

ÉCO ENTREPRISES

L'ÉCONOMIE EN OCCITANIE

**Hybridation,
flexibilité :**
la transformation
des entreprises
pour s'adapter



HÉRAULT

> FORMATION

Se former et se reconvertir,
une démarche de plus
en plus nécessaire

> RSE

Quand les banques
et le capital investissement
donnent un coup de pouce

LE CLUB

DES ENTREPRENEURS

Sète Cap d'Agde Méditerranée

- **Développer**
vos réseaux d'affaires
- **Participer**
à des workshops thématiques
et faire part de votre expérience
- **Partager**
des rendez-vous conviviaux autour du sport,
de la culture et de la gastronomie
- **Bénéficier**
d'un accès privilégié aux décideurs
publics/privés du territoire
- **Devenir**
un ambassadeur du territoire

BLUE
AGENCE D'ATTRACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Retrouvez toutes les informations sur les adhésions au Club :

www.investinblue.fr contact@investinblue.fr [f](#) [in](#)

l'édito

(R)évolutions

« Il faut être absolument moderne », a écrit Arthur Rimbaud voilà près d'un siècle et demi. Alors que la situation économique et géopolitique de ce début de XXI^{ème} siècle pourrait donner envie de céder aux sirènes des déclinistes et autres distillateurs d'idée noires, cette injonction semble on ne peut plus actuelle. Car paradoxalement les périodes de tension sont celles qui permettent de réelles évolutions. La crise sanitaire et les confinements successifs ont rebattu les cartes de nombreuses valeurs et accéléré la transition numérique. Les salariés ont fait l'expérience que la quête de sens et la recherche du bonheur en entreprise sont des éléments fondamentaux, tandis que la flexibilité et les nouveaux enjeux économiques obligeaient à réfléchir sur la mobilité et la formation tout au long d'une carrière.

De vastes sujets quasi philosophiques, qui interpellent à tous niveaux mais qui également interrogent sur l'entreprise de demain, la parité, la responsabilité sociale et environnementale, l'hybridation du travail et les nouvelles aspirations. Dans ce numéro exceptionnel Éco & Entreprises 2023, nous sommes penchés sur l'économie régionale, afin de mettre sous les feux des projecteurs ces pépites qui inventent l'économie de demain à l'image de Port-la-Nouvelle qui s'équipe pour devenir le hub de l'éolien flottant en Méditerranée, de Futur Gaïa qui invente les fermes économes en eau, de VSB Energies Nouvelles qui s'intéresse à l'agrivoltaïque, d'Oxilia qui développe une plateforme de mise en relation d'aide à domicile, etc. Des start-up aux banques qui accompagnent la transition énergétique, des entreprises de l'économie circulaire à

ces entrepreneurs qui font le pari de la marque employeur, nos équipes ont pris le pouls d'un monde en marche, qui permet de mieux connaître notre environnement immédiat, et qui n'est pas près de s'arrêter !
Bonne lecture ■ DTR

« Éco & Entreprise »

15 décembre 2022.

Cahier édité par la Société du Journal Midi Libre, Société anonyme au capital de 6 278 802 €, dont le siège social est Rue du Mas de Grille - 34430 Saint-Jean-de-Védas, immatriculée sous le numéro 456 801 158 au RCS de Montpellier.

Directeur de la publication : Jean-Benoît BAYLET.

Conception et réalisation : L'Agence. **Rédaction :**

L'Agence by Canal d'Oc Didier Thomas-Radux (coordination), Hubert Vialatte, Pierre Havez, Justine Bonneray, Marie Dupas, Denis Dupont. **Crédit photos :** archives.

Imprimé par Impact Imprimerie - 5911 Route du Frouzet, ZAE Les Hautes Garrigues, 34380 Saint Martin de Londres.



Publi-rédactionnel

MBS

MBS À LA POINTE DE LA FORMATION

Avec son offre de formation continue, Montpellier Business School (MBS) se montre proche des problématiques sociétales pour préparer les cadres aux enjeux de demain.

Les nouveaux besoins des métiers en constante mutation poussent les actifs à se requalifier ou à développer des compétences transverses tel que : la gestion de projet, la communication, l'adaptabilité, le leadership : « Opter pour la formation Executive MBA à MBS, c'est choisir de développer sa pensée critique et adopter une posture plus performante », explique Marie, une alumni du programme. La formation Executive MBA intervient alors comme un booster de carrière pour les cadres, leur permettant de monter en compétences mais aussi d'accéder à des postes à responsabilité.

Aujourd'hui, les valeurs et le sens donné au travail prennent une place

prégnante chez les professionnels. Dans cette optique, l'Executive MBA (niveau Bac +5) de MBS propose des cours et des certifications autour de la responsabilité et de la transformation sociétale des entreprises, de la transition écologique, de la green supply chain ou encore du management de la diversité et de l'inclusion. MBS développe également des formations qualifiantes, certifiantes et diplômantes en présentiel comme en ligne pour former à ces enjeux. L'école propose aussi des solutions de formation sur-mesure et de conseil pour toutes les entreprises du territoire. A la rentrée 2023, un Executive Bachelor (niveau Bac+3) sera proposé pour préparer les futurs managers d'unité d'affaires.

« Nos programmes de formation continue sont positionnés sur l'innovation managériale, la transition écologique et sociétale, et la transition digitale de l'organisation », conclut Oussama Ammar, directeur des programmes au sein de MBS.



MBS
2300 Av. des Moulins
34080 Montpellier
Tél. 04.67.10.25.00

EN CHIFFRES

5000
entreprises
partenaires

2^e
Grande École de
management pour
changer le Monde*

125 ANS
d'existence

*selon le classement Les Echos Start - Change Now

3000
collaborateurs
formés depuis
2010

« Il faut dégager les managers de



Pour Julien Granata, le management doit se réinventer.

JULIEN GRANATA

Hybridation du travail, « Grande démission », « Quiet quitting »... la pandémie du Covid-19 a profondément modifié les rapports des employés avec leurs entreprises. Désormais il faut donner du sens à son travail. Julien Granata, Professeur Associé à Montpellier Business School et chercheur à Montpellier Recherche en Management, auteur de plusieurs ouvrages dont « Le Management libéré » (Editions Dunod), décrypte les changements et les enjeux de DRH.

À l'issue de la pandémie, le rapport au travail a tant changé que cela ?

Des phénomènes déjà visibles se sont accentués. Les idées préconçues sur le télétravail sont définitivement tombées et l'expérience forcée du confinement s'est avérée une réussite pour sa généralisation. Autre changement notoire : le « quiet quitting » ou « démission silencieuse », mais avant la pandémie on parlait déjà du phénomène

« live now, work later » pour des salariés désirant réduire leur temps de travail afin de faire du sport ou récupérer leurs enfants plus tôt à l'école. La pandémie a accéléré la prise de conscience que le monde est imprévisible et qu'il faut profiter de la vie. Les anglo-saxons qualifient de « blurring » ce nouveau besoin de s'accomplir en dehors de la vie pro. Ajoutons que l'accélération de l'usage des outils de visioconférence,

et de la digitalisation, ont favorisé cette distanciation avec le lieu de travail et la personnalisation des horaires. Ce qui a donc changé, c'est le refus que le travail vienne contrarier des événements de la vie.

«
**Plus que
jamais le
management
doit
s'individualiser**
»

D'où vient le phénomène ?

Le quiet quitting est un mouvement lancé par des jeunes travailleurs. Sa source réside dans un mauvais management qui contraint, désenchante, formule des urgences de fin de journée, impose des horaires à tous sans concertation. Le premier signe avant-coureur est le respect strict du contrat avec des salariés partant à l'heure sans faire une minute de plus ou en refusant de réaliser une tâche qui n'est pas prévue dans la fiche de poste. Je ne compte plus les managers qui se mettent en difficulté à cause des horaires imposés. D'expérience, c'est l'une des raisons principales des départs des talents ou de la démission silencieuse de ceux qui ne peuvent pas partir. Aujourd'hui, plus que jamais, le management doit s'individualiser en s'appuyant sur des piliers de la motivation que sont la responsabilisation et l'autonomie.

Le « quiet quitting » est-il bien appréhendé par les entreprises de la région ?

Oui et non. Oui car bon nombre se plaignent du manque d'engagement d'une partie de leurs salariés. La nouveauté, c'est la prise de conscience générale d'agir. En revanche, les mesures généralement prises ne sont pas encore à la hauteur de l'enjeu de la crise de l'engagement. En France, pour les études les plus pessimistes, des travailleurs seraient désengagés. Lorsque l'on sait qu'au-delà de faire le strict minimum, les désengagés nagent à contre-courant pouvant même mettre des bâtons dans les roues, c'est tout bonnement catastrophique. Souvent, les jeunes sont injustement ciblés. Le

phénomène touche tous les âges, mais statistiquement plus les jeunes que les autres, car ils sont mobiles et moins contraints à faire semblant. Cela nous renvoie à la juste réalité d'un monde du travail à repenser urgemment. Ce qui pousse au moindre effort, c'est en premier lieu les chefs qui imposent, contrôlent, sanctionnent et soutiennent peu.

Cela crée une vraie incertitude dans la gestion des RH ?

Bon nombre de postes à pourvoir ne sont pas pourvus. Le turn-over ou les absences à répétition sont tels que les entreprises se retrouvent en sous-effectifs permanents dans un contexte de suractivité. Cette suractivité freine l'adaptation à l'incertitude, qui demande de l'énergie. Malheureusement, au quotidien, les managers en ont de moins en moins car ils sombrent dans l'opérationnel et des process de recrutement fastidieux permanents qui viennent encore plus encombrer leur emploi du temps. Le stress des managers rejaillit sur leurs équipes et renforcent le ras le bol général. Que peut faire une Direction des RH sans moyens financiers et en manque structurel de ressources humaines ? Pas grand-chose si la Direction Générale n'a pas conscience du problème et l'envie de transformer radicalement l'organisation, le rapport au travail pour faire communauté. Les DRH se retrouvent dans l'incertitude et sous pression tout autant que les managers et les salariés.

« L'employé modèle », c'est un fantasme de DRH ?

Pour la plupart oui. Pour avoir un employé modèle il faut avoir une gestion des RH modèle, soutenue par des dirigeants et une organisation cohérente. Bonne nouvelle : ça existe à condition que l'on entende par « employé modèle » un salarié qui exprime durablement son talent et non pas un salarié qui respecte strictement les règles en se pliant aux sollicitations urgentes de ses managers. D'ailleurs, un talent va plus loin et plus vite que ce que lui demande l'organisation. Il est commun pour les spécialistes du management de s'accorder sur le fait que le plus important est de fidéliser les talents indispensables à la survie d'une entreprise. La plupart des règles organisationnelles et de

l'opérationnel pour gérer de l'humain »

management, qui sont d'ailleurs faites pour façonner des employés modèles, sont en réalité des produits corrosifs pour les véritables talents. La kryptonite du talent ce sont les procédures, les horaires, les réunions interminables, les plans de carrière inventés par des services supports éloignés de la réalité du terrain et les managers qui croient savoir. Il faut valoriser les employés qui pensent et agissent en dehors des règles, car ce sont eux qui s'adaptent le mieux à l'incertitude. Un talent suit une trajectoire non conventionnelle, autrement dit il va plus vite et plus loin que les modèles.

Justement, la neurodiversité en est à ses balbutiements dans les process de recrutement des entreprises ?

Totalement. Il convient de comprendre que nos cerveaux ne fonctionnent pas tous de la même façon et que l'école, ou l'entreprise, tend à valoriser le même type de neuropersonnalité soit des personnes rationnelles, inhibant leurs émotions, enclins à suivre les règles et à résoudre les problèmes selon la méthode apprise. Mais on ne pourra pas résoudre les problèmes du futur avec les solutions du passé ou en adoptant des comportements stéréotypés. La diversité et l'inclusion sont capitales pour des entreprises qui doivent devenir antifragiles, c'est-à-dire qu'au-delà de s'adapter aux crises elles devront se renforcer à leur contact. Il ne faut plus appréhender la diversité sous l'angle de la lutte contre les discriminations mais comme un levier de l'innovation et de la transformation.

Il ne faut donc pas se priver des différences ?

Prenons l'exemple des HPI (hauts potentiels intellectuels) qui sont depuis peu pris sérieusement en considération à l'école mais pas encore assez dans les entreprises. Les HPI anticipent des problèmes que d'autres ne voient pas tout en y apportant des solutions originales. Le revers de la médaille c'est qu'ils ne font jamais rien comme les autres, qu'ils n'entreront jamais dans un plan de carrière type, et

qu'ils risquent à ce titre d'être ostracisés, voire discriminés. C'est un casse-tête pour le management qui tend à définir des cadres et règles collectives. D'autres neuroatypiques, qui représentent tout de même 10 à 15 % de la population, comme les troubles Dys (dysgraphie, dyslexie, etc.) ou ceux de l'attention (TDAH) sont des trésors pour penser différemment. Il ne s'agit en rien d'élitisme ou de considérer que les neuroatypiques sont plus talentueux que les neurotypiques, car c'est faux. La prise en considération de la neurodiversité est un enjeu d'avenir pour s'adapter à l'incertitude. Dans un monde VUCA, acronyme signifiant « Volatilité, Incertitude, Complexité et Ambiguïté », qui va nécessiter des capacités d'adaptation de l'humanité tout entière pour se réinventer, la pleine expression des profils atypiques s'avère un enjeu crucial pour toutes et tous.

«
**Le manager ne
peut plus se
reposer sur ses
compétences
pour être
respecté**
»

L'hybridation du travail est-elle en train de modifier l'emploi ?

L'hybridation du travail est une solution pour s'adapter aux nouvelles attentes de flexibilité du travail et de diversité des profils. Pour autant, le défi à relever est colossal pour les managers qui doivent parvenir à fortifier les relations pour faire sens commun malgré la distance. Ils risquent de s'y épuiser. Entre bureaux multiples, bureaux flex ou partagés, espaces de coworking, télétravail à domicile, télétravail hors domicile, comodalité (c'est-à-dire la simultanéité d'une partie de l'équipe en présentiel et l'autre en distanciel à l'occasion de temps commun), le tout variant d'une semaine sur l'autre, le

management devient un métier qui se complexifie et requiert d'y consacrer quasi exclusivement son temps. Le travail devient phygital, c'est-à-dire qu'il doit être réalisé de manière identique que l'on soit physiquement présent ou à distance.

Il n'y a pas de risques ?

Les évolutions liées à l'hybridation portent sur l'importance prises par les plateformes collaboratives pour maintenir le lien. Plus pernicieux, bon nombre de collaborateurs se contactent en visioconférence alors qu'ils sont à quelques bureaux de distance. Certains ne se posent plus la question du présentiel en réunion et se connectent systématiquement à distance. Il faut rappeler que la solitude est un fléau et que les connexions virtuelles ne comblent en rien ce sentiment voire au contraire l'aggravent. L'hybridation du travail doit être couplée de rituels d'équipe plus réguliers et d'une plus grande attention à la dimension psychologique.

Si les salariés ont fait leur mutation, les managers ont-ils fait la leur ?

75 % des salariés qui quittent une entreprise quittent en réalité leur manager. Le manager doit s'investir dans l'humain, le psychologique, le communautaire, le sens... et pour cela il a besoin de temps et doit être lui-même supervisé dans son rôle d'accompagnant. Mais si les managers sont pris d'assaut par de l'opérationnel ils génèrent du stress, mais pas du sens. La grande mutation du management est de considérer qu'il s'agit d'un métier de l'accompagnement humain et qu'à ce titre, comme le sont des psychothérapeutes ou certains personnels soignants, les managers doivent être soutenus par un superviseur. Le manager ne peut plus se reposer sur ses compétences pour être respecté. Tous les métiers se fragmentent, s'hyperspécialisent et évoluent très vite avec de surcroît une accélération des technologies. Il n'est donc plus le garant de la compétence et doit dépasser le paradoxe d'individualiser l'accompagnement des compétences tout en générant du collectif.

Sur quelle ressource alors l'entreprise peut-elle s'appuyer ?

Les dates de péremptions des compétences se raccourcissent, les fiches de postes s'avérant parfois obsolètes avant même la prise de poste effective du recruté. Les spécialistes sur qui il faut à présent miser, ce sont les salariés. Les managers décrochent car ils ne peuvent pas suivre ou s'accrochent à leur autorité en vain. L'issue reste fatalement l'autonomie et la responsabilisation des salariés. C'est le grand dilemme actuel des DRH : dégager les managers de l'opérationnel pour gérer de l'humain, alors que ces derniers manquent de ressources pour pallier les urgences opérationnelles.

L'entreprise libérée pour plus d'agilité

Julien Granata, qui enseigne le management libéré à MBS et intervient auprès de groupes français en tant que formateur, coach ou conférencier est coauteur avec Annabelle Jaouen - également professeur à MBS - de « Management libéré » paru voilà un an. Thalès, La Pinière, Extia, Aepsilon, ESIL... Ce sont les process agiles d'innovation propices à la responsabilisation des collaborateurs de sept entreprises qui sont passées au crible. Une analyse pointue sur les ressorts de l'agilité individuelle et collective et sur le rôle même des entreprises.



À Montpellier, le restaurant La Réserve Rimbaud ne sert plus le week-end !



Charles Fontès et son équipe, qui ne travaille désormais qu'en semaine.

Petite révolution dans le monde de la haute cuisine montpelliéraine : Charles Fontès, le chef étoilé du plus ancien restaurant gastronomique de la ville, a décidé de fermer les samedis et dimanches, jours pourtant prisés des clients. Pour lui, il faut repenser le métier de restaurateur pour garder des salariés.

200.000 à 250.000. C'est le nombre de postes qui seraient vacants dans les métiers de l'hôtellerie-restauration depuis la fin du confinement. En raison des réorientations professionnelles des personnels pendant la pandémie, le secteur de l'hôtellerie et de la restauration vit une pénurie historique. Qui oblige les chefs d'entreprise que sont aussi les chefs propriétaires, à trouver des solutions. Certains

augmentent les salaires, logent leurs employés ou attribuent des avantages en nature. D'autre aménagent les horaires d'un métier vécu comme trop pénible. Le chef-cuisinier Charles Fontès propriétaire de La Réserve Rimbaud, superbe restaurant aux bords du Lez à Montpellier et qui depuis 1902 enchante les amateurs et les gourmets, vient de faire une révolution de velours

avec une décision totalement atypique pour un restaurant gastronomique, voire tabou. Après 15 ans de gestion classique de son établissement avec des jours d'ouverture étalés entre le mardi soir et le dimanche midi, le plus ancien restaurant étoilé de Montpellier - il a une étoile Michelin depuis 2010 - a décidé depuis septembre, de fermer le week-end, samedi et dimanche compris, là où il y a logiquement la meilleure clientèle, mais d'ouvrir le lundi quand la plupart des restaurants de la ville sont fermés.

S'adapter aux nouveaux modes de vie

« À la Réserve Rimbaud, la moyenne d'âge est de 23-25 ans. C'est en concertation avec mon équipe de près de 25 personnes que j'ai décidé de faire cette révolution afin que mes salariés disposent de deux vrais jours de repos », analyse le chef-cuisinier qui rappelle que cela est assez classique à Paris. Cela fait longtemps que Charles Fontès fait le constat que le métier de la restauration gastronomique, avec ses horaires à rallonge, ses pauses dans la journée dont on ne peut rien faire, est à l'heure du « quiet quitting » et de la quête de sens, une aberration. « Les écoles hôtelières sont remplies, mais au premier stage ou à la première expérience professionnelle, quand ils découvrent qu'il faut travailler quand les autres sont au repos, ils sont dégoûtés du métier, explique

Charles Fontès, il fallait bien trouver des solutions pour qu'ils restent et s'adapter aux modes de vie ». Trois mois après cette décision radicale, le bilan est bon : « On fait le plein le lundi midi, ce qui me rattrape le samedi. Et le lundi soir on fait 80 % du dimanche. Au total, je fais un peu moins de chiffre d'affaires mais c'est plus simple pour gérer les congés, même s'il faut un peu jongler », confie le chef-cuisinier, adepte d'un management souple et individualisé.

La solution de doubler les équipes

Au restaurant Anga, table gastronomique montante du centre de Montpellier, voilà un an que l'organisation a été revue. « Nous sommes ouverts six jours sur sept avec une moyenne de soixante couverts par jour et nous avons pris le parti de faire deux équipes. Nos dix salariés bénéficient ainsi de trois jours de repos consécutifs. Nous avons ainsi toujours au moins deux personnes en cuisine, ce qui permet de ne pas avoir à fermer durant l'année. Et comme les équipes alternent entre début et fin de semaine, ils disposent tous les deux mois d'une semaine de congés », explique Cyril Garcia. À Béziers, la brasserie Pica Pica est depuis son ouverture, constituée avec deux équipes mais le restaurant est ouvert sept jours sur sept. À Narbonne, le restaurant Les Grand Buffets a procédé à une augmentation de salaire de plus d'un tiers, en deux temps.

400€ de primes chez Sud Métal Provence.



Des primes coup de pouce pour compenser le coût de la vie

En raison de l'augmentation du coût de la vie, Stéphane Dotari le président de Sud Métal Provence à Nîmes, a décidé en septembre dernier de débloquer une prime globale de 20.000 € pour les dépenses en carburant de ses collaborateurs. Chaque employé de l'entreprise de métallurgie a perçu une prime de 400 €. Avec sa DRH, le PDG a mené une réflexion sur la hausse du coût de la vie et l'impact qu'il pourrait avoir auprès de ses collaborateurs. « Nous voulions aussi récompenser nos salariés, indispensable à la

vie de l'entreprise, pour leur investissement et leur travail au quotidien » a expliqué sur les antennes de France Bleu Gard-Lozère le chef d'entreprise. Dans d'autres sociétés, ce sont des vélos en location qui sont proposés aux salariés à tarif préférentiels pour favoriser les déplacements doux. Le vélo de fonction est ainsi en train de devenir le nouvel attribut des avantages en nature, à la fois pratique et éco-responsable. À Montpellier, deux sociétés proposent désormais la location de vélos électriques :

Nuwo qui vient de s'installer après s'être déjà implantée à Rodez et Toulouse et Zenride, présente depuis 2020 et qui compte dans son portefeuille des entreprises comme les Mutuelles du Soleil ou Allianz Trade ou bien encore La Brigade de Vélo. Une activité en croissance, portée par la réforme législative qui oblige les entreprises de plus de 50 salariés à mettre en place un plan de mobilité de ses collaborateurs et qui propose également un forfait mobilité durable avec un petit avantage fiscal pour l'entreprise.

PERIS

L'ENGAGEMENT RSE, FACTEUR D'ATTRACTIVITÉ

Société spécialisée dans le négoce agricole, qui a un peu plus de 100 ans maintenant, est pour le moins que l'on puisse dire, un groupe qui se porte très bien ! Le groupe a surmonté avec aisance le Covid 19 et continue son développement.



Le pôle RH PERIS
J. Sablayrolles et B. Cazaux

Avec les profondes mutations qui bouleversent le monde de l'agriculture, Peris se devait de se réinventer pour accentuer au mieux son aide technique et les services que la société propose aux agriculteurs. Aussi, Pérès a choisi d'articuler son développement sur plusieurs piliers dont celui de la RSE qui se révèle avec un recul de 5 ans maintenant, un facteur d'attractivité pour les candidats potentiels lors de recrutement. « C'est aussi une façon de se rendre plus désirable dans un secteur où un a priori nous précède parfois puisqu'il s'agit en partie de distribuer des produits phytosanitaires. » avoue Jean-François Pérès.

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DU GROUPE

Il a aussi été décidé de renforcer le pôle Ressources Humaines du groupe. « En effet, nous avons ajouté au poste déjà existant, un mi-temps supplémentaire afin d'animer davantage nos salariés et d'identifier encore un peu plus les problématiques et les besoins de ceux-ci, par exemple pour des formations. Qu'il s'agisse de formations réglementaires, mais aussi d'autres ; optionnelles, souhaitées par les salariés au-delà des obligations. » ajoute Jean-François Pérès.

OPTIMISER LES POINTS DE VENTE

Pour le groupe Pérès, renforcer son attractivité et s'engager sur la RSE, cela passait également par une nécessité de mettre en conformité les points de vente, de les rendre plus agréables et plus vivants. La création de magasins plus chaleureux, accueillants pour les salariés (et les clients), équipés et climatisés, de dernière génération, où chaque personne puisse travailler dans les meilleures conditions possibles et de manière autonome. Certains points de vente ont été délocalisés afin d'être plus accessibles, pour certains en dehors des centres-villes, et se sont dotés de grands parkings. Rappelons aussi, que le Groupe Pérès, mène un projet de recrutement quasiment dans tous les domaines métiers, du technico-commercial, à l'animateur des ventes, en passant par des postes de chauffeurs, magasiniers, et aussi mécaniciens. Au total, ce ne sont pas moins d'une dizaine de postes qui sont à pourvoir.



CHEZ PÉRIS, DES SALARIÉS HEUREUX ...

- 93 % des salariés satisfaits ou très satisfaits de leurs conditions de travail
- 100% des salariés satisfaits vis à vis de la stabilité de leur emploi
- 94% des collaborateurs qui ont confiance en la capacité des dirigeants à développer l'entreprise
- Plus de 3/4 des salariés expriment qu'ils passeraient bien le reste de leur vie chez Pérès ou qu'ils ressentent beaucoup de reconnaissance envers l'entreprise
- 98% des salariés jugent que l'image que renvoie l'entreprise est très bonne.

Afin de prendre soin de ses équipes, les dirigeants ont décidé de faire appel à un prestataire de service et vont bientôt proposer à leurs salariés des séances, à raison d'une fois par semaine, de massage ou de coaching sportif afin de favoriser le bien-être au travail via le CSE.

« UNE SÉANCE DE SPORT, UN MASSAGE OU MÊME UN STAGE DE RÉCUPÉRATION DE POINTS POUR LE PERMIS DE CONDUIRE.... SI L'ON PEUT RENDRE LA VIE DE NOS SALARIÉS UN PEU PLUS FACILE, PAR NOS ACTIONS, ALORS CELA ME VA PARFAITEMENT ! ».

J.F. Pérès



Laurent et Jean-François Pérès



Groupe PERIS
Ancienne route de Bédarieux
34500 Béziers
Tél. 04.67.31.12.12
www.peris.fr

EN CHIFFRES

90 M€
environ de chiffre d'affaire

179
collaborateurs

40
Techniciens Agronomiques

7
filiales

32
Points de vente du groupe

12000
clients Actifs



À Bessan, Gigamed accueille six nouvelles entreprises

La pépinière d'entreprises Gigamed, portée par Hérault Méditerranée et l'agence d'attractivité Blue, monte en puissance.

On ne peut pas la rater. Créée en 2020 par la communauté d'agglomération Hérault Méditerranée, Gigamed, à la fois structure d'accueil de porteurs de projets, de pépinière et d'hôtel d'entreprise, trône en sortie d'autoroute A9, à Bessan. Déployée sur 2.150 m², résultat d'un investissement de 3,55 millions d'euros (avec le soutien de la Région Occitanie et de l'Europe) et bénéficiant d'une connexion très haut débit sécurisée (jusqu'à 1 Gb), Gigamed héberge une vingtaine d'entreprises.

Six nouvelles start-up, accompagnées par l'agence de développement économique Blue Invest in Sète Cap d'Agde, viennent de la rejoindre. Parmi les nouvelles recrues, Desk.community, une plateforme de mise en relation, pour télétravailler dans des espaces proches de chez soi. L'entreprise va lever 500.000 € en 2023 pour s'étendre à l'échelle nationale. De son côté, la styliste Marine Olacia lance sa marque de sport écoresponsable et rejoint Gigamed pour « bénéficier d'une vision économique et entrepreneuriale », confie-t-elle. Elle est également incubée à la Factory Club (Montpellier). « L'objectif est de développer la pépinière au-delà

des entreprises incubées ici », insiste Pascal Pintre, directeur de l'agence d'attractivité Blue.

Programme d'accompagnement

La pépinière met en place un programme d'accompagnement par des structures expertes partenaires (French Tech, CCI Hérault, ordre des experts-comptables...). Ce programme « porte sur des modules de formation liés à la gestion, au marketing, à la communication, à la stratégie de développement, à la commercialisation, et contient systématiquement un module lié à l'innovation », explique Pascal Pintre. Par ailleurs, Gigamed développe trois formats d'animations. D'abord, les Gigamed Cafés. Un vendredi sur deux, une thématique est suivie d'échanges, avec un panel d'intervenants : « BIC, French Tech Méditerranée, CCI, autres incubateurs, banques, experts-comptables, assureurs et acteurs économiques du territoire », explique Pascal Pintre. Autre animation, les Matinales, qui permettent aux porteurs de projets de rencontrer trimestriellement les partenaires de l'accompagnement à la création d'entreprise. Enfin, des rencontres entre membres sont organisées chaque mois à travers les Gigamed Afterworks.

Le BIC préfère la maturation durable

Avec plus de 220 startups incubées depuis 1988, le BIC Innov'up - la pépinière fondée par la CCI du Gard - a eu le temps de voir éclore et grandir ses jeunes pousses après une maturation volontairement longue.

À rebours de la tendance de certains incubateurs - toujours plus courts et spécialisés, le BIC Innov'up de Nîmes poursuit, depuis 34 ans, ses accompagnements longs et variés. « Santé, industrie, digital : nous ne sélectionnons pas la typologie de nos start-ups, pointe son directeur Antoine Houssin. Mais nous les accompagnons sur le long terme, des deux années précédant leur création jusqu'à leur cinquième anniversaire, d'où des taux de survie de plus de 90 % à 3 ans et de 80 % à 5 ans. »

Au deuxième étage du bâtiment du parc Georges Besse abritant le BIC, Benjamin Neel a ainsi fondé Laboxy, il y a près de dix ans. Son entreprise de suivi des services R&D est désormais rentable et en croissance à deux chiffres. Une réussite partagée par d'autres glorieux anciens comme

Phytocontrol (400 salariés et 35 M€ de CA), Symétrie (40 salariés et 7 M€ de CA en 2021), ou encore Proteus, TRF Retail, Cezanne ou XAP.

Cette année, une quarantaine de porteurs de projets dans tout le département, dont une dizaine hébergé dans les locaux actuels de 1.300 m² du BIC, espèrent suivre leur exemple. Avant que la structure ne prenne une nouvelle dimension au sein de la future Maison de l'Entreprise de la CCI en 2025. « Nous y gagnerons en superficie, en fonctionnalité et en relationnel car les porteurs de projet seront en lien direct avec les services Création d'entreprise et Industrie de la Chambre, le campus CCI et le futur hôtel d'entreprises. De quoi créer un véritable écosystème ! », espère sa présidente Anne-Emmanuelle Rousseau.



LES VIGNERONS DE SERIGNAN

UN NOUVEAU TOURNANT POUR UNE MÊME PASSION

Depuis 1935, les vignerons des communes de Sérignan, Vendres, Sauvian et Valras-Plage réunis autour de la maxime commune « Tous pour chacun, chacun pour tous », ont décidé de se regrouper, au sein d'une seule et même coopérative « Les Vignerons de Sérignan ».



Notre boutique ▲

La mise en commun des opérations de vinification, de stockage, de vente et de conditionnement permet la production et la vente de vin issue des raisins des adhérents de la cave coopérative. Aujourd'hui, c'est un nouveau développement pour la cave et une nouvelle dynamique grâce à des travaux réalisés qui permet aux Vignerons de Sérignan de continuer cette belle histoire d'hommes et de femmes passionnés. Grâce à ses travaux réalisés depuis deux ans, les Vignerons de Sérignan assoient leur volonté de développer la vente directe de leurs vins tout en développant leur attractivité vers le grand Biterrois. Redynamiser l'ensemble de la cave coopérative fait aussi partie des objectifs des travaux réalisés grâce à l'arrivée de nouveaux outils, pour renforcer la dynamique générale.

Du point de vue industriel, c'est donc en 2021, que les Vignerons de Sérignan renouvellent leurs outils de réception vendange ainsi que le centre de pressurage et l'atelier de thermovinification (Technique qui entrent en jeu dans le processus pour fabriquer les vins rouges).

Les travaux permettent aussi la restructuration de l'espace, en aménageant aussi un peu pour repenser le caveau et le redimensionner. Aujourd'hui, il offre donc deux fois plus grand et offre une surface de 180 m

2 au lieu de 80 avant travaux !

La cave coopérative se dote aussi d'une salle de réception d'une capacité de 100 personnes pour accueillir l'activité œnologique.

Une salle multiple, qui jouxte le caveau, est quant à elle dédiée aux activités de développement économiques et RH (notamment pour la saison estivale, la réception des touristes et de séminaires, de team-building, les visites, le visionnage de films, soirées événementielles, expositions, partenariats...). Ainsi, les travaux réalisés ont pour visée à la fois le développement de la vente directe mais aussi de rendre plus attractif le lieu auprès des touristes tout en développant son image auprès des locaux, les habitants du Grand Biterrois, des grands négociants.

La cave coopérative sélectionne ainsi ses partenariats, sait se démarquer sur des catégories Premium notamment en travaillant la fidélisation,

sur le digital et sur le territoire français et réfléchir notamment à élargir sa présence et être référencée dans les CHR (Cafés, Hôtels, Restaurants).

L'UNION FAIT NOTRE FORCE

« Mettre en commun les outils de production nous permet ainsi d'avoir accès aux dernières technologies de production et d'être accompagnés tout au long du voyage de la vigne vers le vin. En se regroupant, nos vignerons coopérateurs se sont dotés des meilleurs outils. Notre savoir-faire traditionnel, servi par des techniques et des outillages modernes, nous permet ainsi d'élaborer des vins authentiques et reconnaisables entre tous. Nombre de nos productions sont d'ailleurs distinguées chaque année, lors de concours vinicoles prestigieux. » explique Olivier Cabanis, Directeur œnologue de la Cave Coopérative.



Olivier Cabanis



LES VIGNERONS DE SERIGNAN

114, Avenue Roger Audoux
34410 Sérignan
04 67 32 23 26
caveau@vignerons-serignan.com
<https://www.vignerons-serignan.com/>

EN CHIFFRES

75%
du CA issu du volume en vrac
qui représente 90% du volume
15
salariés

25%
du CA issu du volume en bouteilles
qui représente 10% du volume
47 ANS
l'âge moyen des coopérateurs

2M€
CA annuel du caveau
(8 M€ CA global)



L'Abeille Verte est la 1^{re} entreprise à but d'emploi créé dans le cadre du dispositif.

Lodève : un plan inédit contre le chômage

Un acronyme abscon, pour une grande ambition. Au pied du plateau du Larzac, la ville de Lodève, qui compte 7.500 habitants, est la première commune d'Occitanie à bénéficier du dispositif national Territoire Zéro Chômeur Longue Durée (TZCLD).

La ville de Lodève à quarante-cinq minutes de Montpellier, minée par un taux de chômage élevé (20 %) persistant depuis la fin de l'industrie textile, a été sélectionnée avec 34 autres territoires. Une convention a été signée en juillet dernier par la maire de Lodève Gaëlle Lévêque, et le président du Département de l'Hérault. « TZCLD permet à des territoires de créer des entreprises à but d'emploi (EBE), à savoir des entreprises qui proposent uniquement des CDI dans des activités supplémentaires aux emplois déjà existants dans le territoire », souligne Alexei Tabet, coordinateur du projet TZCLD à Lodève. Une utilité territoriale, qui répond à des savoir-faire et des besoins, avec une notion de « volontariat et d'engagement ».

L'Abeille Verte montre la voie

En septembre, création de la première entreprise à but d'emploi : L'Abeille Verte. Celle-ci est divisée en

trois secteurs : réemploi de matériel autour d'une ressourcerie, production alimentaire et le maraîchage, et services de proximité aux habitants. L'objectif est de créer des emplois qui ne doivent pas empiéter sur ceux déjà existants afin de ne pas fragiliser le tissu économique local. « 85 emplois ont déjà été créés », indique Alexei Tabet. À terme, deux cents créations d'emploi sont espérées. « C'est l'un des territoires les plus dynamiques, qui a connu une montée en puissance très rapide. C'est important que Lodève soit un phare pour toute l'Occitanie, qui compte de nombreux territoires avec du chômage de longue durée » confiait en octobre à Midi Libre Laurent Grandguillaume, président national du dispositif. Les EBE, sans but lucratif et créées spécifiquement par des associations locales qui recrutent en CDI des personnes sans emploi depuis au moins un an. Leur

équilibre économique est garanti par le fruit de leur activité et par le versement de salaires, au lieu de prestations sociales. « L'idée est de permettre aux personnes privées durablement d'emploi de retrouver du travail », résume Alexei Tabet. Deux conditions sont exigées pour bénéficier du dispositif TZCLD : habiter Lodève depuis au moins six mois et être privé durablement d'emploi. TZCLD est une loi d'expérimentation nationale, initiée en 2016. Le dispositif s'est étendu à cinquante autres territoires en 2020, à la suite de l'expérimentation positive en 2017 du dispositif sur dix territoires pilotes. Plus de 2000 emplois ont déjà été créés. Au niveau national, une seconde phase d'expérimentation a été lancée sur 137 autres territoires.

AU SERVICE DE LA RÉINSERTION DES JEUNES

Ouvert depuis le 31 janvier seulement, après deux ans de chantier et 14 M€ de travaux, l'Epide (Etablissement pour l'insertion dans l'emploi) d'Alès La Grand'Combe est déjà en cours de recrutement et d'admission de sa deuxième promotion. « Parmi nos premières sorties, trois de nos jeunes viennent de rentrer en emploi stable au service de restauration du Geiq (Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) de Nîmes, et deux autres dans la vente au sein d'enseignes de sport et de jardinerie, se félicite la directrice Catherine Pech. C'est l'aboutissement de tout un travail sur les horaires, le respect des consignes de base, l'attitude, et les savoirs de base. En raison de leurs problématiques sociales, familiales ou personnelles qui les ont poussés à décrocher, il faut en effet parfois repartir de zéro avec eux, c'est pour cela que ça prend du temps ». Deuxième centre d'Occitanie après Toulouse, cet internat vient ainsi d'accueillir un peu plus de 130 volontaires âgés de 17 à 25 ans, sans emploi ni diplôme. Citoyenneté, valeurs républicaines, sport, savoir-être, permis de conduire : ces jeunes en décrochage scolaire ou en voie de marginalisation bénéficient gratuitement d'un accompagnement quotidien par une cinquantaine de formateurs, conseillers et moniteurs, afin de mûrir et concrétiser leur projet professionnel et de réinsertion.

Famille d'accueil

un métier engagé, des enfants protégés.



Le Département recrute.
herault.fr

Les nouvelles stratégies d'attractivité des métropoles



De Montpellier à Perpignan, les collectivités mettent en place avec les différentes chambres consulaires liées à l'économie des agences d'attractivité. Avec pour ambition de faciliter l'installation des entreprises. Une mission qui va désormais bien plus loin que de trouver des locaux.

Pouvoir capter un maximum des 700 demandes d'implantations recueillies chaque année. Pour y parvenir, la métropole de Montpellier (3M) développe une agence de développement territorial, « qui sort du cadre des limites administratives, pour épouser l'échelle du bassin de vie », explique Hind Emad, vice-présidente de 3M déléguée au numérique et au développement économique.

La structure contribuera à « rendre plus attractif le territoire pour les entreprises : aide à la transition environnementale et à la croissance,

dialogue avec les territoires voisins - Pays de l'Or, Lunel, Sète-Frontignan, Pic Saint-Loup, Cœur d'Hérault - pour poser les enjeux communs structurants, comme le foncier ». L'ambition est de devenir un « territoire à mission », autour de plusieurs axes-clés : numérique responsable pour diminuer l'impact carbone, éco-conception, formation « Référent Énergie en Entreprise » pour diminuer les consommations, accompagnement des dirigeants à la sobriété énergétique... Dans la charte d'engagement, plusieurs principes sont posés : mutualisation des

moyens, mesure des actions mises en place, relais sur les enjeux du Plan national Santé Environnement, sensibilisation autour de la santé environnementale, réduction des impacts des activités. La démarche, construite avec le bureau d'études biterrois Primum Non Nocere, a été lancée le 28 septembre, aux côtés de la CCI Hérault, 17 réseaux économiques, la CAF de l'Hérault, l'Urssaf et Montpellier Business School. « L'époque est inédite, et nous devons soutenir les entreprises dans leur transformation sociétale, énergétique et écologique », déclare André Deljarry, président de la CCI Hérault.

Santé, numérique et ICC

Trois pôles d'attractivité se distinguent nettement à Montpellier : santé au nord, avec la démarche d'attractivité Med Vallée ; Industries culturelles et créatives à l'ouest, avec la Cité Créative (ex-EAI) ; Numérique au sud, avec Cap Oméga (Millénaire) et, à Cambacères, la nouvelle Halle de l'Innovation. Mais des questions de fond se posent. Accueillir toujours plus de salariés, et donc d'habitants, est-ce une bonne idée ? Quels doivent être les nouveaux critères de sélection ? « Personne n'a de formule magique. Nous sommes là pour échanger les bonnes pratiques », confiait lors du Mipim de Cannes Michaël Delafosse, maire de Montpellier et président de 3M. « Le télétravail a fait son nid. Quelles conséquences

pour l'immobilier de bureaux ? », interrogeait, en écho, Jean-Luc Moudenc, maire de Toulouse et président de Toulouse Métropole. Il identifie comme enjeux « le stockage des énergies renouvelables, l'application des ZFE ou encore la qualité de l'air ».

Offre de coliving à la Cité Créative

Anne-Marie Jean, vice-présidente Emploi, Formation, Économie durable et transition écologique de l'Eurométropole de Strasbourg, insiste sur l'importance de la logistique urbaine. « C'est un angle mort des politiques publiques, car il est entre l'urbanisme, le transport et le commerce. Du coup, rien n'avance ! » De son côté, la Serm-SA3M fait émerger, en cette fin d'année, des offres de coliving, pour répondre à un marché du logement « très tendu, et pas forcément adapté pour des salariés recrutés sur des missions courtes, de quelques mois », relève Cédric Grail, DG. L'opérateur The Babel Community - déjà implanté dans le quartier Antigone - vient ainsi d'être retenu pour construire un bâtiment de coliving d'environ 5.000 m² dans la Cité Créative, sur le site des anciens ateliers de l'Armée. « Ces solutions, avec des espaces de coworking intégrés et des lieux communs partagés à chaque étage, vont constituer un vrai vecteur d'attractivité pour les entreprises dans les prochaines années », conclut Cédric Grail.

Quand les investisseurs s'engagent pour l'économie locale

J.P.Alic, F.Lignerès, H.J. Puig, D.Sobra



Bonne nouvelle pour les créateurs d'entreprises des Pyrénées-Orientales : des anges peuvent se pencher sur leur berceau ! Canigó angels vient de voir le jour, sous l'impulsion de Denis Sobra et Henry-Jean Puig, connus dans le département

pour leur savoir-faire dans le milieu de l'entreprise. La structure, antenne catalane de Melies business angels (Montpellier), rassemble des investisseurs catalans prêts à s'engager financièrement dans des start-up innovantes du département, pour vitaliser le tissu économique local. « Nous avons un réseau d'investisseurs qui sont prêts mettre des fonds dans les entreprises constituées mais encore balbutiantes, assure Denis Sobra. Ces fonds d'amorçage, assimilés à des fonds propres sont importants, ils agissent comme un effet de levier car ensuite les financeurs institutionnels comme les banques

et la BPI, peuvent plus facilement à leur tour ouvrir des lignes de crédit ». Dans la mesure où Canigó Angels est adossé à une fédération régionale (Occitanie Angels : 200 investisseurs, 12 M€ mobilisés) est aussi un gage de confiance pour les investisseurs et les entrepreneurs. Ces derniers savent dans quelles entreprises ils mettent leurs argent, le ticket minimum étant de 2000 €, régionalement le montant moyen des sommes apportées par dossier par les « angels » est de 115.000 €. « Souvent dans le département des Pyrénées-Orientales c'est compliqué de se lancer, même avec un

bon dossier, confie encore Henry-Jean Puig, pour cause de manque de relais. Nos contacts avec tout le milieu économique de la région, cela devient plus aisé. Nous multiplions les chances et nous savons que le potentiel des entreprises naissantes est important dans le département ». Et d'insister aussi sur l'École 42 qui vient d'ouvrir à Perpignan, « car dans tous ces candidats qui vont s'y former il y en a certainement un grand nombre qui ont des idées de start-up. On voit bien que les P-O bougent. C'est bien pour notre économie » poursuivent Henri-Jean Puig et Denis Sobra.

Faites des économies, Optez pour votre Transition énergétique



Votre installateur **QUALIFIÉ RGE** ✓

Depuis plus de 10 ans !

☑ **PANNEAUX PHOTOVOLTAÏQUES**
Particuliers et Professionnels

☑ **ÉLECTRICITÉ INDUSTRIELLE**
Professionnels

☑ **BORNES DE RECHARGE**
Particuliers et Professionnels

☑ **POMPES À CHALEUR AIR-EAU**
Particuliers et Professionnels

**Etude et bilan
énergétique OFFERT**

☎ 04 67 17 04 20

🌐 www.aei-34.com



Atelier Étude et Ingénierie
Future Building 1, 1280 Avenue des Platanes, 34970 Lattes

« La RSE est au cœur de notre dialogue avec les entreprises »



Nadine Faedo, Directrice de Bpifrance Montpellier. © BPI France

Directrice régionale de Bpifrance Montpellier, Nadine Faedo pilote les antennes de Montpellier et de Perpignan - Anne-Cécile Brigot-Abadie dirigeant la direction régionale de Toulouse. Elle détaille le rôle de Bpifrance et les dispositifs de soutien, alors que la transformation des PME vers une démarche RSE est devenue une urgence.

Je suis un entrepreneur. Quand dois-je contacter Bpifrance, et pour quoi ?

Toutes les entreprises sont concernées, quels que soient leur taille ou leur stade de développement. Bpifrance finance et accompagne les entreprises, à chaque étape, de l'amorçage jusqu'à la cotation en bourse, du crédit aux fonds propres et offre des solutions de financement adaptées à chaque étape de la vie de l'entreprise. Nous accompagnons les entrepreneurs dans leurs projets de développement, de transition écologique et énergétique, d'innovation et à l'international. Au-delà des aspects purement financiers, nous proposons, en lien avec des cabinets de conseils et des organismes de formation reconnus, des solutions d'accompagnement adaptées aux start-up, TPE, PME et aux ETI.

Quels sont les dispositifs de Bpifrance pour soutenir les entreprises ?

Nous soutenons les actions en faveur de la création d'entreprise, proposons des solutions de financement pour accompagner les entreprises en développement, systématiquement en partenariat avec les banques commerciales pour compléter les tours de tables. Nous disposons d'une branche sur le métier de la garantie, qui facilite l'accès au crédit aux entrepreneurs en couvrant une partie du risque bancaire, pouvant aller jusqu'à 70 %. Bpifrance est aussi expert du financement de l'innovation. Aussi, nous avons la capacité d'investir en fonds propres dans une entreprise au travers de prises de capital minoritaires. Les équipes aident aussi les entreprises régionales qui souhaitent se développer à l'international. Enfin, nous proposons des offres d'accompagnement et de conseils aux chefs d'entreprises pour les accompagner dans leurs décisions stratégiques et leur développement, via des diagnostics conseil et des programmes d'accélération.

Quelles sont les actions prévues par Bpifrance Occitanie en 2023 ?

Pour 2023, nous poursuivons et accélérons sur 4 axes stratégiques. Il y a tout d'abord le Plan Climat, pour accompagner les acteurs de la transition énergétique et écologique. Cela passe par des diagnostics, des financements (Prêt Vert, avec l'Ademe). Ensuite, notre plan French Fab marque notre volonté d'accompagner les efforts de réindustrialisation. Le plan Deeptech a pour objectif de soutenir les startup jusqu'à la phase d'industrialisation de leurs innovations. Enfin, le Plan Tourisme, fondamental dans notre région, vise à accompagner les entreprises touristiques dans leurs transformations digitale et de transition énergétique.

Comment accompagner les PME dans leurs démarches RSE ?

Bpifrance place la RSE au cœur de son dialogue avec les entreprises, afin d'identifier les opportunités pouvant découler d'une meilleure prise en compte de ces enjeux. Nous soutenons par ailleurs la diffusion et l'échange de bonnes pratiques RSE (études de Bpifrance Le Lab, mises en relation...). Nous engageons aussi des actions de sensibilisation et de formation des entrepreneurs sur ce sujet, aujourd'hui primordial.

Quelles sont les actions menées avec la Région Occitanie ?

Lors de la crise sanitaire, avec la Région Occitanie, nous avons mis en place un prêt à taux zéro de soutien à la trésorerie des TPE et PME (Prêt Rebond). La Région a ensuite voté des dotations pour lancer un Prêt Relance, et met en place un accélérateur de croissance. En 2022, 29 entreprises l'ont intégré, dont des pépites héraultaises telles qu'Edater, Synia, Prism, Marc S.A., Orosys et Ziwit.

Chiffres clés en Occitanie

- > **70 salariés** à Montpellier, Toulouse et Perpignan.
- > **4.861 entreprises accompagnées.**
- > **413 entreprises accompagnées à l'export**
- > Secteurs les plus soutenus :
 - Industrie 29 %**
 - Services 18 %**
 - Commerces 17 %**
- > **70 % des entreprises financées par Bpifrance Occitanie sont des TPE** (soit 3.043 entreprises). Les TPE-PME bénéficient de 78 % des financements de Bpifrance.

Reconversion professionnelle, mode d'emploi



© Pixabay

De plus en plus de salariés souhaitent se reconverter pour changer de métier. Comment s'y prendre ? Formations, accompagnement, financement, assurance... De nombreuses aides et services ont été déployés en Occitanie.

Pôle emploi estime que les jeunes actifs actuels changeront en moyenne... 13 à 15 fois d'emploi au cours de leur vie ! Un nouveau paradigme à accompagner. Transitions Pro Occitanie est un réseau régional qui prend en charge les salariés souhaitant effectuer une reconversion professionnelle. Parmi

les dispositifs proposés : le projet de transition professionnelle, pour suivre une formation afin de se reconverter ; le projet de reconversion professionnelle, qui fait suite à une démission ; le financement de la validation des acquis par expérience ; ou encore, la possibilité de passer la certification

CléA (certificat de connaissances et de compétences professionnelles), indique le rapport d'activité 2021 de Transitions Pro Occitanie. Par ailleurs, l'an dernier, Transitions Pro Occitanie a participé à quinze Salons Travail-Avenir-Formation (TAF), en Occitanie, afin d'aiguiller au mieux les salariés dans leurs projets de reconversion.

De son côté, Pôle emploi accompagne les salariés dans les cas d'une démission-reconversion en donnant droit à une allocation chômage, « ouverte aux salariés qui démissionnent et qui ont un projet de reconversion professionnelle », précise l'agence publique. Par ailleurs, Pôle emploi conclut des partenariats avec des entreprises, afin de faciliter le recrutement. La méthode de recrutement par simulation permet par exemple d'identifier des aptitudes et des prédispositions chez un candidat, en dehors de son CV. Exemple avec Transdev (transport de voyageurs), dont 90 % des embauches sont des reconversions !

La Maison de l'Orientation sensibilise aux différents métiers

À Montpellier, la Maison de l'Orientation de la Région Occitanie, située dans le quartier Antigone, propose de nombreux ateliers : métiers de la

transition écologique, rencontre d'un développeur web (le 16 décembre) et des métiers de la santé et du médico-social à l'Espace Capdeville (9 et 10 décembre), espace Emploi formation sur le salon des énergies renouvelables Energaia (Parc Expos Montpellier, le 8 décembre)... Des ateliers qui permettent aussi de casser certaines idées reçues. Par exemple, les métiers des énergies renouvelables, dont l'image est attractive, présentent aussi des inconvénients : « *ces filières recherchent activement des ouvriers qualifiés, des soudeurs... Autant de métiers industriels aujourd'hui délaissés, car ils sont contraignants : mobilité requise, zones d'intervention plutôt en mer ou en zones rurales...* », analyse un observateur.

« *En Occitanie, près de 600.000 personnes ne trouvent pas leur place sur le marché du travail. Alors qu'une entreprise sur deux ne parvient pas à trouver de candidat* », souligne la Région Occitanie, qui alloue chaque année 320 millions d'euros à la formation professionnelle et la sécurisation des parcours. Le Pacte pour l'embauche, élaboré par la Région et décliné dans les treize départements, a pour vocation de lever les freins à l'emploi, par différents biais : accès à un logement, garde d'enfants, trajet domicile-travail...

François Trinh-Duc, de l'Ovalie à un groupe de conseil

Du rugby au management. Rugbyman renommé pendant dix-huit ans (dont douze au MHR à Montpellier), l'ex-international François Trinh-Duc, 36 ans, entame une seconde carrière. Titulaire d'un Master Grande École (Université de Grenoble), l'ex-demi d'ouverture est devenu directeur-associé de Fortil, un groupe d'ingénierie et de conseils en technologie. « *Lors de mon passage à Toulon (où il a joué entre 2016 et 2019), j'ai rencontré Olivier Remini, fondateur et président de Fortil. Il m'a proposé de prendre la direction de l'agence de Montpellier, fraîchement créée* », se remémore François Trinh-Duc.

Son conseil pour transformer l'essai ? Être bien entouré. « *C'est un enseignement*

du sport collectif. La réussite des uns passe par celle des autres », rappelle l'ex-rugbyman, parfois en proie aux doutes dans sa nouvelle vie. « *Avec l'entrepreneuriat, je découvre non pas la fatigue physique mais la fatigue mentale. Il faut être organisé, rigoureux, disponible pour les équipes, se remettre en question. Le sport de haut niveau est une bonne école pour cela.* »

Le groupe Fortil compte 20 agences sur le territoire national. Chaque agence reverse 6 % de son résultat à une structure à impact du territoire, dans le cadre d'une démarche RSE. À Montpellier, Fortil soutient l'Institut Saint-Pierre (Palavas-les-flots), établissement de soins dédié aux enfants. « *L'objectif est*

de faire du mécénat de dotation et de compétences », souligne François Trinh-Duc. Basé à Paris, le groupe Fortil, qui emploie 1.500 collaborateurs, ambitionne

de devenir le plus grand groupe de conseil indépendant. Autre objectif : atteindre les 50 % d'actionariat salarial d'ici 2027, contre 30 % aujourd'hui.





Sylvie Gouriou et son mari Fabrice.

« Lorsqu'on choisit ce métier, toute la famille est concernée »

Alors que les départements de l'Hérault (650 assistants familiaux agréés pour 1456 enfants accueillis en 2021) et du Gard font face à une pénurie de professionnels, Sylvie Gouriou, assistante familiale depuis près de 20 ans, à Moussac, évoque le parcours qui l'a conduit à ce métier intense mais gratifiant.

Pourquoi vous réorienter vers le métier d'assistant familial ?

Avec mon mari Fabrice, nous sommes devenus assistants familiaux ensemble, en 2006. J'étais alors secrétaire, et lui chauffeur routier. Nous avions la quarantaine et formions une famille recomposée avec quatre enfants, dont le dernier à charge d'un an et demi. Quand on démarre ce métier, on veut souvent sauver la terre entière avant de se heurter à la réalité du terrain. Nous voulions donner un peu de douceur à ces enfants aux parcours difficiles, les aider au maximum. Personnellement, j'y suis sensible car l'un de mes fils a eu un parcours compliqué avec des addictions. Mon mari, lui, a été placé en famille d'accueil quand il était petit. On ne fait jamais du social par hasard.

L'agrément est-il difficile à obtenir ?

Entre l'envie, l'obtention de l'agrément et le recrutement, c'est un parcours qui peut prendre entre six mois et un an. Il se compose d'un premier entretien seul, puis en famille, car lorsqu'on choisit ce métier, toute la famille est concernée, puis des tests psychologiques, des mises en situation afin d'évaluer nos capacités de réaction. C'est donc assez long mais c'est compréhensible car on ne peut pas confier ces enfants à n'importe qui.

Quel engagement cela demande-t-il au quotidien ?

Nous accueillons actuellement 5 jeunes placés. On ne reste pas tranquille chez soi en attendant qu'ils rentrent de l'école : cela demande beaucoup d'implication familiale et personnelle, 7j / 7j, 24 / 24h, toute l'année ! Nous accompagnons des jeunes aux parcours très différents, mais qui demandent tous énormément. Je les

appelle les « vampires de l'amour » ! Concrètement, il faut toujours assurer auprès d'eux, les rassurer la nuit quand ils font des cauchemars ou qu'ils sont malades, et, le jour, les accompagner à leurs rendez-vous psy, ergo, visites parentales, etc.

Faire ce métier à deux est-il plus facile ?

Avec mon mari, nous nous complétons. Il leur apprend à bricoler et à s'occuper des animaux, alors que je les aide à faire leurs devoirs, les écoute, etc. Chacun apporte des choses différentes et cela nous permet d'échanger sur ce que l'on fait. Comme nous sommes un couple - et que mon mari mesure 1,90 m pour 100 kg - nous accueillons beaucoup d'adolescents difficiles et mon mari a parfois dû gérer des fugues. Mais nous avons surtout connu de belles rencontres !

■ SIMPLON.CO, UNE FORMATION SOLIDAIRE AU NUMÉRIQUE

Implantée depuis 2018 à Castelnau-le-Lez, à côté de Montpellier, Simplon.co, entreprise sociale et solidaire, propose des formations inclusives et gratuites aux métiers techniques du numérique. Trois métiers principaux sont ciblés : développeur en intelligence artificielle, développeur Cloud et plus récemment administrateur cloud devOps. Objectif : « faire du numérique un levier d'inclusion pour révéler des talents, notamment les femmes », explique Philippe Coste, directeur de Simplon Occitanie. Plusieurs programmes sont proposés, tels que « Les Grands Programmes », qui donnent accès à une formation sur 4 à 6 semaines à destination du public féminin ou des jeunes décrocheurs scolaires. « Notre modèle pédagogique se base sur la pédagogie active, en apprenant en situation professionnelle (projets concrets, alternance, rencontres de professionnels...) », explique Philippe Coste. Simplon travaille avec plusieurs acteurs institutionnels, tels que la mairie de Castelnau-le-Lez, Pôle emploi et la Région Occitanie. Les formations donnent accès à des titres professionnels reconnus. Au total, une vingtaine d'entreprises sont partenaires du programme, dont Devensys Cybersecurity et CGI. Les prochaines formations à venir en Occitanie : Apple Foundation Program à Toulouse, Développeur Web et Web Mobile à Carcassonne, Labège et Alès, Technicien Supérieur Systèmes et Réseaux (TSSR) à Narbonne, TSSR en collaboration avec Ubisoft Montpellier à Castelnau-le-Lez et concepteur-développeur d'application DevOps à Castelnau-le-Lez et Toulouse. Le groupe Simplon.co détient 123 fabriques à travers 22 pays, dont 87 en France. Depuis sa création, plus de 21.000 personnes ont été formées dans le monde.

RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Greta-CFA
OCCITANIE 333

MONTPELLIER, SÈTE, LUNEL

reconversion, professionnalisation, développement de compétences

FORMEZ-VOUS AVEC LE GRETA-CFA

DU CAP À LA LICENCE (BAC +3)
contrat d'apprentissage | contrat de professionnalisation
bilans de compétences | formation continue

Nos formations peuvent être financées par

MON
COMPTE
FORMATION

mais pas que



La certification qualité a été
délivrée au titre des catégories
d'actions suivantes :
Actions de formation
Bilans de compétences
Actions de formation
par apprentissage

DÉCOUVREZ TOUTES NOS FORMATIONS
maforpro-occitanie.fr

CONTACTEZ-NOUS
POUR UN PARCOURS PERSONNALISÉ !

04 67 20 36 00
accueil@gretacfa-montpellier.fr

Publi-rédactionnel

ASSOCIATION

L'APSH 34 UN FACILITATEUR D'INCLUSION

Entretien avec Olivier Geny, directeur de l'Axe Transversal à l'Emploi et de Cap Emploi Hérault au sein de l'Association pour Personnes en Situation de Handicap (APSH34)

QUELLES SONT LES VALEURS DE L'APSH 34 ?

Une personne en situation de handicap ou de vulnérabilité doit avoir le même accès aux éléments de droit que les personnes valides. Nous travaillons dans le champ du médico-social de l'emploi et de l'insertion en accompagnant jusqu'à l'accès au travail en milieu ordinaire. Nous portons une forte empreinte humaniste autour de la valeur travail. Tout le monde a la possibilité de s'autodéterminer, de s'épanouir, de communiquer, d'échanger, et d'avoir les mêmes droits fondamentaux que tous.

LA SITUATION ÉVOLUE-T-ELLE DANS LE BON SENS ?

Nous allons dans le bon sens mais pas encore à la bonne vitesse. Le droit est en train de progresser mais les lo-

giques liées à l'accessibilité peuvent être un frein. Les personnes en situation de handicap sont discriminées de façon positive avec un certain nombre de postes réservés dans les entreprises adaptées. En même temps, elles sont loin d'être aussi bien considérées même si des efforts ont été faits.

UNE ACTION RÉCENTE ILLUSTRÉ-T-ELLE LES VALEURS DE L'APSH34 ?

Nous menons depuis plus de deux ans le dispositif Club Motiv Action financé dans le cadre du PIC (Programme d'Investissement dans les Compétences) 100 % inclusion. Il accompagne des personnes qui ont la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) et des personnes qui ont des problèmes de santé pour un retour à l'activité.

EN QUOI VOTRE ASSOCIATION EST-ELLE UTILE ET NÉCESSAIRE ?

Si notre association et beaucoup d'autres comme la nôtre n'existaient plus, les personnes en situation de handicap seraient livrées à elles-mêmes. On aurait plus de monde dans la rue, à dormir dans des tentes ou dans des hôpitaux psychiatriques alors que la majorité d'entre elles peuvent s'intégrer dans la société. On est une sorte de facilitateur d'inclusion et une courroie de transmission en faveur des politiques publiques.



284 Av. du Professeur Jean Louis Viala,
34090 Montpellier
Tél. : 04.67.40.74.40

EN CHIFFRES

45 M€
budget alloué

1973
Date de création

6500
personnes accompagnées

800
salariés

Société à mission : quand la responsabilité citoyenne entre dans les entreprises



Issue de la loi Pacte du 22 mai 2019, la qualité de société à mission permet d'afficher des ambitions sociétales et altruistes au sein des entreprises commerciales. Un concept innovant, mais pas toujours bien adapté à certaines entreprises.

Passer d'une logique de performance et de rentabilité avec dans des systèmes comme la France, une grande marge de manœuvre, à une entreprise qui souhaite démontrer le bien-fondé de ses actions dans certains domaines sociaux ou environnementaux, tel est le but de la création du label de « Société à mission » en 2019. Ce concept s'inspire du modèle américain de « benefit corporation » créé au milieu des années 2000 et qui permet de définir le rôle de l'entreprise comme « une force du bien » qui porte

une mission d'intérêt général au sein de son activité. Ce label peut être spécifié lors de la création d'une société, mais aussi s'obtenir pour les entreprises existantes par un simple ajout avec la définition d'une raison d'être dans les statuts à faire enregistrer au greffe du Tribunal de Commerce. Cela ne change en rien le statut juridique de l'entreprise, qu'elle soit une SARL, une SAS ou une entreprise unipersonnelle. Mais il permet de redonner du sens à un projet d'entreprise, de fédérer les salariés en

quête de sens et de reconnaître le besoin d'un partage plus équitable des risques et des responsabilités

Renforcer la marque employeur
« Sur un plan stratégique, la société à mission permet également de redorer l'image de marque de la société, en valorisant le fait qu'elle contribue à l'intérêt général, en se montrant concernée par les enjeux sociétaux. Elle contribue enfin à renforcer l'attractivité de l'entreprise et sa marque employeur, en particulier dans sa recherche de nouveaux talents », détaillait récemment le professeur d'université spécialiste en management Olivier Meier. Des grandes entreprises comme Danone, Yves Rocher, L'Oréal sont devenues des sociétés à mission. L'intérêt commun, le bien-être des collaborateurs et des utilisateurs d'un produit, les considérations environnementales sont parmi les raisons d'être les plus communes. C'est aussi le cas du restaurant « O Jasmin » à Saint-Gély-du-Fesc près de Montpellier, de Primum Non Nocere spécialisé dans les domaines du développement durable, de la santé environnementale et de la sécurité alimentaire à Béziers et qui est avec Terra Hominis à Boujan-sur-Libron, l'une des premières entreprises de la région, en tous cas de l'Hérault, à avoir adopté ce statut. « Ce statut de société à mission est une vraie démarche essentielle pour la marque employeur, estime Grégory Blanvillain, président de la CPME Hérault et vice-Président

Occitanie ; dès sa conception nous avons travaillé aux côtés de la députée Coralie Dubost qui était rapporteur du projet de loi à l'Assemblée. Nous avons également œuvré à la création à Montpellier du premier territoire à mission de l'Hexagone » (voir p.34).

Un système de contrôle à préciser
Il y a actuellement plus de 65 entreprises à mission dans la région Occitanie selon l'Observatoire des sociétés à mission, avec quelques premières comme Alaxion spécialisée dans l'e-santé au Soler dans les Pyrénées Orientales ou Espace Propreté à Montpellier, première entreprise de nettoyage à adopter ce statut en France. « C'est une belle idée car la raison d'être va au-delà des objectifs économiques de l'entreprise. Le problème, c'est le système de vérification de ceux-ci par un organisme tiers, à réaliser dans les trois ans de l'adoption du statut puis tous les deux ans », explique Henri Huet, avocat au cabinet Ampélite à Orléans, premier cabinet d'avocats passé en société à mission. Car il apparaît que les critères de contrôle par des organismes certifiés non seulement coûtent très cher (voir ci-dessous) mais de plus sont inadaptés aux petites et moyennes entreprises. « Il est anormal que la loi ne se soit pas intéressée aux TPE, alors il faut veiller à la manière de l'appliquer aux petites structures, qui souvent font ce choix plus par conviction que stratégie de communication ».

« Le système de contrôle est inadapté aux TPE ! »

Fondateur voilà dix ans de Terra Hominis, spécialisée dans la création et le développement de vignobles en copropriété via le financement participatif, Ludovic Avenirin a été le premier entrepreneur du secteur agricole avec le statut de société à mission en France. Sa société basée à Boujan emploie 7 salariés et s'est donnée pour mission de « contribuer au développement de jeunes vignerons et à la diversité des terroirs dans une démarche respectueuse de l'environnement ». « Terra Hominis a déjà participé à la création de 48 projets sur tout le territoire en aidant et installant de jeunes vignerons. Nous participons à l'aménagement

du territoire et au maintien d'une viticulture de qualité », explique Ludovic Avenirin. Au début de l'été, Terra Hominis a mandaté un cabinet toulousain pour vérifier comme le prévoit la loi, l'atteinte des objectifs fixés dans ses nouveaux statuts. Et là, outre le prix prohibitif de 3150 €, la société s'est vu attribuer une notation surprenante avec des appréciations sur des critères non prévus par la loi. « On nous a jugé avec le même curseur que l'Oréal, multinationale qui emploie 85.000 personnes dans le monde. Par exemple nous avons été notés 5/10 sur l'ambition d'innovation et de transformation, un critère qui n'existe tout

simplement pas dans la loi. Et c'est d'autant plus mystérieux que nous avons été lauréat du « Grand Prix National Innovation & Territoire » en 2019 ! » s'agace Ludovic Avenirin. Qui a mis le doigt sur le hiatus des critères, inadaptés aux TPE qui pourtant sont le vivier des entreprises à mission avec une philosophie non feinte. Le chef d'entreprise a écrit au cabinet d'Olivia Grégoire, Ministre en charge du commerce et des PME. Qui a répondu : « le ministre salue votre action mais malheureusement les contraintes ne lui permettent pas de vous accorder du temps... » Mais l'entrepreneur biterrois ne compte pas en rester là.

Ludovic Avenirin défend la société à mission.



GEDIBOIS PANODOC

VOTRE RÉFÉRENCE LOCALE DU NÉGOCE BOIS ET PANNEAUX.

Entreprise biterroise depuis 1979, Gedibois Panodoc, spécialiste des produits bois et dérivés, accompagne ses clients particuliers et professionnels dans tous leurs projets pour l'aménagement d'intérieur et d'extérieur, la construction bois et l'isolation. Depuis la reprise en 2017, les choses s'accroissent.



Forte d'une équipe de 14 personnes polyvalentes et formées au métier du bois, Panodoc se dresse comme étant la référence locale du négoce de bois et panneaux à Villeneuve-les-Béziers avec une zone de chalandise couvrant pour les particuliers de Narbonne à Sète, et pour les professionnels les 4 départements que sont l'Hérault, les PO, l'Aude et l'Aveyron.

L'ÉVOLUTION DE PANODOC : D'HIER À AUJOURD'HUI

Panodoc a évolué ses 10 dernières années en investissant dans son parc machines et son atelier de transformation. Aujourd'hui, l'atelier est équipé de machines dernières générations :

- Une scie verticale qui permet de réaliser des débits simples et rapides.
- Une scie à plat à commande numérique qui apporte une véritable optimisation et précision dans les découpes.
- Une plaqueuse de chant numérique avec collage PU donnant la possibilité de créer des panneaux sur-mesure avec tous types de décors plaqués.
- Un centre d'usinage servant à défoncer, percer et rainurer les bois massifs et les panneaux.

Des récents travaux d'aménagement intérieur et extérieur viennent d'être

finalisés sur le site de Gedibois Panodoc. L'installation de nouveaux racks à panneaux à l'intérieur du bâtiment, le montage d'un nouvel auvent sur le parc et enfin la création de nouveaux racks extérieurs double face. Les objectifs sont multiples : mieux stocker, élargir les gammes en bois extérieur et terrasses, agrandir le choix des sections de charpente et rentrer de nouveaux produits ! Incontournable, les particuliers comme les pros s'y retrouvent pour l'aménagement standard ou sur-mesure avec une large gamme de produits disponibles en stock et sur commande : bois de construction, bois de menuiserie, panneaux, aménagement extérieur, aménagement intérieur, menuiserie, éco-construction et libre-service. Equipée de véhicules récents adaptés à tous les besoins, Gedibois Panodoc livre chez les particuliers, sur les chantiers ou dans les ateliers dans le respect des délais convenus. Pour rappel, les deux dirigeants actuels que sont Stéphane André et Vincent Lapouge, sont aussi à l'origine de la création de l'enseigne Gedibois, fondée aux côtés de cinq autres dirigeants.

LES ATOUTS DE GEDIBOIS PANODOC

Le Groupe André implanté localement en région Occitanie auquel Gedibois Panodoc est rattaché

assume une stratégie axée sur la disponibilité des produits avec le développement de sa plateforme logistique à Cardet dans le Gard (30) lui permettant de stocker un grand nombre de références. Également épaulée par l'enseigne Gedibois, l'entreprise peut compter sur le groupement GEDEX et les services proposés sur des pôles stratégiques tels que les achats, la logistique, l'accompagnement financier, la communication et l'informatique. Gedibois Panodoc possède ainsi la force d'un indépendant local avec la puissance d'un groupement. Si aujourd'hui, Gedibois Panodoc, cible les agences, les charpentiers les menuisiers, les constructeurs de maisons à ossature bois sans oublier les revendeurs de grandes surfaces bricolage et les marchands de matériaux, il n'en demeure pas moins que l'entreprise souhaite développer sa clientèle de particuliers. Elle affiche clairement sa volonté d'ancrer l'entreprise au niveau local grâce à des actions de communication engagée via les médias ou lors d'événements organisés dans ses locaux. Enfin, l'entreprise, forte de son évolution et de sa croissance, envisage dans les années à venir, des recrutements dans des domaines tels que la vente, l'administratif, la transformation de panneaux et la manutention.

« GEDIBOIS PANODOC POSSÈDE AINSI LA FORCE D'UN INDÉPENDANT LOCAL AVEC LA PUISSANCE D'UN GROUPEMENT ».



Vincent LAPOUGE



Agence PANODOC
Av. de la Montagnette
34420 Villeneuve-lès-Béziers
Tél : 04 67 30 47 35
panodoc@gedibois.fr

EN CHIFFRES

5 M€
de chiffre d'affaire en 2022

2 À 5 M€
entre 2017 et 2022
(progression du CA)

1
point de vente

14
salariés

30 ANS
d'expérience

2 800 M²
sur 1 ha de terrain



LA CCI DE L'HÉRAULT AU COEUR DES NOUVEAUX ENJEUX DU TRAVAIL

Télétravail, reconversions, problématiques de recrutement : la pandémie de la Covid a mis un dernier coup d'accélérateur au bouleversement du marché du Travail déjà initié par la numérisation des outils de communication et les nouvelles attentes des salariés. Une mutation à laquelle la CCI de l'Hérault est déjà prête à répondre.

Des salariés plus volatiles et en quête de sens, des dirigeants en mal de candidats dans certains secteurs, de nouvelles méthodes de travail à distance : les différents confinements ont totalement chamboulé les relations de travail classiques entre salariés et patrons.

DES SOLUTIONS POUR LES PORTEURS DE PROJETS

Exemple le plus flagrant de cette transformation : les envies d'entrepreneuriat et d'indépendance explosent en France depuis deux ans. Selon les chiffres de l'Insee, les créations d'entreprises ont encore bondi de 7 % au 3e trimestre 2022 par rapport à l'année précédente, alors que près d'un million d'entreprises nouvelles avaient déjà été immatriculées en 2021 ! Et parmi ces nouveaux entrepreneurs, 60 % optent en particulier pour le statut de micro-entreprise. Pour les aider à réussir cette transition, la CCI déploie donc une gamme d'outils et d'accompagnements adaptés à chaque étape de la création de leur modèle.

Avant de se lancer à l'aveuglette, les candidats à la création devront d'abord impérativement se rendre à « Place Créative » : le grand salon de la création d'entreprise et du développement de la jeune entreprise de moins de 3 ans. Le 7 décembre, au Corum de Montpellier, la CCI réunit 400 experts, banquiers, exposants et partenaires pour proposer les meilleurs solutions aux futurs dirigeants. Des dizaines de conférences seront entrecoupées d'ateliers variés, de speed meetings, de séances de mise en réseau ou de concours de « pitch ».

Un temps fort unique à compléter, dans un second temps, par une série d'ateliers pratiques mis en place par la Chambre : « Êtes-vous prêts à vous lancer ? ». Ces ateliers collectifs permettent d'aborder en profondeur et en détail les futurs enjeux du dirigeant de demain : formalités juridiques et sociales, modèle économique, étude de marché, choix des statuts, stratégie commerciale ou encore posture du dirigeant.

Enfin, pour répondre en particulier à toutes les problématiques RH futures des porteurs de projet et des jeunes entreprises, la CCI de l'Hérault a justement développé une offre de solutions dédiée : « SOLUCCIO ». Diagnostic RH, recrutement du premier salarié, rédaction de fiche de poste, veille juridique et sociale : conseillers CCI et experts RH apportent un suivi personnalisé et fournissent des supports et des

documents adaptés à chacun, au cours d'entretiens individuels, tout au long de l'année.

DES FORMATION POUR RECRUTER

Revers de la médaille de cette quête de sens et d'indépendance : certains secteurs délaissés ont de plus en plus de mal à trouver des candidats formés et compétents. Selon le dernier rapport de l'Insee

Pour répondre aux problématiques de recrutement de certaines entreprises, la CCI de l'Hérault accompagne aussi les dirigeants à développer leurs engagements en matière de Responsabilité sociétales des Entreprises (RSE). Ce critère devient en effet un argument de recrutement auprès des plus jeunes en particulier, qui souhaitent s'investir dans des entreprises vertueuses. Outre des accompagnements et des ateliers réguliers, la chambre finalise ainsi la rédaction d'un guide de bonnes pratiques RSE, qui sera prochainement adressé à tous ses adhérents.



toujours : 62 % des patrons dans le domaine des services font ainsi face à des difficultés de recrutement, en particulier dans les transports routiers et l'hébergement-restauration. Mais c'est aussi le cas, dans une moindre mesure, pour l'industrie (23%).

Or, de par son positionnement unique, à mi-chemin entre le monde de la formation et celui des entreprises, la CCI a un rôle déterminant à jouer dans la détection des secteurs en tension et la mise en place de cursus en adéquation avec les besoins des chefs d'entreprises. « Si l'apprentissage est la rencontre entre l'entreprise et la formation, les CCI sont les premières à pouvoir détecter les talents et les adéquations en termes de création d'emplois, de partage du savoir et de transmission des connaissances, confirme le président de la CCI de l'Hérault, André Deljarry, qui dirige également Purple Campus Occitanie, l'organisme de coordination de l'ensemble

des formations consulaires de la Région. Aujourd'hui, nos établissements Purple Campus sont de véritables leaders de la formation en apprentissage en Occitanie, mais aussi des interlocuteurs de choix pour répondre aux entreprises. Cela passe notamment par l'évolution des métiers et des filières, et la formation professionnelle continue pour maintenir son niveau de compétences et s'adapter aux nouvelles méthodes de travail en entreprise. »

Ainsi capable d'identifier rapidement une pénurie de main d'œuvre dans tel secteur, la CCI de l'Hérault a aussi la réactivité et l'agilité d'ouvrir, dès la rentrée suivante, une session de formation en lien avec les besoins du territoire, comme ce fut par exemple le cas, cette année, avec la création d'un brevet professionnel de préparateur en pharmacie, à Béziers. Plus de quarante nouvelles filières ont ainsi été lancées cette année

dans l'un des Purple Campus du département, à Montpellier, Béziers ou Sète.

Autre exemple de ce rôle de vigie, la CCI prépare également de nouvelles formations afin d'accompagner les besoins de main d'œuvre et la montée en compétence à venir des milliers d'emplois attendus dans les prochaines années dans l'Hérault, autour du secteur de l'hydrogène décarboné, et de sa locomotive biterroise Genvia.



André Deljarry
Président de la CCI de l'Hérault

CHIFFRES CLÉS

4 300
créateurs d'entreprises
accompagnés chaque
année par la CCI Hérault

9 500
apprentis formés par
Purple Campus cette année

43
nouvelles formations Purple
ouvertes en 2022



La CCI de l'Hérault
8h30 - 12h30 13h30 - 17h
tpe-pme@herault.cci.fr
04 99 51 52 00
www.herault.cci.fr

Comment les banques accompagnent la transition énergétique



Cyril Brun, directeur général de la BPS

Diminuer son bilan carbone, réduire sa consommation d'énergies, viser la sobriété numérique... Parmi les défis à relever par les entreprises, celui de la transition énergétique est au cœur de l'actualité. Quel est le rôle des banques, comment financent-elles cette transformation ?

Les établissements se mettent au diapason des enjeux. Par exemple, le Crédit Agricole du Languedoc (CAL) aide ses clients professionnels à l'adaptation du changement climatique et dans leurs démarches de transition. Le Hub Transition Énergétique permet à l'entreprise d'avoir accès à une plateforme de services. « Nous proposons des partenaires pour

des diagnostics, un bilan carbone, de la fourniture d'énergie verte, des solutions d'économie d'énergie, de rénovation énergétique des bâtiments, de mobilité douce (location longue durée, gestion de flotte clé en main, voitures électriques, bornes de recharge...) ou d'autoconsommation », détaille Laurent Sassus, directeur marketing, RSE et

communication. Autant de dispositifs vertueux sur le plan environnemental, mais qui sécurisent aussi les prix et prémunissent des coupures d'électricité, dans un contexte de crise énergétique. La banque coopérative met à disposition des spécialistes. La création d'une banque des transitions, en cours d'étude, sera effective au 1er trimestre 2023. Membre du Net Zero Banking Association, qui s'engage à une décarbonation de l'économie à l'horizon 2050, le CAL « bâtit des modèles économiques et des procédures bien définies, aussi bien sur les entreprises que les agriculteurs ». Ces derniers bénéficient d'une offre dédiée à l'agrivoltaïsme (panneaux solaires au-dessus des cultures). « C'est un complément de rémunération via la production d'électricité, et cela protège aussi les cultures », souligne Laurent Sassus.

La BPS lance la Banque de la Transition Énergétique

De son côté, la Banque Populaire du Sud (BPS) lance en septembre sa marque Banque de la Transition Énergétique. Expérimenté depuis deux ans en Auvergne-Rhône-Alpes, ce label vise à « développer la collecte d'épargne verte auprès de ses clients et accompagner les acteurs régionaux dans la concrétisation de leurs projets de transition énergétique », explique le groupe. En clair, il s'agit d'orienter les flux d'épargne vers des projets verts, portés par des opérateurs d'Occitanie. En 2023, et chaque année, une

enveloppe de 150 M€ sera consacrée à ces financements. L'ambition est « d'accompagner, simplifier et raisonner les solutions avec tous les clients, dont les entreprises, et de créer un réseau de partenaires experts », explique Cyril Brun, directeur général. Au-delà de la conscience écologique, qui nous concerne tous, la réalité économique du coût de l'énergie conduit beaucoup de nos clients à s'interroger sur la façon dont ils vont pouvoir réaliser leur transition énergétique. » Les exemples de questions qui se posent au quotidien, pour les clients professionnels ou collectivités : installation de panneaux photovoltaïques pour passer à l'autoconsommation ; investissements dans l'hydrogène ; gain en autonomie énergétique par la méthanisation ou le déploiement de fermes phovoltaïques pour des agriculteurs. La Banque de la Transition Énergétique dispose d'une équipe d'experts dédiés aux financements des dossiers les plus importants et complexes. Dans les 270 agences et centres d'affaires, chaque conseiller propose des solutions en prêts et en épargnes sur ces enjeux. « Un réseau de partenaires de confiance agit pour les meilleures solutions (diagnostics, travaux...), et un comité consultatif composé d'experts indépendants ont été créés », complète Cyril Brun. Le modèle en circuit court est valorisé. Plus que jamais, il s'agit d'orienter l'épargne locale vers le financement de projets locaux.

■ ENTREPRISES EN CROISSANCE

Le Crédit Agricole du Languedoc injecte 60 M€ dans la création de Sofilaro Dette Privée, un fonds de dette ciblant les entreprises en croissance. Ce fonds vise à financer les investissements immatériels (prospection et développement des centrales) dans les énergies vertes. Les entreprises peuvent souscrire à ce financement pour une durée allant de 5 à 8 ans. Depuis 2013, Sofilaro Gestion, présente dans 994 centrales d'énergie renouvelable, a investi 91,5 M€ dans des entreprises telles que Soframa ou Apex énergies.

■ HYDROGEN COUNCIL

À l'échelle nationale, la Société Générale prévoit de contribuer à plus de 300 milliards d'euros pour la transition énergétique entre 2022 et 2025, via des prêts, obligations et conseils. En matière d'innovation, le groupe est la première banque européenne à avoir rejoint le Hydrogen Council, initiative mondiale dirigée par de grandes entreprises des secteurs de l'énergie, des transports et de l'industrie pour développer l'hydrogène.

■ BANQUE DES TERRITOIRES

Annabelle Viollet, directrice régionale Occitanie de la Banque des Territoires, déclare vouloir « accélérer la transition énergétique et l'amélioration de la performance énergétique des bâtiments, sur le Salon des Maires et des Collectivités locales 2022. Les élus et collectivités locales sont à la recherche des solutions. Les enjeux sont triples : transition énergétique et écologique, développement économique de leur territoire, le mieux-vivre ensemble (redynamisation des centres bourgs) ».



L'ambition RSE du Crédit Agricole du Languedoc

Important employeur privé régional (2.700 collaborateurs), le Crédit Agricole du Languedoc (CAL) ne lésine pas, en interne, sur la Responsabilité sociale et environnementale. Pour la banque verte, il s'agit de donner l'exemple.

« Le télétravail est favorisé, mais nous prêtons attention au risque d'éloignement », indique Laurent Sassus, directeur marketing, RSE et communication. La promotion interne, la politique de formation, des aménagements d'espaces de travail adaptés ou encore la participation à des événements marquants comme les 24h Saint-Pierre à Palavas-les-Flots - défi solidaire, sportif et festif - contribuent « au sentiment d'appartenance. L'an dernier, 88 % des collaborateurs recommandaient le Crédit Agricole du Languedoc. Soit le meilleur indicateur parmi les 39 caisses régionales du groupe », se félicite-t-il.

Le nouveau siège de Nîmes (Mas de Cheylon), conçu par le cabinet ZUO, se veut un exemple de RSE : capteurs analysant la gestion et l'utilisation du bâtiment, optimisation énergétique, ombrières photovoltaïques sur le parking dont la production assurera 30 % de la consommation du bâtiment, entreprises locales pour la construction, aménagement de coworking, espaces de convivialité, bulles de confidentialité, salle de sport...

200 recrutements par an

Avec 200 recrutements, 120 alternants et 80 stagiaires par an, le CAL s'affirme

comme l'un des employeurs régionaux les plus dynamiques. Les besoins sont identifiés sur différents profils : commercial, digital, communication, organisation, data scientist. La place des femmes dans le management doit encore être travaillée. Alors que 58 % des salariés sont des femmes, ce pourcentage descend à 42 % pour les cadres et 35 % pour les managers. « Nous entendons promouvoir autant de femmes que d'hommes sur les métiers du management », déclare Laurent Sassus. Cela ne peut pas se faire sans une réflexion sur les méthodes de travail : télétravail, conciliation entre vie personnelle et professionnelle...

Objectivement, les femmes font plus de concessions sur leur vie professionnelle. Nous essayons de lever ces blocages. Par exemple, une cadre résidant dans la Vallée du Rhône vient d'être recrutée à Montpellier. Nous lui avons proposé du travail à distance et des horaires aménagés. » Le futur siège social régional, dans le quartier Cambacères (gare TGV Sud de France) à Montpellier, incarnera l'ambition RSE du groupe, entre qualité de vie au travail, construction environnementale, et interconnexions avec cette zone dédiée à l'innovation. Le projet doit être présenté prochainement... d'abord en interne, aux collaborateurs.

La Caisse d'Épargne anticipe toutes les transitions

« Nous accompagnons nos clients sur les enjeux d'une triple transition : énergétique, environnementale et sociétale. » C'est le message porté par Nathalie Bulckaert-Grégoire, membre du directoire de la Caisse d'Épargne Languedoc-Roussillon (CELR). Active en termes de RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise), la CELR a développé quatre solutions spécifiques. D'abord, l'offre de financement mobilité verte, qui vise notamment à « apporter des solutions au besoin d'un client d'équiper son parc automobile en véhicules hybrides ou électriques, et en finançant également

l'installation des bornes électriques de recharge », illustre Nathalie Bulckaert-Grégoire. Deuxième offre : le prêt rénovation énergétique, relatif aux travaux améliorant l'efficacité énergétique des bâtiments. La CELR propose aussi le prêt énergies renouvelables, qui concerne par exemple l'installation de panneaux photovoltaïques sur une toiture. Enfin, le prêt à la transition d'activité permet de financer la réduction de l'empreinte carbone et de la consommation d'énergie. « Nous proposons pour nos clients entreprises, bailleurs sociaux et promoteurs

immobiliers un système de bonification sur la base d'un indicateur de performance à atteindre au choix parmi 10 thématiques environnementales et sociales. Une fois l'objectif atteint, l'entreprise peut faire le choix de garder cette bonification ou de la reverser à une association qui œuvre dans la thématique choisie », détaille Nathalie Bulckaert-Grégoire. La CELR a également signé un partenariat avec l'association Leader Occitanie (cluster d'entreprises innovantes en croissance) afin de créer le premier accélérateur visant à accompagner les entreprises dans leur stratégie RSE.

Nathalie Bulckaert-Grégoire



JUSQU'À

50%
DE REMISE
SUR
DES
CENTAINES
D'OFFRES

rabaischocs
PAR ICI LES ÉCONOMIES

TÉLÉCHARGER
L'APPLICATION
>>>



Disponible sur
App Store
Google Play

■ SEPTIO, PREMIER CENTAURE D'OCCITANIE

Leader de la LegalTech, le groupe montpelliérain Septio spécialisé dans les logiciels pour les professionnels du droit et de l'immobilier, poursuit sa croissance externe. La société qui compte déjà 2400 salariés, continue sa structuration en groupe et vient de racheter DP Logiciels, société lyonnaise spécialisée dans les solutions multi-plateformes. Septio, qui va réaliser un CA de 300M€ en 2022, est le premier 'Centaure' d'Occitanie, terme désignant les start-ups dont les revenus récurrents annuels (ARR) dépassent les 100 millions de dollars.

■ SMAAART S'ATTAQUE AUX ORDINATEURS

Créée en 1986 à Saint-Mathieu de Trévières, Smaart est devenue, grâce à son revirement stratégique en 2017, l'un des leaders français du marché du smartphone reconditionné. L'entreprise, qui emploie 114 personnes, a réparé près de 120.000 smartphones en 2021, atteignant un chiffre d'affaires de 21M€. L'entreprise, rachetée par Econocom en mai dernier, s'attaque au reconditionnement des ordinateurs et lance 2 lignes de production pour traiter les PC et Apple.

■ CEREG POURSUIT SON DÉVELOPPEMENT

Société d'ingénierie nîmoise (études, mesures et maîtrise d'œuvre) qui vient de fêter ses 30 ans, Cereg compte aujourd'hui plus de 150 collaborateurs avec un maillage territorial de 14 agences en France. L'entreprise vient de reprendre le bureau d'études Thésée Ingénierie installé entre Nouméa et Tahiti. Cette reprise offre l'opportunité pour Cereg d'accélérer sa croissance en consolidant ses activités sur le territoire néo-calédonien et Pacifique.



Bertin Nahum,
le fondateur
de Quantum
Surgical

Des succès made in Languedoc

On n'arrête plus Rachel Delacour et Bertin Nahum. Après avoir créé et vendu à des firmes américaines Bime Analytics et Medtech, les deux entrepreneurs triomphent avec Sweep et Quantum Surgical, avec deux reconnaissances marquantes, en octobre, outre-Atlantique.

« Une reconnaissance scientifique outre-Atlantique » : c'est ainsi que Bertin Nahum, président-fondateur de Quantum Surgical (100 salariés), réagit à l'obtention du prix Galien USA 2022 dans la catégorie start-up de medtech, le 27 octobre à New York, lors d'une cérémonie à l'American Museum of Natural History. La rapidité d'exécution de la start-up montpelliéraine, qui a inauguré son nouveau siège social, dans la zone Euréka, le 3 octobre à Montpellier a notamment emporté l'adhésion du jury, composé d'experts américains dans le domaine de la santé. « En seulement cinq ans, nous avons développé une plateforme

robotique dédiée au traitement mini-invasif et précoce du cancer du foie », rappelle l'entrepreneur, un ingénieur visionnaire de 53 ans, diplômé de l'Insa Lyon et de l'Université de Coventry. Sa solution assiste les radiologues interventionnels sur la planification, le ciblage et l'ablation percutanée de tumeurs du foie. Le robot Epione de Quantum Surgical n'intervient pas seul. Le but n'est pas de supprimer l'intervention humaine : « Les praticiens jouent un rôle essentiel pour permettre aux patients de bénéficier de traitements mieux ciblés et moins agressifs », explique-t-il. Deux robots Epione ont déjà été

vendus au CHU de Lyon et à l'Institut Gustave Roussy de Villejuif. Des négociations sont en cours avec des centres de références aux Etats-Unis et le CHU de Montpellier. Après avoir reçu l'appui de fonds internationaux, dont Ally Bridge Group et la Banque Européenne d'Investissement, Bertin Nahum prépare pour début 2023 une levée de fonds « comprise entre 50 et 100 millions de dollars. L'actionnaire historique, Ally Bridge Group, y participera ». Avec un regard tourné, là encore, outre Atlantique. « Il y a peu d'investisseurs en Europe capables d'accompagner des sociétés ayant

des ambitions comme la nôtre. Nous sommes un peu un ovni sur le Vieux Continent », regrette celui qui va s'installer pendant un an, à partir de septembre prochain, à Miami, pour y développer la nouvelle filiale américaine. L'opération financière doit permettre l'accélération commerciale avec une quarantaine de recrutements programmés. « D'ici à 18 mois, une vingtaine de dispositifs Epione seront installés, surtout aux Etats-Unis », projette Bertin Nahum. L'autre objectif de la levée de fonds est l'extension de l'utilisation du dispositif à d'autres tumeurs, telles que le pancréas, les poumons et les reins.

SWEEP : UN MINISTRE ET LES BERKELEY WORLD BUSINESS ANALYTICS AWARDS

La greentech Sweep, cofondée en 2020 par la montpelliéraine Rachel Delacour, aide les entreprises à mesurer et réduire leurs émissions de CO₂, via sa plateforme innovante de gestion. L'entreprise est elle-même exemplaire, ayant obtenu le label B Corp, certification exigeante en matière de RSE. Autant d'atouts qui ont attiré... Julien Denormandie, ancien ministre de l'Agriculture, devenu « chef impact officer » de Sweep en septembre. En clair, il supervise les questions liées à l'impact positif : transition écologique, diversité, inclusion... Il est notamment

chargé de mettre en relation toutes les parties prenantes autour de Sweep : clients, fournisseurs, organismes publics, associations... « Pour organiser un vrai dialogue autour du changement climatique, il faut que tout le monde soit interconnecté, et Julien Denormandie va permettre de naviguer dans des écosystèmes complexes. L'action pour le climat ne sera efficace que si elle est collective », déclare Rachel Delacour. Autre actualité pour Sweep : la victoire, en octobre, des Berkeley World Business Analytics Awards, dans la catégorie « Projet de l'Année »,

à l'Université de Californie, au Fisher Center For Business Analytics (FCBA). « Le FCBA est un groupe de recherche de premier plan pour l'avenir des données et des analyses. C'est un peu mon premier amour... », sourit la dirigeante, faisant allusion à Bime Analytics, sa première société. Ce prix « célèbre le travail pertinent, éthique et d'analyse. Notre expérience en analyse de données nous a aidés à placer les principes de veille stratégique au cœur de Sweep », conclut-elle. Sweep emploie une cinquantaine de salariés, tous en télétravail.

WALL STREET ENGLISH LE N°1 DE LA FORMATION SUR-MESURE EN ANGLAIS !

Avec un premier centre ouvert à Montpellier en 2014, puis à Toulouse 5 ans plus tard, suivi de Béziers en 2020 et le lancement de Perpignan il y a seulement quelques semaines, Wall Street English développe son réseau en Occitanie afin de répondre à une demande accrue. Zoom sur le n°1 de la formation en anglais et de ce qui fait sa force.



*Selon Le Point : Etude annuelle menée par le Journal Le Point (numéro du 22 avril 2021)

Véritable réseau en France, mais aussi à l'international, Wall Street English est créé en 1972 à l'époque sous la marque de Wall Street Institute. Avec 69 centres ouverts actuellement, celui qui se classe comme le leader de la formation en anglais, ambitionne d'atteindre 100 centres en France d'ici à 2025. Parmi les prochaines ouvertures en Occitanie, plusieurs villes sont à l'étude afin de resserrer le maillage et d'accroître la capillarité existante : des villes telles que Narbonne, Castres ou encore Albi.

dans leur cursus d'apprentissage, la plateforme digitale de Wall Street English s'est vue intégralement développée pour être proposée aux 25 000 étudiants inscrits. Elle a d'ailleurs été élue « Meilleure plateforme au monde » en 2019 ! Elle offre une flexibilité incomparable, permet à ses équipes de performer, s'adapte à chaque niveau : elle se personnalise en fonction de celui des stagiaires.

DES NIVEAUX PAR PETITS GROUPES

Ce que permet Wall Street English au-delà du digital, ce sont évidemment des cours dispensés en présentiel. Parce que chacun à son niveau, fonctionne selon sa propre logique, apprend différemment, selon son rythme, à ses contraintes, il est essentiel d'adapter ses cours à tous ces facteurs. L'équipe pédagogique est là pour cela. Ainsi, ce sont des petits effectifs, de 2 à 4

personnes, qui sont formés, pour que vous soyez dans un groupe, adapté à un niveau qui correspond au votre.

SELON VOTRE OBJECTIF ET VOS BESOINS

Particuliers, chefs d'entreprise, avocats... pour un voyage d'agrément, pour votre culture personnelle, pour augmenter vos chances de décrocher le travail qui vous correspond... nous avons chacun une bonne raison de parler anglais ! De 16 à 87 ans, les étudiants qui font confiance à Wall Street English, en ont tous au moins une... N'hésitez pas à vous renseigner, dans le cadre du CPF. A Montpellier, comme dans tous les centres d'Occitanie, les conseillers sont tous passionnés par leur métier et leur taux de réussite est de 97 % ! Leur objectif est votre réussite, avec in fine une certification diplômante et un véritable suivi, du début jusqu'à la fin de votre formation.

Crédit photo : Getty Images
Conception : MARSATWORK

« CHANGE YOUR FUTURE
NOUS ACCOMPAGNONS
DES MILLIERS DE PERSONNES
POUR ATTEINDRE LEURS OBJECTIFS,
POUR RÉALISER LEURS RÊVES »



Fabrice AUBIN
General Manager
2 Pl. de Catalogne
66000 Perpignan
www.wallstreetenglish.fr
04 49 04 04 10
07 80 91 39 40

EN CHIFFRES

50 M€
de CA en France

3,5 M€
en Occitanie

97%
de taux de réussite

25 000
étudiants en France

2000
stagiaires formés/an
en Occitanie
50 ANS
en 2022
pour Wall Street English

■ NOUVELLE ADRESSE POUR LA PALANQUÉE

Depuis septembre dernier, le Tiers-Lieu du bassin de Thau La Palanquée dispose d'une nouvelle adresse rue Gabriel-Péri à Sète avec 800m² de disponible. Outre un incubateur de projets, un pôle numérique avec des parcours d'initiation, un FabLab, un café cantine, l'espace citoyen accueille depuis 2021 la seule coopérative jeunesse de service du département de l'Hérault permettant à des jeunes de 16 à 18 ans de créer et de gérer eux-mêmes une mini-entreprise de services.

■ TIERS-LIEU RURAL

Situé à Argens-Minervois au bord du canal du Midi à dix minutes de Lézignan-Corbières, L'Oppidum est un nouveau Tiers-Lieu ouvert en 2021 qui s'intègre dans une dynamique rurale, solidaire, environnementale et artistique. L'Oppidum propose des espaces de travail partagés avec bureau, atelier de bricolage, salle de réunion et salle de restauration. Parmi les activités ouvertes sur l'extérieur : des expositions, des conférences. Et régulièrement un marché de créateurs, dont la prochaine édition se tient le 17 décembre.

■ LES GRISETTES EN VITRINE

Premier tiers-lieu en Occitanie entièrement dédié à la filière mode et textile, Les Nouvelles Grisettes ont ouvert en 2021 dans un local de 1000 m² propriété de la Région à Pérols, près de Montpellier. Ce nouvel espace de travail partagé et collaboratif dédié à la mode et au textile accueille ateliers de confection, magasin, coworking, événements et restaurant. Durant tout le mois de décembre, le Tiers-Lieu dispose par ailleurs, d'un pop-up store place de la Comédie à Montpellier pour vendre les productions de ses membres.



Les territoires misent sur les tiers-lieux créatifs

Finis, les espaces de travail cloisonnés avec portes fermées, services séparés. Un peu partout, l'essor du télétravail et du travail nomade favorise l'éclosion de tiers-lieux. Bienvenue dans l'hybridation !

Ces derniers deviennent des espaces propices à la création d'entreprises, dans une logique de fertilisation croisée. Exemple à Saint-André-de-Sangonis (Hérault) : en janvier, la communauté de communes de la Vallée de l'Hérault a inauguré « L'Alternateur », son tiers-lieu numérique, en présence de Carole Delga, présidente de la Région Occitanie. L'Alternateur, qui représente un investissement de plus d'1 M€, « diffuse des cultures numériques, tisse du lien social, accompagne le développement économique », résume Jean-François Soto, maire de Gignac et président de l'intercommunalité. Installé

à Saint-André-de-Sangonis sur 570 m², dans l'ancien supermarché Lidl, le site dispose des équipements d'un fablab, imprimantes 3D professionnelles, machines d'usinage bois et métal, salles informatiques et électronique, ainsi que d'ateliers pour entreprises résidentes. Une extension en pépinière d'entreprises du numérique est prévue sur 690 m².

Flex à Sète et projet à Lunel

Les initiatives fleurissent aussi le long de l'axe ferroviaire. C'est le cas à Sète, avec la pépinière Flex, lancée par Sète Agglopôle et l'agence de développement

économique Blue Invest, à proximité de la gare. Flex se veut un « lieu de vie et d'échange, afin de faire émerger les partenariats, booster leur créativité et multiplier ainsi leurs chances de réussite ». Les 14 premières entreprises sont positionnées sur des filières jugées porteuses : croissance bleue, industries culturelles et créatives, numérique, santé et bien-être, services, développement durable et économie circulaire. Toujours sur l'axe du TER, la Ville de Lunel souhaite faire émerger des zones de coworking et de tiers-lieux,

sur un foncier situé à proximité immédiate du pôle d'échanges multimodal qui voit transiter environ 1,5 million de voyageurs par an. « Il y a une vraie demande pour une offre de tiers-lieux dans les villes moyennes », expose Anthony Belin, directeur de cabinet du maire, Pierre Soujol. L'objectif est de lancer le projet dans le mandat, avant 2026 ».

LA HALLE DE L'INNOVATION, PHARE NUMÉRIQUE DE MONTPELLIER

Derniers réglages pour la Halle de l'Innovation (HDI), bâtiment tertiaire de 8.000 m² dessiné par le cabinet d'architecture Studio Muoto, situé dans le quartier Cambacérès (gare TGV Sud de France) à Montpellier. Ce phare métropolitain, sorte de catalyseur de l'innovation numérique, ouvrira ses portes début 2023, avec une double fonction d'incubateur pour les projets naissants, et d'accélérateur. L'une des ambitions, pour Montpellier Méditerranée Métropole - maître d'ouvrage - est de « créer un site dédié pour répondre aux nouveaux enjeux et business : blockchain,

intelligence artificielle, metaverse... HDI sera le nouveau hub de l'innovation. L'offre de service de l'incubateur du BIC y sera transférée », indique Hind Emad, vice-présidente déléguée au numérique et au développement économique. Plusieurs entreprises innovantes quitteront également Cap Omega pour s'installer à la HDI. Elles y retrouveront les associations et clusters gravitant autour de l'écosystème digital : French Tech Méditerranée, Digital 113 et La Mèlée. Des espaces de coworking, des patios, des plateaux évolutifs et des espaces collectifs (dont un rooftop)

favoriseront les rencontres entre porteurs de projets, structures d'accompagnement et grands acteurs économiques de la région. « Nous souhaitons davantage d'animations et d'événements qu'à Cap Omega », observe Jean-Michel Giraud, directeur du pôle attractivité, développement économique et emploi de Montpellier Méditerranée Métropole. Un Fab Lab sera implanté à terme. La HDI représente aussi une nouvelle offre immobilière, « pour que les parcours résidentiels des entreprises soient plus agiles », précise Hind Emad.

ON N'EST PAS LÀ POUR VOUS JETER DE LA POUDRE AUX YEUX

MAIS POUR QUE VOTRE COM SOIT EXPLOSIVE !



SCANNEZ-MOI

L'Agence

LA COM EN CIRCUIT COURT

Briefez-nous : 04 3000 7000

www.lagencedecomm.fr

Midi Libre

Centre Presse

L'INDÉPENDANT

LA DÉPÊCHE

viàOccitanie

■ COWORKING A MAUGUIO

Sofradam, contractant général spécialisé dans l'aménagement d'espaces de bureaux et de commerces, ouvre un espace de coworking de 100 postes, sur 1.500 m², face à son siège social à Mauguio. Investissement : 3,2 M€. Le projet est porté par la foncière de Sofradam, Hered Property. L'imprimeur en ligne Exaprint y installe 50 collaborateurs. Sofradam, présidée par Ludovic Badie-Cassagnet, réalise un CA de 14 M€, pour 35 salariés.

■ COLIVING A CASTELNAU

RedMan, Vinci Immobilier et Arcade remportent le lot 14 sur la Zac Eurêka, pour la construction de 13.700 m² à Castelnau-le-Lez comprenant 5.400 m² de bureaux, 6.800 m² de logements (seniors, sociaux et espaces de coliving), 1.500 m² de commerces avec un food-court, une halle des producteurs, une crèche bilingue, un coffeeshop et un rooftop. Architecte : Chartier Dalix (Paris), Maxime Rouaud et Archigroup.

■ LA STATION A NIMES

La Station, pépinière d'entreprises innovantes de la CCI du Gard animée par le BicInnov'Up, propose, à Nîmes, 1.400 m² dédié à la création et au développement d'entreprise, ainsi qu'à l'innovation. Un espace de coworking, installé au rez-de-chaussée, accueille les événements du BIC Innov'Up : petits déjeuners, afterworks... 6 start-up viennent de rejoindre La Station : ALGaia Project, Reeveer, Viteunprof, Ecl'Hair, Next Neurotech et La Box Médicale.



La future halle Nova

Cambacérès, vitrine des nouveaux usages tertiaires

Près de 300.000 m² de surfaces dédiées au tertiaire vont être construits dans le nouveau quartier Cambacérès, près de la nouvelle gare Sud de France à Lattes. L'occasion d'intégrer les nouveaux critères d'aménagement des bureaux.

Flex office, espaces extérieurs et accessibilité. Ce sont les principales demandes des entreprises, identifiées par Michel Peinado, directeur associé chez Arthur Loyd Occitanie Méditerranée, réseau spécialisé en immobilier d'entreprises. « La Covid a confirmé ces tendances déjà enclenchées, surtout l'importance de l'accessibilité, précise-t-il. Le temps passé pour se rendre au travail est l'une des premières sources de stress des collaborateurs ». Dessertes en voiture, en transports en commun ou en modes doux (vélos, trottinettes, etc.), et les services associés tels que les bornes de recharges électriques

ou les parkings à vélo sont désormais « incontournables pour le bien-être des collaborateurs ». La pandémie a accentué le besoin d'ajouter d'avantage d'espaces extérieurs, et de chambouler les modes de travail traditionnels. « L'aménagement des espaces pour faciliter le flex office (absence de bureau attitré, ndr) est très demandé par les entreprises, avec aussi des espaces pour s'isoler ou travailler en équipe », relève Michel Peinado. L'équipement des bureaux évolue également. Connexion haut débit, casques, outils de visioconférences sont devenus la norme.

300.000 m² dédiés au tertiaire

Les entreprises mettent en avant ces efforts pour fidéliser les employés et attirer de nouveaux talents. « Des bureaux décorés et confortables, c'est un argument très utilisé, surtout sur un marché du travail en tension », précise-t-il. Des critères d'aménagement qui seront intégrés dans les 300.000 m² de surfaces dédiées au tertiaire construits dans le nouveau quartier Cambacérès - Arthur Loyd fait partie des commercialisateurs. Située à proximité de la gare Montpellier Sud de France, la zone Cambacérès est idéalement desservie. « Elle se trouve sur un nœud intermodal, avec à proximité la sortie

d'autoroute, la ligne de tramway prévue en 2025, des pistes cyclables reliant à la ville, et l'aéroport », détaille Michel Peinado. Le plus important, selon lui : l'offre de service présente sur la zone, avec notamment la livraison de la Halle Nova en 2025, qui proposera « une large offre de restauration, une salle de sport, une conciergerie, un jardin... » Autant de services qui répondent à la demande des nouveaux salariés : avoir tout à proximité de son travail.

LA SNCF RÉINVENTE SES ESPACES DE TRAVAIL DANS LA TECH TOWER

Les bureaux de la SNCF entrent de plain-pied dans le XXI^e siècle. Le groupe ferroviaire va regrouper ses équipes montpelliéraines dans la future Tech Tower (6.000 m²), construite par le promoteur Promoval et située dans la Zac du Nouveau Saint-Roch. Environ 600 salariés s'installeront fin 2024 sur cinq niveaux et deux demi-niveaux. « Des bureaux dynamiques et des espaces de travail multiples y seront aménagés », explique Nicolas Caullier, gestionnaire de portefeuille tertiaire Occitanie au sein de la direction immobilière Grand Sud de la SNCF, dans le dernier magazine « L'œil » d'Arthur Loyd Occitanie Méditerranée.

Ce bond en avant dans le coworking et le flex office, synonymes d'espaces ouverts, mode collaboratif et cocréation, sonne aussi comme une révolution culturelle en termes de management. « À ce jour, que ce soit dans l'immeuble historique de la rue Catalan ou à la Tour Europa (Antigone), nous sommes encore dans des espaces cloisonnés, avec des portes fermées », concède Stéphanie Soler, responsable du pôle tertiaire et social pour la direction immobilière Grand Sud de la SNCF. Ce cadre suranné appartiendra à l'histoire ancienne dans la Tech Tower. Rapide visite : un atrium et un

vaste restaurant d'entreprise se trouveront au rez-de-chaussée. Les étages seront composés de salles de réunion de différentes tailles, avec espaces bibliothèque et comité d'entreprise. Différents espaces de travail s'offriront aux collaborateurs, entre bulles pour de petites réunions à 3 ou 4, box de confidentialité, bureau standard, postures hautes... Autre intérêt : la connexion à la gare. En effet, beaucoup d'agents se rendent en train sur leur lieu de travail et/ou vont fréquemment sur le site de Toulouse, lui aussi à proximité immédiate de la gare Matabiau.

L'Hérault 100% connecté à la fibre en 2023 !



Direction de la Communication du Département de l'Hérault © Christophe Cambon

Dès le début de mon premier mandat de président, c'était ma volonté, de mettre en route le chantier de la fibre, afin de permettre un accès fiable et rapide à l'internet pour tous. L'objectif était de couvrir à terme la totalité du territoire de l'Hérault et

de raccorder 100 % des habitations, entreprises et services au très haut débit. Aujourd'hui, le défi est relevé ! Grâce à un travail de fond et un engagement exemplaire, notre retard dans le domaine a été rattrapé, et ce malgré les nombreuses contraintes rencontrées.

Je défends la vision de l'accès au numérique comme service public comparable à l'accès à l'eau ou à l'électricité. Comme les acteurs privés se sont engagés à installer la fibre sur une partie limitée du territoire (57 communes à forte densité), il était important que la puissance publique départementale rétablisse l'équité territoriale en prenant en charge les secteurs qui ne sont pas concernés par la zone d'initiative privée.

Lorsque le Département a commencé à planifier l'installation de la fibre, c'était une exigence politique forte que les communes raccordées en premier soient celles dont la connexion internet était alors la plus faible.

Les travaux effectués par Hérault Numérique, le délégataire du Département, représentent, avec leurs 8 000 km de fibre à installer, le chantier le plus important de ces dix dernières années sur notre territoire.

Ce projet d'une immense complexité mobilise près de 700 emplois en continu. En plus d'apporter au territoire un service essentiel à son développement économique, les travaux d'installation de la fibre sont créateurs d'emploi, dont une partie significative participe à l'insertion d'un public précaire.

Je tiens par ailleurs à préciser que sur les 384 M€ investis, aucune participation n'a été demandée de la part des communes et intercommunalités, puisque plus de 90 % de cette somme sont autofinancés par le délégataire dans le cadre de contrats passés avec les opérateurs commerciaux.

Même une fois que tous les foyers héraultais disposeront du très haut débit, le travail du Département ne sera pas fini : la mise en place de dispositifs concernant les usages du numérique a déjà commencé et s'amplifiera pour permettre à internet d'être avant tout un outil de progrès, utile à tous et au service de notre territoire.

Kléber Mesquida

Président du Conseil Départemental de l'Hérault



700
emplois générés



130 000
heures d'insertion



12
Fournisseurs d'accès à internet présents



Nordine El'Ouachmi, la victoire d'un autodidacte

Le montpelliérain Nordine El'Ouachmi a grandi à la Paillade. Pourtant, il est aujourd'hui président de la success story BuroStation, holding du groupe d'espaces de coworking Bureaux & Co (5 M€ de CA en 2021, 30 collaborateurs), créé en 2016.

Un parcours d'autodidacte, déscolarisé à 13 ans dans un quartier difficile. « J'ai commencé à entreprendre à 20 ans, sans réseau ni financement, sans connaître les codes. C'est complexe, mais pas insurmontable », confie celui qui a tissé son premier réseau avec les travailleurs de son quartier. « Mon entourage travaillait principalement dans le secteur du bâtiment. J'ai remarqué qu'il manquait une structure pour développer les activités, chercher et négocier les contrats. Je me suis donc positionné sur ce créneau », se souvient-il.

Démarchage sans relâche auprès des architectes et agences immobilières, demandes de financement, bonnes rencontres... « Je suis un opportuniste dans le bon sens du terme : comme je sais que rien ne tombe du ciel, notamment pour un jeune

maghrébin sans diplôme et issu d'un quartier, je provoque la chance. » De fil en aiguille, le réseau s'est tissé à force de résultats. Nordine El'Ouachmi dirige d'autres entreprises. « Ma holding détient d'autres activités, dans le nettoyage industriel, l'aménagement de bureaux et dans l'immobilier en tant que marchand de biens », précise l'entrepreneur, qui emploie aujourd'hui une quarantaine de salariés et presque autant chez des prestataires.

« Comme je sais que rien ne tombe du ciel, je provoque la chance »

Accompagné notamment par la Banque Populaire du Sud, Nordine El'Ouachmi a ouvert son premier « Bureaux & Co » dans le quartier Mosson. Il a su s'entourer des bons interlocuteurs (experts-comptables, avocats, banquiers, etc.), avant d'être ensuite incubé au BIC de Montpellier, puis à Station F à Paris. Une révélation. « Là-bas, nous avions à disposition tous les dispositifs pour réussir : French Tech et sa bourse, aides et subventions, Bpifrance, etc. », se rappelle-t-il. Depuis quatre ans, Nordine El'Ouachmi est vice-président de la FrenchTech Méditerranée et vice-président de la French PropTech. Il pilote la French Tech Tremplin, dispositif destiné à rapprocher le public éloigné de la tech (étudiants boursiers, issus de quartier prioritaire de la ville, etc.). Pour faire naître des nouveaux Nordine El'Ouachmi sur le territoire.

■ DAVID TEBIB, DU CHEMIN-BAS D'AVIGNON À LA PRÉSIDENTIE DE L'USAM

Après une enfance aux côtés de sa grand-mère maternelle dans le quartier populaire du Chemin-bas d'Avignon, à Nîmes, David Tebib a vite compris qu'il ne pouvait compter que sur lui-même. Aujourd'hui président de FTP Labo, prestataire pour l'affichage publicitaire, et de l'Usam Nîmes Gard, un des meilleurs clubs de handball français, l'entrepreneur de 52 ans a su bâtir sa réussite professionnelle. Son diplôme de CAP-BEP comptabilité en poche, il confie avoir voulu très vite rentrer dans la vie active, « avec pour objectif l'indépendance financière ». Il débute dans un magasin de magnétoscopes, puis dans un vidéo-club où il devient associé à 24 ans. Il a l'idée de créer un abonnement forfaitaire donnant accès à un nombre de cassettes illimitées. Un filon pertinent, à une époque où les plateformes n'existaient pas. L'esprit entrepreneurial est inné chez David Tebib : enfant, il avait lancé un ciné-club clandestin chez sa grand-mère contre 5 francs, les copains avaient droit à une projection et un goûte !

C'est avec Laurent Pumiglia que David Tebib crée la société FTP Labo en 2003. « Nos panneaux déroulants sont élaborés à partir d'un procédé breveté de fixation », explique-t-il. L'entrepreneur emploie cinq salariés en France et réalise un chiffre d'affaires « de plusieurs millions d'euros, dont 20 % réalisés à l'export ».

David Tebib explique son parcours insolite dans son livre « Tout est toujours possible » (éd. Plon), paru en 2021. Candidat malheureux aux élections municipales de Nîmes en 2020, le vice-président du Bic Innov'Up (CCI Gard) intervient fréquemment auprès des élèves des écoles et collèges défavorisés de Nîmes, avec des joueurs et cadres du club de handball de l'Usam Nîmes Gard, qu'il a repris il y a 10 ans. Le club a créé une section féminine seniors avec Marguerittes en juillet dernier.

© M. Anisset



Fondation
Assistance aux Animaux

Reconnue d'utilité publique depuis 1989

NOS GRANDS DOMAINES D'ACTIONS

Sauvetage • Accueil • Santé • Retraite • Éducation

Nous avons besoin de vous !



5 maisons de retraite confortables dans un cadre quasi-familial



Dans ses 5 refuges, 2000 animaux hébergés quotidiennement et 1 500 adoptions réalisées annuellement



500 enquêtes, plusieurs dizaines de sauvetages et de procédures judiciaires annuelles



Une grande ferme éducative où les petits citadins viennent découvrir le monde animal



Premier centre de stérilisation et des soins gratuits pour animaux sans maîtres



6 dispensaires qui assurent plus de 30 000 opérations chirurgicales, stérilisations, consultations et soins

CHIFFRES EN 2021

Assistance aux Animaux, c'est

65 000 donateurs fidèles

150 salariés et plus de

160 bénévoles et amis des bêtes
tous dévoués à la cause animale.

COMBATS ÉTHIQUES

Loisirs cruels, trafics, transports, élevage, abattage, justice, législation, méthodes substitutives, la Fondation étend son action partout où la défense animale s'avère nécessaire.

Siège national

23, avenue de la République - 75011 Paris
contact@fondationassistanceauxanimaux.org

Neurinnov, aiguillon de la Health Tech



© Inria Images H.Raguét

Neurinnov, fabricant héraultais d'implants de neurostimulation, mène le projet Agilis avec les chercheurs et ingénieurs de l'Inria. Objectif : mettre au point un dispositif médical restaurant partiellement les mouvements de main chez des patients paralysés des avant-bras. Après une levée de fonds de 6 M€, un financement européen de 2,9 M€ a été octroyé.

Retrouver un usage partiel des avant-bras grâce à une stimulation des nerfs. C'est l'ambition du dispositif médical Agilis, mené à Montpellier par Neurinnov, concepteur d'implants de neurostimulation, en partenariat avec les chercheurs et ingénieurs de l'Inria (Institut National de recherche en sciences et technologies du numérique), une équipe clinique du Centre Bouffard-Vercelli à Perpignan et les chirurgiens de la clinique Saint-Jean Orthosud (Saint-Jean-de-Védas).

Agilis consiste en une opération chirurgicale permettant de positionner deux électrodes autour des nerfs médian et radial juste au-dessus du coude. Connectées à un stimulateur, les électrodes délivrent ensuite des impulsions de courant de faible intensité. « Cela remplace les signaux nerveux initialement émis par le cerveau pour activer les muscles de façon sélective », explique l'Inria. S'en suivent 28 jours de tests, avant que les électrodes ne soient retirées. « Un

nerf véhicule des informations permettant d'activer plusieurs muscles. À travers son activation, il est donc possible de produire plusieurs mouvements : préhension palmaire, pince... Pour les différencier, il faut injecter du courant à des endroits différents du nerf, d'où les électrodes à plusieurs contacts », précise Serge Renaux, co-fondateur de Neurinnov aux côtés de David Andreu et David Guiraud. Les premiers résultats sont encourageants. « Deux participants aux tests, victimes d'une lésion complète de moelle épinière, ont pu saisir des objets de la vie courante pour la première fois depuis leur accident », indique l'Inria.

Pour une implantation totale à l'horizon 2025

La prouesse médicale a été publiée dans la revue anglaise « Nature Scientific Reports », le 6 octobre, une validation par des pairs vécue comme « une reconnaissance » par Christine Azevedo, directrice de recherche de l'Inria. Un financement européen de 2,9 M€ est octroyé dans le cadre de l'appel à projets EIC Pathfinder. Neurinnov et l'Inria ambitionnent de réaliser des premiers essais cliniques pour une implantation totale du dispositif médical, à l'horizon 2025. Les électrodes, le câble et le stimulateur, encore extracorporels aujourd'hui, seraient intégrés à l'intérieur du corps. Seul inconvénient, la réglementation européenne « longue et exigeante pour les dispositifs médicaux implantables actifs », souligne David Guiraud, directeur scientifique de Neurinnov.

D'ici là, le fabricant héraultais et ses partenaires ont mené des essais cliniques en novembre, visant à implanter l'électrode sur le nerf ulnaire, celui qui innerve aussi les muscles de l'avant-bras. Menée sur trois ou quatre patients, cette étude permettrait « d'aller plus loin dans la qualité et la précision du mouvement », confirme Christine Azevedo. À noter que la durée d'efficacité des impulsions électriques, génératrices de fatigue précoce, n'est pas encore évaluée et le patient doit « accepter de retomber dans la paralysie après l'essai », précise la directrice de recherche.

Une levée de fonds de 6 M€

Fondée en 2018 par David Andreu, David Guiraud et Serge Renaux, Neurinnov est le spin-off de l'université de Montpellier et de l'Inria. L'entreprise a finalisé en janvier un tour d'amorçage de 3 M€ auprès d'Irdis Capital Investissement, du fonds Pertinence Invest et Sofilaro, filiale du Crédit Agricole du Languedoc. 3 M€ ont doublé ce montant grâce à un financement non dilutif. Un total de 6 M€ a donc permis au fabricant d'accélérer le projet avec un renforcement de son équipe, un développement de sa technologie et la réalisation de l'étude clinique, qui prépare Neurinnov à l'obtention du marquage CE, attendu pour 2026. Après validation clinique, le fabricant envisage d'étendre l'usage de cette technologie, protégée par quatre brevets, à d'autres maladies. « En stimulant le nerf vague, un nerf unique, on peut bloquer certains types de crises d'asthme, l'arythmie ou encore l'obésité, car il donne un effet de satiété », conclut Serge Renaux.

Energies renouvelables : le double pari de l'Occitanie



Port-la-Nouvelle, futur hub de l'éolien flottant en Méditerranée. © L.Lecarpentier

Produire en Occitanie autant d'énergie que la région en consomme, d'ici 2050 : c'est l'objectif de la Région, qu'elle décline en une série d'actions visant à accélérer le déploiement de l'électricité verte... et la création d'emplois.

L'Occitanie sera-t-elle la première région d'Europe à énergie positive d'Europe à l'horizon 2050 ? S'il est beaucoup trop tôt pour le dire, la Région fait preuve de volontarisme pour parvenir à l'objectif qu'elle s'est fixé : couvrir près de la moitié des besoins énergétiques de l'Occitanie par

la production d'énergies renouvelables (ENR) locales d'ici 2030 et 100 % d'ici 2050. Comme d'autres Régions, elle a donc créé une palette de dispositifs d'aides pour favoriser la transition énergétique, en accompagnant les projets des particuliers, des entreprises et des

collectivités, ainsi qu'en adaptant son propre patrimoine immobilier, dont les lycées. Mais elle mise également très fortement sur le déploiement de deux énergies vertes naissantes aux potentiels prometteurs : l'éolien en mer flottant et l'hydrogène vert. La Région veut ainsi faire du port de Port-la-Nouvelle le « hub de l'éolien flottant en Méditerranée ». Deux des quatre fermes pilotes d'éoliennes flottantes en mer autorisées en France sont en passe de s'installer à 22 kilomètres au large de cet équipement portuaire audois : l'une portée est par EFGL, l'autre par EoMed. Le port audois, propriété de la Région, doit ainsi accueillir les bases logistiques et industrielles de ces deux fermes pilotes, où seront lancées dès 2023 les premières opérations de montage de leurs futures éoliennes flottantes.

Hydrogène vert pour la mobilité lourde

Dans cette perspective, la Région a investi 234 M€ pour faire du port audois une plate-forme dédiée aux énergies renouvelables. Des investissements supplémentaires, engagés par la SEMOP Port-la-Nouvelle - une société d'économie mixte créée en mars 2021, pour assurer l'aménagement, l'exploitation, la gestion et le développement du port de commerce de Port-la-Nouvelle - permettront de porter le terminal dédié aux énergies marines renouvelables (EMR) à 30 hectares. Et si le projet est ambitieux, c'est que Port-la-Nouvelle accueillera en plus des deux fermes pilotes, le tout premier

parc commercial d'éolien flottant en Méditerranée. En clair, une opération à plusieurs tiroirs. Ce d'autant plus que le nouveau terminal dédié aux EMR abritera un centre de production d'hydrogène vert, porté par Hyd'Occ, une société détenue par Qair Premier Élément et l'Agence régionale Énergie Climat (AREC). Pour fonctionner, cette usine utilisera l'énergie produite par les éoliennes flottantes en mer. Car, en parallèle, la Région Occitanie investit massivement dans le déploiement de l'hydrogène vert pour la mobilité lourde : train, transport routier et avions. Un plan d'un montant de 150 M€ a été engagé pour la période allant de 2019 à 2030. Il prévoit la création en Occitanie d'ici 2024 d'un site de production massive d'hydrogène renouvelable, de 20 stations hydrogène, des trois rames électrique/hydrogène et la mise en service de 600 véhicules hydrogène lourds, utilitaires et légers. Puis, entre 2024 et 2030, celle de deux autres sites de production massive, de 55 stations et plus de 3.000 véhicules. Mais si tous ces projets visent à accélérer la transition énergétique de l'Occitanie, ils ont également pour but de stimuler la création de nouvelles filières industrielles propres, génératrices de nouveaux emplois dans la région. Ainsi la création en 2021 de Genvia à Béziers, une société qui se focalise sur la production d'hydrogène vert, tout comme Hyd'Occ. Les énergies renouvelables, vivier de dynamisme économique. C'est bien l'autre pari régional.

Oxilia, une plateforme « humaine » pour les personnes âgées

Frédéric Arnaud n'aime pas la facilité. En 2013, alors qu'il vient de rejoindre l'entreprise familiale de cosmétique bio dans le Vaucluse en vue de prendre la suite de son père, le jeune trentenaire choisit finalement de prendre le large pour créer sa propre entreprise. Face aux difficultés qu'il rencontre à s'occuper à distance de sa grand-mère malade, le jeune homme réalise que les services traditionnels d'auxiliaires de vie pour personnes âgées ont besoin d'un coup de jeune.

Refusant les capitaux familiaux, le jeune entrepreneur peine d'abord à convaincre les banquiers de suivre son projet de plateforme dématérialisée de sélection et de mise en relation d'aide à domicile. Mais un « pitch » d'un quart d'heure devant des business angels parisiens, sur une péniche au pied du pont de l'Alma, va changer le cours de son projet. Grâce à l'appui sans faille de ses financiers, fin 2019, après avoir décidé de recruter d'anciennes auxiliaires de vie professionnelles pour constituer sa plateforme, son modèle

explose enfin. « Cette année, notre volume d'affaire a progressé de près de 25 % à 2,5 M€, annonce son dirigeant. Nous visons l'accompagnement d'un millier de familles pour 2023, afin de maintenir une croissance à deux chiffres ». Fier d'avoir réconcilié la silver économie avec internet grâce à sa plateforme de care managers, Frédéric Arnaud est maintenant prêt, dix ans après, à s'imposer dans ce marché en croissance exponentielle de plus de 20 milliards d'euros.



SolarinBlue, initiateur du photovoltaïque offshore



Des panneaux photovoltaïques non plus sur la terre ferme, mais en pleine mer. La société montpelliéraine SolarinBlue a conçu une centrale solaire offshore, partant du constat que cette solution résout une problématique centrale : celle de l'occupation des sols.

Fondée en 2019 par Armand Thiberge, polytechnicien et créateur des sociétés Dual Technologies et Sendinblue, SolarinBlue a donc développé deux innovations pour qu'elle puisse résister aux conditions maritimes : d'une part, une base modulable,

composée d'unités flottantes de 12m x 10m et d'une hauteur de 3,5m, qui s'assemblent et s'accrochent entre elles par jeu de briques, et d'autre part une solution à base de lignes synthétiques, attachées au fond marin grâce à des ancrs hélicoïdales. Du fait de sa conception modulaire, cette centrale photovoltaïque offshore peut être de toutes tailles, de toute forme et s'installer sur la majorité des côtes. Forte de six salariés, SolarinBlue prépare à présent l'installation d'un démonstrateur, sur le port de Sète, pour étudier le comportement en mer et le potentiel de production photovoltaïque

qu'elle offre sa solution. « Elle est unique au monde », assure Antoine Retailleau, le CEO de la société, dont le modèle économique sera de vendre sa solution à des énergéticiens dans le cadre de projets d'énergies renouvelables. Deux brevets concernant les unités flottantes ont déjà été déposés. La jeune société enclenchera la commercialisation en 2024, en ciblant également les opérateurs de l'éolien offshore. « Notre solution peut fonctionner seule ou en association avec des éoliennes flottantes en mer. Dans ce cas, les coûts de développement et de raccordement sont partagés », souligne Antoine Retailleau.



Apex Energies veut couvrir les parkings de panneaux photovoltaïques

Pionnier dans les toitures solaires, le producteur d'énergies renouvelables héraultais Apex Énergies vient d'être repris par un fonds d'investissement australien.

Créé en 1991 à Montpellier, Apex Energies est l'un des leaders du marché des énergies renouvelables et connaît une forte croissance : 60 M€ de chiffre d'affaires en 2021, et 100 M€ prévus cette année. L'opérateur qui emploie près de 200 salariés vient d'être repris par la société d'investissement australienne Macquarie Asset Management. Apex Énergies ambitionne d'atteindre 1 gigawatt en 2025, soit cinq fois plus qu'aujourd'hui. Sa particularité : une expertise dans les toitures photovoltaïques sur des bâtiments agricoles et tertiaires, supermarchés, cliniques et industries, ou sur des ombrières de parking. L'arrivée du fonds va financer « des

opérations de croissance externe, par l'acquisition de projets ou de sociétés », confie Carlos Herrera, président. David Emsellem, directeur d'activités grands comptes, confie cibler le marché des ombrières de parkings. En effet, l'obligation de pose de panneaux photovoltaïques sur les grands parkings extérieurs vient d'être adoptée au Sénat. Un marché gigantesque, évalué à 9 milliards d'euros, pour doper la production d'énergie solaire, et sur lequel la PME se positionne depuis déjà une dizaine d'année. « Pour mener ce projet, plusieurs types de compétences sont nécessaires : ouvriers, ingénieurs, maîtrise

d'œuvre... Les mesures prises pour réagir à la crise énergétique vont générer de l'emploi et de l'activité », remarque le dirigeant. Autres avantages de ce type de production locale : un temps d'amortissement de la centrale plus court, une exonération de potentielles coupures de courant et une visibilité sur le prix. « Avec l'émergence de l'autoconsommation, le photovoltaïque n'est plus appréhendé comme avant. On le croise avec d'autres modèles de stockage », complète David Emsellem. D'ici quelques années, Apex Énergies ambitionne ainsi de coupler cette technologie à l'hydrogène.

■ VSB POURSUIT SA CROISSANCE

Société gardoise employant 140 salariés, VSB Energies Nouvelles (24 M€ de CA en 2021) poursuit sa croissance. « Nous prévoyons ainsi d'accroître notre portefeuille d'actifs en développement de 2,3 à 2,7 GW et celui de nos actifs en fonctionnement de 90 à 500 MW, à l'horizon 2027 », explique Maël Lagarde, nouveau directeur général de l'entreprise. Avec l'explosion des prix de l'électricité, l'éolien et le photovoltaïque représentent une solution alternative importante pour garantir une certaine indépendance énergétique et la stabilité des prix. « Au niveau politique, on ressent enfin l'émulation nécessaire au développement de notre secteur, avec la prise de mesures d'urgence pour garantir les coûts de production des projets en cours, ou les discussions en cours en vue d'accélérer la mise en service de nouvelles installations, à court ou moyen terme », commente le directeur général.

La société travaille actuellement au renouvellement de ses installations (certaines ont 15 ans) et à l'optimisation de la production tout en limitant l'impact environnemental. VSB Energies Nouvelles s'intéresse aussi au développement de l'agri-photovoltaïque. À Nîmes, une nouvelle équipe est également chargée de développer une offre d'autoconsommation pour les industriels, l'agro-alimentaire, les grandes surfaces, ou la logistique. « Tous ces gros consommateurs souhaitent aujourd'hui des solutions face aux problèmes d'explosion des prix, d'indépendance énergétique, de maîtrise des approvisionnements, et d'image de marque. C'est également un marché porteur. »



Des solutions innovantes pour nourrir la planète



Microphyt produit des ingrédients naturels à haute valeur ajoutée. © Phot DR.

Satisfaire les besoins alimentaires, sans épuiser les ressources de la planète... Deux sociétés régionales, créées il y a plus de 15 ans, proposent leurs solutions innovantes : Microphyt et ITK. Plongée dans le futur.

Huit milliards d'êtres humains, un défi. Il faudra donc travailler de façon à nourrir la planète en produisant moins, en trouvant des solutions innovantes. Le Languedoc y prend toute sa part !

Née en 2007 à Baillargues, Microphyt produit des ingrédients naturels à haute valeur ajoutée, à partir de microalgues qu'elle cultive à l'échelle industrielle et de façon durable, sans

OGM ni pesticides. Ces organismes microscopiques, présents partout sur Terre, ont une haute teneur en oméga-3, vitamine B12, bêta-carotène, antioxydants, notamment, et elles apportent vingt fois plus de protéines que le soja. Microphyt a donc développé une technologie unique, à base de photobioréacteurs. Dans les domaines de la nutrition et du bien-être, la demande des consommateurs pour des solutions naturelles, efficaces, sûre et produites de façon durable s'intensifie. Et parmi les ingrédients naturels, les microalgues sont ceux qui répondent le mieux aux attentes des consommateurs grâce à leur diversité et à la qualité de leurs composés bioactifs. « Avec nos technologies, nous sommes en mesure de nourrir sainement et durablement les populations », souligne Julie Person, sa coordinatrice de projets. Son innovation est à ce point disruptive qu'en 2019 la société a bouclé une levée de 28,5 M€, dont 10 M€ auprès du fonds d'investissement de Bpifrance. En 2021 la société, qui a désormais un pied aux États-Unis, a annoncé le lancement de SCALE, la première bioraffinerie industrielle de microalgues au monde.

ITK aide les agriculteurs à trouver des alternatives

Utiliser la modélisation agronomique et l'intelligence artificielle pour décarboner l'agriculture : c'est l'expertise de la société ITK, créée en 2003 par Éric Jallas, et aujourd'hui

dirigée par la franco-libanaise Aline Bsaibes. Implantée à Montpellier, Rennes et San Francisco, ITK (CA de 10 M€) apporte aux exploitants agricoles des services de prédiction pour améliorer leurs rendements, leurs économies d'eau et d'intrants, le monitoring du bien-être des bovins ou la prévention des maladies. Un marché d'avenir, alors que les agriculteurs sont confrontés à des phénomènes climatiques extrêmes.

ITK élabore des méthodes de mesure d'émission de méthane par les vaches, grâce au collier connecté Fam Life. «Ce collier mesure les mouvements de la vache, pour interpréter son bien-être : a-t-elle besoin d'être inséminée ? Boite-t-elle ? Des alertes sont envoyées à l'éleveur, qui peut équilibrer ses rations alimentaires et choisir les bons additifs», précise Aline Bsaibes. Côté viticulture, une étude relative au stockage de carbone a été réalisée en Occitanie, avec EDF et la Chambre d'agriculture de l'Hérault. Les bonnes pratiques concernent « les techniques de labour, la plantation d'arbres dans les vignes, les pratiques de fertilisation... » Depuis 2021, ITK propose aussi un produit d'assurance, Heat Stress Protect, dédié à la prévention des risques agro-climatiques. « Nous combinons les prévisions de Météo-France avec les modèles agronomiques, pour évaluer l'impact des épisodes critiques, comme le gel, sur le rendement. »

Futur Gaïa invente les fermes économes en eau

Pascal Thomas, le patron de la startup dédiée à l'agriculture urbaine Futura Gaïa, court après les investisseurs. Après plusieurs semaines, il est en passe de finaliser une levée de fond décisive d'environ 5 M€.

En moins de trois ans, son équipe de recherche, basée à Rodilhan (Gard) a conçu et développé des fermes verticales d'agronomie de précision permettant de consommer jusqu'à 95 % d'eau de moins qu'une culture en plein champs pour un rendement multiplié par 100 ! À l'intérieur, des dizaines de

silos de culture superposés dont la température, la luminosité, l'humidité ou l'alimentation en nutriment sont pilotés individuellement, en fonction des besoins de chaque plant. « Ce n'est pas réponse universelle aux besoins de l'alimentation mondiale, mais un complément qui réduit les contraintes en termes de quantité de terre disponible et de ressources consommées de notre modèle d'agriculture », résume l'ancien PDG de Mappy.

Alors qu'une première usine pilote à Tarascon (Bouches-du-Rhône) produit



■ **HORS DE L'AOP**

Racheté en 2003 par Franck et Nadine Renouard, le domaine du Scamandre à Vauvert (Gard) qui totalise aujourd'hui 15 hectares de vignes en bio, vient d'annoncer sa sortie de l'AOP Costières de Nîmes pour sa production de vins rouges. Engagé sur le bio et l'agroforesterie, le couple de vignerons souhaitait se libérer des contraintes liées à l'appellation pour pouvoir travailler des vins qui tirent leurs qualités du terroir, mais utilisent certaines variétés hors du cahier des charges. Le reste de la gamme reste en IGP Gard.

■ **PRIX EN HAUSSE**

L'explosion du prix des matières premières commence à se faire sentir pour le vin. Beaucoup de vignerons s'apprêtent à augmenter leurs tarifs - en moyenne de 10% - en début d'année. La raison : l'augmentation du prix du carton et des bouchons, mais surtout des bouteilles en verre (qui nécessitent beaucoup de gaz pour leur fabrication) dont le prix a flambé de près de 50% et qu'il est par ailleurs de plus en plus difficile à trouver.

■ **EXTENSION AU SUD-OUEST**

Propriétaire de 16 domaines viticoles dans le sud, le vigneron-négociant Gérard Bertrand (CA de 151 M€) sort pour la première fois de l'ex Languedoc-Roussillon en rachetant le Domaine de Cause, dans la partie ouest de la région Occitanie. Situé dans la vallée du Lot, ce domaine de 35 hectares qui vient d'accomplir sa conversion vers le bio, produit principalement du malbec, cépage emblématique des vins AOP Cahors.



RSE : le groupe viticole Advini sur tous les fronts

Durabilité des métiers, ancrage dans les régions viticoles et gouvernance engagée : tels sont les trois piliers de la politique ESG (environnementale, sociétale et de gouvernance) du groupe viticole Advini, basé à Saint-Félix-de-Lodez dans le cœur d'Hérault.

En matière de RSE, le groupe coté Advini multiplie les initiatives. Le poids moyen des bouteilles a par exemple diminué de 6 % entre 2018 et 2021, passant sous le cap des 500 gr en 2021. « *Soit une économie, l'an dernier, de 2.232 tonnes de verre* », souligne Antoine Leccia, président. Maison Jeanjean, l'une des marques phares d'Advini, s'engage dans l'économie circulaire et le réemploi, avec la gamme Terre Nature, en partenariat avec la Scop Oc'Consigne. Des actions sont par ailleurs menées sur le packaging : bouchon certifié FSC

(issu d'une production respectueuse de l'environnement), bouteille apte au réemploi jusqu'à 20 lavages, suppression des dorures, des vernis et des aplats... 334 magasins Biocoop commercialisent Terre Nature en version réemploi. En projet pour 2023, la suppression de la capsule sur la bouteille, pour réduire encore l'impact.

Encourager l'innovation

Pour s'adapter au changement climatique, des essais de taille tardive sont mis en place pour anticiper le risque

de gel au Mas de Lunès, dans l'Hérault. Autres initiatives : développement d'infrastructures agroécologiques (replantation de haies, de nichoirs...) et de projets d'agroforesterie, perfectionnement de l'intelligence artificielle d'irrigation, déploiement de projets d'énergies renouvelables, notamment le photovoltaïque, « *afin de produire notre propre énergie verte, sur de plus en plus de sites* ». Membre fondateur de la Chaire partenariale AgroSYS de l'Institut Agro Montpellier, qui accompagne la transition agroécologique, Advini accueille des

stagiaires, et encadre des études de cas sur ses propriétés. Cette année, Advini a également participé au lancement de la Chaire Vigne et Vin de l'Institut Agro Montpellier. Enfin, pour favoriser le renouvellement des générations, Advini et l'Institut Agro Montpellier et l'Institut Agro Fondation lancent la 7^e édition du Concours Vignerons et Terroirs d'Avenir. Les lauréats seront accompagnés par des étudiants-ingénieurs et des experts métiers. Advini réalise un chiffre d'affaires de 280,2 M€ en 2021 et emploie 950 salariés (24 nationalités différentes).

La montée en puissance des vins sans alcool

Chavin, maison de négoce viticole cofondée en 2010 par Mathilde Boulachin à Béziers, mise depuis 2012 sur le vin sans alcool à travers sa marque Pierre Zero, avec plus de 2 millions de bouteilles vendues. Dans ce contexte, Chavin veut devenir le leader français sur ce secteur à l'international, sur un marché en pleine explosion. « *Depuis deux ans, le marché est en croissance de 30 %, et de 80 % à l'international* », observe la dirigeante. Présente dans plus de 60 pays et pionnière dans le vin sans alcool, Maison Chavin a fêté ses 10 ans lors du Salon international de l'agroalimentaire (SIAL), en octobre à

Paris. L'occasion pour le groupe viticole de lancer Pierre Zéro Signature, « *une gamme ultra-premium biologique au profil vineux intense* ». Les nectars de Pierre Chavin sont élaborés à base de vins désalcoolisés après fermentation. Une colonne de centrifugation permet d'extraire la partie alcoolique et la sépare de la partie aromatique. Autre procédé utilisé : la macération, sans fermentation, avec des jeux d'infusions de pépins, de levures et d'autres composants du vin. Le vin sans alcool représente 50 % du chiffre d'affaires du groupe Chavin (17 salariés ; 13 M€ de chiffre d'affaires).

Également basé à Béziers, Le Petit Béret, fondé par Fathi Benni -ingénieur agronome et Dominique Laporte, meilleur sommelier de France 2004 - s'est lancé dans le grand bain de la fabrication de vins sans alcool, aux côtés de l'Institut National de Recherche Agricole (INRA) de Narbonne et du Centre technique de la Conservation des Produits Agricoles d'Avignon. Les vins sans alcool du Petit Béret entendent « *ouvrir le vignoble languedocien à de nouveaux consommateurs* », notamment les 18-35 ans L'entreprise, qui a vendu 5 millions de bouteilles de vins sans alcool dans 46 pays, a levé 1,5 M€ début 2021, et à



L'achat de seconde main, nouvelle tendance dans les entreprises



Sophie Scantamburlo-Contreras co-fondatrice de Scop3 et Marie-Anne Fouchet (à dte) de l'hôtel Pullman Montpellier Centre. © H. Vialatte.

Les entreprises ne rechignent plus à acquérir du matériel et des équipements professionnels ayant déjà servi. Au grand bonheur de plateformes digitales, comme les héraultaises SCOP3 et Kloovis, qui en ont fait leur spécialité.

« *Chaque année en France, 2,4 millions de tonnes d'équipements professionnels finissent à la poubelle,* » alors qu'ils ne sont pas en fin de vie. Co-fondateur de la success-story montpelliéraine Matooma, qu'il a revendue en 2019, Frédéric Salles a sur la base de ce constat, créé avec Sophie Scantamburlo-Contreras ex-directrice financière de Cabiron Traiteur, la société Scop3.

Cette start-up a développé une plateforme en ligne sur laquelle

les entreprises peuvent vendre les équipements dont elles ne se servent plus, ou en faire don aux associations. Le créneau n'était jusque-là pas exploité, alors que le marché qu'il recouvre est considérable. Mieux : il est désormais porté par une tendance totalement nouvelle, le réemploi, dans l'aménagement de bureaux. « *Nous observons un mouvement en faveur de l'achat d'équipements professionnels de seconde main* », confirme Sophie

Scantamburlo-Contreras. Et la co-fondatrice de Scop3 d'énumérer les arguments en faveur de ce mouvement : « *la pénurie de matières premières, les difficultés d'approvisionnement et l'inflation galopante.* »

Autre élément déterminant : l'entrée en vigueur de l'outil... Scope 3, c'est-à-dire la prise en compte (notamment) des déchets d'activité au titre des émissions indirectes de CO2 dans le bilan carbone des entreprises de plus de 500 salariés, des collectivités territoriales de plus de 50.000 habitants et des établissements publics de plus de 250 agents.

Enfin, les jeunes générations de chefs d'entreprise sont également plus sensibles à la lutte contre le gaspillage. Résultat : la jeune start-up, créée en juin 2021, a démarré fort en s'appuyant sur plusieurs partenaires dont le groupe Septeo et Sofradam. En juin, elle a remporté l'un des 24 trophées remis lors de la dernière édition de concours national « Graines de Boss ». Ce qui a encore accru sa visibilité nationale.

Autre référence : l'hôtel Pullman Montpellier Centre, propriété de FSH (Elancia) et franchise du groupe Accor, en plein chantier de rénovation. Le site ferme pendant six mois pour une refonte « *des 88 chambres, de l'ameublement et de la literie, pour rester le quatre-étoiles de référence de la ville* », explique Marie-Anne Fouchet, directrice. Avec un changement par rapport à la précédente rénovation, en 2011 : cette

fois, la plupart des mobiliers transportés n'iront pas à la benne. Scop 3 (neuf salariés) permet la réutilisation de 500 équipements : 70 % font l'objet de dons à des associations, et 30 % sont vendus à des acteurs privés locaux.

Kloovis, l'économie circulaire dans le bâtiment

L'économie circulaire entre également de plain-pied dans le secteur du bâtiment, avec Kloovis, place de marché dédiée à l'univers de la construction et du bricolage. Créée à Vendargues par Nicolas Comont et Mickaël Samama, avec le concours d'Union Matériaux et d'actionnaires locaux, cette plateforme en ligne écoule matériaux, surplus de chantiers et invendus, et des outils de seconde main, en mettant en relation les professionnels et les particuliers. Lancée en mai dernier Kloovis bénéficie, elle aussi, d'un terrain favorable. Depuis 2020, le réemploi, le recyclage et la valorisation des déchets du BTP sont imposés au secteur à hauteur de 70 %. S'ajoute également pour elle la conjoncture. Entre pénurie de matériaux et flambée des prix, vendeurs et acheteurs se précipitent. Bien qu'elle ait des concurrentes dans plusieurs grandes villes de France, Kloovis ambitionne de couvrir toute la France. Pour ce faire, elle dispose d'une structuration financière solide, avec un capital social de 500.000 €, à même de rassurer des majors comme BigMat ou Point P Occitanie.



Oc'Consigne collecte les bouteilles en verre lavables

Le réemploi, une solution plus écologique que le recyclage ? Sans aucun doute. Oc'Consigne en fait la démonstration. Constituée en SCOP, l'entreprise crée une filière de réemploi des emballages et bouteilles en verre, qui s'articule autour de points de collecte et d'une unité de lavage. La jeune société mobilise donc professionnels (vignerons, brasseurs, producteurs de jus de fruits...) et magasins, en développant avec eux et les distributeurs un modèle de collecte volontaire ou avec consigne des contenants en verre. Elle propose ainsi une prestation de service de

lavage avec revente des emballages lavés en faisant preuve de sobriété sur l'eau et l'énergie utilisées. Son modèle économique et sociétal étant posé, Oc'Consigne, qui emploie huit personnes, prépare désormais son emménagement dans 600 m² de locaux à Lattes où elle posera ses machines. À ce jour, elle dispose déjà d'une cinquantaine de points de collecte et une quarantaine de producteurs, locaux ou nationaux, sont engagés dans sa démarche de réemploi dans un rayon de 150 km autour de Montpellier. Ce n'est qu'un

début, car sa solution est ingénieuse, le recyclage n'étant pas neutre en termes de prélèvement des ressources et d'émissions de CO2. « *Pour en fabriquer de nouvelles, les bouteilles sont refondues, puis il faut y ajouter à nouveau du sable* », rappelle Sophie Graziani-Roth, l'une des cofondatrices de la coopérative qui ajoute : « *ainsi, comparativement au recyclage, le réemploi permet d'économiser 100 % de sable, 79 % d'énergie, 51 % d'eau et 76 % d'émissions de CO2* ».



De nombreuses séries tournées en Languedoc, dont « Un si grand Soleil »

L'Occitanie, un studio de cinéma à ciel ouvert

PRÈS DE 100 SOCIÉTÉS DE PRODUCTION DANS LA RÉGION

Avec 3 091 jours de tournage en 2021, la région est dans le duo de tête pour l'accueil des films, documentaires et séries TV. Coup de projecteur sur un succès qui va grandissant.

« Pétauchnok » sorti sur grand écran cinq jours après « Overdose » sur Prime Vidéo. Et dans la foulée, la suite de « Balle Perdue » sur Netflix, le premier volet ayant réuni plus de 40 millions de vues dans le monde. Ces trois films ont tous un point commun : ils ont été tournés en Occitanie.

La région est devenue un studio de cinéma à ciel ouvert. Surtout depuis la montée en puissance des plateformes de streaming vidéo et l'engouement des téléspectateurs pour les séries. En témoigne l'explosion du nombre de jours de tournage en Occitanie, porté de 580 à 3.091 entre 2016 à 2021, soit une hausse de 433 % ! En

l'espace de six ans, la région est donc passée de la sixième à la deuxième place du classement national, derrière l'Île-de-France. Mieux : les longs métrages qui y voient le jour sont régulièrement remarqués et récompensés. C'est le cas « de Deux », « Antoinette dans les Cévennes » et « Josep », tous trois primés lors de l'édition 2021 des César.

S'ajoute la multiplication des séries TV : « Demain nous appartient », « Un si grand Soleil », « Candice Renoir », « Tandem », « Ici tout commence »... Elles dynamisent, elles aussi, l'activité en tirant avantage, autant que les longs métrages, de la diversité des

paysages et des conditions climatiques qu'offre l'Occitanie. C'est pourquoi le groupe France Télévisions a décidé d'agrandir ses studios de Vendargues, près de Montpellier. En partie dédié à la quotidienne « Un si grand soleil », qui mobilise 2.500 personnes chaque année, cet outil accroît ses capacités de tournage et s'ouvre à d'autres sociétés de production. En outre, près de 100 sociétés de production sont installées en Occitanie. Plus de 1.000 techniciens et autant de comédiens basés en région sont référencés dans la base de données d'Occitanie Films. Le cinéma et l'audiovisuel, des vecteurs d'activité économique !



■ PICS STUDIO, FUTURE CINECITTA AUX PORTES DE MONTPELLIER

Bientôt un vaste complexe cinématographique aux portes de Montpellier. L'opérateur immobilier GGL, basé à Montpellier, et SPAG préparent en effet la création de Pics Studio, une ambitieuse cité du cinéma qui, par son impact économique, mais aussi ses besoins en termes d'emplois, estimés autour de 2.000, va consolider la filière cinéma et audiovisuelle en Occitanie.

Pics Studio, dont l'ouverture est prévue pour la fin de 2024, s'appuiera sur trois sites qui prendront pied sur autant de communes : Saint-Gély-du-Fesc, Fabrègues et Pérols. Il disposera, selon le projet, de 16.500 m² de plateaux et 37.000 m² d'espaces pour la production. L'objectif principal de cet investissement chiffré à près de 100 M€ est d'accueillir les productions internationales, les productions françaises et européennes des plateformes de streaming.

Le projet vise à répondre aux nouveaux enjeux de l'industrie cinématographique et aux évolutions technologiques les plus récentes. « Le but, c'est de proposer des plateaux de tournage qui font défaut sur le territoire national, pour concurrencer les autres pays européens. Il y a une grosse demande », complète Alain Guiraudon, directeur associé de GGL. Pics Studio regroupera plateaux, bureaux de production, locaux de prestataires techniques (décors, stockage, éclairages, matériel audiovisuel ...), et services associés. L'ambition est de « se hisser dans le Top 3 des grands studios importants et dans le Top 10 des studios européens, par la taille du projet, son envergure internationale et son avant-gardisme », conclut Alain Guiraudon.

VIGLAMO

« FAIRE VIVRE UNE EXPÉRIENCE SUR MESURE »

Né à Céret, et désormais Sorédien, Hadrien Colomer est à 28 ans, l'heureux directeur commercial et marketing du Domaine Viglamo, sur la presqu'île de La Franqui.



Le « glamping » Le Viglamo a ouvert ses portes en 2019.

Tombé amoureux de La Franqui pour son spot de sports de glisse mondialement connu, et pour la beauté du lieu, le hollandais Sjoerd Bijkerk a souhaité y importer le concept de « Glamping » en 2019.

En 2021, Hadrien Colomer intègre l'équipe en tant que responsable communication, puis occupe rapidement le poste qu'on lui connaît. « Il y a vraiment une osmose entre le lieu, l'équipe et les résidents. Un côté très humain se dégage pour une symbiose complète. Ici, on appelle ça les woodvibes. Même les clients ressentent cette énergie très positive. Ça ne s'explique pas, c'est un ressenti. C'est ce qui me donne tous les matins l'envie de me lever et d'y aller », sourit le directeur. Unique et atypique, le domaine souhaite être un moteur pour le bassin économique et culturel du littoral de la Franqui et de Leucate. Avec son concept de « glamping », entendez camping et glamour, le domaine s'oriente autour de cinq solides valeurs. La première : le respect de l'environnement et l'intégration paysagère du locatif. « Tous nos lodges sont réalisés en bois français, c'est ce qui fait le charme et le côté atypique du lieu situé sur une presqu'île, en plein milieu de la nature. » Deuxième valeur : toutes les installations

sont élaborées en matériaux nobles (plastique et matières travaillées limitées), permettant de mettre en lumière la troisième valeur du domaine : l'originalité et l'insolite des logements. Quatrième valeur : la mise en avant du patrimoine local. « C'est-à-dire de mettre en avant le patrimoine local au travers des salariés, dans le but de créer un moteur économique et une source d'emplois pour les habitants de la commune et du département. » Dernière valeur, « et une des plus importantes » : la très haute qualité de service. « Nous sommes sur un domaine de cinq hectares avec 152 emplacements dont 33 pour les camping-cars et caravanes, et 119 locatifs. Sur une zone d'une telle ampleur, habituellement on retrouve plutôt 300 emplacements. Nous avons décidé de privilégier l'espace, la qualité et le confort de chacun au-delà de la quantité. C'est ce qui

nous permet de pouvoir créer une expérience sur mesure et un accompagnement individuel de la réservation jusqu'à la fin de séjour. » Ouvert toute l'année, le Domaine est doté d'un espace bien-être et fitness, d'un hammam, d'un jacuzzi extérieur, de deux bassins chauffés (de nage et ludique), d'une épicerie comprenant des produits locaux et d'un club enfant l'été. Le Domaine est situé à 300 mètres de la plage. « Le domaine à un accès au spot de kitesurf et de sports de glisse mondialement connu. » Et pour parfaire l'expérience avec bon goût, le domaine possède un restaurant bistrannique surnommé Le VB. Situé à l'ombre des pins du domaine, le Viglamo Beach est ouvert tous les jours en haute saison et les week-ends d'octobre à avril, et met à l'honneur les produits locaux aux saveurs méditerranéennes.



Le domaine possède un restaurant bistrannique, le Viglamo Beach.

EN CHIFFRES

5*
au classement de la fédération nationale de l'hôtellerie de plein air (FNHPA)

12 salariés
152 emplacements
1 restaurant bistrannique

2
bassins chauffés et jacuzzis
1 espace bien-être

« IL Y A VRAIMENT UNE OSMOSE ENTRE LE LIEU, L'ÉQUIPE ET LES RÉSIDENTS. UN CÔTÉ TRÈS HUMAIN SE DÉGAGE POUR UNE SYMBOSE COMPLÈTE. »



Hadrien Colomer
Directeur commercial et marketing chez Viglamo



Viglamo
Domaine Presqu'île La Franqui
Chemin des Coussoules
11 370 La Franqui
04 68 45 74 93
Instagram : @viglamo



TU VEUX AGIR POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE
ET L'ENVIRONNEMENT ?

TU ES PRÊTE À TE FORMER OU CRÉER UNE ACTIVITÉ
DANS LE BTP OU L'AGRICULTURE ?

TU ES DEMANDEUR·SE D'EMPLOI ET ÂGÉ·E DE 18/29 ANS ?

**La Région Occitanie t'accompagne
dans ta formation ou ta création d'entreprise verte !**

“ **Aujourd'hui**, grâce au Revenu Écologique Jeunes, les nouvelles générations se forment plus facilement, créent de l'activité et de l'emploi dans l'économie verte.



Carole Delga
Présidente
de la Région Occitanie

✓ **Grâce au Revenu Écologique Jeunes**, tu peux recevoir jusqu'à 1000 € d'aide mensuelle (selon conditions de ressources et âge).

✓ **Plus de 1 000 formations sont déjà ouvertes dans le secteur du BTP et de l'agriculture !** Labellisés par la Région Occitanie, des accompagnateurs t'aideront dans ton projet de création ou de reprise d'entreprise verte.



N° Vert 0 800 00 70 70

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

laregion.fr/Revenu-Ecologique-Jeunes

