

HEI Infos

Le magazine d'HEI

p.08

LA VIE DE L'ÉCOLE

Hircus : une aventure sans bouloches !

p.20

INFO MÉTIERS

Jean-Philippe Mercier (1986)

p.26

LA VIE DU RÉSEAU

Tout sur la journée Réseau HEI ALUMNI



GRAND ANGLE

Quand le travail bouffe la vie

Avec les témoignages de Catherine Boisseau-Marseault, Laurence Breton-Kueni, Florent Dancy, Stanislas Boyet, Emmanuel Walle, Sylvaine Pascual et Sabrina Lebel.

LE RESEAU HEI ALUMNI

HEI

INGÉNIEURS
POUR LE MONDE

HEI

INGÉNIEURS
POUR LE MONDE



yncréa



aménager
entretenir

NORD bâtir

rénover



aménager
entretenir
bâtir

rénover

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

//////////////////// Au sommaire #142 //////////////////////

LA VIE DE L'ÉCOLE



08

RENCONTRE

Jean-Nicolas Payart
et Louis-Erard Bataille

Hircus, une aventure
sans bouloches

Mais aussi : Quoi de neuf ? (p.4) / Hélios, la star du Mondial de l'Auto (p.5) / Avec Elwing, tout roule pour Gael Lapiere (p.6) / Hircus, une aventure garantie sans bouloches (p.8) / Campus Manager : élémentaire, mon cher Stéphane ? (p.10) / Une journée pas comme les autres à HEI campus Centre (p.11)

GRAND ANGLE



10

GRAND ANGLE

Quand le travail
bouffe la vie

INFO MÉTIERS



22

INFO MÉTIERS

Jean-Philippe Mercier
Capitaine Paddock

AROUND THE WORLD



24

AROUND THE WORLD

Lucie Delerive
Les tribulations
d'une ingénieure
HEI en Chine

LA VIE DU RÉSEAU



26

JOURNÉE RÉSEAU

Retrouvailles,
échanges et
convivialité
le 8 octobre !

Mais aussi : le tour des Régions (p.29) / Zoom sur les talents d'Alphonse (p.29) / Maëla, l'innovation gagnante (p.29) / Promo 74 : les retrouvailles à Lyon (p.30)

édito

Déjà trois mois que j'ai rejoint le Réseau HEI Alumni en tant que Manager Réseau.

La puissance d'une école réside en grande partie dans la réussite de ses diplômés, leur fierté d'appartenance et leur implication continue dans leur réseau. Ainsi, ma mission pour les années à venir est de maintenir et d'entretenir ce lien qui unit chacun d'entre vous et de développer les actions permettant de favoriser l'esprit de solidarité et d'initiative des membres. Sans oublier les étudiants, acteurs de demain de cette dynamique.

Des nouveautés verront le jour dans les mois à venir. Parmi elles, l'organisation d'une journée dédiée à la recherche d'emploi pour les jeunes diplômés, une campagne de mise à jour de la base de données, des rencontres régionales et internationales entre diplômés et étudiants, favorisant les échanges et permettant de créer plus de liens entre anciens et futurs alumni.

Je vous invite à suivre l'activité d'HEI Alumni sur notre site web, à mettre à jour votre profil, à découvrir les événements et RDV-H en France et à l'international, à poster et consulter des offres... Mais aussi sur Facebook, LinkedIn et Twitter.

Participer à la vie du Réseau, c'est l'occasion d'élargir ses relations professionnelles mais aussi de partager de bons moments avec des camarades ingénieurs, le tout dans une ambiance conviviale. Bref la possibilité d'allier professionnel et personnel, des questions bien souvent au cœur de nos échanges quotidiens.

Merci de votre confiance.



Agathe Dessery
Manager HEI Alumni
« Ensemble, créateurs
de relations durables »

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

HEI INFOS

Le magazine d'HEI / Automne 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 - 3 750 exemplaires

Dépôt légal : novembre 2016

HOMMAGE



Le 4 août, nous avons appris la disparition de Dominique Crépin. Hommage à un collaborateur engagé et aimé de tous.

Développeur dans l'âme

Dominique a passé la quasi-totalité de sa carrière à HEI. Professeur de mathématiques en classes préparatoires d'HEI, il a vu passer des générations d'étudiants. En 2006, il a rejoint le comité de direction de l'école en prenant la direction des classes préparatoires. Développeur dans l'âme, passionné par son métier, proche des élèves et de ses équipes, il a été l'un des piliers de l'évolution des classes préparatoires et d'HEI en général.

Impliqué et efficace

L'année dernière, il avait fait le choix de partir en retraite de ses missions d'enseignant et de directeur des classes préparatoires. Il avait rejoint Yncréa Hauts-de-France pour développer le réseau des classes préparatoires sécurisées ouvertes en France et le programme international des « partner degree » en Afrique. Toujours aussi efficace et impliqué, il avait permis l'ouverture dès cette année de trois bachelors en partenariat au Sénégal, une classe préparatoire à Cotonou au Bénin et trois bachelors à Porto-Novo au Bénin. Il avait amorcé pour l'année prochaine des projets similaires avec le Cameroun, le Burkina Faso et l'Indonésie.

Poursuivez l'action de Dominique

Une cérémonie d'hommage à Dominique a réuni étudiants, collaborateurs de l'école et amis le 17 septembre en salle Aula Maxima. Elle a permis d'évoquer le parcours d'un homme qui avait fait de la promotion sociale et de la méritocratie un véritable leitmotiv. Aujourd'hui, vous pouvez poursuivre son action en effectuant un don à la Fondation HEI « les chemins de la réussite de Dominique Crépin ».

Infos : <http://fondation.hei.fr>

L'ACTU

580

C'est le nombre de nouveaux étudiants qui ont intégré HEI cette année : 106 admissions parallèles HEI 3, 372 HEI 1, 67 apprentis et 36 étudiants internationaux. Nous leur souhaitons un plein épanouissement au sein de notre école.

2 000

Ça y'est ! Le groupe LinkedIn « Réseau HEI Alumni - Officiel » a franchi la barre des 2 000 membres avec Thomas Descamps (2002). Si ce n'est déjà fait, rejoignez le groupe pour créer du lien entre ingénieurs et développer de nouvelles opportunités !

Infos : www.linkedin.com

Hommage

En hommage à Dominique Crépin (voir article ci-contre), la promotion diplômée cette année portera son nom. Rendez-vous le samedi 10 décembre à 9h à l'auditorium du Nouveau Siècle (Lille) pour un événement riche en émotions. La cérémonie sera parrainée par Jean-Charles Deconnick (1986), CEO de Generix Group.

Succès

Pour la journée Réseau du 8 octobre dernier qui a réuni plus de 240 participants (ingénieurs et étudiants). Un événement marqué par la présence de Michel Leclercq (Decathlon). Rendez-vous en page 26 pour un retour sur les moments forts et les photos !

L'ÉVÈNEMENT

Partenariat : et de deux !



Le mois d'octobre a été riche en nouveaux partenariats pour notre école. On fait le point.

La pédagogie au cœur du partenariat

Signée le 13 octobre avec Eiffage Énergie - Clemessy, la première convention concerne les étudiants du domaine ESEA et prévoit de nombreuses actions pédagogiques (visites de chantier, participation aux enseignements, témoignages métiers etc.). Ce partenariat permettra également à l'entreprise de valoriser son image et de promouvoir ses actions auprès des élèves (concours sur Facebook, simulations d'entretien, diffusions d'offres de stages, forums etc.).

Valoriser l'image employeur

Quatre jours plus tard, RTE a également rejoint la famille des partenaires de l'école. D'une durée de trois ans, la convention prévoit les actions listées ci-dessus, auxquelles on peut notamment ajouter des visites (dispatching, poste électrique), des présentations métiers ou encore la mise en place d'un campus manager (voir p.10).

Infos : www.hei.fr

Pour la ville de demain



Le 4 octobre, Yncré Hauts-de-France a organisé la journée de lancement officiel « Energie Habitat Environnement » - Devenez acteur de la transition énergétique et sociétale. Une journée marquée par la création de ADicité : Atelier de l'Innovation de la ville en transition énergétique et sociétale.

C'EST DIT !

En France, il existe une sorte de confusion entre temps de travail, implication et performance. Il est temps de changer !

Catherine Boisseau-Marsault - Directrice des études et de la prospective à l'OPE # Plus d'infos p.13

Voiture solaire Hélios

La star du Mondial

Si il y a un rendez-vous que l'équipe d'**Hélios** ne raterait pour rien au monde, c'est bien le Mondial de l'auto. Du 1^{er} au 16 octobre, l'édition 2016 a une nouvelle fois attiré des milliers de visiteurs qui n'ont pas hésité à poser leurs questions à l'équipe présidée par **Louis Savino**. Un véritable coup de projecteur pour la plus célèbre des voitures solaires...



effet rare de voir une voiture aux lignes si particulières puisqu'il s'agit d'un modèle 100% unique. Les questions sont nombreuses et concernent des sujets variés, notamment l'énergie qui assure le fonctionnement de notre voiture : le soleil. Le public a du mal à croire qu'aucune autre source n'intervient, comme l'électricité par exemple. Nous sommes fiers de jouer un rôle pédagogique auprès du grand public.

OÙ EN EST LE DÉVELOPPEMENT DE VOTRE CINQUIÈME PROTOTYPE ?

Cela fait plusieurs mois que nous travaillons sur cette nouvelle version. Sur le papier, Hélios V est achevée, mais nous sommes encore à la recherche d'investisseurs pour en faire une réalité. Nous devons également nous adapter au nouveau règlement du World Solar Challenge, notamment d'un point de vue technique. Je reste confiant sur la suite des événements.

À QUELS ÉVÉNEMENTS PARTICIPEZ-VOUS CETTE ANNÉE ?

Vous pourrez nous retrouver lors des journées portes ouvertes, au Gala HEI et d'autres rendez-vous sur lesquels nous communiquerons prochainement. En attendant, vous pouvez nous suivre sur Facebook « **Hélios Solar Car Team** ».

Plus d'infos : louis.savino@hei.yncrea.fr

✳ Les visiteurs ont eu du mal à croire qu'aucune autre source que le soleil n'intervient pour propulser notre véhicule...

QUE REPRÉSENTE POUR VOUS LE MONDIAL DE L'AUTO ?

En plus d'être un événement incontournable, il s'agit d'une vitrine qui nous permet de nous présenter comme une équipe à la pointe de la technologie et de montrer notre savoir-faire à un large public, du simple visiteur au professionnel. Cette année, notre principale ambition était de faire découvrir l'association à de potentiels partenaires, notamment pour développer notre 5^e prototype. Une présence sur le mondial consolide également la tendance actuelle des industriels à se tourner vers les énergies propres. Un véritable enjeu d'avenir...

QUEL BILAN TIREZ-VOUS DE CETTE ÉDITION ?

Nous avons fait de nombreuses rencontres enrichissantes, aussi bien pour notre association que pour notre formation. Nous avons pu discuter avec des partenaires potentiels qui pourront, je l'espère, nous apporter leur soutien dans un futur proche. Enfin, nous avons eu le plaisir d'accueillir sur notre stand Nathalie Kosciusko-Morizet avec qui nous avons pu échanger à propos de notre projet.

COMMENT RÉAGISSENT LES VISITEURS EN VOYANT VOTRE VOITURE SOLAIRE ?

La première réaction est la surprise. Il est en

Nos domaines de compétences

- ▶ La gestion de projets,
- ▶ Le pilotage de projets et PMO,
- ▶ Le gestion de processus métier,
- ▶ L'analyse business,
- ▶ Le testing,
- ▶ L'organisation,
- ▶ L'architecture d'entreprise.

IA
Lux-Advisory

31, bd Grande-Duchesse
Charlotte

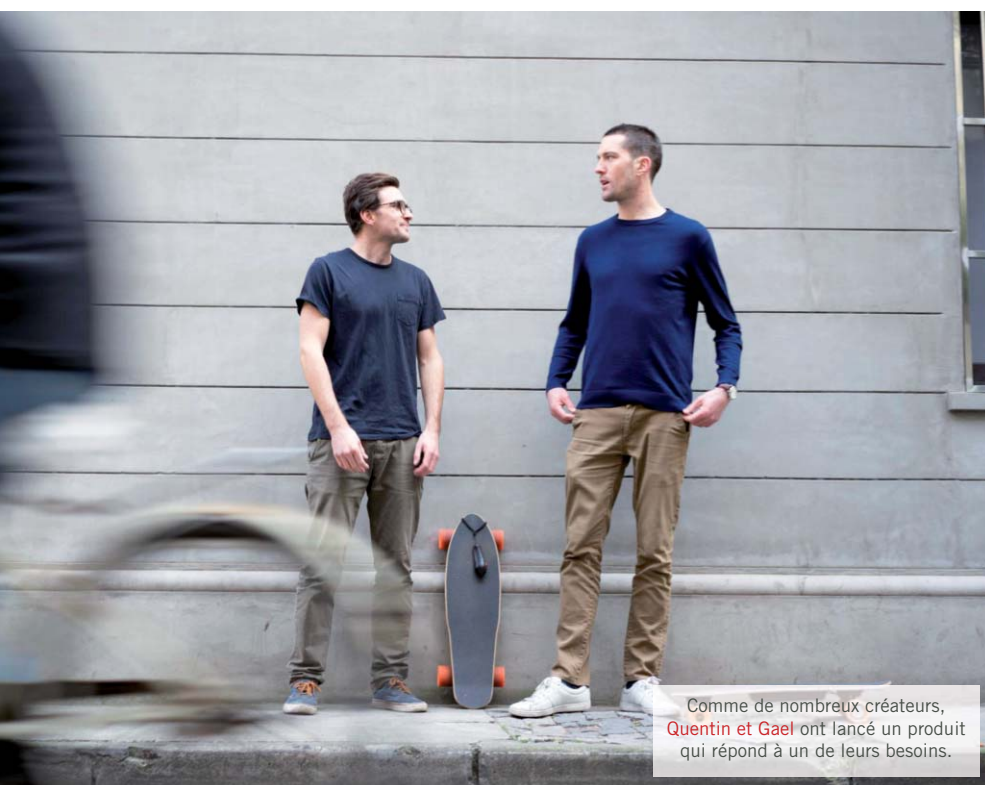
L-1331 Luxembourg

Tél. +352 26 38 34 41

www.lux-advisory.com

Gael Lapierre (2002) Avec Elwing, ça roule pour lui !

Tout le monde a connu l'enfer des bouchons pour se rendre au travail. Pour les éviter, certains ont choisi de se déplacer en vélo, en trottinette et même en skateboard ! Insatisfaits de l'offre existante, **Gael Lapierre (2002) et son ami Quentin** ont décidé de créer leur propre planche, **Elwing Board**. Un produit compact et abordable lancé grâce à une campagne de crowdfunding particulièrement maîtrisée. Retour sur une aventure qui marche... comme sur des roulettes !



Comme de nombreux créateurs, **Quentin et Gael** ont lancé un produit qui répond à un de leurs besoins.

QUELS SONT SES ATOUTS PAR RAPPORT AUX MODÈLES CONCURRENTS ?

Il est compact, léger et très performant pour sa taille car il peut monter à 28km/h en mode sport. Facilement transportable grâce à une poignée à l'avant de la planche, il se recharge en 45 minutes pour une autonomie de 10km. La présence d'un « tail » permet de changer de direction rapidement et le moteur se trouve dans la roue (sans courroie ni engrenage, donc sans friction). Le skate peut également être utilisé sans moteur !

QUELLES ÉTAPES AVEZ-VOUS FRANCHIES ENTRE L'IDÉE INITIALE ET LA PREMIÈRE PLANCHE PRÊTE À ÊTRE VENDUE ?

Tous les entrepreneurs le savent : c'est un parcours juché d'obstacles et d'essais infructueux ! Nous avons d'abord construit de nombreux prototypes et organisé des tests auprès d'utilisateurs pour valider le concept et améliorer le produit par itération. Il a fallu ensuite trouver les bons fournisseurs capables de nous accompagner dans cette aventure, valider l'ensemble de la supply-chain, négocier les prix, organiser la certification et la chaîne de livraison ainsi que le service après-vente. Nous avons également beaucoup appris sur la façon de commercialiser et de « marketer » un produit, mais aussi sur la manière de travailler avec la presse et les différents médias. Vous l'aurez compris : c'est un projet particulièrement complet !

VOUS AVEZ DÉCIDÉ DE PASSER PAR LE CROWDFUNDING POUR LANCER LE PRODUIT. POURQUOI ET AVEZ-VOUS ENVISAGÉ D'AUTRES SOLUTIONS ?

Oui, nous avons envisagé de vendre notre planche en direct via des distributeurs spécialisés. Nous avons finalement choisi le crowdfunding pour deux raisons : tester la valeur de notre produit sur le marché, communiquer sur notre marque et créer une communauté de fans autour d'Elwing sur laquelle nous pourrions capitaliser par la suite. Ces objectifs ont été atteints car le produit a trouvé son public et notre communauté Facebook et Instagram a triplé en un mois !

POUVEZ-VOUS VOUS PRÉSENTER ?

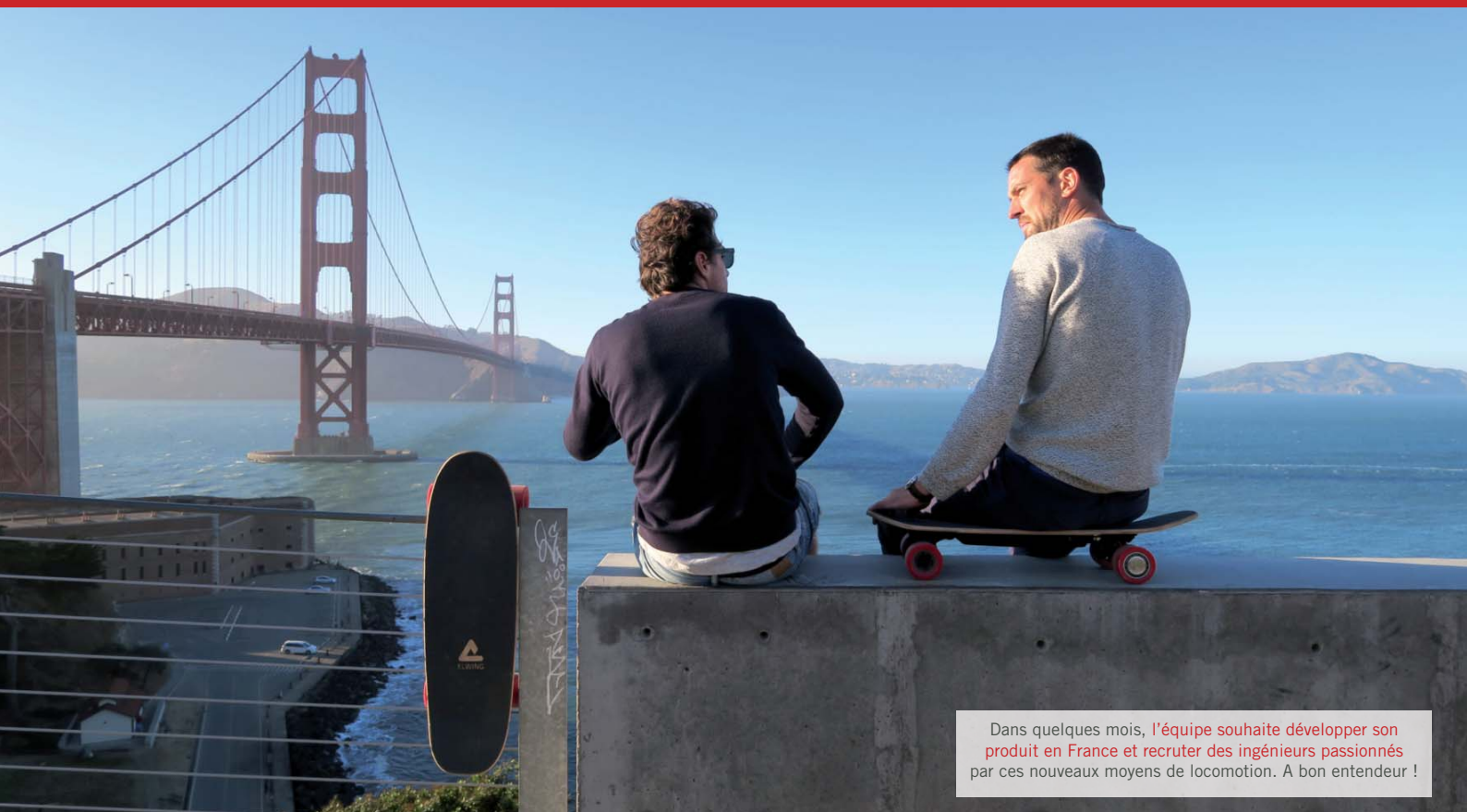
Diplômé en 2002, j'ai effectué une année de césure en Australie pour améliorer mon anglais. J'y ai rencontré ma femme et attrapé le virus du commerce. J'ai ensuite débuté ma carrière en tant que chargé d'affaires dans le secteur de l'industrie puis dans l'informatique. Trois ans plus tard, nous avons eu l'opportunité de nous expatrier et avons choisi la Chine pour découvrir l'Asie, un continent que nous jugions riche en opportunités. Aujourd'hui père de trois enfants, je vis à Shanghai et suis le co-fondateur d'Elwing dont l'objectif est de proposer des véhicules compacts et innovants.

✳️ Tous les entrepreneurs le savent et le disent : c'est un parcours juché d'obstacles et d'essais infructueux...

COMMENT VOUS EST VENUE L'IDÉE DE CRÉER UN SKATEBOARD ÉLECTRIQUE ?

Passionnés de sports de glisse (ski, skateboard surf, planche à voile, snowboard etc.), mon associé et moi nous sommes rencontrés en 2013 à Shanghai où nous passions plus de deux heures par jour dans les transports. Nous avons donc souhaité faciliter et rendre plus ludiques nos déplacements. Le skateboard électrique semblait être la solution idéale mais l'offre existante ne nous satisfaisait pas : on ne trouvait que des longboards, trop chers et trop encombrants pour un usage quotidien. Partant du principe qu'on n'est jamais mieux servi que par soi-même, nous avons décidé de créer Elwing Boards, un skateboard électrique compact et à tarif abordable.

QUE FAUT-IL RETENIR À PROPOS DE CE SKATEBOARD ÉLECTRIQUE ?



Dans quelques mois, l'équipe souhaite développer son produit en France et recruter des ingénieurs passionnés par ces nouveaux moyens de locomotion. A bon entendeur !

VOUS AVEZ DONC ATTEINT VOS OBJECTIFS. QUELS SONT LES SECRETS D'UNE CAMPAGNE DE CROWDFUNDING AUSSI RÉUSSIE QUE LA VÔTRE ?

Nous avons en effet doublé nos prévisions de vente et sommes parvenus à récolter les fonds nécessaires au lancement de la production. Notre communauté sur les réseaux sociaux a joué un rôle prépondérant dans cette aventure. Nous avons beaucoup appris avant et pendant cette campagne et nous nous y reprendrions sans doute différemment sur certains points, avec le recul. Il n'existe pas de recette miracle, mais il me paraît indispensable de produire une vidéo de qualité, écrire un bon pitch de présentation et soigner les relations presse en amont. Cela nécessite du temps et de l'argent, mais sans cette préparation, vous n'arriveriez pas au bout de ce marathon qu'est une campagne de crowdfunding.

COMMENT S'ORGANISE VOTRE QUOTIDIEN ?

Au début de l'aventure entrepreneuriale, j'ai passé beaucoup de temps à construire des prototypes et à voyager en Chine pour trouver les fournisseurs et les usines adéquates. Actuellement, j'organise l'industrialisation du premier batch de nos planches et la certification du produit. Je passe désormais mon temps entre Shenzhen où se trouve la majorité de nos fournisseurs et Shanghai où je constitue une équipe pour continuer à développer de nouveaux produits autour de la e-mobilité fun. Je prépare également le retour en France en 2018 où je souhaite rapatrier une partie du développement de nos produits. Nous cherchons à ce moment-là des ingénieurs en mécanique, ingénieurs électronicien/IT passionnés comme nous par ces nouveaux moyens de locomotion. À bon entendeur !

LA FORMATION HEI VOUS A-T-ELLE ÉTÉ UTILE DANS CETTE AVENTURE ?

Bien entendu ! La formation d'ingénieur généraliste est un véritable atout pour mener un projet aussi complet. Un projet qui mêle des compétences en mécanique, électronique, informatique mais aussi marketing et business. Le reste vient en se formant sur internet et en tirant des leçons de ses erreurs. L'objectif étant de commettre ces erreurs le plus rapidement possible.

EST-IL ENCORE TEMPS POUR NOS LECTEURS DE COMMANDER LEUR PLANCHE ?

Oui via notre site www.elwingboards.com. Vous pouvez aussi nous suivre sur Facebook www.facebook.com/elwingboards mais aussi sur Instagram et bientôt Wechat pour la Chine, un marché que nous visons également.

Plus d'infos : gael@elwingboards.com

06
07




Aerospace Solutions
At the speed of innovation

- Processus d'ingénierie
- Solutions globales Intégrées
- Outillages Aéronautique
- Manutention
- Automatisation Aéronautique
- Service et Maintenance

www.kuka.com

EIFFEL INDUSTRIE

M Laurent BLANC

REGION SUD EST
ZI Les Estroublans
23 avenue de Rome - CS 30181
13745 VITROLLES CEDEX
Tél. 04 42 02 38 50

Jean-Nicolas Payart et Louis-Érard Bataille

Hircus, une aventure sans bouloches !

En seulement deux ans, la marque de cachemire **Hircus** est parvenue à se faire un nom dans le petit monde de la mode en innovant, tant par ses produits (une approche jeune et dynamique) que par son mode de distribution (d'abord sur internet puis dans ses propres points de vente). Rencontre avec ses deux créateurs, **Jean-Nicolas Payart et Louis-Érard Bataille (2011)**, à l'occasion du lancement de leur seconde boutique de 80m² dans le quartier du canal Saint-Martin.



Comment résumer Hircus ?

Hircus est une marque française de cachemire lancée en septembre 2014 par Jean-Nicolas Payart, un ami d'enfance, et moi-même. Notre ambition est de proposer des cachemires haut de gamme en s'affranchissant des circuits de distribution classiques de la mode pour offrir une qualité irréprochable sans les marges du luxe.

Quel bilan tirez-vous de vos deux premières années d'existence ?

Un bilan particulièrement positif. Nous sommes parvenus à développer la marque, aussi bien en ligne qu'en boutique, et notre gamme s'étoffe à chaque saison. Nous avons trouvé notre place dans le petit monde du cachemire et nos deux premières collections ont été plébiscitées par les spécialistes du secteur mais surtout par les clients ! L'enjeu est désormais de poursuivre notre croissance en faisant les bons choix stratégiques.

Votre progression en deux ans est remarquable : collections unanimement saluées, ouverture de deux boutiques, lancement d'une ligne femme. Comment expliquez-vous un développement si rapide et comment l'avez-vous géré ?

L'une des clés a été de nous entourer des personnes qualifiées. Nous n'avions aucune expérience dans le textile, dans le marketing ou dans la distribution. L'important

était d'en avoir conscience et de trouver des collaborateurs compétents et impliqués pour profiter de leur expertise. De notre côté, avec Jean-Nicolas, nous avons capitalisé sur nos compétences : le commercial, la finance, la gestion. Nous veillons également à nous remettre en question au quotidien car nous reposer sur nos lauriers serait la pire des erreurs. La réussite d'une société passe aussi par une gestion saine et une progression réfléchie pour ne pas littéralement « exploser en vol ». Enfin, il faut être capable de provoquer sa chance. Cela nous a par exemple permis de passer sur TF1 deux semaines avant Noël !

Vous parvenez à proposer des tarifs 30 à 50% moins chers que vos confrères. L'ouverture de boutiques « en dur » modifie-t-elle cette approche ?

Non car nos tarifs s'expliquent par la suppression des intermédiaires de vente. Hircus ne sera jamais distribué dans une boutique multi-marques ou en grand magasin, mais uniquement dans nos propres points de vente ou sur notre site e-commerce. Nous supprimons ainsi la marge allouée aux revendeurs et sommes en mesure de proposer un tarif plus démocratique. Concrètement, si nos produits étaient vendus dans des magasins multi-marques, ils seraient affichés à un tarif de 300 euros minimum. On pense également à tort que vendre sur internet coûte moins cher : entre la logistique, le service client et l'acquisition de prospects, l'investissement est le même qu'en boutique.

***** On croit souvent à tort que vendre sur internet coûte moins cher à une marque que de posséder sa propre boutique.

Avec le recul, y'a-t-il des choses que vous feriez différemment au cours de ces deux premières années d'activité ?

Honnêtement, je n'ai aucun regret. Si nous sommes là ou nous en sommes aujourd'hui, c'est grâce à toutes les étapes que nous avons passées depuis le lancement de la marque. Les erreurs sont d'ailleurs plus souvent formatrices que les succès ! Mais il reste encore beaucoup à faire et le plus difficile est à venir ! Ouvrir deux boutiques, c'est bien, en avoir trente et une société pérenne est un tout autre challenge !

En quoi la formation HEI vous a-t-elle été profitable ?

Mon option BTP s'avère utile lorsque je dois suivre les travaux des boutiques ! Mais c'est surtout la méthodologie de travail inculquée



La seconde boutique **Hircus** s'étend sur 80m² dans le quartier du canal Saint-Martin, à Paris.

à HEI qui me sert au quotidien. Gérer une start-up, c'est régler une multitude de problèmes dont on ne connaît pas forcément la solution.

Pouvez-vous nous parler de votre nouvelle collection ?

Nous avons décidé de développer une large gamme femme. L'hiver dernier, la collection était restreinte mais représentait malgré tout 40% de notre chiffre d'affaires ! Nous

* Il faut toujours se méfier des domaines d'activité sans concurrents ou de la bonne idée que personne n'a jamais eue...

avons également créé une ligne d'accessoires qui constitue un véritable axe de croissance. En ce qui concerne la gamme homme, nous restons fidèles à nos fondamentaux et intégrons les retours clients pour répondre toujours mieux à leurs attentes.

Quels conseils donneriez-vous à des entrepreneurs qui souhaiteraient se lancer comme vous dans un domaine ultra-concurrentiel ?

Je prendrais le problème dans l'autre sens : il faut toujours se méfier des secteurs d'activité sans concurrents ou de la bonne idée que personne n'a jamais eue ! Une réussite comme Facebook, c'est très beau, mais c'est très rare. Avant de se lancer, il faut réfléchir à comment on va se différencier, savoir à quelle demande on répond et comment on y répond. Il y a de la place pour tout le monde, à condition d'être capable de se différencier et d'appréhender le marché d'une nouvelle manière pour le bouleverser.

Quels sont vos projets et vos ambitions pour l'avenir ? Comment comptez-vous vous renouveler dans un secteur aussi restreint que le cachemire ?

Nous souhaitons tout d'abord grandir doucement mais sûrement

afin d'avoir des bases vraiment solides et pérenniser notre activité. Récemment, nous avons vu trop de belles start-up déposer le bilan (Take Eat Easy, Save, ChicType), malgré des levées de fonds de plusieurs millions d'euros. Notre volonté est de devenir la référence dans le secteur du cachemire, d'abord en France, puis pourquoi pas à l'étranger. Nous allons également continuer à développer notre gamme en proposant de nouveaux produits : des manteaux, des costumes et même des chaussettes que nous sortons dès cet hiver !

Un dernier message ?

Quel que soit le domaine choisi, j'encourage tous les créateurs d'entreprise à se lancer. C'est une expérience unique qui permet d'évoluer à vitesse grand V et de développer des compétences qui vous seront utiles tout au long de votre parcours professionnel. La vie d'un entrepreneur est jalonnée d'épreuves, le stress est quotidien, mais on se lève chaque matin avec la volonté de faire avancer son projet. Et c'est sans doute le plus important...

Plus d'infos : www.hircus.fr



Les créateurs d'**Hircus** militent pour une mode colorée et accessible.



Campus Manager HEI Élémentaire, mon cher Stéphane ?

Encore méconnu, le rôle de Campus Manager est pourtant essentiel à la vie de l'école et à son lien avec le monde de l'entreprise. Étudiant en 5^e année, **Stéphane Sion** a choisi de représenter **Vinci Energies France Nord** pendant un an. Retour sur une expérience enrichissante, entre découvertes et innovation.



Stéphane Sion
(HEI 5)

POUVEZ-VOUS VOUS PRÉSENTER ?

Je viens d'entrer en 5^e année, domaine ESEA. Une fois diplômé, je souhaite m'orienter vers la production d'électricité ou l'installation électrique. Je compte sur mes derniers stages pour m'aider à affiner mon choix. L'an dernier, j'ai eu la chance d'être Campus Manager HEI.

QUEL EST LE RÔLE D'UN CAMPUS MANAGER ?

Il fait le lien entre une entreprise et les étudiants et lui permet d'accroître sa visibilité en organisant des conférences, des visites de chantier et d'autres activités extrascolaires. Il accompagne également l'entreprise lors d'événements comme le forum HEI'CHANGES, aide les élèves dans leur recherche de stage et répond à leurs questions sur la société ou son domaine d'activité.

POURQUOI AVEZ-VOUS CHOISI DE REPRÉSENTER VINCI ÉNERGIES FRANCE NORD ?

L'entreprise a signé un accord de partenariat avec HEI cette année et s'est impliquée dans la vie de l'école. Son domaine d'activité correspond à la filière ESEA et elle accorde beaucoup d'importance aux rapports humains, à la communication, au travail en équipe et à l'innovation. Son investissement et ses valeurs m'ont donné envie d'apporter ma pierre à l'édifice !

Pendant un an, j'ai été en contact avec M. Duvivier (directeur régional) et Mme Tomera (directeur des ressources humaines). Deux interlocuteurs toujours à l'écoute.

EN JUIN DERNIER, VOUS AVEZ ORGANISÉ UNE SOIRÉE « GET OUT » AVEC LES MAÎTRES DE STAGE ET LES ÉTUDIANTS HEI. D'OÙ VOUS EST VENUE CETTE IDÉE ?

Je souhaitais sortir des sentiers battus et proposer un événement original. Le principe de « l'escape game » a été validé par Mme Tomera. Le but du jeu est de sortir d'une pièce dans laquelle on est enfermé en utilisant des indices et des objets. Le tout, en équipe de 6 et dans un délai fixé à l'avance. J'ai eu l'idée de former des duo stagiaires/maîtres de stage pour mettre en avant le travail d'équipe.

QUE RETENEZ-VOUS DE CETTE EXPÉRIENCE ?

Que du positif ! Mettre en place un événement qui implique des professionnels venant d'Arras ou de Boulogne-sur-Mer ne s'improvise pas. J'ai apprécié de créer du lien entre les étudiants et les professionnels dans un contexte informel, propice à l'échange et à la convivialité. D'un point de vue personnel, je me suis amélioré en organisation et j'ai appris à prendre les rendez-vous à l'avance, à être le plus efficace possible en réunion pour aller à l'essentiel et à anticiper les problèmes.

RESTEZ-VOUS EN CONTACT AVEC L'ENTREPRISE ?

Bien entendu. J'ai d'ailleurs effectué mon stage de professionnalisation chez Santerne Tertiaire & Santé (groupe Vinci) cet été et j'ai pu suivre chacune des phases de déroulement d'affaires (du bureau d'étude au chantier, en passant par les réunions avec les clients). Une expérience très enrichissante !

*** Un Campus Manager fait le lien entre une entreprise et les étudiants. Il doit être organisé et capable d'innover.**

Plus d'infos : stephane.sion@hei.yncrea.fr

Campus Centre

Une journée pas comme les autres



I l y a des jours plus marquants que d'autres lorsqu'on est étudiant. Pour les 30 apprentis d'HEY campus Centre, le 19 septembre était l'un de ces jours. Celui de leur rentrée en 1^{ère} année de cycle ingénieur sur le campus de Châteauroux.

PRÉPARER L'AVENIR

Des jeunes venus de toute la France avec une ambition commune : devenir ingénieur HEI par la voie de l'apprentissage. Au cours de leur cursus, ils évolueront dans des secteurs d'activité aussi variés que l'aéronautique, l'automobile, la défense ou l'agroalimentaire pour ne citer qu'eux. Trois années qui leur permettront de découvrir la réalité industrielle et de préparer l'avenir.

UN ESPRIT DE COHÉSION

Nouvelle ville, nouvelle école, nouveaux camarades... pour beaucoup, l'arrivée à Châteauroux

marque le début d'une étape inédite. Afin de faciliter leur intégration, les autres promotions ont pris les choses en main : organisation d'un repas pour faire connaissance, système de parrainage inter-promo, participation au Happy Ecocampus Day, présentation des associations etc. Tous les ingrédients étaient réunis pour prendre ses marques rapidement et créer un véritable esprit de cohésion chez les étudiants. Nous leur souhaitons un plein épanouissement et un cursus riche... en apprentissages !

Plus d'infos :

cecile.goemaere@yncrea.fr

ARMOR

INDUSTRY FOR PEOPLE



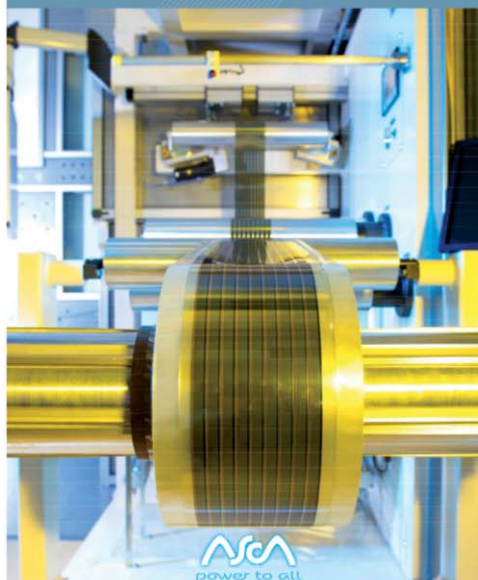
FILMS PHOTOVOLTAÏQUES
PHOTOVOLTAIC FILMS



RUBANS TRANSFERT THERMIQUE
THERMAL TRANSFER RIBBONS



COLLECTEURS DE COURANT
CURRENT COLLECTORS



Quand le travail bouffe la vie

#L'ÉDITO DU RÉDAC'CHEF

DES AVANTAGES ET DES EXCÈS

Il y a une petite vingtaine d'années, la nouvelle économie prenait forme ; l'époque où l'on voyait arriver les 35 heures. Curieux télescopage dont l'histoire a le secret car c'est bien avec les N.T.I.C. que l'on commence à s'affranchir peu à peu de cette unité de temps qui permettait d'évaluer le « travail ». Il est devenu progressivement possible de travailler de chez soi, puis de n'importe où, pourvu qu'une connexion existe. Cela a rapidement modifié en profondeur les relations dans le monde professionnel : là où les délais postaux rythmaient nos demandes et nos réponses, nous sommes passés à l'immédiateté ; cette transition du jour à la minute a connu ses avantages et ses excès, de l'abus à la facilité d'intervention.

QUAND LES FRONTIÈRES DISPARAISSENT

Aujourd'hui, l'autonomie permise par ces technologies s'est imposée. Bien sûr, le travail déborde très largement de l'espace qui lui était antérieurement destiné, mais réciproquement la vie privée s'insère dans la sphère professionnelle : le mode de vie change de rythme. Le temps de travail n'est plus contrôlable par un tiers (l'est-il toujours par l'intéressé lui-même ?). La transmission de l'information est immédiate, en revanche la qualité de la communication entre les personnes a parfois beaucoup perdu, et ce ne sont pas les réunions regroupant trop de membres pour permettre les échanges efficaces qui pallient

ce manque. Le contact interpersonnel demeure irremplaçable.

UNE FAÇON DE VIVRE EXIGEANTE

Cette mutation est-elle bien vécue par tous et cette autonomie est-elle possible pour tous ? Apparemment non ; si certains y ont trouvé des avantages en aménageant leurs temps pour s'occuper mieux de leur famille, se déplacer moins et en éviter les heures de pointe, reprendre une activité sportive régulière, etc., d'autres ne savent pas gérer leur temps ou leur mission et perdent leurs repères. Car cette façon de vivre est exigeante : elle demande discipline et organisation mais aussi, par exemple, la capacité à négocier avec sa hiérarchie ou avec son client en direct, les modalités de réalisation des tâches confiées.

LA RÉVOLUTION EST EN MARCHÉ

C'est bien une évolution importante dont il faut tout de même retenir le caractère discriminant. Les pratiques du management en sont fortement impactées : on ne gère plus du temps mais des résultats sur le travail confié et surtout, on ne gère plus des groupes structurés autour de la compétence, mais des équipes de projet constituées pour un temps déterminé et aux origines variées. Les articles de ce dossier vous éclaireront bien plus encore sur cette révolution en marche du monde du travail.

Jean-Pierre Van Severen (1969)

AU SOMMAIRE DE CE GRAND ANGLE

<p>p.13 Catherine Boisseau Marseault - <i>Quel équilibre pour les temps de vie ?</i></p>	<p>p.15 Emmanuel Walle Le droit du travail 2.0</p>	<p>p.16 Stanislas Boyet et Florent Dancy - <i>Qu'en pensent les ingénieurs HEI ?</i></p>	<p>p.18 Laurence Breton-Kueni - <i>Place à l'auto-discipline !</i></p>	<p>p.19 Sylvaine Pascual <i>Il faut savoir se préserver</i></p>	<p>p.20 Sabrina Lebel <i>Le temps, enjeu de management</i></p>
---	---	---	---	--	---



Catherine Boisseau-Marsault

Quel équilibre pour les temps de vie ?

Et si les Français étaient parvenus à résoudre l'équation vie professionnelle / vie personnelle ? En 2014, l'institut ENS Sofres relevait que 76 % des salariés jugeaient facile de concilier travail et vie privée. Un chiffre trompeur ? À l'heure où beaucoup d'actifs se plaignent de ne pas trouver le temps de tout faire, l'hypothèse est plus que crédible. Directrice des études et de la prospective à l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (OPE), **Catherine Boisseau-Marsault** suit ces questions de près. Tour d'horizon d'un sujet complexe, entre réalités et ressentis.



“

Catherine Boisseau-Marsault

Directrice des études et de la prospective à l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise

DE NOMBREUX ACTIFS EXPRIMENT LA SENSATION DE VOIR LE TRAVAIL ENVAHIR LEUR VIE PRIVÉE. CE PHÉNOMÈNE EST-IL RÉEL ?

Nos études montrent en tout cas que cet équilibre est un sujet de préoccupation majeur pour la quasi-totalité des salariés, quel que soit leur profil. Depuis plusieurs années, la part de ceux qui estiment manquer de temps au quotidien progresse nettement, sans que cette tendance ne soit d'ailleurs systématiquement la conséquence d'une pression au travail. Les temps de transport, les problématiques de logement ou les contraintes liées à la parentalité jouent également un rôle dans ce ressenti. Sur le plan purement professionnel, ce n'est pas tant le volume hebdomadaire réalisé qui pose problème qu'une organisation jugée trop rigide : horaires, réunionite...

LA TENDANCE À LA CONNEXION PERMANENTE A-T-ELLE AMPLIFIÉ LE RISQUE DE DÉRIVE ?

Les outils de communication modernes favorisent la porosité, mais répondent aux demandes de souplesse des actifs eux-mêmes, à commencer par les jeunes parents. Le travail à distance leur permet de récupérer leurs enfants à l'école ou à la crèche tout en se replongeant dans leurs dossiers plus tard dans la soirée. Le numérique amplifie la tendance au débordement mais ne la crée pas, notamment chez les employés. Chez eux, l'insatisfaction est davantage liée aux questions d'horaires décalés ou d'heures supplémentaires subies qu'à l'impact du numérique.

LES INQUIÉTUDES LIÉES AU MARCHÉ DE L'EMPLOI POUSSE-T-ELLE CERTAINS SALARIÉS À FAIRE DU ZÈLE, QUITTE À SACRIFIER UNE PARTIE DE LEUR TEMPS LIBRE ?

Le contexte économique global renforce en effet les ressorts classiques du présentéisme et pousse une partie des collaborateurs à travailler plus qu'il ne faudrait, par crainte de perdre leur emploi. Pour eux, passer beaucoup de temps dans l'entreprise est une manière de montrer leur implication, de se rendre visible et de se rassurer. Il s'agit en partie d'un trait culturel : en France, il existe une forme de confusion entre temps de travail, implication et performances. Rester tard au bureau ou être joignable soir et week-end est socialement valorisant. C'est une des raisons pour lesquelles les DRH et les managers insistent souvent sur la notion de coresponsabilité : en matière d'équilibre des temps de vie, les rôles sont partagés et les salariés détiennent une partie des clefs. Le droit à la déconnexion s'accompagne d'un devoir de déconnexion.

QUELS SIGNES DOIVENT ALERTER UN ENCADRANT ?

Au-delà d'une augmentation de l'absentéisme, la dégradation de la qualité du travail, une difficulté à tenir les délais ou la multiplication de conflits avec les collègues ou les clients sont autant de signes qui doivent amener un manager à étudier de plus près la situation d'un salarié ou d'une équipe pour

✳ Le droit à la déconnexion s'accompagne d'un devoir de déconnexion.

éviter de voir une dérive s'installer. D'autres signaux faibles sont à suivre, comme l'envoi de messages à des horaires inhabituels ou le fait qu'un salarié ne prenne pas les congés auquel il a droit.

EXISTE-T-IL DES PROFILS D'ENTREPRISE, DES NIVEAUX HIÉRARCHIQUES, DES SEXES OU DES ÂGES PLUS TOUCHÉS QUE LES AUTRES ?

Globalement, les salariés des TPE montrent un niveau de satisfaction plus important que ceux des entreprises de taille intermédiaire, sans doute parce que ces questions y sont abordées avec davantage de sou-

plesse et de réactivité que dans des structures plus rigides. Les collaborateurs des grands groupes profitent de leur côté de la puissance de frappe des politiques RSE mises en place depuis quelques années, de manière assez poussée. La population des

cadres est plus directement concernée par les problématiques liées à la déconnexion dans la mesure où les outils qui permettent le travail à distance se sont généralisés dans cette catégorie. Sur le plan de l'équilibre entre les sexes, les réponses à nos enquêtes donnent des résultats sensiblement égaux entre hommes et femmes jusqu'à la naissance du premier enfant, avec un double effet. La parentalité creuse l'écart au détriment des mères tandis que les pères reprochent aux employeurs de ne pas mettre suffisamment d'actions concrètes en place pour les aider à préserver leur vie personnelle. Enfin, il ne faut pas oublier le cas des aidants : ces salariés qui cherchent à concilier leur carrière et la prise en charge d'un parent malade ou handicapé sont confrontés à des difficultés particulièrement lourdes.

*** Il me paraît utile de construire des outils d'information et de sensibilisation pour les salariés.**

CERTAINES ENTREPRISES CRAIGNENT LES CONFLITS QUI POURRAIENT NAÎTRE DE LA NOTION DE DROIT À LA DÉCONNEXION. ONT-ELLES RAISON DE S'INQUIÉTER ?

Le risque de contentieux entre des salariés et leurs employeurs devrait rester assez limité dès lors que ces derniers sauront démontrer qu'ils ont suffisamment informé leurs collaborateurs de la nécessité de se déconnecter. Plutôt que d'en venir à des solutions drastiques, en coupant par exemple l'accès aux serveurs après une certaine heure, il est préférable de construire une série d'outils d'information et de



sensibilisation des salariés et des managers : chartes, guides, recueil de bonnes pratiques... La majorité des entreprises s'orientent vers une stratégie tournée vers le dialogue plutôt que vers la contrainte. Cette dernière serait d'ailleurs contre-productive : il y a fort à parier qu'un salarié qui n'aurait plus accès à sa messagerie professionnelle le soir trouverait le moyen de s'envoyer les fichiers dont il a besoin sur son

mail personnel. Pour l'entreprise, c'est se priver de toute visibilité sur le sujet.

LES GRANDS GROUPES N'ONT JAMAIS AUTANT PARLÉ DE RSE ET DE PRATIQUES MANAGÉRIALES RESPONSABLES. LA SITUATION S'AMÉLIORE-T-ELLE RÉELLEMENT ?

Des progrès sont sensibles dans les entreprises qui agissent, mais un long chemin reste à parcourir. À titre d'exemple, les deux chartes proposées par notre observatoire concernent cinq millions de collaborateurs dans 30 000 entreprises, soit 17 % de la population active. Plus globalement, les études que nous menons chaque année montrent que 40 % des salariés français sont encore insatisfaits de la politique mise en place par leur employeur. Toute la difficulté vient du fait qu'ils sont loin d'être les seules parties prenantes sur ce sujet : les pouvoirs publics et les collectivités locales ont un rôle essentiel à jouer pour favoriser une meilleure conciliation des différents temps de vie.

POUR ALLER PLUS LOIN

<p>1 actif sur 3</p> <p>se dit à titre personnel insatisfait du partage vie privée / vie professionnelle.</p>	<p>68%</p> <p>des salariés affirment manquer de temps au quotidien.</p>	<p>52 heures</p> <p>C'est le volume hebdomadaire de travail d'un cadre français sur deux. 50% d'entre eux travaillent après 20h, contre 30% en 2003.</p>
<p>95%</p> <p>des salariés jugent que l'équilibre des temps de vie est un sujet de préoccupation majeur (Etude OPE, 2016).</p>	<p>50%</p> <p>des parents salariés estiment qu'ils ne passent pas suffisamment de temps avec leur conjoint.</p>	<p>15,3 heures</p> <p>C'est « le temps pour soi » quotidien dont dispose en moyenne un Français, incluant bien entendu les repas et le temps de sommeil.</p>

Plus d'infos :
cbm@observatoire-equilibre.com



Emmanuel Walle Le droit du travail 2.0

C'est une des principales nouveautés de la loi Travail : après l'Allemagne, c'est à la France d'intégrer la notion de droit à la déconnexion. Avocat et ancien directeur juridique d'une grande entreprise, **Emmanuel Walle** a ensuite rejoint le **cabinet Alain Bensoussan**, spécialisé sur les questions numériques. Expert de l'impact des nouvelles technologies sur le droit du travail, il insiste sur l'urgence de faire évoluer les pratiques en cours dans le monde professionnel.

14
15



Emmanuel Walle

Avocat au sein
du cabinet
Alain
Bensoussan

LE DROIT À LA DÉCONNEXION ENTRE EN VIGUEUR EN JANVIER PROCHAIN : QUE DIT LA LOI ?

Discutée depuis plusieurs années, cette notion n'avait pas encore trouvé de traduction législative et n'est d'ailleurs toujours pas précisément définie dans le code du travail. En l'état, elle accorde au salarié la possibilité de se déconnecter des outils numériques que l'employeur met à sa disposition, afin de respecter sa vie personnelle. Leur principal avantage est aussi leur premier défaut : ils déterritorialisent le cadre de travail et rendent chacun joignable partout et tout le temps. D'autres textes d'application devraient prochainement préciser le cadre exact de cette notion dont la mise en œuvre débute à peine.

COMMENT LES ENTREPRISES PEUVENT-ELLES CONCRÈTEMENT S'ADAPTER À CES ÉVOLUTIONS ?

Les sociétés concernées, au-dessus de 50 salariés, n'ont que peu de temps devant elles puisque le cadre légal entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Pour y parvenir, elles peuvent soit chercher à conclure un accord d'entreprise, soit mettre en place un acte unilatéral, par exemple une charte de régulation. À un horaire donné, ce dernier devra permettre de bloquer différents outils à certaines conditions, à commencer par les serveurs de messageries électroniques. Cela peut aller plus loin pour certaines entreprises qui pourront par exemple décider de tamiser les lumières dans leurs locaux passée une certaine heure. Dans tous les cas, il s'agit d'aller vers une co-responsabilisation de l'employeur et de ses salariés : chacun doit veiller à trouver l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle.

DANS QUEL CONTEXTE APPARAÎT CETTE LOI ?

Ces dernières années, les contrats de travail au forfait se sont multipliés. La Cour de cassation a récemment remis certaines de ces pratiques en cause, considérant qu'il existait un risque de dérive lié à la généralisation des nouvelles technologies. La législation évolue pour tracer des frontières adaptées à un contexte technologique nouveau et à la disparition des cadres traditionnels du travail : lieux, horaires...

UNE PARTIE DES SALARIÉS APPRÉCIE LA MARGE DE MANŒUVRE QUE PERMETTENT LES NOUVELLES TECHNOLOGIES. NE RISQUE-T-ON PAS D'ABOUTIR À DES SITUATIONS ABSURDES ?

Le danger est réel : notre droit du travail peine parfois à définir un cadre global compatible avec la flexibilité que réclament certains salariés. De futurs textes d'application permettront vraisemblablement à certaines catégories de salariés de se voir dispensées de ce droit à la déconnexion, donc d'organiser leur temps de travail sur des plages plus larges. Il sera sans doute nécessaire de mesurer ce dernier avec précision pour garantir que certaines limites ne soient pas dépassées. Qu'un cadre travaille dix ou onze heures par jour peut s'entendre, à condition qu'il respecte sur la durée légale de repos.

Plus d'infos : www.alain-bensoussan.com

 L'incitation à la connexion permanente est une tendance sociale lourde.



Stanislas Boyet (2014) Quand l'excès tue la créativité

Directeur de la technologie au sein de la start-up bruxelloise Drawbotics, **Stanislas Boyet** développe une série d'outils de modélisation 3D et de produits marketing au service du monde immobilier. Diplômé il y a deux ans, il a connu les risques associés au rythme intense que peuvent connaître les jeunes ingénieurs, confrontés à des pics d'activité excessifs. Et en tire un enseignement : parfois, trop de travail tue le travail.



Stanislas Boyet

(2014)
Directeur de la technologie - Drawbotics

ON ASSOCIE LE MONDE DES START-UPS À UN UNIVERS OÙ ON NE COMPTE PAS SES HEURES. EST-CE EXACT ?

Dans une petite entreprise, les postes ne sont pas doublés. J'étais le seul capable de mener à bien nos missions de développement informatique lorsque nous cherchions à améliorer notre solution. Chacun devient indispensable dans ce contexte, ce qui nous a tous conduits à traverser des phases d'excès. Il m'est arrivé de travailler de 9 à 22 heures toute la semaine, sans compter la dizaine d'heures qui m'étaient nécessaires le week-end pour respecter le planning de développement. C'est un rythme qui peut se concevoir sur une courte période ; lorsqu'il devient la règle, la situation devient déraisonnable.

COMMENT AVEZ-VOUS VÉCU UNE TELLE PÉRIODE ?

Concilier notre vie personnelle avec cet effort intense s'est révélé délicat. Il n'est pas toujours facile pour un conjoint d'accepter que nos préoccupations professionnelles soient une priorité, surtout lorsque la situation s'éternise. Ce n'est que rétrospectivement qu'on réalise que ce mode de vie n'est pas très sain. Avec l'expérience, nous nous serions sans doute organisés de manière différente mais ce n'est pas toujours facile d'avoir le recul nécessaire dès la sortie de l'école. Aujourd'hui, Drawbotics a grandi et la société dispose de moyens humains et financiers supérieurs : nous nous interdisons désormais de telles situations.

QUELS ENSEIGNEMENTS TIREZ-VOUS DE CETTE EXPÉRIENCE SUR LE PLAN PROFESSIONNEL ?

J'en retiens que la productivité et la créativité ne sont pas constantes : au-delà d'un certain seuil, elles déclinent et vous

devenez de moins en moins pertinent, quel que soit le nombre d'heures que vous passez à votre bureau. Sur le temps long, le gain n'a rien d'évident... Aujourd'hui, je prends les choses de manière plus détachée, sans manquer d'implication pour autant. J'aime mon métier et je m'y épanouis, je ne compte toujours pas mes heures, mais j'ai pris l'habitude de m'interrompre quand je suis fatigué et que je me sens moins efficace. Il peut m'arriver de rentrer à 18 heures comme de rester au bureau quatre heures de plus lorsque cela s'avère nécessaire, mais ce n'est plus systématique.

CE MODE DE FONCTIONNEMENT EST-IL PARTAGÉ DANS L'ENTREPRISE ?

Au cours des deux dernières années, j'ai recruté quatre collaborateurs et je fais en sorte de respecter des principes qui relèvent du simple bon sens. Dans l'équipe, chacun s'organise à son rythme. J'ai décalé mes horaires plus tôt le matin pour profiter de ma fin de journée. Mon collègue espagnol a fait le choix inverse et travaille plus tard le soir. Pour conserver des liens professionnels et amicaux, nous réservons un temps commun en fin de matinée et en début d'après-midi ; sur le reste, je considère que des salariés qui respectent leur équilibre naturel sont plus heureux, donc plus efficaces. C'est une question de confiance et d'autonomie.

Plus d'infos : stan.boyet@gmail.com - www.drawbotics.com



Les salariés qui respectent leur équilibre naturel sont plus efficaces.



Florent Dancy ⁽²⁰¹⁴⁾

Les cloisons n'ont plus de sens

En poste chez **1000mercis.com**, **Florent Dancy** développe les algorithmes qui permettent de mieux cibler les publicités destinées aux internautes. Comme chez beaucoup de jeunes diplômés, difficile pour lui de parler de surcharge professionnelle dans la mesure où la notion même de journée de travail s'estompe progressivement. Pour ceux qui sont nés avec les nouvelles technologies, le temps s'écoule différemment : sphère privée et monde professionnel ne cessent de s'interpénétrer.

16
17

**Florent
Dancy**
(2014)
Ingénieur
software

LE TEMPS DES HORAIRES DE BUREAUX CLASSIQUES VOUS PARAÎT-IL RÉVOLU ?

Je fais partie d'une génération qui se déconnecte rarement, ce qui bouleverse notre rapport aux notions de lieux et de temps de travail. J'ai accès à mes mails et à la plupart de mes outils professionnels depuis mon smartphone ou sur ma tablette, à tout moment et partout. À l'inverse, je n'hésite pas à prendre une heure pour m'occuper de quelque chose qui relève de la sphère personnelle. J'ai la chance d'avoir été recruté dans une société assez flexible sur le sujet : je n'ai pas besoin de prendre une demi-journée de congés si je dois me rendre chez le médecin ou à la poste en pleine journée. Les cloisons entre vie professionnelle et vie privée tendent à disparaître, mais le mélange se fait dans les deux sens.

COMMENT CETTE JOURNÉE D'UN NOUVEAU GENRE SE DÉROULE-T-ELLE ?

Le format classique 9h00-18h00, la pause d'une heure et demie au déjeuner et le départ collectif en fin d'après-midi disparaissent petit à petit, d'autant que les jeunes salariés sont loin d'être les seuls à repenser leur rapport à l'entreprise. Les limites classiques s'effacent au profit de mini-pauses qui contribuent à mes yeux à une forme de bien-être, marquée par une plus grande marge de manœuvre. Nous avons tendance à passer souvent du travail au loisir et nous prenons régulièrement quelques minutes pour répondre à nos amis, faire quelques achats en ligne ou jeter un œil sur nos prochaines vacances. Si tout est plus morcelé, nous compensons par une capacité à produire n'importe où et n'importe quand.

CETTE LIBERTÉ TOTALE NE VA PAS SANS UN RISQUE DE DÉRIVE ET D'EXCÈS. COMMENT ÉVITER CE PHÉNOMÈNE ?

Je prends garde à ce que les tâches que je réalise le soir ou le week-end ne soient pas celles qui nécessitent le plus de concentration ou d'effort. Sauf urgence, je me lance rarement dans un projet qui nécessite plusieurs heures de labeur sans interruption. Je m'interdis notamment de me plonger dans des lignes de codes interminables le soir ou le week-end. Ainsi, je peux à la fois me décontracter et me décharger des actions les plus faciles à gérer : répondre aux mails qui n'appellent qu'une réponse courte et factuelle, organiser mon agenda... Evacuer ces petites actions très chronophages permet de gagner du temps tout en profitant de ma soirée.

CE MÉLANGE VOUS SEMBLE-T-IL COMPATIBLE AVEC LES OBLIGATIONS D'UNE VIE FAMILIALE ?

Cette capacité à s'organiser en toute liberté semble effectivement plus nette chez certains salariés. Un jeune célibataire a toute latitude pour en faire davantage à certains moments, quitte à lever le pied à d'autres. Le fait d'être en couple et d'avoir des enfants s'accompagne nécessairement d'un certain nombre de contraintes qui viennent limiter les marges de manœuvre, sans les réduire à zéro pour autant.

Plus d'infos : florent@dancy.io - www.1000mercis.com

 Je fais partie d'une génération qui se déconnecte rarement.



Laurence Breton-Kueni Place à l'auto-discipline !

Directrice des ressources humaines et membre du comité exécutif du groupe AFNOR, **Laurence Breton-Kueni** s'intéresse de longue date aux questions liées à la qualité de vie dans le monde professionnel. Si le sujet de la dépendance au travail ne lui semble pas nouveau en soi, elle insiste sur la nécessité pour chacun de s'auto-discipliner afin d'éviter de tomber dans la dépendance aux nouveaux outils numériques.



Laurence Breton-Kueni

Directrice des ressources humaines du groupe AFNOR

LE PHÉNOMÈNE DE DÉBORDEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE DANS LA VIE PRIVÉE S'AGGRAVE-T-IL AUJOURD'HUI ?

On parle beaucoup de l'impact des nouvelles technologies sur notre capacité à séparer le monde professionnel et la sphère privée. En réalité, elles ne sont que les nouveaux outils d'une dépendance au travail qui a toujours existé chez une partie des salariés. Certes, les employeurs peuvent et doivent mettre certaines limites en place, mais le problème me semble majoritairement lié à des comportements personnels : une partie de leurs collaborateurs se mettent eux-mêmes sous pression. Ils se persuadent qu'il faudrait être sans cesse sur le pont pour être bien vu de l'encadrement, ce qui est faux. La dépendance au travail des workaholic est un vieux problème. La détection des signaux faibles est essentielle pour repérer une situation préoccupante comme celle d'un salarié qui part systématiquement très tard, se coupe de ses collègues, répond la nuit ou le week-end à des messages qui n'appellent pourtant pas de réaction immédiate...

LES OUTILS MODERNES RENFORCENT MALGRÉ TOUT LA TENTATION DE NE JAMAIS SE COUPER DU TRAVAIL. COMMENT FAIRE FACE ?

Je crois à la nécessité de s'imposer certaines règles de vie, à commencer par les cadres dirigeants. À titre personnel, je ne consulte pas ma messagerie professionnelle du samedi matin au dimanche soir. À l'heure des réseaux sociaux, la tentation d'une consultation compulsive de son smartphone est une tendance générale. Dans la plupart des cas, l'incapacité à se

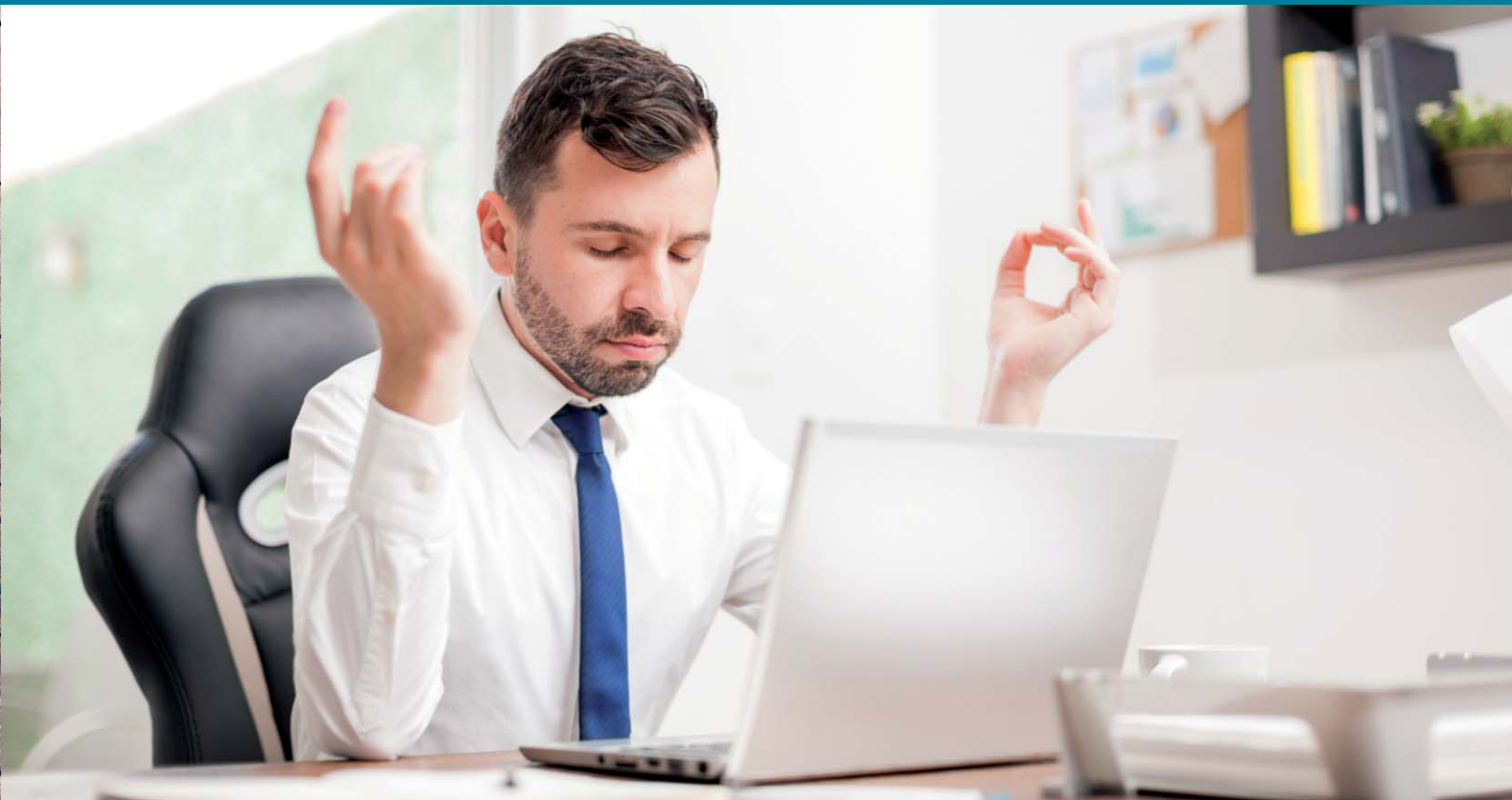
déconnecter vient de l'individu plutôt que d'une quelconque volonté des dirigeants qui les pousseraient à ne jamais se séparer de leurs écrans. Accuser les entreprises d'en profiter pour pousser leurs collaborateurs à ne jamais décrocher serait non seulement faux mais également injuste.

LE DROIT À LA DÉCONNEXION ENTRE EN VIGUEUR EN JANVIER 2017. N'EST-CE PAS TROP COURT POUR PERMETTRE AUX ENTREPRISES DE S'ADAPTER ?

Tout dépend de savoir si l'employeur a ou non ouvert un accès à distance à ses systèmes d'information. Avec une évolution sociale marquée par une demande de souplesse croissante, le travail à distance s'est généralisé et permet à de nombreux collaborateurs d'accéder n'importe quand et de n'importe où à ses dossiers. D'où un paradoxe : ce sont précisément les systèmes mis en place à la demande des collaborateurs qui sont aujourd'hui accusés de créer de la confusion entre sphère privée et sphère professionnelle. La loi El-Khomri risque de conduire les entreprises à revenir en arrière et à revoir la liste des collaborateurs autorisés à travailler à distance. L'autre possibilité consiste à travailler sur des chartes de bonne conduite destinées à mieux encadrer l'usage des NTIC. Je suis favorable à cette solution qui permet à chacun de trouver comment gérer harmonieusement les outils numériques.

Plus d'infos : www.andrh.fr

*** Être toujours joignable n'est pas un gage de performance.**



Sylvaine Pascual

Il faut savoir se préserver

Coach et consultante, **Sylvaine Pascual** dirige le cabinet Ithaque Coaching. Spécialiste du plaisir au travail, elle reçoit régulièrement des salariés confrontés à une confusion excessive de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle. Si le phénomène s'est aggravé à l'ère des réseaux, elle n'en martèle pourtant pas moins un message fort : se réserver un jardin secret n'a jamais été aussi nécessaire. Elle nous en dit plus :



Sylvaine Pascual

Coach et consultante -
Cabinet Ithaque
Coaching

LE DÉBOREMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE DANS LA VIE PRIVÉE EST SOUVENT ASSOCIÉ AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES. EST-CE UN PHÉNOMÈNE NOUVEAU ?

Le problème n'est pas neuf en soi. Nous sommes nombreux à avoir vu nos parents travailler à la maison le soir ou le week-end dans notre enfance. En revanche, les vacances n'étaient pas sans cesse interrompues par les mails qui nous parviennent désormais jusque sur la plage... S'il existait avant les NTIC, ce débordement était moins intense et surtout moins répandu. Alors qu'il concernait surtout les managers et les dirigeants, il touche désormais la plupart des collaborateurs d'une entreprise, quel que soit leur niveau de responsabilité.

QUELS FACTEURS CONTRIBUENT LE PLUS À CETTE INVASION DU TRAVAIL DANS LA VIE PERSONNELLE ?

L'incitation à la connexion permanente est une tendance sociale lourde qui se fait sentir dans notre vie privée, au travers des alertes et des notifications incessantes de nos applications. Facebook, Twitter, LinkedIn... sont autant d'outils formidables qui peuvent devenir envahissants. Dans l'entreprise, le même réflexe s'installe de façon d'autant plus insidieuse qu'il nous donne le sentiment d'être important. Il y a de bonnes chances qu'un salarié que l'on sollicite à toute heure se persuade qu'il tient un rôle essentiel et se sente par conséquent obligé de répondre. Certaines entreprises savent très bien en jouer, même si le phénomène est largement inconscient.

À QUEL MOMENT UNE ENTREPRISE VOUS DEMANDE-T-ELLE D'INTERVENIR ? QUEL EST LE DÉCLIC ?

Ce ne sont pas elles mais les salariés qui souhaitent me rencontrer. Le déclic est souvent lié à un sentiment de surcharge face à des objectifs jugés de plus en plus inatteignables. En creusant, on découvre souvent une difficulté à cloisonner : même si plus personne ou presque ne peut s'attendre à ce qu'une ligne étanche sépare la vie familiale de la vie professionnelle, il existe un seuil au-delà duquel le sentiment d'envahissement, réel ou ressenti, devient insupportable. Chacun a besoin d'un sanctuaire où il peut se ressourcer, loin du monde du travail.

PEUT-ON ÉCHAPPER À CE TYPE DE DÉRIVES ?

La dépendance au travail, au sens addictif du terme, n'est pas de mon ressort et relève des psychologues du travail. En revanche, le coaching permet de répondre à ce sentiment d'excès grâce à la mise en place d'une série d'expériences qui permettent de travailler sur la notion de temps et de bulle. C'est particulièrement précieux pour des managers dont la mission suppose qu'ils puissent à un moment se préserver de toute sollicitation et réfléchir sereinement. En travaillant sur le respect de ces temps protégés, qu'ils soient professionnels ou personnels, on peut retrouver un monde de fonctionnement moins excessif en quelques mois.

Plus d'infos : www.ithaquecoaching.com
ithaque-coaching@orange.fr - @SylvainePascual



Chacun a besoin d'un sanctuaire où se ressourcer, loin du monde du travail.

Sabrina Lebel

Le temps, enjeu de management



Sabrina Lebel

Senior Manager
Ernst & Young

S'assurer qu'il n'y a pas d'imprévu, éviter de se trouver submergé de mails le lundi... Alors que 77 % des cadres se connectent le week-end (IFOP, 2016), la question de l'hyperconnexion vire au casse-tête pour les encadrants de proximité, étreints entre les problématiques de bien-être au travail et le respect des objectifs. Senior manager chez Ernst & Young et élue du comité d'entreprise, Sabrina Lebel tente chaque jour de résoudre ces injonctions paradoxales. Une gageure ?

LE SMARTPHONE EST-IL COMPATIBLE AVEC L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE ?

Initialement réservés aux cadres dirigeants, les téléphones et les PC portables se sont progressivement répandus dans toutes les strates hiérarchiques, jusqu'aux juniors. En quinze ans, la généralisation des outils connectés a facilité une porosité entre vie professionnelle et vie privée que de nombreux cadres dirigeants considèrent comme une évidence. En termes de gestion humaine, ce n'est pas neutre dans la mesure où ils vont avoir tendance à privilégier les salariés qui adoptent une attitude identique, consciemment ou non. Un manager habitué à envoyer des mails à 23 heures peut avoir du mal à réaliser que ses équipes ne fonctionnent pas sur le même rythme.

EST-CE FACILE À ACCEPTER POUR LES ENCADRANTS ?

Pas toujours, d'autant qu'on associe à la génération Y l'idée qu'elle serait par nature hyperconnectée. Or, ce n'est pas parce que les jeunes diplômés sont des digital natives accoutumés à recevoir en permanence des messages sur leurs réseaux sociaux qu'ils accepteront de réagir en temps réel à chaque notification professionnelle. Au contraire, une partie d'entre eux cherche à retrouver une forme de distance vis-à-vis du monde du travail. Les codes ont changé, le rapport à l'entreprise aussi : la nouvelle génération échappe largement à la posture du bon élève et considère qu'elle n'a pas à sacrifier toute vie privée à son employeur. Passer des heures sur ses dossiers est plutôt considéré comme la preuve d'une incapacité à avancer vite et bien.

CETTE VOLONTÉ DE PROTÉGER SA VIE PERSONNELLE EST-ELLE EXPRIMÉE DÈS LE PROCESSUS D'EMBAUCHE ?

Ces face-à-face sont d'une certaine manière un jeu de dupes : les candidats savent mettre en avant les qualités qu'attend un employeur potentiel, de la même manière que les entreprises ont tendance à présenter la réalité de leur activité quotidienne sous un jour favorable. Les jeunes diplômés d'école de commerce sont bien préparés aux entretiens de recrutement et connaissent le discours qui fera mouche. Les ingénieurs sont souvent plus

humbles mais leurs capacités à travailler par itération et en équipe sont de plus en plus appréciées dans le monde du conseil.

VOUS ÊTES ÉLUE AU COMITÉ D'ENTREPRISE. AVEZ-VOUS L'IMPRESSIION QUE LES DIRIGEANTS ONT PRIS LA MESURE DES RISQUES LIÉS À UN MAUVAIS ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE ?

Les dangers associés sont bien identifiés : absentéisme, épuisement professionnel, difficultés à conserver les personnes recrutées... À cet égard, notre secteur connaît des taux de turn-over importants car les jeunes collaborateurs trouvent le rythme trop soutenu. D'autres phénomènes comme le burn-out sont peu ou mal analysés parce qu'on les considère encore comme une forme de faiblesse. Or, nous aurions tout intérêt à tirer les leçons d'une tendance qui frappe en priorité les cadres expérimentés.

COMMENT LES ENCADRANTS PEUVENT-ILS GÉRER LA TENSION ENTRE L'ATTEINTE DE LEURS OBJECTIFS ET LE RESPECT DU BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS ?

En matière de management, se former est d'autant plus essentiel que tout manager a inconsciemment tendance à valoriser les comportements qui lui ressemblent. Il faut sensibiliser les cadres pour éviter l'installation de mauvaises habitudes. C'est un enjeu primordial dans les entreprises aux progressions hiérarchiques rectilignes, où l'on confie après quelques années des missions d'encadrement à des salariés

* La nouvelle génération échappe largement à la posture du bon élève et considère qu'elle n'a pas à sacrifier toute vie privée à son employeur.





* En matière d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, la première population à former est celle des managers.

20

21

sans forcément se poser la question de leurs capacités à assumer ce rôle. Or, on ne s'improvise pas manager et un junior compétent ne deviendra pas un bon senior par magie.

AU-DELÀ DES QUESTIONS INDIVIDUELLES, EXISTE-T-IL DES OBSTACLES GLOBAUX AU DÉVELOPPEMENT D'UN MANAGEMENT PLUS RESPONSABLE ?

Certains freins culturels et structurels ne facilitent pas des modes de management plus attentifs. Par exemple, rares sont les entreprises qui récompensent réellement les pratiques managériales vertueuses. Nous utilisons chez E&Y un système qui permet aux salariés d'évaluer leur responsable hiérarchique, mais les managers les mieux notés ne sont pas mieux rémunérés que les autres pour autant. Se comporter en chef bienveillant ne rapporte rien d'autre qu'une meilleure estime de soi... Pire encore, faire preuve d'empathie ne va pas sans certains effets pervers : un collaborateur qui travaille sur deux projets risque de se consacrer en priorité à celui que lui assigne le manager le plus intransigeant. Un cadre responsable court le risque d'être pris pour quelqu'un de gentil, sinon de faible, donc de se retrouver pris au piège de ses propres pratiques... Assez vite, il s'agit d'une question d'éthique personnelle face à une réalité : à court terme au moins, veiller au bien-être de ses équipes n'est pas nécessairement une démarche rentable.

POUR PROTÉGER LEURS SALARIÉS D'UN RISQUE D'HYPERCONNEXION, CERTAINES ENTREPRISES PASSENT PAR UNE POLITIQUE DE CONTRAINTES. DOIT-ON FORCÉMENT EN ARRIVER LÀ ?

Les problèmes de déconnexion concernent principalement des cadres autonomes et au forfait, dotés des qualités nécessaires pour maîtriser leur manière de travailler. Je suis à titre personnel opposée à ces pratiques que j'estime infantilisantes. Décider de couper l'accès aux serveurs de la société après une certaine heure a d'autant moins de sens que les actifs aspirent à davantage de souplesse. Télétravail, tiers-lieux... L'essor du « flexible working » est une tendance lourde et il me semble nettement plus pertinent de passer par des politiques incitatives que par une série de mesures unilatérales qui ne résoudront rien.

D'OÙ L'IMPORTANCE D'UNE POLITIQUE DE SENSIBILISATION GLOBALE...

Je le répète : en matière d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, la première population à former est celle des managers. Le problème est en partie culturel et il est essentiel de mettre fin à certaines pratiques, basées sur une forme de brutalité trop souvent confondue avec une preuve de caractère. Au-delà, le rôle des clients est souvent négligé ; or, des délais ou des demandes intenable sont l'une des premières causes de stress dans une équipe

Plus d'infos : www.ey.com/fr

ON VOUS EN DIT PLUS

UN GUIDE À DESTINATION DES MANAGERS

Pour accompagner les acteurs économiques dans la mise en œuvre d'actions concrètes, l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité dans l'entreprise (OPE) a récemment édité un guide pratique du manager de proximité. Conçu pour apporter des réponses pratiques à des encadrants confrontés à la question du partage entre vie privée et vie professionnelle, il s'appuie sur le retour d'expérience des membres de l'OPE pour les aider à s'adapter aux nouvelles aspirations de leurs équipes, au travers de situations réelles. Présentisme excessif, demande d'aménagement du temps de travail d'un employé en charge d'un proche malade, problèmes de garde rencontrés par un parent divorcé... Pour chacun de ces cas, le guide aide les responsables à s'interroger sur les comportements à adopter ou à éviter et leur fournit une liste complète de ressources juridiques et sociales, utiles pour conseiller leurs salariés. Illustré par une série d'exemples de bonnes pratiques, ce guide synthétique, librement téléchargeable sur le site de l'OPE, apporte une série de réponses claires aux encadrants qui souhaitent aider leurs collaborateurs à mieux concilier vie professionnelle et vie privée tout en respectant leurs objectifs économiques.

A télécharger sur : www.observatoire-equilibre.com/publication/type/guides

Jean-Philippe Mercier (1986) Capitaine Paddock



Jean-Philippe Mercier

(1986)
Directeur du Développement chez Renault Sport F1

S'il est régulièrement passé de la filiale Renault Sport au groupe Renault, **Jean-Philippe Mercier** n'a jamais quitté l'orbite de la marque au losange. Le résultat d'une passion pour les moteurs thermiques que ce quinquagénaire fait remonter à sa plus tendre enfance et l'explication d'une carrière en grande partie vouée à la discipline reine du sport automobile : la Formule 1. Loin des circuits, arrêt au stand avec un de ces passionnés sans qui les pilotes n'iraient pas loin.

VOUS ÊTES ENTRÉ CHEZ RENAULT JUSTE APRÈS HEI. COMMENT VOTRE PARCOURS S'EST-IL DÉROULÉ ?

Je suis sorti de l'école avec une spécialité électrotechnique mais je me suis toujours intéressé de près aux performances des moteurs thermiques et à la compétition. Après un an à l'ENSPM (Ecole nationale supérieure du pétrole et des moteurs), j'ai intégré Renault Sport en 1987 pour m'occuper des calculs scientifiques - une tâche encore toute nouvelle à l'époque pour les motoristes - avant de prendre en charge les études avancées. En 1996, Renault a souhaité diversifier les activités de son site de Viry-Châtillon, où sont conçues ses F1. J'ai rejoint le site pour prendre d'autres produits en charge dont un prototype de moteur d'avion à hélice, avant de retourner à la F1 en 2001 comme chef de projet. J'ai navigué plusieurs fois entre Renault Sport et la maison-mère, où j'ai travaillé sur des moteurs destinés à Mégane et à Clio. De 2012 jusqu'à mai dernier, j'ai à nouveau assuré la conception et le développement de moteurs de F1. Depuis cet été, je m'occupe des transferts de technologie entre les moteurs des voitures de course et ceux des véhicules de la gamme Renault Sport.

D'OU VOUS VIENDE CETTE PASSION POUR LA F1 ?

Mes parents n'avaient pas de goût particulier pour les sports mécaniques, mais j'ai hérité de mon père ingénieur le goût de démonter les objets pour comprendre comment ils fonctionnent. Je me souviens de m'être fait offrir vers 14 ans un livre consacré à l'histoire de l'écurie Ligier, sous un angle assez technique. Je me rappelle aussi de grands moments comme la première victoire de Renault en Grand Prix en 1979, à Dijon. Comme la course était pour une fois retransmise en direct, j'ai tout fait pour écourter le repas dominical et voir enfin une marque française l'emporter sur les monoplaces anglaises ou italiennes...

LES SPORTS MÉCANIQUES PEUVENT PRENDRE DES VISAGES VARIÉS. POURQUOI CETTE PASSION POUR LA F1 PLUTÔT QUE LE RALLYE OU LA MOTO ?

À l'époque comme aujourd'hui, la Formule 1 se place au sommet des sports mécaniques sur le plan des performances comme sur celui de l'innovation technolo-

gique. D'un point de vue sportif, le rallye, les grands raids ou les 24 heures du Mans sont des compétitions qui peuvent être aussi belles, sinon davantage, mais le niveau d'exigence qui règne dans les stands de F1 reste inégalé.

LE CHEMIN EST LONG AVANT QU'UN CONSTRUCTEUR PUISSE ALIGNER UN PILOTE SUR LA LIGNE DE DÉPART. EN QUOI CONSISTAIT VOTRE TRAVAIL SUR LES MOTEURS ?

Chaque étude commence par un long moment de réflexion autour d'une question simple : que peut-on faire pour améliorer l'existant ? Nous consacrons l'essentiel de notre temps à identifier les marges de manœuvre les plus minimes pour affiner un réglage, alléger une pièce... Un de mes chefs avait coutume de dire que toute marge de sécurité est un avantage laissé à la concurrence : le moteur d'une monoplace est le résultat d'un arbitrage constant entre la recherche de performance et le risque de casse. Même s'il faut parfois se souvenir que la voiture porte l'image de l'entreprise et que sa fiabilité est aussi importante que ses résultats... L'imagination n'a pas de limite, mais il faut savoir prendre des risques calculés.

À QUOI RESSEMBLE CET UNIVERS PROFESSIONNEL ?

C'est un métier de passionnés, la motivation est donc toujours bien présente. En revanche, gérer l'équilibre entre des spécia-



* Un de mes chefs avait coutume de dire que toute marge de sécurité est un avantage laissé à la concurrence.

✦ C'est un métier de passionnés. En revanche, il faut être capable de gérer les egos de 140 spécialistes qui partagent un même tempérament de challenger.



22

23

listes qui partagent un même tempérament de challenger n'est pas toujours simple. Il faut savoir gérer les egos de 140 personnes, maîtriser les risques et garder un œil sur tout, qui plus est dans des délais réduits. Nous n'avons que 18 mois pour développer un bijou de technologie et ma direction menait donc toujours deux projets en parallèle. Au premier semestre, nous travaillions sur le moteur de la saison en cours tout en avançant sur celui de l'année suivante. Au second, nous nous penchions déjà sur son successeur.

LES PILOTES PARTICIPENT-ILS D'UNE MANIÈRE OU D'UNE AUTRE À VOS RÉFLEXIONS ?

C'est assez rare en phase d'étude. En revanche, les échanges sont permanents entre le site de Renault F1 Team et les équipes présentes sur les Grands Prix, y compris pendant les séances d'essai dont le rythme est extrêmement soutenu. Pendant 90 minutes, les personnes sur place testent une infinité de réglages qui ne concernent pas nécessairement le moteur, mais toute la voiture. En cas de problème ou d'interrogation, les données sont transmises au banc d'essai de Viry-Châtillon, où leurs collègues tentent de trouver des solutions.

QUELS SONT LES MOMENTS LES PLUS MARQUANTS QUE VOUS AYEZ VÉCUS ?

Mon pire souvenir reste lié à la mort d'Ayrton Senna en 1994. Le meilleur remonte au premier titre de

Fernando Alonso en 2005. Nous avons réussi un pari gagnant durant ce championnat. Il y avait cette saison-là 19 Grands Prix et la réglementation imposait qu'un même moteur serve pendant deux épreuves. Assez tôt dans l'année, nous avons décidé de développer le dernier moteur de la saison en tenant compte du fait qu'il ne devrait tenir qu'une seule course. Or, le titre constructeur s'est joué entre nous et McLaren Mercedes sur le dernier Grand Prix, en Chine. Nos réglages spécifiques nous ont permis d'arracher la pole position, de retarder le premier arrêt au stand et de l'emporter in extremis...

QUE PEUT AUJOURD'HUI APPORTER LA FORMULE 1 AUX VOITURES DE SÉRIE ?

Pour les grandes marques de l'automobile, les retombées ne sont pas spectaculaires aujourd'hui, sur le plan technique ou industriel. Les sous-traitants qui fournissent à la fois des pièces ou des composants aux monoplaces et aux véhicules grand public y trouvent en revanche un intérêt direct et peuvent tirer parti dans leur production de série des technologies initialement développées pour la F1. En relançant une écurie Renault en F1, Carlos Ghosn a cependant bien marqué son intention d'aller au-delà des seuls enjeux d'image. Il n'est pas exclu que des technologies développées pour les circuits se révèlent utiles sur les chaînes de montage dans les années qui viennent.

Plus d'infos : www.renaultsport.com

ON VOUS EN DIT PLUS

LA F1, UNE VITRINE POUR UN LOSANGE

Présente sur les circuits depuis 1977, au moins comme motoriste, la marque au losange est indissociable de l'histoire de la Formule 1. Après deux années difficiles (sa première monoplace est surnommée la théière jaune...), Renault remporte son premier grand prix en 1979 grâce à son moteur V6 turbo, une petite merveille de technologie que finiront par adopter ses concurrents au début des années 80. Depuis, la marque a marqué les esprits comme constructeur, avec deux titres mondiaux obtenus en 2005 et 2006, assortis d'un doublé de son pilote Fernando Alonso. Quand la marque n'aligne pas ses propres voitures, elle fait d'abord bénéficier Benetton de ses qualités de motoriste, puis Red Bull qui lui doit d'avoir régné sur les circuits entre 2010 et 2013. À nouveau alignée sous son nom depuis le début de la saison actuelle, l'écurie Renault n'a pas l'intention de faire de la figuration en F1. Carlos Ghosn s'est fixé comme objectif de rivaliser au plus vite avec ses grands rivaux pour pouvoir rapidement prétendre à des victoires en Grands Prix. Avant de viser de nouveaux titres Pilote et Constructeur, d'ici cinq ans.

Lucie Delerive (2015)

Les tribulations d'une ingénieure HEI en Chine

QUE FAUT-IL RETENIR À PROPOS DE VOTRE PARCOURS À HEI ?

Initialement attirée par la chimie, j'ai intégré HEI en classes préparatoires. Lors de la présentation des domaines en 3^e année, j'ai découvert le domaine TIMTEX (Technologies Innovation Management International Textiles) qui m'a attirée par ses aspects concrets, internationaux, et l'équilibre entre la technique et le commercial. N'ayant jamais eu d'expérience dans ce secteur, j'ai choisi de réaliser une année de césure - entre la 4^e et la 5^e année - que je voyais comme un atout pour ma future carrière. J'ai réalisé deux stages consécutifs de six mois dans le textile : le premier en Chine chez AsiaInspection, le second à

Écouter ses envies, savoir se remettre en question, tenter l'aventure. Aucun doute, **Lucie Delerive** est une ingénieure pour le monde. Diplômée l'an dernier, elle n'a pas hésité à rejoindre **AsiaInspection** à Schenzhen (Chine) pour un poste à responsabilités. Plus qu'un métier, une véritable expérience avec son lot de surprises et d'apprentissages, de petits obstacles et de grandes victoires. Un témoignage qui vous donnera sans doute envie de tenter votre chance à votre tour.



Lucie Delerive
(2015)
Leader Key Account chez AsiaInspection



Lucie Delerive n'a pas hésité à sortir des sentiers battus pour démarrer sa vie professionnelle. Et semble loin de regretter son choix...

l'île Maurice. De retour en 5^e année, j'ai choisi le domaine OME (Organisation et Management des Entreprises) et j'ai passé un semestre à l'international à l'université de Sogang, en Corée du Sud.

POURQUOI AVEZ-VOUS FAIT LE CHOIX DE L'ANNÉE DE CÉSURE ?

En échangeant avec des étudiants de classes supérieures, je n'avais entendu que des retours positifs à propos d'une telle expérience. Par ailleurs, la durée d'un an offre plus d'opportunités que le stage obligatoire de trois mois. Sans oublier l'aventure humaine qu'un tel challenge représente.

ÉTIEZ-VOUS CERTAINE DE DÉBUTER VOTRE CARRIÈRE À L'ÉTRANGER ?

Oui, après une année de césure à l'étranger, un semestre à l'international et un Projet de Fin d'Études (PFE) en mission ponctuelle au Brésil, je souhaitais absolument débiter ma carrière à l'étranger. Je n'ai d'ailleurs pas démarché d'entreprises françaises...

QUE FAUT-IL RETENIR À PROPOS DE ASIANSPECTION (AI) ET QUEL EST VOTRE RÔLE ?

AI réalise des programmes d'audit fournisseur, des inspections de produit et des tests en laboratoire pour les marques, distributeurs et importateurs qui souhaitent contrôler et sécuriser leur chaîne d'approvisionnement. J'ai intégré l'équipe des opérations, en tant que Leader Key Account, pour des clients textile importants qui demandent une attention particulière. Je suis ravie d'avoir obtenu de telles responsabilités dès ma sortie de l'école. C'est la force de cette entreprise : elle rend ses collaborateurs 100% autonome avec leurs clients et développe chez eux un esprit de challenge, en prenant bien entendu en compte les limites de chacun.

EN QUOI CONSISTENT VOS MISSIONS AU QUOTIDIEN ?

Elles sont particulièrement larges : rencontres clients, optimisation des process, amélioration des contrôles qualité en usine, formation des inspecteurs, training, workshop

suppliers et/ou inspecteurs, projet pour de nouveaux types d'inspections, intégrations de nouveaux clients, développement des audits et « lab » pour les clients dont j'ai la responsabilité.

QUELLES DIFFICULTÉS AVEZ-VOUS RENCONTRÉES LORSQUE VOUS AVEZ DÛ VOUS INTÉGRER EN CHINE ?

Connaissant déjà AI, mes responsables hiérarchiques et certains collègues grâce à mon premier stage, la principale difficulté a été de trouver l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Débiter une carrière à l'étranger entraîne forcément des concessions, loin des proches et de ses habitudes en France. J'ai donc provoqué les rencontres dès mon arrivée : inscription à des cours de chinois, cours de sport, manifestations ponctuelles etc. Aujourd'hui, je suis totalement épanouie à Shenzhen, sur tous les plans !

D'UN POINT DE VUE CULTUREL, LES SURPRISES ONT DÛ ÊTRE ÉGALEMENT AU RENDEZ-VOUS ?

Une des particularités de la Chine, et notamment à Shenzhen, est qu'il existe un turnover très important. Cela nous évite la routine : par exemple dans mon quartier, toutes les semaines il y a un nouveau commerce à tester, que ce soit une épicerie, un restaurant, un salon de massage ou une piscine ! Bien entendu, ce ne sont pas toujours de bonnes surprises, mais cela nous remplit de bons souvenirs : une coupe de cheveux ratée pour les garçons, un massage très, voire trop typique dont suis ressortie avec des bleus, un restaurant avec une cuisine un peu trop épicée...

QUELLES DIFFÉRENCES AVEZ-VOUS NOTÉES SUR LE PLAN PROFESSIONNEL ?

J'ai eu la chance d'être embauchée en CDI, mais en contrat local avec moins d'avantages qu'en France (pas de RTT, moins de congés payés, assurance différente, pas de cotisation retraite...). Les semaines sont très chargées, d'autant plus que je travaille avec des clients



Après plus de neuf mois sur place, Lucie va de découverte en découverte...

américains, européens et néozélandais : je dois donc parfois adapter mes horaires en fonction des décalages horaires. Mon manager étant français, je ne vois pas de grande différence avec les managers que j'ai pu connaître en France.

EN QUOI LA FORMATION HEI A-T-ELLE ÉTÉ BÉNÉFIQUE ?

Elle m'a appris à gérer tout type de situation à court et moyen terme, à m'adapter et à résoudre les problèmes avec un esprit d'analyse. Citons également les nombreux projets menés au cours de mes études qui m'ont inculqué la rigueur, la réactivité et le sens de l'organisation.

QUE PRÉFÉREZ-VOUS DANS VOTRE MÉTIER ?

J'aime particulièrement la diversité des tâches qui me sont confiées. Il y a toujours un projet innovant à débiter, entourée d'une équipe basée dans le monde entier. La barrière de la langue, notamment avec les inspecteurs chinois, empêche parfois une communication fluide. C'est l'un des aspects que je dois encore travailler.

COMMENT ENVISAGEZ-VOUS VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL ?

Je pense rester ici tant que la ville, le pays et l'entreprise me conviendront. Je rentrerai bien entendu en France un jour mais j'ignore quand. Cela dépendra des opportunités qui s'offriront à moi ces prochaines années. Cela ne fait que neuf mois

que je suis ici, il est encore difficile de me projeter dans l'avenir.

QUELS CONSEILS DONNERIEZ-VOUS À UN JEUNE DIPLÔMÉ QUI SOUHAITE TENTER L'AVENTURE À L'ÉTRANGER ?

La Chine est idéale pour débiter sa carrière, notamment à Shenzhen. Si l'opportunité se présente, il ne faut pas hésiter une seule seconde et foncer. C'est en étant jeune, curieux et sans contrainte personnelle ou familiale que l'on peut tenter ce genre d'aventure, particulièrement en Chine, un pays qui vit 24/24h, 7/7 jours. En général, on choisit l'international pour des raisons professionnelles, mais on se rend rapidement compte qu'une telle expérience nous fait également évoluer sur le plan personnel. Elle ne peut qu'être bénéfique pour celui qui sait saisir les opportunités.

ASIANSPECTION EST-ELLE À LA RECHERCHE DE NOUVEAUX TALENTS ?

AI est constamment à la recherche de nouveaux profils dans de nombreux pays pour rejoindre l'équipe des opérations (Softline et Hardline), audit, informatique, finance, assurance et qualité. Les offres sont disponibles sur notre site internet et les candidatures spontanées sont les bienvenues. N'hésitez pas à me contacter pour plus d'informations !

Plus d'infos :

<http://www.asianspection.com>
lucie.delerive@hei.fr

✳ La formation HEI m'a appris à gérer tout type de situation, à m'adapter et à résoudre les problèmes avec un esprit d'analyse. Les nombreux projets en groupe m'ont inculqué la rigueur, la réactivité et le sens de l'organisation.

Journée Réseau

Un événement devenu incontournable



Samedi 8 octobre, HEI Alumni a organisé sa **Journée Réseau**. Un rassemblement annuel offert par l'association et destiné à l'ensemble des diplômés et des étudiants. Vous étiez plus de 240 participants, parfois venus de très loin, à assister à cette rencontre. Retour sur les temps forts de cette journée mémorable, mais aussi sur les coulisses de son organisation.

RENCONTRE AVEC UN PASSIONNÉ

Après un accueil dans l'atrium rue de Toul, les participants se sont rassemblés dans l'amphi rue Norbert Ségard pour écouter **Michel Leclercq** venu parler de son parcours d'entrepreneur. Le fondateur du 1^{er} Decathlon en 1976 (on en dénombre aujourd'hui 1 300 à travers le monde) a évoqué avec sincérité son enfance, ses premières expériences, notamment au sein d'Auchan (Gérard Mulliez est son cousin) et son aventure entrepreneuriale. Il a également expliqué quelques uns des facteurs clés de succès de son enseigne : le client est au centre de toutes les attentions et de toutes les décisions. Autre point essentiel : être à l'écoute de ses collaborateurs. Il a ensuite répondu aux nombreuses questions des participants, toujours avec passion. Nul doute qu'il sera une source d'inspiration pour de nombreux ingénieurs (voir encadré).

✱ La journée a été marquée par des échanges inspirants et sans langue de bois, des retrouvailles entre camarades de promo, en toute convivialité.

AUCUNE LANGUE DE BOIS

À 11h, place à la table ronde autour du thème « l'entreprise libérante ». Animée par **Sylvain Loubradou (1997)**, consultant « agile », la conférence a fait intervenir quatre professionnels autour de Michel Leclercq : **Marie-Pierre Defoin (1986)** HR Director chez EMEA Rockwell, **Julien Lemarchand (2004)** fondateur de Saveur-Bière, **Thierry Pick**, Dirigeant de la société Clinitex et **Thibaut Leroy**, fondateur de Smart Module Concept. Un échange de 90 minutes consacré à un mode de management qu'ils ont osé mettre en place dans leur structure, en insistant sur les raisons de ce choix, ses bénéfices pour l'entreprise et ses salariés, mais aussi les doutes et les échecs. Une fois encore, les questions / réponses avec le public ont donné lieu à un échange sans langue de bois.

POUR TOUS LES GOÛTS

12h30, l'heure d'un déjeuner convivial. L'occasion de revoir ses amis de promo, d'élargir son réseau mais aussi de (re)découvrir notre magnifique atrium. L'après-midi, différentes activités étaient organisées : visite des nouveaux locaux de l'école, parcours culturels (musée de la Piscine

de Roubaix, découverte de la Brasserie Cambier). Tous les participants de la journée sont d'ailleurs repartis avec une bouteille de bière MONGY Triple en souvenir de cette journée qui restera longtemps gravée dans les mémoires.

ON SE DIT À L'ANNÉE PROCHAINE ?

Si la journée s'est si parfaitement déroulée, c'est grâce à l'investissement de nombreuses personnes qui ont œuvré pendant des mois en amont. Nous tenons à les remercier ici : **Christophe Dupont** (voir article ci-contre), pilote de la journée, les étudiants de la **commission HEI Alumni** (accueil, garde des enfants, passage du micro dans l'amphi), **Régis Verclytte** (sonorisation des conférences), et l'équipe HEI Alumni (**Christine Brame et Agathe Dessery**) pour la coordination avec les équipes d'accueil/logistique informatique de l'école, le traiteur... Enfin, merci à **Vincent Six** (directeur de l'école) et **David Marseault** (responsable animation pédagogique et vie associative HEI) pour la visite guidée de l'école. Le rendez-vous est déjà pris pour la 3^e édition qui aura lieu le 7 octobre 2017 !

Plus d'infos : agathe.dessery@hei.fr

Journée Réseau, côté coulisses

La gestion d'un projet passionnant



Pour changer de la gestion des projets industriels, l'organisation de la Journée Réseau HEI Alumni a été un vrai bonheur !

Consultant en organisation de gestion de projet, j'ai trouvé intéressant d'analyser les écarts par rapport à l'approche classique : gestion qualité-coût-délai (auxquels j'aime ajouter risques et relations). L'évènementiel est en effet assez proche de nos projets classiques en terme de gestion (planification, consultations, suivi d'avancement, etc.), mais je note quelques différences intéressantes.

. La réalisation est ponctuelle : il n'y a pas d'après date de livraison, pas de rattrapage

possible. Cela nécessite encore plus de proactivité et d'anticipation car ce qui n'est pas fait ne peut pas être rattrapé.

. La communication, qui est une part très importante de l'énergie dépensée autour du projet et selon moi tout simplement la clé de sa réussite : de la communication dépendra le nombre de participants. On comprend alors qu'il s'agit d'un véritable métier !

. La maîtrise est difficile : le nombre de participants est un facteur principal du projet. Il est cependant très compliqué à gérer car l'évènement n'est pas un enjeu majeur pour le client (le participant). Le nombre de désistements sur les visites par exemple en est le reflet.

L'organisation de cette journée reste avant tout un vrai travail d'équipe et d'association de compétences. Une superbe expérience donc, qui se termine classiquement par la réunion de retour d'expérience, avec un objectif : faire encore mieux en 2017 !

Christophe Dupont (1979)

Pilote de la journée réseau 2016

Joyeux anniversaires !



À l'issue de cette journée, **les promos 1966, 1981, 1986, 1996, 2001, 2006** se sont données rendez-vous au Clos de la source à Hem pour fêter les 50, 35, 30, 15, 10 ans de sortie d'HEI/ ESTIT. 130 participants ont profité de ce moment de convivialité qui s'est prolongé jusqu'au petit matin ! Vous fêtez votre anniversaire de promo l'an prochain, n'hésitez pas à revenir vers nous si vous souhaitez vous investir dans son organisation. Et si vous avez raté cet événement, vous pouvez le revivre sur le site du Réseau puisque les étudiants des associations Declic et Saturne l'ont immortalisé en photos et vidéo ! **Rendez-vous sur www.HEIAlumni.org**

26
27

UN GRAND MERCI, MICHEL LECLERCQ !



Que ce soit pour les étudiants, les jeunes diplômés, les actifs ou les Alumni en fin de carrière, les retours que nous avons eus lors du buffet puis de la soirée confirment que votre intervention a été un moment de plaisir, d'écoute et d'échange comme on en vit rarement.

Votre sincérité et votre présentation sans rien cacher des satisfactions mais également des difficultés, ont été particulièrement appréciées. Nous sommes nombreux à avoir pris des notes afin de conserver les pistes de bon sens que vous avez partagées et qui pourront nous aider au quotidien, que ce soit dans l'animation de nos équipes, dans notre capacité à faire notre chemin, et à aller vers un objectif en

considérant chaque jour « qu'aujourd'hui est ma ligne de départ et que je ne peux agir que sur mon présent », le fait de ne pas mélanger « but et moyens », ou encore celui de centrer nos démarches commerciales sur « l'utilisateur et non pas le client ».

Pour nombre d'entre nous, cela permet de se projeter, de prendre de la hauteur et d'appliquer dès cette semaine des fonctionnements pleins de bon sens qui permettront dans nos entreprises de mieux travailler ensemble pour mieux satisfaire nos clients.

Parler de « sens » dans le monde de l'entreprise a également été un point particulièrement apprécié car ce mot se fait rare, mais vous nous avez montré qu'il est au cœur de la réussite, des entreprises et des hommes, bien plus que le mot « valeurs » tellement mal utilisé en ce moment.

Nous allons travailler sur notre Baseline du Réseau HEI Alumni, et votre apport sur ce sujet « Pour qui, Quoi ? » est important pour nous. Nous ne manquerons pas d'utiliser vos remarques et nous vous ferons part des propositions une fois celles-ci finalisées.

En résumé Michel, un très grand merci pour ce moment qui restera précieux pour beaucoup d'entre nous.

Christophe Guillaume
Président Réseau HEI ALUMNI

Une journée mémorable... vue par ses participants



fait de très jolies rencontres. C'est le plus important.

Gérard Ablin (1966)

« Un grand merci pour cette sympathique et très amicale journée entre ingénieurs HEI, 50 ans après notre sortie. Nous avons particulièrement apprécié l'énorme évolution d'HEI : pédagogie, objectifs, stratégie, ambiance, infrastructure, etc. Bravo ! Commentaires unanimes des HEI 1966, soirée incluse bien sûr, il est effectivement indispensable de faire vivre cette association d'ingénieurs et d'accélérer l'étendue de ce réseau. J'ai confiance en vous, et vous souhaite une très belle réussite.

Jacques Lesennes (1966)

« Je n'étais pas revenu dans les locaux depuis 1969 et c'est avec un plaisir certain que j'ai quitté ma retraite ardéchoise pour participer à la visite de l'école puis à la soirée. La conférence donnée par Vincent Six a été très intéressante et il a répondu aux nombreuses questions que j'ai souhaité lui poser. J'ai admiré la rénovation des bâtiments et j'ai été très surpris par l'extrême propreté des locaux. La soirée fut très agréable, même si nous n'étions que sept de la promotion 1966. Gérard Ablin nous a fait revivre le mémorable voyage de fin d'études qui nous avait menés, après quelques visites d'usines, aux Baléares.

Plus d'infos : www.HEIalumni.org

Ceux qui en parlent le mieux sont ceux qui y ont participé ! Diplômés il y a quelques années ou plusieurs décennies, tous les ingénieurs s'accordent sur un point : la Journée Réseau du 8 octobre a été une vraie réussite. Morceaux choisis :

Caroline Prevost (2006)

« Une journée riche en émotions grâce à la découverte des bâtiments rénovés qui font d'HEI une école moderne avec désormais plus de 400 diplômés par an ! Également riche en échanges avec la possibilité de discuter avec les professeurs présents, le plaisir de revoir les camarades de promo. Sans oublier la matinée instructive en débats avec la présence de chefs d'entreprise dynamiques de la région et du fondateur de Décathlon venu partager ses succès et ses échecs !

Coralie Miramont (1996)

« Une journée qui valait le déplacement ! Le parler-vrai de Michel Leclercq a immédia-

tement donné le ton pour des partages inspirants sur l'entreprise libérante lors de la table-ronde entre intervenants passionnés et passionnants. Poursuite des échanges, retrouvailles et nouvelles rencontres avec alumni et étudiants. Nous étions ravis de partager un sympathique buffet au cœur de notre école superbement rénovée. Un après-midi offrant l'occasion d'une découverte agréablement commentée de La Piscine à Roubaix, suivie de la soirée anniversaire de nos 20 ans au Clos de La Source. La journée fut largement à la hauteur de son alléchant programme. Ravie de la nouvelle dynamique de notre Réseau HEI Alumni, des multiples contacts renoués et des pistes de réflexion de la matinée, j'ai repris le chemin

des Hauts de France jusqu'à mon Val de Loire d'adoption, en attendant le prochain rendez-vous. Bravo et un immense merci encore à tous les organisateurs de cette belle journée.

Marie-Cécile Demol (1995)

« Juste un petit mot pour vous remercier d'avoir organisé cette journée. Elle nous a permis de revoir HEI, quelques copains de promos, d'écouter des conférences très intéressantes et de visiter le musée de Roubaix. Un programme varié et dense.

Sylvain Loubradou (1997)

« Merci à vous pour l'opportunité offerte d'échanger. J'ai passé un très bon moment et

INSCRIPTIONS AUX PROCHAINS ÉVÉNEMENTS : PASSEZ AU 2.0 !

Sorties régionales, Mardis-H etc. : vous souhaitez participer aux prochains événements du Réseau HEI ALUMNI ? Nous allons progressivement mettre en place les inscriptions en ligne à nos manifestations depuis notre site web www.heialumni.org. Une fois connecté à votre espace, quelques clics suffisent pour valider votre participation sans que vous n'ayez à recopier les informations habituelles vous concernant. Si vous n'avez plus votre identifiant ou votre mot de passe, vous pouvez nous contacter par email agathe.dessery@yncrea.fr ou au 03 61 76 23 29. Rendez-vous ensuite dans la rubrique « agenda » de notre site, vous y découvrirez toutes les manifestations à venir en France et à l'international organisées par le réseau HEI, mais aussi d'autres événements de nos partenaires. Nous restons bien sûr à votre disposition.

Le tour des régions

Les rendez-vous en régions se suivent et ne se ressemblent pas. Sorties culturelles, Mardis-H... Toutes les occasions sont bonnes pour se retrouver, échanger et créer du lien. **Compte-rendus en version longue sur www.HEIalumni.org ou sur notre page Facebook.**

GRUPE BRETAGNE



Organisée par **Philippe Dutertre (1992)**, la sortie du 3 juin dernier a permis au groupe Bretagne de découvrir l'entreprise **Pinguin Foods à Moreac**. Encadrée par la responsable environnement et sécurité du site, Emilie Leroux, la visite a permis d'en savoir plus sur le groupe et son activité autour de la préparation et la transformation des légumes en insistant sur la prise en compte du développement durable. De nombreuses solutions ont déjà été adoptées : unité de gestion des eaux usées, déchets solides récupérés lors de l'étape de filtration, traitement de la partie non soluble par voie biologique avec un nouvel étage de méthanisation, système de lagunage aéré permettant de finaliser le traitement pour garantir un rejet conforme aux contraintes du milieu récepteur. Sans oublier un plan d'épandage sur plus de 2000ha qui valorise les boues produites par les traitements biologiques et garantit une fertilisation raisonnée. Merci au groupe Pinguin - Greenyard et à Emilie Leroux pour sa disponibilité.

Plus d'infos : jlbraibant@sfr.fr

GRUPE CENTRE

Le 11 octobre, **François Mairel (1986)** a accueilli 20 Alumni pour la visite de l'entreprise **INDENA qu'il dirige à Tours**. Après un petit rappel des fondamentaux en génie chimique, François a effectué une présentation sur la fabrication d'un extrait en schéma simplifié. L'usine de Tours emploie 130 personnes en 3X8, et réalise un chiffre d'affaires de 38M€



répartis à 50/50 sur l'alimentaire et la pharmacie. Un chiffre pour illustrer la complexité du process et des différentes techniques d'extraction utilisées : celui du temps de transit produit qui peut atteindre 6 semaines ! La soirée s'est poursuivie autour d'un dîner au restaurant l'Arche de Meslay, dans une ambiance très conviviale. Merci à tous pour votre participation. C'est un vrai plaisir de voir que le Réseau répond présent aux rencontres.

Plus d'infos : p.boddaert@gmail.com

GRUPE ÎLE-DE-FRANCE



Organisé au bar « Le Milton », le Mardi-H de la rentrée portait sur le thème « Les dessous de la chasse de tête : vers de nouvelles pratiques ? ». Directrice associée chez OasYs Consultants, Sylvie Baudrillart y a délivré des informations précieuses sur les pratiques du secteur et a révélé les évolutions significatives, importantes à connaître pour tous ceux qui sont en recherche d'emploi ou en réflexion professionnelle. En voici quelques exemples : les recruteurs sont-ils sensibles à l'e-réputation ? Les critères de sélection ont-ils évolué ? L'âge

est-il devenu un critère rédhibitoire ? Quel rôle jouent les réseaux sociaux dans l'identification et la sélection des candidats ? Le contrôle de référence est-il systématiquement pratiqué ? Cette présentation a suscité un grand nombre de questions, auxquelles Sylvie a répondu autour d'un bon verre de vin et d'une délicieuse planche de fromages ! Prochain rendez-vous le mardi 13 décembre avec l'intervention de Gérard Duwat (ISEN) sur l'enquête « Ingénieurs » IESF réalisée en 2016. Les Alumni ISA et ISEN seront également invités à cet événement.

Plus d'infos : jc.pannekouke@wanadoo.fr
veronique.desmulier@wanadoo.fr
sophiellasserre@free.fr

GRUPE PROVENCE



Le 15 octobre, le groupe a eu l'occasion de visiter le Musée Départemental Arles Antique et du village de Glanum, construit en 1996 afin de rassembler toutes les collections archéologiques. Pierrette a guidé les participants avec passion et humour et fait découvrir les merveilles de ce lieu chargé d'histoire. La journée s'est poursuivie par un agréable déjeuner au restaurant la Table du Meunier à Fontvieille. Direction ensuite le site archéologique de Glanum, un ensemble monumental composé d'un arc de triomphe et d'un mausolée, seul témoin visible au 16^e siècle de la ville de Glanum. Pour terminer en beauté la journée, François emmena le groupe sur le site de l'aqueduc qui alimentait Arles à l'époque romaine. 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



NOS INGÉNIEURS ONT DU TALENT

Les talents d'Alphonse : retenez bien ce nom ! Thibault Bastin et Barthélemy Gas (2015) viennent de lancer une application pour créer du lien entre les générations. Elle propose à des retraités (Les Alphonse et les Alphonsine) de vendre leur savoir-faire à des jeunes, notamment en couture, jardinage, musique, photographie, etc. pour arrondir leurs fins de mois. L'équipe vient de lever plus de 15 000 euros sur une plateforme de crowdfunding et s'appête à se lancer à travers la France. Interview au prochain numéro ! Infos : www.lestalentsdalphonse.com

Les brèves du Réseau

AGENDA

Nouveau ! Des RdV YncréAlumni dans le respect de chaque association. Le Réseau HEI a décidé d'inviter les Alumni ISEN et ISA à ses événements de décembre. Et ce sont d'ailleurs les Alumni de nos écoles cousines qui animeront les conférences à cette occasion. On vous attend nombreux !

Allemagne

- **26 novembre** : premier rendez-vous chez nos voisins germaniques ! Weinstube et marché de Noël.

Bretagne

- **12 décembre** : repas Réseau.

Île-de-France

- **13 décembre** : Mardi-H sur le thème du « questionnaire annuel des ingénieurs de l'IESF ». Animé par Gérard Duwat (ISEN).

Lille

- **6 décembre** : Mardi-H sur le thème « biotechnologies végétales, entre doutes et incertitudes, que peuvent-elles nous apporter demain ? ». Animé par Benoit Laffineur (ISA).

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



MAELA : L'INNOVATION GAGNANTE

Les bonnes nouvelles s'enchainent pour **Maela**, l'entreprise co-créée par **Hubert Viot** (2012) qui propose une nouvelle solution de suivi médical connecté, mobile et cloud destinée aux établissements de santé. Après avoir fait partie des 10 finalistes retenues pour le Challenge de l'Innovation de la Fédération de l'Hospitalisation Privée, la start-up a récemment reçu le prix du public de l'AFC (Association Française de Chirurgie). Une véritable reconnaissance par les praticiens et plus largement par le corps médical de l'utilité de l'entreprise dans ses pratiques. Quelques jours plus tard, Maela a remporté le Care Talks Tour de Business France et fera donc partie de la délégation française qui s'envolera vers le Canada puis vers New York ! L'entreprise profitera de ce tour pour présenter son innovation à des acteurs notoires de la santé. Décollage le 5 décembre prochain pour l'aventure américaine. Nous suivrons bien entendu avec attention son évolution et vous tiendrons informés !

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



PROMO 74 : LES RETROUVAILLES

Après Lille il y a deux ans, la promo 74 a choisi Lyon pour sa 6^e réunion les 10 et 11 septembre. Venu de toute la France, le groupe s'est retrouvé pour un week-end aussi culturel que gastronomique. Coté culturel : la place Bellecour, la basilique de Fourvière visitée de la crypte jusqu'en haut des tours, les traboules, la cathédrale Saint-Jean, accompagnés par des guides aussi cultivés que sympathiques qui ont permis aux participants de découvrir les aspects cachés du vieux Lyon, comme l'Institut des Sciences Clavologiques. Coté gastronomique, un bouchon lyonnais « Les Trois Maries », et le samedi soir un repas fluvial sur la Saône et le Rhône à bord d'un bateau promenade pour découvrir un autre aspect de la capitale des Gaules. La réunion du week-end s'est terminée par un repas convivial autour d'une grande table chez Martine et Didier Sarazin, les organisateurs que nous remercions du fond du cœur. Prochaines réunions en 2018 à Annecy et en 2020 en Côte-d'Or.

Plus d'infos : marsy.patrick@gmail.com

#LE CARNET DE FAMILLE

NAISSANCES

1984. **Camille**, petite-fille de **Vincent Canet**, née le 8 juillet 2016

2002. **Timothée (2)**, fils de **Fabien Mollet**, né le 21 juillet 2016

2008. **Anaé**, fille de **Rémy Nicodeme**, née le 24 mai 2016

2009. **Raphaël (2)**, fils de **Philippe et Camille Auzet-Delecourt**, né le 30 septembre 2016

2013. **Firmin**, fils de **Raphaël et Amandine Nourrit**, né le 6 septembre 2016

Personnel :

Manon, fille de **Céline Queste**, née le 29 septembre 2016

DÉCÈS

1952. **Philippe Detournay**, le 15 juillet 2016

1960. **Pierre Coustenoble**, le 18 octobre 2016

1968. **Guy Vanneste**, le 2 février 2016

1993. **Georgette Baey**, mère de **Anne-Sophie Rosseel-Baey** le 27 juillet 2016

1996. **Olivier Evrard**, le 21 août 2016

Personnel :

Dominique Crépin, le 4 août 2016 (voir p.4)

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 ? Vous inscrire à un événement du Réseau ? Mettre vos coordonnées professionnelles ou personnelles à jour ? Régler votre cotisation en ligne ? Accéder à l'annuaire ? Rendez-vous dès maintenant sur www.HEIalumni.org

NOS DÉFIS SONT AUSSI GRANDS QUE VOS AMBITIONS



MAXIME - 24 ANS
ÉCOLE D'INFORMATIQUE
SERVICE DELIVERY MANAGER

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



ALBAN



DEVELOPPONS ENSEMBLE
L'ESPRIT D'ÉQUIPE