser ce projet. Le dispositif couvre, en effet, des métiers peu connus et pour lesquels il n'existe pas réellement d'offre de formation initiale.

Puis plus récemment, nous avons lancé une nouvelle promotion de CQP pour faire face à une problématique de pyramide des âges. Nous avons ouvert cette session plus largement à des candidats venus de l'extérieur afin d'anticiper plusieurs départs en retraite.

Comment s'est organisée cette nouvelle session ?

Nous avons lancé une campagne de recrutement avec France Travail. Les candidats devaient d'abord justifier d'une première expérience professionnelle dans l'industrie, puis la sélection s'est opérée principalement sur les critères de l'attitude et de l'envie. Trois candidats externes ont signé un contrat de professionnalisation. Ils ont rejoint un salarié en CDI qui s'était également positionné sur le dispositif. La formation a pu être organisée en partenariat avec une entreprise de la région. Avec seulement quatre candidats, nous n'aurions pu assumer seuls le coût de la formation.

Comment se déroule l'alternance entre temps de formation et entreprise ?

Les candidats bénéficient de plus de 10 semaines en organisme de formation, étalées sur la durée du contrat. Lorsqu'ils reviennent en entreprise, ils reprennent le rythme du travail en 5x8 que nous pratiquons. Ils tournent sur plusieurs équipes afin d'accumuler de l'expérience sur différents postes. Ils interviennent plutôt en renfort que pour occuper un poste en pleine responsabilité. Ainsi, l'alternance n'a pas d'impact sur la production. Durant toute la période, ils peuvent compter sur l'accompagnement d'un tuteur, généralement leur responsable direct ou leur N+2. Celui-ci les aide à prendre en main leurs nouvelles fonctions, mais également à préparer les dossiers et travaux personnels exigés par la formation. En dépit de leur motivation, certains ont parfois quelques difficultés avec l'acquisition des bases théoriques et les travaux plus scolaires. Ce sont des personnes orientées terrain qui aiment être dans l'action. À cet égard, le CQP est pour eux une expérience parfois éprouvante mais ils savent pourquoi ils choisissent cette voie : pour un travail plus intéressant, de plus grandes responsabilités, un statut de technicien et une meilleure rémunération.



Interview

Frédéric GUICHARDET

Responsable développement des offres dans l'organisme de formation **Interfora IFAIP**

Les Certificats de Qualification Professionnelle offrent des parcours qui alternent une expérience en milieu professionnel et un temps de formation. Rencontre avec Frédéric Guichardet, responsable développement des offres chez Interfora IFAIP qui nous dévoile sa vision du dispositif et de ses avantages.

À quel public s'adressent les CQP ?

Les CQP s'adressent aussi bien aux salariés en poste depuis plusieurs années qu'aux débutants, aux jeunes sortis des études, avec ou sans diplôme, ainsi qu'aux personnes en recherche d'emploi ou en reconversion.

Pour les uns, ils permettent d'acquérir de nouvelles compétences techniques, de mieux comprendre leur environnement de travail et de valoriser les connaissances et l'expérience acquises au poste. Pour les autres, ils constituent une véritable opportunité de découvrir et d'apprendre un nouveau métier.

Leur point commun est sans doute la motivation. Les CQP s'adressent à des personnes capables de s'investir dans un parcours exigeant, en alternant formation et activité professionnelle.

Quel est le contenu des formations ?

Les formations s'appuient sur des référentiels précis qui permettent d'acquérir les connaissances nécessaires en sciences, notamment en physique et en chimie, pour comprendre les phénomènes physico-chimiques mis en jeu dans les procédés. Mais il ne s'agit pas uniquement d'acquérir des connaissances théoriques : les parcours permettent également de développer une véritable posture professionnelle, à la fois technique et comportementale, indispensable à la conduite des procédés de fabrication. Les apprenants développent ainsi progressivement leur capacité à comprendre leur environnement industriel, à maîtriser un vocabulaire technique, à réaliser des opérations spécifiques et à adopter les comportements attendus en matière de sécurité et de conduite des procédés.

Les CQP mobilisent-ils une pédagogie particulière ?

La principale originalité pédagogique des CQP réside dans la place accordée à la pratique et aux mises en situation, en entreprise bien sûr, mais également au sein de nos organismes de formation. Notre usine-école offre notamment un environnement sécurisé pour expérimenter, s'entraîner, se tromper, analyser ses pratiques et se confronter à des situations qui permettent au candidat de prendre conscience de sa posture. Pour les personnes qui découvrent le métier, c'est une véritable immersion dans leur futur environnement professionnel. Pour les plus expérimentées, c'est aussi l'occasion de prendre du recul sur leurs pratiques, de renforcer leur efficacité et de mieux comprendre les interactions entre les différentes activités et leur environnement de travail.

L'accompagnement et le suivi individualisés constituent également un élément clé de la réussite du parcours. Tout au long du parcours, nous assurons un suivi régulier avec le candidat et son tuteur en entreprise afin d'accompagner sa progression, d'identifier les éventuelles difficultés et d'ajuster si nécessaire les modalités d'accompagnement. Ce suivi est complété par la mise en place de comités de pilotage (COPIL) associant les équipes de formation, les responsables RH et les responsables de production. Cette collaboration étroite entre les différents acteurs permet de partager les constats, de suivre l'évolution des compétences et de s'assurer que le parcours répond à la fois aux objectifs du candidat et aux besoins de l'entreprise. C'est, à mon sens, un véritable gage de réussite de la démarche.



Interview

Jerry ZYLA

Agent de maîtrise procédé chez **Alsachimie** et évaluateur CQP habilité par la CPNE de la Chimie depuis plus de dix ans

« Je suis là pour aider les candidats à démontrer leurs compétences »

Depuis 2013, Jerry Zyla a réalisé une cinquantaine d'évaluations dans le cadre de différents CQP de la branche des industries de la Chimie pour préparer aux métiers d'opérateur de fabrication, de conducteur d'équipements de fabrication et d'animateur d'équipe. Entré en 1998 dans son entreprise actuelle, il a lui-même bénéficié du dispositif précédent pour évoluer dans ses fonctions. Devenu évaluateur, il accorde une attention particulière à la mise en confiance des candidats, afin de leur permettre de démontrer pleinement leurs compétences.

Comment se déroule une évaluation ?

Après avoir été sollicité par une entreprise, je reçois le dossier que le candidat a préparé. Il s'agit d'une réponse à une problématique technique spécifique à son poste de travail ou une proposition d'amélioration sur un procédé. Je prépare mes questions à partir du guide de l'évaluation afin de m'assurer que toutes les compétences à valider pourront être abordées. Le jour venu, le candidat commence par présenter un document PowerPoint d'une vingtaine de pages. Après un premier échange permettant de valider un certain nombre de points, nous passons à l'atelier pour une mise en situation, en présence de l'évaluateur métier de l'entreprise et parfois du tuteur. Cette étape vise à observer le candidat dans son quotidien. L'évaluation se clôture par un retour en salle permettant de lever les derniers doutes.

Qu'est-ce qui vous paraît le plus important dans votre rôle ?

Pour moi, la principale difficulté consiste à faire la part des choses entre le stress des candidats et leurs éventuelles lacunes. Il faut savoir que, pour eux, le CQP est une véritable chance et l'évaluation un moment à fort enjeu. Ils se sont fortement investis pendant plusieurs mois pour obtenir cette certification. Il y a forcément une certaine crispation. Je fais le maximum pour les mettre en confiance. Je passe beaucoup de temps à échanger. S'il le faut, je repose les questions ou je prolonge le temps de mise en situation dans l'atelier. Généralement, une évaluation dure trois heures, mais il m'est arrivé de pousser jusqu'à cinq heures. Nous ne sommes pas tous égaux face au stress. L'objectif n'est pas de les piéger ou de les mettre en difficulté mais, au contraire, de les aider à démontrer leurs compétences. Lorsqu'il m'arrive de rendre une évaluation négative, c'est toujours à contre-cœur et avec la crainte de n'avoir pas réussi à aider le candidat à dévoiler ce qu'il savait faire.

À titre personnel, que vous apporte votre rôle d'évaluateur ?

Cela fait vingt-huit ans que je travaille dans la même entreprise. Les évaluations sont donc, à chaque fois, l'occasion de découvrir ce qui se fait ailleurs dans les entreprises de la Chimie. Je rencontre de nouvelles personnes, je découvre d'autres productions et j'observe des modes de fonctionnement différents. Il m'est arrivé plus d'une fois de revenir à mon poste avec de nouvelles idées inspirées de ces visites.

FOCUS CQP 2025

171 candidats
ont obtenu un CQP en 2025
170 délivrances totales et 1 partielle

99 % de réussite

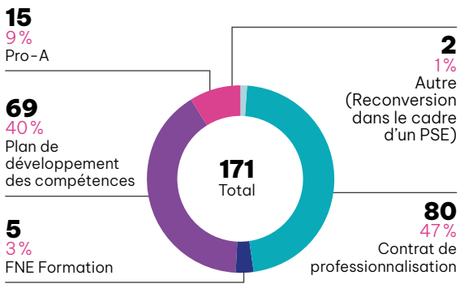
36 ans
c'est l'âge moyen
des candidats



BILAN DES CQP ÉVOLUTION DE 2015 À 2025

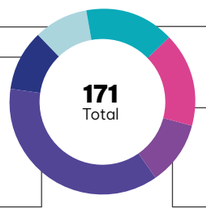
Source chiffres : OPCO 2i

DISPOSITIFS DE FORMATION MOBILISÉS



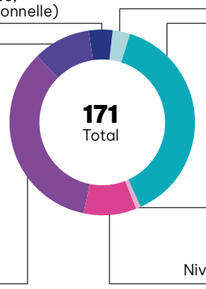
15 9 % Pro-A
69 40 % Plan de développement des compétences
5 3 % FNE Formation
2 1 % Autre (Reconversion dans le cadre d'un PSE)
80 47 % Contrat de professionnalisation

NOMBRE DE CQP PAR TRANCHE D'ÂGE



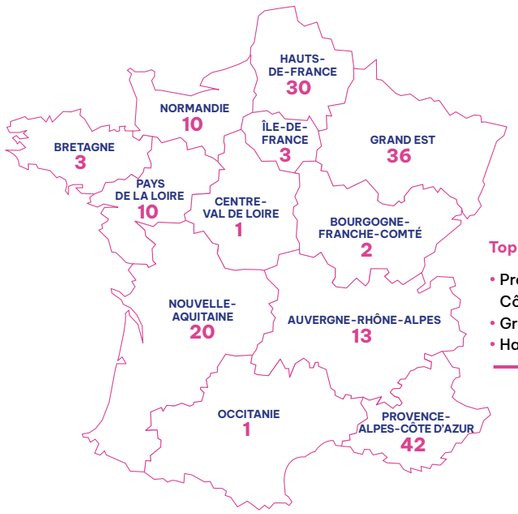
16 9 % 50 ans et plus
27 16 % Moins de 26 ans
18 11 % 45 à 49 ans
28 16 % 26 à 29 ans
63 37 % 35 à 44 ans
19 11 % 30 à 34 ans

NIVEAU DE DIPLÔME À L'ENTRÉE DU CQP



7 4 % Niveau 6 (Licence, Licence professionnelle)
5 3 % Niveau 7 (Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur)
17 10 % Niveau 5 (DEUG, BTS, DUT, DEUST)
66 39 % Aucun diplôme
1 1 % Niveau 2 (Brevet des collèges)
59 35 % Niveau 4 (Baccalauréat)
16 9 % Niveau 3 (CAP, BEP)

RÉPARTITION RÉGIONALE DES CANDIDATS

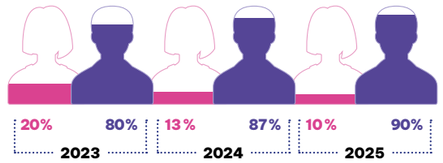


Top 3 des régions :
- Provence-Alpes-Côte d'Azur 25%
- Grand Est 21%
- Hauts-de-France 18%

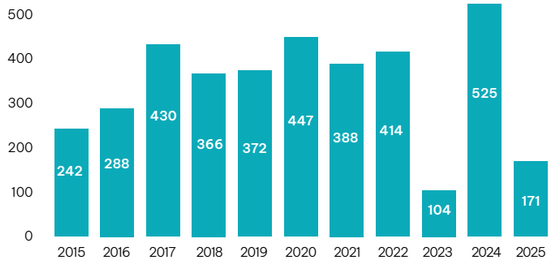
RÉPARTITION DES CQP PAR FAMILLE DE MÉTIERS

			TOTAL
FABRICATION	10	120	130
Opérateur(trice) de fabrication des Industries Chimiques	7	69	76
Conducteur(trice) d'équipement de fabrication des Industries Chimiques	1	20	21
Pilote d'installation de fabrication (H/F) des Industries Chimiques	1	8	9
Animateur(trice) d'équipe de fabrication des Industries Chimiques	1	23	24
CONDITIONNEMENT	4	5	9
Conducteur(trice) de ligne de conditionnement des Industries Chimiques	2		2
Pilote de ligne de conditionnement (H/F) des Industries Chimiques	1	5	6
Animateur(trice) d'équipe de conditionnement des Industries Chimiques	1		1
MAINTENANCE		6	6
Technicien(ne) de maintenance industrielle des Industries Chimiques		6	6
LOGISTIQUE	1	12	13
Agent logistique (H/F) des Industries Chimiques		8	8
Animateur(trice) d'équipe de logistique des Industries Chimiques	1	4	5
COMMERCIAL	2	11	13
Technico-commercial(e) des Industries Chimiques	2	11	13
TOTAL GÉNÉRAL	17	154	171

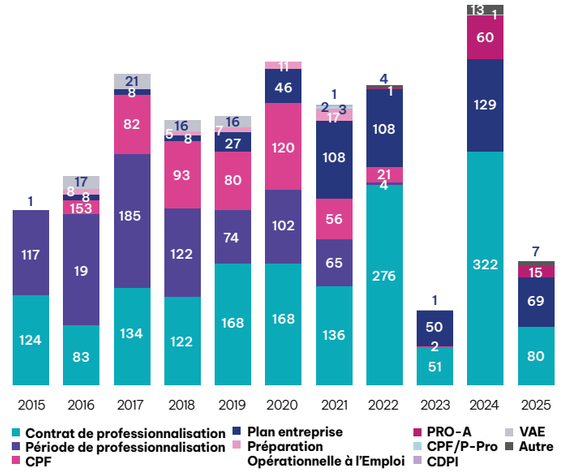
RÉPARTITION FEMMES/HOMMES



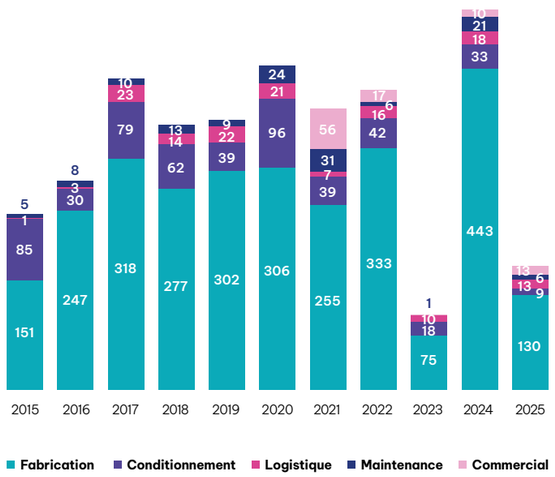
NOMBRE DE CQP



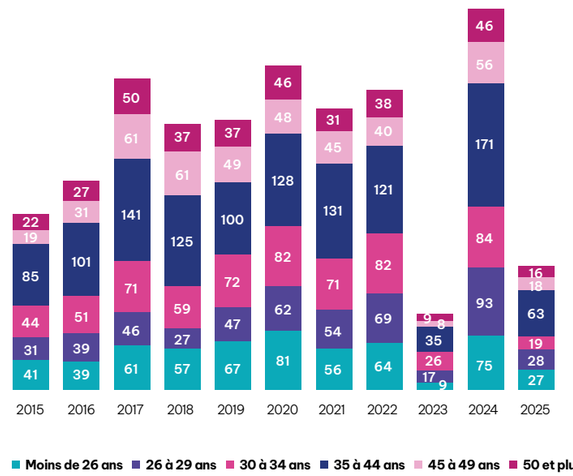
PART DES CQP PAR DISPOSITIF MOBILISÉ



PART DES CQP PAR FAMILLE DE MÉTIERS



NOMBRE DES CQP PAR TRANCHE D'ÂGE



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 2024-2025, 96 % des certifiés sont en emploi**

Branche chimie

96 %
des participants **sont en emploi** 6 mois après leur sortie de formation

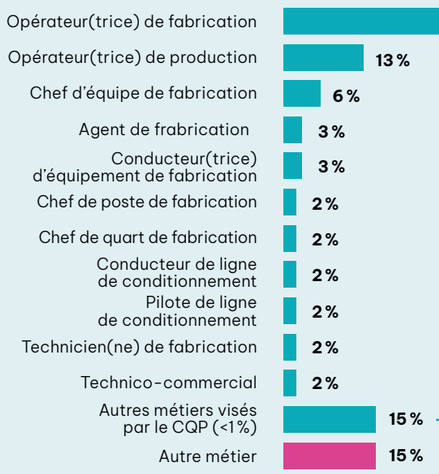
Chiffres interindustriels

85 %
des participants **sont en emploi** 6 mois après l'obtention de leur certification



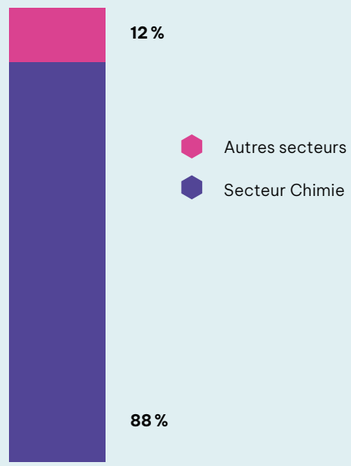
- **85 % exercent un métier correspondant aux métiers visés par le CQP et 88 % travaillaient dans l'industrie de la Chimie, 6 mois après l'obtention de la certification.**

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



85 %
Des emplois occupés **correspondaient** aux métiers **visés** par le CQP

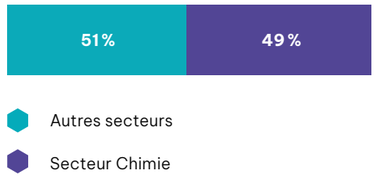
Secteur d'activité
(Base : les répondants en emploi 6 mois après l'obtention du CQP)



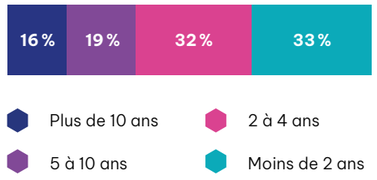
Source : La Voix du Client

- **74 % ont déjà eu une expérience professionnelle avant de passer leur CQP, et pour 51 % d'entre eux, dans le secteur de la chimie.**

Secteur d'activité
(Base : les répondants ayant eu une expérience professionnelle avant la certification)

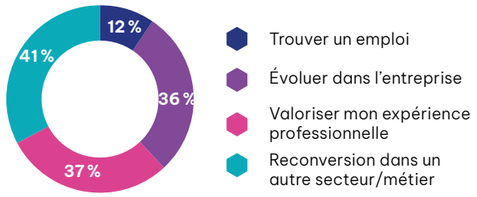


Année d'expérience
(Base : les répondants ayant eu une expérience professionnelle avant la certification)



Les motivations pour obtenir le CQP sont variées : les candidats cherchent principalement à se reconvertir, 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)



6 mois après l'obtention de leur CQP,
70 %
des certifiés déclarent avoir connu une augmentation de salaire.



CQP déterminant dans l'obtention de l'emploi occupé
(Base : les répondants en emploi)



Interindustriel : 68 %

Rôle positif dans la suite du parcours professionnel
(Base : tous les répondants)



Interindustriel : 82 %

Reprendre confiance en ses capacité professionnelles
(Base : tous les répondants)



Interindustriel : 73 %

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.

À compter du 1er novembre 2026, France Chimie reprendra directement le rôle d'accompagnement des acteurs intervenant dans le dispositif CQP de la branche Chimie jusqu'alors assuré par l'OPCO 2i. France Chimie sera ainsi votre interlocuteur unique pour répondre à vos questions, vous accompagner dans vos missions d'évaluation et vous transmettre les informations utiles au bon fonctionnement du dispositif. Afin d'assurer une transition fluide, nous vous invitons, à partir de cette date, à adresser désormais vos demandes à l'adresse suivante certification.cqp@francechimie.fr, en remplacement de l'adresse s.ros@opco2i.fr. La nouvelle organisation sera présentée le 03 novembre 2026 lors de la journée dédiée aux évaluateurs habilités par la CPNE.

NOTES

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 COMPÉTENCES INDUSTRIES