

# EDEC - TESEE

## Synthèse régionale & pistes d'actions

Modalités de réalisation  
Données régionales  
Les ENJEUX et DEFIS de TRANSITIONS  
Points d'analyses majeures des études EDEC 2024  
Focus sur les données EMPLOI & COMPETENCES  
Pistes et leviers d'actions

V5 – finalisation du rapport HDF  
du 11/09/25



PRÉFET  
DE LA RÉGION  
HAUTS-DE-FRANCE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

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



Hauts-de-France

ActionLogement   
RECONNU D'UTILITÉ SOCIALE

# SOMMAIRE

- ① **RAPPELS** > Objectifs et modalités de réalisation
  - ② Le **CHIFFRES CLES** des Hauts-de- France
  - ③ **Les TRANSITIONS** > Les défis, initiatives, et enjeux
    - ④ **Les 6 séquences d'études de l'EDEC**
- ⑤ Synthèses des données **EMPLOI, FORMATION** et **COMPETENCES**
- ⑥ Pistes et organisation pour un **plan d'ACTION**s Hauts-de-France

# ① RAPPELS

**Les objectifs, les moyens méthodologiques**

**Le calendrier des phases d'études**

**Les 4 TYPOLOGIES majeures de zones d'emploi**

# Les objectifs, les moyens méthodologiques

## Présentation

Volet prospectif qui consiste à **anticiper les changements** à différentes échelles - Branches, secteurs d'activité, territoires - et à **orienter** les décisions en termes d'emploi et de compétences.

## Objectifs

Réaliser un ensemble **d'études prospectives** sur l'impact des Transformations et Transitions en termes d'emploi et de nouvelles compétences pour les PME, TPE des Hauts-de-France.

Identifier les **pistes d'actions** interprofessionnelles et inter filières.

## Moyens méthodologiques mis en œuvre:

→ **105 interviews** ½ directives d'1h30 chacune > sur les 6 volets d'étude.

→ **8 groupes interactifs** d'1/2 journée = 70 jeunes actifs/alternants dans **8 entreprises d'accueil** réparties entre territoires et activités majeures.  
+ **8 réunions débriefing** avec les Dirigeants & DRH de ces entreprises.

→ **214 questionnaires en ligne** > sur 3 volets d'études.

# Calendrier

Phase 1: ETAT DES LIEUX des entreprises engagées dans une **démarche RSE**

30 interviews + **99** questionnaires en ligne

06/2023 > 09/2023

Phase 2: Identification des ENJEUX des **transformations ENVIRONNEMENTALES** sur les emplois et compétences

20 interviews ½ directives

10/2023 > 12/2023

Phase 3 : Analyse des ENJEUX de **transformations SOCIALES** sur les tensions de recrutement

8 groupes interactifs d'1/2 journée avec 70 alternants  
+ 8 interviews préparatoires + 8 réunions débriefing (Dirigeants & DRH)

06+07/24 + 11/2024

Les études Dunkerque 2030 : **Etudes prospectives auprès des employeurs** (3 volets)

15 interviews ½ directives + **75** questionnaires en ligne

10/2023 > 01/2024

Phase 4: Analyses des **FACTEURS** de développement et d'arrivée des **COMPETENCES** dans les territoires

25 interviews ½ directives

02 > 03/2024

Phase 5 : Etat des lieux des **OPPORTUNITES ECONOMIQUES** des transitions

10 interviews ½ directives exploratoires + **40** questionnaires en ligne

12/2023

06 + 11/2024

# Les 4 TYPOLOGIES des Zones d'Emploi

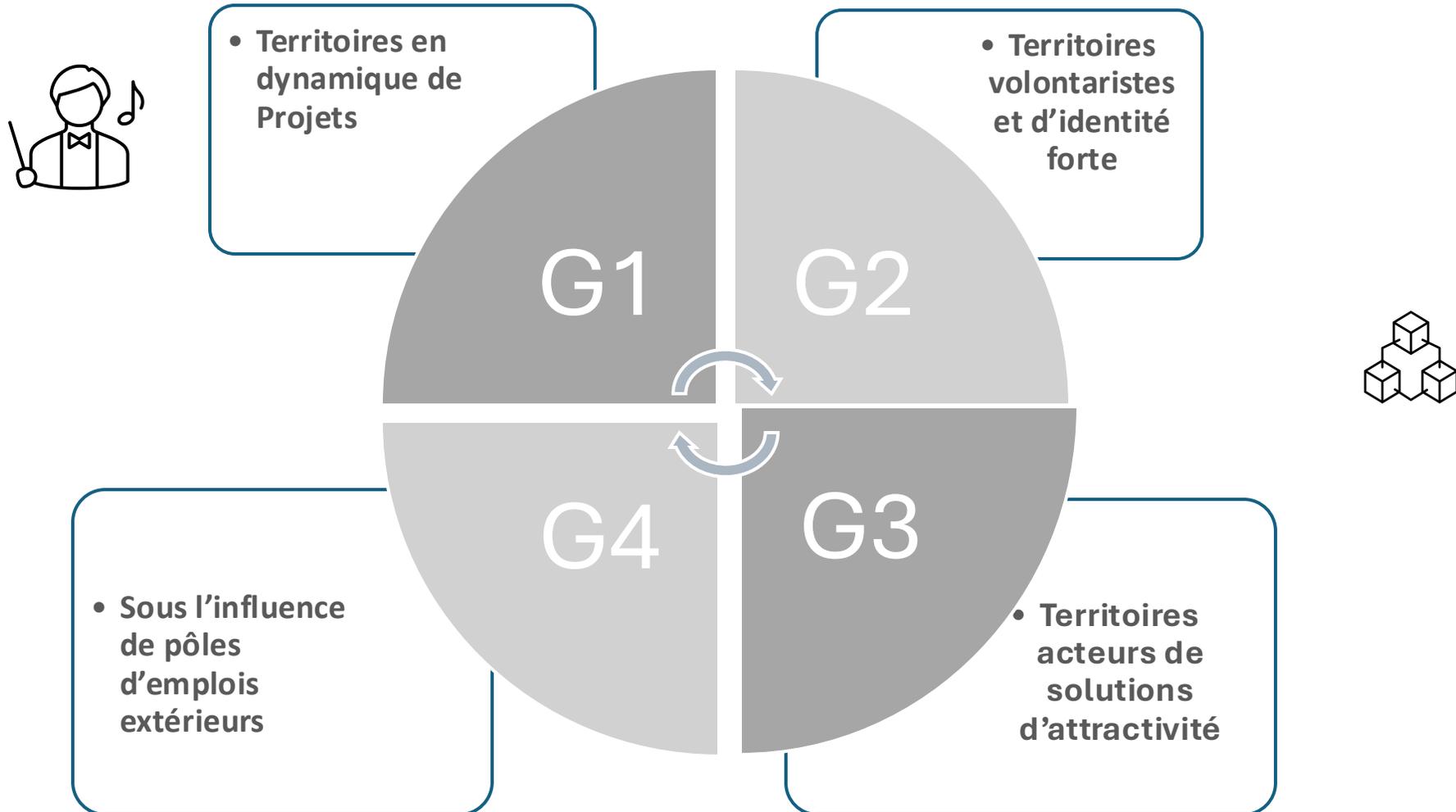
① **Méthodes et sources** > 3 niveaux de données et de critères croisés..

② **4 profils typologiques principaux**



<p>Etudes EDEC 2024</p>	<p>Le croisement de toutes les données collectées via l'ensemble de nos 11 volets d'étude (phase 1 à 6) :</p> <table border="1" data-bbox="784 254 2369 406"> <tr> <td data-bbox="784 254 1217 406"> <p><u>101 interviews</u> <u>8 groupes interactifs</u> <i>&gt;70 jeunes actifs/alternants</i> <u>214 enquêtes en ligne</u></p> </td> <td data-bbox="1217 254 1447 406"> <p><b>Entreprises &amp; représentants et fédérations pro.</b></p> </td> <td data-bbox="1447 254 1661 406"> <p>Acteurs de la <b>formation</b> et organismes (OF)</p> </td> <td data-bbox="1661 254 1890 406"> <p>Acteurs des <b>compétences</b></p> </td> <td data-bbox="1890 254 2135 406"> <p><b>Institutionnels</b> HDF</p> </td> <td data-bbox="2135 254 2369 406"> <p>Représentants des <b>salariés</b></p> </td> </tr> </table>	<p><u>101 interviews</u> <u>8 groupes interactifs</u> <i>&gt;70 jeunes actifs/alternants</i> <u>214 enquêtes en ligne</u></p>	<p><b>Entreprises &amp; représentants et fédérations pro.</b></p>	<p>Acteurs de la <b>formation</b> et organismes (OF)</p>	<p>Acteurs des <b>compétences</b></p>	<p><b>Institutionnels</b> HDF</p>	<p>Représentants des <b>salariés</b></p>
<p><u>101 interviews</u> <u>8 groupes interactifs</u> <i>&gt;70 jeunes actifs/alternants</i> <u>214 enquêtes en ligne</u></p>	<p><b>Entreprises &amp; représentants et fédérations pro.</b></p>	<p>Acteurs de la <b>formation</b> et organismes (OF)</p>	<p>Acteurs des <b>compétences</b></p>	<p><b>Institutionnels</b> HDF</p>	<p>Représentants des <b>salariés</b></p>		
<p>INSEE – Analyses HdF N°112 – Septembre 2020</p>	<p>1-Grandes agglomérations à forte concentration de fonctions métropolitaines 2- Autres grandes agglomérations et dotées de gros employeurs 3-Zones résidentielles 4-Zones spécialisées dans l'industrie 5-Zones spécialisées dans l'agriculture 6-Zones à économie diversifiée 7-Zones d'emploi à forte orientations touristiques</p>						
<p>Carte 11539 Région HdF Sources INSEE &amp; Pôle Emploi</p>	<p><b>1-Problématiques atténuées</b> Sous-représentation de la population non diplômée + taux d'activité = ou + / à la moyenne régionale.</p> <p><b>2-Territoires en trompe l'œil</b> &gt; (1) <u>Territoires relativement protecteurs</u> (part importante de population non diplômée mais moindre proportion de la DE. + taux d'activité = ou + / à la moyenne régionale &gt; (2) <u>Proportion importante de non-diplômés</u> et faiblesse du taux d'activités.</p> <p><b>3-Forte part de non-diplômés dans la demande d'emploi</b> &gt; (1) Avec taux d'activité <b>supérieurs</b> /à la moyenne régionale &gt; (2) Avec taux d'activités <b>dans</b> la moyenne régionale &gt; (3) Avec <b>faibles</b> taux d'activité / à la moyenne régionale</p> <p><b>4-SOUS-représentation de la Demande d'Emploi LD</b> <b>5-SUR-représentation de la DELD</b></p>						

# 1 région > 4 profils de territoires (détail en ANNEXE)



## ② Les chiffres-clés

Données globales

**La population régionale > EMPLOI et FORMATION**

**Le logement régional**

**La recherche & l'innovation en HDF**

**L'industrie régionale**

Cartographies

- 1) Les **lieux de travail** / aux communes de résidence
- 2) La part des **emplois salariés dans l'industrie** selon les zones d'emplois
- 3) Les **taux de chômage** par ZONE d'EMPLOI (1<sup>er</sup> trimestre 2024)  
*Source INSEE – données 2024 – étude OPCO C2i – publication février 2025*
- 4) L'**utilisation comparée des transports en commun** dans les EPCI principales des ZE
- 5) Les proportions **des emplois à risque** dans les effectifs salariés privés
- 6) Les possibilités **d'accès à pied ou vélo** aux lycées/collèges + à 1 gare
- 7) L'**offre de santé**: nombre de médecins pour 10 000 habitants dans chaque territoire
- 8) La démographie scolaire > les variations du **nombre de collégiens**
- 9) L'évolution de la **population globale** par Territoire > la dynamique démographique
- 10) L'évolution du **nombre de salariés** par zone d'Emploi
- 11) Le taux de **logements sociaux** par territoire
- 12) Les proportions comparées de logements chauffés au **gaz** et au **fioul**

## La population régionale > EMPLOI & FORMATION

Taux d'activité : **72.7%** (74.4%)

Taux d'emploi : **62.4%** (65.9%)

Sources: INSEE enquête emploi 2025 – Publiée le 27/03/2025  
(France)

Nombre d'emplois en HDF > **2 197 747**

Actifs ayant 1 emploi résidant en HDF > **2 363 661**

Source INSEE RP 2022 – Publication du 2/09/2025

Taux de chômage HDF : **8.9%** (7.2%)

Au T1 2025. Taux / population active

Taux de chômage des **55-64 ans** : **11.4%** (9.4%)

Sources: DREETS – Publication du 24/06/25  
INSEE RP 2022 – Géographie au 01/01/25 – Parution du 2/09/25  
(France)

Etudiants (rentrée 2024) : **+ 0.6%** (France : + 1.4%)

Sources : Région académique HDF - SIES juillet 2025

Apprentis (fin 2024) : **+ 4.3%** (France : + 2.5%)

# Le LOGEMENT régional

## Les chiffres HDF Source INSEE RP 2022 – Publication de juillet 202

- Total logements: 2 960 000 +0.65%
- MAISONS : + 0.27% sur 1 an
- APPARTEMENTS : + **1.56%** sur 1 an



## Le logement social

- Total : 590 000 > **+2.8%** (RP 2022/2016)
- Nombre de personnes logées: 1.5 million
- > 30 000 emplois directs dans la filière bâtiment



## es objectifs de transitions énergétiques

- 200 000 logements (EFG et D) « à rénover » d'ici fin 2033
- .. soit **16.5%** des objectifs nationaux pour 11.5% du parc national

# La recherche et l'innovation en Hauts-de-France



> **3<sup>ème</sup> région** pour le nombre d'enseignants chercheurs

> **11 890 chercheurs**, dont la moitié dans les entreprises

**19** incubateurs régionaux

**7** pôles de compétitivité

**19** clusters

*Source: DRARI HDF – Février 2024*

> **4 thématiques phare** de recherche pour la région :

L'énergie, les matériaux, l'environnement, et la santé

> **7<sup>ème</sup> région** (hors IDF) pour les dépenses de R&D des entreprises et administrations

**9.3** Milliards en Auvergne Rhône-Alpes ↔ **2.1** en Hauts-de-France

• *Source : Statistica 2025*

# L'INDUSTRIE régionale



→ 9 740 établissements privés employeurs

→ 18.3% des effectifs salariés régionaux - Source URSAAF 4<sup>ème</sup> T 2022

→ 271 250 emplois au 1<sup>er</sup> trimestre 2025 > en baisse de - 0.2% / 4<sup>ème</sup> trimestre 2024

Sources: INSEE, Estimations d'emploi, estimations trimestrielles URSAAF, Dares

→ 3 200 € de rémunération mensuelle brute en EQTP - Source URSAAF 2022

Autres Grands secteurs: Commerce: 2 700€ ↔ Construction: 2 535€ ↔ Restauration: 2 100€

Nace 38 : Production et distribution d'électricité: 4 220€ ↔ Habillement textile, cuir: 2 750€

→ 45% des dirigeants de l'INDUSTRIE régionale ont + de 57 ans, dont 17% seulement ont un projet de transmission

Source CCI Hauts-de-France

→ Des contrastes entre les 24 Zones d'Emploi dans la part de l'emploi industriel par rapport à l'emploi total;

> Vimeu 55% - Maubeuge 30% - Lille 7%

Source URSAAF – Effectifs salariés au 31/12/2023

> Un département concentre la majorité des + grands établissements > le Nord

> 89% des établissements industriels comptent - de 50 salariés

Source : étude CCI HDF – URSAAF juin 2023



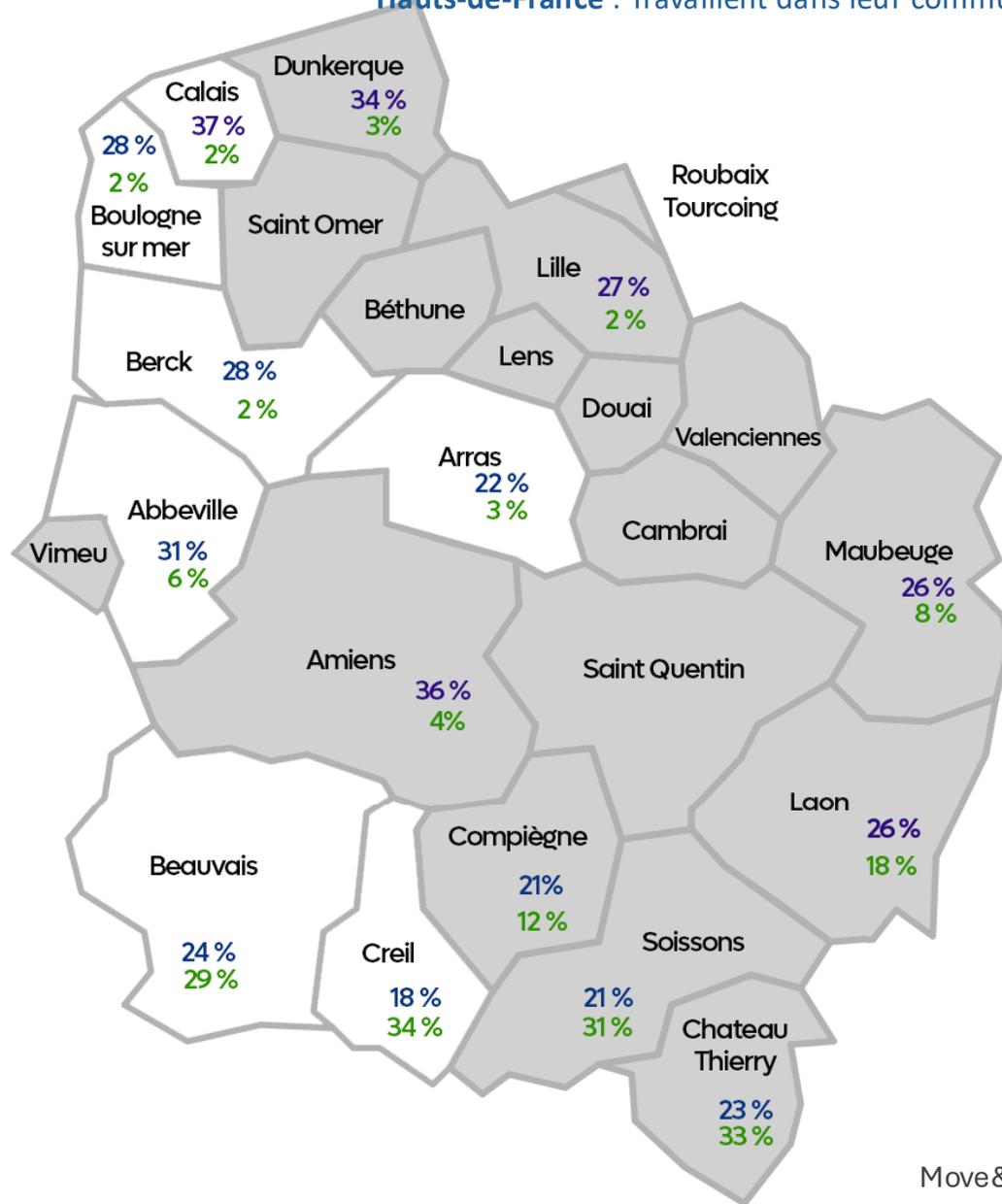
# Les principales données comparées entre territoires

- 1) Les **lieux de travail** / aux communes de résidence
- 2) La part des **emplois salariés dans l'industrie** selon les zones d'emplois
- 3) Les **taux de chômage** par ZONE d'EMPLOI (1<sup>er</sup> trimestre 2024)  
*Source INSEE – données 2024 – étude OPCO C2i – publication février 2025*
- 4) L'**utilisation comparée des transports en commun** dans les EPCI principales des ZE
- 5) Les proportions **des emplois à risque** dans les effectifs salariés privés
- 6) Les possibilités **d'accès à pied ou vélo** aux lycées/collèges + à 1 gare
- 7) L'**offre de santé**: nombre de médecins pour 10 000 habitants dans chaque territoire
- 8) La démographie scolaire > les variations du **nombre de collégiens**
- 9) L'évolution de la **population globale** par Territoire > la dynamique démographique
- 10) L'évolution du **nombre de salariés** par zone d'Emploi
- 11) Le taux de **logements sociaux** par territoire
- 12) Les proportions comparées de logements chauffés au **gaz** et au **fioul**

# Mobilités Domicile - Travail

Sources : INSEE (RP 2021 – Déplacement domicile / travail)

Hauts-de-France : Travaillent dans leur commune de résidence > 27 % / dans une autre région > 7 %

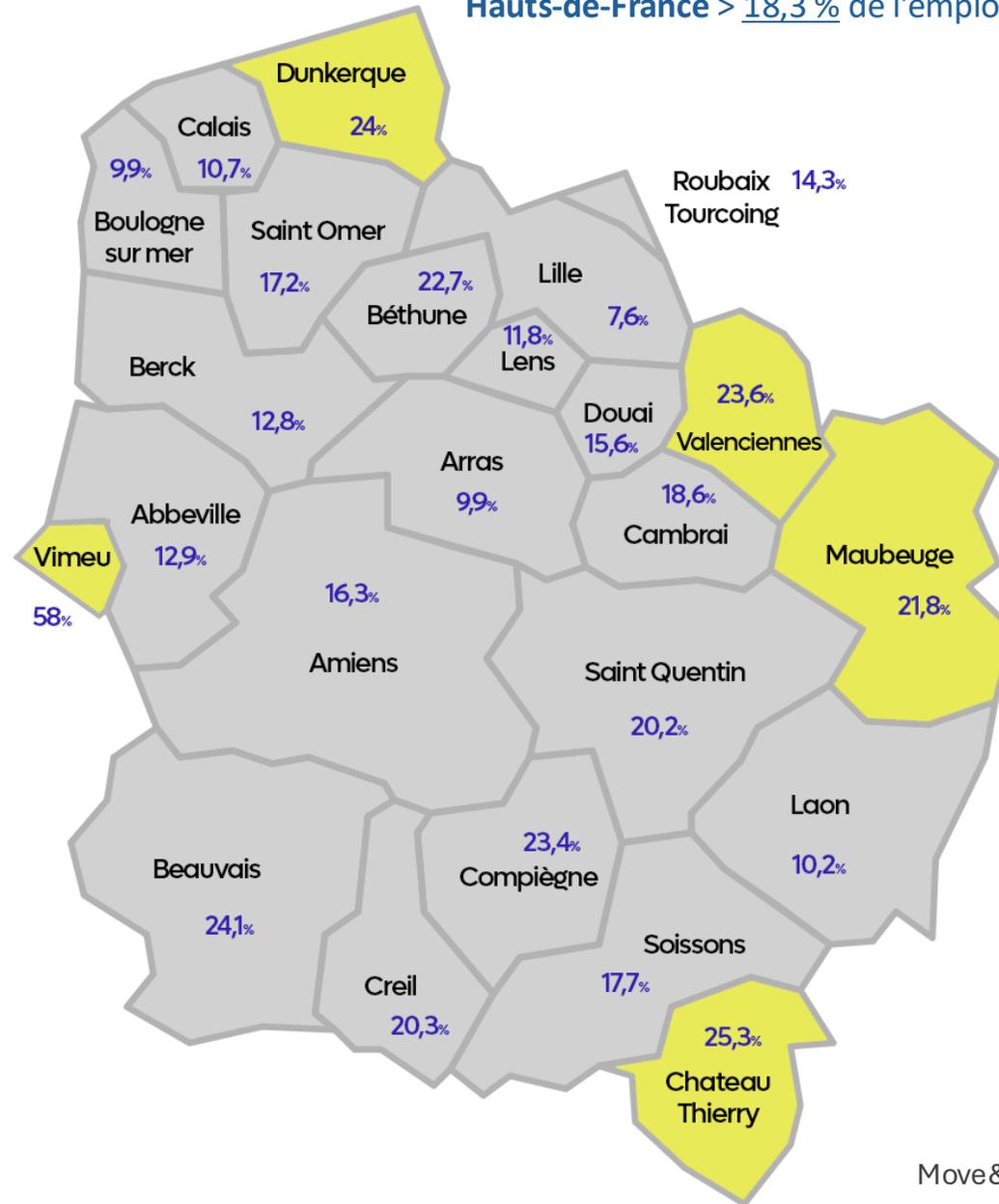


- 1) Les lieux de travail / aux communes de résidence
- 2) La part des emplois salariés dans l'industrie selon les zones d'emplois
- 3) Les taux de chômage par ZONE d'EMPLOI (1<sup>er</sup> trimestre 2024)  
*Source INSEE – données 2024 – étude OPCO C2i – publication février 2025*
- 4) L'utilisation comparée des transports en commun dans les EPCI principales des ZE
- 5) Les proportions des emplois à risque dans les effectifs salariés privés
- 6) Les possibilités d'accès à pied ou vélo aux lycées/collèges + à 1 gare
- 7) L'offre de santé: nombre de médecins pour 10 000 habitants dans chaque territoire
- 8) La démographie scolaire > les variations du nombre de collégiens
- 9) L'évolution de la population globale par Territoire > la dynamique démographique
- 10) L'évolution du nombre de salariés par zone d'Emploi
- 11) Les proportions comparées de logements chauffés au gaz et au fioul
- 12) Le taux de logements sociaux par territoire

# Pourcentage des emplois salariés dans l'industrie

Sources : URSSAF Juillet 2023 - Etude OPCO 2i

Hauts-de-France > 18,3 % de l'emploi salariés privé (France 15,5%)

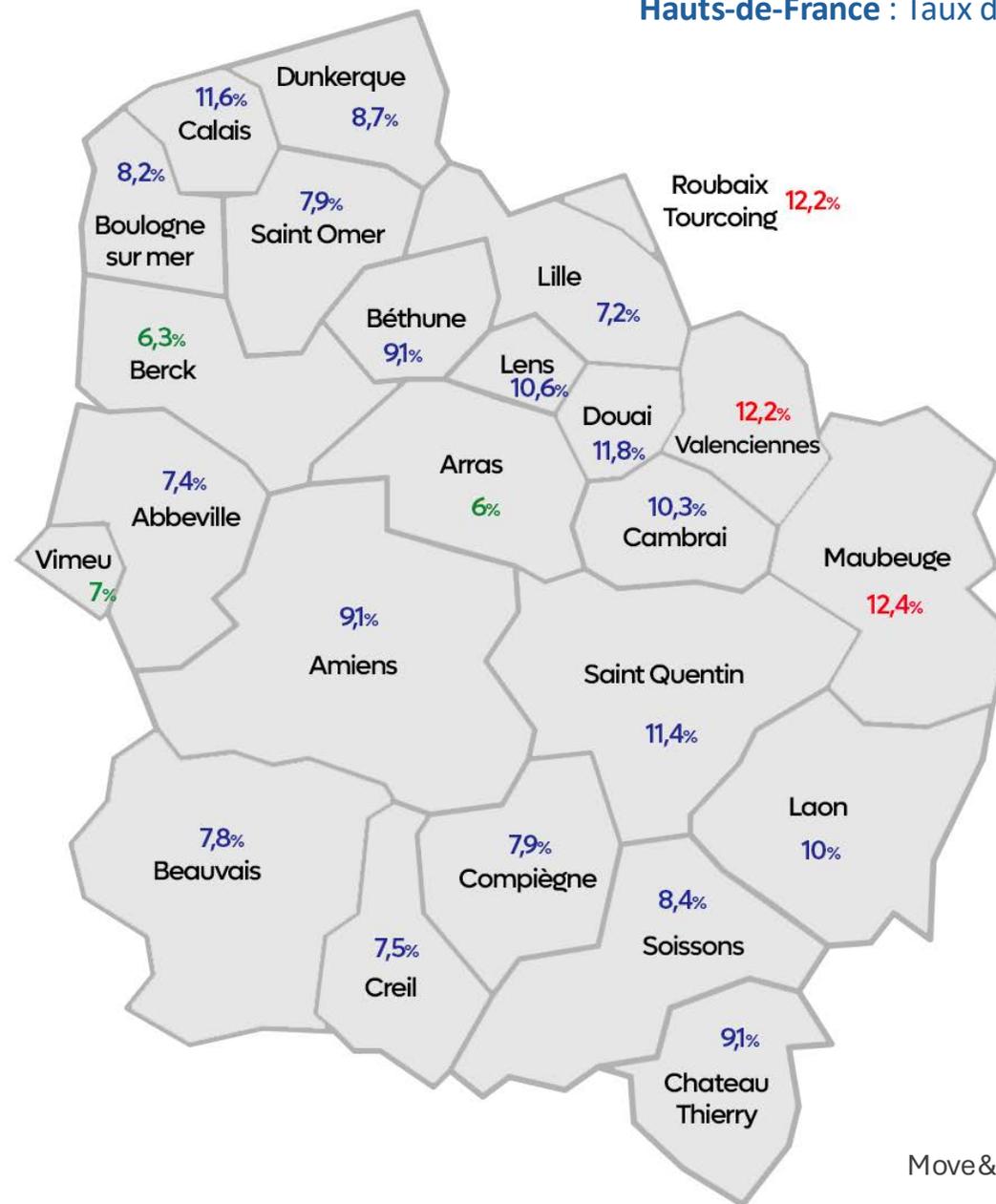


- 1) Les **lieux de travail** / aux communes de résidence
- 2) La part des **emplois salariés dans l'industrie** selon les zones d'emplois
- 3) Les **taux de chômage** par ZONE d'EMPLOI (1<sup>er</sup> trimestre 2024)  
*Source INSEE – données 2024 – étude OPCO C2i – publication février 2025*
- 4) L'**utilisation comparée des transports en commun** dans les EPCI principales des ZE
- 5) Les proportions **des emplois à risque** dans les effectifs salariés privés
- 6) Les possibilités **d'accès à pied ou vélo** aux lycées/collèges + à 1 gare
- 7) L'**offre de santé**: nombre de médecins pour 10 000 habitants dans chaque territoire
- 8) La démographie scolaire > les variations du **nombre de collégiens**
- 9) L'évolution de la **population globale** par Territoire > la dynamique démographique
- 10) L'évolution du **nombre de salariés** par zone d'Emploi
- 11) Les proportions comparées de logements chauffés au **gaz** et au **fioul**
- 12) Le taux de **logements sociaux** par territoire

# Répartition des taux de chômage par zone d'emploi (1<sup>er</sup> trimestre 2024)

Sources : INSEE (TDB Conjoncture Données T1 2024 - Publié en juillet 2025), Etudes OPCO 2i

Hauts-de-France : Taux de chômage > **8,9 %**

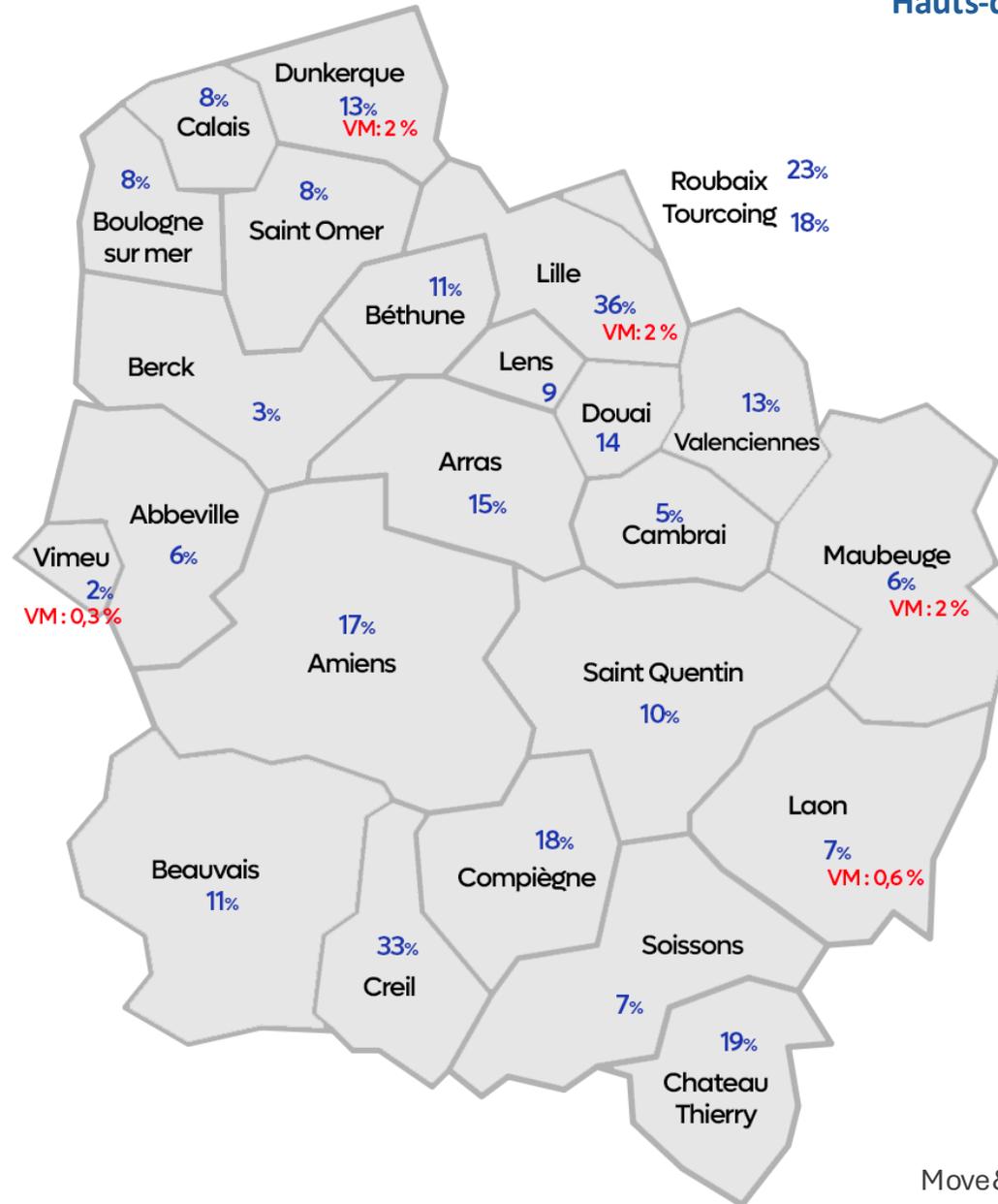


- 1) Les **lieux de travail** / aux communes de résidence
- 2) La part des **emplois salariés dans l'industrie** selon les zones d'emplois
- 3) Les **taux de chômage** par ZONE d'EMPLOI (1<sup>er</sup> trimestre 2024)  
*Source INSEE – données 2024 – étude OPCO C2i – publication février 2025*
- 4) L'**utilisation comparée des transports en commun** dans les EPCI principales des ZE
- 5) Les proportions **des emplois à risque** dans les effectifs salariés privés
- 6) Les possibilités **d'accès à pied ou vélo** aux lycées/collèges + à 1 gare
- 7) L'**offre de santé**: nombre de médecins pour 10 000 habitants dans chaque territoire
- 8) La démographie scolaire > les variations du **nombre de collégiens**
- 9) L'évolution de la **population globale** par Territoire > la dynamique démographique
- 10) L'évolution du **nombre de salariés** par zone d'Emploi
- 11) Les proportions comparées de logements chauffés au **gaz** et au **fioul**
- 12) Le taux de **logements sociaux** par territoire

# Utilisation des transports en commun dans l'EPCI de référence (ou la commune principale)

Sources : INSEE RP - Déplacement Domicile / Travail

Hauts-de-France > 9 %

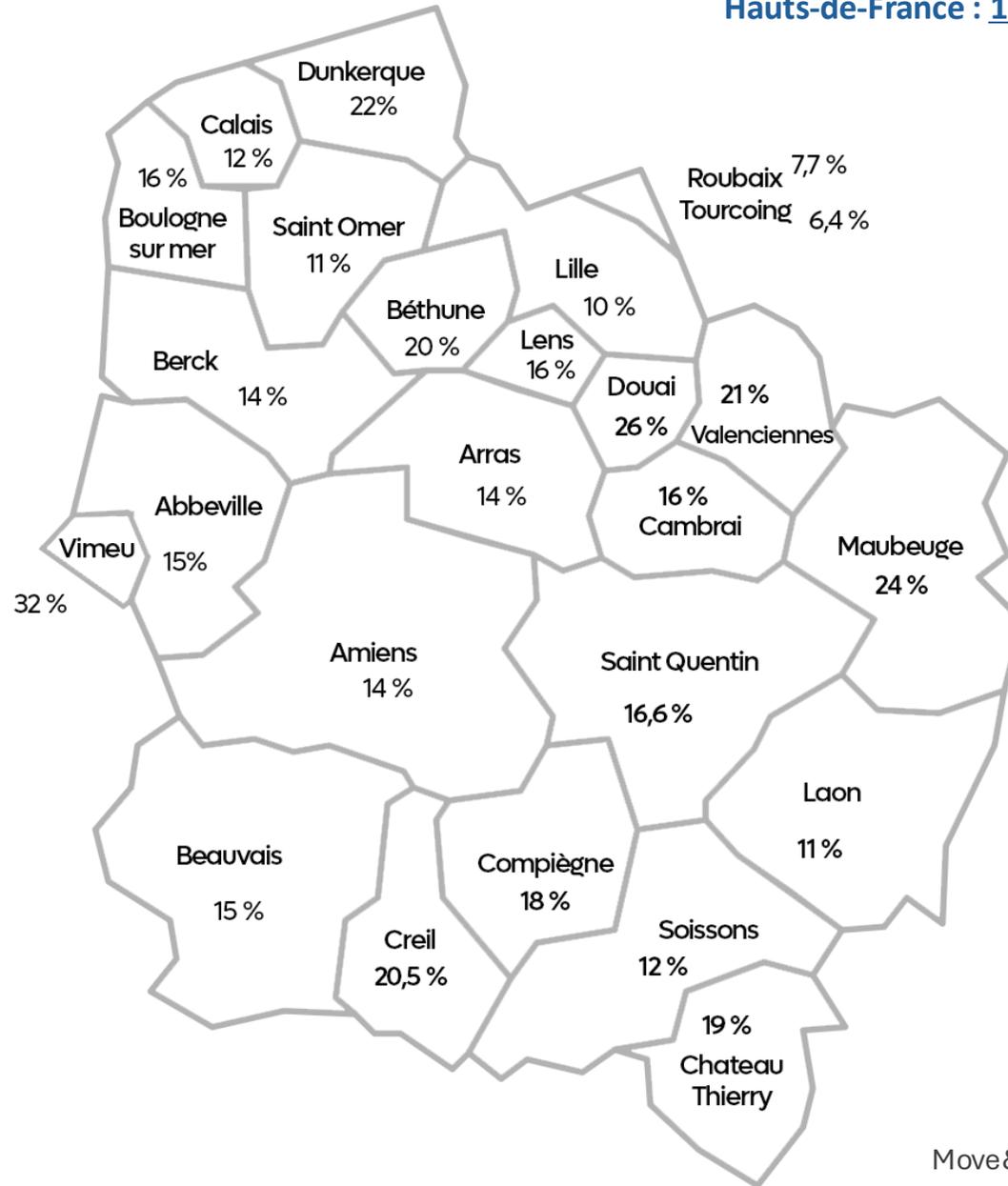


- 1) Les **lieux de travail** / aux communes de résidence
- 2) La part des **emplois salariés dans l'industrie** selon les zones d'emplois
- 3) Les **taux de chômage** par ZONE d'EMPLOI (1<sup>er</sup> trimestre 2024)  
*Source INSEE – données 2024 – étude OPCO C2i – publication février 2025*
- 4) **L'utilisation comparée des transports en commun** dans les EPCI principales des ZE
- 5) Les proportions **des emplois à risque** dans les effectifs salariés privés
- 6) Les possibilités **d'accès à pied ou vélo** aux lycées/collèges + à 1 gare
- 7) **L'offre de santé**: nombre de médecins pour 10 000 habitants dans chaque territoire
- 8) La démographie scolaire > les variations du **nombre de collégiens**
- 9) L'évolution de la **population globale** par Territoire > la dynamique démographique
- 10) L'évolution du **nombre de salariés** par zone d'Emploi
- 11) Les proportions comparées de logements chauffés au **gaz** et au **fioul**
- 12) Le taux de **logements sociaux** par territoire

# Pourcentage d'emplois « à risque »

Source: fichier localisé des rémunérations et emplois salariés (INSEE 2020 RP)

Hauts-de-France : **16,3 %** d'emplois « à risque »

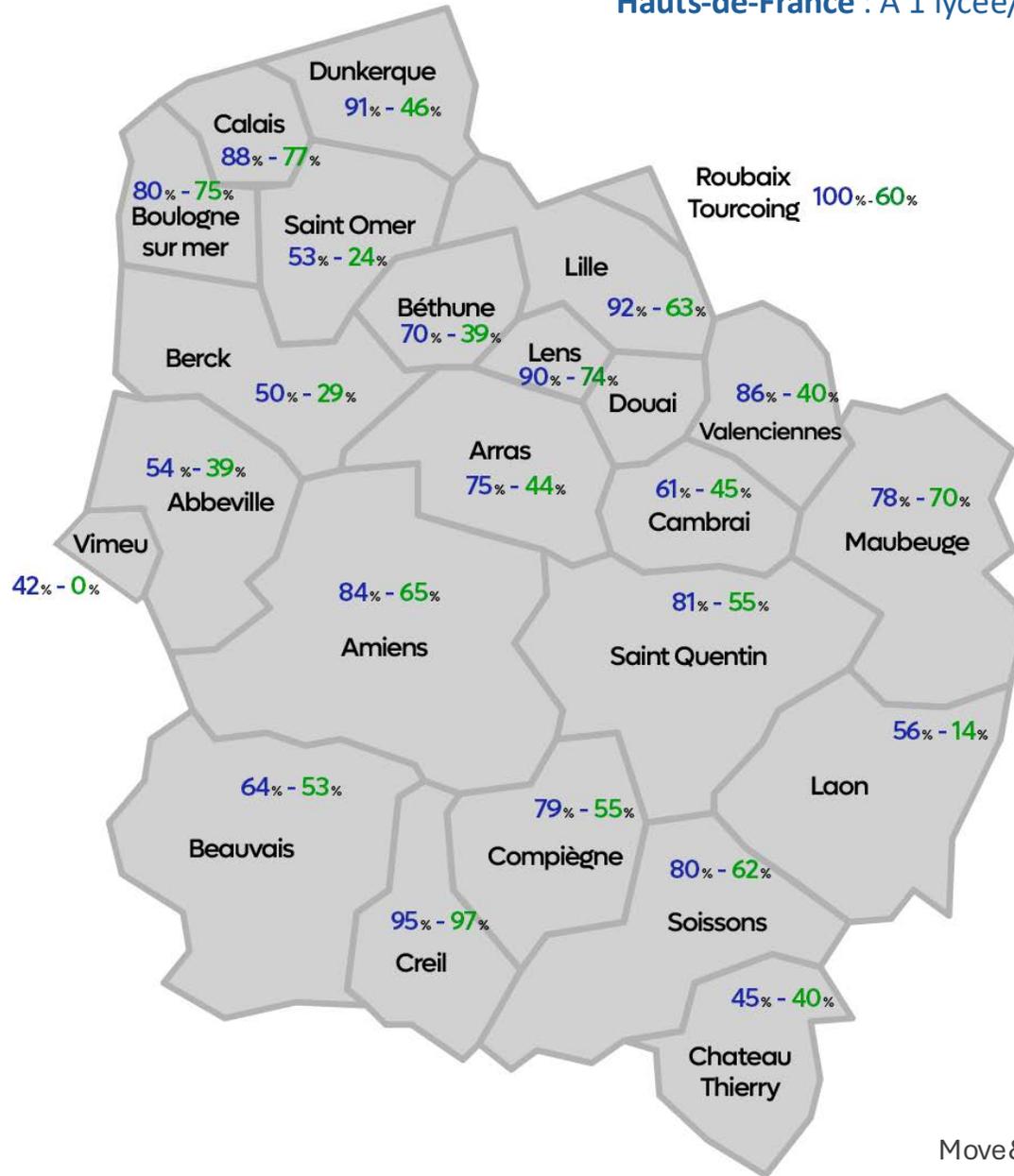


- 1) Les **lieux de travail** / aux communes de résidence
- 2) La part des **emplois salariés dans l'industrie** selon les zones d'emplois
- 3) Les **taux de chômage** par ZONE d'EMPLOI (1<sup>er</sup> trimestre 2024)  
*Source INSEE – données 2024 – étude OPCO C2i – publication février 2025*
- 4) L'**utilisation comparée des transports en commun** dans les EPCI principales des ZE
- 5) Les proportions **des emplois à risque dans les effectifs salariés privés**
- 6) Les possibilités **d'accès à pied ou vélo** aux lycées/collèges + à 1 gare
- 7) L'**offre de santé**: nombre de médecins pour 10 000 habitants dans chaque territoire
- 8) La démographie scolaire > les variations du **nombre de collégiens**
- 9) L'évolution de la **population globale** par Territoire > la dynamique démographique
- 10) L'évolution du **nombre de salariés** par zone d'Emploi
- 11) Les proportions comparées de logements chauffés au **gaz** et au **fioul**
- 12) Le taux de **logements sociaux** par territoire

# Possibilité d'accéder à pied ou vélo sur l'EPCI (ou collectivité principale de la zone d'emploi)

Sources : INSEE (...)

Hauts-de-France : A 1 lycée/1 collège > 68 % / A une gare : 47 %

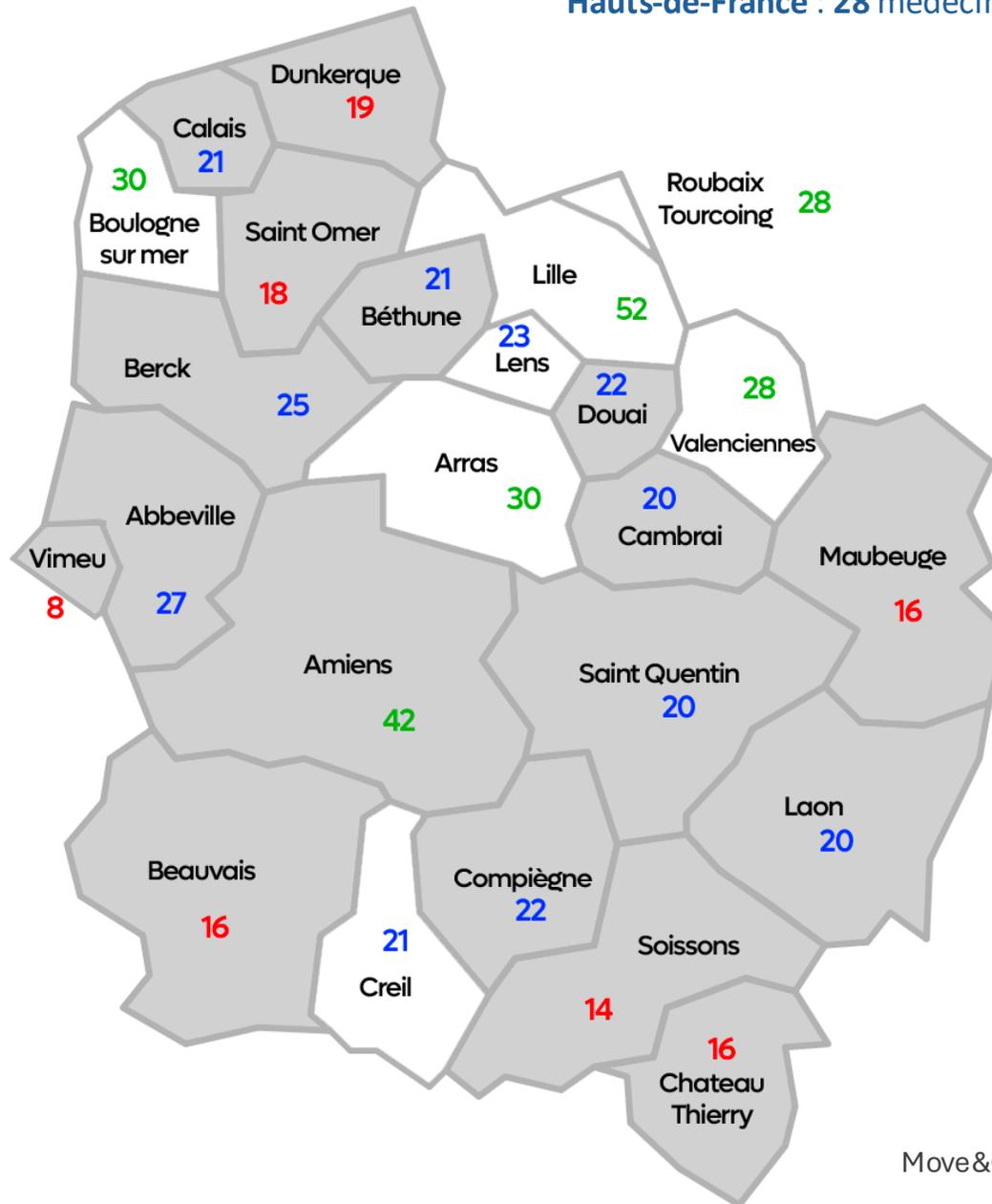


- 1) Les **lieux de travail** / aux communes de résidence
- 2) La part des **emplois salariés dans l'industrie** selon les zones d'emplois
- 3) Les **taux de chômage** par ZONE d'EMPLOI (1<sup>er</sup> trimestre 2024)  
*Source INSEE – données 2024 – étude OPCO C2i – publication février 2025*
- 4) L'**utilisation comparée des transports en commun** dans les EPCI principales des ZE
- 5) Les proportions **des emplois à risque** dans les effectifs salariés privés
- 6) Les **possibilités d'accès à pied ou vélo aux lycées/collèges + à 1 gare**
- 7) L'**offre de santé**: nombre de médecins pour 10 000 habitants dans chaque territoire
- 8) La démographie scolaire > les variations du **nombre de collégiens**
- 9) L'évolution de la **population globale** par Territoire > la dynamique démographique
- 10) L'évolution du **nombre de salariés** par zone d'Emploi
- 11) Les proportions comparées de logements chauffés au **gaz** et au **fioul**
- 12) Le taux de **logements sociaux** par territoire

# L'offre de santé dans la zone d'emploi > nombre de médecins pour 10.000 habitants

Sources : INSEE, Ordre des Médecins REPSS 2023

Hauts-de-France : 28 médecins pour 10.000 habitants (France 32)



Zone grisée : **décroissance** de la population de la zone d'emploi

Zone blanche : **croissance** de la population de la zone d'emploi

**Rouge** : moins de 20 médecins

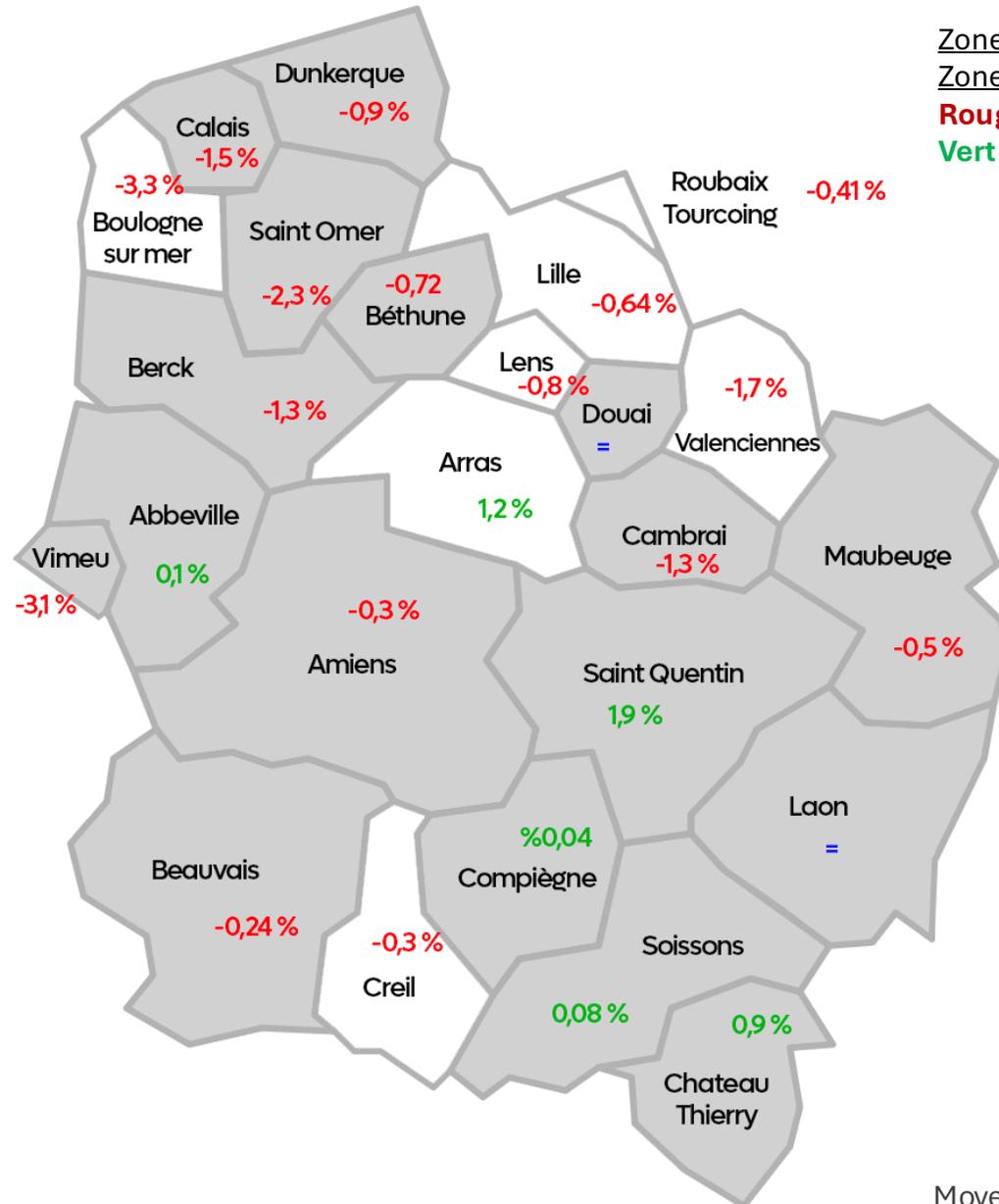
**Bleu** : de 20 à 28 médecins

**Vert** : 28 médecins et +

- 1) Les **lieux de travail** / aux communes de résidence
- 2) La part des **emplois salariés dans l'industrie** selon les zones d'emploi
- 3) Les **taux de chômage** par ZONE d'EMPLOI (1<sup>er</sup> trimestre 2024)  
*Source INSEE – données 2024 – étude OPCO C2i – publication février 2025*
- 4) L'**utilisation comparée des transports en commun** dans les EPCI principales des ZE
- 5) Les proportions **des emplois à risque** dans les effectifs salariés privés
- 6) Les possibilités **d'accès à pied ou vélo** aux lycées/collèges + à 1 gare
- 7) L'**offre de santé**: nombre de médecins pour 10 000 habitants dans chaque territoire
- 8) La démographie scolaire > les variations du **nombre de collégiens**
- 9) L'évolution de la **population globale** par Territoire > la dynamique démographique
- 10) L'évolution du **nombre de salariés** par zone d'Emploi
- 11) Les proportions comparées de logements chauffés au **gaz** et au **fioul**
- 12) Le taux de **logements sociaux** par territoire

# Evolution du nombre de collégiens

Sources : DEPP 2023 (2023 vs 2022)



**Hauts de France : - 0,71 %**

Zone grisée : **décroissance** de la population de la zone d'emploi

Zone blanche : **croissance** de la population de la zone d'emploi

**Rouge** : effectifs en décroissance

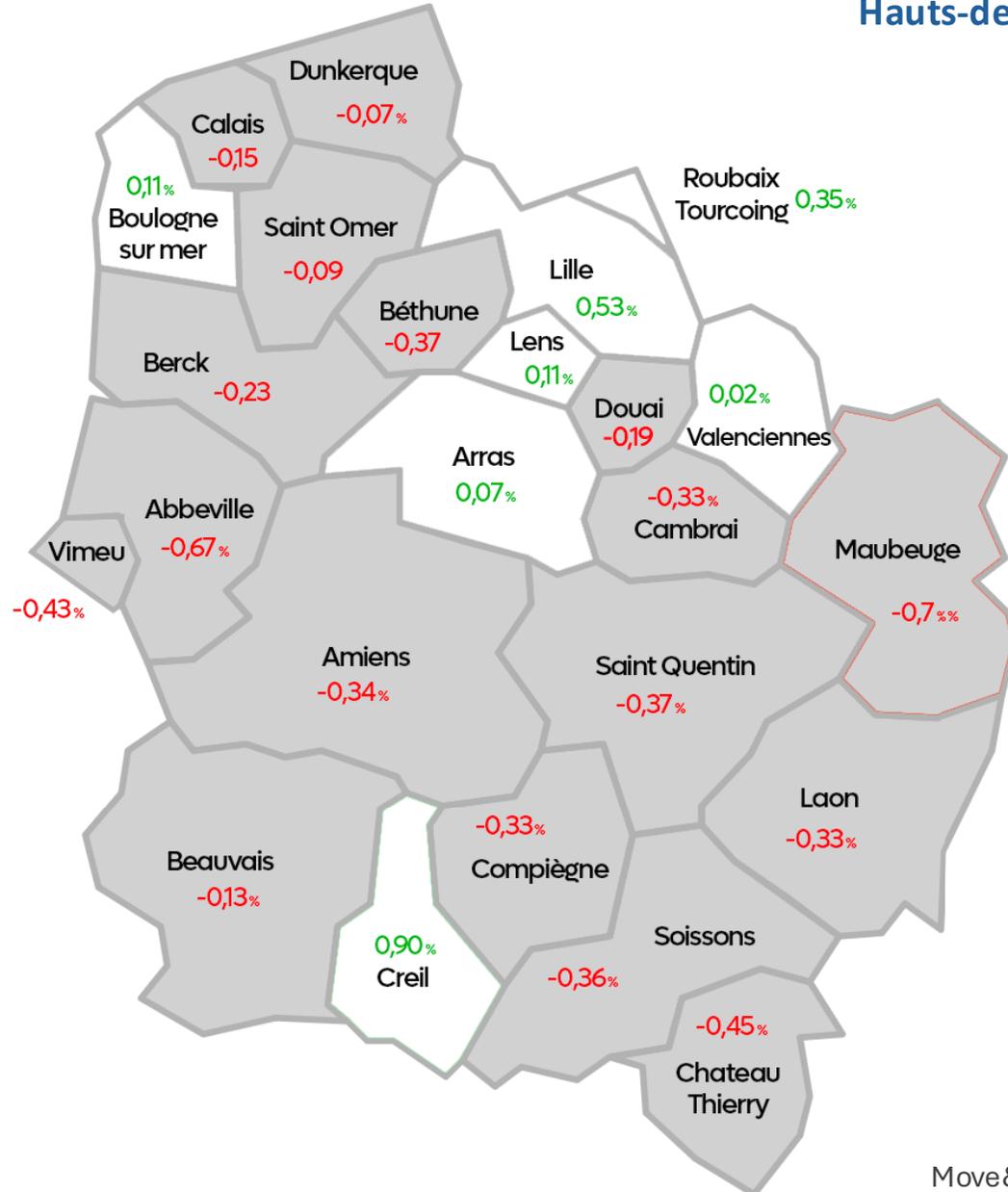
**Vert** : effectifs en croissance

- 1) Les **lieux de travail** / aux communes de résidence
- 2) La part des **emplois salariés dans l'industrie** selon les zones d'emplois
- 3) Les **taux de chômage** par ZONE d'EMPLOI (1<sup>er</sup> trimestre 2024)  
*Source INSEE – données 2024 – étude OPCO C2i – publication février 2025*
- 4) L'**utilisation comparée des transports en commun** dans les EPCI principales des ZE
- 5) Les proportions **des emplois à risque** dans les effectifs salariés privés
- 6) Les possibilités **d'accès à pied ou vélo** aux lycées/collèges + à 1 gare
- 7) L'**offre de santé**: nombre de médecins pour 10 000 habitants dans chaque territoire
- 8) **La démographie scolaire > les variations du nombre de collégiens**
- 9) L'évolution de la **population globale** par Territoire > la dynamique démographique
- 10) L'évolution du **nombre de salariés** par zone d'Emploi
- 11) Les proportions comparées de logements chauffés au **gaz** et au **fioul**
- 12) Le taux de **logements sociaux** par territoire

# Evolution de la population sur un an

Sources : INSEE, Recensement Population 2022

Hauts-de-France : -0,04 %



- 1) Les **lieux de travail** / aux communes de résidence
- 2) La part des **emplois salariés dans l'industrie** selon les zones d'emplois
- 3) Les **taux de chômage** par ZONE d'EMPLOI (1<sup>er</sup> trimestre 2024)  
*Source INSEE – données 2024 – étude OPCO C2i – publication février 2025*
- 4) L'**utilisation comparée des transports en commun** dans les EPCI principales des ZE
- 5) Les proportions **des emplois à risque** dans les effectifs salariés privés
- 6) Les possibilités **d'accès à pied ou vélo** aux lycées/collèges + à 1 gare
- 7) L'**offre de santé**: nombre de médecins pour 10 000 habitants dans chaque territoire
- 8) La démographie scolaire > les variations du **nombre de collégiens**
- 9) L'évolution de la **population globale** par Territoire > la dynamique démographique
- 10) L'évolution du **nombre de salariés** par zone d'Emploi
- 11) Les proportions comparées de logements chauffés au **gaz** et au **fioul**
- 12) Le taux de **logements sociaux** par territoire

# Evolution du nombre de salariés (sur un an)

Sources : INSEE, URSAFF (DSN)

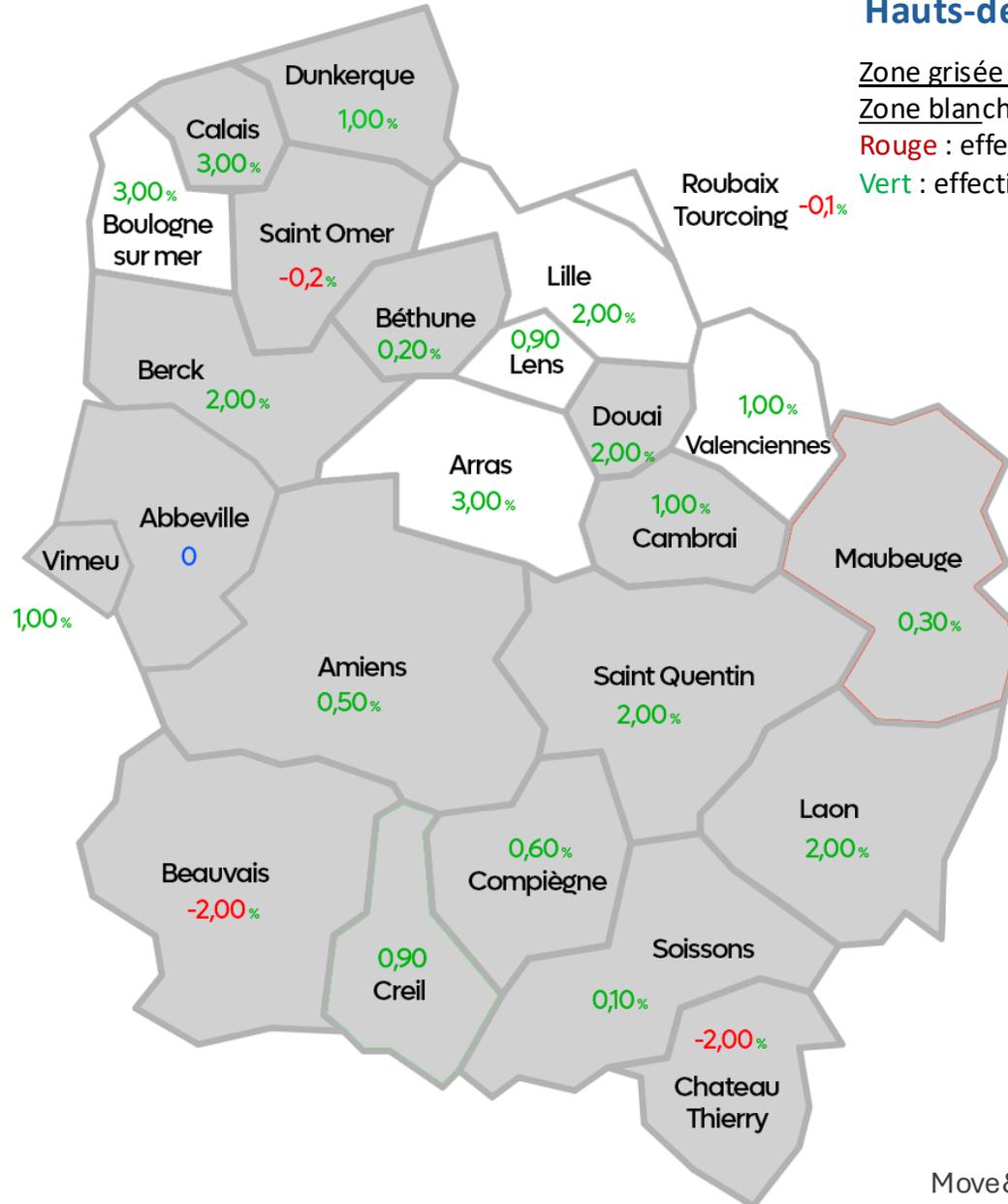
**Hauts-de-France : + 1,0 %**

Zone grisée : décroissance de la population de la zone d'emploi

Zone blanche : croissance de la population de la zone d'emploi

Rouge : effectifs en décroissance

Vert : effectifs en croissance

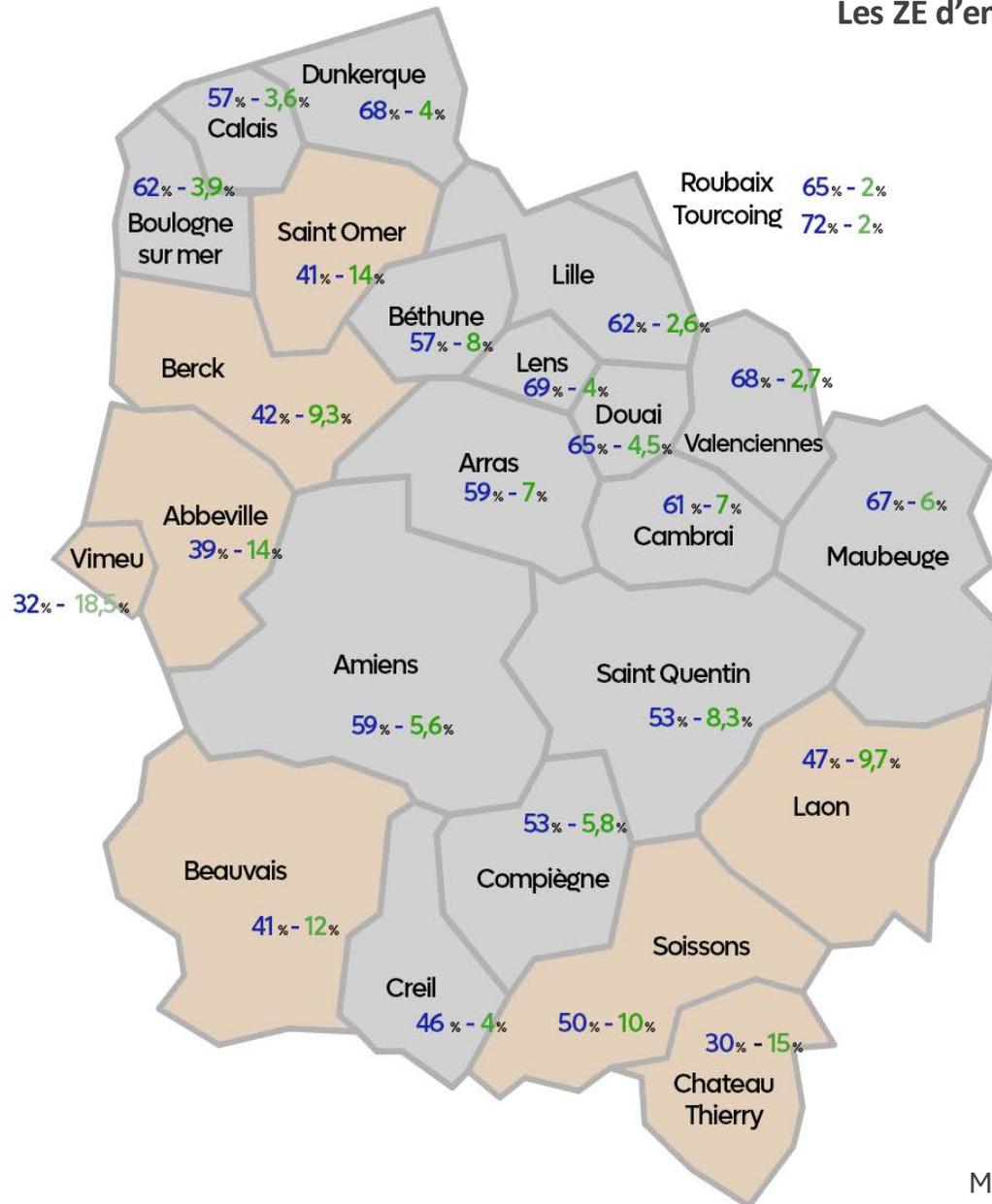


- 1) Les **lieux de travail** / aux communes de résidence
- 2) La part des **emplois salariés dans l'industrie** selon les zones d'emplois
- 3) Les **taux de chômage** par ZONE d'EMPLOI (1<sup>er</sup> trimestre 2024)  
*Source INSEE – données 2024 – étude OPCO C2i – publication février 2025*
- 4) L'**utilisation comparée des transports en commun** dans les EPCI principales des ZE
- 5) Les proportions **des emplois à risque** dans les effectifs salariés privés
- 6) Les possibilités **d'accès à pied ou vélo** aux lycées/collèges + à 1 gare
- 7) L'**offre de santé**: nombre de médecins pour 10 000 habitants dans chaque territoire
- 8) La démographie scolaire > les variations du **nombre de collégiens**
- 9) L'évolution de la **population globale** par Territoire > la dynamique démographique
- 10) L'évolution du **nombre de salariés par zone d'Emploi**
- 11) Les proportions comparées de logements chauffés au **gaz** et au **fioul**
- 12) Le taux de **logements sociaux** par territoire

# Pourcentage des modes de chauffage au gaz ou fioul dans les LOGEMENTS de la ZE

Sources : INSEE (données 06/2022)

Hauts-de-France : Gaz 51 % / Fioul : 9 %  
Les ZE d'emploi ≤ à 50% pour le GAZ

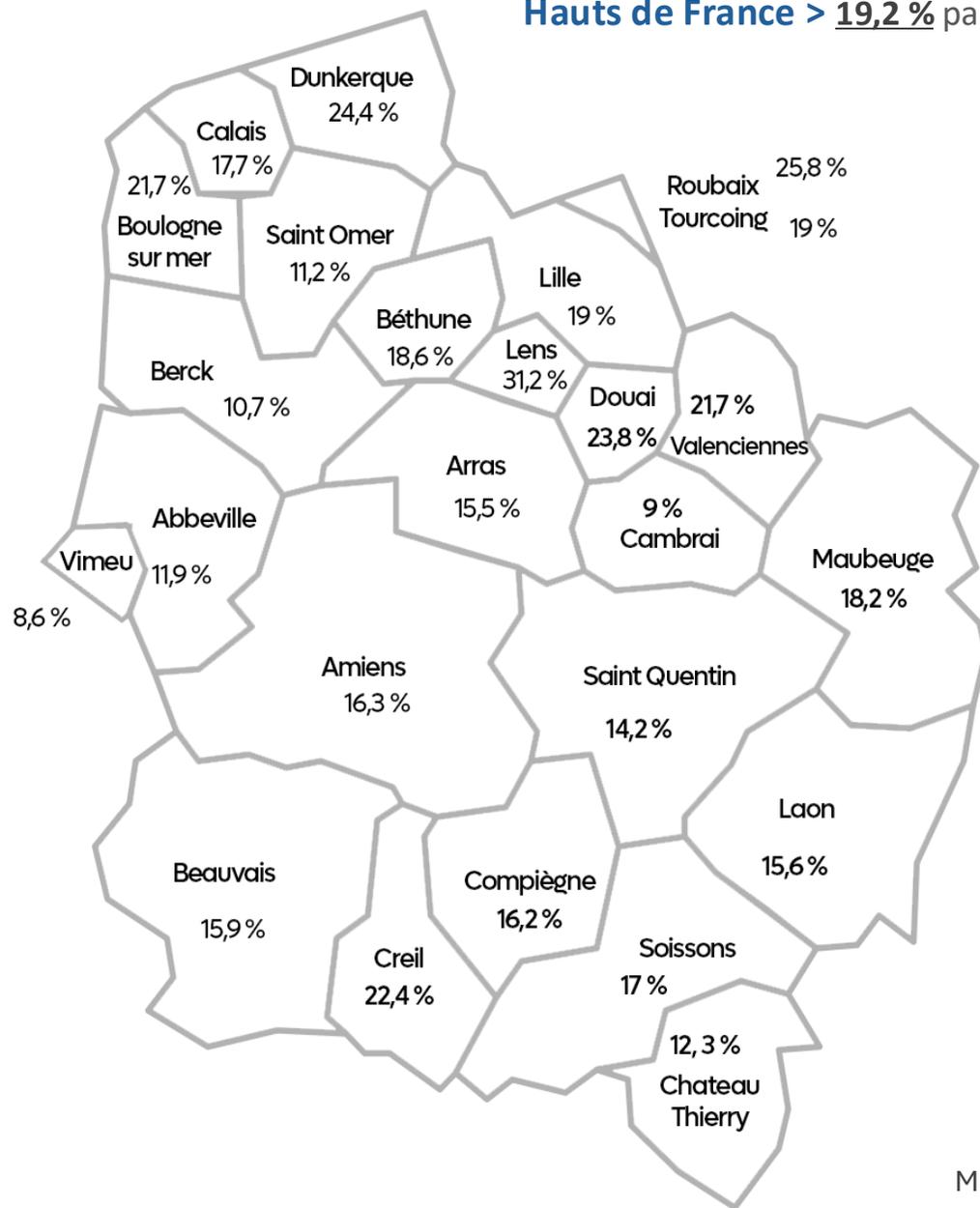


- 1) Les **lieux de travail** / aux communes de résidence
- 2) La part des **emplois salariés dans l'industrie** selon les zones d'emplois
- 3) Les **taux de chômage** par ZONE d'EMPLOI (1<sup>er</sup> trimestre 2024)  
*Source INSEE – données 2024 – étude OPCO C2i – publication février 2025*
- 4) L'**utilisation comparée des transports en commun** dans les EPCI principales des ZE
- 5) Les proportions **des emplois à risque** dans les effectifs salariés privés
- 6) Les possibilités **d'accès à pied ou vélo** aux lycées/collèges + à 1 gare
- 7) L'**offre de santé**: nombre de médecins pour 10 000 habitants dans chaque territoire
- 8) La démographie scolaire > les variations du **nombre de collégiens**
- 9) L'évolution de la **population globale** par Territoire > la dynamique démographique
- 10) L'évolution du **nombre de salariés** par zone d'Emploi
- 11) Les proportions comparées de logements chauffés au **gaz** et au **fioul**
- 12) Le taux de **logements sociaux** par territoire

# Taux de logements sociaux dans les zones d'emploi

Source INSEE RP 2021 publié au 1/1/2024

Hauts de France > 19,2 % par rapport au nombre des résidences principales



- 1) Les **lieux de travail** / aux communes de résidence
- 2) La part des **emplois salariés dans l'industrie** selon les zones d'emplois
- 3) Les **taux de chômage** par ZONE d'EMPLOI (1<sup>er</sup> trimestre 2024)  
*Source INSEE – données 2024 – étude OPCO C2i – publication février 2025*
- 4) L'**utilisation comparée des transports en commun** dans les EPCI principales des ZE
- 5) Les proportions **des emplois à risque** dans les effectifs salariés privés
- 6) Les possibilités **d'accès à pied ou vélo** aux lycées/collèges + à 1 gare
- 7) L'**offre de santé**: nombre de médecins pour 10 000 habitants dans chaque territoire
- 8) La démographie scolaire > les variations du **nombre de collégiens**
- 9) L'évolution de la **population globale** par Territoire > la dynamique démographique
- 10) L'évolution du **nombre de salariés** par zone d'Emploi
- 11) Les proportions comparées de logements chauffés au **gaz** et au **fioul**
- 12) Le taux de **logements sociaux** par territoire

## ③ Les TRANSITIONS > Défis, initiatives, enjeux

### > Les DEFIS REGIONAUX → accélérer la transformation du territoire

Les DEFIS à l'horizon 2030

Les PRIORITES d'actions en HDF

### > Quelques INITATIVES remarquables

### > Les ENJEUX NATIONAUX

REINDUSTRIALISER et DECARBONER la France et ses territoires

# Les DEFIS REGIONAUX > accélérer la transformation des territoires

## 2 OBJECTIFS NATIONAUX à l'horizon 2030

### DIVISER par 2 ...

- > **Les émissions de GES par rapport à 1990** > soit une baisse d'environ **5% par an**
- > **Le rythme d'artificialisation des sols** entre 2021 et 2031 /par rapport aux 10 ans précédents

### Anticiper les RISQUES CLIMATIQUES

**La trajectoire de réchauffement** de référence pour l'adaptation au changement climatique (TRACC) en est le fil directeur. La France doit **s'adapter** à un réchauffement, par rapport à l'ère préindustrielle selon 3 trajectoires: **+ 2.0 °C d'ici 2030 / + 2.7 °C d'ici 2050/ + 4.0 °C d'ici 2100.**

**Des risques qui sont bien identifiés et mesurés:**

Côtiers  
Inondations :  
[https://www.ign.fr/files/default/2025-09/EAIP\\_Metropole-ok\\_web\\_1200x1200.jpg](https://www.ign.fr/files/default/2025-09/EAIP_Metropole-ok_web_1200x1200.jpg)  
= *La carte de l'emprise des débordements et de submersions (France avec ZOOM sur les HDF)*  
Vagues de chaleur  
Sécheresse  
Retrait-gonflement des argiles

# Les DEFIS à l'horizon 2030

## Les chiffres régionaux

Face à ces 2 grands objectifs nationaux

### **49 millions tCO<sub>2</sub>eq émises**

>12% des émissions nationales ...pour 8,9% de la population

> soit **-28%** / à cet objectif de -50% à 2030 (MAJ 2025)

**+ 0.5% de la région artificialisée en 10 ans**  
(2011> 2020)

Pour: -1.7% d'emplois en 10 ans et + 1.2% d'habitants en 10 ans





## Logement et Habitat

Rénovations énergétiques et chauffage fossile

### CHIFFRES CLES

- > **26.6%** : passoires énergétiques sur le territoire (EFG/D)
- > **82.7%** des logements du territoire à rénover d'ici 2050
- > **51.3%** des logements chauffés au gaz + **9.1%** au fioul



### PRIORITES d'ACTION

Accélérer la **rénovation énergétique** des logements  
Sortir du chauffage **gaz et fioul**  
Soutenir la **rénovation des logements** des ménages les plus vulnérables.

## Economie et Emploi

Résilience des activités locales

### CHIFFRES CLES

- > **16.3%** des emplois sont étiquetés « secteurs à risque » (\*ANNEXE)
- > **79.8%** des actifs utilisent leur voiture pour leur trajet domicile-travail
- > **24%** des habitants dépendent de leur voiture pour leurs courses alimentaires.



### PRIORITES d'ACTION

Accompagner la **transformation** des entreprises et des emplois  
Réduire la **dépendance à l'automobile** pour les trajets professionnels  
Faciliter **l'accès sans voiture** aux commerces alimentaire

## Mobilité quotidienne

Dépendance à l'automobile

### CHIFFRES CLES

- > **68.5%** peut accéder à pied/vélo à un collège/lycée,  
> **47%** à 1 gare
- > **1.6%** du parc automobile régional est électrifié



### PRIORITES d'ACTION

Faciliter **l'accès sans voiture** aux services publics  
Développer l'accès aux **véhicules électriques**, surtout en zone rurale  
Développer les **alternatives à la voiture individuelle** (favorables aux + modestes).

## Agriculture et alimentation

+ de sécurité alimentaire et + de productions locales

### CHIFFRES CLES

- > **63%** de la consommation alimentaire du territoire pourrait être fournie localement  
... Et **100%** en diversifiant la production agricole
- > La production locale de F&L représente **100%** des besoins théoriques de la Région
- > Elle compte **25 287** agriculteurs-exploitants dont **8 893** (35%) ont + de 55 ans  
(- 6 500 en 10 ans)

### PRIORITES d'ACTION

Renforcer la sécurité alimentaire, les **productions locales**  
Assurer un **approvisionnement de proximité** en fruits et légumes  
Développer **l'emploi agricole**, + le **renouvellement générationnel**.

# Quelques INITIATIVES remarquables

## La CEC Convention des Entreprises pour le Climat

> 110 Dirigeants issus de l'ensemble des Hauts-de-France (Juin 2025)

« Oser bousculer son **MODELE ECONOMIQUE** en faveur de l'environnement »

## O2D Environnement <https://www.o2d-environnement.com/>

Dalle TTE → 50% de CO2 en moins par rapport à une dalle béton

« Redonner le pouvoir au sol »

## Le RELAIS (Billy Berclau)

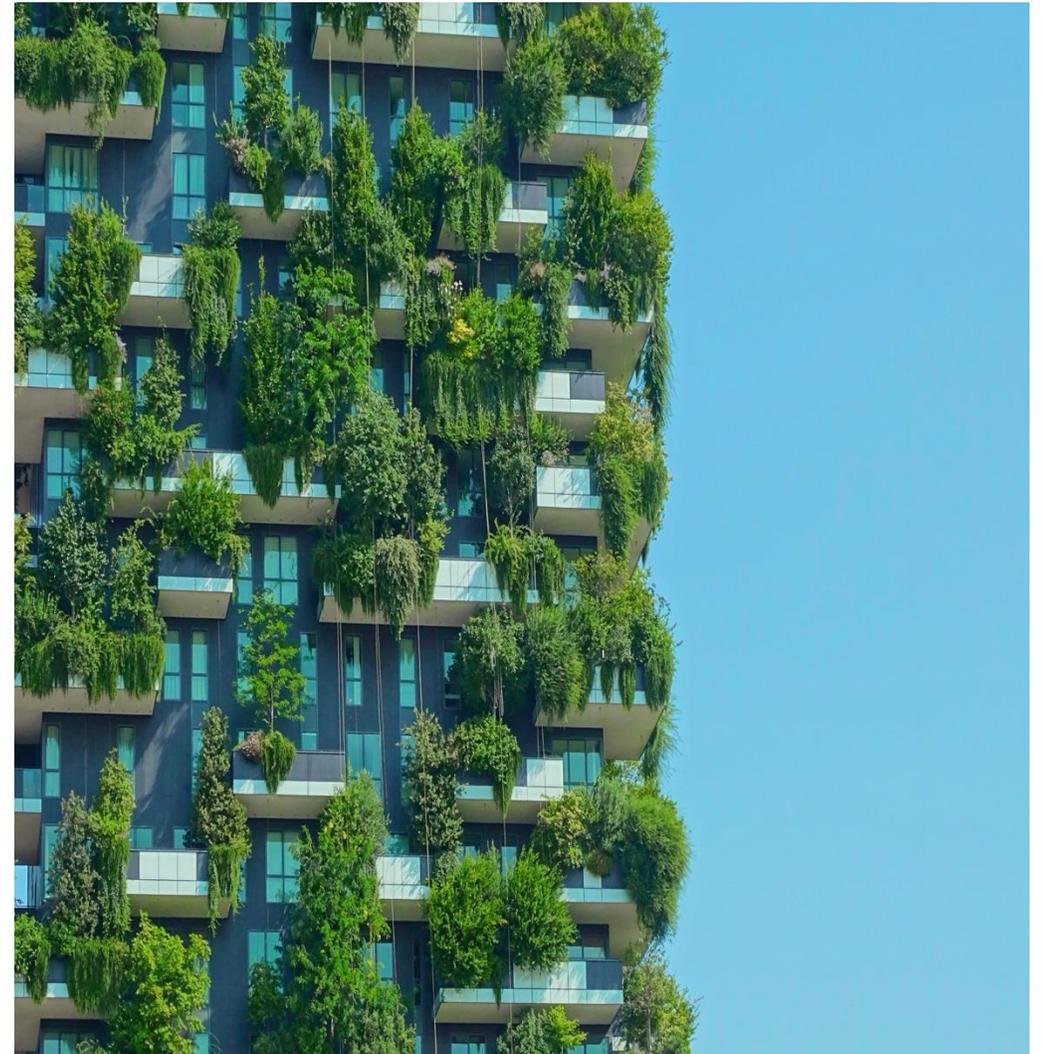
2000 tonnes d'isolant thermique et acoustique produits chaque année

« Le Relais transforme vos vêtements et redonne du travail aux jeunes »

## OPALE ENVIRONNEMENT et WEGA Energy (Gravelines)

Transformation du biogaz des déchets en Biométhane injecté ensuite dans le réseau GRDF (800 m3 de biogaz/heure) qui alimente directement les particuliers et les entreprises du territoire

« le déchet devient énergie »



# Les ENJEUX NATIONAUX

Les émissions de GES en France par secteurs et leurs évolutions (Edition 2024)

Grands secteurs ↓	Poids dans les émissions de GES	Evolutions 1990 > 2023
Transports	34%	<b>+ 3%</b>
Agriculture sylviculture	20%	-18%
Industrie manufacturière et construction	17%	<b>-54%</b>
Usage des bâtiments et activités résidentielles	16%	-37%
Industrie de l'énergie	9%	<b>-55%</b>
Traitement centralisé des déchets	4%	-7%

# REINDUSTRIALISER et DECARBONER la France et ses territoires

**1975**

25% des emplois  
25% de la richesse nationale

**2025**

10% des emplois  
11% de la richesse nationale

## Des échéances fondamentales:

D'ici 2031 : diviser par 2 le rythme d'artificialisation des SOLS

D'ici 2050 : généralisation de la ZAN

## Des ENJEUX et OBJECTIFS

## Des DEFIS pour la décarbonation

## Des INCITATIONS et des moyens nouveaux

## Des CONDITIONS pour une NOUVELLE INDUSTRIE > des pistes :

## POUR

→Rapprocher les sites des espaces résidentiels (ville productive)  
→Reconvertir les friches - les centres commerciaux vides, les technicentres SNCF ....

>Miser sur le regroupement de toutes les PARTIES PRENANTES, les RESEAUX  
>Jouer collectif (au niveau des territoires)  
>Réduire notre empreinte carbone de 50% = l'impact des produits importés que nous consommons.

>Encourager les EFFORTS de l'INDUSTRIE ....  
qui a déjà fait -54% sur ses émissions de GES depuis 1990

L'écoconditionnalité des aides (le CIR) ...

> Technologique : à forte valeur Ajoutée  
>Avec plus d'efforts de recherche à 2.2% AJD du PIB jusque 3% voire 4.5% (modèle de Corée du Sud)  
>Et des moyens financiers à la hauteur à l'image de 400 milliards de USD de l'IRA pour décarboner l'industrie US  
>Une électricité abondante, compétitive, prévisible, et donc basée sur le nucléaire ... avec un PPE rassurant et consensuel !

## ④ Les 6 séquences d'études EDEC

- 1) **ETAT des LIEUX** des entreprises engagées dans une **DEMARCHE RSE**
- 2) Les **ENJEUX** qualitatifs et quantitatifs des **TRANSFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES** sur les emplois et compétences
- 3) **Analyse** des ENJEUX des **TRANSFORMATIONS SOCIALES** dans le cadre des tensions de recrutements et de compétences sur les territoires »
- 4) **ETUDES PROSPECTIVES** auprès des **EMPLOYEURS du littoral** – Dunkerque 2030
- 5) **Analyse** des **FACTEURS de développement et d'arrivée des COMPETENCES** dans les territoires
- 6) **ETAT DES LIEUX** des **OPPORTUNITES ECONOMIQUES** des transitions

# Phase 1

## Objectifs

**ETAT des LIEUX des entreprises engagées dans une  
DEMARCHE RSE**

## Méthodologie

### 30 interviews

- > Des représentants des **Institutions régionales** de référence, des **acteurs de l'emploi, des compétences, du monde économique** et de ses **représentants** répartis sur l'ensemble des Hauts-de-France.
  - > Interviews d'1h à 1h30 chacune
  - > Principalement en Face à Face (+ Visio)
- > Analyse: sur la base d'une transcription exhaustive des contenus

### Calendrier

**Juin 2023:** Prises de RDV et conduite des 30 interviews  
**Juillet 2023:** Analyses et rapport

## Des priorités pour guider les actions

Des efforts collectifs centrés sur:

L'avenir,

L'urgence des **innovations**,

L'audace,

La nécessité de **penser autrement**





- La **préparation** des entreprises aux **transitions**

= De nouveaux **profils de salariés**, des **projets de decarbonation**, plus de reflexes de **sobriétés** ..



- De **nouvelles compétences** et des **innovations** :

Dans les formations et dans la valorisation de l'apprentissage..

Dans les **thèmes** : l'agilité, le savoir-être, la curiosité, la capacité à anticiper et des **savoir-faire stratégiques** (la maintenance)



- Des actions centrées sur l'**attractivité** des territoires, de l'industrie, des filières, et des métiers



- La **formation** des équipes aux **sobriétés** et à la **decarbonation**



- Le développement d'une **culture d'innovation** permanente

... Pour aider à transformer nos modèles économiques "sous contrainte carbone"

## Phase 2

### Objectifs

Identifier les ENJEUX qualitatifs et quantitatifs des **TRANSFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES** sur les emplois et compétences.

### Méthodologie

Une **vingtaine d'interviews** conduites auprès de **chefs d'entreprises** répartis sur plusieurs territoires et bassins d'emploi:  
→ La Côte d'Opale (Calais, Boulogne, et Dunkerque)  
→ La Picardie (Beauvais, Amiens, St Quentin)

Complétées par plusieurs **interviews de représentants de salariés**.

#### Calendrier

Octobre 23 → fin novembre 23  
Analyses: Décembre 2023

# Des approches très contrastées des TRANSITIONS

Elles sont liées autant à la **taille** qu'à la **nature** des entreprises et aux **sensibilités** de leurs dirigeants et équipes  
 Les priorités ont été exprimées entre les **+ défensifs** (à la recherche de la maîtrise des coûts) et les **+ engagés** :

<b>La MAITRISE DES COUTS et des PRIX DE REVIENT</b> « avant tout »	<b>Des certifications</b> LUCIE B CORP ..	<b>Une démarche ISO 26000</b>	<b>→ Le rapport développement durable</b> <b>→ Le BILAN CARBONE</b>	<b>Un nouveau CAP vers la BIODIVERSITE</b>
Sachant que nos entreprises sont « obligées » de se mettre dans une démarche RSE ou HSE. « L'écologie est faite pour répondre (en <b>défensif</b> ) aux pays émergents! » !!  « Pour sauvegarder nos <b>MARGES</b> » dans une vision principalement défensive.	Des approches mobilisatrices qui marquent un <b>engagement fort</b> en interne.  Quelque soit les tailles d'entreprises!  « Pour mobiliser les <b>ÉQUIPES</b> et communiquer »	Norme non certifiable  7 problématiques centrales  Préparatoire au rapport DD  « Pour identifier et maîtriser les <b>RISQUES</b> »	La tenue d'une obligation de REPORTING très codée ↓ Déclaration de Performance Extra Financière qui concerne jusqu'à 2024 les sociétés cotées de plus de 500 + personnes ..... « Pour pouvoir participer à des <b>APPELS d'OFFRES</b> »	ODD n° 14 et 15 ↓ Vie terrestre Vie aquatique  « Pour être <b>EN AVANCE</b> et pionnier sur un sujet devenu prioritaire »

## Les LEVIERS et PISTES d'ACTION

Le SOURCING des talents et des compétences > *Diversifier et innover*

Les JOBS et les METIERS nouveaux > *Maitriser et anticiper*

Des GROUPES-PROJETS entre entreprises, organisations PRO. et équipes > *Impliquer le COLLECTIF*  
En **mode-projet et** sur des thèmes comme les SOBRIETES, les MOBILITES, les nouvelles ORGANISATIONS du TRAVAIL...

Les stratégies de FIDELISATION des salariés > *Investir dans l'HUMAIN*

Les PARTENARIATS et les ACTIONS COLLECTIVES sur les TERRITOIRES > *Prioriser les coopérations*

La coordination des MOBILITES et de l'offre de LOGEMENTS sur et entre les territoires.

## Phase 3

### Objectifs

« Analyser les ENJEUX des **TRANSFORMATIONS SOCIALES** dans le cadre des tensions de recrutements et de compétences sur les territoires »

### Méthodologie

#### Organisation

-Cibles: 8 entreprises PME/PMI/ETI multi activités  
> Industries (IAA, chimie), construction mécanique, BTP, Sociétés de services, GSS (Retail), Bailleur social, ingénierie, réparties sur l'ensemble du territoire régional pour couvrir le plus de réalités locales possibles.

-7 à 11 jeunes actifs & alternants dans chaque entreprise, invités sur la base du volontariat.

-Animations de 2h30 à 3 heures chacune auprès de groupes directement recrutés parmi ces jeunes actifs et alternants par les DRH de chacune de ces entreprises d'accueil sur leur site respectif (répartis entre la ZE de Dunkerque, l'Aisne, Sambre/Avesnois, le Vimeu...).

#### Calendrier

Les groupes : Juin -> juillet + novembre 2024  
Analyses globales croisées & rapport : Aout 2024 > novembre 2024

# La voie de l'APPRENTISSAGE

> De nombreux avantages confirmés et perçus par des représentations très positives et majoritaires dans ce panel de 70 personnes

## Une chance

Le moyen de gagner en autonomie  
Une forme de maturité  
Un engagement dans « le travail avec des professionnels »  
Une forme de « libération »  
Un moment charnière entre les études et la vie professionnelle  
Une autre attitude, un apport plus équilibré avec les enseignants

## Des moyens

Avec 1 salaire  
Qui permet de « sortir des jobs étudiants »  
Ne plus subir les aléas de ces jobs!

## Un tremplin

>Un pied dans l'entreprise  
>La possibilité d'avoir plus de vie sociale  
>a possibilité d'avancer + vite « en comparaison des autres » (non-apprentis)  
>Un choix gagnant-gagnant (avec les tuteurs-tutrices)  
>Un contexte de bienveillance (très majoritairement exprimé)

# Les conditions pour faire un « bout de chemin » avec l'entreprise

→ **Les ACTIFS**, engagés dans un 1<sup>er</sup> job ou à la suite d'une 1<sup>ière</sup> aventure professionnelle ils décrivent les **conditions de la fidélisation à leur entreprise** fondée d'abord sur la CONFIANCE et la CONSIDERATION:

>La **DYNAMIQUE** de leur **TRAJET PROFESSIONNEL**: EVOLUER, DIVERSIFIER les missions au service de la MOBILITE, et RESPONSABILISER dès la première mission.

>Des **CONDITIONS** surtout **matérielles**: la RÉMUNÉRATION, LA FLEXIBILITÉ (horaires, temps et organisation du travail...), L'AUTONOMIE, L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ...

→ **Les ALTERNANTS** confirment quant à eux leurs préoccupations pour un **trajet professionnel en devenir** :

> Ce qui va permettre **d'ACTIVER la suite** de cette période d'alternance: SE PROJETER, MONTER EN COMPÉTENCES, PROGRESSER, ÉVOLUER.

> Ce qui doit permettre de **L'INDIVIDUALISER**: LE SUIVI, L'ACCOMPAGNEMENT....

> Puis les **CONDITIONS QUALITATIVES ET D'ENVIRONNEMENT** qui façonnent le **LIEN avec l'entreprise**: l'HUMAIN, l'ÉCOUTE, la RECONNAISSANCE, la TRANSPARENCE.

Dans tous les cas ces attentes et objectifs confirment un **BESOIN d'INDIVIDUALISATION** qui « oblige » toutes les équipes de l'entreprise dans ce défi d'attractivité et de fidélisation. Ce défi est également celui des N+1.

# Les LEVIERS et PISTES d'actions

Formation, compétences, attractivité, fidélisation ...

## 7 DEFIS principaux

Positionner les **ENTREPRISES INDUSTRIELLES** au **SOMMET** des projets professionnels de ces jeunes actifs et alternants/apprentis.

Impliquer les **FILIÈRES DE FORMATION** dans les compétences du **SAVOIR-ÊTRE**.

Répondre au besoin d'une forme de **CONTRAT d'AVENIR** pour les alternants.

Y inscrire le **DEVOIR DE CONTRIBUTIONS AUX DÉFIS CLIMATIQUES** et aux **TRANSITIONS**

Relancer le **GOUT D'ENTREPRENDRE** et **CRÉER** au sein de sa propre entreprise.

Promouvoir un **MODÈLE D'ACCUEIL DES APPRENTIS ET ALTERNANTS**

Personnaliser et **VALORISER** les atouts de **TOUS LES TERRITOIRES** de notre région.

## Exemples de LEVIERS d' ACTIONS pour y répondre

> Une **PLATEFORME** inter **PROFESSIONNELLE ET** inter **BRANCHES** (industrielles) pour le partage d'une base d'expériences « **attractivité des ingénieurs et techniciens** » en coopération avec les filières de formation régionales.

> Une **CONSULTATION EXPÉRIMENTALE** de quelques grands acteurs régionaux de la formation (Ecole d'ingénieurs, Formasup, Région...) puis modélisation d'un **GUIDE DE FORMATION** HDF centré sur ces **SAVOIR-ÊTRE** (réutilisable dans les entreprises).

> Un **modèle à construire** avec les Branches, les Medef Territoriaux, les Fédérations, les IRP à mettre à la disposition des entrepreneurs/recruteurs de notre région.

> Un **GUIDE PÉDAGOGIQUE** à usage des entreprises et surtout de leurs jeunes recrues.

> Un **KIT de promotion de PROJETS INTERNES** centrés en priorité sur les **TRANSITIONS**, les **ÉCONOMIES D'ÉNERGIE** et de **RESSOURCES**, l'économie circulaire...

> Une **PLATEFORME régionale de DÉPÔT DES CONTRIBUTIONS** à ce modèle, à l'initiative des Fédérations des Organisations professionnelles et en **OPEN SOURCE**.

> Un modèle de **plan de communication digital tourné GenZ** et utilisable par tous les acteurs locaux pour promouvoir les particularités de nos 24 territoires.

# Les Etudes DUNKERQUE 2030

## Objectifs

Etudes PROSPECTIVES auprès des **ACTEURS** et  
**EMPLOYEURS du littoral**  
Dans la perspective des grands projets locaux (Giga Factories ...)

## Méthodologie

### 3 volets d'études:

**15 interviews exploratoires**  
Octobre > novembre 2023

**Etudes DATA**  
Novembre + décembre 2023

**Un questionnaire en ligne**  
Proposé à l'ensemble des Adhérents  
Décembre 23 > Fin janvier 24

# Les LEVIERS et PISTES d'actions

## 4 DEFIS principaux

### La bataille des recrutements

### Les compétences métiers

### Les stratégies RH

### Les attractivités

*Du territoire, des bassins de vie, de l'industrie dans sa dimension « développement durable » ...*

## 7 exemples de PISTES D'ACTIONN innovantes

→ Une **BOURSE des TALENTS commune** aux 3 territoires pour animer la collecte et la promotion visant des candidatures HDF, et au delà > à concevoir et expérimenter avec les acteurs de l'emploi du territoire

→ La **RELANCE** du CODE de BONNE CONDUITE (charte)

→ Un **COMITÉ « MÉTIERS D'AVENIR »**, forme de **Think-Tank** sur des thèmes comme la digitalisation, l'IA, le Développement Durable, les industries salle blanche (électromobilité)...  
> *Visant des Innovations relatives aux gestes métiers, méthodes pédagogiques, formations internes.*

→ Des **DISPOSITIFS** de **PARTAGE d'EXPÉRIENCES** et de **BONNES PRATIQUES** inter-territoires et inter Branches (Entreprises historiques et nouvelles venues)

→ Un **ESPACE PARTAGÉ** (numérique) pour le dépôt et le partage de contributions des pratiques RH innovantes (recrutement, fidélisation, image des territoires, mobilités, logement..)

→ **L'ANIMATION D'UN CLUB RH des NOUVEAUX VENUS** (VERKOR, EDF, FLOCRYL ...)

↳ *Les difficultés / les solutions, partage provisoire de compétences-clés, les mutualisations ...*

→ **UN PROGRAMME de GROUPES de recherche de solutions (en DYNAMIQUE DE GROUPE)**

*> Pour des solutions d'attractivités des territoires.*

# Phase 4

## Objectifs

Analyser les **FACTEURS** de développement et d'arrivée **des** **COMPETENCES** dans les territoires

## Méthodologie

### Méthodologie:

-24 interviewés

- **Cibles:** représentants régionaux de l'emploi, des compétences, de la formation, du logement, et des mobilités,
- **Interviews** d'1h à 1h30 chacun

Les intervenants du <b>RETOUR À L'EMPLOI</b>	Les acteurs de la <b>FORMATION</b>	<b>LES</b> acteurs du <b>LOGEMENT</b> et de <b>L'ATTRACTIVITÉ</b> des territoires	Les acteurs <b>PUBLICS, INSTITUTIONNELS</b> et représentatifs
--	------------------------------------	---	---

### Calendrier:

Interviews > février + mars 2024

Analyses > Mars 2024

# Les COMPÉTENCES-CLÉS identifiées, les méthodes, les moyens

## Les capacités de contribution aux ACTIONS COLLECTIVES

### Tout ce qui est du domaine des territoires:

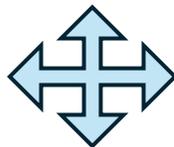
- La mobilisation de tous les acteurs locaux
- Le « marketing » de notre territoire
- Un nouveau COMITE de territoire
- L'intercommunalité (dans toutes ses dimensions sur les sujets des mobilités et du logement)
- Les dynamiques collectives au niveau du « Bassin d'Emploi ».

### Les relations avec l'Etat:

- Les interventions de l'Etat à faire évoluer en MODE PROJET,
- Les compétences de CONTRACT MANAGER à inclure dans ces relations,
- La mesure et la prise en compte DES RISQUES dans les marchés publics.

## Les SAVOIR FAIRE et SAVOIR ETRE

- La combinaison des SAVOIR-ETRE et SAVOIR-FAIRE pour animer des projets BAS CARBONE,
- Les COMPÉTENCES TECHNIQUES et tous les SAVOIR ETRE (exemple l'électromobilité)
- Les SAVOIR-FAIRE du MANAGEMENT pour l'animation des équipes,
- La réduction des facteurs de fragilité:  
*La maîtrise des outils numériques de nouvelles générations,  
Les postures managériales,  
Les évolutions techniques en général...*
- Le décroisement des compétences (référence à TPro)  
*Pour assurer la transversalité des compétences, rompre avec la verticalité des Branches.*



## LES MÉTIERS D'AVENIR

### >Les compétences liées à la construction et aux innovations:

La Maîtrise d'ouvrage,  
La rénovation énergétique, les techniques énergétiques, les pompes à chaleur,  
La promotion immobilière, foncière,  
Les nouveaux matériaux vertueux et leur utilisation.

### >Le soutien aux actions individuelles:

Les nouvelles solutions de mobilité chez les salariés, les transitions environnementales, la gestion des sobriétés (les usages) chez les locataires..

## Les MÉTHODES

Elles ont été citées lors de nos séquences précédentes d'études et confirment les besoins d'innovations et d'expérimentations sur ces sujets de la préparation aux compétences nouvelles:

- > De + en + de « FORMATIONS MAISON » appelées également parcours internes, campus interne ...
  - > L'AFEST
  - > LES ATELIERS de compétences
  - > Les TRAINING CENTER

Le retour à des méthodes qui permettent de « faire avec ses mains » est également évoqué.

## Les MOYENS

La valorisation de la voie de L'APPRENTISSAGE  
Les plateaux techniques  
Un travail d'INGÉNIERIE FINANCIÈRE par filière d'avenir  
Le renforcement des COOPÉRATIONS publiques et économiques  
L'évolution de la CARTE des FORMATIONS

# Les PRIORITES d'ADAPTATION et d' ACTIONS

Basculéments ↔ Bouversements ↔ Accélération des trajets vers un monde BAS CARBONE

## Les priorités D'ADAPTATION

### Auprès des PERSONNES

*(Recommandation forte des acteurs du retour à l'emploi)*

#### Les accompagnements

Pour **renforcer les capacités individuelles** à :

Accompagner les changements,  
Plus d'autonomie et d'initiatives,  
Elaborer son propre projet de vie,  
Créer son entreprise....

#### Les mobilités

Qui sont potentiellement autant physiques que  
psychologiques

### Les initiatives des TERRITOIRES vers la décarbonation & les stratégies Bas Carbone

Soutenir l'idée que les personnes qui vivent sur un territoire peuvent trouver un travail sur ce territoire,  
↓  
Faire comprendre aux entreprises que nous entrons dans un monde Bas Carbone,  
Encourager la perception d'OPPORTUNITES CARBONE.

### Auprès des ENTREPRISES

Sur des sujets récurrents:

- Les bouleversements générationnels..  
EX: la génération Z ↔ les **40/45 ans et +**,
- Les obligations de se réinventer « pour anticiper le choc des transitions énergétiques et surtout numériques » ,
- Les réponses à apporter au basculement de la valeur travail face aux besoins de capter des talents et de les fixer ensuite dans les entreprises.

## Les priorités D' ACTIONS

### L'AGILITÉ ADMINISTRATIVE sur les territoires

*= Parole forte et claire des bailleurs sociaux, logisticiens de l'attractivité des territoires.*

- De la simplification réglementaire
- Moins d'inflation réglementaire
- Des objectifs très concrets:  
Développer des programmes  
Construire davantage

Connecter le bassin d'emploi aux réalités économiques et aux besoins de logements (Dunkerque)

Apporter rapidement des solutions pour le territoire.

### Les territoires AU CENTRE d'actions à conduire en MODE PROJET

Pour:

- Concevoir les infrastructures des projets de vie, les conditions de l'attractivité locale,  
-Que l'on valorise ce qui est déjà présent,
- Avec une structure commune (sorte de collectif du territoire) capable de « porter en **mode projet** un process unique de territoire ».

### La restauration de l'IMAGE de l'INDUSTRIE

Orientée vers une économie BAS CARBONE

Avec :

- Des métiers porteurs et des entreprises pilotes, capables de porter des initiatives sur ces sujets BAS CARBONE,
- Des objectifs de réindustrialisation,
- Les transitions énergétiques en ligne de mire,
- Des actions collectives et circulaires (ex: les rejets de l'un sont les ressources de l'autre),
- Des formations à renforcer sur les énergies et les compétences liées à la décarbonation.

# Les LEVIERS et modèles d' ACTIONS

## 8 défis

- « **Markéter** » l'attractivité des Territoires
- **Territorialiser** au-delà du périmètre de la Zone d'Emploi (sur le sujet de l'emploi en 1<sup>er</sup> lieu)
  - Prioriser les **compétences de demain**
- Accélérer sur les **transitions énergétiques** et une économie **Bas Carbone**
  - S'adapter aux **nouveaux actifs**
  - Renforcer l'**organisation du collectif territorial** (le cerveau collectif) sujet récurrent dans tous les volets de nos études
    - **Former et recruter autrement**
  - **Soutenir les transitions numériques**

## Exemples d' ACTIONS pour les matérialiser

- > Un plan de communication régional centré sur les identités et les atouts spécifiques de tous les territoires
- > Des actions collectives qui rassemblent les acteurs locaux de référence (CLPE) de plusieurs bassins proches (2 ou 3 expérimentations à lancer)
- > Des initiatives territoriales fortes (des démonstrateurs à l'image des initiatives REV 3) avec une 1<sup>ière</sup> sélection d'entreprises pilotes dans chaque territoire pour les porter. Nous en avons rencontré.
- > Une plateforme régionale de Bonnes Pratiques RH de l'approche de la Gen Z (voir les propositions de la phase 3).
- > Un modèle de GROUPE PROJET territorial à faire vivre (Sans créer un nouveau dispositif) .
- > Le partage de toutes les expériences citées (AFEST, formations Maison, Apprentissage...) est une étape indispensable = 1 plateforme régionale à créer).
- > Sujet très régulièrement cité MAIS Reste à le confronter aux objectifs régionaux de **sobriétés énergétiques**.

# Phase 5

---

Objectifs

Etat des lieux des **OPPORTUNITES ECONOMIQUES**  
des transitions

Méthodologie

**2 séquences d'étude:**

→ **1 série d'INTERVIEWS exploratoires**

**Cible:** 7 interviews ½ directives

↳ Institutionnels, Acteurs de la Transition (ADEME, BPI), et Organismes bancaires régionaux ..

**Interviews** d'1h à 1h30 chacune.

**Calendrier:** Décembre 2023 + février 2024

→ **1 questionnaire en ligne proposé aux ENTREPRISES des HdF**

Mai 2024: TEST du questionnaire

Juin > juillet 2024: 1<sup>ière</sup> VAGUE

Septembre > 15 décembre 2024 : RELANCES avec le concours Fédérations professionnelles régionales

# Une VISION contrastée de l'URGENCE des TRANSITIONS ...

De vraies nuances selon la spécificité de ces différents acteurs interviewés:

INSTITUTIONS	ACTEURS BANCAIRES	ACTEURS des TRANSITIONS <i>ADEME, BPI...</i>
<p>Pour ceux-ci la <b>QUESTION</b> est <b>PLUS</b> que les transitions en elles-mêmes celle du « <b>COMMENT LES ENTREPRISES GÈRENT CES TRANSITIONS</b> »</p> <p>↓</p> <p>Et donc <b>AGIR sur les TRANSITIONS</b> c'est prendre en compte <b>2 dimensions</b>:</p> <p>→ La nécessité de les réussir <b>AVEC les entreprises ET les territoires.</b></p> <p>→ Les inscrire dans le <b>TEMPS LONG.</b></p> <p><b>Sachant quand même</b> que d'autres événements ou imprévus peuvent provoquer un « coup de frein au mouvement green » ou que d'autres défis pour les entreprises peuvent s'intercaler (Les conflits, l'inflation ...) et donc le rendre moins urgent !!!</p>	<p><b>Spontanément</b> leurs réactions sont <b>prudentes, voire défensives</b>:</p> <p>« la réalité et ses nécessités nous rattrapent aujourd'hui »</p> <p>↓</p> <p>« En qualité de <b>partenaires bancaires nous avons 2 cibles</b> - les particuliers et les entreprises - en direction desquelles il faut rendre visibles (et lisibles) les dispositifs bancaires pour répondre aux besoins de comprendre, de remplir des dossiers, d'aller chercher des labellisations... »</p>	<p>Ils posent un <b>regard pionnier</b>, volontariste et surtout <b>mobilisateur</b> sur les TRANSITIONS:</p> <p>↓</p> <p>« Nous sommes face aux <b>URGENCES CLIMATIQUES</b> »</p> <p>-« Les entreprises doivent comprendre que leur aventure entrepreneuriale devient une aventure environnementale ».</p> <p>« La pression des grands donneurs d'ordre va s'imposer même auprès des PME et ETI (en intégrant le SCOPE 3) »</p> <p>« Des changements massifs vont s'imposer » et les modèles économiques vont être impactés par l'urgence des sobriétés, les réponses fortes sur les usages, les alternatives énergétiques....</p> <p>« Tous les leviers financiers (dont ceux de la BPI en priorité) doivent être mobilisés et soutenir <b>une nouvelle manière de monter les projets</b> »</p>

## .. des RISQUES et DÉFIS à relever

Les INSTITUTIONS ECONOMIQUES ET SOCIETALES	Les ACTEURS BANCAIRES	Les ACTEURS des TRANSITIONS <i>ADEME, BPI</i>
<p>Ces risques incluent les aléas de la vie et la pérennité des entreprises :</p> <p>↓</p> <p>Inscrire un projet dans le temps long,</p> <p>Savoir agir vite et prendre les bonnes décisions,</p> <p>Poursuivre ses engagements RSE et en même temps faire face à des urgences (conflits, crises énergétiques),</p> <p>Et donc anticiper en n'oubliant aucun registre: ... les coûts de l'énergie, la stratégie nationale bas carbone, les impacts sociétaux...</p>	<p>Les risques et les défis sont ceux directement liés AUX DEMANDES DE FINANCEMENTS. Et donc aux MOYENS D'INTERVENTION à renforcer:</p> <p>↓</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Comment <u>instruire une demande de financement</u>?</li><li>-Comment <u>évaluer un projet d'investissement et les risques (climatiques) associés ?</u></li></ul> <p>Ex: un projet immobilier sous la menace d'inondations</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Comment faire évoluer le <u>devoir de conseil</u>?</li><li>-Comment <u>instruire un projet de transition à financer</u> en l'incluant dans une stratégie d'entreprise?</li><li>-Quels sont les <u>autres leviers à mobiliser</u> (fiscaux, accélération..)?</li></ul>	<p>Ces risques sont précis et bien décrits:</p> <p>↓</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-<u>Assurantiels</u>, avec des garanties à la baisse sur les <b>RISQUES CLIMATIQUES</b>,</li><li>-La <u>perte de marchés</u>, faute d'avoir réalisé les diagnostics et les démarche BAS CARBONE pour candidater,</li><li>-Les <u>hésitations</u> à mobiliser les leviers financiers,</li><li>-Le fléchage vers les <u>bons investissements à impacts positifs</u>,</li><li>-Les <u>retards dans les solutions de sobriétés</u> et de maîtrise des couts de l'énergie</li><li>....</li></ul>

## Et des PISTES D' ACTIONS pour y répondre

Les INSTITUTIONS ECONOMIQUES ET SOCIETALES <i>E&amp;C, IRD</i>	Les ACTEURS BANCAIRES	Les ACTEURS de référence des TRANSITIONS <i>ADEME, BPI</i>
<p><b>4 idées fortes</b> et cohérentes comme ligne d'actions vers les acteurs économiques:</p> <p>C'est être dans <u>l'anticipation permanente</u> pour être prêt à aborder l'imprévisible,</p> <p>C'est la <u>finance à impact</u> qui ne peut que s'inscrire <u>dans le temps long</u>,</p> <p>C'est agir pour la réussite indissociable des <u>entreprises ET des territoires</u> pour dépasser le simple traitement de leur marque employeur,</p> <p>C'est le soutien à la <u>poursuite des engagements verts</u> quels que soient ces aléas et l'imprévisible évoqués ci-dessus.</p>	<p>Ce sont des <b>réponses</b> concrètes et pratiques à <b>des besoins</b> bien identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Comprendre les textes, les dossiers à compléter, les démarches à mener .. autant pour les particuliers que pour les entreprises,</li> <li>→ Aller chercher le Label (Bas carbone),</li> <li>→ Comment faire les audits énergétiques?</li> <li>→ Sélectionner les dossiers à constituer</li> <li>→ Comprendre les mécanismes administratifs (ex: la Prim Renov)</li> <li>.....</li> <li>↑</li> </ul> <p><i>Bien évidemment cette énumération confirme les partenariats indispensables à faire vivre pour guider les candidats vers les financements de ces Transitions!</i></p>	<p>Des moyens d'interventions vers <b>+ d'efficacités collectives</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ La labellisation des fonds affectés</li> <li>→ Une nouvelle manière de monter des projets avec des partenariats élargis,</li> <li>→ Rompre avec « la frilosité des banques » c'est-à-dire « vers des actions plus fortes et plus d'implications » et en coopération plus directe avec la BPI,</li> <li>→ Les outils d'évaluation de la maturité climat élargie aux secteurs d'activité (filières), les KPI et les moyens pour les entreprises de se situer,</li> <li>→ Et des « prismes de décisions » pour enclencher les actions et valider des projets à instruire :</li> </ul> <p><i>Quels projets ont un impact positif? Que faire des investissements sur friches? Comment finaliser un avis fort sur les projets présentés (critères-clés)? Comment évaluer les risques? ...</i></p>

## Les principaux enseignements de l'ETUDE en LIGNE en clôture de cette phase d'études

### Sur le thème des DEFIS de TRANSITIONS:

Les URGENCES les plus largement citées: les **coûts de l'énergie**, les nouveaux **investissements nécessaires**, les **nouvelles réglementations** ... devant des sujets cités comme moins immédiat (Les risques climatiques, la décision de se lancer dans une certification, l'appel aux aides et aux financements de la TE). Tous ces sujets avaient été identifiés par nos interviews exploratoires précédentes.

### Dans l'évaluation des IMPACTS DIRECTS:

Ce sont les **MOYENS HUMAINS et MATÉRIELS**: les nouvelles compétences nécessaires, les recrutements, et les investissements, déjà cités dans l'exercice précédent relatif aux DEFIS de TRANSITIONS

+

L'évolution des **MODELES ECONOMIQUES** ET les RISQUES de **PERTE des MARCHÉS TRADITIONNELS** (18 + 13 citations) qui confirment l'autre niveau des PRIORITES > la pertinence des **CHOIX STRATEGIQUES**.

### Des LEVIERS d'ACTION ont également été clairement identifiés :

>Tout ce qui relève du collectif et du transversal > les coopérations

Le partage des bonnes pratiques et des expériences + les partenariats + les collaborations avec les **Branches, les Fédérations**

>Les **avancées technologiques** et leur financement

## ⑤ Synthèse des données EMPLOI & COMPETENCES

### Récapitulatifs des BESOINS d'EMPLOIS potentiels

Détaillés dans les 24 dossiers Territoires en réponse aux objectifs et priorités :



Des **rénovations ENERGETIQUES** du patrimoine du parc social  
De la transformation des modes de transport vers des **MOBILITES décarbonées**  
Du **RENOUVELLEMENT GENERATIONEL** et de la **RELOCALISATION** des productions **AGRICOLES**  
Des actions **ECONOMIQUES, SOCIALES** et **TERRITORIALES**

# Les BESOINS d'EMPLOIS potentiels

## ① Pour répondre aux objectifs de transitions/rénovations ENERGETIQUES

> Les objectifs de rénovation à fin 2033 en HDF

=> Les besoins supplémentaires d'emplois pour tenir ces OBJECTIFS

200 000 (en étiquettes EFG + D) / 590 000 (total régional)  
= 34% du parc social régional

34% x 16.5% (projets HDF) x 210 000

= Les besoins d'emplois toute France

Pour assurer ces projets  
(source Dares - septembre 2023)

→ Soit **20 000** logements /an d'ici 2033  
= 16.5% des objectifs nationaux de rénovation (20 k/120 k)

= **11 800 emplois** en HDF sur 10 ans

Point de vigilance:

Ces besoins d'emploi pourront être assurés par les emplois qui existent déjà dans les entreprises, ceux qui s'adapteront ou s'adaptent déjà, par ceux qui basculent vers la réhabilitation, ceux qui seront absorbés par l'utilisation des nouveaux matériaux décarbonés.

## ② Pour répondre aux objectifs de MOBILITES DECARBONEES

*Source : Prospective mobilités, transport de marchandises et emplois dans les Hauts-de-France - ADEME Édition Juin 2025 – Autorisation: septembre 2025*

### Présentation du tableau de synthèse ci-dessous par l'ADEME:

Globalement dans les différents secteurs et quelque soient les scénarios , les besoins de recrutement découleront plutôt des départs à la retraite que des augmentations de l'activité, sauf pour la logistique et les emplois liés au vélo.

	TEND	S1	S2	S3	S4
Transport ferroviaire et annexes	+ 11 500	14 000	+ 20 000	+ 15 000	+ 13 000
Transport fluvial	+ 2 900	+ 1 200	+ 3 200	+ 2 700	+ 3 200
Transport routier et logistique	+ 47 500	+ 23 000	+ 37 000	+ 42 000	+ 60 000
Véhicules particuliers	+ 10 000	- 4 400	- 3 000	+ 4 000	+ 8 000
Transport routier de voyageurs	+ 8 200	+ 9 200	+ 9 350	+ 9 700	+ 9 300
Vélo et cyclo logistique	+ 3 100	+ 11 600	+ 13 800	+ 7 000	+ 3 000

*Evolution des emplois selon les scénarios, compte tenu des départs en retraite (2019-2030 + 2030-2050)*

**S1:** Scenario « génération frugale »

**S2:** Scenario « Coopérations territoriales »

**S3:** Scénario « Technologies vertes »

**S4:** Scenario « Pari réparateur »

### ③ Pour répondre aux objectifs de **RENOUVELLEMENT** et de **RELOCALISATION** agricoles

#### Les enjeux de création d'emplois et de **SOUVERAINETE ALIMENTAIRE** du Territoire

(Source DRAFF publiée en sept 2022· MAJ décembre 2023)

>**9 065 exploitations**, soit 39 %, sont dirigées par un chef ou plusieurs exploitants tous susceptibles de **partir à la retraite d'ici dix ans**.

>30 490 chefs et co-exploitants dirigent une exploitation agricole dans les Hauts-de-France

>**42 %** des exploitants ont 55 ans ou + en 2020, contre 33 % en 2010

>Depuis 2021, **5 000 installations sur 409 000 hectares**

L'attrait vers les petites productions végétales et le petit élevage, moins gourmands en foncier et en capital, trouve probablement sa source dans de **nouveaux profils de chefs d'exploitation** qui sont plus souvent des femmes, pluri-actifs, qui cultivent plus souvent en agriculture biologique et choisissent de vendre en circuit court.

>**24 150 exploitants/exploitations** (dernière MAJ)

Dont 16% sont déjà en circuits courts (3 900)

>**1 000 départs** potentiels à la retraite par an dans les 10 ans

↓

**16% (+)** de ces 1 000 départs → vers les circuits courts avec des projets de reprise ciblant la souveraineté alimentaire;

Ex: 9 porteurs de contre 2 actuels (ETP) en ferme collective (portage foncier et mutualisation de moyens)

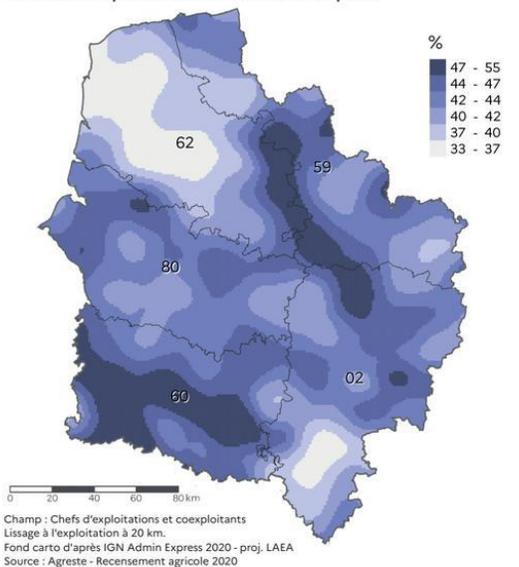
160 reprises x 5 repreneurs (en reconversion professionnelle ou DE)

= **800 besoins d'emploi/an** pour promouvoir et soutenir une ambition de **TRANSITION AGRO-ALIMENTAIRE HDF**

Les fiches territoriales du portrait de chaque EPCI (MAJ du 14/10/24):

<https://draaf.hauts-de-france.agriculture.gouv.fr/les-epci-des-hauts-de-france-a4712.html>

Part des exploitants de 55 ans ou plus



## ④ Pour assurer les PRIORITES d'actions ECONOMIQUES, SOCIALES et TERRITORIALES

Les prévisions de recrutement à 5 ans dans les zones d'emploi des Hauts-de-France révèlent une dynamique contrastée, marquée par :

- **Une forte demande dans les services**, notamment la santé, l'action sociale, la logistique et le commerce, qui concentrent la majorité des embauches prévues dans presque toutes les zones.
- **Le maintien de l'industrie comme pilier local**, même si la part des ouvriers qualifiés reste forte, la montée en compétences (techniciens, agents de maîtrise, cadres) est de plus en plus marquée, portée par la modernisation industrielle (industrie 4.0, automatisation, transition énergétique).
- **Une progression rapide du tertiaire supérieur et du numérique**, avec une demande croissante de profils qualifiés (cadres, ingénieurs, développeurs, data analysts), reflet de la digitalisation de l'économie régionale.

### Principales pistes d'action

- Garantir la pérennité des entreprises en anticipant les départs à la retraite avec une logique de legs professionnels
- Anticiper et accompagner les reconversions professionnelles en ciblant particulièrement les métiers « a risque »
- Réallocation de la main d'œuvre vers les secteurs d'avenir (métiers tertiaires supérieur, numérique...) et/ou en lien direct avec les transitions
- Importance d'une meilleure articulation formation, emploi, développement économique, et transition écologique avec une logique de synergie entre les zones d'emploi en facilitant notamment les mobilités

## ⑥ Pistes et organisation pour un plan d'ACTION régional

- ▶ Des PRIORITES pour les ACTIONS > *un cap pour les territoires et la région*
- ▶ Le PILOTAGE permanent des données > *mesurer pour déployer les actions*
- ▶ Un guide sous forme de CAHIER des CHARGES > *organiser le collectif et son pilotage*

## ⑥ Pour guider un plan d'actions régionales

- ▶ Des PRIORITES pour les ACTIONS > *un cap pour les territoires et la région*
- ▶ Le PILOTAGE permanent des données > *mesurer pour déployer les actions*
- ▶ Un guide sous forme de CAHIER des CHARGES > *organiser le collectif et son pilotage*

## Un observatoire des DATA HDF

Pour la collecte et la MISE à JOUR de toutes les sources, études, et statistiques de cet EDEC

Mobilités

Logement

Besoins d'emploi

Besoins de formation & de compétences...

### Ses sujets majeurs d'actions et de pilotage

L'attractivité

Les actions collectives

Le logement

Les Mobilités

Les formations

L'anticipation des « risques » métiers

.....

## Une GOUVERNANCE des PROJETS

Rassemblant les principaux ACTEURS régionaux économiques, institutionnels et élus actuels

+

Ouvert aux invitations d'EXPERTS selon les thèmes à travailler en **mode-projet**

### Son cahier des charges (guide/méthode)

>Une ½ journée mensuelle programmée/semestre

>Des PRIORITES:

Tester et engager des SOLUTIONS rapides

Partager les BONNES PRATIQUES et les EXPERIENCES

Mutualiser les MOYENS

Prioriser les progrès des TRANSITIONS (expérimentations, échanges de flux, sobriétés, CO2 évités..)

Préparation aux RISQUES CLIMATIQUES et TRANSITIONS...

# ANNEXES

## ① La carte HDF des ZE et des EPCI :

[https://cartes.hautsdefrance.fr/system/files/2090-4\\_zones\\_emploi\\_epci.pdf](https://cartes.hautsdefrance.fr/system/files/2090-4_zones_emploi_epci.pdf)

## ② Présentation récapitulative des 4 GROUPES/ PROFILS TYPOLOGIQUES des territoires

> La définition des « **SECTEURS à RISQUES** » > source: « Territoires au Futur » du SHIFT PROJECT <https://territoiresaufutur.org/>

Ces indicateurs permettent d'apprécier l'exposition des emplois du territoire aux effets d'une transition énergétique telle que celle proposée par le Shift Project dans son Plan de transformation de l'économie française qui vise à atteindre l'objectif national de neutralité carbone en 2050. Toutes les activités économiques devront se transformer, mais certains secteurs d'activité plus que d'autres.

> Les **ACTIVITÉS PRODUCTIVES** vs **PRÉSENTIELLES**

**Les activités présentes** sont les activités mises en œuvre localement pour la production de biens et de services visant la satisfaction des besoins de personnes présentes dans la zone, qu'elles soient résidentes ou touristes.

**Les activités productives** sont par différence les activités qui produisent des biens majoritairement consommés hors de la zone et des activités de services tournées principalement vers les entreprises de cette sphère

## ② Présentation récapitulative

4 groupes typologiques→ Les bases de référence ↓	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
La synthèse des <b>données qualitatives collectées</b> dans l'ensemble des séquences d'étude de l'EDEC.	-Territoires concernés par de grands projets,  -Et en dynamique de projets potentiels.	-Territoires attachés à leur identité  -Volontaristes, avec de nombreux projets territoriaux.	-Territoires soumis à l'attractivité de leurs voisins,  -Qui résistent et agissent sur les solutions d'attractivité.	-Les zones SUD de la Région <i>Sous l'influence des pôles d'emploi extérieurs.</i>
L'analyse INSEE des ZE des HDF selon la <b>diversité de 7 profils économiques</b> ↓ <i>INSEE analyses - Etude n°112 Septembre 2020</i>	>Grandes agglos à forte <b>concentration de fonctions métropolitaines</b> (1)  >Autres grandes agglos dotées de <b>gros employeurs</b> (2)	>Zones d'emploi à <b>économie diversifiée.</b>  >Zones d'emploi à forte <b>orientation touristique.</b>	>Zones d'emploi à <b>économie diversifiée.</b>  >Zone <b>spécialisée dans l'industrie</b> (Vimeu)	>Zones d'Emploi <b>résidentielles.</b> ↓ <i>Situées majoritairement au sud de la région et voisines de l'IDF.</i>  <i>Une seule est proche de Lille (Béthune)</i>
Typologie des ZE selon le critère des <b>non-diplômés</b> ↓ <i>Etude région HdF Sources INSEE/ France Travail</i>	-Sous-représentation des non-diplômés + <b>taux d'activité = ou &gt; à la moyenne régionale (Lille, Arras)</b>  -Part importante de non-diplômés mais <b>taux d'activité = ou &gt; à la moyenne régionale.</b>	-Sous-représentation des non-diplômés + <b>taux d'activité = ou &gt; à la moyenne régionale (Compiègne)</b>  -Part importante de non diplômés et <b>taux d'activité &lt; ou &gt; à la moyenne régionale.</b>	-Part importante de non-diplômés + <b>taux d'activité &lt; ou &gt; à la moyenne régionale.</b>  -Sur-représentation de la DELD (Demande Emploi Longue Durée)	-Forte part de non-diplômés dans la demande d'emploi + <b>taux d'activité &gt; la moyenne régionale.</b>  -Sur-représentation de la DELD (Demande Emploi Longue Durée)
Les ZONES d'EMPLOI rassemblées dans chaque groupe typologique	↓ Lille METROPOLE (1) DUNKERQUE (2) ARRAS (2) AMIENS (2) VALENCIENNES (2) ROUBAIX – TOURCOING (2) LENS (2) A noter que la Zone de Flandre Lys a disparu, répartie entre Dk et Lille	↓ CALAIS MAUBEUGE COMPIEGNE  BERCK ABBEVILLE	↓ CALAIS BOULOGNE/MER St-OMER DOUAI CAMBRAI MAUBEUGE St QUENTIN LAON  VIMEU	↓ COMPIEGNE BEAUVAIS CREIL SOISSONS CHATEAU-THIERRY  BETHUNE