

Influx

Le
mag

Décembre 2023

#53

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



ENTREPRENEURIAT

UNE AVENTURE À CONJUGUER AU FÉMININ !

**PAOLA FABIANI
VICE-PRÉSIDENTE
DU MEDEF**

Découvrez son édito en
page 3

EXPERT / ÉCLAIRAGE
Page 4

**INSPIRATIONS : FEMMES, MOTEURS
DE L'ÉCONOMIE RÉGIONALE**
Page 9

4€

IRD

**POUR
LE SUCCÈS DE
L'ENTREPRENEUR.**

**POUR
LA RÉUSSITE
DU TERRITOIRE.**

Dans un monde qui a besoin d'audace et d'initiatives innovantes face aux défis économiques, sociétaux et environnementaux, l'IRD invente depuis 1956 les solutions en réponse aux entrepreneurs pour développer leur business.

En complément du monde bancaire, institutionnel ou politique, l'IRD milite pour un entrepreneuriat facilité et engagé, pour que puissent émerger et aboutir les projets porteurs de sens et d'avenir.

L'IRD s'appuie sur l'expertise de plus de 50 collaborateurs aux compétences et aux valeurs reconnues, pour accompagner les transformations économiques, sociétales et environnementales de nos entreprises et de nos territoires.

NOS MÉTIERS

The logo for IRD Invest, featuring the letters 'IRD' in a large, bold, sans-serif font above the word 'INVEST' in a smaller, bold, sans-serif font. A horizontal bar is positioned behind the 'RD' of 'IRD'.

IRD INVEST
Capital investissement

The logo for IRD Immo, featuring the letters 'IRD' in a large, bold, sans-serif font above the letters 'IMO' in a smaller, bold, sans-serif font. A small registered trademark symbol (®) is located to the right of the 'O' in 'IMO'.

IRD IMMO
Immobilier d'entreprises

The logo for IRD M&A, featuring the letters 'IRD' in a large, bold, sans-serif font followed by 'M&A' in a smaller, bold, sans-serif font. A small registered trademark symbol (®) is located to the right of the 'A'.

IRD M&A
Fusions-acquisitions

The logo for IRD Solutions, featuring the letters 'IRD' in a large, bold, sans-serif font followed by 'SOLUTIONS' in a smaller, bold, sans-serif font. A small registered trademark symbol (®) is located to the right of the 'S'.

IRD Solutions
Conseil stratégique
et démarche RSE

Sommaire.

EXPERT

- 4 Alexandra Ughetto : « La sororité est la clé de l'émancipation des femmes »

ÉCLAIRAGE

- 7 Alliance Emploi : Garantir l'égalité d'accès des femmes et des hommes dans l'entreprise

INSPIRATIONS / ARTOIS

- 9 Hélène Szulc, co-fondatrice et dirigeante du Groupe Tech Sub : « *A priori, rien ne me destinait à l'entrepreneuriat* »
- 12 Caroline Poissonnier, directrice générale de Baudalet Environnement : « *Ayez de l'audace, écoutez votre cœur et cultivez la positive attitude* »

INSPIRATIONS / DOUAISSIS

- 15 Murielle Lepage, directrice générale des Transports Lepage : « La passion et la transmission comme seuls carburants »

INSPIRATIONS / CÔTE D'OPALE

- 17 Céline Herbaut, directrice générale d'ODC. Jeune, femme et dirigeante dans la tech
- 18 Ils nous ont rejoints
- 19 Parole d'expert
- 20 Parole de Mandataire avec Lucette Vanlaecke, Membre du Comité régional d'Action Logement
- 22 Portrait du mois : Quiterie Ducournau

LE BILLET

Paola Fabiani, Vice-présidente du MEDEF

L'entrepreneuriat, à tous ses stades et sous toutes ses formes, demeure l'une des plus belles aventures humaines. Ma philosophie d'action postule que l'économie est au service du bien commun. Les entreprises sont un espace de cohésion sociale et un moteur des grandes évolutions qui traversent notre société. Elles sont au cœur de la vie de la cité, profondément ancrées dans leur territoire. Entrepreneurs des Hauts-de-France, vous en savez quelque chose ! Cette aventure humaine n'est toutefois pas encore assez conjuguée au féminin. Si les femmes représentent désormais la moitié de la population active et sont davantage diplômées que les hommes, elles ne sont que 32% à la tête d'entreprises et seulement 12% à diriger des PME-ETI. Trop de freins et croyances brident les femmes dans leur accession au poste de cheffes d'entreprise. Selon une récente enquête réalisée par la CCI Hauts-de-France, la méconnaissance des réseaux (plus de 81% des dirigeantes n'appartiennent à aucun réseau d'entreprises) ainsi que le manque de confiance en soi et la crainte de l'échec constituent les premiers freins à l'entrepreneuriat. Je ne peux m'y résoudre !



Paola Fabiani

“ Nous agissons pour libérer l'énergie entrepreneuriale des femmes en démystifiant la figure de l'entrepreneur et en mettant en avant le « rôle des modèles » ”

C'est pour ces raisons qu'au MEDEF nous agissons sans relâche. Nous agissons pour libérer l'énergie entrepreneuriale des femmes en démystifiant la figure de l'entrepreneur et en mettant en avant le « rôle des modèles ». C'est une source d'inspiration dans laquelle je crois profondément. Nous agissons pour donner à toutes celles qui veulent grandir en notoriété en les aidant au quotidien et en les incitant à représenter les entreprises à travers les mandats patronaux. Nous agissons également pour encourager et accompagner les initiatives entrepreneuriales, du début à la fin de chaque projet.

Il y a des raisons d'être optimiste. Plus d'un million d'entreprises ont été créées

en France en 2022, 20 000 de plus que l'année dernière, une excellente nouvelle pour la création de richesses dans notre pays. La progression du nombre de femmes dans l'entrepreneuriat se confirme : 43 % des micro-entrepreneurs et même 55 % des créateurs d'entreprise individuelle sont désormais des créatrices. Les efforts portent leurs fruits mais il nous reste encore à briser un plafond de verre, celui de l'accession à des formes d'entreprises de plus grande taille. Le MEDEF continue et continuera de promouvoir l'entrepreneuriat au féminin, d'accompagner toutes celles qui font la richesse de notre économie partout en France, sans jamais oublier cette terre entrepreneuriale fertile des Hauts-de-France. ■



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 Milieu, 59190 Hazebrouck - Régie publicitaire : Rossel Conseil Médias - 03 20 78 42 34 - contact@rosselconseilmedias.fr - ISSN 1251-8549 - 4€



Alexandra Ughetto

« LA SORORITÉ EST LA CLÉ DE L'ÉMANCIPATION DES FEMMES »

ALEXANDRA UGHETTO EST PHILOSOPHE, SOCIOLOGUE DES ORGANISATIONS ET EXPERTE EN GESTION DE PROJET ET STRATÉGIE DE CHANGEMENT. PASSIONNÉE DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET TRÈS ENGAGÉE SUR LA QUESTION DE L'EMPOWERMENT FÉMININ, ELLE ACCOMPAGNE DE NOMBREUSES FEMMES DANS LA RÉALISATION DE LEURS PROJETS ENTREPRENEURIAUX.



© Astrid di Crollanza
Alexandra Ughetto

De quand date votre engagement en faveur de « l'empowerment féminin » et comment définissez-vous ce concept ?

Alexandra Ughetto. : « Je pense avoir toujours été sensible à la question de l'inégalité entre les hommes et les femmes. C'est pourquoi j'ai eu rapidement la volonté de pouvoir accompagner les femmes sur le sujet, que ce soit au niveau professionnel ou personnel car on le sait, les inégalités sont aussi criantes dans le milieu familial. L'empowerment vient du mot anglais « power » et désigne le processus au cours duquel une personne développe sa capacité d'agir. L'empowerment féminin est un concept qui peut être interprété de différentes manières. Pour moi, cela rassemble toutes les méthodes et les outils qui permettent aux femmes d'aller vers plus de liberté et d'émancipation, notamment pour se libérer des conditionnements sociaux. C'est un concept positif appliqué à un cheminement individuel ».

Est-ce plus facile d'être une entrepreneure en 2023 qu'en 2003 ?

A.U. : « Je ne suis pas certaine que se lancer dans un projet entrepreneurial en

ce moment soit plus facile qu'il y a 20 ans, en raison notamment du contexte économique. En revanche, ce qui est nouveau c'est que les femmes se l'autorisent davantage aujourd'hui. Selon un baromètre Infogreffe réalisé en mars 2023, 30% des entrepreneurs sont des femmes, alors qu'elles étaient à peine 15% il y a 10 ans ! Les femmes osent se lancer et c'est ce qui fait aujourd'hui toute la différence. Cette envie d'entreprendre se manifeste davantage à l'approche de la quarantaine. Outre la quête de sens, c'est souvent la forte pression professionnelle cumulée à une charge mentale familiale qui déclenche l'envie de trouver un autre modèle. Parfois c'est une question de survie ! Pour ces femmes, qui sont pour certaines en post burn-out, chercher un moyen de stopper cette machine infernale pour laisser de l'espace pour autre chose est souvent un processus salutaire et libérateur ».

Quelles sont encore, selon vous, les croyances limitantes à l'entrepreneuriat féminin ?

A.U. : « Je distingue différents types de croyances limitantes. Il y a tout d'abord celles qui sont liées au métier et aux compétences. Certaines femmes sont

“ De tout temps, il y a eu des femmes leaders, de grandes industrielles, des entrepreneuses à succès, il ne tient qu'à nous de nous inspirer de leur parcours ”

rattrapées par le syndrome d'imposture. J'entends souvent : « Je ne vais pas savoir gérer une entreprise », « je ne suis pas faite pour manager », « je ne sais pas vendre », etc. De tout temps, les femmes ont été victimes de dénigrement et de toutes sortes de stéréotypes, bien qu'elles soient aussi capables que les hommes, et je pense que cela a laissé des traces dans notre capacité à avoir confiance en nous. Ensuite, je constate que les femmes ont de nombreuses croyances limitantes liées au succès et à l'argent, que je relie également à l'histoire des femmes en Europe. Il faut se rappeler que pendant des siècles, les femmes ne possédaient pas d'argent et étaient dépendantes financièrement d'un père, d'un frère ou d'un mari. Des siècles de stéréotypes sont encore véhiculés aujourd'hui dans notre quotidien. Les femmes peuvent réussir à s'en affranchir totalement, mais le chemin est encore long ... ».

Justement, comment les femmes peuvent-elles s'en libérer ?

A.U. : « Selon moi, il s'agit d'abord d'accepter et de voir qu'il existe encore des entraves à notre émancipation et ensuite de faire un travail sur nous-mêmes pour les lever. Je pense qu'il appartient aux femmes de réaliser ce chemin d'émancipation intérieure en s'engageant dans des démarches de développement personnel, ou thérapeutiques ou encore par la participation à des cercles de femmes, par exemple. Je pense aussi que nous pouvons nous référer à des modèles, des femmes qui ont réussi, afin d'envisager que c'est possible. De tout temps, il y a eu des femmes leaders, de grandes industrielles, des entrepreneuses à succès, il ne tient qu'à nous de nous inspirer de leur parcours ! Parle-t-on suffisamment d'elles ? Non, même si depuis peu des voix mettent en lumière le matrimoine. C'est aussi pour cette raison que j'ai créé un programme à destination des adolescentes car plus tôt elles peuvent ne pas intégrer ces stéréotypes, mieux ce sera. Mais quoi qu'il en soit, il n'est jamais trop tard pour se défaire d'un modèle qui ne nous convient pas ! ».

Avec votre livre « Donne-moi des Elles », vous mettez en lumière le « matrimoine ». Comment définissez-vous cette notion et pourquoi est-elle utile à l'émancipation des femmes ?

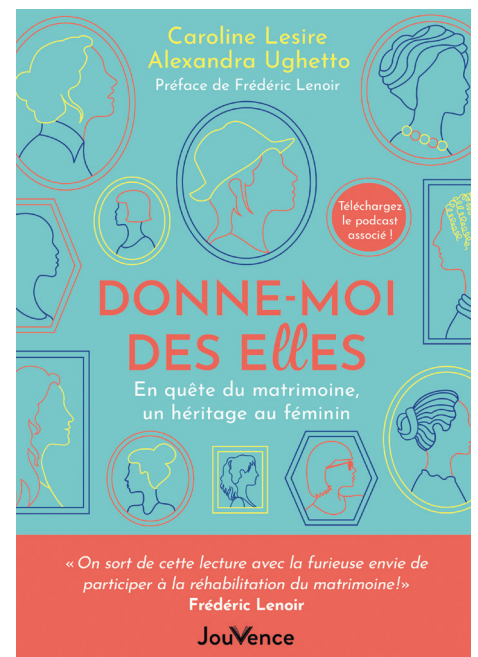
A.U. : « Le matrimoine, c'est l'héritage culturel au féminin, c'est en quelque sorte le pendant du patrimoine. C'est une façon de

pouvoir (re)mettre en lumière la trajectoire de ces femmes qui ont quelque chose à nous apprendre. Soyons clairs : si le patrimoine n'avait pas autant invisibilisé les femmes, nous n'aurions pas besoin du matrimoine. Lorsque nous avons coécrit, avec Caroline Lesire, ce livre « Donne-moi des Elles », nous étions loin d'imaginer que la volonté d'invisibilité des femmes avait été à ce point systémique au travers les siècles en Europe. En France, hormis Marie Curie, la plupart de celles qui ont réussi à passer la barrière de l'anonymat, l'ont fait en étant sous le joug de clichés affligeants : Jeanne d'arc, qu'on réduit à une pucelle qui entend des voix alors qu'elle était d'abord et surtout une cheffe de guerre ; ou Cléopâtre, réduite à une femme séductrice qui prend des bains de lait d'ânesse, alors qu'elle a été une grande souveraine. Et que dire de celles dont on se souvient à peine ? Comme Hatchepsout, par exemple, qui fut la première femme pharaon de l'Égypte du Moyen Empire, et qui a rendu l'Égypte prospère en créant des routes commerciales plutôt qu'en faisant la guerre, comme l'avaient fait ses prédécesseurs.

Dans la même veine, je trouve aussi incroyable que l'on ne cite jamais Helena Rubinstein ou Elizabeth Arden qui sont deux femmes aux parcours remarquables et qui ont créé, seules, de véritables empires. Les femmes offrent des modèles inspirants qui poussent les autres générations à se dépasser. Je pense à Sophie Adenot, deuxième astronaute française, qui avait confié lors de sa première mission : « Tout a commencé avec la lecture de la biographie de Marie Curie. Ensuite, à l'âge de 14 ans, le premier vol de Claudie Haigneré a été pour moi un réel déclic. Je ne serais jamais arrivée là si je n'avais pas eu de modèles... ». Voilà, tout est dit ! Il est temps de remettre les figures féminines à l'honneur. C'est pourquoi à travers notre livre et notre podcast, nous voulons transformer le matrimoine en véritable levier d'émancipation pour les femmes ».

Sororité et empowerment sont-elles au service de la parité et de l'égalité femmes / hommes ?

A.U. : « Oui, ce sont deux notions qui vont de pair, déjà parce qu'elles viennent démonter le stéréotype de la rivalité au féminin qui est, hélas, intégré, même dans les croyances des femmes. Or, la rivalité est humaine. Dès lors qu'il y a des zones de pouvoir, les hommes ne sont pas en reste, bien au contraire. La sororité vient aussi offrir aux femmes des espaces dans lesquels elles peuvent se



« Les hommes aussi ont besoin d'inspiration au féminin. Les modèles qu'on leur propose, qui sont souvent hyper caricaturés ne sont pas toujours des modèles dans lesquels ils se retrouvent »

soutenir. Les hommes, eux, ont su mettre en place des clubs, des cercles qui sont au service de leur pouvoir, de leur business. Il est important que les femmes puissent faire la même chose. Ces espaces au féminin sont importants pour oser déposer des entraves que l'on croit personnelles mais qui sont en fait collectives. Les reconnaître, c'est pouvoir les traiter ensemble.

C'est aussi l'une des raisons pour lesquelles j'ai pensé ma formation « Je me lance », dédiée au saut vers l'entrepreneuriat, comme un cercle au féminin pour qu'ensemble les femmes « fassent groupe » et se soutiennent entre elles. La sororité est la clé de l'émancipation des femmes. Comme il est normal que la fraternité, qui existe depuis des millénaires pour les hommes, existe et soit claire pour les femmes. Personnellement, je suis entourée de femmes qui se valorisent les unes les autres. Il est important de démystifier l'idée de rivalité entre femmes car elle est hélas encore très répandue.

Et les hommes, qu'en pensent-ils ?

A.U. : « Beaucoup d'hommes voient cette évolution avec enthousiasme. Les hommes aussi ont besoin d'inspiration au féminin. Les modèles qu'on leur propose, qui sont souvent hyper caricaturés (Elon

Musk, Jeff Bezos, etc.), ne sont pas toujours des modèles dans lesquels ils se retrouvent. Mais il faut bien reconnaître que dans les entreprises, la réalité n'est plus aussi facile pour eux : avec la parité, c'est 50% d'opportunités qui ont disparu pour les hommes ! Je peux entendre qu'ils puissent percevoir cette évolution comme une menace. Mais d'un autre côté, cela encourage les trajectoires multi-entreprises ce qui est riche et positif. J'entends aussi que certains discours féministes soient trop clivants. Mais il faut admettre que dans notre culture on obtient rarement des évolutions tangibles sans se battre ! Pour autant, ce n'est pas le choix que nous faisons avec Caroline Lesire. Nous pensons que nous sommes co-responsables, femmes et hommes, de la reproduction d'un système qui nous est défavorable. Nous pensons qu'il n'y a qu'ensemble que nous pouvons réussir ce challenge de l'égalité. Car nous y gagnerons toutes et tous ! ».

Quel serait le message que vous auriez envie d'adresser aujourd'hui à des jeunes femmes de 20/25 ans qui songent à créer / reprendre une entreprise ?

A.U. : « Je leur dirais : Osez, tout ! Vous pouvez tout faire, au même titre que les hommes ! Vous pouvez vous tromper, tomber, recommencer et réussir, exactement comme eux. Je leur dirais également qu'elles font partie de l'avenir. Une étude du FMI publiée en 2020 « Economic Gains From Gender Inclusion » indiquait que la réduction des disparités hommes / femmes pourrait entraîner une augmentation du PIB de 35% en moyenne dans le monde. Non seulement les femmes sont autant capables que les hommes mais en plus elles sont une clé d'avenir. Il serait dommage de ne pas oser ! ».

Donne-moi des Elles en bref

« Donne-moi des Elles » est une aventure au service du matrimoine créée par Alexandra Ughetto et Caroline Lesire. C'est aussi un livre qui met en lumière des femmes injustement oubliées, et un podcast pour découvrir des femmes à la trajectoire inspirante. Alexandra Ughetto et Caroline Lesire transmettent également des outils d'empowerment au travers de formations et de conférences.

www.donnemoideselles.com
www.alexandraughetto.com



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**

Contact : schaybouti@citeonline.org - 03 20 99 23 44

GARANTIR L'ÉGALITÉ D'ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

CRÉÉ IL Y A 25 ANS DANS LES HAUTS-DE-FRANCE À L'INITIATIVE D'UN RÉSEAU DE CHEFS D'ENTREPRISES, LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS ALLIANCE EMPLOI A DÉVELOPPÉ UNE EXPERTISE TERRITORIALE DANS DE NOMBREUX SECTEURS D'ACTIVITÉ, PRINCIPALEMENT DANS L'INDUSTRIE (AGROALIMENTAIRE, SANTÉ, AUTOMOBILE, MÉTALLURGIE), LA LOGISTIQUE ET L'AÉROPORTUAIRE. SA RAISON D'ÊTRE EST DE CO-CRÉER DE L'EMPLOI DURABLE SUR LES TERRITOIRES.



Karim Khetib

Une vision innovante et durable des ressources humaines. « Alliance Emploi est né de la volonté de conjuguer les énergies entre les entreprises, le territoire et les hommes et les femmes de la région. Nous proposons des solutions opérationnelles et durables qui favorisent l'emploi, le développement des compétences et la dynamique territoriale », résume Karim Khetib, Directeur Général d'Alliance Emploi. Co-créeur de l'emploi durable est la raison d'être du groupement qui a accompagné depuis sa création près de 9 000 personnes dans leur retour à l'emploi. Alliance Emploi a développé une expertise reconnue auprès des entreprises, de toutes tailles confondues, dans la mise à disposition de personnel, dans l'accompagnement et le conseil RH. Avec 1 800 salariés « switchers » mis à disposition au sein de 400 entreprises adhérentes, Alliance Emploi est aujourd'hui implanté dans 6 régions autour de 3 métropoles. Notre développement territorial vise le multi-secteurs d'activité. Cette stratégie répond à notre principal enjeu qui est de favoriser l'employabilité des salariés », complète-t-il.

L'équité salariale entre les femmes et les hommes. Pour assurer son fonctionnement, Alliance Emploi compte une centaine de salariés « permanents ». « La fonction RH étant plutôt féminine, nous comptons 80% de femmes au sein de nos agences et du siège. Nous avons donc initié une démarche inverse visant à masculiniser davantage nos effectifs », indique Carole Blanquart, Directrice Générale Adjointe. Quant aux « switchers », ce sont majoritairement des hommes qu'Alliance Emploi met à disposition de ses entreprises adhérentes,

principalement dans les secteurs de l'industrie et de la logistique, et sur des postes de production. Pour autant, « 30% de nos salariés mis à disposition sont des femmes et c'est un chiffre qui est en constante augmentation », ajoute Carole Blanquart.

Dans tous les cas, Alliance Emploi veille à l'équité salariale entre les femmes et les hommes qu'il emploie. « Une femme sur un métier de production comme celui de cariste aura le même salaire qu'un homme », illustre Karim Khetib.

La compétence a-t-elle un genre ?

Les femmes ne représentent en France qu'environ 25% des salariés des secteurs de l'industrie et de la logistique. Dès lors, comment féminiser davantage ces métiers à dominante encore très masculine ? C'est pour répondre à cette question et trouver des solutions qu'Alliance Emploi a réuni en septembre 2022, autour de l'événement « EssentiELLES », des acteurs de l'emploi, de la formation et des entreprises pour travailler ensemble sur les meilleures pratiques. « Dans le contexte de pénurie des compétences, nous devons chercher des sources de candidats complémentaires. La féminisation des métiers implique la promotion des métiers dès le choix d'orientation à l'école. Les stéréotypes de genre liés aux métiers doivent être déconstruits, d'autant plus que les conditions de travail ont fortement évolué. Néanmoins, nous constatons que les femmes ont encore du mal à venir sur certains métiers notamment ceux qui proposent des rythmes de travail impactant l'organisation de la vie de famille (horaires de nuit, week-end), d'autant que 85% des parents en famille monoparentale sont des femmes », rappelle Carole Blanquart.

“ Nous ne ressentons pas de freins à la féminisation au sein de nos entreprises adhérentes. En réalité, les entreprises recherchent des compétences et les compétences n'ont pas de genre ”



L'environnement de travail est devenu un atout majeur d'attractivité des entreprises. « Nous travaillons à la fois pour renforcer la féminisation des métiers et aussi la masculinisation de certains métiers. Les compétences ont évolué et nos entreprises adhérentes prennent conscience qu'il faut accompagner cette évolution en offrant notamment des conditions de travail plus adaptées. L'industrie par exemple a fait un gros effort en ce sens. C'est à l'entreprise de garantir un environnement de travail qui lui permettra de recruter, de stabiliser et d'éviter que les femmes ne quittent les ateliers parce qu'elles ne s'y sentent pas à leur place. Nous pensons également que la mixité doit être encouragée dès l'étape du recrutement », estime Karim Khetib.

Informier et sensibiliser, toujours. Alliance Emploi poursuit donc sans relâche son action pour informer, sensibiliser, renforcer, accompagner et soutenir sa politique sur

l'attractivité des métiers. Bonne nouvelle cependant : « Nous ne ressentons pas de freins à la féminisation au sein de nos entreprises adhérentes. En réalité, les entreprises recherchent des compétences et les compétences n'ont pas de genre », avance Carole Blanquart. Un autre enjeu repose donc sur la question d'une meilleure connaissance des métiers qui ne sont pas encore suffisamment valorisés à l'école comme dans l'environnement familial. C'est précisément pour agir sur ce levier qu'Alliance Emploi a inauguré en septembre dernier une salle baptisée « Immersive Room » à Dunkerque pour permettre de découvrir toute une palette de métiers grâce à des casques de réalité virtuelle. Le dispositif est à destination des écoles, des partenaires emploi et formation ainsi que des entreprises adhérentes d'Alliance Emploi. ■

Alliance Emploi en bref

- Date de création : 1998
- Groupement d'employeurs et solutions RH à destination des entreprises
- 400 entreprises adhérentes
- Une implantation sur 6 régions en France (22 agences)
- Une centaine de collaborateurs au sein de ses agences et de son siège
- 1800 salariés mis à disposition sur 100 métiers
- www.alliance-emploi.org

Hélène Szulc, co-fondatrice et dirigeante du Groupe Tech Sub **« A PRIORI, RIEN NE ME DESTINAIT À L'ENTREPRENEURIAT »**

NÉE À BÉTHUNE, HÉLÈNE SZULC A GRANDI À ARRAS DANS UNE FAMILLE D'ENSEIGNANTS. À L'ÂGE DE 17 ANS, BAC LITTÉRAIRE EN POCHE, ELLE ENTRE À SCIENCES PO. QUATRE ANS PLUS TARD, AU HASARD D'UNE RENCONTRE, LA JEUNE ÉTUDIANTE QU'ELLE EST ENCORE PLONGE DANS L'AVENTURE ENTREPRENEURIALE APRÈS UN STAGE QUI LUI FAIT DÉCOUVRIR L'UNIVERS DES TRAVAUX SOUS-MARINS. UN MONDE PLUTÔT INSOLITE QU'ELLE N'A PLUS JAMAIS QUITTÉ...

En 1995, vous créez avec des associés Tech Sub, une entreprise spécialisée dans les travaux subaquatiques en milieux hostiles. Pourquoi avoir choisi ce secteur d'activité si peu traditionnel ?

Hélène Szulc. : « Il se trouve que trois ans plus tôt, j'avais réalisé un stage chez Nord Scaphandre, une entreprise douaisienne dirigée par François Martin, qui allait d'ailleurs devenir plus tard un de mes associés chez Tech Sub. Au cours de ce stage, j'avais mené une étude de prospective et identifié un potentiel de développement pour l'entreprise notamment dans la maintenance des cuves des stations d'épuration. Ces ouvrages devaient tôt ou tard être entretenus et nous pouvions apporter une solution sans avoir à les vider et renvoyer les eaux usées dans le milieu naturel. J'étais par ailleurs déjà sensible aux questions liées à l'économie et à l'environnement, notamment à la problématique de la gestion de l'eau. À l'issue de ce stage, mon patron m'a proposé de créer une nouvelle entreprise dédiée à des travaux sous-marins de cette envergure. Nous étions en février 1995, j'avais tout juste 21 ans et j'étais encore étudiante, mes études se terminant quelques mois plus tard. C'est ainsi qu'avec cinq associés nous avons créé Tech Sub ».

L'entrepreneuriat était-il pour vous une évidence ?

H.S. : « Non, a priori rien ne me destinait à l'entrepreneuriat. J'ai saisi une opportunité, arrivée par le hasard de la vie et de cette rencontre avec François

Martin. En revanche, je savais que je ne souhaitais pas être fonctionnaire comme mes parents et que je n'avais pas non plus envie d'intégrer une grande entreprise dans la banque ou l'assurance, des secteurs vers lesquels mes études m'orientaient naturellement. Je souhaitais en réalité mener une aventure plus concrète et si possible avec une vraie utilité sociétale. J'avais également envie de conserver une certaine liberté et d'acquérir rapidement des responsabilités, ce qui me semblait plus facile à obtenir dans une petite entreprise.

Les débuts de Tech Sub ont été passionnants, il fallait tout créer dans un domaine qui était émergent, porteur et soutenu par l'État. À l'époque, les éco-entreprises commençaient à fleurir dans le Pas-de-Calais et nous avons beaucoup travaillé en partenariat avec d'autres acteurs régionaux. Mais je me suis aperçue que mon jeune âge et le fait que j'étais une femme avaient pu être des freins à l'obtention de certains financements. Si cela n'a jamais été exprimé ouvertement, je l'ai parfois ressenti même si je dois avouer que j'ai le plus souvent été soutenue et considérée par mes pairs. Il est vrai qu'à l'époque, le fait d'être une femme, jeune et entrepreneure n'était pas une évidence pour tous ... »

Comment avez-vous appris votre métier de chef d'entreprise ?

H.S. : « C'est un métier qui ne s'apprend pas vraiment à l'école mais dans l'entreprise, au contact des réalités du terrain. J'étais une jeune femme



Hélène Szulc

“ J'étais une jeune femme très curieuse et j'avais la conviction qu'il fallait que j'apprenne vite pour éviter de commettre des erreurs ou des négligences dont je savais qu'elles pouvaient être fatales à l'entreprise ”

très curieuse et j'avais la conviction qu'il fallait que j'apprenne vite pour éviter de commettre des erreurs ou des négligences dont je savais qu'elles pouvaient être fatales à l'entreprise. Très rapidement, j'ai eu conscience qu'une idée qui nous semblait géniale pouvait ne pas être partagée par tous ou ne pas rencontrer instantanément son marché. D'ailleurs, il a fallu du temps pour que nos clients comprennent notre activité et le développement de Tech Sub a été plus long que prévu ».

Quels ont été pour vous les moments les plus compliqués à vivre en (presque) 30 ans d'entrepreneuriat ? Et ceux qui vous ont apporté le plus de satisfaction ?

H.S. : « Après sept années en dents de scie, 2001 a été une année très compliquée pour l'entreprise qui a vécu un dépôt de bilan. C'est aussi l'année au cours de laquelle j'ai eu mon premier enfant. Avec le recul, je pense que le fait d'avoir pris du temps, sur un exercice d'un an, pour accueillir un enfant a pu fragiliser l'entreprise même si ce n'était évidemment pas la seule raison. Pour sauver l'entreprise nous avons dû la céder à un de nos concurrents. De 2002 à 2006, nous n'étions plus indépendants même si Tech Sub a toujours gardé son nom et son identité. Cet adossement nous a fait grandir et nous ouvrir à d'autres marchés, à l'export notamment, ce qui nous a permis de mieux structurer notre développement.

En 2006, notre actionnaire majoritaire a décidé de vendre ses titres au plus offrant et c'est la société bretonne Le Floch Dépollution, celle-là même qui avait assuré le nettoyage des plages souillées suite au naufrage de l'Erika, qui nous a rachetés. À ce moment précis, nous avons mis un coup d'accélérateur sur l'export et sur l'innovation, ce qui a fait entrer Tech Sub dans une autre dimension. En 2016, quand l'entreprise est redevenue indépendante, cela a été pour moi un grand moment de bonheur. Nous avons réussi à développer de nouvelles activités,

“ Je n'ai jamais vécu dans un monde exclusivement féminin et c'est vrai que je me suis toujours sentie à ma place parmi les hommes ”



à nous diversifier, à créer des filiales. Nous sommes restés une PME, sur notre marché de niche qui est notre spécificité, mais nous avons su saisir les opportunités qui se présentaient. Cela fait presque 30 ans que j'évolue dans ce secteur d'activité et j'en apprend encore tous les jours ! ».

Quelles qualités les femmes possèdent-elles par rapport aux hommes et qui se révèlent un atout pour gérer et piloter une PME ? A contrario, quels sont leurs points faibles ?

H.S. : « Je dirais l'optimisme et la capacité que nous avons à nous projeter de manière positive. Nous faisons les choses en pensant qu'elles vont fonctionner. Les femmes ont aussi cette autre qualité qui est la prudence. Je crois que naturellement nous allons prendre moins de risques ou en tout cas un risque plus calculé, avec l'idée de sécuriser les choses. Nous sommes du coup peut-être moins fonceuses et peut être moins ambitieuses que les hommes, c'est vrai. Le paraître est aussi moins important pour nous. Il est vrai que la représentation se fait souvent dans des réunions tardives, dans un écosystème plus masculin, dans un certain

entre-soi dans lequel les femmes ont du mal à trouver leur place. Nous sommes aussi plus pragmatiques avec, il me semble, une tendance à être davantage dans l'action que dans la représentation ».

En 2021, vous avez été décorée de la Croix de chevalier de la Légion d'Honneur. Que signifie pour vous cette distinction ?

H.S. : « J'étais à l'époque administratrice de l'INPI et j'avais, au cours de ce mandat, contribué à proposer des services plus adaptés aux PME. J'avoue que je ne m'attendais pas à recevoir une telle distinction, je me suis d'ailleurs demandée si j'étais légitime à la recevoir. Mais je suis fière si j'ai pu, par cet engagement, éclairer des politiques publiques sur la propriété intellectuelle et l'innovation dans les PME. Pendant quelques années, j'étais par ailleurs engagée sur le territoire comme conseillère CESER, Présidente du SNETI (Syndicat National des Entreprises de Travaux Immergés) et membre du Conseil d'Administration de la FNTP durant 6 ans. Il y a deux ans, j'ai souhaité me retirer de ces mandats très prenants, avec le sentiment



du devoir accompli, pour me recentrer davantage sur Tech Sub. Je suis à l'heure actuelle toujours membre de la Chambre de commerce d'Artois, administratrice du Medef Artois et de la Fédération Régionale des Travaux Publics, je siège également à la CIBTP (Caisse Congés payés et des intempéries des Travaux Publics). Ces engagements sont utiles du point de vue sociétal et ils m'aident également à définir ma stratégie de dirigeante ».

Si c'était à refaire, feriez-vous les choses autrement ?

H.S. : « Non, même si j'ai regretté de ne pas avoir acquis suffisamment d'outils et de connaissances, notamment techniques, avant de créer mon entreprise. Je conseille aux jeunes de faire leurs armes et de se forger un minimum d'expérience dans des stages pour éviter les écueils. Bien sûr, on apprend de ses erreurs et on apprend aussi en écoutant les autres et en étant constamment dans l'observation. Mais au fond, si je n'avais pas eu cette petite dose d'inconscience, je ne serais probablement pas là pour vous en parler aujourd'hui... ».

En 2021, vous aviez dit : « Je me suis associée avec des hommes et j'ai toujours évolué dans des mondes d'hommes. Je ne me suis jamais posée la question. Au contraire, aurais-je pu survivre dans un monde de femmes ? ». Avez-vous la réponse aujourd'hui ?

H.S. : « Je n'ai jamais vécu dans un monde exclusivement féminin et c'est vrai que je me suis toujours sentie à ma place parmi les hommes. Cela ne m'empêche pas de m'interroger sur la place actuelle des jeunes femmes dans l'entreprise car j'ai le sentiment que les mentalités n'évoluent pas si rapidement qu'on le souhaiterait. Il m'arrive d'intervenir dans des lycées et je constate encore que les jeunes filles ont une ambition plus mesurée que les jeunes garçons, qu'elles s'autorisent moins à rêver et ont du mal à affirmer leur leadership, et je trouve cela très dommage ».

Justement, quel serait le message que vous auriez envie de leur transmettre ?

H.S. : « Osez et affirmez-vous ! En tant que femmes, vous êtes aussi capables que les hommes. Les conditions nous sont plus

favorables, les mentalités ont changé, il y a de plus en plus de dirigeantes dans les grands groupes et ces femmes réussissent très bien. Je pense aussi que certains hommes, notamment les plus jeunes, s'autorisent à ne pas être ambitieux. Certains envisagent même d'exercer un métier qui leur plait vraiment et parfois ce sont, à la base, des métiers féminins. C'est pourquoi je pense qu'il est nécessaire d'aborder les sujets de la parité et de l'égalité des sexes dès le plus jeune âge. Mais, vous savez tant que l'on continuera à (se) poser cette question, c'est qu'il aura encore du chemin à parcourir... ».

Le Groupe Tech Sub en bref

- Date de création : 1995
- Spécialiste des travaux subaquatiques et sous-marins, travaux sur cordes ou en milieux hostiles
- Secteurs d'activité : assainissement / épuration, nucléaire, industrie, hydraulique, environnement, ouvrages d'art, travaux fluviaux, portuaires et maritimes, travaux publics
- 4 sites en France, 1 filiale aux Émirats arabes unis
- 50 collaborateurs
- www.techsub.com

Caroline Poissonnier, directrice générale de Baudalet Environnement « **AYEZ DE L'AUDACE, ÉCOUTEZ VOTRE CŒUR ET CULTIVEZ LA POSITIVE ATTITUDE** »



Caroline Poissonnier

EN 2021, LA DIRECTRICE GÉNÉRALE DU GROUPE BAUDELET ENVIRONNEMENT A INTÉGRÉ LE PALMARÈS DU CHOISEUL 100, À LA 51^{ÈME} PLACE, PARMI LES 100 FUTURS LEADERS ÉCONOMIQUES ÂGÉS DE MOINS DE 40 ANS. PORTRAIT D'UNE FEMME AUDACIEUSE ET ENGAGÉE QUI CONTRIBUE, PAR SA PERSONNALITÉ SINGULIÈRE, À ASSURER L'AVENIR ET LE RAYONNEMENT DU GROUPE FAMILIAL CRÉÉ PAR SON GRAND-PÈRE EN 1964.

Ne lui parlez pas trop des quotas comme solution pour atteindre la parité numérique entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, son combat est ailleurs. Caroline Poissonnier annonce la couleur: « *J'y suis forcément favorable parce que ça fait bouger les choses, mais il y a des effets pervers qui peuvent au final desservir la cause. Ma préoccupation n'est pas tant sur la place des femmes que sur l'équilibre féminin. Je plaide davantage pour un équilibre global dans la vie et dans les compétences* ». À 39 ans, la directrice générale du Groupe Baudalet Environnement est une femme heureuse et pleinement épanouie. Un bonheur et une sérénité qu'elle cultive au quotidien, aidée par un optimisme naturel et un enthousiasme contagieux. « *Je suis d'une nature optimiste et j'ai choisi de placer ce mot au cœur de mes valeurs et de celles du groupe. On peut effectivement décider de voir tout ce qui ne va pas et aussi de voir tout ce qui va bien. Je pense honnêtement que l'optimisme se travaille, tout le monde peut le devenir et personnellement je l'ai appris avec le temps* », confie-t-elle.

Un alignement des planètes.

Son histoire personnelle et son parcours professionnel sont intimement liés, et pour cause. Elle prend d'ailleurs, une fois encore, le temps et un certain plaisir à raconter l'histoire familiale et d'expliquer les raisons pour lesquelles elle choisit en 2008 de rejoindre l'aventure. Une décision loin d'être évidente pour elle mais qu'elle ne regrettera jamais. Quelques années plus tôt, Caroline avait intégré l'EM Grenoble avec une appétence déjà marquée pour

les RH, la communication, le marketing et la stratégie. Sa première expérience professionnelle la conduisit au sein d'une entreprise de marketing digital. Deux ans plus tard, alors que sa mère lui fait savoir qu'un poste se libère chez Baudalet, elle y voit une opportunité à saisir. « *Accroche-toi et reste au moins deux ans* », lui dit-elle. La suite, on la connaît...

Pourtant, les choses ne coulent pas de source pour la jeune femme de 24 ans qu'elle est à l'époque. « *Je ne savais pas si travailler en famille allait me plaire ayant assisté régulièrement à des disputes autour du poulet du dimanche. Sans compter qu'il y a 15 ans, le métier du traitement et de la valorisation des déchets n'était pas très attractif, en tout cas il ne m'attirait pas spécialement* », confie-t-elle. Ce qu'elle sait en revanche à l'époque, c'est que son frère cadet, Jean-Baptiste, y entrerait après ses études. Et cela changeait la donne: « *Je ne voulais pas faire mes armes ailleurs et arriver des années après lui. Surtout, je ne voulais pas avoir le regret de ne pas avoir essayé* ». Caroline y voit donc un alignement des planètes et fait son entrée dans l'entreprise en tant que chargée de communication, avant de prendre en charge très rapidement la structuration des ressources humaines ainsi que le pilotage de la stratégie et de la gouvernance du groupe. La jeune femme apprend sur le terrain son métier de chef d'entreprise et trouve sa place aisément dans le duo qu'elle forme avec son frère. « *Nous avons mis une douzaine d'années à devenir des dirigeants. Nous avons tous les deux été accompagnés*

“ **Avec mon frère, nous sommes tellement différents et complémentaires sur nos compétences et appétences que notre place au sein du duo n'a jamais été débattue** ”

par des coachs et avons suivi des formations pour monter en compétences. Et puis, je me dois d'ajouter que nous avons été soutenus et guidés par des équipes opérationnelles formidables », reconnaît-elle.

Le syndrome de l'imposteur, elle connaît...

Caroline Poissonnier croit avant tout aux « soft skills », ces qualités humaines, relationnelles, émotionnelles et comportementales si convoitées par les recruteurs. « Les compétences techniques peuvent toujours s'acquérir par la suite », dit-elle. Elle aime le côté intuitif des femmes, cette capacité à décoder les signaux faibles, d'être à l'écoute des autres, dans l'empathie et la proximité. « Il est rare que les femmes dirigent avec autorité et le style managérial est généralement un peu différent ». Les femmes ont également plus de choses à prouver. On parle souvent du syndrome de l'imposteur. Elle en a d'ailleurs été

longtemps victime, d'autant plus parce qu'elle était « la fille de ». « Il y a un vrai sujet autour de la légitimité des femmes et de la confiance en soi », admet-elle en révélant les difficultés qu'elle a pu rencontrer au sein de sa propre famille, pour prendre sa place en tant que femme et dirigeante. « Avec mon frère, nous sommes tellement différents et complémentaires sur nos compétences et appétences que notre place au sein du duo n'a jamais été débattue. Mais nous sommes issus d'une famille patriarcale où l'entreprise s'est toujours transmise « de père en fils ». Alors oui, cela n'a pas été évident tous les jours, j'ai certainement dû faire davantage mes preuves que mon frère, mais tout cela est bien derrière nous maintenant ! ».

Son cheval de bataille : la vision, la pérennité, la transmission.

Caroline Poissonnier a placé le bon sens au cœur de ses actes de dirigeante. « Nous voulons assurer un développement maîtrisé,

“ Plus les gens seront bien dans leur corps et dans leur tête, mieux ce sera pour l'entreprise. J'ai la chance d'être très initiée à la psychologie positive et aux méthodes de développement personnel, et j'essaie d'insuffler ces idées en interne car je suis convaincue que tout cela fait sens ”





raisonné et durable de l'entreprise. Nous ne faisons pas la course au chiffre d'affaires et voulons faire de Baudalet une société rayonnante. Je suis et je veux toujours être fière du groupe que je co-dirige et que nous envisageons de transmettre à nos enfants». Son leitmotiv : la vision à long terme, la pérennité, la transmission. C'est elle qui supervise le virage stratégique pris par le groupe pour se diversifier et se transformer. En juillet dernier, Baudalet Environnement a ainsi déposé un permis de construire afin de réhabiliter l'un de ses bâtiments en un grand complexe de sports et de loisirs. Un premier projet, loin de l'activité historique, qui en appellera certainement d'autres et qui lui donne des ailes pour aller encore plus loin. «Je suis exaltée par tout ce que nous mettons en place actuellement pour préparer l'avenir et assurer la pérennité du groupe. Mon frère et moi, nous avons le devoir de penser aux générations futures. Chacun de nos enfants doit pouvoir s'épanouir au sein du groupe familial si, bien sûr, ils en émettent un jour le souhait », s'enthousiasme-t-elle.

Un enthousiasme intact et l'envie de transmettre.

On sent chez elle une grande ouverture d'esprit, une tête bien faite et pleine d'idées, sans compter ce plaisir à la tâche

et cet enthousiasme resté intact, malgré les obstacles qui ont pu se dresser sur son chemin. Passionnée par le développement personnel, pour elle-même et pour les autres, Caroline aime l'idée d'apporter sa touche, son « supplément d'âme » au groupe familial. C'est ainsi qu'elle a fait de la prévention santé et du bien-être son cheval de bataille, en militant pour le management individuel, les projets collaboratifs et ... les micro-siestes au travail ! « Plus les gens seront bien dans leur corps et dans leur tête, mieux ce sera pour l'entreprise. J'ai la chance d'être très initiée à la psychologie positive et aux méthodes de développement personnel, et j'essaie d'insuffler ces idées en interne car je suis convaincue que tout cela fait sens ».

Généreuse et bienveillante, soucieuse de transmettre un peu de sa passion pour l'entrepreneuriat, la dirigeante a pris très à cœur son rôle de marraine des bacheliers de l'Institution Saint-Jacques à Hazebrouck, où elle fût elle-même lycéenne. Après les avoir félicités pour leur réussite, elle leur a rappelé l'importance de la gratitude, une valeur chère à son cœur, puis les a encouragés à suivre leur chemin, celui qui les fait profondément vibrer. Elle les a enfin incités à voir grand et à ne se mettre aucune barrière. Un message surtout adressé aux jeunes filles. « Je les invite à être fières de ce qu'elles sont. Je me suis toujours posée beaucoup de questions mais je suis fière aujourd'hui d'être ce que je suis. J'avoue avoir parfois eu du mal à me passionner pour le côté technique de nos métiers, ce qui me mettait dans une posture de l'imposteur. Mais j'ai finalement réussi à en faire une force, en décidant d'apporter à l'entreprise ce que je suis : ce côté audacieux, peut-être un peu avant-gardiste, mais qui est complètement assumé. C'est, je pense, ce qui fait aussi le supplément d'âme de cette entreprise. Je suis fière d'avoir un angle de vue différent et d'apporter par mes réflexions et ma personnalité ma contribution à la société Baudalet et à la société tout court », conclut-elle. ■

Le Groupe Baudalet en bref

- Date de création : 1964
- Activité : collecte, traitement et valorisation des déchets
- 3 pôles d'activités, 16 sociétés et 9 éco-sites dans les Hauts-de-France et en Normandie
- 550 collaborateurs
- CA 2022 : 180 M€
- www.baudalet-environnement.fr

Murielle Lapage, directrice générale des Transports Lapage

LA PASSION ET LA TRANSMISSION COMME SEULS CARBURANTS

ELLE EST DEPUIS PLUS DE 40 ANS À LA TÊTE DE L'ENTREPRISE FAMILIALE CRÉÉE PAR SES GRANDS-PARENTS EN 1929. DIRIGEANTE ENGAGÉE ET DÉVOUÉE, MURIELLE LAPAGE A SURMONTÉ LES CRISES ET LES OBSTACLES AVEC BON SENS, GUIDÉE PAR UNE PASSION INCONDITIONNELLE POUR SON MÉTIER. À L'HEURE OÙ CERTAINS PRENNENT LEUR RETRAITE, ELLE ENVISAGE TOUT DOUCEMENT DE PASSER LE RELAIS À SA FILLE UNIQUE. CONFIDENCES...



Murielle Lapage

À l'âge de 19 ans, vous êtes rentrée dans l'entreprise familiale. L'entrepreneuriat était-il pour vous une évidence ?

Murielle Lapage. : « *Oui et j'en ai pris conscience dès mon plus jeune âge. J'ai été élevée par mes grands-parents maternels, j'ai toujours baigné dans l'entreprise familiale et il ne m'est jamais venu à l'idée de faire autre chose que ce métier-là. Je crois avoir été tout de suite attirée par la profession et par l'entrepreneuriat. Quand j'étais petite, dans le salon familial, nous faisons chaque soir ensemble les recettes des conducteurs et je préparais les fonds de caisse pour la journée du lendemain. Mon grand-père m'avait demandé si j'aimerais prendre la relève un jour, et je me souviens lui avoir répondu oui sans la moindre hésitation* ».

Comment avez-vous appris votre métier de chef d'entreprise ?

M.L. : « *En 1977, la réglementation française avait instauré un nouveau diplôme, la capacité professionnelle en transport routier de personnes sans lequel on ne pouvait plus accéder à la profession. Après avoir obtenu mon bac scientifique à l'âge de 16 ans, j'ai donc poursuivi mes études avec un DUT Gestion transports et logistique qui m'a donné accès à tous les métiers du transport de marchandises et de voyageurs. C'est ainsi que le 1^{er} octobre 1980, je suis rentrée dans l'entreprise dans laquelle travaillaient mes grands-parents et ma mère. Je m'occupais de la paye du personnel et j'étais directement rattachée à la fabrication des plannings. Petite anecdote : je n'ai jamais passé mon permis D transport en commun. Mon grand-père n'y tenait pas, il m'avait dit un jour : un conducteur, tu en trouveras*

toujours mais personne ne te remplacera au bureau. Il avait raison ! ».

Votre entreprise a été dirigée par des femmes sur 4 générations. Vous l'avez gérée avec votre mère, puis pendant 20 ans toute seule, et aujourd'hui votre fille vient d'y entrer. Quelles sont, selon vous, les qualités qui vous ont permis de réussir ?

M.L. : « *Je dirais une certaine prudence dans la gestion de l'entreprise, même si nous avons su saisir les opportunités qui se présentaient et qui ont permis à l'entreprise de se développer à deux reprises par des opérations de croissance externe. Mais ces acquisitions avaient été mûrement réfléchies et n'ont à aucun moment mis l'entreprise en difficulté. Bien qu'étant des femmes, ma mère et moi avons toujours été suivies par les banques car je pense que nous avons toujours montré que nous étions déterminées. Nous ne sommes jamais parties à l'aventure, chaque dossier a toujours été minutieusement étudié, cadré et bouclé. Mais il est vrai qu'en tant que femmes, et les choses n'ont hélas pas tant évolué, nous devons toujours prouver notre capacité à bien faire les choses. Ce besoin d'asseoir notre légitimité devant n'importe qui et pour n'importe quoi reste très présent. Certes, je n'ai pas mon permis D mais cela ne m'empêche pas d'être présente chaque matin à 5h pour faire la sortie de dépôt. J'en profite pour demander des nouvelles des uns et des autres, pour régler un imprévu et au final tout cela contribue à instaurer un climat social agréable dans l'entreprise. Mes deux téléphones sont par ailleurs allumés jour et nuit car je veux pouvoir être joignable à tout moment pour mes collaborateurs. Peu importe que l'on soit une femme ou un homme, je*



pense simplement qu'un dirigeant doit faire preuve d'exemplarité et de disponibilité ».

Quels ont été pour vous les moments les plus difficiles à vivre en 40 ans d'entrepreneuriat ? Et les plus heureux ?

M.L. : « Le moment le plus difficile de ma carrière a sans doute été la perte de l'appel d'offre du Département en 2000 et qui nous a contraint à restructurer l'entreprise pour qu'elle puisse survivre. Cet événement a entraîné une remise en question totale de la manière de gérer l'entreprise pour arriver à la pérenniser. J'ai travaillé pendant deux ans sans prendre de salaire pour pouvoir mettre toutes les chances de notre côté. C'est également à ce moment-là que nous avons décidé que ma mère quitterait l'entreprise. Au final, nous avons réussi à sauver l'entreprise sans avoir aucune dette envers qui que ce soit et j'en suis très heureuse. Les Transports Lapage sont aujourd'hui une entreprise florissante qui a passé la crise du Covid sans casse grâce à une gestion prudente. Chaque année, la totalité des dividendes est réinjectée dans l'entreprise pour parer aux crises éventuelles. Ce mode de gestion m'a été inculqué par ma grand-mère qui a géré seule l'entreprise en 1940 alors que mon grand-père était parti à la guerre puis fait prisonnier. Seule, elle a continué à faire tourner l'entreprise avec prudence et bon sens. Elle m'a transmis sa manière de faire qui est pour moi la clé de la réussite ».

Vous êtes Présidente de la délégation FCE Grand Lille. Quel est pour vous le sens de cet engagement et comment cette association contribue-t-elle à promouvoir l'entrepreneuriat au féminin ?

M.L. : « Je suis rentrée dans la délégation FCE Grand Lille il y a 11 ans comme adhérente. J'étais alors conseillère

technique à la CCI et d'autres femmes chefs d'entreprise m'avaient fait découvrir le réseau FCE et ses missions. Les valeurs véhiculées correspondaient en tout point aux miennes et c'est ainsi que j'ai adhéré à la délégation Grand Lille et au mouvement des FCE en général. J'ai rapidement pris des responsabilités au niveau du bureau puis il y a 3 ans, quand le poste de présidente s'est libéré, j'ai candidaté et j'ai été élue. Je suis très fière d'avoir réussi à inciter une grande partie des adhérentes à prendre des mandats dans le tissu économique local, que ce soit à la Chambre de commerce, au Tribunal de commerce, au Conseil des Prud'hommes, etc. Le mouvement FCE a un rôle féministe mais pas activiste. Nous prouvons par ces mandats que les femmes ont toute leur légitimité dans le monde économique et qu'elles sont aussi largement capables que les hommes. Nous faisons connaître notre savoir-faire et je pense que cela contribue à valoriser l'entrepreneuriat au féminin et à changer le regard que les hommes portent sur nous ».

La retraite, vous y pensez parfois ?

M.L. : « Pendant 33 ans, j'ai enseigné mon métier à des étudiants de l'IUT Gestion Transport et Logistique de Tourcoing. J'ai arrêté en février 2023 car j'estimais avoir fait ma part. Je suis par ailleurs juge au Tribunal de commerce de Douai depuis 3 ans en plus d'autres mandats au Medef. Et bien sûr, je suis à la tête de mon entreprise. Comment je fais ? Tout est question d'organisation et puis c'est la passion et la transmission qui m'ont toujours animée. J'ai également créé un club de chefs d'entreprises baptisé Sud Pévèle Entreprendre pour leur apporter de la formation et de l'information. Officiellement, j'ai eu le droit de prendre ma retraite en février dernier. Mais quand ma fille m'a annoncé

qu'elle venait relever le challenge d'emmener l'entreprise jusqu'à son centenaire, je me suis dit qu'il fallait que je reste ! Le métier de transporteur s'apprend sur le terrain et j'ai envie d'être à ses côtés pour lui transmettre l'entreprise en douceur et lui donner toutes les chances de réussir. Mais je veux qu'elle soit libre de ses décisions et je saurai me retirer le moment venu ».

Si c'était à refaire, feriez-vous les choses différemment ?

M.L. : « Je referais la même chose sans aucune arrière-pensée ni hésitation. J'ai beaucoup appris et grandi face aux difficultés que nous avons rencontrées. Et quand je me regarde le matin dans la glace en me maquillant, je suis très fière de ce que j'ai accompli aussi bien dans ma vie professionnelle que personnelle ».

Un message que vous auriez envie d'adresser aujourd'hui à des jeunes femmes de 20 / 25 ans qui envisagent l'entrepreneuriat ?

M.L. : « Osez sans trop vous poser de questions sur votre légitimité en tant que femme. Cette légitimité nous l'avons, il faut seulement la faire savoir par notre savoir-faire et nos compétences. C'est parce que l'on pense parfois être différentes des hommes qu'ils nous regardent avec un regard différent. Personnellement, cette idée de différence ne m'a jamais été inculquée et je ne l'ai jamais ressentie. Je leur conseille également de ne pas rester seules, de s'entourer, de rentrer dans des réseaux de dirigeantes comme par exemple les FCE. Nous partageons les mêmes problématiques et le fait d'en parler nous permet déjà de trouver des solutions. Certes, c'est un engagement qui requiert du temps et de l'énergie mais on ne peut en retirer que du positif. Et puis enfin, ne pas s'arrêter à la première difficulté, persévérer, être tenace, échouer et recommencer. On grandit toujours de ses échecs et cela, je l'ai appris tout au long de ma vie ». ■

Les Transports Lapage en bref

- Date de création : 1929, à Orchies
- Transports de voyageurs, transports scolaires et organisation de voyages en groupe, en France et en Europe
- 60 collaborateurs
- 50 véhicules
- 6,5 M€ de chiffres d'affaires en 2022

Céline Herbaut, directrice générale d'ODC

JEUNE, FEMME ET DIRIGEANTE DANS LA TECH

À 39 ANS, CÉLINE HERBAUT A SU MONTRER PAR SON PARCOURS ATYPIQUE QU'AU-DELÀ DES COMPÉTENCES, IL ÉTAIT POSSIBLE DE RÉUSSIR À FORCE D'AUDACE, D'AMBITION ET DE PERSÉVÉRANCE. ITINÉRAIRE D'UNE AUTODIDACTE (PRESQUE) ACCOMPLIE

« *L'audace réussit à ceux qui savent profiter des occasions* ». Cette phrase de Proust pourrait avoir inspiré le parcours pour le moins atypique de Céline Herbaut : un DUT TC (techniques de commercialisation) à Dunkerque, une licence en gestion et marketing à l'université de Vigo en Espagne, une première expérience professionnelle dans un cabinet comptable parisien implanté au Portugal. Puis un retour en France à l'âge de 24 ans, « *parce qu'il fallait rentrer, mes parents commençaient à s'impatisser!* ». Mettant entre parenthèses ses envies d'évasion, la jeune femme de retour dans le Nord répond à trois offres d'emploi dont une à Boulogne-sur-Mer pour prendre la direction d'une agence de la société CEMENOR. C'est une création de poste et un beau premier challenge à relever. Depuis 1958, l'entreprise est dirigée par les experts comptables du Boulonnais jusqu'au jour où ils passent la relève à un expert informatique, Éric Leprêtre, également dirigeant d'Opale Data. « *Malgré mon jeune âge, je savais que je voulais être dirigeante d'une entreprise, et je lui ai fait savoir ouvertement* », raconte-t-elle. Plus précisément, elle se souvient lui avoir dit ceci : « *Je serai un jour à votre place!* ».

Associée à 30 ans.

Une audace déjà bien marquée qui manifestement fit mouche auprès d'Éric Leprêtre, qui lui proposa 6 ans plus tard des parts dans Opale Data CEMENOR, l'entreprise née de la fusion des deux sociétés. Céline devient responsable du service des solutions de gestion et rapidement le dirigeant l'invite à travailler avec lui sur la vision et la stratégie d'entreprise. Parallèlement, elle intègre le Centre Jeunes Dirigeants (CJD) de la Côte d'Opale, « la meilleure école qui soit pour apprendre à être un dirigeant », selon elle. « *Tout ce que j'ai appris m'a permis de mettre en place les valeurs, des actions, une vision et des ambitions pour l'entreprise et donc de faire bouger les lignes* ». Ainsi, en 2020, après le départ

en retraite d'Éric Leprêtre, elle rachète la totalité des parts avec son associé actuel et devient directrice générale de la société, devenue entre-temps ODC.

Un autre regard sur l'entreprise.

Tombée presque par hasard dans le secteur du numérique, « *et non par goût ou appétence même si j'étais intéressée par les nouvelles technologies* », Céline Herbaut reconnaît qu'il est encore compliqué de recruter des femmes dans les services IT. « *Être une femme et faire de la tech, ce n'est pas encore une évidence bien que les choses commencent à bouger. En tant que femme, j'ai dû prouver parfois que j'avais les compétences techniques pour diriger l'entreprise. Non seulement j'étais une femme mais en plus j'étais jeune et sans formation ni expérience dans le domaine du management. Toutefois je pense avoir apporté un autre regard et une vision différente à l'entreprise* », indique la jeune dirigeante qui confie pratiquer assidûment l'écoute active. « *Je me suis investie d'une mission, celle d'écouter chacun de mes collaborateurs à qui je pose la même question : comment seriez-vous plus heureux chez nous ? Je suis convaincue que l'état d'esprit, le bien-être en soi sont des leviers pour être heureux au travail. Mais comment le faire en restant à sa place et sans trop s'immiscer dans la vie personnelle des collaborateurs?* », s'interroge Céline Herbaut. C'est ainsi qu'elle a mis à disposition de ses salariés un dispositif de prévention du burn-out en partenariat avec le SISE et qu'elle propose



pour ceux qui le souhaitent, les services d'un professionnel de santé mentale qu'ils peuvent consulter en toute confidentialité. « *La cohésion d'équipe, les team building c'est sympa mais il faut aussi et avant tout traiter le fond* », ajoute-t-elle.

Des projets plein la tête.

Des projets à 2 ans, 5 ans, 10 ans, Céline Herbaut n'en manque pas. Son âme d'aventurière et son envie d'explorer d'autres cultures et terres lointaines ne l'ont jamais vraiment abandonnée. « *J'aimerais ne plus être une femme clé dans l'entreprise mais avoir su faire grandir mes équipes pour qu'ils prennent à leur tour ces responsabilités. Je n'oublierais jamais qu'on m'a donné ma chance, qu'on m'a fait confiance et j'aimerais être cette personne qui en fait grandir d'autres* ». Dans l'immédiat, la directrice générale souhaite dupliquer le modèle d'ODC au Portugal et envisage de créer une fondation ou une académie pour aider les jeunes à créer de l'emploi, à devenir des dirigeants et à prendre leur place dans le monde du numérique. « *Tout est possible, tant qu'on se donne la chance et qu'on continue de rêver* », conclut-elle. ■

ODC en bref

- Date de création : 1994
- Solutions informatiques et digitales (ERP et cybersécurité)
- Une quarantaine de collaborateurs
- 5 M€ de chiffres d'affaires en mars 2023
- Clients : PME, PMI et collectivités sur la côte d'Opale essentiellement, ainsi que dans l'Audomarois et la métropole lilloise
- Deux agences à Saint-Martin-Boulogne et Saint-Omer
- www.odc.fr

Ils nous ont rejoints.



COMPTARTOIS
Pierre DURIEZ, Associé Fondateur,
Expert-comptable
Cabinet fondé en 2015 basé sur Arras.
www.comptartois.fr



PRIZM
Vincent PIHEN, Directeur Associé
Société d'audit, conseil et services
d'intégration en cybersécurité spécialisée
dans la gestion des identités et des accès.
www.prizm-security.com

SubDéco

SUBDECO
Stéphane DUCLOS, dirigeant
Subdeco accompagne les professionnels
de la décoration depuis plus de 20 ans.
Nous apportons notre expertise tout au
long de leur projet, du conseil jusqu'à la
pose du produit.
www.subdeco.com



Ferest Energies
BUREAU D'ÉTUDES TECHNIQUES

FEREST ENERGIES
Philippe FEREST, Président
Bureau d'études techniques spécialisé
dans les énergies nouvelles, renouvelables
et de récupération ENR&R, captation /
traitement / valorisation du CO₂ et
production d'hydrogène, pour l'industrie,
le bâtiment, l'hospitalier et les réseaux de
chaleur et de froid.
www.ferest-energies.fr

PROMETA P.R.

TRAITEMENTS DE SURFACES
MÉTAUX & BÉTONS

PROMETA PR
Rudy MAES, Chargé d'affaires
Spécialisés dans le traitement de surface
avant l'application de revêtements
peintures / résines sur métaux et bétons
(chantier et atelier).
www.prometapr-cets.com



THOTE
Christophe VAHE, Président
Régis DELOFFRE, Directeur
Centre de formation à distance
<https://thote.fr>



SARL FLOMACLOPHI
Philippe DESMIS, Gérant
Prestations de conseil en gestion,
d'accompagnement et d'organisation en
entreprises dans les domaines comptable,
financier, administratif et ressources
humaines.
Mail : philippedesmis@flomaclophi.fr



TFS
TOP-FORMA SOLUTIONS
Aurora MARECHAL, Dirigeante
Apprenez, grandissez, évoluez ! Notre
expertise, votre succès !
<https://topformasolutions.fr>

Flandre Opale Habitat

Groupe ActionLogement

FLANDRE OPALE HABITAT
Christophe VANHERSEL, Directeur
Général et Erik COHIDON, Président
du CA
Filiale du Groupe Action Logement,
Flandre Opale Habitat propose des
logements de qualité et abordables en
location et en accession à la propriété
avec un engagement spécifique pour le
logement des salariés.
www.flandreopalehabitat.fr



STEP BY STEP
Juliette DUFOUR
Coordination des ressources internes pour
préparation aux audits : Qualiopi, ISO 9001,
14001, ...
Coordination pédagogique ; Formation :
anglais, bureautique, de formateurs, aux
FOH
<https://stepbystep-formation.org>

VERDI

VERDI
Anne-Sophie RENAUD, Présidente
Groupe familial indépendant de
spécialistes techniques traitant les aspects
de l'aménagement des territoires et de
la construction. 36 ans d'expertise, 400
collaborateurs, 42 métiers, 25 agences,
38M€ de CA.
www.verdi-ingenierie.fr



MON CDI
Géraldine DELEPLANQUE, Responsable
d'Agence
Mise à disposition de personnel jusqu'à
5 ans, sans motif de recours et sans
risque de requalification. Une alternative
responsable à la précarité des contrats
courts.
www.mon-cdi.fr

vetPartners

France

Laetitia WILLOT, DRH
Groupe de cliniques vétérinaires dédié aux
soins des animaux de compagnie, des
chevaux et des animaux de production.
www.vetpartners.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

ÉGALITE FEMMES HOMMES AU TRAVAIL : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Le marché du travail s'est considérablement féminisé depuis la Seconde Guerre mondiale ; les femmes représentent aujourd'hui environ 48% de la population active française.

Parallèlement, en 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est devenue un principe constitutionnel. Depuis, de nombreux textes du droit français et européen sont intervenus pour ancrer ce principe dans le monde du travail : en 1972, une loi pose le principe de l'égalité de rémunération « pour un même travail ou un travail de valeur égale ». En 1983, une autre loi réaffirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel : recrutement, formation, promotion, rémunération...

Depuis les années 2000, la législation est venue imposer la mise en œuvre de mesures tendant à remédier aux inégalités constatées en matière de conditions d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail et d'emploi. En matière de dialogue social, apparaît une obligation de représentation équilibrée femmes-hommes au sein des instances représentatives du personnel. En 2011

et 2021, des lois fixent des quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance et dans les postes de direction des grandes entreprises.

Aujourd'hui, les entreprises de plus de 50 salariés doivent déposer leur accord ou plan d'action sur l'égalité professionnelle auprès de la DREETS.

La loi de 2018 a mis en place un index, obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, pour lutter contre les inégalités salariales femmes-hommes. Il prend la forme d'une note sur 100 et est fondé sur 4 ou 5 critères (selon la taille de l'entreprise) : écarts de rémunération femmes-hommes, écarts de taux d'augmentation et de promotion, etc... Les entreprises doivent atteindre a minima la note de 75 sur 100 en trois ans ; à défaut, elles doivent mettre en place des mesures correctives sous peine de sanctions financières.

En matière de rémunération, les inégalités tendent à diminuer mais demeurent cependant conséquentes : les salaires des femmes restent inférieurs d'environ 15% en moyenne, cet écart pouvant se creuser jusqu'à 35% en fin de carrière.



© Patrick KEDZ

Marie MOUCHE, conseillère en droit social

La Cité des entreprises.

Le conseil en Droit social, Droit des affaires et Développement RH au service des entreprises du territoire.

03 20 99 45 35

www.lacitedesentreprises.com

Au-delà de ce constat, la situation des femmes reste globalement plus délicate que celle des hommes : plus de travail à temps partiel, plus d'interruptions du parcours professionnel pour assumer les responsabilités familiales, plus d'emplois peu qualifiés assortis de salaires faibles, « plafond de verre » pour l'accès aux fonctions à responsabilités dans les entreprises. Pour parvenir à réduire ces inégalités, ce sont les mentalités qui devront donc encore changer. ■



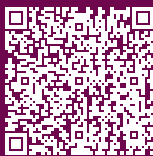
LES CARNETS DE L'IA

Le podcast «Carnets de l'IA» porté par le MEDEF Lille Métropole au travers de la «Cité de l'IA» permet tous les mois d'identifier, étape par étape, les conditions de réussite, freins et leviers pour intégrer l'IA dans son organisation.

<https://www.iahdf.org/podcast>



LES CARNETS DE L'IA



PRÉDIRE POUR PRÉVENIR
LES COULISSES DE LA
MAINTENANCE PRÉDICTIVE

#29

Yann Jaubert

Prédire pour prévenir :
les coulisses de la maintenance
prédictive



LES CARNETS DE L'IA



COMMENT L'IA TRANSFORME
L'INDUSTRIE
TRADITIONNELLE

#28

Margot Corréard

Comment l'IA transforme
l'industrie traditionnelle



LES CARNETS DE L'IA



LES HORIZONS
DE L'IA EN ENTREPRISE

#27

John Lecoine

Les horizons de l'IA en
entreprise

Parole de Mandataire.

LUCETTE VANLAECKE,

Membre du Comité régional d'Action Logement

Le sujet du logement social n'est pas une découverte pour Lucette Vanlaecke, 65 ans, ingénieure de formation et dirigeante dans l'industrie et dans des établissements publics de la région pendant de nombreuses années. Elle nous explique pourquoi son engagement au sein d'Action Logement Hauts-de-France fait complètement sens avec son parcours professionnel.



Lucette Vanlaecke

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

Sollicitée par le Medef pour être membre du Comité Régional d'Action Logement, j'ai été mandatée en juillet 2023, deux ans après que j'ai cessé mes activités professionnelles, à un moment où j'étais donc pleinement disponible pour assurer cet engagement. Femme de l'industrie et de l'entreprise, j'ai pu constater au cours des différentes responsabilités que j'ai occupées, notamment en tant que Directrice territoriale de SNCF Réseau, d'abord en Hauts-de-France et ensuite en Ile-de-France, à quel point le logement et l'emploi étaient étroitement liés. La vocation d'Action Logement est de faciliter l'accès au logement des salariés du secteur privé en proposant une offre de services adaptée aux problématiques de chacun et de favoriser la mobilité résidentielle et professionnelle des salariés, au bénéfice de l'emploi. Il s'agit d'un côté de faire bénéficier les salariés d'une offre de logement attractive et de l'autre, d'aider les employeurs à recruter les collaborateurs qu'ils souhaitent. C'est une action d'utilité sociale qui nécessite un large dialogue territorial avec les différentes parties prenantes.

En quoi consiste votre mission et quelle valeur ajoutée apportez-vous ?

En tant que membre du Comité régional d'Action Logement, nous avons une mission de représentation auprès des entreprises, des partenaires sociaux et des élus pour promouvoir et défendre cette action qui est parfois encore méconnue.

En établissant le lien entre les parties prenantes, les employeurs et les salariés, nous agissons en facilitateurs. Pour moi qui ai toujours été une facilitatrice, à la fois dans l'activité et les projets que je représentais et aussi dans mes relations avec les collectivités, les entreprises et les territoires quand j'œuvrais pour le développement économique à la CRCI Nord Pas-de-Calais et au Département du Nord ou quand je travaillais à la SNCF, ce lien territorial que je retrouve aujourd'hui chez Action Logement est fondamental.

Avez-vous d'autres engagements et quel est le fil conducteur qui les relie ?

Je suis par ailleurs administratrice de sociétés au sein du bailleur social Vilogia. Ce qui me permet d'avoir une meilleure compréhension de tous les enjeux et d'être au cœur des différentes activités du logement social. J'ai également repris la vice-présidence de la fondation

de sauvegarde du patrimoine que j'ai créée à Tourcoing il y a quelques années. Rappelons que si la sauvegarde du patrimoine relève également de la concertation et du dialogue territorial, elle participe aussi du développement durable, quand il s'agit par exemple de réhabiliter ou réutiliser des friches industrielles. Au travers de tous ces mandats complémentaires, je me sens parfaitement en ligne avec mon engagement en faveur de la RSE et du développement économique de la région. ■

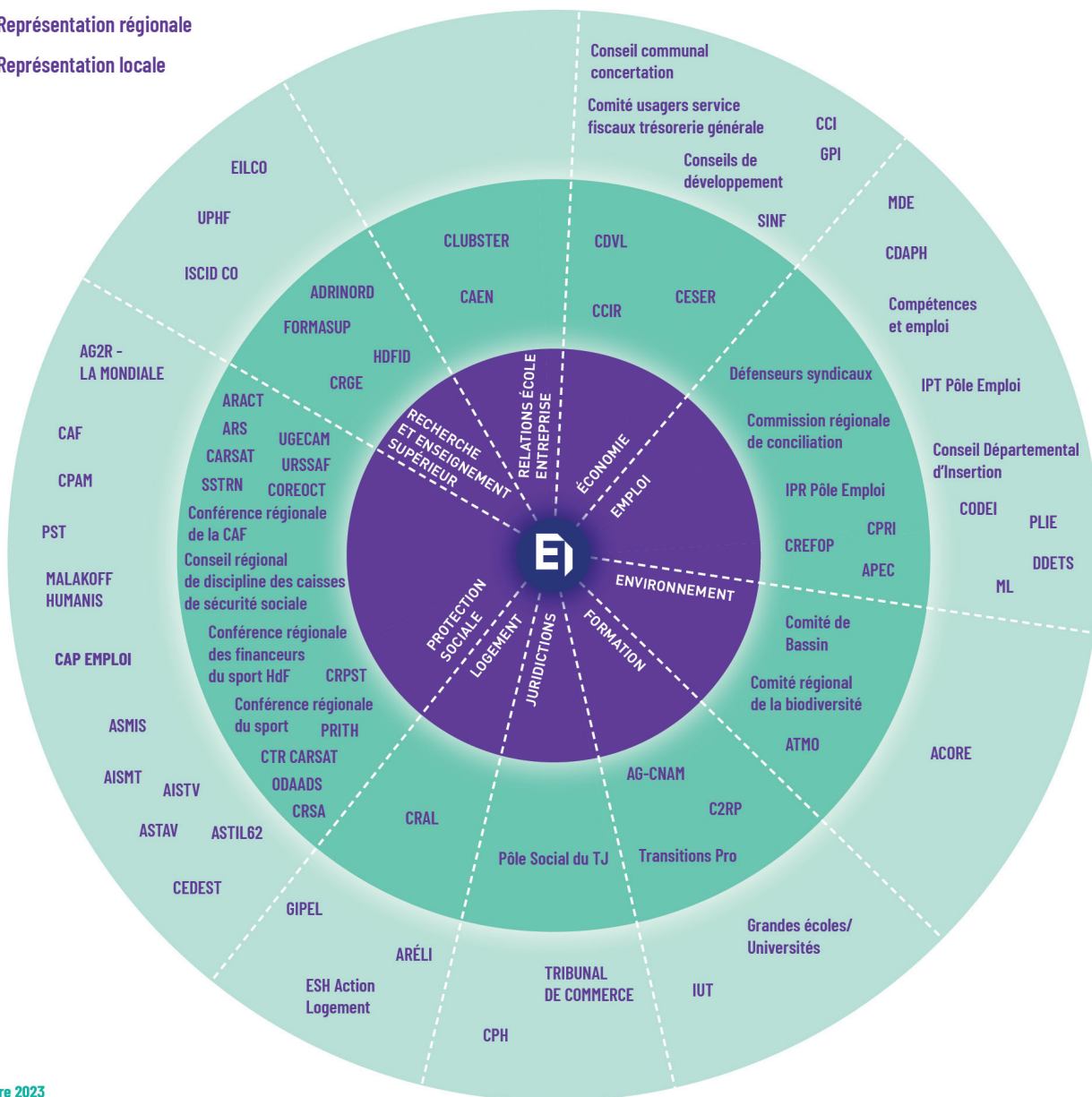
Action Logement en bref

L'ambition d'Action Logement est de devenir le 1^{er} financeur et le 1^{er} opérateur de logement social en France.

- Action Logement Services assure la collecte des fonds auprès des entreprises assujetties à la participation et la distribution de ces fonds. Le Comité Régional en est l'instance de gouvernance.
- Action Logement Immobilier, qui regroupe les filiales ESH (Entreprises Sociales pour l'Habitat), a pour vocation de construire et de financer la construction ou la réhabilitation des logements sociaux et intermédiaires, prioritairement dans les zones tendues, en contribuant aux enjeux d'écohabitat, d'évolution de la société et de mixité sociale.
- www.actionlogement.fr

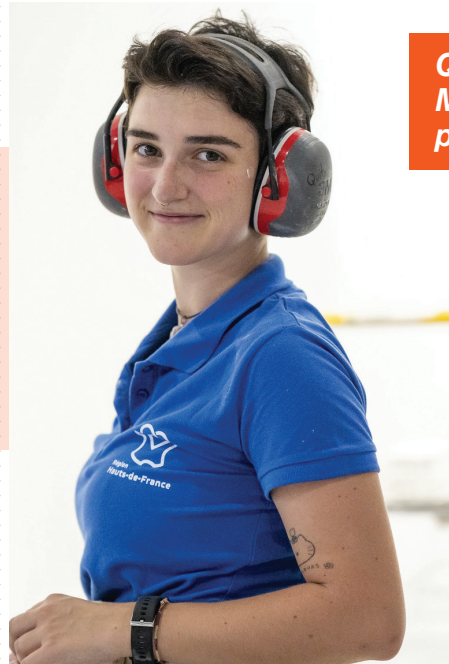
ATLAS DE LA REPRÉSENTATION DES MANDATS EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

- Représentation régionale
- Représentation locale



Décembre 2023

Portrait du mois.



**Quiterie Ducournau,
Médaille d'Or catégorie peinture et décoration,
par le concours World Skills Heroes 2023**

Quel est votre parcours ?

J'ai passé un Bac général avec les spécialités arts plastique et science de l'ingénieur en 2020, par la suite je suis directement partie en CAP Peintre applicateur de revêtements. Depuis l'année dernière, je suis en formation de Brevet Professionnel Peintre applicateur de revêtement et je dois passer le diplôme en fin d'année.

Vous avez été récemment médaillée HDF des Worldskills 2023, en quoi consiste ce concours ?

Les Worldskills est un concours pour promouvoir, montrer différents métiers et mettre en lumière des jeunes de moins de 23 ans, motivés et passionnés. C'est avant tout une véritable aventure humaine durant laquelle des liens forts se créent. C'est également un moment de partage avec les équipes régionales autour de nos métiers respectifs.

Qu'est-ce que le concours a changé pour vous ?

En partant pour les régionales, je n'aimais pas du tout les concours ou travailler sous la pression. A ma grande surprise, je me suis très bien sentie pendant toute la durée du concours et j'y ai trouvé un confort à travailler en donnant toujours plus de mes capacités, dans cette ambiance de compétition ! Pour les nationales, j'ai eu la chance d'avoir une très bonne coach qui m'a énormément aidée et accompagnée. Aujourd'hui, j'en ressors énormément grandi et ce n'est pas fini car étant sur le podium France nous avons encore beaucoup d'entraînement prévu.



Peintures réalisées lors des Worldskills 2023

Que pensez-vous de la place des femmes dans notre région et plus particulièrement au cœur de l'économie régionale ?

Je n'ai pas vraiment d'avis là-dessus, mais à notre époque il y a de plus en plus de femmes qui prennent des postes avec de l'importance et qui en font de belles choses !



Fig. 7. La 21^{ème} série
d'Alex (XIX^{ème} siècle)



Fig. 8. XVIII^{ème} siècle



Fig. 9. début XIX^{ème} siècle

Plus d'informations sur le concours :
www.worldskills-heroes.fr

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



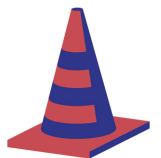
Droit
social



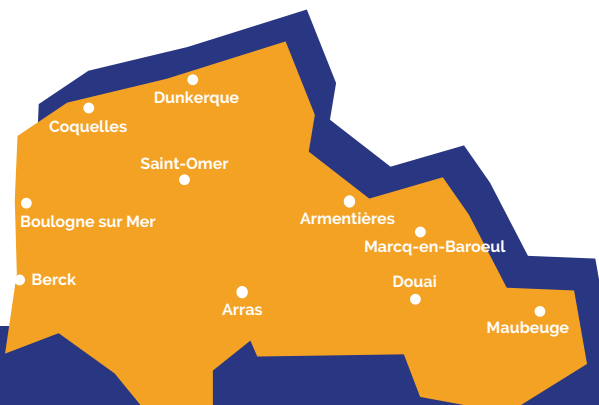
Transition
écologique



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

MEDEF Douaisis
Sébastien BASILE
Délégué Général
03 27 08 10 76

www.medef-douaisis.com

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

www.medef-flandre-audomarois.fr

MEDEF Artois
Mickaël LEFEBVRE
Délégué Général
03 21 71 32 25

www.medef-artois.fr

MEDEF Sambre Avesnois
03 27 66 49 29

www.medef-sambre-avesnois.fr

MEDEF Côte d'Opale
Franck HELIAS
Délégué Général
06 64 05 45 46

www.medef-cote-opale.fr



VERRE BAS CARBONE

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 calcin (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./m². 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

100 RUE LÉON GAMBETTA - BOUSSOIS