

SANTÉ
NEXTMED,
LE JOYAU DE
STRASBOURG

Le Mensuel *éco Grand Est*

N°49 – SEPTEMBRE 2023

FORMATION
ON INNOVE
DANS
LE GRAND EST

Dans une interview
au *Mensuel*, EMMANUEL
EHRHARDT, directeur du
pôle industriel de Stellantis
Metz-Trémery, explique
comment le constructeur
automobile est engagé dans
une transformation inédite
dictée par l'avènement
de l'électrique.

LA RÉVOLUTION STELLANTIS

PSA
GROUPE

7,50 € – LE MAGAZINE DE L'ÉCONOMIE, DES ACTEURS ET DES IDÉES DU GRAND EST



H 29747 - 0049 - F: 7.50 €

en partenariat avec
le GROUPE
la Semaine

en partenariat avec
le GROUPE
Matot Braine

5



44



43

Économie

Star Tech

42 / **TA-DA**, le projet ultra innovant de Vivoka

43 / **Start-Up Win** : le géant Bernard Magrez annexe l'Alsace

Sport & Business

44 / **EFS Reims Athlétisme** : plus vite, plus haut, ensemble

Actu éco Grand Est

46 / **Ardennes** : Agronutris, un méga site industriel d'insectes débarque à Rethel

48 / **Alsace-Lorraine** : BYD, qui est ce constructeur chinois à l'accent du Grand Est ?

50 / **Bas-Rhin** : Nextmed, les pépites du monde de la santé ont leur site

51 / **Marne** : Silicéo en plein lumière

Info+ partenaires

30 / Crédit agricole de Lorraine

32 / Orange

34 / Daussan

36 / Union des entreprises de Moselle

38 / Exco Nexiom

40 / Pôle emploi

52 / Car Avenue Logistic

54 / B'Est

57 / Urscop Grand Est

59 / Caisse d'Épargne Grand Est Europe

61 / SEBL Grand Est

Rencontres

Lieux de pouvoir

8 / Les lieux de pouvoir dans les **Vosges**

Rencontre

10 / **Valérie Siegler** : Comme un poisson dans l'eau

Le grand entretien

12 / **Emmanuel Ehrhardt**, Stellantis for ever



10

Trajectoires

Le brief du mois

5 / Nominations

5 / Éric Ricou

5 / Séverine Couvreur

7 / Lorraine : les touristes plébiscitent les villes



12



Dossier

18 / Ressources humaines

Quand la formation se réinvente dans le Grand Est

Réfléchir

L'initiative RSE du mois

62 / **Kronenbourg** : la traçabilité comme nouvel atout commercial



© Olivier Toussaint

Limpides stratégies

Les deux rencontres de dirigeants que *Le Mensuel* vous propose ce mois-ci – Emmanuel Ehrhardt et Valérie Siegler – illustrent et confirment à merveille que l'économie régionale est pleinement engagée dans la transition environnementale. Deux fleurons de nos territoires (Stellantis ex PSA et Carola Wattwiller du groupe Spadel) se transforment à pleine vitesse et à marche forcée. Dans les deux cas, nous avons affaire à des dirigeants managers pleinement engagés et bien décidés à actionner à fond les leviers du changement, en embarquant naturellement leurs équipes dans l'aventure. Et qui nous décryptent clairement leurs enjeux et leurs stratégies. C'est limpide, intéressant, passionnant. On en redemande.

Une transformation peut-être contrainte et forcée nous direz-vous tout de même. C'est vrai que pour Stellantis c'est surtout le changement de la réglementation européenne qui oblige le constructeur automobile à se réinventer et à prendre le virage de l'électrique coûte que coûte. Sans pour autant tirer immédiatement un trait sur la production thermique, y compris le Diesel. « *Nous avons besoin de véhicules électriques qui montent en puissance, mais égale-*

ment de véhicules hybrides qui nous permettent de passer les étapes [...] Si dès aujourd'hui nous ne fabriquons que des véhicules électriques, nous rencontrerions des problèmes d'infrastructures », nous dit le directeur du pôle industriel de Stellantis Metz-Trémery.

Pour les eaux minérales du groupe Spadel, cela semble autant le marché qu'une volonté de l'actionnaire majoritaire d'épouser les valeurs à la fois de la RSE et la décarbonation du process de production. « *Pour moi comme pour Spadel, il ne s'agit pas de jouer sur les effets d'annonce et faire du greenwashing. Non. Tout l'enjeu consiste à faire mieux* », tient à rassurer la directrice générale du groupe. Peu important au fond les raisons du pourquoi du comment. Le train est lancé. Il fonce dans la bonne direction. En avant.

Stéphane Getto,
directeur de la publication

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux   @LeMensuelGE



BIANCHI

SINCE 1978

VERSAILLES EN SON JARDIN



68, route de Metz - MAIZIÈRES-LÈS-METZ / www.maison-bianchi.fr





Nominations dans le Grand Est

DLSI

Anne-Marie Rohr est nommée secrétaire général groupe, finances, IT et ressources humaines de DLSI. Elle était depuis 2018 directrice administratif et financier.

Weisrock

Vosges

Cécilia Arblay est nommée directrice opérationnelle du site de Weisrock Vosges.

AS Nancy

Lorraine

Sébastien Janodet est nommé président de l'AS Nancy Lorraine. De 2007 à 2016, il avait été directeur partenariats et opérations de la Ligue de football professionnel.

Nancy Print

Fabrice Vehert est nommé directeur de Nancy Print.

Préfecture des Ardennes

Joël Dubreuil est nommé secrétaire général de la Préfecture des Ardennes. Il est sous la responsabilité directe de Alain Bucquet, préfet.

Crous de Reims

Raymond Carrasset est nommé directeur général du Crous de Reims.

Mars Wrigley France

Agathe Watine est nommée directrice corporate af-

fairs de Mars Wrigley France. Depuis 2018, elle était responsable communication corporate L'Oréal France chez L'Oréal Groupe.

Veolia

Luc Petit est nommé directeur régional Grand Est de Veolia.

B-Hive

Ludovic Thalasse est nommé directeur commercial bureau d'études de B-Hive.

Université de Reims

Champagne-Ardenne

Laure Castin est nommée directrice générale des services de l'Université de Reims Champagne-Ardenne. Elle en était DGA depuis 2020.

Covema

Yves Verpoort est nommé directeur du site de Charleville de la Compagnie de vente et d'entretien de matériel automobile Covema.

Vranken Pommery Monopole

Dominique Pichart est nommé directeur général délégué aux approvisionnements et conseiller du président de Vranken Pommery Monopole. Il est sous la responsabilité directe de Paul-François Vranken, PDG et cofondateur.

Éric Ricou, le nouveau visage des notaires d'Alsace-Moselle

Diplômé d'une maîtrise de droit à la faculté de Strasbourg en 1988, Maître Éric Ricou est le nouveau président du Conseil interrégional des notaires Alsace Moselle. Il succède à Maître Pierre-Yves Thuet pour un mandat de deux ans auprès des 530 notaires du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Le notaire, établi à Benfeld (Bas-Rhin) depuis plus de 20 ans et élu au mois de juillet a déjà élaboré sa feuille de route. Elle s'orientera autour de trois enjeux majeurs : la proximité, la sécurité et la modernité. Il privilégiera par ailleurs les actions destinées à favoriser l'accès au droit des citoyens, garantira leur sécurité juridique et éthique et entend encourager l'innovation au sein de la profession. L'accent sera aussi mis sur la relève : « *Les jeunes notaires apportent un regard neuf et de nouvelles compétences précieuses, essentielles aux défis actuels et futurs* », affirme-t-il.

JN



© Sarah Breitting

Séverine Couvreur succède à Pierre-Emmanuel Taittinger

Séverine Couvreur succède à Pierre-Emmanuel Taittinger à la présidence de la Mission Coteaux, Maisons et Caves de Champagne. Exploitante viticole sur la commune de Rilly-La-Montagne

(Marne) et de Courville (Marne), Séverine Couvreur a rejoint la Mission dès 2015, en intégrant le Conseil Scientifique. Elle se consacre à des enjeux diversifiés comme les énergies renouvelables et leur implantation dans un bien inscrit au Patrimoine mondial, la création du livre blanc de l'œnotourisme, l'environnement, la rénovation et l'embellissement de lieux emblématiques de la Champagne. Après avoir été nommée en 2021, vice-présidente du Conseil Scientifique chargée de la biodiversité, aux côtés de Jean-Luc Barbier, Séverine Couvreur succède à Pascal Férat en mars 2022, au poste de vice-présidente de la Mission. À l'heure où elle prend ses fonctions de présidente, des échéances clés sont devant elle. Tout d'abord la construction du deuxième plan de gestion du bien et la préparation de la célébration des 10 ans de l'inscription de la Champagne au Patrimoine mondial.

JN

Vous avez changé de fonction ?

Faites part de votre nouvelle fonction sur www.nomination.fr

Carrefour rachète Match et Cora Ça change quoi ?

En plein cœur de l'été, le groupe Carrefour (42 milliards d'euros de chiffre d'affaires) a annoncé avoir conclu un accord avec le groupe Louis Delhaize en vue de l'acquisition des enseignes Cora et Match France. Les deux entités rachetées, qui opèrent respectivement 60 hypermarchés et 115 supermarchés en France (24 000 salariés ; 5,2 milliards d'euros de chiffre d'affaires avec essence et 189 millions d'euros de bénéfice avant intérêt, impôts, dépréciation et amortissement) sont particulièrement bien implantées dans le Grand Est. Cora compte 26 points de vente sur le territoire tandis que Match dénombre 61 supermarchés (dont 15 en Meurthe-et-Moselle, 16 en Moselle et 18 dans le Bas-Rhin).

Pour le journal *Les Échos*, Alexandre Bompard, président-directeur général du groupe Carrefour, s'est exprimé sur l'avenir des deux groupes suite à la validation de l'accord :



« La réflexion suit son cours sur le devenir des enseignes Cora et Match. Elles ont développé un lien fort avec les clients, notamment dans l'Est et le Nord », explique-t-il dans les colonnes du journal économique.

Si l'on se réfère au communiqué de presse faisant suite au rachat, le maillage fort des deux enseignes dans le Grand Est

aurait pesé dans la balance : « Le parc de magasins acquis présente une très forte complémentarité géographique avec celui de Carrefour, avec des parts de marché particulièrement importantes dans les régions Grand Est et Nord de la France, où Carrefour est peu présent », indique-t-il.

Carrefour précise par ailleurs que Cora et Match bénéficieront pleinement du savoir-faire Carrefour qui prétend avoir « une excellence opérationnelle démontrée en matière de prix et de promotion, et une forte présence en e-commerce, à la fois en Click & Collect et en livraison à domicile. »

Les magasins acquis prendront aussi part à la mise en place des initiatives stratégiques du plan Carrefour 2026, un vaste ensemble de mesures destinées entre autres à placer la marque propre du groupe au cœur du modèle commercial, à proposer plus de produits issus de l'agriculture durable, à s'engager en faveur du réchauffement climatique en déréférençant les fournisseurs qui ne joueraient pas le jeu, à développer des formats de magasins discounts... l'inclusion des salariés ou la valorisation des actifs immobiliers du groupe font aussi partie des mesures.

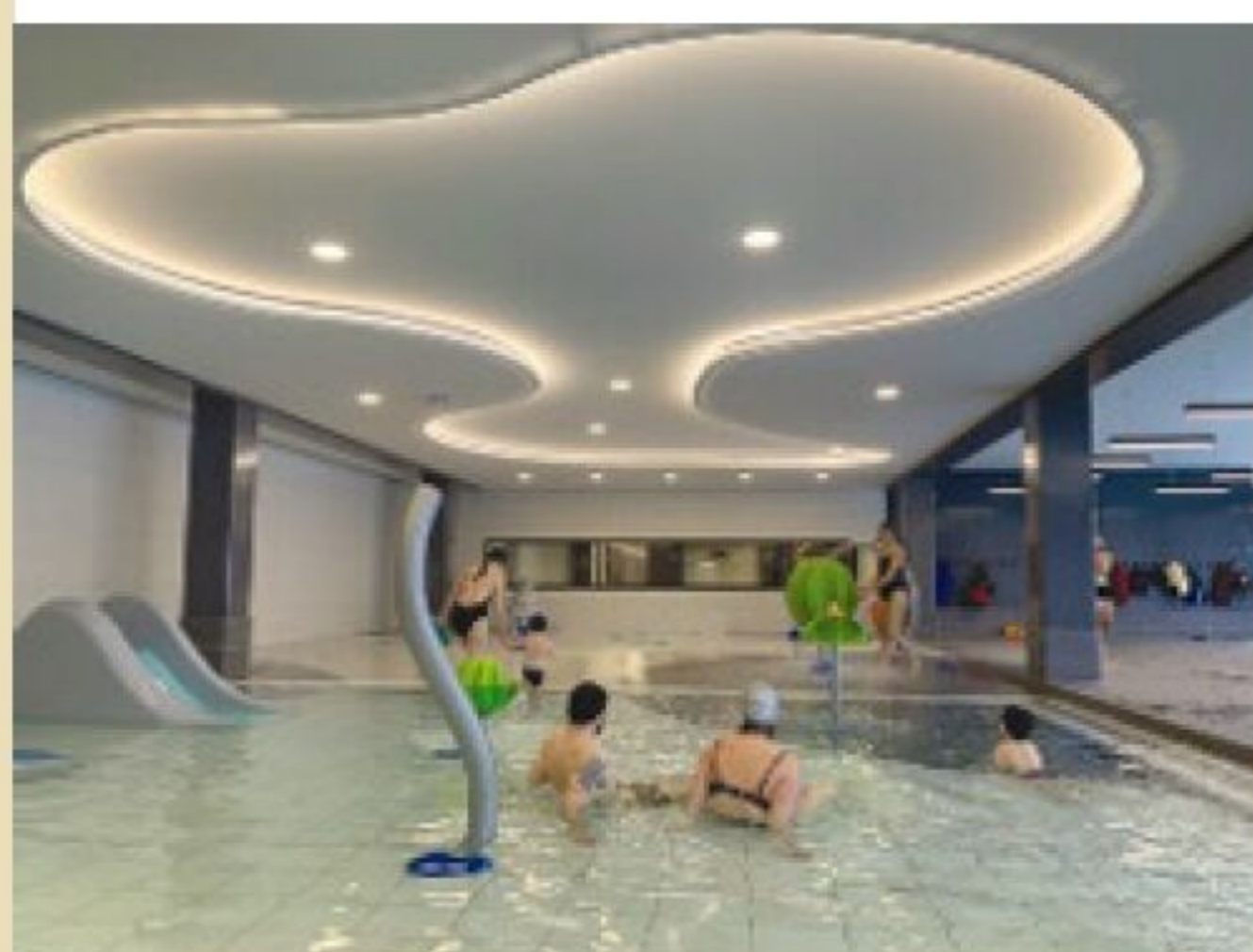
Les magasins Cora et Match devraient ainsi, à court terme, s'approprier l'ensemble des codes et stratégies commerciales de Carrefour.

JN

Le brief du mois

100 millions

En euros, c'est le montant de l'investissement lié à l'ouverture de Nancy Thermal en avril dernier. Seulement, les débuts sont bien compliqués pour l'exploitant Valvital. Vendredi 18 août, sur recommandation de l'Agence régionale de santé (ARS), le groupe a annoncé la fermeture de l'espace Santé et de ses cures thermales à compter du samedi 19 août 2023 pour une durée indéterminée. « La configuration actuelle des réseaux fait rencontrer à l'exploitant des difficultés récurrentes pour maintenir la conformité de l'ensemble des postes de soins individuels des cures thermales », a indiqué l'exploitant ValVital dans un communiqué. Les cures avaient ouvert le 17 juillet, avec deux mois de retard, en raison déjà d'une eau non conforme...



© EDG

Le Mensuel pour dévoiler son parcours, ses projets et ses défis. Une interview enregistrée en public et menée par Stéphane Getto, président du groupe La Semaine. L'émission est réalisée en partenariat avec l'Ordre des experts-comptables Grand Est, la Caisse d'Épargne Grand Est Europe, IDMC et la CCI de Meurthe-et-Moselle.

Meuse

La papeterie Ahlstrom est sauvée

Menacée de disparition, la papeterie Ahlstrom de Stenay (Meuse) a trouvé un repreneur. Il s'agit du fonds d'investissement allemand Accursia Capital qui prévoit de maintenir les 127 emplois que compte l'entreprise pendant au moins 18 mois. En mars dernier, le groupe finlandais Ahlstrom, spécialisé dans la fabrication de papier et carton avait « envisagé » de fermer le site dans le cas où aucun repreneur serait identifié.

Mulhouse

Quatrium Grand Est a été inauguré

La plateforme d'accélération Quatrium dédiée aux PME manufacturières a été inaugurée le 11 juillet dernier à Mulhouse. Portée par le Centre des industries mécaniques (Cetim) en collaboration avec l'Union des industries et métiers de la métallurgie d'Alsace et le centre d'innovation spécialisé dans les techniques d'optiques Holo 3, Quatrium Grand Est est un outil d'accompagnement des entreprises dans leur transformation aussi bien écologique que technologique. Elle leur permet entre autres de tester leurs process. Quatrium Grand Est est localisé sur le lieu dédié à l'innovation et à la transformation digitale KMØ sur une superficie de 900 mètres carrés.

Médias

François Piot, deuxième invité de « Business Class »

François Piot, dirigeant et propriétaire du groupe Prêt à Partir basé à Nancy et comptant plus de 100 agences de voyages dans toute la France sera l'invité du deuxième numéro de l'émission « Business Class ». Le rendez-vous est donné jeudi 14 septembre à 17 heures dans les locaux de la CCI de Meurthe-et-Moselle. Dans « Business Class », chaque mois une personnalité du monde économique passe sur le gril de la rédaction de *La Semaine* /

Marne

Un nouveau siège pour MK Énergies

À Saint-Léonard, près de Reims, MK Énergies, concepteur et intégrateur de solutions globales dans les métiers de l'énergie, a inauguré son nouveau siège baptisé Le Sextant. Fondée il y a dix ans par Jack et Johan Manka, l'entreprise de 180 salariés a enregistré une croissance exponentielle au fil des années pour désormais culminer à 40 millions d'euros de chiffre d'affaires. Parmi les challenges, les équipes de MK Énergies Saint-Dizier (Haute-Marne) ont été appelées par l'entreprise de biochimie Afyren Neoxy afin de réaliser un certain nombre de missions sur son site mosellan de Carling-Saint-Avold (réalisation d'armoires électriques, pose de 44 km de câbles d'instrumentation...)

Moselle

L'État au soutien d'ArcelorMittal

Emmanuel Macron l'a annoncé le 30 mars dernier, depuis le lac de Serre-Ponçon, dans les Hautes-Alpes : la France doit réduire de 10 % ses prélèvements en eau d'ici 2030. Afin de répondre à cet objectif inscrit dans le bien nommé « Plan eau », le gouvernement a dévoilé, le 21 août, une première liste de douze sites industriels (sur 50) qui seront épaulés par l'État pour abaisser leur consommation de cette ressource naturelle dans leur fonctionnement. Parmi eux figure le géant de la sidérurgie ArcelorMittal pour ses usines de Dunkerque (Nord) et de Florange, en Moselle. Une source gouvernementale précise les modalités de sélection de ces 50, connus



© Marc Antoine / La Semaine

dans leur intégralité à la fin de l'année : « On a regardé quels étaient les sites gros consommateurs en eau, dans des territoires en tension sur la ressource et où, dans un dialogue préalable avec l'industriel, on présentait des potentiels d'économies d'eau ». Ces industriels ne bénéficieront pas d'aides financières dédiées, selon cette même source, mais cet

accompagnement se fera grâce au travail des agences de l'eau, « pour faciliter le cofinancement d'études, la mise en œuvre des solutions trouvées et la mise en œuvre administrative de ces solutions ». Dans le cadre du « Plan eau », le budget annuel des agences de l'eau a été revu à la hausse (475 millions d'euros).

Le zoom



Lorraine : les touristes plébiscitent les villes

A lors que la saison touristique estivale s'achève, les premières tendances émergent avant même les traditionnels bilans chiffrés qui tombent généralement dans le courant du mois de septembre. Cet été a été marqué par le retour des visiteurs dans les deux grandes villes lorraines : Metz et Nancy. La situation serait similaire dans l'ensemble des villes du Grand Est : de Reims à Strasbourg en passant par Charleville-Mézières et Troyes...

À Metz, les visites individuelles ou en groupes assurées par les douze guides de l'agence d'attractivité Inspire Metz ont explosé : +60 % par rapport à 2019. « Ça correspond à un chiffre d'affaires de 30 000 euros pour nous », se réjouit Cédric Gouth, président d'Inspire Metz. À Nancy, même constat : +52 % de fréquentation pour les visites guidées. « C'est aussi parce que nous en avons proposé plus de gratuites par rapport aux autres années », tempère François Werner, président de Destination Nancy. Dans le même temps, les ventes de « City



La cathédrale Saint-Étienne de Metz.

© Creative Commons

Pass », ces titres qui permettent de faire les incontournables d'une ville (Centre Pompidou-Metz, musées, petit train...) ont bondi de 86 % par rapport à l'été dernier à Metz, et de 36 % à Nancy. « C'est un indice intéressant qui atteste que les touristes s'intéressent à l'histoire de la ville. Mais c'est aussi un signal : les gens restent plus longtemps et font plus de choses dans nos villes », assure François Werner. Dans la ville meurthe-et-mosellane, avec 1 822 billets vendus en juillet (+70 % par rapport à 2022), le petit train a été plébiscité cet

été. À Metz, c'est la cathédrale qui n'a pas été boudée : 66 000 visiteurs sur le mois de juillet et 46 000 sur la première quinzaine d'août (+ 28 % par rapport à août 2022). Ni d'ailleurs le camping de Metz qui afficherait, selon Cédric Gouth, d'excellents scores de fréquentation en juillet. Idem pour la Compagnie des bateaux de Metz ou le bateau solaire. « C'est le grand retour des touristes dans les villes », conclut Cédric Gouth. « Des animations comme Constellations permettent de positionner de manière durable une belle image du territoire. Ça attire aussi un certain nombre de passionnés de spectacles de sons et lumières qui passent par Metz et la place Stanislas à Nancy », abonde Jean-Luc Bohl, premier vice-président délégué au tourisme et aux relations internationales à l'Eurométropole de Metz. « Pour surfer sur cette bonne dynamique, nous sommes en train d'entamer les grandes manœuvres d'un schéma de développement touristique », confie encore l'élu.

Le Mensuel vous ouvre les portes des lieux de pouvoir du Grand Est. **Ce mois-ci, les Vosges.**

Elizabeth Pion, présidente de la commission, membre du bureau de la CPME 88 directrice de l'agence Abalone Intérim à Épinal.



© DR

CPME 88 Entreprendre au féminin

Les femmes cheffes d'entreprises représentent près de 50 % de ses adhérents, un constat qui a conduit il y a deux ans, la CPME (confédération des petites et moyennes entreprises) des Vosges à créer, fin 2021, la commission « Entrepreneure.s », qui regroupe une quinzaine de dirigeantes d'entreprises vosgiennes. « Notre objectif consiste à faire monter en compétences les femmes dirigeantes et à valoriser leur rôle dans l'entreprise », explique **Elizabeth Pion**, présidente de la commission, membre du bureau de la CPME 88 directrice de l'agence Abalone Intérim à Épinal. La commission se réunit chaque mois dans le cadre de son parcours « entreprendre » afin de proposer à ses membres des conférences et ateliers, définis chaque début d'année, en fonction des besoins des participantes, tels que, par exemple : développer son projet d'entreprise, construire son pitch marketing, ou la bonne utilisation des outils de communication.

« Nous accueillons également des porteuses de projet, futures créatrices d'entreprises arrivant au terme de leur réflexion, qui bénéficient ainsi du partage d'expériences des membres et des ateliers afin de peaufiner leur projet de création. Ainsi, en 2022, nous avons permis à deux d'entre elles de transformer l'essai », souligne Elizabeth Pion, qui poursuit : « Le 29 février prochain, nous organisons nos premiers trophées de l'entrepreneuriat au féminin, intitulés « Elles entreprennent dans les Vosges » avec l'ambition de soutenir et de mettre en lumière les entrepreneures dans les Vosges. Un jury, composé de représentants du secteur économique et institutionnel du territoire, départagera les candidates dans les catégories « création d'entreprise » et « reprise d'entreprise », auquel s'ajoute un troisième trophée, « coup de cœur du jury ».

Les candidates peuvent déposer leurs dossiers jusqu'au 30 septembre auprès de la CPME 88.

Pascal Ambrosi

cpme88.fr

QUAI ALPHA (Re)faire des Vosges une terre d'industrie

Créé en juin 2018 dans le cadre du programme French Tech, Quai Alpha était à l'origine un incubateur ayant pour mission de favoriser le développement de start-up et la transformation numérique des entreprises. « Très rapidement nous avons élargi notre champ d'activités en offrant une palette importante de services et de prestations dédiées au numérique, à l'innovation et à l'entrepreneuriat », souligne **Martin Bouvron**, fondateur de Quai Alpha, qui abrite aujourd'hui une vingtaine d'entrepreneurs et emploie 17 collaborateurs.

Pour animer son écosystème auquel adhèrent environ 250 entreprises vosgiennes, Quai Alpha organise chaque mois des petits-déjeuners, des conférences, des ateliers thématiques, des afterwork, showroom et hackathon, soit une centaine d'événements par an, dont certains attirent des entrepreneurs venus de l'extérieur du département.

« Le financement de nos activités repose sur un partenariat public-privé, original dans le Grand Est, la CCI 88, la Région et l'agglomération d'Épinal subventionnent le fonctionnement de l'incubateur, dont l'accès est gratuit, et nos prestations assurent le solde », souligne Martin Bouvron, qui conclut : « Pour avoir une corde supplémentaire à notre arc nous avons créé un fonds d'investissement doté de 1,8 million d'euros permettant de prendre des participations (50 à 150 000 euros) dans des sociétés innovantes s'installant dans les Vosges. Sept start-up ont déjà pu en bénéficier. »

PA

quai-alpha.com



Martin Bouvron,
fondateur
de Quai Alpha.

© DR

VOSJ'INNOVE

Pour le développement économique du territoire

Partagé par plusieurs entrepreneurs le constat du manque d'attractivité du bassin d'emploi d'Épinal suscitant des difficultés à recruter des jeunes cadres ou à attirer est à l'origine de la création de l'association « Vosj'innove » en 2016. « *Déjà habitués à échanger et à travailler ensemble, une trentaine de chefs d'entreprises, rejoints par des enseignants universitaires, ont décidé de mettre leurs compétences et leur énergie au service du développement économique local et d'agir en faveur du marketing territorial, avec le soutien financier de la CAE (Communauté d'agglomération d'Épinal) à hauteur de 60 000 euros (en 2023)* », rappelle **Lorraine Kihl**, animatrice de l'association et directrice de la pépinière d'entreprises spinalienne.

Vosj'innove, pilotée bénévolement par un bureau exécutif composé de chefs d'entreprises, présidé par Philippe Virtel, PDG du groupe MGE, agit en véritable centre de ressources et de compétences dédié aux porteurs de projets innovants et aux entrepreneurs auxquels elle apporte une expertise sectorielle, des compétences techniques spécifiques et une mise en relation avec les interlocuteurs ad hoc du territoire afin d'optimiser la réalisation des projets.

Les membres de l'association se réunissent en séances plénières trois fois par an et, ponctuellement par groupes thématiques en fonction des projets en cours d'études.

« *Après avoir organisé le premier salon vosgien de l'innovation (innov'action) en 2021 nous en préparons la deuxième édition pour décembre prochain* », annonce Lorraine Kihl, qui souligne que par ailleurs « Vosj'innove » a accompagné la future implantation par le groupe Lhyfe d'une usine de production d'hydrogène sur le territoire de la CAE, qui devrait être opérationnelle d'ici à 2027. **PA**

vosjinnove.fr

Lorraine Kihl, animatrice de l'association Vosj'innove et directrice de la pépinière d'entreprises spinalienne.



© DR

Et aussi...

Vosges Terre Textile

Point fort

Créée fin 2011 à l'initiative de Paul de Montclos, dirigeant de Garnier Thiébaud (linge de maison) à Gérardmer, cette association a pour mission la promotion, à l'image d'une AOC (appellation d'origine contrôlée), des savoir-faire locaux de l'industrie textile. Elle fédère une trentaine d'entreprises sous le label « Vosges Terre Textile »,

un concept qui a essaimé dans d'autres régions textiles (Alsace, Auvergne, Nord, Troyes). vosgesterretextile.fr

Association pour le progrès du management

Point fort

L'APM compte deux clubs dans le département, le Club APM Vosges et, créé en 2022 le Club H.1363Vosges. apm.fr

Centre des jeunes dirigeants

Point fort

Comme l'APM, le CJD est présent dans les Vosges au travers de deux clubs à Épinal et à Saint-Dié-des-Vosges. cjd.net

MADEin GRAND EST

Point fort

Successor du Plab (Pôle lorrain de l'ameublement bois),

le cluster MADEinGRAND EST, à Liffol-le-Grand, regroupe les fabricants, sous-traitants et prestataires de la filière régionale de l'ameublement et activités connexes. madein-grandest.fr

A suivre

Le mois prochain, retrouvez les lieux de pouvoir dans les Ardennes

Valérie Siegler

Comme un poisson dans l'eau

Spadel ne carillonne peut-être pas directement à vos oreilles. Pourtant, sur les tables du Grand Est trônent fièrement les bouteilles de Carola et Wattwiller. Forte de 104 collaborateurs, la filiale française du groupe Spadel, sous la houlette de sa directrice des marques Valérie Siegler, a réalisé en 2022 un chiffre d'affaires de 34 millions d'euros. Soit un dixième du chiffre d'affaires total du groupe belge.

Par Marine Dumény

Originaire de cette Alsace de la route des vins, Valérie Siegler a choisi d'embrasser pleinement son héritage, et est revenue – après ses études et ses premiers postes – à Ribeauvillé, sa ville natale. C'est en décembre 2011, qu'elle prend la tête de la direction marketing et innovations de Spadel France (Carola et Wattwiller), avant d'assurer la direction générale Carola et Wattwiller à partir 2016. Celle qui a débuté par le marketing chez Kronenbourg après son diplôme à ESCP, en 1997 puis enchaîné avec Mars Chocolat et le groupe Samap (santé bucco-dentaire) apporte ses compétences et son engagement à la filiale française du groupe belge qui a réalisé 34 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2022.

Des compétences qui s'avèrent par ailleurs remarquables dans le monde économique. En 2016, elle reçoit le Trophée Femme de l'économie. En mars 2022, elle est élue cheffe d'entreprise de l'année lors de la cérémonie des Trophées des Entreprises d'Alsace. En janvier 2023, elle reçoit à Bercy l'Ordre du Mérite qui ponctue une nouvelle prise de poste : celle de directrice des marques, innovation et durabilité de Spadel. Une success story soutenue par les résultats de Wattwiller et Carola sous sa direction, mais aussi par ses talents indéniables de communicante. Quant à son engagement, il coïncide avec l'impulsion donnée en 2010 au groupe en matière de réduction des emballages, et de RSE.

Objectif 0 carbone en 2050

S'il y a bien une thématique qui fait vibrer Valérie Siegler, c'est la RSE. « Spadel, par l'intermédiaire de Marc Dubois, l'actionnaire majoritaire du groupe, basé à Bruxelles, travaille à ce sujet depuis 2010 », raconte Valérie Siegler, « nous avons d'ailleurs désormais deux experts RSE dans l'équipe de Spadel France ». Avec une adaptation faite aux particularités des marques.

En effet, si Carola est résolument locale, Wattwiller se rêve dans l'export. Sur cette dernière, on vise donc à réduire efficacement le packaging. « L'avenir est plus à la fontaine à eau, pour remplir les gourdes de la famille, qu'à la bouteille », explique pragmatiquement la directrice des marques. Résultat, en 2023, la fontaine Wattwiller (5 litres) voit le jour. Concernant Carola, on mise sur la consigne des bouteilles en verre (plutôt à destination des

professionnels de l'hôtellerie-restauration) et les caisses en plastique recyclé (pour récupérer ladite consigne). Deux mesures symboliques, qui ne sont que la partie immergée de l'iceberg.

En 2014, le groupe passe ses eaux en 100 % arômes naturels de fruits et se lance dans l'optimisation de tous les packaging. La chasse au plastique et à l'émission de carbone est lancée. Pour l'aider, l'outil Glimpact qui permet de mesurer l'empreinte carbone d'un produit. Sous l'égide de la direction et de Valérie Siegler, Spadel ne cesse de briller : la filiale française obtient les certifications AWS (Alliance for Water Stewardship), qui garantissent une gestion durable de l'eau, et B Corp, qui lui permet de rejoindre le

mouvement mondial d'entreprises socialement et environnementalement performantes. Pour couronner le tout, en 2020, la neutralité carbone est atteinte par le groupe.

Et demain ? « À l'horizon 2030, nous visons 42 % de baisse des émissions carbone, avec une vision à 0 pour 2050 », détaille Valérie Siegler. Le moins que l'on puisse dire c'est que le poste lui convient : « J'ai eu une prise de conscience progressive en matière d'environnement et de RSE en général, et depuis que je suis chez Spadel, je m'épanouis dans un groupe dont les valeurs recoupent les miennes. Mon travail fait écho à une quête de sens. C'est inestimable ! »

« À l'horizon 2030, nous visons 42 % de baisse des émissions carbone, avec une vision à 0 pour 2050. »

Valérie Siegler,
directrice générale chez Spadel.

Carola

« Pour moi comme pour Spadel, il ne s'agit pas de jouer sur les effets d'annonce et faire du greenwashing. Non. Tout l'enjeu consiste à faire mieux. »

Valérie Siegler,
directrice générale chez Spadel.



Un engagement aux multiples facettes

Une « équipe qui gagne », c'est une équipe heureuse. Alors, pour tirer Spadel France vers le haut, Valérie Siegler prône le management participatif. « Après tout, ce sont eux qui font la force du groupe », estime-t-elle, sensible au bien-être de ses collaborateurs. L'entreprise détient ainsi le label Great Place To Work. « Nous faisons régulièrement des études sur le moral et le bien-être de nos employés, anonymement. Et notre politique RH est basée sur la bienveillance. Tout le monde doit se sentir libre d'émettre une opinion ou une proposition ». Valérie Siegler ne s'arrête pas là. L'entreprise a d'ailleurs obtenu le label PME+, dans lequel la directrice des marques s'est impliquée au niveau du comité de gouvernance.

Carola, toujours implanté sur son site historique de Ribeauvillé, voit ses sources courir au fil des coteaux. « Nous avons réalisé des études sur la biodiversité. Et nous travaillons conjointement avec la mairie et l'INRAE et les viticulteurs puisque chacune de nos activités a un impact sur la zone. Nous veillons à sa préservation ». Vive et curieuse, la directrice des marques de Spadel s'est impliquée dans l'association Initiatives Durables, un réseau de référence dans le Grand Est engagé pour la RSE, ou encore auprès de l'Aria Alsace.

Demain est un challenge

Elle n'est pas non plus du genre à se laisser surprendre. Lorsque le sujet de la privatisation d'une ressource vitale est abordé, alors que refont surface les questions de la récupération des sources par

Danone et Nestlé (Vittel et Volvic, par exemple), elle n'hésite pas : « en ce qui concerne Spadel, nous ne sommes pas sur le même marché que l'eau du robinet qui est du ressort d'un service public. L'eau minérale naturelle est complémentaire à celle-ci de par sa pureté. Néanmoins, plus de 11 % de nos profits, au total des deux marques, sont réinvestis auprès de la communauté via des dons de produits, des partenariats et des parrainages de démarches environnementales, sociales et culturelles. De plus, en cas d'inondation, de pénurie, nous sommes sollicités pour participer à l'effort collectif et assurer l'accès à l'eau potable des populations. Aussi, une accessibilité légale pour les eaux minérales à une fontaine existe toujours : Wattwiller a donc une fontaine accessible. »

Quant aux changements en cours dans la société et dans l'industrie : « Pour moi comme pour Spadel, il ne s'agit pas de jouer sur les effets d'annonce et faire du greenwashing. Non. Tout l'enjeu consiste à faire mieux. La législation permet une transparence et une honnêteté envers le consommateur. Il attend de nous que nous fassions les choses « bien ». Et de mon côté j'ai aussi conscience, en tant également que consommatrice, qu'une perte de capital peut être rapide en cas de rupture de cet accord moral tacite ». Valérie Siegler juge qu'il s'agit d'une « motivation supplémentaire et d'un challenge ». Et semble plus que prête à relever les défis qui s'offriront à elle.



« La venue de Carlos Tavares est la preuve de son exigence à notre égard. Ça vient aussi attester le fait que le pôle mosellan est pionnier et stratégique pour l'ensemble du groupe Stellantis. »

Emmanuel Ehrhardt,
directeur du pôle industriel de Stellantis Metz-Trémery

Directeur du pôle industriel de Stellantis Metz-Trémery

Emmanuel Ehrhardt

Stellantis for ever

Le pôle de Stellantis Metz-Trémery est son jardin. C'est là, en 1990, qu'Emmanuel Ehrhardt s'y fera les dents en tant que jeune ingénieur. Depuis le mois de février dernier et 33 ans plus tard, sans jamais quitter les rangs du constructeur automobile, il se retrouve directeur du bastion industriel mosellan qui l'a vu démarrer. Et pourtant, la boucle est loin d'être bouclée pour l'homme de 57 ans dont la famille est originaire de Nancy. Parce que le groupe Stellantis, en pleine transition vers l'électrique est à un tournant de son histoire. Parce que l'industriel qui a passé vingt ans au sein des deux usines de Metz et Trémery avant d'en faire dix en région parisienne et trois autres en tant que directeur du site de Valenciennes est plutôt du genre à rechercher le challenge. Et surtout parce que l'automobile, c'est ancré en lui. Particulièrement technique, Emmanuel Ehrhardt connaît les enjeux, anti-

cipe les défis, et entretient un respect profond pour le groupe qui a façonné sa vie professionnelle : « *Carlos Tavares (le PDG de Stellantis, ndlr) ? C'est un grand honneur qu'il soit venu deux fois sur nos sites mosellans au cours des derniers mois. C'est la preuve de son exigence à notre égard et ça vient attester le fait que le pôle mosellan est pionnier et stratégique pour l'ensemble du groupe Stellantis. Il est très attentif à l'état d'esprit des hommes qui mènent la transformation. Il aime le terrain et connaît merveilleusement bien le produit automobile.* »

Et lorsqu'Emmanuel Ehrhardt n'a pas les mains dans le cambouis ? « *Je pratique la course à pied. Dans mon métier l'endurance, ça peut servir, on appelle aussi ça la résilience* », sourit-il avant de reprendre : « *Le sport est un moyen de rencontrer les amis. Je suis marathonien, mais tellement de gens le font...* », complète humblement le père de deux enfants de 29 et 32 ans.

Jonathan Nenich

suite... →

Le grand entretien du Mensuel

Directeur du pôle industriel
de Stellantis Metz-Trémery

Emmanuel Ehrhardt

« Ce que
nous devons
réussir est
gigantesque »

Propos recueillis par Jonathan Nenich

←
...début

Le Mensuel : Comment se déroule la transition vers l'électrique du pôle industriel de Stellantis à Metz-Trémery ?

Emmanuel Ehrhardt : La transition est engagée depuis très longtemps. En 2016 déjà, nous commençons à compacter le site de Trémery qui était alors le plus important fabricant de moteurs Diesel du monde. Nous avons vendu un certain nombre de terrains qui s'apprêtent désormais à être réutilisés par le territoire. Fin 2019, nous avons inauguré notre ligne d'assemblage eGMP (*groupe motopropulseur électrique, ndlr*) pour venir équiper les modèles 100 % électriques du groupe. Trémery est ainsi devenu le premier site de Stellantis (*PSA à l'époque, ndlr*) capable de fabriquer l'ensemble des types de motorisations. Lancée avec une capacité de 30 000 moteurs par an, cette unité de production culmine aujourd'hui à 205 000 moteurs et fonctionne 24 heures sur 24 grâce à cinq équipes. Ce qui nous a conduits, dès 2021, à procéder à l'ouverture d'une deuxième ligne avec un capacitaire de 300 000 pièces par an. Depuis le début de cette aventure nous avons produit 680 000 véhicules électriques avec des moteurs provenant de Trémery.

En parallèle, il faut malgré tout continuer d'assurer la production de moteurs thermiques ?

Cela reste notre cœur d'activité : nous fabriquons 7 000 moteurs par jour. Seulement 1 500 sont électriques puisque nous sommes encore au début de la transition. Les volumes de fabrication de moteurs thermiques sont directement liés au marché. Or nous observons une reprise de la dynamique à l'échelle européenne. Nos portefeuilles clients sont bien garnis et le fait d'être parvenus à sécuriser nos approvisionnements en semi-conducteurs nous permet de répondre à la demande.

Faut-il comprendre que la pénurie de semi-conducteurs ayant conduit à un ralentissement notable de l'activité voire à l'arrêt de certains industriels il y a plusieurs mois est derrière nous ?

C'est un sujet qui a duré pendant près de deux ans. Ce problème qui était quotidien, s'estompe, et est désormais sous contrôle. Nos partenariats avec de grands acteurs mondiaux de l'électronique ont fini par payer, mais nos concurrents aussi réussissent désormais à s'approvisionner normalement.

Le pôle industriel Metz-Trémery se distingue aussi par sa production de boîtes de vitesses à double embrayage électrifié.

Nous disposons de deux co-entreprises : l'une à Trémery, où sont fabriqués les moteurs électriques (*Emotors, ndlr*), et l'autre à Metz, où nous réalisons les boîtes de vitesses à double embrayage électrifié eDCT (*e-Transmissions, ndlr*). À Metz, il s'agit d'un nouveau produit spécifiquement désigné par notre partenaire Punch Powertrain. La cadence est en train d'accélérer et les premières eDCT sont livrées dans les usines de véhicules qui vont bénéficier de cette nouvelle boîte comme notre Peugeot 3008 conçue à Sochaux. Nous



organisons des essais presse pour ce produit « mild hybrid », qui correspond au plus petit niveau d'hybridation, totalement invisible puisqu'il n'y a aucun branchement à faire pour le client. L'ensemble fonctionne grâce à une batterie de 48 volts. Cette hybridation douce, associée à notre nouveau moteur EB Turbo génération 3 que nous avons lancé à Trémery, permet de récupérer l'énergie dans les phases de décélération du véhicule et de l'aider dans les phases d'accélération. Avec ça, nous enregistrons un gain de 20 % sur les émissions de CO₂ nous permettant d'annoncer des véhicules à 100 g de CO₂ émis par km parcouru, quand la moyenne se situe plutôt aux alentours de 130 g. Nous sommes donc en passe, avec cette boîte, et ce nouveau moteur amélioré, de passer la norme Euro 7 (qui prévoit entre autres de prendre en compte les émissions qui ne sont pas liées au moteur en imposant par exemple une réduction de 27 % des émissions de particules fines dues au freinage, ndlr) en procédant encore à quelques ajustements.

Cette boîte de vitesses à double embrayage électrifié ne fonctionne donc qu'avec le moteur thermique EB Turbo génération 3 ?

Oui. Nous nous développons aussi une version de boîte « plug in » qui sera associée à notre moteur essence EP produit à Douvrin (Hauts-de-France) et qui permettra une hybridation avec 50 km d'autonomie en 100 % électrique. Mais dans les années à venir, le positionnement du groupe Stellantis en Europe sera de proposer ces moteurs thermiques EB Turbo génération 3 avec une boîte eDCT.

Pourtant les motorisations thermiques sont amenées à disparaître et le groupe lui-même pivote vers l'électrique. Alors pourquoi miser sur l'EB Turbo génération 3 ?

En ce moment, il y a beaucoup de discussions sur la norme Euro 7. Qui aurait imaginé que l'on puisse remettre en cause cette norme ? (Huit membres de l'Union européenne se sont positionnés contre alors que la norme devait entrer en vigueur au 1^{er} juillet 2025, ndlr). À présent des amendements sont proposés avec la possibilité de faire de l'efuel... Je ne ferai pas de commentaire particulier sur le sujet, d'autant que la véritable norme la plus restrictive, c'est la norme Cafe. Elle prévoit zéro gramme d'émission d'ici 2035, ce qui implique de basculer vers une motorisation 100 % électrique ou à hydrogène vert. Cette mesure prévoit des points de passage extrêmement fort : 78 g de CO₂ au km en 2025 et 42 g en 2030. Pour mesurer l'immense chemin qu'il reste à parcourir, aujourd'hui, elle

« Nous fabriquons 7 000 moteurs par jour. Seulement 1 500 sont électriques puisque nous sommes encore au début de la transition. »

Emmanuel Ehrhardt, directeur du pôle industriel de Stellantis Metz-Trémery

est fixée à 95 g. Si ces points de passage ne sont pas respectés par les constructeurs, des pénalités financières sont prévues. Alors afin d'atteindre les seuils de CO₂ imposés par le dispositif Cafe, nous avons besoin de véhicules électriques qui montent en puissance, mais également de véhicules hybrides qui nous permettent de passer les étapes avec une norme qui baisse tous les trois à quatre ans. Si dès aujourd'hui nous ne fabriquons que des véhicules électriques, nous rencontrerions des problèmes d'infrastructures. L'hybridation apparaît comme la solution viable pour gérer ce temps d'une dizaine d'années entre la fin du thermique et le début de la très forte décroissance des émissions de CO₂. Et c'est pour cela que nous misons encore sur l'eDCT et sur l'EB Turbo génération 3.

Ce qui signifie que vous devez adapter votre boîte de vitesse pour qu'elle puisse venir équiper vos véhicules à partir de 2030 ?

Une boîte hybride n'a plus d'intérêt lorsqu'il n'y a plus de moteur

suite... →

Le grand entretien du Mensuel

← ...début

thermique. La joint-venture devra donc s'appuyer sur d'autres clients que Stellantis, ce qui est sa vocation. Il est raisonnable de penser qu'un nouveau marché puisse émerger auprès d'autres constructeurs, localisés sur d'autres continents... N'oublions pas que nous sommes sur une ambition européenne concernant la fin de la motorisation thermique...

L'objectif reste quand même de complètement s'affranchir de la motorisation thermique ?

Il faut comprendre qu'en 2035, absolument plus personne n'achètera de véhicules thermiques puisque au premier janvier 2036, ces derniers auront perdu les trois quarts de leur valeur. Mais, la vraie question, c'est de savoir quel sera l'état du marché du thermique à partir de 2030 ? Ce qui est certain, c'est qu'il vaut mieux ne plus être dépendant de cette motorisation en passe de décroître de façon certaine et que nous ne savons plus prévoir. La stratégie de Stellantis est donc d'être prêt à partir de 2030, avec un objectif de 100 % de véhicules électriques en Europe à cet horizon. En attendant, il reste quand même du temps.

Pour réussir cette transition, c'est toute une filière automobile que les constructeurs doivent parvenir à embarquer dans leur sillage...

Nous nous dirigeons vers un nouveau mode de consommation profond. Il y a donc un écosystème à bâtir par les grands acteurs publics et privés. Nous avons besoin de connexions aisées aux bornes électrifiées, d'assistance par les données, de logiciels software. Le passage à l'électrique, ce n'est pas seulement une nouvelle architecture de voiture. C'est aussi la bascule vers un véhicule connecté, capable de localiser les points de recharge à proximité. La technologie évolue et c'est en réponse à cela que nous lançons notre nouvelle gamme de plateforme véhicule. Baptisée STLA, elle nous permettra de réaliser l'ensemble des véhicules électriques de la gamme Stellantis grâce à quatre plateformes (*STLA small, medium, large et frame, ndlr*) conçues suivant un haut niveau de flexibilité afin d'offrir les solutions les plus efficaces pour chaque catégorie de véhicules. STLA medium (*présenté en juin, ndlr*) s'adaptera au petit SUV aussi bien qu'à la berline et permettra une autonomie de plus de 700 km.

Quelle place tient le pôle mosellan dans la stratégie d'électrification globale du groupe ?

C'est un bastion. Nous avons ici les deux usines au sein desquelles le groupe a entériné le choix des premiers investissements électriques. Trémery et Metz sont deux sites novateurs. Au total, 180 millions d'euros ont été injectés sur le pôle pour cette transformation : 100 millions d'euros pour la joint-venture Emotors 50 millions d'euros pour la joint-venture e-Transmissions et 30 millions d'euros pour les lignes eGMP. Aujourd'hui, Trémery est l'unique usine du groupe à délivrer des machines électriques. Les deux usines sont également pionnières dans la digitalisation, l'intégration de robots collaboratifs, de robots logistiques... Afin de nous donner les moyens d'une transition vers l'électrique réussie, nous avons dû imaginer des plannings industriels très lourds.

5 dates clés

1966 : année de naissance d'Emmanuel Ehrhardt

1990 : arrivée dans le groupe Stellantis

2019 : inauguration de la ligne d'assemblage eGMP

Février 2023 : Emmanuel Ehrhardt prend la direction du pôle mosellan

Mars 2023 : l'électrique atteint 20 % des parts de marché.

Le Diesel, c'est complètement terminé ?

Aujourd'hui, le Diesel reste plébiscité pour les véhicules utilitaires. Pour les particuliers, ça disparaît progressivement. Il y a quinze ans, certains mois, il culminait à 60 % des parts de marché. Au mois de mars dernier, ça a dégringolé à 11 % tandis que ce même mois, l'électrique atteignait 20 % des parts de marché.

Avez-vous une idée de la date où le nombre de ventes de véhicules électriques commencera à dépasser le nombre de ventes de véhicules thermiques ?

La bascule ne dépend pas uniquement de l'usine de Trémery. Les prévisions de la co-entreprise Emotors, c'est 1,3 million de moteurs électriques d'ici 2024. E-transmissions grimpera aussi à 600 000 boîtes dès l'année prochaine. Dans le même temps, il n'y a plus d'investissements en direction du Diesel, sauf pour de la maintenance. Par contre, il y a de l'argent fléché pour adapter l'EB Turbo génération 3 à la nouvelle norme Euro 7.

Comment réagissent les salariés face à cette transformation ?

Certains collaborateurs préfèrent poursuivre leur travail dans l'ancien monde qui les rassure. Ils ont été embauchés pour travailler sur les lignes de production de moteurs Diesel et c'est ce qu'ils continuent à faire aujourd'hui. Ma première responsabilité, c'est de conduire la transformation du pôle. Si on me demandait quel était



© Groupe Stellantis

mon métier au sein des sites mosellans, je répondrai : « leader du changement » Ce que nous devons réussir est gigantesque et le groupe souhaite accompagner l'ensemble de ses salariés afin de les aider à se projeter.

Et pour ceux qui n'y parviendraient pas ?

Nous sommes confiants. Pour les salariés, les choix existent : ils peuvent aller dans une co-entreprise, changer d'usine, passer de Metz à Trémery et inversement, changer de région... C'est la proposition sociale que nous faisons. Nous nous engageons à libérer les salariés qui émettraient le souhait d'aller travailler dans l'une des deux coentreprises, d'autant que Emotors et e-Transmissions ont 500 postes à pourvoir. La plupart de nos collaborateurs disposent d'une culture automobile forte dont ils ne se rendent parfois même pas compte. Nous nous apercevons que les salariés réussissent à réinvestir leur savoir-faire dans un nouveau contexte, et ce même si les métiers sont parfaitement différents. Et puis de notre côté, nous proposons des formations afin de les accompagner au mieux dans cette transition.

Le pôle Metz-Trémery compte 3 000 salariés. L'électrification pourrait-elle causer une baisse des effectifs ?

Il est difficile de se projeter puisque le nombre d'emplois dépendra directement du marché de l'électrique. Le grand public attend des

« La stratégie de Stellantis est d'être prêt à partir de 2030, avec un objectif de 100 % de véhicules électriques en Europe à cet horizon. »

Emmanuel Ehrhardt,
directeur du pôle industriel de Stellantis Metz-Trémery

véhicules électriques que tout le monde pourrait s'offrir, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Pour l'instant, nos deux coentreprises sont en pleine croissance mais les gens ne savent pas suffisamment que nous recrutons fortement. Nous travaillons avec l'agence d'attractivité Inspire Metz et Pôle emploi pour recruter 500 personnes d'ici à la fin de l'année. Nous avons l'obligation de tout mettre en œuvre pour faire venir les gens à nous. Ce qui est certain, c'est que l'emploi se transformera.

Vous êtes arrivé au mois de février dernier, votre feuille de route est-elle déjà définie ?

Comme précisé plus tôt, la mission principale est de conduire le changement. Concernant les deux co-entreprises, je n'en suis pas le dirigeant. Elles disposent chacune de leur board, de leur comité de direction. Cependant, comme elles sont localisées au sein de nos locaux, nous devons les aider en leur fournissant un support en termes d'effectifs pour qu'elles puissent démarrer.

Les constructeurs français ont-ils les moyens d'être compétitifs sur le marché de l'électrique par rapport aux géants mondiaux, à l'image de BYD en Chine ou de Tesla aux États-Unis (lire en page 46) ?

Stellantis c'est 6,1 millions de véhicules en Europe, en Amérique, au Moyen-Orient. Nous aussi nous avons cette culture mondiale, d'ailleurs notre langue de travail est l'anglais. Si nous n'étions restés qu'une entreprise française nous n'aurions pas survécu. Aujourd'hui notre force de frappe est internationale.

Est-ce que l'hydrogène est un sujet chez Stellantis ?

Le groupe a signé une coentreprise avec le constructeur de piles à hydrogène Symbio afin de produire 100 000 piles par an. Notre usine basée à Hordain (Nord) construira des véhicules utilitaires légers électriques, thermiques et aussi hydrogènes. C'est une application qui va très bien aux poids lourds car les batteries électriques dont ils auraient besoin seraient bien trop lourdes. Son application est aussi prometteuse pour les véhicules légers utilitaires qui restent en ville ou des bus qui iraient d'un terminus à l'autre et pourraient faire leur plein à leur entrepôt. Le jour où les zones à faibles émissions (ZFE) se multiplieront, nous mesurerons plus encore tout le potentiel de ce carburant qui constitue une solution complémentaire à la mobilité décarbonée et dont le plein se fait aussi rapidement qu'un plein d'essence traditionnel. Mais il reste des freins : l'hydrogène vert reste une énergie coûteuse, complexe à transporter.

— Fin —

EN MOSELLE

MOSL
ACADÉMIE

PLUS DE **160** MODULES
FORMATIONS

POUR 2200 STAGIAIRES DISPENSÉS
DEPUIS LA CRÉATION EN 2020
DE LA MOSL ACADEMIE TOURISME.

ACADEMIE.MOSL.FR

MOSL
MOSELLE SANS LIMITE

La Région
Grand Est

Dossier

Grand Est

20 / Au diapason, la formation ?

L'approche par compétences

22 / Un levier de performance les entreprises

Intégrer la RSE dans les cursus

23 / L'EM Strasbourg forme les cadres à la RSE

La technologie à l'école

24 / Le machinisme agricole en mode hightech

Les campus d'entreprise

25 / Une formation de façadier : le rêve de David Arslan

Des équipements de pointe

27 / Un « Campus du sourire » pour infoprothésistes

Sensibiliser à la cybersécurité

28 / La valeur sûre de demain déjà d'actualité !

*Le dossier
du mois*

RESSOURCES HUMAINES QUAND LA FORMATION SE RÉINVENTE

C'est un écosystème en perpétuel mouvement. Parce qu'il faut s'adapter aux besoins de nouvelles compétences des entreprises, parce qu'il faut comprendre les modes de communication qui évoluent entre dirigeants et salariés, parce qu'il faut anticiper l'avenir et intégrer que certains métiers dans l'intelligence artificielle, la cybersécurité, le numérique... vont fleurir vigoureusement dans les années à venir. Pour tout ça, l'offre de formation doit s'adapter. Alors dans le Grand Est, ça bouge. Zoom sur ces établissements, écoles ou entreprises qui proposent des cursus atypiques pour relever les défis du monde du travail de demain.

Dossier coordonné par Jonathan Nenich

Grand Est

Au diapason, la formation ?

Dans les entreprises de tous les secteurs d'activité, les besoins en compétences changent. Certains métiers indispensables sont en tension, d'autres évoluent, quelques-uns apparaissent. Dans ce monde du travail en pleine mutation, l'offre de formation doit suivre le mouvement. Les lycées, écoles, établissements ainsi que les décideurs du Grand Est ont pris la mesure des enjeux.

Par Jonathan Nenich

Dans les salles de conférences et tables rondes dédiées au monde du travail, un mot revient inmanquablement : « Révolution ». Que ce soit concernant les aspirations au bien être au travail des salariés ou les besoins des entreprises en matière de compétences, la vie professionnelle n'a plus rien à voir avec ce à quoi elle pouvait ressembler il y a encore quelques années.

Alors il faut s'adapter, et miser sur la formation. Dans le Grand Est, il y a les vénérables universités : l'Université de Lorraine (55 000 étudiants - qui figure comme l'année précédente au rang 201-300 du classement établi par l'organisation Shanghai Ranking Consultancy 2023), l'Université de Strasbourg (48 000 étudiants), l'Université de Haute Alsace (8 000 étudiants - saluée dans le classement de Shanghai pour ses formations dans la physique), l'Université de Reims Champagne-Ardenne (25 000 étudiants), l'Université de technologie de Troyes (2 600 étudiants - saluée dans le classement de Shanghai pour ses formations dans la gestion). Ces établissements côtoient de prestigieuses écoles à l'image de Centrale Supélec à Metz et Reims, de l'Insa ou de l'Ecamm à Strasbourg, ou encore de l'Ensam à Châlons en Champagne ainsi que des établissements de recherche comme l'Inria de Nancy ou l'Andra, toujours la ville meurthe-et-mosellane.

Au total, l'écosystème régional réunit 186 000 étudiants, 191 unités de recherche, 6380 enseignants-chercheurs et chercheurs. 1 140 thèses sont soutenues chaque année. Chacun de ces piliers de la formation du Grand Est est bien au fait des enjeux du monde de travail de demain. « Nous transformons l'offre de formation existante. Les métiers de la banque par exemple, ont

« On considère qu'il existe entre 15 et 20 métiers en tension sur les 85 que compte la filière nucléaire. »

Fabien Cailly,
président du GIMEst

déjà changé. Et dans les années à venir, ils se transformeront encore. On doit donc préparer nos étudiants dans ce contexte d'évolution permanente. On travaille avec des conseils de perfectionnement qui associent des enseignants et des professionnels afin de faire le point une fois par an sur les attentes du marché du travail, les compétences requises et sur la question de savoir comment on modifie notre offre de formation pour que les étudiants soient au fait des

nouveautés », affirmait Hélène Boulanger, la présidente de l'Université de Lorraine dans nos colonnes il y a quelques mois.

Vers une transformation des formations

Ça démarre dès le plus jeune âge : le lycée et CFA Pierre de Coubertin à Nancy lance pour cette rentrée une formation dédiée au e-sport, pour se confronter à des métiers qui émergent. Il s'agira de créer et d'aménager une salle exclusivement spécialisée au sein de l'établissement. L'espace sera composé de quinze postes informatiques dédiés au gaming. Sa configuration « permettra à la fois la tenue des formations e-sport qui seront proposées in situ, mais également l'organisation de manifestations de promotion du e-sport, des compétitions inter-établissements, voire des interclubs e-sport », précise Alain Hénin, directeur de l'établissement. Une équipe « Esport Coubertin » sera par ailleurs mise en place. L'investissement se monte à 190 000 euros et la pérennisation ou non de cette expérimentation sera décidée au printemps 2024.

D'autres établissements, comme « l'École du sourire », qui s'apprête à ouvrir son campus dans l'Aube (Romilly-sur-Seine) pour révolutionner le métier d'infoprothésiste dentaire ou Epitech Strasbourg qui propose une formation orientée sur la cybersécurité





© DR

« Avant de parler emploi, il faut attirer les jeunes aux formations dédiées. »

Jérôme Le Saint,
directeur de la centrale nucléaire
de Cattenom

sont là pour faire connaître les métiers qui apparaissent.

Certaines études sont formelles et indiquent que la plupart des métiers connus actuellement disparaîtront dans les années à venir. Sur la question, les avis divergent. « C'est un sujet qui me chatouille. Jusqu'en 2030, les études démontrent que les métiers les plus en tension sont ceux qui existent aujourd'hui à cause des départs à la retraite. Bien sûr que des métiers vont arriver, des ingénieurs écologiques, des data scientist... On va ajouter des cordes à notre arc. Mais on aura toujours besoin d'électriciens, de chaudronniers, de tuyauteurs. On compose avec les gens du moment que l'on fait ensuite grimper en compétences, qui finissent par acquérir un nouveau geste. C'est ainsi qu'apparaissent de nouvelles professions, sur le long terme », estime Hervé Bauduin, président de l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) du Grand Est.

Professions en tension

Justement, pour répondre aux besoins des entreprises sur des postes boudés et pourtant indispensables, la formation est aussi le levier à activer : « On considère qu'il existe entre 15 et 20 métiers en tension sur les 85 que compte la filière nucléaire », confirme Fabien Cailly, président du Groupement des industriels de la maintenance Est (GIMEst), association qui regroupe environ 120 entreprises du Grand Est, en reprenant un rapport du Groupement des industriels français de l'énergie nucléaire (Gifen). Cette même étude met par ailleurs en lumière le fait que de nouvelles professions s'installent au sein de la filière, comme celles liées à la cybersécurité ou au numérique. Alors le GIMEst multiplie les démarches en se rapprochant de l'Université des métiers du nucléaire qui porte par exemple un programme qui comprend une bourse de 600 euros par mois pour 250 apprenants, dont 32 dans le Grand Est. « L'objectif est également de trouver à ces jeunes des contrats en alternance pour leur apprentissage afin de faciliter leur intégration dans les entreprises du nucléaire », développe Fabien Cailly.

L'année prochaine, l'initiative montera en puissance, et ce sont 450 élèves à l'échelle nationale qui pourront bénéficier de cette bourse financée notamment par France

Relance. En parallèle, d'autres actions sont menées : « Nous avons un projet de coloration des formations, « Le passeport pour le nucléaire. » À partir de ce mois de septembre, ça part en expérimentation dans toute la région Grand Est auprès de lycées, d'écoles d'ingénieurs, de BUT (Bachelor Universitaire de Technologie). Nous aimerions également encourager la possibilité de réaliser des stages de troisième », complète Jérôme Le Saint, directeur de la centrale nucléaire de Cattenom (Moselle). De nombreuses entreprises, comme EDF, s'investissent et apportent leur contribution à l'ambition dont le pilotage est assuré par l'éducation nationale et la structuration réalisée par l'Université des métiers du nucléaire qui coordonne le tout afin que l'offre soit diversifiée dans chaque ville du Grand Est. « Avant de parler emploi, il faut attirer les jeunes aux formations dédiées », détaille Jérôme Le Saint.

De son côté, le GIMEst, en partenariat avec EDF et Pôle emploi, monte une formation de soudeur nucléaire. Sept entreprises adhérentes se sont déjà manifestées pour prendre un candidat et le former dans la perspective d'une embauche dès l'année suivante.

En France, d'ici 2030, 100 000 emplois devront être créés afin de répondre aux nombreux défis du nucléaire ! Un élan immense qui se justifie entre autres par la mise en service de six réacteurs nucléaires de type EPR 2 pour 2050. Le Grand Est n'est pas concerné par ces installations qui nécessitent un investissement de 50 milliards d'euros et des besoins en compétences inouïs, mais a candidaté, en lien avec la Région Ile de France, pour accueillir à son tour des EPR 2 au lancement de la deuxième vague du programme.

Même sans les EPR 2, la région reste un bastion de la filière nucléaire française. Jusqu'en 2030, les besoins de main-d'œuvre oscillent entre 1 000 et 1 500 emplois supplémentaires par an alors que la filière compte déjà 20 000 salariés. Ça s'explique : avec huit réacteurs nucléaires, dont quatre à Cattenom, deux à Chooz (Ardennes) et deux à Nogent (Aube), mais aussi une centrale en démantèlement (Fessenheim en Alsace), un projet d'enfouissement des déchets avec Cigéo à Bure (Meuse) et plusieurs services de l'Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs (Andra) localisés dans l'Aube, « la Région réunit quasiment l'intégralité des savoir-faire du nucléaire », rappelle Jérôme Le Saint. Pour réussir le défi de l'emploi, une seule solution : la formation. Et ça vaut pour toutes les filières, de l'industrie lourde comme le nucléaire, jusqu'à l'informatique, les services ou le BTP...

L'approche par compétences

Un levier de performance pour les entreprises

Pour répondre aux tensions en matière de recrutement et de formation, le Conseil économique, social et environnemental du Grand Est s'est intéressé à l'approche par compétences, de l'école à l'entreprise.

Par Fabrice Barbian

Dans le contexte des crises multiples, qu'elles soient sanitaires, économiques ou environnementales, l'adaptation est un enjeu clé. D'autant plus quand cela s'accompagne de sérieuses tensions en matière de recrutement, de fidélisation et de formation comme c'est actuellement le cas. La dernière enquête annuelle *Besoins en main-d'œuvre*, BMO de Pôle emploi indique que 57,9 % des dirigeants s'attendent à ce que leurs recrutements soient « difficiles », en 2023.

« Mais comment devenir compétent à l'adaptation et à la résilience, quelles compétences cultiver pour atteindre ce but qui relève aujourd'hui de l'injonction permanente ? », questionne le Conseil économique social et environnemental (Ceser) Grand Est qui a planché sur le sujet et délivré un rapport intitulé « *Le développement des compétences d'aujourd'hui et de demain : quels enjeux de l'école et l'entreprise* ». L'approche par compétences n'est pas une pratique ou un modèle (pédagogique) nouveau. Pour résumer : c'est une approche exigeante axée sur l'humain et son mieux-être. « *Les valeurs qu'elle véhicule sont la confiance, la coopération, l'esprit d'initiative donnant à chaque personne en formation, en apprentissage, au travail, la capacité et le pouvoir d'agir* », pour reprendre les termes du Ceser qui a identifié vingt leviers pour en favoriser le développement à l'échelon du territoire régional. Ces préconisations qui s'adressent au conseil régional et à l'État concernent l'éducation nationale, l'enseignement supérieur mais aussi la formation professionnelle et le travail, donc les entreprises et leurs dirigeants.



© Pascal Bodez

« L'appétence et l'expérience du dirigeant en matière de formation vont clairement impacter la culture formation dans l'entreprise. »

Ceser,
Conseil économique social et
environnemental Grand Est

Former les dirigeants

Compte tenu des enjeux, des pratiques et exigences RSE (Responsabilité sociétale des entreprises) et de la nécessité d'attirer et de fidéliser des talents, les chefs d'entreprise ne peuvent plus se contenter d'être

de bons techniciens, experts de leurs activités. Le Ceser souligne l'importance de la formation aux outils du management et/ou RH comme levier de performance pour les entreprises. « *L'appétence et l'expérience du dirigeant en matière de formation vont clairement impacter la culture formation dans l'entreprise. La formation du dirigeant doit être considérée comme un élément moteur du développement des compétences* ». Pour pallier les difficultés de recrutement des TPE-PME, le déploiement d'un service RH gratuit financé par les OPCO (Opérateur de Compétences) est également évoqué pour aider à la mise en œuvre du plan de développement des compétences. Afin d'optimiser la pratique de l'entretien professionnel, véritable outil d'aide à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le Ceser préconise une formation régulière des employeurs et de leurs représentants pour qu'ils puissent apprendre et maîtriser les techniques idoines et mieux appréhender divers sujets et outils RH : vision stratégique de l'entreprise (objectifs, plan de développement des compétences), compte personnel de formation, VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)... Le rapport met aussi en évidence la valeur ajoutée que peuvent avoir les groupements d'employeurs en ce qui concerne l'adaptation de l'emploi aux besoins des entreprises dans un cadre sécurisé (en particulier pour les TPE-PME) et pour garantir la sécurisation du parcours professionnel des salariés recrutés.

Le rapport qui compte une centaine de pages, est disponible en ligne : ceser-grandest.fr.

Intégrer la RSE dans les cursus

L'EM Strasbourg forme les cadres à la RSE

Les certificats professionnels, adaptés aux personnes en activité, s'harmonisent avec des emplois du temps chargés. Les grandes écoles de commerce et d'ingénieurs les proposent de plus en plus, avec des titres généralement reconnus par l'État. À l'École de Management de Strasbourg (EMS), le master MAE Cadres a pour fil conducteur la Responsabilité sociale des entreprises et le développement durable, composantes désormais essentielles.

Par Marine Dumény

Laurence Viale dirige le master MAE Cadres de l'École de Management de Strasbourg (EMS) depuis 2011. Elle relève l'importance d'une telle formation pour la dynamique des entreprises, mais aussi celle d'une vision long terme dans la sphère décisionnelle. « Le master MAE existe depuis plus de 65 ans, il s'est adapté à son temps, et si nous voyons une nette accélération en post-Covid de l'intégration de la RSE et du développement durable dans la formation, elle existe en son sein depuis plusieurs années déjà », explique l'enseignante-chercheuse (HDR).

Le public de ce master s'articule autour de cadres de PME et TPE dans des secteurs variés : de la Tech à la branche sociale et solidaire. L'EM accueille ainsi chaque année une vingtaine de professionnels en quête d'une formation adaptée et pratique en DD & RS. « Ils ont généralement déjà quatre ou cinq années d'expérience en entreprises et souhaitent se former », profile Laurence Viale.

Au sein de ce master, une certification RSE permet, en parallèle du cursus, de gagner en compétences et est à part du diplôme mais obligatoire. « Nous avons aussi un cours sur les achats responsables pour montrer l'impact d'un achat sur l'intégralité de l'écosystème de l'entreprise : on achète plus localement, mais on encourage aussi ses fournisseurs à s'inscrire sur la durée », développe la directrice du programme.

À des fins pédagogiques, un serious game, basé sur l'entreprise Pitcher, certifié B Corp est proposé aux étudiants du master MAE.



© Communication EMS

« Nous avons aussi un cours sur les achats responsables pour montrer l'impact d'un achat sur l'intégralité de l'écosystème de l'entreprise. »

Laurence Viale,
directrice du master
MAE - Cadres de l'EMS.

Ils y constatent que les achats, mais aussi les partenariats, la gestion de la relation fournisseur et le développement vers des cer-

tifications environnementales transforment rapidement leur stratégie RSE.

Du concret

« Ces cadres acquièrent des réflexes pratiques afin d'offrir à leur entreprise par la suite l'impact positif d'une stratégie RSE ». Le concret est une obligation. D'autant qu'ils sont une vingtaine d'inscrits par an dans cette formation, résolument en accord avec son temps.

Le consommateur recherche - quand il en a les moyens - des produits durables et à faible impact social et environnemental. D'ailleurs, la législation européenne lui a fait écho. Notamment en matière d'obsolescence programmée (indices de réparabilité). Un cadre européen sur lequel le master rebondit en organisant des séminaires en partenariat avec le Parlement Européen et ses députés.

En matière de politique DD & RS, il est important de travailler avec une vision sur le long terme. « Nos étudiants sont accompagnés dans une optique d'anticipation et de prospective afin de prendre en compte les changements à venir en matière de normes », explique Laurence Viale. « Cela fait partie d'un bon management, d'autant plus en matière de RSE. »

Elle conclut : « Notre formation leur offre une hauteur de vue, et une prise de recul pour appliquer une stratégie à scénarios multiples. Aujourd'hui la RSE est essentielle, nous le voyons bien dans le secteur de l'économie avec des crises systémiques amenées à s'enchaîner. »

La technologie à l'école

Le machinisme agricole en mode hightech

Les cabines des tracteurs et autres engins agricoles ressemblent désormais à des cockpits d'avion bourrés d'électronique. La formation des mécanos et techniciens en machinisme agricole fait aussi le bond technologique chez Alméa Formations, dans la Marne.

Par Laurent Locurcio

Place forte nationale de la machine agricole avec la présence de constructeurs, d'une agriculture performante et le grand événement qu'est la Foire de Châlons-en-Champagne, la Marne est évidemment présente aussi dans la formation aux métiers de la maintenance. Indispensable d'autant que le secteur du machinisme agricole fait partie des métiers sous tension dans le département. Mais si les formations sont là, ce sont les candidats qui manquent à l'appel. Des initiatives en tous sens sont lancées pour renverser la tendance. Voici quelques mois, quatre entreprises marnaises de maintenance d'équipements agricoles se sont alliées à la Région Grand Est, Pôle emploi et l'organisme de formation Alméa Formations Interpro pour proposer une formation à des demandeurs d'emploi prêts à se reconverter en mécanicien agricole ou vendeur de matériel agricole. Débouchés assurés à l'issue puisque les quatre entreprises spécialisées associées à l'opération proposaient trente CDI à l'issue de la formation. Selon des estimations basses, ce sont au moins 200 à 300 emplois qui seraient à pourvoir dans le département autour de ces métiers. Si la voie de la reconversion est une solution possible, la formation initiale des jeunes l'est tout autant.

Faire évoluer l'image

Mais si cette filière de formation peine à recruter des jeunes, c'est à cause d'une image du passé qui n'a rien à voir avec la réalité d'aujourd'hui. Les tracteurs sont devenus des engins de haute technologie, les diagnostics se font à l'ordinateur, et les ateliers de maintenance et réparation disposent



© Laurent Locurcio

« Il est nécessaire de faire coller le contenu des formations aux pratiques actuelles et futures des entreprises qui accueillent les jeunes en alternance. »

Georges Bell, président d'Alméa Formations Interpro

d'un équipement sophistiqué. Le contenu des formations a suivi, les notions liées à l'informatique et l'électronique sont désormais bien plus importantes. « Nous allons investir plus d'un million d'euros sur notre site de Vatry, dans la Marne, notamment pour renforcer nos formations autour du machinisme agricole », fait remarquer **Georges Bell**. Un gros effort pour le centre de formation dont le budget annuel tourne autour de 30 millions d'euros. Le président d'Alméa, l'organisme issu de la fusion des CFA des quatre départements de Champagne-Ardenne, insiste également sur « la nécessité de faire coller le contenu des formations aux pratiques actuelles et futures des entreprises qui accueillent ces jeunes en alternance ». La question de l'évolution per-

manente des technologies se pose d'ailleurs dans bien d'autres secteurs auxquels se destinent les 1 500 apprentis marnais formés annuellement, tous métiers confondus, par les antennes d'Alméa à Reims, Châlons-en-Champagne et Vatry. « Par exemple, nos ateliers de formation automobile ont été équipés d'appareils pour calibrer les capteurs toujours plus présents dans nos voitures », précise-t-il. Une formation qui colle aux réalités du métier, c'est aussi la garantie de trouver un emploi à la sortie. « Le taux d'insertion dans la vie professionnelle de nos apprenants est de 87 % dès la fin de leur formation », conclut-il. Et il est encore plus important dans les métiers du machinisme agricole, bien évidemment.

Les campus d'entreprise

Une formation de façadier : le rêve de David Arslan

À l'heure où l'on recherche des bâtiments toujours moins énergivores, l'isolation thermique par l'extérieur est un enjeu. Pourtant, il n'existe pas de formation officielle de façadier. En Moselle, un dirigeant a pris les devants en créant son propre cursus par le biais de son entreprise. Depuis, ça bouge, jusqu'au gouvernement.

Par Jonathan Nenich

Le point de départ ? Un casse-tête. Basée à Norroy-le-Veneur (Moselle) ainsi qu'au Luxembourg, l'entreprise PFF Façade, (10 millions d'euros de chiffre d'affaires pour 100 collaborateurs), a ses carnets de commandes remplis. « On pourrait multiplier nos effectifs par deux », lâche **David Arslan**, le fondateur de la PME spécialisée dans la restauration de patrimoine ancien ainsi que dans l'isolation thermique par l'extérieur des bâtiments. À l'heure où les logements les plus énergivores perdent de la valeur et sont progressivement retirés du marché de la location, l'activité de la société mosellane est en pleine croissance. Pourtant, aucune formation officielle de façadier n'existe en France. Alors PFF Façade a créé sa propre école : la PFF Academy, voilà trois ans. « Dans la première promotion étalée sur douze mois, nous avons huit personnes. 50 % d'entre elles ont été embauchées chez nous à la fin du cursus. La deuxième comptait dix jeunes pour six recrutements à la fin », rebobine David Arslan qui précise qu'il n'y a pas de critère d'âge. Seule la motivation compte pour intégrer cette « école » puis les équipes de l'entreprise.

La troisième promotion arrivera dès le mois d'octobre prochain et la formation ne durera que quatre mois. « C'est suffisant pour apprendre le métier aux gens motivés », justifie le patron. Une quinzaine d'élèves devraient y prendre part. « Si on peut tous les embaucher à la fin, on le fera ! »

Au fil des trois années, PFF Façade a pu s'appuyer sur de nombreux partenaires pour monter son projet : la Région Grand Est, l'Opérateur de compétences Constructys, Pôle emploi, le lycée du bâtiment de Montigny-lès-Metz (Moselle), le Greta de Pont-à-Mousson (Meurthe-et-Moselle), la fondation



© Jean-Christophe Fraisse

« On pourrait multiplier nos effectifs par deux. »

David Arslan,
fondateur de l'entreprise PFF Façade

de formation de Cora... Des soutiens bienvenus puisqu'une telle formation coûte environ 200 000 euros par promotion.

Une aubaine également pour tous ceux qui la suivent puisque le cursus peut constituer un tremplin social : « C'est rémunéré au Smic pendant l'intégralité du cursus. Ensuite, à l'embauche, le premier salaire chez nous est à 1 800 euros brut par mois. Puis, il y a d'importantes perspectives d'évolution. Dans notre métier, il y a du travail garanti pour les 30 années à venir au minimum », explique le dirigeant. Quant au fonctionnement ? « Les participants passent une semaine par mois dans les locaux du lycée de Montigny-lès-Metz afin d'apprendre la théorie avec les professeurs et trois semaines sur les chantiers, avec nos équipes », précise-t-il encore.

Désormais, David Arslan recherche du soutien du côté des politiques pour qu'une formation de façadier soit enfin reconnue officiellement. « J'ai rencontré François Hollande afin qu'il puisse nous connecter aux différents ministères. Depuis, j'ai été intégré à un groupe de travail par Bruno Le Maire (le ministre de l'Économie, ndlr). Belkhir Belhaddad, député de la première circonscription de la Moselle a aussi interrogé les élus à l'assemblée nationale pour savoir aucune formation au métier n'existait. » Le chemin avant qu'une formation reconnue voit le jour n'est peut-être plus si long. David Arslan n'y serait pas étranger !

Entreprise et centre de formation : ça fonctionne

Comme PFF Façade, d'autres entreprises en Lorraine misent sur de véritables sites de formation en interne pour répondre à leurs besoins de compétences ou à ceux d'une filière. À Dommartemont (Meurthe-et-Moselle), le groupe Mentor (265 millions d'euros de CA en 2021 qui

regroupe quatre secteurs d'activité : finances & assurance, immobilier, marketing & informatique, nouvelles technologies & services (1 800 collaborateurs ; 120 entreprises créées - chiffres de 2022) a lancé son centre de formation baptisé Mentor Institut pour former les talents des entreprises du groupe

mais aussi afin de permettre aux étudiants de trouver des secteurs qui recrutent. À Nancy, Hampiaux (35 salariés ; 9 millions d'euros de CA), le dernier fabricant français de chalumeaux propose également des formations dans le commercial, le service après-vente, la sécurité... depuis juillet 2022.

VOUS AVEZ RENDEZ-VOUS AVEC L'EMPLOI

Toutes les rencontres organisées autour de chez vous
sont sur Mes événements emploi.

Job dating • Ateliers • Conférences
Rencontres employeurs • Formations...



[MESEVENEMENTSEMPLOI.POLE-EMPLOI.FR](https://mesevenementemploi.pole-emploi.fr)



Des équipements de pointe

Un “Campus du sourire” pour infoprothésistes

En l'espace de quelques années, l'informatique et l'impression 3D ont totalement révolutionné le métier de prothésiste dentaire. Un pôle de formation unique en France, et doté des derniers équipements, va voir le jour à Romilly-sur-Seine, dans l'Aube.

Par Laurent Locurcio

Centre d'usinage de très haute précision, CAO, impression 3D en métal titane ou chrome cobalt, usinage cinq axes, voilà ce qui fait aujourd'hui le quotidien d'un prothésiste dentaire. Bien loin des anciennes techniques de prise d'empreinte et de cire perdue. « *L'évolution technologique s'est faite en quelques années seulement pour les cabinets dentaires et les laboratoires de prothèses dentaires les mieux équipés* », constate **Christian Orviz**. Après avoir racheté un premier laboratoire à Romilly-sur-Seine, dans l'Aube, en 2016, il l'a modernisé puis étendu les activités avec d'autres implantations, à Épernay, Sens et dans le Nord de la France. Résultat, le nombre d'emplois a été décuplé depuis la reprise, dépassant une soixantaine de personnes aujourd'hui. « *Nous pourrions aussi embaucher une dizaine de salariés de plus chaque année si l'on parvenait à trouver les profils compétents* », ajoute-t-il.

Le principal problème étant que les formations actuelles ont été dépassées par le saut technologique des laboratoires de prothèses dentaires. « *La formation des prothésistes dentaires s'est arrêtée aux années 80 et ne correspond plus à la réalité des laboratoires d'aujourd'hui où les ordinateurs sont omniprésents, à tel point qu'il faudrait parler en fait d'infoprothésistes et plus uniquement de prothésistes dentaires* », fait-il remarquer en présentant son projet, au nom évocateur, de Campus du sourire. Un dossier soutenu avec force par le maire de Romilly-sur-Seine, Éric Vuillemin, qui souhaite élargir l'offre de formation au sein de la deuxième ville de l'Aube. « *Nous allons l'équiper avec les équipements les plus modernes, et ce sera le pôle de formation le plus moderne de France et parmi les meilleurs au niveau européen* », promet le chef d'entreprise. Les stagiaires pourront y obtenir un CQP (certificat de qualification profes-



© Laurent Locurcio

« Nous allons équiper le “Campus du sourire” avec les équipements les plus modernes, et ce sera le pôle de formation le plus moderne de France et parmi les meilleurs au niveau européen. »

Christian Orviz,
PDG du laboratoire Orviz

sionnelle), autour de métiers extrêmement précis concernant chaque partie de la prothèse dentaire. Une spécialisation poussée, qui peut s'acquérir en six mois, et qui va permettre à ces techniciens de trouver un emploi très rapidement tant la demande est forte.

Les assistantes dentaires concernées

Cette structure permettra aussi de former des assistantes dentaires de niveau 2. Là aussi, il s'agit de s'adapter aux évolutions des pratiques et des métiers. Ces assistantes en médecine bucco-dentaire peuvent seconder le chirurgien-dentiste en réalisant un certain nombre d'actes, par

exemple radiographiques. La construction d'un «Campus du sourire» à Romilly-sur-Seine sera achevée pour la rentrée 2025, à proximité immédiate du laboratoire romillon installé sur 1 200 m², à la place d'un ancien supermarché. Entièrement réaménagé il y a deux ans, il est doté des équipements les plus récents. C'est là, dans l'attente de l'ouverture du «Campus du sourire», que Christian Orviz continuera à former ses futurs collaborateurs dans son entreprise. « *Nous disposons déjà d'une salle comprenant une douzaine de postes équipés pour former des jeunes ou des gens en reconversion* », conclut-il.

Sensibiliser à la cybersécurité

La valeur sûre de demain déjà d'actualité !

À Epitech Strasbourg, une formation dédiée à la cybersécurité est proposée. Depuis la crise sanitaire, l'attractivité de cette formation est décuplée. De la sécurisation d'un réseau, au télétravail, en passant par la recrudescence des attaques de hackers contre les entreprises publiques (hôpitaux), la prise de conscience des principaux intéressés a été précipitée.

Par Marine Dumény

De quoi parle-t-on lorsqu'on mentionne la cybersécurité ? La cybersécurité vise à protéger les systèmes critiques et les informations sensibles des attaques numériques, qu'elles viennent de l'intérieur ou de l'extérieur d'une entreprise. En 2020, les atteintes à la protection des données ont coûté en moyenne 3,86 millions de dollars dans le monde. Les cybercriminels, ou hackers, ciblent les informations personnelles des clients, telles que les noms, adresses, numéros d'identification nationaux et les données de cartes de crédit, les vendant sur des marchés numériques clandestins. Cela entraîne une perte de confiance des clients, des amendes réglementaires et des poursuites judiciaires. Une stratégie de cybersécurité complète, basée sur les meilleures pratiques et automatisée avec l'aide de l'IA (sous la forme de l'apprentissage automatique), permet de mieux lutter contre ces menaces et de réduire les coûts liés aux atteintes à la protection des données.

Des compétences prisées

Dès lors, il est plus aisé de comprendre pourquoi, de la petite ESM (Entreprise service management, soit littéralement « gestion de service d'entreprise ») à l'ETI ou la GE toutes recrutent dans ce domaine. À Epitech Strasbourg, les formations en informatique vont du Bac + 3 au Bac + 5. Parmi elles, celle en Cybersécurité (MSC Pro) fait partie du top 3 du réseau d'école pour les plus demandées. Réalisable en alternance, en deux ans, elle peut faire l'objet d'une année de remise à niveau d'un an avant intégration du cursus. Une grande polyvalence et autonomie des diplômés sont mises en avant : « Nos étudiants sont formés

« Nous avons des gens issus de la communication qui font l'année de remise à niveau avant le MSC Pro cybersécurité pour réorienter leur parcours professionnel. »

Linda Semmache,
responsable développement
régional chez Epitech Strasbourg.

© DR

en alternance et sont enjoins à se débrouiller seuls tout au long du cursus pour prendre les bonnes décisions au bon moment », explique Linda Semmache, responsable développement régional chez Epitech. Et manifestement, les étudiants d'Epitech tirent leur épingle du jeu puisque le taux d'insertion en fin de cursus avoisine les 100 %. « Pour cette année, j'ai une seule personne qui n'avait pas d'emploi aux dernières nouvelles, mais elle a déjà dû retrouver. » Sur le marché de l'informatique en général, et de la cybersécurité en particulier, les chasseurs de têtes rivalisent d'offres plus alléchantes les unes que les autres et il est coutumier que les jeunes actifs changent d'entreprise après avoir pris de l'expérience au sein de leur firme d'alternance. Parlons chiffres. Côté coût de formation, l'alternance permet que l'entreprise le prenne à sa charge : elle investit dans son

futur employé. Quant à l'année de remise à niveau, elle se chiffre à 4.368 euros. Au sein d'Epitech, la reprise d'études est possible jusqu'à 30 ans puisqu'il s'agit de contrat d'apprentissage (des dérogations sont possibles).

Cette reprise d'études fait justement partie de nombreux profils, soit déjà en informatique (développement) soit dans un autre domaine. « Nous avons des gens issus de la Communication qui font l'année de remise à niveau avant le MSC Pro cybersécurité pour réorienter leur parcours professionnel », illustre Linda Semmache.

Bien que les formations en IA soient destinées à supplanter celles de cybersécurité en termes de popularité, ces dernières sont amenées à connaître un constant renouvellement et offrent aux étudiants des débouchés pluriels et innovants : menaces et parades ne cessent d'évoluer.



SOCIAL, ADMINISTRATIF, TECHNIQUE, CULTUREL, INFORMATIQUE, FINANCIER...

DONNEZ DU **sens** à VOTRE MÉTIER !

LE
DÉPARTEMENT
DE LA
MOSELLE

RECRUTE !

PLUS DE

140 MÉTIERS

ACCESSIBLES
AVEC OU SANS CONCOURS

Moselle

L'Eurodépartement



TOUTES LES ANNONCES SUR WWW.MOSELLE.FR



Sandrine Beaudoin-Poirier,

Directrice des Ressources Humaines et de la Communication du Crédit Agricole de Lorraine

« L'inclusion des jeunes et la montée en compétences de nos équipes restent notre priorité pour 2024 »

Le Crédit Agricole de Lorraine se positionne dans une politique de recrutement permanente et propose à ses collaborateurs de multiples possibilités d'évolution en interne ou au sein du groupe Crédit Agricole. Entretien avec Sandrine Beaudoin-Poirier, Directrice des Ressources Humaines et de la Communication du Crédit Agricole de Lorraine.

Quelle est la politique de recrutement du Crédit Agricole de Lorraine ?

Sandrine Beaudoin-Poirier : Nous lançons chaque année de vastes campagnes de recrutement pour des postes très divers allant du métier de conseiller clientèle ou financier à des métiers appartenant aux fonctions support (marketing, ressources humaines, comptabilité...). La majeure partie des postes à pourvoir sont néanmoins des postes en agences. En effet, la proximité est une de nos principales valeurs. Nous accordons une grande importance à préserver le contact humain avec nos clients et donc à conserver notre réseau d'agences en plus des dispositifs digitaux.

Enfin en 2023, nous poursuivons notre lancée de faire de l'inclusion des jeunes une priorité. En 2022, nous avons recruté 90 alternants, principalement pour des postes en agences. Des jeunes que nous formons et dont nous espérons voir la carrière évoluer au sein de notre entreprise. En 2023, nous souhaitons continuer sur

cette dynamique.

Quelles sont les compétences et qualités que vous recherchez ?

Les soft skills sont essentiels dans nos recrutements. En tant que banque proche de nos clients, nous privilégions les candidats dotés de fortes compétences relationnelles, sachant travailler dans un esprit collectif et dans la bonne humeur. L'expertise est certes indispensable, mais les soft skills le sont aussi. Nous recherchons de vraies personnalités avec de véritables qualités humaines que nous saurons accompagner.

D'ailleurs, au sein de notre Caisse Régionale, nous lançons, dès septembre 2023, le programme **Campus by CA Lorraine**, un programme de formation innovant qui permettra aux nouveaux embauchés de disposer de 20 semaines de formation aux métiers de la banque. Ce dispositif est intéressant pour les personnes qui seraient en reconversion professionnelle.

Quelles sont les possibilités d'évolution professionnelle au sein du Crédit Agricole ?

Elles sont nombreuses et très diversifiées. Nous proposons des formations en interne pour les collaborateurs qui souhaitent monter en compétences dans leur domaine ou changer de métier. Un conseiller en agence peut, par exemple, évoluer vers un poste de management ou une expertise. Grâce à la transversalité au sein de l'entreprise, nos managers ont ainsi l'avantage de bien connaître les différents métiers qui composent leurs équipes et de comprendre les problématiques de leurs collaborateurs.

Quels sont vos principaux engagements dans le cadre de la RSE ?

Le groupe Crédit Agricole a défini, dans son projet sociétal, une série d'engagements pour répondre aux principaux défis environnementaux, sociétaux et agricoles. En Lorraine par exemple, nous proposons à tous nos clients un accompagnement dans



Focus carrière

De guichetière à DRH

Sandrine Beaudoin-Poirier débute au Crédit Agricole de Champagne-Bourgogne en 2000 à l'accueil d'une agence. Elle occupera tous les postes d'agence : conseillère clientèle particuliers, puis professionnels, avant de devenir Directrice d'agence. Elle prend ensuite le poste de responsable Marketing et de la Relation clients, puis celui de responsable du Contrôle de gestion et Pilotage avant d'accéder au poste de DRH et Directrice de la Communication au Crédit Agricole de Lorraine où elle siège depuis le 1^{er} mars 2022 au comité de direction.

ces transitions. Celles-ci concernent principalement le climat et la transition vers une économie bas-carbone, les transitions agricole et agroalimentaire, le renfort de la cohésion et de l'inclusion sociales. Dans ce contexte, le Crédit Agricole a créé de nouvelles filiales en 2021 dont une spécialisée en transition énergétique et qui s'adresse à tous nos clients. Ils peuvent bénéficier d'un accompagnement par nos experts en transition énergétique. Cette nouvelle activité requiert de nouvelles compétences et ainsi de nouveaux besoins en recrute-

ment : nous avons recruté un ingénieur spécialisé en énergie pour piloter ce pôle et avons formé nos conseillers à pouvoir accompagner leurs clients dans leurs projets de transition énergétique. A échelle régionale, nous avons choisi de rénover nos trois sites lorrains de Metz, Nancy et Bar-le-Duc, ainsi que plus de 80 agences sur nos territoires. Ces projets sont étudiés afin d'apporter davantage de bien être à nos collaborateurs et de gagner en Qualité de Vie au Travail.

En chiffres

Le Crédit Agricole de Lorraine, c'est...

1 437 collaborateurs au service de **465 098** clients

191 nouveaux collaborateurs embauchés en CDI

91 alternants

117 stagiaires

58 emplois saisonniers

Budget consacré à la formation :

9 % de la masse salariale

9 900 jours par homme de formation

81 %, c'est l'indice d'engagement et de recommandation

(Chiffres 2022)



© DR

Patricia Lecocq,

nouvelle directrice régionale Lorraine Champagne-Ardenne d'Orange

« Orange répond aux grandes attentes des entreprises comme des particuliers »

Patricia Lecocq voit sa mission élargie en succédant à Sabine Martin à la Direction régionale Lorraine Champagne-Ardenne du groupe Orange. Dans le territoire Grand Est, elle aura charge d'accompagner les grands enjeux de l'opérateur.

Quel itinéraire professionnel vous a conduit à cette fonction de haute responsabilité au sein du groupe Orange ?

Patricia Lecocq Après une expérience industrielle dans le groupe PSA, j'ai rejoint Orange où j'ai vécu une expérience professionnelle très riche dans l'accompagnement d'entreprises qui restent un facteur d'attractivité du territoire. Ma formation à Sciences Po Paris m'a sensibilisée aux besoins des collectivités et j'ai travaillé à la Direction des collectivités locales du groupe Orange pour notamment participer au développement de la fibre. En 2017, j'ai rejoint la Délégation régionale de Cham-

pagne-Ardenne et j'ai été chargée des relations avec le Conseil régional Grand Est dont je suis la référente.

Quel est pour vous l'enjeu principal de la politique d'Orange ?

Les enjeux sont multiples mais ce qui reste la principale priorité c'est la fibre dans tout le territoire du Grand Est. Actuellement près de 3 millions de foyer sont raccordables sur les 3,4 millions que compte le Grand Est et sur cet ensemble Orange a procédé à 1,3 million de raccordements sur fonds propres. Nous sommes présents sur 250 communes en zone moyennes comme

sur les zones denses que sont Strasbourg, Metz et Nancy.

Qu'en est-il du très haut débit mobile ?

C'est une priorité gouvernementale car c'est un facteur d'attractivité. Nous déployons la 5G sur le Grand Est et particulièrement sur 275 communes dont Metz, Reims et Strasbourg. C'est une grande attente des entreprises. L'activité data augmente de 40 % et pourrait aboutir à une saturation de la 4G. La priorité de déploiement de la 5G reste les cœurs de ville. Elle apporte de nombreux avantages en dehors de la seule fluidité de transfert. Elle permet notamment

© DR



« La priorité de déploiement de la 5G reste les cœurs de ville. Elle apporte de nombreux avantages en dehors de la seule fluidité de transfert, dans les domaines de la santé, de l'industrie ou pour les collectivités locales. »

Patricia Lecocq,

directrice régionale Lorraine Champagne-Ardenne du groupe Orange

de grandes avancées dans le domaine de la télémédecine pour l'usage d'appareils de mesures et des traitements à domicile. Elle est aussi d'un usage important pour l'industrie 4.0, pour la maintenance à distance d'équipements industriels notamment. Son application offre aussi de nombreux avantages aux collectivités territoriales pour la gestion de l'éclairage public et de la collecte des déchets par exemple.

La 4G est-elle pour autant délaissée ?

Absolument pas. Nous en améliorons la couverture. 99,5% de la population en bénéficie mais nous poursuivons son extension car les exigences dépassent les seules zones habitables pour couvrir les zones non habitées (forêts, montagnes, les axes routiers et ferroviaires)

La présence d'Orange dans le territoire se limite-t-elle aux seuls aspects techniques ?

Nous entendons être un acteur présent dans le territoire et auprès de nos clients.



Nos effectifs comptent 2 500 salariés dont 120 alternants. Ce dernier point illustre la volonté du groupe à former les jeunes aux métiers du numérique et de faciliter leur accès à l'emploi. Trente neuf boutiques sont là pour accueillir la clientèle et l'accompagner dans les différents usages du digital. Pour cela nous mettons aussi en place des ateliers notamment à Metz, Strasbourg ou à distance, ouverts à tous. Dans cette optique nous avons signé une convention avec de nombreux partenaires (Pôle emploi, École de la seconde chance...). Nous menons

aussi des actions spécifiques comme celle menée en faveur des femmes entrepreneuses qui rencontrent parfois des difficultés dans la création ou le déploiement de leur projet.

En quoi Orange est-il engagé dans la politique sociale et environnementale ?

Dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) nous menons plusieurs actions. Certaines sont liées à la récupération de mobiles ou de matériaux. Nous récupérons ainsi certains métaux pour les revaloriser, comme cette année dans le cadre de la Coupe du monde de rugby où ils serviront à la confection des médailles. Dans le cadre de la Haute qualité environnementale (HQE), Orange s'attache depuis plus de trente ans à la qualité des matériaux dans la construction de ses bâtiments comme c'est le cas de notre nouveau bâtiment à Nancy (notre photo). Nous sommes par ailleurs très vigilants à notre propre consommation des fluides, que ce soit l'eau ou l'électricité.



Laurène Weizman,
présidente du Groupe Daussan

« C'est **collectivement** que nous réussirons »

Laurène Weizman a repris les rênes du groupe industriel Daussan au printemps 2022 avec pour mission de redonner du souffle à l'entreprise mosellane fondée par son arrière grand-père en 1936. Management, investissements, ambitions... La jeune dirigeante de 27 ans est sur tous les fronts.

« **J'**ai avant tout accepté de diriger l'entreprise car j'étais très proche de mon grand-père, c'était pour moi un devoir que de relever le challenge. C'était aussi une marque de confiance de la part des actionnaires dans une période complexe pour le groupe », explique **Laurène Weizman** qui, depuis près de 18 mois maintenant, dirige le groupe Daussan, spécialisé dans la recherche et la fabrication de produits et d'accessoires dans le domaine des hautes températures, pour l'industrie et le bâtiment. Installé à Woippy, le groupe qui compte des usines sidérurgiques en Italie et en Turquie et emploie 200 salariés, est une référence internationale dans ses métiers. Il a pour clients les plus grands aciéristes du monde. Cette reconnaissance, l'entreprise le doit à son savoir-faire et à son appétence pour l'innovation. Daussan a notamment développé des technologies lui permettant de concevoir des solutions industrielles sur mesure, qui répondent précisément aux cahiers des charges de ses clients.

« Tout part des salariés »

Pour autant, lorsque la jeune dirigeante en prend la présidence, le groupe Daussan est

fragilisé. Le groupe pâtit notamment d'un manque d'investissements et de difficultés sociales, les tensions sur le marché des matières premières perturbent les approvisionnements, le prix de l'énergie flambe, le mode de fonctionnement de l'entreprise est désuet... Il importe de prendre des décisions et d'agir, vite. « *Ma priorité a été de me plonger dans les comptes pour réaliser un état des lieux, procéder à de premiers ajustements, renégocier des contrats et surtout comprendre le fonctionnement de l'entreprise et du secteur d'activité auprès des salariés. Pour impulser une nouvelle dynamique, il était également primordial de pouvoir m'appuyer sur les compétences et l'expertise de toute l'équipe. Tout part des salariés, il importe donc de les motiver, de veiller à ce qu'ils se sentent utiles et de donner du sens à ce qu'ils font. Il faut que tout le monde se parle, s'écoute et trouve sa place au sein de l'entreprise. C'est collectivement que nous réussirons* », explique Laurène Weizman qui repense totalement le management et recrute un DRH pour parfaire la gestion des ressources humaines. Si la présidente confie apprendre son métier de chef d'entreprise en le pratiquant avec toute l'hu-

manière qui s'impose, elle prend ses responsabilités et met à profit ses atouts. Son tempérament en est un. Dynamique et débordante d'énergie, Laurène Weizman est aussi très déterminée et même « coriace » disent ceux qui la connaissent bien. Diplômée de l'Essec (École supérieure des sciences économiques et commerciales) et détentrice d'un Master 2 en droit public de l'économie, elle est également bien outillée en matière de gestion et d'organisation des entreprises. Riche, aussi, d'une expérience professionnelle en tant que chef de projet développement au sein de la Compagnie de Phalsbourg spécialisée dans l'immobilier. Philippe Journo, son dirigeant, avec lequel elle confie entretenir toujours de bonnes relations, avait accepté son départ précipité tout en l'encourageant à relever ce challenge.

De nouveaux marchés à l'international

Cette phase d'observation, d'audit et de réorganisation opérée, une stratégie a été définie et différents projets ont été initiés. En matière de RSE (Responsabilité socié-



« La mise en place de la RSE se traduit déjà par des économies appréciables dans tous les domaines. Cela confirme que nous avons les moyens, nous entreprises, de faire bouger les lignes dans ces registres. »

Laurène Weizman,
 présidente du Groupe Daussan

tale des entreprises), la PME a initié un comité spécifique pour déployer des dispositifs visant à réduire son impact environnemental, ses déchets et sa facture énergétique. « Cela se traduit déjà par des économies appréciables dans tous les domaines et confirme que nous avons les moyens, nous entreprises, de faire bouger les lignes dans ces registres », souligne la dirigeante qui entend engager le groupe dans une démarche de certification ISO 14001. Des ressources sont fléchées afin d'inves-

tir dans de nouvelles machines, l'automatisation, l'innovation et la digitalisation afin de soutenir une montée en puissance de l'activité. Laurène Weizman et ses équipes sont fortement mobilisées pour développer le chiffre d'affaires. « Avec le soutien de BPI France et de Business France, nous allons essayer de pénétrer sur de nouveaux marchés », précise Laurène Weizman qui s'engage « corps et âme » dans le développement de l'entreprise familiale. « Je travaille effectivement beaucoup mais j'exerce

un métier qui me passionne de plus en plus, avec une super équipe, et c'est un véritable luxe », conclut la présidente du groupe Daussan. Le meilleur est à venir...

**En savoir plus
 sur le Groupe Daussan**

daussan.com

JOB DATING

Les réfugiés ont **des profils atypiques** recherchés

C'est une première pour l'Union des Entreprises des Moselle : l'organisation d'un job dating destiné aux étrangers récemment arrivés en France et aux entreprises qui peinent à recruter.

Le premier job dating organisé par l'**Union des Entreprises de Moselle (UE57)**, intitulé **Companies for Refugees**, s'est tenu durant la matinée du 22 juin à l'Aérogare, salle de spectacle à Metz Sablon. Il s'adressait exclusivement à des primo-arrivants : des personnes issues de pays hors Union Européenne et arrivées en France depuis peu. Dix-huit entreprises issues de secteurs en tension ont participé. De nombreuses branches d'activité rencontrent aujourd'hui des difficultés pour recruter et les secteurs en tension sont connus : hôtellerie-restauration, bâtiment, service à la personne, transport, logistique... L'UE57 a proposé ce projet dans le cadre d'un appel d'offre en faveur de l'intégration, lancé par la Préfecture de la Moselle en 2022. Six mois de travail auront été nécessaires pour que le syndicat patronal mène à bien son idée avec l'aide de partenaires. **Pôle emploi**, le programme **Agir** (Accompagnement global et individualisé des réfugiés), des organismes de formation en français langue étrangère, des foyers d'hébergement, le **CCAS**, la **Cravate solidaire** (association qui œuvre pour l'égalité des chances) et bien d'autres ont communiqué auprès de leurs bénéficiaires primo-arrivants afin de les inciter à participer.

Des profils riches

« L'idée avec ce job dating était de mettre en relation les candidats et les recruteurs pour une première prise de contact. Si l'embauche se concrétise, les entreprises sont prêtes à former les candidats motivés », développe **Leslie Hellak**, responsable du Pôle formation, emploi et inclusion au sein de l'UE57. « Les candidats venaient du monde entier : Syrie, Afghanistan, Ukraine, Guinée, Amérique du Sud... Ce sont souvent des gens très



déterminés à trouver un travail qui leur permette de retrouver leur indépendance. »

Si la plupart ont encore un niveau débutant en français, tous ont fait l'effort de communiquer avec les recruteurs. « Le principe de ce type d'événement est de favoriser l'insertion professionnelle, afin que ces personnes retrouvent leur autonomie et puissent s'intégrer en France. Toutes ne retrouveront pas la vie qu'elles avaient dans leur pays. Je pense à un médecin et à un avocat ukrainien qui ne peuvent exercer leur métier en France, car il faut du temps pour acquérir une maîtrise suffisante de la langue, et qui envisage de travailler comme fondeur chez ArcelorMittal. Nous avons vu toutes sortes de profil, de l'étudiant afghan à la recherche d'un job

d'été, à des candidats qui n'ont jamais été scolarisés. »

Les entreprises participantes ont été sélectionnées principalement « grâce au bouche-à-oreille », notamment via le club mosellan **Les Entreprises s'engagent**, animé par l'UE57 depuis 2020. Du côté des organisateurs comme des entreprises participantes, cette première édition messine a convaincu de la nécessité d'en faire un rendez-vous régulier. L'UE57 souhaite proposer deux job datings Companies for Refugees par an. Le prochain est déjà prévu dans l'est du département, à Petite-Rosselle le lundi 16 octobre au Lavoir Wendel, dans le cadre de la Semaine nationale de l'intégration.

Union
des **Entreprises**
de Moselle



// Les entreprises s'engagent pour
l'inclusion des personnes réfugiées

JOB DATING

"Companies for Refugees"



Lundi 16 octobre 2023

Au Lavoir Wendel à Petite-Rosselle



« L'UE57 souhaite proposer deux job datings *Companies for Refugees* par an. Le prochain est prévu au Lavoir Wendel à Petite-Rosselle, lundi 16 octobre »

Leslie Hellak,

responsable du Pôle formation, emploi et inclusion au sein de l'UE57

**En savoir plus
sur l'Union des Entreprises
de Moselle**

48 place Mazelle à Metz
03 87 74 73 30
contact@ue-57.fr
ue-57.fr



Sophie Tachon-Simonnet & Isabelle Brandquien,

associée et DRH au sein du groupe Exco Nexiom

« Nous exerçons un métier profondément humain »

Les métiers de l'expertise-comptable connaissent de profondes mutations depuis quelques années, notamment avec la transition numérique. Allié du chef d'entreprise, l'expert-comptable a la mission de lui faciliter l'entrepreneuriat. Sophie Tachon-Simonnet, associée chez Exco Nexiom à Épinal, et Isabelle Brandquien, directrice des ressources humaines au sein du groupe, expliquent le métier d'expert-comptable aujourd'hui chez Exco Nexiom.

Qu'est-ce qu'un expert-comptable aujourd'hui ?

Sophie Tachon-Simonnet : Il est vrai que le cliché de l'expert-comptable penché sur des chiffres à longueur de journée a la peau dure ! Cependant, nous exerçons un métier profondément humain. La première qualité d'un expert-comptable est de savoir écouter son client et communiquer avec lui, car c'est une relation de confiance qui doit s'instaurer. Afin d'accompagner les entreprises dans leur quotidien et au fil de leur évolution, nous avons besoin de compétences variées et adaptées aux différents secteurs d'activité de nos clients. C'est pourquoi, parmi les experts-comptables d'Exco Nexiom, certains sont spécialistes du droit social, d'autres du droit fiscal ou du droit des socié-

tés, etc. Nous nous adressons à nos clients, mais aussi à leurs partenaires : nous devons avoir cette fluidité de communication avec eux aussi, être sensibles à leur activité et à leurs besoins.

Isabelle Brandquien : Au-delà du diplôme, nous recherchons des qualités personnelles : des candidats avec une fibre commerciale, orientés clients. Le marché de l'emploi évolue et de plus en plus de recruteurs portent attention à des qualités d'ouverture, d'adaptabilité et d'écoute. La mission de nos équipes est toujours de rendre simple l'entrepreneuriat. Une savante alchimie entre confiance et compétences s'impose pour assurer la fluidité dans les relations avec nos clients.

Quelles sont les possibilités pour devenir expert-comptable ?

IB : Il y a bien sûr la filière classique, de trois à huit années d'études après le bac pour

aboutir au diplôme d'expert-comptable assermenté. Nous offrons aussi la possibilité de formation en alternance. Mais depuis la crise Covid, nous voyons de plus en plus de candidats en reconversion professionnelle : nous leur ouvrons nos portes s'ils souhaitent faire un stage en immersion pour confirmer leur projet professionnel. D'ailleurs, certains de nos collaborateurs sont arrivés chez Exco Nexiom à l'occasion d'un stage et y sont restés, démontrant une belle évolution de carrière au sein du groupe. Ils ont d'ailleurs en commun de fortes aptitudes, l'ouverture aux nouvelles exigences de nos clients et de l'environnement technologique. Ils révèlent ainsi d'excellentes qualités d'adaptation par une vision allant au-delà des chiffres et des normes.

STS : En effet, cette ouverture d'esprit pour être à l'écoute des clients est essentielle. La formation originale de l'expert-comptable reste un chemin attendu et balisé.



« Depuis la crise Covid, de plus en plus de candidats en reconversion professionnelle veulent nous rejoindre. »

Isabelle Brandquien,
directrice des ressources humaines au sein du groupe Exco Nexiom

Exco Nexiom en Lorraine, c'est...

300 professionnels accompagnent les entreprises régionales et nationales et leurs dirigeants depuis Epinal, Nancy, Metz, Thionville et Paris pour des prestations de : **conseil** (cession, transmission et reprise d'entreprises, contrôle de gestion, évaluation, forensics, assistance aux litiges, gestion de patrimoine, juridique), **audit, expertise comptable, social et paie.**



« Avec la digitalisation, nos équipes s'organisent plus aisément pour prendre du recul, analyser et restituer à leurs clients les traits saillants de la gestion de leur entreprise. »

Sophie Tachon-Simonnet, associée chez Exco Nexiom à Épinal

Cependant elle porte une richesse : celle d'ouvrir à des métiers complémentaires, notamment en conseil. Je voudrais aussi mettre en lumière les qualités intrinsèques aux équipes : l'engagement au sein des équipes et être tourné vers les clients, un aspect important pour tisser plus facilement des liens. La communication entre nous est capitale afin d'accompagner nos clients sereinement. Un candidat motivé et souhaitant nous rejoindre, partageant ces valeurs, sera accompagné et formé, s'il le souhaite, pour devenir expert-comptable.

Que représente le tout-numérique dans la profession ?

IB : Le passage au tout-numérique a révo-

lutionné la façon de travailler dans nos métiers. Ce bouleversement va bien au-delà de la collecte et la transmission de données qui ne sont qu'un outil et qu'il convient donc de maîtriser.

STS : En effet, la digitalisation est une évolution notoire, même si ce virage a été entamé depuis un moment chez Exco Nexiom. Afin d'accompagner nos clients dans cette transition, nous avons élargi le champ de nos compétences à l'utilisation des données, tout en mutualisant nos savoir-faire. La digitalisation représente un gain de temps notoire pour nous dans nos tâches et pour les clients grâce à la simultanéité. Nos équipes s'organisent plus aisément pour prendre du recul, analyser et restituer à

leurs clients les traits saillants de la gestion de leur entreprise. Le gain est certes financier mais aussi opérationnel pour l'entreprise. Au-delà de ce sujet, notre profession est en constante évolution : intelligence artificielle, facture électronique : les projets ne manquent pas !



news.exconexiom@exco.fr
03 83 56 05 66
exconexiom.fr



Caroline Kast,

directrice de l'agence Pôle emploi d'Altkirch et coordinatrice commerce et naturalité des dix agences du Haut-Rhin

« Le commerce, un secteur porteur et pourvoyeur de métiers »

Le département du Haut-Rhin connaît une dynamique économique ascendante. Le commerce n'est pas en reste sur ce plan et recense des besoins croissants en matière d'emploi. Pôle emploi a ainsi mis sur pied des actions spécifiques pour répondre aux besoins identifiés. Échanges avec Caroline Kast, directrice de l'agence Pôle emploi d'Altkirch et coordinatrice des dix agences du Haut-Rhin pour ce qui est du commerce et la naturalité.

Quelle situation connaît le secteur commercial dans votre département ?

Caroline Kast : C'est un secteur porteur et pourvoyeur de métiers. Les offres sont nombreuses dans les domaines de la coiffure, de la boulangerie, de la grande distribution, le téléconseil... La part des CDI proposés est supérieure de 50 % aux autres secteurs.

Que met en œuvre Pôle emploi pour accompagner le secteur du commerce dans son développement ?

Notre département travaille depuis deux

ans avec une organisation sectorielle, « Force emploi 68 » qui conduit à mettre en lumière chaque mois un secteur de l'économie. La troisième semaine de chaque mois, les agences organisent des événements spécifiques autour de ce secteur. C'est ainsi que nous avons organisé treize manifestations lors du mois dédié au commerce.

Quel est l'objectif de cette semaine ?

Elle vise essentiellement à faire découvrir le secteur d'activité et à identifier et développer des partenariats à même de partici-

per à sa dynamisation. C'est ainsi que, avec des enseignes comme Liddl et Super U, nous avons pu organiser des visites pour les demandeurs d'emploi respectivement à Mulhouse et Thann. Ils ont pu ainsi découvrir des métiers hors des murs de Pôle emploi.

Quel est l'intérêt de ces visites ?

Les demandeurs d'emploi vont ainsi rencontrer les professionnels eux-mêmes qui vont leur parler de leur métier, leur permettant ainsi de bien cibler l'intérêt et les contraintes d'emploi ainsi que les opportunités de carrière. Il s'agit aussi de balayer les représentations, de confronter les demandeurs d'emploi aux évolutions des métiers. Dans le domaine de la naturalité, nous avons fait découvrir le monde agricole par des visites de fermes, avec tout le spectre des activités, des semences à la récolte, de l'élevage à la vente en circuits courts. De manière générale, cela a permis aussi aux

« Rencontrer des professionnels pour bien cibler l'intérêt et les contraintes d'emploi ainsi que les opportunités de carrière. »

Caroline Kast, directrice de l'agence Pôle emploi d'Altkirch et coordinatrice commerce et naturalité des dix agences du Haut-Rhin





entreprises d'élargir leur spectre en termes de sourcing.

Quel bilan tirez-vous de ces opérations ?

Dans le cadre de chacun de ces événements, des périodes d'immersion professionnelle ont été proposées avec à l'appui une convention entre le demandeur d'emploi, l'employeur et Pôle emploi. Elles ont débouché sur des prises de contact et des perspectives de formation, des organismes de formation étant parties prenantes. Des recrutements ont eu lieu dans le domaine des espaces verts. Ces opérations ont ouvert des horizons aux personnes non diplômées qui ont des savoir-faire et savoir-être appréciés, notamment dans le cadre de la Méthode de Recrutement par Simulation qui permet de déceler des habiletés modélisables par l'entreprise.

Primark

118 personnes recrutées

Primark, enseigne de grande distribution spécialisée en produits non alimentaires (vêtements, bijoux, décoration) a confié à Pôle emploi une mission de recrutement pour son magasin de Mulhouse. Le point avec Christian Rateau, Ddirecteur de l'agence Pôle emploi de Mulhouse Porte de Bâle et Valérie Brückert, responsable d'équipe .



Dans quel cadre est intervenue cette mission ?

Christian Rateau : Primark est une enseigne internationale dont la maison mère est implantée en Irlande. C'est la vocation de Pôle emploi d'accompagner tant les grands groupes que les PME ou TPE. Les dirigeants s'interrogeaient sur leur recrutement n'ayant pas d'assise sur notre territoire. Ils se sont logiquement tournés vers nous et nous avons joué un rôle de facilitateur en drainant vers eux un flux de candidats, majoritairement des inscrits demandeurs d'emplois mais pas exclusivement. Nous avons voulu

associer nos partenaires de l'emploi comme la Mission locale, Cap emploi, Réagir, de la 2^e chance. 118 personnes ont été recrutées.

Comment s'est déroulé le recrutement ?

Valérie Brückert : Primark a un process de recrutement interne qui lui est propre et qui comporte trois étapes : après une session de présentation collective de l'entreprise, vient une phase d'observation où les personnes sont invitées à suivre collectivement des consignes de travail avant un entretien individuel. Les postes proposés étaient ceux d'employés polyvalents (tenue des rayons, hôtes de caisse, conseillers...) et sans condition de diplômes. Ce recrutement a été une belle opportunité pour les jeunes qui ont pu trouver leur premier emploi. Par ailleurs 15 embauches ont été réalisées dans le cadre d'une reconnaissance de travailleur handicapé ce qui offre un pourcentage supérieur à la moyenne.

TA-DA Le projet ultra innovant de Vivoka



©DR

L'entreprise messine Vivoka, qui développe des assistants vocaux intelligents, a lancé fin juillet la plateforme TA-DA pour permettre à l'ensemble des acteurs de l'intelligence artificielle (IA) de récupérer de la donnée vérifiée facilement. Le développement de l'IA repose notamment sur la mise à disposition de datas exploitables en quantité incommensurable. Données qui, si l'on souhaite les utiliser sereinement, doivent être totalement fiables.

Pour contribuer à alimenter l'IA, Vivoka a donc imaginé un concept simple : via une application, une communauté d'utilisateurs accomplit des mini-tâches de quelques secondes. Commandées par des entreprises clientes de TA-DA, ces petites missions – qui peuvent aller de la simple lecture d'une phrase dans une langue choisie à une analyse d'images – sont rémunérées en monnaie virtuelle basée sur une cryptomonnaie. Une fois validée, la tâche doit être ensuite vérifiée par trois autres membres de la communauté « afin de s'assurer que c'est juste, compréhensible, fidèle à ce qui était demandé », précise Valentin Thouron, le directeur du projet. Ces vérificateurs sont aussi rémunérés.

La plateforme est encore en phase de test, mais devrait être ouverte au grand public en fin d'année. Fin 2024, Vivoka ambitionne de réunir 250 000 utilisateurs du monde entier pour pouvoir traiter l'équivalent de 4 millions de dollars de commandes de données.

Mulhouse

Staff & Go lève 700 000 euros

Spécialisée dans la simplification de la gestion des ressources humaines, la start-up Staff & Go localisée à Mulhouse accélère sa croissance en validant une levée de fonds à 700 000 euros. Le tour de table est assuré par des cabinets d'expertise-comptable (clients de la solution), la Région Grand Est, Bpifrance, la Sodiv et l'entourage des cofondateurs. Les fonds doivent permettre à la structure de poursuivre ses investissements dans l'innovation de sa solution et de renforcer ses équipes. « Le succès de Staff & Go provient de deux principaux facteurs. Premièrement, nous nous sommes focalisés sur la productivité apportée aux clients du cabinet plus qu'au cabinet lui-même. Nous arrivons par exemple sur notre module d'embauche, utilisé par E.Leclerc, O'Tacos, Flixbus... à diviser par sept la charge de travail des RH », explique Hakim Baradi, cofondateur de Staff & Go.

Reims

Qui sont les six nouveaux incubés d'Innovact ?

Innovact, l'incubateur de start-up basé à Reims a fait rentrer six nouveaux projets innovants en incubation lors de son comité d'engagement qui s'est déroulé au début de l'été : les start-up SpaceDrone, CamAnalytics, Gameverse, My Boox, Oenoco et Carbono. L'accompagnement doit mener jusqu'à l'identification d'un marché via un business model et à la commercialisation de la solution.

Moselle

La Turbine recherche des candidats

L'incubateur de start-up La Turbine by Interfaces, localisé à Forbach (Moselle), propose aux entrepreneurs de s'inscrire à son programme d'incubation jusqu'au 15 septembre. Ce dernier s'adresse aux porteurs de projets, start-up et TPE innovantes de moins de deux

ans. Il prévoit un accompagnement individuel et collectif de six à neuf mois, une synergie avec les plateaux techniques locaux pour les initiatives industrielles, une mise en relation avec les marchés transfrontaliers et les bénéficiaires que suppose la portée nationale du réseau Interfaces. Après sélection du dossier, l'équipe est invitée à passer devant un comité de sélection avant de pouvoir intégrer officiellement le programme qui prévoit également des ateliers collectifs mensuels sur des sujets clés de développement d'entreprises innovantes : chaîne de valeur, propriété intellectuelle, financement, RH...

Metz

I-Virtual ouvre son capital

Entreprise innovante dans le secteur de la santé, I-Virtual (basé à Metz) développe le dispositif médical Caducy. Certifiée CE et capable de mesurer les paramètres vitaux



© I-Virtual

à distance grâce à un selfie vidéo de 30 secondes, la solution est utilisée dans la télémédecine. Afin d'intensifier son investissement en R & D et d'accélérer sa croissance en France et à l'international, la start-up a décidé d'ouvrir une levée de fonds communautaire pour trouver les 600 000 euros recherchés. Pour cette opération, l'entreprise innovante a fait appel à la plateforme Tudigo. Ainsi, depuis le 28 août, le capital d'I-Virtual est ouvert à tous. Le ticket minimum est de 1 000 euros.



© DR

L'Alsace tient son incubateur de start-up spécialisé dans le vin.

Start-Up Win

Le géant Bernard Magrez annexe l'Alsace

Landersheim (Bas-Rhin) accueille, depuis avril 2023, les locaux de la deuxième implantation d'un incubateur de start-up spécialisé dans le vin et dans l'œnotourisme. Une journée portes ouvertes a eu lieu cet été pour présenter le cadre.

C'est une initiative économique venue du Sud qui s'installe en Alsace. Le groupe bordelais Bernard Magrez, détenu à 100 % par l'homme d'affaires, lance son deuxième Start-Up Win. Dédié au vin, à l'œnotourisme et à leur digitalisation, ce projet représente un véritable moteur de croissance pour le secteur. Deux ans après le succès de la première « Start-Up Win » à Pessac (Gironde), qui a incubé plus de 60 projets, « l'homme aux 40 châteaux » a choisi Landersheim.

Située au carrefour de l'Europe, l'Alsace permet à l'incubateur d'ouvrir ses portes sur le monde et de préparer un cru d'entrepreneurs cosmopolites. Il s'agit de toucher les start-up également implantées en Alsace, mais surtout en Allemagne, Suisse et Belgique.

Implanté au sein de l'Académie internationale des vins en Alsace (Aiva), cet incubateur bénéficiera d'un accès privilégié à un vivier du secteur viticole. En étroite proximité de nombreuses propriétés viticoles de renom, il offre aux start-up sélectionnées un environnement propice aux échanges avec des experts du secteur.

L'initiative de « Bernard Magrez Start-Up Win » est financée entièrement par la maison Bernard Magrez, sans recours aux subventions publiques. Le montant d'investissement de départ n'est pas donné,

néanmoins, « ils seront faits à hauteur des entrées de start-up dans l'incubateur et généreusement », explique Bernard Magrez.

Initiative privée

Un partenariat avec le réseau d'incubateurs Quest est en discussion pour le programme d'incubation à destination des jeunes pousses. Reposant sur plusieurs niveaux d'accompagnement aux entrepreneurs, ce nouvel incubateur est avant tout « une initiative de mécénat entrepreneurial de la part d'un chef d'entreprise à la tête d'une start-up créée il y a près de 60 ans », déclare Bernard Magrez. « Je participe à la sélection et n'hésite pas à entrer au capital des start-up qui me le demande », explique l'entrepreneur. « Mon souhait, c'est d'aider ceux qui feront demain à mettre le pied à l'étrier dans le monde de l'entrepreneuriat. »

Ce sont sept start-up qui sont pour le moment prêtes à faire leur rentrée, « mais nous en espérons au moins 15 », sourit l'homme d'affaires. Pour l'instant, 750m² (sur 1500 disponibles) de locaux dédiés aux start-up et le projet sont gérés par un unique salarié. « Nous allons aussi y installer une galerie d'art et y organiser, comme à Bordeaux, des nuits du savoir ». « La localisation est parfaite, calme, avec un parking, des transports en commun, un accès privilégié à l'espace géo-économique européen... idéale pour cette émulation à venir entre ces jeunes entrepreneurs prometteurs ! »

À travers ces créations d'incubateurs de start-up (à Bordeaux en 2021 au cœur des vignobles et à Strasbourg en janvier 2023), Bernard Magrez a la volonté de donner une chance aux jeunes entrepreneurs aux idées disruptives pour le secteur du vin, de la vigne, de l'œnotourisme et de la digitalisation, mais aussi d'autres univers !

Marine Dumény

EFS REIMS ATHLÉTISME

Plus vite, plus haut, ensemble

2024, année des Jeux Olympiques de Paris, est aussi celle des 40 ans de l'Entente Family Stade de Reims Athlétisme (EFSRA). Parmi le top 10 du gratin de l'athlétisme français, le club conjugue avec bonheur sport de haut niveau et pratique de masse. Pourtant, trouver du soutien financier du côté des entreprises reste complexe.

« **L**e club, créé en 1984, est la fusion, l'entente, entre deux clubs historiques, le Stade de Reims Athlétisme et le Family Club Rémois », explique **Vincent Bourdy**, qui en est le président depuis 2021. Ses pistes d'entraînement ont été foulées par de nombreux athlètes de haut niveau, sélectionnés en équipes de France ou aux Jeux Olympiques : « Sur ces trente dernières années, nous avons eu la chance d'avoir trois grosses pointures de l'athlétisme français à l'international », fait-il remarquer. En plus d'être performant au plus haut niveau, le club rémois est reconnu pour « être ouvert à beaucoup d'activités ». Fort de ses 1 200 adhérents, il propose des activités très variées pour différents publics. Le club attire toujours de nombreux amateurs de running, même si leurs habitudes ont chan-

gé depuis la crise sanitaire. « Avant le Covid19 le club comptait 1 300 adhérents. Les pratiques ont changé notamment en running et les gens pensent que c'est mieux de courir tout seul. Mais les chiffres montrent que ceux qui le font en club ont de meilleurs chronos et sont moins sujets aux blessures », assure Vincent Bourdy.

Les activités couvrent également toutes les tranches d'âges, de 3 à 87 ans. Pour les plus petits l'athlé Découverte, du baby au pous-sin, permet d'aller progressivement vers une initiation à la course, au saut, au lancer et la marche athlétique. L'école d'athlé toutes disciplines permet aux benjamins et minimes de se perfectionner en vue d'une spécialisation et préparation à la compétition. La Section d'Excellence Sportive est ouverte aux plus motivés des cadets et

juniors. L'EFSRA a des partenariats avec les grandes écoles, l'UNSS, l'Ufolep, l'Usep. Elle a également des sections handisport et sport adapté... et intervient dans les écoles et les entreprises.

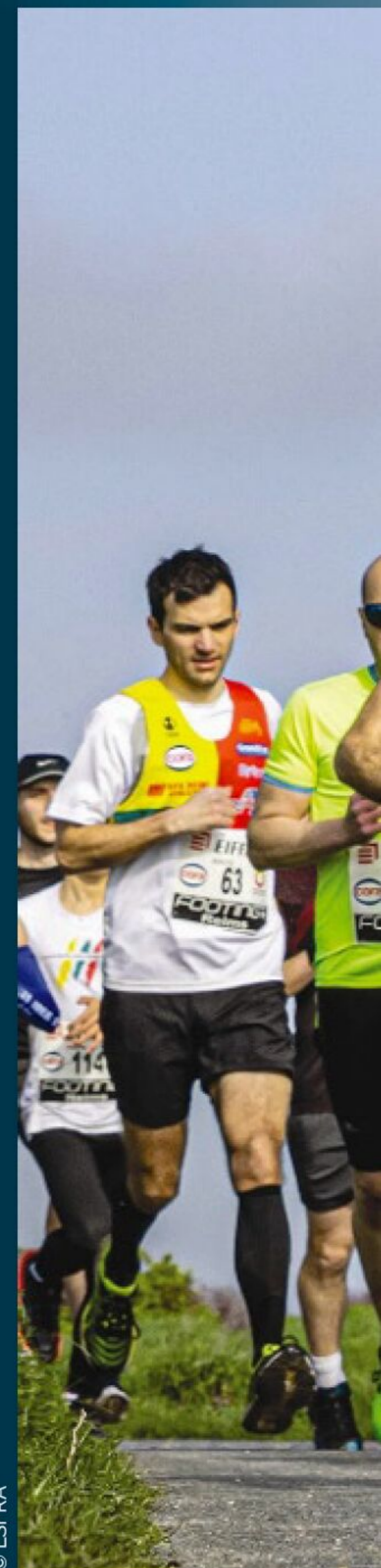
Sport, social, et santé

« Nous avons en outre un lien très fort avec les maisons de quartiers. Et le sport est un vecteur d'inclusion pour les publics fragiles ». Les sections sport, santé et bien-être sont également bien représentées. Pour mener toutes ces actions, le club emploie douze salariés dont neuf entraîneurs. Le budget annuel est de 740 000 euros. Côté recettes, les cotisations rapportent 235 000 euros. L'organisation d'événements sportifs, sur une année, permet de récolter environ 130 000 euros. En ce qui concerne



« On pourrait développer encore plus le partenariat sportif mais l'apport financier de sociétés reste aujourd'hui compliqué dans notre discipline. »

Vincent Bourdy, président de l'EFSRA



© EFSRA



le soutien des entreprises locales, il se traduit plutôt sous la forme de partenariats avec des échanges de services plutôt qu'un soutien financier. « C'est une autre façon de faire et de soutenir notre club. On pourrait développer encore plus le partenariat sportif mais l'apport financier de sociétés reste aujourd'hui compliqué dans notre discipline. Quand on est un sport collectif, il y a un calendrier fixé à l'année, avec des rendez-vous en lieu fermé et une billetterie payante. En athlétisme, au contraire, les lieux sont ouverts et l'entrée est gratuite », explique-t-il.

L'EFSRA compte quatre partenaires historiques (Harmony Mutuelle, Eiffage Grand Est, Cora et Yprema Moroni) ainsi qu'une trentaine d'entreprises partenaires officielles. C'est grâce aux subventions que le budget est bouclé. Le total s'élève à 340 000 euros, ainsi répartis : Ville de Reims, 210 000 euros plus 15 000 euros sur projets, et le reste grâce à la Région Grand Est, le département de la Marne, et d'autres communes marnaises. Toutes les initiatives sont bonnes pour trouver des fonds, à l'exemple de la campagne de dons en cours avec déjà plus de 7 000 euros récoltés cet été. Mais l'une des grandes richesses du club réside dans le travail – gratuit – des bénévoles. Par

Une vitrine pleine d'étoiles

L'EFSRA n'est pas seulement parmi les premiers clubs français d'athlétisme par le nombre de participants. Il possède aussi un très beau palmarès, avec en vitrine des têtes d'affiche très médiatiques. Quelques grands noms de l'athlétisme français ont porté les couleurs jaune et rouge du club rémois. À commencer par le marcheur Yohan Diniz, natif d'Épernay, dans la Marne. Toujours recordman du monde des 50 km

marche, il a notamment collectionné les titres de champion du monde et d'Europe dans sa discipline et a participé à quatre reprises aux Jeux Olympiques. Autre nom de premier plan, celui de Mahiedine Mekhissi, né à Reims et repéré dans une école de la ville, qui a fait ses armes à l'EFSRA jusqu'à se tailler un palmarès unique : triple médaillé olympique sur 3 000 mètres steeple, quintuple champion d'Europe de la spécialité

et des records en série. Pour sa part, Eunice Barber qui s'est entraînée et a fait partie de l'EFSRA, a aussi un joli palmarès sur la piste. À son actif, plusieurs participations aux jeux olympiques, des titres et podiums aux championnats du monde en heptathlon et saut en longueur. Bien d'autres licenciés du club rémois, moins médiatiques, accumulent eux aussi les titres dans toutes les spécialités de l'athlétisme.

exemple, pour l'organisation du Trail des Tordus rassemblant 1 200 participants, une centaine de bénévoles ont œuvré durant trois jours, soit un millier d'heures de travail,

à la réussite de l'événement. Sans eux, un club d'une telle importance ne pourrait pas fonctionner, bien évidemment.

Nadine Champenois

ARDENNES

Agronutris : un méga site industriel d'insectes débarque à Rethel

Dans les Ardennes, la pépite occitane Agronutris, spécialisée dans l'élevage et la transformation d'insectes pour l'alimentation animale s'apprête à ouvrir une seconde usine à Rethel. Avec 140 emplois à la clé.

Faire des Ardennes un « hot spot » de la production d'insectes, c'est le pari d'Agronutris. Il va, en effet, faire émerger à Rethel une seconde usine juste à côté de la première installation de 16 000 m² qui s'apprête à entrer en phase d'industrialisation pour fournir 70 000 tonnes de biorésidus afin de nourrir des animaux domestiques et des poissons d'élevage.

La seconde unité de production, près de trois fois plus importante que sa sœur aînée, couvrira une surface de... 40 000 m² de superficie, faisant du parc d'activités communautaire rethélois la plaque tournante du process d'Agronutris.

Les deux bâtiments occuperont une surface de 56 000 m² sur un terrain de près de 20 hectares. Ils valoriseront sur l'ensemble de ce site plus de 280 000 tonnes de co-produits et bio-résidus issus du territoire local afin de produire 30 000 tonnes de farine d'insectes. Soit l'un des plus gros sites industriels du monde dédié aux insectes. Le montant de l'investissement n'a pas été dévoilé mais pour mémoire, on sait qu'Agronutris avait, dès 2021, levé 100 millions d'euros pour ses deux premières usines. La vente du terrain de 10 ha qui abritera la seconde usine a été validée, le 22 juin, par la Communauté de communes du Pays Rethélois.

Après avoir finalisé l'embauche de soixante personnes sur son usine pilote d'ici la fin d'année, cent quarante autres emplois supplémentaires seront générés par cette seconde réalisation. Soit un total de 200 emplois directs dans le bassin rethélois



© Adrien Nowak

« Les Ardennes bénéficient d'un maillage logistique optimal et de gisements d'intrants importants, nécessaires pour nourrir nos insectes. »

Mehdi Berrada,

co-fondateur de la start-up Agronutris.

lors des prochaines années. Comme sa voisine, cette usine « bis » destinée à être opérationnelle à l'horizon 2025 sera dédiée à la

mouche soldat noire. Des synergies opérationnelles importantes seront bien sûr possibles entre les deux usines-sœurs afin

d'assurer une forte continuité au déploiement d'AgroNutris.

Jouer dans la cour des grands

« L'endroit situé au carrefour de l'Europe, cohabitait toutes les cases pour accueillir ce projet car les Ardennes bénéficient d'un maillage logistique optimal et de gisements d'intrants importants, nécessaires pour nourrir nos insectes. Nous avons donc rapidement envisagé d'y concrétiser la constitution de ce site d'envergure. Le lieu dispose à travers des entreprises agro-alimentaires de la zone Pomacle/Bazancourt des matières premières de qualité (pulpes de betterave, solubles de blé, épluchures de pommes de terre, drèches humides), d'une vaste réserve foncière vite disponible et nous y avons eu un soutien sans faille des pouvoirs publics. Voilà pourquoi les Ardennes ont vite été notre zone préférentielle pour ce second projet industriel », plaide Mehdi Berrada, le co-fondateur de la start-up toulousaine avec Cédric Auriol.

Porté par le marché dynamique du pet-food et convaincu de trouver de nouveaux contrats à l'échelle européenne dans une filière en plein essor, le transformateur d'insectes en farine protéinée a l'ambition de devenir l'un des leaders mondiaux de la production de protéines d'insectes.

Accord de partenariat avec BioMar

Après douze ans de R & D, l'entreprise toulousaine fondée en 2011, avait signé en mai dernier un accord de partenariat de long terme avec BioMar, filiale du groupe danois Schouw & Co. De façon à développer avec le premier fabricant mondial d'aliments de pisciculture une nouvelle génération d'aliments à base de mouches soldats noires, spécialement conçues pour répondre aux besoins de l'industrie aquacole. BioMar incorporera les farines de larves dans ses aliments et apportera une visibilité en termes de volumes pour rendre la production compétitive. « Ce contrat va nous faire changer d'échelle », se félicite Mehdi Berrada.

BioMar compte, en effet, dix-sept usines dans le monde qui fabriquent des aliments pour 45 espèces de poissons et de crevettes élevés dans 90 pays. Et il veut réduire d'un tiers son empreinte carbone d'ici 2030 en acquérant la moitié de ses intrants dans l'économie circulaire et régénérative.

« La farine d'insectes améliorera la durabilité de la pisciculture car elle a deux fois moins d'impact sur l'environnement que la farine de poissons et trois fois moins que celle de soja », appuie Mehdi Berrada en vantant la

Après avoir obtenu le permis de construire de la première usine le 6 mai 2021 et inauguré un bâtiment de 16 000 m² en juillet 2022 sur un site de neuf hectares (notre photo), AgroNutris se prépare donc à ériger une unité de production de 40 000 m².



© AgroNutris

Une troisième usine en vue

Ayant trouvé un accord avec l'entreprise Frayssinet, implantée dans le Tarn, à Rouairoux (41 millions d'euros de chiffre d'affaires, 85 salariés) et experte dans la fertilisation organique des sols et la stimulation naturelle des plantes, la biotech basée à Saint-Orens-de-Gameville (Haute-Garonne) est aussi entrée en négociations exclusives avec son futur associé pour construire un site de production de fertilisants innovants dans le Rethélois.

Les deux sociétés mettront aussi en place une cellule R & D dédiée à la valorisation agronomique de frass (déjections) d'insectes. La société

commerciale Frayssinet prendra en charge la distribution des produits.

Ce projet qui nécessitera un investissement de plusieurs dizaines de millions d'euros est d'ores et déjà bien avancé puisque les deux entreprises ont signé un contrat de fourniture de frass d'élevage. Ce qui permettra d'ailleurs à AgroNutris de valoriser les 16 000 tonnes actuellement produites à Rethel. Elles permettront à Frayssinet de proposer une nouvelle gamme de produits qui verra bientôt le jour.

« L'aboutissement de ce partenariat avec Frayssinet permettra à AgroNutris de qualifier son produit source d'azote, de phosphore et de potassium et d'en extraire la juste valeur agronomique. Et aussi de réintégrer un flux supplémentaire dans la filière », confie Cédric Auriol, co-fondateur d'AgroNutris.

plus-value nutritionnelle de ses protéines. Avec une attention particulière portée à ses approvisionnements en matières premières et des investissements importants dans l'industrialisation de ses process, la solution d'AgroNutris offre un produit à la fois stable, de haute qualité et avec, comme en atteste l'analyse du cycle de vie effectuée par l'entreprise, un faible impact environnemental.

AgroNutris a su en tout cas développer une vision singulière pour amener cette nouvelle source de protéines vers un ingrédient qui répond de manière pertinente aux besoins de l'aquaculture. D'ici 2030, l'ambitieuse pépite toulousaine prévoit encore la création de huit autres usines tout en se déployant à l'international.

Pascal Remy

ALSACE-LORRAINE

BYD : qui est ce constructeur chinois à l'accent du Grand Est ?

Depuis cet été, des modèles du constructeur automobile chinois BYD sont commercialisés en Lorraine et en Alsace par le groupe de distribution Kroely. L'occasion d'en apprendre davantage sur le principal concurrent de Tesla, champion du véhicule 100 % électrique.

Six cents mille collaborateurs dans le monde, 600 000 véhicules électriques produits au premier semestre 2023 et une présence dans 70 pays, dont la France depuis environ un an... De quoi faire du constructeur automobile chinois BYD, pour « Build Your Dreams », le principal concurrent du géant américain Tesla.

Si l'on aperçoit déjà régulièrement la marque au look futuriste du fantasque Elon Musk dans les rues des villes lorraines, on peut désormais s'attendre à croiser également des véhicules estampillés BYD : depuis cet été, plusieurs modèles ont débarqué dans la région.

C'est le groupe automobile Kroely, qui distribue déjà les marques premium Mercedes-Benz, Porsche ou encore Smart, qui commercialise désormais les véhicules venus d'Asie. Plusieurs concessions spécialement dédiées à BYD ouvriront dans le Grand Est dans les semaines à venir. Une est prévue début octobre au sein du pôle automobile de Laxou, une autre apparaîtra très prochainement sur la ZAC d'Augny. Une concession est aussi au programme à Strasbourg. « Nous y distribuerons toute la gamme destinée au marché français. Nous avons à disposition le SUV compact Atto 3, la citadine Dolphin et très prochainement la berline Seal. Arriveront très rapidement un SUV sept places nommé Tang ainsi qu'une berline aux allures sportives baptisée Han », explique Alisson Munsch, responsable marketing BYD chez Kroely pour l'Alsace et la Lorraine.

Depuis le début du mois de juillet, Kroely a par ailleurs ouvert un « store » au centre-ville de Metz, afin d'inviter le public à venir tester le SUV 100 % électrique Atto 3 dans les centres d'essais du distributeur. Des offres de lancement sont en cours et dureront jusqu'au 31 août. « Nous avons déjà vendu une trentaine de véhicules », se réjouit Alisson Munsch. À date, le groupe Kroely « a l'exclusivité de la distribution des véhicules BYD dans le Grand Est. La marque ne souhaite pas qu'une concurrence importante existe entre les distributeurs de ses modèles », continue la responsable marketing.

Un ogre venu de Chine ?

Fondé par le (très) discret ingénieur Wang Chuanfu et basé à Shenzhen, où l'usine compte plus de 50 000 collaborateurs, le groupe BYD avance à pas feutrés et reste méconnu en Europe. Une stratégie qui tranche avec celle de son concurrent américain Tesla, bien plus identifié sur le Vieux Continent et qui ne lésine pas sur la communication. Dès 1995, le groupe s'oriente vers la fabrication de batteries lithium-ion et compte Nokia, Samsung ou Motorola parmi ses clients. La diversification vers l'automobile interviendra dans les années 2000 et suivra une croissance hors norme jusqu'à devenir le principal constructeur de véhicules 100 % électriques et hybrides rechargeables en Chine.

L'arrivée d'un tel poids lourd en France aurait-elle de quoi donner des sueurs

froides aux constructeurs tricolores, comme le groupe Stellantis particulièrement bien implanté en Moselle et tourné à fond vers l'électrification de ses marques ?

« Quand je lis partout dans la presse française que BYD est l'ogre qui veut dévorer Tesla et tous les autres, ça m'amuse. La réalité, c'est que BYD cherche à être le meilleur en Chine. C'est un combat de tous les jours car la concurrence est extrême (plus d'une vingtaine de marques, ndlr) et certains constructeurs ne survivront pas dans cette bataille. Le marché chinois est violent et dynamique. Il existe pléthore de véhicules électriques. L'Europe, c'est un bonus dans la stratégie de la marque », réagit un haut cadre du groupe originaire de Lorraine, aujourd'hui basé en Chine, avant de tempérer son propos : « L'Europe est une belle endormie qui s'est reposée sur ses lauriers. Sur le plan de l'ingénierie, l'industrie automobile prend du retard. La révolution automobile se fera par le développement des logiciels. Le véhicule de demain est connecté. On passe d'un produit mécanique à électronique. Les jeunes générations attendent de grands écrans, des capacités calquées sur le modèle des smartphones. BYD a compris cela. Le groupe veut aller plus loin et travaille sur l'intégration de technologies qui permettront aux véhicules de faire de la recalibration, de la maintenance à distance, des autodiagnos-tics... Nous souhaitons aussi que les véhi-



« Le groupe Kroely a l'exclusivité de la distribution des véhicules BYD dans le Grand Est. La marque ne souhaite pas qu'une concurrence importante existe entre les distributeurs de ses modèles. »

Alisson Munsch,

responsable marketing BYD chez Kroely pour l'Alsace et la Lorraine.

cules puissent s'adapter à la façon de conduire des personnes au volant. L'intelligence artificielle permet des champs d'exploration immenses. En tant que Français, j'espère que cette compétition mondiale sur l'ingénierie automobile saura stimuler les constructeurs tricolores. »

« Les clients qui ont fait l'acquisition d'un véhicule BYD disent que

l'arrivée de la marque pourrait faire mal à Tesla. L'autonomie des véhicules est bonne. Le groupe fournit d'ailleurs des batteries à Tesla ou encore à Ford », indique Alisson Munsch. Quant aux prix, ils oscillent entre 28 990 euros et 35 990 euros pour la Dolphin (contre environ 35 000 euros pour la Renault Zoé) tandis que l'Atto 3 démarre à 43 690 euros et que la Seal s'achète entre 46 990 euros et 49 990 euros. Pour s'offrir une Tesla, il faut déboursier environ 42 000 euros au minimum. Mais la plupart des tarifs sont nettement plus élevés.

Pour concevoir ses batteries, le groupe chinois mise sur le lithium, le fer et le phosphate, tandis que Tesla utilise du lithium, du cobalt et du nickel. « On accepte de perdre une densité d'énergie d'environ 10 %,

mais les matériaux que nous utilisons sont plus faciles d'accès, moins coûteux. Sur le plan environnemental et la stabilité des batteries, nous sommes très bien positionnés », explique le responsable du groupe. Selon lui, le constructeur chinois aimerait réussir à proposer des batteries atteignant 1 000 km d'autonomie à l'ensemble des modèles de la marque.

Efficacité redoutable

Concernant l'aspect des véhicules, BYD a su s'entourer des meilleurs. Le design de la gamme de véhicules du constructeur chinois est assuré par Wolfgang Egger, ancien de chez Audi, qui a également travaillé pour Lamborghini ou Alfa Romeo. « Il y a aussi Spadone, un Italien qui a travail-

lé chez Ferrari. C'est le Léonard de Vinci du design. Ce gars-là voit tout en 3D. Le groupe mise sur les talents européens pour se développer et combler ses points faibles en recrutant des pointures qui sont épaulées par des équipes extrêmement performantes. »

Plus de 600 designers originaires de dix pays différents accompagnent ces deux pointures.

Mais la principale force du groupe réside dans sa capacité à maîtriser la chaîne d'approvisionnement pour ses véhicules de A à Z. Une « obsession », selon le responsable basé en Chine. « Grâce à cela, quelle que soit la crise, le groupe est en capacité de la contrôler. Cela ne nous empêche pas de nous rapprocher de certains partenaires de renommée mondiale, comme Bosch pour le contrôle moteur par exemple. » Un dernier atout ? BYD sait proposer une gamme de véhicules large, allant de la petite citadine à la berline.

Jonathan Nenich

BAS-RHIN

Nextmed : les pépites du monde de la santé ont leur site

Au cœur de Strasbourg, le campus des technologies médicales Nextmed a inauguré son nouveau bâtiment cet été. Baptisé eXplora, le site entièrement dédié à l'innovation en santé, accueille quinze des entreprises les plus prometteuses du territoire.

Situé dans l'enceinte du Nouvel Hôpital Civil de Strasbourg, Nextmed et ses plus de 30 hectares se dédie à la co-crédation de solutions médicales de pointe. L'initiative, amorcée en 2012, représente un véritable trait d'union entre plus de 14 000 professionnels de santé, 3 000 cher-

cheurs, 400 entreprises et 50 start-up, tous réunis au sein de ce vaste écosystème. Véritable catalyseur, Nextmed, premier campus européen des technologies médicales, facilite les interactions et permet la convergence des expertises de chacun, propulsant ainsi le développement économique,

humain et technologique en matière de santé.

Nextmed proposera à terme environ 30 000 m² de bureaux et de laboratoires pour les entreprises et les acteurs de l'innovation dans le champ de la prévention, de la formation, du diagnostic, du développement de dispositifs médicaux et de thérapies innovantes, ainsi que de la e-santé. L'offre d'infrastructures de nextmed comprend une pépinière d'entreprises (Le PH8, 1 000 m²), un bio cluster (Les Haras, 300 m²) et le bâtiment eXplora (5 000 m²) inauguré au mois de juillet. Une nouvelle offre de 20 000 m² et la réhabilitation d'un bâtiment serviciel de 1 000 m² doit prochainement voir le jour.

Un atout économique européen

Avec un investissement substantiel de l'ordre d'un milliard d'euros prévu sur 15 ans, Nextmed ambitionne d'amplifier son développement à l'horizon 2030 en se focalisant sur des axes prioritaires soigneusement définis. Le campus vise notamment à créer un parcours résidentiel complet pour les entreprises de la filière, de l'incubation à la commercialisation, favorisant ainsi l'éclosion de projets prometteurs.

Le bâtiment eXplora, ancien bâtiment ORL des Hospices, accueille d'ores et déjà quinze entreprises en santé parmi les plus prometteuses du territoire, qui développent des technologies médicales déjà présentes sur le marché ou destinées à être commercialisées prochainement. Adipopharma, BioValley France, General Electric Healthcare, Gepromed, Hypno VR, Inria, Inserm, Medevise Consulting, Omnicell, Orhomaster, Pixacare, Quest for Health, Sounduct, Spartha Medical, et TokTokDoc évolueront désormais quotidiennement sur le site.

Ce projet d'envergure, résultat d'une coopération fructueuse entre différents acteurs, se dresse comme un berceau naturel de projets d'avenir, prometteurs et structurants pour la santé. En favorisant les collaborations et les partenariats, Nextmed s'impose comme le moteur incontestable de l'innovation en santé, projetant ainsi Strasbourg vers un avenir médical rayonnant à l'échelle nationale, européenne et internationale.

Têtes d'affiche de ce rayonnement, Sounduct et Hypno VR viennent d'être nommés lauréats des trophées 2023 de la recherche et l'innovation en santé par la fondation Force.

Marine Dumény

Avec un investissement substantiel de l'ordre d'un milliard d'euros prévu sur 15 ans, **Nextmed** ambitionne d'amplifier son développement à l'horizon 2030.



© Luc Boegly



Jean-Baptiste Bournaison,
président de Silicéo.

© Silicéo

MARNE

Silicéo en pleine lumière

Avec une centaine de recrutements effectués en 2022 et une hausse d'activité de 70 % prévue en 2023, Silicéo est un champion de la croissance. C'est aussi et surtout une entreprise engagée dans les énergies renouvelables, et impliquée sur son territoire de Châlons-en-Champagne.

Si l'entreprise familiale spécialiste de l'énergie photovoltaïque a été fondée il y a 13 ans à Livry-Louvercy (Marne), une petite commune rurale marnaise, elle a aussi connu un nouveau départ en 2017. « *Nous nous sommes implantés à Saint-Martin-sur-le-Pré en 2017, avec une quinzaine de personnes alors, dans le cadre du CRSD mis en place* », rappelle Jean-Baptiste Bournaison, le fondateur et PDG de la société

marnaise. Le « *contrat de redynamisation du site de défense* » permettait d'accompagner les nouvelles implantations pour compenser les emplois perdus par la fermeture des casernes militaires. Mission largement accomplie pour Silicéo qui recrute à tour de bras depuis quelque temps. « *Depuis une année, nous sommes installés dans nos nouveaux locaux, toujours à Saint-Martin et aujourd'hui, ce sont 221 personnes qui tra-*

vailent dans le groupe », poursuit-il. Et c'est loin d'être terminé ! Les projets d'extension sont dans les cartons, d'autant que Silicéo prévoit une progression de son activité de l'ordre de 70 % cette année. Certes le photovoltaïque n'a cessé de se faire une belle place au soleil. La lutte contre le réchauffement climatique, l'envolée des prix de l'énergie, les évolutions réglementaires la placent encore davantage sous les feux de l'actualité. Par exemple, la loi Climat et résilience prévoit la « solarisation » des nouveaux bâtiments d'activités économiques ainsi que d'une partie des parkings. Parfait pour Silicéo, spécialiste des toitures photovoltaïques, des ombrières de parkings et d'installations au sol. De nouvelles possibilités de production et de consommation électrique s'ouvrent aux entreprises et aux collectivités.

Fort intérêt pour l'autoconsommation

« *Nous avons beaucoup de demandes pour de l'autoconsommation collective, notamment de la part de collectivités qui peuvent revendre dans le voisinage l'électricité produite qu'elles ne consomment pas* », fait remarquer cet ingénieur de formation qui a quitté L'Oréal pour lancer sa propre structure. Mais même si le marché est favorable, cela n'explique pas tout. Le succès tient aussi à une organisation bien huilée avec un bureau d'études, Ingélios pour les études préparatoires et la structure Silicéo pour la réalisation totale des chantiers, en passant par les étapes logistiques et de transports. Bref, l'entreprise s'occupe de tout : réalisation d'études, installation, maintenance et même démarches administratives. L'autre point fort réside dans la capacité à recruter, former et intégrer. « *Nous avons mis en place toute une organisation en ce sens et travaillons avec des partenaires locaux pour la formation* », souligne Jean-Baptiste Bournaison. Des formations spécialisées ont été mises en place, par exemple avec Alméa Interpro, organisme de formations des CCI et des Chambres de l'Artisanat. Pour les jeunes, c'est aussi « *un métier qui fait sens* », puisque les 400 000 panneaux déjà installés par Silicéo permettent d'économiser 60 000 tonnes de CO₂ par an. Silicéo, qui a réalisé 38 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2022 n'entend pas en rester là. Avec déjà plus d'une vingtaine de départements couverts dans le quart Nord-Est de la France, Silicéo est déjà un acteur de premier plan dans un métier en pleine expansion.

Laurent Locurcio

Cyril Mourot,

Directeur de CAR Avenue LOGISTIC

CAR Avenue poursuit son déploiement

Après CAR Avenue WATT et Jantes Alu Services, voici CAR Avenue LOGISTIC appelé à devenir un acteur majeur dans son secteur. Entretien avec Cyril Mourot, Directeur de l'entité portée sur les fonds baptismaux début 2023.

Si la crise sanitaire a ralenti certains pans de l'économie, elle en a accéléré d'autres. Le transport et la logistique en font partie. Le Groupe CAR Avenue s'est engouffré dans la brèche avec la création en janvier 2023 d'une entreprise dédiée, **CAR Avenue LOGISTIC**. Forte de 45 collaborateurs, dont 90 % de chauffeurs-livreurs, la nouvelle venue a vocation à livrer l'ensemble des pièces de rechange du Groupe Stellantis sur six départements du Grand Est (51, 52, 54, 55, 57 et 88). Le tout deux fois par jour. « *Ce qui constitue l'une de nos forces aujourd'hui* », indique d'emblée **Cyril Mourot**, Directeur de CAR Avenue LOGISTIC. Celui qui témoigne d'une expérience solide de dix-sept ans dans le domaine du transport est assisté d'un chef d'équipe, d'un exploitant, d'une assistante administrative et d'un commercial. « *Avec l'équipe, nous nous sommes surtout attachés sur les six mois qui viennent de s'écouler à stabiliser l'activité et à régler les paramètres pour offrir un maximum de qualité.* »

Désormais, la nouvelle entité du Groupe va consacrer les six prochains mois au développement. Comment ? En s'ouvrant à d'autres marchés à l'instar de **Man Lorraine**, **Iveco** sans oublier **BMW** avec lequel CAR Avenue LOGISTIC est en pourparlers pour livrer des motos. « *Notre objectif est de diversifier à la fois nos flux et nos clients afin d'installer durablement notre activité dans la Grande Région.* » En d'autres termes, l'entreprise ne s'interdit rien. En fonction de la typologie des métiers qui va être déployée, les effectifs vont forcément s'accroître avec un objectif avoué à une centaine de salariés l'année prochaine. « *Si aujourd'hui nous faisons essentiellement de la messagerie – nous sommes en capacité de rajouter*

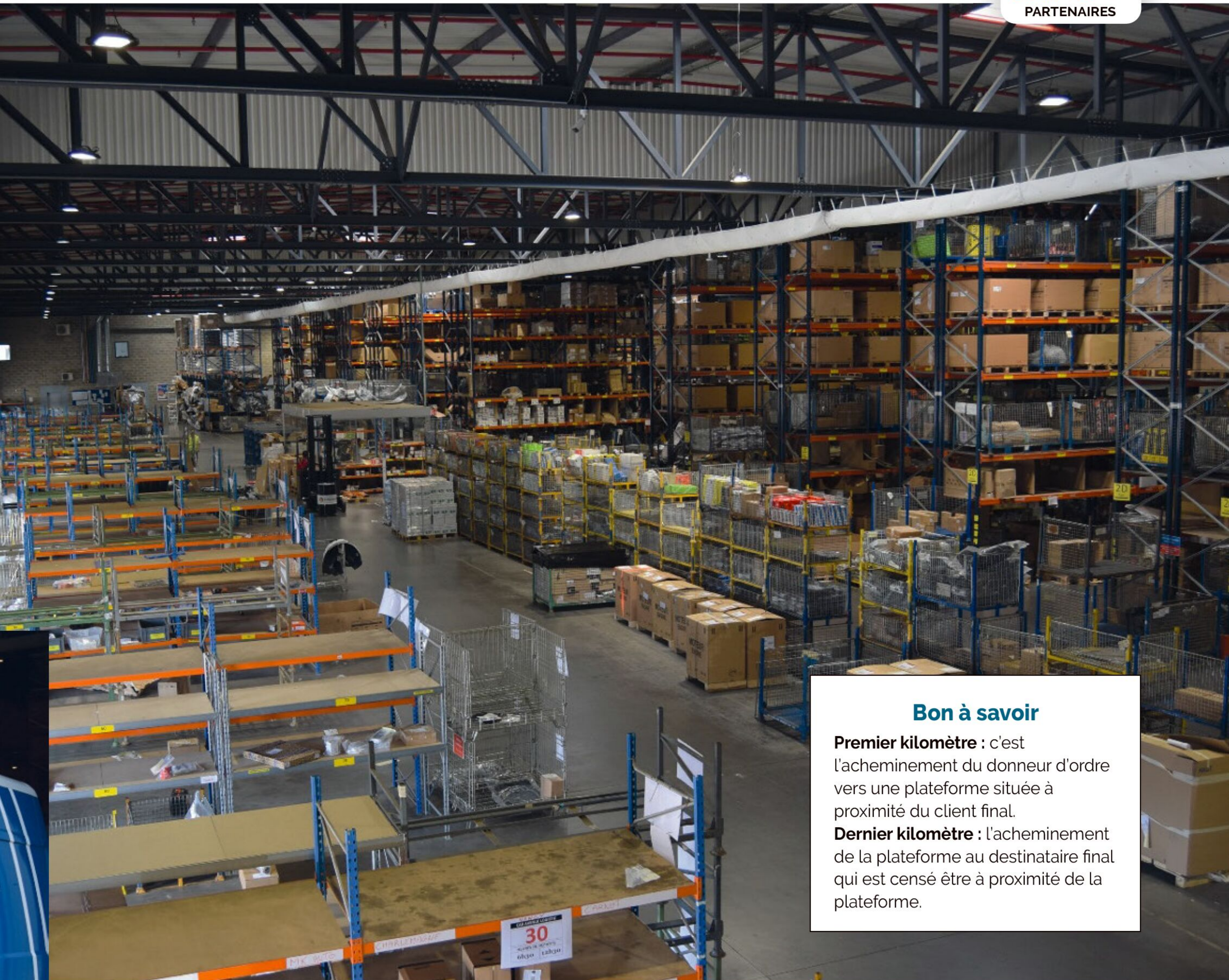


« Un schéma de transport n'est jamais figé. Nous l'avons retravaillé cet été de manière à le rendre encore plus efficace tout en diminuant notre impact carbone. »

Cyril Mourot, Directeur de CAR Avenue LOGISTIC

aujourd'hui cinq positions par camion par demi-journée sans que cela ne nécessite la mise en place de moyens supplémentaires –, il y a aussi la course express où un client peut nous demander de lui livrer un produit en un

temps donné. Je peux également évoquer la livraison à domicile Blanc et Brun, c'est-à-dire tout ce qui concerne l'électroménager et la livraison de meubles, ou celle dite Fresh relative à la livraison de courses à domicile.



Bon à savoir

Premier kilomètre : c'est l'acheminement du donneur d'ordre vers une plateforme située à proximité du client final.

Dernier kilomètre : l'acheminement de la plateforme au destinataire final qui est censé être à proximité de la plateforme.

Enfin, il y a la piste de la **livraison pharmaceutique**. »

Une centaine de salariés en 2024

Pour se démarquer de ses concurrents, CAR Avenue LOGISTIC ne s'est pas donné un objectif de rentabilité, mais de qualité de service. « Par exemple, notre activité messagerie est organisée pour livrer nos clients le matin avant 9h30 et l'après-midi avant 15h30. » L'entreprise utilise également des hubs¹ pour être encore plus efficient. « On peut servir un client de bout en bout. C'est-à-dire du premier au dernier kilomètre. On va charger en porteur le matériel chez un fournisseur. On le ramène ici, on le stocke, on le prépare et on livre le dernier kilomètre. »

Toujours dans l'optique de servir au mieux le client, le Groupe a doté sa nouvelle entité d'une infrastructure à la hauteur de ses ambitions : un entrepôt de 15 000 m² dont

5 000 m² dévolus au stockage. Ce qui lui permettra, sans aucun doute, de mettre sur orbite ses autres projets. Le démarrage de la **Livraison à Domicile Home** (LAD Home) est prévu au dernier trimestre tandis que la **livraison Fresh** se profile courant du deuxième trimestre 2024.

En Belgique aussi

Un développement qui ne s'arrête pas aux frontières françaises. Le Groupe a, en effet, investi sur le territoire wallon avec la création d'une entité analogue en Belgique. « La structure composée de cinq salariés, est aussi plus petite en termes de superficie. Nous y avons fixé les mêmes objectifs qu'en France. » Des seuils qui ont été largement dépassés depuis le lancement de l'activité en janvier 2023, que ce soit en termes de qualité ou de rentabilité. « Nous avons encore quelques axes d'amélioration comme l'optimisation de nos tournées. Un schéma

de transport n'est jamais figé. Nous l'avons retravaillé cet été de manière à le rendre encore plus efficace tout en diminuant notre impact carbone. J'ai la chance d'être dans un groupe qui a une assise financière solide, ce qui nous permet de nous projeter et d'investir dans la durée », conclut Cyril Mourot.

(1) Un hub est une structure logistique physique où sont acheminés plusieurs flux logistiques (produits ou individus essentiellement) dans le but d'être triés, organisés, pilotés et réexpédiés.

En savoir plus sur CAR Avenue LOGISTIC

706 rue de Lesménils-Bouxières,
à Lesménils
caravenue-logic.com

Barthélemy Jeanroch,

directeur commerce France du promoteur immobilier Codic

« M'appuyer sur des collaborateurs ambitieux et de confiance »

Barthélemy Jeanroch a été nommé directeur commerce France du promoteur immobilier Codic, en mai dernier. Occasion saisie pour évoquer l'approche managériale et RH du dirigeant qui reste très impliqué dans le développement du centre commercial B'Est situé à Farébersviller, en Moselle, qu'il pilote depuis sa création.

« *L n'y a pas d'horaires fixes chez nous en ce qui concerne les fonctions d'encadrement. Chacun s'organise comme il l'entend. Les lève-tôt peuvent venir travailler dès 8 h et ceux qui ont du mal à sortir de leur lit, arriver après 10 h. Nous fonctionnons en mode projet. Tout ce qui m'importe, c'est que les missions confiées soient réalisées en temps et en heure. À chacun de s'organiser en conséquence* », explique **Barthélemy Jeanroch**, récemment nommé directeur commerce France de la société Codic spécialisée dans la promotion immobilière.

À la tête d'une équipe d'une quinzaine de collaborateurs, le dirigeant gère et développe les actifs commerciaux de l'entreprise sur l'ensemble du territoire national. Avec une attention toute particulière pour le centre commercial B'Est de Farébersviller et son espace dédié aux loisirs, le B'Fun Park (laser game, bowling, trampoline park, plaine de jeux, mur digital...) dont il pilote le développement depuis 2018. Avec succès comme l'illustrent quelques chiffres. B'Est c'est 100 millions de chiffres d'affaires en 2022, un taux de vacance des cellules commerciales de 2 % et plus de 4 millions de personnes accueillies, chaque année. « *Un pôle d'attractivité que nous renforçons encore avec le projet d'extension baptisé Z'Est qui accueillera un hôtel, deux restau-*



rants ainsi que des espaces dédiés à des activités artisanales et de services. Ce site complémentaire à l'existant, sera opérationnel dès 2025 », précise-t-il non sans confier, aussi, que d'autres projets immobiliers sont amorcés, dans le département.

Deux femmes aux manettes

Pour le seconder dans ses missions, Barthélemy Jeanroch a choisi de confier la direction opérationnelle du centre commercial mosellan à **Adèle Ludwig** et la responsabi-

lité du B'Fun Park à **Dahlia Kretz**. « *Au-delà de leurs compétences et expertises, Adèle et Dahlia ont de la personnalité, font preuve de créativité et de dynamisme. Il est fondamental pour moi de pouvoir m'appuyer sur des collaborateurs ambitieux et de confiance, qui ont à cœur de s'investir au bénéfice des projets que nous portons tous ensemble. Certes, Adèle Ludwig, qui a repris mon poste, est jeune puisqu'elle a 23 ans mais lorsque l'on m'a confié les rênes de B'Est à son lancement, je n'avais que 29 ans* », rappelle le dirigeant



Dahlia Kretz, responsable du B'Fun Park, **Barthélemy Jeanroch** et **Adèle Ludwig**, directrice opérationnelle du centre commercial B'Est.

« Pour attirer et fidéliser des candidats, nous travaillons à l'amélioration des conditions de travail, proposons des rémunérations supérieures de 15 à 20 % au-dessus du Smic et avons mis en place des outils récompensant l'assiduité »

Barthélemy Jeanroch, directeur commerce France du promoteur immobilier Codic

qui privilégie un management dont les mots-clés sont investissement, liberté, autonomie et accompagnement. L'approche est pertinente. En ce qui concerne les fonctions d'encadrement, Codic affiche un turn-over quasi nul. Soucieuse d'attirer des talents, l'entreprise accueille aussi volontiers des alternants dans des domaines comme le marketing. « Avec pour projet de leur confier de vraies responsabilités et de s'enrichir mutuellement », précise Barthélemy Jeanroch.

Revaloriser le travail

Sans grande surprise compte tenu du contexte actuel et de la pénurie de main d'œuvre, les recrutements de collaborateurs sont en revanche plus compliqués en ce qui concerne les métiers plus techniques ou en lien avec le service à la clientèle. B'Est accueille une centaine de boutiques et restaurants mais c'est avant tout un lieu de vie. 10 % de la surface est dédiée aux loisirs et les animations sont omniprésentes.

En cinq ans, plus de 130 événements y ont été organisés et l'ambition est d'accélérer encore dans ce registre. « Autant d'activités qui impliquent pour Codic mais aussi pour tous les commerçants que nous abritons à Farébersviller comme à Perpignan (Codic y gère un street mall de 20 000 m² appelé le Carré d'Or, ndlr), de pouvoir compter sur du personnel disposé à travailler le soir, les week-ends et les jours fériés. Pour attirer et fidéliser des candidats, nous travaillons à l'amélioration des conditions de travail, proposons des rémunérations supérieures de 15 à 20 % au-dessus du Smic et avons mis en place des outils récompensant l'assiduité comme des cartes cadeaux de 100 euros, utilisables dans l'ensemble du centre commercial, de manière à conforter le pouvoir d'achat de nos salariés », explique le directeur commerce France de Codic qui plaide pour un allègement des charges des entreprises sur les salaires afin qu'ils gagnent en attractivité. « Il faut impérativement revaloriser le travail », conclut Barthélemy Jeanroch.

La Caisse d'Epargne Grand Est Europe lance



les trophées investir

L'AVENIR | CLIMAT ÉNERGIE
MOBILITÉ BIODIVERSITÉ

EN PARTENARIAT AVEC

Le Mensuel
éco Grand Est

CÉRÉMONIE DE
REMISE DES PRIX
5 DÉCEMBRE 2023
CENTRE PROUVÉ
NANCY

***Vous êtes une entreprise
engagée dans la transition
environnementale ?***

Déposez votre candidature sur

www.trophees-avenir.fr*



**CAISSE
D'ÉPARGNE**
Grand Est Europe

Disponibilité du règlement des Trophées sur simple demande auprès de Maître Pascal SAYER, huissier de justice – 17 rue Jacob Netter 67200 Strasbourg - ou consultable sur www.trophees-avenir.fr*. Fin du dépôt des candidatures le 30 septembre 2023.

* Les coûts de connexion au site internet sont ceux fixés par chaque opérateur.

Caisse d'Epargne et de Prévoyance Grand Est Europe, Banque coopérative régie par les articles L.512-85 et suivants du Code Monétaire et Financier, société anonyme à Directoire et Conseil d'Orientation et de Surveillance au capital de 681.876.700 euros - siège social à STRASBOURG (67100), 1, avenue du Rhin - 775 618 622 RCS STRASBOURG - immatriculée à l'ORIAS sous le n° 07 004 738.- Crédit photo : shutterstock

Philippe Lerouillois,

dirigeant du groupe Valo

« Être le seul actionnaire n'avait aucun sens »

Diriger une entreprise, c'est lui donner du temps, de la matière grise et beaucoup de cœur. Transmettre une entreprise à ses salariés permet de conserver des emplois et du savoir-faire sur un territoire. La Scop, modèle coopératif, est alors la solution.

« Lorsque j'ai racheté l'entreprise Valoprest en 2015, j'étais le seul actionnaire », témoigne **Philippe Lerouillois**, dirigeant du groupe Valo. « Je trouvais que ça n'avait aucun sens ! La maison-mère, ainsi que la plupart de ses filiales, sont des entreprises à impact social. J'avais déjà géré une Scop auparavant, et je sais que l'implication des salariés dans leur entreprise est un atout. »

Le groupe Valo est implanté à Florange. Il comporte plusieurs filiales et poursuit son développement dans le domaine de l'économie circulaire et inclusive : tri des déchets et valorisation, nettoyage, conciergerie, mais aussi formation, intérim et ingénierie en développement durable. Confrontée à la perte d'un « très gros marché », l'entreprise connaît une période très difficile avec un plan social. « Avec les salariés, nous avons partagé ces difficultés et tous beaucoup travaillé. Pour moi, la transmission coulait de source après avoir traversé cette épreuve tous ensemble. » Accompagné par l'Urscoop, le groupe Valo devient une Scop, transmis à ses salariés en 2018. Il est passé d'un chiffre d'affaires d'un million d'euros en 2016 à 11 millions aujourd'hui. « Nous sommes devenus un petit groupe qui répond à des marchés de plus en plus importants, à des clients de plus en plus exigeants », se réjouit Philippe Lerouillois.

Le groupe emploie environ 500 personnes et reste attractif en dépit de la proximité du Luxembourg, où les salaires restent supérieurs à ceux proposés en France.



L'entreprise florangeoise **Valoprest** a été transmise à ses salariés en 2018 et ne cesse de se développer depuis grâce à ses coopérateurs.



© Valoprest

Marie-Madeleine Maucourt,

directrice de l'Urscoop Grand Est

En quoi consiste le fait de transmettre son entreprise ?

La transmission est une démarche encore trop peu connue par les dirigeants d'entreprise. Au-delà de l'aspect financier, c'est une transmission patrimoniale, sentimentale. Le plus souvent, c'est le dirigeant qui, voyant l'heure de la retraite arriver, se pose la question de la transmission de son

entreprise. Or qui, mieux que les salariés, connaît parfaitement l'entreprise ?

Comment se déroule la transmission ?

Le passage à un modèle participatif se fait par étapes. Après de premiers échanges avec le dirigeant et les salariés, puis l'adhésion de tous au modèle coopératif, il faut compter un à deux ans pour le passage à la Scop. Notre rôle est d'accompagner les dirigeants et les futurs coopérateurs dans cette évolution. Cela passe par un diagnostic de l'entreprise, une analyse économique et financière, ainsi que la mise en place du collectif, formations à l'appui.

La gestion d'une entreprise est-elle à la

portée de tous ?

Devenir un coopérateur est accessible à tous, y compris à ceux qui sont éloignés de la gestion. Nous constituons ensemble des équipes aux compétences complémentaires, qui sauront prendre des décisions. La force de cette coopération leur révèle des capacités insoupçonnées. Les salariés devenus coopérateurs font partie d'un projet commun, ils s'impliquent ensemble et ils savent où ils vont.

En savoir plus sur l'Urscoop Grand Est :

03 83 37 47 80
urest@scop.coop
les-scop-grandest.coop

**ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES**



Région Grand Est

PRÉSENTE

ALAIN CATRY
ACCOMPAGNEMENT
DE START-UP



CATHY DAUMIER
CONTRÔLE
DE GESTION



**UN
RENDEZ-VOUS
À NE PAS
MANQUER !**

EXPERTS AND CO

Association "Savoirs pour réussir Grand Est"

Gagner la confiance des apprenants

Association d'intérêt général à but non lucratif, "Savoirs pour réussir Grand Est" est soutenue par la Fondation d'entreprise de la Caisse d'Épargne Grand Est Europe. Elle mobilise des bénévoles, des partenaires, des ressources et des moyens de nature à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes à partir de seize ans et d'adultes en situation d'illettrisme. Le point sur l'année écoulée avec la directrice, Caroline Bartelmann.

Depuis 2009, l'association "Savoirs pour réussir" agit pour la maîtrise des compétences de base, à savoir la lecture, l'écriture, le calcul et l'usage du numérique. Forte d'une cinquantaine de bénévoles, elle dispose de quatre antennes sur le Grand Est : à Mulhouse, Colmar-Sélestat, Schiltigheim ainsi qu'à Metz. « Notre antenne mosellane a même développé à raison d'une journée par semaine, une activité à Forbach, en collaboration avec la Cité de l'Emploi », indique **Caroline Bartelmann**, directrice de l'association.

Depuis, la ville voisine de Freyming-Merlebach a également demandé à «Savoirs pour réussir» d'intervenir pour réfléchir à des solutions. Comment ? En coconstruisant des initiatives sur le terrain avec des acteurs locaux en accord avec le programme "La Coopérative des solutions" porté par l'Agence Nationale de lutte Contre l'Illettrisme. « Nous avons bon espoir que le projet aboutisse début 2024, sous réserve d'obtenir les financements nécessaires. » Si l'association veut continuer à s'étendre et à se développer, elle doit pouvoir financer un recrutement, c'est-à-dire un(e) responsable d'antenne chargé(e) d'engager les accompagnements des apprenants et trouver les bénévoles. « La Fondation d'entreprise de la Caisse d'Épargne Grand Est Europe est notre principal mécène et c'est la Caisse d'Épargne Grand Est Europe qui nous met à disposition des locaux, notamment à Mulhouse, Colmar et Schiltigheim, ainsi que des compétences



Julia Didelot (antenne du Bas Rhin), **Amélie Cablé** (antenne de Mulhouse), **Salvatore Parello** (président de l'association), **Stéphanie Todaro** (antenne de Moselle), **Caroline Bartelmann** (directrice), **Cécile Nasset** (antenne de Colmar-Sélestat)

« La Fondation d'entreprise de la Caisse d'Épargne Grand Est Europe est notre principal mécène et la Caisse d'Épargne Grand Est Europe met à notre disposition des locaux et des compétences »

avec la mise à disposition de deux collaboratrices. »

Autre vecteur de développement : des candidatures aux appels à projets ciblés, à l'instar du programme Actions culturelles et Langue Française porté par le ministère de la Culture. « Pour l'année prochaine, ce dernier nous a d'ailleurs accordé son soutien dans le cadre du projet "Ma vie personnelle en kamishibai". Le principe : permettre à la personne apprenante d'écrire, d'illustrer et de conter son histoire. » Une manière d'utiliser la culture comme un levier.

Illettrisme et emploi

La vocation de l'association se situe aussi dans sa capacité à répondre positivement aux personnes qui ont éprouvé un sentiment de rejet par rapport à l'école. « C'est pour cette raison que l'on essaye par d'autres moyens comme les ateliers d'écriture d'amener le savoir et gagner la confiance des apprenants. L'essentiel est de partir des objectifs de la personne pour susciter l'intérêt et de la motivation. »

En 2024, l'association portera un focus sur l'illettrisme des personnes en situation d'emploi. « Nombre de salariés usent de stratégies de contournement pour cacher leurs difficultés. » Dans ce cadre, "Savoirs pour réussir" a été contactée par des maisons de santé et de retraite afin d'accompagner les personnels en difficulté avec la lecture-écriture pour faciliter les transmissions par exemple. Enfin, l'association collabore activement avec des structures qui vont chercher des décrocheurs ou des personnes éloignées de l'emploi pour les insérer dans des secteurs professionnels en tension. « À chaque fois qu'un de nos apprenants décroche un diplôme ou accède à l'emploi, c'est une victoire pour l'association », conclut Caroline Bartelmann.

www.savoirs-pour-reussir.fr



**CAISSE
D'ÉPARGNE**
Grand Est Europe

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux   @LeMensuelGE

7,50€
LE MAGAZINE

ABONNEMENT
60€
10 NUMÉROS
PAR AN

Le Mensuel éco Grand Est

SUR TABLETTE
& PORTABLE
AUSSI !



ABONNEMENT EN LIGNE LASEMAINE.FR

PAR COURRIER

Coupon à découper et envoyer à :
Journal La Semaine - Service abonnement
5 avenue de Blida - 57000 Metz

UNE PUBLICATION DU

la **Semaine**

Je souhaite m'abonner au **Mensuel** au prix de 60 euros par an (10 numéros).

Nom Prénom

Adresse

Code postal Ville

Téléphone E-mail

Règlement : Chèque Espèce RIB

J'ai besoin d'une facture au nom de

Pour tous renseignements, contactez notre chargée des abonnements et des ventes :
Patricia Huther - p.huther@lasemaine.fr - 03 87 17 22 72 - Journal La Semaine - 5 avenue de Blida - 57000 Metz

ABONNEZ-VOUS

SEBL Grand Est au cœur des grands projets économiques régionaux

**L'aménageur est un rouage
clef du développement
économique. La Région Grand Est
et son organe opérationnel sont
au cœur de la réindustrialisation
du territoire.**

Trois grands projets créateurs d'emplois et de richesse pour le territoire annoncés ces dernières semaines : l'implantation d'Holosolis à Hambach, la plateforme nationale de ravitaillement sanitaire de l'Armée française à Marolles, près de Vitry-le-François et enfin l'implantation de Parkes sur la plateforme pétrochimique de Carling.

Le point commun entre ces annonces ? SEBL Grand Est, l'aménageur régional, est l'opérateur des collectivités, des entreprises et du territoire pour organiser, favoriser et accompagner ces implantations. L'aménageur n'est pas seulement un acteur technique, c'est aussi un opérateur du développement économique territorial, un facilitateur des investissements productifs et structurants.

C'est dans le cadre du sommet Choose France, qu'Emmanuel Macron a confirmé l'implantation d'une « Gigafactory » par le groupe Holosolis, pour la **fabrication de panneaux photovoltaïques**, une vraie diversification pour le territoire. Le choix du lieu, la Zac Europole 2 à Hambach, en bordure d'autoroute A4, doit beaucoup à l'engagement des élus de la Communauté d'Agglomération Sarreguemines Confluences depuis des décennies. Une stratégie payante, accompagnée par SEBL Grand Est, opérateur de la Zac. Le projet Holosolis représente un investissement de 710 millions d'euros et la création de 1 700 emplois directs. Les impacts positifs et à long terme d'une telle annonce sont innombrables : de la sous-traitance aux emplois induits, des effets sur le commerce local, les équipements publics, les ressources des collectivités.

L'implantation de la **plateforme nationale de ravitaillement sanitaire de l'Armée française** à Marolles est d'une ampleur



© SEBL Grand Est

Emmanuel Macron a confirmé l'implantation d'une gigafactory par le groupe Holosolis, pour la fabrication de panneaux photovoltaïques à Hambach

comparable. Cet équipement sera destiné à assurer l'ensemble de la logistique de l'Armée en matière de médicaments et fournitures sanitaires. C'est donc un défi technique de taille puisqu'il s'agit de construire un nouveau bâtiment répondant à toutes les normes sanitaires, plus les contraintes spécifiques de défense nationale. 70 millions d'euros d'investissements sont prévus pour la seule partie bâtiminaire. C'est SEBL Grand Est, déjà partenaire de confiance de l'ESID de Metz (Service d'infrastructure de la Défense) depuis plusieurs années, qui a été choisi pour être l'opérateur de cette réalisation majeure pour le territoire.

Troisième annonce ces dernières semaines : le projet Parkes, sur l'ancienne cokerie de Carling, dans le cadre de la plateforme industrielle Chemiesis, dédiée à la chimie à forte valeur ajoutée. SEBL Grand Est est mandatée par la Communauté d'Agglomération Saint Avold Synergies

pour lancer, en collaboration avec l'EPFGE, les études opérationnelles sur 53 hectares à reconverter. Le projet industriel ? Le lancement d'un projet innovant pour une **nouvelle filière de recyclage de matériaux plastiques** (100 000 t/an), un investissement de 450 millions d'euros et la création d'environ 200 emplois directs. Le tout porté par le groupe Suez, associé au canadien Loop.

Trois projets de réindustrialisation majeurs donc, dans lesquels SEBL Grand Est est un partenaire stratégique. Comme l'indique Franck Leroy, le président du conseil régional, l'apport de SEBL Grand Est en matière « d'ingénierie de projets de plus en plus complexes, et dans le souci de l'intérêt général » est d'une importance croissante dans le développement du territoire.





De gauche à droite : **Agnès d'Anthony**, affaires publiques, DD, et développement Kronenbourg ; **Laurent Morel**, directeur du site de la Malterie Soufflet de Strasbourg ; **Guillaume Couture**, directeur général des Malteries Soufflet ; **Eva Démonière**, chef de produit 1664 & Kronenbourg ; **Philippe Vincent**, directeur des filières - Soufflet agriculture ; **Thierry Michaut**, agriculteur polyculture élevage.

KRONENBOURG

La traçabilité comme nouvel atout commercial

La bière 1664 ambitionne de révolutionner l'industrie brassicole. Le groupe Carlsberg, dont dépend Kronenbourg (basé à Obernai en Alsace) invite désormais ses consommateurs à tracer la fabrication de la 1664 blonde « du champ à la bouteille » via un QR code. Depuis son lancement il y a quatre mois, en février 2023, l'initiative prend, avec plus de 44 000 consommateurs se connectant déjà à la plateforme digitale associée.

Par Marine Dumény

« Les consommateurs passent en moyenne trois minutes sur le site internet accessible grâce à un QR code », précise Agnès d'Anthony, responsable des affaires publiques, développement durable, et développement de Kronenbourg. Celui-ci permet de suivre la fabrication de la 1664 blonde « du champ à la bouteille » et 44 000 consommateurs se sont déjà connectés à la plateforme digitale. D'ici trois ans, la firme vise la traçabilité de l'intégralité de sa marque 1664. Aucune autre bière sur le marché n'a poussé aussi loin son engagement sur la transparence. Le consommateur accède aux informations concernant la zone de collecte de l'orge et sa date de récolte.

À propos de récolte : les surfaces de culture d'orge responsable ont triplé en un an, passant de 900 hectares à 2 700 hectares, avec une taille moyenne des exploitations de 190 hectares. Thierry Michaut, agriculteur de la filière explique produire « avec la norme NF V30-001, c'est-à-dire : préservation de l'environnement, de la biodiversité, et installations de dispositifs pour la faune comme des ruches ou des perchoirs à oiseaux. »

20 % de l'orge contenu dans ces bières provient d'une filière responsable, comme l'explique Philippe Vincent, directeur des filières agricultures pour Soufflet : « En 2022, 45 agriculteurs du Grand Est et de Bourgogne étaient engagés dans la production d'orge responsable ». En 2023, 120 agriculteurs sont sous contrat responsable en région Grand Est, Bourgogne et Île-de-France (principalement dans l'Aube et l'Yonne mais aussi la Meuse et en Champagne-Ardenne). L'objectif est d'atteindre 250 agriculteurs en 2026, afin que l'orge issu d'une filière responsable serve à l'intégralité de la bière

1664. Des chiffres qui annoncent les ambitions du groupe InVivo (qui avait, pour rappel, racheté le groupe Soufflet en 2021).

Eau, transport... Kronenbourg s'engage

À la malterie du Port-du-Rhin (un quartier à l'Est de Strasbourg), Laurent Morel, directeur du site de la Malterie Soufflet de Strasbourg, Guillaume Couture, directeur général des Malteries Soufflet et Philippe Vincent, directeur des sites industriels France présentent ces étapes de transformation et la politique RSE du site. Économie sur l'eau (15 % d'utilisation en moins pour la trempe de l'orge), installation d'une pompe à chaleur, récupération de la chaleur produite lors du séchage, et stratégie de décarbonation sont au programme. Une fois le malt envoyé par train ou camion à Obernai, la volonté de rendre cette bouteille plus propre se fait également sentir. Pour 1 litre de bière, il faut désormais 3,6 litres d'eau. Là où 4 litres étaient nécessaires en 2015. Et l'usine envisage de diviser par deux ses émissions de CO₂ d'ici 2030 à grands renforts d'investissements.

En sus de cet engagement, ce sont près de 70 % des bières de Kronenbourg qui sont expédiées en train depuis la brasserie d'Obernai (soit 19 000 camions en moins sur les routes françaises). Grâce aux lignes ferroviaires tirées jusque dans l'usine, 475 trains quittent chaque année directement les plateformes pour les lieux de distribution.

Et une fois sa 1664 en main, c'est au consommateur de retracer, avec le QR code, le parcours d'une bière qui se veut de plus en plus responsable.

LE MOIS DE LA BIOÉCONOMIE EN GRAND EST

du 1^{er} au 30 septembre 2023



La Région vous invite
à découvrir et comprendre
les enjeux de la bioéconomie

« De la production à la valorisation des produits issus
de ressources agricoles, viticoles et sylvicoles, la biomasse »



COMPRENDRE



LA BIOÉCONOMIE



EN GRAND EST

Animations • jeux • expositions • tables rondes • conférences • formations • jobs dating
Portes ouvertes (exploitations agricoles, sites industriels, unités de production de bioénergie)

Découvrez sur grandest.fr, les premiers événements organisés
par la Région et ses partenaires, dans tout le Grand Est.
Gratuits et pour tous les publics.



Coordination du mois
de la Bioéconomie
réalisé par



CAMPUS
DES MÉTIERS
ET DES
QUALIFICATIONS
D'EXCELLENCE

Bioeco Academy
Grand Est

DEFI
Territoire
Attractif

DEFI
Emploi
d'Avenir

DEFI
Région
Verte

La Région
Grand Est

ALSACE
CHAMPAGNE-ARDENNE
LORRAINE

**Que ceux qui veulent
devenir porteurs de la flamme
lèvent la main.**



**Grâce à Caisse d'Épargne, devenez porteur de
la flamme olympique en flashant ce QR code.**



PARRAIN OFFICIEL



**CAISSE
D'ÉPARGNE**
Grand Est Europe
Vous être utile.

Communication à caractère publicitaire et sans valeur contractuelle.

Caisse d'Épargne et de Prévoyance Grand Est Europe, Banque coopérative régie par les articles L.512-85 et suivants du Code Monétaire et Financier, société anonyme à Directoire et Conseil d'Orientation et de Surveillance au capital de 681.876.700 € - siège social à STRASBOURG (67100), 1, avenue du Rhin - 775 618 622 RCS STRASBOURG - immatriculée à l'ORIAS sous le n° 07 004 738 - Crédit photo : Sacha Goldberger