



DOSSIER

Les leviers pour répondre aux problématiques de recrutement des entreprises dans les territoires

*Campus des métiers et des qualifications,
Usines-Écoles, Ecoles de Production, Marque-Employeur
et leurs liens avec les clusters, pôles, réseaux d'entreprises et
Territoires d'Industrie*

2024

Face aux tensions de recrutement des entreprises, les clusters, pôles et réseaux d'entreprises se mobilisent : collaboration avec des organismes de formation, aide au recrutement, études prospectives sur les métiers de demain...etc.

Pour faire connaître leurs travaux et les considérer comme des acteurs porteurs de solutions, France Clusters a décidé de mettre en lumière ces initiatives au travers d'une étude. L'envie étant de mettre en avant les projets, inspirer la communauté et faire avancer les collaborations entre centres de formation et réseaux d'entreprises.



3 Introduction

4-8 Campus des métiers et des qualifications (CMQ)

- CMQ Lumière intelligente et solutions d'éclairage durables, Auvergne Rhône Alpes, *page 6*
- CMQ Industrie et Transition Numérique (INT), Hauts-de-France, *page 7*
- Pôle de compétitivité Derbi en partenariat avec 3 CMQ, Occitanie, *page 8*

9-17 Usines-écoles (UE)

- UE Ease, Grand-Est, *page 11*
- UE Jules Vernes Manufacturing Academy, Pays de la Loire, *page 12*
- UE DIWII, Auvergnés-Rhône-Alpes, *page 13*
- UE Paris Villaroche, Ile-de-France, *page 14*
- UE de l'Industrie du futur, Grand-Est, *page 15*
- UE de l'IUT de Rennes, Bretagne, *page 16*
- UE Dyneo, Provence-Alpes-Côte d'Azur, *page 17*

18-29 Ecoles de production (EP)

- AFEP, Auvergnés-Rhône-Alpes, *page 20*
- EP Metaltech, Grand-Est, *pages 21 et 22*
- EP de Besançon, Bourgogne-Franche-Comté, *page 23*
- EP Etincelle, Hauts-de-France, *page 24*
- EP Industrielle de Couture et de Confection (EPICC), Hauts-de-France, *pages 25 et 26*
- Fask Academy, Provence-Alpes-Côte d'Azur, *page 27*
- EP Limoges Nouvelle-Aquitaine, Nouvelle-Aquitaine, *page 28*
- Institution de Formation Technique de l'Ouest (IFTO), Pays de la Loire, *page 29*

30-38 Marque employeur collective

- Assurance Vallée, Auvergnés-Rhône-Alpes, *page 32*
- Forum de l'emploi France Clusters, Auvergnés-Rhône-Alpes, *page 33*
- Aerospace Cluster, Auvergnés-Rhône-Alpes, *pages 34 et 35*
- Dalim Software, Allemagne, *page 36*
- Territoires d'Industrie Nevers Val de Loire, Bourgogne-Franche-Comté, *page 37*
- Saumur Val de Loire, Pays de la Loire, *page 38*

Votre structure souhaite valoriser ses initiatives dans ce dossier ou pour davantage d'information, n'hésitez pas à nous contacter
etude@franceclusters.fr

INTRODUCTION

Face aux tensions de recrutement des entreprises, les clusters, pôles et réseaux d'entreprises se mobilisent : collaboration avec des organismes de formation, aide au recrutement, études prospectives sur les métiers de demain...etc.

Pour faire connaître leurs travaux et les considérer comme des acteurs porteurs de solutions, France Clusters a décidé de mettre en lumière ces initiatives au travers d'une étude. L'envie étant de mettre en avant les projets, inspirer la communauté et faire avancer les collaborations entre centres de formation et réseaux d'entreprises.

France Clusters a ainsi lancé une enquête auprès de son écosystème de clusters (C), pôles de compétitivité (P) et Territoires d'Industrie (TI) sur le sujet suivant : Campus des métiers et des qualifications (CMQ), Usines-Ecoles (UE), Ecoles de Production (EP), Marque Employeur, des leviers pour répondre aux problématiques de recrutement des entreprises.

Pour approfondir les premiers résultats de l'enquête, France Clusters s'est chargé d'analyser des cas pratiques afin de capitaliser l'information et d'en produire un livrable pour le diffuser à sa communauté.

A la suite de l'enquête, une série d'interviews a été lancée, avec l'appui des étudiants du Master Management de Clusters et Réseaux Territoriaux. L'idée était d'en savoir plus sur les collaborations qui s'étaient nouées entre les acteurs du territoire.

Les interviews mettent en exergue l'utilité pour les réseaux d'entreprises de collaborer avec les centres de formations, et inversement.

Les acteurs ont les mêmes ambitions : attirer les jeunes vers les métiers de l'industrie, valoriser la filière industrielle, engager une main d'œuvre qualifiée, garder cette main d'œuvre dans l'entreprise et pour cela, faire évoluer la main d'œuvre dans les meilleures conditions. C'est l'envie qu'ont les CMQ, les UE, les EP et les RH grâce à la marque employeur.

Un cinquième levier en réponse à la problématique de recrutement est celui de la féminisation des filières industrielles. En effet, les femmes représentent la moitié de la population, et ne pas les considérer revient à se priver d'un nombre important de candidats.

Des travaux déjà réalisés par France Clusters sont disponibles sur le sujet de la féminisation des filières industrielles. La Boîte à Outils capitalise des bonnes pratiques existantes, elle permet de tirer des enseignements et ainsi transformer le savoir en action. La communauté des clusters, pôles de compétitivité et Territoires d'Industrie joue un rôle primordial de sensibilisation auprès des entreprises.



[VOIR NOS ACTIONS
SUR LA FEMINISATION DES FILIERES INDUSTRIELLES](#)

Les Campus des Métiers et des Qualifications

La démarche d'une collaboration entre les C/P/TI et les CMQ permet de croiser les besoins des différents acteurs et d'y répondre plus rapidement. Cela rend possible l'aboutissement de projet à plus grande échelle, réunissant plus d'acteurs autour de la table. La collaboration avec un CMQ est relativement facile, son mode de fonctionnement souple se rapproche de celui des réseaux d'entreprises.

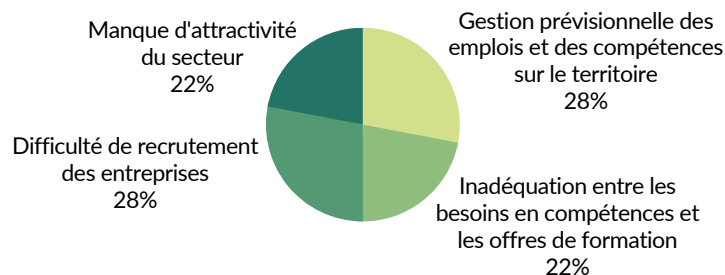
Les Usines-Ecoles

Les UE, étant des institutions de formation reconnues par l'Etat, propose des formations pour les futurs professionnels de la filière industrielle. En sortie d'école, les élèves arrivent sur le marché du travail avec les compétences et les connaissances nécessaires sur les nouvelles technologies et l'industrie 4.0. C'est un réel atout pour les C/P/TI. Les UE proposent également de la mutualisation de machines en donnant l'accès aux entreprises à des équipements moderne. Grâce à cela, les UE s'engagent à participer à la R&D. Autre atout pour les réseaux d'entreprises de coopérer avec une UE : l'opportunité de faire évoluer les compétences de ses employés au sein même de l'UE via des formations continues.

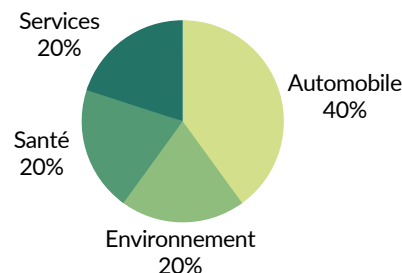
Les Ecoles de Production

Les EP se positionnent comme solution face à la problématique de recrutement. Il est simple de rapprocher une EP d'un cluster ou d'un Territoire d'Industrie, ils s'ancrent sur un même territoire et un même secteur d'activité. Métallurgie, chaudronnerie, soudure, textile...etc. En plus d'aider des jeunes en décrochage scolaire, les EP répondent à de vraies commandes passées par les entreprises du territoire, souvent en flux tendu dans leur production pour cause de pénurie de main d'œuvre.

Les raisons pour lesquelles vous travaillez avec un CMQ



Secteurs dans lesquels vous opérez avec les Usines-Ecoles



CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS (CMQ)



QU'EST CE QU'UN CMQ ?

«Faire le lien entre monde économique et monde de la formation»

Définition d'un CMQ

Né en 2014 d'une initiative proposée par l'Éducation nationale et l'enseignement supérieur, et visant à promouvoir des thématiques et régions particulières, le label CMQ est un dispositif nouveau dans le monde de la formation.

Afin de répondre à leur objectif, les Campus des métiers et des qualifications regroupent des établissements scolaires (lycées généraux, technologiques et professionnels), des établissements d'enseignement supérieur (universités, écoles, etc.), des centres de formation d'apprentis (CFA), des organismes de formation initiale ou continue (Greta, etc.), des laboratoires de recherche des entreprises, et des associations.

Le label CMQ comporte également une catégorie excellence, dédiée d'avantage à la recherche et à l'innovation. Les établissements concernés se regroupent alors autour d'un secteur d'activité d'excellence représentant un enjeu économique à échelle nationale ou régionale, appuyé par la collectivité et les entreprises.

Les objectifs d'un CMQ

L'objectif principal d'un CMQ est de favoriser un lien direct entre la formation et l'emploi, et par conséquent, élever le niveau de qualification et de compétence des bénéficiaires de la formation continue, favoriser leur insertion professionnelle, développer des liens entre les entreprises et les établissements formateurs à des fins de développement socio-économique du territoire concerné et dans le secteur déterminé.

Pourquoi collaborer avec un CMQ ?

Une collaboration entre clusters et CMQ permet un travail en réseau plus effectif. En effet, elle permet de créer d'avantage de liens avec des partenaires, ce qui est important pour échanger sur des éventuelles problématiques soulevées, et pour la mise en réseau, même s'il n'y a pas de projets ou actions en cours.

De plus, une collaboration permet de croiser les besoins des différents acteurs et de les adresser plus rapidement. L'enjeu principal serait donc de mener des missions de plus grande envergure et par conséquent qui nécessitent plusieurs intervenants.

Enfin, cette collaboration représente une coopération facile, puisque les deux structures sont souples et agiles avec un mode de fonctionnement assez similaire. Par conséquent, les deux structures qui collaborent sont complémentaires de par leur domaine d'activité, elles pourront ainsi mettre en commun leur expertise.

Le label CMQ

La labellisation des CMQ et de la catégorie d'excellence est soumise à un cahier des charges contenant l'ensemble des critères exigés, et peut être renouvelée. Ainsi, les critères d'obtention sont actuellement au nombre de 11 pour le label CMQ. D'autres critères peuvent également entrer en jeu s'il s'agit du label excellence. L'attribution de la labellisation est le résultat d'avis d'experts de l'éducation et de l'économie, par le biais des ministres de l'éducation et de l'enseignement de la recherche et du travail. La durée de validité du label varie et s'étend jusqu'à cinq ans. Elle peut faire l'objet d'une procédure de renouvellement.

LES 11 CRITÈRES POUR L'OBTENTION OU LE RENOUELEMENT DU LABEL
CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DONT 5 POUR VISER L'EXCELLENCE





Personne interviewée : Pierre-Yves THOMASSET, Directeur opérationnel du Campus

Présentation du CMQ

Le Campus des Métiers et des Qualifications Lumière intelligente et solutions d'éclairage durables est un dispositif du ministère de l'éducation nationale qui travaille en étroite collaboration avec le secteur de la lumière et de l'éclairage. Il est basé à Lyon depuis 2017 et labellisé campus d'excellence en 2021.

Genèse

Ces dernières années, le monde de la lumière et de l'éclairage a beaucoup évolué avec les nouvelles technologies led et compétences à maîtriser afin de mettre en place ces technologies. Afin de faire face aux besoins de ses adhérents liés aux enjeux d'évolution des métiers du secteur, le cluster Lumière a organisé une rencontre en 2016. La volonté de créer un CMQ a alors émergée afin de faire connaître le secteur et les métiers et créer des parcours de formation pour répondre aux besoins de nouveaux savoir-faire et compétences pour lesquelles les entreprises du secteur lumière et éclairage ont du mal à recruter.

Enjeux et objectifs

L'enjeu du CMQ est de répondre aux besoins de compétences des entreprises du secteur face aux nouvelles technologies en proposant des formations.

Il y a plusieurs objectifs :

- Concernant le milieu économique : travailler avec un secteur économique où il y a des besoins de compétences dus à l'évolution des métiers, où les entreprises ont du mal à recruter, où les entreprises ont besoin de talents.
- Concernant la formation : rapprocher un réseau d'acteurs de la formation des besoins des entreprises, en faisant par exemple évoluer les contenus des formations, en "colorant" des diplômes, mais également rendre les formations professionnelles plus attractives en faisant de l'innovation pédagogique.
- Le troisième objectif est d'attirer les jeunes dans des formations et des métiers visés par le secteur d'activité dans lequel le CMQ travaille.

Fonctionnement

Le CMQ n'a pas de statut juridique propre.

Il s'appuie sur un GIP (Groupement d'Intérêts Public) de l'académie de Lyon et sur des partenaires universitaires ou privés comme le cluster Lumière.

Le Campus travaille en étroite collaboration avec ce dernier. En effet, le Campus a un bureau dans un lieu totem appelé "Lumen" ou "la cité de la Lumière" et est un résultat du travail collaboratif du Campus et du cluster Lumière. Ce bâtiment de 6 000m² au cœur du quartier Confluence à Lyon est un hub européen regroupant recherche, formation et monde économique.

L'idée est que le monde de l'entreprise connaisse mieux le monde de la formation et inversement grâce à un fonctionnement très rapproché. Pour faciliter davantage la coopération entre les deux structures, le président du Campus est un collaborateur du cluster Lumière.

Les actions du Campus sont développées grâce à un financement de 2,5 millions d'Euros obtenu en 2020 pour 6 ans par un PIA3 (Programme d'Investissement d'Avenir). Celui-ci a été porté par un consortium constitué du Cluster Lumière, du réseau Canopé, de l'Université Lyon1 et l'Ecole Nationale de Travaux Publics de l'Etat (ENTPE).

Les partenaires du Campus

Le Campus compte des partenaires territoriaux comme la Région Auvergne-Rhône-Alpes et la Ville de Lyon mais également des établissements de formation comme des lycées professionnels et d'enseignement technologiques, des universités et des écoles d'ingénieurs.

Plusieurs acteurs du monde académique comme des centres d'apprentis et des dispositifs de formation continue font partie des partenaires du Campus.

En ce qui concerne le monde économique, des partenariats ont été tissés avec le cluster Lumière, les entreprises de ce dernier ainsi que les organisations professionnelles en lien avec ce cluster (d'autres pôles de compétitivité ou clusters de la photonique, du bâtiment mais également des syndicats professionnels).



L'intérêt de collaborer avec le cluster Lumière

Selon Pierre-Yves Thomasset, directeur opérationnel du Campus, il est "très intéressant de travailler de façon collaborative avec un cluster car on a le même mode de fonctionnement : ils animent un réseau d'entreprises, et nous, d'établissements. C'est le même type de structures donc on se comprend très facilement. Nous cherchons tous les deux des subventions et revenus privés pour fonctionner. Les deux structures sont souples et agiles, ce qui permet une collaboration facile et une mise en œuvre rapide et efficace".

Le Campus et le cluster Lumière ont également travaillé ensemble sur le projet LUMEN. Ce bâtiment, inauguré en octobre 2022, est donc le résultat d'un travail collaboratif et présente des points bénéfiques pour le CMQ mais également pour le cluster et ses adhérents.

Collaborer représente un ensemble vertueux pour ces deux structures car il y a toute la chaîne de valeur, avec le monde de la formation et le monde économique.



Personne interviewée : Caroline BARBIER, Directrice opérationnelle du Campus

Présentation du CMQ

Le Campus des Métiers et des Qualifications Industrie et Transition Numérique (CMQ ITN) vise à accompagner les acteurs économiques, de l'enseignement, de la formation et les collectivités dans le secteur de l'industrie, autour de la transformation numérique et technologique. Il est basé au Lycée du Pays de Saint Omer - LYPPO et a été fondé en 2021.

Genèse

La région Hauts-de-France possède une culture industrielle forte basée sur de grands groupes internationaux et une sous-traitance fortement développée. Cependant, les collectivités territoriales ont identifié trois problématiques majeures dans le secteur : les entreprises manquent de personnel, les perspectives de carrières et de salaires des métiers de l'industrie ne sont pas attractives pour les jeunes et les compétences des salariés ne sont pas suffisantes et/ou pas mises à jour, créant une difficulté lors du changement de technologies utilisées dans les entreprises. Il y a donc une nécessité d'aider les salariés à monter en compétences numériques et d'accompagner les industriels dans leur développement, notamment à travers la formation et les relations écoles - entreprises. C'est pourquoi les collectivités ont initié la création du CMQ ITN. Ce dernier a été labellisé en 2021 et l'équipe opérationnelle est en place depuis janvier 2022.

Cela fait donc moins d'un an que la structure est en activité, une donnée non négligeable puisque le CMQ est encore en train de se construire, tout comme son réseau. Afin d'accompagner les formations à distance, le CMQ a également obtenu la labellisation Campus connecté dans le cadre du Programme d'investissements d'avenir (PIA).

Enjeux et objectifs

Le but du CMQ ITN est d'accompagner les industriels du territoire, notamment sur leur capacité d'adaptation aux transitions sociales et environnementales actuelles : la féminisation de la filière et le développement durable.

Il a quatre axes d'action :

- Développer l'envie d'apprendre et d'entreprendre dans les formations et métiers de l'industrie d'aujourd'hui et de demain.
- Accompagner les entreprises industrielles dans leur transition numérique par des parcours de formation lisibles, visibles et adaptés à leurs besoins.
- Structurer, développer et renforcer le partenariat Écoles - Entreprises - Collectivités autour de la compétitivité industrielle et la responsabilité sociale et environnementale.
- Contribuer au développement, à l'attractivité économique et au rayonnement national d'un territoire.

Fonctionnement

Le CMQ ITN est financé par cinq collectivités territoriales, dont deux communautés d'agglomération et trois communautés de communes. En plus d'être rattaché au rectorat, le CMQ ITN peut s'appuyer sur son statut d'association pour être plus flexible et autonome dans ses projets, gagner en visibilité et attirer plus de financements.

L'association est constituée d'un comité de pilotage et de groupes de travail qui soumettent des propositions au conseil d'administration, composé des membres fondateurs. Ce dernier valide les propositions qui sont ensuite exécutées par l'équipe opérationnelle, composée d'une directrice, une chargée de mission formation, une chargée de communication et une graphiste. Les adhérents sont répartis en trois collèges : le collège A comporte les acteurs de la formation et de la recherche, le collège B représente les entreprises et le collège C correspond aux acteurs institutionnels et autres partenaires.

Les partenaires du Campus

Le CMQ ITN travaille régulièrement avec les collectivités locales (rectorat, collectivités territoriales, région, DREETS...), des acteurs de la formation et de la recherche (lycées, universités, cités scolaires, IUT, école de production...), des entreprises, d'autres CMQ autour des thématiques du tourisme, de l'industrie, du numérique etc. sur un périmètre national, mais aussi des organismes/partenaires institutionnels comme la CCI, la Cité de l'IA, GRETA, la mission locale, Pôle Emploi ou encore l'agence Sofie. Le fait de travailler avec une multitude de partenaires permet au CMQ de bien cibler son public selon ses demandes.

Collaboration avec des clusters / pôles de compétitivité / Territoires d'Industrie

Le CMQ ITN a notamment pu rencontrer l'agence d'attractivité économique Sofie, basée également sur le Pays de Saint-Omer. L'agence Sofie fait partie du programme Territoires d'Industrie, lancé par le Premier ministre en novembre 2018, qui s'inscrit dans une stratégie de reconquête industrielle et de développement des territoires. L'agence Sofie travaille donc sur l'accompagnement économique et l'attractivité touristique du territoire. Le CMQ ITN et l'agence Sofie se sont notamment retrouvés sur des actions communes, comme l'élaboration d'une boîte à outils autour de la féminisation des filières, organisée par France Clusters.

Le CMQ ITN collabore ponctuellement avec des territoires d'industrie de sa région sur des thématiques économiques précises, dans le but d'accompagner au mieux les entreprises.

Il n'y a pas encore eu d'actions de coopération approfondie avec les clusters ou pôles de compétitivité, car ils n'ont pas le même cœur de sujet que le CMQ ITN. Cependant, leurs thématiques et structures étant similaires, des collaborations futures ne sont pas exclues. Ces collaborations permettent de croiser les besoins des différentes structures et de les remonter aux acteurs institutionnels.

Le lien avec les partenaires est important afin d'échanger sur les problématiques de chacun et d'établir un réseau, même si cela n'engendre pas de projets ou d'actions directs. Il faut néanmoins veiller à trouver le bon sujet et les partenaires appropriés.

Enfin, le CMQ ITN n'étant actif que depuis un an, il a actuellement besoin de structurer des actions collaboratives sur le long terme afin de monter des projets de plus grande envergure et d'élargir son réseau.



Personne interviewée : Guilhem THOMASSET, Chargé de projets sur l'antenne de Montpellier

Présentation de DERBI

Le pôle DERBI, créé en 2005, est un pôle de compétitivité qui a pour but de favoriser la transition énergétique, le développement des énergies renouvelables, la performance énergétique dans les domaines du bâtiment et des industries. Au sein de la région Occitanie, DERBI rassemble 170 membres. Dans son écosystème, le pôle compte 92 entreprises, 26 centres de recherches, laboratoires et établissements d'enseignement supérieur, 33 fédérations professionnelles et partenaires institutionnels et enfin 8 collectivités territoriales.

Genèse

Depuis plusieurs années, les clusters et pôles de compétitivité cherchent à répondre aux problèmes de recrutement de leurs membres, notamment à travers les problématiques des compétences. La région Occitanie est un territoire fortement imprégné par le secteur de l'énergie et elle accueille aussi plusieurs écoles d'ingénieurs. Ainsi, dans le contexte du changement climatique, les besoins d'accompagner et de former les jeunes aux métiers de demain ainsi que de les sensibiliser à la transition énergétique sont devenus des objectifs importants. Pour pallier ce problème, le pôle DERBI s'est penché sur des collaborations avec des Campus des métiers et qualifications de son territoire, afin de former les futurs experts du secteur et ainsi répondre aux problèmes de recrutement dans les domaines de la transition énergétique.

Collaboration avec les CMQ

Le pôle de compétitivité DERBI travaille étroitement avec trois CMQ différents, ayant pour thématique la transition écologique à différents niveaux :

- CMQ Habitat, énergies renouvelables et éco-construction en Occitanie ;
- CMQ BTP et usage du numérique ;
- CMQ Transition énergétique.

Chaque CMQ possède un domaine d'expertise en lien avec les enjeux du pôle DERBI. Cela permet de créer un échange d'expertise entre les CMQ et le pôle. Ils sont complémentaires. Par les campus, DERBI peut identifier des sujets communs ce qui permet alors un échange sur les thématiques identifiées telles que l'emploi, la formation et les compétences. De plus, cette collaboration leur permet de croiser leurs réseaux permettant ainsi à chacun de toucher un public plus large.

La collaboration entre DERBI et les CMQ prend diverses formes. Il y a notamment une forte collaboration sur les événements de manière ponctuelle tels que des conférences, rencontres ou encore l'organisation de tables rondes mais aussi sur de la veille. Tous ces événements sont créés autour des thématiques identifiées.

Exemples de collaboration

Lors du Forum Energaia organisé par DERBI, un pavillon dédié à la formation a été monté afin d'accueillir les CMQ et les établissements de formation permettant de mettre en évidence les besoins en compétences et formations.

Grâce à leurs écosystèmes respectifs, ils ont aussi pu créer conjointement une enquête sur la base d'entretiens afin de créer des ateliers qui permettront de mettre au point des scénarios sur des sujets comme la formation, les métiers et compétences dans le domaine de l'énergie.

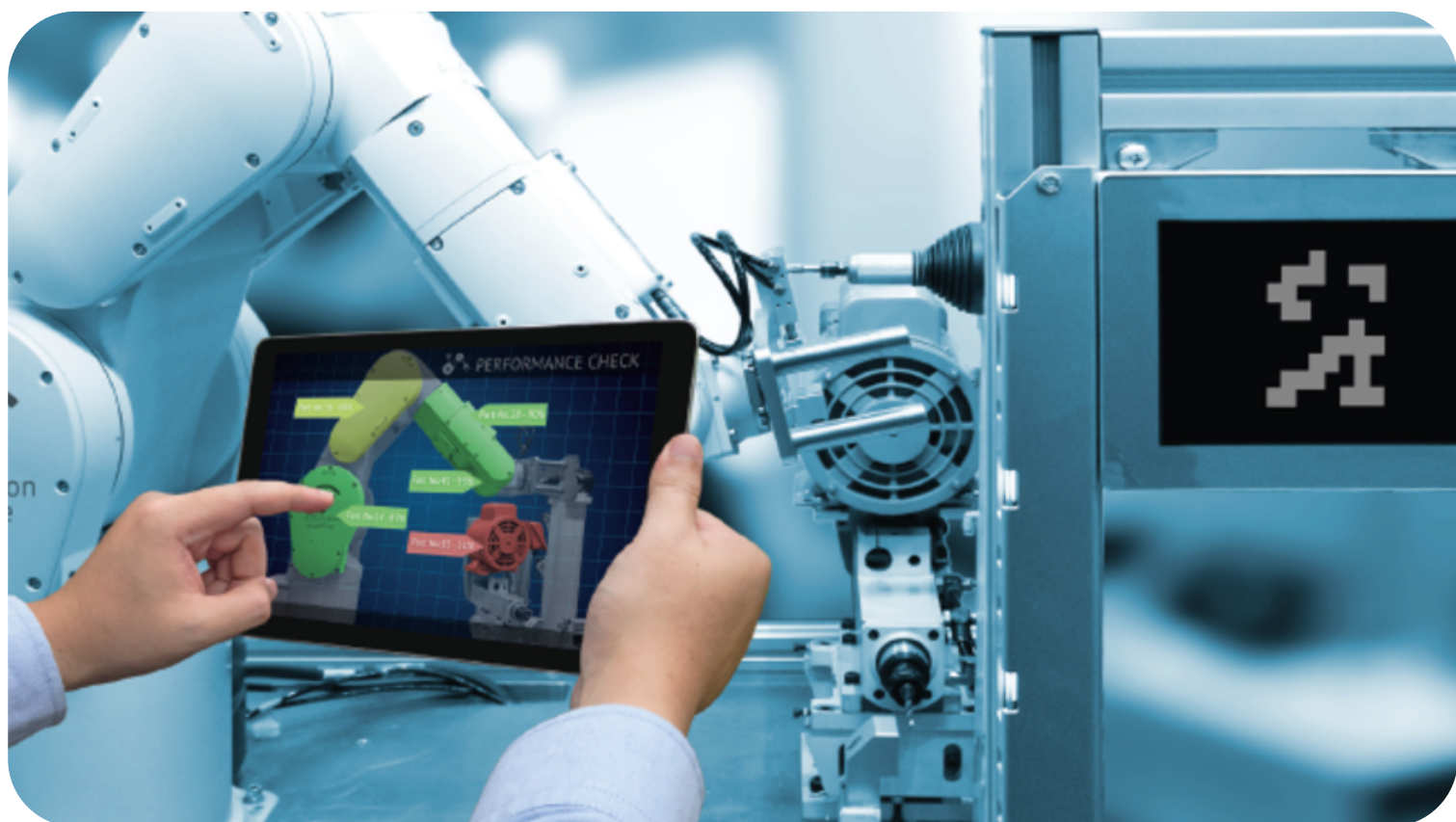
Enfin, lors de l'organisation de tables rondes, les associations des campus sont invitées à participer aux événements sur les thèmes liés aux énergies, qui est le cœur d'action du pôle DERBI.

Quelles leçons en tirer ?

La région Occitanie est un territoire fortement imprégné par la transition énergétique auquel le pôle DERBI ainsi que les CMQ présentés ici contribuent activement. Guidée par ces enjeux, la collaboration est facilitée par l'absence de freins mis en place par les acteurs entre eux. Les résultats de cette collaboration sont concluants et laissent présager une continuité dans le travail déjà entamé. Les acteurs se complètent afin de réunir l'innovation et la formation, les CMQ apportent la partie formation tandis que le pôle apporte la partie innovation. Chacun sait ce dont il a besoin et reste à sa place, dans son domaine d'expertise, ce qui permet une collaboration pérenne. Ces collaborations sont bénéfiques pour éviter la fuite des talents du territoire mais aussi permettre au territoire de rester à la pointe de l'innovation. On peut donc conclure que cette collaboration est fructueuse et permet de répondre à une partie des enjeux du territoire.



USINE-ÉCOLES (UE)



QU'EST CE QU'UNE USINE ÉCOLE ?

« Apprendre en faisant »

Ces plateformes d'apprentissage ont été pensées en lien avec les difficultés de recrutement des filières industrielles, les UE agissent comme des leviers sur ces enjeux, mais également, et tout particulièrement en faveur de l'industrie du futur. L'une des problématiques la plus importante reste celle de la formation des personnes travaillant dans l'industrie et dont la nature du travail est en train de muter de façon assez significative.

C'est dans cette optique que les acteurs industriels français se penchent de plus en plus sur ces initiatives qui visent à briser les frontières entre la formation (à l'école) et la pratique réelle (en usine).

Les UE se rapprochent des conditions auxquelles les apprenants pourront être confrontés lorsqu'ils seront réellement embauchés, c'est une immersion professionnelle totale pensée jusqu'aux défauts et problèmes qui peuvent exister dans une vraie usine. Les UE, pensées et créées par les acteurs industriels nationaux, sont des points d'appui en faveur de l'industrie du futur.

En effet, ces mêmes acteurs font face aux problématiques liées à l'évolution des compétences et comprennent bien les enjeux et c'est ce qui est le plus largement pris en compte dans la construction de ces plateformes immersives.

Ces sites de production à taille réelle demandent beaucoup d'investissement et tout particulièrement financier.

Les UE restent des dispositifs relativement peu exploités par les clusters français, nous pouvons imaginer que les freins résident principalement dans la méconnaissance encore assez forte de ces dispositifs, mais également en raison de l'investissement financier majeur que cela représente.

À partir des nouvelles exigences en lien avec la transition industrielle nous pouvons faire le constat que ces dispositifs innovants sont des viviers de candidats importants pour les clusters.

Les avantages de la collaboration clusters/usines-écoles

Les clusters qui ne collaborent pas déjà de près ou de loin avec une usine-école auraient tout intérêt à le faire !

Les usines-écoles sont pratiquement toutes rattachées à un établissement de formation. Collaborer avec une usine-école permet au cluster de s'associer à une institution de formation reconnue et de contribuer à la formation des futurs professionnels de l'industrie. Le cluster s'assure que les étudiants soient formés aux compétences et aux connaissances des nouvelles technologies, ce qui peut être bénéfique pour les entreprises du cluster une fois que les étudiants auront terminé leur formation.

Les usines-écoles, une solution aux problématiques de recrutement des clusters

En effet, les usines-écoles sont une réponse au manque de main d'œuvre spécialisée dans le secteur industriel. En collaborant avec une usine-école, un cluster peut avoir accès à une main-d'œuvre qualifiée et bien formée, un atout considérable pour les entreprises membres du cluster.

Les membres du cluster pourraient également bénéficier d'accès à des ressources et à des équipements de pointe qu'ils n'ont pas tous forcément à disposition chez eux. Ainsi, les usines-écoles peuvent contribuer au développement de projets ou d'activités de recherche. La plupart des usines-écoles proposent des formations continues qui permettent aux entreprises de faire monter leurs employés actuels en compétences en les formant aux technologies de pointe et aux méthodes de travail 4.0.

Développer la R&D au sein de votre cluster

Le fait de collaborer avec une usine-école peut également permettre au cluster de développer et participer conjointement à de nouveaux projets, de s'engager dans des recherches innovantes. Cette démarche dynamiserait l'ensemble du secteur industriel et cela augmenterait la compétitivité du territoire.

Une mission commune qui s'inscrit dans une démarche de réindustrialisation des territoires

Les usines-écoles et les clusters partagent plusieurs objectifs :

- Développer le secteur industriel français, le valoriser et le rendre attractif
- Accompagner les entreprises de son territoire dans leur développement

Ce livrable vous présente une série d'interviews conduite avec des usines-écoles présentes sur le territoire français. Vous pourrez y découvrir leurs activités et retrouver le témoignage de clusters collaborant déjà avec une usine-école. Les informations de contact de chaque usine-école sont également disponibles.



Personne interviewée : Mahboubi HARKAT, Responsable développement

Présentation d'EASE

EASE offre 4 300 m² de locaux dont 2 000 m² de salles blanches de travail en GMP, trois zones de process pharmaceutiques dans un environnement 4.0.

L'UE se compose de 24 salles et 3 salles de process. Elle a une capacité de formation s'élevant à 3 000 élèves ou stagiaires par an. Les formations permettent d'accéder aux métiers de production en salle blanche.

Ces formations permettent aussi, l'acquisition des bonnes pratiques de fabrication en salle blanche et milieux aseptiques pour les secteurs tels que la pharmacie, l'agroalimentaire, la bio production et la chimie fine. À l'usine école d'Illkirch, trois types de fabrication sont étudiés :

- La fabrication de formes solides (granulés, comprimés, gélules, conditionnement)
- La fabrication sous formes de liquides injectables
- La fabrication de molécules thérapeutiques à partir de cultures cellulaires

Genèse de European Aseptic and Sterile Environment

Le Programme des Investissements d'Avenir faisait un appel à projets "Investir pour la formation en alternance" et plus particulièrement au niveau de l'action "modernisation de l'appareil de formation en alternance", avec un budget de 250M€.

À ce moment Mme Perault, Directrice de l'école EASE et des partenaires ont pour objectif de créer un lieu où l'on peut se former en zone de production peu importe son statut (universitaire, nouvelle formation, production industrielle, etc).

L'idée est partie d'un projet en fin d'année 2010. Le but était de se caler sur une idée qui existe déjà aux Etats-Unis, plus précisément : en Caroline du Nord, l'usine école "Bitech" orientée sur la bio production.

L'usine école a été financée par le Conseil Régional d'Alsace, l'Etat, la Communauté Urbaine de Strasbourg, des fonds européens et de nombreux partenaires industriels vont apporter leur contribution à travers des dons d'équipements ou de prestations intellectuelles. Enfin, le programme des Investissements d'Avenir couvre aussi un tiers du budget.

Enjeux

L'usine école devait bien se positionner géographiquement. EASE est située près des pays frontaliers qui ont besoin des formations proposées par celle-ci. Les entreprises du secteur et de la région sont aussi demandeurs, EASE répond donc à des besoins qui sont présents dans le territoire.

Par ailleurs, la localisation en Alsace, plus précisément à Strasbourg, permet d'avoir un tissu économique très riche. EASE est une structure très importante pour les pharmaceutiques et les start-up.

Elle permet aux start-up :

- d'accéder à ses salles propres en GMP
- d'accéder à 3 lignes de production différentes pour des expérimentations
- d'accéder aux équipements industriels
- de se développer à moindre coût
- de consulter les experts process EASE
- d'avoir accès à un laboratoire de microbiologie

À noter, EASE répond aussi aux besoins des entreprises qui sont dans le domaine :

- cosmétique
- micro-imprimé, par exemple, l'entreprise Hager pour se former dans le domaine des particules
- aérospatiale

Les partenaires

- Merck
- Lily France
- FläktGroup
- Tosoh
- Cytiva
- Eurométropole de Strasbourg
- Université de Strasbourg
- Région Grand Est
- Transgene
- Thermo Fisher Scientific
- Cluster Bio Valley Alsace

Chiffres clés

2 000 m de salles blanches de travail en GMP

3 zones de process
pharmaceutiques dans un environnement 4.0

3 000 élèves ou stagiaires par an

“ Il faut faire des choix selon les demandes, répondre à des besoins. L'UE à Illkirch répond à un certain besoin et est complémentaire à d'autres UE, EASE essaye de se positionner à un besoin réel. ”

Mahboubi Harka



Personne interviewée : Flavy BENOIT, responsable communication et développement

Présentation de la Jules Verne Manufacturing Academy

Implantée à Bouguenais, à proximité de Nantes, au sein d'un écosystème industriel et d'innovation dynamique, la Jules Verne Manufacturing Academy est une usine-école 4.0 mettant à disposition des équipements à la pointe de la technologie. Elle propose des formations 4.0, du conseil en développement 4.0, ainsi que la location de ses équipements et de ses locaux. La JVMA a ouvert ses portes en janvier 2021 et accueille ses premières formations depuis septembre 2021.

L'usine-école est organisée autour de 6 pôles métiers qui répondent aux besoins des acteurs du territoire sur l'industrie 4.0 :

- Usinage
- Composite
- Robotique
- Fabrication additive et contrôle
- Stockage et Emballage
- MES : système de pilotage de la production

Avec ses 2 000 m² de halle de production industrielle, ses équipements permettent de dérouler l'ensemble d'un process représentatif d'une production série. La trottinette est le support pédagogique de la JVMA.

Les adhérents de la JVMA sont composés essentiellement d'établissements de formation (Université de Nantes, écoles d'ingénieurs) mais aussi d'industriels souhaitant se former aux nouvelles technologies.

Contexte

La JVMA naît d'une demande émise par plusieurs établissements de formation du territoire. Face au manque d'accessibilité aux nouvelles technologies et ses équipements industriels, le besoin d'un endroit où ces savoirs sont concentrés s'est fait ressentir à l'échelle régionale.

Ainsi, la création de la JVMA s'inscrit dans la continuité du projet de l'IRT Jules Verne qui est à la source du développement de ces nouvelles technologies. Soutenue par le Programme d'Investissements d'Avenir de l'État, le Conseil Régional des Pays de la Loire et l'UIMM.

Enjeux

La Jules Verne Manufacturing Academy répond aux nouveaux besoins en compétences des métiers de l'industrie du futur. L'ambition de l'usine-école est de présenter le concept d'usine du futur, son fonctionnement, sa composition et de permettre aux acteurs de formation de la région de bénéficier d'un lieu unique pour former aux nouvelles technologies et mener des projets pédagogiques.

Pour les industriels, il s'agit de les accompagner dans la transition vers l'industrie 4.0 de leurs moyens de production.

Fonctionnement

La JVMA est administrée par l'association Académie de l'Industrie du Futur créée à cette intention et regroupant l'UIMM Pays de la Loire, l'UIMM Loire-Atlantique, l'IRT Jules Verne, l'Université de Nantes, la Fab'Academy du Pôle formation Pays de la Loire - UIMM, des représentants de l'industrie, de centres de formation et des grandes écoles.

Les partenaires

- L'IRT Jules Verne (Centre de recherche)
- La Fab Academy du Pôle formation Pays de la Loire-UIMM
- Nantes Université (Capacités, Polytech Nantes, Central Nantes)
- L'ICAM de Nantes (Ecole d'ingénieurs)
- La Joliverie (structure de formation)
- La région Pays de la Loire

Chiffres clés

2 000 m² de halle industrielle

9 salles d'enseignement

2 laboratoires

120 m² d'espace conférence

“ Face au manque d'accessibilité aux nouvelles technologies et ses équipements industriels, le besoin d'un endroit où ces savoirs sont concentrés s'est fait ressentir à l'échelle régionale

Flavy Benoit





Personne interviewée : Vincent FORGERON, Chargé de développement

Présentation de DIWII

L'usine-école Diwii se situe sur le campus Région du numérique à Charbonnières-Les-Bains. Elle a été créée en 2021 dans le but d'avoir une vitrine à Lyon de ce que le campus de Saint-Etienne proposait. Aujourd'hui, l'usine-école accompagne des entreprises et propose des formations adaptées.

Contexte

Initialement, en 2017, l'école des mines de Saint-Etienne s'est positionnée sur 3 axes stratégiques : l'industrie du futur, la santé et la micro-technologie. La plateforme ITM Factory est donc née à Saint-Etienne pour traiter les axes liés à la santé et à l'industrie du futur.

La Région Auvergne-Rhône-Alpes étant très propice au contexte d'industrie du futur avec ses nombreuses industries manufacturières, l'école des mines a profité d'un appel à projet en 2021 pour créer sa nouvelle usine-école au côté de la Région : c'est la naissance de DIWII.

Le but premier était de répondre aux enjeux de deux points de vue : celui de l'école des mines et celui de ses partenaires. Du point de vue de l'école des mines, qui est le chef de file sur le consortium, l'objectif était de s'implanter à Lyon afin d'avoir un centre de recherche qui tournait autour de la plateforme. C'est finalement devenu une plateforme technologie d'usine-école, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de recherche aujourd'hui sur la plateforme.

D'un autre point de vue, les partenaires étaient également intéressés par leur présence à Lyon pour montrer qu'ils sont actifs dans l'écosystème et qu'ils peuvent proposer des solutions aux entreprises du territoire sur la transformation digitale.

Enjeux

Aujourd'hui, plein de solutions émergent sur le marché, mais peu de personnes les maîtrisent. DIWII a donc pour vocation d'intégrer des modules de formations ingénieurs au sein des plateformes.

La plupart du temps, les entreprises viennent visiter l'usine école dans le but de trouver de la ressource humaine. DIWII forme également sur des sujets comme la transition industrielle, car les ETI et PME expriment le besoin d'avoir un chef d'orchestre sur les transformations.

L'objectif de DIWII est de soutenir le développement économique en collaboration avec les pôles de compétitivité, AURA entreprises et les institutions du territoire afin de soutenir le développement des PME avec de la prestation de formation.

Fonctionnement

DIWII fait partie de la direction des partenariats et de l'innovation de l'école des mines de Saint-Etienne. Elle est gérée par Bruno Chavagneux (responsable de DIWII) et Vincent Forgeron (chargé d'affaires innovation).

Chiffres clés

800 m² d'espaces transformants
11 partenaires

Les partenaires

- Grands comptes : partenariats premium apportant de la visibilité et de la présence politique
- Offreurs de solution : permet à DIWII d'avoir les dernières solutions les plus pratiquées dans les entreprises
- Consultants et partenaires d'affaires : permet à DIWII de déléguer ou de collaborer pour des affaires qu'ils ne peuvent pas prendre en termes de ressources

Collaboration avec le pôle de compétitivité Minalogic

Le pôle de compétitivité Minalogic situé en Auvergne-Rhône-Alpes anime la filière de la transformation numérique au service des enjeux stratégiques de réindustrialisation, de souveraineté nationale et de développement durable.

Minalogic accompagne les entreprises à lancer leur transformation digitale et utilise DIWII comme étant une vitrine, un lieu pour faire prendre conscience aux entreprises de ce que peut être une usine du futur.

L'intérêt pour Minalogic de travailler avec l'usine-école DIWII

Il y a une volonté de la région Auvergne-Rhône-Alpes de rassembler un maximum de personnes de l'écosystème sur le site de Charbonnière-les-Bains. Minalogic et DIWII sont situés au même endroit et se connaissent : ils peuvent donc organiser des visites du campus au bénéfice de leurs entreprises. Par la suite, si une entreprise adhérente voit un intérêt à travailler avec l'usine-école, ces derniers peuvent collaborer.

Rôle de Minalogic au sein de l'usine-école

Le rôle de Minalogic dans l'usine école est de communiquer mais également de solliciter les entreprises qui peuvent être intéressées et de les amener à découvrir l'usine école grâce à une visite.



“ C'est un formidable lieu de découverte où on ne fait pas que dire que des choses existent mais où les gens peuvent les voir. Le côté expérimental est très intéressant car il permet de faire toucher du doigt les solutions numériques pour les adhérents du pôle.
Pierre-Damien Berger ”



Personne interviewée : Fatima JAIEL, Project Manager

Présentation de l'usine-école Paris Villaroche

Le training Center 4.0 de Paris Villaroche permet la création d'un carrefour des rencontres entre les professionnels qui ont besoin de recruter et des personnes passionnées par la mécanique ayant besoin d'une remise à niveau ou d'être formées sur la technique et programmation numérique.

Les personnes en recherche d'emploi ne savent pas toujours expliquer et valoriser leurs compétences. Cette rencontre avec les industriels permet donc de voir en situation les aptitudes des uns et des autres (plusieurs CDI ont été signés par les entreprises du territoire dans ce contexte, et un taux de retour à l'emploi de 43% malgré la crise du Covid).

L'usine-école rencontre un public mixte : demandeurs d'emploi, jeunes étudiants, jeunes décrocheurs et tous ceux qui veulent en savoir plus sur les métiers de la mécanique de précision.

Contexte

L'aéronautique et la mécanique sont des filières fondamentales en Ile-de-France. C'est pour faire face à la demande en compétences des sous-traitants aéronautiques que s'est développée l'usine-école Paris Villaroche.

L'aventure a démarré en 2019 par la mise en œuvre d'un pôle de ressources et formations, baptisé Training Center 4.0.

Le but est de proposer des formations au sens « former pour travailler » et non pas obtenir un diplôme.

Le 8 juillet 2022, le Training Center 4.0 est devenu officiellement l'Usine Ecole 4.0, inaugurée par le Ministre de l'Industrie Roland Lescure et bénéficie d'un accompagnement par France Relance.

Enjeux

Le training center a plusieurs vocations : faire en sorte que les industriels rencontrent le public demandeur des métiers tout en créant un lieu d'échange pour les industriels, permettre aux industriels d'utiliser l'usine-école pour former et redorer le blason des filières.

Promouvoir les métiers industriels en Ile-de-France est le principal défi de l'usine-école. Située en Seine-et-Marne, elle a cherché à attirer les entreprises pour s'implanter et attirer les apprenants pour être formés. Le syndicat en collaboration avec l'usine-école et les collectivités territoriales sont parvenus à développer une attractivité et une revalorisation académique de ces métiers.

Le training center a permis la réouverture d'une section industrielle BTS en alternance, passant de 5 à 14 élèves en 4 ans.

Fonctionnement

Les outils à disposition : une plateforme numérique en Learning Management System et un atelier physique de 800 m2 avec des machines-outils et outillages.

Les partenaires

- France Clusters
- Industriels
- Académiques
- Parrains des promotions BTS en alternance : JPB Systèmes, Safran airCRAFT Engines, Eoz
- Collectivités territoriales
- Institutionnels : l'Europe (co financeur), Région Ile-de-France, Département de Seine et Marne, Agglomération Melun Val de Seine, Agglomération Grand Paris Sud, DDETS 77, Pôle emploi 77, France Relance, Lycée Léonard de Vinci de Melun

Chiffres clés du Training Center

- Près de 220 personnes accompagnées depuis son inauguration
- A permis la rencontre de 250 personnes non-inscrites
- 9 stagiaires et 7 alternants
- 33 élèves en BTS



Le but de l'usine-école est à la fois de développer l'identité des élèves, répondre aux problématiques du territoire et de créer un carrefour des rencontres entre l'académique et les professionnels, entreprises et personnes concernées.

Fatima Jaiel





Personne interviewée : Ivana RASOVKA

Présentation de l'Usine école de l'industrie du futur de l'IUT de Haguenau avec 2 halls :

FleXtory (flexible factory) et SmartProd (smart production)

L'usine école de l'industrie du futur est un outil dans les départements QLIO (FleXtory) et GEIL (SmartProd) à Haguenau. L'usine école est répartie sur deux halls : SMART-PROD et Flextory. Pour reproduire des unités d'une usine 4.0 avec des pôles pouvant être interconnectés physiquement et numériquement. Elle est conçue pour l'étude, le déploiement, et la démonstration des concepts et des technologies de l'Industrie du futur.

Genèse de l'usine école d'Haguenau

Suite à un AAP de la Région, pour renforcer l'ancrage locale et le lien avec les entreprises, renforcer l'employabilité des étudiants. De 2019 à 2021 : attractivité du territoire, à travers la mutualisation des outils de compétence, affirmation de l'émergence d'une entité forte d'une formation par la modernisation de l'outils de formation

Enjeux

Dans le monde industriel de demain, l'enjeu majeur est d'avoir une industrie plus compétitive, plus intelligente, plus connectée, plus réactive aux besoins de ses clients, plus sûre pour ses employés et plus respectueuse de son environnement. Les défis de cette transformation numérique reposent en partie sur la technologie mais surtout sur les hommes avec un besoin de développement de compétences dans de nombreux domaines. Ainsi, le département QLIO de l'IUT de Haguenau et ses partenaires développent depuis plusieurs années une Usine-Ecole qui place l'humain au cœur de l'industrie du futur : FleXtory.

Objectifs

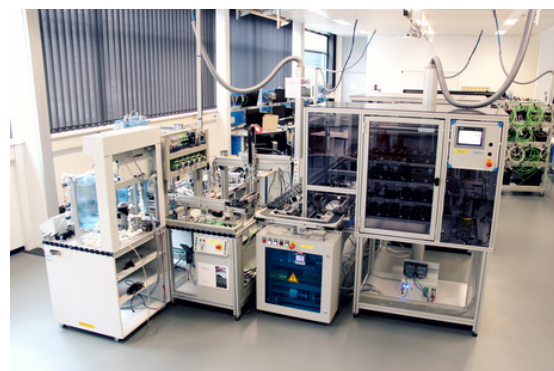
- Former les futurs collaborateurs industriels sur les domaines de la logistique, qualité, amélioration continue, digitalisation des processus...
- Développer des activités de recherche innovantes basées sur des nouvelles technologies
- Former les industriels aux nouveaux métiers afin de monter en compétences
- Proposer aux industriels des outils d'aide à leur développement afin de se positionner aux meilleurs niveaux mondiaux de la performance.

Les partenaires

- | | |
|------------------------------|-------------------|
| • FSEG | • Sherpa |
| • UFR Physique et Ingénierie | • Divalto |
| • Icube | • Forcam |
| • INSA | • Réseau SMART |
| • Mitutoyo | • Réseau Résilian |
| • Bosch Rexroth | |

Facteurs clés

- Formations labellisées par PerfoEST – Pôle Véhicule du Futur (Pôle de compétitivité)
- Possibilité de délivrance par l'Institut Performance France d'une certification Green Belt Lean Six Sigma



A travers notre usine-école FleXtory nous répondons aux besoins des entreprises en les accompagnant dans la transformation vers l'industrie du futur grâce à des formations, des expertises et des projets industriels et académique autour des concepts de la gestion industrielle, logistique, qualité, lean, amélioration continue, ergonomie, digitalisation...

Ivana RASOVKA





<https://iut-rennes.univ-rennes1.fr/plateau-usine-ecole>



IUT de Rennes / 3 Rue du Clos Courtel 35000 Rennes



christine.toumoulin@univ-rennes1.fr



Personne interviewée : Christine TOUMOULIN, Cheffe de projet

Présentation du Plateau Usine-École "Outils de production intelligents" de l'IUT de Rennes

Le plateau Usine-École "Outils de production intelligents" se situe sur le campus de l'IUT de Rennes. Depuis 2016, des formations dans les domaines du génie électrique et de l'usine du futur y sont dispensées. Des étudiants, des salariés et des personnes en reprise d'étude poursuivent un cursus initial, en continu ou en alternance et bénéficient du suivi professionnel d'industriels.

Contexte

En Bretagne, l'automatisme et la robotique sont des domaines très prisés et concernent tous les secteurs d'activité (agro-alimentaire, aéronautique, industries pharmaceutiques et cosmétiques...). C'est pour répondre au besoin d'articulation entre le tissu économique local, l'enseignement et l'innovation, que ce plateau Usine-École s'est développé.

À l'origine de ce projet, l'amélioration de la licence professionnelle "Mécatronique et Robotique", au sein du département génie électrique et informatique industrielle (GEII), a abouti à l'étroite collaboration des entreprises du territoire, les intégrant à l'équipe enseignante. En 2012, cette collaboration avec des industriels marque le tournant du département GEII : la création d'une plateforme robotique. Ce partenariat a permis de maîtriser les technologies de pointe et d'aider les jeunes à acquérir des compétences nouvelles sur les métiers de l'usine du futur. À partir de 2015, la demande en compétences croissante des industriels locaux en automatisme et robotique a conduit à la mise en œuvre de l'Usine-École.

Des formations dans le secteur du génie électrique y sont dispensées, avec un niveau Bac+3, par le DUT informatique industriel et un niveau Bac+5, par le Master en Automatisme et Robotique.

Enjeux

Le plateau Usine-École de Rennes configure un écosystème industriel centré sur l'outil de production. Il crée le lien entre technologies de production (OT) et technologies de l'information (IT). C'est un lieu d'échange des connaissances et des performances, dans l'objectif de garantir la compétitivité du secteur, l'attractivité des métiers auprès des jeunes et la capacité d'innovation des entreprises. Les industriels partenaires transmettent leur savoir-faire et sont invités à tester ou optimiser leur technique de production sur le site. Les étudiants s'approprient une technologie de dernière génération et sont plébiscités par les industriels pour leur niveau de compétences élevé. La technologie de pointe occupe une place centrale, en termes d'investissements, de recherche et développement et de transmission des compétences.

L'Usine-École s'oriente progressivement vers l'industrie 5.0 en introduisant l'intelligence artificielle et le traitement de données numériques.

Fonctionnement

Christine TOUMOULIN, responsable de la licence professionnelle "Mécatronique et Robotique", a initié le projet d'Usine-École au sein du département GEII de l'IUT de Rennes. Projet collaboratif issu de l'intelligence collective, des acteurs publics et privés sont associés au développement de l'Usine-École. Les industriels composent le corps enseignant, participent aux réunions pédagogiques pour améliorer le programme et sont invités à parrainer la formation chaque année.

Les partenaires

- Établissement public : Région Bretagne
- Centres de formation : Campus Rennes 1, Campus ESPRIT Industrie de Redon (Programme Investissement Avenir, conjointement élaboré)
- Industriels (PME, intégrateurs, fabricants, fournisseurs, entreprises utilisatrices de technologie) : ARSN, ABB, Fanuc, Actemium, Mousquetaire, Provalt
- Pôle de compétitivité : Exelcar

Chiffres clés

350 personnes formées par an

70% des étudiants recrutés par les entreprises partenaires

23 industriels partenaires



Ce qu'il faut retenir de ce projet, c'est le succès du travail collectif, entre industriels partenaires et équipes enseignantes, pour atteindre des objectifs en commun.





<https://dyneo.eu/usine-ecole-a-aix-en-provence/>



2 Cr des Arts et Métiers, 13100 Aix-en-Provence



contact@dyneo.eu



Personne interviewée : Florian MAGNANI

Présentation de l'usine école Dyneo

Dyneo est une usine école située dans les locaux du Campus Arts et métiers d'Aix-en-Provence, sur une surface de plus de 250 m². Elle comprend une salle de formation, une ligne de fabrication par poste d'assemblage, un atelier de production et une zone de coordination administrative.

Contexte

À l'origine de Dyneo, il y a la volonté de la direction de STMicroelectronics Rousset d'avoir une formation au Lean Management en Provence, en s'inspirant de l'exemple d'INEXO à Lyon. Après des échanges avec plus de 30 industriels de la région et des acteurs académiques et institutionnels, le besoin d'un lieu de formation à l'excellence opérationnelle s'est fait sentir. C'est en 2012 que le projet est lancé, en réunissant des partenaires académiques et industriels tels que le campus Arts et Métiers d'Aix-en-Provence, STMicroelectronics, Airbus Helicopters, l'AFPI Provence et deux PME / ETI, Bonnans et Daher. Il faudra attendre novembre 2015 pour voir l'usine école être officiellement inaugurée.

Née dans la région PACA, qui abrite des industries majeures, telles que l'aéronautique et le naval, ainsi qu'un vaste réseau de PME et d'ETI, Dyneo fait le choix de ne pas se spécialiser dans un unique domaine. Volontairement multi-filières, elle est une plateforme d'expérimentation au service des professionnels et des étudiants des deux écoles d'ingénieurs partenaires : Centrale Marseille et les Arts et Métiers.

Selon Dyneo, une usine-école "est une reproduction d'un environnement industriel le plus fidèle possible, pour tester et expérimenter des concepts de production de Supply chain, les ajouter et utiliser l'UE dans l'assimilation des concepts. C'est une plateforme très modulaire, où les participants ne sont pas démonstrateurs mais avant tout acteurs."

Lieu de formation accessible aux étudiants et professionnels de l'industrie pour développer les pratiques de l'excellence opérationnelle, l'usine-école provençale se distingue des autres par une ambition propre : celle de servir de plateforme d'expérimentation. En effet, la R&D occupe une place importante chez Dyneo. Plusieurs projets en partenariat avec les écoles ou les entreprises ont déjà été réalisés. Dans un futur proche, l'UE prévoit de mener une expérimentation ayant pour thème l'industrie 4.0 avec plus de 100 participants.

Enjeux

- Améliorer la compétitivité des entreprises en déployant les pratiques de l'excellence opérationnelle.
- Renforcer les PME et les PMI en facilitant l'accès et la mise en œuvre des bonnes pratiques de l'excellence opérationnelle.
- Fédérer les grands donneurs d'ordre et les cotraitants d'une même filière d'activité autour d'une culture industrielle commune.
- Mobiliser l'enseignement supérieur et les industriels pour innover ensemble.
- Expérimenter des innovations dans un contexte quasi-professionnel

Les partenaires

- Public : Région PACA
- Écoles d'Ingénieur : Arts et Métiers Aix-en-Provence et Centrale Marseille
- Industriels : STMicroelectronics, Airbus Helicopters, et d'autres PME et ETI

Chiffres-clés

3500 personnes formées depuis 2013

250 m² de surface

50% de professionnels et 50% d'étudiants formés



ÉCOLES DE PRODUCTION

LES ÉCOLES
DE PRO
DUCTION

faire pour
apprendre



QU'EST CE QU'UNE ECOLE DE PRODUCTION ?

« Faire pour apprendre »

La Fédération Nationale des Écoles de Production (FNEP) est un réseau d'établissements privés d'enseignement technique. Elle est à but non lucratif et est reconnue par l'État. En France, 55 Écoles de Production (EP) préparent des jeunes à des diplômes professionnels d'État (CAP, BAC pro, certifications professionnelles).

Les EP invitent des jeunes âgés entre 15 et 18 ans à suivre des formations qualifiantes et insérantes basées sur la pédagogie du "faire pour apprendre". Le métier est appris à l'aide de la fabrication et en répondant à de réelles commandes venant de l'extérieur. Les offres de formation sont variées et opérationnelles dans divers secteurs, tels que le bâtiment, l'automobile, l'industrie, la restauration, etc.

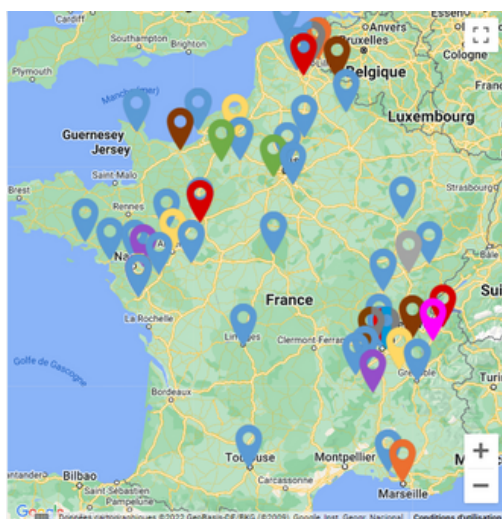
Les écoles de production ont été créées pour répondre à un besoin de main d'œuvre sur le territoire. L'idée suit une logique de gagnant-gagnant pour les entreprises et les écoles, car les formations professionnalisantes permettent une insertion rapide dans le monde du travail, ce qui permet ainsi la création de main d'œuvre spécialisée avec une connaissance du territoire.

Cette problématique de main d'œuvre locale s'inscrit dans le contexte de la réindustrialisation en France et prend tout son sens lorsque l'on évoque les écosystèmes territoriaux et souvent industriels que sont les clusters. Nous nous sommes donc intéressés à la pertinence de la coopération entre ces deux types d'organisations.

Clément Dusart, responsable régional Grand Nord-Est, rappelle que la genèse d'une école répond à deux besoins :

- A celui des élèves, lorsque les solutions en place ne répondent pas à 100% aux besoins des jeunes.
- A celui des métiers en tensions, dès lors que nous avons besoin de recruter des personnes qualifiées et compétentes afin qu'une activité puisse se poursuivre.

Carte des EP sur le territoire français



Crédits : la FNEP (<https://www.ecoles-de-production.com/>)

Les Ecoles de Production, un outil pour faire face aux problématiques de recrutement des clusters

Ces dernières années, les filières industrielles connaissent une véritable pénurie de main d'œuvre, les secteurs sont en tensions du fait de ne pas trouver une main d'œuvre qualifiée et qui souhaite rester dans l'entreprise. Les EP sont des structures de formation en capacité de répondre à cette problématique de recrutement. A la fin des études, des jeunes qualifiés et motivés entrent dans le monde du travail, un atout important pour les réseaux d'entreprises.

Deux organisations qui se ressemblent

Un lien évident s'établit entre les clusters et les EP, tant dans leur identité que dans leurs objectifs. Les deux s'ancrent dans un territoire, sur lequel ils jouent un rôle important auprès des industries et entreprises. Leurs actions se complètent en cela que les EP produisent de la main d'œuvre spécialisée pour les entreprises locales du cluster et peuvent sous-traiter certaines de leurs commandes. Les EP ont ainsi toute leur place dans les écosystèmes territoriaux que sont les clusters.

Nous retenons que la collaboration entre réseaux d'entreprises (clusters, pôles de compétitivité, territoires d'industrie) et école de production est avantageuse pour les deux parties. En étant créée par un cluster ou en collaborant avec ce dernier, une école de production peut bénéficier de la visibilité et de l'expertise du cluster sur son territoire. Le cluster peut par exemple mettre en relation les entreprises de son réseau avec l'école pour qu'elles passent commande auprès d'elle. Cela permet au cluster à la fois de répondre au besoin de main d'œuvre de ses membres en apportant une solution concrète, et d'apporter des commandes à l'école pour former des jeunes. Via cela, le cluster contribue à créer de la main d'œuvre locale qui dynamise son territoire et renforce son réseau sur celui-ci. D'autre part, l'école peut bénéficier de la visibilité du cluster auprès de la sphère politique et de la sphère professionnelle, et peut également profiter de sa connaissance approfondie de l'écosystème local et de ses ressources, notamment lors de sa création.

Les réseaux peuvent sauter le pas et répondre aux besoins des entreprises en co-crédant ou en collaborant avec les Ecoles de Production !

France Clusters est partenaire des écoles de production : contactez-nous pour une mise en relation !



Personne interviewée : Antoine MARTIN, directeur de l'AFEP

Présentation de l'AFEP

Créée en 1991 à Saint-Etienne, sous l'impulsion jésuite du lycée "Le Marais Sainte-Thérèse", l'Afep est une école de production spécialisée dans trois domaines d'industrie : l'usinage, la métallerie et le textile. L'établissement accueille chaque année entre 50 et 60 élèves, pour des formations de deux ans. Antoine Martin, directeur de l'école, met l'accent sur l'apprentissage concret des élèves, qui sont formés aux métiers d'atelier de production via des commandes d'entreprises. De surcroît, l'école a pour objectif de créer de la main d'œuvre pour répondre aux besoins des entreprises locales, qui rencontrent des difficultés de recrutement. C'est ce besoin en particulier qui a motivé la création de l'Afep.

La genèse de l'école

Créée au sein d'un lycée professionnel, l'école a d'abord ouvert un atelier d'usinage à l'initiative des entreprises et industriels du territoire. En 2001 a ensuite été créé un deuxième atelier pour former des soudeurs, métalliers et serruriers. Les élèves de cette formation travaillent surtout avec l'industrie du bâtiment. Le troisième atelier a été ouvert en 2017 pour répondre aux besoins de trois grandes entreprises textiles locales, qui avaient fait part de leur manque de main d'œuvre au sein de leurs ateliers dans un article de presse. Ces élèves se concentrent sur la production de textiles techniques. L'école a donc pour objectif d'apporter une solution aux entreprises du territoire qui ont des difficultés de recrutement pour leurs ateliers.

Fonctionnement

L'Afep propose une formation en deux ans, principalement destinée aux mineurs en difficulté, qui sont régulièrement orientés par les Missions Locales, les associations d'aide aux mineurs ou encore les collèges du secteur. La formation en atelier s'articule autour de commandes passées par les clients de l'école. Le panel des clients est d'ailleurs assez large, puisqu'il regroupe à la fois des particuliers et des entreprises de taille plus ou moins importantes. L'école s'est constitué un réseau de clients fidèles dans l'industrie, notamment dans le domaine de l'usinage, et compte d'autre part sur le bouche-à-oreille pour trouver des clients particuliers.

Les partenaires

Les partenaires majeurs de l'école de production sont la tutelle jésuite (Lycée professionnel et fondation de Montcheuil) et la FNEP. L'établissement s'appuie également sur de nombreux partenaires financiers, qui sont notamment : la fondation Total Energy, la fondation Suez, la fondation Caritas, la fondation des EDC ou encore la fondation Vinci. Les clients de l'école ainsi que les établissements prescripteurs pour l'inscription des élèves jouent également un rôle primordial pour le bon fonctionnement de l'école. Celle-ci compte sur la fidélité de ses clients pour proposer aux élèves des cas pratiques et pour financer les formations.

Collaborations avec des écosystèmes territoriaux tels que les clusters, pôles de compétitivité et territoires d'industrie.

A ce jour, l'école ne coopère pas avec ce type d'écosystèmes territoriaux. Toutefois, elle travaille déjà avec des entreprises membres de clusters. Le directeur a également pu rencontrer certains clusters et réfléchir à une coopération avec ces acteurs, notamment dans l'optique de trouver des débouchés pour son atelier textile. Antoine Martin a, entre autres, exprimé son intérêt pour les clusters de la filière médicale, avec lesquels l'école pourrait coopérer pour user de son savoir-faire dans les textiles techniques.

Spécificité

On peut relever que l'Afep a récemment ouvert sa formation dans le domaine du textile dans la perspective d'accueillir plus de filles et de féminiser davantage l'effectif. D'autre part, l'objectif était de rendre accessible ce type de formations professionnalisantes aux jeunes filles. En effet, l'école ne touchait jusqu'alors que des garçons à travers les métiers de l'usinage et de la métallerie, qui sont très majoritairement masculins. De plus, l'école de production a l'intention de participer prochainement à une formation pour les adultes avec un partenaire.

Enfin, il faut noter que l'atelier d'usinage de l'école est certifié ISO 9001 par DNV. Cette certification lui permet de toucher plus de clients puisque certains d'entre eux l'exigent lors de leurs commandes.

 **Personnes interviewées :** Vanessa DASSONVILLE, Directrice de Metaltech, & Delphine DESCORSNE-JEANNY, Présidente de Nogentech

Présentation de Metaltech

L'Association de l'école de production du sud Haute-Marne, aussi appelée Metaltech, est située à Nogent en Haute-Marne. Elle a ouvert ses portes aux élèves au début du mois d'octobre 2022 pour les former aux métiers de l'usinage. La directrice de l'établissement, Vanessa Dassonville, promeut la pédagogie du "faire pour apprendre" en familiarisant les élèves au monde du travail par la réalisation de commandes en ateliers. L'école forme les jeunes à des métiers en tension sur le territoire et correspondant aux besoins des entreprises locales. Metaltech prévoit d'accueillir des promotions de maximum 14 jeunes, qui obtiendront un CAP CIP à l'issue de la formation.

La genèse de l'école

Les entreprises du territoire avaient de grosses difficultés de recrutement, accumulant 400 offres de tourneurs-fraiseurs non pourvues. La création de l'école de production a donc été portée par le cluster Nogentech, qui connaissait bien les entreprises locales du secteur. Après avoir porté le projet auprès de ses différents partenaires, et après une phase de promotion, Metaltech a ouvert ses portes en octobre 2022. En attendant la mise à disposition des locaux définitifs, prévues en février 2023, les élèves évoluent dans un bâtiment du CRITT (Centre Régional d'Innovation et de Transfert de Technologie). Elle compte à ce jour 8 élèves. Pour répondre à une problématique de mobilité, l'école a engagé une société pour assurer le transport des élèves. En outre, l'établissement a voulu embaucher des professionnels avec un minimum de 10 ans d'expérience pour former les élèves.

Fonctionnement

Le but de Metaltech est de sensibiliser les élèves aux exigences du monde professionnel, c'est pourquoi 24 des 35 heures de cours hebdomadaires sont consacrées aux ateliers. Les élèves sont recrutés sur la base de leur motivation, notamment grâce à des prescripteurs comme la Mission Locale ou encore des associations de protection de la jeunesse. L'école se fait aussi connaître par la publicité sur les réseaux sociaux et les spots radio. Metaltech répond à des commandes clients tels que des entreprises ou encore l'UTT (Université de Technologie de Troyes), pour laquelle elle produit des éprouvettes. Elle vise prochainement des clients des secteurs du médical, de l'automobile et de la chaudronnerie, ainsi que du numérique.

L'assemblée générale qui a eu lieu le 17 octobre 2022 permettait de créer des partenariats avec des industriels. Vanessa Dassonville explique que leurs clients doivent prendre en compte dans leur commande le fait que les élèves viennent de commencer leur apprentissage.

Les partenaires

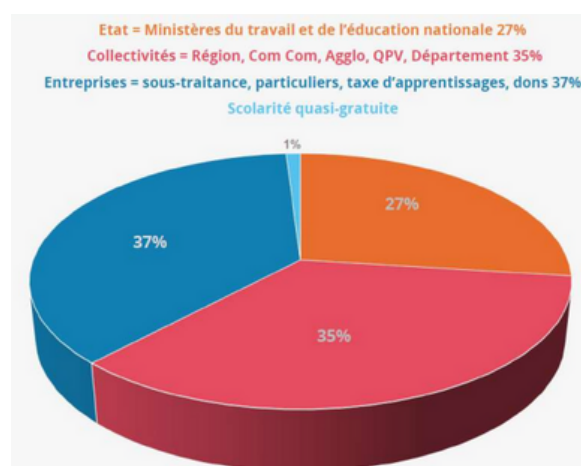
La directrice de l'école évoque le rôle des parents dans le processus de formation, et l'importance de leur confiance en l'institution. Elle cite également les différents prescripteurs pour l'inscription des élèves (centre d'information et d'orientation (CIO), mission locale, associations), ainsi que le cluster Nogentech qui a été à l'origine de la création de l'établissement.

Un tiers du financement de Metaltech proviendra des entreprises clientes de l'école. Grâce à ces recettes, l'école offre une scolarité gratuite à ses élèves. L'établissement reçoit également des subventions des ministères du travail et de l'éducation nationale, d'organismes territoriaux et de la région Grand Est.

La spécificité de Metaltech

L'école se structure sous la forme d'une association. Son conseil d'administration est composé de douze places, dont six sont réservées à des industriels. La présidente du cluster Nogentech, la Chambre de Commerce et d'Industrie, et la directrice du CIO sont des membres notables de l'équipe. Il faut également souligner que Nogentech est le premier cluster à fonder une école de production

Le modèle économique de l'école

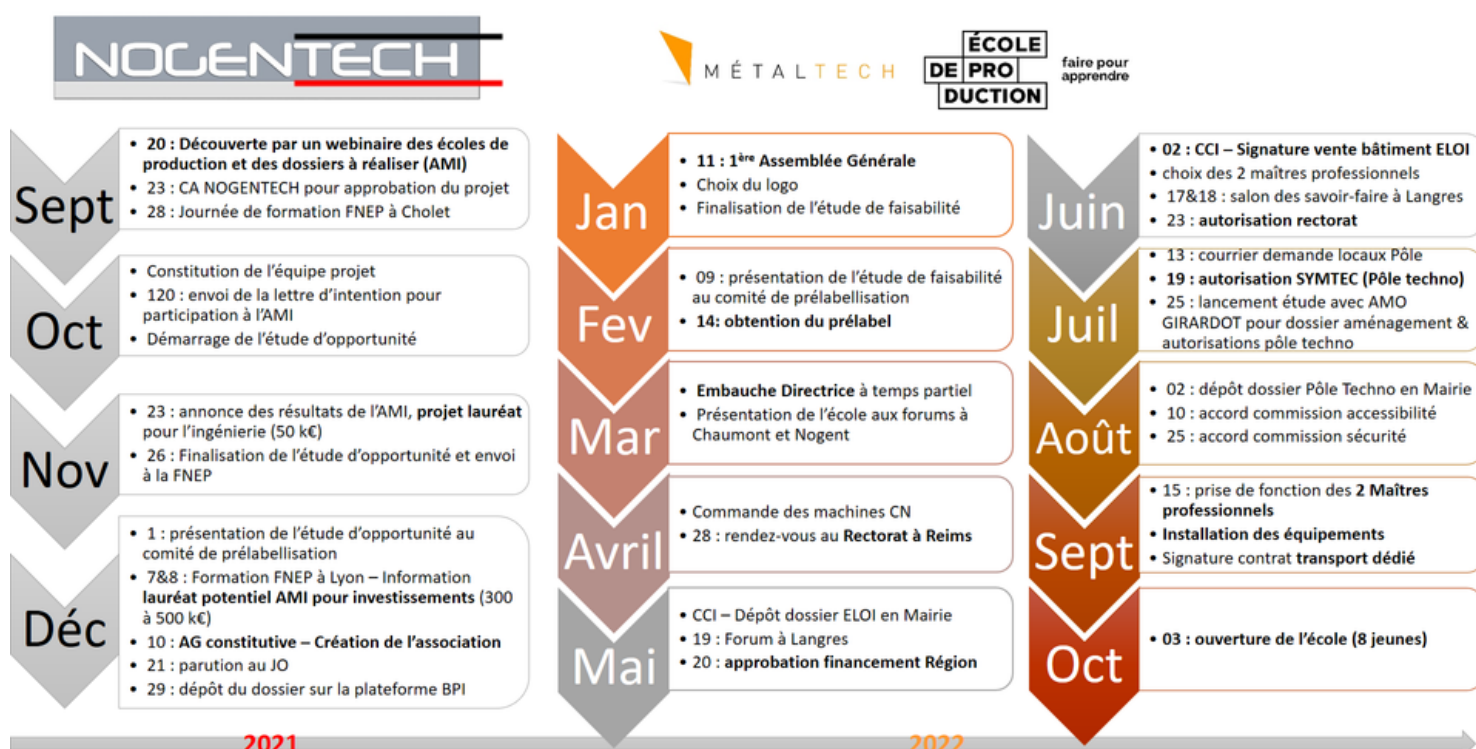


Collaborations avec des écosystèmes territoriaux tels que les clusters, pôles de compétitivité et territoires d'industrie.

Metaltech a été fondée à l'initiative du cluster Nogentech. Cela lui confère plusieurs avantages. D'une part, les entreprises du cluster constituent des clients ou des potentiels prospects pour l'école. D'autre part, Metaltech gagne en visibilité grâce au cluster, notamment auprès de la sphère politique et auprès des industriels. Elle peut plus facilement se rapprocher des pouvoirs publics en vue d'obtenir des subventions. L'appui du cluster a aussi permis de créer l'école en l'espace de douze mois, c'est-à-dire très rapidement. Il a été un interlocuteur privilégié pour monter le projet grâce à ses ressources et ses connaissances approfondies du territoire.

Le point de vue du cluster Nogentech

Le cluster Nogentech compte à ce jour 55 membres. L'une de ses missions est d'accroître l'attractivité du territoire en valorisant l'industrie et le savoir-faire local. Delphine Descorne-Jeanny, sa présidente, explique qu'ils travaillent à développer des formations en lien avec leur secteur d'activité. Le cluster a par exemple initié une antenne de l'UTT à Nogent, une licence professionnelle et un BTS, avant de créer un CAP avec l'école de production. La présidente décrit d'ailleurs Metaltech comme la fille de Nogentech. Les industriels membres du cluster soutiennent l'école de production par leurs commandes et leurs dons. Ce cursus de formation est pour eux un investissement sur l'avenir car les élèves incarnent une future main-d'œuvre spécialisée et rare, qui connaîtra déjà le territoire. Il s'agit d'un réel échange gagnant-gagnant entre les entreprises du territoire et les élèves.





Personne interviewée : Christine MILHET, Directrice

Présentation de l'école de production de Besançon

L'école de production de Besançon (EPB) a ouvert ses portes en 2017. Elle propose à une quarantaine d'élèves de se spécialiser dans les métiers de la métallurgie dans le but d'obtenir un CAP en 2 ans, puis un Bac Pro usinage avec 2 années supplémentaires. Christine Milhet, la directrice de l'école met un point d'honneur à aider ses élèves en grande difficulté. *"Le plus gros travail au départ, c'est d'inculquer des règles de bases : ne pas être en retard, ne pas répondre ni couper la parole. C'est notre objectif pendant les 5 premiers mois car apprendre le métier coule de source chez nos jeunes. Apprendre à vivre et à échanger avec les autres, c'est plus complexe. On garde 85% des jeunes en général."*

La genèse de l'école

L'école de production répond à un réel besoin des industriels dans le bassin de Besançon. Après avoir alerté sur le manque de personnel sur le territoire, une enquête a été menée auprès des industriels de la région. Le verdict a été sans appel : le manque de main d'œuvre qualifiée était le vrai problème. Une école de production s'est ainsi implantée afin de répondre à ce besoin.

Historiquement, le bassin de Besançon est reconnu dans le domaine de la microtechnique et la mécanique. Une raison qui pourrait expliquer le manque de main d'œuvre : la proximité avec la Suisse a conduit à un départ du personnel, et de surcroît une pénurie de main d'œuvre dans ces secteurs a affecté le territoire.

Comment elle travaille et recrute ses élèves ?

L'EPB reçoit des commandes réelles des industriels du territoire et les élèves doivent y répondre, en respectant des délais, etc. Les élèves ne sont pas rémunérés, l'argent récolté permet de faire fonctionner l'école.

L'école ouvre ses portes aux jeunes dès 15 ans, souvent en décrochage scolaire. Les organismes locaux les dirigent souvent vers l'EPB. Il s'agit, en général, de mineurs suivis par une assistante sociale ou d'une conseillère d'orientation. Les écoles de production sont une chance pour bon nombre de jeunes en décrochage scolaire et social. Christine Milhet s'emploie à aider ses élèves à s'insérer socialement : *"les jeunes qui ne peuvent pas avoir un employeur en raison de leur savoir-être apprennent à avoir confiance en eux ici."*

*UIMM : Union des industries et des métiers de la métallurgie

*FNEP : fédération nationale des écoles de production

Fonctionnement

Le fonctionnement de l'école est assez simple et se rapproche d'une école classique. Tout d'abord, au sein du corps administratif, une directrice et une assistante s'occupent de l'école. Le conseil d'administration de l'école est composé d'industriels du territoire, bénévoles. En ce qui concerne le corps enseignant, les maîtres professionnels dans les matières techniques et les ateliers sont présents pour transmettre leurs savoirs aux élèves. En effet, les enseignants viennent tous du monde de l'industrie.

Les jeunes travaillent 35 heures par semaine : entre 20 et 24 heures de théorie et le reste du temps se passe en atelier. Au quotidien, les conditions sont les mêmes qu'au travail : les absences doivent être justifiées, etc.

Les partenaires

L'école a pu être créée grâce à l'UIMM* et la FNEP* ainsi que le département, la région, l'Etat et le mécénat de la fondation Totale, la taxe d'apprentissage et enfin les dons nationaux et régionaux.

Collaborations avec des écosystèmes territoriaux tels que les clusters, pôles de compétitivité et territoires d'industrie.

Plusieurs pôles travaillent avec l'EPB notamment Pôle BFCare, le Pôle microtechnique de Besançon et également Robotics Valley. Ces acteurs de l'écosystème de Besançon passent des commandes auprès de l'école : les membres des pôles trouvent de la sous-traitance et les jeunes peuvent ainsi apprendre.

Spécificité

Notons qu'il reste compliqué pour l'EPB d'avoir des clients, les industriels ayant du mal à passer des commandes. La directrice l'explique de plusieurs manières, en particulier que les industriels n'ont pas conscience de l'importance du parc machines de l'école et sont souvent impressionnés de voir autant de machines lorsqu'ils visitent. Le mot "école" fait souvent peur, des journées portes ouvertes et des invitations sont donc souvent lancées pour mettre en avant le savoir-faire de l'école. Il s'agit réellement de sous traitance avec un système de gestion de production. A l'inverse, d'autres industriels ont confiance en l'EPB et ses jeunes et donnent ainsi régulièrement des commandes, dans le but par la suite d'embaucher des jeunes.

Et après ?

Après leur passage à l'EPB, les jeunes entrent sur le marché du travail dans les 6 mois qui suivent, ou poursuivent leurs études. C'est une vraie réussite ! Les jeunes restent, en majorité, dans le bassin de Besançon et certains partent travailler en Suisse.



Personne interviewée : Claire Gosset, Responsable Réseau des Entreprises de la METS

Présentation d'Etincelle

L'école de production Étincelle a ouvert ses portes à la rentrée scolaire de septembre 2022. L'école forme des jeunes au métier de soudeur chaudronnier par la préparation à deux diplômes : un CAP (RICS Réalisations Industrielles en Chaudronnerie ou Soudage en 2 ans) et un BAC professionnel (TCI Technicien en Chaudronnerie Industrielle en 2 ans après le CAP). A la tête de cette école, Marie-Aimée Motte, directrice opérationnelle.

La genèse de l'école

L'école de production a vu le jour grâce, notamment, à la Maison des Entreprises de la Thiérache et de la Serre (METS) ainsi que du programme gouvernemental Territoire d'Industrie (TI). Le projet a été accompagné par la Fédération Nationale des Ecoles de Production (FNEP). Le chef de projet TI, étant témoin des problématiques de recrutement des industriels du territoire et des formations des jeunes, a été à l'initiative d'une étude pour affiner le sujet. Le secteur de la chaudronnerie - soudure est ressorti de l'enquête, étant considéré comme un secteur en tension. Ainsi, grâce au programme TI, il a pu concrétiser le projet et obtenir une chargée de projet qui pilote l'école de production.

Un engouement important de la part des industriels s'était fait connaître avant l'ouverture de l'école de production. La cheffe de projet avait en effet fait le tour des industriels et entrepreneurs dans l'objectif de récolter des lettres d'intention (éléments clés pour chercher des financeurs). Ces lettres engageaient les chefs industriels à porter des projets de sous-traitance à l'école, à délivrer la taxe d'apprentissage, accueillir des stagiaires, du mécénat (pécunier ou de compétences) ou aussi des intentions d'embauche. Encore aujourd'hui, ils apprécient le service en misant sur leurs futurs employés.

Comment elle travaille et recrute ses élèves ?

Les jeunes, entre 15 et 18 ans, travaillent sur des commandes concrètes envoyées par les industriels du territoire et réalisent de la sous-traitance. Cela permet de responsabiliser les élèves, d'apprendre la gestion d'une entreprise. Le rythme est de 35 heures par semaine divisé entre théorie et pratique : 24 heures par semaine en production à l'atelier et 11 heures par semaine de formation concrète.

Les partenaires

L'école de production est subventionnée par des fonds publics et privés. L'engagement des élus locaux a été un réel appui pour que le projet voit le jour. Etincelle loue des locaux mais la communauté de commune de Thiérache du centre a acheté des locaux pour les mettre à disposition de l'école et l'héberger. La communauté de communes y voit aussi un intérêt pour développer son économie locale. Le communauté de communes finance également la METS avec l'institution publique ce qui facilite les relations.

Collaborations avec des écosystèmes territoriaux tels que les clusters, pôles de compétitivité et territoires d'industrie.

Un lien fort uni l'école avec le Territoire d'industrie et le cluster la METS puisque son chef de projet a été à l'initiative de la création de l'école. Les trois entités sont ainsi proches. En plus d'une proximité organisationnelle, une proximité géographique est notable puisque les deux organismes se trouvent dans la même ville. La METS apporte donc son soutien en rendant accessible son réseau d'entrepreneurs, permettant l'accès à de nombreux projets pour les jeunes. La METS était présente lors de l'assemblée générale constitutive.

Et après ?

Une fois la formation terminée, les jeunes trouvent un emploi rapidement, les chefs d'entreprises comprenant les enjeux d'engager un jeune de l'école de production : il s'agit de main d'œuvre qualifiée et connaissant déjà les pièces sur lesquelles il sera amené à travailler.

Par ailleurs, il est envisagé de faire évoluer l'école et son bouquet de formation, notamment dans le secteur de l'usinage, quand la première filière sera bien lancée.



<http://epicc.fr>



139, rue des Arts, 59100 Roubaix



pierre@epicc.fr



<https://clubtex.innovationstextiles.fr>



CETI Park – 41 rue des Métissages, 59336
Tourcoing



jean-marc.vienot@clubtex.com



Personnes interviewées : Pierre DELANNOY, directeur de l'EPICC
et Jean-Marc VIENOT, directeur de Clubtex et de Eura Materials

Présentation de l'EPICC

L'EPICC est l'Ecole de Production Industrielle de Couture et de Confection. Basée à Roubaix, cette école propose une alternative aux lycées et CFA. Son directeur actuel (Pierre Delannoy) a créé et dirigé l'EPAL à Lens pendant trois années. Convaincu par le principe des écoles de production, il va à la rencontre d'environ 150 personnes de différents secteurs. De ces échanges deux pistes pour des besoins en formation en sont ressortis dans le Nord pas de calais : l'usinage et la plasturgie d'une part, le textile d'une autre.

La genèse de l'école

A la suite de rencontres avec des entreprises, mais aussi l'UITH (syndicat) et avec le cluster Clubtex. Un besoin de 300 personnes a été identifié dans le milieu de la confection alors qu'il n'y a plus de CFA et qu'il y a seulement deux lycées professionnels pour toute la métropole lilloise (soit un maximum de 20 jeunes formés par an). L'industrie textile dans cette zone géographique, c'est 600 personnes en confection (couturier industriel) avec une moyenne d'âge assez élevée et un besoin de renouvellement de 150 personnes dans les cinq ans.

Les jeunes ne sont pas en reste et ont également des besoins. À Roubaix, ce sont 700 jeunes qui décrochent chaque année et finissent sans diplôme. Après un an de montage de projet, un conseil d'administration avec 12 personnes est constitué, avec 1/3 en provenance du sociale/éducation, 1/3 issu du monde de l'entreprise (ou support d'entreprise) et 1/3 représenté par des professionnels du textile.

Pour le directeur de l'EPICC, le but de créer une école de production est de permettre l'insertion des jeunes. De son point de vue il est pertinent de rattacher un projet à un besoin local de main d'œuvre et cela doit être un projet de territoire impliquant les entreprises, les acteurs et les pouvoirs publics locaux.

L'école a une double vocation : sociale avec l'accompagnement de jeunes d'une part et une vocation économique d'autre part. La rencontre de ces deux besoins justifie et rend pertinent l'école de production

Une première promotion a été accueillie en octobre 2021.

La seconde promotion a démarré sa formation en septembre 2022.

L'école de production à d'ailleurs de vrais clients. Les jeunes réalisent de réelles commandes pour des entreprises. Ainsi l'EPICC travail pour des fabricants, réalise des prototypes pour des jeunes marques ou encore des produits finis pour des entreprises externes à la branche textile.

Fonctionnement

L'école est ouverte aux jeunes de 15 à 18 ans. Le seul critère de recrutement est la motivation pour le métier. L'EPICC prépare ses étudiants en deux ans et leur délivre un CAP. Mais plus qu'un diplôme c'est surtout une formation professionnalisante les préparant au monde professionnel. Pendant deux ans, les jeunes travaillent en atelier. Ceux-ci sont équipés avec les mêmes outils que les industries qui pourraient les employer à l'avenir en tant que mécaniciens et mécaniciennes en confection couturière.

"Nous sommes effectivement équipés comme une entreprise mais surtout nous travaillons sur de vraies commandes pour de vrais clients" ce qui place les jeunes en formation réelle d'entreprise avec toute la valorisation de la satisfaction client, l'exigence et le savoir être pro qui y sont associés.

Par ailleurs, les jeunes bénéficient également d'enseignements généraux et d'un accompagnement social et global.



Nous sommes effectivement équipés comme une entreprise mais surtout nous travaillons sur de vraies commandes pour de vrais clients
Pierre Delannoy



Les partenaires

Grâce à ses partenaires métier l'EPICC trouve du soutien et du conseil, de la logistique ainsi que des dons de matières.

Ses partenaires financiers ont apporté des aides au lancement. L'EPICC a également des partenaires publics, à des liens avec des fondations ou des donateurs privés.

Le partenariat avec Clubtex lui a notamment permis d'obtenir de l'aide pour monter un dossier dans le cadre d'un plan de relance. Clubtex met en lien l'école avec des fournisseurs qui eux sont membres du cluster.

Les entreprises peuvent avoir un intérêt à être proche d'une école de production. Puisque ces dernières ont un besoin de commandes, les entreprises peuvent ainsi faire sous-traiter leur demande à l'école.

Il y a bien d'autres intérêts à se rapprocher d'un cluster pour une école de production. Cela permet de trouver des fournisseurs de matières mais aussi de machines.

Les entreprises peuvent avoir un intérêt à être proche d'une école de production. Puisque ces dernières ont un besoin de commandes, les entreprises peuvent ainsi faire sous-traiter leur demande à l'école.

L'EPICC, un véritable atout pour son territoire en quelques chiffres

Clément Dusart (responsable régionale Grand Nord-Est de la fédération des écoles de production) rappelle que "le nerf de la guerre c'est la production". C'est pourquoi les élèves des écoles de production travaillent sur des commandes réelles pour des clients réels.

L'intérêt pour EPICC de travailler avec un cluster

Clubtex a été sollicité directement par le directeur de l'EPICC. Une problématique de formation, de recrutement et de compétences autour de la confection et l'assemblage a été identifiée. Il existe un risque que l'employé ne reste pas même s'il a été formé par l'entreprise elle-même.

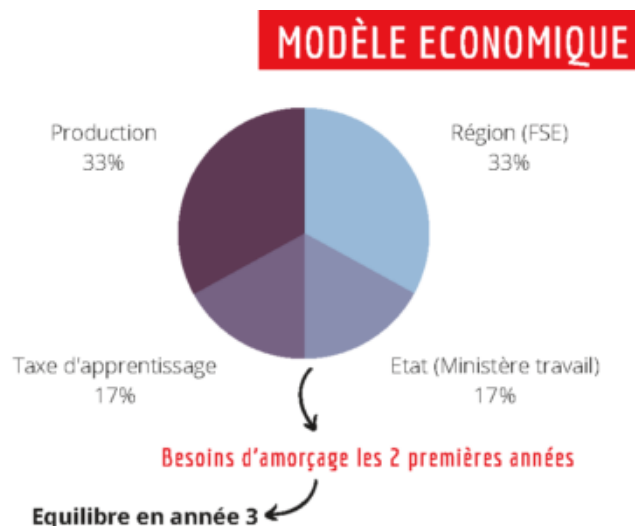
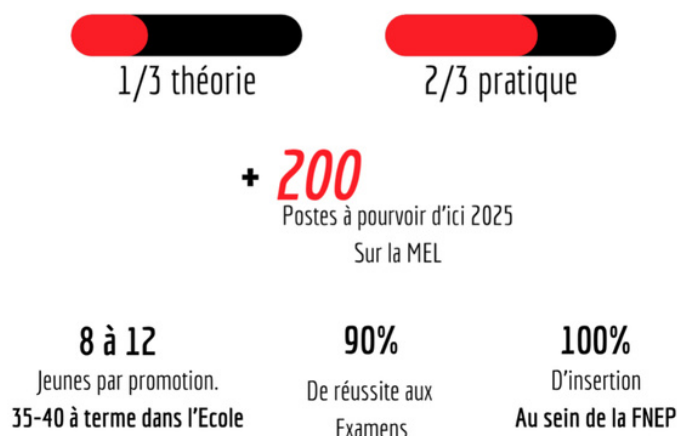
Ce que propose Pierre Delannoy est pertinent par rapport aux besoins de Jean Marc-Vienot car la problématique de formation et recrutement de ses membres était clairement identifiée, mais la formation n'est pas la vocation de Clubtex. Ce cluster est au service des entreprises et a une ambition qui est celle de répondre aux besoins et aux sollicitations de ses membres quelles qu'elles soient (et parfois au delà même des membres).

Jean-Marc Vienot siège au conseil d'administration de l'école de production. Se voir régulièrement à ses occasions permet de faire un point d'avancement sur le(s) projet(s) en cours.

Cela permet également une sollicitation des acteurs sur les problématiques et cela en fonction des compétences de chacun.

Pour donner un exemple, dans le cas d'une recherche d'un fournisseur de matière pour une commande particulière le cluster peut faire relais de la demande auprès de ses membres.

Le rôle du cluster est dans ce cas celui d'un animateur de réseau et il est bien coeur d'écosystème.



**Personne interviewée : Valérie PINTARD, directrice de l'école**

Présentation de la Fask Academy

Fask Academy est la première école de production à Marseille, et la deuxième dans le domaine de la confection textile en France. Monsieur Jocelyn Meire, président et fondateur de l'école, a eu l'idée de monter cette école à l'initiative de son association "FASK", qui regroupe les acteurs de la mode à Marseille et sur le territoire Sud. L'école a ouvert ses portes en septembre 2022 pour accueillir une douzaine de jeunes de 15 à 18 ans, qui souhaitent étudier les métiers techniques. L'école accompagne les élèves à valider le CAP Métiers de la Mode – vêtement flou en 2 ans (35h/semaine : cours de théorie (13h/semaine) et de pratique (22h/semaine)). Fask Academy est, à la fois un atelier de production et une école où les élèves apprennent le métier en fabriquant pour des commandes. Valérie Pintard, la directrice de l'école, s'occupe de l'organisation, du suivi, et du recrutement des jeunes ainsi que de la partie commande. Pour cela elle démarché les marques de vêtement et les entreprises pour avoir des produits à confectionner. Leur objectif est de permettre à leurs élèves de participer à la relocalisation de la fabrication textile française.

La genèse de l'école

A la base, Jocelyn Meire, DG et fondateur de l'association FASK (aujourd'hui comptant 150 membres), monte en 2019 cette dernière afin de donner corps au secteur de la mode sur l'aire Marseille-Provence-Région Sud. Il se rend compte, en échangeant avec les professionnels qui travaillent dans le textile et notamment la couture, qu'il y a un véritable problème de main d'œuvre. Une enquête a été réalisée en collaboration avec la région, celle-ci leur a permis d'apercevoir que même les jeunes diplômés de lycées professionnels ne sont pas opérationnels. Parallèlement, les centres de production qui existent en France ne peuvent pas absorber la demande. En raison de la relocalisation de la production textile française, l'objectif principal est de produire au niveau national. Ainsi, l'école Fask Academy va répondre à son échelle à ces deux besoins : créer de la compétence, donc former des jeunes de demain qui, dans deux ans, développeront les bonnes capacités et en même temps, un centre de production, ce qui permettra aux entreprises, qui ne trouvent pas de réponse à leur demande, de produire en France.

Fonctionnement

L'école de production crée des petites sections : douze élèves maximums par section et en face d'eux un maître professionnel (un formateur métiers). À l'ouverture de chaque nouvelle section, un nouveau maître professionnel est recruté. Ce dernier travaille 22 heures par semaine avec les élèves sur la partie métier. De plus, pendant 13 heures par semaine, une équipe pédagogique enseigne la partie théorie, pour amener les jeunes à un bon niveau pour passer leurs examens dans deux ans. Ce qui représente 35 heures de formation par semaine pendant 2 ans. Les élèves valideront le CAP Métiers de la Mode – vêtement flou afin de leur donner, dans le jargon professionnel, le statut d'ouvrier qualifié en confection textile.

Cette formation est individualisée. En effet, chaque élève a son propre rythme et est accompagné différemment selon son niveau ; dans la pratique comme dans la théorie.

Ensuite, ce qui est également un avantage dans les écoles de production : les élèves vont apprendre leur métier tout en fabriquant pour des commandes réelles. Les jeunes travaillent dans un atelier agréable et moderne conçu pour leur bien-être et pour casser les codes des établissements classiques. Ils ont également à leur disposition tous les équipements dont ils ont besoin pour répondre à des commandes.

Les partenaires

La gouvernance de Fask Academy est composée de différents acteurs : des industries, des ateliers de confection textile, des marques de vêtements nationalement connues comme Kaporal ou Racer, la chambre de commerce et d'industrie métropolitaine Aix-Marseille-Provence, la Chambre de métiers et de l'artisanat des Bouches-du-Rhône, la Fondation des apprentis d'Auteuil.

L'école Fask Academy est labélisée par La Fédération des Ecoles de Production, ce qui lui permet de recevoir des subventions, notamment de la fondation TotalEnergies, de la Banque du Territoire et de la Région Sud.

Fask Academy est partenaire avec des milieux associatifs tel que les maisons de quartier, des associations d'insertion, les *Mission Locales, la chambre des métiers...qui contribuent au recrutement des jeunes.

**Les Missions Locales : instance créée par l'État, qui accompagne les jeunes non scolarisés dans les quartiers à partir de l'âge de seize ans afin de les aider en mettant des dispositifs en place pour les soutenir dans leur démarche de recherche d'emploi ainsi que dans leur insertion professionnelle, l'accès à la formation, la santé, le logement, les droits, la citoyenneté et la mobilité.*

Collaborations avec des écosystèmes territoriaux tels que les clusters, pôles de compétitivité et territoires d'industrie.

A ce jour, l'école ne coopère pas avec ce type d'écosystèmes territoriaux. Toutefois, ils coopèrent déjà avec les centres de production pour lesquels l'école forme des jeunes qui vont dans le futur être recrutés par eux. L'école reçoit parfois des demandes importantes qui ne sont pas en mesure d'être traitées par eux. Un partenariat s'est naturellement passé entre eux afin de partager le traitement de ces grosses commandes. De plus, l'association FASK est en soi un réseau de PME. L'école de production a exprimé son intérêt pour les clusters de la filière textile : son but est d'être en lien avec des entreprises. « On est complètement dans le réseau et seul on ne fait rien. » – Valérie PINTARD

Et après ?

Fask Academy travaille en ce moment avec l'association FASK sur la création d'un futur centre de formation pour adultes qui va faire appel à plusieurs entreprises.

FASK offre également des services de conseil et accompagne les nouveaux entrepreneurs : l'élaboration d'un projet qui prend forme aujourd'hui sur de l'atelier partagé : acheter des machines et les placer dans plusieurs salles pour amener les PME et/ou les TPE, qui n'ont pas les moyens de bien s'équiper, de venir travailler dans ces salles-là.



Personne interviewée : Françoise VAREILHIAS, directrice de l'école

Présentation de l'École de Production - Limoges Nouvelle-Aquitaine

L'école de production Limoges Nouvelle-Aquitaine se situe à Limoges. Elle a ouvert ses portes en 2019 pour former des jeunes entre 15 et 18 ans en électricité, comme en chaudronnerie et soudage à partir de 2021. L'école a été créée pour proposer aux adolescents une formation différente, donc une alternative au décrochage scolaire. Les jeunes apprennent un métier et se préparent à un diplôme par une formation professionnalisante avec pour objectif de les insérer rapidement dans la vie active. La production étant un support pédagogique à leur formation, les jeunes réalisent des commandes. Les élèves vont travailler dans des ateliers pendant 2/3 du temps pour apprendre le métier et pour répondre à des vraies commandes.

La genèse de l'école

L'École de production Limoges Nouvelle-Aquitaine assure des formations professionnelles pour des métiers en tension dans la région. En effet, les entreprises locales partenaires de l'école sont également à la recherche de jeunes compétents et surtout opérationnels, en raison des contraintes de ressources humaines. Monsieur Vincent BOUCRY, président de l'association la Cordée Nouvelle Aquitaine, a eu envie de créer une école de production et ainsi une étude a été réalisée pour identifier les principaux domaines présentant un manque de main d'œuvre et de savoir-faire. Une première étude a permis l'ouverture de l'EP Limoges Nouvelle-Aquitaine et le CAP électricien / électricienne en 2019. Une deuxième étude qui a été menée auprès des industriels a également abouti à l'ouverture du CAP chaudronnerie et soudage en 2021.

Fonctionnement

L'Ecole de production de Limoges Nouvelle-Aquitaine est à double titre une école et une entreprise. La formation proposée aux jeunes, repose sur le concept du "faire pour apprendre".

Cette pédagogie s'appuie sur quatre points principaux :

- 2/3 de pratique pour découvrir le métier : la fabrication et la production pour répondre à des commandes réelles de clients réels qui nécessitent une certaine acquisition de compétences.
- 1/3 de théorie (liée à ce qui est manufacturé) : l'école et l'entreprise sont réunies dans un même lieu ; le maître professionnel échange en permanence avec les enseignants et les cours de théorie sont en lien avec le métier.
- L'auto-évaluation régulière des élèves, leur permettant de faire part de leurs besoins et de leurs contraintes éventuelles, ainsi que de mesurer leurs efforts.

- Les formations avec un nombre limité d'étudiants : un maximum de 12 étudiants afin de privilégier un accompagnement individualisé réel de chaque étudiant et d'offrir à chacun les moyens pour réussir.

Les partenaires

Les écoles de production, en s'appuyant sur la qualité du processus pédagogique, ont tissé des partenariats solides avec des acteurs qui les soutiennent : fondations d'entreprises et fondations familiales, les branches professionnelles concernées, les entreprises (commandes, stages et taxe d'apprentissage, recrutement), les cadres et dirigeants d'entreprises qui participent à la gouvernance des écoles et les collectivités locales.

Monsieur Boucry s'est également entouré de différentes personnes qui sont encore au conseil d'administration de l'association la Cordée Nouvelle-Aquitaine qui porte l'école.

Collaborations avec des écosystèmes territoriaux tels que les clusters, pôles de compétitivité et territoires d'industrie.

L'EP Limoges Nouvelle-Aquitaine vient d'adhérer au Cluster Mécanic Vallée. L'école a exprimé son intérêt pour les clusters :

« Ça nous intéresse tout à fait, parce que ça permet de faire connaître les écoles de production. Comme je vous l'ai dit, les élèves travaillent sur les productions de vrais clients et donc ça peut nous ramener des vrais clients pour le matériel pédagogique. » - Françoise VAREILHIAS

Les spécificités de l'EP Limoges Nouvelle-Aquitaine

A l'école de production de Limoges Nouvelle-Aquitaine, les élèves sont accompagnés par les maîtres professionnels et les enseignants, ils sont quotidiennement amenés à développer des savoir-faire particuliers au métier. Autonomisés, estimés et appréciés par les entreprises clientes qui achètent au prix du marché, ils continuent leur apprentissage en contact à tout moment avec le monde du travail.

Le CAP Chaudronnier - Soudeur permet aux jeunes diplômés de travailler dans plusieurs secteurs : automobile, aéronautique, naval, agroalimentaire, chimie, etc.

Le CAP électricien leur offre la possibilité de travailler dans de multiples domaines : réseaux, industrie, infrastructures, bâtiment, etc.

93%

des jeunes
obtiennent
leur diplôme

100%

trouvent un
emploi sur le
territoire

50%

des jeunes
poursuivent en
Bac Pro

Personne interviewée : Emmanuel ROUVE, directeur

Présentation de l'IFTO

L'IFTO, l'Institution de Formation Technique de l'Ouest, est une école de production se situant à Cholet. Elle a ouvert ses portes en 2020, pour former des jeunes âgés de 15 à 17 ans en chaudronnerie industrielle, comme en maroquinerie, à partir de la rentrée 2023. Les élèves suivent une formation d'une durée de quatre ans, divisée en deux temps. Les deux premières années sont sous forme de CAP, suivi de deux années de baccalauréat professionnel. La quatrième année se présente sous forme d'alternance, pendant laquelle les jeunes auront la possibilité de découvrir le monde de l'entreprise. Celle-ci sera effectuée dans une des entreprises partenaires de l'Institution de formation.

La genèse de l'école

Le métier de chaudronnier est l'un des métiers le plus sous tension à l'échelon national et encore plus dans la région du Pays de la Loire. Celle-ci est la région la plus consommatrice d'acier en France, notamment sur le chantier naval, mais également dans le ferroviaire et dans l'aéronautique. Le besoin en chaudronnerie en Pays de la Loire était donc très important. Cholet, se situant près de La Roche-sur-Yon, Angers et Nantes, qui représentent le bassin industriel de la région et ayant un tissu très fort de sous-traitance en chaudronnerie, semblait donc l'endroit le plus logique pour une école de production qui a pour objectif de former des chaudronniers.

Fonctionnement

L'IFTO travaille toutes les facettes de la chaudronnerie, elle ne s'est pas spécialisée dans un secteur, comme le feraient d'autres entreprises de leur taille, car l'EP a pour but de former des chaudronniers généralistes, au profit de toutes les entreprises du métal du territoire. Elle travaille en sous-traitance pour des industriels de la région, qui sont principalement des PME (Petites ou moyennes entreprises) et des ETI (Entreprises de taille intermédiaire), du secteur agroalimentaire, de l'agriculture, du ferroviaire, du bâtiment et du naval. En général, l'école est ouverte à tous les métiers où on retrouve de la transformation du métal. Emmanuel Rouve, directeur de l'IFTO, explique que l'EP ne travaille pas directement avec de grands groupes, car il faut répondre à de nombreuses normes et assurer un accompagnement documentaire strict, que l'école n'est pas en mesure de produire.

“

J'invite tout le monde à venir nous visiter. C'est sur site que l'on voit mieux qui l'on est.

Emmanuel Rouve, directeur de l'IFTO

”

Les partenaires

Les partenaires de l'IFTO sont principalement des industriels du territoire de la grande Vendée, soutenus par les agglomérations de la Nord Vendée, du Pays de Retz et du nord-ouest des Deux-Sèvres, qui représente un bassin d'environ 100 kilomètres autour de Cholet. Ce sont souvent des entreprises, qui sont déjà des sous-traitants de grands groupes et qui donnent de la sous-traitance à l'EP. L'Institut est également soutenu par la Fédération nationale, par son propre conseil d'administration, comme par le mécénat et des groupes du CAC 40, qui eux, apportent un soutien financier.

Collaborations avec des écosystèmes territoriaux tels que les clusters, pôles de compétitivité et territoires d'industrie.

L'IFTO travaille avec le Campus des Industries Navales CINav. Le CINav est une structure associative, fondée par cinq régions partenaires avec l'objectif de valoriser les métiers de l'industrie de la mer. Il a pour rôle d'accompagner et de soutenir l'Institut de Formation Technique de l'Ouest, mais n'a ni aidé à la création de l'EP, ni une place dans la gouvernance de cette dernière.

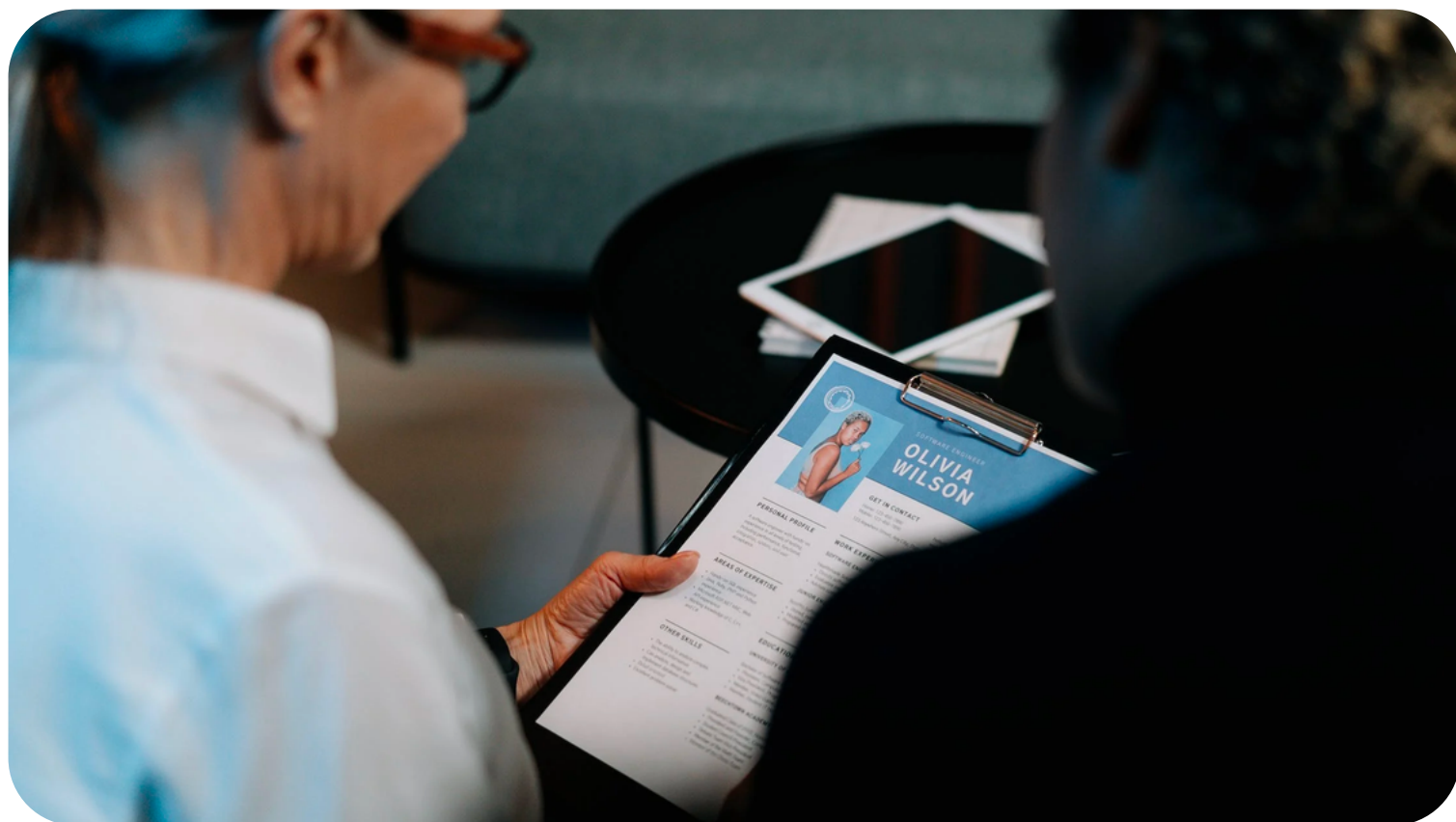
Le point de vue du Campus des Industries Navales CINav

La Campus des Industries Navales CINav est un partenaire pédagogique de l'IFTO. Le CINav s'occupe des démarches de labellisation et apporte de nombreuses connaissances sur les métiers de l'industrie de la mer et, pour cela, propose de nombreuses formations. Celles-ci se présentent sous trois formes différentes. Il y a une formation de 32h sous forme d'e-learning, qui a pour but de développer une bonne culture de base des métiers de l'industrie de la mer. Une formation pour développer l'esprit d'équipage, qui permet aux participants de visiter des chantiers industriels et des musées maritimes, et qui permet également une immersion dans le monde professionnel. La dernière formation est un kit de travaux pratiques, qui lui apporte un complément en lien avec les métiers de l'industrie de la mer.

La spécificité de l'IFTO

La singularité de l'école de production de Cholet est que l'internat est obligatoire pour les jeunes. Cette obligation est un outil pédagogique, qui permet de participer à de nombreuses activités, par exemple des activités physiques et sportives ou des activités socioculturelles. Elle permet également de mieux accompagner les jeunes dans leur méthodologie, car l'internat propose 1h30 d'études accompagnées chaque soir. Cela leur sert également à développer leur savoir-être, car ils sont encadrés, ont la possibilité de travailler en équipe, découvrir une autre facette de la vie sociale, apprendre de nombreuses choses sur l'hygiène de vie et la ponctualité.

MARQUE EMPLOYEUR COLLECTIVE



QU'EST CE QU'UNE MARQUE EMPLOYEUR COLLECTIVE?

Contexte

Parmi les outils utilisés par les clusters/pôles pour accompagner la problématique RH compétences des entreprises il y a le sujet de la marque employeur. Des contacts ont été pris avec un certains nombres de clusters/territoires d'Industrie pour voir comment ils accompagnent leurs entreprises adhérentes à améliorer leur attractivité.

En substance il ressort des interviews réalisées deux types d'initiatives dans lesquelles les clusters/pôles/ti s'engagent :

- l'accompagnement individuel d'entreprises pour rendre leur marque employeur performante
- le portage et le développement d'une "marque employeur filière"

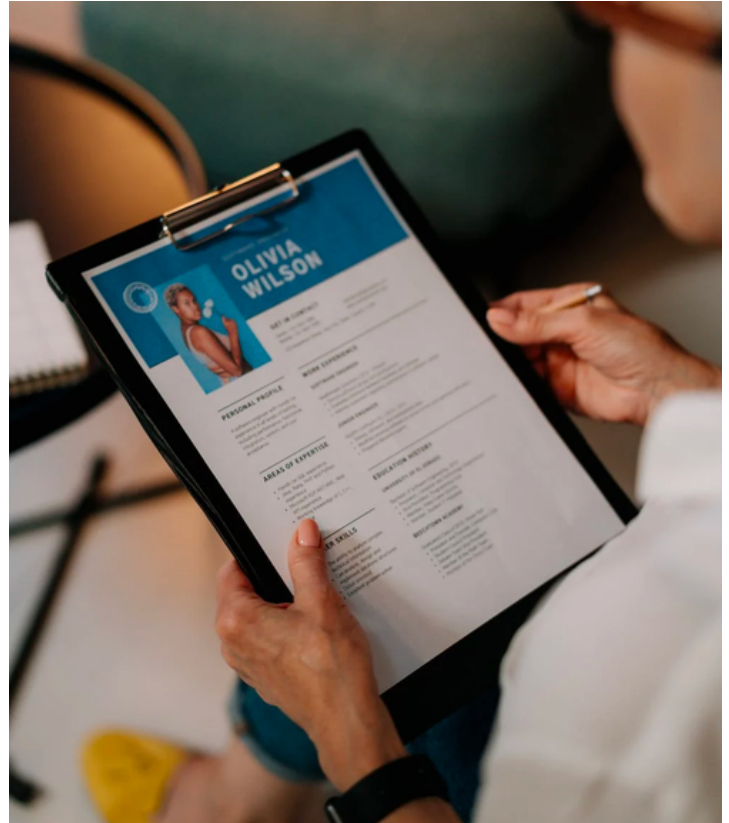
Vecteur d'image de l'entité de la structure, la marque employeur est un outil RH de premier plan pour développer son attractivité. Une fois sa stratégie collectivement définie, elle constitue un cadre pour développer une présence cohérente, en particulier sur le digital et les réseaux sociaux professionnels, et pour déployer une politique de contenus pertinente et ciblée en cohérence avec le territoire.

La mise en commun des problématiques est jugée primordiale afin de trouver des solutions communes aux plus proches des besoins des entreprises. Cela va permettre aux industries de se doter d'une image commune valorisable qui promeut des valeurs. Le but est d'attirer le candidat qui va trouver un environnement favorable dans son installation sur le territoire.

Cependant, ce qui va constituer la différence entre une marque employeur classique et une marque employeur développée de manière collective sera notamment la prise en compte du territoire ; la manière de communiquer ses spécialités, ses qualités et défauts, afin de conforter le candidat sur sa vie hors travail.

In fine, la marque employeur est un concept dont chaque acteur s'imprègne pour l'adapter ensuite en fonction de ses propres besoins afin d'attirer et retenir des talents.

Les raisons pour attirer et retenir des talents sont différentes, mais les modes doivent être adaptées pour chaque domaine opérationnel des clusters, des territoires d'industries et des entreprises.





Personne interviewée : Valérie ESCOT, Déléguée Générale et Consultante chez Assurance Vallée - Cluster AURA.

Assurance Vallée est un cluster dédié à l'industrie de l'assurance de la région Auvergne Rhône Alpes mis en place par les dirigeants de sociétés d'assurances ainsi que les présidents de syndicats d'intermédiaires.

Contexte et enjeux

Lyon arrive en deuxième position en termes du secteur d'assurance, et il y a environ 2500 offres d'emploi en alternance, en CDI dans ce secteur en région Auvergne Rhône Alpes. Cependant, les entreprises membres de Assurance Vallée ont du mal à trouver des candidats. Les raisons sont variées. Le manque d'intérêt, le manque de sensibilisation et la mauvaise image de ce secteur auprès des candidats. Et tout cela rend ensuite les processus de recrutement plus longs et difficiles pour les entreprises.

Notion et action

C'est la raison pour laquelle Assurance Vallée a lancé une initiative de marque employeur commune pour leurs membres. Avec son slogan **"Des jobs qui assurent"**, elle a pour but de donner de la visibilité sur la diversité des métiers dans l'assurance. Passionnée du sujet, Valérie Escot ajoute que l'impression que ce sont des métiers plutôt rébarbatifs est totalement fausse et qu'il y a de nombreux métiers derrière tels que ceux du marketing, de la communication, des ressources humaines et beaucoup d'autres.

“ On a lancé cette initiative d'une marque employeur parce que l'on pensait qu'il y avait une mauvaise image sur les métiers de l'assurance, et que l'on veut l'améliorer et montrer que c'est un métier très dynamique ”

Les jeunes étant leurs cibles de préférence, les actions de cette initiative reposent donc sur la diffusion des offres d'alternance du secteur auprès des écoles. Ils construisent cette campagne d'alternance autour de visites dans les écoles et communication sur leur page internet et réseaux sociaux. Cette action rencontre un succès surtout sur leur compte Instagram @desjobsquiassurent car il est perçu comme le canal le plus utilisé par les jeunes.

Nous pouvons y trouver des publications sur les avantages des métiers, la FAQ sur les métiers, les offres d'emploi en alternance et également en CDI et CDD et les portraits métiers et témoignages d'alternants et d'employés. Ci-dessous l'un des exemples :



Résultats et facteurs clés de succès

Questionnée sur les facteurs clés de succès d'une marque employeur et si cette initiative a atteint sa finalité, Valérie Escot répond que c'est un projet qui est toujours en cours, et qu'elle aimerait voir encore plus de jeunes et de talents venir dans l'industrie de l'assurance et que les entreprises membres pourront toujours bénéficier de cette initiative pour s'attaquer aux problèmes de recrutement.

“ Collectivement on est plus forts. Animer les membres est important mais il faut co-construire ensemble et rendre cette initiative un lieu d'échange sur des problématiques communes ”

Le bilan de recrutements 2020 et les prévisions pour 2021 des 12 sociétés d'assurance, membres d'Assurance Vallée.

Le recrutement Assurance en AuRA



Personne interviewée : Xavier ROY, Directeur Général de France Clusters

Un accompagnement du réseau des clusters, pôles de compétitivité et outils d'accélération des PME.

Contexte et enjeux

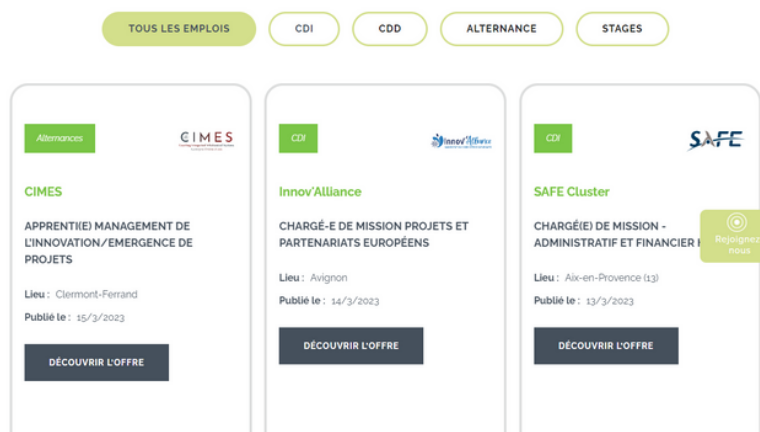
Le Forum de l'Emploi de France Clusters ne peut pas encore être considéré comme une marque employeur collective. Cependant, le contexte de la création de ce service est assez similaire à celui d'une marque employeur. Né du besoin exprimé par quelques clusters qui ont du mal à recruter, ce service a été créé pour les aider à résoudre ces problèmes.

Le but est en effet de devenir un relais de rediffusion des offres d'emploi des clusters, pôles de compétitivité et réseaux d'entreprises ou territoires, pour que toutes ces offres puissent toucher un public à une échelle plus large grâce au réseau de France Clusters.

Notion & action

Avec son slogan "Faciliter l'employabilité dans les clusters" que l'on peut trouver en dessous du logo, France Clusters diffuse chaque semaine les offres d'emplois de ses membres sur sa page LinkedIn.

En plus de cela, il y a une page dédiée à ce Forum de l'Emploi sur le site internet de France Clusters.



Résultats et facteurs clés de succès

Le dernier sondage menée auprès des membres France Clusters prouve bien que le Forum de l'Emploi a réussi à aider leurs recrutements.

Cela montre donc que la marque employeur collective peut prendre plusieurs formes

“

Avant sur le canal LinkedIn, on diffusait seulement les annonces d'offres d'emploi en les republiant telles qu'elles étaient. Mais on a fait ce premier pas d'optimiser notre rediffusion en ajoutant une phrase qui met en avant les bénéfices de travailler pour un cluster ou une pôle de compétitivité.

”

[FORUM DE L'EMPLOI]

Travailler dans une structure agile, être aux contacts des entreprises, animer ou découvrir une filière, être au cœur de l'écosystème territorial...

Nos adhérents recrutent !

✓ **Innov'Alliance - Le pôle de compétitivité de la Naturalité Agroalimentaire Cosmétique Arômes Parfums** recrute son/sa Chargé.e de Communication en CDI à Avignon

✓ **Pôle MEDEE** recrute son/sa Chargé.e de projets innovation en CDI à Lille

✓ **Medicen Paris Region** recrute son/sa chargé.e de mission Europe et International en stage à Paris (15e)

✓ **Réseau Mecateamcluster** recrute son/sa chargé.e d'affaires et d'animation Emploi et Formation en CDI à Tours

✓ **PMT** recrute son/sa Chargé.e de mission Industrie en CDI à Dijon

✓ **POLEPHARMA** recrute son/sa responsable evenementiel en CDI à Chartres !

Voir notre forum de l'emploi <http://bit.ly/3YvrsH4>

Consultez aussi la plateforme de recrutement innovante de notre partenaire **Cursor** <https://www.cursorhub.com/>

#EMPLOI #RECRUTEMENT #RH #RESEAU #ENTREPRISES

Nos adhérents recrutent !

Retrouvez notre Forum de l'Emploi



 **Personne interviewée : Nicolas LIBREAU, Chargé de mission**
chez Aerospace Cluster Auvergne-Rhône-Alpes.

Aerospace Cluster est le réseau des acteurs de l'industrie aéronautique et spatiale de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Contexte et enjeux

La majorité des entreprises industrielles de la filière aéronautique et spatiale rencontrent des difficultés à attirer et recruter les bons candidats selon leur juste besoin dans un délai raisonnable. Cette pénurie de main d'œuvre est liée à plusieurs éléments qui s'additionnent.

À l'horizon de 2040, le nombre de passagers prenant l'avion va être multiplié par deux. On va passer d'environ 23 000 aéronefs dans le monde (en 2020) à 47 000 en 2040. Afin de répondre à cette demande, les compagnies aériennes doivent doubler le nombre d'avions de leur flotte. On évalue à 40 000 le nombre de nouveaux avions à construire : d'une part pour répondre à l'augmentation du trafic, et d'autre part pour remplacer une partie des avions actuellement en service, soit parce qu'ils sont obsolètes, soit parce qu'ils consomment beaucoup de carburant.

Afin de relever ce défi, il faudrait produire en moyenne 2 000 avions par an, alors qu'en 2019, avant la crise Covid, la filière aéronautique en a fabriqués 1 200. On aura donc une augmentation approximative de volume de production de 40%. Notons que cette hausse significative concerne uniquement l'aviation commerciale à laquelle s'ajoute la croissance des autres segments de la filière (aviation générale, hélicoptère, etc.).

Le premier besoin de recrutement est donc lié à l'augmentation de cadence de production et concerne tous les métiers, notamment ceux associés aux méthodes et industrialisation, à la chaîne d'approvisionnement, la logistique, etc.

Le deuxième besoin de recrutement est né de la modernisation de l'ensemble de l'appareil de production, la transformation de la filière. Cela touche à tous les métiers liés à l'industrie du futur, par exemple la robotisation, l'informatique et l'intelligence artificielle.

Parallèlement, en raison d'un débat de plus en plus animé sur le climat, les projets visant à développer des aéronefs moins polluants voire totalement décarbonés ont été accélérés, et engendrent également des besoins de compétences nouvelles, principalement en R&D.

Notion et Action

Aerospace Cluster Auvergne-Rhône-Alpes a proposé à ses membres (entreprises adhérentes) une action collective d'accompagnement dans la mise en œuvre de leur marque employeur. Il ne s'agit pas d'une marque employeur collective sous le logo du cluster, mais d'un accompagnement collectif associé à un suivi individuel visant à développer une marque employeur propre à chaque entreprise.

Nicolas Libreau souligne que cette action portait sur les deux éléments constituant une marque employeur : le volet management traduit par l'amélioration des process RH internes à l'entreprise et le volet communication, tant en interne avec les collaborateurs qu'externe auprès des futurs employés, des clients ou fournisseurs.

Démarche

Voyant que depuis 2015 les grands groupes avaient initié une démarche marque employeur, l'action « Marketing RH et marque employeur » a été lancée en 2019 sous la direction de Nicolas Libreau en vue de permettre aux PME de s'aligner avec leurs moyens. Tout d'abord, Aerospace Cluster a consulté différents prestataires potentiels et a retenu l'association d'un cabinet RH et d'un cabinet de communication, NS Management et All Contents. Ces deux entreprises sont jusqu'à aujourd'hui les principaux partenaires du cluster sur ce sujet.

L'accompagnement de six mois se traduit par une alternance de temps collectifs et de temps individuels, avec pour phase initiale, un état des lieux via un diagnostic individuel réalisé par le cabinet de consultants. Les séminaires collectifs offrent des apports théoriques, cas pratiques, mises en situation et analyses de cas et permettent le partage d'expériences. L'accompagnement individuel se focalise sur la construction du projet, l'élaboration du planning et des coûts ainsi que sur une montée en compétences des équipes RH.

L'action a partiellement été financée par la Région Auvergne-Rhône-Alpes. Grâce à ce soutien financier, les petites entreprises ont pu bénéficier de l'accompagnement. Le dispositif avait vocation à permettre à des structures, comme le cluster, des pôles de compétitivité ou des associations qui accompagnent les industriels au sens large, de pouvoir monter des actions collectives auprès de leurs adhérents. Aujourd'hui, faute d'un volume suffisant de projets, ce dispositif régional a été supprimé.

Nicolas Libreau a piloté à la fois la demande auprès de la Région qui a été, elle-même, subventionnée au niveau européen et la commercialisation auprès des 200 entreprises adhérentes du cluster. Au lancement en 2019, deux groupes représentant un total d'une quinzaine de structures étaient prévus, mais à cause de la crise Covid, le deuxième groupe a annulé sa participation et seulement le premier de sept entreprises a été accompagné.

Évaluation, résultats et facteurs clés

Quand la dernière réunion collective a lieu, l'accompagnement doit être fini depuis deux mois. C'est à ce moment-là qu'Aerospace Cluster demande un premier retour "à chaud". Ce retour se fait par un questionnaire permettant de collecter les points positifs et les points d'amélioration. Un second retour sous forme d'échanges d'une demi-journée est organisé après deux ans, afin de savoir si les entreprises ont continué d'avancer sur leur projet de mise en oeuvre d'une marque employeur ou si elles se sont arrêtées. Une comparaison des deux retours dévoile aussi si les discours de l'évaluation à chaud et deux ans après sont identiques.

L'accompagnement a été très apprécié. Toutefois, le cluster s'est rendu compte que la plupart des structures ont rencontré des difficultés à poursuivre l'action post accompagnement, et ainsi de la nécessité d'un binôme constitué du chef d'entreprise et d'un chef de projets dédié à la marque employeur. En effet, quand le chef d'entreprise a participé seul à l'action, il avait du mal à piloter ce projet en plus des autres défis liés à la crise Covid et au développement d'activité. Inversement, quand le chef de projets était le seul représentant de l'entreprise, il avait des difficultés à faire valider certaines actions par le chef d'entreprise. Aujourd'hui, Nicolas Libreau rendrait un tel binôme obligatoire, au moins lors des temps collectifs.

Le deuxième point d'amélioration était directement lié aux contraintes de la crise Covid. En effet, les entreprises ont moins apprécié les temps collectifs sous format webinaire que les échanges en présentiel. Le dernier point concernait les éléments de présentation des temps collectifs. Destinés à être projetés, ces présentations succinctes étaient inadaptées à une diffusion plus large au sein des entreprises. Sans les notes associées, ils étaient difficiles de bien comprendre. Une version complémentaire "cours collectif", plus détaillée, aurait été appréciée.

L'un des facteurs clés de succès identifié par Nicolas Libreau est la constitution d'une base de données qualifiée RH, c'est-à-dire un fichier avec les différents responsables RH et les chefs d'entreprises. La majorité des pôles et clusters n'en disposent pas. C'est une erreur de penser que les contacts habituels (commercial, innovation...) transfèrent les mails vers les RRH, et lorsqu'ils le font que les RRH lisent ces mails envoyés par une entité qu'ils ne connaissent pas. Ainsi, les mailings spécifiques font la différence, à la condition de proposer également des actions quotidiennes de soutien.

Autre facteur clé de succès, les temps collectifs qui permettent aux entreprises de se rendre compte qu'elles ne sont pas les seules à se battre. Cela est rassurant et crée un climat de confiance favorisant l'échange d'expériences entre les participants. Réaliser ces temps collectifs au sein des entreprises participantes, à tout de rôle, est un excellent moyen de renforcer le partage.

Conclusion

Au moment du lancement de l'action « Marketing RH et marque employeur » d'Aerospace Cluster, il n'y avait aucune autre structure accompagnant les entreprises sur ce volet-là. Aujourd'hui, on a une offre plus large d'autres entités expertes, notamment l'APEC. Pourtant, les actions autour de la marque employeur restent globalement à développer davantage. Même si la plupart des entreprises sont intéressées, deux raisons principales leur compliquent la démarche marque employeur : un manque de compétences internes et un manque de temps mobilisables.

Pour la filière aéronautique, l'augmentation des cadences de production a été le sujet prioritaire avant la crise Covid et la partie RH seulement secondaire. Ayant connu une perte significative de compétences lors de la pandémie, beaucoup de structures sont maintenant freinées dans leur développement. Aujourd'hui, les sujets RH gagnent en importance, et nécessitent un soutien accentué de la part des structures d'accompagnement (pôles, clusters, ou autres).



 <https://www.dalim.com/fr/home>

 Strassburger Strasse 6, 77694 Kehl, Allemagne

 info@dalim.com



Personne interviewée : Jean-Mario DELORME, Directeur général des opérations

DALIM SOFTWARE est le leader mondial dans le design et la création de solutions innovantes de flux de production et plateformes collaboratives dédiées aux éditeurs et à l'industrie des arts graphiques.

Contexte et enjeux

La marque employeur collective ne peut pas être inventée de toute pièce, mais il faut formaliser les valeurs effectives du niveau "micro" au niveau "macro".

Le développement de la marque employeur est fait pour attirer plus de talents, mais surtout les talents qui adhèrent aux valeurs collectives et sectorielles, ainsi que celles de l'entreprise.

Notion et action

La marque employeur n'est pas seulement un concept pour attirer et retenir les talents, mais elle est également un moyen pour représenter les tendances sociétales en général. Il ne faut pas qu'elle reste statique, il faut la faire vivre en identifiant des actions et des projets et en rendant visible au public l'avancement de ces projets. Cela peut être effectué à travers un site web.

La durabilité est aujourd'hui au cœur de la marque de plusieurs entreprises.

Résultats et facteurs clés de succès

Les ressources à recruter dans certains secteurs sont rares. La compétition au niveau de l'attraction des talents et du recrutement entre les entreprises grandes et plus petites est forte. Ici, le rôle de salaire apparaît comme crucial. Trouver le juste milieu n'est pas toujours possible et la marque employeur propose d'autres possibilités afin de retenir les talents.

Fédérer la communauté autour du sujet de la marque employeur est un autre moyen d'attirer les talents. La participation et/ou l'organisation de différents événements de la communauté augmente la reconnaissance de la marque de l'entreprise. On peut également organiser ou participer aux événements de la communauté.

Les raisons pour attirer et retenir des talents sont différentes, mais les modes doivent être adaptées pour chaque domaine opérationnel des entreprises.

“ La marque employeur collective est une corde de plus à notre arc pour recruter les talents sur d'autres leviers que le seul salaire. ”

 Personne interviewée : David SZYMYSLIK, chef de projet TI

Contexte et enjeux

Le territoire de Nevers Val De Loire a été retenu pour faire partie des espaces appelés Territoires d'Industrie (T.I.). Le département étant fortement industrialisé avec des filières comme la métallurgie, le bois et bien sûr l'automobile. Les difficultés de ce territoire sont semblables à celles rencontrées sur d'autres typographies de l'hexagone. Le manque d'innovation, de main d'œuvre et de financement est problématique pour attirer de nouveaux talents, projets. Pour résoudre ces enjeux, notamment ceux liés à l'emploi, les équipes du T.I ont fait le choix de créer une marque employeur pour le territoire.

Notion & action

Le but de cette marque employeur est de travailler l'image de l'industrie et de l'offre de formation locale. Afin que les entreprises présentes sur le TI puissent s'en saisir collectivement. Pour réaliser ce qui s'apparente à une marque employeur territoriale collective (M.E.T.C) les différentes communautés de communes ont interrogé les entreprises sur leurs attentes et enjeux de recrutement. La volonté étant de ressortir avec un discours commun, rassurant et attirant.

Les acteurs impliqués sont multiples : les entreprises, les financeurs (Ministère du travail, direction générale des Entreprises, la Région Bourgogne-Franche-Comté), l'UIMM, le MEDEF, l'Éducation Nationale, l'AFPAM, la CCI et les Chambres Consulaires. Selon le responsable TI David Szymyslik, toutes les entreprises se retrouvent dans la marque et chacune avance à son propre rythme. Il explique que cette stratégie de marque employeur a vu le jour du fait d'un manque de dialogue et de concordance entre l'éducation nationale et les attentes des entreprises.

Il semblerait que le manque de candidature et de financement à la formation explique en partie les difficultés de recrutement. Par exemple, une entreprise X cherche un CDI avec un salaire attractif et différents avantages à la prise de poste (voiture de fonction, etc) mais n'arrive pas à recruter un profil car la fiche de poste ne correspond plus aux attentes des demandeurs d'emploi. Ainsi, cela place la RH en posture de séduction des candidats et non plus dans cette posture traditionnelle de sélection.

Aucune étude ou évaluation n'a été réalisée sur ce dispositif, toutefois, il est assuré que qualitativement certaines entreprises semblent être satisfaites des mesures déjà mises en place. Sur ce TI, on voit l'avenir du recrutement comme une chose profondément corrélée au territoire :

"lorsque l'on recrute un individu, l'on recrute également son entourage, le partenaire doit pouvoir continuer d'exercer son métier, les enfants doivent pouvoir continuer d'aller à l'école et la ville doit répondre à vos besoins".

C'est de cette manière qu'est communément présenté une marque employeur qui prend en compte le territoire sur lequel elle évolue.

“ A force de travailler ensemble les entreprises avaient envie de partager leurs besoins, à présent elles se font confiance et œuvrent aux biens collectifs par des outils communs ”



La personne interviewée souhaite rester anonyme

Contexte et enjeux

Le territoire d'industrie Saumur Val de Loire se trouve confronté à des problématiques similaires à celle d'autres territoires ruraux : étalé sur un large territoire à immense majorité agricole et tertiaire avec ses entreprises qui se retrouvent éclatées, dispersées et une main d'œuvre difficilement identifiable pour les industries. Sur ce territoire, les enjeux sont multiples : lutter contre le chômage, favoriser la mobilité et l'attractivité auprès des entreprises.

Sur cet enjeux d'attractivité, le territoire a su bénéficier de l'installation de multiples entrepreneurs et des entreprises déjà présentes sur place pour insuffler un dynamisme économique. C'est justement grâce à ce dynamisme que sont apparus les enjeux de recrutements et la nécessité de se doter d'une identité commune afin de favoriser le recrutement.

Notion & action

La première action a été de mettre autour de la table les entreprises pour réfléchir à une action commune pour favoriser le recrutement. Cette tâche n'est pas évidente du fait de la disparité de problématique de recrutement entre les secteurs d'attractivité. Par exemple, le secteur de la maroquinerie sur le territoire ne rencontre pas ce type de difficulté. Les actions qui ont été retenues sont : des vidéos métiers, sorte de court-métrage, présentant les entreprises associées à une offre de formation et la mise en place d'un club RH.

Voulant poursuivre la démarche, il a été décidé au sein du club RH de mettre en place une initiative de marque employeur collective en prenant en compte le territoire. Les acteurs impliqués sont les entreprises, l'Etat, la région et les chambres consulaires. Si la démarche a su séduire particulièrement les entreprises, la difficulté se situe au niveau de la sensibilisation des demandeurs d'emploi extérieurs au territoire et établissements de formation. Pour cause, ces derniers accusent un taux de décrochage scolaire important.

À ce jour la marque employeur a été imaginée de la façon suivante : un collectif dont la valeur est de travailler ensemble afin de pouvoir permettre aux jeunes du territoire de trouver des vocations industrielles et de l'emploi.

La méthode de travail consiste à travailler avec les structures de l'insertion professionnelle. Quant à l'organisation, elle se fait sous forme de réunions trimestrielles avec les 80 entreprises réunies autour du club RH.

Ainsi la Marque employeur collective se définit de la façon suivante : des entreprises qui s'inscrivent dans une dimension collective pour réfléchir de manière commune sur des idées d'offres d'emplois, des valeurs, un cahier des charges pour le territoire.

Voici la citation par laquelle la démarche de marque employeur s'exprime, *"réussir le collectif, pour faire avancer le territoire, avoir une synergie, avec des forces vives et des acteurs du mouvement"*.

300
RÉSEAUX
D'ENTREPRISES

3 000
INGÉNIEURS
PROJETS

80 000
ENTREPRISES

2 MILLIONS
EMPLOIS

A propos de France Clusters

25 ans de création, développement,
animation des réseaux et filières
d'entreprises sur les territoires

France Clusters travaille avec les clusters d'entreprises, pôles de compétitives, réseaux d'entreprises et leurs partenaires publics (Etat, Collectivités), économiques, scientifiques et financiers.

Nous accompagnons la création, l'animation et le développement des filières d'excellence dans les territoires

Nous participons à la diffusion de la culture de la coopération inter-entreprises entre acteurs économiques (entreprises), scientifiques (universités, écoles) et territoriaux (collectivités, agences, centres de ressources...)

Nous accompagnons les programmes publics français et européens sur les grands enjeux et grandes transition écologique, énergétique, numérique, sociétale...

NOS VALEURS

- La coopération et la coopétition au service du développement des entreprises et des territoires
- L'innovation au sens large au service d'une croissance raisonnée et faiblement consommatrice en ressources
- Le développement durable au service de l'ancrage d'activités, de la création et de la pérennisation d'emplois



FRANCECLUSTERS.FR

La force du réseau pour

- Professionnaliser et outiller votre équipe
- Accompagner vos projets
- Promouvoir votre dynamisme
- Soutenir vos entreprises

NOS SERVICES

- Animation, échanges, événements
- Formations
- Promotion & Lobbying
- Etudes & Commissions
- Conseils & Stratégie
- Europe & International
- Emploi / recrutement

DERNIERES PUBLICATIONS

[Boîte à outils Féminisation des filières industrielles](#)

[ETUDE France Clusters 2023 / Management des clusters et pôles de compétitivité : Mieux cerner les compétences requises au sein des équipes pour mieux recruter](#)



VOIR
NOTRE ANNUAIRE
MAPSTER ONLINE

