

HEI Infos

Le magazine d'HEI

p.10

LA VIE DE L'ÉCOLE

Relations entreprises :
unis pour le meilleur

p.20

INFO MÉTIERS

Esprit carré
et ballond rond

p.27

LA VIE DU RÉSEAU

Tout sur la journée
Réseau du 8 octobre

GRAND ANGLE

La retraite à 67 ans. Oui, mais comment ?

Avec les témoignages d'Anne Lavigne, Jacques Bichot, Anastasia Blanché,
Dominique Landreau, Robert Claude, Jean-Luc Detavernier et Victor Poirier.



L'ÉVÈNEMENT



Les trois associations « Groupe HEI ISA ISEN Lille », « ISEN Brest » et « ISEN Toulon » se sont fédérées le 20 juin 2016 au sein d'**Yncréa**, le premier pôle privé associatif d'écoles d'ingénieurs. Un ensemble qui forme plus de 5 500 étudiants dans tous les secteurs d'activités, sur 10 sites différents en France et à l'étranger.

Yncréa a pour ambition de porter les actions collectives de ses membres, que ce soit dans le domaine de l'innovation pédagogique, du recrutement d'étudiants, de l'excellence scientifique, du développement de la notoriété de ses marques et de son rayonnement à l'international. Les dénominations des associations / membres fondateurs d'Yncréa évoluent en même temps, en déclinant leur implantation géographique. L'association « Groupe HEI ISA ISEN Lille », pour ne citer qu'elle, devient ainsi « Yncréa Hauts-de-France ». Yncréa se positionne comme une marque ombrelle pour communiquer de façon plus lisible sur les ambitions et les offres de ses marques constitutives : HEI, ISA et ISEN.

La notoriété des marques « écoles » et de leurs diplômes constitue l'un des éléments clefs de leur capital immatériel. Les candidats, les parents, les étudiants les connaissent. C'est bien sûr aussi le cas des Alumni, des entreprises, des partenaires académiques et institutionnels et des salariés. En France, les marques et l'identité des écoles seront donc plus que jamais cultivées et développées : HEI-Yncréa, ISA-Yncréa, ISEN-Lille-Yncréa, ISEN-Ouest-Yncréa, ISEN-Méditerranée-Yncréa.

Plus d'infos au prochain numéro



L'ACTU

20

C'est le nombre de partenariats déjà signés entre HEI et des entreprises parmi lesquelles Bouygues Construction, Castorama, Bonduelle, Technord et Colas. Et d'après Thibaut Defever, directeur des relations entreprises, ce n'est pas prêt de s'arrêter !

Plus d'infos p.10

5%

des plus de 65 ans travaillent encore, soit deux fois moins que la moyenne européenne. Une situation préoccupante mais qui pourrait évoluer, selon Anne Lavigne, professeure de sciences économiques à l'université d'Orléans.

Plus d'infos p.13

300 000

C'est en euros la somme que souhaite réunir Jean-Michel Amaré (1995), co-fondateur d'ATAWEY, lauréat de l'Innovation Day Engie en mai dernier. La croissance de cette start-up est fulgurante : spécialiste des solutions d'autonomie énergétique fonctionnant à l'hydrogène, elle a multiplié son chiffre d'affaires par cinq. Pour accélérer son développement, la société de huit salariés a décidé d'ouvrir son capital en lançant une campagne de crowdfunding. www.wiseed.com/fr/startups/atawey « L'utilisation des fonds permettra de passer à une phase d'industrialisation des produits et des moyens de production, et de conquérir des parts de marché dans la mobilité » confie Jean-Michel Amaré.

LA QUESTION

Alors, cet Écho des Assos ?



Le 12 mars, plusieurs générations d'Alumni se sont retrouvées pour une journée pas comme les autres.

Surprises et émotions

Avec plus de 100 participants, l'Écho des Assos a confirmé son statut d'évènement désormais incontournable d'HEI. Le matin, les ingénieurs ont assisté à l'Assemblée Générale du Réseau HEI Alumni. En (re)découvrant une école qu'ils avaient quittée il y a plus de 45 ans, les promotions 65 (représentée par Daniel Doutriaux) et 71 (Eric Guiot) ont eu une belle surprise. Accompagnés par Vincent Six, Benoit Robyns, David Perry, David Marseault, Fiona Cobigo et Hortense Ferrier, les Alumni n'ont pu cacher leur émotion. Pendant ce temps, une rencontre sportive à Ennetières a permis aux participants de s'affronter au rugby, football, basket, handball et badminton. Le midi, place à l'échange entre générations autour d'un délicieux buffet préparé par les commissions Biérologie, CEnologie et les associations solidaires HEI.

Souvenirs, souvenirs

La promotion 1965 en a profité pour fêter (avec un peu de retard) son 50^e anniversaire. Les Alumni ont pu constater les efforts constants de la direction et des étudiants de l'école pour la faire évoluer sur le plan des compétences techniques, humaines, mais aussi dans l'ouverture à l'international. L'après-midi, les commissions du BDE et du BDS ont rappelé leur variété et leurs talents : animations musicales avec Intermezzo et GB Radio, chorégraphie endiablée des Pom-pom girls, stands de Déclit, Cosmopol'HEI'te, Saturne, HEIvolution, Arena, mais aussi démonstrations d'Hélios, Proton type, solex et 4L. Les ingénieurs présents ont ainsi pu se replonger dans leurs plus beaux souvenirs et découvrir des commissions qui n'existaient pas lorsqu'ils étaient étudiants ! Nos élèves étaient fiers de faire découvrir leur univers et leur quotidien. Merci à Marc Violeau (Intégrale), Mina Dujardin (BDS), Christine Brame et Eglantine Drouin (Réseau HEI ALUMNI), mais aussi à celles et ceux qui ont contribué à la réussite de cette belle journée.

C'EST DIT !

« Aujourd'hui, 45% de ce que gagne un jeune salarié finance la sécurité sociale. Le monde politique doit prendre ses responsabilités. »

Jacques Bichot - Professeur émérite à l'université Lyon 3 # Plus d'infos p.15

/////// Au sommaire #141 //////////////

édito

L'été est pour beaucoup d'entre nous l'occasion de recharger les batteries. Pourquoi ne pas également en profiter pour réfléchir à des thèmes de société comme la perspective de la retraite à 67 ans. Le débat est ouvert dans ce numéro (voir p.10) avec l'avis d'experts et d'ingénieurs HEI. À vous de vous faire votre propre opinion !

Les dernières semaines ont été marquées par l'Euro 2016 en France. Toujours au cœur de l'actualité, HEI Infos vous emmène à la découverte des coulisses des systèmes d'information de la F.F.F. avec **Armelle Kus Saint-Supery** (p.22).

Autre événement majeur, le lancement fin juin d'Yncréa qui fédère HEI, ISA et les trois écoles ISEN (p.2). Un lancement qui permet de rappeler la volonté des Réseaux d'Alumni de construire l'avenir ensemble. Les rencontres HEI ALUMNI en décembre prochain seront l'occasion d'inviter nos collègues ISA et ISEN à un moment de convivialité, d'échanges et de partage.

Enfin, nous vous donnons rendez-vous le samedi 8 octobre pour la journée Réseau. Le programme est à découvrir p.27 et nous comptons sur vous pour rendre cette journée inoubliable. Le soir, les promos 1981, 1986, 1996, 2001 et 2006 célébreront leur anniversaire.

Vous l'aurez compris : votre Réseau est dynamique et plus que jamais tourné vers les Alumni. Vous pouvez compter sur nous pour vous accompagner de la HEI1 à la retraite. Nous espérons vous voir nombreux lors de nos prochains événements. Au plaisir de vous y rencontrer !



Christophe Guillerme
Président Réseau
HEI ALUMNI

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

HEI INFOS

Le magazine d'HEI / Été 2016

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 - 3 500 exemplaires

Dépôt légal : juillet 2016

LA VIE DE L'ÉCOLE



04

RENCONTRE

Quentin Duforest

L'ingénieur qui tient bon la barre

Mais aussi : Quentin Witvoet, le goût du défi (p.6) / Raid HEI : l'important, c'est d'y participer (p.6) / Un nouveau domaine par apprentissage à HEI à la rentrée (p.8) / Claire, Charles, Christophe, Victor et Sophie : tous à bord du Skandi Afrika (p.8) / Relations entreprises et Réseau HEI ALUMNI : unis pour le meilleur (p.10)

GRAND ANGLE



10

GRAND ANGLE

La retraite à 67 ans. Oui, mais comment ?

INFO MÉTIERS



22

INFO MÉTIERS

Armelle Kus Saint-Supery
Esprit carré et ballon rond

AROUND THE WORLD



24

AROUND THE WORLD

Etienne Piciocchi
Engineer, globetrotter and father

LA VIE DU RÉSEAU



27

JOURNÉE RÉSEAU

Retrouvailles, échanges et convivialité le 8 octobre !

Mais aussi : Philippe Boddaert : le goût des autres (p.28) / Groupe Provence : sous le soleil exactement (p.29) / Les brèves du Réseau HEI (p.30)

Quentin Duforest (2012) L'ingénieur qui tient bon la barre

Relever des challenges. Il y a ceux qui en rêvent et ceux qui le font. Quentin Duforest (2012) le fait. Depuis plusieurs mois, il se prépare à la traversée de l'Atlantique sur un petit bateau. Une aventure que nous suivrons avec attention, jusqu'à son départ en septembre 2017. Rencontre avec un ingénieur qui tient bon la barre.



(voir encadré) elle relie La Rochelle à Pointe-à-Pitre, en Guadeloupe, en passant par Lanzarote, aux Canaries. Elle s'inscrit hors des sentiers battus puisqu'elle renoue avec l'esprit aventureux des premières transatlantiques. En effet, les concurrents ne disposent que du minimum technique nécessaire à la traversée ! Les skippers sont véritablement livrés à eux-mêmes : aucun moyen de communication, ni ordinateur de bord.

COMMENT RELEVER CE DÉFI ?

La formation HEI nous apprend à mener des projets de A à Z et à nous organiser pour atteindre nos objectifs. J'ai la chance d'être soutenu par Patrice Carpentier, grand marin (5 tours du monde). Cette année, nous participons à des régates importantes en double : l'Armen Race, Round of Ireland et la Dhream Cup etc. En parallèle, j'ai intégré le Centre d'Entraînement de Méditerranée (CEM) pour me préparer dans les meilleures conditions. Cette préparation sera aussi bien mentale, physique que théorique car il faudra apprendre à gérer les systèmes météo, à régler le bateau, à se nourrir et dormir à de nouveaux rythmes...

UN TEL PROJET DEMANDE DES PRÉPARATIFS, AUSSI BIEN EN MATIÈRE D'ENTRAÎNEMENT QU'AU NIVEAU FINANCIER...

Exactement, j'ai déjà acheté mon bateau, mais il faut désormais l'équiper, financer les formations secourisme et météo, acquérir le matériel, s'assurer etc. Des partenaires extérieurs sont donc indispensables. Ces derniers peuvent soutenir un projet humain et sportif pendant deux ans minimum et créer une véritable dynamique au sein de leur entreprise en s'appuyant sur les valeurs de la course au large.

JUSTEMENT, QUELLES VALEURS SOUHAITEZ-VOUS TRANSMETTRE ?

Impossible de tricher en voile : c'est une discipline qui nécessite de la réflexion pour prendre les bonnes options stratégiques. De cette aventure ressortent l'émotion, le goût mesuré du risque, le dynamisme et surtout le partage d'une passion pour un beau sport.

POUVEZ-VOUS VOUS PRÉSENTER ?

Diplômé en 2012, je suis parti un an à l'étranger pour me perfectionner en anglais et découvrir le monde. Au programme : des « petits boulots » et la visite de la Nouvelle-Zélande, l'Inde, Bali, l'Afrique du Sud, etc. Passionné de nautisme, j'ai ensuite intégré la société Uniflow Marine pour développer et commercialiser des solutions alternatives aux peintures utilisées dans le milieu nautique. Depuis 2015, je travaille au sein du bureau d'études d'Outremer dans le sud de la France. L'entreprise conçoit et fabrique des catamarans de grands voyages depuis 1984 (<http://www.catamaran-outremer.com>).

À QUAND REMONTE VOTRE PASSION POUR LA VOILE ?

J'ai découvert le catamaran à l'âge de 10 ans. J'ai rapidement pris goût aux compétitions et intégré l'école de sport au Touquet avec mon équipier Jules. En 2003, à seulement 15 ans, nous terminions 3^e aux championnats de France. Attiré par l'aventure et la compétition, j'ai rejoint en 2014 l'un des meilleurs équipages en Bretagne pour y faire une saison complète. J'ai ainsi découvert la course au large en équipage et en double. C'est là qu'est née l'envie de relever un challenge : traverser l'Atlantique en solitaire sur un petit bateau de course de seulement 6.50m !

CE CHALLENGE A UN NOM : LA MINI TRANSAT. QUE FAUT-IL EN RETENIR ?

Organisée tous les 2 ans, cette course transatlantique en solitaire est courue à bord d'un voilier de 6.50 mètres. Créée par Bob Salmon,

***** La voile n'est pas un sport d'imposteur. La réflexion se mélange à l'émotion et au goût du risque



***** Un bon marin est humble avant tout. La nature, la mer, le vent sont beaucoup plus forts que nous, et nous n'aurons jamais le dernier mot.

QUELLES SONT LES QUALITÉS D'UN BON MARIN ?

C'est un homme humble avant tout. La nature, la mer, le vent sont beaucoup plus forts que nous et nous n'aurons jamais le dernier mot. Il faut savoir faire le dos rond, encaisser les coups de vent, profiter des belles situations et apprécier les moments en mer. Comme le dit Eric Tabarly : « naviguer ne convient pas aux imposteurs. En bateau, on sait ou on ne sait pas ».

QUEL EST VOTRE MEILLEUR SOUVENIR EN MER ?

Je dirais l'arrivée d'une régates en double entre Pornic et Gijon en Espagne. Nous avons choisi une option différente de nos concurrents et n'avions aucune idée de notre classement. Lorsque nous avons franchi la ligne d'arrivée, le comité de course nous a indiqué que nous étions les premiers de notre catégorie. Une belle récompense après quatre jours sans croiser aucun bateau !

ET LE PIRE ?

Il s'est déroulé en avril dernier lors de l'Arme Race. Particulièrement fatigué, j'ai été victime d'hallucinations : je voyais des

bateaux nous percuter ! À chaque impact, je tombais dans le cockpit pour me protéger. C'est une sensation particulière car même si j'étais conscient d'être en train d'halluciner, je ne contrôlais rien.

QUI PEUT VOUS AIDER ET COMMENT ?

Tout le monde ! Cela peut être un chef d'entreprise qui souhaite associer son image aux valeurs du sport, un commerçant qui apporte un soutien matériel en devenant partenaire technique ou un étudiant et/ou passionné de voile qui partage son expérience et nous aide à chercher des partenariats. Chacun d'entre vous peut tout simplement parler de notre projet autour de lui. Vous êtes tous les bienvenus à bord !

UN DERNIER MESSAGE ?

N'hésitez pas à suivre notre actualité sur les réseaux sociaux et à visiter notre site internet ! Lorsque vous lirez ces lignes, je serai rentré du « Round of Ireland » à laquelle j'aurai participé avec Patrice Carpentier. Encore un bel entraînement !

Plus d'infos : sur Facebook « **Quentin Duforest Navigateur** » et **www.quentin-duforest.com**

ON VOUS EN DIT PLUS

UN PETIT BATEAU POUR UNE GRANDE AVENTURE



Avec une longueur de 6,50m pour 3m de large, une hauteur de mât de 11m et un poids de 950 kilos, la classe Mini (ou 6.50 Classe Mini) est un type de bateau à voile (monocoque de régates) utilisé lors de courses au large, et notamment pour la Mini Transat. Véloce, taillé pour la performance, optimisé pour le solitaire, il est développé pour affronter la haute mer et ses conditions parfois difficiles.

La classe Mini est née suite à l'organisation de la première Transat 6.50 en 1977 : cette course au large en solitaire, créée par l'anglais Bob Salmon pour réagir à la débauche de moyens des grandes courses traditionnelles, envoie des petits bateaux de 6,50m traverser l'Atlantique en solitaire. Les premiers bateaux y participant sont des Muscadet et, un peu par dérision, la Transat est nommée Mini Transat pour faire référence à la très petite taille des bateaux engagés. Cette embarcation sera utilisée par Quentin Duforest en 2017 lors de la prochaine édition de la course. Une traversée dont Jean-Luc Van Den Heede (arrivé second en 1979) parlait en ses termes : « en dehors des tours du monde, je ne connais pas une course aussi extraordinaire. Il y a autant de vainqueurs possibles que de concurrents au départ ».

Quentin Witvoet

Le goût du défi



C'est ce qui s'appelle avoir le goût du défi. **Quentin Witvoet** (HEI5) a participé au concours **Sports Consulting Challenge** organisé par Deloitte. Leur détermination, leur sang-froid et leur persévérance ont-ils suffi ?

QUE FAUT-IL RETENIR À PROPOS DU SPORTS CONSULTING CHALLENGE ?

Il s'agit d'un trophée de l'innovation dans le sport destiné aux étudiants français. L'objectif est simple : développer les idées du sport de demain tout en favorisant la rencontre entre étudiants et professionnels. Cette année, le sujet était « Paris 2024 : quelle stratégie innovante pour mobiliser les Français autour de la candidature de notre pays ? ».

QU'EST-CE QUI VOUS A DONNÉ ENVIE D'Y PARTICIPER ?

Deux mots ont fait « tilt » lorsque j'ai lu le sujet : stratégie et innovation, le tout dans un domaine qui me plaît. La possibilité de faire équipe avec des amis venant de formations complémentaires à la mienne m'a convaincu de nos chances de réussite.

QUELLES ÉTAPES AVEZ-VOUS FRANCHIES JUSQU'À LA FINALE ?

La première consistait à réaliser un dossier de présentation de 15 slides résumant nos



idées. Nous sommes passés de 100 à 16 équipes et avons soutenu notre projet durant 15 minutes dans les locaux de Deloitte. Enfin, la finale a réuni les 8 meilleurs dossiers au sein du Théâtre de la Cité internationale. Elle s'est découpée en deux temps : 15 minutes de présentation et 15 minutes de questions/réponses avec le jury composé de représentants des leaders du monde du sport (Nike, Eurosport, Decathlon etc.) et de membres de la candidature de Paris.

VOUS AVEZ REMPORTÉ LA FINALE. QU'AVEZ-VOUS PROPOSÉ ?

Une idée simple, celle de permettre à tous les Français de marcher connectés ensemble via une application smartphone, et de réaliser un rêve : la première et plus grande marche connectée. Deux éléments ont été déterminants pour gagner : la qualité de notre présentation et la simplicité de notre réponse.

QUEL BILAN EN TIREZ-VOUS ?

J'ai réalisé à quel point la pluridisciplinarité était un atout important dans l'entrepreneuriat et l'innovation, mais aussi que les idées les plus simples sont souvent les meilleures. J'ai également pu rencontrer des grands noms du sport qui me permettront, je l'espère, de développer notre idée jusqu'au bout. Affaire à suivre !

Plus d'infos : quentin.witvoet@hei.fr
<http://www.sportbc.net>

L'important, c'est d'y participer



Bonne humeur, météo clémente et esprit d'équipe : la recette d'un **Raid HEI** réussi ? La réponse est oui ! Du 8 au 10 avril, 150 sportifs ont découvert les paysages de l'Avesnois grâce à la 24^e édition de ce rendez-vous incontournable. **Zoom sur une journée 100% conviviale.**

UNE JOURNÉE INTENSE

Distribution de tee-shirts, gobelets, discours d'accueil du président... nous sommes vendredi soir et le Raid HEI peut commencer ! En guise de mise en jambes, rien ne vaut une course d'orientation nocturne improvisée ; une première épreuve marquée par un froid glacial, mais pas de quoi décourager les participants ! Au réveil d'une courte nuit, bonne surprise, le beau temps est au rendez-vous. Ce n'est que le début d'une journée intense : départ en VTT à travers les chemins boueux de la forêt de Moral, puis séparation des parcours (experts et aventures). Trail, canoë, run&bike, course d'orientation... aucun répit jusqu'au retour au camping le soir. Un repas bien mérité a permis aux raiders d'échanger leurs impressions et d'évoquer leurs courbatures, avant une bonne nuit réparatrice !

SE DÉPASSER ET S'ENTRAIDER

Le dimanche, un trail dans les remparts de l'ancienne ville fortifiée a lancé la matinée. L'éprouvante journée du samedi a laissé des marques sur les participants et les dernières épreuves de VTT et de courses d'orientation ont nécessité un véritable dépassement de soi. L'esprit d'équipe a également été au rendez-vous puisque chacun a pu compter sur les points forts de ses co-équipiers jusqu'à la ligne d'arrivée. Un barbecue convivial au soleil a conclu l'événement avec l'annonce des résultats, la remise des prix et un dernier discours. Plus que jamais, l'important, c'était d'y participer !

Plus d'infos : raid@hei.fr

Carnet de naissance

Un nouveau domaine



HEI est fière de vous annoncer le développement de son offre de formation par apprentissage avec la naissance d'un nouveau domaine à la rentrée 2016. On vous en dit plus !

POURQUOI S'ARRÊTER EN SI BON CHEMIN ?

Depuis quatre ans, notre école propose la voie de l'apprentissage pour obtenir le diplôme HEI dans les domaines du Bâtiment Travaux Publics

(à Lille) et de la Mécatronique (à Châteauroux). Un cursus de trois ans, plébiscité par le monde de l'entreprise et qui attire de nombreux étudiants déjà titulaires d'un DUT ou d'un BTS.

LES DÉFIS ÉNERGÉTIQUES DE DEMAIN

L'électricité est l'un des domaines historiques d'HEI qui entretient des liens privilégiés avec les grands noms de l'énergie électrique (RTE, Eiffage Energie, Vinci Energies France Nord, Bouygues Energies & Services). Sur le campus de Lille, le **domaine Énergies & Systèmes Électriques** formera des ingénieurs capables d'exercer dans des secteurs variés et abordera des problématiques plus que jamais d'actualité : production, acheminement et utilisation de l'énergie électrique, parcs éoliens, évolution des réseaux électriques vers les Smartgrids, centrales photovoltaïques, stockage de l'énergie électrique, ... autant de défis énergétiques d'avenir qui attendent nos ingénieurs !

Plus d'infos : www.hei.fr

En bref

Sur vos écrans

On peut en faire des choses en 1min30. On peut par exemple découvrir l'un des 14 domaines de l'école en vidéo. Des spots innovants qui aideront nos futurs étudiants à faire leurs choix... Véritable complément aux supports de communication et événements déjà existants (plaquettes, site internet, salons etc.), ces vidéos ont été réalisées à HEI pour présenter chaque domaine sous un nouvel angle. Une infographie dynamique revient sur l'essentiel à retenir, suivie d'une interview avec un étudiant en dernière année ou un diplômé HEI. L'occasion de comprendre pourquoi ils ont choisi cette orientation à l'époque. « L'idée est d'illustrer les domaines et d'humaniser le discours à travers des témoignages concrets. Les supports papier permettent de s'informer, les vidéos aident à se projeter » estime Marie Lejuste, responsable communication de l'école. **Des vidéos à découvrir en ligne sur www.hei.fr**

06

07

SAVOIR FAIRE
LA DIFFERENCE

 **EIFFAGE**
ÉNERGIE



- . Génie électrique
- . Génie climatique
- . Infrastructures
- . Exploitation Maintenance
- . Télécommunications

Eiffage Energie conçoit, réalise, maintient et exploite des réseaux et systèmes d'énergie et d'information dans le respect des hommes et de l'environnement

Claire, Charles, Christophe, Victor et Sophie

Tous à bord du Skandi Africa

C'est bien connu : les défis rassemblent les hommes... et les ingénieurs ! Claire Gouvaert (2013), Charles Bigault (2007), Christophe Ferrand (2007), Victor Wozniak (2013) et Sophie Bréchnignac (2014) se sont retrouvés entre Alumni au Congo, au large de Pointe-Noire sur **Moho Nord**, une opération offshore pour Technip. Retour sur une aventure riche en découvertes.



LE PROJET DE TOUS LES RECORDS

Lancé au large des côtes congolaises en mars 2013, **Moho Nord** est un projet d'exploration / production particulièrement ambitieux. Il s'agit en effet du plus grand développement mené au Congo par Total E&P Congo. Un projet qui a permis à **Technip Subsea** de remporter un important contrat d'ingénierie, de fourniture d'équipements et d'approvisionnement. Mission principale de l'entreprise : l'installation de pipelines entre les puits et les unités de production, mais aussi de structures intermédiaires (pouvant atteindre 300 tonnes) et leurs fondations sur les fonds marins. Parmi les tâches à réaliser, le tirage de conduites flexibles entre le fond marin (connexion avec les puits à environ 1000m de profondeur) et le **FPU Alima** (Unité de Production Flottante). C'est là qu'intervient le **Skandi Afrika**

INGÉNIEURS HEI : L'UNION FAIT LA FORCE

C'est à bord de ce navire de construction que se déroule la conduite flexible depuis la tour de pose et la connexion aux structures sous-marines à l'aide de sous-marins robotisés appelés « ROV » (Remote Operation Vehicle). L'autre côté du pipeline est quant à lui connecté à un treuil de tirage, transféré du Skandi Afrika à l'Unité de Production Flottante. Avant le top départ de l'opération le 16 mars dernier, cinq ingénieurs HEI se sont réunis à bord du géant des mers pour valider les derniers réglages de l'opération : Claire Gouvaert (Project Engineer), Charles Bigault (en charge de l'équipe « hook-up » sur le FPU), Christophe Ferrand (Lead Engineering à bord du Skandi Afrika), Victor Wozniak (Field Engineer Skandi Afrika). Non loin de là, en support depuis Pointe Noire, Sophie Bréchnignac (ingénieur mobilisation) veille au bon déroulement global de l'opération. L'occasion pour chacun d'entre eux de revenir sur leurs impressions avant une mission qu'ils attendaient depuis plusieurs mois. Une mission sur laquelle nous reviendrons bien entendu dans notre numéro d'automne !

Claire Gouvaert (2013)
Flexible Pipeline Engineer

« Voir son produit dans son environnement après l'avoir dessiné offre beaucoup de satisfaction. Offshore, le milieu est très varié : on supervise l'installation des équipements subsea, on analyse les risques, on prend des décisions. Une telle expérience fait prendre conscience des enjeux de chaque métier ».

Charles Bigault (2007)
Responsable Hook-up Alima

« Par mesure de précaution, les opérations de tirage sur la FPU ALIMA ont nécessité l'évacuation de plus d'une centaine de personnes. En plus du coût du bateau, la moindre approximation, le moindre oubli ou retard de planning peut rapidement se chiffrer en plusieurs centaines de milliers d'euros. Une bonne préparation et coordination avec les différents intervenants sont primordiales pour le succès des opérations ».

Christophe Ferrand (2007)
Lead Engineer sur le Skandi Africa

« Après des mois d'étude au bureau, j'avais hâte de participer en temps réel à l'opération. On travaille beaucoup, on dort peu, mais le résultat est là. Tout s'est bien passé, sans problème majeur et en toute sécurité. On apprend tous les jours sur le terrain et c'est une chance de pouvoir

allier la pratique à la théorie. »

Victor Wozniak (2013),
Field Engineer Skandi Africa

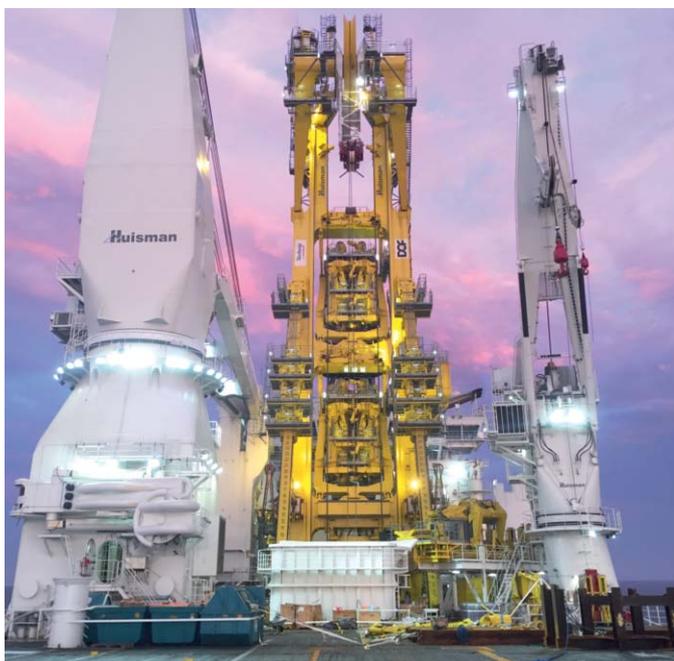
« Après deux années passées à préparer le nouveau navire de construction ultra moderne de Technip, puis à valider en mer les tests finaux, travailler au service du client sur un tel projet est un véritable aboutissement. Face aux contraintes de délai et aux conditions difficiles rencontrées offshore, les équipes se soudent et se surpassent. L'expérience s'avère incroyablement riche sur le plan professionnel et humain ».

Sophie Bréchnac (2014)
Ingénieur mobilisation au Congo

« Les opérations offshore ne pourraient pas avoir lieu sans un important support onshore au Congo. Une équipe de 70 personnes assiste jour et nuit les navires d'installation. Les équipements sont stockés sur plus de trois hectares de terrain ! Plusieurs bateaux sont en support pour permettre d'envoyer aussi bien de la nourriture que des structures, ou des équipements d'installation. Tous les jours, nous chargeons et déchargeons les navires afin que rien ne manque sur le champ pétrolier et que les opérations offshore se passent dans les meilleures conditions possibles ».

Plus d'infos :

wwozniak@external.technip.com



Dralam
Technologies

AUTOMATISME / ÉLECTRONIQUE / INFORMATIQUE INDUSTRIELLE

CONCEPTION ET DÉVELOPPEMENT
D'ÉQUIPEMENTS INNOVANTS

Pilotage de projet, développement
sur-mesure, solutions économiques

05 61 09 71 99 | contact@dralam.com | www.dralam.com



generix
group

Leading digital
commerce

www.generixgroup.com

GROUPE
QUALICONSULT



Spécialiste du Contrôle Technique, de l'inspection, de l'assistance et de la formation, notre Groupe vous accompagne tout au long du cycle de vie de vos ouvrages pour répondre à l'ensemble de vos besoins (réglementaires ou d'assistance) concernant deux enjeux majeurs :

**LA MAÎTRISE DES RISQUES
& LA VALORISATION DE VOTRE PATRIMOINE.**

- Contrôle Technique des constructions,
- Coordination Sécurité et Protection de la Santé,
- Inspections et vérifications réglementaires des équipements,
- Diagnostics immobiliers,
- Diagnostics, audits et assistance technique,
- Construction durable et environnement : audits énergétiques, ICPE, AMO H&E et HGE..,
- Assistance à Maîtrise d'Ouvrage,
- Formations.

www.groupe-qualiconsult.fr



Relations entreprises / Réseau HEI ALUMNI Unis pour le meilleur

On l'oublie parfois, mais HEI a été créée en 1885 par des industriels qui souhaitent former les futurs ingénieurs qui rejoindraient leurs entreprises. C'est dire à quel point le lien entre ces deux mondes fait partie de l'ADN de notre école. Entré en 2013 en tant que chargé d'affaires au sein du service relations entreprises, **Thibaut Defever** en est désormais le directeur. Il nous en dit plus sur le rôle essentiel que joue cette entité et ses relations privilégiées avec le Réseau HEI ALUMNI.



Thibaut Defever

Directeur des relations entreprises

COMMENT RÉSUMER LE SERVICE RELATIONS ENTREPRISES EN QUELQUES MOTS ?

Il est l'interface entre les entreprises, les étudiants, les écoles du Groupe HEI ISA ISEN et les institutions. Nous sommes plus que jamais à l'écoute de nos clients internes et externes pour proposer les solutions les plus adaptées à leurs besoins. Qu'il s'agisse des projets tutorés, de la taxe d'apprentissage, de l'assistance technique, des partenariats, de l'insertion professionnelle ou de la valorisation de la marque employeur des entreprises, nos missions sont particulièrement larges et transversales. Une variété que j'apprécie particulièrement au quotidien et qui me permet, avec mon équipe et en collaboration avec le Réseau HEI ALUMNI, de créer un lien solide entre le monde professionnel et nos élèves. Un lien qui profite également à l'ensemble des collaborateurs de l'école.

L'ENJEU SEMBLE DOUBLE...

En effet ! Nous souhaitons offrir aux étudiants une formation capable de répondre aux besoins du monde professionnel en créant des relations durables avec les entreprises. En les écoutant et en cernant leurs attentes, nous pouvons adapter nos apprentissages pour former des ingénieurs bien dans leur époque... voire anticiper les évolutions métier et technique. Saviez-vous par exemple que nos partenaires participent

aux conseils scientifiques de l'école pour valider l'adéquation entre les

enseignements délivrés à HEI et les besoins sur le terrain ?

COMMENT SE CONSTRUIT UN PARTENARIAT ?

Un partenariat n'est jamais le fruit du hasard. C'est une façon d'officialiser notre souhait de travailler encore plus étroitement avec une entreprise. Les maîtres-mots sont alors gagnant-gagnant et « sur-mesure ». L'ambition est de favoriser la connaissance mutuelle et le développement de collaborations variées autour de cinq piliers : les actions pédagogiques, le développement de l'image employeur et recrutement, le transfert et l'innovation, la communication et le mécénat / sponsoring. Les dernières années ont été riches en partenariats, tous secteurs confondus. 2016 ne déroge pas à la règle. Dernier en date, la signature le 21 avril d'une nouvelle convention avec un partenaire historique de l'école : COLAS. En septembre, une autre signature interviendra chez TOYOTA. L'occasion pour un ingénieur HEI d'insister sur la complémentarité entre les compétences acquises à l'école et la culture de l'entreprise.

QUEL AVENIR POUR LES PARTENARIATS À HEI ?

Le lien si particulier que tisse HEI avec le monde professionnel ne demande qu'à se renforcer et se développer. Nos ambitions sont aussi bien quantitatives - avec la volonté d'accroître le nombre de partenaires et de secteurs d'activités - que qualitatives : on envisage de donner une thématique aux partenariats et on veille dès aujourd'hui à impliquer chaque acteur de l'école. Nous souhaitons également développer toujours plus de liens avec les Alumni à travers des prestations adaptées.

* Les maîtres-mots d'un partenariat entre une entreprise et notre école sont gagnant-gagnant et sur mesure.



Thibaut Defever (directeur des relations entreprises) et Christophe Guillaume (président du Réseau HEI ALUMNI), ensemble au service des Alumni.

PARMI CES PRESTATIONS AU SERVICE DES ENTREPRISES, ON PEUT CITER L'ELEVEN WEEK PROJECT ET LES CO-ELAB. EN QUOI CONSISTENT-ILS ?

Comme son nom l'indique, l'*Eleven Week Project* (EWP) est un projet de 11 semaines confié à une équipe de 2 à 6 étudiants de dernière année du cycle ingénieur, encadrés par un enseignant HEI. Ils travaillent à temps plein sur une problématique complexe proposée par une entreprise. Pour cela, ils disposent de l'ensemble des moyens techniques de l'école : FabLab, laboratoires, stations de calculs. Des étudiants issus de différents domaines peuvent ainsi collaborer et proposer une réponse transversale.

D'une même durée que les EWP, les *Co-eLab* ont la particularité de réunir des élèves des écoles du groupe HEI ISA ISEN sur des sujets d'innovation, en se focalisant sur les usages. Ils répondent eux-aussi à une problématique d'entreprise et permettent de développer des thématiques comme la co-élaboration, la transdisciplinarité, l'intelligence collective, le prototy-

page rapide etc. Les travaux se déroulent dans nos centres de co-design avec un aménagement et un matériel adaptés, et intègrent un enseignant-chercheur dans son domaine d'expertise.

POURQUOI CES SOLUTIONS SONT-ELLES PERTINENTES POUR LES ENTREPRISES ?

Elles proposent une réponse sur-mesure par des étudiants motivés et encadrés par un expert du sujet. Ces outils sont modulables et s'adaptent à chacune des problématiques. Nos expertises dans des domaines particuliers (Energie Habitat Environnement, Smart Cities, co-design, intelligence collective) ou nos FabLab qui permettent de prototyper et de tester rapidement les conceptions, sont également de véritables atouts.

POUVEZ-VOUS DONNER DES EXEMPLES CONCRETS DE SUJETS DÉJÀ TRAITÉS DANS LE CADRE DE CES PROJETS ?

Ils sont particulièrement vastes. Dans le cadre des *Eleven Week Project*, les étudiants se sont déjà penchés sur l'accompagnement dans la

conception et la mise en place d'une machine permettant d'automatiser un processus de fabrication, une étude concurrentielle et technique avant le lancement d'un nouveau produit, une étude de faisabilité sur la mise en place d'un stockage automatique ou encore la compréhension de problèmes thermiques d'un bâtiment. En ce qui concerne les *Co-eLab*, citons l'accompagnement dans la refonte de l'organisation d'une unité de production, la création d'un outil de partage d'information interne à l'entreprise prenant en compte les contraintes multi-sites et de sécurité, l'aide à la conception d'une unité innovante de production, mais aussi le management et la prévention des risques liés à une situation particulière sur un site de production. Ces exemples illustrent la variété des sujets sur lesquels nous pouvons intervenir.

JUSTEMENT, COMMENT L'ÉCOLE S'ASSURE-T-ELLE QU'UN PROJET SE DÉROULE DANS LES MEILLEURES CONDITIONS ?

Une réunion de lancement de projet permet de poser les bases. L'équipe rédige une note de clarification ensuite validée par l'ensemble des parties prenantes. Par la suite, un contact hebdomadaire (face à face, téléphone, skype etc.) aide à faire le point sur les avancées et ce qu'il reste à faire. Le dialogue est constant et des jalons intermédiaires assurent une réponse optimale et « 100% sur-mesure ».

LES ALUMNI PEUVENT ÊTRE INTÉRESSÉS PAR CES OFFRES. COMMENT COMMUNIQUEZ-VOUS AUPRÈS D'EUX ?

Nous envoyons régulièrement des e-mailings via le Réseau HEI ALUMNI et allons prochainement utiliser les réseaux sociaux et intervenir aux Mardis-H. Par la suite, pour travailler encore mieux avec le Réseau, nous pourrions imaginer un partenariat « spécial Alumni » avec des projets réservés aux ingénieurs HEI. Tout reste à construire et les perspectives d'avenir sont plus que prometteuses.

Plus d'infos : thibaut.defever@hei.fr



DR Nord Picardie Champagne - Agence d'Arras - Tél. : 03 21 21 11 99 - secteurnord@nge.fr

La retraite à 67 ans. Oui, mais comment ?

#L'ÉDITO DU RÉDAC'CHEF

VALORISER LE TRAVAIL

La retraite à 67 ans ? Un sujet tabou parmi tant d'autres qui illustre la difficulté qu'ont nos responsables politiques à réformer notre pays. Des solutions sont bien proposées (par exemple en réduisant fortement les versements des premières années pour retrouver la retraite pleine quelques années plus tard) mais l'approche reste essentiellement mathématique et les questions de fond ne sont pas traitées. Dès lors, les négociations sur un cadre aussi étroit ne peuvent conduire qu'au blocage et au maintien du système actuel.

Pourtant, plusieurs pays d'Europe du Nord ont progressé dans ce sens : Allemagne, Pays-Bas, Danemark par exemple. Mais ces derniers n'ont pas fait de réformes autoritaires ; ils sont parvenus à des résultats après de longues et larges concertations. Si maintenant on élargit la réflexion en associant l'équilibre économique aux modes de vie et aux aspirations des citoyens, peut-être pouvons-nous apporter des solutions. Cela passe également par la valorisation de travail de chacun.

TRANSMETTRE LES CONNAISSANCES ET LES COMPÉTENCES

Schématiquement, une carrière se déroule aujourd'hui de la façon suivante : si l'on a effectué des études supérieures conduisant au marché de l'emploi, la première phase est souvent un poste en CDD débouchant sur un CDI. Ce poste est conservé quelques années par le titulaire, qui change ensuite d'entreprise, voire de métier pour évoluer. Les accidents de parcours sont de plus en plus fréquents, avec une ou deux périodes de chômage, mais la tendance est tout de même celle d'une augmentation du salaire jusqu'à la fin de la vie professionnelle. Mais cette dernière est fréquemment anticipée par des plans de départ à l'initiative des entreprises ou des licenciements dans un cadre de « rupture conventionnelle » deux ans avant la date normale. Le motif est que l'on trouve des compétences égales ou supérieures à des salaires moindres, ce qui est vrai. Mais on constate aussi au fil du temps

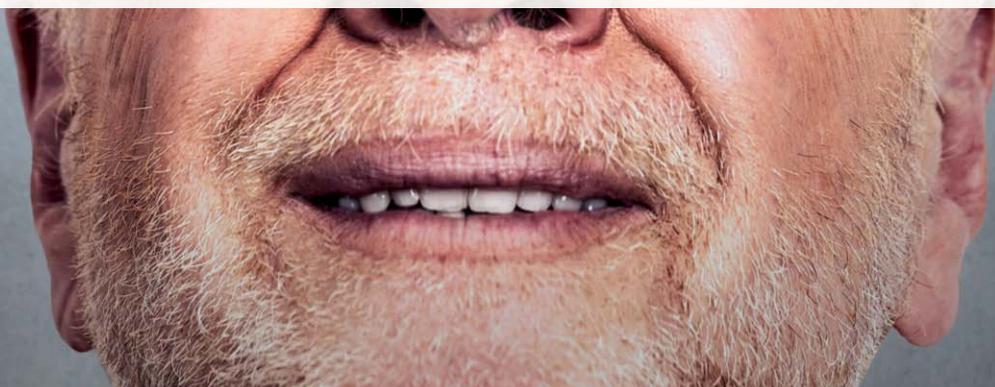
que la transmission de certaines connaissances ne s'est pas faite et que des compétences rares ont disparu.

RESPECTER LES RYTHMES DE CHACUN

Il apparaît ainsi que la phase réellement productive d'un salarié se rétrécit ; de façon peut-être un peu schématique, nous sommes réellement jugés au bon niveau « efficacité / prix » entre 30 et 45 ans. Avant : manque d'expérience. Après : trop cher. Si nous ne sommes pas en mesure de dépasser ces pratiques, il semble difficile de parvenir à un équilibre tant les logiques sont antagonistes. Observons que les pays d'Europe qui ont allongé la période d'activité pour leurs salariés ont également engagé des réformes importantes (toujours négociées) sur la modulation du temps de travail tout au long de la vie professionnelle : temps partiel, congé parental mais aussi formation. Les dirigeants des entreprises de ces pays ont dû négocier mais ils y ont trouvé leur compte.

Il semble bien que le thème de réforme des retraites ne soit pas le seul qu'il faille engager mais bien plus largement celui des modalités de vie au travail, intégrant des phases d'acquisition de connaissances, de pleine charge, de charge réduite, d'adaptation à de nouveaux métiers, des phases de restitution de connaissances, avec à la clé l'acceptation de moduler le salaire tout au long de la vie professionnelle. L'être humain est ainsi : il donne le meilleur de lui-même s'il se sent reconnu et s'il peut progresser. Il semble hautement souhaitable et urgent que les responsables des milieux économiques se mobilisent pour moderniser les modalités de fonctionnement dans les entreprises. Il y a désormais assez d'exemples qui ont fait leurs preuves dans la nouvelle économie ou d'autres instances telles que le CJD où une vraie capitalisation sur l'humain s'opère depuis longtemps avec succès, et en respectant les rythmes et les possibilités de chacun.

Jean-Pierre Van Severen (1969)



AU SOMMAIRE DE CE GRAND ANGLE

<p>p. 13</p> <p>Anne Lavigne <i>Retraites : un système viable ?</i></p>	<p>p. 15</p> <p>Jacques Bichot <i>« Le monde politique doit prendre ses responsabilités ».</i></p>	<p>p. 15</p> <p>Anasthasia Blanché <i>« La retraite est un deuil et une chance ».</i></p>	<p>p. 18</p> <p>Comment Dominique Landreau, Robert Claude et Jean-Luc Detavernier ont rouvert le champ des possibles.</p>	<p>p. 20</p> <p>Victor Poirier <i>Vers une réforme durable ?</i></p>
---	--	---	---	--



Anne Lavigne

Retraites : un système viable ?

12
13

Difficile de trouver débat plus éruptif que celui des retraites, au point que chaque réforme vire au casse-tête social et politique. Au-delà des points de crispation les plus criants, la question est encombrée de lieux communs et d'idées reçues qu'**Anne Lavigne** cherche à analyser objectivement. Professeure de sciences économiques à l'université d'Orléans et spécialiste du financement de la protection sociale, elle souligne que toute discussion sur les retraites s'inscrit dans le contexte plus global de la représentation sociale du vieillissement et du travail. Et appelle à une réforme plus ambitieuse que celles des dernières décennies.



“

Anne
Lavigne

Professeure de sciences économiques à l'université d'Orléans.
Auteur de *Economie des retraites*

QUELLES SONT LES SPÉCIFICITÉS DE NOTRE SYSTÈME DE RETRAITE, COMPARÉ À CEUX DES AUTRES PAYS ?

La France se distingue par trois grandes particularités. La première renvoie au poids de la répartition dans le revenu des retraités français, dont les pensions sont financées à 90 % par les cotisations. Des pays comme les États-Unis, la Grande-Bretagne ou la Suède ont fait le choix de systèmes plus largement tournés vers la capitalisation, via notamment les fonds de pension. La deuxième tient à la complexité d'un modèle où coexistent des silos distincts : salariés, fonctionnaires, artisans, commerçants et indépendants... L'existence de régimes spéciaux, propres aux entreprises publiques, rend plus difficile encore la lisibilité de l'ensemble. Le troisième s'explique par la générosité du système français, comparé à d'autres pays comme l'Allemagne, par exemple. En France, le niveau de vie des retraités reste légèrement supérieur au revenu moyen de l'ensemble de la population.

L'ÉQUILIBRE DE CET ENSEMBLE EST-IL SOUTENABLE DANS SON ÉTAT ACTUEL ?

Tous les gouvernements successifs ont procédé à des ajustements paramétriques qui ne modifient pas la philosophie globale de l'ensemble. Ces derniers portent sur des curseurs

classiques : durée des cotisations, âge légal du départ en retraite, taux de cotisation, mise en place de décotes... Ce mode de contrôle optimal s'appuie à chaque fois sur un réglage suffisamment fin pour assurer un certain équilibre quelques années supplémentaires. Il se peut que ce choix corresponde au souhait des Français de ne pas s'engager dans de véritables modifications structurelles. Mais la cadence des réformes montre que ce système qui implique de déployer une énergie considérable ne constitue pas une solution durable.

1993, 2003, 2008, 2014... UNE NOUVELLE ÉVOLUTION JURIDIQUE EST-ELLE INÉVITABLE ?

Le gouvernement en place au lendemain de la prochaine présidentielle se penchera probablement sur cette question. Il reste à savoir s'il s'agira d'un énième ajustement ou d'une refonte plus profonde. Modifier le modèle à petites touches ne me paraît pas être une bonne solution ; je suis plutôt favorable à une remise à plat de grande ampleur, tout en préservant le modèle par répartition.

*** La cadence des réformes successives montre que ce système ne constitue pas une solution durable pour notre pays.**

UNE TELLE PERSPECTIVE AURAIT TOUTES LES CHANCES DE DÉCLENCHER UNE RÉACTION SOCIALE. EST-ELLE ENVISAGEABLE ?

Le défi d'un changement d'ampleur tient au fait qu'il ne produit ses effets que dix, vingt ou trente ans plus tard. Les électeurs italiens, allemands ou suédois ont été confrontés à ce choix lorsqu'ils se sont engagés dans cette voie : mesurer les conséquences à long terme d'une réforme dont les effets immédiats ne sont pas spectaculaires. C'est en partie une question de courage politique. Il faut accepter d'expliquer à ceux qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail que leur système de retraite ne sera pas celui que nous connaissons actuellement. Il reste à savoir si un candidat peut prendre ce risque politique dans le cadre d'une campagne électorale.

L'ÂGE LÉgal DU DÉPART EN RETRAITE EST UN SUJET PARTICULIÈREMENT SENSIBLE. SON REcul EST-IL INÉVITABLE ?

Oui. L'augmentation de l'espérance de vie va naturellement conduire à ce que chacun travaille plus longtemps. La question de l'âge du départ en retraite ne

se limite pas à un seuil légal, mais à travers le monde, il se situe plutôt autour de 65 que de 62 ans. Seule les actifs de Corée, de Turquie et de Slovénie quittent le monde du travail plus tôt que nous. La grande majorité

des pays ont fixé la barrière à 65 ans et certains vont jusqu'à 67, comme l'Islande, la Norvège et bientôt la Grande-Bretagne ou les États-Unis.

*** Ceux qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail n'auront pas le même système de retraite.**

ON TRAVILLERA DONC PLUS LONGTEMPS POUR GAGNER AUTANT...

De fait, l'âge légal compte moins que le nombre de trimestres de cotisations nécessaires pour prétendre à une retraite à taux plein. Les générations nées après 1973 devront cotiser 172 trimestres pour y parvenir, contre 164 chez leurs aînés, ce qui les incitera à repousser l'âge réel de leur départ. Le phénomène sera renforcé par le fait que ces actifs sont entrés plus tard sur le marché du travail, au terme d'études plus longues. Les ingénieurs postulent à leur premier emploi autour de 25 ans : mécaniquement, cotiser 42 ans les conduirait à partir



plutôt vers 67 ans qu'à 62, s'ils décident de toucher le plus haut montant de pension possible.

LE RAPPORT PERSONNEL AU TRAVAIL EST-IL DÉTERMINANT ?

Chaque cas est particulier. Ceux qui ont un métier mal rémunéré, pénible et peu intéressant sont logiquement plus nombreux à souhaiter partir tôt en retraite que ceux qui vivent une carrière riche et bien payée. Les ingénieurs cherchent souvent à retarder la fin de leur vie professionnelle mais les

employeurs ont parfois tendance à les pousser vers la sortie pour les remplacer par des collaborateurs plus jeunes, donc moins rémunérés, réduisant ainsi leur masse salariale. Ce problème de gestion des carrières est typiquement français. Même si le taux d'activité des seniors a fortement progressé au cours des dernières années, 5 % seulement des plus de 65 ans travaillent encore, deux fois moins que la moyenne européenne.

EXISTE-T-IL UN ÂGE IDÉAL POUR PARTIR EN RETRAITE ?

Quelle que soit la norme considérée, les salariés estiment que le bon moment pour partir se situe en moyenne deux ans plus tôt. En 2000, les Français considéraient que 56 ans était l'âge idéal pour mettre un terme à leur vie professionnelle alors que la loi fixait ce seuil à 60 ans. Aujourd'hui, ils le situent à 60 ans alors que la référence légale est passée à 62 ans... Il n'existe objectivement pas d'âge idéal ; le facteur psychologique est déterminant et varie chez chaque individu.

Plus d'infos :
anne.lavigne@univ-orleans.fr

LA RETRAITE EN CHIFFRES

<p>50%</p> <p>des enfants âgés de 10 ans aujourd'hui vivront jusqu'à 104 ans.</p>	<p>300 milliards d'euros</p> <p>C'est le montant total, tous régimes confondus, des pensions versées en 2015 aux retraités français (13,6% du PIB).</p>	<p>15,8 millions</p> <p>de Français perçoivent en moyenne une retraite de 1 322€ bruts par mois.</p>
<p>105%</p> <p>C'est le niveau de vie moyen des retraités, comparé à celui des actifs, en 2014. La courbe s'inversera progressivement d'ici 2040.</p>	<p>7,9%</p> <p>des retraités français vivent sous le seuil de pauvreté, avec moins de 1000€ par mois, très en-dessous de la moyenne nationale (14%).</p>	<p>39,5%</p> <p>C'est l'écart moyen entre les pensions versées aux hommes et aux femmes.</p>

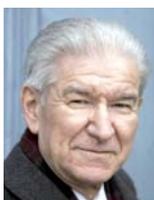


Jacques Bichot

« Le monde politique doit prendre ses responsabilités »

Tout changer, vraiment ? Économiste et membre honoraire du Conseil Économique et Social, **Jacques Bichot** est un spécialiste reconnu des questions de protection sociale. Pour lui, le système de retraite actuel est voué à une disparition inévitable et doit être remplacé par un modèle différent, construit dans le respect des choix individuels. Pour renouer avec un modèle stable et durable, il appelle à s'inspirer de l'expérience suédoise.

14
15



“

Jacques Bichot

Professeur émérite à l'université Lyon 3 - Auteur de *Retraites, le dictionnaire de la réforme*

SELON VOUS, QU'A-T-IL MANQUÉ AUX DERNIÈRES RÉFORMES POUR RÉUSSIR ?

On qualifie de réformes des ajustements paramétriques qui devraient pouvoir être pris par décret. Or, chaque nouveau texte donne lieu à des débats parlementaires byzantins... Ce phénomène traduit la faiblesse d'une classe politique qui sent bien qu'il est indispensable de faire quelque chose mais ne sait ni quoi, ni comment. Modifier une structure aussi complexe demande des compétences dont les gouvernements successifs ne disposent pas. Ils préfèrent ajouter des couches les unes sur les autres, ce qui explique que le modèle français, totalement illisible, compte trois douzaines de régimes différents... Leur seule fusion conduirait pourtant à économiser trois milliards d'euros de frais de gestion chaque année.

UNE REFORTE DRASTIQUE DU SYSTÈME EST-ELLE POUR AUTANT NÉCESSAIRE ?

Le déséquilibre croissant entre le montant des cotisations perçues et celui des pensions versées fait que cet édifice biscornu s'apparente à une pyramide de Ponzi. On explique aux salariés qu'ils cotisent pour garantir leur propre avenir, mais c'est un mensonge : il n'existe aucune garantie que ce qu'ils versent aujourd'hui couvrira leurs retraites d'ici trente ans. Il est d'autant plus impossible de poursuivre dans la voie actuelle qu'il serait déraisonnable de durcir certains curseurs, à commencer par les taux de cotisation. Ceux-ci sont déjà à la limite du supportable : aujourd'hui, 45 % de ce que gagne un jeune salarié finance la sécurité sociale.

COMMENT FAIRE ACCEPTER UN TEL CHANGEMENT ?

Des pays comme l'Allemagne ou la Suède sont parvenus à résoudre cette question dans les années 90. En France, une telle démarche est économiquement indispensable mais politiquement infaisable. Notre classe politique gagnerait à s'inspirer de la méthode suédoise : pendant cinq ans, une commission équitablement composée de conservateurs et de socio-démocrates a travaillé à la construction d'un projet commun. Le sérieux de ce travail conçu dans la durée a permis de proposer un projet de loi accepté à plus de 80 % au Parlement.

À QUOI POURRAIT RESEMBLER UNE RÉFORME SYSTÉMIQUE EN FRANCE ?

Je plaide pour une évolution vers un modèle à la carte, conçu autour d'un âge pivot à définir. Libre à chacun de partir plus tôt avec une décote, ou plus tard avec une surcote. Sur le plan mathématique, le système est neutre : en partant plus tard, on touchera une pension supérieure, mais moins longtemps, et réciproquement. Il s'agit d'une formule typiquement libérale qui permet à chacun de choisir, avec l'obligation d'en assumer ensuite les conséquences. Mais aussi d'une attitude philosophique basée sur la responsabilité et l'équité, plutôt que sur l'attribution de privilèges aux uns et de pénalités aux autres tels qu'on les observe dans le cadre français actuel.

Plus d'infos : www.bichot.net

✳ **Aujourd'hui, 45% de ce que gagne un jeune salarié finance la sécurité sociale.**

Anasthasia Blanché « La retraite est un deuil et une chance »

DE NOMBREUX INGÉNIEURS VOIENT ARRIVER LA RETRAITE AVEC UNE CERTAINE ANXIÉTÉ. EST-CE TOUJOURS UNE SOUFFRANCE ?

Le rapport au terme d'une vie professionnelle est lié à l'histoire de chaque individu, mais on peut distinguer schématiquement trois groupes. Le premier réunit des actifs qui attendent impatiemment ce moment pour des raisons variées : épuisement physique ou moral, conditions de travail très difficiles, sensation d'être placardisé ou d'occuper un poste sans intérêt... Un second rassemble à l'inverse ceux qui redoutent la retraite au point d'en avoir parfois l'idée même en horreur. C'est souvent le cas dans les catégories socioprofessionnelles dites supérieures :

Enseignante à Paris-VII, **Anasthasia Blanché** a consacré sa carrière à l'accompagnement de personnes ou de groupes en situation de changement et anime des séminaires sur la retraite. Pour elle, la peur que peut provoquer la fin du parcours professionnel est normale et inévitable, mais cache un double message. Si cette épreuve doit être préparée, elle est aussi le temps d'une liberté retrouvée qui ouvre d'immenses perspectives.



“
Anasthasia Blanché
Psychanaliste et psychologue clinicienne



* La retraite est un temps de liberté et de créativité où l'on a toute latitude pour s'améliorer en tant qu'être humain.

cadres dirigeants, hauts responsables, professions intellectuelles... Enfin, le troisième groupe concerne des profils plus rares mais plus visibles médiatiquement : ceux dont l'activité ou la profession n'a pas d'autres limites que la volonté et la condition physique et mentale. C'est le cas des artistes, des chercheurs, des personnalités politiques... À certains égards, leurs parcours d'éternels actifs renvoient une fausse image de la retraite auprès du grand public.

VOUS SOULIGNEZ DANS VOTRE OUVRAGE QUE LE TERME DE « RETRAITE » N'EST PAS ANODIN.

En français, le mot renvoie à deux univers sémantiques distincts, tous deux notés d'une indéniable charge négative. Dans son sens militaire, il évoque un recul ou une défaite, voire une catastrophe. Il suffit de penser à l'époque napoléonienne et à la fameuse Bérézina pour comprendre à quel point le terme est connoté. La seconde acceptation relève du vocabulaire religieux. Faire retraite, c'est se couper de la vie sociale pour se retirer à l'abri des murs d'un monastère où l'on choisit de « mourir au monde ». D'autres langues européennes utilisent un vocabulaire à l'étymologie plus positive, comme en Espagne où la retraite est la « *jubilatio* ».

COMMENT EXPLIQUEZ-VOUS CETTE CONNOTATION ?

Par définition, elle marque la fin du travail, donc le passage d'un monde connu à un territoire inconnu. On quitte un univers dont on maîtrise les codes et dans lequel on s'est construit depuis une quarantaine d'années pour un autre où tout

reste à bâtir. Au-delà de constituer une source de revenus, le cadre professionnel rempli de multiples fonctions : il occupe une large part de notre journée et structure le temps et l'espace dans notre vie quotidienne. Il nous apporte un sentiment d'utilité sociale et professionnelle particulièrement puissant pour la génération des baby-boomers, qui ont grandi et évolué dans le cadre économique hérité des Trente Glorieuses. Dans cette génération, le travail est un enjeu d'identité incontournable et la retraite fait brutalement disparaître ce cadre de référence.

A-T-ON RAISON D'AVOIR PEUR DE CETTE ÉTAPE ?

Oui. Elle s'accompagne inévitablement d'une forme de peur du vide devant cette liberté certes retrouvée, mais d'autant plus angoissante que sur le plan physique, la soixantaine est l'âge où apparaissent les premiers signes du vieillissement physique ou intellectuel. La retraite est un moment de profond questionnement existentiel, un chemin sur lequel personne n'est là pour vous guider, contrairement à d'autres grandes étapes de la vie. On est face à soi-même : ni les parents, ni l'école, ni le patron ne sont là pour vous dire quoi faire et comment.

VOUS PARLEZ DE LA RETRAITE COMME D'UNE TROISIÈME ADOLESCENCE. POURQUOI ?

Les trois grands temps de la vie partagent une même caractéristique : ils bouleversent le corps, le psychisme et la vie sociale. La première adolescence correspond à la puberté et marque le temps du deuil de l'enfance, de la construction



* La retraite est un moment de profond questionnement existentiel, un chemin sur lequel personne n'est là pour vous guider.

de l'individu adulte. La deuxième est marquée par la quarantaine, cette étape qui marque le milieu de la vie et conduit souvent à faire de grands choix personnels ou professionnels. La troisième est celle du départ en retraite. À chaque fois, nos envies et nos valeurs changent, notre corps se transforme et nous traversons des bouleversements familiaux et personnels. Physiquement, il faut accepter l'image que nous renvoie un corps qui commence à vieillir. Psychiquement, il s'agit de construire d'autres repères. Socialement, c'est le moment où l'on se pose la question de sa valeur dans la société.

VOUS APPELEZ À LA VOIR COMME UN TEMPS D'OPPORTUNITÉS. LESQUELLES ?

Pour exister autrement, il faut accepter de porter un regard nouveau sur sa propre existence. En finir avec sa vie professionnelle, c'est entrer dans un temps de liberté et de créativité où l'on a toute latitude pour s'améliorer en tant qu'être humain. Avec ses écueils et ses réussites, c'est une aventure

qu'on aborde avec toute l'expérience acquise, détaché de toutes les normes et des contraintes qui nous encadrent depuis des décennies. C'est aussi le moment de faire un retour sur soi-même en examinant le trajet qui a été le nôtre et qui va nous orienter vers d'autres projets. La retraite, c'est l'âge de l'essentiel.

QUE CONSEILLEZ-VOUS À CEUX QUE VOUS ACCOMPAGNEZ ?

Les personnes les plus effrayées par cette étape où l'identité vacille vont avoir tendance à tout faire pour ne pas s'y confronter. Pour ma part, j'estime qu'il est nécessaire de laisser du temps au temps et de passer quelques mois à ne rien faire d'autre que de réfléchir. Il faut accepter de faire le deuil du travail pour construire la suite, s'essayer à différentes activités. Enfin, il me semble important d'éviter de partir en automne ou en hiver, des saisons qui peuvent rendre cette étape plus morose qu'en plein été.

Plus d'infos :

« *Retraite, une nouvelle vie : une odyssée personnelle et collective* »

ON VOUS EN DIT PLUS

« IL FAUT IMAGINER ULYSSE HEUREUX »

L'allongement de la vie et l'arrivée à la retraite des baby-boomers s'accompagnent d'un bouleversement social majeur : l'apparition d'une nouvelle tranche de vie de deux ou trois décennies au moins, là où les générations précédentes ne pouvaient espérer que quelques années en moyenne. Comment traverser cette nouvelle phase dans de bonnes conditions ? « *Il faut imaginer Ulysse heureux* », propose Anastasia Blanché, en comparant dans un récent ouvrage le retraité d'aujourd'hui au héros d'Homère. À l'image du roi d'Ithaque contraint de se confronter à un long voyage dans l'inconnu, au lendemain de la guerre de Troie et de ses derniers exploits, le jeune retraité doit dépasser certains obstacles pour profiter de cet âge de tous les possibles. Comment redéfinir sa nouvelle identité et littéralement « retraiter » sa vie, comment trouver un nouvel équilibre dans son couple ou dans la cité ? Parce qu'ils ont à répondre individuellement à tous ces enjeux, les retraités d'aujourd'hui forment une génération pionnière, destinée à inventer une nouvelle manière de vivre ensemble.



Rouvrir le champ des possibles

Craignant de se retrouver désœuvrés au terme d'une vie professionnelle souvent riche, de nombreux ingénieurs voient arriver la fin de leur carrière d'un mauvais œil. Et pourtant : passée une forme de sas de transition, ils parviennent à se construire un nouveau quotidien dont ils maîtrisent le rythme et l'intensité.

Rencontre avec trois anciens qui n'ont jamais été aussi occupés.

Dominique Landreau (1973)

« La retraite est une simple norme administrative »

UN DEPART NON VOULU

Après de longues années chez Bouygues, j'ai passé deux décennies passionnantes chez Accor en construisant des joint-ventures et en développant des réseaux hôteliers adaptés aux évolutions du marché. Autant d'activités dont la rentabilité économique se mesure sur le temps long... Tout s'est arrêté quand les actionnaires du groupe ont souhaité réorienter leur stratégie pour privilégier des plus-values à court terme : à 61 ans, j'ai dû quitter l'entreprise. J'ai vécu deux ans au chômage avant de liquider ma retraite.

*** J'ai vécu comme une punition le fait de renoncer à la vie que j'aimais.**

LE TEMPS DE SE RECONSTRUIRE

Le système est conçu pour inciter des profils comme le mien à rester inactifs plutôt que de retrouver un poste. J'ai vécu comme une punition le fait de renoncer à la vie que j'aimais. Chacun son propre parcours professionnel, mais il est indispensable de sortir de cette logique qui veut qu'une norme administrative décide de l'âge du départ. Le choc a été brutal : comment passer d'une existence où l'on construit son activité et où l'on passe plusieurs jours par mois à l'étranger, à une autre où l'on tourne en rond chez soi ? Pourquoi ne pas mettre en place des possibilités de transition plus progressives, pour permettre un passage en douceur entre une activité à plein temps et la vie de retraité ?

UN AGENDA DE MINISTRE

Mon réseau amical m'a aidé à surmonter cette étape pour réfléchir à la suite. A 67 ans, je me consacre désormais à trois activités distinctes : pour l'essentiel, je suis consultant en développement hôtelier et j'accompagne les marques qui cherchent à développer des produits innovants. J'anime par ailleurs plusieurs fois par an des business games et des ateliers auprès des étudiants de Neoma, l'école de commerce de Rouen. Enfin, je suis membre d'Entreprendre, le réseau d'aide à la création d'entreprises fondé par André Mulliez. J'organise librement mon temps et je n'envisage pas d'arrêter avant plusieurs années. J'ai atteint un équilibre satisfaisant qui me permet de rester actif tout en pouvant passer une semaine à jouer mon rôle de grand-père. Ce qui n'est pas le moins prenant !

Plus d'infos : dominique.landreau@gmail.com

Robert Claude (1960)

Le sens de l'entraide

VICTIME DE LA CRISE DE L'AUTOMOBILE

Après mes études, j'ai rejoint le groupe Peugeot en 1962 où j'ai fini par devenir responsable des laboratoires Qualité du centre de Sochaux. La crise de la fin des années 80 a frappé les constructeurs de plein fouet, avec de vastes plans sociaux à la clef. J'ai été licencié à 55 ans et j'ai dû me résoudre à prendre une retraite anticipée quelque temps plus tard.

SOLIDARITÉ ET ESPRIT DE CORPS

Passé le premier choc, j'ai rebondi en m'appuyant sur mon entourage : anciens collègues, partenaires de bridge ou de marche... Je me suis consacré à l'armée de réserve, où mon rang de colonel m'a amené à prendre en charge une brigade de 800 hommes, 50 jours par an. J'ai également rejoint à titre de bénévole le relais amical Malakoff Médéric, dont je suis membre

depuis 26 ans. Les 40 centres du réseau gèrent la retraite des cadres de la métallurgie, durement frappés par les vagues de licenciement des années 90. En lien avec l'ANPE, j'ai également pu accompagner des chômeurs en cherchant à les former à la recherche d'emploi.

VALEURS CHRÉTIENNES

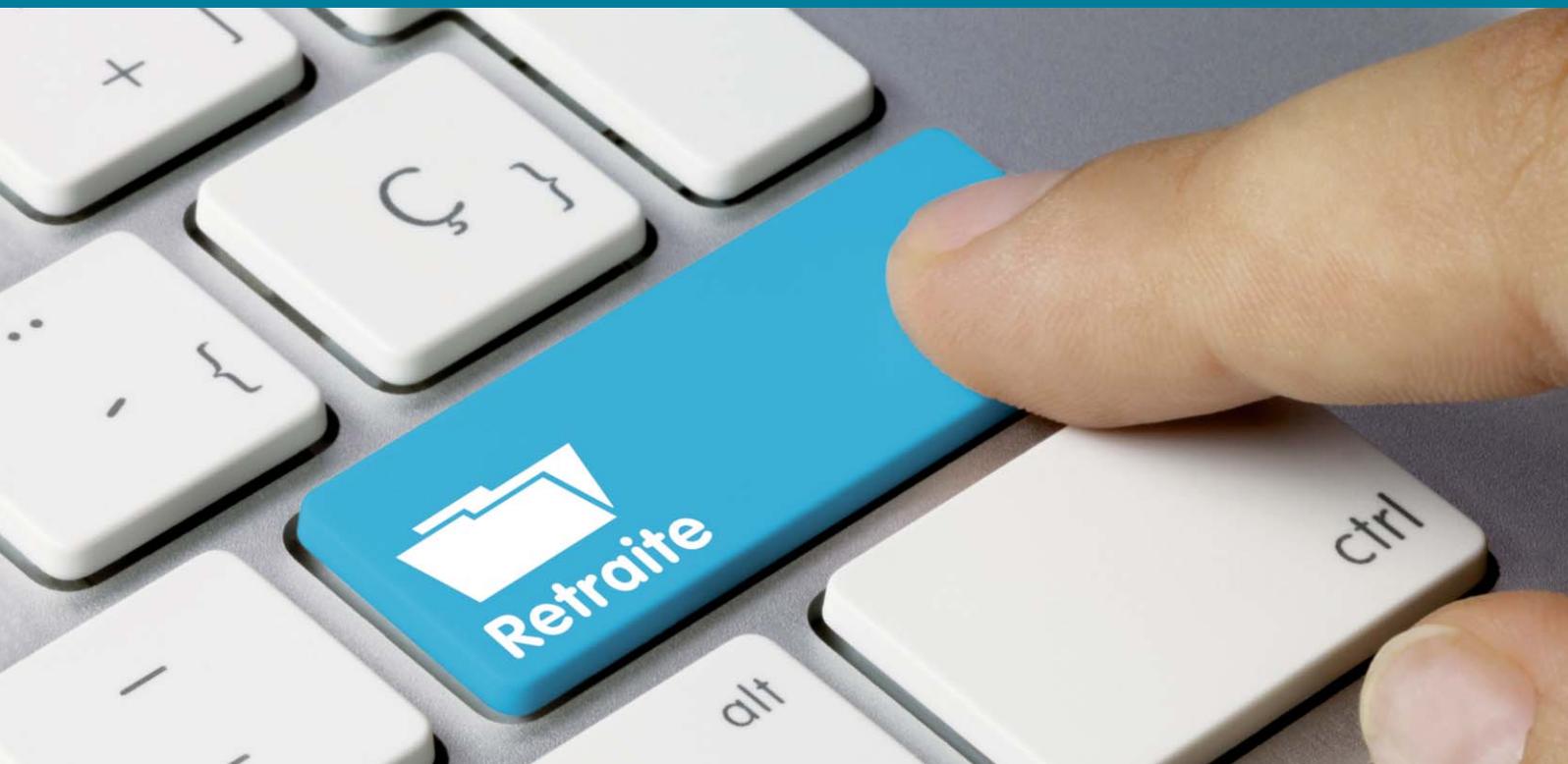
Quitter le monde professionnel, ce n'est pas se recroqueviller sur soi-même. Je suis issu d'une famille profondément catholique et aider les autres a toujours été un impératif moral. A HEI déjà, j'avais créé une association d'une cinquantaine d'étudiants dans le but de réhabiliter certains des logements les plus insalubres du quartier Wazemmes. Mon expérience d'appel en Algérie a encore renforcé ce sens de l'entraide que je mets en œuvre depuis 25 ans, dans le cadre du bénévolat. C'est une suite



logique à la solidarité qui s'exprimait dans l'usine telle que je l'ai connue.

Plus d'infos : jmrc1pr8851@gmail.com

*** Quitter le monde professionnel, ce n'est pas se recroqueviller sur soi-même.**



Jean-Luc Detavernier ⁽¹⁹⁷²⁾ **Maîtriser la transition**

Une longue trajectoire professionnelle, marquée par des missions variées : après une vingtaine d'années à l'Apave, **Jean-Luc Detavernier** (1972) rejoint l'ascensoriste Schindler en 1991. Directeur régional à Lille, puis responsable commercial France pour les installations neuves, il a fait le choix de prolonger sa carrière avant de devenir Délégué général de la Fédération des Ascenseurs de 2009 à 2015. Pour finalement prendre sa retraite, à 66 ans. **Rencontre avec un actif convaincu.**

18
19



Jean-Luc
Detavernier
(1972)

À PLUSIEURS REPRIS, VOUS AVEZ CHOISI DE POURSUIVRE VOTRE VIE PROFESSIONNELLE. POURQUOI ?

Je m'en serais tout simplement voulu de ne pas le faire. L'allongement de l'espérance de vie rend l'équilibre actuel du système intenable à terme. Or, dans les métiers que j'ai pu exercer, le choix d'aller au-delà de l'âge légal du départ en retraite n'est pas lié à des critères de pénibilité ou à une question de condition physique : seule la partie psychologique entre en compte et je ne ressentais aucune raison de m'arrêter. Même après avoir atteint le nombre de trimestres nécessaires pour partir avec une pension à taux plein.

QU'EST-CE QUI VOUS A FINALEMENT DÉCIDÉ ?

J'aurais pu attendre encore quelques années : délégué général de la Fédération des Ascenseurs, je défendais les intérêts d'un ensemble particulièrement hétérogène d'entreprises, des TPE familiales aux grands groupes mondiaux. A ce poste, l'âge compte bien moins que l'expérience accumulée : non seulement cette dernière est utile, mais elle est nécessaire pour mener efficacement le dialogue avec les ministères et les médias. Ma décision est un choix personnel et la réponse à un dilemme entre l'envie de poursuivre et celle de profiter de mon entourage, à commencer par mes six petits-enfants.

COMMENT AVEZ-VOUS PRÉPARÉ CETTE NOUVELLE ÉTAPE ?

Il est essentiel de voir la retraite comme l'opportunité de construire autre chose. J'ai pu constater chez certains proches que franchir ce cap posait de réels problèmes. Un de mes amis a d'abord souffert de ce désœuvrement brutal avant de retrouver le sourire lorsqu'il s'est mis à donner des cours

à l'université. De mon côté, j'ai cherché à anticiper autant que possible pour rester intellectuellement actif et ne pas subir une coupure soudaine. J'ai voulu maîtriser cette transition en montant par exemple ma propre auto-entreprise afin de garder le contact avec mon univers professionnel. Ce choix m'oblige à rester en alerte et à me tenir au courant des évolutions qui touchent mon ancien univers. Il me permet d'amortir cette transition à plusieurs niveaux, y compris sur le plan financier, sans pour autant occuper toutes mes journées.

EN DEHORS DE CETTE ACTIVITÉ DE CONSULTANT, À QUOI CONSACREZ-VOUS CE TEMPS RETROUVÉ ?

Après quelques mois de flottement, je me suis rapidement trouvé de nouvelles occupations. J'ai notamment pu renouer avec ma vieille passion pour la photo, un loisir chronophage. J'étais déjà investi dans le milieu associatif et je vais sans doute m'y impliquer davantage ces prochains mois. Dans le cadre des travaux du Grand Paris, il est question de creuser un tunnel sous mon quartier. J'ai été sollicité pour prendre la tête du comité de défense des habitants et je crois que mon expérience pourrait être utile pour convaincre les pouvoirs publics de revoir le tracé pour aboutir à une solution plus rationnelle et plus cohérente, sans bouleverser la vie de toute une zone d'habitation. La retraite, ce n'est pas la fin de toute activité. Au contraire !

Plus d'infos : Jl.detavernier78@gmail.com

 Il faut voir la retraite comme la possibilité de construire autre chose.

Victor Poirier

Vers une réforme durable ?



Victor Poirier

Chargé d'études
Institut
Montaigne

6 milliards d'euros de pertes en 2014 : le déséquilibre récurrent du régime des retraites creuse chaque année un peu plus le déficit du système français. À l'approche de la prochaine présidentielle, l'Institut Montaigne a souhaité intervenir dans le débat. Plaidant pour une réforme ambitieuse, sa dernière étude invite les futurs candidats à se saisir de cet enjeu, sur la base de propositions concrètes. Une démarche ambitieuse qu'explique dans le détail **Victor Poirier**, l'un des auteurs de l'enquête.

LES RÉFORMES SE SONT ACCUMULÉES CES VINGT DERNIÈRES ANNÉES. POURQUOI EST-IL SI URGENT D'EN CONCEVOIR UNE NOUVELLE ?

Les six textes qui se sont succédés n'ont pas permis de résoudre la question de l'équilibre des comptes. Non seulement le sujet du financement n'est pas réglé, mais il constitue l'un des enjeux de long terme les plus importants pour les finances publiques françaises. En 2015, le montant des prestations versées a atteint 300 milliards d'euros sans que les cotisations ne permettent de couvrir ces dépenses. Le déficit actuel représente déjà 13,5% du produit intérieur brut (PIB) contre 10 % en moyenne dans l'Union européenne. À en croire le rapport 2015 du Conseil d'Orientation des Retraites (COR), ce constat devrait encore s'aggraver puisque la dette cumulée des régimes par répartition devrait atteindre entre 18 et 25 % du PIB en 2040.

POURQUOI L'INSTITUT MONTAIGNE A-T-IL FAIT LE CHOIX D'INTERVENIR DANS CE DÉBAT ?

Aujourd'hui, la pérennité du modèle est clairement menacée. La proposition de l'Institut consiste à définir un cadre susceptible de garantir durablement son équilibre par une réforme structurelle, plutôt que procéder à une série d'ajustements qui permettent de reculer le problème de quelques années sans le résoudre pour autant.

LA VIGUEUR DE LA NATALITÉ FRANÇAISE NE CONSTITUE-T-ELLE PAS UN FACTEUR POSITIF À LONG TERME ?

Ce dynamisme incontestable permet à la France de disposer d'un modèle plus généreux que d'autres mais il ne peut qu'en partie atténuer d'autres phénomènes démographiques structurels comme l'allongement de l'espérance de vie. Cette dernière est l'une des plus élevées de l'Union européenne. À long terme, se pose nécessairement la question du juste équilibre entre la durée de la vie professionnelle et le temps d'inactivité.

Il suffit de constater l'évolution du rapport entre le nombre de salariés et le nombre de retraités. En 2000, on comptait 46 retraités pour 100 actifs. D'après le COR, ils seront 63 en 2030.

LA PREMIÈRE DES TROIS PROPOSITIONS DE L'INSTITUT CONCERNE LA CONVERGENCE DES RÉGIMES DU PUBLIC ET DU PRIVÉ, UNE IDÉE RÉCURRENTE QUI CRÉE SOUVENT DES TENSIONS SOCIALES. EST-CE ENVISAGEABLE ?

Faire accepter une refonte ambitieuse suppose une répartition équitable des efforts. En distinguant deux catégories de population, le cadre actuel va précisément à l'encontre de ce principe. Aujourd'hui, deux facteurs d'inégalité demeurent. Le premier renvoie au fait que les régimes spéciaux ainsi que certaines catégories de fonctionnaires bénéficient d'âges d'ouverture des droits à la retraite plus bas que dans le secteur privé. Le second concerne le mode de calcul : dans la fonction publique comme pour la plupart des dispositifs particuliers, les pensions sont calculées sur la base des six derniers mois de traitement contre les vingt-cinq meilleures années dans le secteur privé. Il ne s'agit pas de les opposer mais de revenir à un système acceptable par tous, en traitant chacun sur un pied d'égalité. Nous estimons que cet alignement permettrait d'économiser 8 milliards d'euros par an.

QUE RÉPONDEZ-VOUS À CEUX QUI JUSTIFIENT L'EXISTENCE DE RÉGIMES DIFFÉRENTS PAR LA PÉNIBILITÉ PROPRE À CERTAINES CARRIÈRES ?

Ce débat pose une question fondamentale : ces différents cadres doivent-ils compenser les inégalités de conditions de travail qui existent entre les salariés ? Incontestablement, il faut prévoir des mécanismes de redistribution et des droits

* En 2000, en France, on comptait 46 retraités pour 100 actifs. D'après le Conseil d'Orientation des Retraites, ils seront 63 en 2030.





différents pour compenser les situations professionnelles différentes. Pourtant, multiplier les mesures particulières, c'est risquer de voir le système échapper à tout contrôle et recréer des injustices au lieu de les réduire. La définition et le contrôle strict des critères retenus sont indispensables pour garantir la maîtrise financière du dispositif et pour limiter le risque de fraude. Le traitement de la pénibilité n'a pas à être abandonné mais doit rester centré sur la prévention.

VOTRE DEUXIÈME PROPOSITION CONCERNE LE REcul DE L'ÂGE LÉgal DU DÉPART, SUJET ON NE PEUT PLUS SENSIBLE...

Le fait qu'il soit aujourd'hui nécessaire de travailler plus longtemps pour assurer le financement des régimes est une réalité qui fait largement consensus. Par souci de justice et d'efficacité, l'Institut Montaigne propose de faire passer le seuil actuel de 62 à 63 ans, tout en augmentant parallèlement la durée de cotisation. Jouer sur deux critères au lieu d'un seul permettrait un retour à l'équilibre rapide. À plus long terme, l'ajustement serait plus doux et progressif sur la base d'un calcul simple : un tiers des années d'espérance de vie gagnées seraient consacrées à la vie professionnelle, tandis que deux tiers viendraient allonger le temps de la retraite. Un tel partage permet de garantir la pérennité du système tout en profitant de ces années de vie supplémentaires.

BEAUCOUP DE PERSONNALITÉS POLITIQUES PROPOSENT D'ALLER AU-DELÀ DE CE SEUIL DE 63 ANS. POURQUOI CETTE RELATIVE

PRUDENCE, COMPTE TENU DE LA GRAVITÉ DU TABLEAU QUE VOUS DRESSEZ ?

Le sujet est politiquement délicat et nous estimons que les chances de parvenir à une forme de consensus ou d'acceptation sociale sont meilleures en limitant cette augmentation et en jouant sur plusieurs critères plutôt qu'un seul. À cette condition, notre proposition est suffisamment forte pour permettre un retour à l'équilibre tout en étant acceptable par l'essentiel du corps électoral. C'est aussi pour cette raison que l'Institut ne propose pas de jouer sur les taux de cotisation. Nos marges de manœuvres sont en effet limitées sur ce critère, dans la mesure où les seuils actuels figurent déjà parmi les plus élevés de l'Union européenne.

VOUS DÉCLINEZ L'IDÉE D'UNE RÉFORME SYSTÉMIQUE. POURQUOI NE PAS FRANCHIR CE PAS ?

L'Institut considère qu'il faut en priorité s'attacher à pérenniser le cadre actuel. Le passage à un autre modèle tel que le régime unique par points aurait l'avantage de rendre l'ensemble plus lisible tout en incitant davantage à la poursuite d'une activité. De même, le développement d'un système de capitalisation grâce à des fonds de pension « à la française » aurait des vertus économiques. Mais ces solutions ne présentent aucune garantie particulière de retour à l'équilibre. Aucune de ces alternatives n'est par essence une panacée.

Plus d'infos : www.institutmontaigne.org

ON VOUS EN DIT PLUS

UNE RÉFORME, MAIS LAQUELLE ? À VOUS DE JOUER !

Groupe de réflexion fondé en 2000 par l'ancien dirigeant d'Axa Claude Bébéar, l'Institut Montaigne réunit des membres de tous horizons : chercheurs, universitaires, hauts fonctionnaires, chefs d'entreprise... Afin d'enrichir la réflexion collective, le think tank parisien met régulièrement des outils originaux à la destination du grand public. Le dernier en date concerne le système des retraites : l'Institut a conçu un serious game consacré à la question. A l'approche de la prochaine présidentielle, le simulateur propose aux internautes de tester différents scénarios et d'en mesurer en temps réel l'impact, année par année. Pédagogique, ludique et interactif, cet outil conçu en partenariat avec l'Institut de la Protection Sociale, permet à chacun de se placer dans le rôle d'un décideur politique et de faire varier le solde annuel des différents régimes existants jusqu'en 2060 en jouant sur trois paramètres : l'âge légal du départ, le taux et la durée de cotisation et le montant des pensions. Le visiteur peut aussi intervenir sur une dizaine de variables économiques : taux de chômage, salaire moyen, natalité, solde migratoire... L'outil est librement accessible à l'adresse

www.financespubliques.fr/retraites

Armelle Kus Saint-Supéry (1998)

Esprit carré et ballon rond



Armelle Kus Saint-Supéry

(1998)
Directrice des Systèmes d'information à la Fédération Française de Football

Compétitions, règles, encadrement, pratiques proposées : comme d'autres, la FFF a démarré sa transformation digitale et dispose d'une masse exponentielle de données qu'elle cherche à exploiter au mieux des intérêts des acteurs qu'elle réunit. Autant de challenges que relève **Armelle Kus Saint-Supéry** (1998), directrice des systèmes d'information de la FFF depuis janvier 2015. Et à trois ans de son centenaire, une preuve de plus de la capacité de la FFF à faire évoluer le sport le plus populaire de France.

COMMENT A DÉBUTÉ VOTRE VIE PROFESSIONNELLE ?

Après HEI, et dans la foulée de ma spécialisation en informatique industrielle, j'ai commencé ma carrière de manière classique en intégrant une SSII pour travailler autour de différentes solutions de supervision systèmes et réseaux. Trois ans plus tard, j'ai rejoint la DSI de Bouygues Telecom où j'ai pu acquérir une expérience significative des différents métiers du système d'information, dans un contexte d'innovation technologique permanente. Particulièrement formatrice, cette période n'a fait que confirmer mon goût pour le management et la conduite de projets que je mène en m'appuyant le plus possible sur des méthodes agiles, en étroite collaboration avec les métiers. Une fois la trajectoire définie, chaque mission devient un parcours humain passionnant.

ON N'ASSOCIE PAS IMMÉDIATEMENT L'INFORMATIQUE ET LE BALLON ROND. POURQUOI AVOIR REJOINT LA FFF ?

Après treize ans chez Bouygues Telecom, je souhaitais démarrer une nouvelle aventure dans un environnement professionnel différent. Le secteur sportif n'est effectivement pas le premier auquel on pense dans mon domaine. J'ai saisi cette opportunité de concilier ma passion pour le sport et mon spectre de compétences. De plus, la FFF est une fédération mûre et développée dont les moyens sont suffisamment importants pour proposer des missions d'une rare richesse. Mon poste suppose de construire et de mettre en œuvre une vision stratégique afin de mener à bien une transformation profonde.

LES FEMMES SONT PEU REPRÉSENTÉES DANS LE DOMAINE INFORMATIQUE COMME DANS LE SPORT...

Quel que soit le secteur considéré, les DSI sont en effet rarement des femmes et les filières informatiques sont majoritairement masculines. Le monde du football est en revanche plutôt en avance sur ce point. La pratique s'est largement

féminisée ces dernières années et les instances administratives de la Fédération se sont ouvertes aux femmes. Le fait que le président Noël Le Graët ait choisi Florence Hardouin comme directrice

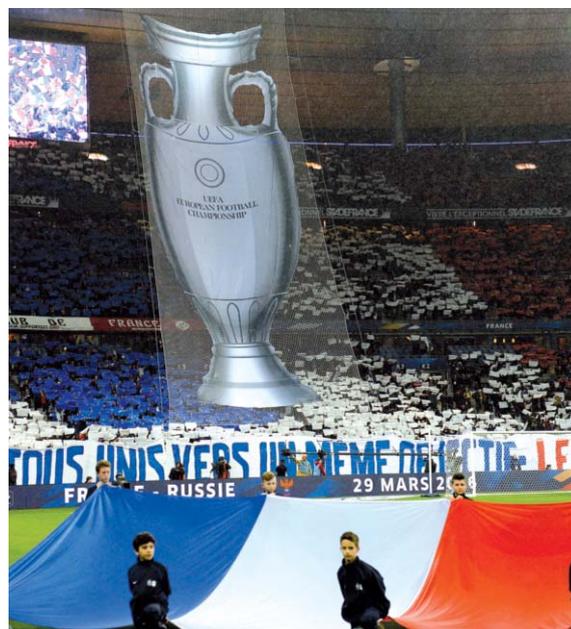
générale témoigne de cette tendance qui rompt avec les stéréotypes associés à l'univers du ballon rond.

EN QUOI CONSISTE VOTRE FEUILLE DE ROUTE ?

Elle se décline en deux objectifs : accompagner la transformation digitale de la FFF et faire passer la DSI d'un rôle de service-support purement technique à une direction alignée avec la stratégie de la Fédération, capable de jouer un rôle de partenaire auprès des différents métiers. Depuis mon arrivée, la DSI est rattachée à la direction générale, signe d'une prise de conscience que les systèmes d'information sont essentiels au développement d'une entreprise.

VOUS ÉVOQUEZ UNE TRANSFORMATION DIGITALE. CONCRÈTEMENT, EN QUOI CONSISTE-T-ELLE ?

Le football n'échappe pas à l'impact de la digitalisation de plus en plus prononcée de nos sociétés et de nos usages. Développement et diversification des pratiques, suivi des joueurs, organisation des rencontres, gestion des licences,



✱ Comme bien d'autres domaines, le football n'échappe pas à la digitalisation de plus en plus prononcée de nos sociétés et de nos usages.



Crédit : AFP / FFF

22

23

fidélisation, recrutement de nouveaux pratiquants, détection des futurs potentiels... Les applications sont innombrables et nous pensons désormais tous nos services en mobilité. Avec plus de deux millions de licenciés, les données se multiplient dans tous les domaines. A l'heure du Big Data, nous devons parvenir à les collecter et à les exploiter afin de les rendre aussi utiles que possibles à tous les acteurs du football : joueurs, éducateurs, administrateurs, arbitres... Nous allons offrir à tous une expérience digitale fluide et utile. Demain, un joueur accèdera facilement aux informations qui le concernent sur son espace dédié et un responsable de district sera en mesure d'exploiter facilement les éléments susceptibles de l'aider à développer son activité. Nous avons déjà rattrapé une partie de notre retard : la remontée des résultats de la traditionnelle feuille de match se fait désormais au travers d'une application mobile dédiée qui permet une transmission immédiate des informations, validées par la signature électronique des deux équipes.

VOUS GÉREZ LES DONNÉES PERSONNELLES DE PLUS DE DEUX MILLIONS DE LICENCIÉS. QUID DES QUESTIONS DE SÉCURITÉ ?

Nous sommes bien entendu responsables de la sécurité de notre système d'information. Contrairement à une entreprise, nous ne sommes pas confrontés à des risques importants de perte de chiffre d'affaires, mais nous avons

des données confidentielles à protéger, une continuité de service à assurer et une image à défendre. Dès mon arrivée, j'ai missionné un cabinet spécialisé pour mener un audit sur cette question. Nous avons concentré nos efforts sur la correction des points de vulnérabilité. Nous allons désormais nous lancer dans la mise en place d'une véritable politique de sécurité : supervision, détection des incidents, mise en place de bonnes pratiques, formation des utilisateurs.

L'EURO A ÉTÉ UN VÉRITABLE COUP DE PROJECTEUR POUR LA FFF. UN TEL ÉVÉNEMENT REPRÉSENTE-T-IL UNE PRESSION PARTICULIÈRE ?

Nous ne sommes pas en première ligne puisque c'est l'UEFA qui a organisé la compétition. Pour la FFF, l'enjeu principal est de faire de l'Euro un événement national qui laisse un héritage positif pour le football amateur. La DSI a contribué aux actions visant à entretenir la ferveur autour de l'équipe de France au travers d'une série d'événements, d'animations et d'outils comme la nouvelle application mobile dédiée aux Bleus. Nous avons également la responsabilité de l'ensemble des infrastructures réseaux et télécom de Clairefontaine, camp de base de l'équipe de France durant l'événement.

Plus d'infos : www.fff.fr

ON VOUS EN DIT PLUS

LA FFF, PREMIÈRE FÉDÉRATION DE FRANCE

40 clubs professionnels, 17 750 clubs amateurs, 350 000 bénévoles et... un million de matchs par an. Des chiffres qui donnent le tournis et qui illustrent la place particulière de la FFF dans le paysage sportif hexagonal. Première fédération de France avec ses 2,2 millions de licenciés (dont 100 000 féminines), l'association née en 1919 a la lourde tâche d'organiser depuis son siège du 15^e arrondissement de Paris la pratique du football sous toutes ses formes.

Organisée en 31 Ligues régionales et 102 districts, elle encadre l'activité de tous les clubs de France – et de Monaco – à tous les niveaux : délivrance des licences, formation des encadrants et des éducateurs, organisation du planning des compétitions, relevé des résultats... Partenaire essentiel des acteurs du football national et international (Ligue professionnelle, Ligue amateur, UEFA, FIFA, pouvoirs publics...). Présidée par Noël Le Graët, elle s'est engagée depuis plusieurs années dans une politique de diversification des pratiques :



futsal, foot à 5 ou à 8, développement du football féminin...

Plus d'infos : www.fff.fr

Étienne Piciocchi (1996)

Engineer, globetrotter and father !

YOUR CAREER AS A WHOLE HAS BEEN QUITE INTERNATIONAL. WHAT IS IT THAT PUSHED YOU IN THIS DIRECTION AND WHERE DOES YOUR ATTRACTION TO FARAWAY COUNTRIES COME FROM?

My job indeed involves much traveling, managing teams from different backgrounds and of diverse nationalities, working across time zones. In fact, my parents took me around the world from a very young age. We visited Morocco, Egypt, Turkey, Indonesia, Tanzania... At 17, I also spent a summer with an American family in Virginia. This exposure opened my eyes to the world and stirred my curiosity, so I found myself naturally drawn towards an international career.

One might begin to wonder whether Etienne Piciocchi's days exceed 24 hours. For nearly twenty years, he has been touring the world building his consulting expertise and advising the biggest names in the telecom, media and technology industry. Despite a demanding and hectic lifestyle, he has managed to maintain a relative work-life balance with his wife Noor and two kids. In between two assignments, he has told us a bit more about his life and the challenges it brings forth.



Étienne Piciocchi

(1996)
Independent adviser in strategy and corporate finance



"Ingénieur pour le monde": Etienne has worked in New York, London, Mumbai, Paris, London, Gaborone, Islamabad, Milan, Amsterdam...

HOW WOULD YOU EXPLAIN YOUR VOCATION OVER THE PAST 18 YEARS ?

I am an independent adviser in strategy and corporate finance, consulting in the Telecom, Media and Technology sector (TMT) in both developed and emerging markets. I manage complex assignments, helping corporations and private equity firms make difficult decisions related to investments, growth, regulation, and business transformation. This includes strategic and industry reviews, target screening and valuations, commercial due diligence, acquisition planning and integration, and performance improvement.

YOU HAVE OPTED TO SETTLE DOWN IN LONDON. WHAT ARE THE REASONS BEHIND THIS DECISION?

London appeals to me as it is creative, cosmopolitan, dynamic, and entrepreneurial. It is buzzing with life and cultural activities such as art exhibits, museums, opera, and concerts. It also welcomes people from all over the World. This is where my wife, who's Lebanese, and I met. From a professional perspective, London is a financial and consulting centre. It is home to a major tech hub (Fintech, Artificial Intelligence, Internet of Things). With my passion for TMT convergence, digital innovation, and technology start-ups, I find it the ideal place to be based in. This is how I got the opportunity to be a Screening Committee Member for the London Harvard Business School Alumni Angels Association. We will have to wait and see how London's privileged status of Capital of Europe gets affected in the aftermath of the Brexit referendum.

AMONGST THE COUNTRIES YOU HAVE HAD ASSIGNMENTS IN, WHICH ONE IMPACTED YOU THE MOST? FOR WHAT REASONS?

I recently managed the Pakistani 3G/4G mobile spectrum auction consulting project, working closely with the Pakistan Telecommunication Authority, the Finance Minister and the Minister of State of Information Technology and Telecommunication, and all the mobile industry stakeholders. We raised over \$1.1 billion in revenue, and assisted in laying the foundation for increased wireless connectivity and broadband access, which is bound to foster the economy and society of Pakistan. With 35% of its 192 million population under the age of 15, Pakistan has struck me the most. Pakistani people are nice and welcoming, and the country is rich in history and culture. I travelled to the Indus River which Alexander the Great had reached in his conquests. My memory is still impregnated with the amazing landscapes I saw, and my taste buds still relish the delicious food



Etienne on a family trip to Italy in between two assignments.

I had at a restaurant at the top of the hill overlooking Islamabad. I got the chance to make some good friends, and I would love to go back and visit the Kashmir region.

WHAT IS THE BEST MEMORY YOU HAVE KEPT FROM YOUR TRAVELS?

In Myanmar, I really enjoyed hiking around Inle Lake, sharing my lunch with an Intha, and watching the fishermen rowing and fishing. I also got the chance to give an English lesson to some students at the puppets theatre in Mandalay. Admiring the sunset over the pagodas in Bagan was equally fascinating.

AND THE WORST?

My heart grieves for the Syrian children, women and elderly who are suffering and dying. There are now 1.5 million refugees in my adopted Lebanon which I visit often, and many more in neighbouring countries. We have a collective duty to solve this terrible crisis.

IN WHAT WAYS HAS HEI PREPARED YOU FOR YOUR INTERNATIONAL CAREER?

Besides offering new fields of study, HEI equips you to adapt quickly to new environments. It also offers students language courses and the opportunity to go on an Erasmus exchange programme. The general engineering curriculum, including operations management, finance

and international marketing, is a natural path towards a Masters in Business Administration. Such a combination of assets prepares you well for an international consulting career.

YOU NAVIGATE FROM ONE COUNTRY TO THE NEXT, ONE CLIENT TO THE NEXT, ONE CULTURE TO THE NEXT. HOW DO YOU MANOEUVRE AROUND THESE CHANGES?

Moving around at a relatively high frequency can become the norm in leading an international consulting career e.g. NYC, London, Mumbai within 4 months; or Paris, London, Munich, Gaborone (Botswana) within 5 months; or Islamabad, London, Milan, Amsterdam, Algiers within 1 year. Resilience and open-mindedness are key traits to insure a relatively seamless adaptation across countries and cultural personalities. Differences are inevitable and span such aspects as individualistic vs collectivistic culture, straightforward vs subtle approach, creative vs organised minds. At their core however, people are mostly the same across the world. A few sentences in their native language, an appreciation for their cultural customs, an openness about worldwide geopolitics and an eagerness to learn go a long way toward winning the hearts and minds of your clients.

(Please turn over)

✦ People are mostly the same across the world. A few sentences in their native language, an appreciation for their cultural customs, and an eagerness to learn go a long way toward winning the heart of your clients.





my family. Our life tends to feel quite nomadic, given we frequently visit both our families in Lebanon, France, and Italy. This allows us to benefit from their support, especially during the school holidays of our 3-year-old daughter and baby boy.

THIS COMING OCTOBER, YOU WILL HAVE THE PLEASURE OF GETTING TOGETHER WITH YOUR FELLOW ALUMNI TO COMMEMORATE THE 20TH ANNIVERSARY OF THE CLASS OF '96. WHAT KIND OF RELATIONSHIP DO YOU MAINTAIN WITH HEI'S ALUMNI NETWORK? WHY ARE YOU A MEMBER, AND WHAT DOES IT BRING YOU?

The core aim of the alumni network is to facilitate connections, mentoring, job search, knowledge sharing, start up activities, etc. The London Chapter is being rejuvenated and I will surely explore how I can take part in it. The alumni network also helps keeping in touch with friends, all of whom I am eager to see again on October 8. I am always delighted to receive emails and pictures from fellow alumni and their families. I equally read with great interest the articles from this news magazine in which people share their experience.

Plus d'infos : epiciocchi@gmail.com

My friend and fellow HEI graduate, Xavier Legrand, who has lived and worked in Turkey, Vietnam and Iraq, has faced far bigger management and security challenges though. I would like to ask him the same question.

YOU ARE OFTEN TRAVELLING ON ASSIGNMENT. HOW DO YOU FIND THE BALANCE BETWEEN YOUR FAMILY AND PROFESSIONAL LIFE?

This is a double challenge for our household. My wife is a designer and is setting up her

luxury accessories business. Mrs Christine Lagarde, the head of the IMF, wore a 'noorsaab for Cartier' scarf at the recent G20 Finance Summit in Shanghai. We try to be as supportive to one another as we can. So far Noor and I have managed to alternate our intense working rhythms. This aspect helps in relatively maintaining a balance between our work and family life, albeit at times it can get quite challenging for both of us. Crucially also, whenever I can, I try to include private travels in between the professional trips to make up for my time away from

10 PIECES OF ADVICE TO A YOUNG ENGINEER ASPIRING TO AN INTERNATIONAL CAREER

1 Travel and seek to master other languages.

Whilst at HEI, I passed the Cambridge Certificate of Proficiency in English and the Diploma del Instituto Cervantes. A top TOEFL score is a requisite to get into the best international MBAs. Watch movies in their original language, register for online language courses... If you can, go for language immersion programmes abroad.

2 Maintain an inquisitive and curious mind.

Meet, befriend and mingle with international students from various backgrounds. Let go of your assumptions around other cultures. Always seek different perspectives by reading various sources such as The Economist, the FT, the NY Times, the Guardian... Watching BBC World, Al Jazeera, RT...

3 Nurture a passion for something.

Mastering extra-curricular activities (e.g. student association, sporting achievements, incubator programmes) and securing top

marks are part of the admission to anglo-saxon graduate schools and recruiting criteria for reputed companies.

4 Participate in an international exchange programme.

A close friend of mine took a business degree including two full years abroad. I got the chance to meet all her English, Spanish and German friends. I was hooked, and I decided to emulate her. So I attended the University of Manchester for one year as part of the HEI curriculum.

5 Try and obtain international internships related to your field.

Finding an internship abroad is hard, but would ultimately show your determination and your flexibility. So, although settling for a small job might be tempting, a real business experience would go a long way in building your CV and paving the way for better job prospects in the future.

6 Start your search early, create contacts during your personal trips, net-

work with alumni (be patient though as their professional and private lives are busy), follow up with phone calls, tailor your application, state in your cover letter what you will bring to your future employer and how you will help, and prepare well for your job interview.

7 Consider taking an International MBA course.

Studying for my MBA with people from Australia, Columbia, China, and Taiwan gave me a taster for an international consulting career. I never looked back from there.

8 Look for a VIE (Volontariat à l'International en Entreprise).

I found my first job at Atos in London through the CSNE programme ('Coopération du Service National à l'Etranger'), and I used it as a springboard to start my consulting career at PricewaterhouseCoopers. Pursue every opportunity to work on international assignments - This will demonstrate your resilience, your curiosity and

a can-do attitude, all of which are invaluable in building your personality and highlight traits that are evermore attractive for companies.

9 Prepare for your move.

Use web sites such as Easyexpat.com, La Maison des Français de l'étranger (Mfe.org), missions économiques (Tresor.economie.gouv.fr, Ubifrance.fr), chambres de commerce (Uccife.org), ministère des Affaires étrangères (diplomatie.gouv.fr).

10 Follow your calling.

There are of course many other types of international careers than the one I just described. For example, my friends and family members who graduated HEI and ESTIT are or have been Managing Director of a plant in Fès, Chemical Engineer in Indianapolis, Subsidiary Director in Madrid, Entrepreneur in QingDao, General Manager in Tikrit, Head of Vendor Management in Hong Kong, IT consultant in NYC, Operations Director for Europe...

3 bonnes raisons de participer à la journée Réseau HEI ALUMNI 2016



RETROUVAILLES - CONFÉRENCE DE MICHEL LECLERCQ - APRÈS-MIDI RICHE EN DÉCOUVERTES...
LA JOURNÉE RÉSEAU ANNUELLE SE TIENDRA À LILLE AU 13 RUE DE TOUL, LE SAMEDI 8 OCTOBRE PROCHAIN.
DÉCOUVREZ SON PROGRAMME CI-DESSOUS :

À partir de 8h45 - Accueil café et viennoiseries.

09h30 - Accueil par Christophe Guillaume, Président du Réseau HEI Alumni.

09h45 - **Conférence de Michel Leclercq, fondateur de Decathlon.**

10h30 - Pause-café.

11h00 - Table Ronde sur le thème de l'entreprise libérée.

12h30 - Echanges autour d'un buffet.

14h30 - **Départ en bus** pour les visites de l'après-midi, au choix (attention le nombre de places est limité, l'attribution se fera par ordre d'inscription), retour prévu vers 17h30 à HEI.

- Visite de l'école HEI après la rénovation.

- Visite guidée du musée de la Piscine à Roubaix - parcours Beaux-Arts.

- Visite guidée du musée de la Piscine à Roubaix - réhabilitation du bâtiment.

- Visite de la Brasserie artisanale Cambier à Croix (visite complète).

La présence de **Michel Leclercq** est un événement exceptionnel ! **Le fondateur de Decathlon** intervient très peu en public, et c'est une occasion unique de l'écouter. Rappelons que Decathlon, leader mondial de plus de 70 000 collaborateurs et 10 milliards d'€ de CA, a mis en place un mode de management qui favorise l'autonomie et la confiance comme facteur de succès dans l'entreprise.

La table ronde qui suivra, rassemblera 5 chefs d'entreprise, de la start-up au groupe international, qui ont aussi adopté des modes de management nouveaux. Ils nous expliqueront leurs parcours, leurs convictions et répondront à nos questions.

Pour venir à cette journée, il n'est pas nécessaire d'être cotisant au Réseau.

Inscription via le questionnaire reçu par mail, sinon merci de contacter le Réseau HEI Alumni, Christine Brame au : 03.20.57.11.14.

EN SOIRÉE LES PROMOS 1966, 1981, 1986, 1996, 2001 ET 2006 SE RETROUVERONT POUR FÊTER LEURS 10, 15, 20, 30, 35, 50... ANS DE SORTIE D'ÉCOLE.



Rendez-vous à partir de 20h00 au Clos de la Source (40 rue de Croix, 59510 Hem).

Au programme : cocktail, buffet, DJ, soirée (les conjoints sont les bienvenus).

Le Réseau HEI Alumni prend en charge une partie de cet événement, la participation aux frais pour l'Alumni est de 35€/personne (pour couvrir la location de la salle, le repas et le DJ).

Les relais dans les promos sont les suivants :

Promo 1966 - Gérard Ablin : gerard.ablin@nordnet.fr

Promo 1981 - Marie-Armelle Bories : mabories@wanadoo.fr

Promo 1986 - Gilles Onraed : gilles.onraed@numericable.fr

Promo 1996 - Eglantine Dewitte : eglantinedrouin@hotmail.com

Promo 2001 - Perrine de Grossouvre : pdegrossouvre@axae.fr

Promo 2006 - Adrien Dion : adrien.dion@hotmail.com

Inscription via le questionnaire reçu par mail, sinon merci de contacter le Réseau HEI Alumni, Christine Brame au : 03.20.57.11.14.

Groupe Centre - Philippe Boddaert

Le goût des autres

Sorties unanimement saluées par ses participants, nombre croissant d'Alumi présents aux rencontres... autant de signes qui ne trompent pas et qui rappellent le rôle primordial d'un animateur de groupe régional. **Philippe Boddaert** nous en dit plus :



Philippe Boddaert

(1984)
Animateur
groupe
régional
Centre

POUVEZ-VOUS VOUS PRÉSENTER EN QUELQUES MOTS ?

J'ai débuté ma vie professionnelle dans les industries graphiques. Après quatre ans dans le secteur du conseil pour accompagner les entreprises dans l'amélioration de leur performance opérationnelle, j'ai intégré le Groupe Lafarge comme directeur d'usine à Tours, avant de prendre la direction des performances industrielles pour l'activité mortiers, en 2003. La crise des « Subprime » et deux restructurations de dette (2009/2012) provoqueront la cession de 3 des 4 divisions en quelques mois et marqueront l'arrêt de dix années de carrière à l'international. « Senior en repositionnement professionnel » en 2013, j'ai d'abord veillé à développer mon réseau en région Centre pour rebondir localement. En parallèle, je me suis fixé 18 à 24 mois pour étudier un projet de reprise d'entreprise.

QU'EST-CE QUI VOUS A DONNÉ L'ENVIE D'ANIMER LE GROUPE RÉGIONAL CENTRE ?

Le groupe régional Centre est né quelques mois après la création d'HEI campus Centre, à l'initiative de Jean-Pierre Lartige (1983). Je l'ai immédiatement rejoint et assisté dans l'organisation. Le Réseau HEI Alumni est pour moi le prolongement de l'état d'esprit « HEI, Ingénieurs pour le Monde » : ouverture d'esprit et humanisme. L'ambition d'un groupe régional en découle : créer du lien, faire découvrir des métiers, rencontrer des « influenceurs », partager des métiers. Muté à Rochefort début 2015, Jean-Pierre a souhaité lancer le Groupe Aquitaine et j'ai naturellement pris le relais dans l'animation du Groupe Centre.

LES INGÉNIEURS HEI ONT RAPIDEMENT RÉPONDU PRÉSENT. COMMENT EXPLIQUEZ-VOUS CET ENGOUEMENT ?

Il repose sur quatre facteurs. Tout d'abord, mon action de réseautage, du Mans, à Angers en passant par Blois pour créer une relation privilégiée avec les ingénieurs. Ensuite, la proximité des ingénieurs apprentis d'HEI campus Centre qui élargissent le public et apportent un regard neuf. Citons égale-

ment l'engagement d'Aymeric Gillet (directeur HEI campus Centre) pour faire participer les jeunes. Enfin, un contenu de qualité et de la convivialité dans les rencontres.

COMMENT PARVENEZ-VOUS À MAINTENIR LE LIEN AVEC VOS MEMBRES ENTRE DEUX SORTIES ET À LES FIDÉLISER ?

Entre les réunions, j'anime le réseau (via SMS, téléphone, mises en relation etc.) et n'hésite pas à solliciter les membres pour qu'ils suggèrent des idées de thèmes ou de visites. En amont, je soigne la communication de l'évènement pour susciter la curiosité et l'envie de venir. À l'issue d'une rencontre, je fixe la date pour la suivante et de retour à la maison, je communique aux participants un retour sur la sortie (photos, compte-rendu, liens pour approfondir le sujet etc.).

QUE CONSEILLEZ-VOUS À UN INGÉNIEUR QUI SOUHAITERAIT ANIMER UN GROUPE RÉGIONAL ?

Tout repose sur l'envie de s'investir. Je conseille de privilégier la qualité à la quantité et d'associer les ingénieurs dans la proposition des sorties pour créer un cercle vertueux : on donne beaucoup mais on reçoit d'autant plus. Il faut également être curieux, suivre l'actualité (groupes régionaux Alumni, autres groupes en région). En 18 mois, j'ai eu la chance de faire des belles rencontres, sources d'enrichissement, de plaisir et de sourires. Citons par exemple la présentation de la permaculture en octobre 2015 avec Maxime de Rostolan (photo 1) ou la rencontre-débat en juin 2016 avec Véronique Barré (photo 2) sur la problématique de reconversion des sportifs de haut niveau.

QUELS SONT VOS PROJETS POUR LE GROUPE ?

Je ne dévoilerai pas tout dans vos colonnes pour garder la surprise mais je peux annoncer que nous préparons une visite du campus Centre et une rencontre avec les apprentis pour la rentrée de septembre avec Nicolas Vahe et Aymeric Gillet.

Plus d'infos : philippe.boddaert@hei.fr



Groupe Provence

Sous le soleil exactement

C'est par une belle journée de printemps que le groupe Provence s'est retrouvé à la gare Saint-Charles à Marseille le 21 mai. Au programme, une journée promenade en train de la Côte Bleue et visite de Martigues, la Venise provençale.



UN PEU D'HISTOIRE...

Le Groupe ayant survécu aux affres des correspondances SNCF, chacun a pu embarquer dans le train de la Côte Bleue reliant Marseille à Miramas. Longue de 60 km et composée de 18 viaducs, 2 ponts et 23 tunnels, cette ligne fut construite entre 1907 et 1915. Nous avons pu admirer le panorama exceptionnel de la rade de Marseille, et après un parcours enchanteur

d'une heure entre l'azur des eaux cristallines et les pinèdes verdoyantes, nous avons quitté le train à la gare de Martigues. Cette ville est constituée principalement de trois bourgs : Ferrière, l'Île et Jonquières qui ont fusionné en 1581. Elle se situe au bord de l'étang de Berre, plus grand étang d'eau salée d'Europe après celui de Mar Menor en Espagne ! Achievé en 1972, le viaduc de Martigues, qui enjambe le canal est long de 875 m. Il permet à l'autoroute A55 de relier Marseille à Fos et à des bateaux d'un gabarit de 45 m de relier la mer à l'étang de Berre.

VIVEMENT LA PROCHAINE SORTIE !

Paul Bourgeois, le régional de l'étape, nous a servi de guide pour découvrir les beautés de l'Île dont le Miroir aux Oiseaux, rendu célèbre par un grand nombre de peintres comme Delacroix, Corot, Loubon, Ziem ou Dufy à la fin du XIX^e siècle. Nous nous sommes dirigés ensuite

vers le restaurant Villa Sorriso pour y déjeuner dans un cadre agréable en terrasse, au bord du canal Baussengue. À l'issue du repas, le Président a donné quelques nouvelles du Réseau et du groupe régional. Une promenade digestive nous a emmené à l'embarcadère pour effectuer une croisière sur les canaux et sur le bord de l'étang de Berre. Le pilote nous a tout expliqué, des caractéristiques du viaduc de l'A55, au tablier tournant de la voie ferrée, en passant par le filet posé au fond du canal qui permet de récolter les œufs de muges qui constituent la poutargue ou « caviar martegal ».

Le retour par le train de la Côte Bleue s'est avéré plus calme que l'aller, certains s'abandonnant à une sieste réparatrice. Les membres du groupe se sont séparés ravis d'avoir passé cette belle journée ensoleillée en bonne compagnie.

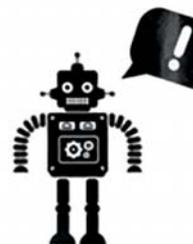
Plus d'infos : dominique.delannoy@hei.fr

28
29

Prophilm - flocolla
Communication visuelle, impression numérique, Sérigraphie, Découpe, Enseigne, Affichage
Matériel - Fournitures - Flocages

SHOW-ROOM, TESTS ATELIER, INSTALLATEURS, SUIVI STOCK, SAV

- * Flocages Electro (velours) www.flocolla.fr
- * Pliages Plastiques www.plaqueo.fr
- * Signalétique Impressions autocollants www.flocolla.fr



PROPHILM SARL 6 BIS RUE DE LA FONDERIE 59200 TOURCOING
RCS LILLE METROPOLE FR04 478 725 229
contact@prophilm.com - Tél 03 20 36 20 04

Les brèves du Réseau

AGENDA

Centre

- 11 octobre : Mardi H sur le thème de la création d'entreprise.

Lille

- 20 septembre, 18 octobre, 15 novembre et 20 décembre : Mardi H.

Paris

Prochaines rencontres le 13 septembre, 11 octobre, 8 novembre et 13 décembre.

Provence

- 15 septembre et 22 septembre : Jeudi H.
- Sortie familiale le 15 octobre.

Rhône Alpes - Auvergne

4 octobre : rencontre avec Jean-Michel Amare (CEO d' Arawey) et Olivier Michel (président du CJD France et dirigeant de Lyon City Tour) sur le thème de la création d'entreprise.

Velizy

Prochaine rencontre le 29 sept.

Pour plus d'infos sur ces événements, rendez-vous sur la page Facebook « HEI ALUMNI » et le groupe LinkedIn « Réseau HEI Alumni-Officiel ».



UN LUNDI SUR LES RAILS

Le 4 avril, à Meung-sur-Loire, à l'initiative d'**Emmanuel Laurent** (1993) et de **Sophie Lasserre** (1995), les Alumni ont vécu une journée exceptionnelle avec la visite du train usine SNCF en action. Accueillis sur la base travaux par Inès Thioux, directrice des relations extérieures et de la communication SNCF Réseau, et Bruno Bary, responsable du chantier, les 19 participants ont découvert la complexité des chantiers de rénovation du réseau et une machine titanesque : une usine roulante de 750 m et plus de 500 salariés. Une journée qui restera gravée dans toutes les mémoires ! Merci à **Philippe Boddaert** (1984) pour l'organisation de cette sortie.

Plus d'infos : philippe.boddaert@hei.fr



TOUS FOUS DE FOOT

Quelques mois avant l'Euro, la soirée du 5 avril était placée sous le signe du ballon rond, avec le Réseau HEI ALUMNI. Tout d'abord à Bordeaux avec la visite du stade Matmut-Atlantique grâce à **Jean-Pierre Lartige** (1983) et Orange. Une belle équipe de titulaires sur le bord du terrain ! Mais aussi à Lille, avec la découverte des coulisses du stade Pierre Mauroy, sa pelouse amovible, son impressionnante salle de presse, les vestiaires et le PC sécurité. Une sortie organisée avec l'aide de **Sébastien Vaesken** (2001) et **Eric Vandamme** (2004) du concessionnaire Elisa. Merci aux organisateurs et aux participants pour ces deux belles soirées.

Plus d'infos : christophe.guillaume@hei.fr

DERNIÈRE MINUTE : UN NOUVEAU GROUPE RÉGIONAL POUR L'EST !

À l'initiative d'**Esther Deprez** (2015), récemment arrivée dans la région, le Réseau HEI ALUMNI vient de relancer un groupe régional sur l'est de la France. L'ambition est de créer des occasions de se rencontrer et d'échanger librement sur des sujets aussi bien professionnels que personnels. Une première sortie a réuni les Alumni le 28 juin dernier : l'occasion de connaître l'intérêt des ingénieurs pour ce nouveau groupe et d'identifier les volontaires prêts à épauler Esther dans son rôle d'animatrice. Merci à elle pour cette initiative attendue par beaucoup d'entre vous. Plus d'infos sur les projets et les ambitions de son animatrice dans notre numéro d'automne 2016 !

Plus d'infos : esther.deprez@hei.fr

Ramery
bâtiment

**CREATEUR
DE PERSPECTIVES**

Siège social : 740 rue du bac - 59193 Erquinghem - Lys
www.ramery.fr - Contact : recrutement@ramery.fr

VULCA SERVICE

Installation et Maintenance des Convoyeurs à Bandes Caoutchouc / PVC
Revêtements anti-usure sévères - Caoutchouc Industriel - Découpe / Confection

ZI du Vert Galant
11, rue des Oziers - ST OUEN LAUMONE
B.P. 57128 - 95054 CERGY PONTOISE CEDEX
Tél. : 01.34.32.51.80 - Fax : 01.34.32.51.99
vulca.service@wanadoo.fr

Siege Social :
24, avenue du Général-de-Gaulle
91178 Viry-Chatillon cedex
Tél. +33 (0)1 69 56 56 56 – Fax +33 (0)1 69 56 56 00
e-mail : satelec@satelec.fayat.com



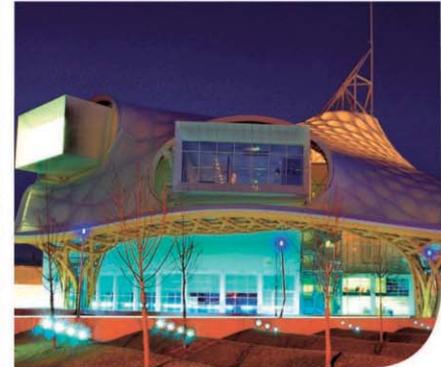
DOMAINES DE COMPETENCES

- Conception, études, installations et maintenance en génie électrique dans les domaines suivants :

- Bâtiment
- Infrastructures et réseaux
- Industrie et environnement

LES ACTIVITES

- Bâtiment à usages industriel, service et commercial
- Infrastructures et réseaux
- Industrie et environnement



#LE CARNET DE FAMILLE

NAISSANCES

1968. Amélia, petite-fille de Dominique Bastien, née le 13 mai 2016

1972. Basile, petit-fils de Daniel Coucke, né le 12 avril 2016

1999. Estelle, fille de Jean-Christophe Viet, née le 26 décembre 2015

2001. Lucie (2), fille de Marycke Cuypers et Xavier Le Bris, née le 16 mars 2016

2006. Maxence (2), fille de Loïc et Marie Decaestecker-Dupuy, née le 1^{er} février 2016

2010. Oscar, fils de Romain et Camille Lassarat-Berlancourt, né le 25 mars 2016

2012. Louis, fils de Sandra Kerhello et Dorian Lamande, né le 12 mars 2016

Personnel :

Eléna, fille de Sabrina Coddeville, née le 21 avril 2016

Maksén, fils de Kahina Hassam, né le 26 mai 2016

UNIONS

1979. Pazanne, fille de Christophe Dupont, avec Frédéric Bosc, le 10 septembre 2016

DÉCÈS

1949. Jacques Madelin, le 14 février 2016

1953. Jacques Gabert, le 16 février 2016

1954. Guy Foucher, le 17 mars 2016

1954. Jean-Marie Lecocq, 14 avril 2016

1957. Xavier Giard, le 4 février 2016

1966. Nguyen Van Nam, le 28 juillet 2015

1982. Benoit Soullignac, époux de Agnès Soullignac-Dehove, le 1^{er} juillet 2016

1986. André-Pierre Desjardins, le 10 mars 2016

ORDINATION

2009. Antoine Storez, ordonné Prêtre le 25 juin 2016

Pour faire apparaître un événement dans nos colonnes : Réseau HEI Alumni, 13 rue de Toul, 59046 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

NOS DÉFIS SONT AUSSI GRANDS QUE VOS AMBITIONS



SOCIÉTÉ GÉNÉRALE RECRUTE EN CDI, STAGE, ALTERNANCE, V.I.E

EXPERTS DU DIGITAL, PASSIONNÉS PAR LES NOUVELLES TECHNOLOGIES ET MOTIVÉS POUR RELEVER LES DÉFIS DES MÉTIERS DE LA BANQUE, SOYEZ AU CŒUR DE NOS GRANDS PROJETS

CAREERS.SOCIETEGENERALE.COM/INFORMATIENS



MOBILITÉ, CLOUD, BIG DATA, RÉSEAUX SOCIAUX
AUTANT DE DÉFIS QUE NOUS RELEVONS POUR RÉPONDRE AUX ATTENTES DE NOS 30 MILLIONS DE CLIENTS À TRAVERS LE MONDE.



6 divisions

- > La Direction de l'informatique de la Banque de Financement et d'Investissement
- > La Direction de l'informatique de la Banque de Détail en France
- > Business Solution Center (Editeur et fournisseur de solutions informatiques mutualisées)
- > La Direction de l'informatique de la Banque de détail à l'international et des Services Financiers internationaux
- > La Direction des Infrastructures Informatiques
- > L'audit IT

DÉVELOPPEUR

MOE

CHEF DE PROJET IT

SUPPORT APPLICATIF

INFRASTRUCTURE
RÉSEAUX ET SÉCURITÉ



DEVELOPPONS ENSEMBLE
L'ESPRIT D'ÉQUIPE