

Influx

Le mag

LE MAGAZINE DU MEDEF

ARTOIS | CÔTE D'OPALE | DOUAISSIS
FLANDRE AUDOMAROIS | LILLE
MÉTROPOLE | SAMBRE AVESNOIS

P.03 ÉDITO

*Philippe Lorban :
Ouvrons davantage
nos entreprises !*

P.06 L'INVITÉ

*Olivier Faron,
Conseiller spécial
« Éducation formation »
du MEDEF*

P.28 PORTRAIT

*Hélène Clary,
la claque du Clic*

**Emplois &
compétences :**
un défi collectif! P.15

EMBARQUEZ VOTRE ENTREPRISE

POUR LES VOILES DE LÉGENDE DUNKERQUE 2025 !

DUNKERQUE

10 > 13 JUILLET 2025

4 JOURS POUR FÊTER
LES PLUS BEAUX
VOILIERS DU MONDE !

Devenez partenaire des Voiles de Légende 2025, et associez votre marque à un événement international célébrant la jeunesse, l'excellence maritime, la durabilité et l'aventure.

CONTACTS

Nicolas TERSEN

Chargé de mécénat

[nicolas.tersen@cud.fr](mailto:nicolas.tersen@ cud.fr)

07 87 31 06 78 - 03 28 62 70 00

Sabine L'HERMET

Directrice de projets

événementiels

sabine.lhermet@cud.fr

06 86 18 02 86 - 03 28 24 54 23

voilesdelegende.fr

04. EN BRÈVES.

- 04•** Le MEDEF Hauts-de-France à la REF 24.
- 05•** L'ambition du Clubster : être l'accélérateur des relations Ecole-Entreprise en région Hauts-de-France.

06. L'INVITÉ.

Olivier Faron,
Conseiller spécial « Éducation formation » du MEDEF.

10. DÉCRYPTAGE.

- 10• Philippe Beauchamps,**
« Le sujet de la formation n'est pas uniquement celui de l'offre ».
- 12• 3 questions à Valérie Cabuil,**
Rectrice de l'académie des Hauts-de-France.

15. INSPIRATIONS.

- 16•** Interor : à chimie fine, profils techniques pointus.
- 20•** Downs, le capital engagement, ça se cultive.
- 22•** Jeumont Electric, en pleine puissance !

25. PAROLE DE MANDATAIRE.

Mathieu Lagache,
Administrateur au sein de la CODEL.

27. PAROLE D'EXPERT.**28. PORTRAIT.**

Hélène Clary, la claque du Clic.

30. ILS NOUS ONT REJOINTS

DIRECTEUR DE PUBLICATION : Arnaud LEFORT /
RÉDACTEURS EN CHEF : Arnaud COUSIN et
Marion SIGIER / **RÉDACTION ET COORDINATION :**
Anne Diradourian / **COUVERTURE :** Photo de
Philippe Lorban © Alexandre Delespierre /
MAQUETTE ORIGINALE Cithéa. / **CONCEPTION**
GRAPHIQUE, RÉALISATION, MISE EN PAGE ET
RÉGIE PUBLICITAIRE : Cithéa.

178, quai Louis Blériot. 75016 Paris - 01 53 92 09 00 -
contact@citheia.com - www.citheia.com -
recrutement@citheia.com / **PUBLICITÉ :** Vous souhaitez
figurer dans la prochaine édition ? Cithéa. 01 53 92 09 00 /
IMPRESSION : Tanghe Printing / **DÉPÔT LÉGAL :** 4^e trimestre 2024

Le journal n'est en aucun cas responsable des photos, des textes et illustrations qui lui sont adressés. La société Cithéa ne saurait être tenue responsable pour toute erreur ou omission dans les textes et illustrations du journal. Les informations contenues dans cet ouvrage sont données à titre indicatif et ne sauraient engager la responsabilité de Cithéa. Cithéa remercie toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de cet ouvrage, sans qu'il n'aurait pu voir le jour.

OUVRONS DAVANTAGE NOS ENTREPRISES!

La recherche de compétences adaptées aux besoins de nos entreprises occupe une place centrale dans nos préoccupations de chefs d'entreprise. Avec la réindustrialisation de notre territoire, nous allons avoir besoin dans les prochaines années de cerveaux et de bras, et cela en nombre !

Miser sur la formation des jeunes est la clé pour faire face à la pénurie de main d'œuvre à laquelle se heurtent aujourd'hui nos TPE, PME et ETI. Mais comment se préparer ensemble, chefs d'entreprise et acteurs de l'emploi, de l'enseignement et de la formation professionnelle, aux métiers d'aujourd'hui et de demain ? Depuis 2021, le Clubster École – Entreprise, créé à l'initiative des trois organisations patronales (MEDEF, U2P, CPME Hauts-de-France) sous l'impulsion d'Arnaud Lefort, agit pour rapprocher les mondes de l'éducation et de l'entreprise, pour favoriser la compréhension des attentes des parties prenantes (jeunes, monde éducatif, monde économique) et pour faciliter l'accès à l'information des jeunes et des demandeurs d'emploi sur les métiers porteurs et sur les formations associées.

Est-ce suffisant face à un marché de l'emploi de plus en plus compétitif ? Manifestement non, au regard des difficultés de recrutement auxquelles sont confrontées de nombreuses entreprises de notre région et de la France entière.



PHILIPPE LORBAN,
PRÉSIDENT
DU MEDEF HAUTS-DE-FRANCE

Dès lors, comment donner envie aux jeunes femmes et aux hommes de venir travailler dans nos entreprises alors que la plupart d'entre eux ne connaissent ni nos métiers ni les formations qui leur sont associées. Et c'est là que le bât blesse. Alors, impliquons-nous davantage, ouvrons nos entreprises, nos bureaux et nos usines, créons les conditions pour que ces jeunes diplômés ou demandeurs d'emploi soient informés des métiers en tension et des nouveaux métiers que nous créons. Soyons curieux de leurs idées, de leurs parcours et de leurs attentes, car finalement nous avons tout à apprendre d'eux comme ils ont certainement encore beaucoup à apprendre de nous.

« Avec la réindustrialisation de notre territoire, nous allons avoir besoin dans les prochaines années de cerveaux et de bras, et cela en nombre ! »

LE MEDEF HAUTS-DE-FRANCE À LA REF 24

Les 26 et 27 août, s'est tenue la 6^e édition de la Rencontre des Entrepreneurs de France (REF), à l'hippodrome de Paris-Longchamp. Deux jours passionnants qui nous ont emmenés dans un voyage prospectif au cœur du **POUVOIR** : celui de créer, d'innover, de se dépasser et d'entreprendre ! Le MEDEF et la Région Hauts-de-France partageaient un stand, pour la 7^e année consécutive, accompagnés par les équipes des MEDEF Territoriaux. Nous avons eu le plaisir de nous réunir autour de plus de 150 dirigeants d'entreprises établis sur notre territoire, lors d'un temps fort régional, en présence de Patrick Martin, Philippe Lorban et Xavier Bertrand.



Philippe Lorban, Président du MEDEF Hauts-de-France et Xavier Bertrand, Président de la Région Hauts-de-France.

Voir le REPLAY



La Région Hauts-de-France et le MEDEF Hauts-de-France à la Rencontre des Entrepreneurs de France les 26 et 27 août 2024.

La dynamique des Jeux CONTINUE !



Mercredi 18 septembre, lors de l'Assemblée plénière du Comité Grand Lille, nous avons célébré la réussite exceptionnelle des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024. Un événement marqué par l'engagement de tous les acteurs de cet immense événement : les organisateurs, les collectivités territoriales des Hauts-de-France, notamment la Métropole Européenne de Lille, les entreprises partenaires de nos sportifs, et surtout nos athlètes médaillés et non médaillés. Cet événement a mis en lumière l'importance des partenariats entreprise-sportif qui sans eux, n'auraient pu aboutir à un tel succès (19 médailles pour les Hauts-de-France) !

Yann Orpin, Président du MEDEF Lille Métropole, est en outre intervenu pour partager son analyse sur les retombées économiques et sociales de cet événement sportif mondial.

Des retombées économiques qui pourraient atteindre 400 millions d'euros dans les Hauts-de-France.

Contact : Benoît Breux
bbreux@citeonline.org

L'AMBITION DU CLUBSTER : ÊTRE L'ACCÉLÉRATEUR DES RELATIONS ECOLE-ENTREPRISE EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

Acteur majeur du développement des relations Ecole-Entreprise dans le secondaire, le supérieur, et en faveur de l'inclusion, le Clubster Ecole-Entreprise est une association (loi 1901), présidée par Arnaud Lefort. Créée à l'initiative des 3 organisations patronales (MEDEF, U2P, CPME Hauts-de-France) pour animer et fédérer, un ensemble de partenaires économiques (fédérations professionnelles, entreprises, institutions, clubs RH...) autour de la relation Ecole-Entreprise.

Le Clubster est donc un facilitateur du développement du lien Ecole-Entreprise dans les Hauts-de-France, en centralisant, coordonnant et en animant les ressources et acteurs locaux.

Chaque année, le Clubster organise le concours « **Les pépites de l'alternance** », qui met à l'honneur les projets majeurs et novateurs des entreprises en Hauts-de-France en matière d'alternance.

La cérémonie des pépites se déroulera le **14 novembre 2024** sur le campus Entreprises & Cités à Marcq-en-Barœul.



**Vous êtes acteur de la relation
Ecole-Entreprise ?**

Visitez aussi notre plateforme, l'outil qui recense vos événements, vos projets, et qui vous permet de réseauter sur vos territoires !



Contact : Mathilde Woznica
mwoznica@ecole-entreprise.fr

TW INGENIERIE : 20 ans d'innovation durable ET DE CONSTRUCTION ÉCORESPONSABLE



Contact : Wilfrid Turchet

06 65 79 92 90

wilfrid.turchet@tw-ingenierie.com

TW INGENIERIE a célébré ses 20 ans en 2024 à Roost-Warendin, marquant deux décennies d'engagement dans l'innovation énergétique et environnementale. ATW, son agence d'architecture associée, a fêté ses 10 ans cette année. Ensemble, elles se distinguent par leur expertise dans la conception de projets à haute performance thermique, utilisant des matériaux biosourcés.

Pionnière en conception bioclimatique, TW INGENIERIE privilégie les matériaux à faible énergie grise et réduit les COV. En 2010, elle s'était déjà illustrée avec son siège isolé à la paille, atteignant un équilibre carbone durable sur 25 ans. Depuis, l'entreprise a réalisé de nombreux projets, dont l'extension biosourcée du siège Hauts-de-France d'Auddicé en 2024. Utilisant des matériaux locaux comme la paille et le bois, TW INGENIERIE continue de promouvoir des pratiques de construction durables et respectueuses de l'environnement.

La question des compétences transcende aujourd'hui la question des simples connaissances.

À PROPOS D'Olivier Faron

- Professeur des universités en histoire, Olivier Faron est un expert des politiques d'éducation nationale, d'enseignement supérieur et de formation professionnelle.
- Chargé de recherches au CNRS et maître de conférences en Histoire contemporaine à Sciences Po-Paris dans les années 1990, il a été nommé professeur des universités à Lyon-II en 2000, avant de rejoindre l'université Paris-IV Sorbonne en 2003.
- À partir de 2005, il a dirigé l'École Normale Supérieure de Lyon puis le cabinet du ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche de 2011 à 2012.
- Administrateur général du Conservatoire National des Arts et Métiers de 2013 à 2022, il a été vice-président de la commission de la formation et de l'insertion professionnelle de France Universités (ex-CPU), puis recteur de l'Académie de Strasbourg de 2022 à 2024.
- Secrétaire général d'Euro App Mobility, une association fondée en 2020 qui contribue au déploiement de la mobilité longue des apprentis au sein de l'Union européenne.
- Co-auteur d'un ouvrage intitulé « Former », publié en 2019 aux éditions de l'Aube.

OLIVIER FARON,

CONSEILLER SPÉCIAL « ÉDUCATION FORMATION » DU MEDEF

Le 1^{er} juillet dernier, l'ancien recteur de l'académie de Strasbourg a rejoint le Medef en tant que conseiller spécial « éducation formation » de son président, Patrick Martin, qui répond ainsi à une des priorités de son mandat : faire des compétences un levier majeur de la compétitivité des entreprises.

Par cette nomination, le MEDEF renforce son action dans l'éducation et la formation.

Quelles seront vos missions ?

Patrick Martin a souhaité faire de la question de la formation et de l'éducation, et globalement des compétences comme axe majeur pour le devenir des entreprises françaises, un axe fort de son mandat. De nombreux sujets sont déjà sur la table et je veux saluer ici le gros travail réalisé par les équipes, très impliquées au niveau du MEDEF national comme des MEDEF territoriaux. Ma mission sera de poursuivre le rapprochement de l'école et de l'entreprise, de contribuer à l'amélioration des politiques d'orientation et d'insertion des jeunes vers les métiers qui recrutent, de renforcer l'adéquation des compétences aux défis numériques et environnementaux et de soutenir la mobilisation en faveur de l'apprentissage et de la réforme du lycée professionnel.

Quel état des lieux des compétences en France pouvons-nous dresser ?

Notons déjà que nous sommes dans une inversion de tendance par rapport à il y a une dizaine d'années, avec une redynamisation de l'économie et donc une reprise de l'emploi. Dans ce contexte, les entreprises doivent faire face à la fois au renouvellement de leurs compétences et aussi à un enjeu de compétitivité. Disposer des bonnes compétences apporte une vraie plus-value,

c'est un gage de compétitivité notamment sur des sujets de rupture technologique comme celui que représente le défi de l'IA.

Dans le même temps, les acteurs de la formation se sont saisis globalement du sujet qui est aujourd'hui partagé par le monde scolaire, les universités et tous les professionnels. La question des compétences transcende aujourd'hui la question des simples connaissances. Une véritable ébullition s'est créée. Prenez par exemple le compte personnel de formation (CPF) qui permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Cette évolution majeure, à savoir le droit à acquérir de nouvelles compétences, un crédit pour se former et renforcer son employabilité, représente un effort considérable, assez unique et sans doute pas suffisamment valorisé.

« Disposer des bonnes compétences apporte une vraie plus-value, c'est un gage de compétitivité notamment sur des sujets de rupture technologique comme celui que représente le défi de l'IA. »

« L'identification des besoins des entreprises est essentielle. Ces dernières doivent impérativement réaliser ce travail pour faire remonter dès maintenant leurs besoins en compétences. »

Le chiffre

81%

des TPE et PME estiment que la formation professionnelle est devenue un levier de croissance et de performance pour réussir les mutations en cours.

Source MEDEF

Un autre défi va apparaître dans les années à venir et sera essentiel pour les entreprises, celui de la micro-certification comme accélérateur de formation. Nous savons tous que notre pays manque d'ingénieurs. Pourquoi ne pas proposer aux écoles qui en forment de développer une modularisation de leurs diplômes pour permettre à des techniciens qui ne disposent pas de ce statut d'y accéder grâce à des modules reconnaissant ce qu'ils ont pu apprendre en situation de travail dans leur carrière ? Ce genre d'initiative accélérerait la montée en compétences dont notre pays a tant besoin aujourd'hui.

L'offre de formation s'est considérablement étoffée ces dernières années et pourtant dans certains métiers, la pénurie de compétences reste criante. Comment inciter les entreprises à s'engager davantage ?

C'est en effet la question centrale ! Une première réponse renvoie à la problématique de l'orientation des jeunes et à une meilleure connaissance de l'entreprise. Tout le monde s'accorde à reconnaître que l'orientation actuelle des jeunes n'est pas suffisamment efficace pour répondre aux besoins des entreprises. On sait aussi que ce qui renvoie à la professionnalisation, et en particulier à la voie professionnelle dans le monde scolaire, n'est pas encore reconnu suffisamment ni valorisé, contrairement à nos voisins suisses ou allemands. Nous devons proposer davantage de moments de découverte du monde de l'entreprise. Un jeune en classe de 3^e connaît en moyenne 10 métiers, ce n'est rien ! Le système a été construit autour du stage de 3^e. Or, beaucoup de chefs d'entreprise sont moins convaincus de son utilité. Le Président de la République a souhaité le proposer dès la classe de 5^e. Le lancement en parallèle depuis juin 2024 du stage d'observation en classe de seconde est à mon sens déjà une bonne réponse.

Je pense ensuite que l'identification des besoins des entreprises est essentielle. Ces dernières doivent impérativement réaliser ce travail pour faire remonter dès maintenant leurs besoins en compétences. Le MEDEF sera ensuite en position de demander une adéquation entre les besoins d'un territoire et l'offre de formation. Pour que cet ajustement soit réalisé, la demande des entreprises doit être mieux remontée et mieux entendue.

Le rapprochement de l'école et de l'entreprise est-il efficace ?

La France reste un pays avec une organisation déjà très jacobine. Mais dans certains territoires, l'entreprise travaille bien avec l'école et inversement. C'est en Alsace par exemple qu'ont été créés les clubs et comités Ecole-Entreprise et nous constatons que plus la proximité entre les représentants de l'éducation nationale et les entrepreneurs est grande, mieux cela fonctionne. La question de l'entreprise « apprenante » est également au cœur du sujet. Dans les périodes de sensibilisation à l'entreprise ou de stage / apprentissage, l'entreprise doit renforcer son rôle pédagogique, qui est celui de la transmission des compétences. Elle a également un rôle citoyen car pour des jeunes en difficulté, la vie en entreprise peut être un modèle éducatif très inspirant.

Comment le poursuivre davantage ?

Du chemin a été fait mais il reste des marges de progression. Aujourd'hui, il y a une grande mobilisation de l'État, des régions et du monde de l'entreprise autour d'actions concrètes qu'il faut encore davantage coordonner. Par exemple, nous devons mieux définir la place de l'apprentissage dans les lycées professionnels et aussi travailler la formation complémentaire qui va permettre à un jeune, titulaire d'un bac pro, d'être employable dans une entreprise. C'est la construction de ce parcours qui est aujourd'hui absolument nécessaire. En ce sens, la réforme du lycée professionnel portée par Carole Grandjean, ex-ministre déléguée à l'Enseignement et la Formation professionnels, et soutenue par le MEDEF, est un grand pas en avant pour faire du lycée professionnel un choix d'avenir pour les jeunes et les entreprises.



Terra Academia

École et accélérateur de la transformation écologique

Terra Academia, un travail collectif pour la transformation écologique de l'Artois et de la Région

Six mois après l'ouverture de son campus à Arras, Terra Academia a initié un travail partenarial de fond avec les acteurs privés et publics, pour accélérer la transformation écologique de la Région par la formation. Le défi est immense.

Tanguy VAAST, Directeur du campus Terra Academia de l'Artois

L'ambition de notre campus est de devenir un lieu de référence de la transformation écologique dans la Région. Nous avons commencé le travail de sensibilisation des jeunes publics à l'écologie et aux métiers impactants pour notre territoire. Paradoxalement, ces filières sont en manque de bras ! Je pense aux métiers de la rénovation énergétique, par exemple. Nous avons également imaginé une expérience immersive inédite, ludique et accessible à tous, et nous accueillons également un programme de conférences et d'événements sur des sujets actuels. Chacun est le bienvenu. La transformation écologique est aussi un travail de fond, et l'action de Terra Academia ne serait pas déçue sans l'implication de ses partenaires, privés et publics.



terra-academia.org

CONTACTEZ-NOUS POUR DEVENIR PARTENAIRE

Emily WIERSCH, Directrice Impact, Développement et Communication
ewiersch@terra-academia.org • 06 17 81 75 81

Frédéric LETURQUE, Maire d'Arras et Président de la Communauté urbaine d'Arras

Dans le Grand Arras, la transition écologique a toujours été au cœur de nos projets et de nos ambitions pour faire du territoire un lieu de vie agréable pour nos habitants, attractif pour ceux qui seraient tentés d'y investir ou de s'installer. Nous sommes conscients que pour réussir cette transition nécessaire, nous devons jouer collectif et embarquer avec nous nos partenaires, nos entreprises, nos habitants. Nous savons aussi que pour réussir, il est essentiel de se former et donc de faire connaître les métiers et les formations utiles pour réussir ce challenge de la transition écologique. Nous ne pouvons que nous réjouir de voir les acteurs territoriaux être partie prenante de cette dynamique de changement, pour faire évoluer les comportements et les façons de faire. Après 6 mois, l'activité de Terra Academia dans le Grand Arras essaime peu à peu sur le territoire. Aujourd'hui, nous encourageons nos collègues des autres territoires des Hauts-de-France à faciliter l'essor de cette action associative. Nous saluons la mobilisation des acteurs académiques, associatifs et des organismes de formation du Grand Arras. Que nos entreprises renforcent leur implication dans et auprès de l'association au profit de l'évolution et du développement de leurs filières.



Jean-Marc BARKI, Président de STIKOÏA, fabricant de colles industrielles

Lorsque nous avons eu connaissance de la création de Terra Academia, nous n'avons pas hésité une seconde pour rejoindre et soutenir ce projet car tout passera par la formation et le partage des bonnes pratiques des acteurs investis pour la qualité de vie du territoire, de nos équipes et de nos entreprises. L'objectif est de pouvoir montrer qu'il est plutôt simple de s'engager dans ce type de démarche environnementale d'autant plus que nombre d'entreprises font déjà beaucoup sans forcément le savoir. Partager nos valeurs communes pour mieux les transmettre avec le soutien et l'accompagnement de Terra Academia me paraît essentiel.

Philippe DRESTO, Leader du Campus de l'habitat d'ADEO, plateforme d'enseignes dédiées à l'habitat

Face aux enjeux climatiques et à la transition énergétique, le défi de la rénovation énergétique est déterminant. En s'engageant au sein de la coalition Terra Academia, ADEO réaffirme son rôle d'acteur de premier plan dans ce domaine, en inscrivant son action au cœur des territoires, au plus proche des habitants, et en collaborant étroitement avec les autres acteurs de la filière. Cet engagement se concrétise par un soutien actif à Terra Academia, à travers des projets concrets. Ceux-ci incluent le développement de solutions pédagogiques innovantes, adaptées aux besoins des artisans, la création de supports ludopédagogiques destinés au grand public, ainsi que l'animation de réflexions prospectives, au service de l'ensemble de la filière.



« Tous unis pour agir », c'est le leitmotiv de la Région Hauts-de-France qui a fait de l'orientation, de la formation et de l'emploi sa priorité. Décryptage des enjeux actuels et à venir avec Philippe Beauchamps, Vice-Président en charge des relations aux entreprises, de l'emploi et de la formation professionnelle.

PHILIPPE BEAUCHAMPS

« LE SUJET DE LA FORMATION N'EST PAS UNIQUEMENT CELUI DE L'OFFRE »

En cette rentrée, quel est l'état des lieux de l'emploi et des compétences dans les Hauts-de-France ?

Le sujet lié à la problématique actuelle est celui de la réindustrialisation. La région a été désindustrialisée au début des années 80, avec pour conséquence la perte de nombreux emplois et compétences. Aujourd'hui, la réindustrialisation est en marche et nous oblige à trouver de nouvelles compétences pour répondre aux défis des grands projets de notre territoire comme la construction de deux nouveaux réacteurs nucléaires EPR2 à Gravelines, du canal Seine-Nord Europe, l'implantation des gigafactories et des entreprises qui choisissent notre région, ce qui fait de nous la 2^e région en termes de décisions d'investissements des créateurs d'emplois.

La dynamique Rev3 voit également le développement d'une nouvelle économie plus durable et l'émergence de nouveaux métiers. Enfin, l'évolution démographique va entraîner de nombreux départs en retraite et un risque de trou d'air important notamment dans l'encadrement. C'est une chance pour notre région d'emmener de plus en plus de personnes vers l'emploi.

Le taux de chômage des Hauts-de-France est de deux points supérieur à la moyenne nationale. Et pourtant, les entreprises peinent à trouver de la main-d'œuvre. Comment l'expliquer ?

La formation est un sujet que nous avons tendance à complexifier or c'est simplement une réponse

entre l'offre et la demande. Nous devons procéder avec méthodologie c'est-à-dire qualifier l'offre, puis mettre en place les formations nécessaires et ensuite les remplir. Qualifier l'offre, c'est définir les besoins des entreprises autrement dit ce dont elles ont réellement besoin. Former des personnes à des métiers qui ne sont plus utilisés ou déjà saturés, cela n'a aucun intérêt ! Le temps de latence entre les besoins des entreprises et les formations mises en œuvre s'est raccourci, grâce notamment à la mise en œuvre du plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) 2022-2028 qui planifie et coordonne toutes les actions politiques pour l'emploi, la formation et l'orientation.

Ce plan permet de vérifier territoire par territoire que notre offre de formation est en adéquation avec les besoins en compétences des entreprises. Mais je pense que le sujet de la formation n'est en réalité pas celui de l'offre. J'estime que les dispositifs mis en œuvre et les moyens financiers alloués sont conséquents : chaque année, près de 350 millions d'euros sont alloués par la Région pour la formation des demandeurs d'emploi.

Comment attirer vers des métiers qui souffrent d'un manque d'attractivité ?

Avec le plan régional de formation, nous avons formé 65 000 personnes en 2023, dont 63% de retour à l'emploi définitif au bout de six mois. De leur côté, France Travail et les CCI en ont formé 60 000 par an, soit un total de 125 000 personnes formées l'année dernière, ce n'est pas rien ! Mais cette offre doit être challengée. Nos formations sont de plus en plus adaptées à l'évolution des besoins des entreprises, encore faut-il trouver des personnes qui acceptent de les suivre et c'est là que se pose le problème récurrent de l'attractivité de certains métiers. La réindustrialisation nécessite de redorer l'image de l'industrie. De nombreuses actions ont contribué à améliorer son image. Il faut montrer aux jeunes que l'industrie d'aujourd'hui n'est plus celle d'hier, qu'elle offre des métiers variés et moins pénibles, bref qu'elle s'est complètement transformée.

Quel est le bilan du plan Marshall Emploi-formation de la maintenance industrielle lancé il y a 1 an ?

En 2023, nous avons formé 400 personnes sur le métier de technicien de maintenance. Nous en formerons 1400 en 2024 et s'il faut en former 2400 en 2025, nous le ferons ! Nous parvenons à ramener des gens sur ces métiers de la maintenance qui sont aujourd'hui plus valorisants et plus valorisés. Ces formations sont suivies d'un retour à l'emploi pour 85% d'entre eux, soit 20 points de plus que la moyenne de toutes les autres formations. Concernant l'industrie au sens large, nous devons poursuivre notre action sur des métiers en

tension (conduite de ligne, ajusteurs monteurs, etc.) et pour lesquels nous allons lancer des opérations spécifiques.

On dit que 30 à 40% des métiers qui existent aujourd'hui n'existeront plus dans 20 ans et que 30% des métiers qui existaient il y a 10 ans n'existent plus aujourd'hui.

Comment suivre ce rythme fou ?

Cette statistique me rend sceptique. Avons-nous créé autant de nouveaux métiers depuis 10 ans ? Non. Je dirais plutôt que de nouvelles utilités sont apparues, liées à l'IA notamment, qui requièrent de nouvelles compétences. Notre rôle est d'accompagner les entreprises au plus près de leurs besoins. Quand les gigafactories ont frappé à notre porte pour que nous les aidions à trouver des compétences, notre réponse a été la création d'Electro-Mob en 2023. Ce projet collectif exceptionnel mobilise 27M€ sur les métiers de l'électromobilité pour répondre au challenge suivant : former plus de 8 000 personnes à l'horizon 2030. La Région a toujours été force de proposition pour trouver des solutions. La loi Plein emploi par exemple n'est ni plus ni moins l'application au plan national de ce qui se fait déjà ici. Et ce n'est pas un hasard si un nordiste, Thibaut Guilluy, a été choisi pour diriger France Travail. Dans les Hauts-de-France, c'est ce travail collaboratif entre tous les acteurs économiques, de l'emploi et de la formation qui permet aujourd'hui d'espérer des résultats.



► Le chiffre

En 2023, près de

200

projets d'investissement enregistrés et plus de 8 000 emplois créés ou maintenus, dans les Hauts-de-France.

À PROPOS DU CPRDFOP 2022-2028

- La nouvelle feuille de route partagée des politiques de la formation et de l'orientation professionnelle dans les Hauts-de-France.
- Le fruit d'une démarche partenariale inédite : l'engagement de plus de 80 partenaires, représentants du monde économique et social.
- 4 ambitions stratégiques, déclinées en fiches engagement et fiches priorités sectorielles.

► Aller plus loin





3 questions à ... **VALÉRIE CABUIL,** **RECTRICE DE L'ACADÉMIE** **DES HAUTS-DE-FRANCE**

Le projet académique 2022-2025 repose sur trois grands axes articulés autour de l'excellence inclusive. Objectif : garantir à chaque élève un parcours d'excellence, quel que soit son milieu, ses capacités ou sa situation géographique.

Comment l'académie de Lille répond-elle aux enjeux actuels de la formation ?

Notre objectif est de favoriser la réussite de tous en veillant à accompagner les transitions scolaires, à lutter contre le décrochage et à encourager les mobilités. Nous mettons un point d'honneur à offrir un environnement éducatif rigoureux mais bienveillant, afin que chaque jeune puisse se construire un avenir serein et optimiste, qu'il s'oriente vers l'enseignement supérieur ou vers le monde du travail. Concernant nos personnels, l'enjeu est de favoriser un cadre de travail épanouissant, où chacun peut s'accomplir avec sérénité et trouver des perspectives de développement. Enfin, nous souhaitons développer nos partenariats, avec les familles mais aussi avec les acteurs socio-économiques de la région. Ensemble, nous devons être unis pour offrir aux élèves les meilleures opportunités. Ce projet 2022-2025 repose sur la conviction que c'est avec l'ensemble de la communauté éducative, et avec nos partenaires de proximité que nous pourrons proposer des parcours adaptés aux besoins de chaque jeune.

Pourquoi avoir fait de « l'excellence inclusive » le fil conducteur de ce projet ?

L'excellence est ce que nous visons pour notre académie bien sûr, mais surtout pour chacun de nos élèves. L'excellence n'est pas réservée à une minorité, elle est accessible à tous. Il s'agit de créer des conditions réelles d'égalité des chances, en apportant à chaque jeune le soutien nécessaire pour qu'il puisse construire son propre parcours d'excellence. Ensuite, si nous souhaitons une société inclusive, il faut que notre école le soit. Nous voulons une école inclusive au sens large du terme, avec un meilleur accompagnement des élèves en situation de handicap mais aussi en accompagnant les jeunes rencontrant des difficultés sociales, territoriales, de genre, de vie. Il s'agit d'une question d'équité comme de construire une société de demain dans laquelle chacun trouve sa place.

Comment l'académie de Lille reste-t-elle à l'écoute des besoins actuels et futurs des entreprises du territoire ?

Notre démarche repose sur une étroite collaboration avec les entreprises et les acteurs économiques du territoire. Nous organisons régulièrement des temps de concertation avec les branches professionnelles et dans le cadre des Comités locaux pour l'emploi. Nous travaillons en lien avec la DREETS et le C2RP dans le cadre du CPRDFOP (Contrat de Plan Régional de

Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles). Nous rencontrons également les collectivités pour partager leur analyse sur leur territoire et recueillir leurs besoins. Le pôle REE (Réseau Éducation-Économie) mène également des actions conjointes avec des réseaux, comme le Clubster École Entreprise, pour promouvoir les métiers en tension ou d'avenir. À un niveau plus local, les CLEE (Comités Locaux Éducation-Économie) facilitent des échanges directs entre le monde de la formation et le tissu économique régional, tandis que les forums organisés dans les établissements permettent aux élèves de rencontrer des représentants d'entreprises et de découvrir les métiers émergents. Enfin, les bureaux des entreprises présents dans les lycées professionnels offrent une plateforme où les entreprises peuvent exprimer leurs besoins en compétences et développer des partenariats concrets. Ces dispositifs visent à fournir aux élèves et aux prescripteurs de parcours d'orientation les informations les plus pertinentes, tout en favorisant une meilleure connaissance des métiers d'avenir.

« L'excellence n'est pas réservée à une minorité, elle est accessible à tous. »

**UN NOUVEAU LIEU POUR LES SPECTACLES ET
ÉVÈNEMENTS D'ENTREPRISES
À BOULOGNE SUR MER !**

2 SALLES DE SPECTACLES

2 SALLES ÉVÉNEMENTIELLES

ESPACE BAR / PETITE RESTAURATION

**UN ÉQUIPEMENT CONSTRUIT
DANS UNE LOGIQUE RSE !**

- ✓ La première dépense carbone d'un spectacle est le transport du public. Avoir un lieu à Boulogne/Mer évite des déplacements aux boulonnais.
- ✓ Dans la construction, ont été favorisés les agrégats en provenance des carrières du boulonnais. L'accompagnement d'un écologue tout au long du chantier a permis de limiter les perturbations des espèces protégées sur le site de l'Eperon.
- ✓ Dans l'occupation quotidienne, le choix de se rattacher au réseau de chaleur urbain de la ville au lieu d'une chaufferie au gaz naturel permet d'éviter environ 60% d'émissions de gaz à effet de serre.

Composante institutionnelle de l'Université du Littoral Côte d'Opale (ULCO), l'IUT du Littoral Côte d'Opale (IUT-LCO) compte un effectif de 1150 étudiants à qui elle propose des formations adaptées au développement économique à l'échelle nationale mais aussi locale.

En tant que directeur de l'IUT du Littoral Côte d'Opale, pouvez-vous nous en faire une présentation ?

Joël Gest : « L'IUT est implanté dans quatre villes reconnues pour leurs activités économiques spécifiques : Dunkerque pour le fret maritime et l'industrie, Calais avec le transport transmanche, Boulogne-sur-Mer pour la pêche, Saint-Omer pour les produits maraîchers et l'industrie du papier. L'IUT, dont l'objectif premier est l'insertion professionnelle, a comme mission de répondre à toutes ces problématiques économiques. Il est découpé en neuf départements de formation, dont cinq sont liés à l'industrie et quatre aux services ».

Justement, quelles actions menez-vous pour vous inscrire dans les problématiques des entreprises du territoire ?

J. G. : « Nous venons de rejoindre deux projets AMI « Compétences et Métiers d'Avenir » soutenus par l'État et opérés par la Caisse des dépôts. Le premier concerne la création d'un Centre de Développement de Compétences pour une Industrie Décarbonée (C-DéCIDé) porté par notre Université. Dans le cadre de ce projet, nous venons de créer un programme de formation de cinq ans. Le second projet porte sur l'Electromobilité et l'accompagnement aux industries du véhicule électrifié (Electro'mob) et rentre dans l'axe « produire deux millions de véhicules électriques et hybrides » du plan France 2030. Nombre d'entreprises spécialisées dans la production de batteries vont s'implanter dans notre région : notre objectif est donc de former les jeunes à ces futurs métiers ».

Qu'en est-il de l'apprentissage ?

J. G. : « Pour répondre aux sollicitations des entreprises de la région, un accent important

a, en effet, été mis sur le développement des formations en apprentissage et qui correspond aujourd'hui à 35% des effectifs. Mais malheureusement, nous avons de plus en plus de difficultés à recruter des candidats dans les métiers liés à l'industrie, qui a mauvaise presse depuis plusieurs années. Au sein de l'IUT les départements GIM (génie industriel maintenance), MTEE (métiers de la transition et de l'efficacité énergétique) et GEII (génie électrique informatique industriel) attirent moins de jeunes. Pourtant, ils sont pourvoyeurs d'emplois.

Quelle est la situation aujourd'hui ?

J. G. : « Nous avons de plus en plus de demandes de contrats d'apprentissages des entreprises mais nous ne sommes pas en capacité de répondre à l'ensemble d'entre elles à cause du manque de candidats. Nous allons régulièrement dans les lycées et même dans les collèges présenter nos formations mais cela ne suffit pas. Pour arriver à des résultats plus probants, les CCI et les entreprises doivent mener des actions pour valoriser leurs métiers.



EMPLOIS & COMPÉTENCES: UN DÉFI COLLECTIF !



La région Hauts-de-France manque de bras ! Et cette problématique n'est pas seulement locale et nationale, elle est européenne, selon les récents chiffres d'Eurostat publiés début septembre.

Malgré un taux de chômage historiquement bas (6 %), la pénurie de main-d'œuvre touche de nombreux secteurs clés, freinant la compétitivité européenne notamment dans des domaines stratégiques comme les technologies émergentes. L'office de statistique de l'Union européenne souligne même que cette tension sur le marché du travail a atteint un niveau inédit depuis les Trente Glorieuses.

Le manque de personnel limite en premier lieu la capacité d'investissement des entreprises. Selon la Banque européenne d'investissement (BEI), 81 % d'entre elles considèrent qu'il constitue un obstacle majeur à leurs projets d'investissement. Fait nouveau : la pénurie de main-d'œuvre n'est plus l'apanage de l'hôtellerie-restauration ou de l'industrie. Quasiment tous les domaines sont touchés et cela à tous les niveaux de qualification. Il faudrait par exemple plus de 8 millions d'ingénieurs de plus d'ici à 2035 dans l'Union européenne, dont 6 millions uniquement pour remplacer les départs à la retraite. Car le déclin de la démographie complique évidemment la situation.

Sur le terrain, les entreprises trouvent des solutions pour parer à l'urgence. « *Nous avons besoin d'opérateurs qualifiés. Ne trouvant pas les compétences adéquates, nous avons fait le choix de faire monter en compétences des*

techniciens en poste chez nous depuis de nombreuses années. Plus de 1600 heures de formation ont été nécessaires pour les former car le métier s'est considérablement modernisé et transformé », explique Damien Dubrulle, directeur général de Downs. À Calais, Interor fabrique des intermédiaires organiques avancés, utilisés dans la composition des principes actifs. L'entreprise recrute des profils techniques hautement qualifiés qu'elle parvient à attirer grâce à une bonne image de marque employeur. « *Nous devons nous démarquer en offrant une vision globale d'intérêt du poste. L'entreprise évolue dans le domaine de la santé qui est porteur (...)* Depuis 4 ans, nous n'avons pas eu de manquement structurel sur nos équipes », assure Geoffroy Waroqueaux, son dirigeant. Fournisseur stratégique pour les secteurs de l'énergie et de la défense, Jeumont Electric possède quant à elle un savoir-faire unique qui nécessite des compétences d'exception. « *L'entreprise est positionnée sur des métiers d'avenir très technologiques (...)* Nous proposons de beaux produits, innovants et aux applications intéressantes, cela ne peut que donner envie à des ingénieurs de venir travailler chez nous », espère Renaud Moretti, bien conscient que l'éloignement géographique de l'entreprise aversnoise constitue un frein notable à son attractivité.

Pour ces trois entreprises comme pour toutes les autres, il y a urgence !



Geoffroy Waroqueaux,
Président d'Interor

INTEROR: À CHIMIE FINE, PROFILS TECHNIQUES POINTUS

Depuis plus de 45 ans, Interor fabrique des intermédiaires organiques avancés, utilisés dans la composition des principes actifs. Pour atteindre son ambition d'être un leader européen en chimie fine, la PME calaisienne s'est dotée de compétences techniques pointues et voit émerger de nouveaux métiers liés à l'IA et à la transition énergétique.

Lauréat France Relance en 2020, puis France 2030 en 2023, Interor vient de rejoindre la nouvelle promotion du programme ETIncelles voulu par l'État comme une réponse concrète aux besoins des PME à fort potentiel de croissance. L'entreprise familiale, dirigée pendant 44 ans par les Guillot-Ratti, a été rachetée en décembre 2020 par Geoffroy Waroqueaux, pharmacien de formation, via le fonds d'investissement Turenne Santé. La PME Calaisienne affiche ses nouvelles ambitions avec la construction notamment d'une nouvelle unité industrielle de synthèse chimique, qui sera mise en exploitation en 2026 et générera 30 emplois supplémentaires sur les 170 qu'elle compte aujourd'hui.

« Notre plan de développement est ambitieux: il a pour objectif de porter les couleurs de l'industrie chimique française et européenne face à la forte concurrence asiatique », explique le dirigeant. 80 % des principes actifs sont en effet aujourd'hui fabriqués en Asie ce qui pose, après la crise du Covid et les récentes pénuries de médicaments, la question de la souveraineté pharmaceutique de l'Europe.

Se démarquer pour attirer les profils recherchés

Dans ce nouveau contexte, Interor se pose comme un futur leader européen sur le marché des produits intermédiaires avancés. Ce domaine d'expertise très spécifique nécessite des compétences techniques pointues. Depuis 4 ans, l'entreprise a recruté une trentaine de personnes dans ses grands métiers techniques que sont la chimie organique, le génie chimique et la maintenance. Interor est un site Seveso « seuil haut » qui tourne 24h/24, 7j/7 et qui nécessite la présence permanente de techniciens de maintenance. « Nous recrutons, non sans peine, des profils très hétéroclites comme des soudeurs, des tuyauteurs, des plasturgistes et des électriciens. Sur ces métiers en tension, le redéploiement industriel du Dunkerquois ne nous facilite pas les choses », reconnaît Geoffroy Waroqueaux.

« Nous devons nous démarquer en offrant une vision globale d'intérêt du poste. »

Pour les profils plus qualifiés (ingénieurs chimistes en synthèse organique, ingénieurs en génie chimique, ingénieurs procédés, etc.), l'enjeu est d'ordre géographique puisqu'il s'agit de les attirer vers le Calaisis plutôt que vers la toujours très attractive Vallée de la chimie autour de Lyon. « Nous devons nous démarquer en offrant une vision globale d'intérêt du poste. L'entreprise évolue dans le domaine de la santé qui est porteur et elle bénéficie également d'une bonne image de marque employeur. D'ailleurs, depuis 4 ans, nous n'avons pas eu de manquement structurel sur nos équipes », assure-t-il.

De nouveaux métiers liés à l'IA et à la transition énergétique

Les équipes de R&D travaillent constamment au développement de solutions innovantes pour les clients. Et face au défi de l'intelligence artificielle, l'entreprise s'est dotée de nouvelles compétences. « Nous travaillons sur la chimie du futur comme la chimie en flux qui, liée à l'IA, va révolutionner la chimie industrielle et réduire nos dépenses énergétiques. Certes, les ordinateurs travailleront à la place des chimistes mais sans pour autant retirer des emplois car ils seront des compléments à des procédés », explique le dirigeant qui a recruté une ingénieure en chimie organique, post-doctorante en chimie de flux au CNRS. « Ce profil très spécifique est encore rare. Ce recrutement nous a permis d'ouvrir des discussions avec un laboratoire Japonais dans le cadre d'un grand projet futur », se félicite-t-il.

Après la crise énergétique de 2022, la PME Calaisienne a également accéléré sa transition énergétique et créé un poste de responsable de l'amélioration énergétique. « Le site fonctionne entièrement au gaz et à l'électricité. Avec la crise, le poids des dépenses énergétiques est passé juste derrière celui de la masse salariale, ce qui nous a complètement chamboulés », confie Geoffroy Waroqueaux. Conscient du rôle essentiel de l'industrie chimique dans la transition écologique, le dirigeant a également recruté une responsable RSE. Enfin, l'entreprise a lancé un vaste projet de décarbonation de son site en adéquation avec les attentes de ses clients, notamment des grands laboratoires pharmaceutiques visés par les émissions de Scope 3.

« Recruter les nouvelles générations est un vrai défi qui nous oblige à faire évoluer notre logiciel de recrutement et de management. »

« Tout cela est nouveau pour nous et nous amène à revoir entièrement les conceptions d'une usine chimique, autrement dit l'énergie autour du process », indique-t-il.

Face aux nouvelles générations, le défi RH

Un dirigeant qui se dit également très attentif au défi RH. « Recruter les nouvelles générations est un vrai défi qui nous oblige à faire évoluer notre logiciel de recrutement et de management. Il y a 2 ans, mon responsable des ressources humaines a quitté la société. J'avais le choix entre recruter une personne avec de l'expérience ou une autre plus jeune, moins expérimentée mais avec du potentiel, et qui était plus à même de comprendre les attentes et le fonctionnement de la nouvelle génération. J'ai opté pour la seconde et je pense avoir fait le bon choix », confie-t-il. Depuis peu, deux collaborateurs de moins de 30 ans ont également rejoint le comité de direction qui en compte huit. Signe tangible d'un changement de paradigme...

À PROPOS D'INTEROR

- Date de création : 1976 à Calais
- Fabricant spécialisé en chimie fine dans le domaine des intermédiaires organiques avancés pour les industries de santé et les intermédiaires sophistiqués pour d'autres industries (cosmétique, photo, électronique ou polymères)
- 170 collaborateurs
- Chiffre d'affaires : 35M€



© into perspectives / Saison Menu & associé architectes urbanistes

Le développement économique durable au cœur des projets de la communauté de communes Pévèle Carembault.

À l'occasion du dixième anniversaire de la Communauté de communes Pévèle Carembault, Luc Foutry, son président, revient sur deux projets phares : la requalification du site AGFA en quartier multi-activités et la première année d'activité du bâtiment circulaire Terrabùndo. Des initiatives qui dessinent les contours des dix prochaines années, placées sous le signe de l'innovation et du respect de l'environnement.



L'entreprise AGFA a annoncé la fermeture de son site industriel à Pont-à-Marcq en 2020. Depuis, votre communauté de commune porte un projet de requalification de ce site en quartier multi-activités. Que va-t-on y trouver ?

Le projet est né lors de l'annonce de la fermeture de ce site de 17 hectares qui a accueilli jusqu'à 1000 salariés. Comme nous n'avons pas trouvé de repreneur qui propose une activité suffisamment ambitieuse en matière d'emploi, nous avons sollicité l'établissement public foncier et avons désormais entre les mains l'avenir de ce site. A terme, ce quartier doit être le quartier vitrine de ce qu'il est possible de faire en développement économique au 21^e siècle : nous allons y accueillir des entreprises qui produisent et qui aspirent à un développement économique vertueux. Pour les trouver, nous avons lancé en juin 2022 un appel à manifestation d'intérêt. Nous avons reçu une cinquantaine de réponses d'entreprises et 16 d'entre elles ont été retenues. Elles participent désormais aux travaux de conception du site. Ces entreprises représentent des secteurs très variés : agencement et mobilier, agroalimentaire, fabrication de stores, mécanique, domaine culturel, etc. Les associer dès maintenant au projet leur permet aussi de mieux se connaître alors qu'elles seront voisines demain.

Comment se déroule cette réhabilitation ?

D'un site mono-utilisateur nous allons passer à un quartier d'entreprise, ce qui demande une vraie réflexion pour permettre à toutes les entreprises qui s'y installeront de bien cohabiter. Une étude en ce sens est actuellement menée en lien avec tous nos partenaires – l'Etat, la région, le département, l'établissement public foncier, la Caisse des dépôts et consignations – pour la reconfiguration physique du site. Les premiers dépôts de permis de construire pourraient intervenir dès octobre 2025. D'ici là, nous aurons procédé à la démolition des bâtiments qui doivent être détruits. Les matériaux seront en partie récupérés : les fonds de voirie seront en partie construits grâce aux gravats, les charpentes réutilisées, etc. Une fois le site réhabilité, nous prévoyons aussi de récupérer toutes les eaux fluviales et de les traiter. Les bâtiments devront par ailleurs être équipés en photovoltaïque.

Les notions de durabilité et de consommation locale sont au cœur du projet : de quelle manière ?

Nous avons l'ambition d'installer sur ce site la cuisine centrale de l'intercommunalité dans le cadre de notre projet alimentaire territorial. L'idée est de rapprocher les habitants du territoire de l'agriculture locale, ce qui passe souvent par l'assiette. Cette cuisine fournira à terme les écoles maternelles et primaires voire secondaires du territoire. Nous allons aider les maires à développer des menus avec des produits locaux et de saison : sur les 38 communes du territoire, 31 ont donné leur accord pour ce projet. Au total, 7000 repas y seront produits chaque jour.

Nous souhaitons également que ce site héberge un Repair Café et espérons pouvoir travailler avec l'association « L'outil en main » qui permet chaque semaine à des adolescents de découvrir de multiples métiers manuels. Enfin, nous prévoyons un grand espace qui permettra d'accueillir des événements variés, comme le ferait une place de village. C'est aussi ça l'ambition : créer un quartier qui soit vivant.

Un autre projet de construction durable a été inauguré en 2023 dans votre communauté de communes : le bâtiment Terrabundo. Qu'abrite-t-il aujourd'hui ?

Terrabundo est un bâtiment circulaire qui a été construit exclusivement avec des matériaux biosourcés : bois, briques de terre crue, paille, etc. Chacun de ces matériaux est doté d'un passeport circulaire qui lui permet d'être recyclé ou réutilisé. Aussi, il est aujourd'hui le seul bâtiment public en France à être référencé « Cradle-to-Cradle » (« du berceau au berceau » en français). Aujourd'hui, cet espace de près de 1400 m² a trois vocations. Il accueille d'abord des sièges d'entreprises de services – PME et TPE – à forte vocation environnementale. C'est aussi un lieu de coworking : treize postes et dix espaces de bureau y sont disponibles. Enfin, Terrabundo accueille des événements. Les entreprises peuvent y louer des espaces plus ou moins grands. La plus grande salle peut accueillir jusqu'à 150 personnes en format conférence et elle offre une vue unique sur la campagne environnante.

La communauté de communes de Pévèle-Carembault a fêté ses dix ans d'existence en 2024.

Qu'espérez-vous pour les dix prochaines années ?

L'un de nos objectifs va être de continuer à inspirer le développement du territoire, notamment sur le plan économique, en accompagnant les entreprises à être encore plus pertinentes dans leur développement afin de réduire leur impact environnemental. Dans un contexte politique et géopolitique incertain et devant la nécessité de réduire la dépense publique, nous allons en effet devoir faire le choix d'investissements toujours plus pertinents tant en terme économique que d'impact environnemental. Cela va nous inciter à mutualiser davantage, à valoriser l'économie du réemploi et du partage et à mieux gérer nos déchets.





Damien Dubrulle,
Directeur général de Downs

DOWN'S

LE CAPITAL ENGAGEMENT, ÇA SE CULTIVE!

Damien Dubrulle, Directeur général de Downs, a la patate! « Nous construisons des machines intelligentes qui permettent de nourrir 8 milliards d'habitants sur terre, ce n'est pas rien! », résume-t-il fièrement. Avec un métier porteur de sens pour la planète et pour ses habitants, l'entreprise est confortée dans sa stratégie d'innovation et d'internationalisation, gage d'attractivité sur le marché des talents.

« Innovation et performance », c'est la signature de marque de Downs, lisible en français comme en anglais. Avec 55 % de son chiffre d'affaires réalisé à l'export, une présence dans 25 pays et 13 langues parlées en interne, l'entreprise nordiste poursuit son expansion internationale. Créée en 1860 en Angleterre par un certain Edward Walter Downs, maréchal-ferrant de son métier, Downs est née du souhait d'accompagner la mécanisation de la culture de la pomme de terre pour répondre aux besoins alimentaires de la population anglaise après la famine de 1845/1852. C'est une rencontre avec une famille française du Nord de la France, les Dubrulle, qui va accélérer l'expansion de la société. 160 ans plus tard, faisant fi de la longue inimitié existant entre la France

et la Grande-Bretagne, les deux familles s'associent pour développer ensemble le marché français. La société Dubrulle, spécialiste de la manutention, devient au début des années 1980 l'importateur exclusif en France de la marque anglaise Downs.

Le CropVision®, l'innovation qui va tout faire basculer

En 1993, Damien Dubrulle rachète à son oncle l'entreprise familiale, dans une situation financière délicate. Avec une équipe resserrée de trois personnes, il la relance petit à petit. D'importateur de machines, Dubrulle devient constructeur au début des années 2000. À partir de là, l'entreprise connaît une croissance constante portée par l'innovation : en 2000, une usine de production adossée à un bureau d'études en 3D, précurseur pour l'époque, est construite sur le site de Sainte-Marie-Cappel ; en 2006, Damien Dubrulle rachète la société anglaise Downs, sa marque et ses brevets ; puis en 2017 il lance une innovation inédite, le CropVision®, un robot de tri optique des pommes de terre. Succès immédiat : en 2023, le site est redimensionné avec l'ajout de 5 000 m² qui permet à l'entreprise d'augmenter significativement sa production et son chiffre

« Notre métier est utile, nos salariés sont fiers et heureux de travailler chez nous, ils le font savoir et cela continue à renforcer notre attractivité et notre marque employeur. »



d'affaires. Ce dernier a déjà triplé en 3 ans, passant de 9 millions d'euros en 2021 à 28 cette année. « Nous visons les 50 millions d'euros à horizon 2028 », affirme le chef d'entreprise.

« Notre raison d'être, c'est d'augmenter la performance, de diminuer la pénibilité au travail pour nos clients agriculteurs et de nourrir le monde », poursuit-il. Un triple objectif utile et ambitieux qu'il met à profit pour attirer les talents, les séduire et les fidéliser, confronté comme nombre de ses collègues du milieu industriel à une pénurie de compétences. « Pour utiliser nos machines à commandes numériques, nous avons besoin d'opérateurs qualifiés. Ne trouvant pas les compétences adéquates, nous avons fait le choix de faire monter en compétences des techniciens en poste chez nous depuis de nombreuses années. Plus de 1600 heures de formation ont été nécessaires pour les former car le métier s'est considérablement modernisé et transformé », explique-t-il. L'entreprise recherche constamment des profils de techniciens, titulaires d'un bac +2 /3 en productique, électronique, robotique, elle recherche également un ingénieur électrotech. Des compétences qui se font rares d'autant que certains postes exigent une mobilité à l'international. « Une fois que les machines sont produites, nous recrutons des installateurs pour assurer l'installation et la maintenance tant en France qu'à l'international, des personnes prêtes à bouger en Australie ou au Canada et qui parlent très bien l'anglais », précise Damien Dubrulle. Président depuis 2023 d'Axema, le syndicat français des acteurs industriels de la filière des agroéquipements et de l'agroenvironnement, ce dernier a bien conscience que cette contrainte peut constituer un atout comme un frein.

La voie de l'alternance

L'entreprise a noué un « partenariat » avec le lycée technique Saint-Joseph à Hazebrouck qui s'est engagé à former des électrotechniciens, l'entreprise si possible les prend en alternance et en embauche à l'issue de leur formation. Même méthode pour les profils plus qualifiés : Downs recrute de jeunes ingénieurs via la voie de l'alternance. « Depuis 4 ans, nous avons vu émerger de nouveaux métiers : data scientist, constructeur de modèles en IA, développeur front et back, administrateur réseaux, programmeur hardware. Pour trouver ces compétences dont nous avons besoin tout de suite, nous avons signé un partenariat avec le LaMcube, une Unité Mixte de Recherche entre

le CNRS, l'Université de Lille et l'école Centrale Lille pour monter une chaire industrielle. Par ailleurs, trois doctorants ont également rejoint l'entreprise dans le cadre d'une thèse CIFRE ».

Le chef d'entreprise est confiant :

« Notre métier fait sens. Nous étions 1 milliard d'humains sur terre en 1800, nous avons passé le cap des 8 milliards en 2022, nous serons bientôt 10 milliards, toujours sur la même terre. L'espérance de vie s'est allongée car la nourriture est plus abondante et de meilleure qualité. Il faudra donc nourrir plus de monde, pour plus longtemps (avec une alimentation plus saine) tout en respectant la planète. Cette triple équation, c'est notre Everest. Notre métier est utile, nos salariés sont fiers et heureux de travailler chez nous, ils le font savoir et cela continue à renforcer notre attractivité et notre marque employeur », dit-il. Mais Damien Dubrulle sait aussi qu'il n'y a pas performance durable au sein d'une entreprise sans performance humaine. « C'est au chef d'entreprise d'aller chercher le capital engagement de chacun, de convaincre que le projet est ambitieux et utile pour tous », estime-t-il. Dans le contexte économique actuel, l'entreprise a bien intégré que la « marque employeur » s'inscrivait comme un élément clé de la stratégie de recrutement. Attirer, séduire, fidéliser... l'équation imparable !

À PROPOS DE DOWNS

- Date de création : 1860
- Concepteur et fabricant de solutions de manutention et stockage pour les pommes de terre, oignons et autres productions légumineuses.
- 108 collaborateurs, dont 30 en R&D
- Chiffre d'affaires : 28M€



JEUMONT ELECTRIC, EN PLEINE PUISSANCE!



Renaud Moretti,
Président de Jeumont Electric

Propriété du groupe français Altawest depuis 2007, Jeumont Electric a été racheté en 2024 par Framatome et Naval Group, deux leaders de l'énergie nucléaire et de la défense. Ce changement d'actionnariat redonne du souffle à l'entreprise avesnoise qui voit notamment dans la construction des futurs EPR et dans la réhabilitation du parc nucléaire français existant de belles perspectives de croissance.

« Les ingénieurs aiment faire de l'IT, du contrôle de gestion et du management, ce qui n'est pas exactement l'avenir de l'industrie en France ! »

la construction du premier sous-marin nucléaire lanceur d'engins de 3^e génération destiné à la Marine nationale (programme SNLE 3G) et pour lequel l'entreprise avesnoise apporte toute son expertise en matière de propulsion de sous-marins et de bâtiments de surface. Jeumont Electric conçoit, produit et assure également la maintenance des machines électriques tournantes de forte puissance (moteurs et générateurs) ainsi que des variateurs de puissance, et propose des solutions innovantes servant ses principaux marchés.

À savoir-faire unique, compétences rares.

Ce savoir-faire unique nécessite des compétences d'exception et c'est pour servir ces marchés exigeants et complexes que l'entreprise prévoit entre 10 et 15 % de recrutements supplémentaires dans les 3 ans. Les profils recherchés sont essentiellement des techniciens et ingénieurs dotés de compétences en électromécanique, en électrotechnique, en acoustique, en aéraulique, en mécanique générale et vibratoire, en électronique de puissance. L'entreprise recrute également des bobineurs et pour recruter ces profils très spécifiques, elle a lancé avec l'AFPI un programme permettant le recrutement chaque année en alternance et en CQPM de 30 à 50 jeunes du territoire dont la moitié est embauchée à l'issue de la formation. Jeumont Electric recherche également des profils pointus et particulièrement difficiles

Sécialisé dans la conception et la fabrication de convertisseurs, de moteurs électriques et d'alternateurs, Jeumont Electric est un fournisseur stratégique pour les secteurs de l'énergie et de la défense, notamment la marine militaire. « Ces deux marchés constituent les piliers du développement de l'entreprise », confirme Renaud Moretti, son nouveau président, ancien directeur des opérations de Framatome. Son arrivée à Jeumont il y a huit mois ouvre un nouveau chapitre de l'histoire de l'entreprise qui vise un changement d'échelle à horizon 2027. L'objectif affiché d'une croissance de plus de 50 % d'ici 3 ans est ambitieux mais réaliste au regard du carnet de commandes de l'entreprise. Ces derniers mois, l'équipementier français a en effet participé à des chantiers d'envergure tels que la construction de la nouvelle centrale nucléaire de Sizewell (Royaume-Uni); la remise en état de marche d'un rotor de la centrale nucléaire de Penly (Seine Maritime); ou encore

à trouver comme des ingénieurs de bureaux d'étude. « Dans le cadre du programme SNLE 3G, nous avons lancé un vaste plan de recrutement. Six mois ont été nécessaires pour recruter dix personnes, il nous en reste une quinzaine à trouver », confie Renaud Moretti, qui ajoute avec une pointe d'ironie: « Les ingénieurs aiment faire de l'IT, du contrôle de gestion et du management, ce qui n'est pas exactement l'avenir de l'industrie en France ! ». L'entreprise mise donc sur l'alternance pour former ses futurs talents. 10 à 15 ingénieurs en alternance sont ainsi choisis chaque année, dont la moitié décrocheront un CDI à l'issue de leur formation. « Aucune formation ne forme réellement à nos métiers qui sont pour certains très spécifiques. L'alternance nous permet de sélectionner des candidats, de les former et de les fidéliser », assure le dirigeant. Cinq thésards Cifre (Conventions industrielles de formation par la recherche) ont également rejoint l'entreprise en 2024.

Des métiers d'avenir très techno

L'entreprise sait très bien ce qui freine les candidats potentiels à venir la rejoindre, en premier lieu son manque d'accessibilité et d'attractivité lié à son éloignement géographique des grands pôles d'activité. Selon le nouveau dirigeant, le manque de visibilité de son offre, de ses solutions et de ses ambitions n'a pas non plus contribué à la rendre très attractive ces dernières années. Le développement de la marque employeur fait donc partie de ses chantiers prioritaires. « Nous misons beaucoup sur la dynamique d'entreprise. Notre plan stratégique nous donne un cap et s'appuie sur des méthodologies de déploiement innovantes. De plus, l'entreprise est positionnée sur des métiers d'avenir très technologiques qui répondent à des enjeux cruciaux comme la sobriété énergétique et la transition écologique. Nous proposons de beaux produits, innovants et aux applications intéressantes, cela ne peut que donner envie à des ingénieurs de venir travailler chez nous », assure-t-il.

L'entreprise répond également aux attentes des jeunes diplômés qui souhaitent davantage de flexibilité. « Sur des postes en bureaux d'études, nous proposons deux jours minimum de télétravail par semaine. Et pour ceux qui sont en quête de mobilité, nous offrons des postes qui les mèneront dans 70 pays du monde entier pour la mise en service de nos produits sur site », confirme Renaud Moretti. Pour booster son attractivité et sa visibilité, Jeumont Electric a lancé une grande campagne de communication. « Nous participons à des salons professionnels et à des salons de recrutement

À PROPOS DE JEUMONT ELECTRIC

- **Date de création : 1898**
- **Concepteur et fabricant de convertisseurs, moteurs électriques et alternateurs pour l'industrie nucléaire, de l'énergie et de la défense.**
- **650 collaborateurs dont 500 à Jeumont, le reste réparti sur 3 autres sites de production à Carquefou (Loire-Atlantique), Etupes (Doubs) et Champagne-sur-Seine (Seine-et-Marne).**
- **80 collaborateurs en Inde.**
- **Chiffre d'affaires : 100 M€**

dédiés aux jeunes diplômés à Valenciennes, Lille et Maubeuge. Nous organisons des rencontres avec des étudiants d'écoles d'ingénieurs, notamment ceux de l'INSA Valenciennes, ainsi que des événements pour accueillir et faire découvrir nos sites de production aux lycéens de la région. Enfin, nous avons renforcé notre présence sur les réseaux sociaux pour toucher un public plus jeune », précise Coraline Lambert, responsable de la communication.

Investir dans le capital humain

En 2024, Jeumont Electric a ouvert un nouveau chapitre de sa longue histoire. Ce nouveau cycle s'annonce sous les meilleurs auspices, porté par les nouveaux enjeux de la transition énergétique, notamment ceux du marché de l'énergie verte. « La gestion du parc de production d'énergie européen va entraîner une révolution dans les 30 ans à venir puisque nous devons tripler voire quadrupler notre production d'électricité. Pour y parvenir, nous devons concevoir de nouveaux types de machines, de nouveaux moteurs, de nouveaux convertisseurs, et ce savoir-faire unique nous l'avons ! », se félicite Renaud Moretti. Un autre défi porte sur la reconstruction d'alternateurs pour les centrales hydrauliques françaises dont le parc est aujourd'hui vieillissant. Une quinzaine de personnes, des profils de techniciens et d'ingénieurs, seront recrutées d'ici 2026 sur le site de Carquefou, qui en a fait sa spécialité. « Ces gros chantiers réalisés nécessitent d'augmenter notre capacité de production de matières premières et également d'investir en machines et en capital humain », confirme le président de cette entreprise plus que centenaire et résolument tournée vers l'avenir.

Un organisme au service des entreprises.



Quelles sont les nouvelles orientations de l'Urssaf en matière d'accompagnement des entreprises ?

La crise sanitaire a mis en évidence la capacité de l'Urssaf à s'adapter rapidement et à soutenir les entreprises en difficulté. Mais notre engagement va bien au-delà des situations exceptionnelles, évoluant vers une approche de plus en plus personnalisée et adaptée aux besoins de nos usagers.

En 2023, nous avons accordé plus de 20 000 délais de paiement, permettant ainsi à de nombreuses entreprises de surmonter des difficultés financières liées à la hausse des coûts de l'énergie, à des événements climatiques, sociaux ou encore personnels, affectant la trésorerie.

Notre accompagnement ne se limite pas à l'aspect financier. Nous avons un rôle crucial de conseil et d'aide dans l'accomplissement des démarches et formalités administratives.

La réglementation sociale est complexe et en constante évolution. L'Urssaf a pour mission d'aider les entreprises à mieux l'appréhender.

Pour ce faire, nous proposons de nombreux outils et services gratuits. Par exemple, notre site nordpasdecalsais.urssaf.fr propose un guide «Les erreurs courantes que vous ne ferez pas... ou plus» qui recense les 10 erreurs déclaratives les plus fréquentes et fournit des solutions concrètes pour les éviter.

Nous avons également mis en place la visite-conseil, destinée aux entreprises de moins de 11 salariés ayant réalisé leur première embauche dans les 18 derniers mois. Ce dispositif leur permet de bénéficier du diagnostic d'un expert Urssaf et de se mettre le cas échéant en conformité pour l'avenir, en toute sérénité et sans redressement.

En matière d'accompagnement financier ou de clarification sur la réglementation, la règle d'or est simple : ne jamais hésiter à contacter l'Urssaf. C'est en ne la contactant pas que l'entreprise prend des risques. Nous sommes là pour apporter des réponses concrètes et un soutien personnalisé à chaque entreprise.

Les entreprises ou tiers déclarants reçoivent depuis plusieurs mois des messages de l'Urssaf sur leur DSN. Quel est le rôle de l'Urssaf en la matière ?

Le rôle de l'Urssaf en matière d'accompagnement des employeurs et des tiers déclarants dans la sécurisation de leurs déclarations sociales s'est très sensiblement accru avec la création de l'offre Suivi DSN.

Nous leur transmettons chaque mois des Comptes Rendus Métier et un suivi des anomalies de la DSN. L'objectif est que chaque salarié de l'entreprise bénéficie bien - immédiatement ou des années plus tard - des prestations auxquelles les salaires déclarés par l'employeur ouvrent droit. Car de la fiabilité des données transmises par l'employeur via la DSN dépendent l'ouverture des droits des salariés (retraite, chômage, etc.) et au bon montant.

Dès lors, fiabiliser les données sociales, c'est garantir aux entreprises une juste collecte des cotisations et contributions sociales et sécuriser les droits sociaux de leurs salariés. C'est donc l'affaire de tous !



Urssaf
 Au service de notre protection sociale

Votre première embauche date de moins de 18 mois ?

Bénéficiez d'une visite-conseil pour être guidé dans l'application de la réglementation

Rendez-vous sur urssaf.fr pour retrouver toute l'information et demander à en bénéficier



**ATLAS DE LA REPRÉSENTATION
DES MANDATS EN RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE****ÉCONOMIE****Représentation régionale**

CCIR, CESER, CDVL.

Représentation locale

Conseil communal concertation, Comité usagers services fiscaux trésorerie générale, Conseils de développement, SINP, CCI, GPI.

EMPLOI**Représentation régionale**

Commission régionale de conciliation, Défenseur syndicaux, IPR France Travail et IPT France Travail, CPRI, CREFOP, APEC.

Représentation locale

Conseil Départemental d'Insertion, Compétences et emploi, MDE, CDAPH, IPT France Travail, CODEI, PLIE, DDETS, ML.

ENVIRONNEMENT**Représentation régionale**

Comité de Bassin, Comité régional de la biodiversité, ATMO

Représentation locale

ACORE

FORMATION**Représentation régionale**

AG-CNAM, C2RP, Transitions Pro

Représentation locale

Grandes Écoles/Universités, IUT

JURIDICTIONS**Représentation régionale**

Pôle Social du TJ

Représentation locale

Tribunal de Commerce, CPH.

LOGEMENT**Représentation régionale**

CRAL

Représentation locale

GIPEL, ARELI, ESH Action Logement.

PROTECTION SOCIALE**Représentation régionale**

ARACT, ARS, UGECAM, CARSAT, URSSAF, COREOCT, SSTRN, Conférence régionale de la CAF, Conseil régional de discipline des caisses de sécurité sociale, Conférence régionale des financeurs du sport HdF, CRPST, Conférence régionale du Sport, PRITH, CTR CARSAT, ODAADS, CRSA.

Représentation locale

AG2R-La Mondiale, CAF, CPAM, PST, MALAKOFF HUMANIS, CAP EMPLOI, ASMIS, AISMT, AISTV, ASTAV, ASTIL62, CEDEST.

**RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT
SUPERIEUR****Représentation régionale**

ADRINORD, FORMASUP, HDFID, CRGE.

Représentation locale

EILCO, UPHF, ISCID CO

RELATIONS ECOLE-ENTREPRISE**Représentation régionale**

Clubster, CAEN

Atlas de la représentation
des mandats en région
Hauts-de-France**MATHIEU LAGACHE****Administrateur au sein de la CODEI**

Mathieu Lagache est le Directeur de la stratégie, de l'innovation et du développement du Groupe Vitamine T, qui prône l'inclusion par l'action depuis plus de 40 ans. Mandataire MEDEF au sein de la Commission départementale Emploi-Insertion (CODEI), il nous confie le sens de cet engagement.

**Pourquoi avoir accepté ce mandat ?**

Il y a un an, j'ai accepté de représenter le Medef au sein du Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE), devenu CODEI par la récente loi pour le Plein emploi. Avant moi, ce mandat était assuré par l'ancien directeur général de Vitamine T. J'ai repris le flambeau en tant qu'adhérent MEDEF et un des dirigeants du 1^{er} groupe d'entreprises d'insertion en France. Sur le plan personnel, j'en ressens de la fierté ainsi qu'une grande exigence. J'appartiens en effet à un groupe qui a développé une vraie expertise sur les politiques de l'emploi et accompagne près de 10 000 personnes chaque année vers l'emploi. Même si la volonté politique et le dynamisme du tissu économique et entrepreneurial

de la région nous donnent des raisons d'espérer, il reste encore beaucoup à faire dans le domaine de l'inclusion dans le Nord. Rappelons que sur les 10 bassins d'emploi les plus touchés en France par le chômage, 4 le sont ici.

Comment cet engagement fait-il écho à votre parcours professionnel ?

Ce mandat me permet d'être le porte-parole de l'inclusion dans une instance qui en parlait peu ou pas assez. Cela permet aussi de briser certaines idées reçues sur les personnes éloignées de l'emploi, des hommes et des femmes qui ont des talents inexploités et qui peuvent aider les entreprises de toutes tailles à se développer. Nous pouvons encore faire plus et mieux en termes d'inclusion dans le Nord, et ce mandat m'engage davantage.

Pourquoi le MEDEF doit-il être au cœur des actions d'inclusion ?**► La suite sur :****À PROPOS DE LA CODEI**

Le CODEI remplace la CDIAE dans le cadre de la nouvelle gouvernance autour des politiques publiques de l'emploi. Instance paritaire pilotée par l'État (DDETS/DRFIP), elle concourt à la mise en œuvre des orientations de la politique publique de l'emploi et de l'insertion professionnelle et des décisions du gouvernement en la matière.

IRD

**POUR
LE SUCCÈS DE
L'ENTREPRENEUR.**

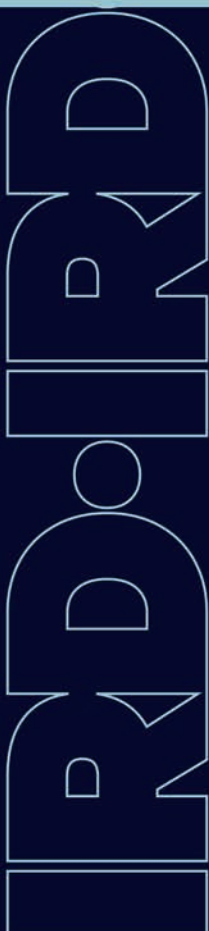
**POUR
LA RÉUSSITE
DU TERRITOIRE.**

Dans un monde qui a besoin d'audace et d'initiatives innovantes face aux défis économiques, sociétaux et environnementaux, l'IRD invente depuis 1956 les solutions en réponse aux entrepreneurs pour développer leur business.

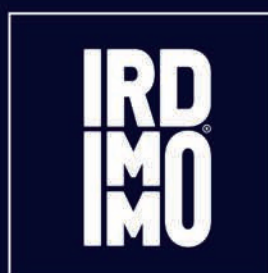
En complément du monde bancaire, institutionnel ou politique, l'IRD milite pour un entrepreneuriat facilité et engagé, pour que puissent émerger et aboutir les projets porteurs de sens et d'avenir.

L'IRD s'appuie sur l'expertise de plus de 50 collaborateurs aux compétences et aux valeurs reconnues, pour accompagner les transformations économiques, sociétales et environnementales de nos entreprises et de nos territoires.

NOS MÉTIERS



Capital investissement



Immobilier d'entreprises



Fusions-acquisitions



Conseil stratégique
et démarche RSE



► **Frédéric Danel**
Directeur régional
France Travail
Hauts-de-France

COMMENT

FRANCE TRAVAIL ACCOMPAGNE LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES MÉTIERS À VENIR ?

Au 1^{er} janvier 2024, Pôle emploi est devenu France Travail. C'est une véritable transformation de notre établissement qui se traduit par des coopérations renforcées et inédites entre tous les acteurs du « réseau pour l'emploi », de la formation et de l'insertion pour répondre à l'enjeu du plein emploi dans les territoires.

Dans un contexte d'évolutions socio-économiques et technologiques, France Travail intègre les nouveaux paradigmes (numérisation, automatisation, intelligence artificielle, flexibilité et télétravail, enjeux environnementaux...) dans les compétences recherchées pour attirer les demandeurs d'emploi et mieux répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

Afin d'identifier les nouvelles compétences attendues dans les territoires, rendre attractif les métiers auprès des publics, anticiper et mettre en place les nouvelles ingénieries de formation indispensables au développement économique local, les agences France Travail organisent au sein des territoires des « Ateliers Territoriaux de Compétences ».

En intégrant la vision de chefs d'entreprise, d'acteurs économiques et institutionnels, d'organismes de formation, d'acteurs de l'emploi... sur les besoins en compétences des territoires, ces ateliers permettent la mise en place de plans d'actions concertés, efficaces et pertinents.

Faire connaître les métiers et former de façon adaptée les demandeurs d'emploi est le parcours gagnant.

Pour attirer, il faut donner à voir ! En ce sens, le rôle des entreprises est essentiel: permettre aux demandeurs d'emploi de découvrir des métiers quelques jours en situation de travail par le biais d'une immersion professionnelle, c'est contribuer à des retours à l'emploi plus rapides: **7 demandeurs d'emploi sur 10 trouvent un emploi dans les mois qui suivent leur immersion.**

Quant à la formation, qu'elle soit collective ou individuelle, en organisme de formation, en entreprise ou en alternance, elle apparaît comme l'élément clé pour réussir l'embauche et l'intégration des nouveaux salariés dans les entreprises.

En concertation avec la Région, les Opérateurs de Compétences, le Rectorat et bien sûr les entreprises, France Travail propose une large palette de solutions de formation sur-mesure aux chefs d'entreprise.

France Travail, partenaire RH des entreprises, les accompagne dans leur recrutement.

Des solutions existent, d'autres restent à imaginer. C'est ensemble que nous les trouverons !

France Travail Hauts-de-France

- Un réseau déconcentré de **82** agences dans les territoires
- **+ de 500** conseillers dédiés spécifiquement à la relation entreprise
- Une ligne « entreprise » unique : **3995**
- **87%** des entreprises qui travaillent avec France Travail Hauts-de-France sont satisfaites.
- Immersion professionnelle : immersion-facile.beta.gouv.fr





CLICDATA EN 3 DATES CLÉS.

► 2015

Lancement sur le marché anglophone (États-Unis, Canada puis Royaume-Uni) de la plateforme d'analyse et de gestion des données. *« Après avoir mis plusieurs années à la développer, nous avons choisi de la commercialiser à l'export car la France n'était pas encore mature pour le Cloud et le modèle SaaS. Le fait d'avoir du contenu en anglais bien indexé nous a permis de toucher de nombreux marchés anglosaxons ».* Aujourd'hui, c'est le marché nord-américain qui pèse le plus sur le CA de l'entreprise.

► 2018

Lancement de la plateforme en France, après de premiers succès au Royaume-Uni et aux Pays-Bas qui bouscule la Business Intelligence traditionnelle.

► 2021

Changement d'échelle pour ClicData qui passe de start-up à PME avec une accélération de son développement grâce à une levée de fonds significative.

HÉLÈNE CLARY

LA CLAQUE DU CLIC

Elle est souriante, pétillante d'enthousiasme et tellement brillante. À 45 ans, la co-fondatrice de ClicData est une entrepreneure passionnée et épanouie. Au top dans sa vie comme au travail, elle manie la DATA avec précision, pilote ses équipes avec passion et « programme » sa vie de femme, d'épouse et de mère avec attention.

Back to Lille.

Après des études en marketing international à NEOMA Business School à Reims, dont elle est originaire, Hélène s'expatrie une dizaine d'années en Allemagne, puis au Mexique et au Canada. Là-bas, elle rencontre Telmo Silva, son futur mari et associé. « En 2007, Telmo a été chargé de créer une filiale de son entreprise en Europe. Plutôt que Londres, nous avons préféré Lille et nous y sommes restés ».

Double clic.

1 an plus tard, le duo crée ClicData avec cette vision : comment offrir une solution à toutes les entreprises, petites et grandes, afin de gérer leurs données de la manière la plus simple, rapide et efficace possible ? Et comme une bonne nouvelle n'arrive jamais seule, « nous avons lancé le business bébé en 2008, en même temps que ClicData ». Aujourd'hui, ils sont les heureux parents de trois enfants de 11, 14 et 16 ans.

L'aventure French Tech Lille.

Entrepreneure engagée, Hélène est au conseil d'administration de Nord Entreprendre et de la French Tech Lille. « Cet engagement s'est fait naturellement car j'ai souhaité donner en retour ce que j'avais reçu au moment de la création de ClicData ». En mars 2024, après le décès de Mongi Zidi, elle prend la présidence de la French Tech Lille. « L'accompagner à la vice-présidence m'y a formidablement bien préparé », confie-t-elle, plus que jamais déterminée à faire rayonner la French Tech en région mais aussi en France et à l'international.

Ses équipes, son moteur.

ClicData est composé d'ingénieurs, d'analystes et d'experts de la vente et du marketing, tous passionnés par leur métier. « Sans les équipes, je ne suis rien. Ce sont elles qui me font avancer. Auprès d'elles, je me ressource, je trouve mon inspiration et mon énergie ».

Travail, passion, plaisir.

Hélène insuffle un enthousiasme joyeux et communicatif à toute personne qui a la chance de la croiser. « Je prends beaucoup de plaisir dans mon travail. Je suis convaincue que l'énergie vient clairement du plaisir. Mon plaisir au travail passe aussi par les personnes que je côtoie et que je rencontre. J'essaie d'aller chercher chez elles, comme chez moi, plus que de l'énergie, la niaque, cet appétit d'avancer. Qui dit passion dit plaisir, ce n'est même pas un prérequis, cela se met en route naturellement avec l'émulsion du collectif ».

Un duo hyperactif.

Hélène et Telmo partagent leur vie et leur travail. Lui est plus tech et DATA produit, elle business et réseaux. « Nous avons la même énergie et je crois que nous fatiguons beaucoup ceux qui nous fréquentent », plaisante-t-elle. Qu'en disent leurs enfants ? « Ils vivent l'aventure avec nous. Au stade où on en est, on l'assume parfaitement ! ». Des pauses de temps à autre pour souffler, Hélène sait s'en accorder. « Un peu de danse et de théâtre, et puis je chante beaucoup sur mon vélo pendant mes trajets maison / bureau ! ».

Et demain ?

Un projet, une envie folle dans les 5 / 10 ans à venir ? « C'est une question que je ne me pose pas encore trop. Mais enseigner, pourquoi pas ? », confie Hélène qui prend un grand plaisir (on y revient) à donner des cours de marketing international à l'ESTICE Lille. Peut-être la tentation de se mettre au vert ? « À la quarantaine, on rêve tous d'avoir une maison d'hôtes à la campagne et de faire pousser ses fruits et légumes dans son jardin, mais bon voilà ». Et plus sérieusement ? « Un jour ou l'autre, nous retournerons à l'étranger. Cela fait 15 ans qu'on n'a pas refait nos valises, c'est une liberté qu'on retrouvera certainement plus tard. Plutôt en Europe et plutôt en bord de mer, car pour mon mari, qui est portugais d'origine, la mer du Nord n'a pas vraiment fait son job ! ». Grand éclat de rire...

45
ans

3
enfants

30
collaborateurs

ILS NOUS ONT REJOINTS



ABILITY-CONSEIL

Nicolas Delporte, Gérant

Créée en 2020, Ability-Conseil accompagne les entreprises dans la gestion de leurs projets et l'amélioration de leur performance industrielle. Notre offre est personnalisée en fonction des besoins spécifiques de chaque entreprise.

ability-conseil.fr



BRASSERIE LAMBELIN

Alexis Lambelin, Président

Société familiale depuis 5 générations, spécialisée dans la distribution de boissons auprès des professionnels. Avec ses 70 collaborateurs, l'entreprise a à cœur de servir ses clients dans un souci de qualité et dans une démarche RSE constructive.

brasserie-lambelin.com



CBA MEUBLE

Frédéric Marty, Directeur Général

Fondée en 1909 à Pérenchies, l'entreprise familiale est devenue leader dans l'ameublement et la fabrication de meubles en kit français.

www.cba-meubles.com



GENERALI

Pierre-Philippe Dorémieux, Co-gérant

Nous accompagnons les entreprises de la région pour comprendre et anticiper leurs risques, afin de concevoir et gérer avec eux des solutions d'assurance sur-mesure.

www.generalif.fr/entreprise



IMALLIANCE-HDF

Sébastien Ducrocq, Directeur

Notre groupe, Radiologique Imalliance HDF, est le fruit de rapprochements successifs de plusieurs équipes d'imagerie médicale, unies autour d'un projet médical commun, d'une charte de qualité et d'une initiative de maillage territorial.

www.imalliance-hdf.com



KENT International

Nicolas Dupont, Dirigeant

KENT International fournit des produits chimiques spécialisés pour les secteurs de l'automobile, de l'industrie et de la marine.

kenturope.com



NORTEC INGENIERIE

Benoît Petit, Président

Ingenierie TCE Bâtiment (Logements, Tertiaire, Équipements) en Neuf et Réhabilitation.

www.nortec-france.com



SAS CATHELAIN à HERMIES

Didier Lefebvre, Directeur général

Construction et réalisation de bâtiments industriels et commerciaux, bâtiments d'activités. Nos métiers : Gros Œuvre Génie civil, Voirie, Couverture Étanchéité Bardage.

www.cathelain.fr



SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

Jérémy Villa Fernandez, Chargé d'Affaires Entreprises

La Société Générale accompagne ses clients à travers des solutions financières innovantes et durables, tout en s'engageant activement pour un avenir responsable.

particuliers.sg.fr



TETRA Informatique

Thomas Savary, Directeur général

TETRA Informatique accompagne les PME, artisans et collectivités dans leur transformation digitale en offrant des solutions informatiques performantes et évolutives.

tetra-info.com



TRANSDEV ARTOIS GOHELLE

Jean-Christophe Gehin, Directeur Général

Filiale du groupe Transdev, nous sommes exclusivement dédiés à la gestion de la délégation de service public pour les transports urbains dans le périmètre d'Artois Mobilités, qui comprend les trois agglomérations de Béthune-Bruay, Lens-Liévin et Hénin-Carvin, sous la marque TADAO.

www.tadao.fr



LA CITÉ APPRENANTE, VOTRE EXPERT DE LA FORMATION JURIDIQUE ET RH.

Nous formons vos dirigeants, managers et collaborateurs opérationnels ainsi que vos élus.

Nos domaines de compétences :

- Droit des affaires
- Droit du travail Français et Belge
- Mobilité internationale
- Relations sociales
- Formation professionnelle et gestion des compétences
- Gestion des fins de carrière
- Prévention-Sécurité-Santé au travail
- Maladie, AT-MP, Inaptitude
- Rémunération et couverture sociale
- Développement RH
- Management et Leadership
- Formations des membres du CSE

La Cité Apprenante dispose de l'agrément pour la mise en place des formations obligatoires du CSE



Catalogue et informations :

contact@citeapprenante.fr - 03 20 99 45 35 - www.laciteapprenante.com

CONTACTS

MEDEF Lille Métropole

Sandra AYALA - 03 20 99 47 60

MEDEF Douais

Sébastien BASILE - 06 20 61 26 66

MEDEF Sambre Avesnois

Fanny DEVILLE - 03 27 66 49 29

MEDEF Flandre Audomarois

Aude DUTILLY - 06 07 14 88 73

MEDEF Artois

Mickaël LEFEBVRE - 03 21 71 32 25

MEDEF Côte d'Opale

Franck HELIAS - 06 64 05 45 46

LAURENT N'A PAS DE MAL À RECRUTER



AVEC SON **CONSEILLER ENTREPRISE HARMONIE MUTUELLE**,
LAURENT A CONÇU UN PACKAGE ATTRACTIF D'AVANTAGES
SOCIAUX POUR RECRUTER ET FIDÉLISER.

- › Un interlocuteur unique pour une approche 360° de la protection sociale.
- › 72% des entreprises de la région déclarent avoir des difficultés à recruter et 42% ont des difficultés à fidéliser.

Découvrez toutes nos solutions entreprises sur harmonie-mutuelle.fr



Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57. Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris. Crédit photo : Getty Images - BABEL



**Harmonie
mutuelle**

GRUPE **vyv**

AVANÇONS *collectif*

Faites grandir vos idées



**Nos chargés d'affaires Entreprises
vous apportent leur expertise pour
vous aider à réaliser vos projets.**

Venez les rencontrer dans nos
agences **SG CREDIT DU NORD.**

entreprises.sg.fr

