

# Influx

Le  
mag

Juillet 2023  
#51

MEDEF Artois | Côte d'Opale | Douaisis | Flandre Audomarois | Lille Métropole | Sambre Avesnois

## futur PROCHE

**NOUVELLES ATTENTES,  
NOUVELLES GRILLES DE  
VALEURS OU EN SOMMES-NOUS ?**

Page 4

**TÉMOIGNAGES DE DIRIGEANTS  
FACE À CETTE JEUNESSE  
QUI BOUGE.**

Page 10

6  
JUIL.  
2023

Numéro spécial  
Université des Entrepreneurs  
Futur proche



10<sup>ème</sup> édition  
**UNIVERSITÉ DES  
ENTREPRENEURS**  
Hauts-de-France

[www.univ-entrepreneurs.fr](http://www.univ-entrepreneurs.fr)

4€

A woman in a red dress stands in a room with blue vertical columns. The background is a wall of blue vertical stripes. The text 'IRRD' is prominently displayed in the center, with the 'R' and 'D' having a blue shadow effect.

# IRRD

**8<sup>ÈME</sup> CÉRÉMONIE DES PÉPITES**  
MARDI 5 SEPTEMBRE 2023  
À PARTIR DE 19H  
À LA CITÉ DES ÉCHANGES

[GROUPEIRD.FR](http://GROUPEIRD.FR)

## FACE À EUX

- 4 Maxence Wyts, Loïc Malot, Raphaël Masqueliez :  
« Jeunes, dirigeants, engagés... »

## DECRYPTAGE

- 8 Gilles Vermot Desroches : « La jeunesse est un investissement pour l'avenir de la société et des entreprises »

## INSPIRATIONS ARTOIS

- 10 Avec Vegskin, ils veulent (vraiment) rendre la mode éthique et durable...

## INSPIRATIONS AUDOMAROIS

- 12 ErediX : « La valeur n'attend pas le nombre des années »

## INSPIRATIONS CÔTE D'OPALE

- 14 Daudruy : deux générations, une même vision de la valeur travail

## INSPIRATIONS GRAND LILLE / DOUAISIS

- 16 Alain Schmitt : « inscrire la nouvelle génération d'ingénieurs dans la réalité des enjeux de notre temps »

- 18 Ils nous ont rejoints

- 19 Parole d'expert

- 20 Parole de Mandataire avec Emmanuel Villard, Président du conseil de l'EILCO

- 22 Portrait du mois : Juliette Dekeyser

# LE BILLET

## Yann Orpin, Président du MEDEF Lille Métropole

« Futur proche », voici le thème que nous avons choisi pour la 10<sup>ème</sup> édition de notre Université des Entrepreneurs, le 6 juillet prochain. Qui dit nouvelles générations dit nouvelles grilles de valeurs et nouvelles attentes. Où en sommes-nous, dirigeants et managers, de ces changements ? Quel regard portons-nous sur ces nouvelles mutations ? À quoi ressemblent les nouveaux entrepreneurs et leurs futurs salariés ? Comment donner du pouvoir à cette jeunesse qui devra (et saura) mener des transformations rapides ? Comment se connecter à la relève ? Et pour quel avenir en commun ?

Ces sujets nous questionnent autant qu'ils nous interpellent. Il y a 4 ans, quand j'ai pris la présidence du Medef Lille Métropole, j'ai souhaité rapidement créer du lien avec les jeunes entrepreneurs et les jeunes entreprises du territoire. C'est ainsi que nous nous sommes rapprochés des écoles et d'Euratechnologies, que nous avons embarqué des start-ups au sein de Génération Medef et que nous avons créé en septembre 2022 une commission Junior Entreprise.

Je suis convaincu qu'on ne pourra pas construire le monde d'aujourd'hui et de demain sans prendre en considération ce que la jeune génération attend de nous, dirigeants, et plus généralement de la société. Une étude que nous avons réalisée sur un panel de jeunes de la région nous révèle qu'1 jeune sur 2 de moins de 23 ans souhaite être intégré au processus de décision de l'entreprise. Alors qu'on parlait il y a encore peu du désengagement de la génération Y, c'est la bonne surprise de cette génération Z, manifestement désireuse de s'engager de manière globale dans l'entreprise et dans la société. 96% des jeunes interrogés souhaitent que l'entreprise dans laquelle ils pourraient travailler puissent s'engager durablement. La RSE n'est donc plus une option pour nos entreprises, c'est une obligation ! L'engagement, et le désir d'expression également : les



Yann Orpin

« Les jeunes générations veulent échanger et partager leurs idées : à nous de les accueillir dans nos entreprises, de les écouter, de les laisser s'exprimer et de leur faire confiance »

jeunes veulent échanger et partager leurs idées. À nous de les accueillir dans nos entreprises, de les écouter, de les laisser s'exprimer et de leur faire confiance. Car ils nous le disent haut et fort : « Vous pouvez compter sur nous ! »

Ce n'est pas un hasard si nous avons souhaité co-construire cette Université des Entrepreneurs avec des représentants de la jeune génération. Ils sont 24, ils ont entre 16 et 29 ans, ils sont lycéens, apprentis, étudiants en alternance, engagés au sein d'une junior entreprise (Prog HEI, Science Politique, Skema, IESEG) ou déjà dans la vie active. Avec eux, nous avons élaboré cette nouvelle génération d'Université d'été, un rendez-vous plus engagé, plus participatif et davantage tourné vers notre « futur proche »...



Certifié PEFC

Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées  
www.pefc-france.org

INFLUX, le magazine des MEDEF : Artois | Côte d'Opale | Douaisis | Flandre Audomarois | Lille Métropole | Sambre Avesnois - 40, rue Eugène Jacquet, 59708 Marcq-en-Baroeul Cedex - Tél. 03 20 99 47 31 - Directeur de Publication : Arnaud LEFORT - Rédacteurs en chef : Arnaud COUSIN et Marion SIGIER - Rédaction & conception graphique : Newsmaster France - Impression : La Presse Flamande, rue du Millieu, 59190 Hazebrouck - Régie publicitaire : Rossel Conseil Médias - 03 20 78 42 34 - contact@rosselconseilmedias.fr - ISSN 1251-8549 - 4€





## Maxence Wyts, Loïc Malot, Raphaël Masqueliez JEUNES, DIRIGEANTS, ENGAGÉS...

ÂGÉS RESPECTIVEMENT DE 27, 36 ET 39 ANS, MAXENCE WYTS, LOÏC MALOT ET RAPHAËL MASQUELIEZ SONT TOUS LES TROIS DIRIGEANTS D'ENTREPRISES ET ENGAGÉS AU SEIN DE GÉNÉRATION MEDEF. LEURS PARCOURS DE VIE ET LEURS ATTENTES DIFFÉRENT ET MALGRÉ LES QUELQUES ANNÉES QUI SÉPARENT LE PREMIER DES DEUX AUTRES, ILS PORTENT LE MÊME REGARD, LUCIDE, BIENVEILLANT ET CONSTRUCTIF, SUR LES ASPIRATIONS DE LEUR PROPRE GÉNÉRATION ET DE CELLE QUI LES SUIT. DIALOGUE À TROIS VOIX...

**Quand et pourquoi avoir choisi la voie de l'entrepreneuriat ?**

**Loïc Malot.** : J'ai grandi entouré d'entrepreneurs parmi lesquels mon père qui m'a transmis MANING, l'entreprise que je dirige aujourd'hui. A l'issue de mes études (Skema Lille), je suis entré chez KPMG comme auditeur financier et j'y suis resté 5 ans. Ayant le désir d'entreprendre, j'ai ensuite suivi un cursus d'ingénieur en formation continue à Centrale de Lille. Puis j'ai rejoint MANING comme responsable du développement avant d'accéder à la direction. J'ai essayé d'apporter un nouveau regard et de nouvelles compétences en interne ce qui nous a permis d'aller chercher d'autres marchés.

**Maxence Wyts.** : Depuis que je suis très jeune, j'ai toujours eu envie de conjuguer plaisir et activité professionnelle, et c'est ainsi que j'ai développé mes premiers sites internet à l'âge de 10 / 12 ans. À 15 ans, j'ai créé avec des copains de lycée un premier vrai projet entrepreneurial : une web radio appelée ExtraDance qui était diffusée dans le monde entier (top 50 en France). Nous avons été soutenus par des acteurs publics et privés de la région ce qui m'a amené à réaliser ma 1<sup>ère</sup> levée de fonds à l'âge de 16 ans et demi. Grâce à cette aventure, j'ai rencontré ceux qui sont aujourd'hui mes associés de la Quincaillerie. Après mes deux ans de prépa CPGE, où ce fût le plus difficile de conjuguer études et entrepreneuriat,

j'ai intégré Montpellier Business School et j'ai eu la chance (et aussi un peu de culot) de faire la dernière année de mon cursus en alternance ... dans ma propre agence !

**Raphaël Masqueliez.** : Mon parcours professionnel est intimement lié à mon parcours personnel. J'ai en effet rencontré mon épouse lors de nos études supérieures et nous ne nous sommes plus quittés. Ayant toujours voulu faire carrière dans l'armée, j'ai négocié en dernière année de Master à l'IESEG un passage en officier sur titre à l'Académie militaire de Saint-Cyr Coëtquidan. Hélas, mon rêve s'est brisé après une blessure qui m'a contraint de revenir à mes premiers amours, la finance. Après 10 ans passés



De gauche à droite : Maxence Wyts, Loïc Malot, Raphaël Masqueliez



à la Société Générale, et quelques années à m'ennuyer, j'ai décidé de me lancer comme indépendant. Un de mes amis était devenu agent général AXA et l'idée me tentait. Après une formation de 4 mois, je suis devenu agent général et j'ai repris en janvier 2020 une agence AXA à Béthune. Un an plus tard, mon épouse, qui occupait un poste à responsabilités dans la banque, m'a rejoint et nous nous sommes associés.

### **Vous êtes tous les trois impliqués sur le territoire au sein de Génération Medef.**

#### **Quel est pour vous le sens de cet engagement ?**

**M.W.** : Je suis entré au Medef à l'âge de 24 ans, j'étais d'ailleurs le plus jeune membre de Génération Medef dont j'ai pris la présidence en mars 2020. L'engagement est pour moi une valeur essentielle : j'aime faire les choses intensément à chaque instant. J'estime que les dirigeants ont un réel poids dans la transformation du territoire et de la société. C'est en expliquant, en montrant une voie à d'autres dirigeants et parfois en donnant de la voix, que l'on peut réellement faire bouger les lignes. C'est le sens initial de mon engagement.

**L.M.** : Comme je vous l'ai dit précédemment, j'ai baigné très jeune dans la mouvance entrepreneuriale et aussi dans l'environnement Medef puisque mon père préside le Medef Côte d'Opale depuis près de 30 ans. C'est donc naturellement que j'ai voulu m'impliquer. La Côte d'Opale est un territoire un peu particulier car il est animé par des grands groupes et assez peu de PME/ETI. Nous avons réussi à créer le Comex 40 Côte d'Opale avec des hommes et des femmes d'horizons différents, issus des trois grandes villes du territoire, Calais, Boulogne et Dunkerque. C'est un réseau très actif qui favorise le partage d'expérience, l'apport de nouvelles idées et aussi la mise en réseau.

**R.M.** : J'ai voulu intégrer le Medef dès la création de mon agence car il me semblait

important de rencontrer rapidement d'autres dirigeants et pas uniquement de ma profession. Je dois avouer que j'ai trouvé pas mal de réponses à mes interrogations.

**MW** : Au Medef, c'est un peu le principe du qui donne reçoit. Initialement, on n'y entre pas pour faire du business car ce n'est pas un club d'affaires. On vient pour se cultiver, s'enrichir, sortir la tête du guidon et aussi comprendre comment le territoire fonctionne et comment demain on peut s'y impliquer. C'est ainsi que j'ai découvert qu'il y avait une multitude de mandats à saisir. Le rôle de Génération Medef est d'expliquer tout cela aux plus jeunes dirigeants pour leur donner l'envie de s'engager. C'est un engagement qui prend une part importante de notre temps, et pas uniquement professionnel, mais qui est bénéfique tant pour nos entreprises que pour notre enrichissement personnel.

**R.M.** : Selon moi, un dirigeant doit sortir de son entreprise, c'est vital. J'estime que nous participons ainsi à notre humble niveau à apporter notre petite pierre à ce grand édifice. Personnellement, j'apprends beaucoup : en tant que conseiller prudhommal par exemple, je suis confronté à des situations qui pourraient m'arriver un jour au sein de ma propre entreprise. Si je m'enrichis au contact des personnes que je rencontre et des entreprises que je découvre, j'essaie aussi d'apporter ma personnalité et mes convictions.

#### **Quel est votre regard de jeune dirigeant sur le monde de l'entreprise d'aujourd'hui ?**

**M.W.** : Nous devons prendre conscience que l'entreprise est aujourd'hui le miroir de la société. Chaque crise successive le prouve. La crise du Covid a révélé le désir d'un nouvel équilibre vie pro/perso pour de nombreux salariés ; la crise énergétique pose sur la table les thèmes de l'écologie, de l'écoresponsabilité, du sens au travail : enfin, la crise de l'inflation soulève de vraies questions sur le pouvoir d'achat. Ces questions amènent aussi le dirigeant à devoir parfois prendre position ou faire des choix pas toujours faciles et pas sans conséquences sur l'équilibre de l'entreprise, comme celui par exemple d'augmenter les salaires pour faire face à l'inflation.

**L.M.** : Il est certain que le climat social actuel impacte nos entreprises et fait naître des revendications y compris au sein d'entreprises, les PME/TPE en particulier, qui n'ont pas forcément les mêmes capacités qu'un grand groupe...

**M.W.** : A la différence que nos entreprises, de par leurs métiers, emploient plutôt des cadres que des ouvriers, donc a priori des personnes plus privilégiées. Pour autant, on vient quand même nous chercher sur ces sujets-là, et il est important d'avoir des clés de décryptage pour pouvoir apporter les meilleures réponses. C'est aussi ce que l'on vient chercher au Medef, notamment à l'occasion des Cafés RH.

**R.M.** : Le monde de l'entreprise a considérablement changé et il changera encore. De quelle manière ? On ne le sait pas. Les dirigeants ne sont plus les mêmes, les salariés ne sont plus les mêmes et les clients non plus. J'aime bien ce terme de miroir de la société que Maxence a utilisé. Tout va très vite, parfois trop vite et c'est à nous d'avoir les bonnes clés de lecture. Je dis souvent qu'il faut faire avec plutôt que lutter contre et je pense que l'agilité reste la clé de réussite.

**L.M.** : Les jeunes qui entrent sur le marché du travail ont clairement d'autres attentes. Ils ont une vraie conscience écologique, ils sont nombreux à se sentir investis d'une mission, celle de sauver la planète. Pour vous donner un exemple, je cherche à recruter un ingénieur thermicien. Quand j'explique que nos bureaux sont à La Chapelle d'Armentières, à 15 minutes de Lille, on me répond : « Si je dois prendre ma voiture pour venir travailler, je ne donnerai pas suite ». C'est révélateur d'un état d'esprit totalement nouveau...

#### **Ces évolutions rendent-elles le management plus compliqué ?**

**L.M.** : C'est paradoxal : ces jeunes sont à la fois en demande d'encadrement par des personnes plus expérimentées pour progresser, et en même temps ils veulent s'en extraire et avoir une vraie autonomie dans leur poste. Ils ne sont pas prêts à suivre un chemin classique, ils sont intéressés par l'intrapreneuriat. J'ai quelques collaborateurs

## **Maxence Wyts**

- 27 ans, originaire de Lille
- Président de Génération Medef Lille et du Comex 40 Lille
- Administrateur au Medef Lille Métropole
- Co-fondateur et directeur général de La Quincaillerie, agence de communication indépendante (branding, studio et web)
- 24 collaborateurs

## **Loïc Malot**

- 39 ans, originaire de Dunkerque
- Président du Comex 40 Côte d'Opale
- Administrateur au Medef Côte d'Opale
- Directeur général de MANING, bureau d'ingénierie pluridisciplinaire qui propose des missions de maîtrise d'œuvre bâtiment public et privé. L'entreprise accompagne dans les projets de gigafactory d'Envision AESC, Verkor et Prologium dans l'ingénierie bâtiment.
- 40 collaborateurs

# Face à eux.

qui quittent l'entreprise pour s'installer en free-lance, quitte à travailler pour la société mais sous un autre format de collaboration. Cela nous conduit à faire cohabiter des salariés et des free-lance avec toutes les difficultés que cela peut générer. Cela nous oblige à repenser notre modèle ...

**M.W. :** Cela amène évidemment des questionnements sur la stratégie d'entreprise. J'ai démarré avec une équipe de free-lance, je connais ce modèle et je connais aussi ses limites. Et je constate que l'entreprise n'a jamais été aussi performante qu'actuellement, c'est-à-dire dans une configuration plus « classique ». Vous avez des collaborateurs très engagés, très carriéristes, qui veulent à la fois apprendre très vite au contact des seniors et aussi être autonomes. Et à l'opposé, des personnes qui font très bien le travail pour lequel elles sont payées mais pour qui le travail n'est plus la fin en soi mais le moyen d'arriver à ses propres fins. On ne parle plus d'une vision carriériste du travail mais plutôt celle d'aboutir à un épanouissement personnel.

**R.M. :** Ce qui avant été plutôt simple ne l'est plus aujourd'hui. C'est un vrai challenge du quotidien : ce qui réussit un jour avec une personne ne fonctionne plus le lendemain. Le

côté positif, c'est qu'en mettant d'avantage d'humain et de proximité dans notre management, on apprend à mieux connaître nos collaborateurs et à cerner ce qui les fait avancer. Le management, c'est du temps qui ne se calcule pas directement, mais indirectement c'est notre chiffre d'affaires !

## Où vous voyez-vous dans 5 ou 10 ans ?

**L.M. :** Mon souhait serait de rester attaché à mon territoire de la Côte d'Opale et répondre ainsi aux enjeux de réindustrialisation et de croissance verte du territoire dunkerquois. En ce qui concerne le développement de MANING, mon objectif premier sera d'assurer une croissance maîtrisée de l'activité et développer les expertises métiers.

## Raphaël Masqueliez

- 36 ans, originaire de Douai
- Président de Génération Medef Artois
- Conseiller prud'hommes au Conseil de prud'hommes de Béthune
- Agent général AXA spécialisé dans la protection des particuliers et des professionnels
- Agence de Béthune : 3 salariés

**M.W. :** Je me vois toujours autant engagé, voire même plus. D'ici là, j'espère qu'avec mes associés nous aurons réussi à faire grandir La Quincaillerie et peut-être créer un nouveau projet. Car, avant d'être des dirigeants, nous sommes avant tout des entrepreneurs ...

**R.M. :** C'est intéressant ce que tu dis là, car moi je me sens plus dirigeant qu'entrepreneur. Je n'ai jamais été très créatif mais j'ai toujours su où je voulais aller et comment je voulais y aller. Dans 10 ans, j'espère avoir réussi à développer notre agence familiale même si notre objectif n'est pas d'être les numéros 1. Je n'oublie jamais notre socle qui est notre famille. Nos enfants sont notre priorité et notre respiration aussi... Chez nous, l'équilibre pro / perso se retrouve dans notre équilibre en tant que couple / associés : nous sommes une équipe unie dans un partnership.

**M.W. :** Pour ma part, je ne fais pas la différence entre vie pro / vie perso, j'aime l'idée de vivre sa vie à 100% en trouvant son propre équilibre. Pour ma part, je suis un workaholic, je suis passionné par mon travail, je peux travailler des heures sans m'en rendre compte, même en vacances, cela ne me pose aucun problème car j'aime ce que je fais et je l'ai toujours fait ainsi. ■



Disponible  
immédiatement

À LOUER



## DAVANTAGE D'ESPACE POUR VOTRE ENTREPRISE

- 22 unités PME modulables (de 40 à 3.000 m<sup>2</sup>) dans une zone industrielle en pleine expansion
- Bel espace de production, stockage ou distribution + mezzanine pour bureaux, salle d'exposition B2B, etc.
- Situation idéale entre Lille et Valenciennes, à deux pas des grands axes autoroutiers
- Parc d'activités confortable, éco-énergétique et sécurisé (portail et vidéosurveillance) Label SEQ (Sécurité - Environnement - Qualité) : zéro tracas pour le locataire

Un espace à votre image pour permettre à votre PME de réaliser ses ambitions.

SCANNEZ LE CODE QR  
pour en savoir plus.



Découvrez tous nos projets sur [bvi.eu](http://bvi.eu)  
ou contactez-nous :

**SALES@BVI.EU | +33 3 56 60 00 09**



# EN VRAI, ON AVANCE.

Chez Rossel Advertising France et ses agences conseil médias, on écoute, on partage, on progresse, on grandit ensemble, dans un environnement de confiance où l'on peut prendre des initiatives pour apporter les meilleurs services et les solutions de communication les plus innovantes à nos clients.

Scannez et découvrez  
nos collabs, en vrai



ou rendez-vous sur  
[rosseladvertising.fr/jobs](https://rosseladvertising.fr/jobs)



ROSSEL  
ADVERTISING  
FRANCE

Nous sommes d'ici et vous aussi



L'union

Courrier  
picard

NORMANDIE

L'Est éclair

Aisne

Nord  
éclair

Nord  
Littoral

L'Ardennais

Libération



femina



LA VOIX  
DES SPORTS

Instant



Libra  
MEMORIA





## « LA JEUNESSE EST UN INVESTISSEMENT POUR L'AVENIR DE LA SOCIÉTÉ ET DES ENTREPRISES »



Gilles Vermot Desroches

**Vous écrivez : « Place aux jeunes pour faire évoluer les entreprises, pour accélérer l'innovation, pour bousculer les façons de manager, voire les modes de rémunération (...) pour inventer un nouveau modèle de développement soutenable pour la planète ». L'avenir de l'entreprise est-il lié à l'avenir des jeunes ?**

**Gilles Vermot Desroches.** : Oui, et j'en suis convaincu ! L'avenir de chacun est lié à l'avenir des jeunes et il n'y a pas de possible avenir pour les entreprises qui ne les incluraient pas. Ce livre est né au moment du Covid, une période où l'on a évoqué une génération sacrifiée alors même que ces jeunes sont indispensables aujourd'hui dans la société, et cela à différents titres. Nous sommes dans une très grande période de transition dans laquelle le numérique joue un rôle capital. Cette génération « digitale native » est indispensable aux entreprises pour innover et concevoir de nouvelles solutions. Mais chaque jeune qui n'est pas accompagné à donner le meilleur de lui-même et à acquérir des compétences, c'est un peu Mozart qu'on assassine. En France, on sait que des enfants dont les parents ont fait des études supérieures ont 3 chances sur 4 d'en faire à leur tour, et dans le cas contraire, 1 chance sur 5. La machine d'apprentissage française est défailante. L'enjeu est d'accompagner ces jeunes pour qu'ils soient plus productifs à la société car aucune société ne peut s'en sortir si elle n'utilise pas au mieux toutes les compétences dont elle peut disposer.

**INITIATEUR DE LA FONDATION SCHNEIDER ELECTRIC ET ANCIEN PRÉSIDENT DES SCOUTS ET GUIDES DE FRANCE, GILLES VERMOT DESROCHES A FAIT DE SON ENGAGEMENT POUR LA JEUNESSE LE FIL CONDUCTEUR DE SON PARCOURS PERSONNEL ET PROFESSIONNEL. DANS SON ESSAI « LE PRINTEMPS DES MILLENNIALS », IL EXHORTE LA SOCIÉTÉ ET LE MONDE DE L'ENTREPRISE À FAIRE PLACE AUX JEUNES, AVEC CE LEITMOTIV : L'UNION DES GÉNÉRATIONS POUR RÉGÉNÉRER L'HUMANITÉ.**

**Qu'apporte la jeune génération à la société et à l'entreprise ?**

**G.V.D.** : Le 20<sup>ème</sup> siècle était le siècle de l'économie linéaire qui s'est construite sans attention particulière à la matière première et à la ressource initiale : on a fabriqué et on produit beaucoup de déchets. Le 21<sup>ème</sup> siècle ne peut s'inventer, à cause des enjeux de transition, que dans l'économie circulaire. On sait aujourd'hui que la jeune génération y est très sensible, qu'elle est davantage dans l'économie du partage que dans l'économie de la propriété. Elle nous entraîne dans cette démarche de l'économie circulaire et c'est positif. Cette nouvelle génération apporte, pas seulement pour elle-même mais pour toute la société, des comportements qui plaisent à chacun : le télétravail, la possibilité de se former tout au long de sa vie, d'exercer différents métiers. On ne peut pas penser qu'on réussira demain si on ne la prend pas en compte.

**Le monde de l'entreprise lui fait-il aujourd'hui suffisamment de place ?**

**G.V.D.** : Nous sommes dans un monde intergénérationnel dans lequel les jeunes ont une place particulière, encore faut-il qu'on la leur donne. Or, cette génération s'inquiète, à juste titre, de ne pas trouver sa juste place dans la société. Les introduire dans une logique intergénérationnelle est pourtant la clé de leur réussite : ils l'attendent, le cherchent et le demandent. Ils veulent s'intégrer dans la planète A car ils savent qu'il n'y a pas de planète B. Il est de notre responsabilité à tous de les

intégrer. Quand Leroy Merlin recrute une dirigeante jeune, ça ne devrait étonner personne : l'entreprise recrute quelqu'un pour son avenir, cette personne est jeune et femme. Lorsqu'on a le courage, l'ambition de le faire, on n'y trouve que des encouragements et personne ne vient critiquer cela. Mais la décision de confier des responsabilités à des jeunes est encore bien souvent trop marginale...

**Que répondez-vous aux dirigeants qui ont « peur » de cette nouvelle génération ou qui ne la comprennent pas ?**

**G.V.D.** : Je leur réponds que la peur est souvent mauvaise conseillère. Quand nous avons une lecture historique des innovations qui ont transformé le monde, nous nous apercevons qu'elles sont toujours nées dans la tête d'un moins de 35 ans. Une peur légitime serait d'appartenir à des organisations qui ne sauraient pas intégrer des jeunes et répondre aux questions de leur temps. Le danger serait de caricaturer cette nouvelle génération, or elle est de fait porteuse de l'évolution de contrats sociétaux mais pas de la mort de ceux-ci. Ces jeunes réclament à la fois de pouvoir télétravailler et en même temps de pouvoir construire davantage les moments de leur vie professionnelle et privée. Ils souhaitent également construire des lieux de socialisation par le travail car le monde de l'entreprise est pour eux un monde important de l'acquisition relationnelle, de la socialisation et de leur équilibre. Ils souhaitent l'un et

## Le Printemps des Millennials

Gilles Vermot Desroches

l'autre. Ils ont probablement un sens de l'effort différent, mais cela nous invite à être d'autres managers, plus en proximité, plus en confiance. Ils apportent un renouvellement qui est probablement salutaire à des pratiques d'hier qui ne satisferont pas demain ceux qui les font.

**On entend souvent dire que la valeur travail se perd. Qu'en pensez-vous ?**

**G.V.D. :** Je pense que ceux qui portent ce message regardent davantage leur préjugé que la réalité. Prenons deux chiffres. Près d'un million de jeunes se forment chaque année en apprentissage dans l'entreprise. Ils y voient un moyen d'apprendre et de travailler pour préparer leur avenir. Deuxième donnée : depuis 40 ans, il n'y a jamais eu autant de

personnes de moins de 30 ans avec un contrat de travail. Alors on ne peut pas dire que les jeunes n'aient pas envie de travailler, mais il y a une évolution à intégrer qui est l'inversion du marché du travail. Pendant un bon moment, la rareté était du côté de l'emploi et pas du côté des compétences, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui. A cela s'ajoute une volonté de travailler pour construire son impact mais dans un cadre renouvelé et choisi probablement plus harmonieux. D'où une attention particulière portée pour l'engagement de entreprise et souvent liée aux enjeux de développement durable, à la responsabilité sociale et sociétale, au mode de management, etc.

**Vous écrivez : « Non, la jeunesse n'est pas qu'une question d'âge : c'est aussi une manière de penser le futur et d'innover dont toutes les générations doivent s'inspirer ». Quel message souhaiteriez-vous faire passer aux dirigeants qui nous lisent pour les aider à « accueillir » au mieux cette nouvelle génération ?**

**G.V.D. :** Je dis souvent que je me considère jeune avec les jeunes, mais que j'ai un avantage sur eux : je le suis depuis plus longtemps ! Le point capital à retenir c'est

que l'on est toujours plus enrichi par les gens qui nous diffèrent. C'est un argument fort dans la question par exemple de l'égalité hommes/femmes ou de l'insertion et de l'accueil des jeunes issus des quartiers dans nos entreprises, et c'est aussi une question intergénérationnelle. Quand on est patron de son entreprise, on doit oser la projeter dans l'avenir et le meilleur moyen de le faire, c'est de le faire avec des personnes qui n'ont qu'une intention, celle de se projeter eux-mêmes dans l'avenir. Un patron qui n'a pas compris cela met sa société en péril. S'il ne veut pas investir pour accueillir des jeunes et leur faire confiance, il ne se donne pas les moyens de la performance de demain. La jeunesse est un investissement sur l'avenir. D'ailleurs ce n'est pas un hasard si le Medef s'est doté il y a 4 ans d'une commission Jeunesse. Le Medef s'est dit qu'il était indispensable de réfléchir à comprendre tous ces jeunes diplômés, leur donner envie de l'entreprise et donner à l'entreprise l'envie de la jeunesse. C'est un véritable engagement politique de la part du Medef. ■

### Gilles Vermot Desroches en bref

- Directeur du développement durable de Schneider Electric
- Délégué général de la Fondation Schneider Electric
- Co-Président de la Commission Jeunesse au Medef
- Vice-Président de la Commission Environnement au CESE
- Vice-Président du Global Compact France
- Président des Scouts et Guides de France de 2010 à 2017
- Auteur de l'essai « Le Printemps des Millennials »

## VERRE BAS CARBONE

# AGC

Le verre bas carbone est une composante essentielle vers la neutralité carbone à l'horizon 2050. Pour y parvenir, AGC s'attaque à tous les aspects de son empreinte environnementale avec une approche holistique : des matières premières bas carbone, des fours de fusion à haut rendement, une augmentation de la teneur en calcaire (verre recyclé), des sources d'énergie verte, une optimisation du transport entre les sites de production et vers les clients.

**En résulte une diminution de 40% de l'empreinte carbone du Low-Carbon Planibel Clearlite 4 mm par rapport au verre standard : 7 kg CO2 eq./m<sup>2</sup>.**  
Verre bas carbone déclinable sur demande en verre feuilleté Stratobel et en verre à faible émissivité Stopray pour la fabrication de vitrage isolant et de contrôle solaire.

[www.agc-yourglass.com](http://www.agc-yourglass.com)

100 RUE LÉON GAMBETTA - BOUSSOIS

## AVEC VEGSKIN, ILS VEULENT (VRAIMENT) RENDRE LA MODE ÉTHIQUE ET DURABLE...

**ANAËLLE PICAVET ET LOÏC DEBRABANDER N'ONT PAS ENCORE 40 ANS ET L'AUDACE DE LEUR JEUNESSE LEUR A DÉJÀ PERMIS DE RÉALISER DE GRANDES CHOSES. LA CONSEILLÈRE EN IMAGE ET SOCIO-ESTHÉTICIENNE ET LE RESPONSABLE COMMERCIAL PARTAGENT NON SEULEMENT LEUR VIE MAIS AUSSI DES CONVICTIONS PERSONNELLES FORTES PARMIS LESQUELLES UN INTÉRÊT GRANDISSANT POUR LA DÉFENSE DE LA CAUSE ANIMALE. ENSEMBLE, ILS ONT DONNÉ VIE À VEGSKIN, UNE ALTERNATIVE VÉGÉTALE AU CUIR TOTALEMENT DISRUPTIVE.**



Anaëlle Picavet et Loïc Debrabander

**L**e projet du couple est parti d'une idée d'Anaëlle, il y a de cela une dizaine d'années. « *Pourquoi mettre un animal mort à mes pieds pour me chausser alors que je refuse d'en mettre dans mon assiette ? Trouvons une alternative végétale au cuir, cela n'existe pas, nous allons le faire !* », lance la jeune femme à son mari. « *Une alternative au cuir ? D'accord, mais dans ce cas créons une matière qui soit réellement bonne pour la planète !* », lui répond Loïc, qui se souvient que l'idée de son épouse l'avait fait un peu sourire, se sentant à l'époque moins concerné qu'elle par la cause animale. En menant des recherches plus approfondies, le couple constate qu'ils ne sont pas les premiers à avoir eu l'idée mais que les solutions proposées sont essentiellement composées de polyuréthane, donc de plastique. « *Dans notre volonté de consommer mieux et de défendre la condition animale, c'était un non-sens* », confie Loïc. Le gaspillage alimentaire est également pour eux un combat de tous les jours et c'est ainsi que leur vient peu à peu l'idée de trouver une solution qui puisse répondre à leur volonté de consommer mieux tout en préservant le bien-être animal.

### Tels des apprentis-sorciers...

Début 2020, le projet est solidement mûri, s'ouvre alors le temps des expérimentations qu'ils vont mener tels des apprentis-sorciers dans leur

garage à partir de leurs propres déchets alimentaires. « *Inspirés par la Blue Economy, la low-tech et l'économie circulaire, nous avons décidé d'inventer une boucle d'économie pour notre propre projet et lancé des premiers essais sur un cuir fabriqué à partir d'un champignon. Hélas, cela n'a pas fonctionné !* », raconte Loïc. Après un an de tests sur différents fruits, le couple s'arrête sur la banane qui, associée avec d'autres ingrédients tenus secrets, propose une matière aux propriétés suffisantes pour être utilisée dans de nombreux domaines. « *Nous avons fait du test and learn en prenant le problème à l'envers de la manière la plus compliquée possible mais pour avoir les meilleurs résultats qui soient* », reconnaît le créateur, avec du recul. Et la méthode a plutôt bien fonctionné ! La phase de test étant passée, il fallait structurer l'idée pour la transformer en projet viable. Le couple se tourne vers différents incubateurs de la région : Évident à Lille, puis Fashion Green Hub dont le dispositif Fashion Green Business répond aux problématiques d'une mode éthique et durable ; enfin mission Rev3 pour accélérer le projet dans le secteur du Béthunois, choisi pour sa triangulation parfaite et sa proximité avec de nombreux acteurs de leur écosystème, parmi lesquels le Parc d'Innovation de l'Artois et le Réseau Entreprendre Artois.

### Une alternative 100% locale et biosourcée.

Si les alternatives au cuir sont de plus en plus nombreuses, aucune n'est encore fabriquée en France. « *Avec Vegskin, nous voulons proposer une matière fabriquée en local et exempte de tout produit pétro-sourcé. Ainsi, nous valorisons 15 kilos de déchets de fruits pour produire 1m<sup>2</sup> de matière. Par ailleurs notre matière nécessite aujourd'hui qu'un litre d'eau pour 1m<sup>2</sup> de matière là où il en faut 15 000 litres pour du cuir. Enfin, le taux de valorisation de déchets de nos matières est supérieur de 30 à 40% par rapport à nos concurrents, tout en étant à 100% biosourcés* », détaille Loïc Debrabander. L'entrepreneur rappelle que plusieurs dizaines de milliers de tonnes de bananes sont traitées chaque année dans la région Hauts-de-France. « *Les déchets sont soit méthanisés, soit enfouis ou incinérés, soit donnés aux associations. Avec Vegskin, nous souhaitons apporter une 4<sup>ème</sup> voie possible. Un de nos principaux objectifs est d'agir pour la réduction des déchets. Grâce à notre process nous pouvons apporter une solution permettant la réduction des coûts de gestion des biodéchets. Et nous mettons un point d'honneur à ne pas empiéter sur la consommation humaine, c'est pourquoi nous valorisons uniquement des fruits impropres à la consommation* », poursuit-il.



Le projet est actuellement en phase d'accélération avec une première levée de fonds prévue cette année qui permettra de développer le démonstrateur sur l'unité de production de Barlin et de financer les premiers recrutements. Des discussions ont déjà été initiées avec des marques de maroquinerie de luxe et des équipementiers automobiles, susceptibles d'utiliser la matière Vegskin. « On ressent un vrai engouement autour de notre projet, c'est très encourageant », se réjouit Loïc Debrabander qui ajoute : « Nous avons pris la problématique sous un angle différent sans nous mettre d'œillères. Nous avons cherché l'inspiration ailleurs sans nous appuyer sur des process industriels existants et c'est ce qui nous a permis d'inventer un process innovant. La plus grande difficulté est finalement celle que l'on s'impose. Nous n'avons pas choisi la façon la plus simple et rapide de mettre un produit sur le marché mais ce n'est pas important car nous ne voulons pas développer un produit hybride mais un produit qui soit réellement en phase avec nos valeurs ».

#### Un soutien fort du territoire.

Portés par leur jeunesse et leur audace, Anaëlle et Loïc ont réussi à créer un projet qui repose sur des convictions fortes ainsi que sur des principes auxquels ils ne dérogeront

pas, à savoir zéro pétrochimie et une empreinte carbone la plus basse possible sur l'ensemble de la ligne de production. « Nous vivons à Wattrelos dans la métropole lilloise, mais nous avons fait le choix d'implanter l'entreprise dans le Béthunois au plus près de nos approvisionnements en déchets. Au-delà de cet intérêt stratégique, nous y avons trouvé une vraie dynamique de territoire - la Communauté d'agglomération de Béthune Bruay Artois Lys Romane nous a apporté une aide véritable - et un formidable réseau de partenaires qui répond en tous points à nos besoins actuels et futurs. C'est très sympa d'être porté par cette dynamique entrepreneuriale et c'est important de se sentir entouré par les bonnes personnes pour pouvoir prendre les bonnes décisions », ajoute l'entrepreneur.

Aujourd'hui, pour des raisons économiques évidentes, seul Loïc a lâché son emploi pour se dédier à plein temps au projet. Le couple sait que tout reste à écrire. « Notre premier objectif, c'est déjà de réussir à créer une vraie filière de valorisation de ces biodéchets ainsi qu'une source d'approvisionnement en matière première pour le marché de la maroquinerie et de la chaussure, puis dans un second temps ceux de l'ameublement, du design et de l'automobile. Nous savons aussi que d'autres fruits peuvent offrir des

fonctionnalités techniques intéressantes qui nous permettraient d'adresser d'autres marchés. Enfin, si la priorité numéro 1 est d'être en local, au plus proches de nos déchets, nous n'excluons pas de nous développer à l'international avec des unités de production locales. Mais chaque chose viendra en son temps ». A la question « Où vous voyez-vous dans 10 ans ? », il répond humblement : « Un jour à la fois même si nous avons déjà en tête les grandes lignes de notre projet ainsi que ses perspectives de développement. Dans 10 ans, j'espère toutefois que nous aurons réussi à créer une vraie filière de valorisation et développé plusieurs matières 100% végétales. Et que, grâce à cela, le monde s'en portera mieux ! ».



#### Vegskin en bref

- Date de création : janvier 2022
- Création de matières 100% végétales issues de la valorisation de biodéchets.
- Marchés ciblés : chaussure, maroquinerie, design, ameublement, automobile.
- 1<sup>ère</sup> unité de production à Barlin, près de Béthune.
- [www.vegskin.com](http://www.vegskin.com)

## LA VALEUR N'ATTEND PAS LE NOMBRE DES ANNÉES



Clément Dorchies

### **ErediX n'est pas la première activité que vous avez lancée. À quand remonte cette envie d'entreprendre ?**

**Clément Dorchies.** : En réalité, depuis toujours ! Je suis très entrepreneur dans la vie et plutôt débrouillard, j'aime toucher à tout et pouvoir tout contrôler. Pendant mes études, j'ai fait des stages dans de grandes entreprises et je me suis rapidement ennuyé. Je n'aimais pas trop le fait d'être cloisonné entre différents services et de devoir demander l'autorisation pour prendre des initiatives. L'entrepreneuriat s'est imposé à moi naturellement, je n'ai jamais remis l'idée en question ni n'ai jamais eu peur d'avancer.

### **Comment vous êtes-vous lancé ?**

**C.D.** : Au printemps 2020, nous étions en plein confinement et je terminais ma dernière année d'études, à l'ISCID-CO à Saint-Omer. J'ai créé ma première activité suite à un besoin exprimé par ma mère qui me demandait souvent de regarder sur Internet si tel ou tel commerçant était ouvert. J'ai donc créé un mini-site baptisé « Aidons Audomarois », où j'ai listé et référencé les commerçants de Saint-Omer. Ce site était utile car non seulement il recensait toutes les informations pratiques (horaires, click&collect, etc.) mais il apportait aussi aux commerçants une belle visibilité sur le net.

**CLÉMENT DORCHIES EST, À 26 ANS, UN ENTREPRENEUR DÉJÀ AGUERRI. FÉRU DES TECHNOLOGIES WEB DEPUIS SON ENFANCE, AUTO-ENTREPRENEUR DÈS SA DERNIÈRE ANNÉE D'ÉTUDES, IL VIENT DE CRÉER EREDIX POUR RÉPONDRE AUX BESOINS CROISSANTS DES ENTREPRISES ET DES COLLECTIVITÉS LOCALES EN TERMES DE CYBERSÉCURITÉ. ENTREPRENEUR NÉ, LE JEUNE CHEF D'ENTREPRISE AUDOMAROIS A ASSOCIÉ DANS L'AVENTURE LAURENT FRANCHOIS, SON AMI D'ENFANCE DEVENU INGÉNIEUR INFORMATIQUE. TRÈS ENGAGÉS LOCALEMENT, ILS VEULENT FAIRE DE L'AUDOMAROIS UN TERRITOIRE « CYBERSECURE ».**

Cette initiative citoyenne m'a apporté de petits contrats et rapidement, je me suis lancé en tant qu'auto-entrepreneur dans le développement d'applications mobiles et de sites Internet ainsi que la création de stratégies marketing digital. Deux ans plus tard, en octobre 2022, je me suis associé avec deux personnes dont un de mes anciens professeurs de l'ISCID-CO, pour créer Opale Collectif, un collectif qui permet à des indépendants aux compétences variées (community mangement, SEO, SEA, SEM, gestion de projet web, UX design, développement web, sécurité web) de mutualiser leurs compétences pour répondre à de plus gros projets, notamment à des appels d'offres.

### **Avec la création d'ErediX en janvier 2023, vous êtes entré sur le marché de la cybersécurité. Quels sont vos points différenciants par rapport à vos concurrents ?**

**C.D.** : Comme indépendant, j'ai fréquenté de nombreuses entreprises dans lesquelles j'ai relevé un besoin de plus en plus pressant en termes de sécurité informatique. Je me suis donc formé sur le sujet pour proposer des solutions. Au même moment, j'ai repris contact avec mon ami d'enfance, Laurent Franchois, qui est ingénieur informatique. Nous avons tous deux suivi des parcours différents dans les technologies du

numérique et mesuré, individuellement, le besoin grandissant de protéger les données et les activités qui en découlent. Nous sommes dans une ère où la cybersécurité, souvent boudée jusqu'ici, est prise au sérieux avec un déploiement de ressources adéquat. Nous nous sommes donc associés pour créer ErediX et nous avons recruté des ingénieurs en cybersécurité pour répondre à ces besoins déjà existants et critiques. Grâce au réseau que j'avais développé en local, nous avons eu rapidement des premiers clients ainsi que des contrats à l'international pour le compte de sociétés françaises et étrangères. Car si notre ambition est de faire de l'Audomarois un territoire « cybersecure », nous restons bien entendu ouverts à d'autres opportunités venues d'ailleurs.

### **En tant que jeune entrepreneur, quelles valeurs portez-vous et comment les incarnez-vous auprès de vos clients, partenaires et collaborateurs ?**

**C.D.** : J'adopte une certaine agilité que ce soit avec mes collaborateurs, nos fournisseurs ou nos clients car je suis convaincu que c'est indispensable pour répondre à des besoins hétérogènes liés à la diversité de notre clientèle et également pour gérer l'humain au quotidien. En termes de management, je suis attentif à la qualité de l'écoute car

c'est une qualité qui permet de privilégier l'humain avant tout. L'écoute est facilitatrice lors de nos échanges avec nos clients et également en interne en diminuant les potentiels irritants et en favorisant un esprit d'équipe fort, essentiel dans une structure à taille humaine comme la nôtre.

### Êtes-vous un adepte de l'entreprise libérée ? Si oui, comment se déploie-t-elle au sein d'ErediX ?

**C.D.** : En effet, nous privilégions un management dit horizontal qui est possible et souhaitable grâce à notre organisation à taille humaine à laquelle nous tenons. En responsabilisant les collaborateurs et en leur donnant accès à une liberté de proposer, nous favorisons un esprit d'équipe fort, un sentiment d'appartenance à l'entreprise et cela nous rend plus ouverts à l'innovation et au changement de l'intérieur. Cette culture d'entreprise est d'autant plus importante dans un contexte de recrutement difficile dans notre secteur d'activité. Nous souhaitons garder en fil rouge les notions de taille humaine et de proximité, et continuer d'investir sur le développement de nos pôles de compétences en interne, de manière à suivre et encourager les plans de carrière en interne afin de répondre aux besoins de nos clients et futurs clients. D'ailleurs, nos perspectives en termes de recrutement sont et seront toujours conditionnées par la rencontre de personnes qui partagent notre vision et nos valeurs.

### Pensez-vous que votre jeunesse est un atout ou peut-elle potentiellement vous nuire ?

**C.D.** : Notre jeunesse peut constituer un frein surtout dans un domaine qui touche à la sécurité d'un système d'information d'une entreprise. Des clients l'ont peut-être pensé, certains ont peut-être réfléchi à deux fois avant de travailler avec nous. Dans notre société, on oublie hélas encore trop souvent que ce n'est pas l'âge qui fait la compétence. Certes, nous sommes une équipe de jeunes mais nous sommes tous des passionnés et je crois pouvoir assurer que nous nous sommes entourés des meilleurs qui soient dans le domaine.

### L'entrepreneuriat répond-il à vos aspirations personnelles et professionnelles ?

**C.D.** : Sincèrement, je ne me verrai pas faire autre chose. Je suis un entrepreneur épanoui, j'aime la diversité des missions et des problématiques qui nous sont exposées et surtout la diversité des interlocuteurs que nous rencontrons. J'aime le contact humain, c'est pour moi presque un besoin primaire. J'aime être en immersion dans l'entreprise pour mieux la comprendre, c'est quelque chose de passionnant. En revanche, dans ma fonction de dirigeant, j'aime un peu moins le côté administratif qui me prend beaucoup trop de temps, souvent au détriment de l'opérationnel. Je dois avouer que mon travail est ma passion et que j'ai beaucoup de mal

à décrocher. Pour l'instant, cela ne perturbe pas ma vie personnelle, mais cela sera-t-il toujours le cas dans quelques années ?

### Où vous voyez-vous dans 10 ans ?

**C.D.** : S'agissant d'ErediX, je nous vois en position de leader dans la région en termes de cybersécurité, entouré de têtes nouvelles en plus de nos collaborateurs actuels, affrontant des défis qui ne seront plus les mêmes. J'aime penser que l'avenir est fait de surprises et d'opportunités qui sont difficilement prévisibles à long terme, à nous de les saisir ! Sur le plan personnel, je suis bien incapable de vous répondre mais je serai à l'écoute des opportunités que la vie voudra bien m'offrir... ■

## ErediX en bref

- Date de création : janvier 2023
- Solutions en sécurité informatique et cybersécurité.
- Entreprise référencée sur la plateforme [cybermalveillance.gouv.fr](https://cybermalveillance.gouv.fr)
- 6 salariés
- <https://eredix.fr>



## LE MICRO DES ARGONAUTES

Le podcast «Le Micro des Argonautes» par MEDEF Lille Métropole est conçu pour donner la parole aux entrepreneurs qui entreprennent des changements importants dans leur entreprise ou leur secteur d'activité. Retrouvez l'ensemble des podcasts : <https://podcast.ausha.co/le-micro-des-argonautes>



Océane Tomietto & Victor Meurant



Nicolas Cordier



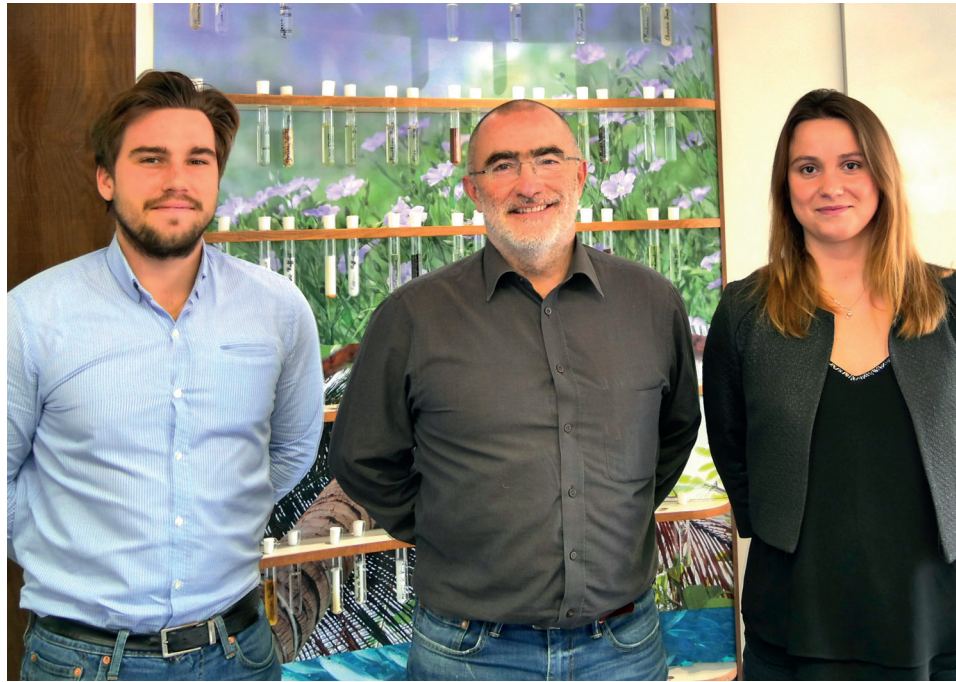
Luc Bretones





## DAUDRUY : DEUX GÉNÉRATIONS, UNE MÊME VISION DE LA VALEUR TRAVAIL

L'ENTREPRISE SE TRANSMET DE GÉNÉRATION EN GÉNÉRATION DEPUIS PRÈS DE 200 ANS. À L'AUBE DE L'ANNÉE 2000, DOMINIQUE DAUDRUY, FILS DE CHARLES DAUDRUY, REPREND LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE QU'IL VA DIRIGER, SEUL, PENDANT 18 ANS JUSQU'À L'ARRIVÉE DE SON FILS PIERRE-LOUIS DAUDRUY, REJOINT 3 ANS PLUS TARD PAR SA SŒUR AMELINE. SI UNE GÉNÉRATION LES SÉPARE, DOMINIQUE PORTE À 56 ANS UN REGARD FIER ET CONFIAIT SUR LE CHEMIN ET L'AVENIR DE SES DEUX ENFANTS ÂGÉS RESPECTIVEMENT DE 27 ET 25 ANS. CONFIDENCES...



Dominique Daudry, Charles Daudry et Ameline

**À** la question « quel regard posez-vous sur cette nouvelle génération de dirigeants incarnée par votre fille et votre fils ? », Dominique Daudry répond avec un pragmatisme teinté d'humour : « Je dois certainement porter le même regard que mon père à l'époque envers moi : à la fois admiratif de les voir se lancer dans l'aventure et aussi un peu perdu parfois quand ils veulent bousculer mes habitudes ! Mais je sais qu'il faut progresser et aller de l'avant. Vous savez, je suis rentré dans une société où l'équipe de dirigeants était ancienne, on m'appelait Monsieur et on me vouvoyait, eux se font tutoyer et appeler par leurs prénoms. Il faut vivre avec son temps ! Cette proximité facilite les échanges et je trouve cela très bien ». Dominique Daudry a succédé à son père le 31 décembre 1999. Si ses enfants ont fait des études supérieures, ESPEME (BBA EDHEC) pour Pierre-Louis, l'ISA Lille (JUNIA) pour Ameline, lui a appris son métier tout seul, et s'il se pense « moins structuré qu'eux », il ajoute aussitôt : « l'essentiel, c'est de réussir ! ».

### L'envie de s'investir.

Pierre-Louis Daudry est entré dans l'entreprise familiale en septembre 2018 à la fin de ses études. Il se rêvait plutôt chaudronnier mais ses études de commerce lui ont donné l'envie d'entreprendre. « L'entreprise réunissait tout ce dont j'avais envie et puis ma sœur Ameline avait rapidement exprimé son souhait d'y travailler. Je ne pense pas que j'y serai allé sans elle », confie le directeur commercial. La jeune femme acquiesce : « C'est vrai, j'ai toujours voulu travailler dans la société. Toute petite, j'étais fière du métier de mon papa, ce qu'il faisait m'intéressait énormément, je le voyais épanoui et impliqué dans la société. Je me suis dit que cela valait le coup de m'y investir ». En septembre 2021, son diplôme d'ingénieur en agroéconomie en poche, elle rejoint à son tour l'entreprise comme responsable du projet de développement. Pour leur père, « autres temps autres mœurs », les choses s'étaient passées différemment. « Mon père considérait que c'était mon frère aîné qui devait lui succéder mais comme





ce dernier avait choisi le droit, il s'est tourné naturellement vers moi. J'y suis allé sans me poser trop de questions et je ne l'ai pas regretté car je m'y suis totalement épanoui », confie cet amoureux de la mer « qui aurait adoré vivre sur son bateau quelque part dans les îles »... De 2000 à 2018, Dominique Daudruy a été seul à la barre de l'entreprise. « Trop longtemps la société n'a tenu que sur mes seules épaules, ce qui n'était pas le cas de mon père qui l'avait dirigée en son temps avec un de ses cousins. Cela change la donne de partager la responsabilité d'une entreprise et je suis vraiment content que mes enfants se soient embarqués ensemble dans l'aventure familiale. On ne peut rien attendre de mieux et j'ai toute confiance en eux pour maintenir le cap et poursuivre l'aventure ». Pour lui, le temps de la retraite n'a pas encore sonné c'est donc à trois qu'ils apprennent à travailler ensemble.

#### Ce sentiment, parfois, d'être en décalage...

L'arrivée d'une nouvelle génération aurait pu impacter le fonctionnement de l'entreprise avec notamment l'impulsion d'un nouveau management. Pierre-Louis et Ameline n'ont pas 30 ans et s'ils connaissent et ressentent les aspirations nouvelles d'une jeunesse en pleine transition, ils ne les partagent pas forcément, se sentant même parfois en décalage. « Depuis le Covid, on entend

parler de bien-être au travail, de quête de sens, d'équilibre vie perso / vie pro. Nous le ressentons moins dans notre entreprise parce que la moyenne d'âge est de 40/45 ans. J'ai l'impression que travailler est presque devenu un gros mot, je dirais même que l'on a atteint les limites de l'acceptable. A titre personnel, je me sens en marge de tout cela mais je suis conscient que l'on pourrait nous challenger à l'avenir sur ces questions-là ». Ameline va plus loin : « Ces questionnements nous font peur pour notre entreprise et son fonctionnement, mais ils vont nous permettre de nous challenger et d'évoluer tout en gardant à l'esprit la nécessité de faire fonctionner notre outil de production ». Le frère et la sœur préfèrent consacrer toute leur énergie dans l'innovation et le développement de l'entreprise. « Cette recherche de confort et de sens n'est qu'un élément parmi d'autres. Nous sommes focus sur le développement et la pérennité de l'entreprise, c'est tout ce qui nous importe », confie l'un. « L'entreprise s'est transformée au fil des années et des générations. Mon père a développé le biodiesel, puis nous nous sommes lancés dans la biométhanisation. Ma préoccupation, c'est plutôt comment mon frère et moi nous serons capables de la transformer à notre tour », ajoute la seconde.

Avec un dizaine d'entités et pas moins de 85 métiers recensés dans la société, les jeunes dirigeants ajustent leur management en fonction des salariés. « Nous n'allons pas manager de la même manière un opérateur qui est en poste depuis 35 ans et qui connaît son métier et l'usine par cœur qu'un jeune en alternance qui a tout à apprendre », assure Ameline. « D'ailleurs ce sont précisément ces collaborateurs, qui ont fait toute leur carrière dans l'entreprise, qui nous apprennent tellement de choses. C'est riche et super challengeant pour nous », complète son frère. Tous les deux n'ont qu'une chose en tête : « Réussir à fédérer les équipes autour d'un objectif commun et de valeurs partagées : quand on fait quelque chose dans un intérêt commun et pour le bien de la société, on le fait bien ! ». Dominique écoute attentivement ses enfants. Il se dit pour sa part plus inquiet par l'arrivée des gigafactory dans le Dunkerquois, craignant « une fuite des salariés et une surenchère du coût du travail et du coût de la vie. Tout cela est beaucoup trop rapide et pas très encadré. Quand on ne sera plus capable de payer notre main d'œuvre, qu'est-ce qu'on fera ? s'inquiète-t-il. « Ce sera à nous de rassurer nos futurs salariés en leur assurant que ce n'est pas parce qu'ils ne signent pas un contrat à cinq chiffres qu'ils vont passer à côté de leur vie. Cette quête de réussite véhiculée par les réseaux sociaux est dangereuse. Les jeunes générations auront du mal à trouver une réalité dans le monde du travail », répondent en chœur Pierre-Louis et Ameline. Eux pas, manifestement... ■



### Daudruy Van Cauwenberghe en bref

- Date de création : 1829
- Négoce et raffinage d'huiles végétales et animales
- Marchés : agroalimentaire, petfood, oleochimie, énergie et cosmétique
- Une dizaine d'entités
- 200 collaborateurs
- CA : 500 M€ en 2022
- <https://daudruy.fr>

**Alain Schmitt, Directeur d'IMT Nord Europe**

## « INSCRIRE LA NOUVELLE GÉNÉRATION D'INGÉNIEURS DANS LA RÉALITÉ DES ENJEUX DE NOTRE TEMPS »



© IMT Nord Europe

Alain Schmitt

**DIRECTEUR DEPUIS 2017, ALAIN SCHMITT A PARTICIPÉ À LA FUSION DE L'ÉCOLE DES MINES DE DOUAI ET DE TÉLÉCOM LILLE. DEVENUE IMT NORD EUROPE LE 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2021, L'ÉCOLE D'INGÉNIEURS A L'AMBITION DE DEVENIR UN ACTEUR MAJEUR DES GRANDES TRANSFORMATIONS INDUSTRIELLES, ÉCONOMIQUES ET DIGITALES DU 21<sup>ÈME</sup> SIÈCLE.**

**Depuis quelques années, vous avez formé et diplômé des bataillons d'étudiants ingénieurs. Avez-vous vu évoluer leurs attentes en matière de formation ?**

**Alain Schmitt.** : Je dois avouer que ne suis pas un grand spécialiste de la génération Z. J'ai toutefois la nette impression qu'il y a eu un avant et un après Covid dans l'évolution des comportements. Les étudiants expriment plus que jamais de nouvelles exigences : ce n'est pas forcément évident à gérer au quotidien pour leurs interlocuteurs mais je trouve cela plutôt positif. L'école ayant obtenu la certification ISO 9001 pour le management par la qualité, je suis soucieux de la qualité que nous apportons et, à ce titre, très à l'écoute des attentes de nos bénéficiaires. Nos jeunes étudiants sont aujourd'hui dans la recherche de tout ce qui peut les aider pour construire leur projet professionnel et leurs questionnements à cet égard sont bien légitimes. C'est un challenge pour nous de bien expliquer ce que nous leur proposons et comment nous les accompagnons.

**Crise sanitaire oblige, les outils pédagogiques de la formation se sont également transformés. Comment IMT Nord Europe y a-t-elle répondu ?**

**A.S.** : Le 100% distanciel qui nous a été imposé dès le début de la crise du Covid a représenté un gros investissement en temps passé par nos professeurs et nos collaborateurs. Les supports numériques qui ont été développés à cette occasion ont été maintenus et enrichis. Nous

avons également expérimenté de nouvelles formes de pédagogie comme les serious games ou les escape games virtuels qui font appel à des compétences scientifiques et informatiques. Nous sommes également des adeptes de la classe inversée qui est une formule interactive très appréciée de nos élèves. En réalité, l'école se remet en question en permanence, poussée par nos étudiants qui sont le moteur de ces innovations et avec le concours de nos professeurs qui contribuent à faire évoluer notre pédagogie. Formellement, les contenus des enseignements sont revus tous les ans et chaque contenu est revisité lors de commissions auxquelles participent des représentants du monde de l'entreprise. Les défis que devront relever les ingénieurs de demain sont exigeants. Nous avons la responsabilité de les accompagner dans le développement de nouvelles compétences au service de la transformation responsable des acteurs économiques. C'est pourquoi nous formons 100% de nos élèves à la transition écologique, tout comme nos professeurs à qui nous demandons d'intégrer les enjeux climatiques à leurs enseignements scientifiques.

**Comment percevez-vous la relation des élèves ingénieurs avec le monde de l'entreprise ? Qu'en attendent-ils ?**

**A.S.** : Je trouve qu'ils ont une approche très « contrat » avec l'entreprise : c'est du gagnant / gagnant. Et ils ont en tête que ce contrat peut durer ou pas, et que dans tous les cas, c'est un contrat à durée déterminée : les jeunes ne s'engagent





© IMT Nord Europe

plus pour toute une vie. Ils attendent de l'entreprise qu'elle leur permette de se réaliser, qu'elle soit au rendez-vous de leurs attentes professionnelles et aussi en termes de qualité de vie. Aujourd'hui, les jeunes ne renoncent plus à tout au profit d'une seule ambition professionnelle, ils ont l'ambition de réussir leur vie. Ils veulent également évoluer au sein d'une entreprise qui incarne des valeurs et ils sont très attentifs à la prise en compte des enjeux écologiques. Pour certains, cela relève du militantisme. Je vous donne un exemple : un de nos étudiants est parti de Normandie à vélo pour se rendre à son stage en Allemagne car il ne voulait prendre ni le train ni la voiture. Les jeunes étudiants sont également sensibles à d'autres valeurs comme la parité hommes - femmes et l'acceptation de la diversité. Surtout, ils attendent que ces valeurs ne soient pas seulement affichées mais qu'elles soient visibles et incarnées car c'est pour eux la condition de pouvoir à la fois s'épanouir et acquérir une expérience intéressante qu'ils pourront valoriser ailleurs. Enfin, ils affirment de plus en plus une quête de sens dans leur métier futur et accordent désormais une importance particulière aux formations à forte dimension environnementale. D'ailleurs, les entreprises attendent des ingénieurs d'aujourd'hui et de demain des compétences spécifiques pour accompagner leur croissance et leur transition responsable. C'est ainsi qu'IMT Nord Europe propose une offre construite à la croisée des besoins et des attentes aussi bien des étudiants que des entreprises.

**Votre signature, l'M Tomorrow inscrit d'ailleurs la nouvelle génération d'ingénieurs dans la réalité des nouveaux enjeux à venir. Comment l'école s'est-elle réinventée pour y répondre au mieux ?**

**A.S. :** Plus qu'une simple signature, le projet l'M Tomorrow est l'expression d'une stratégie volontaire et engagée de notre part. L'école s'est en effet réinventée avec un nouveau projet pédagogique qui a fait suite à la fusion en 2017 de l'IMT Douai et de Télécom Lille. Depuis 2018, nous diplômons sur cette nouvelle accréditation. La culture digitale de Lille associée à la science industrielle de Douai a donné naissance à une nouvelle identité lancée le 1er septembre 2021 : IMT Nord Europe. Dès mon arrivée en 2017, j'ai souhaité accompagner la transformation de l'école et développer une R&D répondant aux besoins des entreprises pour relever les défis économiques, écologiques et technologiques du 21<sup>ème</sup> siècle. Nous avons ainsi participé à la structuration de la recherche d'IMT Nord Europe en 3 Centres d'Enseignement, de Recherche et d'Innovation aux activités complémentaires, afin d'être toujours à la pointe des différents sujets en lien avec l'évolution de notre société : énergie et environnement, matériaux

et procédés et systèmes numériques. Nous avons affirmé le positionnement stratégique de l'école au carrefour de l'Europe du Nord, en nous implantant à Lille, Douai, Valenciennes, Dunkerque et Alençon. Outre ses 6 campus, l'école rayonne également au-delà des frontières françaises et compte près de 40 accords de double diplômes internationaux. L'école a également fait son entrée au classement de Shanghai, catégorie Sciences de l'Atmosphère. Enfin, nous avons développé l'incubateur APUI pour accompagner encore davantage les entrepreneurs et intrapreneurs, et parmi eux certains de nos étudiants, dans leurs projets d'innovation. ■

**L'IMT Nord Europe en bref**

- L'une des plus grandes écoles d'ingénieurs au Nord de Paris, issue de la fusion en 2017 de l'École des Mines de Douai et de Telecom Lille
- Partenaire de l'Université de Lille, elle fait partie de l'Institut Mines Télécom
- 2 225 élèves dont 1/4 en apprentissage
- Plus de 600 diplômés par an
- Un réseau de 15 000 diplômés
- [www.imt-nord-europe](http://www.imt-nord-europe).

# Ils nous ont rejoints.

## Le Réseau AXA Épargne et Protection

### AXA ÉPARGNE ET PROTECTION

**Thierry FLAHAUT, Agent mandataire**

Protéger et vous accompagner dans vos projets en matière d'épargne, de retraite, de prévoyance et de santé.

[www.axa.fr](http://www.axa.fr)

## b.e.t.360

Thermique - Acoustique - Q.A.I.

### B.E.T 360

**Mathieu ROBINNE**

Études thermiques, acoustiques.

[www.bet360.fr](http://www.bet360.fr)



### BURGER KING MASNY

**Ulrich MAUREL, franchisé**

« BK » pour les habitués, célèbre chaîne de restauration rapide servant des hamburgers grillés, des frites et des milk-shakes.

[www.burgerking.fr](http://www.burgerking.fr)



### CAMÉLIA COMPÉTENCES

**Emmanuelle BERTHE, Gérante**

**& Consultante en Évolution Professionnelle**

Accompagnement de l'évolution de carrière.

[www.cameliacompetences.fr](http://www.cameliacompetences.fr)

## Coach'in Generation

### COACH'IN GÉNÉRATION

**Natacha STANOJCIC, Fondatrice**

Accompagnement des dirigeants TPE PME et consulting en management.

[www.coachingeneration.com](http://www.coachingeneration.com)



### COGEP

**Jérôme WILLERVAL, Expert-comptable**

**et Commissaire aux Comptes Associé**

Une vision augmentée du conseil.

[www.cogep.fr](http://www.cogep.fr)



## Coupé

Transport & Logistique

### COUPÉ FILS

**Franzi CORNET, Directeur de site**

Transport routier de marchandises.

[www.coupe.fr](http://www.coupe.fr)



### DRIMINFO

**Saïd BOUKERDOUNE - Président**

Partenaire Informatique & Télécom.

<https://driminfo.com/>



### ECONOX

**Christophe DEMASSIET, Président**

**Directeur Général**

Fabrication de mobiliers urbains en métal pour la collecte des déchets (textile, verre, emballages). Conception et fabrication de solution pour sécuriser les espaces privatifs, équipements collectifs et mobiliers de valeur.

[www.econox.fr](http://www.econox.fr)



### JARDIMAX

**Guillaume DESMELIE, Dirigeant**

Spécialiste en matériels de jardin.

[www.jardimax.com](http://www.jardimax.com)



### Menuiserie WINNE

**Frédéric WINNE, Gérant**

Expert en rénovation, escaliers et aménagements.

[www.menuiserie-winne.com](http://www.menuiserie-winne.com)



### OPTIM² GAIN DE PLACE

**Nicolas LANCEL, Président**

Spécialisée dans l'aménagement intelligent de la maison.

[www.optim2-gaindeplace.com](http://www.optim2-gaindeplace.com)



### PÔLE INTERM'AIDE

**Alexandre JEDDA, Directeur général**

Pôle d'insertion par l'activité économique, composé de 5 associations et de plus de 1000 salariés en transition professionnelle. Nos missions s'exercent dans les métiers du bâtiment, des espaces verts, de la propreté urbaine, du service à la personne, du nettoyage et de l'entretien.

<https://pole-intermaide.fr/>



### RIGA

**Bastiaens WIM, président**

RIGA conçoit, fabrique et distribue en France et en Europe des produits pour nos compagnons à plumes ou à poils sous les marques RIGA, Phytosoin ou Natu'RIGA.

[www.riga.fr](http://www.riga.fr)



LERoy TRAVAUX PUBLICS

### SAS LEROY TRAVAUX PUBLICS

**Léonce LEROY et Éric FOURMANOIR, directeurs généraux**

Entreprise familiale de travaux publics.

[www.leroy-tp.fr](http://www.leroy-tp.fr)



### SANICHAUFF

**François LEDUQUE, PDG**

Plomberie, chauffage, ventilation, climatisation...

[www.sanichauff-hdf.fr](http://www.sanichauff-hdf.fr)



### TRIANGLE AUTOMOBILE - GARAGE AD

**Moussa MEDJ, Dirigeant**

Réparation et Entretien de voiture toutes marques, tous modèles.

[www.ad.fr](http://www.ad.fr)



### YZYTEK

**Fabienne DERAÏN, Présidente**

Vente d'équipements ergonomiques.

[www.yzytek.fr](http://www.yzytek.fr)

**Contacts :** MEDEF Lille Métropole - **Sandra AYALA**, Responsable Développement - 03 20 99 47 60 / MEDEF Douaisis - **Sébastien BASILE**, Délégué Général - 03 27 08 10 76 / MEDEF Flandre Audomarois - **Aude DUTILLY**, Délégué Général - 06 07 14 88 73 / MEDEF Artois - **Mickaël LEFEBVRE**, Délégué Général - 03 21 71 32 25 / MEDEF Sambre Avesnois - 03 27 66 49 29 / MEDEF Côte d'Opale - **Franck HELIAS**, Délégué Général - 06 64 05 45 46



## LA SEMAINE DE 4 JOURS NE SE RÉSUME PAS À « POUR » OU « CONTRE ».

**D**epuis quelques mois, la semaine de 4 jours est sous le feu des projecteurs. Envisagée ou marketée par de plus en plus d'entreprises, testée dans d'autres pays, elle est devenue un des outils phares pour valoriser sa marque employeur et ainsi gagner la bataille de l'attractivité et de la fidélisation des collaborateurs dans un marché de l'emploi tendu.

A lire les retours d'expérience des entreprises qui l'ont adoptée, tout semble positif : amélioration de l'engagement des salariés et donc de leur productivité, meilleur équilibre vie privée – vie professionnelle, amélioration des relations de travail, baisse du turn-over et de l'absentéisme... L'expérience semble réussie, tant pour l'employeur, qui obtient qualitativement plus en payant les mêmes rémunérations, que pour les salariés qui maintiennent leur niveau de vie tout en augmentant leur temps libre.

### Alors pourquoi plus d'entreprises ne s'y engagent-elles pas ?

Outre l'ampleur du projet, penser que la semaine de 4 jours est en soi « La solution » apparaît être le principal danger. Avec la semaine de 4 jours, l'entreprise va attirer plus de talents, mais si ces recrues

viennent d'abord pour cet avantage, et non pour s'engager dans un projet ou leurs missions, seront-elles engagées sur le long terme ? Autrement dit, penser qu'un tel projet pourra se faire sans une remise à plat de la façon dont les équipes s'organisent, travaillent et collaborent serait probablement la première erreur.

Oui, la semaine de 4 jours peut être un véritable atout pour les entreprises, mais à la condition d'avoir réfléchi pleinement aux enjeux organisationnels, sociaux et juridiques pour chaque équipe et CSP, d'avoir sondé les motivations des équipes, d'avoir identifié et partagé sur les freins internes et externes à l'entreprise, éventuellement d'avoir convenu de certaines concessions, de l'avoir testée avant peut-être de l'adopter définitivement.

S'agissant d'une démarche collective et volontaire, il s'agit d'associer chaque partie prenante au projet : direction, salariés, partenaires sociaux, mais aussi clients, fournisseurs pour s'assurer que les attentes de chacun, ses contraintes soient prises en compte. Cela suppose également d'analyser l'impact sur les nouvelles conditions de travail, tant d'un point de vue physique, que psychique



© Patrick KEDZIA

Véronique LE DREN  
Conseillère en droit social  
03 20 99 46 63 – [vledren@citeonline.org](mailto:vledren@citeonline.org)

notamment dans la gestion des missions dans des temps plus contraints. Enfin, et ce n'est pas un simple détail, cela nécessite d'anticiper et de mesurer sur le moyen terme les impacts économiques d'un tel projet, qu'il se fasse avec ou sans réduction du temps de travail. Une fois l'organisation modifiée, et ce même si des conditions de réversibilité ont été discutées, le retour en arrière sera délicat pour tous. ■



Communiquez dans le prochain magazine «Influx» et touchez directement les chefs d'entreprise PME et PMI, les acteurs économiques ainsi que les décideurs des 6 territoires : Artois | Côte d'Opale | Douaisis | Flandre Audomarois  
Lille Métropole | Sambre Avesnois



6000 EXEMPLAIRES  
DIFFUSÉS À CHAQUE PARUTION



PROCHAINE PARUTION :  
SEPTEMBRE 2023



Contact : [contact@rosseilconseilmedias.fr](mailto:contact@rosseilconseilmedias.fr) - 03 20 78 42 34



## EMMANUEL VILLARD, Président du conseil de l'EILCO

**En décembre 2019, Emmanuel Villard a pris la direction du Centre Nucléaire de Production d'Électricité (CNPE) de Gravelines. Et depuis 2021, il préside également le conseil de l'École d'Ingénieurs du Littoral Côte d'Opale (EILCO), apportant son regard et sa vision d'industriel sur la formation des futurs ingénieurs.**



Emmanuel Villard

### Quel est, pour vous, le sens de cet engagement ?

L'EILCO a un rôle à jouer dans le développement et l'attractivité du territoire sur lequel elle est implantée. En tant que dirigeant d'un site industriel d'envergure, il m'a semblé important d'appuyer et de soutenir son essor. J'essaie donc d'apporter, au travers de ce mandat, une vision industrielle aux orientations qui y sont prises. Ce sont des décisions concrètes qui correspondent aux besoins de l'industrie en général, comme par exemple la création en 2019 à Dunkerque de la spécialité Génie Énergétique et Environnement.

Sur le plan personnel, le dynamisme extraordinaire de l'EILCO et de ses dirigeants m'a donné envie de m'engager à leurs côtés et de leur apporter tout mon soutien. L'école connaît une croissance forte depuis quelques années, elle est reconnue sur le plan international et il est plaisant et satisfaisant d'y prendre part. Enfin, de manière générale, j'estime qu'il est de notre responsabilité de dirigeant de nous engager au service de nos jeunes dont certains d'entre eux seront probablement demain les dirigeants de nos entreprises.

### Comment cet engagement fait-il écho à votre parcours professionnel ?

Les deux sont indissociables. En tant que directeur du CNPE de Gravelines, je connais les besoins actuels et à venir de l'entreprise et du territoire en termes d'emplois. Demain, nous aurons besoin d'ingénieurs et de techniciens pour répondre aux nombreux défis qui se présentent. Ce sera le cas notamment avec la construction des deux réacteurs nucléaires EPR à horizon 2035, avec à la clé entre 7 et 8 000 emplois directs. Et également avec l'implantation des deux

gigafactory de Verkor et Prologium. Ces projets sont une excellente nouvelle pour le Dunkerquois mais ils nous placent face à des défis immenses, notamment en termes de formation et de recrutements, et obligent tous les acteurs du territoire à apporter une réponse globale. C'est pourquoi l'EILCO développe de nouveaux cursus qui doivent répondre à la fois aux besoins des industriels et également aux aspirations des jeunes générations. Je suis fier d'être engagé auprès de Mohammed Benjelloun, le directeur de l'EILCO que je remercie pour son implication sans faille, et des équipes pédagogiques qui l'entourent. Ensemble, nous sommes mobilisés pour relever tous ces défis.

### Comment l'EILCO répond-elle justement aux nouvelles aspirations des jeunes générations ?

Entre l'apparition d'outils numériques et de nouveaux modes d'apprentissage, le modèle pédagogique de l'enseignement supérieur est en constante évolution. L'EILCO a engagé ces dernières années des moyens considérables pour rénover des bâtiments et disposer de serveurs informatiques puissants au service du développement des cursus. Avec la crise sanitaire, de nouveaux moyens et approches d'enseignement ont été

déployés. Tout est fait pour que chaque étudiant puisse bénéficier des meilleures conditions de travail, des meilleurs outils et méthodes d'apprentissage et des meilleurs tremplins pour entrer dans le monde professionnel.

Un travail de fond a par ailleurs été réalisé entre l'Université du Littoral Côte d'Opale (ULCO), l'Université d'Artois à Béthune et l'Université de Picardie Jules Vernes à Amiens qui, ensemble, ont créé un titre d'ingénieur commun. Cette alliance constitue une brique supplémentaire dans la structuration de l'offre de formation de l'enseignement supérieur en Hauts-de-France. Cela permettra aux étudiants originaires d'un territoire allant de Dunkerque à Soissons en passant par Arras d'avoir, à proximité de chez eux, une école qui leur propose un diplôme d'ingénieur reconnu. Ce projet a été initié et préparé par le directeur de l'EILCO et soutenu par les présidents des trois universités. En tant que président de l'école et en tant qu'industriel, je l'ai ardemment défendu car je suis convaincu qu'il permettra de soutenir l'activité économique et l'attractivité du territoire. ■

### L'EILCO en bref

L'école d'ingénieurs interne à l'Université du Littoral Côte d'Opale (ULCO) propose 4 spécialités en cycle Ingénieur (Informatique, Génie Industriel, Génie Énergétique et Environnement, Agroalimentaire) et 4 diplômes habilités par la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI) en formation initiale et en formation continue.

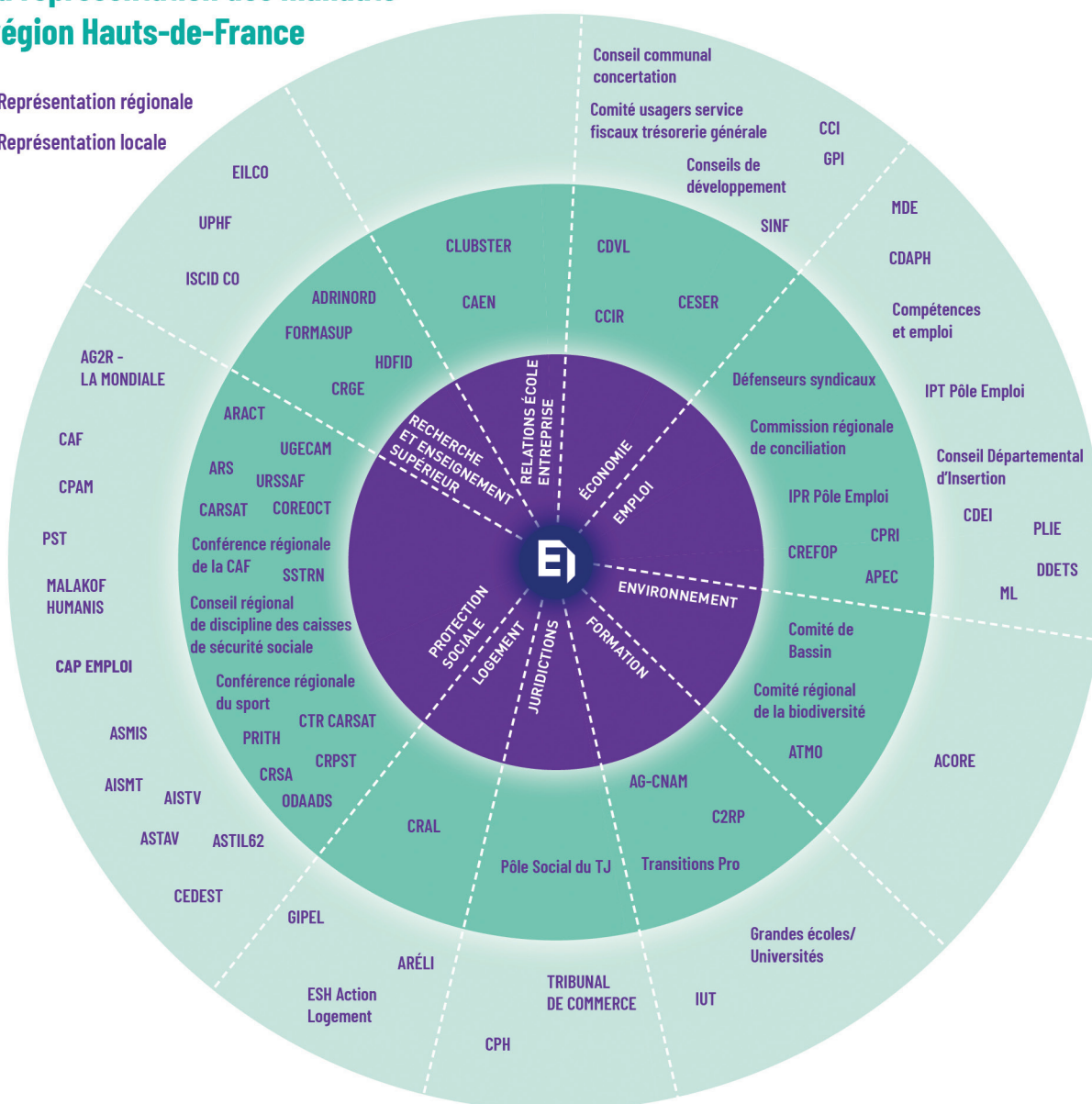
- Plus de 600 ingénieurs formés chaque année
  - Plus de 60 enseignants et enseignants chercheurs
  - 17 salariés
  - 4 campus : Dunkerque, Saint-Omer, Calais, Boulogne-sur-Mer
- <https://eilco.univ-littoral.fr>

## ATLAS DE LA REPRÉSENTATION DES MANDATS EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

### Atlas

de la représentation des mandats en région Hauts-de-France

- Représentation régionale
- Représentation locale



# Portrait du mois.



© Alexis Delespierre

**Juliette Dekeyser, Associée chez CapTalents.**

## **Quel est votre parcours professionnel ?**

« L'humain » a toujours été mon moteur. Ainsi, une fois diplômée de Sciences Po Lille et du CELSA il y a 10 ans, je me suis orientée vers le journalisme. Je débute ma carrière à Londres en collaborant pour des médias comme l'AFP et France 2, avant d'intégrer l'univers digital de Net-A-Porter. En 2018, de retour en France, je me suis tournée vers le recrutement en rejoignant CapTalents. C'est une autre manière de donner la parole pour laisser l'autre s'exprimer et raconter son parcours de vie.

## **Comment s'est passée l'association avec votre papa dans le cabinet de recrutement CapTalents ?**

Très bien ! Tout en étant tous les deux très intuitifs, nos deux modes de réflexion qui sont influencés par nos générations respectives, se complètent bien. François (j'appelle mon père par son prénom) a créé le cabinet de recrutement CapTalents en 2004 avec une approche novatrice autour des Talents. Je l'ai toujours entendu parler de sa profession avec bienveillance et passion. J'ai eu le déclic de le rejoindre en 2018. Les trois premières années m'ont permis de perfectionner ma pratique du métier. Nous évoluons dans un segment haut de gamme de la profession, avec une proximité privilégiée avec les membres de comités de direction. Et ces deux dernières années, j'ai introduit de nouvelles approches plus digitales et agiles dans notre manière de travailler. J'accorde aussi une grande importance aux sujets RSE. À titre d'exemple, j'ai lancé un programme d'accompagnement d'associations par le biais de mécénat de compétences.

## **Quels conseils donneriez-vous à des jeunes qui se lancent dans l'aventure de l'entreprise familiale ?**

Je conseillerais d'acquérir d'abord de l'expérience professionnelle en dehors de l'entreprise familiale. On obtient des réussites « à soi » et on arrive avec un regard neuf, voire novateur. C'est aussi important de sonder ses frères et sœurs sur leurs désirs de rejoindre ou non l'entreprise, et d'explorer les possibilités d'une éventuelle collaboration et de clarifier la position des actionnaires familiaux, salariés et non-salariés. Établir des règles pour bien préserver l'équilibre entre les relations familiales et l'engagement professionnel est primordial. Autres conseils : s'entourer de personnes qui vivent les mêmes défis au sein d'entreprises familiales afin de partager ses expériences. Également, maintenir la possibilité « d'une porte de sortie » pour savoir qu'on a la liberté de rester ou de quitter la structure. Le désir doit demeurer intact. Et enfin, je dirais de rester fidèle à sa personnalité. Notre génération peut apporter une contribution unique au business !

## **Qu'observez-vous concernant la mutation du marché de l'emploi (et notamment les méthodes de recrutement) et les attentes des nouvelles générations ?**

Le marché des cadres se porte bien. Les candidats sont aujourd'hui hautement sollicités et recherchés. Les entreprises doivent adopter une stratégie proactive pour attirer les Talents. L'approche directe (dite « chasse de têtes ») est devenue plus pertinente que jamais. Il faut savoir détecter le bon moment pour solliciter les candidats et trouver les bons arguments pour susciter leur intérêt. Nous avons développé des techniques qui font leurs preuves. De plus, l'humain est toujours aussi essentiel dans le recrutement. Même si les entretiens en visio ou l'IA peuvent faciliter les process, rien ne remplace la « vraie » rencontre du face-à-face. Concernant les attentes des nouvelles générations, la période post-covid a mis en avant la recherche d'un meilleur équilibre de vie pro-perso et le besoin de trouver du sens au travail, d'avoir un véritable impact. C'est une vraie source de satisfaction de voir les entreprises s'adapter, et de les accompagner dans cette transformation !



# Un réseau pour faire entendre la voix des entreprises

2 500

entreprises  
adhérentes  
dont 80% de PME

1 800

mandats  
portés par  
**1 400** mandataires

qui vous accompagne dans le développement  
de votre activité et vous guide  
dans la transformation de votre entreprise



Ressources  
humaines



Formation  
professionnelle



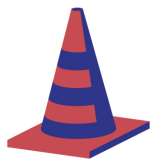
Droit  
social



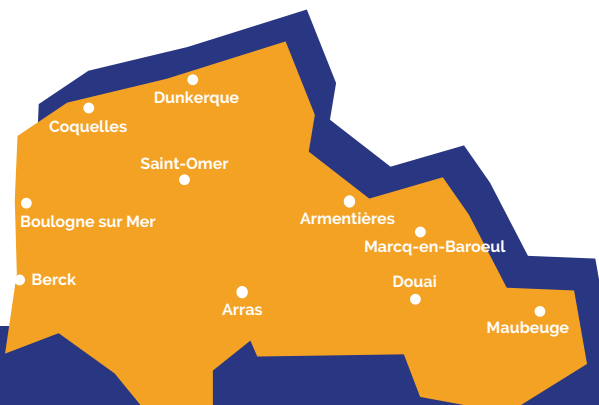
Transition  
écologique



Digital et  
IA



Prévention, santé,  
sécurité



**6** MEDEF territoriaux  
Agir ensemble pour  
une croissance responsable

MEDEF Lille Métropole  
Sandra AYALA  
Responsable Développement  
03 20 99 47 60  
  
[www.medef-lille-metropole.fr](http://www.medef-lille-metropole.fr)

MEDEF Douaisis  
Sébastien BASILE  
Délégué Général  
03 27 08 10 76  
  
[www.medef-douaisis.com](http://www.medef-douaisis.com)

MEDEF Flandre Audomarois  
Aude DUTILLY  
Délégué Général  
06 07 14 88 73  


MEDEF Artois  
Mickaël LEFEBVRE  
Délégué Général  
03 21 71 32 25  
  
[www.medef-artois.fr](http://www.medef-artois.fr)

MEDEF Sambre Avesnois  
03 27 66 49 29  


MEDEF Côte d'Opale  
Franck HELIAS  
Délégué Général  
06 64 05 45 46  
  
[www.medef-cote-opale.fr](http://www.medef-cote-opale.fr)



# MUTUELLE CERTIFIÉE B CORP

**M** comme **Mutuelle** prend soin de la communauté de ses clients et de ses collaborateurs en devenant une entreprise bonne pour le monde.



**Rejoignez-nous** [mcommemutuelle.com](https://mcommemutuelle.com)