

Le mag

DE JUNIA ALUMNI

NUMERO 8

ÉTÉ 2024

GRAND ANGLE

QUEL MONDE DU TRAVAIL
POUR LA GÉNÉRATION Z ?

RENCONTRE
ESTELLE BOSSUT-VEYER
CRÉATRICE DE LIENS

FLASH-BACK
JOHAN POTTIER
11 JOURS SOUS TENSION

ENTREPRENDRE

LOÏC HONORÉ REMET
LE CUIR EN SELLE

LE RESEAU & MOI

JUNIA ALUMNI LANCE
UN PODCAST JUNIAL !

CHIPS BELLEVUE

Une aventure
familiale et
croquante

OUBLIEZ LES CHIPS TROP SALÉES, TROP GRASSES,
AVEC UNE LISTE D'INGRÉDIENTS À RALLONGE.
ISABELLE ET NICOLAS LOINGEVILLE SONT BIEN
DÉCIDÉS À TRANSFORMER VOS FUTURS APÉROS...

Trois générations d'agriculteurs

Bellevue, c'est d'abord le nom d'une exploitation familiale à Sercus, petit village du Nord, qui cultive toutes sortes de denrées (blé, betteraves sucrières, lin, haricots verts, etc.), avec une spécialité : la pomme de terre. C'est également une aventure familiale. Agriculteurs depuis plusieurs générations, chacun a développé l'activité de la ferme aujourd'hui dirigée par trois associés : Isabelle, Gauthier et Nicolas. Fils d'agriculteur, Nicolas Loingeville (ISA 1988) a débuté sa carrière dans la grande distribution et la logistique. Après dix ans d'expérience, il décide de reprendre l'exploitation de ses parents et de s'installer avec sa femme Isabelle et son beau-frère, Gauthier. De son côté, Isabelle Loingeville (ISA 1993) a passé les dix premières années de sa vie professionnelle dans une confiserie du Nord avant de rejoindre l'aventure familiale. De l'exploitation à la commercialisation, chacun apporte ses compétences et son savoir-faire autour de valeurs communes : l'agriculture raisonnée, le respect des saisons et l'amour des choses bien faites.

Plus qu'un nom : une histoire

Février 2023 marque un tournant dans la vie de la ferme : la famille décide de se lancer dans la production de chips artisanales pour valoriser ses récoltes de pommes de terre, avec une ambition : gérer l'ensemble du processus en interne, de la transformation au conditionnement. Pourquoi faire compliqué quand on peut faire simple ? Le nom « Bellevue » est tout naturellement choisi pour ce nouveau projet. Une appellation en hommage à un lieu-dit au village de Sercus que leur grand-père avait décidé d'utiliser pour nommer son exploitation. Aujourd'hui, le corps de ferme se situe sur une butte qui offre une « belle vue » sur les champs, le village et les monts des Flandres. La boucle est bouclée !

Vous allez croquer... et craquer !

Mais pourquoi des chips ? « L'idée de se lancer sur ce produit est rapidement devenue une évidence. Il est relativement simple en termes de production et de conservation. Nous cherchions à nous diversifier depuis plusieurs an-

nées, mais la crise COVID a ralenti le projet. Au moins, cela nous a permis de procéder dans l'ordre, avec patience et pragmatisme », souligne Manon Loingeville. Manon ? Eh, oui ! Après des études à l'ISEG, la fille de Nicolas et Isabelle a officiellement rejoint le projet pour participer à son développement. « Nous n'avons rien laissé au hasard » se félicite Manon : la production, les normes, l'emballage, la commercialisation et même les fournisseurs pour l'huile et le sel ». Désormais commercialisées en ligne et en boutiques, les chips Bellevue mettent tous les gourmands d'accord. Ni trop grasses ni trop salées, avec un vrai goût de pommes de terre, à tel point qu'on a parfois l'impression de manger des frites. La cuisson au chaudron, l'utilisation de pommes de terre locales et de sel de l'île de Ré ne sont pas étrangers à cette réussite entrepreneuriale et gustative. Et maintenant ? Comme le dit le slogan sur l'emballage : « ouvrez, goûtez, craquez ! ».

@ Plus d'infos :

fermelabelleveasercus@gmail.com

AU SOMMAIRE

JUNIA AUJOURD'HUI

04 LE TOUR DE L'ACTU
TOUR D'HORIZON DE L'ACTUALITÉ JUNIA AU COURS DES DERNIERS MOIS.

06 ESTELLE BOSSUT-VEYER
CRÉATRICE DE LIENS



DIRECTRICE DU CAREER CENTER ET DES RELATIONS ENTREPRISES JUNIA, ESTELLE REVIENT SUR LE LIEN PARTICULIER QUE L'ÉCOLE ENTRETIENT AVEC LE TISSU PROFESSIONNEL, AU SERVICE DES ÉTUDIANTS.

08 AXEL FLAMENT
INGÉNIEURS AUTREMENT



ZOOM SUR LE CYCLE ADIMAKER, UNE FORMATION JUNIA QUI PARIE SUR DES MODALITÉS PÉDAGOGIQUES INNOVANTES, EN LIEN AVEC LES ATTENTES DES NOUVELLES GÉNÉRATIONS.

GRAND ANGLE
10 QUEL MONDE DU TRAVAIL
POUR LA GÉNÉRATION Z ?



TÉMOIGNAGES ET INTERVIEWS D'EXPERTS ET DE SPÉCIALISTES POUR SE FAIRE SA PROPRE OPINION...

Avec les témoignages de Suzanne Gorge, Assaël Adary, Elodie Gentina, Karine Udry, Jean-Louis Blervacque, Louis Brjost et Thomas Magnin.

ENTREPRENDRE

20 LOÏC HONORÉ
L'INGÉNIEUR QUI
REMET LE CUIR EN SELLE



REPRENEUR DE LA TANNERIE RADERMECKER DEPUIS 2016, LOÏC REVIENT SUR CE PARI UN PEU FOU, SON QUOTIDIEN DE CHEF D'ENTREPRISE ET SUR UNE AVENTURE HUMAINE PLEINE DE SENS ET DE REBONDISSEMENTS.

INFO METIERS

23 CLAIRE DAUTRICOURT
PRENDRE RACINE



PASSIONNÉE PAR LES ARBRES DEPUIS SON PLUS JEUNE ÂGE, CLAIRE S'EST FIXÉE UNE MISSION : RAPPELER AU PLUS GRAND NOMBRE LEUR RÔLE ESSENTIEL, TANT POUR LA PLANÈTE QUE POUR SES HABITANTS. RETOUR SUR UN PARCOURS BÂTI BRANCHE APRÈS BRANCHE.

INTERNATIONAL

24 AMÉLIE BOCQUET
VISER HAUT AUX PAYS-BAS



À 22 ANS, AMÉLIE A DÉCIDÉ DE SORTIR DE SA ZONE DE CONFORT EN S'EXPATRIANT AUX PAYS-BAS POUR UNE THÈSE DANS LE DOMAINE BIOMÉDICAL. UN CHOIX AUDACIEUX, DES DIFFICULTÉS SURMONTÉES ET UN SENTIMENT DE FIERTÉ, VÉRITABLE MOTEUR D'UN QUOTIDIEN QU'ELLE PARTAGE AVEC NOUS. MAÎTRES-MOTS : SINCÉRITÉ ET RÉALISME.

FLASH-BACK

26 JOHAN POTTIER
ONZE JOURS SOUS TENSION



EMBARQUEMENT IMMÉDIAT À BORD D'UN PORTE-HÉLICOPTÈRES AVEC JOHAN DANS LE CADRE D'UN SÉMINAIRE AVEC LA MARINE NATIONALE. ONZE JOURS SOUS TENSION QUI L'ONT TRANSFORMÉ PLUS QU'IL NE L'AVAIT IMAGINÉ...

LE RÉSEAU & MOI

28 C'EST JUNIAL !
LE PODCAST DU RÉSEAU



APRÈS NEUF ÉPISODES DÉJÀ DIFFUSÉS, AGATHE DRESSE LE BILAN DU PODCAST QU'ELLE A INITIÉ EN 2023.

29 ALUMNI DAY 2024
L'ÉVÈNEMENT DE L'ANNÉE
TOUT, TOUT, TOUT, VOUS SAUREZ TOUT
SUR CE RENDEZ-VOUS IMMANQUABLE.

30 LE TOUR DE L'ACTU
SORTIES, NOMINATIONS, CARNET DE FAMILLE ET ANNIVERSAIRES DE PROMO.

UNE JOURNÉE PARTICULIÈRE
32 DIANE DE LANDEVOISIN
VOUS MET AU PARFUM



TOUS LES ENTREPRENEURS VOUS LE DIRONT : RIEN NE SE PASSE JAMAIS COMME PRÉVU. ALORS QU'ELLE S'APPRÊTAIT À LANCER SON ENTREPRISE DE JEANS MADE IN FRANCE, DIANE A DÛ REVOIR SES PLANS EN RAISON DE LA GUERRE EN UKRAÏNE. ELLE RACONTE...

L'ÉDITO DE CHRISTOPHE GUILLERME



AVANT L'ARRIVÉE DE L'ÉTÉ, NOUS VOUS PROPOSONS UN DOSSIER SUR LES ATTENTES DES ÉTUDIANTS ET DIPLÔMÉS VIS-À-VIS DU MONDE PROFESSIONNEL.

Un sujet au cœur de l'activité d'Estelle et de son équipe au sein des Relations Entreprises et du Career Center Junia, quotidiennement en lien avec les entreprises partenaires, et qui résonne également avec la formation Adimaker, un programme concret pour apprendre et devenir ingénieur « en faisant ». Une belle innovation de Junia qui progresse sans cesse pour répondre aux nouvelles attentes des lycéens, mais aussi des entreprises.

Les parcours de Loïc, Claire, Amélie, Johan et Diane nous montrent une nouvelle fois la diversité des métiers de nos diplômés qui permettent à chacun de trouver sa voie et du sens au quotidien, mais aussi de pivoter à tout moment dans sa vie personnelle et professionnelle. Et cela démarre très tôt comme en témoignent Louis et Thomas...

Je profite de ce dernier édito en tant que Président de JUNIA Alumni pour remercier l'équipe du Réseau, mais aussi tous les étudiants et diplômés impliqués dans la vie de notre association, que ce soit au Conseil d'Administration, au Bureau ou tout simplement en participant aux événements rencontre et carrière partout en France et dans le Monde. Si notre réseau est actif et reconnu, c'est avant tout grâce à vous ! Un grand merci pour votre confiance tout au long de ces années... et demain.

Je vous souhaite par avance un bel été et vous dis à bientôt lors d'un événement Réseau, notamment le Junia Alumni Day du 12 octobre prochain à Lille sur le thème de l'IA et du monde du travail.

Christophe Guillaume
Président JUNIA ALUMNI

JUNIA ALUMNI, LE MAG - NUMÉRO 8 - ÉTÉ 2024

Editeur : JUNIA ALUMNI - **Directeur de la publication :** Christophe Guillaume - **Rédacteur en chef :** Jean-Pierre Van Severen - **Conseillers éditoriaux :** Alexandre et Marine Luna - **Conception :** LUNA CREATIONS lunacreations@me.com - **Comité de rédaction :** Christophe Guillaume, Jean-Pierre Van Severen, Angélique Anne, Marie Régnier et Florence Devos. **Couverture :** Loïc Honoré, photographié par Clément Boute - ILP Studio **Régie publicitaire :** S.E.E. - Toute reproduction, même partielle des articles et iconographies publiés dans JUNIA ALUMNI, LE MAG, sans l'accord écrit de la société LUNA CREATIONS est interdite, conformément à la loi du 11 mars 1957 sur la propriété littéraire et artistique - **Impression :** La Monsoise, 2 120 exemplaires - **ISSN :** 2825-8339 - **Dépôt légal :** juin 2024.

LE TOUR DE L'ACTU

TOUR D'HORIZON DE L'ACTUALITÉ JUNIA AU COURS DES DERNIERS MOIS.
RENDEZ-VOUS SUR LA PAGE LINKEDIN « JUNIA_INGÉNIEURS » POUR
VOUS TENIR INFORMÉS ENTRE DEUX NUMÉROS DU MAG JUNIA ALUMNI !

Un nouveau Président pour JUNIA



Le 20 février, Benoit Cambier a été nommé Président du Conseil d'Administration de JUNIA lors de son Assemblée Générale. Succédant à Amaury Flotat, il assure désormais la Présidence du Bureau du Conseil d'Administration tout en assurant la gestion quotidienne de l'Association. Diplômé de l'EDHEC, M. Cambier a occupé différentes fonctions de Direction (PPR, Bernard SA, JPG.SA) avant de se lancer dans l'entrepreneuriat en 2012. Il a démontré et cultivé un vif intérêt pour le monde de l'éducation et de l'enseignement supérieur en devenant membre du conseil de surveillance de la fondation de la Catho de Lille en 2022. « Je me suis toujours efforcé de conjuguer performance économique et harmonie sociale » a précisé M. Cambier, le jour de sa nomination. « Désormais jeune retraité et désireux de me mettre au service d'un beau projet, je suis heureux de m'engager pour JUNIA, association de trois écoles attachées aux valeurs du Nord, riches de leur histoires et de belles réussites étudiantes ». Nous lui souhaitons un plein épanouissement dans ses nouvelles fonctions.

Ecoposs : l'éloge du futur

Rendez-vous citoyen, scientifique, artistique et pédagogique initié par l'Université Catholique de Lille, ECOPOSS s'inscrit dans une dynamique globale portée par ses écoles et ses partenaires. Après sa participation à la pre-

mière édition d'octobre 2022, JUNIA sera une nouvelle fois partenaire de la prochaine à l'automne 2025, à l'occasion des 150 ans de l'Université. À l'heure où la programmation est en train de se bâtir, notre école lance dès maintenant un appel à la participation de ses étudiants, enseignants et alumni pour faire ensemble l'éloge du futur.

@ Plus d'infos :
www.ecoposs.fr

Classe, le classement !

Belle surprise en découvrant le tout premier classement des écoles d'ingénieurs en agro-alimentaire dans la Revue de l'Industrie Agro-alimentaire (RIA) : JUNIA ISA arrive en tête, devant l'ESA Angers et l'Institut Agro Montpellier. Un résultat qui se base notamment sur le niveau des salaires d'embauche, les liens avec le monde de l'entreprise, et qui récompense l'investissement quotidien de toute une communauté. Bravo à tous !

@ Plus d'infos :
www.ria.fr

A wonderful evening



Le 17 février dernier, 1 250 spectateurs ont vécu un passionnant voyage autour du thème « le Tour du Monde en 80 jours » à l'occasion de la JUNIA Evening au Nouveau Siècle de Lille. Un événement fédérateur et incontournable proposé par les étudiants de nos trois programmes qui marque le public un peu plus chaque année par son professionnalisme et sa variété. Bravo aux organisateurs, aux sept associations qui se sont relayées, aux 150 étudiants qui ont enflammé la scène et merci à JUNIA Alumni et au groupe Advitam pour leur sponsoring. Vivement la prochaine édition !

Une page se tourne



De l'émotion, des rires et des discours inspirants, le tout en musique : c'est le programme des trois cérémonies (en deux jours) de fin d'études des diplômés JUNIA HEI, JUNIA ISA et JUNIA ISEN qui se sont tenues les 8 et 9 décembre au Nouveau Siècle à Lille. 1 171 étudiants ont reçu leur précieux sésame en présence de leurs proches. Bonne route aux diplômés et merci à leur famille pour la confiance accordée à JUNIA et JUNIA ALUMNI.

Nos étudiants ont du talent !



Félicitations à Maxence Dubaele, Agathe Deniselle, Adrien Gillion, Mélanie Lam-Wai-Shun et Antoine Nicolas, étudiants en 4^e année JUNIA ISA, qui ont remporté le Prix Demeter 2024 pour leur étude intitulée « la Chine, fossoyeur de l'industrie du bois français ? ». Une récompense remise à l'occasion du dernier Salon International de l'Agriculture. Leur analyse passionnante est à découvrir sur YouTube. Encore bravo à nos élèves pour leur investissement sur ce projet.

@ Plus d'infos :
<https://lnkd.in/efMmyHff>

1 171

C'est le nombre d'étudiants diplômés lors des cérémonies de fin d'études des 8 et 9 décembre (651 JUNIA HEI, 322 JUNIA ISA et 197 JUNIA ISEN).

Tout nouveau, tout beau



Un tout nouveau bâtiment se prépare pour la prochaine rentrée ! Le campus lillois évolue et l'ensemble des étudiants JUNIA auront bientôt accès à un bâtiment flambant neuf, situé rue Colson. Un amphi de 208 places, 21 salles d'enseignement (cours et TP), 9 laboratoires de recherche répartis sur 8 niveaux, des espaces consacrés aux projets pédagogiques. Sans oublier 7 « JUNIA Spots », des surfaces aménagées pour travailler seul, en groupe, développer sa créativité ou partager un moment de vie associative. Plus d'infos prochainement.

ODDysée rime avec durabilité

Depuis plusieurs mois, JUNIA met en place un parcours de formation en lien avec les enjeux de durabilité pour l'ensemble de ses apprenants. Intitulé ODDysée et d'abord testé (et approuvé !) par nos étudiants, ce parcours

immersif et gamifié offre de 25 à 50h d'apprentissage. Il sera prochainement proposé aux entreprises intéressées par l'acquisition de connaissances et compétences sur cette thématique. À l'issue des différents modules du programme, l'école encourage le passage du test de connaissances TASK (The Assessment Sustainability Knowledge) by Sulitest, premier certificat international de connaissances sur la durabilité. Une belle façon de rappeler et de concrétiser l'ambition de JUNIA, grande école au service des transitions : former et préparer nos étudiants au monde qui les entoure et qu'ils parcourent.

Bon appétit, bien sûr



Dire que le 28 mars était particulièrement attendu par les amateurs de bonnes adresses « food » est un euphémisme. C'était la date choisie pour l'inauguration de Chaud Bouillon, une « Halle gourmande, festive et solidaire » à laquelle JUNIA est associée. Chaud Bouillon

ce sont quatre espaces complémentaires dédiés au bien manger, au partage et à la production en court-circuit implantés en plein cœur du quartier de Lille Fives. Parmi eux, la Ferme Urbaine JUNIA, en collaboration avec Lilotopia. Véritable espace expérimental intégré et tourné vers le quartier, cette dernière permet notamment de cultiver des produits locaux ensuite utilisés au sein du foodcourt. Merci à nos équipes qui développent ce site dans le cadre du démonstrateur Agricultures et Alimentation de demain.

@ Plus d'infos :
benjamin.legrand@junia.com

Bien plus qu'une taxe

Le saviez-vous ? JUNIA est éligible à la taxe d'apprentissage. Depuis le 27 mai, les entreprises ont la possibilité de flécher la taxe d'apprentissage aux établissements de leur choix. JUNIA s'engage à utiliser 100 % du montant perçu pour développer des projets pédagogiques et mettre en place des équipements et dispositifs qui permettent d'accompagner nos étudiants tout au long de leur cursus. Unissons-nous pour soutenir l'ingénieur de demain. Ensemble, ne faisons qu'UN !

@ Plus d'infos :
www.junia.com/nous-soutenir

Tous **UN** pour
pour tous

**FLÉCHER SA TAXE
D'APPRENTISSAGE À JUNIA,
C'EST COMME L'ARRIVÉE
DU PRINTEMPS...
ÇA DONNE DE L'ÉNERGIE !**



JUNIA Grande
école
d'ingénieurs
HEI-ISEN-ISA

Parcours

Après un master à l'IAE de Lille et un passage par deux centres sociaux, Estelle Bossut-Veyer rejoint Formasup, CFA de l'enseignement supérieur des Hauts-de-France, comme Responsable des Relations Entreprises. L'envie de revenir sur le terrain la conduit à postuler à HEI en 2018 pour piloter les relations avec le monde économique. En 2020, elle prend la tête du Career Center, puis celle des Relations Entreprises de JUNIA début 2024.



**« LES PARTENARIATS QUE NOUS PROPOSONS
SONT VÉRITABLEMENT SUR-MESURE POUR
RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES ».**

ESTELLE BOSSUT-VEYER

Créatrice de liens

AU CŒUR DU BÂTIMENT ALBERT-LEGRAND, RUE NORBERT SÉGARD, LES ÉQUIPES DU CAREER CENTER ASSUMENT UNE MISSION AUSSI COMPLEXE QUE PASSIONNANTE : ACCOMPAGNER LES ÉLÈVES DE JUNIA DANS LA CONSTRUCTION PROGRESSIVE DE LEUR PROJET PROFESSIONNEL. POUR PRÉPARER LEUR ENTRÉE DANS LA VIE ACTIVE, LA QUALITÉ DE LA RELATION QUE L'ÉCOLE ENTRETIENT DEPUIS TOUJOURS AVEC LE TISSU PROFESSIONNEL EST ÉVIDEMMENT DÉTERMINANTE. UN LIEN PARTICULIER SUR LEQUEL REVIENT **ESTELLE BOSSUT-VEYER**, DIRECTRICE DES RELATIONS ENTREPRISES ET DU CAREER CENTER.

Vous avez récemment pris la direction du service Relations Entreprises et du Career Center. Pouvez-vous en rappeler la vocation ?

En acceptant la direction du Career Center de Junia en 2020, j'ai souhaité en faire une véritable interface entre les élèves et les entreprises : recrutement, stage, alternance, orientation, etc. Sa réunion récente avec le pôle Partenariats - Business Development poursuit un double objectif : renforcer l'accompagnement de nos étudiants et la pédagogie de nos formations en mettant le monde professionnel au cœur de ces dernières, tout en dégageant de nouvelles ressources auprès des entreprises.

Le premier volet de vos actions concerne directement les étudiants. Comment les suivez-vous ?

Notre approche consiste à les accompagner dans la construction progressive de leur projet professionnel et personnel. Une telle démarche regroupe bien entendu des sujets comme la recherche de stages, d'alternances ou d'expériences en entreprises, mais il s'agit surtout d'aider chacun à définir la trajectoire qui lui correspond et à s'orienter en conséquence. Cela passe par des heures d'enseignement pour partie obligatoires, mais aussi par des ateliers collectifs, des job dating, des conférences, des visites d'entreprises, des simulations d'entretien, des coachings individuels, etc. Quelle que soit la nature de leur demande, l'équipe est au rendez-vous pour répondre à leurs interrogations. Tout cela se fait en lien avec le monde économique, notamment avec nos entreprises partenaires.

Le deuxième axe se concentre justement sur ces partenariats. Quels sont vos objectifs ?

La notion de partenariat est à prendre au sens large. Elle concerne aussi bien des enjeux classiques comme la collecte de la taxe d'apprentissage ou la mise à disposition d'offres de stages jusqu'à des liens plus denses axés sur l'innovation et la pédagogie, comme par exemple les projets bientôt accueillis au sein du Palais Rameau. C'est une vitrine idéale pour les structures qui pourront y déployer leurs initiatives dans des domaines et des cadres variés : projets pédagogiques, recherche d'innovation, prestations, événements, etc.

Il existe donc plusieurs degrés de partenariats ?

Nous en distinguons cinq. Le premier repose sur la diffusion d'offres par le Career Center, qui joue alors son rôle d'interface

entre les étudiants et les employeurs potentiels. La seconde catégorie permet par exemple à des professionnels de réaliser des simulations d'entretiens ou de travailler leur marque employeur auprès de nos étudiants. Au troisième niveau, le Club Entreprises rassemble les organisations qui s'investissent dans des actions liées au recrutement, à la marque-employeur, à la recherche ou à la pédagogie, dans le cadre d'une prestation dans un de nos laboratoires ou dans le contexte d'un projet YES, réalisé en huit semaines par nos étudiants de 5^e année. Ces derniers interviennent comme consultants juniors au service du monde économique. Enfin, au quatrième et cinquième niveau, on retrouve nos partenaires au sens strict qui bénéficient d'un accompagnement privilégié et sur-mesure.

De quelle manière ?


Un partenaire ou un partenaire Premium s'appuie sur une feuille de route qui précise l'ensemble des actions définies en fonction des besoins exprimés par l'entreprise. Mise à jour tous les ans, elle concerne le recrutement, la marque-employeur, la recherche, l'innovation, etc. Quel que soit le niveau concerné, la logique est toujours la même : quel est votre besoin et comment pouvons-nous vous aider à y répondre ? D'où la démarche des packs Entreprise que nous proposons. À travers cette offre, JUNIA permet à ces dernières d'être mieux identifiées par les étudiants. Au-delà d'une visibilité accrue, elle leur ouvre l'accès à un ensemble d'expertises, d'outils et de services personnalisés qui leur permet notamment de bénéficier de l'apport de nos étudiants de cinquième année.

Quelle est la place des alumni dans cette recherche constante de liens entre JUNIA et le monde professionnel ?

Leur rôle est d'autant plus essentiel que nos élèves y sont particulièrement sensibles : savoir qu'ils ont en face d'eux des diplômés qui ont fréquenté le même campus rend toujours l'échange plus parlant. Nos ingénieurs sont autant de relais privilégiés pour les aider à se faire une vision précise de leur futur métier. C'est pour cette raison que les offres de stages ou d'alternance déposés par des alumni sont systématiquement mises en avant et que nous cherchons toujours à bénéficier de leur regard et de leurs expertises. Avis aux amateurs !

@ Plus d'infos :

careercenter@junia.com

A man with glasses and a light blue sweater stands in a workshop. He is surrounded by workbenches, tools, and equipment. The workshop has large windows and a wooden floor. The man is smiling slightly and has his hands in his pockets.

**« ADIMAKER RAPPELLE QUE LES SAVOIRS THÉORIQUES
SONT AVANT TOUT DES MANIÈRES DE MODÉLISER
LE MONDE, DES OUTILS POUR LE FAÇONNER ».**

AXEL FLAMENT

Adimaker, ingénieurs autrement

AU DÉPART, UN CONSTAT : CHAQUE ANNÉE, DE JEUNES BACHELIERS QUI FERAIENT D'EXCELLENTS INGÉNIEURS SE DÉTOURNENT DES GRANDES ÉCOLES. EN CAUSE, DES FREINS AUTOUR DE L'IDÉE REÇUE QU'UNE PRÉPA OU UN CONCOURS EXIGEANT « NE SERAIT PAS POUR EUX ». CONÇU POUR LUTTER CONTRE CES STÉRÉOTYPES, LE CYCLE ADIMAKER S'EST FIXÉ UN OBJECTIF : PROPOSER UN NOUVEAU MODE D'ADMISSION BASÉ SUR LA MOTIVATION, SUIVI DE DEUX ANS D'UNE FORMATION QUI PARIE SUR D'AUTRES MODALITÉS PÉDAGOGIQUES. ET ÇA MARCHE. LE POINT AVEC SON RESPONSABLE, **AXEL FLAMENT**.

Adimaker a été créé en 2017. Quel est son principe ?

Adimaker est bien une classe préparatoire dans la mesure où elle permet aux élèves d'intégrer le programme JUNIA HEI ou JUNIA ISEN en 3^e année, mais ce dispositif accessible à Lille, à Bordeaux et à La Réunion repose sur des principes différents. Il propose une alternative à des bacheliers, certes dotés d'un bon bagage scientifique, mais surtout curieux et motivés par l'envie de faire quelque chose de leurs mains. Elle s'appuie sur une approche plus pratique que théorique et fait appel à d'autres qualités nécessaires aux ingénieurs : l'initiative, la curiosité, l'esprit critique... Autant de traits que nous mobilisons par des modalités pédagogiques innovantes.

Qu'entendez-vous par là ?

Le principal acquis d'Adimaker, c'est l'autonomie d'apprentissage. En confrontant les élèves à des problèmes réels, nous les poussons à trouver un sens aux connaissances qu'ils acquièrent. Nous ne souhaitons pas tant qu'un étudiant connaisse telle ou telle formule, mais qu'il soit capable de mobiliser des ressources pour résoudre un cas pratique. Cette tournure d'esprit est au cœur du métier d'ingénieur et leur sera utile tout au long de leur vie.

Avez-vous le sentiment de répondre ainsi à une évolution des attentes des lycéens ?

Indéniablement, oui. Nous avons tous le souvenir de ces cours de sciences où

les formules s'alignaient à toute allure sur un tableau et où on nous expliquait que cela nous serait utile plus tard. Dans la jeune génération, on sent percer d'autres envies. Des cours d'électromagnétisme, de mathématiques ou de physique, très bien, mais pour en faire quoi, maintenant et dans quel but ? Adimaker répond à ce besoin d'agir sans attendre en rappelant que les savoirs théoriques sont avant tout des manières de modéliser le monde, des outils pour le façonner. D'où l'importance que nous accordons aux projets.

Pouvez-vous en dire plus ?

Le concept d'Adimaker repose sur une approche concrète et sur le travail en équipe. Un tiers de la formation est basé sur des projets de groupe. Qu'il s'agisse de fabriquer un objet, d'imaginer un service ou de conduire une étude de cas, cela suppose d'expérimenter et de prototyper pour acquérir des compétences qui viennent résonner avec les approches théoriques. Celles-ci occupent un second tiers de leur temps, tandis que le dernier est consacré au travail personnel. JUNIA étant l'école des transitions, nous leur demandons de s'emparer d'un des 17 objectifs de développement durable fixés par l'ONU pour bâtir un projet qui leur ressemble. En ce moment, cela va du recyclage de l'eau ou de la pollution des sols à la santé mentale. Mener à bien des initiatives de cette envergure suppose d'apprendre à s'organiser et à respecter un timing, à poser des jalons et un budget, à rencontrer des experts ou des parties prenantes... C'est beaucoup de travail, d'autant qu'ils doivent gérer

des temporalités différentes dans des domaines variés.

Pour quelles raisons ?

Certains projets sont conçus pour être menés à leur terme en quelques jours mais d'autres s'étendent sur un semestre, voire sur l'année ou davantage. Globalement, l'effort demandé est dense. Chaque étudiant doit constamment gérer plusieurs projets qui associent le plus souvent des disciplines différentes. Quant à l'évaluation, elle ne repose pas uniquement sur le bon fonctionnement d'un prototype. C'est préférable, mais on prend également en compte la méthode et la manière dont ils se sont emparés du sujet et dont ils se sont organisés.

Comment se déroule leur inté- gration en troisième année ?

Il faut parfois s'accrocher, accepter aussi de renouer avec un mode de fonctionnement différent, mais la plupart des élèves sortis d'Adimaker y parviennent avec du travail et de l'engagement. Sur 2022-2023, 100 % des « Adimakers » intégrés en troisième année sont passés en quatrième année. Depuis 2017, le cycle a accueilli 360 étudiants. Une partie s'est réorientée en cours de route mais 2/3 d'entre eux sont soit diplômés, soit intégrés à l'une des écoles du groupe. En 2017, Adimaker faisait figure d'OVNI dans le paysage des formations d'ingénieur. C'est sans doute toujours le cas, mais le concept a fait ses preuves.

@ Plus d'infos :

axel.flament@junia.com



NORD C'est plus de 20 ans de construction

BC Nord, filiale du **groupe BAUDIN CHATEUNEUF**, basée en métropole lilloise depuis 2000, est le constructeur des bâtiments de votre territoire. BC Nord entreprise générale peut traiter tous types d'opérations, en constructions neuves ou en rénovation : **bâtiments sportifs, scolaires, culturels, aquatiques, hospitaliers, tertiaires, logements.**

BC Nord, société à taille humaine, réalise en production propre le gros œuvre. Ainsi, toutes les compétences et expertises sont rassemblées pour offrir une approche adaptée et surmesure à chaque projet de construction.



BC NORD — Pierre PETIT, Directeur Général

Siège social :

14 avenue de l'Horizon – CS 10707

59657 VILLENEUVE D'ASCQ Cedex

Tél. : 03.20.53.83.00

Courriel : bcnord@baudinchateuneuf.com

Site : www.bcnord.com



UN Z QUI VEUT DIRE...



Un monde plus rapide

Les témoignages et analyses qui suivent sont convergentes et éloquentes : la Génération Z n'est pas si différente des précédentes. Ne devrait-on pas s'en étonner, au regard des bouleversements sans précédent que nous subissons ?

Il y a seulement trois ans, nous imaginions être à l'abri des guerres dans notre Europe de l'Ouest. Il y a quinze ans, nous étions conscients des changements climatiques, mais les échéances semblaient encore lointaines et les effets limités pour la plupart

d'entre nous. Surtout, l'unité de mesure n'était guère convaincante : l'augmentation de la température moyenne de 1,5 à 2 degrés n'est en aucun cas représentative des bouleversements qu'elle génère. La brutalité des phénomènes actuels - sécheresses, inondations, glissements de terrains, orages tempêtes, etc. - est là pour nous le rappeler. Enfin, n'oublions pas l'évolution extrêmement rapide des systèmes de communication marquée par un volume effarant, le manque de fiabilité, un sentiment d'immédiateté et de désordre.

En finir avec la politique de l'autruche

Tout cela pourrait amener à penser que la génération Z devrait légitimement bousculer nos ordres établis. Pourtant, lorsqu'on évoque les changements climatiques et la nécessité d'opérer plus rapidement sur les économies d'énergie et sur nos modes de vies trop énergivores, l'objection courante, pour ne pas dire rassurante, est que les mesures nécessaires ne seraient pas acceptées socialement. Nous attendons peut-être que l'intensité des dérèglements provoque suffisamment de victimes pour légitimer des décisions plus drastiques ? Il en est de même pour l'effort de guerre : alors que les pacifistes exhortent à rester à l'écart du conflit Russo-Ukrainien, l'histoire a souvent montré que celui « qui veut la paix prépare la guerre ». « Si vis pacem, para bellum ». Sans compter les tendances isolationnistes d'un certain nombre de gouvernements qui se retranchent dans des positions de court-terme, « le temps du mandat électif ». En la matière, la politique de l'autruche est plus souvent la règle que l'exception. La surabondance de l'information dont nous « bénéficions » aujourd'hui oblige à la trier, à en pondérer l'intérêt, à évaluer sa pertinence ; les gouvernements de bien des pays s'en servent abondamment pour déstabiliser les populations intérieures et extérieures au service de leurs propres intérêts.

Alors, nous rêvons d'un sauveur qui aura le talent de tout bousculer. Une personne généreuse et intelligente, avec le sens de l'intérêt commun, peut-être capable d'inventer un mode d'échange qui dépasse la notion de monnaie, ce moteur de la guerre. Il faut inventer le moteur de la paix ; alors les X,Y,Z, au boulot !

Jean-Pierre Van Severen

Rédacteur en chef Junia Alumni Mag

LES TÉMOINS DE NOTRE GRAND ANGLE



12

SUZANNE GORGE
DIRECTRICE GÉNÉRALE
ADJOINTE - TERRA NOVA

**JEUNESSE ET TRAVAIL :
LE GRAND MALENTENDU ?**



15

KARINE UDRY
CHEFFE DE PROJET OBSER-
VATOIR DES MÉTIERS JUNIA

**« LA VÉRITÉ SORT DE LA
BOUCHE DES DIPLOMÉS »**



16

ELODIE GENTINA
DOCTEURE EN SCIENCES
DE GESTION, PROFESSEUR
ET CONFÉRENCIÈRE
EN ENTREPRISE

GENERATION CONNECTÉE



18

JEAN-LOUIS BLERVACQUE
ÉTUDIANT ISEN EN 5^E ANNÉE

**ADIMAKER : DU CONCRET,
RIEN QUE DU CONCRET**



19

ASSAEL ADARY
FONDATEUR ET PRÉSIDENT
OCCUREUR (GROUPE IFOP)

**« L'ENTREPRISE
IDÉALE N'EST PAS CELLE
QUE VOUS CROYEZ »**

Suzanne Gorge est Directrice Générale Adjointe de Terra Nova, un think tank qui se consacre à l'étude des évolutions qui traversent la société et s'intéresse à la manière dont les politiques publiques pourraient les accompagner, en France comme en Europe.

**« IL N'EXISTE PAS UNE, MAIS DES JEUNESSES
QUI EXPRIMENT UN RAPPORT AU TRAVAIL BIEN
PLUS COMPLEXE QUE CERTAINES CARICATURES ».**

SUZANNE GORGE

Jeunesse et travail : le grand malentendu ?

AU PALMARÈS DES IDÉES REÇUES, CELLE QUE « LES JEUNES NE VEULENT PLUS TRAVAILLER » FIGURE EN BONNE PLACE. LE CLICHÉ NE DATE PAS D'HIER : EN 1974, LE PSYCHIATRE JEAN ROUSSELET PUBLIAIT « L'ALLERGIE AU TRAVAIL » AVEC 25 SIÈCLES DE RETARD SUR LA RHÉTORIQUE D'ARISTOTE – LE PHILOSOPHE S'Y PLAIGNAIT DÉJÀ DE CETTE GÉNÉRATION « QUI N'A JAMAIS ÉTÉ PRESSÉE PAR LE BESOIN ET QUI CROIT TOUT SAVOIR ». MAIS QU'EN EST-IL VRAIMENT ? PARLER « DES JEUNES » A-T-IL SEULEMENT UN SENS ? SONT-ILS SI DIFFÉRENTS DE LEURS AÎNÉS ? QUEL EST LEUR ÉTAT D'ESPRIT DANS LES PREMIERS TEMPS DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL ? POUR DISTINGUER LE VRAI DU FAUX, TERRA NOVA ET L'APEC ONT MENÉ UNE ÉTUDE AUPRÈS DE 5 000 ACTIFS DONT 3 000 DE MOINS DE 30 ANS. DE QUOI DESSINER UN PORTRAIT FIDÈLE D'UNE JEUNESSE PLUS HÉTÉROGÈNE QU'ON NE VEUT BIEN LE DIRE. ON FAIT LE POINT AVEC SUZANNE GORGE, DIRECTRICE ADJOINTE DE TERRA NOVA.

Pourquoi avez-vous enquêté sur la question du rapport entre les 18-29 ans et le travail ?

Au moment de la réforme des retraites, nous avons été frappés par la tonalité largement négative du discours ambiant sur le rapport au travail en général et sur l'attitude des jeunes actifs en particulier. Au lendemain de la pandémie, les critiques les plus sévères se sont concentrées sur eux, de la démotivation à l'apathie en passant par la contestation de l'autorité managériale ou la démission pure et simple, qu'elle soit silencieuse ou fracassante. Certains médias sont allés jusqu'à parler d'une génération de flemmards... Avec l'APEC, nous avons souhaité construire un échantillon plus représentatif en comparant les déclarations des 18-29 ans à celles des 30-65 ans pour confronter leurs visions sur des bases solides. Il en ressort qu'il n'existe pas une, mais des jeunesse qui expriment un rapport au travail bien plus complexe que certaines caricatures. Celles-ci sont d'ailleurs assez puissantes pour biaiser l'idée que les jeunes se font d'eux-mêmes.

Qu'entendez-vous par là ?

À force d'entendre qu'ils forment une génération moins impliquée, moins fidèle ou moins solidaire que les précédentes, ils finissent par s'en convaincre eux-mêmes. 91 % d'entre eux considèrent

que leur rapport au travail diffère sensiblement de celui de leurs aînés. Une majorité d'entre eux pense en effet que les jeunes sont moins investis que les seniors (54 %). Ils sont également nombreux à s'estimer moins fidèles (62 %) et moins respectueux de l'autorité (62 %). 49 % se jugent plus individualistes contre 26 % qui pensent le contraire. Enfin, 47 % se définissent comme moins solidaires et 44 % moins efficaces. En réalité, aucune des études approfondies que mènent par exemple la DARES ou le Centre d'études et de recherches sur les qualifications ne permet de tirer de telles conclusions.

Quelle place occupe le travail dans leur vie ?

Elle est sensiblement équivalente à celle des autres classes d'âge, quand elle n'est pas plus marquée. 7 % d'entre eux seulement considèrent qu'il n'a que peu d'importance (10 % chez les 30-44 ans, 13 % chez les 45-65 ans). Certes, 11 % estiment que le travail est plus important que tout le reste, mais ce taux est identique pour les 30-44 ans et très supérieur à celui qu'on relève parmi les seniors. Entre ces deux extrêmes, 46 % des jeunes actifs jugent qu'il est assez important, mais moins que d'autres sujets, soit 4 points de moins que chez les 45-65 ans. Au final, les plus jeunes ne se distinguent pas vraiment de ceux qui les suivent immédiatement en âge (30-44 ans) et la place de leur métier dans leur

existence est plutôt plus essentielle que chez les 45-65 ans, soit la génération qui se montre le plus sévère avec eux...

On les accuse souvent d'être toujours plus exigeants vis-à-vis de leur employeur tout en ne s'intéressant qu'à leur salaire. Est-ce exact ?

On leur reproche à la fois un rapport purement utilitaire au travail et leur souhait de se mobiliser pour les seules grandes causes, mais on n'en est plus à un paradoxe près... Ce qui est vrai, c'est que le contexte économique de leur arrivée dans l'emploi s'est fait dans des conditions différentes de celles de leurs aînés. Des taux de chômage nettement inférieurs et les tensions qui touchent de nombreux secteurs ont en quelque sorte modifié le rapport de force entre les recruteurs et les candidats. Si les jeunes se montrent plus attentifs et plus exigeants, c'est parce qu'ils sont plus demandés... Quant à l'idée que seule la rémunération les intéresse, elle est à nuancer.

93%

des managers estiment que les jeunes ont un rapport au travail différent de leurs aînés.



Dans quelle mesure ?

Non seulement les jeunes ne sont pas les seuls à faire du salaire leur premier critère de choix, mais cette préférence s'explique. Ils se forment en moyenne plus longtemps que leurs aînés, ce qui les fait entrer plus tard sur le marché du travail et diffère donc d'autant leur prise d'autonomie.

Quels sont les autres critères essentiels pour eux ?

Le deuxième facteur renvoie à l'intérêt de leur métier au quotidien, juste devant l'équilibre vie privée/vie professionnelle et la distance entre leur domicile et leur lieu de travail. Les valeurs de l'entreprise, son utilité sociale ou le sens de ses missions ne sont pas aussi essentiels qu'on l'entend parfois. L'attitude des jeunes n'est pas vraiment différente de celle des moins jeunes sur ce point et c'est une préoccupation qui reste assez spécifique aux profils les plus diplômés.

Qu'en est-il du cliché sur leur manque supposé d'investissement ?

De nombreux indices vont à l'encontre de cette idée comme leur rapport au télétravail, moins enthousiaste que chez leurs aînés. Ils veulent pouvoir en bénéficier, mais ils tiennent aussi beaucoup à se rendre sur leur lieu de travail. Les jeunes actifs le vivent plus souvent comme une coupure, voire comme une perte d'opportunités. Ils sont conscients que c'est sur place que se joue en partie leur progression. Ils savent aussi qu'ils doivent s'emparer de certains codes qui relèvent du savoir-être, toutes ces petites choses un peu informelles qu'on n'apprend pas pendant ses études, mais qu'on découvre en présentiel une fois lancé dans le monde professionnel. De la même façon, ils répondent davantage présent que leurs aînés lorsqu'il s'agit de participer à des moments conviviaux, de réa-

liser des heures supplémentaires ou plus largement d'effectuer des tâches qui vont au-delà de leur contrat. On peut certes y voir le reflet de charges familiales moins contraignantes, mais cela témoigne malgré tout d'une forme d'engagement vis-à-vis de leur entreprise et de leurs collègues.

Quel rapport entretiennent-ils avec l'autorité ?

Là encore, le cliché du jeune contestataire mérite d'être largement nuancé. Ce qui est exact, c'est que l'acceptation des consignes de la hiérarchie ne peut plus simplement s'appuyer sur un statut. 40 % seulement d'entre eux admettent par principe les choix de leur encadrement. Ils sont en revanche loin d'être réfractaires à l'autorité : seuls 3 % déclarent avoir du mal à tolérer qu'on leur dise ce qu'ils doivent faire. Ils souhaitent cependant qu'elle soit justifiée : 52 % des jeunes ont besoin de comprendre une décision pour l'accepter, ce qui ne les distingue pas de leurs aînés. L'autorité se négocie, mais que les jeunes aient besoin de savoir à quoi sert leur travail me paraît plutôt sain.

Vous décrivez dans votre étude une jeunesse à plusieurs visages. Lesquels distinguez-vous ?

On peut en lister six : les Ambitieux (39 %), les Satisfaits (14 %), les Distanciés (6 %), les Attentistes (11 %), les Combatifs (20 %) et les Découragés (10 %). Les deux premiers groupes réunissent des personnes qui entretiennent un rapport globalement positif au travail, les uns se projetant dans un avenir fait de plus de responsabilités, les autres se contentant de leur situation. Les deux blocs suivants manifestent un rapport plus distant à leur poste, les uns souhaitant sortir de leur routine, les autres semblant s'en accommoder. Enfin, les Combatifs et les Découragés expriment un rapport plus conflictuel à leur activité, les uns se projetant dans un avenir meilleur tandis que les autres paraissent en avoir fait le deuil. Mais ce sont les profils les plus positifs qui dominent : les ambitieux, les satisfaits et les combattifs réunissent près des trois quarts des jeunes actifs.

« L'ACCEPTATION DES CONSIGNES

DE LA HIÉRARCHIE NE PEUT

PLUS S'APPUYER SUR UN STATUT ».

@ Plus d'infos :

www.tnova.fr - suzanne.gorge@tnova.fr

KARINE UDRY

« La vérité sort de la bouche des diplômés »

CHAQUE ANNÉE, JUNIA ET LE RÉSEAU JUNIA ALUMNI SOLLICITENT LES DIPLÔMÉS POUR RÉPONDRE À DIFFÉRENTES ENQUÊTES. L'OBJECTIF ? MIEUX COMPRENDRE LA MANIÈRE DONT ILS ENVISAGENT LEUR VIE PROFESSIONNELLE. RESPONSABLE DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DE L'EMPLOI DE L'ÉCOLE, **KARINE UDRY** SUIT DE PRÈS L'ÉVOLUTION DES PARCOURS DES JEUNES ALUMNI. DE QUOI DISTINGUER LE VRAI DU FAUX SUR LEUR MANIÈRE D'ABORDER LE MONDE DU TRAVAIL ET DRESSER UN TABLEAU RÉALISTE DE LEURS ASPIRATIONS AU MOMENT DE SE LANCER DANS LE GRAND BAIN.

A quel point les attentes des jeunes ingénieurs ont-elles évolué ces dernières années ?

Je pense qu'il ne faut pas surévaluer la place des discours de rupture que peuvent tenir certains jeunes diplômés comme ceux d'AgroParisTech ou de Polytechnique. Les médias fonctionnent à cet égard comme une chambre d'écho en tirant un peu vite la conclusion que toute une génération ne rêve plus que de monter au créneau pour sauver la planète. Cette approche ne tient pas face à la diversité de nos élèves et de leurs parcours. En vingt ans, leur profil s'est complexifié, leurs attentes aussi. Chaque année, mes collègues du Career Center et moi recevons près de 250 étudiants, souvent pour des questions de spécialisation ou d'orientation. Un grand nombre d'entre eux expriment sans détour le fait qu'ils se sont engagés dans une voie exigeante et qu'ils méritent d'en retirer les bénéfices, y compris d'un

Insertion des jeunes : le niveau d'étude reste déterminant

Avec un taux de chômage en net recul, on aurait pu penser que les jeunes accéderaient plus facilement à l'emploi, même sans formation. La dernière étude de l'INSEE pointe pourtant une nouvelle fois le rôle crucial du diplôme. Un à quatre ans après leur sortie de l'école ou de l'université, seuls 8,2 % des diplômés du supérieur (bac+3 et plus) sont encore sans emploi. Cette proportion monte à 19,2 % pour les jeunes détenteurs d'un CAP, d'un BEP ou du baccalauréat et bondit à 40,9 % pour les actifs sortis du système scolaire avec un BEP ou sans aucune formation.



Credit : ILP Studio

point de vue purement financier. Ils savent que leurs compétences sont très recherchées, souhaitent obtenir une rémunération à la hauteur et n'hésitent plus à s'orienter en conséquence.

Certains parcours sortent-ils néanmoins de l'ordinaire, avec des élèves qui font le choix d'une reconversion ou d'une année sabbatique ?

On trouve des trajectoires atypiques à chaque génération, mais leur part reste marginale. Un diplômé du programme ISEN est maintenant semi-professionnel dans le football, un autre est pompier et parmi les anciens du programme ISA, l'un travaille comme cuisinier tandis que certains ont repris leurs études pour devenir vétérinaire. Mais ce type

de décision ne concerne guère que 2% de nos promotions.

On entend parfois que la génération Z serait moins investie que les précédentes. Quel est votre avis sur cette affirmation ?

Cette idée mérite à mon sens d'être très largement nuancée. Nos jeunes diplômés sont tout à fait prêts à travailler 50 heures par semaine lorsque c'est nécessaire. Ce qu'ils attendent en retour, c'est que leur manager joue le jeu en ne s'étonnant pas de les voir partir plus tôt la semaine suivante. Ce n'est au demeurant pas un trait propre à la nouvelle génération. Les 30-45 ans expriment exactement les mêmes attentes, d'autant qu'ils ont en général des contraintes familiales que n'ont pas encore leurs cadets.

Quels sont les premiers critères des jeunes ingénieurs au moment de choisir leur premier poste ?

L'enquête Insertion que nous menons chaque année propose à nos jeunes diplômés d'évaluer l'attractivité d'un futur employeur. La diversité des missions se classe à la première place. Viennent ensuite la qualité de l'ambiance de travail et l'intérêt de cette première expérience pour leur CV. Le salaire de base ne vient qu'en huitième position, mais la perspective d'un revenu plus élevé à terme apparaît en sixième place. On retrouve les mêmes tendances lorsqu'on se penche sur l'ensemble des ingénieurs diplômés des écoles de la Conférence des Grandes Écoles (CGE).

@ Plus d'infos :
karine.udry@junia.com

ÉLODIE GENTINA

Génération connectée

MAL AIMÉS, LES JEUNES ? À EN LIRE LE PORTRAIT QU'EN TIRENT LEURS AÎNÉS, ON PEUT SE POSER LA QUESTION. IL VA POURTANT FALLOIR TROUVER UN TERRAIN D'ENTENTE POUR LES ATTIRER ET LES RETENIR DANS NOS ENTREPRISES : EN 2025, LES SALARIÉS NÉS APRÈS 1995 REPRÉSENTERONT 27 % DE LA POPULATION ACTIVE DANS L'OCDE. COMMENT COMPOSER AVEC LES ATTENTES D'UNE CLASSE D'ÂGE PROFONDÉMENT MARQUÉE PAR LES ANNÉES COVID ? L'AVIS D'ÉLODIE GENTINA, DOCTEURE EN SCIENCES DE GESTION, PROFESSEURE À L'IESEG ET CONFÉRENCIÈRE EN ENTREPRISE.

Quelles sont selon vous les principales spécificités de la Génération Z ?

Cette génération est celle de la quatrième révolution industrielle, du numérique et d'Internet ; elle a vécu des événements marquants comme le Covid, les attaques terroristes au Bataclan et ailleurs... Tout cela fait qu'il existe bien des traits propres aux jeunes nés entre 1995 et 2010, à commencer par une envie d'être épanouis qui se marie avec leur goût pour l'immédiateté. Ils sont nés dans le digital et ont besoin de se sentir connectés

Et si les seniors se trompaient ? Au sein de la population active, ce sont les 56-65 ans qui jugent le plus sévèrement la jeunesse : ils sont 63 % à l'estimer « moins investie », « moins fidèle » (75 %) et « plus individualiste » (56 %). Récurrente, la question du déclin moral a été constamment mesurée aux XX^e et XXI^e siècles, observe l'étude menée par Adam M. Mastroianni et Daniel T. Gilbert, deux psychologues américains. En travaillant sur des centaines de sondages réalisés depuis 1949 dans 60 pays, les auteurs démontrent qu'une majorité est convaincue du dépérissement moral de la jeunesse. Ils l'expliquent par la combinaison de deux phénomènes : un biais de surexposition qui pousse l'être humain à ne sélectionner que les informations négatives et un effet de mémoire sélective, qui conduit chacun à « gommer » les souvenirs considérés comme les plus négatifs.

en permanence. La sphère professionnelle n'étant pas étanche, cela modifie nécessairement leur rapport au monde professionnel. Ils sont particulièrement attentifs à l'équilibre entre carrière et vie personnelle, et leur métier n'est plus une centralité absolue. D'autres facteurs entrent en compte comme la distance qui les sépare de leur lieu de travail, l'intérêt de la mission, la volonté de continuer de se former ou la nécessité de se sentir utile.

La fameuse quête de sens qui revient souvent chez les jeunes diplômés : mythe ou réalité ?

C'est une réalité ! Même si la rémunération a toujours une importance considérable, ils veulent exercer une activité cohérente avec leurs valeurs, donc choisir leur secteur d'activité et leur employeur en conséquence. Leurs préoccupations environnementales ou sociétales sont réelles et ils ne se contenteront pas d'un léger greenwashing. Ils réclament du concret de la part des entreprises, qu'on leur donne les cartes nécessaires pour les engager sur le chemin de la transformation et qu'on les laisse travailler sur des actions qui relèvent de la RSE au sens large.

Vous évoquiez l'importance du sentiment de connexion. Comment l'expliquez-vous ?

Quel que soit leur classe sociale ou leur niveau de formation, les Z ont tous grandi avec un smartphone dans les mains et sont en



Credit : ILP Studio

lien constant avec leurs communautés. Ils n'imaginent pas vivre sans se sentir connectés en permanence à leur réseau, y compris dans le monde professionnel. Ils veulent y partager cet esprit collectif, prendre du plaisir à retrouver des collègues qui deviennent des amis. Les Z restent avant tout dans une entreprise parce qu'ils s'y sentent heureux.

A quel point cette recherche du bonheur modifie-t-elle leur rapport au monde du travail ?

Cette génération me frappe par une forme de pragmatisme. Ils savent pertinemment que l'entreprise d'aujourd'hui ne peut plus

leur garantir ce qu'elle promettait hier, à savoir une stabilité et une sécurité de l'emploi qu'ils ne recherchent d'ailleurs plus nécessairement. La notion de plan de carrière ne leur parle plus, ils veulent saisir des opportunités dans l'instant et sont prêts à démissionner s'ils n'obtiennent pas ce qu'ils recherchent, quitte à revenir plus tard. Le travail n'est plus une fin en soi, c'est un moyen de s'épanouir. Si ce n'est pas le cas, ils n'hésitent pas à s'en aller.

@ Plus d'infos :
e.gentina@ieseg.fr
Du même auteur :
« Manager la génération Z »,
Éditions Dunod, 2023

JEAN-LOUIS BLERVACQUE

Du concret, rien que du concret

DANS UN DOSSIER CONSACRÉ AUX ATTENTES DES JEUNES DIPLÔMÉS, ET EN COMPLÉMENT DE L'INTERVIEW D'AXEL FLAMENT EN PAGE 8, IL NOUS A PARU PERTINENT DE DONNER LA PAROLE À **JEAN-LOUIS BLERVACQUE (ISEN 2024 - À GAUCHE SUR LA PHOTO)**. À QUELQUES MOIS DE SON ENTRÉE OFFICIELLE DANS LA VIE ACTIVE, IL FAIT LE BILAN DE LA FORMATION ADIMAKER QU'IL A SUIVIE AVANT D'INTÉGRER LE CYCLE INGÉNIEUR ET SOULIGNE À QUEL POINT ELLE CONSTITUE UNE RÉPONSE AUX ATTENTES D'UNE PARTIE DE LA NOUVELLE GÉNÉRATION : DU CONCRET, DU SENS ET DU PLAISIR DANS CE QU'ELLE ENTREPREND.

Qu'est-ce qui vous a donné envie d'intégrer la formation Adimaker ?

J'en ai entendu parler lors des portes ouvertes en décembre de mon année de Terminale. J'ai pu rencontrer les premiers étudiants et enseignants à avoir rejoint la formation et j'ai immédiatement été convaincu par l'approche concrète et pragmatique. Au lycée, j'ai jamais réaliser des projets personnels en informatique et je n'avais que peu d'attrance pour les classes prépa dites classiques, plus axées sur une forme de bachotage que sur le « learning by doing » et le fonctionnement « maker » mis en avant par Adimaker.

Quel bilan tirez-vous de ces deux années de formation ?

On aurait tort de résumer Adimaker comme une porte d'entrée vers une école d'ingénieurs pour les étudiants qui rencontrent des difficultés avec les cours théoriques. C'est bien plus que cela : cette formation est une opportunité pour

Des lieux dédiés pour mieux créer -

Sur le campus de Lille, le TechShop de l'Université Catholique de Lille est associé à la formation Adimaker. Un atelier collaboratif de plus de 2000 m² qui permet aux étudiants Adimaker d'accéder à des machines et à des équipements professionnels adaptés. Ses outils sont répartis en différents ateliers (bois, métal, textile, électronique, impression 3D...). L'objectif de ce lieu est de favoriser l'innovation et les échanges entre étudiants.



celles et ceux qui veulent apprendre autrement, sortir du cadre, travailler sur des projets concrets, en autonomie. J'ai notamment été marqué par la qualité d'écoute de l'équipe pédagogique, l'esprit d'entraide dans les projets de groupe et ce que j'ai pu apprendre, notamment en électronique, en programmation, ou en impression 3D, mais aussi en outils de gestion de projet, relation client, etc.

Vous évoquez « apprendre à sortir du cadre ». Comment cela se traduit-il ?

Pendant mes deux années Adimaker, j'ai eu du mal à saisir cette expression. Il a fallu attendre mon entrée en cycle ingénieur, avec des méthodes pédagogiques plus traditionnelles, pour vivre une sorte de choc des cultures, dont j'ai également beaucoup appris. Ces pas de côté successifs m'ont

appris à sortir de ma zone de confort et des sentiers battus, à être curieux, à m'adapter et à ne pas baisser les bras face au premier obstacle. J'ai compris que les barrières qui nous empêchaient d'avancer étaient souvent celles que nous nous mettions nous-même. J'ai appris à oser et à réaliser mes rêves, comme celui de rejoindre le labo biomédical de Polytechnique à Montréal pour développer un robot haptique pédiatrique. Mon maître de stage a particulièrement apprécié ma capacité à prototyper rapidement. Il leur manquait sans aucun doute « l'esprit Maker ».

Vous sentez-vous prêt à vous lancer dans le grand bain de la vie active ? Pour quelles raisons ?

Jusqu'en 4^e année, j'ai eu des doutes sur ma capacité à intégrer

le monde de l'entreprise. Le stage que j'ai effectué cette année-là - le premier où l'on m'a demandé d'exploiter mes compétences d'ingénieur - m'a beaucoup rassuré. Selon moi, ce sont avant tout les expériences professionnelles qui permettent aux étudiants d'avancer sur ce point, notamment en matière de « soft-skills », toutes ces compétences que l'on n'apprend pas dans les livres, et qui ont pourtant autant d'importance que le savoir-faire purement technique. Désormais en stage de fin d'études, je pense m'orienter vers la robotique médicale ou d'abord poursuivre mes études en thèse. Dans tous les cas, je me sens confiant et aborde l'avenir avec sérénité et beaucoup de curiosité.

@ Plus d'infos :
[jean-louis.blervacque@
student.junia.com](mailto:jean-louis.blervacque@student.junia.com)

ASSAËL ADARY

« L'entreprise idéale n'est pas celle que vous croyez »

15 000 RÉPONDANTS, 70 QUESTIONS, 266 SOCIÉTÉS ÉVALUÉES : MENÉE PAR OCCURRENCE, L'ÉTUDE DES ENTREPRISES PRÉFÉRÉES DES DIPLÔMÉS EST LA PLUS VASTE DU GENRE. PUBLIÉE EN FÉVRIER DERNIER, SA 11^E ÉDITION S'INTÉRESSE UNE NOUVELLE FOIS À UN PUBLIC SCRUTÉ DE PRÈS PAR DES RECRUTEURS SOUCIEUX DE LEUR ATTRACTIVITÉ : LES ÉTUDIANTS ET LES JEUNES ACTIFS, INVITÉS À S'EXPRIMER SUR LES RAISONS QUI LES CONDUISENT À PRIVILÉGIER UN EMPLOYEUR PLUTÔT QU'UN AUTRE. UNE PLONGÉE QUI RÉSERVE QUELQUES SURPRISES AU MILIEU D'UN BILAN PLUTÔT STABLE, EXPLIQUE ASSAËL ADARY, DIRIGEANT D'OCCURRENCE.

Votre étude dessine l'image que les jeunes diplômés se font des entreprises. Sait-on comment elle se forge ?

On sait en tout cas qu'elle est de plus en plus claire dans les cursus où la proximité avec le monde professionnelle est la plus grande, grâce aux stages ou à l'apprentissage. C'est un peu plus délicat ailleurs, ce qui pose au passage la question de la formation des enseignants à ces questions. Les formateurs et les services d'orientation pourraient sans doute être mieux accompagnés pour expliquer à leurs étudiants ce qui les attend sur le marché du travail ou pour leur détailler les opportunités

La confiance retrouvée, les grosses entreprises plébiscitées

Oubliée, la pandémie. D'après l'étude conduite par Occurrence, 75 % des diplômés d'une grande école d'ingénieur ou de commerce estiment pouvoir trouver un emploi dans les douze prochains mois, alors qu'ils n'étaient que 47 % à se montrer aussi optimistes voici trois ans, au pic de la crise sanitaire. Les multinationales ont le vent en poupe : une écrasante majorité des diplômés (87%) envisage de les rejoindre, loin devant les start-up et les PME (43%). Parmi les jeunes ingénieurs, beaucoup cherchent à intégrer l'un des trois grands groupes qu'ils plébiscitent : Thales, Dassault Aviation et EDF. La fonction publique a en revanche du souci à se faire : 6 % des jeunes seulement s'imaginent travailler au sein d'une administration.

qui se présentent dans différents secteurs. Les recruteurs ne sont pas non plus exempts de tout reproche : les événements et les journées qui leur permettent de se présenter se sont certes généralisés mais le format reste souvent mal adapté aux publics concernés. Les jeunes attendent autre chose qu'une énième présentation PowerPoint qui vante les valeurs de tel ou tel groupe.

Ressentez-vous de l'envie chez les diplômés qui intègrent le marché du travail, ou voient-ils cette étape comme un passage obligé ?

Il faut impérativement casser cette idée reçue que la jeune génération renâclerait à la tâche. C'est tout le contraire : lorsqu'on les interroge, 83 % des jeunes considèrent qu'on travaille beaucoup au-delà de 40 heures, donc bien au-dessus des 35 heures légales. En revanche, ils attendent de leur employeur une forme de réciprocité. La fameuse valeur travail leur est chère à condition qu'elle soit mieux partagée, ce qui passe d'abord par la rémunération : 82 % des sondés se disent prêts à ne pas compter leurs heures, sous réserve d'être payés en conséquence.

Le salaire reste-t-il le premier critère de choix ?

Contrairement à ce qu'on peut lire parfois dans les médias, oui. Des 19 éléments que nous testons, c'est bien celui qui se classe en tête, loin devant l'ambiance ou les conditions de travail, la sécu-



rité de l'emploi, les perspectives de progression ou la RSE. Celle-ci n'arrive qu'en 16^e position. Ce qui ne veut d'ailleurs pas dire que les jeunes s'en désintéressent. Ils sont en revanche plus sensible à ce qu'on pourrait qualifier de RSE de proximité. Plutôt que des discours de façade sur la protection de l'environnement, ils demandent à rejoindre des entreprises inclusives et attentives qui pratiquent un management bienveillant et empathique, ou au moins non toxique. En caricaturant un peu, on pourrait dire qu'une politique RH conçue pour les accompagner en cas de coup dur compte davantage que la sauvegarde des ours blancs.

Existe-t-il un portrait-robot de l'entreprise idéale pour les jeunes ?

Ce n'est en tout cas ni une association militante ou une SCOP engagée, au moins dans le cas des diplômés du supérieur. Plutôt qu'une start-up, l'employeur idéal reste une société suffisamment étendue à l'international pour leur offrir des perspectives en termes de mobilité. Ils sont bien équipés et bien formés pour cela et ils ne craignent pas d'aller vivre à l'étranger, au contraire. Leur terrain de jeu, c'est le monde et ils le savent.

@ Plus d'infos :
www.ifop.com

LOUIS ET THOMAS

Sortir du cadre

SI L'ON NE PEUT PAS ENCORE PARLER DE TENDANCE DE FOND, LES TÉMOIGNAGES DE LOUIS ET THOMAS ILLUSTRENT LES ASPIRATIONS D'UNE PARTIE DE LA NOUVELLE GÉNÉRATION DE DIPLÔMÉS : OUBLIÉS LES PLANS DE CARRIÈRE, LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI, LES CHOIX UNIQUEMENT RATIONNELS. PLACE AU SENS, AUX PAS DE CÔTÉ AU GRÉ DES OPPORTUNITÉS. DEUX EXEMPLES, PARMIS TANT D'AUTRES, QUI RAPPELLENT QUE DES ÉTUDES D'INGÉNIEUR SONT UN POINT DE DÉPART, PAS UNE LIGNE D'ARRIVÉE.

LOUIS BROJST (HEI 2023) - PRENDRE LE LARGE



Pour quelle raison avez-vous choisi de partir au Brésil en 4^e année ?

Pour mon échange universitaire, je souhaitais vivre une expérience unique dans un pays qui me ferait sortir de ma zone de confort, tant par sa culture que par sa langue. Le Brésil m'a semblé être un joli défi à relever puisqu'il fallait apprendre le portugais en un temps record pour être en mesure de suivre les cours. Beaucoup ont douté de mes capacités et c'est sans doute ce qui m'a motivé à redoubler d'efforts, mais aussi à relever un second challenge : traverser l'Atlantique à la voile en deux mois pour atteindre ma destination !

Comment avez-vous vécu vos premières semaines sur place ?

Elles ont été particulièrement difficiles, ne serait-ce qu'en raison de la barrière de la langue et de la durée des cours (trois heures !), à tel point que j'ai douté de mon aptitude à valider mon semestre. J'ai heureusement bénéficié d'un accueil et d'un accompagnement exemplaires tant de la part des enseignants que des étudiants. Au final, malgré les obstacles, ces premiers pas ont rapidement pro-

voqué un déclic chez moi : j'ai eu un véritable coup de foudre pour ce pays et cet échange a été le point de départ d'une transformation profonde. J'ai naturellement décidé de rester sur place et de poursuivre cette aventure en intégrant par la suite une entreprise de bateaux basée à Campinas pour un stage de fin d'études qui vient de s'achever. Au moment où vous lirez ces lignes, je serai en train de rentrer en France, toujours en voilier, pour conclure cette belle aventure et décider de la suite : un Volontariat International en Entreprise à Rio de Janeiro ou un poste à Paris...

Vous sentez-vous prêt à entrer dans la vie professionnelle ?

Après de telles expériences, oui ! Mes appréhensions et mes doutes se sont estompés. Au-delà de mon niveau d'études, je peux mettre en avant des qualités telles que la persévérance, la curiosité et l'adaptabilité face à l'inconnu. Désormais, je ne me fixe aucune limite : je suis prêt à explorer toutes les opportunités en écoutant toujours ma petite voix intérieure...

@ Plus d'infos :
louis.brjost@student.junia.com

THOMAS MAGNIN (HEI 2021) - SUIVRE SES ENVIES



Quelle période a constitué un moment charnière au cours de votre cursus à HEI ?

Mon stage de fin d'études m'a mené à Montréal dans l'industrie textile où j'ai pu découvrir une nouvelle culture, un management qui laisse sa chance à tout le monde tant que l'on fait ses preuves, et où je me suis rendu compte d'un besoin de liberté dans ce que j'entreprends. J'ai également pu vivre des expériences fondatrices comme l'ouverture d'une usine de maillots de bain éco-responsable au Vietnam ou le développement de partenariats en Inde.

Quel impact cette expérience a-t-elle eu sur vos choix de début de carrière ?

Pour la première fois, j'ai pris conscience de l'impact direct de mon travail sur notre planète : le textile est l'une des industries les plus polluantes au monde et le greenwashing est une pratique courante avec laquelle je ne me sentais pas à l'aise. Une fois diplômé, j'ai d'abord accepté un CDI dans cette entreprise, avec de nouveaux défis qui m'ont permis de ne pas trop me poser de questions, mais rapidement, les doutes sont revenus. J'avais besoin d'internatio-

nal, de sens, d'impact, de concret, de passion. J'ai néanmoins rapidement compris que trouver le job de mes rêves et un certain équilibre ne se faisait pas en un claquement de doigts. Cette période m'a permis de faire le tri entre ce que j'acceptais ou non en fonction de mes valeurs et de prendre le temps de réfléchir à mes véritables envies. Des thématiques que l'on n'aborde pas ou pas suffisamment au cours de ses études.

Pourquoi êtes-vous finalement rentré en France ?

J'ai décidé d'explorer d'autres horizons, d'autres domaines, d'autres métiers, même s'ils ne correspondaient pas forcément à mes aspirations. J'ai rejoint la filiale nucléaire EDF comme pilote d'affaires matériel et j'apprends beaucoup sur tous les plans. Et la suite ? J'envisage un départ en Amérique du Sud pour une petite pause, faire du surf puis partir à la découverte d'un autre secteur d'activité. Pourquoi se fermer la moindre porte ou avoir peur ? Le véritable échec serait tout simplement de ne pas essayer...

@ Plus d'infos :
thomasmagnin75@gmail.com

On vous en dit plus

La tannerie Radermecker est réputée pour son cuir sellier pleine fleur (tannage végétal et minéral). Également spécialisée dans la maroquinerie et la confection de ceintures, elle produit du cuir de qualité pour les passionnés et artisans, dans une démarche éco-responsable : achat de cuir sur des élevages ciblés, outil de production modernisé et traitement des rejets de façon biologique. La tannerie est reconnue par le label Artisanat Certifié.

« J'AI REPRIS UNE ENTREPRISE POUR NE PLUS ME

SENTIR COMME UN PETIT MAILLON DANS UNE GRANDE

CHAÎNE ET CONTRIBUER À MA MANIÈRE À LA SOCIÉTÉ ».

LOÏC HONORÉ

L'entrepreneur qui remet le cuir en selle

C'EST L'HISTOIRE D'UN PARI UN PEU FOU QUE SE SONT LANCÉS DEUX AMIS TRENTENAIRES, AUSSI RÊVEURS QUE PRAGMATIQUES : **REPRENDRE RADERMECKER**, UNE TANNERIE BELGE INSTALLÉE DEPUIS 150 ANS POUR LA TRANSFORMER EN USINE 2.0 SPÉCIALISÉE DANS LE CUIR POUR LE SECTEUR ÉQUESTRE. **LOÏC HONORÉ (HEI 2009)** REVIENT SUR CETTE AVENTURE ENTREPRENEURIALE ET HUMAINE PLEINE DE SENS.

Comment passe-t-on d'étu- des d'ingénieur à la reprise d'une tannerie en Belgique ?

Mon parcours professionnel s'est construit au fil des opportunités, des rencontres et des envies. En 2009, mon stage de fin d'études m'a mené en Russie pour coordonner la construction d'usines Renault. Deux ans plus tard, j'ai décidé de poursuivre l'aventure au sein du constructeur automobile et suis rentré à Paris pour suivre ses projets immobiliers, avant de m'envoler vers la Chine pour participer à l'implantation d'une nouvelle usine. En 2013, direction le Sud-Est de l'Inde en tant que chef de projet pour la construction d'une usine de moteurs et de boîtes de vitesse. J'aimais ce que je faisais, mais après six années en tant que « chef d'orchestre » à l'international, je ressentais une forme de frustration, tandis que de nouvelles envies émergeaient...

Comment se sont manifestées ces frustrations et comment en avez-vous fait des opportunités ?

J'avais beau être autonome et passionné par mon secteur d'activité, je passais beaucoup de temps à effectuer des reportings, j'avais le sentiment de n'être qu'un petit maillon d'une grosse chaîne, je souhaitais contribuer en direct à la société et rester dans le Nord d'où je suis originaire. Tout cela m'a donné envie de reprendre une entreprise. L'idée me trottait d'ailleurs dans la tête depuis quelques mois, j'en avais plusieurs fois parlé à Nicolas, qui allait devenir mon associé dans cette aventure. Amis depuis le lycée et complémentaires, nous approchions la trentaine. Il était temps de passer à la vitesse supérieure.

Reprendre une tannerie était-il votre projet initial ?

Pas du tout. Je me suis d'abord formé à la reprise de société à Nanterre, avant de monter un dossier que nous avons soumis à des intermédiaires. Notre cadrage était clair : une entreprise de fabrication, à taille humaine, secteur Nord de la France ou Belgique, et avec un potentiel de développement en Europe. Nous avons retenu une cinquantaine de profils, puis visité une dizaine de sociétés, dont celle de M. Radermecker, 89 ans, à la tête d'un patrimoine de 150 ans et qu'aucun membre de sa famille ne souhaitait faire perdurer. Elle était installée dans un autre local à Warneton, traversait de grosses difficultés et cohabitait toutes les cases que nous nous étions fixées. Nous nous sommes rapidement positionnés comme repreneurs.

Convaincre les banques n'a pas dû être simple...

Voir débarquer deux trentenaires sans expérience, ni dans l'entrepreneuriat, ni dans le cuir, a en effet créé quelques barrières avec les partenaires financiers. Notre motivation et notre vision ont fait la différence puisque nous sommes venus avec un plan réaliste et pérenne : débiter avec un minimum vital pour remettre l'entreprise à flot, retrouver le chemin de la rentabilité et déménager quatre ans plus tard pour changer de braquet. Nous sommes parvenus à convaincre deux investisseurs privés, une banque et avons complété avec nos économies.

Quelle a été la réaction des collaborateurs en rencontrant leurs nouveaux patrons en 2016 ?

Il y a forcément eu des inquiétudes, mais les équipes étaient ravies de voir

des repreneurs capables d'apporter un second souffle à la tannerie. Ensuite, ce sont une légitimité et une relation qui se sont bâties au fil des semaines et des petites victoires que nous avons partagées. Cette légitimité est passée par une présence quotidienne, du sérieux, mais aussi une transparence sur le cap que nous nous étions fixés. Nous avons rapidement réduit notre gamme, nous sommes passés de 20 à 5 formules de tannage, avons revendu une bonne partie des stocks pour générer de la trésorerie et avons revu notre stratégie : écouter les clients pour mieux répondre à leurs besoins et nous ajuster sans cesse. Elle a fonctionné puisque nous sommes redevenus rentables en amont de notre déménagement en 2019.

Que représentait ce changement de local ?

Déménager était prévu depuis le premier jour et était indispensable à notre survie. Plus qu'un nouvel élan, il s'agissait d'une renaissance qui a soudé l'équipe. Tout le monde a mis la main à la pâte pour faire de ce rêve - être l'une des rares nouvelles tanneries en Europe - une réalité. Nous avons décidé de louer un local à Comines, d'acheter des machines reconditionnées et de concentrer nos efforts sur le secteur équestre.

1 870

C'est l'année de création de la tannerie Radermecker, reprise en 2016 par Loïc et son ami, Nicolas.



Crédit : ILP Studio

Pourquoi ce choix du secteur équestre ?

C'est une décision guidée par le pragmatisme. Nous avons regardé le marché : le cuir destiné au secteur automobile, à l'ameublement ou aux vêtements repose sur du volume. Le secteur équestre se concentre sur le savoir-faire, les belles matières et une approche haut-de-gamme qui correspondent davantage à notre ADN. Pour accompagner ce changement de cap, et malgré nos 150 ans d'expérience, nous avons suivi une formation à l'ITECH à Lyon pour appréhender toutes les subtilités de la chimie du cuir. On ne s'en rend pas forcément compte, mais plusieurs centaines d'éléments contribuent au résultat final. En changer deux ou trois bouleverse le produit, il faut donc parfois jouer à l'apprenti-sorcier tout en restant dans une logique de production et non de laboratoire. J'ai heureusement pu compter sur la passion, l'expérience et l'engagement de nos sept artisans tanneurs dans cette démarche.

Comment les clients historiques ont-ils réagi face à ces évolutions ?

Certains ont partis, d'autres se sont immédiatement montrés convaincus par notre approche et nous ont aidés à nous développer, tandis que nous sommes encore en train de discuter avec des prospects pour qu'ils fassent appel à nous. C'est d'ailleurs l'une des erreurs que j'ai pu commettre au moment de la reprise : je ne viens pas d'une formation commerciale et pensais qu'envoyer un mail personnalisé accompagné d'un catalogue suffirait à déclencher une vente. J'ai mis un certain temps à corriger le tir et à rendre la démarche naturelle. La prospection est un travail de longue haleine, il faut expliquer, accompagner et écouter. Aujourd'hui, nous avons des clients industriels, des indépendants, mais aussi les grands comptes qui représentent 50% de notre chiffre d'affaires. Nous exportons au Japon, en Suède, en France et aux Pays-Bas, épaulés par des agents économiques. Une belle source de fierté.

**« UN BON ENTREPRENEUR DOIT ÊTRE
CAPABLE DE FAIRE ÉVOLUER SON CAP
LORSQUE LA SITUATION L'EXIGE ».**

Quels sont vos axes de développement ?

Nous sommes en contact avec des partenaires et distributeurs extérieurs potentiels dans une logique de croissance externe. Nous continuerons à mettre l'accent sur l'animation de notre communauté sur les réseaux sociaux (5 000 abonnés à notre « Newsleather ») pour nous faire connaître à un public toujours plus large et nous embaucherons de nouveaux talents dès que nous en aurons le besoin et la possibilité. Avec les bases saines mises en place et les piliers au sein de nos équipes, je peux me concentrer sur la partie développement et commerce. Je suis en contact régulier avec les grands comptes qui constituent un bel axe de progression, notre ambition étant d'en convaincre une dizaine de nouveaux pour atteindre nos objectifs. Cela passera notamment par la croissance de nos capacités en recherche et développement pour répondre aux demandes de sur-mesure dans des délais réduits, et par l'autonomisation de nos collaborateurs.

Vous êtes aujourd'hui à la tête d'une entreprise de onze salariés. Quelles sont d'après-vous les qualités indispensables à votre quotidien ?

Il faut être pragmatique et lucide, notamment sur la partie financière, ambitieux et à l'écoute des opportunités, mais aussi en mesure de faire évoluer le cap préalablement fixé si la situation l'exige. Il n'a rien de pire que de s'entêter ou de rester bloqué sur un schéma ou un modèle qui ne fonctionnent pas. Un bon entrepreneur doit également être capable de se mettre à la place de ses interlocuteurs. En ce sens, la formation HEI m'est particulièrement utile puisqu'elle m'a appris à m'adapter et à jouer le rôle d'interface entre des profils aux fonctionnements variés. Elle m'a également donné le goût pour l'international et la capacité à sortir du cadre face à une problématique. En huit ans à la tête de Radermecker, le cuir s'est durci et j'ai beaucoup appris sur moi, notamment à lâcher prise face aux imprévus qui rythment mon quotidien ou face à cette sensation d'inachevé au moment de me coucher. L'entrepreneuriat n'est pas une course de vitesse, c'est un marathon...

@ Plus d'infos :
www.radermecker.com
loic.honore@radermecker.com

CLAIRE DAUTRICOURT

Prendre racine

ILS ONT BEAU FAIRE PARTIE DE NOTRE PAYSAGE QUOTIDIEN, NOUS SOMMES TROP PEU À AVOIR CONSCIENCE DU RÔLE ESSENTIEL DES ARBRES TANT POUR LA PLANÈTE QUE POUR SES HABITANTS. PASSIONNÉE DE NATURE DEPUIS SON PLUS JEUNE ÂGE CLAIRE DAUTRICOURT (ISA 2021) A PRIS LE PROBLÈME À LA RACINE. RETOUR SUR UN PARCOURS BÂTI BRANCHE APRÈS BRANCHE.

Comment votre passion pour la nature est-elle née et comment en avez-vous fait un projet professionnel ?

Mon père est plasticien, il m'a transmis son amour des couleurs, des jeux de lumière et des textures. Mon grand-père avait un jardin ouvrier, il y passait ses journées et m'y emmenait régulièrement. J'ai immédiatement aimé la sensation de mettre les mains dans la terre. Le métier de paysagiste est un savant mélange de ces deux héritages. Après un BTS Aménagements Paysagers et un Certificat de Spécialisation Maçonnerie Paysagère en alternance, j'ai intégré l'Institut des Techniques de l'Ingénieur en Aménagement Paysager de l'Espace (ITIAPE) et une entreprise dédiée à l'arbre. S'éloigner des parcs et jardins pour me rapprocher au plus près des arbres était une volonté de ma part : outre leurs bienfaits, j'aime leur esthétique et leur puissance énergétique. Sensible depuis toujours à l'écologie, j'ai fait de la préservation de notre patrimoine arboré le point de départ de ma vie professionnelle. Choisir un « métier passion » bénéfique pour tout le monde et qui m'anime était une véritable nécessité.

Qu'est-ce qui vous a donné envie de compléter votre cursus par une formation d'ingénieur JUNIA ISA ?

Mes trois années de BTS et de CS en alternance m'ont amenée à être beaucoup sur le terrain et à réaliser des missions aussi variées que la conception de jardin, la réception de chantier, en passant par la négociation des prix, le choix des végétaux et matériaux ou encore la gestion des équipes. Cette diversité m'a donné envie d'aller plus loin et de poursuivre mes études pour

PLUS QU'UN MÉTIER : UNE PASSION

J'ai la chance d'avoir un métier avec beaucoup de sens. Je le fais par passion pour les arbres et pour la transmettre à un public aussi large que possible. Je cite souvent M. Perilhon, créateur de l'entreprise qui m'emploie : « le meilleur moyen de sauver durablement un arbre, c'est de le faire aimer par celles et ceux qui vivent en-dessous ! ». Trop de gens s'en plaignent - ils perdent des feuilles, ils prennent trop de place - alors que nous avons toutes les raisons de les aimer. Ma mission est avant tout pédagogique...



Crédit : ILP Studio

devenir ingénieure du paysage et ainsi obtenir de nouvelles responsabilités (management, expertise technique, conseil, suivi de chantier, etc.) tout en restant en contact direct avec les arbres et les écosystèmes. Le fait que cette formation permette d'obtenir un diplôme d'ingénieur en suivant un cursus professionnel favorise une entrée réussie dans le monde du travail.

Vous êtes aujourd'hui responsable études et environnement chez Perilhon. En quoi consiste ce métier ?

Mes missions sont d'abord de répondre aux appels d'offre et d'effectuer des visites sur site. J'ai la chance d'évoluer dans un contexte particulièrement stimulant puisque Perilhon est en train de prendre un véritable tournant écologique : je suis chargée de modifier l'activité d'élagage et d'en développer une nouvelle. L'élagage est en effet souvent mal perçu par le grand public car souvent confondu avec le bucheronnage ou la sylviculture. Il n'en est rien : il s'agit d'apporter du soin aux arbres en milieu urbain. Notre travail existe avant tout en raison de la pollution, de mauvais choix d'essence d'arbre ou d'implantation.

Sur quels piliers repose votre nouvelle approche en matière d'élagage ?

Nous favorisons au maximum les techniques de taille douce en prenant en compte la faune nichée dans les arbres. Interdiction de détruire un

habitat ! Nous valorisons et recyclons également les produits issus de la coupe des arbres : rien ne se perd, tout se transforme. Quant à la nouvelle activité, elle repose sur la création d'hibernaculums (*abri artificiel créé en faveur des reptiles, ndlr*), d'installations favorisant la faune locale, mais aussi sur des partenariats avec des naturalistes. Pour partager notre philosophie au plus grand nombre, je suis également chargée de communication sur nos réseaux sociaux.

Que préférez-vous dans votre métier et quelle en est l'aspect le plus complexe ? Comment envisagez-vous l'avenir ?

J'aime particulièrement la variété de mes missions, aucun jour ne se ressemble, je passe du bureau au terrain face aux arbres ou avec mes clients. Le plus difficile est sans doute de ne rien oublier et de jongler entre les dossiers à deadlines courtes et les projets long-terme. Cette diversité nécessite des qualités toutes aussi variées : rigueur, sens de l'organisation, curiosité, polyvalence, sens du contact, créativité, imagination et ouverture d'esprit. J'ai un poste passionnant, à impact et à responsabilités, je m'y vois donc encore pour un bon moment, mais pourquoi pas devenir en parallèle maître d'apprentissage d'un(e) étudiant(e) ITIAPE ?

@ Plus d'infos :

chrisclairehugolise@hotmail.fr

AMÉLIE BOCQUET

Viser haut aux Pays-Bas

LE TÉMOIGNAGE D'AMÉLIE BOCQUET (ISEN 2023) EST D'ABORD UN MESSAGE D'ESPOIR ET D'OPTIMISME QUE CHACUN DEVRAIT LIRE UN JOUR DE DOUTES OU DE DÉCOURAGEMENT. CELUI D'UNE JEUNE DIPLOMÉE DE 22 ANS QUI SE CONSIDÈRE COMME RÉSERVÉE ET QUI A DÉCIDÉ DE SORTIR DE SA ZONE DE CONFORT EN S'EXPATRIANT AUX PAYS-BAS POUR UNE THÈSE DANS LE DOMAINE BIOMÉDICAL. UN CHOIX AUDACIEUX, DES DIFFICULTÉS SURMONTÉES ET UN SENTIMENT DE FIERTÉ, VÉRITABLE MOTEUR D'UN QUOTIDIEN QU'ELLE PARTAGE AVEC NOUS. MAÎTRES-MOTS : RÉALISME ET SINCÉRITÉ.

Dans quel contexte avez-vous choisi d'intégrer la formation ISEN après votre baccalauréat ?

À cette époque, je ne parvenais pas à choisir entre la physique et la biologie. La filière CNB (Cycle Numérique et Biologie) proposée par l'école constituait une forme de compromis. Au cours de mon cursus, j'ai ensuite eu l'occasion de suivre de nombreuses matières et de comprendre que combiner les deux disciplines était pertinent si je souhaitais me rapprocher de l'univers médical et de ses applications. Une fois diplômée, j'ai souhaité rejoindre une entreprise française de la biotech dans le domaine de la R&D pour y développer de nouvelles méthodes de diagnostic ou des technologies biomédicales, mais on me demandait systématiquement cinq années d'expérience ou un doctorat. Cela a joué le rôle de déclic : et pourquoi pas un doctorat à l'étranger, après tout ? L'occasion de joindre l'utile à l'agréable, d'améliorer ma pratique des langues et de découvrir une nouvelle culture en profondeur.

Pourquoi les Pays-Bas ?

Un précédent stage m'avait permis de nouer quelques amitiés sur place. Un ancien collègue m'a transmis une proposition de thèse au sein d'une start-up à l'Université de Twente et dans le groupe BIOS chez qui j'avais déjà travaillé. Le descriptif semblait avoir été rédigé pour moi ! Je n'ai pas hésité une seconde à postuler pour combiner le meilleur des deux mondes : une expérience en entreprise, axée sur un profil ingénieur, dans un domaine qui me



passionne (le développement de technologies et de médicaments pour les maladies cardiaques), l'accès aux laboratoires de l'Université et un environnement professionnel aussi sain que bienveillant.

Quel est le sujet de votre thèse ?

Elle porte sur l'automatisation de la culture de tissus cardiaques miniaturisés et le développement d'un système permettant de contrôler la recirculation des fluides dans les puces microfluidiques comprenant les tissus cardiaques. Pour vulgariser, disons que je vais essayer de réduire au maximum la taille des tissus cardiaques cultivés à partir de cellules souches humaines, afin de réduire le coût de test et de production de médicaments. À noter qu'aux Pays-Bas, une thèse s'étale sur une durée moyenne de quatre ans en fonction de l'avancée et des difficultés rencontrées.

S'intégrer dans un pays étranger, n'est jamais aisé. Comment y êtes-vous parvenue ?

Grâce à ma précédente expérience, j'avais déjà un numéro BSN, obligatoire pour travailler et vivre aux Pays-Bas, mais j'ai dû trouver un logement (un véritable parcours du combattant) et une assurance santé. J'ai quitté mon appartement lillois, stocké une partie de mes affaires chez mes parents en région parisienne et mon père m'a aidée à emménager dans ma colocation. L'intégration, au sein de l'équipe chez River BioMedics et dans mon groupe de recherche académique s'est parfaitement déroulée. La première difficulté a été celle de la langue : comme beaucoup de Français, je manquais de confiance en moi en anglais.

Qu'entendez-vous par là ?

On craint toujours d'être ridicule, avec un mauvais accent ou des lacunes en matière de vocabulaire. Mon seul conseil, avec le recul : osez ! Vous ne pouvez que progresser et la plupart de vos interlocuteurs feront l'effort nécessaire pour vous comprendre et vous aider. J'avais également un tempérament timide, accentué par le fameux syndrome de l'imposteur. Tout le monde me demandait comment je pouvais être thésarde à seulement 22 ans. J'ai travaillé dur, j'ai mis les bouchées doubles pour faire mes preuves et montrer mes qualités. Pour le moment, mes tuteurs semblent satisfaits de mon travail et de mon organisation.

Que faut-il retenir à propos de River BioMedics ?

Il s'agit d'une start-up qui a vu le jour grâce à un projet d'abord réalisé dans un groupe de recherche de l'Université. Nous sommes aujourd'hui une dizaine d'employés et j'occupe le poste de PHD Candidate-Engineer.

« J'AI DÛ LUTTER CONTRE LE SYNDROME DE L'IMPOSTEUR TANT ON ME DEMANDAIT COMMENT JE POUVAIS ÊTRE THÉSARDE SI JEUNE ».



L'équipe est séparée en deux : la première travaille sur la partie biologie, la seconde sur les aspects techniques. Je suis en quelque sorte entre les deux, une position particulièrement enrichissante qui me permet d'appréhender toute la complexité du processus de recherche. Qui dit entreprise dit deadlines à respecter et pression plus forte qu'un projet purement académique : cela me stimule, m'apprend à gérer mon stress et je suis fière de participer au développement de produits utiles à l'avenir.

Vous vivez à Enschede. Comment définiriez-vous le « Netherlands way-of-life » ?

Enschede est une ville à taille humaine où il fait bon vivre, à trois heures en train d'Amsterdam et de Rotterdam. En fonction des envies, on peut jongler entre d'immenses espaces verts et de charmantes rues riches en boutiques et petits cafés. Sachez juste que tout ferme très tôt : même le samedi, oubliez le shopping après 17h ! Ce qui marque dès le premier jour, c'est le nombre de vélos que vous croisez dans les rues, tout le monde en utilise un, même avec une valise à la main ! Tout est pensé pour une pratique en toute sécurité, c'est rapide, écolo et healthy. Un peu moins healthy mais délicieux : les sandwiches au peanut butter à l'heure du déjeuner ou le poisson frit au marché dès 9h du matin. Les horaires pour manger sont d'ailleurs déstabilisants pour une Française puisqu'il n'est pas rare qu'on me propose un

dîner au restaurant à 17h30. D'un point de vue professionnel, on ne plaisante pas avec l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, la mode n'est pas au présentisme et on ressent peu la hiérarchie. Tout le monde se mélange et mange ensemble le midi, par exemple.

Vous êtes sortie diplômée JUNIA en décembre dernier. Quel bilan tirez-vous de vos années d'études ?

Elles m'ont fait évoluer bien plus que je ne l'aurais imaginé : j'ai quitté mes parents à 17 ans pour m'installer seule dans un studio à Lille, découvrant l'indépendance avec son lot d'avantages et d'inconvénients. J'ai également grandi grâce à toutes les rencontres que j'ai pu faire, au fil du temps. À l'ISEN, j'ai noué des amitiés pour la vie et j'ai eu la chance d'être soutenue par des professeurs qui ont cru en moi et m'ont épaulée dans les moments parfois plus complexes. Ces cinq années m'ont littéralement construite et m'ont permis de développer les valeurs et qualités déjà ancrées mais qui ne demandaient qu'à être exploitées : l'altruisme, la bienveillance et l'envie de me sentir utile.

Quels conseils donneriez-vous aux lecteurs intéressés par une expérience à l'international ?

Quel que soit le pays visé, renseignez-vous bien en amont sur la culture et les habitudes

quotidiennes des locaux, cherchez un logement à l'avance, faites le point sur les documents administratifs nécessaires pour vous éviter de vous retrouver bloqué à cause d'un papier. Ensuite, restez ouverts d'esprit, prenez vos marques doucement mais sûrement, notamment en rejoignant des associations sportives ou culturelles. Ne vous mettez pas la pression, laissez faire les choses, échangez, amusez-vous. Enfin, la pratique de l'anglais est toujours un plus et réfléchissez bien avant de partir sur ce qu'implique l'éloignement d'avec vos proches. Pour moi, cela a vraiment été difficile par moment, mais si c'était à refaire, je recommencerais sans la moindre hésitation !

Plus d'infos :
a.bocquet@utwente.nl

UN PEU DE DÉTENTE

Les semaines sont chargées, mais je fais en sorte de me détendre dès que possible. Les activités ne manquent pas : passer du temps avec mes amis, prendre des nouvelles de mes proches, faire du sport (yoga, escalade, danse, musculation, etc.), écouter de la musique, chanter, écrire ou cuisiner, notamment des gâteaux. Je me suis d'ailleurs fixée comme objectif de tester toutes les dutch apple pie du pays !

JOHAN POTTIER

Onze jours sous tension

SE REPOSER SUR SES LAURIERS SANS SE POSER LA MOINDRE QUESTION ? PAS LE GENRE DE JOHAN POTTIER (HEI 2011), DIRIGEANT DE SON ORGANISME DE FORMATION DÉDIÉ À LA TRANSITION DE VIE LEREBOND. POUR LE MAG, IL REVIENT SUR UNE EXPÉRIENCE AUSSI EXCEPTIONNELLE QUE FORMATRICE : ONZE JOURS À BORD D'UN PORTE-HÉLICOPTÈRES, DE L'INDE À SINGAPOUR, DANS LE CADRE D'UN SÉMINAIRE AVEC LA MARINE NATIONALE. EMBARQUEMENT IMMÉDIAT.

Vous avez intégré HEI en 2009 pour un Master en deux ans. Quel était votre objectif ?

Après une première expérience technique dans le secteur automobile qui m'avait permis d'appréhender des sujets aussi variés que la qualité, le design et même l'industrialisation en usine, je souhaitais développer mes compétences en ingénierie, en organisation et en management des entreprises. Diplômé HEI en 2011, je suis devenu chef d'unité qualité auprès d'une équipe de 14 personnes chez Renault MCA Maubeuge. Deux ans plus tard, j'ai rejoint les rangs de Wabtec, un équipementier ferroviaire, où j'ai pris la responsabilité qualité d'un panel de 40 fournisseurs à travers l'Europe.

2017 a constitué un premier virage dans votre carrière. Comment s'est-il manifesté ?

Mon style de management et mon esprit d'entrepreneur m'ont poussé à m'intéresser au développement du potentiel humain, mais aussi aux pratiques managériales qui prennent en compte des

L'ART DE REBONDIR

Depuis 2017, LeRebond intervient auprès des organisations et des collaborateurs en phase de transition. Qu'elle soit personnelle, professionnelle ou organisationnelle, ses experts proposent un accompagnement sur-mesure pour relier mieux-être et performance, notamment à travers des actions de formation sous certification Qualiopi ou des séminaires adaptés à vos objectifs.

modes de fonctionnement variés. Je me suis alors formé au coaching professionnel, tout en lançant mon propre organisme de formation, LeRebond (voir encadré).

Que s'est-il passé en 2022 ?

Cinq ans après le lancement de cette aventure entrepreneuriale, j'ai souhaité offrir un second souffle à ma société : transformation vers un modèle scalable, innovation digitale et développement d'un panel de compétences plus larges. En tant que dirigeant, j'avais besoin d'acquérir de nouvelles compétences sur des thématiques liées à la stratégie, à la logique financière ou encore à la conduite de transformation vers des enjeux de croissance. C'est avec cet esprit de curiosité et d'enthousiasme que j'ai intégré le Parcours Dirigeants & Entrepreneurs, ÉDHEC Executive Education & MBAs. L'occasion d'échanger avec des chefs d'entreprise aguerris, de prendre du recul sur ma vie professionnelle et d'amorcer une nouvelle ère plus équilibrée et plus alignée avec mes valeurs. Ce programme a été au-delà de mes attentes. Je l'ai vécu comme une véritable révélation, notamment grâce aux learning expeditions comme le séminaire « leadership sous tension » avec la Marine Nationale.

Quelles étaient vos attentes en vous inscrivant à ce séminaire ?

Vivre des moments extraordinaires avec des personnes ordinaires. J'étais aussi impatient qu'inquiet car évoluer sur un porte-hélicoptères, totalement coupé du



« JE PEUX PARLER D'EXPÉR

TRANSFORMANTE : J'AI DÉ

DES ASPECTS ME CONCERN

QUE JE N'AURAIS JAMAIS

LE SAVIEZ-VOUS ?

Chaque année la Marine recrute plus de 400 cadres officiers, de formations et d'horizons différents, à partir du bac+3, écoles d'ingénieurs, de commerce, universités, etc.

monde pendant 11 jours, n'est pas une expérience anodine. Mon objectif premier était d'apprendre à mieux me connaître en situation d'incompétence et de fatigue, de dépasser mes limites et mes peurs sans m'user, de devenir un leader affirmé et capable de défendre mes convictions. Seconde ambition : m'entraîner à diriger en temps de crise, en s'inspirant des méthodes de l'armée. Enfin, vivre l'esprit d'équipage pour bâtir des liens uniques.

Comment les onze journées se sont-elles organisées ?

Dès 7h du matin, l'équipage était réveillé au son de l'annonce micro : « branle-bas ! ». Chaque journée était minutieusement planifiée : exercices au combat, séances de tir, manœuvres militaires, simulation de sauvetage, etc. Nous avons également vécu d'autres moments forts tels que des gardes de nuit et une session de 24h sans dormir, avec faibles rations. Chacune de ces activités a contribué à renforcer le sentiment d'unité autour des valeurs de la Marine : honneur, patrie, valeur, discipline. Ce qui m'a le plus marqué au cours du programme est sans aucun doute l'accueil chaleureux, la pédagogie et la patience dont ont fait preuve les instructeurs pour partager leur expertise et leur expérience en opérations extérieures. Je retiens également à quel point les personnalités se dévoilent durant les périodes intenses comme celles que nous avons vécues.

Qu'entendez-vous par là ?

La pression et la fatigue sont inévitables dans un environnement où l'activité ne s'arrête jamais. Chacun est amené à faire face à des situations imprévues, à prendre des décisions rapides et à travailler en équipe pour atteindre des objectifs communs. C'est dans ces moments que les Hommes se révèlent : certains font preuve d'un leadership exemplaire, avec résilience et sang-froid, tandis que d'autres peuvent être confrontés à des défis ou des traits de personnalité qu'ils n'avaient pas explorés auparavant. Le séminaire a également mis en lumière le

principe de la dynamique de groupe, notamment en période de conflits ou de tensions. En tant que dirigeant, j'ai appris qu'il est essentiel de préserver son énergie pour être pleinement efficace dans les décisions stratégiques et faire preuve de patience, même dans l'urgence. Cela implique de ne pas se laisser submerger d'informations et de problématiques qui concernent le niveau hiérarchique inférieur en appliquant notamment le principe de subsidiarité.

Quels ont été les autres apprentissages de cette formation ?

Elle m'a rappelé qu'il est indispensable d'ancrer les valeurs qui me sont chères dans mon management et mes actes quotidiens. J'ai également retenu des notions aussi variées que l'importance de la répétition pour la transmission du savoir, la bonne gestion des canaux d'information, la capacité à savoir dire « stop », le principe de redondance, la patience ou encore l'art de rendre simple les choses compliquées. En somme, cette expérience a fourni des enseignements concrets et applicables dans un large éventail de contexte professionnels qui contribuent à améliorer la performance des équipes et des organisations.

Quel bilan global tirez-vous de ce séminaire avec un an de recul ?

Je peux véritablement parler d'aventure transformante puisque j'ai découvert des aspects me concernant que je n'aurais jamais imaginés, j'ai acquis des compétences de leadership essentielles, et j'ai tissé des liens profonds avec des individus exceptionnels. Cette expérience restera l'un des moments les plus formateurs de ma carrière, et elle continue d'influencer ma façon de diriger et de collaborer au quotidien. N'hésitez pas à me contacter si vous souhaitez échanger sur le sujet.

@ Plus d'infos :

lohan@lerebond.fr

<https://lerebond.fr>

IENCE

ÉCOUVERT

NANT

IMAGINÉS ».



C'EST JUNIAL !

Le podcast du Réseau



Crédit : E. M. M. M.

MARS 2023 A MARQUÉ UN TOURNANT DANS L'HISTOIRE DE JUNIA ALUMNI AVEC LE LANCEMENT D'UN NOUVEAU FORMAT QUI A LE VENT EN POUPE DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES : LE PODCAST. L'AMBITION DE *C'EST JUNIAL !* : INSPIRER, INFORMER ET CRÉER DU LIEN ENTRE LES MEMBRES D'UN RÉSEAU AUX PROFILS, PARCOURS ET HORIZONS VARIÉS. APRÈS NEUF ÉPISODES DIFFUSÉS, IL EST L'HEURE DE DRESSER UN BILAN AVEC [AGATHE DESSERY](#), RESPONSABLE CARRIÈRE ET GROUPES PROFESSIONNELS, À L'ORIGINE DE CETTE INITIATIVE.

Comment avez-vous eu l'idée de lancer le podcast de JUNIA ALUMNI ?

Les portraits de diplômés en version écrite sont une véritable tradition pour JUNIA ALUMNI, que ce soit dans ce magazine ou sur notre site internet. En parallèle, les périodes de confinement durant la crise COVID ont été l'occasion de nous réinventer en proposant à nos membres des visios avec des ingénieurs qui souhaitaient évoquer leurs passions ou leurs talents. Début 2023, lorsque j'ai eu l'idée du podcast, j'ai souhaité faire une sorte de synthèse de ces deux médias en y ajoutant une thématique comme fil conducteur. Un format facile à écouter, dans l'air du temps et qui inspire notre communauté (étudiants, diplômés, prescripteurs, etc.) en lui rappelant toute la richesse des parcours des ingénieurs JUNIA.

UN PEU DE TECHNIQUE

Pour la réalisation de son podcast, JUNIA ALUMNI est accompagné par le Médialab de l'Université Catholique de Lille et plus particulièrement par Meghann Marsotto, chargée de projets radio/podcast. Pour l'écouter, rendez-vous sur votre plateforme de podcast préférée (Apple, Spotify, Deezer, etc.), cherchez « *C'est Junial* » et lancez la lecture. Nous vous souhaitons de belles écoutes riches en inspirations !

Le nom choisi « *C'est Junial !* » est d'ailleurs un clin d'œil à l'une des rubriques de JUNIA ALUMNI MAG. La boucle est bouclée !

Quelles sont ses particularités ?

Nous avons souhaité en confier l'animation à un étudiant pour créer un pont avec les ingénieurs. Les deux communautés ont tant à s'apporter ! Nous avons opté pour un format mensuel, d'une durée de 20 à 30 minutes pour avoir le temps de développer le propos, une alternance entre les formations, les secteurs d'activité (cybersécurité, agriculture, BTP, logistique, etc.) et les thématiques (interculturalité, entrepreneuriat, management, équilibre vie pro/ perso). L'ensemble de ces choix se fait en concertation avec l'équipe du Réseau et l'étudiant intervieweur.

Quelles sont les différentes étapes en amont d'un enregistrement ?

Une fois le diplômé identifié, nous nous appelons pour faire connaissance puis bâtissons une feuille de route avec les trois axes qui seront développés au cours de l'interview. L'étudiant doit souvent sortir de sa zone de confort, comme par exemple lorsqu'un élève ISEN interroge un diplômé ISA. C'est aussi cela la magie du podcast « *C'est Junial !* ». Viennent ensuite l'enregistrement dans un studio professionnel (voir encadré) qui impressionne toujours les participants, puis le montage réa-

lisé par les équipes du Médialab. Enfin, nous choisissons un titre, une accroche et diffusons l'épisode via nos différents supports de communication.

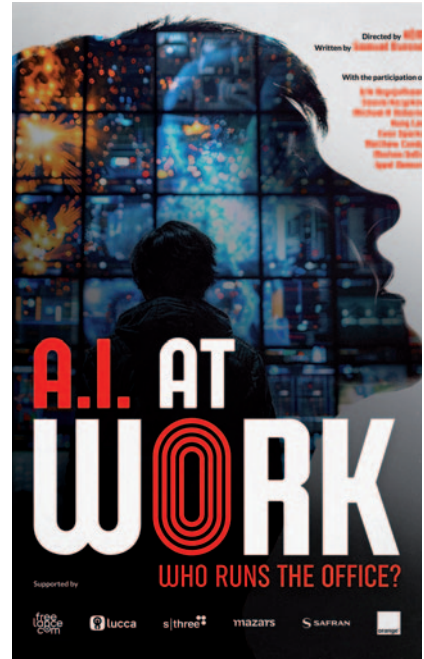
Quel bilan tirez-vous de cette première année de podcasts ?

Après neuf épisodes, nous sommes collectivement fiers du chemin accompli. On ne s'en rend pas forcément compte en l'écoutant, mais la charge de travail en amont est considérable, surtout pour une structure comme la nôtre. Le premier défi est de faire un choix parmi tous les profils que nous aimerions entendre, ensuite trouver une date qui corresponde à toutes les parties prenantes... et lorsque le studio est disponible ! Enfin, demander aux étudiants d'animer le podcast ajoute un challenge supplémentaire puisque leur cursus les amène à partir vers d'autres horizons (stages, séjours à l'étranger, etc.). Nous sommes déjà en train de recruter celui de la prochaine saison. Nous aimerions parfois faire plus mais nous avons décidé de privilégier la qualité à la quantité. Charge à nous désormais de développer le support et de le faire connaître au plus grand nombre. Aujourd'hui, la meilleure manière de nous soutenir est de l'écouter !

@ Plus d'infos :

agathe.dessery@junia.com

L'ALUMNI DAY FÊTE SES 10 ANS



EH OUI ! CELA FAIT DÉJÀ DIX ANS QUE NOUS VOUS INVITONS POUR CET ÉVÉNEMENT IMMANQUABLE, RICHE EN RETROUVAILLES, EN ÉCHANGES ENTRE PARTICIPANTS, EN INTERVENANTS EXCEPTIONNELS ET EN DÉCOUVERTES/VISITES PASSIONNANTES. ET VOUS, QUE FAITES-VOUS [LE 12 OCTOBRE PROCHAIN ?](#)

C'est en effet la date choisie pour le JUNIA ALUMNI DAY 2024, spécial 10^e anniversaire !

A chaque édition sa thématique, en lien avec un sujet de société. Cette année, la journée sera articulée autour de l'Intelligence Artificielle appliquée au monde du travail.

A chaque édition son grand témoin : nous aurons le plaisir de recevoir Samuel Durand (photo ci-dessus), auteur, conférencier sur le futur du travail et réalisateur de « A.I. at work : who runs the office ? », sorti en avril 2024. Entrecoupée d'extraits de ce documen-

taire, une table-ronde offrira la possibilité aux intervenants et au public de se questionner sur un sujet dont nous entendons tous parler quotidiennement, entre mythes et réalité. Ce temps d'échanges accueillera également Pierre Giorgini, ingénieur et ancien Président-recteur de l'Université Catholique de Lille. Fort de son expérience dans les Ressources Humaines et de son engagement sur les sujets liés à l'IA, il apportera son expertise aux débats.

A chaque édition son format. Voici les grandes lignes du programme de l'événement :

. **11h** : visite, atelier, présentation dans l'école ;

. **12h30** : repas cocktail ;

. **14h30** : conférence-débat « l'Intelligence Artificielle et le monde du travail » ;

. **16h** : goûter/café.

Il n'est bien entendu pas impossible que cette édition réserve également quelques surprises pour fêter comme il se doit cet anniversaire ! Nous vous attendons nombreux le 12 octobre pour faire de ce rendez-vous un événement qui marquera l'histoire de notre association.

@ Plus d'infos et inscriptions :
www.junia-alumni.com

UN MATCH POUR SE RETROUVER, SE DÉPASSER ET RÉSEAUTER



Le 13 avril, sous un soleil presque estival, les équipes parisienne et lyonnaise de l'AC Junia, se sont retrouvées à Lyon pour le match annuel du club. AC Junia ? Il s'agit du club de foot des diplômés qui jouent à l'année dans leurs villes respectives : Paris, Lyon... et bientôt Lille ! Une association particulièrement dynamique emmenée par Lilan Leclère HEI (2019) et dont JUNIA ALUMNI est particulièrement fière d'être partenaire une nouvelle fois de plus cette année. Et si vous intégrez l'association pour revivre l'ambiance du sport universitaire ?

@ Envie de rejoindre l'une des équipes ?
lilian.leclere6@gmail.com

LE TOUR DE L'ACTU

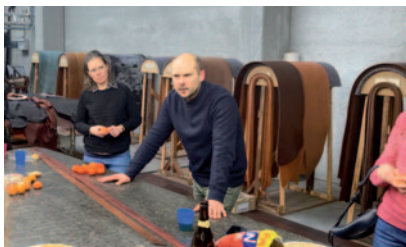
SORTIES ET RENCONTRES DE NOS GROUPES GÉOGRAPHIQUES
ET PROMOTIONS, NOMINATIONS ET CARNET DE FAMILLE...
TOUR D'HORIZON EN DEUX PAGES DE L'ACTUALITÉ DES DERNIERS MOIS...



Le 19 janvier, le succès du premier afterwork au V&B de Coudekerque-Branche, organisé par Mathilde Gozé (ISA 2007) et Anne-Laure Demarthe (ISA 2016) a confirmé l'attrait de notre communauté pour ce type d'événement fédérateur. L'occasion d'échanger autour d'un verre avant le week-end. Vivement le prochain !



Le 23 janvier, le groupe lillois s'est retrouvé pour le traditionnel afterwork mensuel. Rendez-vous avait été donné à la Luck, en présence d'Ugo Parmentier (ISEN 2018), créateur de CitronCoco. Rien de mieux qu'une bonne partie de son jeu de société pour créer des liens et des opportunités entre diplômés.



Le 30 janvier, nos alumni et l'équipe de JUNIA ALUMNI se sont retrouvés à Comine, en Belgique, pour découvrir la tannerie Radermecker... mise à l'honneur dans ce numéro ! Merci à Loïc Honoré (HEI 2009), co-gérant depuis 2016, pour sa disponibilité, la visite de l'atelier et ses réponses aux questions de nos ingénieurs autour d'un délicieux apéritif.

Le 13 février, une quarantaine de diplômés ont profité de la météo clémente du Sud-Ouest pour un afterwork initié par Lambert de Poix (HEI 2017) en plein cœur du vieux Bordeaux. L'équipe du campus de Bordeaux et des membres de l'école se sont joints à l'événement, rappelant que la chaleur humaine des habitants de cette région n'avait rien à envier à celle des gens du Nord !



Le 20 février, William Ducoulombier (HEI 2011) a offert une belle opportunité aux membres du Club Immobilier et BTP : la visite du chantier d'une colocation solidaire entre sans-abri et jeunes actifs à Marcq-en-Baroeul. Une découverte aussi passionnante sur le plan technique qu'humain puisque nos ingénieurs ont pu échanger avec les colocataires de l'association Lazare autour de cette expérience.



Le 21 février, « l'effet wahou ! » a été au rendez-vous pour nos alumni avec la découverte des coulisses du Decathlon Arena - Stade Pierre Mauroy, à Lille. Visite de la loge présidentielle, vestiaires, entrée des artistes... un programme exceptionnel qui s'est conclu par un moment convivial au bar.



Le 27 février, JUNIA ALUMNI était présent sur le stand de l'ACTA au Salon de l'Agriculture, aux côtés d'autres associations du réseau INGENIA. Au programme : discussions passionnantes et passionnées lors d'une table-ronde sur la thématique du changement climatique et un IngéniApéro sur le stand CNEAP-ESA, particulièrement apprécié par les étudiants et diplômés.



Le 16 mars, le traditionnel match annuel opposant les Oldstuds et les étudiants JUNIA s'est tenu au Stade de Phalempin, en région lilloise. Au-delà des exploits sportifs et des résultats, c'est une nouvelle fois le sens du partage et la convivialité qui ont marqué les joueurs. Le match s'est soldé par une victoire des Oldstuds pour la 4^e année consécutive. Rendez-vous l'an prochain pour la revanche.



Le 21 mars, François Quenneson (ISA 2005) a proposé la visite de l'entreprise LS production, spécialisée dans la semence multi-espèces, à la Chapelle d'Armentières. Une rencontre riche en découvertes et en réseautage.

Pour découvrir tous les comptes-rendus et photos, mais aussi toute l'actualité du Réseau, rendez-vous sur www.junia-alumni.com

NOMINATIONS

Ça bouge pour nos diplômés



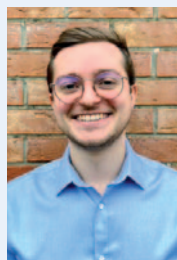
Mathilde Vignancour (HEI 2020) est Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information au sein de l'ANSC.



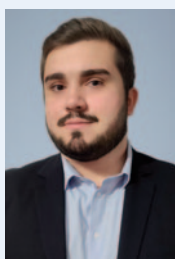
Pierre Desoubry (HEI 2008) a été nommé Plant Manager et Directeur de Site chez Chauvaud Bois, fabricant de parquet.



Aurélien Lardinois (ISA 2020) est désormais Consultant des Marchés Agricoles et Agro-Industriels chez Céréfi.



Sébastien Willemetz (ISEN 2021) a été nommé Consultant en Cybersécurité chez Eviden (Groupe Atos).



Alexandre Barbosa de Oliveira (ISEN 2022) est Chef de Projet chez Axione (télécommunications).



Camille Bertin (HEI 2013) a cofondé BlocToBuild, créatrice de solutions de construction bas-carbone.



Thomas Poillot (ISEN 2015) est devenu Data Project Manager chez ACC (Automotive Cells Company).



Claire Matrot (ISA 2017) a été nommée Ethanol and Corn Oil Account manager chez Roquette.

TOUTES NOS FÉLICITATIONS À...



Pierre Puppatti (HEI 2011). Il en rêvait, il l'a fait ! Arbitre de compétition d'escrime dont nous avons fait le portrait dans JUNIA ALUMNI MAG n°5, l'ingénieur a récemment reçu la confirmation officielle de sa participation aux Jeux Paralympiques de Paris 2024. Début des compétitions en septembre prochain.



Gaspard Torris, étudiant ISEN, pour la réalisation du logo lumineux de l'école. Fabriqué à partir de rubans de LEDs, de planches de récupération et de pièces imprimées en 3D au sein du Fablab de l'ISEN, il restera exposé et sera notamment utilisé lors d'événements associatifs. Un exemple à suivre !

Carnet de famille

Naissances

. **Madeleine**, fille de Solène (ISA 2009) et Nicolas Dengremont, née le 13 juillet 2023.

. **Robin**, fils d'Auriane Lecoq (HEI 2013) et Thomas Balse (HEI 2015), né le 16 décembre 2023.

. **Alba**, fille de Gauthier Dubois (HEI 2013) et Sarah Lévêque, née le 19 août 2023.

. **Dammarie**, fille de Pauline Faure (HEI 2015) et Timothée Rosset (HEI 2017), née le 1^{er} juillet 2023.

Décès

. **Olivier Brogniart** (ISA 1988), le 13 mars 2024.

. **Jacques Duparray** (HEI 1965), le 2 août 2023.

. **Florian Hue** (HEI 2019), le 12 avril 2024.

. **Mathieu Hennebert** (ISA 2013), le 10 mai 2024.



Le 19 janvier dernier, nous avons appris la disparition brutale de **Jérôme Armbruster** (HEI 1993). Le chef d'entreprise était à la tête d'Hellowork, numéro un français du recrutement et de l'orientation en ligne. « Bienveillant », « rayonnant », « fédérateur », « altruiste »... Lors de la cérémonie d'hommage quelques jours plus tard, les qualificatifs de ses collaborateurs étaient unanimes pour évoquer la personnalité du cofondateur et président de l'entreprise rennaise. L'ensemble de la communauté JUNIA présente ses condoléances à la famille et aux proches de cet ingénieur humaniste.

Vous souhaitez partager un événement avec la communauté Junia ?

Envoyez-nous votre faire-part par mail ou à Junia Alumni, 13 rue de Toul, BP 41 290, 59 014 Lille Cedex. Un petit cadeau vous sera adressé pour l'occasion.

RESTONS CONNECTÉS

Pour vous tenir informés de notre actualité entre deux numéros du MAG JUNIA ALUMNI, pensez à nous rejoindre sur les réseaux sociaux. Rendez-vous sur la page Facebook « Junia Alumni », sur le groupe LinkedIn « Junia Alumni » et sur notre site internet www.junia-alumni.com !

DIANE DE LANDEVOISIN vous met au parfum

TOUS LES ENTREPRENEURS VOUS LE DIRONT : RIEN OU

PRESQUE NE SE PASSE JAMAIS COMME PRÉVU. DIANE

DE LANDEVOISIN (HEI 2013) A VÉCU CETTE RÉALITÉ DE PRÈS.

ALORS QU'ELLE S'APPRÊTAIT À LANCER SON PROJET, UN ÉVÉNEMENT

EXTÉRIEUR EST VENU BOULEVERSER SES PLANS. SA SOLUTION :

ÉCOUTER SES ENVIES... ET PARTIR EN VACANCES !

RETOUR SUR UN VOYAGE QUI A TOUT CHANGÉ...

La grande aventure

D'aussi loin qu'elle se souvienne, Diane a toujours eu l'envie d'être à la tête de sa propre entreprise. En 2020, après huit années chez L'Oréal sur des postes liés au marketing, à la production et à l'industrialisation de nouveaux produits, elle se sent prête à voler de ses propres ailes. Grâce à l'entremise de Christophe Guillaume, Président du Réseau JUNIA Alumni, elle propose aux étudiants en parcours entrepreneuriat de mesurer la viabilité d'un projet de marque de jeans made in France. L'étude s'avère concluante, tous les voyants sont au vert : Diane quitte le salariat pour se lancer dans la grande aventure de l'entrepreneuriat. Nous sommes alors en janvier 2022 ; mais tandis que les premières offres de prix arrivent, débute la guerre en Ukraine...

Des vacances studieuses

Explosion des coûts de l'énergie, des matières premières... difficile de présenter un business-plan réaliste aux banques. Alors qu'elle

commence à douter de son projet, Diane décide de partir prendre l'air en Andalousie avec sa fille et son mari. À Grenade, attirée par la vitrine d'une parfumerie artisanale, elle ne peut résister à l'envie d'y pénétrer. Grand bien lui prend : en plus du coup de cœur pour cet univers raffiné, elle redécouvre le concept de parfum solide ! L'idée ne la quitte plus pour le reste du séjour. De retour en France, elle réalise une étude sur ce marché inattendu et confirme tout son potentiel : des jeans aux parfums, il n'y a qu'un pas qu'elle franchit sans trop se poser de questions, pleinement convaincue par le concept.

Une course contre la montre

Etude de marché, recherche de sous-traitants, élaboration des fragrances, sélection des packagings, campagne de crowdfunding, identité visuelle, site internet... Diane met les petits plats dans les grands et ne laisse rien au hasard. Un seul objectif : être prête pour Noël 2023, alors qu'un autre bébé vient de

naître avec quelques semaines d'avance. À force d'acharnement, SIS Fragrances voit bien le jour dans les temps. SIS, c'est une parfumerie fine et mixte, proposée en format solide. C'est également un stick et un packaging made in France, des fragrances conçues par des nez de Grasse, des ingrédients 95% d'origine naturelle et des formules sans alcool.

Des projets plein la tête

Aujourd'hui incubée à Euratech, l'entrepreneuse bénéficie des conseils avisés et du soutien de ses pairs. Objectif pour l'année à venir : proposer ses deux fragrances en boutique à travers des partenariats BtoB, développer la communication puis embaucher un CDI pour faire de SIS la marque incontournable des parfums solides. Et vous, vous êtes plutôt « N°1 - L'Origine » ou « N°2 - Romance en Calabre » ?

@ Plus d'infos :

dianedelandevoisin@gmail.com
<https://sis-fragrances.com>