

DOSSIER DE PRESSE

NOVEMBRE 2022

**Répondre aux enjeux de recrutement et formation
pour la filière nutrition-santé des Hauts-de-France**



SOMMAIRE

I. CONTEXTE ET ENJEUX RH	3
UNE FILIÈRE NUTRITION-SANTÉ RÉGIONALE RICHE EN OPPORTUNITÉ	3
GIE EURASANTÉ : RÉFÉRENCE EMPLOI ET FORMATION DE LA FILIÈRE	4
EURAJOB : UN PORTAIL OPTIMISÉ POUR METTRE EN RELATION OFFRE ET DEMANDE	4
L'ASSOCIATION EURASANTÉ SOLIDARITÉS : ENGAGÉE DANS LA PROMOTION DES MÉTIERS DE LA SANTÉ ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS FRAGILISÉS.....	5
II. SOUTENIR LES ACTEURS DE LA FILIÈRE DANS LEURS RECRUTEMENTS	6
RÉPONDRE AUX PÉNURIES DE CANDIDATS DES SOUS-SECTEURS EN TENSION.....	6
PERMETTRE AUX PROJETS DE SOURCER LES MEILLEURS TALENTS POUR SE DÉVELOPPER.....	10
ATTIRER LES JEUNES VERS LES MÉTIERS DE LA FILIÈRE.....	11
III. FIXER DES EMPLOIS ET FIDÉLISER LES SALARIÉS DE LA FILIÈRE.....	14
PROPOSER DES FORMATIONS ADAPTÉES POUR LES SALARIÉS DES ENTREPRISES DE SANTÉ.....	14
REPENSER LES MÉTHODES DE RECRUTEMENT POUR PÉRENNISER LES EMPLOIS	14
ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES SUR LE SUJET DE L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	15

I. CONTEXTE ET ENJEUX RH

UNE FILIÈRE NUTRITION-SANTÉ RÉGIONALE RICHE EN OPPORTUNITÉ

Avec plus de 32 000 emplois dans 1 100 entreprises en région, la filière nutrition-santé est une filière d'avenir, innovante et en pleine croissance. Le nombre d'emplois a connu une forte croissance ces dernières années, avec plus de 1 200 emplois créés entre fin 2018 et fin 2020. Or malgré son dynamisme, la filière nutrition-santé régionale peine à attirer les talents dont elle a besoin pour se développer. Souvent, les candidats ignorent les opportunités offertes par les entreprises de santé et la diversité des métiers qu'elles proposent, en réduisant trop souvent la « santé » uniquement aux métiers du « soins ».

Pour mieux connaître les besoins en emplois et en compétences de la filière nutrition-santé, Eurasanté a mené en 2020 un contrat d'étude prospective Emploi et Formation. Menée à l'échelle de la région Hauts-de-France, l'objectif de cette étude était de caractériser les principaux enjeux à venir pour la filière pour mieux accompagner les entreprises dans leurs problématiques de recrutements et de formations, en vue d'assurer une adéquation des profils aux besoins présents et futurs du marché de l'emploi.

Ce sont plus de 70 acteurs de l'innovation en nutrition-santé (start-ups, PME, entreprises, fédérations professionnelles, OPCO, experts...) qui ont participé à cette étude qualitative et quantitative. L'étude a notamment mis en avant le besoin de décroïsonner les formations initiales, en mettant en place des modules « industrie de santé » dans les formations transverses à l'industrie, en favorisant l'acquisition des compétences transversales et en promouvant de nouveaux cursus. En formation continue, ce sont les formations spécialisées, courtes et évolutives qui sont les plus plébiscitées par les entreprises et les salariés, et sur quatre axes principaux : les affaires règlementaires, la transformation digitale, les compétences commerciales et les *soft skills*.

Quant à la mobilité professionnelle et la reconversion des salariés, il existe un réel enjeu en formation continue. L'étude révèle qu'il est important aujourd'hui de :

- Identifier des passerelles entre les métiers des différents secteurs des industries de santé et des autres secteurs économiques ;
- Faciliter la reconversion et la mobilité professionnelle en développant des outils pour informer les salariés des différents passerelles (CPF, bilan de compétences, coaching individuel) ;
- Maintenir l'employabilité des salariés : en développant des plans de formations complémentaires pour sécuriser les parcours des salariés en poste et en développant des actions de validation des acquis d'expériences (VAE) ;
- Favoriser la transmission des compétences au sein des entreprises en renforçant le tutorat.

Enfin, cette étude a mis en évidence un besoin de partager et d'informer sur les pratiques de mutualisation des compétences en développant la « flexibilité » et favorisant la mobilité entre établissements grâce à des conventions de prêt de main d'œuvre/service de mobilité ou de portage salarial.

En 2021, la région Hauts-de-France s'est également démarquée comme la région métropolitaine la plus dynamique en matière d'entrepreneuriat selon le Conseil national des greffiers des tribunaux de

commerce, et ce notamment grâce aux nombreux dispositifs d'accompagnement disponibles en région. Parmi ces dispositifs, Eurasanté est l'animateur de trois incubateurs : le Bio-Incubateur et Bio-Accélérateur Eurasanté, l'Incubateur Euralimentaire et l'Incubateur Eurasenior – qui accompagnent à ce jour 157 projets. Afin de poursuivre cette tendance, il existe un réel enjeu de former et d'accompagner les entrepreneurs, et de promouvoir chez les plus jeunes l'esprit d'entreprendre.

GIE EURASANTÉ : RÉFÉRENCE EMPLOI ET FORMATION DE LA FILIÈRE

Eurasanté, conscient de ces enjeux pour la filière, mène depuis plusieurs années un panel d'actions pour aider à créer et fixer des emplois dans la filière nutrition-santé des Hauts-de-France et pour accompagner les acteurs dans tous leurs besoins emploi et formation.



« L'équipe Compétences et Emploi d'Eurasanté accompagne les acteurs de filière à 360° aussi bien sur le volet recrutement que formation, avec l'appui de ses partenaires en région. Les publics visés sont variés : entreprises, étudiants, demandeurs d'emploi, chercheurs, entrepreneurs ou futur-entrepreneurs, salariés en reconversion, etc. »
Nathalie Gaignon Bobowski, Responsable Consulting RH, Eurasanté

EURAJOBS : UN PORTAIL OPTIMISÉ POUR METTRE EN RELATION OFFRE ET DEMANDE

Afin de réunir toutes ces profils et leurs besoins, et se faire rencontrer l'offre et la demande, Eurasanté a mis en place dès 2016 le Portail Réseau Emploi by Eurasanté. Cet outil en ligne permet la diffusion d'offres et la gestion des candidatures dans les emplois de la filière nutrition-santé. Il recense fin 2021 près de 7 000 CV publiés. Plus de 680 entreprises de santé régionales y ont créé un profil (ils étaient 560 fin 2020 et 500 fin 2019), soit environ 60%. Cette plateforme s'appuie sur un fort réseau de 58 partenaires de l'emploi grâce auxquels les offres qui y sont publiées peuvent avoir une très large diffusion. La plateforme Réseau Emploi by Eurasanté a ainsi su s'imposer au fil des ans comme LE portail incontournable de la recherche d'emploi en région pour la filière nutrition-santé, mais aussi alimentation et bien vieillir.

EURAJ**OS**

D'ici fin 2022, cette plateforme évolue et change de nom : « Eurajobs » : un design et une ergonomie retravaillés pour faciliter les parcours de recherche des différents profils, une meilleure mise en avant des métiers, de tous niveaux de qualification (de BEP à Doctorat), dans tous les sous-secteurs (biotech, medtech, santé digitale, agro-nutrition, agroalimentaire, aides à domicile, etc.). Elle permettra également de davantage mettre en lumière les sous-secteurs particulièrement en tension et en recherche de candidats, tels que les services à la personne ou les sites de production, ainsi que les offres de formation initiales et continues développées sur-mesure pour sensibiliser et former le plus grand nombre à ces métiers.

L'ASSOCIATION EURASANTÉ SOLIDARITÉS : ENGAGÉE DANS LA PROMOTION DES MÉTIERS DE LA SANTÉ ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS FRAGILISÉS

Nous portons également à travers l'association Eurasanté Solidarités, de nombreux projets visant la promotion des métiers de la santé et l'accompagnement des publics fragilisés vers ces métiers. À ce titre, l'association s'est donné 3 missions phares :

1. **Campagnes de sensibilisation** aux opportunités offertes par la filière nutrition-santé, mais aussi alimentation et bien-vieillir des Hauts-de-France ;
2. **Aide à l'insertion professionnelle de publics fragilisés** (demandeurs d'emploi, personnes handicapées, seniors, etc.) vers les métiers de cette filière ;
3. **Délivrance de formation courtes, personnalisées et professionnalisantes** pour les secteurs les plus en tension (services à la personne, sites de production pharmaceutiques, etc.).

L'Association Eurasanté Solidarités a par exemple développé des actions dédiées pour des cibles d'acteurs identifiées pouvant être attirées par notre filière. Par exemple, l'organisation d'ateliers de sensibilisation aux métiers de la filière pour les demandeurs d'emploi. En 2021, ce sont plus de 100 demandeurs d'emploi qui ont été accompagnés vers les métiers de la filière.

Autre public à particulièrement sensibiliser : les étudiants et jeunes diplômés. En 2022, Eurasanté a renouvelé pour eux l'organisation des challenges HIBSTER & DEEPSTER, qui ont fait plancher +100 étudiants issus de 25 écoles et universités des Hauts-de-France sur les projets d'entreprises régionales. Chaque année, environ 70% des étudiants participants se voient proposer une offre d'emploi grâce à cette démarche (stage, alternance, CDD, CDI).

II. SOUTENIR LES ACTEURS DE LA FILIÈRE DANS LEURS RECRUTEMENTS

RÉPONDRE AUX PÉNURIES DE CANDIDATS DES SOUS-SECTEURS EN TENSION

En région, les sites de production industrielle de santé participent fortement au développement de la filière. Sur 32 000 emplois, 12 000 emplois concernent des postes en sites de production des industries chimiques et pharmaceutiques. Cela représente 30% des emplois de la filière, alors qu'à l'échelle nationale, la moyenne de ce secteur industriel n'est que de 13%. Notre région a donc une forte activité dans la production pharmaceutique, et pourtant chaque année, plus de 500 offres d'emploi y sont non pourvues (source : Pôle Emploi).

Des actions au profit des sites de production biotech-pharma

En réponse aux difficultés de recrutement rencontrées par les industriels en région, Eurasanté a élaboré un parcours complet et fluide de sensibilisation, formation et d'insertion rapide vers les métiers en tension des sites de production de santé. Intitulé « Une Chance Pour Soigner », ce parcours consolidé et adapté aux profils éloignés de l'emploi a été pensé sur un format court, permettant ainsi de le rendre accessible et attractif pour ceux ne souhaitent pas s'engager dans une formation trop longue. Le parcours est ouvert aux demandeurs d'emploi, bénéficiaires RSA, aux jeunes diplômés en sortie de BTS-Bac Pro ainsi qu'à des salariés en reconversion. En effet, des ponts ont par exemple été mis en place pour les salariés licenciés pour motif économique des secteurs automobiles et aéronautiques.

« Une Chance pour Soigner » a été construit avec les acteurs régionaux de la formation, de l'emploi et du monde industriel. L'engagement de ces structures complémentaires permet ainsi une implication active des bénéficiaires leur permettant de découvrir mais aussi de tester leur intérêt et leur adéquation aux métiers visés grâce à de nombreuses interactions et mises en situation professionnelles. Déployé par Eurasanté depuis 2021 sur le territoire des Hauts-de-France, grâce au soutien de la Région Hauts-de-France, du Département du Nord, du Département du Pas de Calais, de la DREETS¹ et de la Ville de Lille, dans le cadre du dispositif « Format Innovation » notamment, ce dispositif a mobilisé et fédéré un réseau partenaires de l'emploi ayant exprimé leur intérêt pour le projet et qui se sont engagés dans le parcours : agences Pôle Emploi, Lille Avenirs, les conseillers spécialisés en insertion par l'emploi (CSIE) du Département du Nord et du Département du Pas-de-Calais.

À ce jour, 9 sessions de formation ont eu lieu et ont permis de former 93 personnes dont 46 ont été insérées.

Les entreprises engagées dans le dispositif

 acime

 AXYNTIS
Active for your synthesis

 Baxter

 copalis
SEA SOLUTIONS®

 INPHARMASCI
ATHENA SUBSIDIARY

 LABORATOIRES
PHARMACEUTIQUES
RODAEL

 MINAKEM

 TISSIUM

 VYGON
Value Life

 West

¹ Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

« Le process mis en place via le dispositif 'Une Chance Pour Soigner' est un très bon moyen de rentrer dans le domaine pharmaceutique. Très bien encadré et simple, il offre surtout l'opportunité à tous de se former dans ce domaine, quel que soit le parcours professionnel de base. Je conseille à toutes les personnes intéressées de se lancer, sans hésiter, dans cette procédure, elle est très intéressante et enrichissante ! ».

Benjamin, recruté chez les Laboratoires Pharmaceutiques Rodael à la suite de la formation Une Chance Pour Soigner

« En tant que Responsable RH des Laboratoires Pharmaceutiques Rodael, j'ai très vite été confronté aux difficultés de recrutement sur nos métiers de production. Travailler avec Eurasanté dans le cadre du dispositif « Une Chance pour Soigner » nous a permis de recruter différemment, en levant les préjugés que pouvaient avoir les gens sur le métier d'Opérateur de Production dans le milieu pharmaceutique.

Nous avons rencontré des candidats aux expériences diverses et variées et les avons accompagnés dans leur projet de reconversion. La formation dispensée (théorique et pratique) leur a permis d'appréhender le fonctionnement particulier et les exigences de l'Industrie Pharmaceutique. Pour nous, le résultat est plus que concluant ; grâce à ce dispositif, nous avons eu la chance de recruter des collaborateurs investis, possédant une bonne vision des enjeux et des particularités du domaine pharmaceutique. »

Christopher LAFONTAINE, Responsable RH, Laboratoires Pharmaceutiques Rodael

De nouvelles sessions de formations sont déjà programmées en décembre et début 2023. Une réflexion est également en cours pour décliner le parcours pour répondre aux besoins métiers des sites de production agro-alimentaires.

Un projet d'usine école déjà préconfiguré

En parallèle, Eurasanté est engagé au côté du groupe IMT (Institut des métiers et des technologies des industries pharmaceutiques et cosmétiques), dans le projet d'Usine-École : un plateau technique de 800 m² pour la formation des salariés et demandeurs d'emploi aux métiers offerts par les sites de production pharmaceutique et biotechnologiques en région.

En attendant la livraison du bâtiment final, prévue au 2024, Eurasanté a lancé dès cette année la préfiguration de cette usine-école au cœur du Parc Eurasanté, afin de pouvoir répondre à la forte demande de personnels formés à ces métiers pour toutes les entreprises de santé régionales.

« En s'intégrant au cœur du Parc Eurasanté, il s'agit pour le Groupe IMT qui a déjà ouvert 4 usines écoles en France, de déployer son savoir-faire sur la région Hauts-de-France qui comporte un tissu industriel dense et dynamique dans le secteur des industries de santé et de nutrition. Notre vocation, avec nos formations professionnelles, est de contribuer à améliorer l'adéquation formation – emploi et proposer à des jeunes et des demandeurs d'emploi de se qualifier aux spécificités des industries de santé et nutrition, et de s'insérer dans un secteur qui rencontre d'importantes difficultés de recrutement. Il est également nécessaire de proposer aux entreprises des méthodes pédagogiques innovantes afin d'accompagner leurs salariés vers les futures compétences de l'industrie du futur. »

Hervé GALTAUD, Directeur Général du Groupe IMT

À terme, ce lieu de formation aux process de fabrication industrielle en conditions réelles permettra de former 1 500 personnes chaque année.

Les actions au profit de la santé à domicile

Eurasanté s'est également donné comme mission de sensibiliser, former et insérer les demandeurs d'emploi vers les métiers en tension de la santé à domicile. En région Hauts-de-France, les évolutions démographiques liées au vieillissement de la population projettent 62 000 emplois supplémentaires à pourvoir d'ici 2050 dans le secteur des services à la personne, dont la majorité concernerait l'accompagnement quotidien des personnes âgées ou en perte d'autonomie (source : Insee Analyse Hauts-de-France n°128, octobre 2021). Or, nous constatons d'ores et déjà que les structures d'aide à domicile ont de plus en plus de difficultés à recruter sur les métiers d'aides à domicile, ce qui entraîne un obstacle majeur pour répondre favorablement à la demande des personnes fragilisées et à leur famille. C'est pourquoi Eurasanté a souhaité proposer un parcours complet, intégré et adapté d'accès à l'emploi vers les métiers d'aides à domicile dans la région Hauts-de-France ayant pour but d'offrir un nouveau vivier de candidats aux structures d'aide à domicile ou aux EPHAD et ainsi les aider à recruter.

Construit en partenariat avec SantélyS et Iseform Santé et avec le soutien de la DREETS, du Département du Nord et de la Ville de Lille, le projet 2ASD est un parcours de sensibilisation, de formation et d'insertion rapide vers les métiers du secteur de santé à domicile, à destination des demandeurs d'emploi et bénéficiaires RSA. Grâce à un accompagnement fluide et sécurisé, 2ASD vise à engager et accompagner ces derniers souhaitant investir le champ du domicile dans le cadre de leur projet professionnel et/ou souhaitant bénéficier d'un seuil minimal de compétences, essentielles pour l'accompagnement des personnes fragilisées à domicile. La formation est une formation courte, qui mêle cours théoriques et stages pratiques en entreprise, non spécifique à une pathologie ou à un type de public, ayant une approche globale et apportant des compétences nécessaires à l'intervention auprès de personnes fragilisées. Elle permet ainsi une meilleure insertion professionnelle sur des métiers d'entretien du cadre de vie, mais également une insertion en formation qualifiante dans les services à la personne. Cette Attestation pourra venir s'inscrire sur le CV des bénéficiaires l'ayant suivi (à l'instar du BAFA²), ce qui facilitera leur insertion vers les métiers des services à la personne, et qui leur permettra surtout de pouvoir tester leur intérêt et leur adéquation avec les compétences requises pour ces métiers avant de s'y lancer. En amont, des sessions de sensibilisation, visent à faire découvrir le secteur aux bénéficiaires RSA et les informer sur les métiers qui recrutent. La formation opérationnelle se déroule sur une semaine, suivie de deux semaines de mise en situation professionnelle. Également, a été mise en place une méthode innovante de détection et d'évaluation de compétences transversales liées au savoir-être professionnel. Une expérimentation 2ASD a déjà été réalisée, avec le soutien du Département du Nord dans le cadre de l'AAP 2019-2021. Elle a permis la formation de plus de 60 personnes en recherche d'emploi et affiche un taux d'insertion de plus de 70%.

« Les deux stagiaires qui ont intégrés l'effectif de l'association GIHP Services Vie Autonome ont été opérationnels. Très vite disponibles, à l'écoute et force de proposition ils se sont révélés être des atouts pour les usagers ainsi que pour les intervenants qui ont également apprécié leur coopération pendant le stage. Expérience à renouveler ! »

J. Le Tacon, Responsable d'unité de services à la personne, Association GIHP

En parallèle, l'action « 2ASD aidants » vise à développer un parcours dédié aux proches aidants, dans le but de favoriser leur employabilité et les accompagner vers le retour à l'emploi dans les métiers de l'aide à domicile. Le parcours de formation proposé leur est adapté et est axé sur la

² Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur en accueils collectifs de mineurs.

professionnalisation, le repérage, la mise en avant et l'acquisition de compétences (via notamment la proposition de modules liés à la prise en main d'outils technologiques permettant d'appuyer l'aide humaine apportée à l'accompagnement des personnes fragilisées à domicile) ainsi que sur la posture professionnelle (mise en avant des compétences et expertise de l'aidant à la suite de ses situations vécues).

PERMETTRE AUX PROJETS DE SOURCER LES MEILLEURS TALENTS POUR SE DÉVELOPPER

Des événements pour recruter ou associer de nouveaux talents

Au-delà des secteurs industriels et de l'aide à la personne, Eurasanté accompagne les porteurs de projets et entreprises de toutes tailles de la filière, de manière individuelle ou collective, pour leur permettre de trouver les talents et compétences rares dont ils ont besoin pour se développer. Partner's & Connect et CEO Academy, sont deux exemples d'initiatives portées par Eurasanté qui permettent de donner un nouvel élan à un projet ou accélérer le développement d'une société, grâce à l'organisation d'événements visant à recruter ou associer de nouvelles personnes. Eurasanté accompagne d'une part les porteurs de projets dans leur recherche de talents complémentaires, qu'il s'agisse d'un business developer, d'un associé ou d'un CEO, de profils scientifiques, techniques, commerciaux ou financiers, et d'autre part les CEO potentiels qui sont à la recherche de projets dans lesquels s'investir.

Partner's & Connect est le rendez-vous des start-ups en quête d'associés. Organisés en partenariat avec HDFID, 1Kubator, Transalley, La French Tech Lille, EuraMaterials, l'Inria et la SATT Nord, ces événements ont pour ambition de faciliter l'association entre un porteur de projet et des profils d'entrepreneurs passionnés d'innovation et à la recherche d'un nouveau challenge. La Partner's Connect est un événement financé par BPI France, sponsorisé par Orange Lab 5G et organisé depuis 2022 dans le cadre du consortium *Let's Grow Deeptech*³.

La CEO Academy d'autre part est axée sur la recherche d'associés dans des entreprises et start-ups afin d'associer des compétences commerciales, financières, de direction d'entreprise à des projets scientifiques, portés par un socle technologique fort et différenciant. À ce jour, plus de 10 projets accompagnés par Eurasanté ont ainsi pu poursuivre leur développement avec de nouveaux dirigeants à leurs têtes.

« Je me suis associé aux chercheurs du CHU de Lille à l'origine de la technologie pour structurer le projet d'entreprise dès 2008, je trouvais alors que la start-up envisagée avait un objectif très attractif : celui d'améliorer la prise en charge des patients. L'idée d'établir un nouveau Gold Standard à partir de rien, le fait qu'il y ait tout à créer, tout à financer m'a beaucoup plu. J'ai trouvé le projet intellectuellement très enrichissant. J'avais déjà plusieurs années d'expérience dans le secteur, des années passées à côtoyer des anesthésistes / réanimateurs qui me faisaient souvent part de la nécessité de développer un outil permettant de mesurer la douleur car rien de satisfaisant n'existait. J'ai au début travaillé avec les chercheurs de Lille par pur attrait intellectuel : je ne voulais pas quitter le confort de ma situation de salarié mais seulement les aider à structurer leur offre. Et puis ensemble nous avons déposé le concours Oséo Création-développement, pour une subvention Oséo. Notre dossier fut lauréat et nous avons obtenu 195 000 euros. Cela m'a conforté dans l'idée que le projet était sérieux et viable. Je n'ai pas pu résister, j'ai démissionné et créé Mdoloris en juin 2010. »

Fabien PAGNIEZ, CEO de la startup MDoloris Medical

³ Porté par les acteurs de l'innovation, de l'enseignement supérieur et de l'accompagnement des start-ups innovantes en Hauts-de-France et soutenu par BPI France et la Région Hauts-de-France, le programme *Let's Grow Deeptech* se situe dans la continuité des actions menées pour favoriser la création, la croissance et l'accélération d'entreprises caractérisées *deeptech*, et de la dynamique de la *French Tech*. Il vise à encourager l'entrepreneuriat *deeptech* et à mieux répondre aux besoins spécifiques de ces entrepreneurs, en fonction de leur profil et de leur stade de maturité.

Un diplôme universitaire pour former les futurs entrepreneurs

Parmi les talents les plus recherchés par les entreprises de la filière, nous avons également constaté l'importance des profils à double compétences, alliant expertise scientifique et compétence managériale ou commerciale. Pour permettre à ces profils d'exister et ainsi répondre aux besoins de recrutements des entreprises, l'enjeu repose également sur la formation.

Initié par l'Université de Lille et Eurasanté en 2018, le programme Health Entrepreneurship est né du constat que peu de formations à l'entrepreneuriat s'adressant spécifiquement aux profils scientifiques et offrant un mixte d'apports théoriques et pratiques, avec une immersion au sein même des entreprises, existent à ce jour.

Le Diplôme Universitaire « Health Entrepreneurship Program » est une formation proposée aux étudiants master à post doctorat, et scientifiques/chercheurs, entrepreneurs, professionnels de santé un réel tremplin pour entreprendre dans le secteur santé et avoir toutes les cartes en main au moment de lancer une nouvelle activité en biotech/pharma, medtech ou e-santé.

« Après une longue expérience dans le domaine de la santé et plus particulièrement dans celui dans des entreprises établies, j'ai décidé de donner à ma carrière un nouvel élan en me dirigeant vers l'entrepreneuriat. [...] J'ai décidé de suivre le DU Health Entrepreneurship Program. [...] Le monde des start-ups est différent de celui des entreprises classiques. J'acquiers de nouvelles connaissances et j'en rafraîchis d'autres. Ensuite le format est intéressant car il me permet d'avoir du temps pour mûrir mon projet et le structurer correctement en m'apportant, par les enseignements et échanges, les éléments nécessaires. Je recommande cette formation qui permet d'apprendre, de partager et de se constituer un réseau. »

Arnaud QUINET, Co-fondateur, PM3D

« Pour moi, le DU HEP est une réelle opportunité de pouvoir confronter mon projet de création de start-up avec des experts dans les différents domaines spécifiques au secteur de la santé. De formation ingénieur généraliste et ayant évolué plus de 20 ans dans le secteur de l'agro-alimentaire, il était important pour moi de détecter ce qui rend spécifique le marché de la santé... et en particulier, le marché des dispositifs médicaux. [...] Les enseignements [sont] très riches car ils permettent de mieux mesurer l'importance des différentes obligations et du fonctionnement de l'environnement économique de la santé. Cela permet de mettre davantage de perspective dans la préparation du projet, de revoir avec un peu plus de réalisme les difficultés auxquelles nous serons confrontés et les plannings de développement, et enfin de comprendre par des exemples concrets d'autres start-up les aléas dans un secteur très réglementé et compétitif. »

Xavier CLAEYSSEN, participant du DU HEP et co-porteur du projet incubé Cordial-IT

Plus récemment, un DU Entreprendre en Silver Économie sera lancé en janvier 2023, en partenariat avec l'Université d'Artois, pour former les futurs entrepreneurs dans le champ du bien-vieillir.

Plus d'informations : <https://www.eurasenior.fr/se-former/>

ATTIRER LES JEUNES VERS LES MÉTIERS DE LA FILIÈRE

Dans un contexte post-réforme du baccalauréat et du lycée où les carrières scientifiques peinent à attirer les plus jeunes, il existe plus que jamais un enjeu de les sensibiliser aux métiers de notre filière.

Pour cela, des sessions d'information en collèges et lycées sont régulièrement organisées, pour faire connaître les diverses opportunités aux jeunes de la région.

Nous avons par exemple accueilli le 11 octobre dernier une soixantaine d'élèves de 3^{ème} et 2nd dans le cadre d'Option Innovation. Option Innovation est un événement national permettant aux jeunes de découvrir des métiers peu connus à fort potentiel de recrutement, vivre des rencontres, assister à des démonstrations et participer à des ateliers pratiques.



Les enjeux en participant à ce type d'événement sont de :

1. Faire découvrir le Parc Eurasanté : permettre aux élèves de découvrir ce lieu d'innovation qui accueille hôpitaux, entreprises, start-ups, etc. ;
2. Faire découvrir des innovations en lien avec leur programme scolaire ;
3. Faire découvrir les métiers, alimenter la réflexion sur les premiers choix d'orientation et générer des vocations.

L'après-midi de découverte s'est conclue par un atelier créatif « Je crée mon application mobile en santé » afin de permettre aux élèves de réaliser un cas pratique et mieux comprendre les enjeux de la filière.

Eurasanté est également à l'origine de deux actions désormais phares en région : les challenges HIBSTER & DEEPSTER. Depuis 2016, le bootcamp HIBSTER réunit pendant 48 heures des jeunes talents de tous horizons, pour booster en équipe pluridisciplinaire des projets d'entreprises de la filière nutrition-santé et bien-vieillir régionale. Le principe est simple : pour chaque projet, deux équipes d'étudiants aux profils complémentaires s'affrontent et bénéficient de l'accompagnement de coaches, d'experts métier et du porteur de projet afin de proposer des solutions innovantes et concrètes aux problématiques proposées.

De manière complémentaire, DEEPSTER propose un challenge de créativité sur un temps long et est ouvert aux projets innovants de tous secteurs d'activité. Les projets deeptech sont par nature complexes et ont la particularité d'intégrer des technologies de rupture, difficiles à appréhender avec un hackathon traditionnel de 48 heures. C'est de ce constat qu'est née l'idée de créer un challenge avec une approche de course de fond. La démarche DEEPSTER est issue du projet régional *Let's Grow Deeptech*, porté par les acteurs de l'innovation, de l'enseignement supérieur et de l'accompagnement des start-ups innovantes en Hauts-de-France et soutenu par BPI France et la Région Hauts-de-France. L'objectif de DEEPSTER est de favoriser l'émergence de startups deeptech de tous secteurs d'activité, en sensibilisant les étudiants et les scientifiques à se lancer dans l'entrepreneuriat, grâce à l'organisation d'un challenge d'intelligence collective de 4 mois.

Ces deux événements ont la particularité de permettre de créer un réel lien entre les entreprises de la filière et le monde académique. Pour les étudiants, il s'agit d'une opportunité inédite de faire l'expérience des premiers pas d'un entrepreneur, de découvrir la filière et ses métiers, de se former à l'innovation entrepreneuriale et monter en compétences et rencontre des entreprises et acteurs qui peuvent être déterminants pour leur carrière. Pour les entreprises, il s'agit d'insuffler une nouvelle

dynamique à leur projet en bénéficiant d'un regard extérieur mais aussi de rencontrer des étudiants en fin de parcours et ainsi détecter des talents pour de futurs recrutements.

Ces 18, 19 et 20 novembre derniers, 100 étudiants étaient réunis à la Faculté de Médecine de Lille à l'occasion de la septième édition du bootcamp HIBSTER et pour la clôture de la troisième édition du challenge DEEPSTER, lancée le 26 septembre dernier. À l'issue des 48 heures de challenge HIBSTER et 2 mois de travail DEEPSTER, les équipes d'étudiants ont présenté leurs solutions devant un jury composé d'experts, qui a permis de récompenser quatre équipes lauréates et deux prix du public.



[DÉCOUVRIR LES LAURÉATS 2022](#)

III. FIXER DES EMPLOIS ET FIDÉLISER LES SALARIÉS DE LA FILIÈRE

Les entreprises de la filière nutrition-santé présentent des spécificités et des besoins propres à ce secteur. Afin de fixer des emplois et fidéliser les salariés de la filière, il est important d'accompagner ces entreprises. La valeur ajoutée de l'accompagnement en ressources humaines d'Eurasanté étant qu'il prend en compte ces spécificités pour répondre aux besoins de ces acteurs de façon précise. Tout au long de l'année, Eurasanté organise, en collaboration avec Clubster NSL des ateliers et formations RH, visant à se former et s'informer sur les sujets RH mais aussi permettant des moments de rencontre et d'information entre dirigeants, RH des entreprises et start-ups de la filière régionale.

PROPOSER DES FORMATIONS ADAPTÉES POUR LES SALARIÉS DES ENTREPRISES DE SANTÉ

En parallèle, Eurasanté développe également des formations dédiés et adaptées pour les salariés des entreprises de santé.

Lancée en 2015, en partenariat avec Stratélys, la Formation Mobile est née d'un constat : une inadéquation entre l'offre de formation et les besoins des industriels de la filière nutrition-santé régionale. Son principe : offrir aux salariés d'entreprises de santé et aux demandeurs d'emploi la possibilité de se former de manière pratique et concrète par le biais de stages en immersion au sein d'autres entreprises.

Eurasanté a impulsé en 2018, également en partenariat avec l'organisme de formation Stratélys, un cycle de formations adaptées aux besoins spécifiques des industriels santé régionaux et non couverts par l'offre de formation existante, comme l'a démontré le contrat d'étude prospective Emploi et Formation précédemment mentionné. Ces premiers succès dans l'organisation de formations en partenariat entre Stratélys et Eurasanté a donné naissance en septembre 2020 à la marque DÉCISANTÉ (Développement des Compétences en Innovation et en Santé) qui propose une offre de formation continue complète, développée en réponse aux besoins et préoccupations des industriels de santé sur des thématiques phares comme la e-santé, la silver économie, les achats et les dispositifs médicaux.

« La formation market access des DM en France nous a permis de revoir les stratégies d'accès au remboursement et les acteurs du circuit décisionnel. Nous avons validé les grandes étapes correspondantes de notre feuille de route, nécessaires avant de pouvoir commercialiser notre dispositif de télésurveillance de l'insuffisance rénale. »

Julien GAUTIER, CEO, Home Habilis

REPENSER LES MÉTHODES DE RECRUTEMENT POUR PÉRENNISER LES EMPLOIS

Afin de fixer les emplois et permettre aux entreprises de la filière de recruter des candidats sur le long terme, il est également important de repenser les méthodes de recrutement et formes de travail. Par exemple, Eurasanté et ses partenaires ont lancé *Talent2Gether*, la première plateforme de portage salarial dédiée à l'écosystème deeptech de la région des Hauts-de-France. Ce dispositif s'adresse aux start-ups, PME, ETI, grands groupes, de tous secteurs d'activités et pour tous types de postes : business development, informatique, qualité, réglementaire, finance, juridique, ressources humaines. Le dispositif permet de :

1. Sourcer des compétences rares et clés ;
2. Gagner en flexibilité en recrutant des compétences en fonction des besoins (mission longue/courte, temps partiel/plein) ;

3. Recruter des profils habitués à s'insérer rapidement dans de nouveaux environnements de travail et riches de leurs expériences partagées entre plusieurs entreprises.

Un co-employeur est identifié si nécessaire, et le suivi de la sélection des candidats jusqu'à la signature du contrat est assuré avec le partenaire Alliance Emplois. Déjà 17 mises en relation effectuées et 9 recrutements finalisés.

« Jeune diplômée, travaillant depuis deux ans en affaires réglementaires et qualité, j'ai cherché un nouvel emploi en fonction des opportunités offertes sur le site de recrutement Eurasanté. J'ai eu l'opportunité d'accéder à une nouvelle forme de travail (le portage salarial) me permettant d'enrichir mes compétences dans des secteurs d'activités différents. J'interviens aujourd'hui à la fois pour une entreprise de bien-être que pour un bureau d'études en objets connectés. Le portage salarial m'a permis d'accéder à de plus petites entreprises, tout en ayant un CDI et ainsi débiter sur le marché du travail. La démarche proposée est enrichissante, stimulante puisque je dois me positionner comme consultante, mais aussi partager mon temps de travail entre plusieurs acteurs, je ne m'ennuie pas ».

Lucie POUPARD, Chargée d'affaires réglementaires et qualité, BLUEGRIOT ET LUXOMED

Par ailleurs, Eurasanté a déployé, dans le cadre du projet « Une Chance pour Soigner », une méthode de recrutement des candidats sur la base des soft skills en organisant des *escape games*. Ces mises en situation permettent de vérifier compétences personnelles telles que l'esprit d'équipe, la communication, l'adaptabilité ou la résistance au stress, qui ont pour certaines un intérêt considérable pour des métiers en production industrielle. À travers le dispositif, les candidats demandeurs d'emploi sont évalués et recrutés sur la base de ces critères, avant d'intégrer la formation qui leur permettra d'acquérir les compétences techniques liées au métier visé.



ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES SUR LE SUJET DE L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La crise sanitaire a eu un impact sur les conditions de travail des salariés et de nombreuses entreprises placent désormais au cœur de leur préoccupation l'amélioration des conditions de travail de leurs collaborateurs, en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles. Eurasanté a souhaité accompagner ces entreprises dans leur mutation avec le soutien de l'Anact Hauts-de-France dans le cadre de l'appel à projets FACT.

Dans ce cadre, Eurasanté a organisé des temps de travail sur les sujets de qualité de vie au travail au sein de la filière nutrition-santé : mise en place du télétravail, gestion du stress en entreprise, rétention de talents, etc. Les entreprises de la filière ont pu bénéficier de l'accompagnement de deux cabinets spécialisés :

- **Stimulus** est le cabinet de référence en matière de santé psychologique au travail. Leur vocation est de prévenir les risques psychosociaux dans l'entreprise, renforcer l'engagement et le plaisir au travail, améliorer la performance économique et sociale de leurs clients et

mobiliser tous les acteurs de l'entreprise autour des projets de santé et de qualité de vie au travail.

- **MOHA** accompagne les organisations dans leur transformation culturelle du bien-être, de façon durable et responsable. Leur méthodologie : l'analyse objective des besoins en matière de bien-être au sein de l'organisation ; la co-construction de stratégies bien-être durable ; la mise en place d'actions personnalisées (ateliers, vidéos, podcasts, entretiens...) ; l'évaluation des bénéfices de l'accompagnement MOHA. MOHA a développé TOHA, un outil scientifique qui permet d'analyser les besoins de chacun et d'obtenir des informations objectives afin de mettre en lumière les axes d'améliorations des projets bien-être.

Un appel à candidatures a donc également été lancé en 2021 pour identifier des entreprises en réflexion autour de l'adaptation des conditions de travail de leurs salariés et deux entreprises ont été retenues pour proposer un challenge aux étudiants lors du bootcamp HIBSTER.

Un nouvel appel à candidatures est lancé en cette fin d'année avec à la clé un accompagnement comprenant la mise à disposition d'une application destinée aux salariés, d'une phase de diagnostic en lien avec les salariés et la direction et un plan de préconisations.