NUMÉRO #64
NOVEMBRE 2026

Influx Le mag

LE MAGAZINE DU MEDEF
ARTOIS I CÔTE D'OPALE I DOUAISIS
FLANDRE AUDOMAROIS I LILLE
MÉTROPOLE | SAMBRE AVESNOIS

P.3 ÉDITO

Jackie Mullem-Lapage, vice-présidente du MEDEF Douaisis

P.6 L'INVITÉE

Sophie Béjean, Rectrice de l'académie de Lille

P.28 PORTRAIT

Margaux Mulliez, à contre-nom



Élodie Gentina

« La jeunesse repense le travail »

P.10

Mouvement des Entreprises de France



Formation initiale, alternance ou professionnelle ?

L'Université de Lille vous accompagne dans la réalisation de votre projet.

- Une pédagogie innovante
- Des espaces de travail à taille humaine
- Des équipements de pointe
- Des formations courtes et spécifiques

Un projet ? Ensemble, concrétisons-le !

Scannez le code QR pour contacter notre équipe Entreprises.

Université de Lille

L'Université de Lille en chiffres

80 000 étudiants accueillis dont

5 000 alternants

12 000 stagiaires en formation professionnelle

15 000 stagiaires en formation initiale

www.univ-lille.fr

04. EN BRÈVES.

04 • École et entreprise : faire alliance pour l'avenir de nos jeunes
05 • Hauts-de-France Avenir TPE PME : un nouveau partenaire pour franchir un cap

06. L'INVITÉE.

Sophie Béjean,
Rectrice de l'académie de Lille

10. DÉCRYPTAGE.

Élodie Gentina,
« La génération Z ne veut pas moins réussir, elle veut réussir autrement »

15. INSPIRATIONS.

16 • **Constance Wattez,** l'audace de tracer son propre chemin
19 • **Émilie Guillaume,** « Les jeunes générations nous invitent à manager autrement »
22 • **Gabriel Roussel,** partir au bout du monde pour trouver sa voie

25. PAROLE DE MANDATAIRE.

Solène Mathieu, Présidente du Conseil de prud'hommes de Roubaix

27. PAROLE D'EXPERT.

Guy Drobinoha, former les jeunes, préparer l'avenir des entreprises

28. PORTRAIT.

Margaux Mulliez, à contre-nom

30. ILS NOUS ONT REJOINTS

DIRECTEUR DE PUBLICATION : Arnaud LEFORT / **RÉDACTEURS EN CHEF :** Arnaud COUSIN et Marion SIGIER / **RÉDACTION ET COORDINATION** : Anne DIRADOURIAN et Sonia CHAYBOUTI / **MAQUETTE ORIGINALE** : Cithéa. / **CONCEPTION GRAPHIQUE, RÉALISATION, MISE EN PAGE ET RÉGIE PUBLICITAIRE :** Cithéa.

178, quai Louis Blériot. 75016 Paris - 01 53 92 09 00 - contact@cithea.com - www.cithea.com /
PUBLICITÉ : Vous souhaitez figurer dans la prochaine édition ? Cithéa. - Votre contact communication : Solenne DIRRIG - 01 53 92 09 00 / **IMPRESSION :** Imprimerie Jean-Bernard / DÉPÔT LÉGAL : 4e trimestre 2026

Le journal n'est en aucun cas responsable des photos, des textes et illustrations qui lui sont adressés. La société Cithéa ne saurait être tenue responsable pour toute erreur ou omission dans les textes et illustrations du journal. Les informations contenues dans cet ouvrage sont données à titre indicatif et ne sauraient engager la responsabilité de Cithéa. Cithéa remercie toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de cet ouvrage, sans qui il n'aurait pu voir le jour.

« JE NE CROIS PAS À UNE OPPOSITION ENTRE LES GÉNÉRATIONS, BIEN AU CONTRAIRE ! »



JACKIE MULLEM-LAPAGE,
VICE-PRÉSIDENTE DU MEDEF DOUAISIS

J'ai grandi au cœur de l'entreprise créée par mes arrière-grands-parents et dirigée par ma mère. Je l'ai toujours vue se lever à 4h du matin pour aller travailler, et rentrer quand elle pouvait. Petite, je faisais mes devoirs dans la salle de réunion en rentrant de l'école, plus grande j'y révisais mes partiels, j'ai toujours baigné dans cette entreprise, mais je rêvais d'autre chose. J'avais besoin de me prouver à moi-même que reprendre l'entreprise familiale serait une volonté et non pas un choix par logique de continuité.

J'ai donc cherché à grandir ailleurs. La finance d'abord : je voulais devenir trader. Puis je suis partie à Londres, au Brésil, aux États-Unis, ensuite à Paris où je me suis épanouie dans le monde du luxe, de la mode et des médias. J'ai testé, appris, changé d'univers, parfois aussi compris ce que je ne voulais pas faire. Jusqu'au jour où l'évidence s'est imposée : j'étais la quatrième génération de cette famille d'entrepreneurs et j'avais envie, à mon tour, d'écrire la suite de l'histoire. J'avais 27 ans.

Je crois que mon parcours raconte quelque chose de ma génération. Nous sommes une génération d'esprits libres, nous n'avons pas forcément envie de tout quitter ou de refuser les cadres, mais plutôt d'avoir le choix, parce que tout est possible. Pour nous, le CDI à tout prix ne constitue plus nécessairement un Graal. Et l'entrepreneuriat, souvent présenté comme la liberté absolue, ne l'est pas davantage. Quand on dirige une entreprise, certes on travaille pour soi, mais surtout pour tous ceux auxquels on doit donner du travail et des perspectives. Et quelle responsabilité !

À la tête des Autocars Lapage depuis 2022, je mesure aussi chaque jour combien les attentes peuvent différer d'une personne à l'autre. On ne recrute pas, on ne manage pas, on ne s'adresse pas de la même manière à tout le monde. L'âge compte parfois, bien sûr, mais au-delà des générations, il y a surtout des personnalités, des parcours et des façons différentes d'envisager le travail.

Pour autant, je ne crois pas à une opposition entre les générations, bien au contraire. Au MEDEF Douaisis, j'ai rencontré des dirigeants qui m'ont considérée comme leur égale et qui m'ont permis d'apporter mon regard. J'ai autant à apprendre de leur expérience qu'ils peuvent apprendre de ma jeunesse et de ma vision. La transmission et le vivre-ensemble : c'est sans doute là que se joue une partie de l'avenir de nos entreprises, dans notre capacité à faire de ces différences une force.

> *« La transmission et le vivre-ensemble. C'est sans doute là que se joue une partie de l'avenir de nos entreprises. »*

ÉCOLE ET ENTREPRISE : *faire alliance pour l'avenir de nos jeunes*



Une visite d'entreprise, un stage, une rencontre avec un professionnel passionné : il suffit parfois d'une porte qui s'ouvre pour qu'un jeune entrevoie son avenir. Au Clubster École-Entreprise, notre mission est d'aider à ouvrir ces portes, partout en Hauts-de-France.
Depuis 2021, nous coanimons avec le Rectorat les Comités Locaux École Entreprise des 24 bassins d'éducation de la région. Visites d'entreprises, forums des métiers, mentorat, classes transplantées, job datings, Semaine École-Entreprise : plus de 8 000 élèves sont ainsi sensibilisés par an, notamment les jeunes sans réseau. Avec les Pépites de l'Alternance, nous valorisons les bonnes pratiques des entreprises engagées dans la formation des jeunes.
Notre plateforme et notre annuaire relient écoles, entreprises et institutions pour agir ensemble.
Notre ambition : que chaque jeune accède à un avenir choisi, éclairé et possible.
Redonner du sens, c'est offrir du concret !
Arnaud Lefort, *Président du Clubster École-Entreprise*

En savoir plus
www.clubster-ecole-entreprise.com

PRENDRE PLACE : *le MEDEF Grand Lille lance son réseau Femmes du MEDEF*

Autour des tables où se prennent les décisions économiques, une question mérite d'être posée : quelle place les femmes dirigeantes occupent-elles ?

Le 26 novembre prochain, au LaM de Villeneuve-d'Ascq, le MEDEF Grand Lille donnera le coup d'envoi de son réseau Femmes du MEDEF. Cette création locale s'inscrit dans une dynamique nationale engagée dès 2019 au sein du MEDEF. Son ambition est claire : permettre à davantage de femmes de s'engager, de représenter les entreprises et de peser dans les décisions qui façonnent notre territoire.

Encourager celles qui hésitent à franchir le pas, valoriser celles qui exercent déjà des responsabilités et faciliter l'accès des dirigeantes aux mandats et aux instances économiques. Car prendre sa place ne signifie pas prendre celle d'un autre. Cela suppose aussi que ceux qui décident acceptent de faire de la place.

Pour marquer ce lancement, le réseau a choisi un lieu et un format qui sortent des habitudes.
Au LaM, une visite privée de l'exposition « Singulières : artistes, autodidactes, affranchies » invitera à croiser les regards sur l'audace, la reconnaissance et l'engagement. Des œuvres aux parcours d'entrepreneuses, une même interrogation : Comment trouver sa voie, faire entendre sa voix et ouvrir le chemin à d'autres ?

La soirée se poursuivra avec les témoignages de femmes engagées dans les instances économiques, la présentation des ambitions du réseau et un temps d'échange entre participantes. Un symbole traversera l'événement : une chaise vide autour d'une table. Une place à ouvrir mais aussi une place à faire aux autres.

Le 26 novembre, « Prendre place » sera bien plus que le thème d'une soirée : le point de départ d'un engagement collectif.

Contact
Marion Daupeyroux
mdaupeyroux@medef-hdf.fr

HAUTS-DE-FRANCE AVENIR TPE PME : *un nouveau partenaire pour franchir un cap*

Impulsé par la Région Hauts-de-France et doté d'une enveloppe de 12 M€, avec le soutien des fonds européens FEDER, le fonds Hauts-de-France Avenir TPE PME, déployé par FINORPA, accompagne les entreprises régionales à chaque étape clé de leur développement : croissance ou reprise-transmission.

Avec des interventions de 75 000 à 200 000 € en fonds propres ou quasi-fonds propres, Hauts-de-France Avenir TPE PME accompagne les dirigeants dans la concrétisation de leurs projets stratégiques.

En investissant aux côtés d'autres partenaires financiers, le fonds contribue à renforcer la structure financière des entreprises, à faciliter l'accès aux financements et à soutenir leurs projets de développement ou de reprise.

Une approche partenariale au service des entrepreneurs du territoire : « Ensemble pour franchir un cap ».

Contact
hautsdefrance-avenirtpepme@finorpa.fr
03 20 31 59 54



SG CRÉDIT DU NORD : *Julien Vibes nommé directeur du Centre d'Affaires Lille Métropole*

SG CRÉDIT DU NORD annonce la nomination de Julien Vibes au poste de directeur du Centre d'Affaires Lille Métropole, basé à Lille, place Rihour. À 53 ans, il prend la tête d'une équipe de 78 experts dédiée à l'accompagnement des entreprises, des grandes associations et des collectivités locales dans leurs projets de développement.

Sa nomination à Lille s'inscrit dans la volonté de SG CRÉDIT DU NORD de poursuivre son engagement auprès des acteurs économiques régionaux, en leur proposant un accompagnement spécialisé et adapté à leurs enjeux.

En tant qu'enseigne régionale de la banque SG, SG CRÉDIT DU NORD couvre les départements du Nord, du Pas-de-Calais, de la Somme, de l'Aisne et de l'Oise. Avec trois Centres d'Affaires Régionaux et un siège implanté à Lille, la banque s'appuie sur un ancrage territorial fort et des expertises dédiées pour soutenir les entreprises dans leurs projets et contribuer au développement économique des Hauts-de-France.

SOPHIE BÉJEAN

RECTRICE DE L'ACADÉMIE DE LILLE

Sophie Béjean, Rectrice de l'académie de Lille, invite à dépasser les clichés sur la génération Z pour mieux comprendre ses aspirations et accompagner son insertion professionnelle. De l'orientation au développement des compétences, elle plaide pour un dialogue renforcé entre l'école et le monde économique.

« Il faut se rencontrer pour se comprendre »



Les jeunes générations sont souvent décrites à travers leur rapport différent au travail. Quel regard portez-vous sur cette jeunesse ?
Je me méfie de deux réflexes : considérer le rapport au travail des générations précédentes comme une norme immuable ou voir dans celui des jeunes une anomalie. Les attentes professionnelles ont toujours évolué. Il faut donc dépasser les clichés sur la génération Z. Les jeunes veulent travailler, mais autrement. Ils recherchent du sens, de la reconnaissance, des perspectives d'évolution et un équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Ces aspirations ne traduisent pas un moindre engagement : les jeunes considèrent que leur contribution à l'entreprise doit s'accompagner du respect de leurs valeurs et de leur équilibre de vie.
On leur reproche parfois un manque de constance ou une remise en question de l'autorité. Mais cette génération, née dans un univers tout numérique, grandit dans un contexte complexe, où les réseaux sociaux occupent une place considérable, parfois déstabilisante. Elle attend davantage de soutien que de jugement et souhaite rejoindre des entreprises engagées face aux défis climatiques et économiques. Rétablir un rapport humain apaisé me paraît essentiel.
Il faut également se garder de parler de la jeunesse comme d'un ensemble homogène. Selon leur origine sociale, leur territoire ou leur formation, tous les jeunes ne disposent pas des mêmes opportunités. Notre priorité est de réduire ces inégalités et de leur ouvrir le champ des possibles.

Comment l'Éducation nationale peut-elle préparer les jeunes à des métiers et des parcours professionnels en constante évolution ?
Tout commence par des bases solides. Les savoirs fondamentaux permettent ensuite d'apprendre, de s'adapter et de changer de voie. Nous devons aussi développer une culture scientifique et numérique, notamment une compréhension critique de l'intelligence artificielle. C'est particulièrement important pour les filles : elles réussissent mieux aux examens, mais restent moins présentes dans les filières scientifiques. En terminale générale, à la rentrée 2024, 50 % d'entre elles suivaient un enseignement de mathématiques, contre 70 % des garçons, selon la DEPP*. Nous devons leur donner confiance et élargir leurs perspectives.
La voie professionnelle joue également un rôle majeur, en transmettant des compétences mobilisables dans différents métiers.

> *« L'orientation ne se résume pas à un choix en fin de troisième ou de terminale. C'est un parcours qui se construit progressivement (…). »*

Colorations de diplômes, certificats de spécialisation en un an et partenariats avec les entreprises contribuent à rapprocher formation et emploi. Mais cette transition suppose aussi un regard ouvert des employeurs sur des jeunes qui découvrent le monde du travail. Stages, périodes de formation en milieu professionnel et apprentissage sont indispensables, à condition qu'ils s'accompagnent d'un véritable suivi.

Quelles compétences sont aujourd'hui essentielles pour permettre aux jeunes de trouver leur place dans le monde du travail ?
Le diplôme reste la meilleure protection contre le chômage, en particulier pour les jeunes les plus fragiles. Mais il ne faut pas opposer qualifications et autres compétences.
Les parcours professionnels seront de moins en moins linéaires : savoir se connaître, s'informer, faire des choix, rebondir après une difficulté ou envisager une reconversion sont autant de compétences à acquérir dès l'école et à mobiliser tout au long de la vie.
J'insiste aussi sur les compétences psychosociales : communiquer, coopérer, travailler en équipe, gérer son stress et avoir confiance en soi. Elles sont essentielles pour s'insérer et s'épanouir professionnellement.
Enfin, l'école doit encourager l'autonomie : apprendre à rechercher et vérifier une information, prendre des initiatives, continuer à se former. Notre objectif est de donner aux jeunes les moyens d'agir et de s'adapter.

*Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

L'INVITÉE
SOPHIE BÉJEAN

Comment mieux accompagner les jeunes dans leur orientation en renforçant les liens entre l'école et l'entreprise ?
Nous devons changer de logique : l'orientation ne se résume pas à un choix en fin de troisième ou de terminale. C'est un parcours qui se construit à travers des rencontres, des expériences et une meilleure connaissance de soi. La découverte des métiers commence désormais dès la cinquième, avec l'objectif que chaque élève connaisse 50 métiers ou secteurs professionnels à la fin du collège. L'égalité des chances est centrale. Les visites d'entreprises, les échanges avec des professionnels, les stages et les immersions ne doivent pas dépendre du seul réseau familial. Chaque établissement doit proposer de véritables parcours d'orientation, du collège à l'enseignement supérieur. Le rapprochement avec les entreprises permet à chacun de découvrir des horizons qu'il n'aurait pas nécessairement envisagés.

Alors que les entreprises recherchent de nouvelles compétences et que les jeunes aspirent à donner du sens à leur travail, comment renforcer le dialogue pour construire l'avenir économique des Hauts-de-France ?
Le rapprochement entre l'Éducation nationale et le monde économique, engagé depuis longtemps, s'est intensifié ces dernières années. Il porte ses fruits, mais nous devons approfondir ce dialogue. Nos personnels doivent mieux connaître la réalité de l'entreprise pour dépasser certaines représentations et élargir les horizons des élèves. Les partenariats avec France Travail et les missions locales, notamment à travers Avenir Pro, y contribuent, tout comme le tutorat et le mentorat.

La présence de professionnels dans les établissements, comme l'accueil de jeunes sur les lieux de travail, reste irremplaçable : il faut se rencontrer pour se comprendre. Cette responsabilité est réciproque. Si l'Éducation nationale doit préparer les élèves au monde professionnel, les entreprises doivent aussi comprendre leurs attentes et leur faire confiance, notamment lors du premier emploi. Je sais combien il est difficile, pour un artisan ou le dirigeant d'une TPE-PME, de consacrer du temps à l'accompagnement d'un apprenti ou d'un jeune diplômé. Pourtant, cette étape est indispensable à une intégration réussie. Inventons donc ensemble de nouvelles réponses : des parcours de professionnalisation associant entreprises et Éducation nationale, des formations courtes pour découvrir les exigences de la vie professionnelle, des espaces d'échanges réguliers sur les besoins en compétences. Nous disposons déjà de partenariats solides. À nous de poursuivre ce travail collectif pour que les jeunes trouvent leur place et que les entreprises préparent l'avenir.

* Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

> *« Notre responsabilité est réciproque. »*

L'égalité des chances se construit aussi dans les territoires

- **Les Cordées de la réussite accompagnent 35 000 jeunes dans l'académie de Lille et 19 000 dans celle d'Amiens, notamment dans les quartiers prioritaires et les territoires ruraux. Leur objectif : élargir les perspectives d'orientation des élèves.**
- **En Hauts-de-France, des projets associent l'Éducation nationale et les acteurs économiques, l'ERBM dans le bassin minier et le Pacte éducatif dans le Dunkerquois.**
- **La Région contribue également à cette démarche avec les ambassadeurs-métiers de Proch'Orientation, mobilisables par les collèges et les lycées.**



INNOVER POUR LES ENTREPRISES, FORMER POUR LA VIE : L'IÉSEG FAIT ÉVOLUER SES OFFRES

Fondée en 1964 et implantée sur deux campus, à Lille et à Paris-La Défense, l'IÉSEG compte 9000 étudiants. Elle se positionne comme l'une des meilleures écoles de management de France et propose une grande variété de programmes post-bac, postgraduate, executive ou sur mesure dédiés aux entreprises. *Rencontre avec Nicolas Bourgeois, nouveau directeur du développement et des relations extérieures de l'école.*



« Notre ambition est de faire de l'IÉSEG un partenaire durable de l'employabilité, bien au-delà du diplôme. »

Vous avez rejoint l'IÉSEG il y a quelques semaines. Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

J'ai passé 25 ans à diriger des activités de conseil en RH dans des cabinets français et internationaux. Aujourd'hui, j'ai sous ma responsabilité les relations entreprises, l'executive education (qui regroupe des programmes diplômants, mais aussi des offres de formation sur mesure pour les entreprises), l'incubateur et la fondation IÉSEG.

Tout ce qui touche à notre relation aux entreprises, particulièrement dans le Nord, est au cœur de mes priorités. L'IÉSEG veut être encore plus proche des transformations des entreprises, les comprendre, les décoder et les accompagner afin qu'elles intègrent et développent les compétences décisives pour elles.

Quels sont vos projets dans les prochains mois ?

Notre ambition est double : conforter notre position de leader du post-bac et devenir un acteur de référence de la formation tout au long de la vie. C'est tout l'enjeu du projet stratégique IÉSEG4Life, auquel je contribue activement. Dès juin 2027, les nouveaux diplômés bénéficieront d'un accès gratuit pendant cinq ans à une marketplace de contenus pour continuer à développer leurs compétences tout au long de leur carrière. À terme, notre ambition est d'ouvrir cette offre à un public plus large, notamment aux entreprises, avec la possibilité de proposer des packs de formation adaptés à leurs besoins de développement des compétences.

Notre ambition est de faire de l'IÉSEG un partenaire durable de l'employabilité, bien au-delà du diplôme.

Quels sont les autres projets de l'école ?

L'école ne m'a pas attendu pour renouveler son offre. Avec Caroline Roussel, directrice générale, et Maria Castillo, directrice des projets stratégiques de développement, les innovations au service des étudiants et de nos partenaires sont constantes !

Dans les prochains mois, nous allons adapter notre offre destinée aux entreprises en identifiant avec elles leurs besoins, leurs priorités et les modalités pédagogiques qui leur conviennent.

J'engage ce travail avec mes équipes, notre conseil d'administration, le Codir, mais surtout avec les entreprises partenaires, en particulier leurs DRH, ainsi qu'avec les organisations qui ne nous connaissent pas encore. Je vais évidemment solliciter les chefs d'entreprise du Nord !

Aujourd'hui, le marché se structure beaucoup autour de formats courts et flexibles, souvent très liés aux besoins émergents. Je n'ai aucun doute sur notre capacité à répondre aux enjeux des entreprises : l'IA « pragmatique », la résilience et la souveraineté, les nouveaux modèles de travail et d'organisation, le pilotage économique et financier ou la transition écologique.

En effet, l'IÉSEG dispose d'un corps académique exceptionnel de 700 professeurs, dont 231 enseignants-chercheurs permanents titulaires d'un doctorat ou d'un PhD. 80 % d'entre eux sont internationaux, issus de 53 pays. Nos équipes, qui accompagnent les entreprises dans la construction des programmes de formation, sont également talentueuses.

J'ai déjà évoqué l'excellence académique, une caractéristique forte depuis les origines de l'École. J'ai rarement connu une école française aussi internationale. Tous nos cours sont bien sûr enseignés en anglais, mais surtout, nous préparons nos étudiants à penser « large », pour eux-mêmes et pour les entreprises qu'ils rejoignent.

Tout cela influe sur les parcours que nous proposons, ainsi que sur les relations internationales que nous tissons avec les entreprises et les universités partenaires. Je trouve que l'École réussit à être à la fois très ancrée dans ses origines lilloises et clairement ouverte sur le monde.

ÉLODIE GENTINA



« LA GÉNÉRATION Z NE VEUT PAS MOINS RÉUSSIR, ELLE VEUT RÉUSSIR AUTREMENT »

On les dit individualistes, volatiles, narcissiques, réfractaires à l'autorité : les jeunes qui arrivent aujourd'hui sur le marché du travail bousculent les représentations autant que les pratiques managériales. Mais derrière les clichés, que disent réellement leurs attentes de l'évolution de notre rapport au travail ? Élodie Gentina décrypte les aspirations de la génération Z et les défis qu'elles représentent pour les entreprises. Pour elle, cette génération pourrait bien être un formidable levier de transformation du management.

> *Ils ne rejettent pas le travail, mais questionnent certaines manières de travailler.*

Quels sont les clichés qu'il faut aujourd'hui absolument déconstruire concernant la génération Z ?
Le premier, et sans doute le plus tenace, consiste à affirmer que les jeunes ne veulent plus travailler. C'est faux ! Ils ne rejettent pas le travail, mais questionnent certaines manières de travailler. Contrairement à ce que l'on entend souvent, ils ont un véritable besoin de partage, de collectif. L'entreprise reste pour eux un lieu essentiel de socialisation, où ils souhaitent trouver leur place, apprendre et partager avec les autres générations.

Une autre idée reçue est celle du rejet de l'autorité. En réalité, ils ne contestent pas tant l'autorité elle-même que la manière dont elle s'exerce. Ils attendent une autorité légitime, cohérente, capable de dialogue. Et paradoxalement, ils n'ont jamais eu autant besoin d'un cadre clair et de managers de proximité. Leur aspiration à davantage de flexibilité n'exclut donc ni les règles, ni l'engagement collectif.

Quelle place le travail occupe-t-il dans leur vie ? Est-il devenu moins central ou est-ce leur manière d'en définir la valeur qui a changé ?
Le travail demeure une valeur importante, mais il n'est plus nécessairement le centre autour duquel toute la vie doit s'organiser.
Les jeunes aspirent toujours à réussir professionnellement, mais pas au détriment de leur santé ou de leur vie personnelle. Ils ne veulent pas moins réussir, ils veulent réussir autrement.
Cette évolution s'inscrit aussi dans un contexte de polycrises qui nourrit leurs inquiétudes face à l'avenir. Les jeunes de la génération Z ont grandi dans un monde incertain, où les promesses de stabilité et d'évolution professionnelle ne sont plus aussi évidentes. Contrairement à leurs parents et grands-parents, ils cherchent donc à construire un équilibre de vie dès aujourd'hui, plutôt que d'attendre l'heure de la retraite.
Le travail reste une composante essentielle de leur réussite, mais il n'en constitue plus l'unique mesure.

Qu'attendent-ils concrètement de leurs managers ? Et comment concilier leur besoin d'autonomie avec leur demande d'accompagnement ?
Ils attendent avant tout de la reconnaissance, au-delà de la seule dimension financière, même si le salaire reste évidemment un critère essentiel. Ils veulent se sentir considérés, comprendre l'utilité de leur travail, développer leurs compétences et bénéficier de retours réguliers.
Cela suppose de faire évoluer la posture managériale. Le manager ne peut plus être uniquement celui qui donne des consignes et contrôle leur exécution. Il doit expliquer, accompagner et faire confiance, tout en fixant un cadre clair.
L'autonomie, souhaitée par les jeunes, n'est pas l'absence de règles ! Elle se construit au contraire dans une relation de confiance, où chacun comprend ce que l'on attend de lui et pourquoi.

Nous passons ainsi d'une autorité essentiellement statutaire à une autorité plus relationnelle. Un bon manager doit aussi savoir écouter, se remettre en question et reconnaître qu'il ne sait pas tout. Cette posture est particulièrement importante auprès d'une génération habituée à expérimenter, à apprendre et à accepter le droit à l'erreur.

Les entreprises doivent-elles se réinventer pour attirer et fidéliser cette génération ? Jusqu'où peuvent-elles aller sans renoncer à leurs exigences ?
Oui, les entreprises doivent évoluer, mais se réinventer ne signifie absolument pas céder à toutes les demandes. Elles doivent préserver leurs exigences de performance, de qualité et de responsabilité.
L'enjeu n'est pas de multiplier les avantages superficiels, mais de travailler sur ce qui compte réellement : la qualité du management, les perspectives d'évolution, le développement des compétences et la cohérence entre les discours et les pratiques.
La fidélisation ne repose plus uniquement sur le salaire, le télétravail ou la promesse d'un emploi stable. Les jeunes ont besoin de se projeter, de sentir qu'ils progressent et qu'ils appartiennent à un collectif.
La sécurité de l'emploi, à elle seule, ne suffit plus à garantir leur engagement.

> *« Se réinventer ne signifie absolument pas céder à toutes les demandes ! »*

À PROPOS D' Élodie Gentina

- **Docteure HDR en sciences de gestion et professeure associée à l'IÉSEG School of Management.**
- **Directrice d'EG Consulting, cabinet de conseil spécialisé dans la génération Z et le management intergénérationnel**
- **Chercheuse, conférencière et experte du rapport des jeunes au travail et du management intergénérationnel.**
- **Autrice de plusieurs ouvrages et publications scientifiques, régulièrement sollicitée par les médias nationaux.**
- **Derniers ouvrages publiés : Le Défi du management intergénérationnel, coécrit avec Jérémy Lamri (Dunod, 2024) ; *Manager la génération Z* (Dunod, 2023 – sera réédité en 2027).**

elodie-gentina.fr



Les chiffres clés

80%
des salariés français considèrent que le travail occupe une place importante dans leur vie, avec un attachement particulièrement marqué chez les jeunes générations.
Factorial–CSA, septembre 2026

84%
des 18-28 ans déclarent avoir le goût du travail, loin du cliché d'une génération désengagée.
Ipsos–CESI, Observatoire sociétal des entreprises, juin 2024

80%
des 18-28 ans jugent important ou primordial l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour choisir une entreprise.
Ipsos–CESI, juin 2024.

Leur goût pour l'entrepreneuriat, la mobilité ou les expériences personnelles traduit-il une autre manière d'envisager leur parcours professionnel ?
Cette génération entretient un rapport différent au temps et à la sécurité. Certains jeunes choisissent de voyager, de prendre une année sabbatique, de faire une pause professionnelle ou de multiplier les expériences avant de s'engager durablement dans une entreprise. Il faut toutefois rappeler que cette liberté suppose des moyens et ne concerne pas tous les jeunes. L'accès aux outils technologiques facilite également l'entrepreneuriat, parfois dès l'adolescence ou parallèlement aux études. Ces initiatives leur permettent d'expérimenter, d'acquérir des compétences et de construire leur parcours autrement. Ils ne considèrent plus nécessairement la carrière comme une trajectoire linéaire, mais comme une succession d'expériences qui doivent leur permettre d'apprendre et de s'accomplir.

Ces nouvelles attentes peuvent-elles finalement devenir un levier de transformation positive pour toutes les générations ?
Absolument ! Le besoin de reconnaissance, d'autonomie, de dialogue ou d'équilibre de vie n'est pas propre à la génération Z. Ce sont des aspirations largement partagées par les générations précédentes mais que les plus jeunes expriment aujourd'hui plus directement. Leur arrivée dans les organisations constitue donc une occasion de questionner des habitudes managériales qui ne fonctionnent plus toujours. Les entreprises ont tout intérêt à saisir cette opportunité, d'autant que le renouvellement des générations et les évolutions démographiques vont renforcer les enjeux d'attractivité. Je suis optimiste : cette génération est prête à travailler et à s'engager, à condition que les entreprises sachent l'accueillir et dialoguer avec elle. Finalement, la génération Z n'invente pas de nouvelles attentes : elle rend visibles des besoins que beaucoup de salariés exprimaient déjà à voix basse. Le véritable enjeu n'est donc pas de manager la génération Z, mais de mieux manager toutes les générations.



« La génération Z n'invente pas de nouvelles attentes : elle rend visibles des besoins que beaucoup de salariés exprimaient déjà à voix basse. »

Vos enjeux sont ici.
Nos solutions aussi.



Un seul cap.
Le vôtre.

NORD DE FRANCE

la **Banque**
des **Entreprises**
& du **Dirigeant**

Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel Nord de France, Société coopérative à capital variable, agréée en tant qu'établissement de Crédit, dont le siège social est : 10 avenue Foch BP 369 59020 Lille Cedex 440 676 559 RCS LILLE METROPOLE. Société de courtage d'assurance immatriculée au registre unique des intermédiaires en assurance, banque et finance (ORIAS) sous le n°07 019 405 (www.orias.fr). Crédit photo : Photo agence Nikita générée par l'IA. Création : DGL/COM/CCAG - ND : 2640CT11

Les infrastructures gazières, un levier de décarbonation disponible qui contribue à la résilience du système énergétique.

GRDF transforme son réseau de distribution au service d'une **transition juste et durable pour les territoires.**

Le projet d'entreprise « Mission décarbonation», lancé en 2024, est au cœur de la démarche de GRDF. Véritable feuille de route stratégique, cette transformation repose sur un modèle pragmatique basé sur **l'engagement des collaborateurs pour réduire les émissions liées aux activités de l'entreprise, sur l'accompagnement des clients et partenaires dans la réduction de leurs émissions et sur l'accélération des raccordements au réseau de distribution des unités de méthanisation.**

Un réseau connecté au service des territoires et de ses clients.

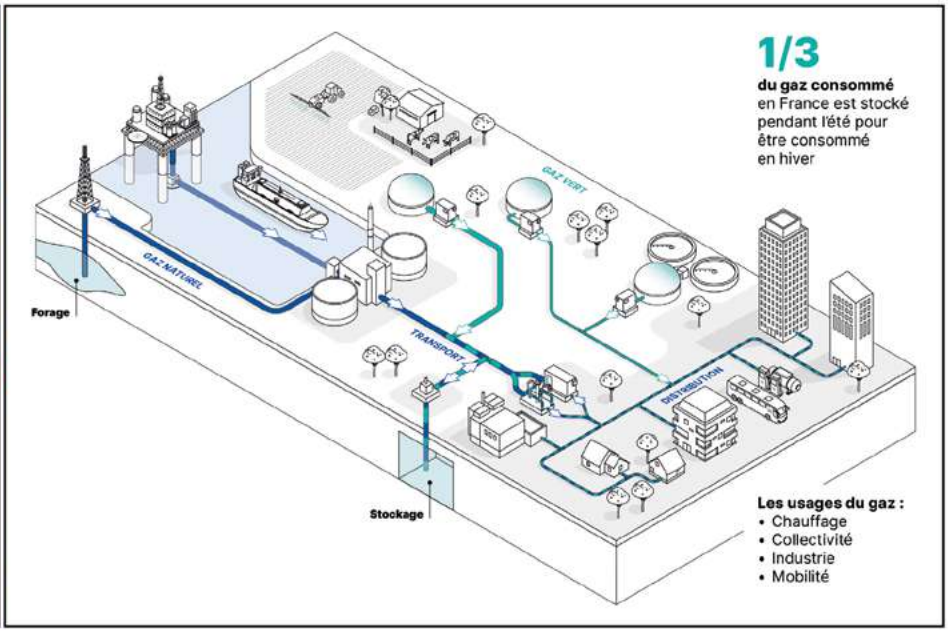
Avec l'installation des compteurs communicants, le réseau gazier est pleinement entré dans l'ère numérique : les consommations sont relevées automatiquement, transmises de manière sécurisées et mises à disposition pour un suivi plus précis. **Cette modernisation permet aux clients de mieux maîtriser leur énergie et piloter leurs actions avec des données fiables** et donne à GRDF les moyens d'assurer une gestion du réseau plus réactive et plus performante.

Une dynamique d'exploitation du réseau pour intégrer l'arrivée des gaz renouvelables.

Avec le développement des gaz renouvelables comme le biométhane, GRDF diversifie ses approvisionnements et adapte le fonctionnement de son réseau en y raccordant de nombreux points d'injection. Cela rend le **réseau plus flexible et plus résilient.** Grâce aux capteurs intelligents, aux outils de simulation, aux modèles de prévision et au pilotage à distance, il est désormais possible d'ajuster en continu l'équilibre entre la production du biométhane injecté et la consommation des clients résidentiels et industriels.

Cela permet aussi de mieux **valoriser les ressources locales et renouvelables** au service de la décarbonation des territoires.





COMMENT GRDF VOUS ACCOMPAGNE ?

Principal gestionnaire du réseau de distribution de gaz en France, GRDF accompagne les clients et partenaires dans leur stratégie de décarbonation.

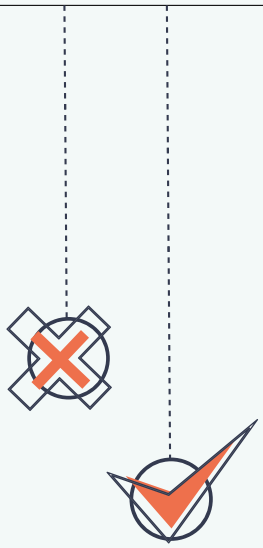
www.grdf.fr

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

GRDF

Quel que soit votre fournisseur.

GRDF - Société Anonyme au capital de 1835 695 000 euros – Siège social : 17, rue des Bretons – 93 210 Saint-Denis – RCS Bobigny 444 786 511



UNE GÉNÉRATION QUI TRACE SA VOIE

Le travail reste une valeur forte pour les jeunes générations, mais il n'occupe plus nécessairement la même place ni ne répond aux mêmes codes.

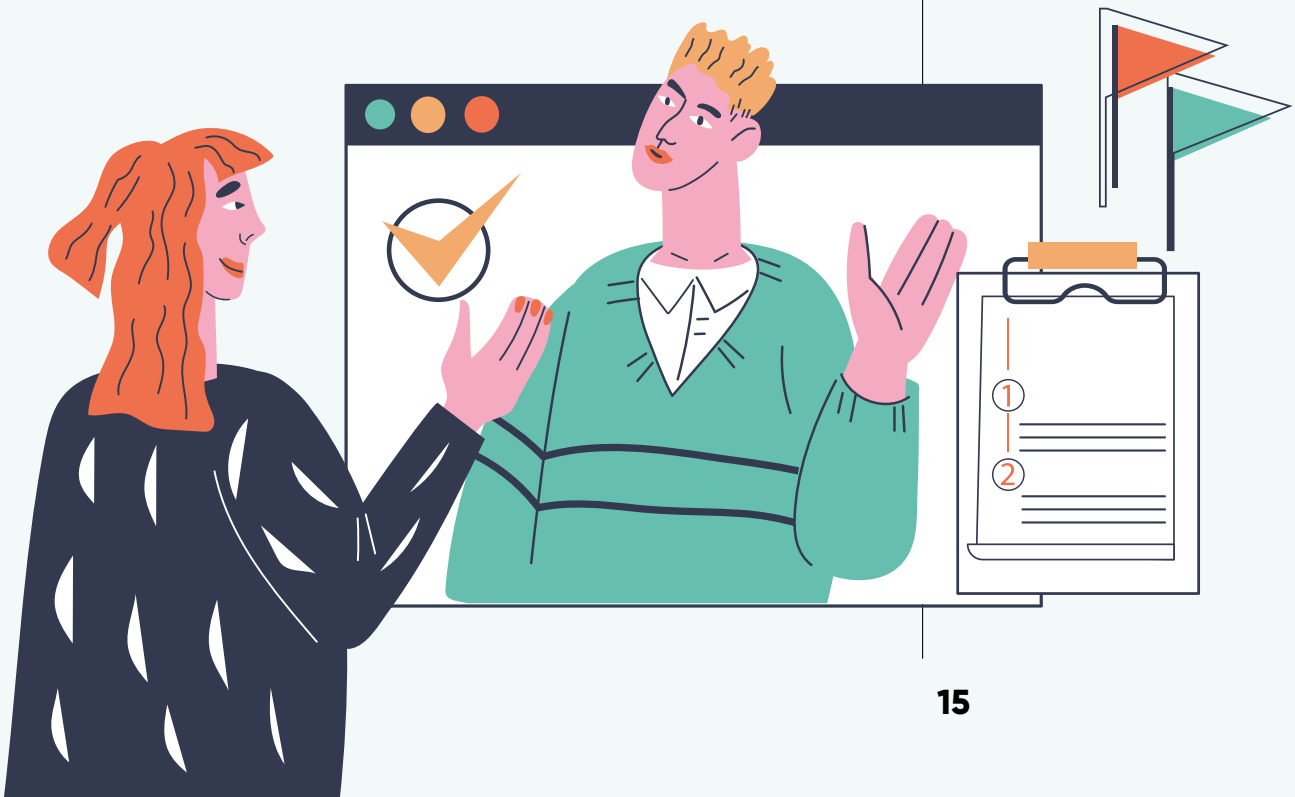
Les parcours se font moins linéaires, les attentes évoluent et la réussite ne se mesure plus seulement à la progression hiérarchique. Élodie Gentina, directrice d'EG Consulting, un cabinet de conseil spécialisé dans la génération Z et le management intergénérationnel, le résume très bien : *« La génération Z ne veut pas moins réussir, elle veut réussir autrement ».*

Les chiffres le confirment. Selon le Baromètre national Jeunesse-Patronat 2026, 51 % des 18-24 ans aimeraient un jour diriger une entreprise. Ce qui les attire ? D'abord la capacité d'impact et la liberté d'action. Mais ils refusent l'idée que la réussite professionnelle doive se construire au détriment de l'équilibre personnel. Stress, charge mentale et manque de temps pour soi constituent leurs principaux freins.

Les trois témoignages qui suivent racontent, chacun à sa manière, cette évolution. Constance Wattez a longtemps tout donné à son travail avant d'apprendre, après un burn-out, à mieux préserver son équilibre sans renoncer à l'engagement ni aux responsabilités. Émilie Guillaume observe, côté RH, des jeunes curieux, bien informés et désireux d'apprendre, mais aussi plus libres dans leur rapport à la carrière et à la mobilité. Gabriel Roussel, enfin, incarne cette génération qui expérimente, parfois loin d'ici, avant de choisir. À 23 ans, il construit son parcours en avançant, en apprenant et en assumant les détours.

Trois trajectoires, trois regards et une même idée : oui, le rapport au travail a changé, mais l'envie d'agir, d'apprendre et de réussir reste intacte.






©Lelievre Régis

Constance Wattez, Présidente du groupe Wattez

CONSTANCE WATTEZ

L'AUDACE DE TRACER SON PROPRE CHEMIN

À 35 ans, Constance Wattez préside le groupe familial fondé en 1986 par son père à Boulogne-sur-Mer. Une responsabilité qu'elle n'avait pourtant jamais envisagé d'endosser. D'abord déterminée à construire sa carrière ailleurs, son attachement à sa région l'a finalement conduite à rejoindre l'aventure familiale, où elle a rapidement trouvé sa place. Au fil des années, la jeune dirigeante a forgé sa propre conception du travail, entre engagement, exigence et quête d'équilibre.

Grandir dans une famille d'entrepreneurs ne signifie pas nécessairement vouloir en suivre les traces. Originaire de Boulogne-sur-Mer, Constance Wattez a longtemps imaginé son avenir professionnel loin de l'entreprise familiale. Après des études en transport, logistique et commerce international à Lille et plusieurs expériences à l'étranger, notamment à Shanghai et au Royaume-Uni, elle entend alors tracer sa propre voie. « *Je voulais trouver du travail par moi-même* », confie-t-elle.
Les propositions d'emploi ne manquent pas, mais Constance réalise rapidement qu'elle souhaite rester vivre sur la Côte d'Opale.
À 24 ans, elle accepte un poste de secrétaire dans une entreprise boulonnaise. Son père, Jacques Wattez, finit par lui proposer de tenter l'aventure familiale. « *Viens dans l'entreprise, essaye. Si ça ne te plaît pas, tu partiras* », lui dit-il. Elle accepte, et contre toute attente, elle y prend goût.

> *Je voulais trouver du travail par moi-même.*

Faire ses preuves sur le terrain

Ses premiers pas chez Unipêche, l'une des filiales du groupe, commencent par la saisie administrative des bons de vente de poissons. Un travail qu'elle maîtrise rapidement mais qui ne suffit pas à satisfaire sa curiosité. Elle réclame de nouvelles missions, s'intéresse au commerce, s'investit dans les projets.
Alors que son père lui accorde une grande autonomie, elle en demande toujours davantage. À 26 ans, Constance prend la direction d'Unipêche et de sa vingtaine de collaborateurs. Pour gagner en légitimité, la jeune femme ne compte ni ses heures ni ses efforts. Elle se lève régulièrement à trois ou quatre heures du matin pour travailler aux côtés des équipes et découvrir les réalités d'un métier exigeant. Elle découvre aussi le monde des marins-pêcheurs, pour lesquels elle nourrit une profonde admiration. Rapidement, les responsabilités s'enchaînent. Constance participe au développement d'une nouvelle société d'armement maritime, avant d'être nommée, à 28 ans, directrice générale de Sofipêche, la holding familiale. Elle apprend la gestion financière, structure les outils de pilotage et se forme au contact de son père et de son oncle, Jean-Luc Wattez. Plus que tout, elle a envie d'apprendre, de progresser et de conquérir son indépendance financière.



©Lelievre Régis

Une partie des équipes du groupe Wattez, acteur familial de la filière des produits de la mer à Boulogne-sur-Mer.

> *« Le travail doit rester un lieu d'accompagnement, d'épanouissement et de découverte de soi. »*

Un nom, un héritage, une nouvelle étape

Pendant longtemps, le travail a occupé toute sa vie, au point de se sentir *« en décalage avec d'autres personnes de mon âge. J'ai commencé à avoir une vie personnelle à 30 ans »*, reconnaît-elle. Les amis passent au second plan, l'équitation, pourtant essentielle à son équilibre, disparaît de son quotidien. Constance assume ses choix, sans les idéaliser. En juin 2023, elle traverse un burn-out, une épreuve qu'elle évoque aujourd'hui sans détour : *« Je n'ai pas honte d'en parler, au contraire. On a le droit de mettre un genou à terre. Et c'est ok de se relever »*. La jeune femme reprend le travail quelques mois plus tard, avec une conscience nouvelle de ses limites et de l'importance de s'entourer. En 2024, elle choisit elle-même son directeur général, Yannick Allouchery, dont elle apprécie les compétences et avec qui elle partage les mêmes valeurs. Le décès de son père, en août 2025, marque un tournant. Au chagrin s'ajoute une question décisive : souhaite-t-elle poursuivre l'aventure familiale ? Sa réponse, affirmative, est immédiate. Mais hériter ne signifie pas tout conserver. Accompagnée de ses équipes, Constance engage une réflexion collective sur ce que représente l'héritage de Jacques Wattez. Il s'agit de préserver les valeurs et les ambitions qui ont construit l'entreprise, tout en assumant de nouveaux choix. Une manière de faire vivre la mémoire de son père sans renoncer à sa propre vision. Premier acte fondateur : elle décide de rebaptiser la holding Groupe Wattez, ce que son père avait toujours refusé de faire.

Le travail, un espace d'accomplissement

Quel regard porte-t-elle aujourd'hui sur les jeunes générations qui arrivent dans l'entreprise ? Si elles aspirent davantage à donner du sens à leur travail, Constance insiste sur une valeur qu'elle juge fondamentale : l'engagement. Elle observe parfois un décalage entre les attentes de certains jeunes candidats, notamment salariales, et leur conception de l'investissement professionnel. Pour autant, elle ne souhaite pas opposer les générations, car à ses yeux, le travail doit rester *« un lieu d'accompagnement, d'épanouissement et de découverte de soi. Un espace où l'on apprend des autres, où l'on découvre ses talents et où l'on construit sa fierté personnelle »*. Avec l'expérience, elle a aussi compris qu'une vie professionnelle épanouissante suppose de savoir préserver ce qui existe en dehors. Retrouver le plaisir de monter à cheval, promener son chien, passer du temps avec son conjoint, prendre ses cinq semaines de vacances : autant de petits équilibres qu'elle s'efforce désormais de cultiver.
Et si elle devait adresser un conseil aux jeunes, notamment aux femmes qui hésitent à entreprendre, ce serait celui d'oser. Oser se lancer, convaincre, prendre des responsabilités. Et surtout, apprendre à se faire confiance.



©Lelievre Régis

À PROPOS DU GROUPE WATTEZ

- **40 ans d'histoire dans la filière des produits de la mer**
- **Un ancrage historique à Boulogne-sur-Mer, deux sites à Dunkerque et Sars-et-Rosières**
- **6 sociétés, intervenant notamment dans la commercialisation, l'armement et la distribution de produits de la mer.**
- **Depuis 2025, le groupe porte le nom de son fondateur, Jacques Wattez.**
- **215 collaborateurs**
- **77 M€ de CA en 2026**

Harmonie Mutuelle
GROUPE VYV

ENSEMBLE VERS L'ÉCO-SANTÉ

Et si votre politique de protection sociale, devenait un levier d'ATTRACTIVITÉ ?

Toutes nos solutions dans le livre blanc
proposé par Harmonie Mutuelle

Scannez-moi !



Découvrez

les attentes des salariés

& les pratiques des entreprises

des Hauts-de-France en accédant à notre livre-blanc !

Harmonie Mutuelle vous accompagne sur tous vos besoins :

Prévention | Santé | Prévoyance | Épargne

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris. Numéro LEI 969500JLU5ZHB9G4TD57BU5

ÉMILIE GUILLAUME

« LES JEUNES GÉNÉRATIONS NOUS INVITENT À MANAGER AUTREMENT »

Émilie Guillaume, 46 ans, porte un regard à la fois lucide et bienveillant sur les jeunes générations qui arrivent sur le marché du travail. Leader RH France chez dsm-firmenich, elle observe leurs nouvelles attentes, leur rapport différent à la carrière et leur aspiration à davantage de liberté. Pour elle, savoir s'adapter est devenu essentiel pour les attirer et les fidéliser dans l'entreprise.



Émilie Guillaume, Leader RH France TTH chez dsm-firmenich

Votre parcours vous a conduite du secteur du retail à celui de l'industrie. Comment êtes-vous arrivée aux ressources humaines ?
Originaire de Nancy, j'ai d'abord étudié les langues germaniques avant de suivre un DESS en administration des entreprises à l'IAE de Lille. À 25 ans, j'ai rejoint Decathlon, qui avait été séduit par mon profil atypique. J'y suis restée cinq ans, d'abord sur des missions RH liées au handicap, puis comme responsable de rayon à Douai. Ce fut une expérience très enrichissante en matière de management. En 2011, j'ai intégré le groupe Holder (les Boulangeries Paul), où j'ai notamment mis en place la première politique handicap et santé, avant d'occuper différentes fonctions RH pendant dix ans. En 2021, j'ai rejoint Dsm-Firmenich et le site de Seclin avec un nouveau défi, celui de découvrir l'univers des biotechnologies et de prendre en charge des domaines que je ne maîtrisais pas encore.

Votre propre rapport au travail a-t-il évolué au fil de votre carrière ?
Oui, j'ai longtemps été très carriériste, avec cette envie permanente de progresser et d'acquérir de nouvelles responsabilités. Aujourd'hui, je suis pleinement épanouie dans mes fonctions et je bénéficie d'un excellent équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Je cherche davantage à m'accomplir dans mon poste qu'à franchir systématiquement une nouvelle étape. Finalement, je me retrouve dans certaines aspirations des jeunes générations.
Et je constate que cette recherche d'équilibre gagne aussi l'ensemble des collaborateurs.

Qu'observez-vous chez les jeunes que vous recrutez aujourd'hui ?
Ils arrivent très bien informés en entretien de recrutement, avec des attentes précises concernant la rémunération, les congés, les avantages sociaux ou le télétravail. Ils sont également très attentifs aux perspectives d'évolution et à leur liberté d'action. Mais contrairement à certains discours que l'on peut entendre, je ne les trouve absolument pas désengagés. Nos jeunes ingénieurs notamment, qui représentent le plus gros volume de nos embauches, sont passionnés par leur métier, curieux et désireux d'apprendre. Ce qui change davantage, c'est leur rapport à la mobilité. Ma génération, et moi la première, craignait le chômage : on ne quittait pas une entreprise sans avoir retrouvé un emploi. Aujourd'hui, certains jeunes n'hésitent plus à partir pour réaliser un projet personnel, même sans perspective professionnelle immédiate.



Un moment partagé entre collaborateurs de dsm-firmenich

> *« Contrairement à certains discours, je ne trouve absolument pas les jeunes désengagés ! »*

Fond'Actions des Possibles
LE COLLECTIF D'ENTREPRISES ENGAGÉES POUR L'INCLUSION



FRANCK DE SAINTIGNON

« L'inclusion doit être au cœur de l'engagement des entreprises »

Depuis 2016, la Fondation des Possibles agit pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes éloignés de l'emploi, en mobilisant les entreprises du territoire. Dix ans plus tard, devenue le Fond'Actions des Possibles, elle élargit son champ d'action pour favoriser l'accès à l'activité économique de celles et ceux qui en sont éloignés. Franck de Saintignon, son président depuis 2019, revient sur cette aventure humaine et collective.

1. Quelle conviction a donné naissance à la Fondation des Possibles en 2016 ?

Notre fondateur était profondément convaincu que personne ne devait rester à l'écart du monde professionnel. Il constatait que de nombreux jeunes, malgré leur potentiel et leur motivation, rencontraient des difficultés pour accéder à l'emploi, notamment par manque de réseau, de confiance ou d'opportunités. Son objectif était de leur ouvrir les portes de l'entreprise, de leur permettre de rencontrer des professionnels, de reprendre confiance en eux et de construire leur avenir. En 2016, il a ainsi réuni 22 entreprises autour d'une conviction commune : le monde économique doit prendre sa part dans la lutte contre l'exclusion.

2. Pourquoi avoir fait le choix d'une initiative portée à 100 % par des entreprises privées ?

Nous étions convaincus que les entreprises avaient un rôle essentiel à jouer dans l'insertion professionnelle des jeunes. L'idée était de réunir leurs moyens, leurs compétences et leurs réseaux pour agir concrètement, aux côtés des acteurs de l'insertion. La particularité de notre modèle était aussi de concevoir et de mettre en œuvre nos propres actions, avec la liberté d'expérimenter et de les faire évoluer selon les besoins du terrain. Cette complémentarité entre le monde économique et le monde social a toujours été au cœur de notre démarche.

3. Comment cet accompagnement a-t-il évolué au fil des années ?

Nous avons fait évoluer nos actions pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes, en multipliant les occasions de rencontrer des professionnels, de découvrir des métiers et de vivre des expériences concrètes en entreprise. Nous avons aussi renforcé notre action auprès de celles et ceux qui choisissent l'entrepreneuriat comme voie d'insertion. Avec l'AccelerActeur, nous leur proposons désormais un accompagnement de six mois pour structurer et développer leur activité, grâce au mentorat et aux expertises de professionnels engagés. Notre objectif reste le même : aider chacun à reprendre confiance, à révéler son potentiel et à avancer dans son parcours.

4. Quel bilan tirez-vous de ces dix années d'engagement ?

Depuis 2016, nous avons accompagné plus de 6 000 personnes et soutenu la création de 118 entreprises. Mais derrière ces chiffres, il y a surtout des histoires humaines : des jeunes qui découvrent un métier, des personnes qui retrouvent confiance, des entrepreneurs qui concrétisent leur projet. Ce sont ces parcours qui donnent tout son sens à notre engagement. Et rien de cela ne serait possible sans la mobilisation des entreprises et des collaborateurs qui nous accompagnent depuis dix ans.

5. Pourquoi devenir le Fond'Actions des Possibles en 2026, et quelles sont vos ambitions ?

Après dix années d'expérimentation et d'engagement auprès des jeunes, nous avons souhaité donner une nouvelle dimension à notre action. Les difficultés d'accès à l'emploi ne concernent pas uniquement les jeunes, et nous sommes convaincus que notre expérience peut bénéficier à toutes les personnes éloignées de l'activité économique.

En devenant le Fond'Actions des Possibles, nous renforçons notre capacité à mobiliser les entreprises et leurs collaborateurs, à développer des actions adaptées aux réalités de chaque territoire et à accompagner davantage de parcours de vie.

En savoir plus :
https://lefondactions
despossibles.com

Comment fidéliser des collaborateurs qui envisagent leur carrière avec davantage de liberté ?
Nous misons beaucoup sur l'alternance et la mobilité interne. Lorsque nous recrutons, nous recherchons des profils capables d'évoluer et de prendre progressivement davantage de responsabilités supplémentaires. Mais fidéliser les talents, c'est aussi accepter qu'ils puissent choisir d'autres chemins. Récemment, un jeune collaborateur, arrivé en alternance puis embauché en CDI, nous a quittés pour s'installer en Nouvelle-Zélande avec son épouse. C'était leur rêve, ils l'ont réalisé et nous nous sommes réjouis pour eux, au point de valoriser leur aventure dans notre magazine interne. Si demain il souhaite revenir, et que nous avons un poste à lui proposer, notre porte lui sera ouverte. On ne peut pas retenir les talents à tout prix.

Ces nouvelles attentes obligent-elles les managers à faire évoluer leurs pratiques ?
Oui, notamment en trouvant le bon équilibre entre exigence et souplesse. Un jeune collaborateur et son responsable plus senior exprimaient des difficultés dans leur collaboration : l'un souffrait d'un manque d'autonomie, l'autre reprochait ce qu'il qualifiait de manque de ponctualité. Finalement, j'ai rappelé qu'être ponctuel aux réunions et respecter ses engagements n'était pas négociable, mais je l'ai également encouragé à dialoguer avec son manager pour trouver un bon compromis sur la liberté d'action qu'il pouvait avoir sur le reste. Grâce au dialogue, la situation s'est arrangée, et heureusement, car ce collaborateur pilote un projet clé pour le site. Je dis souvent aux jeunes collaborateurs qu'ils doivent aussi apprendre à « manager leur manager ». Le dialogue est essentiel. Cela ne signifie pas renoncer au cadre, particulièrement dans une industrie où la sécurité est une priorité absolue. C'est aussi le sens des formations au leadership proposées à nos managers.

Un jeune qui s'accorde plusieurs mois pour voyager marque-t-il des points sur son CV ?
Absolument, si cette expérience s'inscrit dans une démarche réfléchie. Je viens de recruter un jeune particulièrement mature, doté d'un vrai leadership, qui avait choisi de partir trois mois en voyage avec sa compagne après ses études. J'ai apprécié son audace, mais aussi sa capacité à articuler ses aspirations personnelles et son projet professionnel. Voyager, c'est découvrir d'autres cultures, gagner en autonomie, améliorer son anglais. À 25 ans, j'étais tellement concentrée sur mon évolution professionnelle que je n'aurais sans doute pas osé. Aujourd'hui, je porte un autre regard sur ces choix…



« Le leadership consiste aussi à donner du sens et à susciter l'adhésion. »

À PROPOS DE DSM-FIRMENICH

- **Groupe international né de la fusion en 2023 du néerlandais DSM et du suisse Firmenich, spécialisé dans la nutrition, la santé et la beauté.**
- **Développement et fabrication d'ingrédients nutritionnels, d'arômes, de parfums et de solutions biotechnologiques.**
- **28 550 collaborateurs dans le monde, dans 234 sites et près de 60 pays.**
- **Présent en France dans une dizaine de sites avec environ 2 000 collaborateurs.**
- **L'entité de Seclin compte 233 collaborateurs dont une dizaine d'alternants.**

GABRIEL ROUSSEL

PARTIR AU BOUT DU MONDE POUR TROUVER SA VOIE



Gabriel Roussel, Co-fondateur de Recepta

À 23 ans, Gabriel Roussel a déjà été pâtissier, cuisinier, commercial, grand voyageur et créateur d'entreprise. Un parcours atypique et riche en détours qui raconte surtout une conviction : c'est en expérimentant, en apprenant et en osant que l'on trouve sa voie. Pour ce lillois débordant d'énergie, le déclic est venu d'Australie.

En 2023, après un bac professionnel en boulangerie-pâtisserie et un BTS technico-commercial, Gabriel Roussel décide de partir un an en Australie, avec l'objectif d'apprendre l'anglais, de découvrir le surf et de vivre de nouvelles expériences. Ce séjour va surtout lui permettre de réfléchir à ses aspirations personnelles et professionnelles. Alors qu'il travaille pendant un mois dans une exploitation agricole, loin de ses repères habituels, il prend le temps de réfléchir à ses ambitions. Cette expérience va conforter son envie d'entreprendre et donner une nouvelle orientation à son parcours. « *J'ai réalisé à ce moment-là que tout était possible et que je pouvais faire ce que je voulais de ma vie* », se souvient-il.

> *« J'ai pris conscience que tout était possible. »*

Une vocation née sur le terrain

Pour comprendre son parcours, il faut remonter bien avant ce voyage. En classe de CP, une visite dans une boulangerie de Lambersart suscite son enthousiasme. Dyslexique et peu à l'aise avec les enseignements scolaires traditionnels, Gabriel découvre le plaisir du travail manuel et la satisfaction de réaliser quelque chose de concret. L'expérience lui plaît tant qu'il demande à y retourner régulièrement pendant ses vacances scolaires. Au fil des années, son intérêt pour les métiers de bouche se confirme. En troisième, il choisit une prépa pro Hôtellerie au collège Notre-Dame de la Providence à Orchies, avant de s'orienter vers un bac professionnel en boulangerie-pâtisserie, avec le soutien de ses parents. « *J'étais dans l'action, le concret et pas dans le théorique. Cela me correspondait mieux* », résume-t-il. CAP de pâtissier en poche, il multiplie les stages et explore différents environnements. Une expérience en vente dans une boulangerie lui révèle une autre facette de sa personnalité : il aime autant conseiller et échanger avec les clients que produire. Il choisit alors de poursuivre sa formation avec un BTS technico-commercial.



Gabriel Roussel et Baptiste Breton

L'Australie, bien plus qu'un voyage
À 20 ans, ses études achevées, il s'envole donc pour l'Australie avec deux objectifs simples : progresser en anglais et apprendre le surf. Il travaille notamment dans une crêperie française à Melbourne, parcourt la Gold Coast, passe un mois à travailler seul dans une exploitation de noix de pécan et multiplie les rencontres enrichissantes. Il réalise également son rêve de skier au Japon, avant de découvrir les Philippines. Ces expériences nourrissent son ouverture au monde, mais aussi son regard sur les inégalités et la place qu'il souhaite donner, dans sa vie, au travail. Dans le même temps, il découvre les possibilités offertes par l'intelligence artificielle. Curieux de technologie, Gabriel perçoit dans ces nouveaux outils une formidable occasion d'apprendre par lui-même. Ses jobs dans plusieurs restaurants australiens lui montrent la réalité des contraintes de gestion des professionnels des métiers de bouche. Une idée mûrit : mettre son expérience de terrain et son intérêt pour la technologie au service de ces professionnels.

De retour à Lille, fin 2023, il lance une première solution pour aider les restaurateurs à améliorer la présentation et la rentabilité de leurs cartes. Lorsque son meilleur ami, Baptiste Breton, passé par l'École 42, le rejoint pour un stage, une nouvelle perspective s'ouvre. Ensemble, ils imaginent comment automatiser ce travail grâce à l'intelligence artificielle. Ils lancent Recepta, une application destinée aux métiers de bouche, conçue pour faciliter la gestion quotidienne, faire gagner du temps et mieux piloter les marges. Pour développer l'entreprise, Gabriel continue d'apprendre : il suit un diplôme d'étudiant-entrepreneur à l'IAE de Lille, se forme aux enjeux juridiques, financiers et marketing, rejoint l'écosystème d'Euratechnologies et s'entoure de mentors.

Choisir sa voie, construire sa liberté
Gabriel revendique un engagement intense dans son entreprise. *« Je suis passionné et je n'ai pas l'impression de travailler. En réalité, je vis travail, je dors travail, je mange travail »*, confie-t-il. Admirateur des réussites d'Apple et de Tesla, il évolue dans un entourage de jeunes entrepreneurs dont les ambitions le stimulent. Sa famille et ses amis restent néanmoins de précieux points d'ancrage. Mais cette implication a un prix : il reconnaît consacrer moins de temps au sport et à ses autres passions. Pourtant, elle répond à un besoin profond, celui d'être acteur de ses choix, de progresser et de se sentir utile en contribuant concrètement au quotidien d'autres professionnels.

À ceux qui imagineraient un parcours sans accrocs, il oppose une réalité plus complexe : *« J'ai vécu énormément d'échecs »*, glisse-t-il, évoquant aussi de faux espoirs et quelques désillusions. À 23 ans, il entreprend dans un domaine qui réunit ses deux passions, les métiers de bouche et la technologie, avec la conviction de contribuer à un projet utile aux autres. S'il avance sans plan de carrière figé, Gabriel sait ce qu'il souhaite pour demain : continuer à apprendre, à développer ses compétences, à s'entourer de personnes plus expérimentées et construire sa liberté.

> *Je suis passionné et je n'ai pas l'impression de travailler.*

À PROPOS DE RECEPTA

- **Startup lilloise cofondée en septembre 2024 par Gabriel Roussel et Baptiste Breton.**
- **Recepta s'appuie également sur l'expérience de César Toulemonde, cofondateur du Comptoir Volant et président de Génération MEDEF de Lille qui accompagne son développement en qualité de mentor associé.**
- **Plateforme de gestion intégrant l'intelligence artificielle, destinée aux restaurateurs indépendants. Elle permet notamment de centraliser les fiches techniques, de scanner les factures fournisseurs et de suivre la rentabilité de chaque recette en temps réel.**
- **Une mission simple : faire gagner du temps aux restaurateurs, les aider à mieux maîtriser leurs marges et leur proposer un outil de pilotage simple, intuitif et adapté aux réalités de leur métier.**
- **Une startup reconnue et accompagnée : lauréate du Prix Pépite Hauts-de-France 2025, également distinguée par les Pépites de la MEL et le CITC.**
- **Recepta bénéficie de l'accompagnement d'EuraTechnologies (The Square) et de Hodéfi.**
- **Ses fondateurs ont également participé à une immersion entrepreneuriale à Stanford, dans la Silicon Valley, dans le cadre d'un programme organisé par EuraTechnologies.**



STAB
Vélodrome Roubaix
HAUTS-DE-FRANCE

VOTRE ÉVÉNEMENT
DANS UN CADRE UNIQUE EN FRANCE

DES ESPACES DE 30 À 2500M2 POUR ACCUEILLIR JUSQU'À 2700 PERSONNES !









EN SAVOIR PLUS

stabvelodromeroubaix.fr

CONVENTION | TEAM BUILDING | SALON | RÉUNION D'ÉQUIPE | AFTERWORK | SOIRÉE

STAB VÉLODROME ROUBAIX HAUTS-DE-FRANCE
59 rue Alexandre Fleming
59100 Roubaix

CONTACT
evenementiel@stabvelodrome.fr
03 20 65 31 64

SOLÈNE MATHIEU

PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE ROUBAIX

HR Business Partner et juriste chez Decathlon, Solène Mathieu, 37 ans, conjugue depuis quinze ans ressources humaines et intérêt croissant pour le droit social. Conseillère prud'homale à Roubaix depuis 2021, elle préside cette juridiction depuis janvier 2026. Un engagement qui prolonge naturellement son parcours professionnel.



Qu'est-ce qui vous a donné envie de vous engager dans un mandat prud'homal ?
Diplômée d'une école de commerce, j'ai construit mon parcours dans les ressources humaines en occupant différents postes généralistes. Au fil de mes expériences, j'ai découvert un véritable intérêt pour le droit social, une matière passionnante au croisement des relations humaines et du fonctionnement de l'entreprise. J'ai rencontré par la suite deux conseillers prud'homaux qui m'ont donné envie de m'engager à mon tour. Mon employeur de l'époque, OVHcloud, m'a soutenue dans cette démarche et j'ai finalement rejoint le Conseil de prud'hommes de Roubaix en 2021. C'était pour moi le prolongement naturel de mon métier, avec l'envie de mettre mon expérience au service de la justice.

En quoi votre expérience des ressources humaines nourrit-elle votre mandat et, inversement, que vous apporte cette fonction dans votre métier ?
Mes quinze années d'expérience en RH me permettent d'avoir une connaissance concrète de l'entreprise, des responsabilités des managers et des dirigeants, mais aussi des situations individuelles auxquelles ils peuvent être confrontés. Cette compréhension du terrain est précieuse pour analyser les dossiers. À l'inverse, mon mandat m'apporte une lecture beaucoup plus exigeante du droit. Quels sont les fondements juridiques d'une décision ? Sur quelles preuves repose-t-elle ? Comment serait-elle appréciée par un juge ? Ce questionnement enrichit ma pratique professionnelle. C'est aussi une expérience extrêmement formatrice, grâce aux enseignements de l'École nationale de la magistrature et aux formations proposées par le MEDEF, mais également aux échanges avec les autres conseillers, les avocats et les greffiers.

Que vous apporte personnellement cet engagement et que diriez-vous à ceux qui hésitent à franchir le pas ?
D'abord, le sentiment d'être utile et de contribuer au fonctionnement de la justice. C'est un engagement qui a beaucoup de sens pour moi, mais qui est aussi très stimulant intellectuellement. Il faut écouter, prendre du recul, comprendre les deux versions d'une même histoire, argumenter et parvenir à une décision collective. Depuis janvier, la présidence du Conseil donne une nouvelle dimension, avec l'animation et la coordination d'une équipe. Aux cadres et dirigeants qui hésitent, je dirais que leur expérience de l'entreprise est très précieuse au sein de cette juridiction. Et qu'il ne faut pas sous-estimer tout ce qu'un tel mandat peut leur apporter en retour. C'est une formidable école d'écoute, de réflexion et de responsabilité, avec la possibilité de s'investir progressivement et d'évoluer vers de nouvelles fonctions.

À propos du mandat de conseiller prud'homal

- Une mission : participer au règlement des litiges individuels entre employeurs et salariés, au sein d'une juridiction paritaire.
- Un engagement : mettre son expérience professionnelle au service de la justice, en toute impartialité.
- Un accompagnement : bénéficier d'une formation initiale à l'École nationale de la magistrature, complétée par des formations continues, notamment proposées par le MEDEF.
- Des perspectives d'évolution vers des fonctions de président d'audience, de section ou de conseil.



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

MON PARCOURS ÉCONOMIES D'ÉNERGIE

Un accompagnement gratuit des entreprises des Hauts-de-France

Par Éric VIDALENC, directeur régional adjoint de l'ADEME Hauts-de-France

Déployé jusqu'en juin 2028, ce programme national opéré par l'ADEME et financé par les certificats d'économies d'énergie (CEE) accompagne les TPE, PME et ETI des secteurs tertiaire et industriel. En Hauts-de-France, quatre structures et 19 conseillers proposent un appui neutre, gratuit et sur mesure pour maîtriser les consommations énergétiques, réaliser des économies et se décarboner.



PARCOURS

UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ

1. Échanger : analyse des factures, repérage des économies et premières préconisations.

2. Diagnostiquer : audit énergétique ou diagnostic multiflux (énergie, eau, déchets…), bilan GES et estimation des économies.

3. Agir : plan de transition bas-carbone, appui à la mise en œuvre et orientation vers les financements BPI, ADEME, régionaux ou locaux.

La démarche : réduire les consommations, améliorer l'efficacité énergétique, puis électrifier les usages lorsque c'est pertinent.
Les conseillers aident aussi les entreprises éligibles à déposer leur demande Décarb'Flash Artisan pour l'électrification des équipements.

BÉNÉFICES

DES IMPACTS CONCRETS

- **Économiser** : écogestes et optimisation des contrats adaptés à l'activité.
- **Être guidé** : conseils techniques, orientation vers les diagnostics et aides financières.
- **Valoriser son engagement** : des actions concrètes pour renforcer son attractivité auprès des clients et partenaires.

TÉMOIGNAGE ENTREPRISE ACCOMPAGNÉE

« Avec notre conseiller, le diagnostic nous a permis d'identifier nos principaux postes consommateurs d'énergie et structurer notre plan d'actions : éclairage LED, remplacement des moteurs des chambres froides et électrification des équipements de cuisson, pour faire face à la hausse des coûts de l'énergie. »

Dorine MATON – Restaurant Au Moulin – Wattrelos (59)

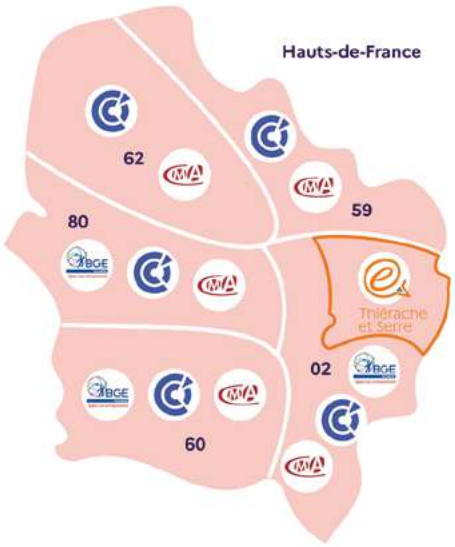
STRUCTURES PARTENAIRES

BGE Picardie
2 conseillers
Tertiaire : économie sociale et solidaire.

CCI Hauts-de-France
10 conseillers
Tertiaire : commerce hors alimentaire, bureaux, hébergement et tourisme, stockage et transport, activités récréatives.
Industrie : moins de 250 salariés.

CMA Hauts-de-France
6 conseillers
Restauration, commerce et artisanat.
Industrie : moins de 20 salariés.

METS
1 conseiller
Tertiaire.
Industrie : moins de 250 salariés.



CHIFFRES CLÉS

19 conseillers de proximité

OBJECTIFS

À L'HORIZON 2028 :
300 actions de mobilisation
2 100 entreprises conseillées et accompagnées.

CHAQUE ANNÉE :
330 diagnostics et dispositifs activés (BPI et ADEME).

CONTACT

RENCONTREZ VOTRE CONSEILLER DÉDIÉ

parcours-economies-energie.ademe.fr | **09 70 19 32 32** (appel non surtaxé)

FORMER LES JEUNES, PRÉPARER L'AVENIR DES ENTREPRISES



Guy Drobinoha
Responsable Emploi Formation, MEDEF Hauts-de-France

La carte des formations, levier de compétitivité

Bien plus qu'un outil d'organisation scolaire, la carte des formations initiales et professionnelles constitue un investissement stratégique pour notre territoire. Derrière chaque ouverture, transformation ou fermeture de section se jouent l'avenir professionnel des jeunes et la capacité des entreprises à trouver les compétences indispensables à leur développement. L'enjeu est de rapprocher ces deux ambitions, en construisant des parcours de formation adaptés aux aspirations de la jeunesse comme aux besoins économiques.

Adapter les formations aux réalités des territoires

Les moyens engagés appellent une véritable exigence de résultats. En 2024, la dépense moyenne pour un lycéen professionnel s'élevait à 14 700 euros par an en France, tous financeurs confondus. Cet investissement doit se mesurer à la réussite des parcours, à la qualité de l'insertion professionnelle, mais aussi aux possibilités de poursuite d'études et d'évolution. L'enjeu est d'autant plus important que les Hauts-de-France font face à une baisse démographique annoncée. Selon l'Insee, la région pourrait compter 54 900 lycéens de moins entre 2023 et 2050. Face à cette évolution, une simple réduction du nombre de places serait une réponse insuffisante. Notre priorité doit être de mieux former chaque jeune, de prévenir les ruptures de parcours et de développer les qualifications dont l'économie aura besoin demain. Cela suppose d'aller au-delà des taux de remplissage des établissements ou des difficultés de recrutement immédiates. Les décisions doivent croiser les aspirations des jeunes, les besoins des entreprises, les transformations des métiers et les réalités locales. Dans la métropole lilloise, où l'enseignement privé occupe une place importante, cette réflexion doit intégrer l'ensemble des établissements, publics comme privés sous contrat.

Le MEDEF, acteur engagé

Le MEDEF et, plus largement, les partenaires sociaux suivent avec attention l'évolution de la carte des formations. À travers les comités locaux pour l'emploi (CLPE) et le Comité régional pour l'emploi (CoRE), ils contribuent à faire remonter les besoins des bassins d'emploi et à éclairer les arbitrages régionaux. Nous saluons les efforts engagés par le rectorat et la Région pour faire évoluer cette démarche. Pour autant, le processus de révision doit encore progresser pour répondre pleinement aux attentes des entreprises. Nous plaidons pour une concertation plus en amont, un meilleur partage des données et une visibilité pluriannuelle. Les contributions des entreprises et des branches professionnelles doivent réellement peser sur les décisions.

Miser sur la jeunesse pour préparer l'avenir

Notre région présente aujourd'hui un paradoxe préoccupant : des entreprises peinent à recruter alors qu'en 2023, selon l'Insee, 20,3 % des 15-29 ans n'étaient ni en emploi, ni en études, ni en formation. En faisant de 2026 l'année de la jeunesse, le MEDEF affirme sa volonté de donner aux nouvelles générations toute leur place dans l'économie et la société. Cela implique de renforcer les liens entre l'école et l'entreprise, de faciliter la découverte des métiers et de multiplier les expériences professionnelles dès le collège.
Les employeurs ont aussi leur part de responsabilité. Recruter uniquement des candidats immédiatement opérationnels sera de moins en moins tenable. Il nous faut davantage miser sur le potentiel, la motivation et la capacité d'apprendre, puis investir dans l'accueil, le tutorat et la formation. La qualité du management, les conditions de travail et les perspectives d'évolution sont essentielles pour attirer et fidéliser.
Aux chefs d'entreprise, nous lançons un appel : ouvrez vos portes et donnez-leur leur chance ! Et à la jeunesse, un message de confiance : soyez curieux, osez découvrir des métiers, rencontrez des professionnels et construisez votre propre parcours ! C'est ensemble que nous préparerons les compétences et les réussites de demain.

QUATRE CHANTIERS PRIORITAIRES

- **Faire découvrir les métiers.** Au-delà des campagnes de communication, montrer le travail réel, ses exigences, ses technologies et ses perspectives d'évolution.
- **Explorer l'économie de proximité.** Permettre à chaque jeune de découvrir les entreprises situées à moins de quinze kilomètres de chez lui, tout en prenant en compte les transports et l'accessibilité.
- **Faire des stages de vraies expériences.** Préparer l'accueil, désigner un interlocuteur, faire rencontrer plusieurs professionnels et prendre le temps d'un bilan.
- **Renforcer les passerelles avec le supérieur.** Traduire les conventions signées en 2026 entre le MEDEF et les universités régionales en stages, alternances, projets étudiants et coopérations de recherche.



MARGAUX MULLIEZ

À CONTRE-NOM

À 36 ans, Margaux Mulliez a déjà eu plusieurs vies professionnelles, du marketing à la formation en passant par l'écriture. Son fil rouge : l'écoute des autres et l'envie de les faire grandir. Petite-fille de Gérard Mulliez, elle a aussi appris à tracer sa route sans se laisser définir par son nom.

Trouver sa voie.
À 24 ans, diplôme de l'EFAP en poche, Margaux entre dans le marketing. *« Sans grande passion »*, confie-t-elle. Quatre ans plus tard, alors qu'elle s'interroge sur la suite à donner à son parcours professionnel, elle décide de s'offrir une parenthèse radicale : neuf mois seule autour du monde, sac au dos.

Neuf mois seule.
Amérique latine, Nouvelle-Zélande, Australie, Philippines, Birmanie, Bali : à 28 ans, Margaux part pour se confronter à elle-même. *« Je voulais savoir qui j'étais au-delà de mon nom. »* Elle construit seule son itinéraire, traverse quelques belles galères et apprend à se débrouiller. À la frontière entre l'Équateur et le Pérou, une succession de retards, taxis improbables et contrôles administratifs la laisse presque trente heures sans dormir. *« Aujourd'hui, si je rate un train, je m'en fiche »,* s'amuse-t-elle. Ce périple autour du monde lui apprend à relativiser les petites contrariétés du quotidien et, surtout, nourrit son estime d'elle-même.

Un métier qui lui ressemble.
De retour en France, la question professionnelle demeure. Margaux réalise un bilan de compétences qui lui entrouvre la porte du coaching et de la formation. Un univers qui lui ressemble davantage puisqu'elle aime écouter, conseiller, aider à trouver des solutions. Elle se forme au Modèle DISC, accompagne des équipes en entreprise, puis devient consultante en bilan de compétences.

Le nom et l'histoire.
C'est également à cette période qu'elle ressent le besoin de mieux connaître son histoire familiale. Elle propose à son grand-père de raconter sa vie dans un livre. Il accepte. Pendant quatre ans, elle interroge Gérard Mulliez et découvre un homme très différent du grand-père calme qu'elle connaissait : un *« homme impatient, intrépide, fonceur et peu soucieux des règles lorsqu'il voulait aller au bout d'une idée ».* Elle qui se décrit comme prudente et peu à l'aise avec le conflit se reconnaît dans son empathie, son écoute et cette envie de faire grandir les autres. Depuis 2024, elle siège naturellement au fonds de dotation Gérard et Bernadette Mulliez. Travailler, évidemment.

Avec son nom, la question revient parfois : pourquoi travailler quand on pourrait ne pas en avoir besoin ? Margaux, elle, ne se l'est jamais vraiment posée. À 19 ans, lorsque son école lui propose un échange à New York, son père lui demande de financer elle-même son visa. Elle passera deux étés comme hôtesse de caisse chez Auchan. Une façon très concrète d'apprendre la valeur de l'effort. Margaux ne nie rien de la chance d'être née dans un milieu privilégié, elle y voit au contraire une responsabilité : *« Mon devoir, c'est de garder les pieds sur terre. »* Le travail est une évidence, mais pas une fin en soi. Maman de deux jeunes enfants, elle tient plus que tout à préserver sa vie personnelle.

Changer de scène.
Depuis l'âge de 15 ans, Margaux fait du théâtre. Elle suit les cours Clément à Paris et affectionne les rôles comiques. Elle cite Simone Veil parmi ses figures inspirantes, précisément pour une qualité qu'elle aimerait davantage posséder : défendre ses convictions, même dans le conflit. La suite ? Elle l'imagine à la croisée de la formation, de la reconnaissance au travail et de la transmission. À partir de janvier, elle donnera un cours mensuel à Sciences Po Lille sur la place de l'entreprise dans la société. Une manière de continuer à tracer sa voie tout en aidant les autres à trouver la leur.

MARGAUX MULLIEZ EN 3 ÉTAPES CLÉS

- **2018 - Partir pour se trouver**
  À 28 ans, Margaux part seule neuf mois autour du monde. Un voyage pour se confronter à elle-même et découvrir qui elle est au-delà de son nom de famille.
- **2021 - Changer de voie**
  À 31 ans, un bilan de compétences la conduit à quitter le marketing pour la formation, le coaching et l'accompagnement individuel.
- **2021-2025 - Écrire pour transmettre**
  Pendant quatre ans, elle travaille à la biographie de Gérard Mulliez. Une expérience qui nourrit aujourd'hui son envie de transmettre autrement, notamment autour de l'entreprise et du travail.

ILS NOUS ONT REJOINTS

ABEILLE STUDIO
Landry LAMIE, Dirigeant
Production audiovisuelle et drone, Abeille Studio valorise avec authenticité le savoir-faire des professionnels de l'industrie, du bâtiment et des grandes entreprises sur la Côte d'Opale.
abeillestudio.fr

BLOOME
Angélique WUILAY & Pauline, VIDAILHET, Co-fondatrices associées
Bloome, l'agence événementielle passionnée.

CAPNOR
Pierre MEESEMAECKER, Co-Directeur Général
CAPNOR produit, teste et garantit la pièce auto d'occasion.
Acteur de référence du recyclage automobile dans les Hauts-de-France, à Dunkerque. CAPNOR, 30 ans d'exigence au service du réemploi.
www.capnor-auto.com

DERMALLIANCE
Mathilde COUTURIÉ, Présidente
Réseau de centres de dépistage du cancer cutané.
www.dermalliance.fr

EACM
Jean DELATTRE, Directeur des opérations
Spécialisé dans le conseil et l'ingénierie, pour répondre aux enjeux environnementaux et fonciers.
Nos métiers : Sites et Sols Pollués, Réglementaire (ICPE), Nuisances et Foncier. Depuis 1995, basée sur Lille, Dunkerque, Marcq-en-Barœul, Nantes et en Seine-et-Marne.
www.eacm.fr

GREEN'ÉIS
Céline GOURNAY, Gérante
Professionnel de la propreté et des travaux multiservices, Green'éis accompagne les entreprises, collectivités et industries dans l'entretien, l'hygiène et la valorisation de leurs locaux.
Une équipe de proximité, réactive et engagée, au service de prestations sur mesure.
www.greeneis.fr

HOWDEN
Aurore SOARES, Directrice commerciale NORD
Courtier mondial en assurance et gestion des risques.
www.howdengroup.com/fr-fr

ILLICADO
Pascal NOUVELLON, CEO
Cartes cadeaux physiques, digitales & billetterie.
pro.illicado.com

LE CONSERVATEUR
Laurence BIDOIRE, Agent d'assurance
Conseil en gestion de patrimoine
Assurance vie – Tontine – PER – Prévoyance.
www.linkedin.com/in/laurence-bidoire-297882b7/

LILLE GRAND PALAIS / ZENITH
Caroline SOUPPART, Directrice Générale
Lille Grand Palais, référence événementielle.
www.lillegrandpalais.com

NEUFLIZE OBC
Nicolas SIX, Banquier
Banque Neuflize OBC, Banque privée des entrepreneurs et des familles.
www.abnamro.com

PARTNER SYSTEMES
José GOUTAS, Directeur général
Société informatique en B2B depuis 35 ans matériel, le conseil, l'infogérance, cybersécurité.
partnersystemes.fr

RIGOLO COMME LA VIE
Audric ANSELMI, Président directeur général
Des crèches et micro-crèches partenaires de la parentalité.
www.rigolocommelavie.org

SCL QUALITE BOULOGNE SUR MER
Fabienne DELAHAYE, Gérante
Centre de conseil et de formation en Hygiène alimentaire à destination des métiers de bouche et des restaurateurs.
www.sclqualite.com

SOCIETE DE TRAVAUX COURTOIS
Bertrand VAN RYSSEL, Dirigeant
Depuis 1948, nous accompagnons les collectivités, les entreprises privées et les particuliers dans la réalisation de leurs projets d'aménagement extérieurs, de génie écologique en milieux terrestres et aquatiques.
www.travaux-courtois.fr

VOUS SOUHAITEZ ADHÉRER AU MEDEF ? CONTACTEZ-NOUS

MEDEF Lille Métropole
Sandra AYALA - 07 77 26 67 03

MEDEF Douaisis
Marion DAUPEYROUX - 06 87 52 11 16

MEDEF Flandre Audomarois
Aude DUTILLY - 06 07 14 88 73

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

MEDEF Sambre Avesnois
Karine LECAT - 06 27 39 40 39

MEDEF Artois
Mickaël LEFEBVRE - 03 21 71 32 25



Investissement • Croissance • Transmission • Immobilier • RSE

Le Groupe IRD, partenaire de vos caps décisifs

IRD INVEST · IRD IMMO · IRD M&A · RSE Inside · coBoost

SG fait grandir votre entreprise à chaque moment clé



Le dispositif SG Entrepreneurs accompagne les dirigeants dans les moments clés du développement de leur entreprise et de leur patrimoine. Ancrés dans les écosystèmes locaux, plus de 500 experts en banque d'investissement, Banque Privée et stratégie immobilière leur sont dédiés dans le cadre d'un dialogue stratégique.

SG CREDIT DU NORD

Rendez-vous sur entreprises.sg.fr/sg-entrepreneurs

Société Générale, SA au capital de 924 080 290 EUR - 552 120 222 RCS Paris - Siège social : 29 boulevard Haussmann, 75009 Paris - Intermédiaire en assurances, dûment enregistré à l'Orias sous le n°07022493 - www.orias.fr - SG est une marque de Société Générale - Crédit photo : Getty Images - Octobre 2026.