

p.04

LA VIE DE L'ÉCOLE
Les projets de Vincent Six pour HEI

p.20

INFO MÉTIERS
Un ingénieur HEI
pilote de 747

p.25

LA VIE DU RÉSEAU
Retour sur le grand
rassemblement

GRAND ANGLE

Le temps de travail a-t-il encore un sens ?

Avec les témoignages de Jean-Yves Boulin, Ghislaine Strebelle, Samuel Leroy, Hubert Landier, Aurélie Leleu et Cécile Dufraigne, Adrien Dion, Louis-Éric Salembier et Julie Phan.

AROUND THE WORLD

Amaryllis : six élèves-ingénieurs
au grand coeur aux Philippines.



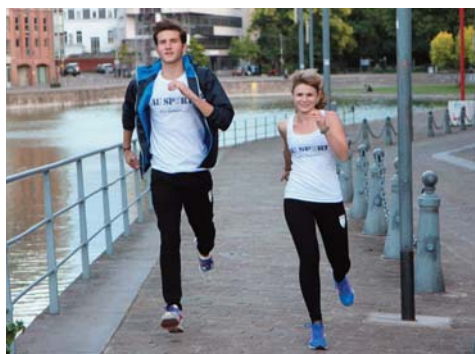
LA PHOTO



Créée à Lille en 2014 par Neville Ricour et Simon Ryckembush (2013), l'entreprise OUISTOCK connaît une ascension vertigineuse. Un an après son lancement, la start-up spécialisée dans le stockage d'objets entre particuliers est présente dans plus de 1 000 villes à travers la France et a connu une croissance de 80% en l'espace d'un an. Une bonne nouvelle n'arrivant jamais seule, les deux jeunes entrepreneurs ont bénéficié d'une levée de fonds de 600 000 euros pour poursuivre leur développement. Trois investisseurs privés leur permettront ainsi de concrétiser leur ambition de révolutionner le secteur du stockage de biens : Francis Nappes (cofondateur de Blablacar), Angélique Gérard (directrice de la relation client et des ressources humaines de Free) et Gonzague de la Tournelle (directeur général de Mobile Network Group). Aucun doute : leur idée est bel et bien en train de faire un carton !

L'ÉVÈNEMENT

Gardez la ligne avec le BDS !



Envie de faire votre prochain footing avec style ? Le Bureau des Sports de l'école vient de lancer sa ligne de vêtements aux couleurs de l'école : jogging, débardeur, tee-shirt et même K-Way personnalisable ! Pour ouvrir cette collection au plus grand nombre, notamment les anciens élèves nostalgiques de leurs années HEI, le BDS a créé un site de vente en ligne avec l'ensemble des modèles : <http://bdshei.pumpkin-app.com>

C'EST DIT !

Il faut sortir par le haut du débat sur les 35h, en raisonnant non plus sur la base de durées hebdomadaires mais à l'échelle d'une vie entière.

Jean-Yves Boulouin, Sociologue - Université Paris Dauphine # Plus d'infos p.11

L'ACTU

612

C'est le nombre de nouveaux étudiants accueillis à HEI en cette rentrée 2015. Nous leur souhaitons une intégration réussie et un plein épanouissement au sein de l'école.

1 250

Créé il y a moins d'un an, le groupe LINKEDIN « Réseau HEI Alumni - Officiel » attire chaque mois un nombre croissant de membres : 700 en juin dernier, 1 250 en octobre ! A noter que le 900^e n'était autre que Vincent Six, directeur de l'école ! (voir interview p.4). Si ce n'est déjà fait, rejoignez le groupe pour échanger et créer du lien entre professionnels.

Infos : www.linkedin.com

Liens

Félicitations à Thibaud Bernigaud (HEI3) et Charlotte Charnard (HEI4), respectivement nouveaux président et vice-présidente de la commission Intégrale-Réseau. Cette dernière permet de faire le lien entre les étudiants et le Réseau HEI ALUMNI. Nos deux étudiants sont déjà très impliqués dans l'animation de l'association, les mardis-H ou encore la préparation de la journée Réseau (voir p.25).

Turing

Diplômée le 12 décembre prochain au Nouveau Siècle, la promotion 2015 portera le nom d'Alan Turing, célèbre mathématicien, cryptologue et informaticien britannique.

LA QUESTION

Connaissez-vous ProG'HEI ?

42 ans et pas une ride. Comme les étudiants, PROG'HEI a fait sa rentrée en septembre dernier.

S'immerger et créer du lien

Membre de la Confédération Nationale des Junior-Entreprises (CNJE), ProG'HEI permet aux étudiants de 4^e et 5^e année de mettre en pratique leur enseignement théorique au service d'entreprises aux secteurs d'activités variés. ProG'HEI fonctionne comme un cabinet de conseil en ingénierie : elle aide ses clients à se développer et à concrétiser leurs projets en confiant un de ses volets aux étudiants HEI. Une telle expérience leur apporte une plus-value pédagogique, leur offre une belle occasion de s'immerger dans le monde professionnel et leur permet de créer du lien avec d'autres générations. L'organisation de la junior-entreprise ressemble à celle d'une société avec différents pôles et des compétences en lien avec les 14 domaines de l'école.

À chacun son rôle

Président, vice-président, trésorière, secrétaire, responsable du pôle commercial, directeur des systèmes d'information, chargés d'affaires, comptable : à chacun son rôle ! « L'équipe est déjà bien en place mais nous sommes constamment à la recherche de nouveaux talents » explique Thibault Szymanski, l'actuel président. Toujours au bon endroit, ProG'HEI a récemment participé au salon CRÉER (18 000 visiteurs du 14 au 16 septembre) et au dernier Mardi H organisé par le Réseau HEI ALUMNI, en compagnie de nombreux ingénieurs HEI.

Un marché concurrentiel

« En 2014, la France comptait plus de 158 juniors » précise Thibault. « Il est donc indispensable de se différencier ; cela passe notamment par une bonne organisation basée sur des processus rigoureux permettant un suivi d'étude de qualité. C'est d'ailleurs nos 42 années d'expérience, associées au dynamisme de nos membres qui nous permettent d'être reconnus ». Vous l'aurez compris : n'hésitez pas à faire appel à la petite entreprise qui a tout d'une grande !

Plus d'infos : <http://www.proghei.fr>



ProG'HEI : une équipe aux profils complémentaires, au service de votre entreprise.

//// //// Au sommaire #139 //// ////

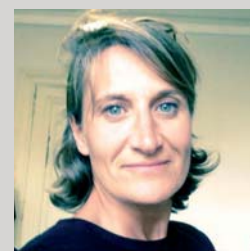
édito

Qui vous connaissez est au moins aussi important que ce que vous connaissez ! ».

En 2015, l'importance du réseau n'est plus à prouver. Mais un réseau efficace, c'est avant tout des Hommes qui se rencontrent et qui partagent. Fort de cette conviction, votre équipe Réseau Alumni fait un pari : celui de multiplier le nombre d'Alumni participants et engagés dans la dynamique du Réseau HEI ! **Pour relever ce challenge plusieurs démarches ont été engagées :**

- Faciliter les modalités d'adhésion par le lancement l'année dernière de la cotisation à vie (p.25) ;
- Repenser notre positionnement par une réflexion sur nos cibles clients et adapter notre offre ;
- Dynamiser nos rencontres régionales et internationales en proposant des conférences aux thématiques variées et inspirantes ;
- Intégrer les étudiants dans nos rencontres sur la métropole lilloise ;
- Accroître notre présence aux côtés de l'école dans les opérations de sensibilisation auprès des parents et futurs étudiants ;
- Rassembler une à deux fois par an un maximum d'Alumni autour d'un moment d'échange.

Les premières victoires sont là ! Vous êtes de plus en plus nombreux à nous rejoindre en adhérant au Réseau, les dernières rencontres régionales ont été un franc succès et vous avez été plus de 180 à participer à notre journée Réseau du 3 octobre entre les tables rondes, le buffet réseautage, les visites et les anniversaires de promotions ! Aujourd'hui plus que jamais, nous comptons sur vous pour nous aider à dynamiser l'image de notre belle école. À vous de jouer !



Eglantine Drouin
Animatrice du groupe régional Lille Métropole Nord - École

//// ////

HEI INFOS

Le magazine d'HEI / Automne 2015

Editeur : HEI, 13 rue de Toul 59014 Lille Cedex

Directeur de la publication : Christophe Guillerme

Rédacteurs en chef :

Jean-Pierre Van Severen et Marie Lejuste

Conseiller éditorial : Alexandre Luna

Conception : LUNA CREATIONS

lunacreations@me.com

Régie Publicitaire : EDIF - 94700 Maison Alfort

Toute reproduction, même partielle des articles et iconographies publiés dans HEI INFOS sans l'accord écrit de la société éditrice est interdite, conformément à la loi du 11 mars 1957 sur la propriété littéraire et artistique.

Impression : Print Forum - 3 800 exemplaires

Dépôt légal : octobre 2015

LA VIE DE L'ÉCOLE



04

RENCONTRE

Vincent Six

« Mes maîtres-mots pour HEI : le concret et l'excellence »

Mais aussi : Thibault Bastin et Barthélemy Gas, créateurs de liens avec HITO (p.6) / Campus Centre : l'heure du bilan pour Farida et Sovandy (p.7) / Un livre 100% durable (p.7) / Hircus, saison 2 (p.7) / Quentin Bourgeois : un étudiant sur de bons rails (p.8) / HEI et VINCI Énergies France Nord : nouveaux partenaires (p.9)

GRAND ANGLE



10

GRAND ANGLE

Le temps de travail a-t-il encore un sens ?

INFO MÉTIERS



20

INFO MÉTIERS

Laurent Prunier

L'homme qui fait voler 400 tonnes de métal

AROUND THE WORLD



22

AROUND THE WORLD

Commission Amaryllis

Des élèves-ingénieurs au grand cœur

LA VIE DU RÉSEAU



25

RENCONTRE

3 octobre : une journée historique

Mais aussi : Christophe Guillerme, le goût des autres (p.24) / Les coulisses de la Journée Réseau (p.26) / Le parrainage : transmettre et partager (p.27)

Vincent Six

« Mes maîtres-mots pour HEI : le concret et l'excellence »



“
Vincent Six
Directeur HEI

Pragmatique et à l'écoute de ses collaborateurs, **Vincent Six** est également un homme de visions. « Observer et comprendre avant d'agir » pourrait être son leitmotiv. Des qualités qu'il met au service d'HEI depuis près de 20 ans, et en tant que directeur de l'école depuis mai dernier. Des qualités indispensables pour poursuivre le développement de notre établissement dans un monde de l'enseignement et un marché du travail toujours plus concurrentiel. International, pédagogie, accompagnement des étudiants... zoom sur sa stratégie.

QUE FAUT-IL RETENIR À PROPOS DE VOTRE PARCOURS ?

Diplômé de Polytech Lille spécialité géotechnique-génie civil, j'ai complété ma formation par une spécialisation en structure dans le domaine du béton armé et précontraint au Centre des Hautes Études de la Construction (CHEC à Paris). J'ai démarré ma carrière en tant qu'ingénieur structure dans un bureau d'études avant de rejoindre HEI en 1997. Enseignant-chercheur, j'ai développé les enseignements du domaine BTP et les relations entreprises, avant de prendre la responsabilité du département BTP en 2002. En parallèle, j'ai obtenu mon doctorat en génie civil. En 2013, j'ai pris la direction d'HEI Campus Lille, une fonction qui m'a permis de travailler avec l'ensemble des services de l'école et de mieux appréhender son fonctionnement et ses enjeux.

QUELS OBJECTIFS VOUS ÊTES-VOUS FIXÉS EN DEVENANT DIRECTEUR HEI ?

Je souhaite poursuivre et développer les actions déjà entamées avec pour seul objectif l'employabilité des élèves. Cela passe par l'internationalisation du cursus et le développement de la relation entreprise. Notre logique est celle d'un partenariat fort avec le monde professionnel et d'un développement mutuel à moyen et long-terme sur les volets de la formation et de la recherche et développe-

✱ Je souhaite renforcer l'accompagnement de nos étudiants pour les aider à formaliser leur projet personnel et professionnel. Place au concret !

ment. L'intérêt est double : cerner les attentes du marché pour former les profils dont les entreprises ont besoin aujourd'hui – et demain –, mais aussi développer la visibilité des savoir-faire de notre école. Mon ambition est également de renforcer l'accompagnement de nos étudiants pour les aider à formaliser leur projet personnel et professionnel. Dans un marché du travail de plus en plus concurrentiel, ils doivent être capables de valoriser leurs expériences, de développer un argumentaire mais aussi de connaître les attentes du secteur qu'ils visent. C'est à mon sens une source de motivation car elle apporte l'approche concrète que cette génération réclame tant. L'étudiant veut savoir où il va et pourquoi il y va : nous l'épaulerons dans cette démarche. Enfin, nous développerons les projets de réalisation pour avancer sur nos méthodes pédagogiques et impliquer nos élèves dans le management de projets. Là, encore, le mot d'ordre est « le concret ».

QUELS SONT LES POINTS FORTS DE LA FORMATION HEI ?

Notre formation généraliste est un atout majeur car les ingénieurs travaillent de plus en plus dans une approche globale et doivent être capables de s'adapter. Nous sensibilisons également nos étudiants à la dimension humaine, indispensable en tant que futurs managers, et sommes fiers de notre relation privilégiée avec le monde de l'entreprise. Cette relation nous permet de former des professionnels en lien avec les besoins d'aujourd'hui et de demain. La dimension internationale n'est pas en reste,


tout comme la richesse de la vie associative : chaque étudiant prend une responsabilité au sein d'une commission pour s'ouvrir l'esprit et apprendre à apprendre autrement.

VOUS SOUHAITEZ RENFORCER L'INTERNATIONALISATION DE L'ÉCOLE ET DE SES CURSUS. POURQUOI ?

Les écoles d'ingénieurs sont réputées pour être connectées à l'international. Nous offrons aux élèves la possibilité de vivre des expériences à l'étranger mais nous souhaitons aller plus loin en développant l'international « at home ». Pour cela, nous travaillons à proposer une offre de formation entièrement en anglais pour attirer toujours plus d'étudiants internationaux. Les modalités pédagogiques proposées seront originales et construites en collaboration avec les universités partenaires à travers le monde (échange de professeurs, thématiques de recherche communes etc.).



04
05

 Il faut en finir avec les enseignements qui se succèdent, sans aucun lien.

LA PÉDAGOGIE EST ÉGALEMENT L'UNE DE VOS PRIORITÉS. COMMENT SOUHAITEZ-VOUS INNOVER ?

Diversifier notre pédagogie est plus qu'un enjeu : c'est une nécessité. Nous travaillons sur ce volet avec le Groupe HEI ISA ISEN pour rendre chaque étudiant acteur de sa formation. L'interaction avec l'enseignant doit être encouragée et son rôle doit évoluer : il devient « accompagnateur », répond aux questions de l'élève qui lui-même change de posture. Il vient en cours après avoir travaillé un certain nombre de notions chez lui. La réforme pédagogique offrira une plus grande visibilité à notre cursus et développera une véritable transdisciplinarité entre les matières. Comme dans le monde de l'entreprise, il est indispensable de mettre en œuvre plusieurs compétences, pour concrétiser un projet. Il faut en finir avec les enseignements qui se succèdent, sans aucun lien.

DEPUIS 2013, HEI FAIT PARTIE DU GROUPE HEI ISA ISEN ? COMMENT S'ARTICULENT VOS RELATIONS ?

Nous développons des synergies sur les volets recherche, international et formation.

Je porte le volet formation au sein du Groupe. L'intérêt est de mutualiser nos efforts. Un chantier comme celui de l'innovation pédagogique ira plus vite et plus loin si nous mettons en commun nos compétences et nos ressources. Le Groupe offre également une visibilité nationale et internationale de taille à nos trois établissements.

COMMENT VOYEZ-VOUS L'ÉCOLE DANS CINQ ANS ?

Nous aurons atteint nos objectifs en développant la dimension internationale « at home » de notre école. L'approche pédagogique sera modernisée à travers plus de souplesse dans la formation et une modularité dans l'enseignement. Les relations avec les entreprises et la recherche seront développées grâce à des partenariats forts. Chacun des collaborateurs d'HEI et moi-même ferons en sorte de rechercher l'excellence dans nos trois métiers.

Plus d'infos : www.hei.fr

UNE RENTRÉE DE NOUVEAUTÉS

Une nouvelle direction à la tête des classes prépas

Le 4 septembre dernier, les classes préparatoires implantées ont accueilli les HEI 1 et HEI 2 mais aussi Jean-Philippe Loecx et Fanny Frienck (1996), respectivement nouveau directeur et nouvelle directrice-adjointe. Pour eux, « la prépa HEI c'est d'abord un état d'esprit basé sur l'ouverture, la solidarité et la confiance, l'enthousiasme et la convivialité. Un état d'esprit qui se conjugue au quotidien à travers des activités pédagogiques et de multiples manifestations ».

Faciliter l'accès et maximiser la sécurité des laboratoires

Depuis dix ans, HEI travaille sur le regroupement de ses laboratoires pédagogiques en un seul et même bâtiment : la Halle Technologique. Les laboratoires de chimie ont été les premiers sur la liste, suivis par ceux de physique, matériaux, machines électriques, machines thermiques, automatique, mécanique des fluides et les salles informatiques. Cette année, c'est au tour des laboratoires de textile-procédés, sciences de l'ingénieur-mécanique et électronique. La période 2015/2016 devrait être marquée par l'arrivée d'un nouveau laboratoire béton et un centre de prototypage.

Le Groupe HEI ISA ISEN s'installe

Le Groupe HEI ISA ISEN a emménagé dans le bâtiment « J » Joseph Menet, au 12 rue Norbert Segard : direction administrative et financière et direction des ressources humaines au 1^e et 3^e étage. La direction générale s'est quant à elle installée au 2^e étage.

////////////////////////////////////



dans nos pays occidentaux. C'est pourquoi HITO aspire à développer le mieux-vivre ensemble en plaçant la création de lien social au centre des échanges et en remettant de l'humain dans le quotidien.

OÙ EN ÊTES-VOUS DANS LE PROJET ?

Nous avons soutenu notre business plan devant Chrystelle Gaujard et le Réseau Entreprendre. Il a ensuite été récompensé lors du concours Bravo Les Jeunes du Rotary Lille, sous la tutelle de Lurdes-Marie Crespo. Jusqu'à fin 2015, nous testons l'idée et co-créons notre prototype lors de focus groups réunissant des membres de l'association nationale de retraités actifs Poursuivre. En parallèle, nous contactons des associations et démarchons des entreprises partenaires : si vous pensez à des personnes qui seraient intéressées, n'hésitez pas ! Dès janvier prochain, nous souhaitons valider le pilote en région Nord-Pas de Calais pour réaliser notre première levée de fonds et développer ainsi la version de lancement.

COMMENT NOS LECTEURS PEUVENT-ILS VOUS AIDER CONCRÈTEMENT ?

HEI forme des profils variés : chacun d'entre vous peut apporter sa pierre à l'édifice ! Nos besoins sont nombreux :

- **techniques** : aide à la création d'une version bêta de notre plateforme ;
- **juridiques** : droit du travail, contrat tripartite ;
- **business development** : analyse et challenge de notre business model, mise en relation avec des parties prenantes (associations, collectivités locales, fondations, entreprises partenaires...) ;
- **communication** : growth hacking, conseils en création, impression ;
- **matériel** : suite à notre phase test en région lilloise et pour faire parler d'HITO Project, nous prévoyons de réaliser un tour de France avec une camionnette aménagée et des objectifs dans chaque ville-étape. Un vieille camionnette qui traîne dans votre grange ? On vous en débarrasse ! Des compétences en mécanique ? Aidez-nous à la restaurer !

Enfin, la force d'une plateforme collaborative repose sur la richesse de sa communauté : vous souhaitez proposer vos compétences ou êtes à la recherche d'une personne expérimentée ? Soyez les premiers à tester notre concept ! Pensez également à vous abonner à notre newsletter pour suivre toute notre actualité.

Rendez-vous sur www.hitoproject.fr
contact@hitoproject.fr

Thibault Bastin et Barthélemy Gas Créateurs de liens

Après plusieurs stages dans de grands groupes, **Thibault et Barthélemy** (HEI5) se destinaient à une carrière en génie civil. Ils ont préféré se consacrer à l'entrepreneuriat social. Leur idée ? Créer du lien entre les générations et redynamiser le quotidien de nos talentueux aînés. Une idée à laquelle vous pouvez contribuer...

COMMENT EST NÉ HITO ?

Avant de lancer ce projet, nous avons eu l'opportunité de vivre plusieurs expériences internationales (*aux Philippines pour Thibault, au Mexique et au Congo pour Barthélemy nldr*). Elles ont joué un rôle prépondérant car elles nous ont permis de nous confronter aux enjeux liés aux problématiques sociales et d'apprécier l'impact des différents « social business » en place. En rentrant en France, nous avons décidé de nous initier à l'entrepreneuriat social. La rencontre avec Muhammad Yunus (prix Nobel de la paix 2006) lors du World Forum a également été déterminante puisqu'elle nous a encouragés à nous attaquer à une problématique globale : l'isolement relationnel dont souffrent nos aînés. HITO était né.

HITO EN QUELQUES MOTS...

Le projet a pour ambition d'aider nos aînés à retisser des liens sociaux, à redynamiser leur quotidien et à retrouver une place dans la société, grâce à une plateforme collaborative d'apport de compétences. Expérimentés et disponibles, ils ont plus de 55 ans et peuvent mettre leurs talents au service des autres en transmettant leurs savoir-faire (*voir encadré ci-dessous pour comprendre le fonctionnement*).

QUELLES VALEURS SOUHAITEZ-VOUS TRANSMETTRE À TRAVERS CE PROJET ?

En voyageant à travers le monde, notamment dans les pays les plus défavorisés, nous avons été émerveillés par l'esprit d'entraide qui y règne. Nous rêvons de retrouver cette cohésion

1 CONCEPT, 5 ÉTAPES

1/ Pierre (HEI 1975), ancien conducteur de travaux et retraité, dispose de temps libre. Il souhaite redynamiser son quotidien en proposant ses compétences. **2/** À proximité, Marion mène une vie bien remplie et a besoin d'aide pour des travaux. Elle contacte Pierre via la plateforme. **3/** Pour Pierre, c'est un jeu d'enfant et un plaisir de partager son savoir-faire. **4/** Ravie du service rendu, Marion récompense Pierre avec des points HITO utilisables chez ses partenaires. **5/** Enchanté par sa rencontre avec Marion, Pierre peut désormais profiter gratuitement d'un abonnement à l'Opéra de Lille, d'une séance d'ULM ou de tout autre service proposé par les entreprises labellisées HITO.

Campus Centre

C'est l'heure du bilan



A lors qu'une nouvelle promotion d'étudiants vient de s'installer à Châteauroux, d'autres achèvent leur cursus HEI et se projettent vers l'avenir. C'est le cas de **Farida et Sovandy** qui dressent le bilan de leurs années à HEI campus Centre.

POURQUOI AVEZ-VOUS CHOISI D'ÉTUDIER À HEI CAMPUS CENTRE ?

Farida : pour sa formation en alternance qui me permettait de développer mes compétences techniques et relationnelles en entreprise, tout en poursuivant mes études. Je ne regrette pas mon choix car tout au long du cursus, les cours dispensés étaient en lien direct avec les projets techniques abordés en entreprise.

Sovandy : après une classe préparatoire à HEI campus Lille, j'ai choisi la voie de l'apprentissage pour le contact privilégié qu'elle offre avec le monde professionnel. Objectif atteint puisqu'après trois ans au sein du bureau d'études de la société Lenzi, j'ai acquis des compétences techniques, enrichi mes connaissances en processus industriel et j'ai pu m'appuyer sur les bases théoriques dispensées en cours.



*** L'alternance offre un bel équilibre entre l'école et l'entreprise : l'idéal pour ensuite intégrer le monde de l'entreprise.**

LE CURSUS PRÉVOIT UNE PÉRIODE D'EXPANSION DE PLUSIEURS MOIS. OÙ AVEZ-VOUS RÉALISÉ LA VÔTRE ?

Farida : j'ai passé 4 mois à l'université de INHA en Corée du Sud pour suivre des cours dans le département mécanique. J'ai ensuite débuté un stage au sein d'une division de mon entreprise située aux Pays-Bas pour une durée de sept mois. Cette année a été inoubliable et enrichissante sur le plan humain !

Sovandy : je suis également parti à l'université de INHA où j'ai pu constater un véritable fossé culturel avec la France. J'ai dû m'adapter à un environnement et des méthodes de travail totalement différentes de celle de la France. Il faut vivre au moins une fois ce type d'expérience.

ET L'AVENIR ?

Farida : je souhaitais intégrer un poste d'ingénieur généraliste à dominante mécanique en bureau d'études, essais et simulation ou conception mécanique. J'ai passé cinq entretiens et j'ai finalement accepté la proposition d'embauche de mon entreprise d'accueil.

Sovandy : je l'envisage sereinement car j'ai été recruté par mon entreprise d'accueil en tant que Project Manager. Une preuve, s'il en fallait une, des bienfaits de l'alternance pour intégrer le monde du travail. Je suis ravi de ce parcours que j'ai pu construire sereinement, jour après jour, pour atteindre mes objectifs.

Plus d'infos : www.hei.fr/campuscentre

La vie de l'école

Un livre 100% durable



Quel avenir et quels enjeux pour le stockage de l'énergie dans les réseaux électriques ?

C'est la question sur laquelle s'est penché Benoit Robyn à travers un ouvrage co-écrit avec Bruno François, Gauthier Delille et Christophe Saudemont. Publié en mars 2015, le livre intitulé « *Gestion et valorisation du stockage de l'énergie dans les réseaux électriques* » s'intéresse à un sujet d'actualité en lien avec la Troisième Révolution Industrielle. « Le développement des énergies renouvelables et le besoin de moyens de transport décarbonnés donne un nouvel intérêt pour le stockage qui devient un élément clé du développement durable » souligne Benoit Robyns, Responsable de l'équipe RÉSEAUX du Laboratoire d'Électrotechnique et d'Électronique de Puissance de Lille (L2EP), vice-président de la Troisième Révolution Industrielle de l'Université Catholique de Lille et directeur de la recherche HEI. L'ouvrage, pédagogique et éclairant, devrait connaître une suite, centrée cette fois-ci sur le thème des transports et des bâtiments.

06
07

Hircus, saison 2



Fondée par Jean-Nicolas Payart et Louis-Érard Bataille (2013), HIRCUS est parvenue à dépolier le marché du cachemire en l'abordant d'une manière jeune et décalée. La marque vient de lancer sa seconde collection. Découvrez-la sur www.hircus.fr



Quentin Bourgeois ne se lasse pas du train-train quotidien !

Quentin Bourgeois Un étudiant sur de bons rails

Cette année, TRANSPOLE a lancé une expérimentation audacieuse : offrir la possibilité à des étudiants d'écoles d'ingénieurs de grossir les rangs de la société de transport et de conduire ses tramways. Non sans avoir franchi chacune des étapes du processus de sélection et passé une batterie de tests ! Etudiant en troisième année, **Quentin Bourgeois** est l'un des quatre élèves nordistes à avoir convaincu les recruteurs ; il revient pour HEI INFOS sur cette belle expérience et ses apprentissages. Rencontre avec un étudiant sur de bons rails...



Quentin Bourgeois
HEI 3

COMMENT AVEZ-VOUS ENTENDU PARLER DE CETTE EXPÉRIMENTATION ET EN QUOI CONSISTE-T-ELLE ?

En février dernier, l'école a transmis une offre du groupe KEOLIS (Transpole) aux étudiants ingénieurs HEI, ISA, ISEN et Centrale pour recruter des conducteurs de tramway. L'ambition du groupe était de renforcer son effectif à certaines périodes de l'année, notamment durant l'été. Une opération similaire avait déjà porté ses fruits à Lyon et à Grenoble ; il était temps de tester l'idée à Lille...

POURQUOI AVEZ-VOUS TENTÉ VOTRE CHANCE ? COMMENT SE SONT DÉROULÉES LES SÉLECTIONS ?

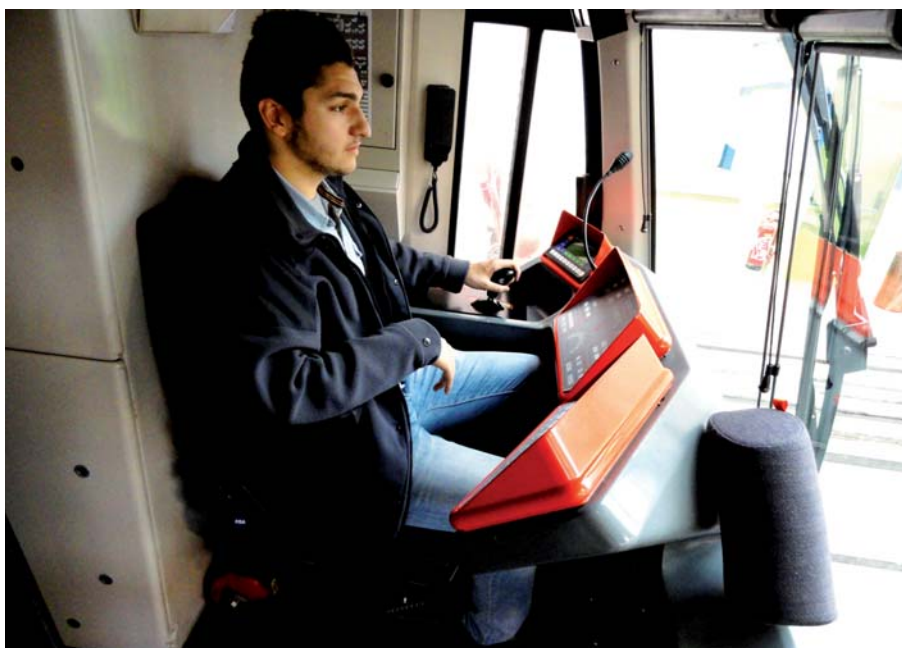
J'ai sauté sur l'occasion car une telle expérience est unique et constitue un beau challenge à relever. La sélection a été longue et difficile, un véritable parcours du combattant. Transpole a d'abord effectué une première sélection parmi les multiples volontaires puis a fait passer une série de tests et d'entretiens aux candidats retenus pour connaître leurs motivations. Une rencontre avec la responsable RH a ensuite permis de vérifier nos qualités relationnelles. Une fois ces premières étapes franchies, place aux tests techniques, logiques et psychomoteurs ! Dernière étape : un entretien de recrutement avec le responsable de l'unité Tramway.

EN QUOI A CONSISTÉ LA FORMATION QUI A SUIVI ?

À l'issue des sélections, j'ai eu la chance de figurer parmi les quatre étudiants retenus et de suivre une formation de six semaines : une première partie théorique d'un mois pour acquérir les bases nécessaires, puis une formation de conduite en doublure avec des conducteurs expérimentés et enfin, une conduite en toute autonomie pendant un mois. Cette étape a été très enrichissante sur le plan technique car j'ai pu apprendre le fonctionnement d'un train, des aiguillages etc. Sur le plan humain, cela m'a permis d'assumer des responsabilités importantes et de faire face à des situations inédites nécessitant sang-froid et maîtrise de soi (accueil, prise en charge des passagers). Des qualités indispensables pour un futur ingénieur.

COMMENT SE DÉROULE UNE JOURNÉE TYPE DE CONDUCTEUR DE TRAMWAY ?

Elle n'existe pas tant les situations auxquelles il peut être confronté sont variées ! Par ailleurs, ses horaires changent d'un jour à l'autre : matin, après-midi ou soir. Prenons l'exemple du matin : la journée débute par la prise de service au dépôt aux alentours de 5h. Il faut ensuite préparer son tram en effectuant les multiples contrôles avant d'être injecté sur



✱ Même s'il peut paraître solitaire dans sa cabine, le conducteur de tramway fait partie d'une véritable communauté de travail où règnent la solidarité et la cohésion de groupe.

le réseau à partir du dépôt. On effectue alors 5 allers-retours avec une pause de 10 minutes entre chaque trajet.

QU'EST-CE QUI VOUS A LE PLUS SURPRIS EN DÉCOUVRANT CE MÉTIER ?

Les qualités humaines nécessaires. Il faut être capable de gérer toutes sortes de situations et veiller au bien-être des passagers, ou parfois couper court aux incivilités et chahuts de voyageurs turbulents. J'ai également découvert l'importance du travail d'équipe : même s'il peut paraître solitaire dans sa cabine, le conducteur de tramway fait partie d'une véritable communauté de travail où règnent la solidarité et la cohésion de groupe. Sur un plan plus technique, j'ai été impressionné par la distance de freinage. Du point de vue d'un client, on peut penser qu'il est facile d'arrêter un tramway... mais c'est oublier qu'il pèse entre 40 et 60 tonnes ! D'où l'importance d'une vigilance de chaque instant pour anticiper le moindre événement.

QU'AVEZ-VOUS APPRÉCIÉ LE PLUS DANS CETTE EXPÉRIENCE ?

Tout simplement de conduire un tramway : c'est inoubliable, la sensation est unique ! J'ai également apprécié la bonne ambiance et l'entente entre les conducteurs. Nous avons été très bien accueillis, malgré un sentiment de méfiance - tout à fait compréhensible - en voyant arriver des étudiants ingénieurs. Enfin, j'ai la chance de poursuivre l'aventure

en emploi étudiant, ce qui m'apporte un complément de revenus appréciable au quotidien.

LA FORMATION HEI A-T-ELLE ÉTÉ UTILE ?

Oui, sur plusieurs points. Tout d'abord, la qualité des enseignements en prépa implantée HEI est un véritable « plus » car elle m'a apporté un bagage scientifique important et les prérequis pour aborder sereinement la formation théorique d'agent de conduite. Citons également la rigueur scientifique que j'ai développée à HEI ainsi que l'importance de la ponctualité dans notre école : deux qualités particulièrement utiles aux conducteurs de tramway.

ET L'AVENIR ?

J'ai la chance de poursuivre l'aventure en tant qu'intérimaire : je suis sollicité le soir, le week-end ou pendant les vacances scolaires. Mon projet est ensuite de devenir ingénieur BTP mais je n'exclus pas de m'orienter vers le domaine Conception Mécanique en 4^e année. J'ai encore quelques mois pour y réfléchir...

TRANSPOLE COMPTE-T-ELLE LANCER D'AUTRES RECRUTEMENTS CHEZ LES ÉTUDIANTS ?

D'après moi, cette première expérimentation est une réussite. Transpole fera le bilan à la fin de l'année et j'ai bon espoir qu'elle renouvelle le processus : surveillez vos e-mails !

Plus d'infos : quentin.bourgeois@hei.fr

La vie de l'école

Un nouveau partenaire



Le 5 octobre dernier, VINCI Énergies France Nord, partenaire historique d'HEI, a signé une convention de partenariat avec l'école. Une signature qui va bien au-delà du symbole pour les deux entités...

Favoriser la connaissance mutuelle

Pourquoi HEI signe-t-elle des conventions de partenariat ? Cet engagement entre l'école et une entreprise lui permet de mettre en œuvre des actions concrètes qui impliquent les collaborateurs de la société, des enseignants-chercheurs et les étudiants. L'ambition est alors de favoriser la connaissance mutuelle et le développement de collaborations variées : pédagogiques, techniques, de recherche et professionnelles

Former les ingénieurs de demain

Ce n'est donc pas un hasard si l'une des priorités de Vincent Six (voir interview p.4) concerne le développement de la relation entreprise. Même son de cloche chez Michel Duvivier, directeur régional Vinci Énergies France Nord : « nous portons un véritable intérêt à HEI car elle forme les profils que nous recherchons : des ingénieurs avec un solide bagage technique, curieux, autonomes et entrepreneurs. Des valeurs qui font écho à celles de notre groupe. Ce partenariat est une opportunité d'augmenter notre notoriété auprès des étudiants HEI, de leur présenter nos métiers et d'identifier les talents de demain. Notre mode de recrutement est notamment basé sur l'accueil de stagiaires, ensuite embauchés en tant qu'ingénieurs « pépinières », bien formés à nos métiers et rapidement opérationnels. Cette convention nous aide à répondre aux interrogations des élèves et à les accompagner dans la construction de leur projet professionnel ». Souhaitons-nous une longue et fructueuse collaboration !

Le temps de travail a-t-il encore un sens ?



#L'ÉDITO DU RÉDAC'CHEF

SALARIAT, QUOI DE NEUF ?

L'économiste Daniel Cohen prophétise que tout métier qui consiste à exécuter des gestes répétitifs est voué à disparaître ; l'Homme sera remplacé par des robots. Est-ce excessif ? Peut-être pas. Rappelons que le salariat sous sa forme actuelle est une invention récente, à peine 150 ans. Il correspondait à l'époque de l'industrialisation au service de grandes inventions : l'énergie électrique, l'automobile, les chemins de fer, le téléphone, etc. Ces nouvelles activités avaient vocation à conquérir le grand public et absorbaient toutes les capacités d'emploi. Les inventions récentes n'ont plus cette caractéristique : elles ne sont plus « intégratrices ». Prenons le cas d'internet, longtemps présenté comme un « outil miracle ». Avec le recul, on constate qu'il n'est pas forcément créateur d'emplois et qu'il peut être à l'origine de ségrégations ou de dérives (propagande, terrorisme etc.).

PRIVILÉGIER LA QUALITÉ DE VIE

Observons également nos contemporains ; des comportements nouveaux apparaissent : les fameux signaux faibles, souvent annonceurs d'évolutions. L'un d'entre eux a d'ailleurs dépassé le stade du « très minoritaire » : le partage des équipements, qu'il s'agisse des transports en covoiturage (cf le succès de Blablacar), de matériels électroménagers ou destinés au bricolage etc.. Si le premier objectif est d'ordre

économique, ses utilisateurs recherchent aussi la convivialité et l'écologie. Un nombre croissant de nos concitoyens a opté pour d'autres façons de vivre, en tournant le dos à certains modes de consommation, en refusant la dictature de l'argent pour privilégier la qualité de vie, la famille, ou des projets personnels. L'investissement dans la vie professionnelle semble ainsi de plus en plus modulable.

UNE MUTATION SE DESSINE

D'un autre côté, il est urgent d'accepter l'idée que le travail n'est pas un gâteau que l'on partage entre les membres de la population active (vision malthusienne), mais au contraire que le progrès croît en proportion du nombre de ceux qui y contribuent. La question se pose aussi de trouver les moyens de créer du développement, indépendamment de la croissance dans un monde qui explose de surconsommation. Manifestement il reste beaucoup à inventer.

Une mutation semble se dessiner et les témoignages qui suivent le confirment : cela n'a rien d'une menace. Il me semble que nous devons regarder tout cela comme l'ouverture d'un nouvel espace de liberté. Sans doute faudra-t-il dépasser nos filiosités et accepter de rebattre une bonne fois les cartes ; la chance sourit aux audacieux.

Jean-Pierre Van Severen (1969)

AU SOMMAIRE DE CE GRAND ANGLE

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|
| <p>p. 11 Jean-Yves Boulin <i>Vers un nouveau modèle collectif ?</i></p> | <p>p. 13 Ghislaine Strebelle <i>L'avis d'une avocate en droit social</i></p> | <p>p. 14 Samuel Leroy <i>L'intérêt d'un métier ne se compte pas en heures</i></p> | <p>p. 16 Adrien Dion, Louis-Éric Salembier et Julie Phan <i>Et les ingénieurs HEI ?</i></p> | <p>p. 18 Hubert Landier <i>Des enjeux plus profonds</i></p> | <p>p. 19 Aurélie Leleu et Cécile Dufraigne <i>Travailler autrement</i></p> |
|--|---|--|--|--|---|



Jean-Yves Boulin

Vers un nouveau modèle collectif ?

10
11

Sociologue et démographe, **Jean-Yves Boulin** enseigne au sein de l'Institut de Recherche Interdisciplinaire en Sciences Sociales de l'Université Paris Dauphine. Chercheur associé au CNRS, il consacre ses travaux à l'analyse des mutations qui frappent le monde professionnel : travail dominical, flexibilité,... Il revient sur l'histoire de la mesure hebdomadaire du temps de travail et plaide pour la refonte d'un modèle que les évolutions contemporaines remettent en cause.



**Jean-Yves
Boulin**

Sociologue
Université
Paris Dauphine

@ Carine Mansour

À QUEL MOMENT S'EST-ON MIS À QUANTIFIER LE TRAVAIL SUR UNE BASE HEBDOMADAIRE ?

Cette évolution remonte au milieu du 19^e siècle et découle en partie des travaux menés par un médecin, Louis-René Villermé, dans les années 1830. Ses recherches, prolongées par celles du mouvement hygiéniste, avaient montré les ravages sur la santé des ouvriers de journées qui pouvaient atteindre 17 à 18 heures, 6 à 7 jours par semaine. Sur l'année, les employés pouvaient travailler jusqu'à 3 000 ou 3 500 heures. Plus tard, la référence est longtemps restée journalière et non hebdomadaire : la première des revendications sociales était la journée de huit heures, qui ne deviendra une réalité qu'en 1919.

Les conquêtes sociales ont progressivement permis de se diriger vers une mesure hebdomadaire. En 1936, le Front Populaire installe la semaine de 40 heures, ne faisant finalement que copier ce qu'on appelait alors la « semaine anglaise ».

CETTE BAISSÉ EST-ELLE UNIQUEMENT DÛE AUX REVENDICATIONS OUVRIÈRES ?

Étonnamment, la guerre de 1870 a joué un rôle majeur : les militaires ont constaté qu'à moins de vingt ans, leurs jeunes recrues étaient déjà dans un état déplorable. La probabilité d'une nouvelle guerre entre la France et l'Allemagne a contribué

à une forme de prise de conscience. Le catholicisme social a également eu un impact certain, surtout dans le Nord. Beaucoup de grands patrons ont adouci d'eux-mêmes les rythmes de travail pour des raisons à la fois humanistes et économiques : ils étaient bien placés pour constater qu'un rythme trop intense finissait par compromettre la productivité de leurs salariés.

CE DÉCOMPTE HORAIRE N'A-T-IL PAS EU DES EFFETS PERVERS, EN DÉVELOPPANT UNE TENDANCE À MESURER CHAQUE MINUTE ?

Le salariat implique de mettre une partie de sa journée à la disposition d'un employeur. D'où la nécessité de définir des bornes précises mais aussi ce qu'on entend par temps de travail, de transport, d'astreinte... Les conflits sociaux successifs ont parfois pu déboucher sur des calculs d'apothicaire. Il reste qu'historiquement, ce sont d'abord les employeurs qui ont versé dans cette tendance en cherchant à décompter chaque minute : la pointeuse ou les sirènes ne sont pas des revendications ouvrières. En matière de conflit social,

✳ En matière de conflit social, la mauvaise foi est harmonieusement répartie entre employeurs et employés.

la mauvaise foi est harmonieusement répartie entre employeurs et employés.

À L'HEURE OÙ LES NOUVELLES TECHNOLOGIES PERMETTENT DE TRAVAILLER N'IMPORTE OÙ ET N'IMPORTE QUAND, LE CRITÈRE TEMPS EST-IL ENCORE PERTINENT ?

Tout le monde possède un smartphone mais tous les actifs n'en ont pas un usage professionnel. Les outils nomades concernent surtout les cadres qui font d'ailleurs preuve d'une certaine ambivalence sur le sujet : ils apprécient l'autonomie qu'ils permettent mais déplorent un certain envahissement de leur vie privée. Dans un contexte qui valorise sans cesse la performance, il existe un réel risque d'auto-exploitation.

Combien de cadres se sentent obligés de se connecter à leur boîte mail le dimanche soir pour préparer la journée du lendemain ? Le taylorisme avait entraîné une séparation temporelle et spatiale entre travail et hors

travail. Ces deux frontières ont littéralement explosé avec le développement des NTIC.

PEUT-ON ENCORE RAISONNER SUR UNE BASE HEBDOMADAIRE ?

Dans les faits, nous sommes déjà sortis de cette logique : les lois Aubry, loin d'être un cadre rigide appliqué à tous, avaient prévu des souplesses. Ainsi les 35h restent une référence, mais elles peuvent être lissées sur l'année tandis que le temps de travail de nombreux cadres est référé à un forfait jours. En France comme ailleurs, le problème est plus profond : la nature même du travail a changé, non sans amener son lot de difficultés : multiplication des horaires atypiques, apparition de nouvelles maladies socio-professionnelles, explosion du temps partiel et de la précarité qui l'accompagne souvent. Je crois nécessaire de sortir par le haut de l'éternel débat sur les 35 heures en raisonnant non plus sur la base de durées hebdomadaires, mensuelles ou même annuelles mais à l'échelle d'une vie entière.

QU'ENTENDEZ-VOUS PAR LÀ ?

L'articulation entre vie professionnelle et vie familiale varie au cours de la vie : sans enfants, vous vous



investissez totalement dans votre travail tandis que lorsque vous devenez parent, vous souhaitez avoir du temps à consacrer à vos enfants. De même, en milieu de parcours professionnel vous pouvez avoir besoin d'une formation longue afin de changer d'orientation, de sécuriser votre avenir professionnel. Le compte épargne temps pourrait être mobilisé de façon plus efficiente en le mutualisant à l'échelon de la branche. En Suède ou en Norvège, revenir dans l'entreprise après deux ans passés à s'occuper d'un nouveau-né est valorisé

On considère que vous avez appris quelque chose pendant cette période. En France, c'est encore mal vu et cela s'accompagne d'une certaine forme de sexisme : il n'y a qu'à voir le regard qu'on porte sur les pères qui prennent un congé de paternité.

RESTE À PORTER CE DÉBAT POLITIQUEMENT : LA QUESTION DES 35 HEURES EST UN SUJET PARTICULIÈREMENT SENSIBLE...

Le fait que les récents propos du ministre de l'économie aient déclenché des réactions aussi vives montrent que la loi Aubry reste un marqueur idéologique fort. Le constat n'a rien de surprenant : historiquement, c'est toujours la gauche qui a réduit le temps de travail après des débats parfois violents contre la droite et le patronat. L'irruption du social libéralisme à gauche vient aujourd'hui fragmenter les positions des uns et des autres, sur tout l'échiquier politique. En réalité, la question est de savoir si nous serons un jour capables de dépasser ces crispations pour construire un nouveau modèle collectif.

Plus d'infos : www.atemis-lir.fr

DURÉE DE TRAVAIL : LA FRANCE EN RETARD ?

| | | |
|---|--|---|
| <p>35 h</p> <p>La durée de référence hebdomadaire en France. C'est la plus basse d'Europe.</p> | <p>1536 h/an</p> <p>accomplies par un salarié français à temps plein (1 580h en Allemagne).</p> | <p>1478 h/an</p> <p>Le même indicateur, en incluant les temps partiels, est cette fois supérieur à celui du voisin allemand (1.387h).</p> |
| <p>34,6</p> <p>Le nombre d'années travaillées en France (35 ans sur toute l'Union Européenne).</p> | <p>47 euros</p> <p>La valeur moyenne de la production réalisée en une heure en France. C'est 10,7 euros de plus que la moyenne de l'OCDE.</p> | <p>71%</p> <p>La proportion de Français favorables à l'idée de laisser les entreprises fixer le temps de travail, en accord avec leurs salariés.</p> |

Sources : Eurostat



Ghislaine Strebelle

« La notion de temps de travail a quelque chose d'hypocrite »

Et le droit dans tout ça ? Après douze ans passés dans de grands cabinets spécialisés en droit social, l'avocate **Ghislaine Strebelle-Beccaert** a fondé son propre cabinet. **Opus Avocats** accompagne les entreprises dans le cadre de missions de conseil et se confronte chaque jour aux enjeux que pose la question du temps de travail. Retour sur un sujet juridiquement complexe.

12
13



“

Ghislaine Strebelle

Avocate droit social - Opus Avocats Conseils

QUEL EST LE BUT DU LÉGISLATEUR EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL ?

Cette notion de durée légale a un but simple : définir le curseur au-delà duquel l'activité d'un salarié relève des heures supplémentaires. Il ne s'agit pas tant de limiter le temps travaillé effectif que de fixer un seuil au-delà duquel il est mieux rémunéré. La loi prévient toutefois certaines dérives en limitant le nombre maximal d'heures supplémentaires réalisables par un salarié et en imposant des périodes de repos minimales.

QUELLES SONT LES PROFESSIONS OU STATUTS QUI DÉROGENT AU PRINCIPE GÉNÉRAL ?

Les 35 heures s'appliquent aux seuls salariés, ce qui exclut notamment les professions libérales. Pour les premiers, la situation est variable selon leurs statuts : les cadres dirigeants ne sont soumis à aucune règle. Les VRP bénéficient d'un régime particulier, comme certaines professions spécifiques : concierges, assistantes maternelles... Les cadres au forfait jour échappent au décompte horaire mais leur employeur est tenu de respecter certaines bornes : repos hebdomadaire, minimum de onze heures de pause entre deux journées... En réalité, ces règles ont quelque chose d'hypocrite à l'heure où les NTIC permettent de travailler n'importe quand et n'importe où. Toute mesure réelle du temps de travail est une gageure.

LA LOI SUR LES 35 HEURES A CONNU DIFFÉRENTES ÉVOLUTIONS. EN RÉDUISENT-ELLES LA PORTÉE RÉELLE ?

En abaissant le curseur de 39 à 35 heures, la loi Aubry a mécaniquement renchéri le coût du travail au point de

compromettre l'équilibre économique de certaines entreprises, surtout dans un contexte de crise. Progressivement, des aménagements ont été mis en place : modulations, annualisations... Le principe des 35 heures n'est pas remis en cause, mais ces dispositifs sont censés permettre une gestion plus souple et lissée sur la durée afin de limiter le recours aux heures supplémentaires, donc les frais de personnel. Pour les employeurs, le problème tient au caractère incertain d'un cadre juridique qui ne cesse d'évoluer.

CERTAINS TYPES DE CONTENTIEUX SE MULTIPLIENT-ILS ?

Les premiers débats tournent autour de la définition même du travail : les pauses, le temps consacré aux trajets et aux déplacements, les périodes de formation ou les astreintes donnent lieu à des interprétations différentes... Ces dernières années, l'essentiel des litiges concerne les cadres au forfait jour. Ce dispositif supposait la signature d'un accord de branche, décliné ensuite dans chaque entreprise : nombre d'entre elles ont repris ces textes à l'identique. Au fil des ans, la jurisprudence a durci les conditions qui permettent la mise en place de ces forfaits, au point qu'aucun des accords de branche ne les respecte plus. Les salariés qui vont jusqu'aux prud'hommes s'appuient sur ces décisions pour réclamer le règlement d'heures supplémentaires, avec de bonnes chances de succès.

Plus d'infos : www.opus-avocats.com

✳ Avec les NTIC, toute mesure réelle du temps de travail est une gageure.

Samuel Leroy ⁽²⁰⁰⁰⁾

L'intérêt d'un métier ne se compte pas en heures

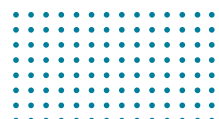
COMMENT VOTRE CARRIÈRE A-T-ELLE DÉBUTÉ ?

J'ai été repéré par Accenture après deux ans dans une SSII lilloise. Je venais de signer mon contrat au moment de l'attentat du 11-Septembre, qui a plongé tout le secteur dans la crise et décalé bon nombre de recrutements... Plutôt que de repousser de plusieurs mois mon arrivée, j'ai intégré la direction technique de L'Oréal pour contribuer à la refonte des systèmes d'information de tous les sites de production du groupe. J'ai ensuite rejoint les États-Unis pour une mission qui s'est prolongée quatre ans, en tant que responsable de la planification de la production d'une usine du New Jersey et de la consolidation /

Quarante ans et une vie professionnelle déjà riche... Habitué à la pression propre aux grands groupes, **Samuel Leroy** a connu des modes d'organisation du travail très différents les uns des autres. Du pilotage de projet à la gestion de la supply chain d'un site de production, en passant par la gérance d'un site dédié aux séminaires d'entreprises, ce spécialiste des systèmes d'information n'a jamais compté ses heures. Installé à Lille depuis deux ans, après plusieurs années à l'étranger, il pilote aujourd'hui à distance des collaborateurs répartis tout autour du globe. **À chaque modèle ses défis...**



“
Samuel Leroy
 (2000)
 Chef de projet international chez Ipsos



prévisions de ventes de L'Oréal USA à New York. À mon retour en France, je me suis installé dans l'Aisne où L'Oréal possède une usine qui fabrique des parfums pour plusieurs grandes marques. J'ai pu y développer des compétences plus managériales en pilotant une équipe d'une vingtaine d'ingénieurs et de responsables-lancements. Mon travail consistait à mettre en place la production et à en assurer le suivi industriel. Lorsque le groupe a racheté Yves Saint-Laurent, j'ai eu à gérer une quarantaine de personnes.

POURQUOI AVEZ-VOUS DÉCIDÉ DE CHANGER DE VOIE ?

Mon épouse et moi avons 35 ans, trois enfants... C'est un âge où on fait un premier bilan de ses réalisations et de ses attentes. Je cherchais une dimension relationnelle et humaine qui manque parfois aux missions de production. J'avais par ailleurs toujours eu envie de me lancer dans un projet commun avec ma femme. J'ai démissionné et nous avons rejoint le groupe Châteauform, dont le concept nous a séduits. Il propose aux professionnels des lieux de séminaires pour les entreprises avec le concept unique du tout inclus « comme à la maison ». Il ne s'agit pas d'hôtels ou de restaurants mais de châteaux confiés à des couples de gérants qui habitent eux-mêmes les lieux. Nous correspondions au profil d'hôtes que le réseau recherchait : venus de grandes sociétés, nous connaissions les attentes des clients intéressés par ce type de services. Nous nous sommes vus confier la gestion d'une demeure d'une cinquantaine de chambres,

au milieu d'un parc de vingt hectares. Notre vie a véritablement changé du jour au lendemain.

TENIR UN TEL LIEU RELÈVE PRESQUE D'UN RÔLE DE CHEF D'ENTREPRISE...

Diriger une équipe de vingt personnes pour un chiffre d'affaires annuel de trois millions d'euros s'apparente effectivement à la gestion d'une petite PME : recrutements, paye, comptabilité, liens avec les fournisseurs... Le fait de s'adresser à un public de professionnels a un avantage : il est assez rare de travailler le week-end, ce qui permet à toute la famille de profiter d'un site exceptionnel. Après 3 ans, un ami du groupe Ipsos, rencontré à New-York, m'a contacté. Il cherchait une personne de confiance avec un regard extérieur ; en 2013, j'ai donc décidé de revenir dans l'univers des multinationales. Avec une particularité : je gère depuis chez moi des équipes implantées à travers le monde, en télétravail.

VOUS AVEZ EXERCÉ DANS DES CONTEXTES TRÈS DIFFÉRENTS. OÙ AVEZ-VOUS EU LA SENSATION D'EN FAIRE LE PLUS ?

D'un pur point de vue quantitatif, mes trois dernières années chez L'Oréal ont été particulièrement chargées. Les sites dans lesquels j'évoluais tournaient sans interruption. J'arrivais chaque matin vers 7h30 pour ne rentrer chez moi que vers 21h. C'est un rythme exigeant qui n'est sans doute pas pour rien dans ma décision de chercher un autre défi professionnel, mais ces postes ont quelque chose de grisant. J'étais entouré d'ingénieurs qui travaillaient à des cadences



* Ce n'est pas en accumulant les heures que l'on est le plus productif, mais en variant ses activités et en se ménageant des pauses.

comparables et partageaient tous des valeurs communes d'exigence et de performance. Une fois plongé dans ce rythme, on ne se pose plus la question : tout semble normal.

QUEL REGARD PORTIEZ-VOUS ALORS SUR LES SALARIÉS QUI PASSAIENT MOINS DE TEMPS DANS L'ENTREPRISE ?

En usine, une partie du personnel travaille 35 heures parce que leurs missions sont relativement normées. Il n'y avait aucune forme de reproche ou de jalousie de ma part : ces collègues quittaient le site après avoir réalisé leurs tâches de façon tout à fait satisfaisante, dans les ateliers comme aux fonctions support. À des fonctions comme les miennes, le contexte est différent : une mission de suivi de production s'accompagne d'une certaine exigence en terme de présence.

VOUS EXERCEZ AUJOURD'HUI EN TÉLÉTRAVAIL. QUELS SONT LES AVANTAGES ET LES DÉFAUTS DE CE MODE DE FONCTIONNEMENT ?

Chez Ipsos, je suis chargé d'harmoniser des outils informatiques pour

fluidifier la circulation et le traitement des données dans un groupe de taille mondiale. Je me déplace régulièrement à Paris et je suis souvent amené à voyager à l'étranger. Le reste du temps, l'organisation de ma journée est radicalement différente de ce qu'elle pouvait être au bureau. J'ai mis en place un certain nombre de routines qui me permettent de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Je débute ma journée par une séance de méditation, je fais du sport en milieu de journée et je me consacre à mes 3 enfants en fin d'après-midi, avant de travailler à nouveau quelque temps en début de soirée. Je fais aussi en sorte de ne pas rester à la maison : j'ai pris l'habitude de travailler dans des espaces de co-working de la métropole Lilloise. Au fil des années, j'ai réalisé que ce n'est pas en accumulant les heures qu'on est nécessairement le plus productif, mais en variant ses activités et en gardant du temps pour soi.

Plus d'infos :
sam.leroy@gmail.com

ON VOUS EN DIT PLUS

COMMENT PARVEZ-VOUS À TRAVAILLER SUR DOUZE FUSEAUX HORAIRES À LA FOIS ?

Mon responsable hiérarchique est basé à Chicago et je dois gérer quatre personnes installées tout autour du monde, de Londres au Texas et du Japon à la Roumanie... Ma journée commence avec le Japon et se poursuit vers l'ouest, avec la Roumanie et l'Angleterre pour se terminer avec Houston. Il a fallu repenser ma gestion du temps : dans un contexte aussi international, le travail à distance offre davantage de liberté et d'autonomie mais nécessite de la disponibilité sur des plages horaires élargies pour garder le contact avec chacun : difficile de protester quand un mail arrive des États-Unis à 22 heures... Au quotidien, je veille à ne pas me sentir obligé de répondre dans l'heure et j'utilise largement des outils comme Lync, qui permet d'échanger facilement avec les personnes connectées, de partager des écrans et des données, d'interagir en direct... SharePoint, de son côté, permet de progresser facilement sur nos documents en mode collaboratif. Tout se fait via le PC, sans que le téléphone ne soit plus nécessaire. Je peux m'installer n'importe où, du moment que j'ai une connexion Internet de qualité.



Adrien Dion (2006)

J'ai décidé de fonder ma propre société

VOLER DE SES PROPRES AILES

J'ai débuté ma carrière chez Cegelec avant de rejoindre une filiale du groupe Vinci pour y assumer des responsabilités plus larges. En étant cadre, ce n'est pas tant le volume d'heures demandé qui me gênait qu'une forme d'organisation parfois trop stricte, autour de fonctions

*** Fonder sa société implique d'oublier jusqu'à la notion de durée de travail.**

trop nettement délimitées. Créer ou étoffer une équipe pour mener un projet prenait trop de temps... Après cinq ans, j'ai à nouveau senti le besoin d'évoluer et de voler de mes propres ailes. J'ai décidé de fonder ma propre entreprise en avril 2014 pour élargir mes horizons et reprendre en somme le pouvoir sur mon activité.

EFFORT INTENSE

Pendant un an et demi, j'ai construit mon business plan,

Compter ses heures Pourquoi faire ?

Étroitement associée à des valeurs d'effort et de travail, HEI forme des élèves qui appliquent ces principes dans leur vie active. Toutes générations confondues, les diplômés de l'école témoignent d'un engagement qui dépasse de loin les limites théoriques. Avec une idée commune : ce n'est pas l'œil sur la montre qu'on mesure sa conscience professionnelle.

monté le projet financier, contacté les premiers prospects... BL Energies propose des services d'installation électrique aux professionnels : collectivités locales, promoteurs bailleurs sociaux... Fonder sa société implique d'oublier jusqu'à la notion de durée de travail : mes semaines dépassent souvent la soixantaine d'heures. Cela étant, la principale différence tient plus à l'intensité de cette activité qu'au temps que j'y consacre. Le stress et la pression ne sont pas les mêmes. On dort moins bien et décrocher devient plus difficile... C'est la raison pour laquelle je veille à garder des moments pour les miens. Le fait d'avoir une petite fille de deux ans m'aide à me libérer l'esprit !

DEVENIR PATRON

Aujourd'hui, j'emploie trois CDI et deux CDD. Ils ont conscience qu'ils ont rejoint une jeune entreprise dont la réussite est assez largement corrélée à l'engagement de ses membres. Les 35 heures sont une base légale, mais le message est clair : je tiens à ce que mes équipes puissent assumer en cas de pic d'activité. À l'inverse, je ne contrais personne à rester au bureau lorsque ce n'est pas nécessaire. Je leur laisse une large marge de manœuvre et préfère me focaliser sur des indicateurs simples : le succès du chantier et la satisfaction du client.

Plus d'infos : blenergies@gmail.com

Louis-Éric Salembier (1989)

Devenir maître de son temps

« TEMPS FESSIER »

J'ai choisi de devenir ingénieur pour les responsabilités qu'implique ce métier. Je crois cette notion incompatible avec ce qu'un de mes professeurs de collège qualifiait de « temps fessier ». J'ai toujours considéré le concept de durée de travail avec une certaine distance. Ce n'est pas le nombre d'heures consacrées à une mission qui détermine son succès. Dépasser les horaires théoriques m'a toujours semblé normal. J'ai en revanche appris à lutter contre la réunionite...

DONNANT DONNANT

À l'arrivée des 35 heures, j'ai apprécié de pouvoir disposer de congés supplémentaires en acceptant une règle tacite : en faire un peu plus pour concilier compétitivité et travail bien fait. En revanche, je n'ai accepté qu'une seule fois en dix ans de répondre au téléphone pendant mes congés.

Dans le domaine du contrôle technique, prendre le temps nécessaire pour achever une tâche correctement, c'est aussi se protéger. Les conséquences d'un manquement peuvent être particulièrement lourdes. Et si c'est l'entreprise qui est concernée par un procès civil, l'ingénieur peut être condamné au pénal.

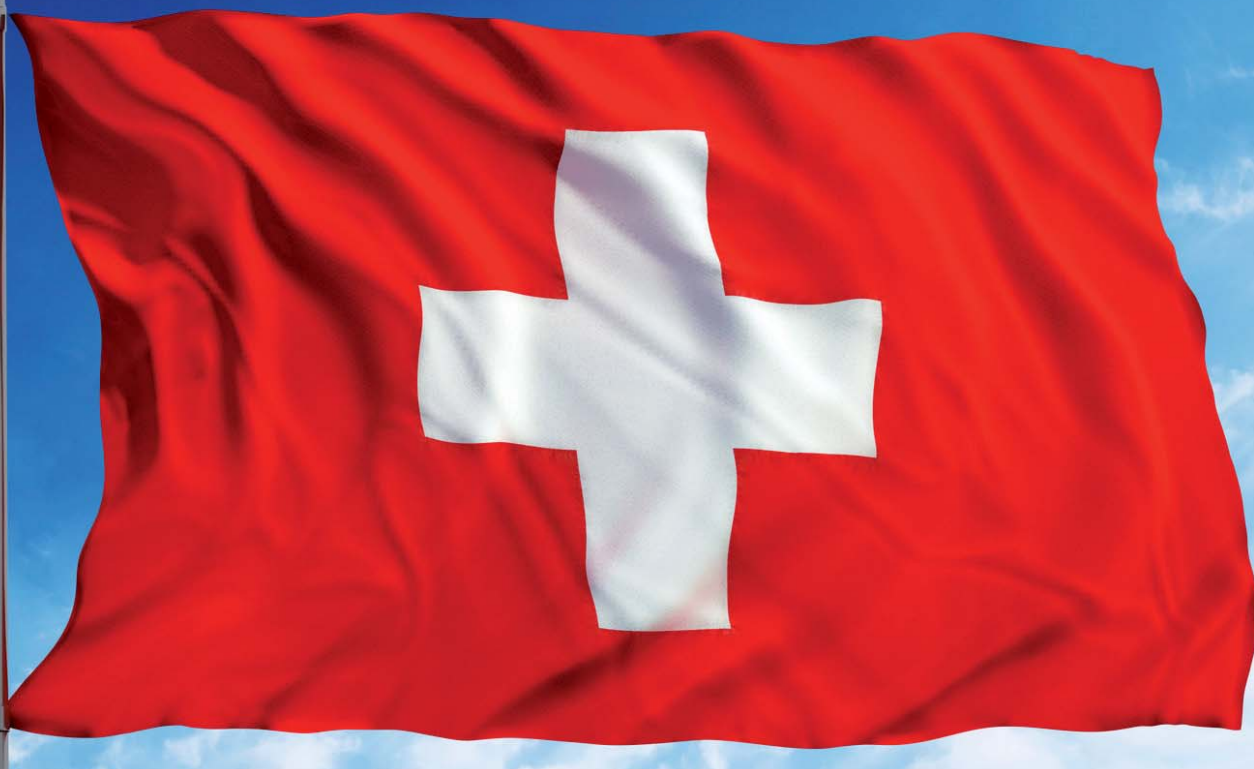
À CHACUN SON RYTHME

Aujourd'hui, j'ai créé ma société : je définis seul mes objectifs, ma charge quotidienne, la qualité du service rendu... Mes revenus s'en ressentent encore, mais ce n'est que le début et l'activité croît au rythme prévu. Les notions de congés payés ou de jours fériés me sont devenues étrangères, mais je peux tondre ma pelouse ou accompagner mon fils pour sa rentrée scolaire. Je compense en travaillant à d'autres heures...

Plus d'infos : louis.salembier@orange.fr



*** À la tête de ma société, je définis seul mes objectifs et ma charge de travail quotidienne.**



Julie Phan

Autre pays, autres mœurs

Diplômée d'HEI en 2009, **Julie Phan** travaille depuis trois ans pour le cimentier LafargeHolcim, leader mondial sur son marché. Performance, respect des délais, satisfaction du client... Associées à une culture suisse qui accorde une large part à l'effort, les raisons de se laisser déborder ne manquent pas. Pourtant, notre ingénierie apprécie la souplesse et la confiance qui caractérisent l'univers professionnel en Suisse romande.

16
17



Julie Phan

(2009)
Responsable
des ventes
LafargeHolcim

COMMENT EN ÊTES-VOUS VENUE À VOUS INSTALLER EN SUISSE ?

Je suis sortie d'HEI avec l'intention de vivre une première expérience à l'étranger, de préférence en Asie. J'ai commencé ma vie professionnelle nettement plus près, en Suisse, pour le compte d'un bureau d'étude du secteur du BTP qui cherchait un collaborateur à la fois francophone et germanophone. J'ai ensuite rejoint le cimentier Holcim juste avant que la société ne finalise sa fusion avec Lafarge. Je suis aujourd'hui responsable des ventes pour tout le canton de Vaud où j'encadre une quinzaine de personnes. C'est un rythme intense : je dépasse largement la moyenne Suisse qui se situe entre 40 et 42 heures. Pas de RTT, moins de jours fériés... Il m'arrive fréquemment de travailler une cinquantaine d'heures en trois jours pour répondre aux besoins d'un client. Sans compter que le management prend du temps...

LA SUISSE ROMANDE EST-ELLE TRÈS ÉLOIGNÉE DE LA FRANCE EN TERMES DE CONDITIONS DE TRAVAIL ?

L'arc alémanique est proche mais le monde professionnel y est foncièrement différent, tout au moins dans ma branche. La principale nuance tient au poids du télétravail, largement entré dans les mœurs. De manière générale, les salariés disposent d'une réelle marge de manœuvre et s'organisent comme ils l'entendent en fonction de leurs contraintes... Les horaires sont également différents : la plupart de mes collègues sont à leur poste entre 6 heures 30 et 7 heures. J'ai eu du mal à m'y habituer mais j'ai fini par apprécier ce fonctionnement qui nous permet de partir autour de 17 heures pour profiter pleinement du reste de la journée.


L'ATMOSPHÈRE GÉNÉRALE VOUS PERMET-ELLE DE BIEN SUPPORTER CETTE PRESSION QUOTIDIENNE ?

Les rapports humains sont très agréables, que ce soit avec mes collègues ou avec nos clients. LafargeHolcim fait face à la concurrence des entreprises italiennes et françaises. Nous avons tous conscience de cette rude compétition, ce qui nous conduit collectivement à ne pas compter nos heures tout en nous ménageant des plages de détente. L'entreprise organise régulièrement des moments festifs, ce qui permet d'affronter la charge quotidienne de manière plus détendue.

VOUS ÊTES PARTICULIÈREMENT CHARGÉE ; COMMENT PARVENEZ-VOUS À VOUS DÉTENDRE ?

Lorsqu'on consacre 50 ou 60 heures par semaine à son métier, l'important est de savoir couper : je m'interdis de rentrer chez moi avec des dossiers. Et mon temps de déjeuner est sacré : je me refuse à manger un sandwich au bureau ! Je veille aussi à conserver cette bonne foi mutuelle qui caractérise le rapport employeur/employé en Suisse. Après une semaine intense, il m'arrive de prendre une journée sans nécessairement la déclarer de façon formelle. Ce rapport de gré à gré me convient parfaitement. En Suisse, personne ne vous contraindra à rester par principe au bureau passée une certaine heure si le travail est terminé : l'important, c'est qu'il soit bien fait.

Plus d'infos : phan.july@gmail.com

 En Suisse, personne ne vous contraindra à rester passée une certaine heure si le travail est terminé.



Hubert Landier

La mesure horaire du travail, un point de crispation

Expert en management et en organisation des entreprises, **Hubert Landier** conseille de grandes sociétés françaises et étrangères sur les problématiques liées au climat social et à la maîtrise des conflits dans le monde professionnel. Riche d'une expérience de plus de trente ans, il s'interroge sur le sens d'un indicateur qui masque des enjeux plus profonds.



Hubert Landier

Consultant
Enseignant à
Paris Dauphine
Vice-président
de l'Institut
international
de l'audit social

LA LOI AUBRY CORRESPOND-ELLE À LA RÉALITÉ DU TERRAIN ?

Pour les salariés soumis au régime du décompte horaire, les dérogations finissent par l'emporter sur la règle. Seul un petit nombre d'entreprises applique réellement les 35 heures ; la grande majorité utilise une série d'aménagements variés qui permettent de dépasser ce seuil. Quant au temps de travail des cadres, il dépasse souvent largement cet indicateur qui devient purement théorique. Cela pose la question de sa pertinence, même s'il reste très présent dans les secteurs les plus normés comme l'industrie ou l'administration.

POUR QUELLES RAISONS ?

La première tient au contenu même des missions : l'explosion du secteur tertiaire et des activités de services a changé la nature de l'activité économique. Si la majorité des cadres ne se plaignent pas de leur sort, c'est souvent parce qu'ils sont suffisamment passionnés par leur métier pour ne pas compter leurs heures. La seconde tient à la disparition de la frontière entre le monde professionnel et la vie personnelle. À l'heure des nouvelles technologies, bien malin celui qui peut mesurer avec précision le temps travaillé.

LE DÉBAT SUR LES 35 HEURES RESTE POURTANT VIF...

Pendant des décennies, la rémunération était corrélée au nombre d'heures consacrées à accomplir telle ou telle tâche, facilement chiffrable à l'âge d'or de l'industrie. Chaplin, dans les Temps Modernes, s'est moqué de cette discipline quasi-

militaire et de cette mesure à la minute de l'activité, qui date d'une époque où l'usine était le lieu d'une activité pénible et physiquement exigeante. Protéger les ouvriers, c'était réduire cette durée : les luttes syndicales sont intimement liées à la réduction du temps de travail. Cet héritage de la révolution industrielle explique pourquoi le débat se crispe autour d'un marqueur symbolique très puissant.

CETTE NORME N'AURAIT DONC PLUS DE SENS ?

Une bonne partie des actifs s'en détourne, ce qui correspond d'ailleurs à une tendance plus large à la remise en cause d'une série de règles jugées de plus en plus pesantes. La hiérarchie rigide, les pointeuses et le manque d'autonomie agacent les jeunes générations qui veulent s'organiser à leur guise du moment qu'ils assument leurs missions. Dans les secteurs encore très normés, le maintien d'une mesure horaire stricte a des effets pervers : les entreprises ne remplacent pas les salariés qui partent à la retraite mais répartissent la charge correspondante sur le personnel restant. On ne travaille pas plus longtemps mais de façon plus lourde au détriment des pauses, du stress et de l'atmosphère générale. Il n'est pas certain que ce phénomène profite aux salariés : certains risquent de s'épuiser, d'autres de se désengager.

Plus d'infos : www.regard-hubertlandier.fr

*** À l'heure des nouvelles technologies, bien malin celui qui peut mesurer avec précision le temps travaillé.**



Aurélie Leleu et Cécile Dufraigne Lieu et temps de travail, des notions disparues ?

18
19

Helmut & Raoul, un bar ? Non. Un coworking ? Non plus. À la frontière entre domicile, café et bureau, le lieu ouvert fin août par **Aurélie Leleu et Cécile Dufraigne** à Lille surfe sur les attentes des jeunes générations. Et illustre le bouleversement des repères traditionnels : au-delà du temps de travail, les lieux évoluent. Le modèle des 35 heures dans l'open space aurait-il vécu ?



“

**Aurélie
Leleu
et Cécile
Dufraigne**

Fondatrices de
Helmut & Raoul

COMMENT L'IDÉE DE CRÉER HELMUT & RAOUL VOUS EST-ELLE VENUE ?

Il nous a fallu deux ans pour concrétiser cette idée née d'un constat personnel. Cécile est chef d'entreprise et je suis freelance : or, ni elle ni moi n'avons de local professionnel. Nous sommes bien placées pour connaître les avantages et les limites de ce choix de plus en plus fréquent. Autoentrepreneurs, freelances, consultants, créateurs d'entreprise... Ils sont nombreux à chercher un endroit convivial et confortable pour y travailler, si possible à un prix raisonnable. D'où cette idée de créer un espace où l'on puisse se rendre de manière aussi souple que possible pour rédiger un rapport au calme, sortir de chez soi ou s'échapper du bureau... Comme nous ne le trouvions pas à Lille, nous avons décidé de le créer.

CE BESOIN DE LIEUX ALTERNATIFS EST-IL RÉEL ?

Aux États-Unis ou en Scandinavie, pointer au bureau tous les jours n'a plus rien d'une évidence. La France commence à combler son retard sur cette tendance particulièrement nette chez les jeunes générations. Elles arrivent sur un marché de l'emploi difficile, ce qui les conduit à développer d'autres approches, à tenter d'autres paris et à chercher de nouvelles manières de travailler, loin des open spaces classiques. Les entreprises s'y intéressent à leur tour : développer le travail à distance leur permet de réduire leurs coûts et de limiter certains trajets superflus. Pour les salariés comme pour l'employeur, il est plus rentable de finir sa journée chez nous plutôt que de retourner inutilement au bureau après un déplacement.

QUE VIENNENT CHERCHER VOS CLIENTS ?

En dehors d'une habitude commune du nomadisme, notre clientèle est très variée et va de l'écrivain au salarié qui prépare son propre projet d'entreprise après sa journée de travail, en passant par le commercial qui s'installe à une table entre deux rendez-vous... Ils apprécient la souplesse de fonctionnement d'un lieu pensé pour leur faciliter la vie, WiFi puissant, photocopieuse et imprimantes, tables et chaises confortables... Qu'on vienne pour une heure ou pour la journée, on ne paye que le temps passé sur place sans que personne ne vous demande de renouveler vos consommations.

ON IMAGINE QUE VOUS-MÊME DÉPASSEZ LES 35H...

Nous travaillons beaucoup, d'autant que nous nous partageons entre Helmut & Raoul et nos autres activités professionnelles. Mais ce contact direct avec nos clients est d'autant plus important que nous sommes en pleine phase de lancement : leurs remarques sont essentielles pour nous permettre d'affiner notre modèle en fonction de leurs besoins. Nous avons ainsi pu constater que beaucoup préfèrent venir chez Helmut & Raoul en fin d'après-midi que tôt le matin. Les pratiques professionnelles ont changé, les lieux et les cadres de référence classiques doivent évoluer en conséquence.

Plus d'infos : www.helmutetraoul.com

**✳ Développer le travail à distance
permet de réduire les coûts.**

Laurent Prunier

L'homme qui fait voler 400 tonnes de métal



Laurent Prunier

(1999)
Pilote et romancier

Nordiste d'origine et breton d'adoption, **Laurent Prunier** fait partie d'un petit monde : celui des pilotes capables de prendre les commandes d'un Boeing 747 de 400 tonnes pour des vols long-courriers, sur les cinq continents. Salarié d'Air France depuis douze ans, il décrypte un métier complexe qui le soumet à un rythme de vie effréné et à des remises en question constantes, très loin des clichés associés à la profession.

RARES SONT LES ANCIENS ÉLÈVES D'HEI QUI FINISSENT DANS UN COCKPIT. D'OÙ VOUS VIENT L'ENVIE DE VOLER ?

J'ai toujours voulu être pilote. J'ai grandi en région parisienne, à deux pas des pistes d'Orly ; mes premiers souvenirs d'enfance sont associés aux avions que je voyais se présenter en bout de piste depuis la cuisine familiale. Grâce à un collègue de mon père, j'ai connu mon baptême de l'air à quatorze ans, en planeur. Ces engins sont à l'aéronautique ce que les voiliers sont à la navigation : une excellente école d'exigence et d'humilité. En vol comme à l'atterrissage, rien ne vient rattraper vos petites erreurs. On apprend à se débrouiller sans le secours d'un moteur, à préparer soigneusement sa navigation...

POURQUOI AVOIR INTÉGRÉ HEI PLUTÔT QU'UNE FORMATION SPÉCIALISÉE COMME L'ENAC ?

Le contexte économique n'était guère favorable à l'époque où j'ai passé mon bac. La première guerre du Golfe avait débouché sur une hausse des cours du pétrole qui pesait considérablement sur les compagnies aériennes, à tel point qu'Air France avait cessé de recruter des pilotes de ligne. Je me suis alors orienté vers HEI dont le côté généraliste ne me fermait aucune porte, avec l'intention de me lancer dans le secteur de l'industrie aéronautique. J'ai abandonné un temps l'idée de devenir aviateur professionnel ; je travaillais depuis deux ans déjà comme ingénieur maintenance chez Air Liberté lorsqu'Air France a annoncé l'ouverture de sa propre école de pilotage, en 2000.

LES SÉLECTIONS SONT-ELLES AUSSI DIFFICILES QU'ON LE PRÉTEND ? QUELLES ÉTAPES AVEZ-VOUS FRANCHIES ?

Le concours proposait 36 places pour près de mille postulants. Il se déroule en plusieurs phases et s'étend sur près de six mois. Au terme d'une première série de tests psychotechniques et d'épreuves d'anglais et de français, les 300 candidats sélectionnés subissent une évaluation personnalisée destinée à analyser leur personnalité, leur capacité à synthétiser rapidement

un nombre important d'informations, leur manière de gérer des situations délicates... J'ai intégré l'EPAG de Merville en juillet 2001 : navigation, aérodynamique, réglementation, droit aérien, anglais aéronautique, mécanique... J'ai

passé quatorze certificats théoriques avant de me consacrer à la pratique pour obtenir mon brevet de pilote professionnel.

QUAND AVEZ-VOUS PRIS LES COMMANDES DE VOTRE PREMIER AVION DE LIGNE ?

On ne pilote pas un Boeing ou un Airbus à la sortie de l'EPAG : passer d'un bimoteur de 5 places à un A320 ne s'improvise pas. Il faut réussir une série de qualifications en simulateur puis réaliser une quarantaine de vols aux côtés d'un instructeur. C'est à ce stade qu'on prend vraiment conscience de la densité de notre travail... On est loin de l'image du commandant de bord qui lit le journal en jetant de temps en temps un œil au tableau de bord. Les clichés ont la vie dure... d'autant que nous nous amusons parfois nous-mêmes à les entretenir !

À QUOI RESSEMBLE VOTRE QUOTIDIEN ?

Le plus complexe consiste à gérer l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, d'autant que nous volons beaucoup les weekends. Ce n'est pas un hasard si un navigant sur deux divorce... Comme mes 3 800 collègues, je ne reçois mon planning mensuel que le 25 du mois précédent, ce qui nous contraint à jongler avec les agendas de toute la famille. Beaucoup de pilotes ont d'ailleurs recours à des jeunes filles au pair ou à des nounous présentes en permanence. L'autre impératif de ce métier, c'est la nécessité de savoir gérer la fatigue : un trajet de quinze à seize heures, comme un Paris-Santiago,

* On est loin de l'image du commandant de bord qui lit le journal en jetant de temps en temps un œil au tableau de bord...





commence souvent par un décollage en fin de soirée, suivi d'une nuit blanche dans le cockpit. Une fois à notre hôtel après une heure de bus, on prend quelques heures de sommeil en plein décalage avant de repartir en fin d'après-midi pour enchaîner une seconde nuit blanche et arriver à Paris à l'aube. C'est un rythme de rotation qui met notre santé à rude épreuve et pèse sur la vie privée, même si je fais en sorte d'être pleinement présent pour ma famille pendant mes jours de repos.

AVEZ-VOUS LE SOUVENIR D'UN TRAJET PARTICULIÈREMENT DIFFICILE ?

Du temps des pionniers de l'aviation civile, un vol sans histoire était franchement rare ; c'est l'inverse aujourd'hui. Dans l'immense majorité des cas, aucun événement particulier ne vient compliquer le trajet. J'ai cependant le souvenir d'un atterrissage compliqué à Atlanta : une série d'orages frappait toute la région, y compris les aéroports voisins. Le temps passait, nos options de décollage tombaient les unes après les autres et nos réserves de carburant commençaient à se réduire sérieusement sans qu'aucune solution n'apparaisse. En définitive, nous avons réussi à nous poser sur une piste inondée entre deux éclairs, sans que les passagers ne se rendent compte de quoi que ce soit en dehors du retard à l'arrivée... Vivre cette situation en vrai n'a rien à voir avec une séance de simulateur. C'est ce qui fait tout l'enjeu de notre métier : savoir réagir devant une situation exceptionnelle.

COMMENT ÊTES-VOUS ÉVALUÉ ? CONTINUEZ-VOUS DE VOUS FORMER ?

Au-delà de la surveillance purement médicale, nous sommes constamment évalués au cours de notre carrière. Nous passons régulièrement par des séances de simulateur de réentraînement et nous sommes soumis chaque année à une série de contrôles : si nous échouons, notre licence est suspendue jusqu'à nouvel ordre. Au sol, un contrôleur teste quatre fois par an notre connaissance des procédures de résolution de panne. Le même type d'évaluation est réalisé en conditions réelles par un pilote instructeur qui nous observe au cours d'un vol standard. Cette veille permanente fait que nos compétences professionnelles suivent toujours l'évolution des techniques et des procédures.

CONTINUEZ-VOUS DE VOLER EN DEHORS DE VOTRE TRAVAIL ?

Il m'arrive d'emmener des proches sur un aérodrome pour un baptême de l'air, mais mon métier est suffisamment passionnant pour que je n'en ressente pas le besoin. Chaque pilote réagit à sa manière sur ce plan : beaucoup de mes collègues sont instructeurs dans des aéroclubs. Je préfère couper en faisant de la voile et des randonnées, ou en écrivant (cf. encart).

Plus d'infos :

www.salondumanuscrit.fr/oeuvre/turbulences-en-ciel-clair/laurent-prunier/pilote

ON VOUS EN DIT PLUS

HUIS-CLOS À 35 000 PIEDS

Un vol de nuit, 400 passagers, 18 membres d'équipage, un Boeing 747 lancé à 900 kilomètres heures et un cadavre : une formule presque mathématique pour un récit qui réinvente le mystère de la chambre close, transposé à 10 000 mètres d'altitude. En imaginant l'intrigue de Turbulences en ciel clair, Laurent Prunier renoue avec la longue tradition des pilotes écrivains dont Saint-Exupéry est la plus célèbre incarnation. Sans se prendre au sérieux pour autant : « écrire ce livre était un défi personnel, mais surtout une récréation, une manière d'utiliser les centaines d'anecdotes qu'on recueille dans ce milieu et qu'on rêve de partager », explique un auteur ravi de pouvoir jouer avec les codes du polar et les clichés associés aux hôtesses, aux stewards ou aux commandants de bord. Conçu comme un polar-détente, écrit au cours d'escapes entre deux vols, Turbulences en ciel clair est disponible sur le site du Salon du Manuscrit, une société d'édition participative. S'il est commandé à plus de 250 exemplaires par les lecteurs, le roman accessible en ligne librement sera édité physiquement par la Maison de la Fiction et distribué en librairie.

////////////////////////////////////

Commission Amaryllis

Des élèves-ingénieurs au grand cœur

Cet été, six étudiants HEI ont préféré la solidarité au farniente. Les membres de la **commission Amaryllis** se sont envolés vers les Philippines pour contribuer aux actions de l'association CAMÉLÉON. A la clé : cinq semaines de joie et de partage, des prises de conscience et un premier pas en tant qu'ingénieurs pour le monde. **Estelle Pollet** revient sur cette expérience marquante :



POUVEZ-VOUS NOUS PRÉSENTER AMARYLLIS EN QUELQUES MOTS ?

Créée en 2001, Amaryllis est une commission HEI qui travaille en lien avec l'association franco-philippine CAMÉLÉON. Cette dernière accueille et protège des jeunes philippines victimes d'abus sexuels et de maltraitance. Chaque été, une nouvelle équipe part au centre où vivent les jeunes filles, situé sur l'île de Panay, dans la province d'Iloilo. Notre équipe était composée de six membres ; nous avons appris à nous connaître tout au long de l'année en organisant notre voyage et en récoltant des fonds pour financer notre projet (petits déjeuners, participation au Gala HEI, recherche d'entreprises sponsors...).



Estelle Pollet

(HEI 4)
Présidente
commission
Amaryllis
2014/2015



Marine, Guillaume, Julie, Coline, Romain et Estelle ont fait rimer « été » avec « solidarité ».

QUELLES ÉTAIENT VOS AMBI- TIONS EN PARTANT CET ÉTÉ ?

L'association CAMELÉON nous avait donné comme principal objectif de peindre des dessins sur le bâtiment pour égayer l'extérieur et certaines pièces intérieures. Notre seconde ambition était d'organiser des activités pour occuper les filles du centre et leur faire oublier l'espace d'un instant leur passé douloureux. Enfin, nous souhaitions découvrir la population et la culture locale.

QUE FAUT-IL RETENIR DE LA SITUATION SUR PLACE ?

Ce qui nous a le plus surpris sur le chemin pour arriver au centre est la différence de niveau de vie entre les populations les plus riches et les plus pauvres. Il n'est pas rare de trouver des villas luxueuses à quelques centaines de mètres des bidonvilles détruits par le typhon Yolanda il y a deux ans. Nous avons été touchés par l'absence d'application des lois nationales concernant le droit des femmes et des enfants : 60% des femmes sont maltraitées, les enfants n'ont pas tous la chance d'aller à l'école et certains errent dans les rues afin de trouver de quoi manger ou s'amuser. Peu de familles ont accès à la santé, la sécurité sociale n'existe pas et beaucoup souffrent du manque d'hygiène. Paradoxalement, et malgré ces conditions de vie particulièrement difficiles, les Philippins ont toujours le sourire. Ils sont généreux et ouverts aux autres.

D'AUTRES SURPRISES ?

Il faut savoir que les Philippins sont très attentifs aux expressions du visage. Pas question de perdre la face devant quelqu'un ! Il n'osent

pas non plus vous dire « non », il faut donc être capable de décoder le vrai « oui » du « oui/non » ! Nous avons également été enchantés par la bienveillance de l'accueil au centre : tout avait été organisé pour que notre séjour se déroule dans les meilleures conditions.

COMMENT SE SONT ORGANISÉES VOS SEMAINES ?

À notre arrivée, le responsable des volontaires philippins nous a donné nos horaires : 9h-17h, durant lesquels nous devons mener nos travaux de peinture. Certains jours étaient dédiés à la reconstruction d'une ferme dévastée par des fermiers corrompus. Nous avons creusé des tranchées pour planter des aubergines. Les filles étant à l'école durant la semaine, nous avons décidé de prendre nos week-ends le lundi et le mardi pour rester avec elles et organiser des activités le samedi et le dimanche. Au programme : une journée à la piscine, des activités perles, des jeux de groupes et une journée d'Olympiades avec une centaine d'enfants dont les 50 filles du centre.

ÊTES-VOUS PARVENUS À ATTEINDRE VOS OBJECTIFS ?

Les fortes pluies (une tempête a frappé notre zone pendant deux semaines) et la peinture à l'eau fournie ont rendu la tâche compliquée, mais nous avons malgré tout atteint nos objectifs ! Les sept murs extérieurs ont tous été redécouverts, tout comme la façade du bureau administratif (voir photo ci-contre), la dining room et la therapy room. Les enfants ont particulièrement apprécié nos activités : chaque moment passé avec eux a été émouvant et une source d'inspiration pour notre vie future.

***** Ce qui nous a le plus surpris est que malgré des conditions de vie particulièrement difficiles, les Philippins ne perdent jamais leur sourire, leur générosité et leur ouverture aux autres.

QUELS SOUVENIRS EN GARDEZ- VOUS ET QU'AVEZ-VOUS APPRIS À TRAVERS CETTE EXPÉRIENCE ?

Il y a tant de beaux souvenirs qu'il m'est difficile de n'en retenir qu'un. Le plus difficile est évidemment la soirée d'adieu où il a fallu dire au revoir aux filles et à l'équipe de CAMELÉON. On ressort forcément transformée d'une telle aventure : aux Philippines, les relations sont simples et vraies, les enfants nous appelaient « titos » et « titas » (oncles et tantes ndr)... J'ai grandi et gagné en humilité, appris à prendre sur moi et à m'adapter à des situations parfois inattendues.

QUELLES ACTIONS L'ASSOCIA- TION MÈNE-T-ELLE TOUT AU LONG DE L'ANNÉE POUR VENIR EN AIDE AUX HABITANTS ?

Depuis 1997, CAMELÉON défend l'idée d'une société où les enfants

grandissent dans la dignité et le respect de leurs droits, et où les adultes sont autonomes, responsables et bienveillants à leur égard. Pour cela, l'association a développé plusieurs programmes : restructuration personnelle / Réinsertion et autonomie / Education et développement / Prévention et plaidoyer.

Chacun d'entre vous peut contribuer à sa façon aux actions de l'association (voir encadré ci-dessous). Toute les aides sont les bienvenues. Nous comptons sur vous !

Plus d'infos : Association Caméléon

9 rue Bezout, 75014
01 43 22 35 92
contact@cameleon-association.org
www.cameleon-association.org
www.facebook.com/
cameleonassociationfrance



LA QUESTION BONUS

COMMENT NOS LECTEURS PEUVENT-ILS CONTRIBUER À VOS ACTIONS ?

Vous pouvez parrainer un enfant : le parrainage individuel est l'une des spécificités de CAMELÉON. Parce qu'il a fait ses preuves, l'association croit en la force de ce lien tissé sur le long terme entre un enfant et l'adulte qui l'accompagne une partie de sa vie. Le parrainage permet de financer la scolarisation des enfants défavorisés. Cet engagement est possible à partir de 26 euros par mois. **Vous pouvez devenir bénévole :** que ce soit pour un événement ponctuel ou de façon régulière, le bénévolat constitue l'une des forces vives de l'association qui est en permanence à la recherche de nouvelles recrues. Des besoins sont réguliers dans les domaines suivants : actions dans les écoles, gestion administrative, graphisme, vidéo, photo, événementiel web, rédaction, informatique/réseaux, logistique, collecte de fonds, etc. **Vous pouvez faire un don :** les dons représentent une part importante des financements de CAMELÉON et une aide précieuse sur le terrain.



COMMENT COMPTEZ-VOUS INTÉGRER LES ÉTUDIANTS DANS LA VIE DU RÉSEAU ?

Nous souhaitons impliquer les étudiants dès la première année car ils peuvent avoir besoin du réseau dans bien des situations : pour faire leur CV, leur lettre de motivation, se présenter sur les réseaux sociaux, s'inspirer et se projeter dans leur future vie professionnelle en rencontrant des Alumni à l'école ou lors des Mardi-H lillois (chaque 3^e mardi du mois), mais aussi s'intéresser aux problématiques du monde de l'entreprise grâce aux conférences, et créer leur propre réseau. Nous proposons également aux HEI3 un service de parrainage (voir p.27) qui met en relation un étudiant avec un parrain pendant trois ans. Ce dernier le guide dans ses choix et l'aide à vivre ses premières expériences professionnelles dans les meilleures conditions. Enfin, la mise en place de la cotisation à vie (**voir encadré**) pour les étudiants leur permet de devenir en cinq ans membre du réseau et de bénéficier de l'ensemble de nos services à vie.

SI VOUS DEVIEZ DONNER UN ARGUMENT À UN INGÉNIEUR POUR REJOINDRE LE RÉSEAU ET COTISER, QUE LUI DIRIEZ-VOUS ?

L'argument est : « n'attendez pas ! ». Un réseau se construit tout au long de la vie et fait souvent la différence pour évoluer dans le monde de l'entreprise, préparer un entretien, développer un business, trouver un fournisseur ou tout simplement se renseigner sur une ville où l'on va emménager. Grâce à l'annuaire papier ou en ligne, chaque membre actif a accès à 15 000 diplômés à l'écoute. Le Réseau, ce sont également des rencontres régionales, une rencontre annuelle comme celle de Lille le 3 octobre et des anniversaires de promo (voir ci-contre). Autant d'occasions de se rencontrer et de créer du lien.

UN DERNIER MESSAGE ?

Nous aurions pu évoquer des sujets plus personnels comme l'œnologie, les vendanges que je prends plaisir à faire chaque année, ma passion pour la lecture et le badminton pour me vider la tête. Mais ce sera l'occasion d'en parler lors des rencontres entre Alumni. Écouter c'est apprendre à connaître l'autre, parler de soi, échanger... Enfin, le samedi 3 octobre, j'ai été très fier du travail d'équipe des bénévoles du Réseau, la préparation et l'organisation ont été très professionnelles, un grand bravo à tous !

Plus d'infos : www.HEIalumni.org

Christophe Guillerme

Le goût des autres

Suite et fin de l'interview du président du Réseau HEI ALUMNI (voir première partie dans HEI INFOS n°138). **Christophe Guillerme** rappelle que cette belle aventure est avant tout le travail d'une équipe d'ingénieurs impliqués au service des membres du Réseau et vous invite à les rejoindre dès aujourd'hui...

POUVEZ-VOUS NOUS RAPPELER L'IMPORTANCE DES GROUPES RÉGIONAUX ?

Notre Réseau permet la rencontre des Alumni, diplômés actifs, retraités et étudiants. Nous sommes fiers d'avoir réuni plus de 1 000 participants à 43 rencontres régionales ou à l'étranger entre janvier et octobre 2015. C'est quatre fois plus que l'année précédente ! La variété et la qualité des thèmes expliquent sans doute cet engouement : stratégie d'une PME en pleine transition e-commerce à Lille, découverte des coulisses du stade Vélodrome à Marseille, rencontre avec un vigneron à Vouvray, visite du centre de dispatch RTE à Lille ou du chantier de rénovation de l'Automobile Club de France à Paris. Sans oublier un dîner organisé à Lyon Confluence, un repas d'échange à Rennes ou la rencontre avec la DRH d'une grande entreprise à Bruxelles. L'ensemble de ces rendez-vous incarne notre ADN : « créer des relations durables ».

COMMENT LE RÉSEAU HEI ALUMNI SE DÉMARQUE-T-IL DES AUTRES RÉSEAUX SOCIAUX ET PROFESSIONNELS ?

Les réseaux sociaux sont nos amis : nous les utilisons pour communiquer sur nos événements (Facebook) ou partager des articles professionnels, des offres d'emploi ou des questions (LinkedIn). J'encourage d'ailleurs nos Alumni à rejoindre ces groupes et ces pages (voir p.27). Mais la vraie valeur ajoutée de notre Réseau est de créer des liens durables et sincères entre les Alumni qui ont foulé le 13 rue de Toul et qui ont partagé la même formation humaniste avec des valeurs communes. Vous serez toujours bien reçus et écoutés en sollicitant un Alumni dont vous aurez trouvé les coordonnées dans notre annuaire. Citons également les rencontres régionales tout au long de l'année pour faire vivre le Réseau à travers la France et même à l'étranger.

DEVENEZ MEMBRE À VIE !

Mise en place il y a deux ans, **la cotisation à vie élèves au Réseau HEI ALUMNI** connecte les élèves au Réseau pendant leurs études et leur permet de bénéficier de l'intégralité de nos services (parrainage, accès au site internet pour faire les recherches, stages, offre d'emploi, réduction aux manifestations réseau, etc.). Pour limiter au maximum l'impact financier, le conseil d'administration avait décidé d'étaler le paiement en 5 annuités, de la première à la cinquième année. Dans un souci de cohérence et pour permettre aux étudiants qui ont commencé à cotiser en cours de cursus d'aller au bout du processus, le conseil d'administration du Réseau HEI Alumni a décidé de mettre en place **la cotisation à vie ingénieurs**. Le principe est le même que pour la cotisation à vie étudiants : les ingénieurs deviendront cotisant à vie lorsqu'ils auront atteint le seuil fixé, c'est-à-dire actuellement 750 €. Les cotisations versées depuis l'année 2009 seront prises en compte. Chaque ingénieur peut consulter dès aujourd'hui sa fiche sur le site internet du réseau www.heialumni.org pour faire le point sur sa situation, voir le cumul de ses cotisations passées et le montant restant pour devenir cotisant à vie. **Guillaume Losson (1994)**



La journée a réuni plus de 180 participants. Un record !



Les tables-rondes ont passionné les participants.



Les promos 1995 et 2005 ont partagé leurs plus beaux souvenirs.



La promo 1999 a terminé la journée au restaurant.

3 octobre : une journée historique

Il y a des signes qui ne trompent pas : un nombre de participants record, des sourires sur les visages, de l'échange, de la convivialité et une envie : se revoir très vite. Retour sur une journée historique, articulée autour du Grand Rassemblement, par celles et ceux qui l'ont vécue. Une chose est sûre : le renouveau est en marche au Réseau HEI ALUMNI !

Des rencontres et des échanges

Samedi 3 octobre, 8h30 : la pression monte dans l'atrium de notre belle école. On se sent comme dans la chanson « on s'était dit rendez-vous dans 10 ans ». Combien seront là ?

9h00 : les premiers participants arrivent. Quelques hésitations à l'entrée... difficile de reconnaître les lieux ! On se retrouve autour d'un café, on se raconte nos vies... Et c'est comme si on ne s'était jamais vraiment quitté !

9h30 : nous sommes plus de 180, venus de toute la France pour l'occasion ! La journée s'annonce sous les meilleurs auspices.

1^{ère} table ronde consacrée à la création d'entreprise. Guillaume Tiberghien (ESTIT 1981), Jean-Michel Amaré (1995), Carole Dauguet (1985), Jean-Michel Davault (1992), Anne-Sophie Rossel (1993) et Jean de Guerre (2012) sont venus partager leur aventure. Ils nous parlent de réalisation personnelle, de choix et de passion, d'échec et de résilience. Les questions fusent de toute part et le fan club de notre stockeur d'hydrogène est bien présent ! Mais l'heure tourne et il est déjà temps de passer à la suite.

La 2^{ème} table ronde se penche sur la motivation en entreprise. C'est au tour de Béatrice Tricot, Sylvain Loubradou (1997), Yves de Maillard (1990), Marie-Armelle Bories (1981) et Éric

Mortier de témoigner. Le dialogue s'engage : et si au lieu de motiver nos équipes, on pensait à ne pas les démotiver ? Et si les leviers habituels que nous actionnons pour booster nos troupes n'étaient pas les bons ? Comme lors de la table ronde précédente, le débat s'engage autour du besoin de réalisation de chacun.

La journée se prolonge autour d'un buffet déjeunatoire où toutes les générations d'Alumni se mélangent. Puis place aux visites : l'école a bien changé et nous découvrons avec enthousiasme le fameux espace ADICODE®. La suite reste secrète... mais il semblerait que pour beaucoup d'entre nous, la journée n'en soit pas restée là ! Un grand merci à tous pour votre participation et à tous ceux qui ont prêté main forte à l'organisation, sans oublier nos étudiants qui ont su se mobiliser ! Vivement l'an prochain !

Eglantine Dewitte (1996)

Les promos 1995 et 2005 à l'unisson

Après cette journée, c'est avec beaucoup de plaisir et de joie que nous nous sommes retrouvés pour fêter nos 10 et 20 ans. Nous étions une soixantaine, venus des quatre coins de France et d'Europe. Un buffet cocktail dînatoire et une soirée dansante nous ont permis d'échanger sur nos parcours professionnel et personnel, et de retrouver la candeur de notre

jeunesse ! Les fans de rugby n'ont pas été oubliés puisqu'ils ont pu regarder le match Angleterre/Australie et fêter la défaite anglaise. Quelques Alumni des promos 1994, 1996, 2004 et 2006 se sont même glissés parmi nous ! La soirée s'est terminée pour cinq valeureux 1995 par une carbonnade flamande avec du bon vin de Touraine à La Chicorée place Rihour vers 4h45 du matin. Les millésimes en « 5 » confirment ainsi leur excellent potentiel de garde. Nous comptons sur votre présence lors des prochains anniversaires de promo pour nous retrouver toujours plus nombreux !

**Frédérique Bertrand del Fabbro (1995)
et Juliette Lefebvre Watine (2005)**

Promo 1999

Cela faisait quelque temps qu'on y pensait, ça y est, on l'a fait : notre promo s'est réunie dans la foulée de la journée Réseau HEI. La quantité ne faisant pas la qualité, notre petit groupe s'est retrouvé à dîner dans le Vieux-Lille dans une superbe ambiance : conversations à bâtons rompus et pitreries se sont enchaînées jusque tard dans la nuit. Nous avons pris rendez-vous l'an prochain : la plupart d'entre nous fêteront leurs 40 ans (vraiment ?) et surtout dans 4 ans, ce sera les 20 ans de la promo. Vivement 2019 !

Isabelle Brun (1999)



Partage et convivialité : les ingrédients d'une journée réussie.



Non, non, rien n'a changé...



Les tables-rondes ont donné la parole aux ingénieurs HEI



La journée s'est prolongée jusque tard dans la nuit.

Journée Réseau : les coulisses

Vous l'aurez compris en lisant la page 25 : la Journée Réseau du 3 octobre a été une franche réussite. Mais est-ce le fruit du hasard ? Pas vraiment : entre l'idée et la réalisation, le chemin a été long et riche en rebondissements. **Isabelle Brun** (1999) revient sur les grandes étapes qui ont rythmé cette belle aventure où chacun a apporté sa pierre à l'édifice.

Juin 2014 : après le succès de la conférence de Pierre Giorgini, à l'occasion de l'Assemblée Générale du Réseau en mars dernier, les membres du conseil d'administration se disent que ce serait bien d'organiser une « Journée Réseau » une fois par an, pour rassembler les Alumni et les étudiants. « Facile », il paraît qu'il suffit de trouver une date, envoyer les invitations, et bien sûr réserver le traiteur. Nous constituons le comité d'organisation et en route ! Un détail : il faudrait prévoir des discussions sur des sujets d'actualité. Nous choisissons les tables rondes, le format le plus interactif, surtout un samedi matin à 9h !

Quels sujets choisir ? Les ingénieurs aiment les sujets techniques, oui, mais lesquels ? Heureusement, les ingénieurs HEI - ESTIT ITR sont généralistes et très curieux. Nous optons pour l'entrepreneuriat comme manière de créer son emploi, un sujet populaire, notamment chez nos Alumni. Autre sujet d'actualité, pas uniquement pour la fameuse génération Y : la motivation en entreprise.

Mai 2015 : les sujets sont calés. Grâce à notre annuaire mais également aux réseaux sociaux professionnels, nous repérons parmi nos Alumni les intervenants possibles aux deux tables rondes. Nous en profitons pour faire un appel

aux ingénieurs : pensez à nous envoyer vos coordonnées lorsqu'elles changent, nous resterons ainsi plus facilement en contact.

Mi-juillet : les intervenants sont choisis. Nous les mettons en relation, les laissons faire connaissance et prévoyons le déroulement de chaque table ronde. Juste à temps... nous sommes déjà mi-septembre et la journée approche à grands pas. Entre temps, les aspects logistiques se confirment : vu le nombre d'inscrits - qui dépasse nos pronostics - nous décidons de changer de salle et de réserver l'amphi du bâtiment J auprès de l'école. Les services généraux d'HEI sont dans la boucle ; très proactifs, ils préviennent le gardien et prévoient l'ouverture des salles pour les visites.

J-5 : l'équipe se retrouve pour faire un dernier point. Tout est prêt, non ? Non ! Qui achète les bouteilles d'eau ? Qui sera là samedi matin à 8h pour tout installer ? Vendredi pour récupérer les micros, imprimer la dernière liste des participants, les biographies des intervenants ? Et les étudiants ? Sans eux, pas de Journée Réseau. Heureusement, l'Intégrale et la commission Intégrale-Réseau nous épaulent : communication aux étudiants, phoning pour relancer les inscrits, et surtout présence active le jour J. Sans oublier l'aide à la mise en place à la pre-

mière heure, accueil des Alumni à 8h45, organisation d'une activité pour les plus petits, accompagnement lors des visites...

Vous l'aurez compris, l'organisation d'une telle journée n'est pas une mince affaire. Heureusement, nous avons pu compter sur la mobilisation de tous, et remercions chaleureusement : **Le comité d'organisation** (Patrick Marsy, Régis Verclytte, Céline Legry, Marycke Cuypers, Johan Pottier, Marc Florimond, Guillaume Losson, Juliette Watine, Frederique Bertrand Del Fabbro, Simon Laridan, ainsi qu'Eglantine Drouin et Christophe Guillerme), **le secrétariat du Réseau** (merci Christine !), les intervenants et animateurs des tables rondes, **les étudiants** (Thibaud Bernigaud, Charlotte Chanard et la commission Intégrale-Réseau), **Vincent Six et les services généraux de l'école, les représentants du Groupe HEI ISA ISEN** pour leur disponibilité lors des visites des espaces ADICODE® Vauban. **Et bien sûr, vous, les Alumni qui étiez là** - c'est pour vous que l'on fait tout cela et à voir votre satisfaction le samedi 3 octobre dernier, on se dit que cela en valait vraiment la peine.

Merci à tous, et vivement l'année prochaine, encore plus nombreux !

Isabelle Brun (1999)



Le Parrainage Transmettre et partager

Zoom sur l'un des services du Réseau HEI ALUMNI : le parrainage, qui permet à un étudiant de troisième année d'être accompagné par un ingénieur en activité. Conseils, échanges, convivialité et lien durable entre les générations : David Gaidry a été l'un des premiers ingénieurs à se porter volontaire en offrant son expérience à Julie Decoopman (voir HEI INFOS n°137).



POUVEZ-VOUS VOUS PRÉSENTER EN QUELQUES MOTS ?

Diplômé en 1993, option Génie Industriel, orientation Bâtiment - Génie civil, je dirige l'agence QUALICONSULT de Toulon depuis 2007. Nous intervenons sur le Var Ouest, notamment en Contrôle Technique des Constructions (de bâtiment et génie civil) et en Coordination Sécurité et Protection de la Santé.

QU'EST-CE QUI VOUS A POUSSÉ À DEVENIR PARRAIN D'UNE ÉTUDIANTE HEI ?

Les raisons sont multiples. Tout d'abord, la conscience de la force d'un réseau et de sa nécessité dans le monde professionnel actuel, parfois difficile. Également l'envie de transmettre

une expérience, des repères et des informations qui pourraient l'aider dans ses choix pour aborder ses stages et son futur premier emploi dans les meilleures conditions. Je citerai également la curiosité de voir comment évolue la formation des ingénieurs HEI et de découvrir la nouvelle génération d'étudiants. Enfin, je souhaitais maintenir un lien avec l'école, dont je garde d'excellents souvenirs.

EN QUOI CONSISTE CONCRÈTEMENT VOTRE RÔLE DE PARRAIN ?

D'une manière générale, il s'agit d'accompagner ma filleule sur son chemin d'ingénieur en formation. Cet accompagnement s'est notamment traduit par la présentation, dans notre cas, des rôles des différents intervenants dans l'acte de construire, mais aussi de leur quotidien, ... J'ai ensuite essayé de l'aider à trouver un stage,

qu'elle a d'ailleurs fini par trouver seule, en Guyane ! Nous échangeons par téléphone et par mail compte-tenu de la distance qui nous sépare.

POURQUOI RECOMMANDER À UN ÉTUDIANT HEI D'ÊTRE PARRAINÉ ?

Parce que l'on est plus fort à plusieurs, dans un Réseau ! Parce que l'on gagne du temps à s'enrichir des expériences de ses aînés ! Enfin, parce que le parrain peut aider au passage des études au monde professionnel !

DE VOTRE CÔTÉ, QUE VOUS APPORTE UNE TELLE EXPÉRIENCE ?

La joie d'échanger avec une filleule pleine d'envie, de curiosité et de talent ! Des informations sur l'école, son évolution et ses nouveautés.

Plus d'infos : david.gaidry@hei.fr
www.HEIalumni.org

#LE CARNET DE FAMILLE

NAISSANCES

1985. Héloïse, petite-fille de Nicolas Metta, née le 9 juin 2015

2002. Maxence, fils de Julie et Thibaud Huin-Menard, né le 6 octobre 2015

2003. Constance (3), fille de Pierre et Adeline Charmetant, née le 23 juin 2015

2004. Alban (2), fils de Nicolas et Gaïane Vicente, né le 23 juillet 2015

2004. Tristan (2), fils d'Hervé Mandle, né le 24 juin 2015

2007. Victor, fils de Flora Wengerow et Simon Vandermeersch, né le 26 août 2015

2007. Louise, fille de Cédric et Aurélie Nemirowski, née le 14 février 2015

2010. Jules, fils d'Estelle Doutriaux et Vincent Heckmann, né le 28 juillet 2015

DÉCÈS

1947. Albert Leman en 2015

1979. Yann Richer en octobre 2015


1984. Alain Boca, père d'Arnaud Boca et


grand-père de Benoît (HEI3) et Etienne (HEI1) en août 2015

Pour faire apparaître un évènement dans nos colonnes : Réseau HEI Alumni, 13 rue de Toul, 59014 Lille Cedex ou contact@HEIalumni.org



 Pour être toujours plus proche de ses membres, le Réseau HEI ALUMNI a créé sa page Facebook. Likez la page « HEI Alumni » pour vous tenir au courant des prochains rendez-vous et événements !

 Le Réseau HEI ALUMNI renforce sa présence sur les réseaux sociaux. Rejoignez le groupe LINKEDIN « Réseau HEI Alumni - Officiel » pour vous tenir informé des événements à venir, échanger entre professionnels et créer toujours plus de lien.

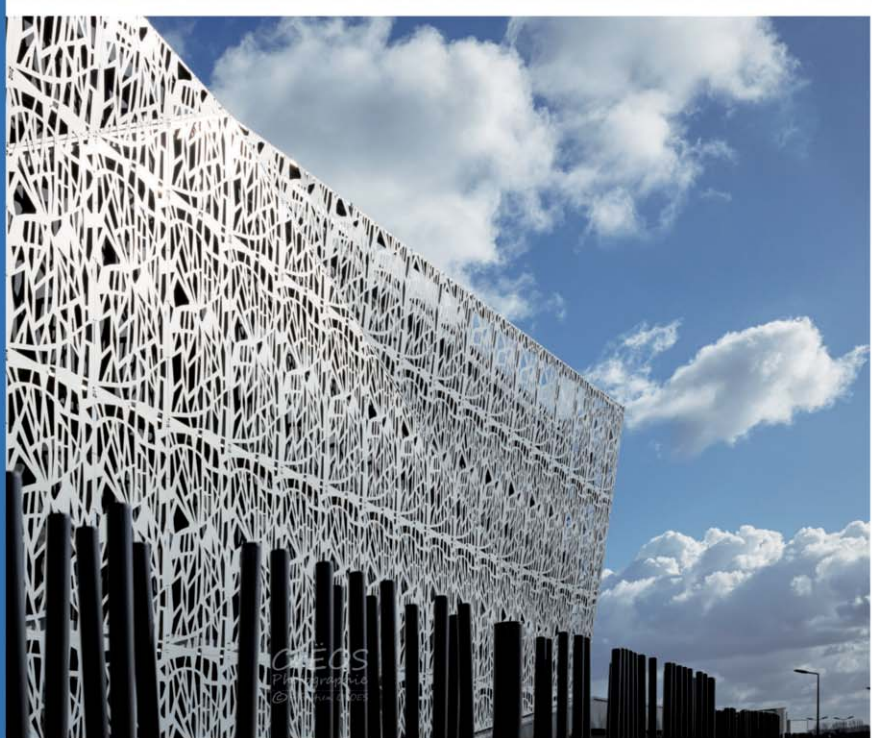
 Vous souhaitez ne rater aucune actualité du Réseau HEI ALUMNI ? Mettre vos coordonnées à jour sur votre fiche ? Régler votre cotisation en ligne ? Accéder à l'annuaire ? Tous ces services - et bien plus encore - sont accessibles sur le site www.HEIalumni.org



aménager
entretenir

NORD bâtir

rénover



aménager
entretenir
bâtir

rénover

14, Avenue de l'Horizon CS 10717
59657 Villeneuve d'Ascq Cedex
Tél. : **03 20 53 83 00** - Fax : **03 20 88 47 72**
E-Mail : **lille@baudinchateauneuf.com**
Site : **www.baudinchateauneuf.com**