

Synthèse publique Bilan du démonstrateur GPECT “My Better Job”

Janv.
2024



AAP ZIBAC - 7.2.2 - Dkarbonation -
Synthèse publique - CUD

1. Contexte et objectifs initiaux

Le territoire industrialo-portuaire dunkerquois connaît une dynamique de transformation majeure liée aux investissements industriels et aux ambitions de décarbonation. Dans ce contexte, l'action « Démonstrateur GPECT » visait à doter les acteurs du territoire d'un outil opérationnel pour anticiper l'évolution des compétences, mieux coordonner l'emploi et la formation. Autour de la plateforme My Better Job (MBJ), la Communauté urbaine de Dunkerque souhaitait :

- Fédérer une alliance territoriale entre DRH des industries ;
- Déployer un outil commun d'analyse des compétences et de mise en relation ;
- Mobiliser les organismes de formation autour d'un vivier partagé de profils ;
- Produire des ressources structurantes (cartographie des formations, fiches métiers) facilitant l'orientation, la planification et l'ingénierie de formation.

Ce démonstrateur était également destiné à nourrir le projet C-Décidé, futur pôle d'excellence de formation aux métiers de la décarbonation, soutenu dans le cadre de France 2030.

2. Déploiement du démonstrateur

Entre 2023 et 2025, la CUD a assuré un déploiement très actif :

- réalisation d'environ 50 rendez-vous d'animation et d'accompagnement ;
- organisation de temps forts (groupe de travail, lancement de CVthèque, salons, cafés MBJ) ;
- mise à disposition gratuite de la plateforme pour 20 entreprises et organismes de formation ;
- mobilisation systématique des organismes de formation, tous volontaires pour mutualiser profils et données ;
- production de livrables :
 - o cartographie complète des formations industrielles du Dunkerquois,
 - o fiches métiers industrielles réutilisables pour l'orientation, la formation et la planification.

L'investissement total s'est élevé à 60 720 € TTC pour la prestation MBJ, auxquels s'ajoutent 38 732,02 € de valorisation du temps interne CUD.

3. Résultats observés

3.1. Points positifs

Le démonstrateur a permis d'installer une dynamique territoriale autour des compétences industrielles et de la formation, grâce à :

- Description des compétences attendues par les entreprises
- Cartographie complète des formations industrielles du territoire
- Valorisation de toutes l'offre de formation locale auprès des entreprises
- identification d'un vivier d'actifs directement employables
- Mobilisation et engagement des organismes de formation
- Réalisation/structuration de fiches métiers industrielles.
- Déploiement effectif de l'outil numérique au sein d'entreprises convaincues de l'utilité de l'outil et actions d'animation associées (démonstrations, ateliers, cafés MBI)

3.2. Limites rencontrées

Le démonstrateur a joué un rôle important dans la structuration de la connaissance territoriale en matière d'emploi et de formation. Toutefois, il a mis en lumière plusieurs enseignements déterminants :

- Immaturité des projets de décarbonation, en raison d'un contexte économique, budgétaire et financier incertain
- un outil numérique, même performant, ne suffit pas à fédérer des DRH dans un contexte de compétition forte pour les compétences ;
- Une sous-estimation des moyens humains à déployer pour accompagner les entreprises à l'arrivée de ce nouvel outil
- Les alliances RH nécessitent un cadre de confiance et des incitations adaptées.

4. Analyse globale

L'action a permis de produire des acquis tangibles et utiles :

- Une forte mobilisation des organismes de formation
- Un déploiement opérationnel : outil installé, démonstrations, ateliers, accompagnements.
- Une CVthèque territoriale lancée en décembre 2023, améliorant la visibilité d'actifs en sortie de formation. Elle a également mis en évidence l'importance d'intégrer les stratégies emploi-formation dès la maturité des projets industriels, ni trop tôt, ni trop tard. L'outil, seul, ne constitue pas un levier suffisant pour organiser une coopération RH stratégique à l'échelle territoriale. Par ailleurs, la perspective d'outils nationaux déployés par France Travail modifie le paysage et appelle à une complémentarité plutôt qu'à une duplication des solutions.

5. Recommandations pour une phase 2 (2026-2030)

Renforcer la gouvernance et les moyens

- Inscrire pleinement le sujet compétences dans la gouvernance DKARBONATION

- Recruter un chef de projet Observatoire des métiers et compétences bas carbone.
- Construire un observatoire territorial en lien avec C-Décidé.
- Articuler les travaux avec la Task Force Entreprises France Travail et optimiser l'usage des nouveaux outils nationaux.

Adapter l'approche territoriale

- Passer d'une logique de club DRH à des alliances par filières
- Identifier les métiers critiques et engager les entreprises sur leur développement local.
- Structurer un hub des organismes de formation pour alimenter durablement le vivier.

Repenser l'outillage

- Simplifier les outils numériques, favoriser leur interopérabilité et concentrer l'usage sur la mise en relation.
- Construire un modèle économique cofinancé par les entreprises
- Formaliser une charte de confiance encadrant données, confidentialité et non-débauchage.

Conclusion

Le démonstrateur GPECT MBI a permis de consolider la connaissance des compétences industrielles du Dunkerquois et de mobiliser fortement les organismes de formation. Toutefois, dans un contexte industriel encore trop instable pour partager des données sensibles et projeter des trajectoires RH robustes, l'outil n'a pas permis de générer l'alliance DRH espérée. Les acquis restent néanmoins précieux et constituent une base solide pour structurer, dans la prochaine phase DKARBONATION une approche renouvelée, plus stratégique, plus partenariale sur les volets Emplois et Compétences, avec un lien resserré avec le projet C-Décidé

RÉSUMÉ

Le démonstrateur GPECT **“My Better Job” (MBJ)**, déployé par la **Communauté urbaine de Dunkerque** entre 2023 et 2025, visait à anticiper les évolutions de compétences industrielles dans un contexte de transformation et de décarbonation du territoire. Il a permis :

- La mobilisation de **20 entreprises et organismes de formation** autour d’un **outil numérique de mise en relation et d’analyse des compétences**.
- La production de **ressources structurantes** : cartographie des formations, fiches métiers, CVthèque territoriale.
- La structuration d’une dynamique territoriale autour des compétences et de la formation.

Limites constatées : la maturité insuffisante des projets industriels, la compétition pour les compétences et le besoin de moyens humains pour accompagner l’outil. L’outil seul n’a pas suffi à créer l’alliance RH attendue.

Perspectives pour 2026-2030 : renforcer la gouvernance, créer un observatoire territorial lié au projet **C-Décidé**, structurer les alliances par filière, simplifier les outils numériques et formaliser une charte de confiance.

Ce document est diffusé par l'ADEME

ADEME

20, avenue du Grésillé

BP 90 406 | 49004 Angers Cedex 01

CITATION DE CE RAPPORT

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l’auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite selon le Code de la propriété intellectuelle (art. L 122-4) et constitue une contrefaçon réprimée par le Code pénal. Seules sont autorisées (art. 122-5) les copies ou reproductions strictement réservées à l’usage privé de copiste et non destinées à une utilisation collective, ainsi que les analyses et courtes citations justifiées par le caractère critique, pédagogique ou d’information de l’œuvre à laquelle elles sont incorporées, sous réserve, toutefois, du respect des dispositions des articles L 122-10 à L 122-12 du même Code, relatives à la reproduction par reprographie.