

Deux mondes,
une ambition
partagée

Ça bouge
en région !

Elles
s'engagent...

Décembre 2019

#37

Influx

Le
mag

MEDEF Grand Lille



École - Entreprises :
**DEUX MONDES,
UNE AMBITION
PARTAGÉE**

DÉVELOPPONS ENSEMBLE UN LIEN DURABLE ET PROFITABLE À CHACUN !

— RENCONTREZ



Les lycéens des
Hauts-de-France



Nos étudiants



Nos personnels



Nos alumni et
diplômés



Nos partenaires
économiques

— ACCÉDEZ

à la profilthèque
d'étudiants et d'alumni

— OPTIMISEZ

la diffusion de vos
offres d'emploi,
de stages, d'alternance

**AVEC LILAGORA,
LE RÉSEAU PROFESSIONNEL
DE L'UNIVERSITÉ DE LILLE.**

—
www.lilagora.fr

#1 DEUX MONDES, UNE AMBITION PARTAGÉE

- 6 Geoffroy Roux de Bézieux, « le changement se fera avec l'appui des entreprises et grâce à elles »
- 9 Le lycée professionnel doit permettre à tout élève de s'insérer dans le monde de l'entreprise

#2 ÇA BOUGE EN RÉGION !

- 14 L'école et l'entreprise sont deux mondes qui ont besoin l'un de l'autre
- 16 Le CIFRE, une aide au recrutement de doctorants en entreprise

#3 ELLES S'ENGAGENT...

- 22 Groupe Vinci : faire œuvre utile pour les jeunes générations
- 24 Arc France : préserver et transmettre les savoir-faire
- 26 Norauto : promouvoir et développer l'alternance partout en France via un réseau de partenaires
- 30 In'Tech Medical : « 83 % de nos alternants sont recrutés au sein du groupe »
- 30 Parole de mandataire
- 32 Billet juridique
- 34 Rétrospective
- 36 Ils nous ont rejoints
- 38 Portrait du mois : Jules Lesage

“ *L'apprentissage est une voie royale pour l'employabilité des jeunes et non une voie par défaut, comme nous l'entendons encore trop souvent* ”

LE BILLET

Yann Orpin

Président du MEDEF Lille Métropole

La relation école-entreprise est une priorité que tout chef d'entreprise doit garder en tête. C'est un engagement sociétal qui répond à un environnement social et économique compliqué, où l'on constate une réelle difficulté des entreprises à recruter, développer et maintenir les compétences dont elles ont besoin sur les métiers en tension.

Dans la convention signée en juin 2019 avec l'Éducation nationale, le MEDEF national propose de « faciliter l'insertion professionnelle des jeunes issus des voies de la formation professionnelle sur le marché du travail ». De très nombreuses actions de sensibilisation sont ainsi menées sur notre territoire. Avec les acteurs institutionnels et économiques, le MEDEF et les branches professionnelles se mobilisent pour transmettre aux jeunes les clés d'une meilleure intégration dans le monde professionnel.

Le partenariat entre le MEDEF et l'Éducation nationale permet de co-construire, pour les jeunes, un avenir professionnel et pour l'entreprise de trouver la main d'œuvre dont elle a besoin. Nous avons su créer des liens entre deux mondes qui ne se parlaient pas, ou peu, et qui souhaitent aujourd'hui avancer ensemble. Mais il faut aller plus loin, accélérer les choses. Chaque année en France, 100 000 jeunes sortent du système éducatif sans diplôme. Si nous parvenons à donner un sens à leur vie par le travail et une véritable compétence dans l'entreprise, nous pouvons les aider plus facilement à s'insérer dans la vie professionnelle.

Doit-on s'obstiner à tout prix à faire poursuivre des études à un jeune en décrochage scolaire, alors que bien souvent une formation plus courte, très concrète et au



contact de l'entreprise sera plus adaptée à son envie et aux besoins réels de l'entreprise ? Depuis la rentrée 2019, l'Éducation nationale a marqué sa volonté de faire de la voie professionnelle une voie d'excellence. L'apprentissage est une voie royale, j'en suis convaincu, pour l'employabilité des jeunes et non une voie par défaut, comme nous l'entendons encore trop souvent.

Le pari du jeune que l'on forme dans l'entreprise est, pour l'entreprise, le bon pari à prendre dans la situation actuelle de pénurie de main d'œuvre. Mais prendre un jeune en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) est un réel investissement, qui nécessite du temps et de l'argent. Des entreprises rechignent encore à se lancer dans l'aventure faute de moyens suffisants. Un petit coup de pouce de l'État serait le bienvenu pour les inciter à faire ce pari pour nos jeunes et pour l'avenir.

*Source : « Les jeunes et l'acquisition des compétences professionnelles » réalisée en collaboration avec OpinionWay - 2018.



**Valoriser vos métiers,
vos formations, votre entreprise**

● DÉVELOPPER LES RELATIONS ÉDUCATION-ENTREPRISE

L'ADREE, est une association de loi 1901 pour le développement des relations Éducation-Entreprise.

Créée par le MEDEF en 2003, elle a pour objet de contribuer par tous les moyens appropriés, au développement de relations durables et pérennes, avec le monde éducatif et le monde économique.

● POURQUOI VERSER MA TAXE D'APPRENTISSAGE À L'ADREE ?

Grâce à votre contribution, l'ADREE finance et organise des actions :

- pour faire découvrir votre entreprise aux jeunes ;
- pour renforcer les liens entre le monde éducatif et le monde économique ;
- pour proposer et/ou vous associer à des événements qui valorisent vos métiers et votre secteur.

Grâce à l'ADREE, préparez l'avenir :

- en incitant les jeunes à s'orienter vers la voie professionnelle pour répondre à vos besoins en compétences ;
- en donnant aux jeunes le goût et l'envie d'entreprendre.

Pour quel public ?

Les collégiens et lycéens, le corps enseignant, les responsables d'établissement, les acteurs de l'orientation, les familles...

Pour quel type d'actions ?

Visites d'entreprises ; découverte des métiers d'aujourd'hui et de demain ; création de contenu pédagogique ; initiation à l'entrepreneuriat ; conférences ; débats ; ateliers ; jeu-concours.

● L'ADREE EN CHIFFRES

Tous les ans, l'association se mobilise.

Environ :

250
actions durant
la semaine
École-Entreprise

10 900
entreprises engagées
auprès des collèges et
des lycées

5 600
établissements
scolaires participent
aux actions École-Entreprise

19 500
enseignants participent
aux actions école-entreprise

● SOUTENEZ L'ADREE PAR VOTRE TAXE D'APPRENTISSAGE

Bordereau en ligne : <http://adree.medef.com>



#1

DEUX MONDES, UNE AMBITION PARTAGÉE

Transformer le lycée professionnel et former les talents aux métiers de demain, voici l'enjeu de la réforme lancée en mai 2018 par le Ministre de l'Éducation nationale, Jean-Michel Blanquer.

« Le lycée professionnel a vocation à être pour les élèves un tremplin vers une insertion immédiate dans la vie active ou vers des poursuites d'études réussies et, en tout état de cause, vers l'acquisition de compétences et de qualifications tout au long de la vie. Dans un monde qui se transforme, le lycée professionnel peut s'appuyer sur des atouts majeurs : l'expertise, l'engagement des professeurs et le dynamisme pédagogique qui irriguent l'enseignement professionnel français. Le partenariat avec les régions et avec le monde professionnel permet une intelligence collective au service de la réussite », a-t-il indiqué.

Faire du lycée professionnel un lieu de formation d'avenir implique une transformation en profondeur de l'école.

La méthode ? L'innovation pédagogique et les partenariats avec les acteurs de l'économie, comme atouts essentiels à la réussite des élèves.

Le MEDEF Hauts-de-France et l'académie de Lille n'ont pas attendu cette réforme pour nouer des liens étroits : depuis plus de 10 ans, ils œuvrent ensemble pour rapprocher le monde de l'éducation et le monde de l'entreprise. Avec succès !

GEOFFROY ROUX DE BÉZIEUX « LE CHANGEMENT SE FERA AVEC L'APPUI DES ENTREPRISES ET GRÂCE À ELLES »

LE 4 JUIN 2019, VOUS AVEZ SIGNÉ AVEC JEAN-MICHEL BLANQUER UNE CONVENTION QUI ACCÉLÈRE LA VOLONTÉ DU MEDEF ET DE L'ÉDUCATION NATIONALE DE RESSERRER LES LIENS ENTRE LES JEUNES ET LE MONDE DE L'ENTREPRISE. QUELS SONT LES POINTS FORTS DE CET ENGAGEMENT ?

Cet accord vise à donner un nouvel élan à l'orientation et à l'insertion professionnelle des jeunes, nos futurs collaborateurs. Face à ce défi, les entreprises ont un rôle majeur à jouer et le MEDEF est à leur côté. Il s'est engagé concrètement pour valoriser l'entreprise auprès des élèves, pour leur faire découvrir les métiers et leur donner l'envie d'entreprendre. Il est en effet indispensable de répondre plus vite et mieux aux attentes des jeunes séduits par des formations et à celles des entreprises qui n'arrivent pas à recruter les profils dont elles ont besoin. Entre l'entreprise et le monde éducatif, de multiples actions existent pour faire connaître l'entreprise, l'entrepreneuriat, les métiers, les parcours de formation pour y accéder : il s'agit de les organiser et de les développer.

À ce défi, s'ajoute celui de la valorisation de la voie professionnelle. J'ai la conviction que l'apprentissage est une voie d'excellence, un tremplin sans pareil vers le monde professionnel. C'est pourquoi le MEDEF s'est engagé en faveur du développement du nombre d'apprentis, de la facilitation de la poursuite d'études des bacheliers professionnels et du renforcement de l'attractivité des lycées professionnels et des CFA. L'objectif de cette convention, c'est que la formation professionnelle se fasse en accord avec les branches, selon les besoins des entreprises, par bassin de vie et d'emploi.

Enfin, le MEDEF souhaite relancer l'ascenseur social en facilitant l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail. Cela passe par la voie professionnelle et l'apprentissage : il faut à la fois accompagner les jeunes, comme ceux qui ont décroché du système éducatif, mais aussi convaincre les entreprises de recruter sous cette forme.

Quelles seront les actions communes réalisées à court terme ?

Le MEDEF et le Ministère de l'Éducation nationale souhaitent travailler de concert au niveau national et territorial pour développer et mieux mettre en commun nos dispositifs et nos initiatives pour construire des actions communes ou complémentaire. Les MEDEF régionaux et les services du rectorat travaillent depuis plusieurs semaines sur la déclinaison en région d'un plan opérationnel, en lien avec les partenaires.

À l'heure où je vous parle, nous avons des conventions régionales signées en Martinique, Corse, Sud PACA, La Réunion, Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France. Les Pays de la Loire, la Normandie, l'Île-de-France et la Bourgogne-Franche-Comté sont parmi les prochains signataires. Il s'agit de se rapprocher des jeunes afin de pouvoir les accompagner dans leur choix de parcours jusqu'à leur insertion professionnelle.

Pensez-vous qu'elles contribueront à répondre aux mutations actuelles rencontrées par les entreprises, notamment en termes de recrutement ?

Vous avez raison, face aux profondes mutations qui traversent le monde, nos entreprises n'ont de cesse d'évoluer, de se remettre en question, de se transformer. Elles doivent répondre à des marchés de plus en plus ouverts à l'international, adapter leur process et leur organisation interne à des nouvelles technologies et techniques. Toutes les entreprises sont concernées quelle que soit leur taille et pour rester compétitives, elles doivent recruter des profils correspondants à ces évolutions et former leurs salariés. C'est une des missions du MEDEF que d'accompagner les entreprises dans ces profondes mutations pour faciliter leur développement. C'est assurer la compétitivité économique de la France, la création d'emplois, et donc un avenir à nos jeunes.

Et pourtant, on constate toujours que l'écart se creuse entre les attentes des jeunes qui sont séduits par des formations et les attentes des entreprises. Les jeunes « s'engouffrent » vers des formations, pour lesquelles nous savons tous qu'elles ne pourront pas leur permettre de trouver un emploi. Parallèlement, nos entreprises n'arrivent pas à recruter les profils dont elles ont besoin. L'enjeu est pourtant de taille. Encore plus aujourd'hui avec les tensions que nous avons pu vivre ces derniers mois. Il nous paraît indispensable de trouver le moyen de réajuster cette demande sociale et les attentes du monde socio-économique. Pour cela, il est primordial de mieux faire connaître l'entreprise, l'entrepreneuriat, la réalité des métiers et les parcours de formation pour y parvenir auprès des apprenants, leur famille et plus généralement auprès du monde éducatif. De très nombreux accords entre l'entreprise et le monde éducatif existent depuis très longtemps. Ils restent cependant diffus, pas toujours très opérationnels et souvent mis en œuvre par la volonté de quelques-uns. Nous avons exprimé lors de nos premiers contacts notre volonté commune d'aller plus loin, que ce que nous avons

réussi à faire jusqu'à présent entre nos deux univers.

Au sein du réseau, des initiatives sont mises en place depuis quelques années. Parmi elles, le Clubster École - Entreprise des Hauts-de-France. Quel regard portez-vous sur les actions engagées ?

Je ne peux que féliciter l'initiative du MEDEF Hauts-de-France qui a impulsé la relation et l'articulation des acteurs régionaux du monde économique et du monde académique. 21 acteurs rassemblés au sein de ce « clubster École-Entreprise » pour rendre visibles toutes leurs actions partagées en réseau : cela permet de créer une belle dynamique avec la semaine École-Entreprise, la semaine de l'industrie, l'insertion de 250 enseignants à la connaissance de l'entreprise, les Pépites de l'alternance. Toutes ces actions répondent à nos objectifs communs de valoriser l'entreprise, l'entrepreneuriat, les formations professionnelles, l'alternance. Je partage cette idée qu'ensemble, on est plus fort et plus visible.

De manière générale, quelle est l'approche du MEDEF sur le lien entre l'école et l'entreprise ?

Nous portons haut et fort la raison d'être du MEDEF « Agir ensemble pour une croissance responsable » parce que je suis convaincu que l'entreprise a un rôle majeur à jouer dans les transformations de la société. Elle apporte des solutions innovantes et responsables au plus près des réalités sociales, économiques et environnementales. Nous sommes acteurs des transformations qui se jouent actuellement au niveau de notre système de formation, d'apprentissage. Nous devons aller encore plus loin pour que l'entreprise devienne le partenaire naturel de l'École. Nos deux mondes, éducatif et économique, ne peuvent pas fonctionner l'un sans l'autre. Le niveau global d'éducation et culturel d'un pays a un impact déterminant sur son développement économique.

Les réformes en cours menées actuellement par les ministres du travail, de l'éducation nationale et de l'enseignement



**Geoffroy Roux de Bézieux,
Président du Medef**

supérieur et de la recherche vont dans le bon sens. Nous ne pouvons que nous réjouir de cette volonté commune de former nos jeunes dans un objectif d'insertion professionnelle, de simplification des parcours et des passerelles entre les voies de formation générales et professionnelles.

Quelle est, selon vous, la clé du succès de ces réformes ?

Pour que ces réformes réussissent, les acteurs, décideurs et financeurs en région doivent mettre en place de nouvelles formes de partenariat. L'agilité et la coopération au niveau régional sont les conditions du succès, en particulier pour le développement de l'apprentissage et l'amélioration de l'information sur les métiers et les voies de formation en direction des jeunes et leurs familles.

C'est dans ce sens, que le MEDEF a lancé cette démarche partenariale auprès de l'association Régions de France et porte la mise en œuvre de « pactes d'objectifs partagés » (POP) dans chaque région entre les Régions et les représentants des fédérations professionnelles de branches. Le POP constitue le cadre contractuel permettant aux Régions et aux branches professionnelles de s'engager ensemble pour développer l'apprentissage et plus

largement pour définir ensemble des champs de travail communs.

Au titre de leurs compétences en matière d'emploi et de formation, les Régions ont acquis une place centrale dans la coordination territoriale de ces politiques publiques en lien avec les recteurs d'académie, avec les universités, avec le service public de l'emploi.

Les branches professionnelles et leurs outils financiers, les OPCO, auront, quant à eux, à bâtir des axes de collaboration avec les Régions afin de construire des politiques cohérentes de développement de l'apprentissage, de l'orientation et de formation professionnelle. Il s'agit d'éviter des logiques d'intervention en silos et privilégier la co-construction.

Notre succès commun dépend de la capacité de tous les acteurs à s'engager dans un projet partagé au service des compétences et de l'emploi. Ma conviction c'est que le changement se fera avec l'appui des entreprises ! Il se fera grâce aux entreprises ! Elles ont besoin de visibilité. Elles ont besoin de lisibilité. Et encore une fois, lorsqu'on leur donne les moyens, elles le rendent bien !

La réforme de la voie professionnelle en 12 points

1. Des campus d'excellence ancrés dans les territoires.
2. Un appel à projet PIA3 doté de 50M d'euros en faveur de la voie professionnelle.
3. De l'apprentissage dans tous les lycées professionnels.
4. Le développement des formations tournées vers les métiers d'avenir.
5. La transformation progressive et accompagnée des filières peu insérantes.
6. Un partenariat renouvelé avec les entreprises pour favoriser l'insertion des jeunes.
7. Un CAP en 1, 2 ou 3 ans en fonction du profil et des besoins de l'élève.
8. Les taux d'insertion de chaque formation rendus publics pour éclairer le choix des familles.
9. Une 2^{nde} professionnelle organisée par familles de métiers, pour un parcours plus progressif et plus lisible.
10. Des enseignements généraux contextualisés et mieux articulés avec les enseignements professionnels grâce à de la co-intervention de professeurs.
11. En classe terminale, le choix offert entre un module insertion professionnelle et un module poursuite d'étude pour préparer l'avenir.
12. Réalisation d'un chef d'œuvre présenté au baccalauréat professionnel.

« LE LYCÉE PROFESSIONNEL DOIT PERMETTRE À TOUT ÉLÈVE DE S'INSÉRER DANS LE MONDE DE L'ENTREPRISE »

ELLE A ÉTÉ NOMMÉE RECTRICE DE LA RÉGION ACADÉMIQUE HAUTS-DE-FRANCE, RECTRICE DE L'ACADÉMIE DE LILLE ET CHANCELIERÈRE DES UNIVERSITÉS, EN CONSEIL DES MINISTRES DU 14 FÉVRIER 2018 PAR DÉCRET DU PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE. POUR VALÉRIE CABUIL, LA TRANSFORMATION DE LA VOIE PROFESSIONNELLE EST UN ENJEU MAJEUR POUR L'ÉCOLE ET POUR LE MONDE ÉCONOMIQUE.



Valérie Cabuil, rectrice de la région académique Hauts-de-France

L'académie de Lille a signé une 1^{ère} convention (historique) avec le MEDEF. Comment cet engagement se concrétise-t-il sur le territoire ?

L'académie dispose d'un pôle d'animation de l'école-entreprise rattaché au Délégué Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue. Outre l'accompagnement d'actions académiques d'ampleur comme l'organisation, chaque année, de 200 stages d'immersion en entreprises inscrites, pour les enseignants, dans le plan académique de formation, l'académie de Lille accompagne les établissements pour faciliter la relation entre le monde de l'éducation et le monde économique. Cet accompagnement est formalisé à travers plusieurs conventions dont la convention Monde économique signée en 2018 sous impulsion du MEDEF à l'échelle de la région académique et engageant 19 organisations professionnelles (lire ci-après).

La région académique dispose pour chacun de ses 24 bassins d'éducation d'un CLEE (Comité Local École Entreprise) animé par un chef d'établissement nommé par les rectrices d'académie et composé de représentants du monde éducatif et de représentants territoriaux des organisations professionnelles. Les CLEE animent localement la relation école-entreprise. Ces clubs impulsent, coordonnent et soutiennent les actions école entreprise dans les domaines de l'insertion, de l'information et de la

“ La fierté d'apprendre un métier contribue à encourager la persévérance scolaire ”

formation mais également les actions liées à la sensibilisation à l'entrepreneuriat.

Pourquoi la transformation de la voie professionnelle est-elle un enjeu majeur pour l'École et pour le monde économique ?

Le lycée professionnel doit permettre à tout élève de s'insérer dans le monde de l'entreprise et d'évoluer dans le monde du travail qui se transforme. Le lycée professionnel peut s'appuyer sur des atouts majeurs : l'expertise, l'engagement des professeurs et le dynamisme pédagogique qui irriguent l'enseignement professionnel. Le partenariat avec le monde professionnel permet une réponse collective au service des apprenants pour accompagner leur réussite et leur accès à l'emploi et au service des entreprises pour leur besoin de recrutement en région Hauts-de-France.

Le développement exemplaire en région Hauts-de-France de partenariats et d'actions entre le monde de l'éducation et le monde économique contribue à faciliter une meilleure articulation entre enseignements professionnels et enseignements généraux et une complémentarité renforcée entre apprentissage et voie scolaire.

Les jeunes qui entrent aujourd'hui en lycée professionnel seront encore en emploi en



2060. Il est donc indispensable que le lycée professionnel se transforme pour :

- Attirer davantage de lycéens motivés par les caractéristiques de la voie professionnelle.
- Mieux former aux compétences transversales (soft skills).
- Mieux former aux compétences nouvelles liées aux mutations technologiques et environnementales.
- Mieux assurer la réussite du parcours scolaire de formation que ce soit par voie scolaire ou par apprentissage.

La convention Monde économique

En 2010, l'académie de Lille a signé une 1^{ère} convention avec le MEDEF, déclinaison de la convention-cadre entre le MEDEF et le ministère de l'Éducation nationale. Cette convention historique a été renouvelée le 29 janvier 2016 et ouverte à de nouveaux signataires. Le 5 juillet 2018, la convention a été étendue à de nouveaux signataires et également à l'académie d'Amiens.

Elle comporte 4 axes de coopération :

- **Axe 1** : contribuer au rapprochement du monde éducatif et du monde économique pour relever ensemble les défis de la compétitivité et de l'insertion professionnelle des jeunes.
- **Axe 2** : participer conjointement à l'information sur les entreprises, les métiers, les filières et leurs potentialités de recrutement.
- **Axe 3** : favoriser la sensibilisation à l'entrepreneuriat pour créer les conditions de développement de l'esprit d'entreprendre.
- **Axe 4** : valoriser l'alternance.



Décodage

CEE : Conseiller Entreprise pour l'Ecole
REE : Référent Ecole Entreprise
 (devenu CEE)

RIPREE : Référent pour l'Insertion
 Professionnelle et la Relation Ecole
 Entreprise

CLEE : Comités Locaux Ecole Entreprise

IDEE : Innovons et Développons l'Esprit
 d'Entreprendre

CIFRE : Conventions Industrielles
 de Formation par la Recherche

CMQ : Campus des Métiers et des
 Qualifications

COREA : Comité Régional Académique

- Mieux accompagner les lycéens vers la poursuite d'études et une insertion professionnelle durable.

- Mieux répondre aux besoins de montée en compétences des adultes.

L'Éducation nationale veut faire du nouveau lycée professionnel une voie d'excellence : comment fédérer l'ensemble du monde éducatif autour de cette ambition ?

Outre les actions concrètes mises en place dans le cadre des conventions avec le

monde économique, la région académique compte s'appuyer sur quatre dispositifs majeurs :

1. Les matinales de la voie professionnelles : proposées et organisées par les lycées professionnels de l'académie de Lille, les matinales ont pour objectif de présenter les familles de métiers, de permettre à l'ensemble des acteurs du monde éducatif de découvrir les lycées professionnels de leur bassin et de pouvoir ainsi contribuer à mieux orienter les jeunes dans leur projet

Une formation, un métier,
 une rémunération...

AVEC L'ALTERNANCE, MON AVENIR, À PLEIN VOLUME

Du BTS au Master dans 60 villes de France,

DES PARCOURS EN CONFIANCE

AVEC L'ÉCOLE SUPÉRIEURE DE LA BANQUE

www.cfpb.fr/candidat-alternance

01 41 02 55 70



d'orientation. Ces matinales permettront par ailleurs de mettre l'accent sur l'excellence pédagogique en mettant en avant les réformes induites par la transformation de la voie professionnelle (notamment le co-enseignement et le chef d'œuvre). Les « Matinales de la voie professionnelle » favoriseront la connaissance des lycées professionnels et des 9 familles de métiers ci-dessous auprès des professeurs principaux de collège, des référents pour l'insertion professionnelle et la relation école-entreprise et des psychologues de l'Éducation nationale des collèges :

- Métiers de l'aéronautique
- Métiers de l'alimentation
- Métiers de la beauté et du bien-être
- Métiers de la construction durable, du bâtiment et des travaux publics
- Métiers des études et de la modélisation numérique du bâtiment
- Métiers de la gestion administrative, du transport et de la logistique
- Métiers de l'hôtellerie-restauration
- Métiers des industries graphiques et de la communication
- Métiers de la relation client

2. Le Référent pour l'Information Professionnelle et la Relation École-Entreprise (RIPREE). Depuis septembre 2018, l'académie de Lille a souhaité renforcer le maillage

territorial de la relation école - entreprise au plus près des établissements par la nomination d'un RIPREE dans chaque collège et lycée de l'académie. Les RIPREE sont des personnels (enseignants, CPE, DDFPT...) désignés par leur chef d'établissement pour être un interlocuteur privilégié de la relation école - entreprise permettant d'envisager un développement majeur des actions dans les mois à venir. Ils sont animés au niveau académique par la Délégation Académique à l'Enseignement Technique (DAET) et au niveau territorial par les animateurs des CLEE.

3. Le dispositif IDEE « Innovons et Développons l'Esprit d'Entreprendre », unique en France, développé depuis 2011 et accompagnant les équipes éducatives pour la mise en place de l'option « insertion professionnelle et entrepreneuriat » en Terminale professionnelle.

4. 10 Campus des métiers et des qualifications (CMQ) : les CMQ permettent actuellement en région Hauts-de-France d'identifier, sur un territoire donné, un réseau d'acteurs qui interviennent en partenariat pour développer une large gamme de formations professionnelles, technologiques et générales, relevant de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur, ainsi que de la

formation initiale ou continue, qui sont centrées sur des filières spécifiques et sur un secteur d'activité correspondant à un enjeu économique régional. Les CMQ sont forces de propositions d'actions tant pour faire découvrir les filières d'excellence dès le collège que pour accompagner le développement de formations innovantes.

Que répondez-vous aux détracteurs de cette réforme qui pensent qu'elle n'aidera pas les élèves confrontés à de plus grandes difficultés (poursuite d'études, insertion professionnelle) ?

Je pense qu'au contraire, faire de la formation professionnelle une voie de premier choix permettra aux élèves de s'y engager avec l'envie d'apprendre et d'évoluer. La fierté d'apprendre un métier contribue à encourager la persévérance scolaire et l'ensemble des dispositifs proposés par l'académie de Lille accompagnera la montée en qualifications des apprenants, y compris en levant les freins liés à la mobilité ou à l'hébergement.



Communiquez dans le prochain magazine «Influx» et touchez directement les chefs d'entreprise PME et PMI, les acteurs économiques ainsi que les décideurs des 4 territoires : Lille Métropole - Armentières - Douai - Saint-Omer.



15 000 EXEMPLAIRES
DIFFUSÉS À CHAQUE PARUTION



PROCHAINE PARUTION :
???????????????

Contact : La Voix Médias - contact@lavoixmedias.com - 03 20 78 42 34





#2

ÇA BOUGE EN RÉGION

La région Hauts-de-France est une région pilote en matière de relation école - entreprise. Très tôt, le MEDEF Hauts-de-France et l'académie de Lille ont posé les jalons de ce que serait aujourd'hui la relation école - entreprise. Depuis plus de 10 ans, ils animent ensemble une communauté autour du Clubster école - entreprise.

Pour la première fois en 2007, le recteur a nommé des référents école-entreprise dans tous les bassins d'éducation, missionnés sur le sujet. De son côté, le MEDEF a mandaté des pilotes école - entreprise sur le terrain. Ensemble, ils ont créé et formalisé peu à peu une nouvelle méthode de travail basée sur le réseau et les bonnes volontés.

Du niveau CAP au doctorat (bac +8), la relation école - entreprise revêt une dimension stratégique quand on connaît aujourd'hui les besoins criants

des entreprises en main d'œuvre. A chaque niveau d'étude, qu'il soit apprenti ou doctorant, l'étudiant recherche un contact avec l'entreprise. C'est le rôle du Clubster école - entreprise qui se veut être à la fois un facilitateur, un catalyseur et une vitrine de la relation école-entreprise en région Hauts-de-France.

On l'évoque moins souvent, mais la relation école - entreprise se joue aussi à l'université : avec 50 contrats Cifre signés chaque année (sur 1 400 en France), la région accuse un gros retard. La R&D reste globalement l'un des points faibles des Hauts-de-France, 4^{ème} région économique de France. Or, la recherche et l'innovation sont un des leviers majeurs d'une dynamique territoriale.

« L'ÉCOLE ET L'ENTREPRISE SONT DEUX MONDES QUI ONT BESOIN L'UN DE L'AUTRE »

LE RECTORAT DE L'ACADÉMIE DE LILLE ET LE MEDEF HAUTS-DE-FRANCE, AUX CÔTÉS DE NOMBREUX PARTENAIRES DU MONDE ÉCONOMIQUE EN RÉGION, SE MOBILISENT SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE POUR RENFORCER LE DIALOGUE ENTRE ENSEIGNANTS, CHEFS D'ÉTABLISSEMENTS, ÉLÈVES, CHEFS D'ENTREPRISES ET LEURS SALARIÉS. ÉCHANGE ENTRE ARNAUD LEFORT, PRÉSIDENT DU MEDEF GRAND LILLE ET CHEF DE FILE DU CLUBSTER ÉCOLE-ENTREPRISE, ET MARC GERONIMI, DÉLÉGUÉ ACADÉMIQUE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE.



Arnaud Lefort, Président du Medef Grand Lille et chef de file du clubster école-entreprise



Marc Geronimi, délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue

Le monde économique régional a signé une convention de partenariat avec l'Éducation nationale. Quels en sont les principaux axes ?

Arnaud Lefort : « Fondée sur le constat que les entreprises peinent à recruter pratiquement dans tous les secteurs d'activité, alors même que le chômage ne diminue pas ou peu, cette convention de partenariat illustre l'extrême nécessité de travailler ensemble, main dans la main. Signée par 24 partenaires (Éducation nationale, organisations patronales, consulaires, collectivités et fédérations professionnelles), elle repose sur 4 axes : contribuer au rapprochement du monde éducatif et du monde économique pour relever ensemble les défis de la compétitivité et de l'insertion professionnelle des jeunes ; participer conjointement à l'information sur les entreprises, les métiers, les filières et leurs potentialités de recrutement ; favoriser la sensibilisation à l'entrepreneuriat pour créer les conditions de développement de l'esprit d'entreprendre ; valoriser l'alternance ».

Dans ce cadre-là, le Clubster école-entreprise (EE) se veut être à la fois un facilitateur, un catalyseur et une vitrine de la relation école-entreprise en région Hauts-de-France. Le MEDEF entretient des relations école-entreprise depuis longtemps, c'est pourquoi l'animation du Clubster a été confiée à Fleur Bataillie du MEDEF Hauts-de-France. Quant

à moi, j'ai l'honneur d'avoir été désigné chef de file des organisations patronales au titre de mon mandat MEDEF.

Qu'est-il mis en œuvre par le Rectorat de l'Académie de Lille afin d'impulser la dynamique du Clubster EE sur le territoire ?

Marc Geronimi : « Afin de se conformer à la circulaire n° 2016-183 du 22-11-2016 « Développer et structurer les relations école-entreprise dès l'année scolaire 2016-2017 et pour les années scolaires suivantes », les clubs école-entreprise sont devenus des Comités locaux Ecole Entreprise (CLEE) en 2018. Aujourd'hui, la région académique compte 24 CLEE composés de représentants du monde éducatif et de représentants territoriaux des organisations professionnelles.

La Délégation Académique aux Enseignements Techniques (DAET) dispose en outre d'une cellule école-entreprise chargée de développer les partenariats avec les acteurs du monde économique. Plusieurs chargés de mission accompagnent les partenaires économiques et les EPLE (établissements publics locaux d'enseignement) sont en charge de l'animation académique des CLEE. Ces derniers animent localement la relation école-entreprise, impulsent, coordonnent et soutiennent les actions école-entreprise dans les domaines de l'insertion,

de l'information et de la formation mais également les actions liées à la sensibilisation à l'entrepreneuriat. Cette collaboration a permis de développer les relations entre l'école et le monde économique au travers de concours, d'interventions de professionnels en classe, de visites d'entreprises, de classes transplantées et d'évènements proposés par nos partenaires ».

Pourquoi le Clubster EE est-il nécessaire pour se faire se rencontrer les entreprises et les jeunes ?

AL. : « La vocation du Clubster EE est bien de rapprocher autant que possible l'éducation de nos jeunes et l'entreprise qui reste, ne l'oublions pas, leur employeur potentiel pour demain. Si cela peut paraître une évidence, la réalité est parfois différente : on se rend compte que les jeunes connaissent mal l'entreprise et que de son côté, l'entreprise n'est pas toujours préparée à les accueillir. C'est pourquoi le monde économique mandate des chefs d'entreprise afin qu'ils soient présents et actifs sur tout le territoire notamment au sein des CLEE. L'objectif est d'aider à préparer l'insertion professionnelle des collégiens et des lycéens en leur permettant de mieux comprendre l'entreprise et de développer leurs habiletés entrepreneuriales ».

MG. : « Grâce à ces actions qui alimentent le parcours Avenir, nos jeunes peuvent découvrir le tissu économique qui les entoure mais aussi s'informer sur les secteurs d'activité et les métiers que le monde professionnel leur propose. Les personnels de l'Éducation nationale y trouvent aussi l'occasion d'améliorer leur connaissance de l'entreprise et donc de mieux accompagner leurs élèves dans leur choix d'orientation. La formation à la « connaissance de l'entreprise » proposée au Plan Académique de Formation permet chaque année à plus de 200 personnels de l'Éducation nationale (enseignant, DDFPT, CPE, PsyEn, chefs d'établissement) d'être immergés dans des entreprises de nos partenaires pendant deux jours ».

Un dispositif spécifique, les RIPREE, en expérimentation dans la région, a

été lancé à la rentrée 2018 par Valérie Cabuil, rectrice de l'académie de Lille, rectrice de la région académique Hauts-de-France. Que contient la lettre de mission de ces référents RIPREE ?

MG. : « Depuis septembre 2018, l'Académie de Lille a en effet souhaité renforcer le maillage territorial de la relation école-entreprise au plus près des établissements (collèges et lycées) par la nomination d'un RIPREE (Référent pour l'Insertion Professionnelle et la Relation Ecole Entreprise). Les RIPREE sont des personnels (enseignants, CPE, DDFPT, etc.) désignés par leur chef d'établissement pour être un interlocuteur privilégié de la relation école-entreprise et de l'orientation. Les missions du RIPREE s'inscrivent dans un rôle de relais entre le monde de l'éducation et le monde économique, dans les domaines suivants : orientation, formation, information. D'ici à la fin de l'année scolaire 2019-2020, tous les RIPREE de collège et de lycée général, soit plus de 300 personnes, auront pu découvrir le monde de l'entreprise en participant à la formation à la connaissance de l'entreprise. »

A.L. : « J'ajoute que nous avons suggéré cette année, sur proposition du CLEE Douaisis, qu'une entreprise parraine un RIPREE, afin de renforcer encore davantage le lien entre l'éducation nationale et l'entreprise ».

Les mondes de l'éducation et de l'entreprise sont-ils deux mondes faits pour travailler ensemble ?

MG. : « Il est vrai que le monde de l'éducation et le monde de l'entreprise se sont souvent construits dans des réalités séparées, mais en réalité ils ont noué des relations de proximités bien réelles. L'éducation nationale porte l'ambition du jeune, l'entreprise lui donne un métier ».

AL. : « Ce sont deux mondes qui ont besoin l'un de l'autre et qui doivent renforcer leur connaissance mutuelle pour que demain, les entreprises puissent trouver sur le marché des jeunes avec des formations adaptées à leur besoins et leur offrir ainsi un métier qui leur donnent l'envie et le plaisir de venir travailler ».

Comment sont financées les actions du Clubster école-entreprise Hauts-de-France ?

AL. : « Aujourd'hui le MEDEF Hauts-de-France finance par exemple des transports d'élèves entre école et entreprise, cela tout au long de l'année et pour les actions labellisées par le Clubster école-entreprise (semaine école-entreprise, semaine de l'industrie, classe en entreprise ...). Cela représente une vraie solution pour les établissements scolaires (collèges et lycées), en effet le frein est très souvent financier. Chaque entreprise peut nous aider en soutenant l'ADREE. L'ADREE est l'Association pour le Développement des Relations Education Entreprise, association loi 1901 créée en 2003 par le MEDEF. Cette association favorise les relations entre les entreprises et le monde de l'enseignement secondaire et supérieur. Elle est donc éligible à recevoir une partie des 13 % de la taxe d'apprentissage destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur.

Cette année, dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, il faut savoir que les règles évoluent. Mon entreprise INDELEC verse chaque année à l'ADREE et elle continuera de le faire. Avant le 28 février 2020, date à laquelle chaque entreprise doit avoir versé sa taxe d'apprentissage, INDELEC va cette année encore faire bénéficier l'ADREE d'une partie de sa taxe d'apprentissage. Nous allons directement lui verser 30 % des 13 % des dépenses libératoires, ce qui représente 2355 euros. J'invite toutes les entreprises qui souhaitent voir se développer les relations école-entreprise à le faire ! »

*Le montant versé vers les entreprises à l'ADREE au titre du solde de la taxe d'apprentissage ne peut dépasser 30 % des 13 % des dépenses libatoires.

ADREE- Association pour le Développement des Relations Education Entreprise 55 avenue Bosquet - 75007 Paris

Cette association est habilitée à recevoir la TAXE D'APPRENTISSAGE.

LE CIFRE, UNE AIDE AU RECRUTEMENT DE DOCTORANTS EN ENTREPRISE

LE DISPOSITIF CIFRE PERMET À UNE ENTREPRISE DE BÉNÉFICIER D'UNE AIDE FINANCIÈRE POUR RECRUTER UN JEUNE DOCTORANT DONT LES TRAVAUX DE RECHERCHE, ENCADRÉS PAR UN LABORATOIRE PUBLIC DE RECHERCHE, CONDUIRONT À LA SOUTENANCE D'UNE THÈSE.



Une convention, trois partenaires

La convention Cifre s'inscrit dans une relation tripartite : l'entreprise, qui confie à un doctorant un travail de recherche objet de sa thèse ; un laboratoire de recherche, extérieur à l'entreprise, qui assure l'encadrement scientifique du doctorant ; un doctorant, titulaire d'un diplôme conférant le grade de master.

Le doctorant est salarié de l'entreprise

L'entreprise recrute le jeune diplômé en CDI ou CDD de 3 ans à qui elle confie un projet de recherche en lien avec le sujet de sa thèse. Le doctorant perçoit un salaire brut minimum annuel de 23 484 euros. De son côté l'entreprise reçoit pendant 3 ans une subvention de l'État d'un montant annuel de 14 000 euros, versée par l'Association nationale de la recherche et de la technologie (ANRT). Les travaux du doctorant

sont également éligibles au crédit d'impôt recherche (CIR) selon les mêmes critères que pour tout chercheur travaillant dans une entreprise.

L'entreprise signe avec le laboratoire un contrat de collaboration spécifiant les conditions de déroulement des recherches et les clauses de propriété des résultats obtenus par le doctorant. Le chercheur étant salarié de l'entreprise, le droit au brevet appartient légalement à l'entreprise, la recherche ou l'invention étant qualifiés de « mission ». Dans certains cas, il peut y avoir un partage de propriété intellectuelle.

Des conditions d'attribution bien précises

L'entreprise doit être établie sur le territoire français, sans condition de taille ni de secteur d'activité. Le candidat doit être titulaire

d'un diplôme de grade master et inscrit en formation doctorale, sans condition de nationalité, ni d'âge. Enfin, le laboratoire de recherche où s'effectuent les travaux doctoraux sur le plan académique est rattaché à une école doctorale. Il peut être un laboratoire étranger, dans le cadre d'une cotutelle avec un établissement français.

Une sélection selon deux expertises

Le dépôt des dossiers s'effectue auprès de l'ANRT. Le délai d'instruction est de deux mois. Les dossiers sont sélectionnés par un comité d'évaluation et de suivi qui s'appuie sur les conclusions de deux expertises : une expertise technico-économique confiée au délégué régional à la recherche et à la technologie de la région de l'entreprise. Cette expertise prend en compte la solidité financière de celle-ci, son implication dans le projet de recherche, sa capacité à donner

au candidat une formation professionnalisante. Ensuite, une expertise scientifique réalisée par un spécialiste du domaine qui évalue la qualité scientifique et la pertinence du projet proposé et son adéquation avec la formation doctorale et l'encadrement du candidat.

A savoir

Les PME représentent près des deux tiers des structures employeurs, contre 14% pour les grandes entreprises. Et 40% des PME bénéficiaires de Cifre sont des PME de moins de 10 salariés. Depuis 2006, une association, une collectivité territoriale ou une chambre consulaire agissant dans le cadre d'une action publique et sociétale est également éligible au dispositif.

80 entrepreneurs EDHEC intègrent chaque année STATION F à Paris pour accélérer leur start up.



Manon Latge
EDHEC MASTER 2014

Fondatrice de Né à, la marque des maternités pour la maternité.

Julie Chapon
EDHEC MASTER 2011

Co-fondatrice de Yuka, l'application qui analyse la composition des produits.

Thomas Massimi
EDHEC BBA 2016, EDHEC MASTER 2017

Fondateur de la chaîne Youtube musicale Electro Posé et du label Inside Records

EDHEC
BUSINESS SCHOOL

STATION F

Classée 1^{ère} Grande Ecole en France pour la dimension entrepreneuriale (FT Ranking Top MBAs for Entrepreneurship 2018), l'EDHEC est partenaire de Station F, le plus grand campus international de start-up au monde, grâce au soutien décisif de diplômés EDHEC mécènes.

Cet hébergement complète l'offre de l'incubateur EDHEC entrepreneurs et son dispositif d'accompagnement exceptionnel, accessible depuis le monde entier, et au cœur de l'écosystème parisien. Déjà 1000 emplois créés par 200 start up accompagnées à son actif.

*Make an impact**

WWW.EDHEC.EDU

L'UNIVERSITÉ DE LILLE EN A FAIT UN OBJECTIF PRIORITAIRE

SÉVERINE CASALIS, VICE-PRÉSIDENTE VALORISATION ET INNOVATION À L'UNIVERSITÉ DE LILLE ET PROFESSEUR DES UNIVERSITÉS EN PSYCHOLOGIE COGNITIVE ET PSYCHOLINGUISTIQUE (LABORATOIRE SCALAB) NOUS EXPLIQUE LES ENJEUX DU DISPOSITIF QUI CONCERNE UNE CENTAINE DE DOCTORANTS, SUR LES 1 980 ACTUELS.



« Le dispositif Cifre permet au doctorant d'acquérir une véritable formation à la recherche, qui est d'un niveau semblable à celui dispensé au sein d'un laboratoire universitaire. A la différence près que le doctorant Cifre s'acculture rapidement au monde de l'entreprise, faisant le pont entre le monde académique et le monde de l'entreprise. Le dispositif concourt par ailleurs au processus d'innovation des entreprises françaises et à leur compétitivité.

Ainsi, en collaboration avec la société Cousin Biotech (Wervick-sud), concepteur et fabricant de dispositifs médicaux implantables en textile technique, un de nos doctorants en chimie a développé un implant textile qui élimine la douleur faisant

suite à une opération de la hernie abdominale. Démarré dans le cadre d'une thèse Cifre, ce travail de recherche a été suivi d'un transfert de technologie assuré par le doctorant lui-même au sein de l'entreprise. Cet implant innovant est actuellement en phase d'essais cliniques avec une mise sur le marché prévue en 2020.

Il est intéressant de souligner qu'un Cifre n'est pas exclusivement relié à des projets en lien avec la recherche purement scientifique et technologique pour l'innovation (médicale, etc.). Une entreprise qui veut s'assurer par exemple de l'acceptabilité d'un produit par le consommateur avant sa mise sur le marché, peut aussi faire appel à un Cifre. C'est ainsi qu'une doctorante de

notre laboratoire SCALab mène actuellement une thèse pour le compte de Renault. Dans ce cas précis, il est question d'étudier les indicateurs physiologiques montrant la réaction émotionnelle (dilatation de la pupille, capteurs émotionnels, etc.) d'une personne au contact d'un modèle de voiture ».

Lettre de mission d'un RIPREE

Relais entre le monde de l'éducation et le monde économique, le RIPREE a une triple mission d'orientation, de formation et d'information.

- Il contribue au déploiement des relations école-entreprise de son établissement en facilitant l'organisation de rencontres professeurs/entreprises, de visites d'entreprises ou l'intervention de professionnels au sein de son établissement, en participant à l'analyse des besoins des entreprises partenaires, en relayant les informations auprès des différents membres de la communauté éducative de son établissement.
- Il participe à la mise en place d'actions visant le développement de l'esprit d'entreprendre, notamment par le biais du projet IDEE.
- Il facilite l'organisation et le suivi des stages des collégiens et lycéens en France et à l'étranger.
- Il favorise la connaissance des métiers : en lien avec le psychologue de l'Éducation nationale, il participe à la mise en œuvre du volet « information sur les métiers » du « programme pluriannuel d'orientation » de l'établissement. Il peut également participer à l'organisation d'actions comme les forums des métiers, journées portes ouvertes, job dating, etc.
- Pour mener à bien ses missions, le RIPREE est informé des dispositifs, ressources et outils existants lors des réunions d'informations mises en place sur les bassins d'éducation.

UN DISPOSITIF PLÉBISCITÉ PAR LES DOCTORANTS

LE DISPOSITIF CIFRE CONTRIBUE À ACCROÎTRE L'EMPLOI SCIENTIFIQUE EN ENTREPRISE ET FACILITE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DOCTORANTS, SELON LES STATISTIQUES RÉALISÉES CES DERNIÈRES ANNÉES.

- 98%, c'est le taux de soutenance des doctorants Cifre.
- 96% des docteurs accèdent à l'emploi en moins d'un an, 70% en moins de 3 mois.
- Deux-tiers des anciens Cifre font une carrière en entreprise alors que cette proportion est à peine plus d'un tiers pour l'ensemble des docteurs diplômés en France.
- Deux-tiers des docteurs Cifre intègrent le secteur privé.
- Dans les entreprises, 64% des anciens Cifre sortis en 2010 conservent en 2016 une mission de R&D au sein de l'entreprise. Cette proportion est trois fois plus élevée que pour l'ensemble des docteurs, trois ans après la soutenance de leur thèse.
- Le salaire médian des anciens Cifre est supérieur de 23% à celui de l'ensemble des docteurs recrutés par les entreprises.

En chiffres

Depuis 1981, le dispositif Cifre a bénéficié à :

- 26 450 doctorants. Les Cifre représentent 10% des doctorants bénéficiant d'un financement
- 9 000 entreprises
- 4 000 équipes de recherche dans de très nombreux secteurs d'activité et domaines scientifiques.

Source : enquête réalisée en 2016 par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et l'ANRT après des anciens doctorants Cifre (2010 - 2014).

3 événements incontournables dans l'année

La semaine école - entreprise : déjà 20 ans !

En Hauts-de-France, la semaine école - entreprise est une action partagée par l'ensemble des 21 partenaires du Clubster école - entreprise. De nombreuses manifestations sont organisées à l'occasion de cette semaine : visites d'entreprises, de chantiers, témoignages d'entrepreneurs, de salariés, débats colloques, etc.

Les Pépites de l'Alternance : le concours régional !

Depuis 2010, le Clubster école - entreprise met à l'honneur, au travers de ce concours, les projets majeurs et novateurs des entreprises de la Région Hauts-de-France en matière d'alternance.

La semaine de l'industrie : 800 000 participants en 2019 !

Depuis 2011, la Semaine de l'industrie valorise l'industrie et ses acteurs en proposant des événements pédagogiques et de découverte au grand public : visites d'entreprises, job dating, forums des métiers, web-conférences, interventions en classe, expositions... Ce rendez-vous national contribue à renforcer l'attractivité du secteur, précisément auprès des jeunes. L'édition 2019 de la Semaine de l'industrie a rassemblé plus de 800 000 participants en France autour de 4 763 événements.

FLEUR BATAILLIE



Chef de projet Clubster École-Entreprise MEDEF Hauts-de-France

« Le Clubster école - entreprise est une initiative simple et pragmatique qui vise à développer de façon concrète les relations entre les écoles (collège, lycée et supérieur) et les entreprises de la région Hauts-de-France. Ce réseau est né en 2007, sous l'impulsion du Rectorat de l'Académie de Lille et du MEDEF Nord-Pas de Calais. Peu à peu, nous avons outillé les territoires pour que les membres des clubs puissent mettre en œuvre des actions école - entreprise là où les difficultés de recrutement sont les plus criantes ».



En chiffres

- Le Clubster école-entreprise compte en 2019 :
 - 21 signataires (MEDEF Hauts-de-France, Académie de Lille, Académie d'Amiens, UIMM Hauts-de-France, UIC Hauts-de-France, UIT Nord, CMA Hauts-de-France, CPME, Cress, CCI de Région Hauts-de-France, ARIA Hauts-de-France, CJD, AIF, AFT, CGI, GIPCO, Syntec Numérique, U2P Hauts-de-France, FIM)
 - 24 CLEE
 - 465 RIPREE

Le projet IDEE

Porté par la cellule école-entreprise du Rectorat et cofinancé par l'Union Européenne, le projet IDEE (Innovons Développons l'Esprit d'Entreprendre) apporte une aide opérationnelle pour réaliser des actions en faveur du développement de l'esprit d'entreprendre et améliorer les relations avec les entreprises. Il s'inscrit dans une démarche globale régionale appelée « La suite dans les idées ».

Il propose aux enseignants un panel d'outils à mettre en place au sein de leurs classes pour permettre aux élèves de développer l'esprit d'entreprendre, selon 4 types d'actions :

1. Informer et former : actions de formation et d'information à destination des équipes éducatives dans le but de les inciter à mener des projets entrepreneuriaux avec leurs élèves.
2. Développer : événements et actions de sensibilisation au profit des élèves.
3. Communiquer : partage des bonnes pratiques, valorisation des projets et initiatives des équipes éducatives en faveur du développement de l'esprit d'entreprendre.
4. Évaluer : mesure de l'impact positif des actions menées tant pour les jeunes que pour les équipes éducatives.



#3

Norauto

ELLES S'ENGAGENT...

Les entreprises françaises s'engagent pour l'emploi des jeunes. Leurs raisons sont multiples : aider les jeunes à bâtir leur(s) projet(s) de vie, convertir la jeunesse à une véritable culture entrepreneuriale, leur apprendre des compétences adaptées aux besoins réels de l'économie, etc.

Pour Xavier Huillard, PDG du groupe Vinci, « les entreprises se préoccupent depuis très longtemps de l'emploi des jeunes, avec succès. Pour permettre à plus de jeunes de trouver un emploi, il faut partir du local, de l'intelligence des gens qui sont sur le terrain, là où les entreprises peuvent faire bouger les choses (...). Les entreprises peuvent également mieux mobiliser leurs salariés. Les centaines de milliers de professionnels, de cadres, d'ouvriers de nos entreprises savent faire grandir leurs collaborateurs. Ils pourraient être mis au service des jeunes qui se posent des questions sur leur avenir

professionnel ou qui sont sur le point d'entrer sur le marché du travail. Un jeune en apprentissage ou qui cherche sa voie aura une chance raisonnable de trouver un métier s'il peut bénéficier de l'aide bienveillante d'un aîné ».

Dans la région, Vinci, Norauto, Arc France s'investissent massivement pour former et faire grandir des jeunes, pour préserver et transmettre des savoir-faire, pour faire œuvre utile pour les générations à venir. Mais cette démarche sociétale n'est pas l'apanage des plus grands. Les PME/ETI de notre région s'engagent tout aussi utilement, à l'image d'In'tech Medical qui ouvre son usine toute l'année aux jeunes et à leurs enseignants, et a fait de l'alternance un levier de croissance.

GROUPE VINCI : FAIRE ŒUVRE UTILE POUR LES JEUNES GÉNÉRATIONS

L'INSERTION CONSTITUE UN LEVIER D'ACTION TRÈS FORT POUR LE GROUPE VINCI. AVEC LE PROGRAMME « GIVE ME FIVE », QUI S'ADRESSE NOTAMMENT AUX COLLÉGIENS DES QUARTIERS PRIORITAIRES, LE GROUPE RENFORCE SON ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA COHÉSION SOCIALE.



Thierry Covelo, directeur des ressources humaines et développement durable

En immersion totale

Faire découvrir aux jeunes le monde de l'entreprise et la diversité de ses métiers pour les aider dans leur orientation future : voici la vocation du projet. Mieux, il entend « réconcilier le monde de l'éducation et le monde de l'entreprise ». VINCI propose donc chaque année 5 000 stages aux collégiens de 3^e issus d'écoles REP (Réseaux d'Éducation Prioritaire) et REP+ et cela dans une dizaine de villes des académies d'Aix-Marseille, Amiens, Bordeaux, Créteil, Lille, Lyon, Nancy-Metz, Strasbourg, Toulouse et Versailles.

Ce stage découverte revisité n'est pas un simple stage d'observation : VINCI désire rendre les élèves proactifs tout au long de leur semaine en immersion. Pendant 5 jours, ces derniers ont l'opportunité de découvrir les 5 secteurs d'activité du Groupe grâce à un programme construit sur-mesure, lu-

dique et participatif, et renouvelé chaque jour : présentations des secteurs d'activité et des métiers possibles, témoignages de collaborateurs évoquant leur parcours, ateliers pédagogiques pour apprendre à parler en public, à travailler en équipe, à évaluer ses compétences numériques (délivrance du passeport digital PIX) ou à travailler sa e-réputation sur les réseaux sociaux.

Les jeunes sont divisés en groupes de 50 et accompagnés par trois de leurs professeurs et cinq encadrants titulaires du BAFA. Ceux-ci sont informés en amont des objectifs de ce stage initiatique. VINCI prend en charge le déplacement des collégiens qui seront amenés et ramenés chaque jour en bus depuis le collège sur les différents sites de l'entreprise. A l'heure du déjeuner, afin de les sensibiliser au handicap, un repas réalisé par une entreprise adaptée ou un ESAT leur est également proposé.

“ Give me five, c'est 5 activités à découvrir, 5 jours d'immersion, 5 axes (orientation, insertion, intégration, alternance, accompagnement) ”

“ Give me five ” en bref

- Une première en France.
- Un programme annuel se déclinant sur 10 villes et selon 3 dispositifs :
 - 5 000 collégiens issus des quartiers d'éducation prioritaire accueillis pendant 5 jours en immersion totale sur les sites du Groupe.
 - Une centaine de projets d'insertion (10 par villes) destinés aux personnes très éloignées de l'emploi.
 - 20% des stages réservés aux personnes issues des quartiers prioritaires de la ville.



Plus de 4 000

C'est le nombre de personnes suivies chaque année en insertion par ViE (VINCI Insertion Emploi), filiale du Groupe VINCI créée en 2011.

Le stage s'adresse en priorité aux élèves de 3^{ème}, mais il est aussi ouvert aux classes de 4^{ème} et de 5^{ème}, car « plus on intervient en amont, plus on a de chances de semer des petites graines », confie Thierry Covelo.

Un projet très fédérateur en interne

« Cette semaine en immersion contribue à nourrir la réflexion du jeune sur son orientation, en complément de ce que peuvent lui dire ses parents ou le conseiller d'orientation de l'établissement. Quant aux enseignants, ils découvrent l'entreprise sous un autre angle. Enfin, les collaborateurs de VINCI ont le sentiment de faire œuvre utile pour les jeunes générations. C'est un projet très fédérateur en interne », confirme le directeur du développement RH et de la diversité, qui a mobilisé ses équipes sur ce dispositif très ambitieux. D'ici la fin du mois d'avril 2020, 15 semaines auront ainsi été réalisées. Une fois rentrés chez eux, les enfants ne sont pas pour autant oubliés. VINCI souhaite entretenir le lien instauré. « D'ici 4 ou 5 ans, nous proposons des contrats d'apprentissage à tous les enfants qui auront suivi cette semaine de stage. Nous réfléchissons également à une sorte de tutorat modernisé qui permettrait

à un enfant rencontrant une difficulté, par exemple sur un exercice de maths, de se tourner vers un de nos collaborateurs sur une plateforme dédiée », ajoute-t-il. La réflexion est en court...

« Give me five », c'est aussi...

Avec « Give me five », VINCI déploie deux autres dispositifs. Le premier nommé stratégie territoriale pour l'emploi (STEP), vise à accompagner chaque année 10 personnes très éloignées de l'emploi dans les 10 territoires mentionnés précédemment. « Nous les accompagnons de façon très personnalisée sur une période d'un an au total : 3 mois en formation, 3 mois en entreprise, 6 mois en suivi individuel, avec une logique de retour à l'emploi. Nous essayons de faire éclore un projet professionnel qui n'a pas forcément vocation à se déployer chez VINCI : par exemple, nous pouvons accompagner un jeune ayant un projet en pâtisserie », précise Thierry Covelo. A l'issue de cette période d'un an, 8 jeunes sur 10 obtiennent un CDI ou un contrat en alternance. Un taux de retour à l'emploi sans égal, bien au-delà des programmes d'insertion classiques qui plafonnent à 30 %. Le second engagement consiste à

Le programme « Give me five » s'inscrit dans le cadre du Plan national de lutte contre la pauvreté et les inégalités, porté par le Président de la République. Son objectif : garantir 30 000 offres de stages de découverte aux collégiens en fin de cycle issus des quartiers défavorisés dont 15 000 émanant du secteur privé.

réserver 20 % des stages de césure et de fin d'études (sur les 8 000 proposés chaque année par le Groupe) aux étudiants issus des quartiers défavorisés.

Avec ce programme ambitieux décliné en trois axes et à vocation humaniste, le groupe VINCI apporte ainsi sa pierre à l'édifice de la cohésion sociale du pays.

ARC FRANCE : PRÉSERVER ET TRANSMETTRE LES SAVOIR-FAIRE

AFIN DE COMPENSER LES NOMBREUX DÉPARTS EN RETRAITE, LE LEADER MONDIAL DES ARTS DE LA TABLE RECRUTE CHAQUE ANNÉE PLUS D'UNE CENTAINE D'ALTERNANTS, EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION. L'ALTERNANCE FAIT PARTIE DES LEVIERS PERMETTANT À L'ENTREPRISE D'ASSURER LE TRANSFERT DES COMPÉTENCES VERS LES JEUNES GÉNÉRATIONS.

Depuis 2016 et d'ici 2022, ce sont 1 400 salariés sur les 5 000 qui composent l'effectif d'Arc France qui auront quitté l'entreprise « *Ces nombreux collaborateurs ont pour la grande majorité effectué l'ensemble de leur carrière au sein d'Arc. Nous sommes face à une situation naturelle de renouvellement des générations. Réussir cette étape est essentielle car elle va nous permettre de continuer à proposer des produits de qualité à tous nos clients et donc de pérenniser notre entreprise* », explique Daniel Vasseur, Responsable recrutement et formation chez Arc France. Il cite le savoir-faire verrier qui fait la force et la fierté de l'entreprise et ne peut s'acquérir uniquement par la théorie. « *Le verre est une matière vivante que seule l'expérience permet de bien travailler. Ce transfert des savoirs et des compétences est essentiel pour assurer la pérennité de l'entreprise* ».

Lever les freins

Ainsi, chaque année, Arc propose sur son site d'Arques plus d'une centaine de contrats d'apprentissage et de professionnalisation en production (essentiellement en conduite de machines, travail des métaux et maintenance, trois secteurs en grande pénurie de main d'œuvre) et aussi dans les fonctions supports (finance, commerce, marketing). « *Pour celles et ceux qui rejoignent l'entreprise, ces contrats sont un moyen d'acquérir des compétences et d'être opérationnel très rapidement. Pour les tuteurs, c'est tout leur savoir-faire qui se voit reconnu. Nous mettons un point*

d'honneur à le préserver au sein d'Arc quand l'heure est venue de passer le relais », ajoute Daniel Vasseur.

Afin de trouver chaque année ce bataillon d'alternants, Arc France a noué une relation forte avec les écoles, du niveau primaire aux écoles d'ingénieurs. « *L'entreprise est ouverte toute l'année aux écoles et établissements de formation. Après une heure de visite du site, nous engageons un échange avec les jeunes et leurs enseignants sur nos métiers afin de lever les freins et les a priori* ». Car tout est question d'information et la communication. « *On parle beaucoup des métiers qui vont disparaître et de ceux qui vont apparaître, notamment dans le numérique : mais parle-t-on suffisamment des métiers qui existent depuis des décennies et qui, grâce au numérique, vont évoluer et offrir un meilleur environnement de travail ? Les jeunes ont souvent une image erronée des métiers d'avant. Comment sauront-ils que ces métiers ont changé si nous ne leur montrons pas ?* ».

Des perspectives d'avenir

Pour faire passer ce message, Arc France multiplie les points de contact avec les jeunes générations : carrefours et/ou forum de métiers, participation à des opérations coaching chez Pôle emploi, à des exercices d'entraînement pour des jurys d'entretien, à des travaux de corrections de CV et lettres de motivation. L'entreprise participe également chaque année à la Semaine de l'Industrie. « *Mon message est toujours le même : vous souhaitez venir nous voir, nous*



Daniel Vasseur, responsable recrutement et formation

“ **Chez Arc, tous les savoir-faire de la verrerie sont représentés offrant une grande diversité de métiers aux jeunes générations.** ”

vous accueillons avec grand plaisir. Nous répondons à la demande : cette méthode requiert un investissement en temps mais elle porte ses fruits », assure Daniel Vasseur. Et parce ce que jongler entre l'école et l'entreprise n'est pas toujours évident, Arc France propose à ses alternants un accompagnement solide et individualisé qui contribue à leur réussite et leur offre ensuite des perspectives d'avenir. Ainsi, en production, 80% des jeunes se voient proposer un CDI à l'issue de leur formation, ce qui représente pour l'entreprise une centaine de recrutements par an. Des accompagnements sont également proposés aux alternants concernant leurs démarches personnelles, comme pour trouver un logement par exemple.

Diversité des parcours et des profils

L'entreprise est par ailleurs très attachée à la diversité des parcours pour une diversité des profils en interne. Créé en 1979, le centre de formation interne propose à des jeunes pas forcément issus du monde

industriel des parcours plus spécifiques dans l'univers technique verrier, dispensés par des experts internes. « Notre volonté est de donner à des jeunes, qui ont l'envie et la motivation d'apprendre un métier, cette capacité de mobiliser leurs connaissances. Assurer cette formation en interne permet à l'entreprise de garder une certaine agilité », assure Daniel Vasseur en précisant toutefois que les partenariats avec des écoles et universités restent une priorité dans la formation des alternants.

Chez Arc France, la sauvegarde et la transmission des savoir-faire est un axe stratégique aussi important que le développement des bonnes pratiques, la mobilité au sein de l'entreprise et la montée en compétences de chacun. Pour cela, l'entreprise ne lésine pas sur les moyens : le budget formation annuel représente près de 2,5% de la masse salariale, soit environ 50 000 heures de formation.

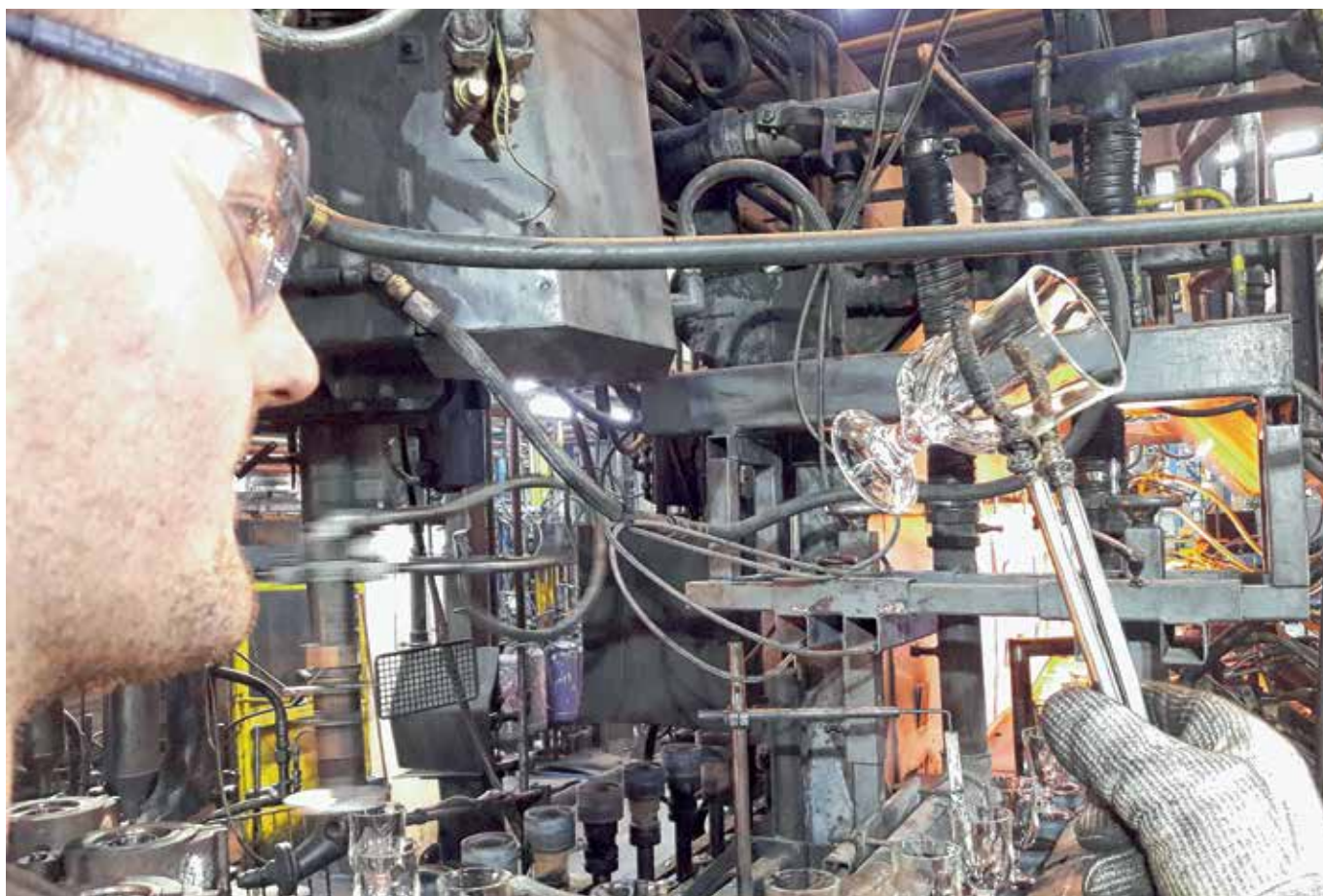
L'alternance chez Arc France

Depuis 2013, c'est 719 contrats dont :

- 30 % contrats d'apprentissage.
- 40 % contrats de professionnalisation avec parcours de formation interne.
- 30 % contrats de professionnalisation avec formations extérieures (de Bac à Master).
- Plus de 100 ETP alternants en permanence.

80 %

En 2018, plus de 100 jeunes ont signé un CDI à l'issue de leur formation en alternance. L'objectif d'Arc : recruter et fidéliser 80% de ces jeunes à l'issue de leur contrat d'apprentissage selon leur savoir être, leur ponctualité, leur motivation à exercer leur mission, leurs compétences.



NORAUTO : PROMOUVOIR ET DÉVELOPPER L'ALTERNANCE PARTOUT EN FRANCE VIA UN RÉSEAU DE PARTENAIRES



Emmanuelle Godfrin, responsable alternance et relation Écoles chez Norauto France

Vous étiez auparavant Responsable Recrutement et Relations Écoles sur la zone Hauts-de-France et Grand Est. En quoi cette nouvelle mission renforce-t-elle l'engagement de Norauto en faveur de l'alternance ?

Avant la création de ce poste, nous avions un fonctionnement local en terme de choix de diplôme et de certification pour le recrutement de nos alternants. Le poste que j'ai pris au 1^{er} novembre a un périmètre national, au sein de l'institut de formation Norauto France et en lien étroit avec les équipes Recrutement et Relations Écoles qui seront des relais de nos actions sur le territoire. Norauto s'inscrit dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle pour développer la création de partenariats sur l'ensemble du territoire. Avec le soutien de l'OPCO Mobilités et de l'ANFA, l'entreprise montre ainsi sa volonté de structurer et de professionnaliser l'alternance ainsi que nos relations avec les CFA et les écoles.

CERTIFIÉ TOP EMPLOYERS FRANCE ET GREAT PLACE TO WORK, NORAUTO ATTIRE, CULTIVE ET DÉVELOPPE LES TALENTS À TOUS LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE EN OPTIMISANT SANS CESSE SES PRATIQUES. EN CRÉANT RÉCEMMENT UN NOUVEAU POSTE, CELUI DE RESPONSABLE ALTERNANCE ET RELATIONS ÉCOLES AU NIVEAU NATIONAL, L'ENTREPRISE RENFORCE SON ENGAGEMENT ENVERS LES JEUNES GÉNÉRATIONS. ENTRETIEN AVEC EMMANUELLE GODFRIN QUI A PRIS SES NOUVELLES FONCTIONS LE 1^{ER} NOVEMBRE.

Combien d'alternants l'entreprise accueille-t-elle chaque année ?

5,9 % de nos effectifs sont en alternance soit près de 400 alternants dans toute la France. 90 % d'entre eux sont en mission dans les centres Norauto (magasin et atelier) et 10 % rejoignent nos équipes support au siège de l'entreprise à Lesquin (gestion, marketing, communication, e-commerce, informatique...). Nous proposons des missions adaptées au niveau du diplôme préparé, du CAP au Master 2, et nous mettons en place, grâce au tutorat, toutes les conditions de réussite pour l'alternant.

Quels sont vos objectifs à court et moyen terme ?

Notre objectif est de travailler davantage le qualitatif. Dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GEPC), nous souhaitons mettre en place une véritable stratégie d'adéquation entre nos métiers et nos besoins en alternance, autrement dit mieux orienter notre politique d'alternance en fonction de nos besoins pour nos métiers d'aujourd'hui et de demain.

Norauto en chiffres

- 6 500 collaborateurs en France.
- 406 centres Norauto (en succursales et franchises).
- Moyenne d'âge : 34 ans.



Nous souhaitons également améliorer le suivi des alternants et leur évaluation afin de faire progresser notre taux de transformation. L'enjeu est bien de mettre en adéquation le projet de l'alternant avec l'évaluation de son manager dans l'idée de le former pour le garder.

Norauto mène également des actions ponctuelles à l'extérieur.

Quelles sont-elles ?

Tout au long de l'année, nous multiplions les initiatives en direction des écoles (participation aux portes ouvertes, jurys, concours, etc.). Nous accueillons des lycéens dans nos centres ou au siège, nous leur présentons l'entreprise, nous faisons témoigner des alternants, nous leur proposons des activités au travers de challenges qui leur permettent de découvrir Norauto autrement. Nous sommes également parrains de mini-entreprises, nous sommes sponsor du 4L Trophy, le raid solidaire étudiant, nous participons à des projets pédagogiques variés comme celui mené à Wattrelos en partenariat avec l'École de la 2^{ème} chance sur le thème de la mobilité durable.

Sans oublier le Challenge Mécanique Norauto qui vous permet de repérer des talents...

Depuis 7 ans en effet, l'équipe Recrutement organise le Challenge Mécanique qui est devenu au fil des éditions un événement important pour l'entreprise mais aussi pour les futurs talents de la profession. Ouvert aux classes de 1^{ère} et terminale bac pro, ce challenge se déroule en plusieurs étapes : nous testons les connaissances en mécanique automobile tout au long de l'année et nous terminons avec un challenge d'une journée. 45 écoles y concourent chaque année, soit 600 participants. Des managers Norauto et des chefs d'ateliers participent aux jurys : c'est l'occasion pour eux d'échanger avec les jeunes et de repérer les futurs talents. Certains reviennent d'ailleurs pour un CDD saisonnier été, ou un contrat en alternance. Nous proposons même des CDI à ceux qui veulent se lancer dans la vie active.

Depuis le 1^{er} novembre, vous avez été nommée pilote école – entreprise sur la zone Roubaix-Tourcoing, dans le cadre du clubster école - entreprise.

Quel est le sens de cet engagement ?

Ce mandat est en cohérence avec ma nouvelle mission et avec tous les projets que nous avons initiés avec différents établissements de la métropole lilloise, et particulièrement à Roubaix et Tourcoing. Cette mission apporte une envergure nouvelle à ma mission chez Norauto et me permet aussi, dans une logique de réseau, d'aider d'autres entreprises et écoles à entrer en contact et à développer des partenariats.

L'Institut de formation Norauto en chiffres

- 5 500 stagiaires formés par an.
- 5 140 formateurs internes occasionnels.
- 3 CQP conçus et dispensés en interne.
- Un portail formation dédié.
- 55,9 % de l'effectif en alternance.
- 5 400 alternants.

IN'TECH MEDICAL : « 83% DE NOS ALTERNANTS SONT RECRUTÉS AU SEIN DU GROUPE »

**NUMÉRO 1 EUROPÉEN ET NUMÉRO 3 MONDIAL
DANS LA MÉCANIQUE DE PRÉCISION POUR LA CHIRURGIE
ORTHOPÉDIQUE, L'ENTREPRISE OUVRE VOLONTIERS SON
SITE ET SIÈGE DE RANG-DU-FLIERS, PRÈS DU TOUQUET,
AUX COLLÈGES ET LYCÉES ALENTOURS. SON PDG,
LAURENT PRUVOST, LAURÉAT 2019 DU PRIX DE L'ENTREPRENEUR
EY NORD DE FRANCE, A FAIT DE LA TRANSMISSION DES
SAVOIRS AUX JEUNES GÉNÉRATIONS UNE DE SES PRIORITÉS.**

In'Tech Medical a été créée en 1999 après le rachat du groupe Sofamor par l'américain Medtronic qui décide de fermer l'usine de Rang-du-Fliers abandonnant alors à leur sort ses 120 salariés. Une quinzaine d'entre eux, parmi lesquels Laurent Pruvost, décide de reprendre l'activité. 20 ans plus tard, In'Tech Medical est un groupe composé de 830 personnes dans le monde (États-Unis et Malaisie), dont 370 collaborateurs en France. « Donner du sens à notre travail et à notre quotidien en réalisant des produits qui améliorent la vie de millions de patients à travers le monde », telle est la fierté de la PME devenue en 20 ans une ETI à dimension internationale. Une fierté portée par son dirigeant qui, grâce à une vision stratégique partagée par l'ensemble des salariés, un peu d'audace, beaucoup d'ambition et quelques prises de risque intelligemment menées, a su emmener l'entreprise là où elle est aujourd'hui.

Sur un marché en forte croissance, In'Tech Medical développe des produits de très haute qualité qui nécessitent un savoir-faire et des compétences bien spécifiques. L'entreprise ne cache pas ses difficultés à recruter de nouveaux collaborateurs, essentiellement des ingénieurs (en méca-

nique notamment) et des opérateurs de commande numérique en usine. « Notre métier requiert des compétences dans le travail des métaux. Or, de moins en moins d'écoles, en France comme aux États-Unis d'ailleurs, forment à ce métier. Pour renforcer notre attractivité et attirer à nous des talents, nous savons que nous avons un rôle à jouer dans les établissements scolaires et écoles de formation pour sensibiliser les jeunes aux métiers de l'industrie, peu ou mal connus. Ouvrir l'entreprise, c'est aussi leur montrer que nous travaillons des produits de haute qualité, que nous utilisons des technologies de pointe, que nous proposons un environnement de



Laurent Pruvost,
Président Directeur Général

In'Tech Medical en chiffres

- 830 collaborateurs dans le monde entier dont :
 - 370 collaborateurs en France sur 3 sites de production (Rang-du-Fliers, Toulon et Paris).
 - 350 collaborateurs aux États-Unis sur 3 sites de production
 - 75 collaborateurs en Malaisie sur 1 site de production
- 106 M€ de chiffre d'affaires en 2019, en croissance de 8 % par rapport à 2018.
- 70 % du CA réalisé à l'international.
- <https://intech-medical.com>

travail agréable avec des perspectives de carrière », confie Laurent Pruvost.

« Si nous, nous ne prenons pas d'enfants en stage, qui va prendre les nôtres ? »

Ainsi, l'entreprise multiplie tout au long de l'année les actions en faveur des jeunes en y associant ses collaborateurs qui viennent volontiers témoigner sur leur métier. Récemment, des jeunes de 3^{ème} se sont rendus sur le site de Rang-du-Fliers accompagnés de leurs professeurs d'anglais et de maths. L'occasion pour le directeur de la R&D de l'entreprise d'expliquer pourquoi les maths sont essentiels dans son travail au quotidien, tandis que le responsable des ventes a exposé la dimension internationale de son métier et l'importance de l'anglais.

Et parce qu'ils sont les premiers relais des jeunes à l'école et qu'ils ont bien souvent une connaissance limitée du monde de l'entreprise, des enseignants sont régulièrement accueillis sur le site. « Dans le cadre de la semaine de l'Industrie, nous avons reçu deux enseignants d'un collège, professeurs de physique et de SVT. En découvrant nos métiers, ils sont plus à même d'en discuter ensuite avec leurs élèves. Une proviseure adjointe d'un collège de Saint-Omer est également venue faire un stage de quelques jours en immersion dans l'entreprise », explique Laurent Pruvost. En tant que père de deux jeunes étudiants, le dirigeant prend personnellement à cœur cette mission de transmission. « Un jeune étudiant en master 2 va passer prochainement une journée avec moi pour voir en quoi consiste la vie d'un dirigeant. Je trouve que c'est une très bonne idée. Je dis parfois à mes collaborateurs : si nous, nous ne prenons pas d'enfants en stage, qui va prendre les nôtres ? Bien sûr, prendre un stagiaire avec l'idée de vraiment bien s'en occuper, cela nécessite du temps mais n'est-ce pas un devoir pour tout chef d'entreprise ? ».



L'alternance, un pari d'avenir

La formation des jeunes passe également par l'alternance. Ils sont actuellement 11 sur le site de Rang-du-Fliers dont sept à l'usinage (profils bac pro à BTS), les quatre autres aux fonctions supports (niveau Master). « L'alternance nous permet d'aller chercher des talents et de les former en fonction de nos besoins et aussi de leurs attentes en termes de carrière », assure le dirigeant qui prend l'exemple de cet étudiant ingénieur des Mines-Douai pris en alternance il y a plus de 3 ans sur le site nordiste. Après un stage chez In'Tech America, le jeune homme vient d'y être embauché. Chez In'Tech Medical, l'alternance est perçue comme un pari d'avenir, un levier sociétal et citoyen qui permet à l'entreprise d'attirer, de former et de fidéliser ses talents de demain. Un pari qui fonctionne, puisque ces dernières années, 83 % des alternants ont été embauchés dans le groupe.

Parole de mandataire.

CATHERINE CALONNE, Conseiller Entreprise pour l'École

APRÈS UNE FORMATION INITIALE EN DROIT SOCIAL, CATHERINE CALONNE A ACCOMPAGNÉ LES ENTREPRISES DU SECTEUR INDUSTRIEL (ROQUETTE, DELPHARM LILLE) DANS LA RÉOLUTION DE LEURS PROBLÈMES JURIDIQUES EN PHASES DE CONSEIL ET CONTENTIEUX. AUJOURD'HUI, À 56 ANS, ELLE EST RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES À TEMPS PARTAGÉ CHEZ TW INGÉNIERIE. ENTRETIEN AVEC UNE FEMME PASSIONNÉE PAR L'HUMAIN, L'ENTREPRISE, LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'ORIENTATION DES JEUNES.



Quel est le rôle d'un Conseiller Entreprise pour l'École ?

En tant que mandataire MEDEF, j'assure une mission de coopération avec les services académiques et les établissements d'enseignement. Notre objectif est de rapprocher le système éducatif et son environnement économique afin d'aider et d'accompagner les jeunes dans leur projet d'orientation et ainsi favoriser leur insertion sociale et professionnelle. Ainsi, je suis un lien entre l'école et l'entreprise mais également entre les jeunes et l'entreprise. Notre rôle est double : il s'agit bien sûr d'emmener les jeunes dans le monde de l'entreprise au travers de différentes actions, celles du Clubster école – entreprise notamment, et également de sensibiliser les chefs d'entreprise au mode de fonctionnement des nouvelles générations. Nombreux ceux qui ont encore des approches très classiques de la gestion des ressources humaines : souvent, ils recrutent quand se présente un besoin sans forcément l'anticiper. En outre, les jeunes d'aujourd'hui ont une vision très différente du travail qu'il faut bien comprendre. Derrière cela, et face à l'inadéquation constatée entre le marché du travail et les entreprises, se cache la problématique de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), qui doit être une préoccupation constante de la stratégie d'une entreprise.

Comment s'articule votre mission ?

Je suis présente aux actions et animations du Clubster école entreprise et du comité local école entreprise (CLEE de Douai). Lors du comité de pilotage, j'anime des réunions en partenariat avec l'animateur CLEE, qui est souvent proviseur ou professeur principal de collège, afin de définir la politique de l'année, avec une action nouvelle chaque année. En 2019, nous avons décidé de mettre en place un système de parrainage d'un RIPREE par une entreprise, afin de renforcer les liens entre l'éducation nationale et les entreprises. Cette action se poursuivra l'année prochaine. J'interviens également ponctuellement au conseil d'administration du MEDEF Douais pour faire part des enjeux de l'action du CLEE et sensibiliser les chefs d'entreprise aux problématiques actuelles du recrutement (GPEC, marque employeur, etc.).

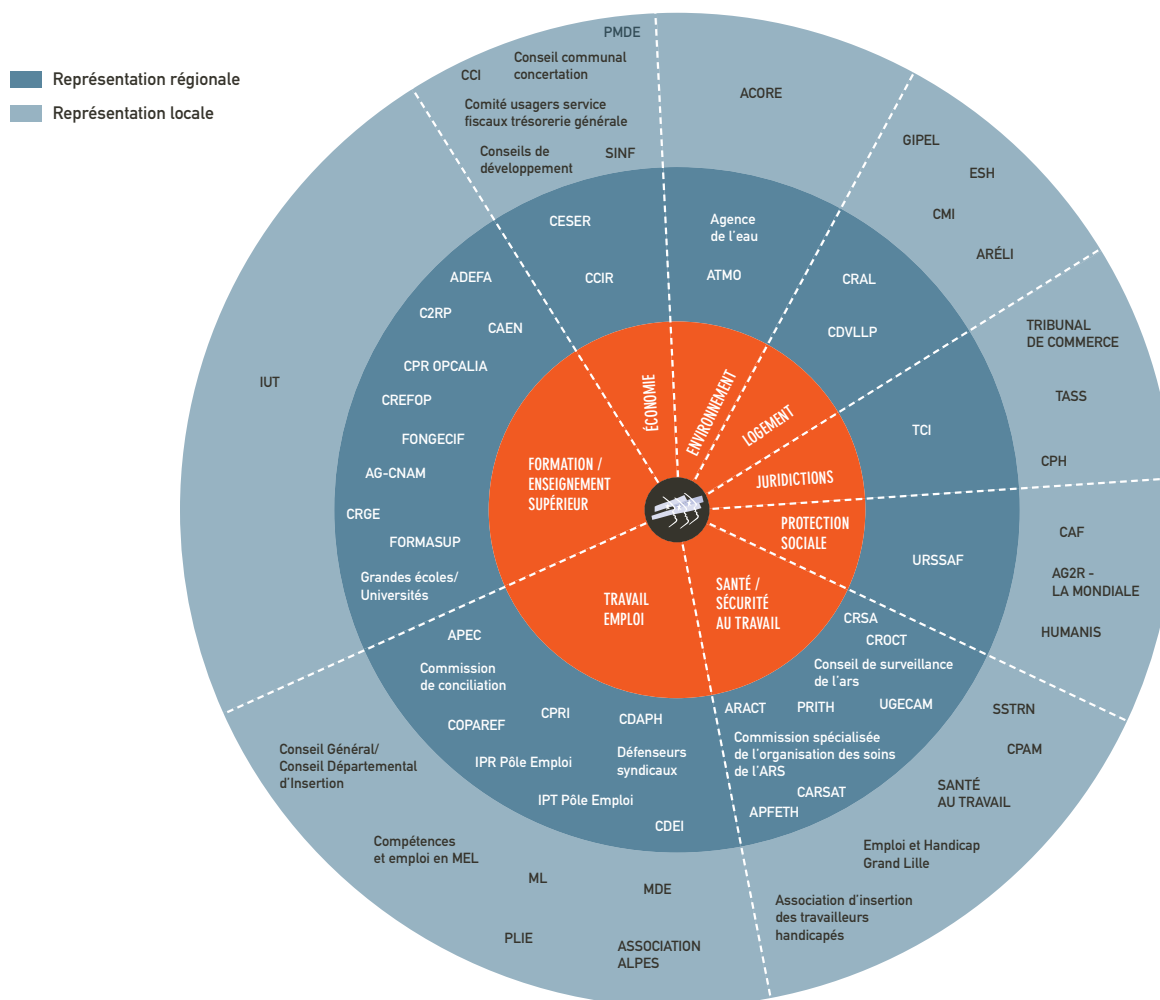
Quel est le sens de votre engagement ?

Dans mon métier, en tant que RRH, j'accompagne les Femmes et les Hommes dans un cadre organisationnel. Il s'agit de permettre aux collaborateurs de participer à la réalisation de la stratégie de l'entreprise, par une approche basée sur le co-développement et en s'appuyant sur les aptitudes naturelles de chacun. L'orientation des jeunes est par ailleurs un sujet qui me tient à cœur, c'est pourquoi je me suis portée volontaire pour ce mandat MEDEF il y a 2 ans.

Quelles connexions établissez-vous avec votre fonction de RRH ?

Ma mission de Conseiller Entreprise pour l'École a des impacts positifs au quotidien sur ma fonction dans l'entreprise. Ayant des contacts privilégiés avec des lycées et centres de formation, je peux faire preuve de plus de créativité dans l'élaboration de nos plans de formation. TW Ingénierie est très investie dans la transmission aux jeunes générations, à commencer par notre Président qui donne des cours à l'IMT Lille-Douai depuis très longtemps. Nous avons également accueilli 3 apprentis en début d'année dont une jeune ingénieure à qui nous avons proposé un CDI. Dans le cadre des missions du Clubster école-entreprise, nous accueillons également des stagiaires et des enseignants et nous organisons des stages découverte pour les collégiens des classes de 3^{ème}.

ATLAS DE LA REPRÉSENTATION DES MANDATS EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE



Le CEE en bref

Le décret n°2017-960 du 10 mai 2017 instaure la fonction de Conseiller Entreprise pour l'École. Les CEE sont des salariés (ou retraités) nommés sur proposition des branches professionnelles et nommés par le Recteur d'académie. Ils assurent une mission de coopération entre leurs organisations professionnelles et les services académiques

et établissements d'enseignement soit en intervenant en propre, soit en mobilisant leur réseau pour solliciter une personne en capacité de répondre aux attentes, soit en participant aux jurys d'examen. Ils sont reconnus pour leur expertise dans leur secteur d'activité.

CRÉATION D'UN CFA, UNE NOUVELLE OPPORTUNITÉ POUR LES ENTREPRISES

La Loi « avenir professionnel » en abrogeant l'obligation de signer une convention avec la Région et en facilitant les conditions d'accès permet désormais à toutes les entreprises et organismes de formation d'ouvrir leurs propres centres de formation d'apprentis (CFA).

Il s'agit d'une libéralisation totale de l'offre de formation en apprentissage dont l'objectif est de favoriser le développement d'une offre de formation en apprentissage plus adaptée et réactive aux besoins des entreprises et aux attentes des candidats à l'apprentissage. C'est donc une réelle opportunité pour les entreprises.

Comment créer son propre CFA et quelles sont les obligations à respecter ?

LES CONDITIONS DE CREATION

- Les futurs CFA ont l'obligation de demander un numéro de déclaration d'activité auprès des services de la DIRECCTE et de préciser dans leurs statuts l'activité d'apprentissage.

Les « CFA d'entreprise » sont dispensés de ces obligations s'agissant de formations « internes » destinées à leurs propres apprentis.

Les organismes de formation existants et voulant créer leur CFA doivent transmettre lors de la mise en place de leur 1^{ère} action en apprentissage, une copie de leurs statuts au préfet de région dans un délai de 30 jours.

- Les nouveaux CFA doivent également disposer d'un numéro « UAI » (unité administrative immatriculée).

LES OBLIGATIONS A RESPECTER ?

- La gratuité de la formation pour l'apprenti.
- La dispense de formations certifiantes (diplômes ou titre à finalité professionnelle, hors CQP).
- L'institution d'un conseil de perfectionnement.
- La diffusion annuelle des résultats (taux d'obtention des certifications...).
- La délivrance aux apprentis d'une carte portant la mention « Etudiant des métiers »
- Le respect des 14 missions des CFA (notamment encourager la mobilité ou accompagner les personnes en situation de handicap...).
- L'obtention de la Certification qualité à partir du 1^{er} janvier 2021.
- Au-delà de ces éléments, le CFA devra également respecter les obligations liées à l'attribution de la déclaration d'activité (notamment la mise en place d'un règlement intérieur, respect des règles comptables spécifiques ...).

Si la gestion s'avère trop complexe pour le CFA, ce dernier peut conclure avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises, une convention prévoyant les conditions selon lesquelles tout ou partie des enseignements normalement dispensés par les CFA peuvent être réalisés en leur sein.

Le CFA conserve la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés.



Solange SECK
Conseil juridique et formatrice
en droit de la formation

Acheteurs publics **depuis le 1^{er} octobre 2018**, vous avez l'obligation de dématérialiser l'intégralité de vos marchés publics **dès 25 000 €** et, les entreprises doivent répondre uniquement** par voie dématérialisée.

FOURNITURE DE LOGICIELS

AMÉNAGEMENT PAYSAGER
D'ESPACES VERTS

RECHERCHE
ET DÉVELOPPEMENT

FOURNITURE DE PRODUITS
D'ENTRETIEN MÉNAGER

TRAVAUX DE
CONSTRUCTION

RESTAURATION SCOLAIRE

CONTRATS
D'ASSURANCE

ENTRETIEN
D'ÉCLAIRAGE PUBLIC

RÉPARATION
ET ENTRETIEN

CONSEIL
ET DÉVELOPPEMENT

95€*

la publication de votre
marché, le DCE et la
réponse électronique
*sans engagement

La Voix Médias, régie publicitaire du **groupe Rossel La Voix**, vous permet de répondre à ces obligations grâce à sa **solution de dématérialisation simple et intuitive** avec **PROXILEGALES.FR**. Des milliers d'entreprises déjà inscrites sur la plateforme.

Quelques fonctionnalités :

- Lien vers nos quotidiens (JAL), et le site national France Marchés
- Lien vers le BOAMP et le JOUE
- Mise à disposition d'un certificat électronique
- Outil d'aide à la rédaction de l'avis de publicité, E-Dume, Open Data, etc...



PROXILEGALES

LA VOIX
MÉDIAS

Contactez-nous au **03 20 78 42 34** ou par mail : **proxilegales@lavoixmedias.com**

**Sauf exception prévue à l'art 41-II

Rétrospective.

RETOUR EN IMAGE SUR LA SEMAINE ÉCOLE-ENTREPRISE

DU 18 AU 23 NOVEMBRE, S'EST DÉROULÉE LA 20^{ÈME} ÉDITION DE LA SEMAINE ÉCOLE-ENTREPRISE SUR LE THÈME DE L'INNOVATION SOCIALE. L'OCCASION CHAQUE ANNÉE DE SENSIBILISER LES COLLÉGIENS ET LYCÉENS AU MONDE DE L'ENTREPRISE ET DE PROMOUVOIR LES ÉCHANGES AVEC LE MONDE ÉDUCATIF. CETTE ANNÉE, CE SONT PLUS DE 100 ACTIONS DE SENSIBILISATION QUI SE SONT DÉROULÉES SOIT PLUS DE 3000 ÉLÈVES EN RÉGION QUI SONT PARTIS À LA DÉCOUVERTE DES MÉTIERS DE DEMAIN ET DES BESOINS DE L'ENTREPRISE.





ZOOM

Classe en entreprise au sein de Delta Neu avec les élèves du collège Roger Salengro de Houplines.

Au programme :

- Exposé sur la qualité de l'air
- Visite des locaux et découverte des équipements pour la filtration de l'air
- Mise en pratique lors d'un cours de mathématique.



Ils nous ont rejoints.

MANQUE LOGO

2R AVENTURE

Madame ROGEAU Noémie
Gérante

Proposer pour le prix d'un abonnement transport en commun une formule alliant liberté, autonomie, santé et écologie, c'est le pari de 2R Aventure qui propose des vélos à assistance électrique de fonction. Différents abonnements et accompagnements font de la mobilité un atout pour l'employeur.



CABINET XAVIER GUILBERT
Monsieur GUILBERT Xavier
Dirigeant

Cabinet de recrutement par chasse de tête présent sur le marché des Hauts de France depuis 2006 et appuyé par son excellente implantation dans les réseaux régionaux, nous accompagnons nos clients dans le cadre de recrutements à valeur ajoutée et/ou complexe sur toute la France.



LHH Altedia
Monsieur JOSEFOWIEZ Sylvain
Directeur Commercial
Territorial Nord Est

Partenaire stratégique de votre performance économique et sociale, LHH Altedia accompagne les entreprises et les organisations dans leurs projets de transformation et demeure aux côtés des hommes et des femmes à chaque étape de leur vie professionnelle.



B.D.C – Digital Retail Consulting
Monsieur HOQUANTE Karl
Directeur général

B.D.C. – Digital Retail Consulting accompagne les détaillants et les marques dans leur accélération digitale à travers des missions de conseil, du coaching d'équipes et des Learning Expéditions.



IAGO TECHNOLOGIE
Monsieur FARHOUDI Fariborz
Consultant Stratégie Intelligence
Artificielle et Digitale

IAGO Technologie est un cabinet de conseil stratégique et opérationnel de nouvelle génération basé dans la métropole Lilloise. Notre équipe accompagne les dirigeants dans l'usage de l'intelligence artificielle et le digital pour adresser les enjeux stratégiques et business de l'entreprise.



PROGRESSIVE
Monsieur DARBON Audric
Régional manager

Nos missions : identifier les compétences en IT et Engineering afin de transformer des projets en réalité et accélérer le progrès en identifiant les talents STEM. Par notre présence physique à Lille, Progressive prouve son attachement à la proximité et aux échanges humains.



LILLE - VALENCIENNES

BOXER EVASION
Monsieur GUERS Jacques
Président

BOXER EVASION est votre concessionnaire BMW Motorrad pour le Nord de la France. Nouvellement installé à 9 rue de l'hôtellerie à Seclin, BOXER EVASION vous accueille également à Valenciennes Rue du Dauphine. A bientôt pour une balade-évasion !



L'ÉCOLE DE MANAGEMENT
POUR **ENTREPRENDRE & INNOVER**

IFAG – ECOLE DE MANAGEMENT
Monsieur DUCOURANT Damien
Directeur

L'IFAG, créé en 1968, propose un cycle de formations opérationnelles en management, du post-bac jusqu'à bac+5. Il délivre des titres certifiés à bac+3 et bac+5 et forme des étudiants mais également des salariés à travers son offre de formation continue (Executive Education / V.A.E. / formation sur-mesure).





SERVYR
Monsieur RENARD Quentin
Président

Au service des entreprises dans le domaine de l'assurance depuis 1902, Servyr, l'une des sociétés du Groupe Audeo, accompagne les PME et les ETI dans la gestion de leurs risques et assurances, avec des équipes spécialisées en Protection Sociale, Risques d'Entreprise et Poste Clients.

CONTACT

Sandra AYALA
Responsable Relations entreprises
sayala@citeonline.org
03 20 99 23 74



Un réseau
pour faire
entendre la voix
des entreprises
et qui vous
accompagne
dans le
développement
de votre activité

LE RÉSEAU

- > 2 000 entreprises adhérentes dont 80% de PME
- > 3 MEDEF territoriaux :
MEDEF Douaisis,
MEDEF Flandre Audomarois,
MEDEF Lille Métropole
- > 1 600 mandats portés par 1 200 mandataires
- > 1 000 personnes réunies chaque année à l'Université des entrepreneurs
- > + de 100 rencontres chaque année
- > 1 magazine publié 4 fois par an

INFORMATIONS ET ADHÉSION

MEDEF Lille Métropole :

Sandra AYALA - Responsable Relations entreprises

Tél : 03 20 99 47 60

MEDEF Douaisis :

Sébastien BASILE - Délégué Général

Tél : 03 27 08 10 70

MEDEF Flandre Audomarois :

Aude DUTILLY - Délégué Général

Tél : 06 07 14 88 73

www.medef-grand-lille.fr

@MedefGdLille

NOS SERVICES

Cité des entreprises

«*Votre service en droit social et RH*»

- > 14 conseillers spécialisés en droit social et relations sociales.
- > 7 clubs thématiques (DRH, dialogue social, juristes, rémunération et avantages sociaux, responsables paie, mobilité internationale, responsables emploi formation)
- > 1 Hotline
- > Newsletter, Bulletin d'Information Mensuelle (BIM : point de droit, jurisprudence)

Cité apprenante

«*Votre organisme de formation*»

- > Organisme de formation professionnelle
- > +100 formations au catalogue (inter et intra entreprises)
- > Des modules sur-mesure
- > 1 plateforme MOOC en ligne :
www.moncampusnumerique.fr

Vos actions RH, santé, sécurité et prévention

- > Accompagnement consultant à la carte (> cibles TPE-PME)
- > 2 clubs spécialisés (Absentéisme, prévention)
- > Outils et diagnostics individuels (sensibilisation prévention santé sécurité au travail / management et organisation interne ...)

Cité du management

«*Vivre ensemble le Management d'aujourd'hui et de demain.*»

- > Espace d'innovations managériales
- > Conférences, ateliers, workshop
- > Laboratoire du management

Portrait du mois.

Le dernier album que tu as écouté ?

L'Affranchi, de Koba LaD.

Le personnage (ou la personnalité) qui t'inspire le plus ?

Bruno Wolkowitch est un acteur français connu pour sa série « PJ » ou encore « Les hommes de l'ombre »

Jules LESAGE

Élève de première commerce du lycée professionnel des Monts de Flandre et directeur général de la mini-entreprise La Palette Flamande and U.



Le mot qui te caractérise le mieux ?

Épicurien.

Ta dernière lecture ?

Mes cours de commerce.

Ta destination rêvée de vacances ?

Le Costa Rica, je trouve que c'est un très beau pays. La nature y est abondante et la culture très diverse. C'est un vrai paradis vert qui possède 6 % de la biodiversité mondiale.

Il est d'ailleurs très en pointe en matière de développement durable. Cette destination tant rêvée deviendra peut-être réalité. En effet, les bénéfices des ventes de notre mini-entreprise nous permettront à mes camarades et moi-même de visiter ce beau pays. L'objectif est de réaliser un projet d'éco volontariat afin de participer activement à la protection de l'environnement aux côtés d'autres jeunes.



Quelle est ton projet d'entreprise ?

Actuellement je suis directeur général de la mini-entreprise de mon lycée.

Le concept est de proposer différents produits dont les supports sont fabriqués à partir de matériaux de récupération. Actuellement, nous avons confectionnés :

- un panier gourmand de produits 100 % Hauts-de-France dont le plateau est fabriqué à partir de palette de bois de récupération par les élèves de menuiserie du Lycée professionnel des Monts de Flandre.
- des pots de confiseries locales dont les pots sont issus de collectes et les tissus de décoration proviennent de chutes inutilisées d'une entreprise locale de couture
- des pancartes en bois personnalisables fabriqués à partir de palettes en bois de récupération également

Pour mener à bien ce projet, je me suis entouré d'une superbe équipe qui est très performante et qui me soutient au quotidien. Chacun a une fonction bien précise et on s'entraide beaucoup entre nous lors de périodes plus ardues. Il est également important pour moi de travailler avec des partenaires locaux pour développer l'économie régionale.

Quelle entreprise t'inspire le plus ?

Tesla car tout d'abord c'est une marque qui construit des véhicules 100 % écologiques et électriques ! De plus, les véhicules ont un coût très faible sur l'environnement, la marque préserve donc la nature et j'aime beaucoup le geste éco-responsable de l'entreprise. En plus de cela, son Gérant Elon Musk est très futuriste et c'est très bien de l'être car aujourd'hui dans notre société il faut vivre au jour le jour, on ne sait pas où l'on sera demain. Il faut donc en profiter un maximum. Pour moi, c'est important de faire ce que l'on veut de notre vie et non être dépendant de notre vie. Et quand on fait ce que l'on veut faire tout en préservant la nature et l'écologie, c'est encore mieux car sinon nous ne faisons qu'augmenter la vitesse du réchauffement climatique et les conséquences sur notre belle planète peuvent être terribles.

L'AGENCE DE DUNKERQUE ALEXANDRE III OUVRE SES PORTES AUX ENTREPRENEURS

Le Crédit du Nord déploie un nouveau modèle d'agence dans les Hauts de France. L'agence de Dunkerque Alexandre III fait peau neuve. **Véritable lieu de vie et de rencontres** entre entrepreneurs et banquiers, elle accueillera courant janvier 2020 des espaces de co-working et de co-création ouverts à tous.

Du mardi au vendredi de 8h45 à 12h15 et de 13h30 à 18h00, le samedi de 8h45 à 12h30.
Tél. 03 28 58 50 00 - 36 boulevard Alexandre III - 59140 Dunkerque



Crédit du Nord



PLUS LOIN, AVEC VOUS