

VERBATIM DE L'ATELIER SUR L'ENJEU DE LA FORMATION ET DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES SUR LE TERRITOIRE – 22/04/24

Intervenants :

- **Mathilde Bourges** – Senior Manager Communications, Affaires publiques et Management Support – Novo Nordisk Production
- **David Ester** – Vice-Président de Novo Nordisk Production Chartres – Novo Nordisk
- **Vincent Lebois** – chargé de l'enseignement supérieur et de la formation – Chartres métropole
- **Géraldine Chupin** – Responsable du service achat et pilotage des offres de formation – Région Centre-Val de Loire
- **Claire Haloin** – Référente territoriale formation – Région Centre-Val de Loire
- **Aurélié Gasselín** – chargée de relations entreprises à France Travail

Garants :

- **Laurent Pavard**
- **Anne Laporte**

Modérateur :

- **Grégoire Milot** –Président d'État d'Esprit Startis

RETRANSCRIPTION DES ÉCHANGES

Grégoire Milot, Modérateur

Bonsoir à toutes et à tous.

Quel est l'enjeu de la formation et du développement des compétences sur notre territoire, on va le voir ensemble.

On a différents représentants de cette thématique. Des personnes qui vont représenter la région, votre région avec la direction de l'emploi, de la formation, du tourisme et vous êtes deux. Puis madame vous représentez France Travail, Ex-Pôle Emploi et donc là ça va être intéressant parce que vous allez nous donner justement le regard de l'État sur les potentiels, les besoins, les ressources dans notre région.

Ensuite on va avoir une présentation des attentes de Novo Nordisk par Mathilde Bourges et David Ester.

Je vous rappelle qu'on est dans le cadre d'une concertation qui a été lancée par Novo Nordisk pour réfléchir et accompagner le développement de son site. Je présenterai tout à l'heure, les garants de la Commission nationale du débat public, il y a un certain nombre de thèmes qui sont apparus dont celui des emplois, des ressources. La question est de savoir qui va travailler demain sur le site, comment se former et surtout comment mobiliser un certain nombre de salariés potentiels du groupe.

Donc vous nous présenterez un petit peu les questions que vous vous posez et l'idée c'est de réfléchir ensemble aux solutions qui pourraient être apportées au niveau local, au niveau régional et pourquoi pas aussi au niveau national pour informer et mobiliser les salariés potentiels.

Il y a 500 emplois qui vont arriver, qui va pouvoir les occuper ? Et puis tout ce travail de réflexion commun va se faire avec vous Anne Laporte et Laurent Pavard, vous êtes garants, vous avez été nommés par la Commission nationale du débat public et c'est vous qui écoutez, qui enregistrez si je puis dire tout ce qui est dit. Vous allez faire un bilan de tout ce qui a été dit pour voir quelles sont les pistes d'évolutions potentielles qui pourraient être mises en place.

Voilà un petit peu le cadre. On va à la fois adapter notre déroulé, je vais prendre plusieurs micros parce qu'en fait, un point important, c'est que notre rencontre est enregistrée et on aura ce qu'on appelle un verbatim. C'est en gros tout ce qui a été dit pendant notre rencontre.

Par contre, il y a un impératif, c'est de parler dans le micro. On va commencer avec vous, Laurent Pavard, puisque l'idée, c'est que vous nous donniez un petit peu le cadre de la concertation et les règles et les principes d'une concertation de ce type.

Je vous laisse la parole pour cette introduction plus institutionnelle.

Laurent Pavard, garant de la concertation

Quelques mots sur la concertation et le rôle des garants. La concertation est une procédure qui a été mise en place par la loi Barnier, donc ça date du siècle précédent. Ce n'est pas quelque chose de récent. L'objectif principal est d'une part d'informer le public sur des nouveaux projets d'investissement importants, souvent des infrastructures publiques, mais pas seulement.

La preuve, c'est que là, on est face à un projet d'investissement privé, mais c'est prévu dans la nomenclature. Donc, délivrer une information à un stade très précoce de la vie d'un projet et permettre une remontée, une remontée de la part du public vers le maître d'ouvrage pour que le maître d'ouvrage puisse, d'une certaine façon, prendre la température du terrain, voir comment son projet est accepté et s'il convient de le modifier ou dans certains cas, ça arrive, d'y renoncer.

Donc, c'est une procédure à double sens, vers le public. Le problème est de toucher le public. Il y a différentes techniques pour cela et surtout de faire remonter les contributions des publics. Et donc, le rôle des garants dans cette affaire, dans une concertation, il appartient au maître d'ouvrage, en l'occurrence l'entreprise Novo Nordisk, de mettre en œuvre cette concertation, c'est-à-dire de s'occuper de l'organisation et le rôle des garants dans ce cadre et de veiller à ce que les principes de la concertation publique soient bien respectés et mis en œuvre, de façon à assurer une information complète du public.

Les garants sont désignés par la Commission nationale du débat public, qui est une petite structure d'une quinzaine de personnes et qui dispose d'un pool assez nombreux de garants. Et nous sommes donc désignés pour une mission, en l'occurrence pour cette concertation-là.

Nous sommes totalement indépendants du maître d'ouvrage. Nous n'avons pas de lien d'aucune sorte avec Novo Nordisk. Nous sommes complètement neutres vis-à-vis du projet, c'est-à-dire que nous n'avons pas d'avis sur le projet lui-même. Par contre, nous en avons un sur l'organisation de la concertation.

C'est notre rôle et dans la préparation de cette concertation, nous avons eu des échanges importants et fréquents avec le maître d'ouvrage pour définir les différentes actions qui vont être menées dans le cadre de cette concertation. Donc, je ne vais pas aller beaucoup plus loin dans mon propos.

Je voulais simplement dire, parmi les sujets qu'on a vus, qu'on a identifiés lors de la préparation de cette concertation, il y avait effectivement la question de savoir comment l'entreprise qui annonce 500 emplois à nouveau, 500 recrutements, va-t-elle trouver le personnel qu'il lui faudra ?

Avec des craintes qui ont été exprimées par la Chambre de Commerce et d'Industrie. Je ne sais pas si elle est présente. J'ai l'impression qu'elle n'est pas là ce soir. C'est un peu dommage. Mais il y a une tension sur l'emploi, en tout cas pour les profils de postes que va rechercher Novo Nordisk.

Donc, il y avait un sujet d'accueil, d'identification, de recrutement, de formation des personnels. Et c'est l'objet de cette réunion ce soir. On pourrait même étendre le propos en disant quelles sont les capacités d'accueil de l'agglomération de Chartres si des familles souhaitent s'installer. Est-ce qu'il y a les infrastructures ? Est-ce qu'il y a l'habitat nécessaire ? Est-ce qu'il y a des médecins ? Est-ce qu'il y a des écoles ? Tout ça, c'est un sujet qui a trait globalement à la gestion du personnel, qui est un sujet, je pense, assez central pour l'entreprise.

Je vous souhaite bon travail. Nous vous écouterons. Nous n'interviendrons pas, sauf s'il y a des points d'organisation pour cette réunion d'aujourd'hui.

Grégoire Milot, Modérateur

Merci beaucoup Laurent Pavard. Donc, je reprends ce que vous disiez, c'est-à-dire que tout ce qui va être dit là, va nourrir la réflexion, à la fois de Novo Nordisk et de vous-même. Donc, certes, l'objet, c'est de parler de la formation et du développement des compétences, mais vous avez, M. Pavard, évoqué un certain nombre d'autres points liés que vous pourriez traiter.

Je me présente juste, je m'appelle Grégoire Milot. Je ne fais pas partie de Novo Nordisk, mais je les accompagne sur l'organisation et l'animation de la concertation et donc, on travaille en particulier pour préparer le bilan et l'analyse de tout ce qui va être dit.

Est-ce qu'il y a des questions des uns et des autres sur la concertation, sur ce déroulé ? Non, c'est bon ? Pas de souci ? Alors, on va réfléchir ensemble sur les thèmes que vous avez évoqués. Ce qui est pas mal dans une concertation, c'est d'avoir d'abord quelques clés de lecture.

C'est-à-dire que là, l'idée, c'est que je vais vous interroger pour que vous nous disiez, du côté de la région et du côté de l'État, comment vous appréhendez ce sujet ? Chartres a beaucoup évolué, dans son histoire économique parce qu'il y a un certain nombre d'entreprises qui ont fermé en son temps et d'autres qui se sont arrivées et qui se sont beaucoup développées. Donc, ce qui nous intéresse, c'est d'avoir le regard de la Région sur l'état des lieux. Et quand vous voyez un projet que vous portez, que vous accompagnez comme celui-ci, comment vous vous posez la question de l'emploi et du développement des compétences ?

Est-ce que c'est un problème ? Et si oui, comment vous le traitez ? Je vous laisse la parole pour nous faire un petit état des lieux et puis les réflexions portées par la région sur un projet comme celui-là. Oui ?

Laurent Pavard, garant de la concertation

C'est juste pour savoir, le public tel que nous l'attendons, on peut faire un tour de table.

Niels Commeignes, Novo Nordisk

Bonjour à tous, merci d'être là. Je m'appelle Niels Commeignes et j'appartiens au service formation au sein de Novo Nordisk, au même titre que certains de mes collègues qui sont ici présents. Et donc très curieux aussi d'entendre l'avis des différentes parties prenantes et des différents participants à cet atelier autour de ce sujet de développement des compétences.

Vincent Lebois, Chartres Agglomération

Bonjour, Vincent Lebois, chargé de l'enseignement supérieur et de la formation à Chartres-Agglomération. Voilà, et donc dans le cadre de territoire d'industrie, on a justement un plan d'action à mener sur les compétences et sur l'emploi. C'est à ce titre que je participe aussi à cette concertation.

Jeune travailleur

Bonjour, moi, je suis totalement extérieur au groupe de Novo Nordisk. Et je suis ici présent par un heureux hasard, j'ai envie de dire. Je travaille dans la restauration

Clémence Rosati, Novo Nordisk

Bonjour, je suis Clémence Rosati et je travaille également dans le service formation de Novo Nordisk.

Céline Morin, Novo Nordisk

Céline Morin, idem que mes collègues dans le même service.

Infirmière

Je suis infirmière à la Fondation d'Aligre.

Géraldine Chupin, Région Centre-Val-de-Loire

Géraldine Chupin, je travaille au Conseil Régional à la direction de la formation professionnelle.

Claire Haloin, Région Centre-Val de Loire

Claire Haloin, je suis référente territoriale formation à Maison de la région pour le Conseil Régional.

Aurélie Gasselín, France Travail

Bonjour à tous, Aurélie Gasselín, chargée de relations entreprises à France Travail, sur la direction territoriale Eure-et-Loir.

Laurent Pavard, garant

Laurent Pavard, Garant.

Anne Laporte, garante

Anne Laporte, garante

David Ester, Novo Nordisk

David Ester, en charge du projet d'extension sur le site de Novo Nordisk.

Mathilde Bourges, Novo Nordisk

Mathilde Bourges, je suis en charge de la communication et des affaires publiques chez Novo Nordisk.

Grégoire Milot, Modérateur

Donc, je reviens vers vous pour voir le regard de la région sur le développement de la formation et des compétences dans ce secteur-là.

Géraldine Chupin, Région

Je vais parler avec le prisme de la direction de la formation professionnelle, peut-être juste rappeler que la région a la compétence pour la formation des personnes en recherche d'emploi, en termes d'action de formation collective. Juste pour vous situer, on achète environ 30 000 places de formation par an sur toute l'échelle régionale et sur les six départements.

C'est quand même relativement significatif. Je vais vous donner une échelle budgétaire, même si j'imagine que le budget de Novo Nordisk pour l'implantation est bien supérieur, mais on est sur 100 millions d'achats de formation par an et on travaille étroitement avec l'État puisque, du coup, dans le cas du plan d'investissement dans les compétences, on bénéficie d'un cofinancement de l'État qui nous permet d'être à cette échelle-là.

Concernant la question de l'implantation des entreprises et comment la région peut aider les entreprises, en fait, la région a plusieurs compétences, celles du développement économique, de l'aménagement du territoire, du développement économique au travers de son agence DevUp et a souhaité, depuis plusieurs années, développer la territorialisation.

Sur le département ma collègue Claire Haloin fait partie de la maison de la région, on en a une sur chaque département, ce qui permet d'avoir un ancrage territorial et de pouvoir travailler avec des équipes pluridisciplinaires pour répondre aux besoins, parce que la formation, c'est un des leviers, finalement, pour répondre aux besoins de compétences, mais ce n'est pas le seul.

Et, pour y répondre, on travaille étroitement à l'intérieur de la région sur les différentes directions, mais on travaille étroitement aussi avec nos partenaires et notamment France Travail, et on a d'ailleurs très récemment signé un protocole dans le cadre de la loi du plein emploi.

Donc, la loi du plein emploi, c'est la fameuse loi qui a transformé Pôle emploi en France Travail, qui pose aussi les heures d'activité pour les bénéficiaires de RSA, qui pose tout un tas d'enjeux sur la coopération territoriale. Dans ce cadre-là, la région et le président Bonneau ont souhaité s'engager très significativement et donc, on a signé un protocole d'expérimentation, ce qui nous permet d'intervenir en tant qu'acteurs et copilotes de comités locaux de développement pour l'emploi, là où la loi présupposait plutôt des EPCI et l'Etat.

Comme on était déjà très implantés et de manière historique sur cette échelle locale et cette concertation locale, on expérimente à cette échelle-là à nouveau. En tout cas, on montre que notre modèle fonctionne bien. Donc, on a un ancrage territorial très fort sur lequel travaillent notamment nos collègues sur les territoires.

Grégoire Milot, Modérateur

Je vais vous poser une question pratique et je voudrais faire le lien avec vous. Est-ce que vous, Novo Nordisk, quand vous voyez ces perspectives d'embauche, est-ce que vous avez un lien avec la Région en disant voilà, on sait que dans les trois ans qui viennent, on va avoir tel type de demande en matière de recrutement ?

David Ester, Novo Nordisk

Oui, effectivement, j'ai envie de dire heureusement qu'on a des échanges et qu'on a des dialogues à propos de ces évolutions et à propos des attentes, on va dire, pour l'avenir.

On a rencontré déjà plusieurs fois le président Bonneau. On travaille aussi étroitement avec vos collègues de DevUp, notamment, pour réfléchir aux différentes solutions, aux différentes initiatives sur lesquelles il va falloir travailler ensemble pour pouvoir résoudre ce challenge à la fois de l'emploi et à la fois du développement des compétences à venir.

Grégoire Milot, Modérateur

Alors, comment faire ? C'est-à-dire, quels sont les sujets ? Est-ce que c'est le fait d'avoir plus de formation professionnelle adaptée ? Est-ce que c'est le fait de mettre en place un accompagnement de salariés dans un poste qui pourrait évoluer ? Quels sont les points que vous identifiez, vous, chez Novo Nordisk et avec lesquels vous échangez avec la Région ?

Mathilde Bourges, Novo Nordisk

Au vu du nombre de personnes, au vu des besoins dans les années à venir, c'est forcément plusieurs pistes qu'il faut évoquer. Il y a une première piste qui est, effectivement, comment est-ce qu'on prépare les parcours de formation de demain ? Comment est-ce qu'on attire les jeunes ?

Comment est-ce qu'on attire les étudiants à rejoindre des parcours de formation ? Comment est-ce qu'on propose aussi des parcours de formation techniques ? ce qui manque aujourd'hui, en tout cas à l'échelle du département et en partie aussi à l'échelle de la région.

Donc à la fois avoir les étudiants intéressés et avoir les parcours de formation qui correspondent aux besoins des industriels, mais c'est aussi comment est-ce qu'on va être capable de réorienter des populations qui auraient envie de changer d'emploi, comment est-ce qu'on leur propose des formations professionnalisantes et comment est-ce qu'on fait aussi monter en compétences nos propres collaborateurs en interne, puisque les équipements sur lesquels on va potentiellement travailler demain ne sont pas les mêmes que ceux qu'on peut avoir sur le site aujourd'hui. Donc c'est vraiment un panel de solutions qu'il faut évoquer et sur lesquels travailler ensemble.

Grégoire Milot, Modérateur

Alors je me tourne vers vous. Par rapport à ces pistes de réflexion, quelles sont celles où il n'y a pas de problème et quelles sont celles où vous dites oui, il faut imaginer quelque chose de fort dans la région pour développer soit la mobilisation des jeunes, soit le fait que les salariés puissent évoluer. Comment vous appréhendez ça ?

Géraldine Chupin, Région Centre-Val-de-Loire

Alors ce qui est intéressant, c'est que là, on est dans une logique d'anticipation, donc on a le temps de préparer, parce que, comme vous le disiez, en fait, c'est multifactoriel, on est multi-cibles, donc il va falloir qu'on puisse aller chercher des salariés qui souhaitent se reconverter, mais pour autant les informer et leur montrer l'attractivité des métiers et comment, finalement, on va faire venir dans les métiers de l'industrie qui n'attirent pas forcément tout le monde parce qu'il y a une histoire de l'industrie qui fait qu'aujourd'hui, on n'a pas envie d'y aller, donc il y a tout un enjeu d'attractivité de travailler sur ces sujets-là.

Ce sont des sujets qu'on porte avec une autre direction et sur lesquels on travaille. On a notamment un travail sur les métiers du grand âge où il y a eu toute une démarche, finalement, de travail avec les acteurs pour travailler sur ce sujet-là.

Donc on est en capacité d'aller déployer des choses sur ce thème de l'attractivité. Il y a la question des scolaires, vous le soulignez. Donc on a un levier au niveau de la Région dans le sens où les lycées appartiennent à la Région et donc on travaille étroitement avec la direction des lycées sur la carte des formations, en sachant quand même que les évolutions de carte des formations se pensent sur des temps longs et qu'il y a des questions, après, de moyens humains et d'enseignants à mobiliser derrière.

C'est donc un autre levier que l'on doit travailler avec l'Éducation nationale, avec lequel on travaille déjà, étroitement aussi, puisqu'on a aussi une compétence sur l'orientation et la formation métier. Et donc ce sont des leviers qui nous permettent d'aller toucher les jeunes, toucher des personnes qui, demain, iront dans des formations, peut-être industrielles, pour pouvoir, au fur et à mesure, finalement, aller vers des emplois salariés.

Ce sont donc des leviers structurels qu'on a au sein de la Région. Et après, on a d'autres leviers. Pour les demandeurs d'emploi, on a dans des dispositifs de formation vers des personnes très éloignées de l'emploi. Donc on ne les amènera pas sur un poste, aujourd'hui, et sur une employabilité médiante, donc on est obligés de penser une logique de parcours.

On a différents dispositifs de formation qui nous permettent d'aller chercher des publics qui sont éloignés de l'emploi pour, au fur et à mesure, leur permettre de rentrer dans un parcours. Et différents dispositifs qu'on va articuler et qui vont nous permettre de les emmener.

Et puis on a des personnes qui sont aujourd'hui proches de l'emploi, soit qui souhaitent se reconverter, soit qui sont déjà dans l'industrie, mais qui ont peut-être besoin de se spécialiser. Et là, on est capables, finalement, de construire des formations sur mesure qu'on appelle, nous, les défis, en fait, qui sont des formations où on en dialogue avec l'entreprise pour savoir quels sont leurs besoins.

Il y a un contrat d'engagement, en fait. C'est-à-dire que l'entreprise s'engage à recruter et la Région s'engage à, du coup, à concevoir une formation sur mesure pour, justement, que ça s'adapte à vos besoins. Et on travaille aussi étroitement avec France Travail, mais je vous laisserai peut-être intervenir sur les dispositifs de formation que vous avez aussi, parce que la réponse, elle n'est jamais unique, en fait.

Ce n'est pas uniquement la Région qui va intervenir, c'est un ensemble d'acteurs sur le territoire. Et puis nos publics qui sont éloignés de l'emploi, ils ont différentes fragilités et freins qu'il faut pouvoir lever. Donc on a besoin aussi des acteurs sociaux pour nous aider.

Grégoire Milot, Modérateur

Merci. De toute façon, on va revenir sur tous ces thèmes avec les uns les autres. Je vais me tourner vers vous, puisque, voilà, vous représentez France Travail. Donc y a-t-il aujourd'hui un potentiel de demandeurs d'emploi dans la région ? Est-ce que, de votre point de vue, il y a plus de demandes que d'offres ? Et s'il n'y a pas assez d'offres, comment amener un certain nombre de demandeurs d'emploi à se tourner vers ces métiers ? Quel est l'état des lieux que vous pouvez faire ?

Aurélie Gassel, France Travail

Alors, nous, aujourd'hui, en Eure-et-Loir, il y a 7 agences. Et sur le bassin, nous avons 3 agences qui travaillent en relation avec les entreprises et les demandeurs d'emploi. Et on a un taux de chômage sur l'Eure-et-Loir qui est de 6,9 %, et sur le bassin de Chartres, de 6,2 %. Donc on a vraiment un taux de chômage qui est très, très bas, et sur lesquels, comme le disait ma collègue de la Région, il va falloir aller chercher les personnes qui sont les plus en difficultés, qui rencontrent plus de freins au retour à l'emploi. On va avoir des difficultés à aller les chercher.

Il y a vraiment un travail en commun avec les partenaires de l'emploi et le réseau local de l'emploi qui va être mis en place. L'avantage de notre territoire, c'est qu'on est habitués à travailler en partenariat avec tout le réseau de l'emploi, que ce soit Cap emploi, Mission locale, la Région, le Département, j'en oublie, les structures d'insertion avec lesquelles on travaille.

On est habitués à organiser des manifestations sur l'attractivité des métiers, des manifestations aussi pour les jobs dating. Ça va être quelque chose qu'il va falloir mettre en place et auquel Novo-Nordisk devra aujourd'hui répondre.

Et pas uniquement pour les postes hautement qualifiés, mais aussi pour les postes de première ligne.

Grégoire Milot, Modérateur

Vous avez cité Novo Nordisk, et c'est l'objet de la concertation. Je me tourne vers vous pour aller un peu plus loin sur les profils et vos attentes. Globalement, à la réunion de la semaine dernière, vous avez annoncé la création de 500 emplois. J'aimerais qu'on aille plus loin. Ces 500 emplois, ça va être tout de suite ou pas ? Et quel est le profil des gens ? Et comment, vous, vous voyez le recrutement de ces 500 personnes ?

David Ester, Novo Nordisk

Effectivement, ces 500 emplois, c'est à horizon terme du projet. Et lorsque les équipements fonctionneront, 7 sur 7, 24 sur 24, donc on est plutôt à horizon 5 ans, 6 ans par rapport à aujourd'hui. Donc on est vraiment en amont, ce que vous disiez tout à l'heure.

Mais ce sont des recrutements qui sont déjà en cours puisqu'on embauche d'ores et déjà des personnes dans la phase projet. Et on va vraiment le faire progressivement sur les 4, 5 années à venir. Par rapport à votre question, on a un panel de profils pour compléter ces 500 postes qui vont de l'opérateur de production, l'opérateur régleur, le technicien de maintenance, le technicien support, le pharmacien, l'ingénieur process, jusqu'au chef d'équipe, leader, qui vont piloter ces équipes demain.

Donc on a un panel très large de profils qui seront nécessaires. Et on a le temps, puisque c'est vraiment progressif, jusqu'en 2027, 2028, pour faire ces 500 recrutements.

Grégoire Milot, Modérateur

Quel est leur profil ? Parce que moi, ce que je voudrais savoir, quand j'écoute Madame, l'enjeu ce sont les personnes éloignées de l'emploi, c'est-à-dire ceux qui, en gros, sont au chômage depuis longtemps, ceux qui n'ont pas forcément de formation. Est-ce que ces profils-là pourraient trouver un job chez vous ?

David Ester, Novo Nordisk

Alors oui, on a plusieurs initiatives. Et pour répondre à cette question, ce qu'on n'a pas dit, c'est que ces 500 personnes, ça va être vraiment un cocktail, un panel.

C'est-à-dire qu'on va aller chercher des gens, peut-être, plus juniors qui vont sortir de l'école. On va aller chercher des gens qui sont en situation de non-travail qu'on va aider à se développer. On a dit qu'on allait développer des personnes chez nous.

Et on a aussi l'attractivité, on va essayer de faire venir des personnes peut-être d'un peu plus loin que le bassin, pour venir travailler dans cette industrie pharmaceutique qui est un petit peu spécifique. Si des personnes ont déjà travaillé dans des laboratoires, des choses comme ça, ils seront attirés aussi avec tous les atouts que peut avoir Chartres.

Donc, ça va vraiment être un panel. Et on ne cible pas uniquement les personnes qui ne travaillent pas, mais ça fait partie des profils qui nous intéressent. Effectivement, on a déjà des personnes soit en reconversion, soit en situation de non-travail qui font un parcours chez nous et qui sont déjà là, via l'IMT de Dreux, on a déjà 10 personnes qui nous ont rejoints.

Grégoire Milot, Modérateur

Avec vous on va peut-être parler un petit peu des différents profils qu'on a pu aborder, et puis les fonctions auxquelles il pourrait prétendre ces personnes. Alors, on vous laisse la parole pour nous montrer l'expérience.

Niels Commeignes, Novo Nordisk

Alors, c'est vrai que cette initiative qui a été prise l'année dernière, les personnes sont déjà chez nous. Il s'agit de 10 personnes qui sont des opérateurs, des conducteurs de ligne, avec un petit bagage pour faire également du réglage sur les lignes.

Ce qu'on a fait, c'est qu'il y a eu un partenariat qui a été fait avec une agence d'intérim. L'idée étant de sélectionner des profils en amont, de les envoyer ensuite en études pendant à peu près 6 à 9 mois. En formation initiale, pour qu'ensuite, ils arrivent chez nous avec déjà les compétences que l'on souhaitait pour qu'ils puissent, finalement, être opérationnels beaucoup plus rapidement sur nos lignes.

Grégoire Milot, Modérateur

Il y a une promesse d'embauche dans ce cas-là ? Comment ça se passe ?

Niels Commeignes, Novo Nordisk

C'est un peu particulier. Ce qui a été fait pour entrer dans le détail, c'est que l'agence d'intérim les a engagés en CDI intérimaire. Ils ont financé en très grande partie la formation. Novo Nordisk a également participé au financement de la formation.

L'idée étant à terme que si les personnes conviennent et correspondent justement à nos attentes au terme de leur cycle de formation initiale chez nous, sur nos spécificités et non pas sur des compétences généralistes qu'ils auraient prises à l'IMT, qu'on puisse les recruter, évidemment, sous condition de refinancer la formation à l'IMT par rapport à ce qu'eux ont investi.

Grégoire Milot, Modérateur

Par contre, ils ne sont pas rémunérés pendant la formation ?

Niels Commeignes, Novo Nordisk

Ils sont rémunérés pendant la formation par l'agence d'intérim, effectivement. Celle-ci les rémunère, mais ils investissent aussi sur eux dans le sens où si Novo Nordisk ne les conserve pas, et je pense que c'est un point important aussi, si on fait le choix de ne pas prolonger ces profils-là chez nous et, quelque part, de les internaliser à travers un CDI, ces personnes-là peuvent tout à fait demain aller dans d'autres sociétés qui ont des besoins qui sont similaires, pour ne pas dire identiques, puisqu'on a également la cosmétique qui est très proche de ce que l'on fait, où c'est la même chose, c'est-à-dire on formule, on remplit et on fait du paquet du conditionnement.

Les profils sont particulièrement intéressants puisqu'on a des profils qui étaient très diversifiés, à la fois en termes d'âge, puisqu'on avait des profils très jeunes, des profils de personnes aussi qui étaient plus âgées, des personnes qui étaient en reconversion, des personnes qui étaient en fin d'études, qui cherchaient justement des perspectives d'emploi, avec des profils notamment qui sont des profils assez atypiques, puisqu'on a des personnes aussi qui arrivaient de l'international qui avaient du mal à s'insérer dans l'emploi puisqu'ils ne parlaient pas particulièrement bien français, mais Novo Nordisk étant aussi une boîte

internationale un plus grand nombre de personnes ont des facilités à parler en anglais ou dans d'autres langues, la personne a pu aussi s'intégrer par ce biais-là.

Donc, en effet, les profils sont très diversifiés avec des parcours très différents en termes de carrière ou d'études qui ont pu être entrepris.

Grégoire Milot, Modérateur

Cet exemple est très intéressant. C'est pour cela que je vais me tourner particulièrement vers vous deux. Donc, je vous poserai des questions. Quelle est, pour Novo Nordisk, la politique de recrutement, les actions que vous allez engager ? Vous postez des offres d'emploi sur LinkedIn, dans la presse, professionnelles ? Enfin, comment ça se passe concrètement aujourd'hui pour recruter ?

Mathilde Bourges, Novo Nordisk

Alors, je pense qu'effectivement, il y a différents types de campagnes. Il y a des actions court terme et puis il y a des actions plus moyen-long terme. Sur des actions court terme, sur le territoire, on a déjà pu faire des job datings.

On a fait évidemment aussi des campagnes que ce soit sur les réseaux sociaux, que ce soit sur différents types de médias, presse, ce genre de choses. Ça, ce sont actions, ce que j'appelle, plus court terme, c'est pour recruter maintenant. Après, si on veut travailler plutôt sur des actions moyen-long terme, on a mis en place une initiative qui s'appelle Osez le futur.

L'idée étant vraiment de travailler autour à la fois de l'attractivité des métiers, l'attractivité de l'industrie, et pas seulement parler des emplois chez Novo Nordisk, mais plus largement parler des emplois dans l'industrie pharmaceutique. Et c'est vraiment ce qu'on a fait au travers différents types de stands, montrer à quoi ça ressemble de travailler dans une zone stérile, à quoi ressemblent les différents types d'équipements avec de la réalité augmentée, mais également l'attractivité du territoire, à quoi ressemble la ville de Chartres.

Donc on a pu aller dans différentes villes, donc dans la région, mais aussi en dehors de la région Centre-Val-de-Loir, pour faire connaître à la fois l'industrie, les métiers, mais aussi notre territoire.

Grégoire Milot, Modérateur

Donc ça, c'était une 1re partie d'initiative en 2023 qu'on va poursuivre en 2024.

Mathilde Bourges, Novo Nordisk

On s'est aussi alliés au label Territoires d'industrie, donc avec Chartres Métropole, tu en parlais tout à l'heure, Vincent, et avec la Cosmetic Valley, puisqu'on a des enjeux qui sont assez similaires, qui sont des objectifs qui sont communs.

C'est comment est-ce qu'on va pouvoir répondre aux besoins de demain, à la fois en termes d'emploi, de formation, d'attractivité du territoire, donc vraiment les initiatives, les sujets, les thématiques sur lesquelles on peut parler ce soir, mais aussi sur la partie environnementale, comment est-ce qu'on peut construire vraiment un écosystème sur les territoires autour de ces thématiques-là.

Donc voilà, pour parler que de quelques initiatives, on a fait après des vidéos métiers qui expliquent vraiment à quoi ressemble le quotidien d'un opérateur sur notre site de production, un pharmacien, un ingénieur, un responsable d'équipe, et ça, c'est vraiment quelque chose qu'on essaye de diffuser assez largement. Dans les initiatives plus ou moins moyen terme aussi, on fait beaucoup de visites sur notre site, donc à la fois des visites avec des professeurs, mais aussi avec des étudiants, avec même des lycéens.

Donc on essaye d'ouvrir au maximum les portes de notre site, ce qui n'est pas toujours évident, ce qui demande un vrai investissement en temps, mais qui, on le croit vraiment, va faire aussi la différence pour rendre plus attractive l'industrie demain.

Grégoire Milot, Modérateur

Il y a un point sensible sur le recrutement, vous l'avez évoqué dans la préparation de la concertation, c'est de mobiliser des publics extérieurs à la région. Donc moi, je ne me rends pas compte, sur une centaine d'embauches que fait Novo Nordisk, quel est le pourcentage de gens qui n'habitaient pas dans la région ? Est-ce que c'est 2 %, 5 %, 10 %, je ne sais pas si vous avez l'info ou si quelqu'un l'a autour de cette table.

Mathilde Bourges, Novo Nordisk

Alors, je n'ai pas le chiffre précis en tête. Par contre, ce qu'on voit, c'est qu'effectivement, en 2022, on a recruté essentiellement sur le bassin Chartrain.

En 2023, on a continué à recruter, mais plutôt dans la partie région. Et là, depuis fin 2023, début 2024, on va vraiment avoir des recrutements qui viennent de différents types de régions en France, de différentes villes. On a même des gens qui viennent de Toulouse, de Marseille.

J'ai ces exemples-là en tête, parce qu'on en a beaucoup parlé. Bordeaux, voilà. Donc, on arrive vraiment à être attractifs, à la fois en tant qu'entreprise, mais aussi en tant que territoire. Ça, c'est un enjeu, a priori. C'est comment mobiliser, toucher, informer des publics externes à la région, et même votre profil international aussi.

Grégoire Milot, Modérateur

Alors, je voudrais qu'on échange ensemble, parce que vous bossez dans la restauration. Ça fait combien de temps que vous bossez dans la restauration, que vous êtes dans ce secteur-là ?

Jeune travailleur

Depuis mai de l'année dernière.

Grégoire Milot, Modérateur

Est-ce que c'est le hasard qui vous a fait choisir cette voie-là ? C'était un goût de votre part ? Est-ce que vous vous êtes posé la question ? Et j'allais dire, est-ce que le fait, par exemple, de bosser dans l'industrie, c'était quelque chose qui vous attirait ou pas ?

Jeune travailleur

Non, pour être honnête, ça ne m'attirait pas du tout. Pourquoi ? J'ai aimé la restauration, parce que c'était quelque chose d'humain. J'aimais l'effervescence de ce milieu professionnel. Et c'est vrai que l'industrie, pour moi, ça représente un milieu en intérieur fermé, cloisonné, et sans réel échange humain, en fait. Et donc, c'était à l'inverse de tout ce que je recherchais personnellement, en tout cas.

Grégoire Milot, Modérateur

Les gens de votre âge et autour de vous, est-ce qu'il y en a, que vous connaissez, qui sont attirés ou qui se sont formés ou qui travaillent dans le monde industriel ?

Jeune travailleur

Oui, tout à fait. Je connais une fille, d'ailleurs, qui travaille à Novo Nordisk. Et qui s'y plaît, qui fait des formations et des déplacements à l'étranger, dont en Allemagne, le dernier, en tout cas, il me semble. Et oui, ça lui convient très bien pour elle.

Grégoire Milot, Modérateur

Et à votre avis, comment un choix se fait ? Est-ce que c'est le CIO ? Ça existe toujours, les conseillers d'orientation dans les lycées ? Qui vous a conseillé, en fait, dans vos choix professionnels ?

Jeune travailleur

De mon expérience personnelle, j'ai eu très peu de connaissances, de formations ou de possibilités d'embauche... Dans le secteur de la restauration ? Dans le secteur de l'industrie. En gros, on ne m'a pas proposé. On ne m'a pas proposé, clairement, dit : « Venez bosser chez nous ». C'est moi qui me suis déplacé. J'avais fait une démarche de renseignement pour travailler là-bas. C'était début 2023, chez Novo Nordisk, je veux dire. J'y suis allé personnellement.

Grégoire Milot, Modérateur

Il y avait une raison pour vous d'aller là-bas ?

Jeune travailleur

Tout simplement parce que je recherchais un travail. Du coup, je me suis renseigné sur les secteurs qui embauchaient. Je suis allé à Novo Nordisk.

On m'a dit que ça se passait sur Internet beaucoup. J'ai postulé. Je n'ai pas eu de réponse. Mais en tout cas, j'avais fait ma part du travail. Pour répondre à votre question, c'était une démarche personnelle.

Grégoire Milot, Modérateur

Oui, c'est ça. En gros, ce que vous avez fait est très bien. Je cherche un boulot, je me renseigne sur les boîtes qui embauchent. J'apprends que Novo Nordisk embauche. Après, on peut se poser la question. Vous n'avez pas eu de retour ?

Jeune travailleur

Je tiens à dire que j'ai une réponse, une confirmation de réception de ma candidature, qui n'a pas été retenue après.

Grégoire Milot, Modérateur

Est-ce que tous les Chartrains connaissent Novo Nordisk ? Est-ce que quand on a 20 ans, on sait que Novo Nordisk est la boîte de référence ?

Jeune travailleur

Oui, je pense. C'est assez connu, quand même. Il y a un prospectus de Chartres agglomération.

Et souvent, on parle de Novo Nordisk. Ou même ceux qui ne sont pas abonnés savent que c'est une des plus grosses entreprises dans le secteur. Donc oui, ça se sait.

Grégoire Milot, Modérateur

Est-ce que vous en avez... Est-ce qu'il y a des gens... Vous étiez au lycée, au collège. Est-ce qu'il y a eu des conseillers d'orientation qui vous ont donné des conseils sur les boîtes ?

Jeune travailleur

Non, justement. Moi, j'étais au lycée Marceau. On nous propose très rarement des alternatives de formation, d'orientation qui correspondent au milieu professionnel. En général, c'est plus vers des études générales.

Je ne connaissais pas Novo Nordisk à cette époque. C'est quand j'ai entamé une démarche, quand mes projets personnels se sont tournés vers une recherche d'emploi que j'ai connu Novo Nordisk.

Laurent Pavard, garant

Est-ce que vous recevez beaucoup de connexions spontanées ? Comment sont-elles traitées ? Vous avez un service RH, je suppose.

Mathilde Bourges, Novo Nordisk

Effectivement. Tout fonctionne sur le site Internet, comme le mentionnait Monsieur. On a une rubrique qui s'appelle Carrière, où on a la liste de l'ensemble des postes ouverts dans l'entreprise. Ça peut être à Chartres ou pour l'ensemble de Novo Nordisk pour des gens intéressés pour travailler à l'international.

On peut choisir le poste sur lequel on veut postuler. On va enregistrer son CV, sa lettre de motivation. Ça va partir directement dans le système.

Après, on va avoir des équipes de recrutement qui vont analyser les CV en lien avec les types de postes et les compétences recherchées. Ils vont faire plusieurs filtres. D'abord, rappeler les candidats. Ensuite, prévoir des entretiens avec les responsables sur notre site. Faire les différentes étapes d'un processus de recrutement classique.

Laurent Pavard, garant

Est-ce que ça excède beaucoup vos besoins ?

Mathilde Bourges, Novo Nordisk

Actuellement, on reçoit entre 250 et 300 candidatures par semaine.

Grégoire Milot, Modérateur

Ah oui. C'est impressionnant, ça.

David Ester, Novo Nordisk

On a sur certains postes 2, 3 candidatures, sur certains, 20, 30.

Grégoire Milot, Modérateur

L'idée est de réfléchir ensemble sur les vingtenaires, les gens qui sont au lycée.

Comment est-ce qu'on peut les débloquent sur le monde de l'industrie, à votre avis ? Est-ce que c'est dans les cours, dans des rencontres, dans des forums ? Est-ce que c'est le fait de les rencontrer... Est-ce que vous avez déjà assisté à un forum des métiers où un certain nombre de professionnels venaient présenter ce qu'ils faisaient ? Est-ce qu'il y a eu ça dans votre lycée ?

Jeune travailleur

Dans mon lycée, non. Non ? À l'extérieur, oui. Par exemple, à Chartres Expo. Oui. Il y a eu des forums de l'artisanat ou de métiers quelconques.

Mathilde Bourges, Novo Nordisk

On participe à ce genre de rendez-vous. Il y a eu un forum 48 heures chrono il y a une dizaine de jours. On peut participer à ce genre d'initiative de forum.

Grégoire Milot, Modérateur

Qu'est-ce que vous identifiez comme autres bonnes occasions pour les lycéens de connaître un petit peu le monde de l'industrie et qu'est-ce qui pourrait les pousser à ? Est-ce que c'est de rencontrer des professionnels ?

Jeune travailleur

Non. Après, je crois que c'est tout simplement l'école de la vie et de se faire une première expérience d'étude ou de travail et de juger si on est à la bonne place ou pas, je crois que ce n'est pas le propos.

Peut-être que oui, l'éducation nationale devrait envisager d'ouvrir plus la possibilité aux jeunes sur les formations professionnelles. Ça pourrait être une possibilité de parler aux lycéens des embauches qui se font sur Chartres. Parce que je pense qu'il y a plein de jeunes qui seraient très aptes et intéressés à se tourner vers des emplois concrets plutôt que des formations théoriques.

Grégoire Milot, Modérateur

Pardon, France Travail, est-ce que vous avez des questions à poser à monsieur ? Ou les uns et les autres, s'il y a des choses particulières ?

Géraldine Chupin, Région Centre-Val-de-Loire

Je pense qu'il y a de nombreuses initiatives, surtout dans notre région, qui est quand même une région fortement industrialisée où on a aussi beaucoup de relocalisations.

Donc on a cet enjeu de rendre attractifs les métiers de l'industrie. La question, c'est le dernier kilomètre. C'est-à-dire, finalement, entre toutes les initiatives qui sont faites, comment on fait pour aller toucher la bonne cible et aller toucher les jeunes qui sont dans les lycées, que ce soit des lycées technologiques, généraux ou professionnels ?

Parce que, finalement, quand on regarde les profils de poste que vous citez, vous cherchez à la fois des profils plutôt professionnels sur les deux niveaux, opérateurs et techniciens de maintenance, et à la fois des ingénieurs. Donc, finalement, vos différentes cibles, c'est tous les établissements.

Et à la limite, coopter des publics dès le lycée pour que derrière, ils aillent en école d'ingénieurs, mais reviennent chez Novo Nordisk après, c'est tout un enjeu pour vous. Donc la question, c'est vraiment comment on va aller toucher aujourd'hui cette population et les jeunes.

En fait, c'est vraiment notre challenge, c'est-à-dire comment on investit les bons canaux. Donc, comme vous le disiez, en effet, c'est un peu la vie, le réseau, l'opportunité qui fait que. Donc, d'où l'enjeu un peu de mailler tout ça pour réussir, finalement, à arriver demain dans les entreprises industrielles et chez Novo Nordisk par rapport à vos besoins.

Grégoire Milot, Modérateur

Alors, madame, vous ne travaillez pas dans la formation. Est-ce que je peux savoir un petit peu votre motivation de votre venue ici ?

Infirmière

Ça fait quelques années que je travaille et je cherche un peu à redonner du renouveau à ma carrière, on va dire. Donc, voilà. Je m'intéresse un petit peu à ce qui se fait sur la région.

Et effectivement, Novo Nordisk me plaît assez.

Je me suis beaucoup intéressée. Enfin, je vais faire tous les ateliers. C'est vrai que toutes les thématiques m'intéressent. Avant de postuler, je voudrais savoir plus qui vous êtes et pourquoi je fais la démarche, plutôt que de postuler bêtement dans une entreprise, parce qu'effectivement, mon travail me plaît actuellement. Mais si je peux avoir encore autre chose de nouveau, en fait, j'ai envie plutôt de me réinventer.

Grégoire Milot, Modérateur

Alors, ça, c'est vraiment justement un autre profil qui est très intéressant. Il y a à la fois les jeunes qui rentrent sur le marché du travail et ceux qui travaillent, où justement, Novo Nordisk peut apporter des opportunités de travail. D'abord, la notoriété de Novo Nordisk, vous confirmez ce que dit votre fils. C'est très connu à Chartres et on sait que c'est un employeur important.

Infirmière

Oui, effectivement. Sur le territoire, je crois que c'est le 1er employeur. Voilà. Après, la lisibilité sur les réseaux est importante et aide aussi à connaître un petit peu les enjeux et les valeurs de la structure.

Ce sont les engagements et les valeurs que porte l'entreprise. Parce qu'en fait, je souffre de ça dans mon travail et du coup, je cherche à intégrer une équipe ou une dynamique qui va vers demain, mais un demain autrement.

Voilà. Je suis très curieuse de ce que vous allez faire, de ce que vous allez présenter.

Laurent Pavard, garant

Je voudrais vous poser une question en tant que garant. Comment avez-vous été informé de cette réunion ce soir ? Première question. Deuxièmement, avez-vous pris connaissance du dossier de concertation ? C'est-à-dire, en fait, du dossier d'une 70 pages, à peu près, qui présente le projet et l'entreprise d'une façon plus générale, qui est disponible sur le site Internet de la concertation.

Infirmière

J'ai été informée de cet atelier dans la revue Chartres-Agglomération que j'ai reçue hier donc du coup j'ai loupé la première rencontre, j'ai organisé mon planning pour assister à toutes les autres. Donc effectivement j'ai vu qu'il y avait ce dossier-là de 70 pages mais ça fait trop peu de temps que j'en ai pris connaissance pour l'avoir étudié mais effectivement je voudrais apporter un intérêt tout particulier au projet.

Laurent Pavard, garant

Je parle du dossier de concertation parce que je pense que l'entreprise a eu à cœur de présenter ses valeurs, non seulement son projet mais également ses valeurs donc c'est une source d'information outre le fait qu'il y aura d'autres réunions qui pourraient aussi vous intéresser sur d'autres sujets.

Grégoire Milot, Modérateur

Alors comment autour de vous, est-ce que vous êtes en contact avec d'autres personnes qui se posent des questions professionnelles et quel est de votre point de vue un bon moyen de vous informer ? La concertation qui est menée là est une bonne occasion pour des gens comme vous justement de mieux connaître l'entreprise et quelles sont à votre avis les bonnes opportunités qu'on pourrait mettre en place pour permettre à des gens de votre profil de découvrir les métiers de Novo Nordisk ?

Infirmière

Après tout passe par la communication, tout support de communication, après moi ça m'intéresse je ne suis pas sûre que l'ensemble de mes collègues soient sur cette même recherche, effectivement c'est aussi une démarche personnelle de voir ce qui se fait ailleurs, de s'intéresser à ce qui se passe à côté, voilà après moi je parle en mon nom.

Mais je trouve que les supports de communication sont bien faits, donc voilà après il y a beaucoup de choses en anglais, je crois que ça me donne envie de me mettre à l'anglais.

Grégoire Milot, Modérateur

Peut-on travailler chez vous sans parler anglais ?

Mathilde Bourges, Novo Nordisk

Alors oui tout à fait sur certains types de postes on n'a pas besoin d'avoir une maîtrise de l'anglais au quotidien, il y a effectivement certains types de postes je pense notamment chef de projet ou quand on travaille sur des postes d'ingénieur à la fois au projet ou même dans les équipes de production il y a beaucoup d'interactions avec les autres sites de production où effectivement l'anglais est un plus mais il y a beaucoup de métiers qui ne nécessitent pas la pratique de l'anglais au quotidien.

Grégoire Milot, Modérateur

On va prendre cinq profils différents et on va essayer de réfléchir ensemble sur comment ces gens-là on peut les mobiliser, les toucher et on commence par les demandeurs d'emploi.

Donc là je me tourne vers vous, vous allez récupérer le micro, c'est un demandeur d'emploi, est-ce que c'est en fait par France Travail, la porte d'entrée pour l'information d'un demandeur d'emploi ?

Aurélie Gassel, France Travail

Quels sont les moyens de toucher un demandeur d'emploi ? Déjà le site France Travail c'est le premier site de recherche d'emploi national mais pour ça il faut que les offres soient visibles sur notre site et sans ça

l'information n'est pas diffusée. On a un site où toutes les personnes de la France entière visitent notre site donc on pourrait faire venir des gens de toute la France mais pour ça il faut que les offres soient diffusées sur notre site, sans ça s'est compliqué.

Grégoire Milot, Modérateur

Alors je voudrais qu'on fasse un petit tour de table, c'est à dire que dans vos expériences professionnelles, quels sont les moyens de mobilisation d'information ? Moi dans mon secteur c'est plutôt LinkedIn qu'on utilise et il y a même Indeed.

Est-ce que les uns et les autres vous connaissez des sites particuliers quand vos potes cherchent du boulot ? Est-ce qu'il y a des endroits où vous allez pour chercher des offres d'emploi ?

Jeune travailleur

Non comme vous Indeed, LinkedIn et d'autres. Même Pôle emploi où il y a des offres professionnelles comme tout le monde.

Grégoire Milot, Modérateur

Oui c'est ça et vous n'en avez pas d'autres ?

Jeune travailleur

Non je n'ai pas en tête ça mais je sais que quand je recherchais un emploi j'allais un peu partout, sur internet, à la porte de l'entreprise, à Pôle emploi, ça venait aussi de moi. La visibilité vient de l'entreprise comme elle peut. Après moi je fais les choses de mon côté.

Grégoire Milot, Modérateur

Et vous madame, est-ce que vous regardez un petit peu justement les sites ou les opportunités puisque vous êtes à la recherche d'opportunités professionnelles ?

Infirmière

Non moi pas du tout. Non ? Non parce que comme je vous disais, avant de postuler quelque part, j'aime pouvoir dessiner la personnalité, une identité d'entreprise et c'est ça qui va me pousser à déposer une candidature.

D'accord. Parce que je ne suis pas en recherche d'emploi en fait. Moi j'ai un travail et j'ai un travail qui me plaît. Et donc je ne vais pas me reconvertir pour n'importe quoi. C'est vraiment le coup de cœur, une rencontre avec des engagements d'entreprise.

Grégoire Milot, Modérateur

Novo Nordisk, vos annonces passent par Pôle emploi ou c'est exclusivement sur votre site internet qu'on les a ?

Mathilde Bourges, Novo Nordisk

Alors non effectivement on utilise plusieurs vecteurs, ce qui s'appelle des job boards. Donc en fait pour nous c'est France Travail, Pôle emploi, Indeed, ce sont différents job boards.

Il en existe plein d'autres aussi où on va poster nos annonces, nos offres d'emploi

Grégoire Milot, Modérateur

Est-ce que les uns et les autres vous avez dans vos boulots ou expériences ou autour de vous, des démarches faites pour toucher les demandeurs d'emploi particulières ?

Claire Haloin, Région Centre-Val de Loire

Je pense qu'il faut se mettre à la place des personnes. On regarde ça de notre point de vue à nous. Donc nous on va regarder LinkedIn, on va regarder Indeed, etc. Mais je pense que les personnes ne sont pas forcément là et qu'en plus dans leur environnement, elles ne sont pas forcément des personnes qui mobilisent ces réseaux-là.

Et notre difficulté elle est là, c'est-à-dire qu'on se met à la place des gens mais sans se mettre à leur place. Donc si vraiment on se disait une personne qui est dans un environnement où aucune personne n'a jamais utilisé ces réseaux-là, sur quoi elle va pouvoir aller chercher de l'information ?

Prenons le cas des jeunes qui sont scolarisés en lycée, etc. Bon ok, ils ont un parcours à venir qui leur permet de s'orienter, mais concrètement la durée dédiée au parcours à venir elle est quand même limitée. On voit toutes les difficultés qu'il peut y avoir par exemple sur Parcoursup, pour des familles, pour se repérer. Donc on a intérêt à communiquer finalement à des endroits où on ne va pas forcément chercher de l'info sur le travail. On voit nous les organismes de formation en Région Centre, on a beaucoup travaillé sur la question de la mobilisation des publics et comment on va sourcer des publics finalement pour les faire rentrer en formation.

Aujourd'hui ils investissent sur TikTok parce que finalement c'est vraiment un endroit où la population des jeunes navigue dessus pour aller regarder tout un tas de sujets. Mais quand on est présent sur ces réseaux-là, finalement on peut marquer les esprits et donner envie de se renseigner derrière.

Donc je pense qu'il y a un enjeu, mais je crois que c'est ce que vous faites, et c'est ce que vous disiez dans la communication de Novo, c'est-à-dire que vous ne cherchez pas forcément à communiquer sur l'emploi, mais vous communiquez sur l'entreprise pour que derrière elle soit reconnue et qu'il y ait une identité qui soit partagée finalement, à Chartres et ailleurs, etc.

Et parce que l'entreprise intéresse sur différents sujets, finalement ça peut créer de l'engagement et de l'engouement pour aller vers l'emploi. Mais je crois que sur le public en tout cas, nous c'est vrai que côté formation professionnelle, on est plutôt sur des publics en infrabac, donc c'est vrai qu'on va peut-être plutôt aller toucher les deux postes que vous disiez tout à l'heure, opérateur de maintenance, et puis les techniciens de maintenance industrielle. On a des publics qui ne sont pas forcément habitués à aller sur ces réseaux, donc il faut les toucher autrement et sur leur lieu de vie finalement, ou par un système de personnes interposées, sinon on ne les touchera pas forcément.

Donc voilà, les réseaux sociaux ils sont intéressants à certains endroits, mais pas pour tous les publics.

Grégoire Milot, Modérateur

En fait ce que je vois aussi c'est que vous n'avez pas trop de problèmes quantitatifs de demandes. En fait, à vous écouter, il y a beaucoup plus d'offres que de demandes. Donc c'est plutôt le fait de mobiliser des publics très précis par rapport à vos demandes peut-être.

Mathilde Bourges, Novo Nordisk

Et vraiment en lien avec les compétences en fait, et c'est pour ça que tout à l'heure quand on parlait des initiatives, j'ai vraiment orienté vers le développement des parcours de formation et notamment technique, parce qu'effectivement on a beaucoup de mal à trouver des candidats qui ont des compétences techniques qui correspondent à nos besoins en fait d'un site industriel.

Grégoire Milot, Modérateur

Donc à vous écouter, un des enjeux c'est la formation de publics à former et prêts à être formés pour vous rejoindre.

David Ester, Novo Nordisk

Peut-être pour compléter ce que disait Mathilde, c'est qu'on est dans un environnement pharmaceutique qui nécessite un environnement très particulier. On va intervenir en zone stérile, etc. Donc c'est des contraintes aussi de travail. Il y a des personnes qui s'y projettent très bien, il y a des personnes qui ne s'y projettent pas forcément très bien.

Et on va avoir des équipements qui sont aussi très innovants, qui sont très modernes, très automatisés. Donc on a aussi des personnes qui ne sont pas forcément à l'aise avec l'utilisation d'écrans tactiles d'ordinateurs. Les opérations pharmaceutiques nécessitent de renseigner chaque opération, de dater, signer pour garantir la qualité des produits, etc.

Donc c'est un environnement très réglementé, très sécurisé pour la qualité du produit. Donc il faut qu'on trouve des personnes qui soient à l'aise aussi avec ce mode de fonctionnement dans l'environnement pharmaceutique. Sur des équipements innovants, on a des robots, des choses fortement automatisées.

On peut arriver à trouver le bon match profil/compétences et il faut intégrer également le lieu, l'endroit, l'environnement de travail qui peut être particulier. Une personne qui travaille à l'hôpital sera habituée, la zone stérile, les zones propres, etc. Pour des personnes qui ne sont pas forcément habituées à ça, ça peut être particulier.

Et on est très très loin de l'industrie en fait, souvent. Et c'est cette image-là, souvent les réactions qu'on a des personnes qui viennent faire un tour chez nous, faire une visite, ils sont vraiment étonnés. Parce que l'industrie ne ramène pas du tout cette image que l'on peut avoir de couloirs blancs, de gens en blouse, pas un bruit, c'est lumineux.

C'est vraiment très éloigné de ce que les gens ont en tête quand on parle d'industrie. Donc ils ont un premier étonnement souvent quand ils nous visitent par rapport à l'environnement de travail et au cadre de travail.

Mathilde Bourges, Novo Nordisk

Je voulais juste préciser pour vous donner une idée des profils qu'on intègre chez nous, même des personnes qui ont déjà des expériences similaires dans l'industrie. Pour des profils qu'on va intégrer sur des opérations de ce qu'on appelle de produits finis, donc assemblage, conditionnement, c'est encore quatre à six mois de formation chez nous pour être opérationnel sur l'ensemble des activités sur le poste.

Et pour des activités en production pharmaceutique, on va être sur neuf mois à un an pour être capable de valider l'ensemble des activités.

Géraldine Chupin, Région Centre-Val-de-Loire

Est-ce qu'on pourrait identifier pourquoi sur les 250, 300 candidatures spontanées que vous recevez par semaine, pourquoi ça ne va pas jusqu'au bout d'une embauche ? Quels sont les manques de compétences ? Je suppose et j'en suis persuadée même, que chez vous c'est très compliqué de faire des immersions, c'est-à-dire des stages de découverte.

Est-ce qu'il n'y a pas quelque chose sur lequel on pourrait réfléchir pour justement développer l'immersion ? Parce que quelqu'un qui sort de formation à l'IMT ne va pas forcément avoir les compétences, et ne va pas forcément intégrer tous les à côté du poste.

Et hormis l'immersion, je ne connais pas d'autres solutions d'aide au recrutement pour répondre à votre question. Il y a aussi la méthode de recrutement par simulation qui permet de ressortir des aptitudes et des habiletés d'un candidat qui pourrait être transférable sur vos postes.

Mais on n'aura pas la situation de la blouse blanche, du travail dans les conditions de Novo. Donc je pense que l'immersion c'est quelque chose sur lequel il faudrait réfléchir, peut-être pas sur toutes les lignes, mais peut-être que vous avez une ligne test qu'on pourrait mettre en place, je ne sais pas.

Mais je pense que peut-être que sur toutes ces candidatures spontanées, il y a certaines candidatures qu'on pourrait essayer de faire grandir sur ces postes.

Mathilde Bourges, Novo Nordisk

Clairement, on est ouvert à tout type de solution et c'est un petit peu en lien aussi avec l'initiative que tu présentais, Niels, tout à l'heure avec l'IMT.

Justement, comment est-ce qu'on peut faire découvrir l'industrie et en même temps former et apporter des nouvelles compétences ? Pour répondre à la première partie de votre question sur le fait d'avoir des lignes disponibles, ça on en rêverait.

Même pour nos collaborateurs, vous confirmez, nos formateurs internes en rêveraient d'avoir des lignes qui soient disponibles uniquement pour des tests. Malheureusement, heureusement j'ai envie de dire, mais l'ensemble de nos lignes de production fonctionnent 24h sur 24, 7 jours sur 7 pour pouvoir répondre à la demande et livrer nos patients.

Et quand tout à l'heure vous parliez de raison d'être, la raison d'être de chacun des collaborateurs qui travaillent sur le site, c'est de sauver des vies, c'est pouvoir apporter un médicament à nos patients au quotidien et chacun avec son travail va y contribuer d'une manière ou d'une autre.

Grégoire Milot, Modérateur

On va prendre un autre profil, qui est intéressant parce qu'il y a pas mal de personnes de Novo Nordisk. Moi, je ne me rends pas compte de l'évolution interne au sein de l'entreprise, parce qu'on peut certainement passer d'un poste à un autre. Est-ce que ça passe par de la formation interne ? En gros, dans les 500 postes que vous avez, est-ce qu'il ne peut pas y avoir un certain nombre de transferts internes qui sont réalisés ?

David Ester, Novo Nordisk

Il y a énormément d'évolutions internes chez Novo Nordisk. On a plusieurs parcours. On a des parcours de carrière spécialistes, chefs de projet ou leaders. Je n'ai pas de chiffres en tête, mais on a beaucoup de personnes qui sont issues, qui rentrent, opérateurs ou techniciens, et qui évoluent au fil des années, qui sont développés et qui changent de poste.

On a énormément d'exemples comme ça. Mais dans tous les cas, il y a une évolution interne pour créer un poste. Donc oui, on a prévu qu'on passera par là. C'est évident qu'on a regardé les personnes qui avaient un souhait de développement. C'est ce qu'on appelle des IDP chez nous, c'est-à-dire que chaque collaborateur a un échange avec son leader et régulièrement discute de ses souhaits de développement, ses souhaits de formation, vers quoi il souhaite aller, etc.

On a des discussions comme ça. Et en fonction des opportunités qui se présentent et des différents développements, il y a effectivement des opportunités de prendre de plus en plus de responsabilités en transverse, en leadership, en spécialiste. Et puis on a beaucoup de développement en interne, ça serait intéressant d'avoir des chiffres.

Mathilde Bourges, Novo Nordisk

En 2022, c'est environ un tiers de nos collaborateurs qui ont eu soit un nouveau projet, soit travaillé sur une nouvelle mission, donc avec une mobilité soit horizontale, soit verticale, soit une promotion vers un nouveau poste. Ce qui est assez conséquent.

Grégoire Milot, Modérateur

Alors, puisqu'il y a plusieurs salariés de Novo-Nordisk, vous êtes plutôt dans le secteur de la formation. Est-ce qu'on peut améliorer les choses ? Comment, dans votre boulot, vous voyez des pistes pour favoriser la formation interne ?

Céline Morin, Novo Nordisk

Alors, déjà, pour répondre à la première question tout à l'heure, j'ai fait partie de la mobilité, puisque moi, ça fait 24 ans que je suis chez Novo-Nordisk. Je suis arrivée opératrice en week-end, et je suis maintenant support de formation en journée. Donc j'ai eu cette possibilité d'évolution dont parlait David tout à l'heure.

Grégoire Milot, Modérateur

Cette évolution, elle est passée par de la formation ?

Céline Morin, Novo Nordisk

Oui, du développement personnel, de l'envie aussi de voir autre chose. Donc il y a beaucoup de possibilités si on s'en donne les moyens aussi.

Grégoire Milot, Modérateur

Alors, il s'en donner les moyens, ça veut dire bosser, se former ?

Céline Morin, Novo Nordisk

Vouloir se développer.

Grégoire Milot, Modérateur

Et donc, quand on bosse chez Novo-Nordisk et qu'on veut évoluer, on peut ? Quand on veut, on peut ?

Clémence Rosati, Novo Nordisk

Oui. Je dirais, c'est ça, oui.

En effet, je pense que chez Novo, si on veut, on peut. Mais il y a une limite, c'est-à-dire qu'on est un site de production. Donc, ça veut dire que tout ce qui est post-spécialiste, par exemple, on ne va pas en avoir beaucoup sur notre site. Donc, si on veut se développer en tant que spécialiste, il faut peut-être aller au Danemark, aux Etats-Unis ou autre.

Vu qu'on est une entreprise danoise, forcément, tous les postes stratégiques ne sont pas en France. C'est normal. Donc, il y a une limite tout de même. Mais en effet, les évolutions transversales ou horizontales sont possibles. Et est-ce qu'il y a des formations ?

Oui, il y a des formations internes, mais aussi externes. On les organise quand il y a besoin.

Grégoire Milot, Modérateur

Oui, il y a de la formation interne. Je me posais la question, si vous formiez en interne... Est-ce que vous faites de la formation en interne pour un public externe ?

Mathilde Bourges, Novo Nordisk

En fait, par rapport aux chiffres que je vous indiquais tout à l'heure sur le temps de formation de nos collaborateurs, c'est déjà utiliser nos formateurs internes pour former les nouveaux arrivants. C'est une charge qui est assez importante. Donc, clairement, la question ne s'est pas posée de pouvoir former en plus des personnes externes.

Niels Commeignes, Novo Nordisk

Monsieur, juste pour rebondir, on a pas mal de contacts avec l'IUT de Chartres. Et c'est vrai qu'on regarde de plus en plus vers le fait, à la fois pour créer de l'attractivité vers ces publics-là, notamment les diplômés de génie industriel de maintenance, pour nos publics plutôt de techniciens, d'envoyer des experts que l'on a chez nous en interne, enseigner certaines thématiques de cours sur des compétences que l'IUT n'a pas et sur lesquelles on souhaiterait qu'ils développent de plus en plus et qu'ils orientent leur programme pour compléter.

C'est en tout cas l'action qu'on conduit actuellement sur, par exemple, de la méthodologie de ce qu'on appelle l'in-manufacturing, où on envoie des personnes de chez nous dispenser des cours, des formations à l'IUT en direction des études.

Grégoire Milot, Modérateur

Ce qui est aussi un bon moyen de présenter l'entreprise, etc.

Est-ce que ça vous arrive de demander à la région, de susciter la création d'IUT ou de diplômes de formation professionnelle ? Est-ce que vous suscitez la création de parcours de formation liés aux besoins d'entreprises telles que Novo Nordisk ?

Vincent Lebois, Chartres Agglomération

On essaie. On essaie. La problématique, c'est qu'en fait, le temps de la création de parcours de formation par l'éducation nationale et le temps de l'entreprise sont des temps qui sont totalement différents. Donc, en fait, il y a un problème de temporalité, et c'est vraiment ce qui nous mène.

C'est-à-dire qu'on a, oui, 500 emplois pour Novo Nordisk dans les 4-5 ans à venir, mais si on cumule avec les emplois de l'industrie pharmaceutique, cosmétique, du bassin, on arrive à beaucoup plus de 500 emplois parce que ces problématiques, on les retrouve dans toutes les entreprises de ces deux filières.

Et donc, on a un problème parce qu'on n'a pas de formation, comme vous le disiez, vraiment posée sur le territoire qui puisse répondre à ces besoins. Dans un court terme, effectivement, vous mettez en place un certain nombre de formations avec l'IMT, avec l'IUT, mais 10 par-ci, 20 par-là, 60 par-là, ça ne va pas nous faire les 600 ou 700 emplois qui vont nous manquer, et surtout qu'il va falloir alimenter aussi au fil de l'eau puisqu'en fait, on parle des recrutements-là qui sont, on va dire, prévus par rapport à l'agrandissement, mais derrière, il y a aussi tout ce qu'on appelle le turnover naturel, c'est-à-dire les recrutements qui ont lieu tous les ans dans toutes les entreprises de ces secteurs.

Et donc, on a besoin de filières installées sur le territoire. Pour cela, effectivement, il y a les lycées qui peuvent développer des formations professionnelles. Alors, on n'a pas, par exemple, de formation professionnelle, conducteur de ligne ou technicien de maintenance dans nos lycées professionnels sur le bassin.

Il y en a quelques-unes qui peuvent s'en rapprocher, mais qui peinent à faire le plein, donc c'est compliqué, parce qu'en fait, on a un problème d'attractivité. Tout est lié, en fait. On a un problème d'attractivité des métiers, de connaissance de ces métiers, et il nous faut, du coup, développer cette attractivité, développer ces filières, et derrière, pouvoir aussi proposer aux jeunes de rester sur le territoire, de pouvoir poursuivre leurs études sur le territoire, en alternance, pour pouvoir les conserver et qu'ils puissent travailler après dans nos entreprises, ce qui n'est pas évident.

Et pour faire la boucle, avec ce qu'on disait tout à l'heure sur les perspectives d'évolution, en fait, les jeunes visent des études de plus en plus longues. C'était une des problématiques. Les jeunes de l'IUT, par exemple, ne s'arrêtent pas au Bac plus 3, au Bachelor.

Ils continuent vers le Bac plus 4, Bac plus 5, alors qu'en fait, un niveau Bachelor suffirait pour pouvoir être employable, entre guillemets. On ne va pas leur dire de ne pas faire d'études, mais par contre, ce qu'il faudrait leur dire, c'est qu'on peut les prendre dès le Bachelor, mais leur assurer derrière un développement au sein de l'entreprise.

Et je pense que là, il y a aussi quelque chose qui se joue, à savoir, OK, on te prend au niveau Bac plus 2 ou au niveau Bac plus 3, mais par contre, tu vas pouvoir continuer à te développer au sein de l'entreprise pour acquérir de nouvelles compétences, de nouvelles qualifications, etc.

Je pense que ça peut être un facteur qui leur permet de dire OK, je vais peut-être arrêter au Bac plus 3 et continuer ma formation en interne, au sein de l'entreprise. Sinon, ils ont envie, effectivement, de terminer leurs études.

Donc voilà, tout ça pour dire qu'on a vraiment le souci d'installer des filières. À très court terme, je pense qu'il y a de la cohérence à donner sur le territoire, puisqu'en fait, on a déjà des formations qui existent peu ou prou. On a des plateaux techniques qui pourraient servir pour former les gens, etc.

Tout ça, c'est assez désordonné pour l'instant, et je pense qu'il y a déjà une mise en cohérence à faire dans un premier temps. Et dans un second temps, sur du moyen terme, installer des filières qui permettent de produire de la compétence de façon pérenne pour nos filières.

Niels Commeignes, Novo Nordisk

Pour compléter ce que disait Vincent par rapport à l'IUT et sur la pertinence des filières qu'on connaît actuellement, c'est vrai que c'est tout à fait juste parce que les filières telles qu'elles sont constituées actuellement et les diplômes qui seraient susceptibles de nous intéresser vers lesquels on a le plus de public, je pense notamment aux diplômes qu'on va trouver à l'IUT, en fait, sont orientés de sorte à ce qu'une partie d'une même promotion puisse à la fois être employable au terme du diplôme, mais une autre partie puisse faire une poursuite d'études effectivement vers des écoles, notamment des écoles d'ingénierie, ce qui est tout à fait intéressant, mais ce qui fait aussi que les programmes, il faut en avoir conscience, tels qu'ils sont conçus et constitués, sont à moitié pertinents pour une employabilité directe, ce qui fait qu'en effet, on se retrouve avec des programmes dans certaines filières qui ne correspondent pas à 100% aux besoins du territoire au terme du diplôme et je pense qu'il y a un vrai enjeu là-dessus.

Et la problématique qui se rajoute à ça, c'est qu'en fait, au-delà du bac plus 3, les filières ne sont pas présentes sur le territoire, donc les jeunes s'en vont et ils ne reviennent pas.

Géraldine Chupin, Région Centre-Val-de-Loire

Je me permets juste d'intervenir. En fait, la loi pose une nouvelle concertation en fait pour la formation initiale. Les lycées professionnels, les lycées doivent rencontrer finalement le monde économique pour analyser la pertinence de leurs filières et proposer l'évolution de filières de formation.

Donc on est en plein dedans là, parce que du coup, ils ont mobilisé finalement pour cette concertation-là, le président de région et le recteur d'académie ont fait le choix d'utiliser nos espaces de dialogue que sont ce qu'on appelle nous les codefs, qui deviendront bientôt des comités locaux pour l'emploi, puisque ça réunit tous les acteurs finalement qui sont sur le territoire.

Et il y a un enjeu à aller justement dialoguer avec les établissements scolaires qui sont peut-être un petit peu éloigné du monde économique, parce que l'enjeu de l'éducation, il est certes de permettre aux jeunes de trouver un emploi, mais surtout d'avoir un parcours, de créer un socle de compétences et de les accompagner plus largement en fait.

Il n'y a pas un enjeu d'employabilité immédiate en fait dans les cursus scolaires au départ, mais là il y a une porte à saisir à mon avis, avec ces concertations territoriales qui sont actuellement menées pour vous expliquer le processus. Donc là les établissements en fait sont en train d'analyser finalement quels sont les besoins et les opportunités pour une rentrée en septembre 2025, donc ça se joue maintenant.

Derrière ça veut dire qu'il y a des aménagements en termes de plateau technique dans les lycées, donc c'est pour ça que nous la Région on est impliquée, parce que derrière il faut qu'on voie notre capacité finalement à intervenir pour aménager ces plateaux techniques là.

Et donc on a un rôle à jouer dans cette fameuse carte des formations. Et donc fin mai, les établissements remonteront en fait leurs besoins et à partir de là, les opportunités qui auront été remontées par les établissements seront analysées par les services de la Région pour finalement déployer en septembre 2025.

Donc cette concertation avec les établissements locaux, elle peut être intéressante pour vous en tout cas, de pouvoir échanger avec les établissements pour montrer quels sont vos besoins et les écarts que vous analysez sur l'enseignement supérieur. Et je pense certainement, et vous le savez, sur les BTS, il y a certainement une carte à jouer parce que finalement, si le bachelor dans les parcours tels qu'ils ont été pensés et alignés avec l'Europe, en effet le bachelor derrière, ils vont plus vers des études supérieures, alors que le BTS, ça peut vraiment être une entrée derrière pour vous spécialiser sur vos métiers. Mais le problème, c'est qu'il faut trouver des gens qui vont en BTS.

Grégoire Milot, Modérateur

J'ai noté dans ce que vous disiez que le premier point, c'était la sensibilisation et la mobilisation des lycéens ou des collégiens sur ces métiers. Et en gros, on ne connaît pas, on ne voit pas, on ne connaît pas. Donc c'est peut-être un premier point. Deuxième étape, c'est d'avoir une formation pertinente possible. Et alors, avec un autre point que vous évoquez aussi, c'est cette vision de formation longue qu'ont de plus en plus les jeunes aujourd'hui.

Ce qui m'amène à un autre profil qui était justement prévu, c'est un proviseur de lycée. Comment, de votre point de vue on peut, enfin, c'est un peu la question que je vous posais tout à l'heure, informer, sensibiliser, enfin, des lycéens ou des collégiens sur ces métiers ?

Claire Haloin, Région Centre-Val de Loire

Oui, la Région s'est dotée depuis trois ans d'un service d'orientation. On a des chargés de mission de l'ingénierie de l'orientation qui, ont comme mission d'intervenir en milieu scolaire auprès des jeunes, mais aussi auprès des professeurs principaux, auprès des psychologues de l'Éducation nationale, des proviseurs, des principaux de collège, pour informer sur les métiers porteurs et travailler sur l'attractivité des métiers.

Et dans ce cadre-là, il y a une batterie d'outils qui a été construite pour permettre de travailler sur cette attractivité. Il y a le hackathon, il y a le club extraordinaire qui était présent lors des 48 heures chrono, et puis il y a un outil assez intéressant et qui permet d'aller toucher les jeunes parce qu'on va aller, je dirais, toucher leur corde sensible, qui s'appelle Métiers en scène, qui est le principe d'un *escape game* autour des métiers de l'industrie.

Il y a plusieurs thématiques qui ont été construites autour de métiers en scène. On a les métiers de l'aide à la personne, mais on en a un autour des métiers de l'industrie.

Lors des derniers échanges à la réunion Territoire d'industrie, il n'y a pas plus tard qu'une dizaine de jours, on a réfléchi sur comment on pourrait orienter le métier en scène sur un focus pharmacocosméto, parce qu'il y aurait vraiment un intérêt à en avoir un sur cette thématique particulière des métiers de l'industrie.

Parce qu'effectivement, vous l'expliquiez, il y a des protocoles spécifiques, des besoins. Ce n'est pas de l'industrie au sens large, c'est vraiment du spécialisé. Il faut développer des compétences particulières, et c'est intéressant de pouvoir les mettre en lumière.

Ces métiers en scène, c'est le principe d'un *escape game*. Pour aller toucher des très jeunes, c'est parfait, parce qu'ils sont assez friands, ces outils. Et puis, ça permet de faire la promotion des métiers sous un autre angle. Donc c'est quelque chose à construire.

Mes collègues, au retour de notre rencontre, j'en ai échangé avec mes collègues chargés de mission de l'orientation, qui me disaient que pour certains autres corps de métier, on a travaillé pour construire des métiers en scène sur mesure aux besoins d'un secteur particulier très spécialiste.

Donc on pourrait réfléchir à conceptualiser cet outil vers vos métiers qui pourraient être intéressants, parce que là, on va les toucher dans le milieu scolaire. Ce sont des choses qui sont mobiles et qu'on peut installer un peu partout.

On peut les amener en exhibition scolaire, on peut les amener lors de manifestations, comme on fait dans les Forums, etc. Et c'est assez intéressant de ce point de vue.

Grégoire Milot, Modérateur

Vous connaissiez tout ça ? Vous avez déjà vu, quand vous étiez au lycée, ces éléments-là ?

Jeune travailleur

Non, non. Je voulais juste intervenir sur autre chose. J'ai eu connaissance par d'autres rencontres que dans des lycées, par exemple, ou des établissements scolaires. Plus largement, il y avait des propositions de stages régulièrement dans différents secteurs d'activité, comme l'agriculture, l'industrie, l'artisanat.

Et je n'ai pas connaissance de ça du tout, en tout cas sur Chartres, ou peut-être que c'est mon lycée à proprement parler qui ne fait pas ça.

Grégoire Milot, Modérateur

Est-ce que vous faites allusion au stage 3e ?

Jeune travailleur

Non, pas du tout. Je ne sais pas, de quelque chose qui est mis en place notamment en Alsace qui permet aux jeunes, moins de 20 ans du coup, scolarisés, à découvrir le milieu professionnel.

Donc, ça permet de prendre connaissance de ce qui peut se faire et de, nous, en tant que jeunes, savoir dans quoi on s'épanouit et dans quoi on peut se réaliser.

Je pense que c'est un excellent moyen de prendre conscience et de prendre connaissance dans la globalité de ce qui se fait. Et donc, je voulais juste pointer du doigt ça parce qu'il y a des choses qui se font très bien dans d'autres régions.

Il faudrait peut-être juste communiquer aussi avec les autres régions et pas forcément les entreprises parce que les entreprises, elles ont des intérêts financiers et je ne suis pas sûr que ce soit la confrontation qui soit

la meilleure, en fait. Je pense qu'il faut chercher ailleurs ce qui se fait de bien pour essayer de le mettre en place, ici, dans notre région.

Vincent Lebois, Chartres Agglomération

On en revient au rôle du proviseur. Je pense que ce n'est pas une démarche qui est... Comment dire ? Très codifiée du point de vue de l'Education nationale. Je sais que dans certains lycées, dans le lycée de mon fils, il est proposé de signer des conventions avec des entreprises qui souhaitent prendre en stage les jeunes.

Grégoire Milot, Modérateur

Mais... Pendant combien de temps ? C'est un stage de quoi ?

Vincent Lebois, Chartres Agglomération

Ça peut être un stage de 15 jours, de 3 semaines, mais tout dépend du lycée et du proviseur et de ce qu'il met en place dans son lycée. Je ne suis pas sûr que ce soit réellement une opération qui existe dans les lycées.

C'est plutôt, en fait, une volonté d'un lycée de pouvoir permettre aux jeunes d'aller en entreprise, de signer facilement un conventionnement pour leur permettre d'aller faire des stages en entreprise, que ce soit sur du temps hors scolaire, donc pendant les vacances scolaires, etc.

Ils signent des conventions pour permettre aux jeunes de faire ça. Mais c'est au cas par cas, je dirais.

Grégoire Milot, Modérateur

Est-ce que vous avez connaissance d'initiatives de ce type-là qui existent dans la région ou pas ?

Géraldine Chupin, Région Centre-Val-de-Loire

Oui, c'est en effet possible de faire des stages pendant le parcours, notamment en lycée. C'est vrai que c'est faisable. Bon, là, il y a le stage de seconde qui va, du coup, offrir une opportunité, mais après, on en revient aux difficultés que vous énonciez tout à l'heure sur votre appareil de production et votre capacité, finalement, à accueillir des personnes sur vos chaînes de production.

C'est particulier. Il faut quand même une sécurité. Il y a tout un tas de choses qui font que vous pouvez difficilement accueillir, j'imagine, des personnes sur une semaine ou 15 jours.

David Ester, Novo Nordisk

Donc aujourd'hui, on le fait sur la partie 3e et bientôt 2e. On a tout un parcours, en fait. Quand on reçoit les jeunes, on s'organise et ils vont voir les différents postes, les différents secteurs. Et ils ont des points de contact dans différents secteurs pour avoir non pas juste un point de vue, mais aussi voir la partie projet, la partie production, la partie laboratoire, contrôle qualité, etc. Donc c'est organisé comme ça. C'est le stage de 3e d'une semaine.

Grégoire Milot, Modérateur

Et ça, vous en prenez combien ? 5, 10, 20, 30 ?

Niels Commeignes, Novo Nordisk

Plus que 40. Je pense qu'il y en a plus que ça parce qu'il y a beaucoup de collèges sur la région de Chartres et ils n'ont pas les mêmes dates de stage.

Aurélie Gasselín, France Travail

Il existe la plateforme qui s'appelle Plateforme de l'immersion Facilitée. Je ne sais pas si vous la connaissez. C'est une plateforme où demandeur d'emploi ou chercheur d'emploi peut s'identifier en disant je cherche à faire une immersion dans la restauration. Je cherche des candidats pour faire découvrir mon métier. Je m'y inscris.

Et en fait, ça matche en fonction du lieu de recherche. Et on peut, du coup, sans passer forcément par une convention de stage France Travail, elle est faite automatiquement via cette plateforme qui est validée, bien sûr, par France Travail. Du coup, c'est une chose facilitante. Le candidat cherche une immersion, l'entreprise cherche une immersion, ça cherche un candidat pour l'immersion et du coup, le contact se prend facilement.

Jeune travailleur

Oui, une réaction parce que c'est très bien qu'il y ait en place des choses comme ça. Sauf que quand on ne le sait pas, on ne peut pas... Et d'après ce que je lis là, le thème de l'atelier, c'est l'enjeu de la formation et du développement des compétences sur le territoire. Je pense qu'il est question plus de ce qui est mis en place par la région pour l'accès à ce genre d'emploi. Enfin, l'accès au parcours professionnel dans sa globalité. Je pense qu'on parle de Novo Nordisk là, mais ça représente l'ensemble des acteurs, l'ensemble des entreprises, en fait.

Grégoire Milot, Modérateur

En effet vous travaillez assez avec tous les partenaires régionaux, locaux, et que l'idée était justement de réfléchir plus globalement, puisque ce qui intéresse Novo Nordisk intéresse aussi Guerlain et autres entreprises locales.

Niels Commeignes, Novo Nordisk

Oui, je tenais à rebondir par rapport au profil, justement, de proviseur de lycée. Je pense que c'est intéressant de faire connaître, effectivement, les métiers. Je pense que les moyens de faire des stages en immersion, c'est un très bon moyen, je pense que les jeunes ne le savent pas suffisamment. Quel est le chemin que je peux prendre, notamment sur le territoire ? Par quelle école est-ce que je vais passer pour parvenir à ce poste-là qui est actuellement, que j'ai découvert, qui est en tension ?

Ça, c'est un point qui est assez important, je pense, de réussir à vraiment leur créer cette perspective et cette projection dans un parcours de montée en compétence jusqu'à l'employabilité. Ça, c'est un premier point, que ce soit d'ailleurs chez Novo Nordisk ou d'autres postes dans d'autres industries autour. Et le deuxième point, c'est que je pense également que les stages sont un bon moyen d'y parvenir, mais il y a également tout ce qui va être autour de petits projets plus ludiques.

J'étais ce week-end, justement, à Chartres, place des Éparts pour les balades de Chartres sur les voitures, et je trouvais qu'il y avait une initiative intéressante de l'IUT qui participait avec la Solar Cup, tout à fait.

Je vais passer le micro à Vincent pour qu'il en parle. Il en parlera certainement mieux que moi, d'ailleurs.

Vincent Lebois, Chartres Agglomération

La Solar Cup, effectivement, c'est des étudiants de l'IUT qui participent à la construction, avec notamment des collégiens et des lycéens, à la construction de véhicules solaires. Et c'est une compétition à l'échelle nationale. Et je trouve ça intéressant, parce que plutôt que de se focaliser sur la projection sur un métier, ça amène les collégiens et les lycéens à se focaliser plutôt sur les compétences qui vont vraiment les intéresser.

Et puis après, derrière, les filières vers lesquelles ils peuvent s'orienter. Je pense que ça, c'est une excellente initiative qui mériterait à prendre plus d'ampleur également.

Grégoire Milot, Modérateur

Ce que je vous propose... Ce que je vous propose pendant cette dernière phase, c'est que nous allons faire un tour de table avec tout le monde pour que vous nous donniez globalement, comment développer et favoriser les compétences, le recrutement, la formation sur notre territoire. Vous avez les uns et les autres donné déjà pas mal d'idées, merci de donner chacun deux priorités.

David Ester, Novo Nordisk

Oui, je pense qu'il y a eu de très bonnes idées et de très bonnes réflexions. Et j'en retiens 2. La première, c'est je pense qu'on peut attirer, pas uniquement avec nos postes ou sur le domaine de l'industrie, mais avec nos valeurs.

Je pense que c'est peut-être quelque chose... Peut-être des personnes qui ne sont pas forcément en recherche d'emploi, etc., qui pourraient être attirées par nos valeurs, parce que c'est vraiment, dans notre culture, un ancrage fort. Et je pense qu'on a énormément d'atouts.

Donc je pense que c'est quelque chose qu'on pourrait peut-être mettre plus en avant ou peut-être susciter plus d'intérêts encore avec ça. Et puis, je vais retenir aussi l'adéquation des besoins par rapport aux propositions de l'école. Aujourd'hui, on se focalise peut-être trop sur les IUT, les écoles d'ingénieurs, les choses comme ça. Comment peut-être on peut intervenir plus en amont avec des lycées ou avec des choses peut-être plus en amont ? C'est peut-être l'idée que je retiens.

Grégoire Milot, Modérateur

Deux bonnes idées. Mathilde Bourges, de votre point de vue, suite à nos échanges, quelles sont les deux pistes, les deux points que vous avez en tête ?

Mathilde Bourges, Novo Nordisk

Pour moi, on a beaucoup parlé des étudiants. On a parlé des professeurs. Et il y a une catégorie de personnes dont on n'a pas parlé et qui sont extrêmement importantes quand on parle d'orientation, ce sont les parents.

Et c'est comment est-ce qu'on arrive aussi à toucher les parents ? Puisque c'est eux qui vont avoir un impact aussi assez important dans la manière de faire découvrir les métiers, la manière de parler aussi des métiers aux enfants.

Mais quand on parlait tout à l'heure justement de ne pas s'arrêter à des études Bac plus 2, Bac plus 3, il y a aussi eu beaucoup de raccourcis à certains moments justement par les parents de dire « bah non, il faut faire des études, il faut faire un master, il faut faire ceci, il faut faire cela. »

Non, pas une formation technique avec des clichés ou des idées préconçues parce que derrière, les métiers ne seront pas adaptés ou en tout cas ne sont pas mis en valeur, en tout cas comme certains le souhaiteraient. Donc je pense que faire connaître aux enfants, c'est bien, faire connaître aux professeurs, c'est bien, mais pour moi, il ne faut pas oublier ce pilier aussi que les parents doivent être totalement aussi inclus dans ces discussions autour de l'orientation et doivent aussi mieux connaître les différents métiers.

Deuxième point, Il y a peut-être des initiatives qui fonctionnent dans d'autres régions ou dans d'autres territoires, dans d'autres villes. Je pense qu'effectivement, en France, il y a beaucoup d'initiatives qui doivent bien fonctionner ailleurs, dont on n'a pas forcément connaissance, nous, sur le territoire. Tout à l'heure, vous mentionniez la plateforme pour faire matcher le profil de l'entreprise d'une personne en immersion.

Clairement, ce n'est pas quelque chose que je connais du tout. Je ne suis pas spécialiste du recrutement, mais j'ai quand même une vision sur toi non plus, j'ai quand même une vision assez large sur beaucoup de sujets autour de la formation, du recrutement, de l'attractivité. Donc je pense qu'il y a aussi énormément de choses sur lesquelles on peut aussi, les uns et les autres, davantage communiquer, davantage partager et travailler peut-être encore plus en collaboration.

Niels Commeignes, Novo Nordisk

Alors pour moi, je retiendrai notamment l'importance, je trouvais ça très bien, l'initiative qui était faite au niveau des lycées, notamment sur les plateaux techniques et que ça soit en adéquation avec les besoins de l'industrie. Je pense que c'est quelque chose qui a été trop longtemps délaissé.

Donc c'est pour ça que je suis très heureux d'avoir cette initiative et je sais qu'il y a une douzaine de lycées techniques qui ont des matériels similaires qui sont en train d'être mis en place pour la prochaine rentrée. Je trouve que l'initiative est extrêmement intéressante.

Reste à optimiser au maximum ces investissements-là pour que ça corresponde réellement aux besoins des industriels. Donc avec grand plaisir, en tout cas, si on peut participer de près ou de loin, je pense, au sein de Novo Nordisk et avec d'autres entreprises.

Je pense que c'est déjà la 1^{re} idée qui, pour moi, est vraiment fondamentale. Et la 2^e idée, c'est évidemment tous ces parcours que l'on peut proposer en interne parce que je pense que ça fait aussi partie de nos valeurs d'être en capacité d'accompagner les personnes dans leur développement.

C'est quelque chose qui sera fondamental à l'avenir et de plus en plus.

Vincent Lebois, Chartres Agglomération

Une bonne idée, je pense, c'est plutôt un un vœu pieux, c'est mobiliser tous les acteurs. Ce qui me désole un peu, c'est de voir qu'on est aussi peu ce soir.

J'aurais voulu voir tous les acteurs de la formation, des proviseurs de lycée qui soient là, etc., qui saisissent aussi de cette question. Et je pense qu'on a tous échangé autour d'actions qu'on ne connaissait pas, etc. Et je me dis, si on arrive à mettre tous les acteurs autour d'une table, il y a certainement des tas de choses qui se font, et dont on peut s'inspirer, et on peut capitaliser là-dessus.

Et ça, ça me semble vraiment important, cette mobilisation de l'ensemble des acteurs.

Et la deuxième chose, c'est sur le fait de toucher les parents. Les parents, ils veulent tous que leur enfant soit ingénieur. C'est vrai, on ne va pas se mentir. C'est important de proposer des parcours de formation qui proposent aux jeunes du Bac plus 1, Bac plus 2, Bac plus 3, Bac plus 4, Bac plus 5. Ça rassure les parents. C'est sur Parcoursup. Ils vont voir que le jeune, il peut aller jusqu'à Bac plus 5, et ça laisse le temps aux jeunes de préparer ses parents pour leur dire, en fait, non, je suis en alternance dans mon entreprise, là, je suis à Bac plus 3, j'ai envie d'être en CDI, et je veux rester et continuer ma progressivité, ma progression au sein de l'entreprise.

La visibilité du parcours jusqu'au Bac plus 5 pour les parents, elle est très importante et elle laisse le temps aux jeunes de les faire un petit peu évoluer et de leur faire comprendre que finalement, il va s'arrêter à Bac plus 3. Il va continuer au sein de l'entreprise, son évolution.

Jeune travailleur

Je n'ai pas deux idées à vous donner, mais parce que je pense qu'il n'y a pas de bonnes idées réellement. Je pense que ce qu'il est important de savoir, en tout cas, c'est que les choses se savent dans la relation et l'échange.

On a constaté ce soir qu'il y a des méconnaissances, donc ça veut dire qu'il y a peut-être des trous à combler de ce côté-là. Et je pense que le rôle à jouer est beaucoup au niveau de l'école, des lycées. Je ne sais pas si ça fait écho à la Région, la Métropole ou à l'État, mais en tout cas, la relation entre les jeunes et le milieu professionnel a du potentiel pour s'enrichir. Il faut rendre la communication beaucoup plus facile et intuitive.

Clémence Rosati, Novo Nordisk

Je pense qu'il y a un aspect aussi, on n'a pas trop discuté, mais c'est l'aspect, comment je fais pour m'adapter aux nouvelles générations qui arrivent ? Parce qu'on va peut-être les recruter, mais demain, on veut les garder. Et on sait que ce n'est pas des générations qu'on va pouvoir garder six ans à un même poste. Donc, comment on accompagne ça ? Parce qu'aujourd'hui, il y a eu des évolutions et c'est bien.

Mais quand j'écoute tous mes collègues qui racontent leur évolution, elles ont quand même été patientes. Et je pense que les nouvelles générations ne vont pas forcément l'être autant. Et donc, comment on accompagne ça ? Comment on accompagne les nouvelles carrières ?

Et personnellement, je n'ai pas encore la réponse, mais c'est quelque chose qui m'intéresserait à réfléchir, je pense. Et après l'aspect école, vous avez parlé d'un proviseur. Moi, j'ai parlé des profs en eux-mêmes parce qu'aujourd'hui, on leur demande d'accompagner à l'orientation.

Tous, ils sont profs de maths, on leur demande de le faire. Et je parle d'expérience parce que ma maman est prof de maths. Et elle dit qu'elle n'a pas en main les informations adaptées pour vraiment bien accompagner les élèves. Et pourtant, elle a eu des enfants, elle nous a accompagnés, mais ça change tellement vite qu'en fait, ça ne vaut rien.

Et je pense qu'il y a un accompagnement des profs à faire sur les aider à accompagner à l'orientation. Parce que l'orientation, ce n'est pas que proposer une entreprise ou dire l'artisanat, c'est les meilleurs, l'industrie,

c'est les meilleurs, etc. Non, c'est aussi pousser les jeunes à se connaître et en se connaissant, ils vont savoir où ils veulent aller demain.

Et je pense qu'on oublie un peu cette partie-là de l'orientation, c'est la connaissance de soi. Ok, à 16 ans, on ne peut pas forcément se connaître à 100%, mais déjà, travailler sur ça, ce serait déjà énorme. Parce que du coup, demain, on évitera d'avoir des jeunes qui partent en fac et qui changent, et qui rechangeant, et qui sont toujours en études à 27 ans et ils n'ont pas forcément de diplôme.

Céline Morin, Novo Nordisk

C'est vrai que je rejoins Niels sur les plateaux techniques, je pense que c'est une très bonne idée. Et autre chose, on a abordé tout à l'heure le monde de l'industrie, et je pense qu'on ne montre pas assez le fait qu'on n'est pas une industrie lambda, on est une industrie pharmaceutique, et ça n'a rien à voir.

Et c'est vrai qu'un jeune, même à 18 ans, vous lui dites qu'il va en industrie. Lui, c'est l'usine. L'industrie, c'est l'usine. Et ce n'est pas du tout le cas.

Infirmière

Je voudrais parler des jeunes. Je suis persuadée que l'attractivité d'aujourd'hui pour les jeunes, c'est le savoir-être, le savoir-faire, c'est la relation. Parce que là, on a peu parlé des relations humaines de votre entreprise, et il faudrait qu'elles soient aussi mises en avant.

Mais surtout, de toutes ces valeurs d'engagement économique et écologique. Et là, vous parlez aux jeunes. Je pense qu'aujourd'hui, les jeunes veulent s'engager, et je pense que c'est comme ça que vous toucherez ce public-là. Autre chose, je pense qu'il faut aussi développer la proximité, une lisibilité sur la proximité de vos postes. Je vous dis ça parce que moi, je suis passionnée de tapisserie, et je suis les ateliers Jouffre, dans l'Est de la France.

Et en fait, très souvent, ils postent des petites vidéos d'un professionnel qui parle de son métier, qui montre ce qu'il fait, et qui donne une lisibilité, une proximité avec le client, avec le public. Et peut-être que ça pourrait aussi passer par ça, pour connaître davantage vos postes et les possibilités d'évolution, etc.

Géraldine Chupin, Région Centre-Val-de-Loire

Non, moi, ce que je retiens quand même, c'est que Novo Nordisk fait déjà beaucoup de choses, en fait. Vous avez une exigence, on entend quand même que vous avez une exigence dans votre recrutement, liée à votre métier, à votre technologie, etc.

Et chacun, en fait, que ce soit les lycées, nous, la Région, France Travail de l'autre, on a certainement à des endroits, sur un périmètre bien déterminé et précis, à intervenir. Et je rejoins, en fait, ce que disait ma collègue de France Travail, moi aussi, j'ai eu la même réaction quand vous avez dit le nombre de candidats qui postulent, par rapport au nombre de postes, je me suis dit, oulala, mais il y en a plein à rattraper !

On a quelque chose à faire, et je pense qu'on a quelque chose à faire là-dessus, c'est de se dire, voilà, vous avez un certain nombre de personnes qui sont déjà convaincues, et qui ont déjà envie de travailler chez vous, qui n'ont peut-être pas le profil de compétence, qui n'ont peut-être pas de visibilité sur tous les postes qui sont proposés, et il y a certainement quelque chose à faire pour les engager ailleurs, et déterminer quel est le parcours à faire pour leur permettre d'atteindre le niveau de compétence que vous souhaitez.

Je pense vraiment qu'il y a quelque chose à faire. Tout à l'heure, vous disiez, par exemple, là, il y a l'IMT qui est intervenu sur une dizaine de profils de candidats pour être formés. Nous aussi, on va former. L'IMT, c'est aussi un organisme de formation attributaire des marchés de la région.

On a d'autres organismes de formation qui interviennent. Voilà, c'est un petit peu disséminé, tout ça. L'idée, ce n'est pas forcément de mettre tout le monde ensemble, mais il y a certainement quelque chose à faire et à optimiser, en fait, dans toutes ces personnes qui interviennent dans la formation continue, parce que les plateaux techniques sur le milieu industriel, ça coûte une fortune, et ils ne peuvent pas tous s'équiper. Sauf que si on dissémine des actions de formation à 10 candidats par-ci, 10 candidats par-là, ça ne leur permet pas d'avoir un modèle économique qui est viable.

Donc je pense qu'on a quelque chose à faire, à se dire, quel est vraiment le profil de compétence sur lequel nous, par rapport à notre compétence Région, par rapport à France Travail qui a toute compétence sur la question de la recherche d'emploi des demandeurs d'emploi, mais je pense qu'on a quelque chose à travailler là-dessus, comment on se met en synergie pour vous, Novo Nordisk, mais aussi pour d'autres entreprises de la pharmacie et de la cosmétique.

Donc voilà, moi, c'est la première idée. Je pense quel est le besoin ? On se centre là-dessus et comment on peut travailler ensemble et mettre les organismes de formation qui manquent là, aujourd'hui, autour de la table et les lycées aussi, parce que les lycées, c'est aussi des potentiels d'organismes de formation derrière.

Et le deuxième volet qu'on a peu abordé, c'est l'apprentissage. Je trouve qu'on a très peu parlé de l'apprentissage alors que c'est un levier quand même essentiel d'aller chercher ces publics. Je sais que l'IUT propose l'apprentissage à partir de la 2e année. Il y a peut-être autre chose à faire avec les lycées qui proposent des BTS. Et dans cette même logique, alors ça n'existe peut-être pas à votre niveau, mais ça existe dans le milieu de la santé, un système de cooptation avant la sortie des études est mis en place. Et notamment, quelqu'un qui a été formé pour travailler dans le milieu de la radiologie, a été recruté par l'hôpital de Chartres un an avant la sortie de sa formation et a été payé pendant sa dernière année de formation.

Donc il a fait des stages à l'hôpital de Chartres, a été payé, et du coup avait un engagement à travailler à l'hôpital de Chartres pendant un certain nombre d'années. Donc ils ont investi avant la sortie de formation. Et ça je trouve que c'est une idée qui pourrait être explorée, parce que du coup ça permet à un jeune d'avoir un salaire pendant un an et il est engagé par avance. Donc c'est peut-être une idée.

Claire Haloin, Région Centre-Val de Loire

Moi je retiens un besoin de faire connaître nos outils à la Région, parce qu'on voit l'immersion facilitée, ça existe depuis très très longtemps, mais effectivement ça reste encore très confidentiel au stade des services publics de l'emploi et de la formation et qui vont traiter les publics un peu plus éloignés, mais qui ne sont pas encore tout à fait connus des entreprises, en tout cas pas suffisamment.

Donc je pense que c'est important qu'on travaille ensemble et de mieux communiquer aussi sur les outils qui sont à votre disposition pour accompagner vos recrutements, que vous puissiez vous en saisir. Alors moi j'ai une belle expérience sur les métiers du grand âge et je pense que la méthode qu'on a utilisée pour développer et pour aller chercher les jeunes, c'est qu'on a travaillé sur les trois temporalités.

C'est-à-dire que vous avez des besoins immédiats parce que vous avez votre turnover classique et ça, les outils de France Travail sont tout à fait disponibles pour y répondre et vous faciliter la tâche. Et puis il y a la recherche de candidats à moyen terme parce qu'il faut les monter en compétences.

C'est ce que vous faites avec l'IMT et avec laquelle on a, Géraldine le disait, ils sont attributaires de nos marchés donc on a l'habitude de monter des actions sur mesure avec eux. Et puis il y a le long terme, aller chercher les publics loin et là on peut utiliser les outils d'attractivité.

C'est important de communiquer avec les familles parce qu'effectivement, même si ça tend à bouger et que Novo est reconnu pour être une belle entreprise sur le territoire, et puis il y a les actions solidaires qui sont mises en œuvre. Je pense à la course de novembre qui est un rendez-vous Chartrain maintenant, très identifié pour faire la promotion et de l'entreprise et de vos actions en direction des patients qui vont recevoir les traitements que vous fabriquez.

Mais je pense qu'il faut aussi qu'on puisse travailler avec vous sur la promotion de vos métiers en allant chercher les familles parce que l'industrie aujourd'hui elle est encore dans l'image de boîtes qui ferment parce que le bassin Chartrain aussi a beaucoup souffert.

Moi quand j'étais gosse, personne ne rêvait d'aller bosser en entreprise parce qu'on avait tous un membre de notre famille qui avait été mis à la porte parce que l'entreprise fermait. Donc effectivement, il faut redorer le blason de l'industrie au sens large et de la vôtre en particulier.

Donc je pense qu'il y a tout ce travail-là à faire auprès des publics mais tout tâche confondue pour qu'effectivement il y ait un effet en cascade que le grand-père arrête aussi de dire que c'est nul l'entreprise parce que de toute façon elle va bien finir par s'en aller. Ce sont des Danois, ils vont bien finir par repartir. On a entendu beaucoup parler, on peut entendre ce genre de discours. Donc il faut rassurer aussi les familles pour qu'elles incitent nos plus jeunes à aller vers ces métiers.

Aurélie Gasselin, France Travail

Moi je pense qu'effectivement il faut qu'on prenne le temps de pouvoir travailler en synergie ensemble, se rencontrer avec la Région, avec le Pôle Pharma, qui n'est pas présent non plus, et puis nous, sur comment programmer vos 500 ou 700 recrutements.

On ne peut pas le faire sans vous et vous ne pouvez pas le faire sans nous. J'ai pensé, j'en ai bien parlé tout à l'heure, parce que ça m'a fait tilt, comment contacter les jeunes ou moins jeunes qui sont isolés chez eux. Il existe ce que l'on appelle les maraudes numériques, c'est-à-dire des contacteurs, quand vous êtes sur vos jeux vidéo, qui font des pop-ups sur les jeux et qui disent, si tu t'ennuies chez toi, viens nous retrouver.

C'est quelque chose qui existe, et peut-être aussi c'est une piste à étudier.

Grégoire Milot, Modérateur

Beaucoup d'idées, et je trouve que c'est toujours très agréable, ce type d'échange constructif, ça a un peu évolué par rapport à ce qu'on avait fait, mais on est moins sur des feuilles, on est plus sur la parole.

En fait, la parole est le meilleur moyen d'échanger et de partager. Avant de vous laisser conclure, je vais me tourner vers vous, Anne Laporte et Laurent Pavard, je vous ai vu noter beaucoup de choses, et je voulais avoir un petit peu le sentiment sur nos échanges de ce soir.

Laurent Pavard, garant

Je voudrais remercier les deux personnes qui se sont, j'espère qu'elles n'ont pas été senties trop cernées par les services, etc. Je pense qu'elles ont apporté quand même beaucoup, une vision intéressante qui est une vision extérieure. C'est ce que je retiens à l'actif de cette réunion.

Alors, Novo Nordisk n'a pas trop présenté les profils qu'ils recherchent, ça se trouve dans le dossier de la concertation. Ça aurait peut-être pu être utile, mais j'espère que le public, qui n'est pas venu ce soir, viendra faire son miel du verbatim et de ce qui sortira de cette réunion, qui sera consigné sur le site de la concertation.

Je pense que c'est quand même très important. Il y a un terme que je n'ai pas entendu, c'est celui de l'APEC. Il n'y a pas que des cadres, mais il y a une proportion importante de cadres. C'est une voie de recrutement qui peut être intéressante. Ça fonctionne quand même pas mal, pour les ingénieurs et autres.

C'est une bonne filière. J'espère qu'on aura, pour les réunions qui viendront, une assistance un peu plus importante.

On voit quand même que les échanges ont été très riches. J'espère que Novo Nordisk en tirera profit et que, d'une certaine façon, ça contribuera aussi à vous faire connaître vos besoins auprès des futurs candidats pour les emplois que vous proposerez.

Anne Laporte, garante

Merci. Moi aussi, j'ai trouvé cette réunion extrêmement riche et intéressante. Il m'a semblé qu'il manquait quand même le rectorat, l'éducation nationale. C'est celui qui manquait surtout, puisque tout le monde est autour de la table. Du coup, beaucoup d'idées, et j'ai l'impression que les uns et les autres ne connaissaient pas.

Peut-être qu'il manque un peu de coopération entre tous ces acteurs pour partager tout ce qui a été dit.

David Ester, Novo Nordisk

Merci à tous d'être venus ce soir, d'avoir passé du temps, d'avoir donné vos inputs, d'avoir permis de nous éclairer sur plein de bonnes idées. On a vu deux idées par personne. Ça fait une belle liste d'idées à la fin. Des profils divers, malgré tout.

Des personnes qui ont pu partager aussi leurs expériences, etc. Je trouve que c'était intéressant. On va prendre toutes ces discussions et toutes ces bonnes idées pour pouvoir supporter ce projet de développement du site.

Mathilde Bourges, Novo Nordisk

Je pense que tu en as déjà beaucoup dit, David, mais je voulais vraiment vous remercier pour votre mobilisation ce soir. Comme on dit chez Novo Nordisk, c'est ensemble qu'on va changer les choses et qu'on va impulser le futur.

