

# Influx

## Le mag

LE MAGAZINE DU MEDEF

ARTOIS | CÔTE D'OPALE | DOUAISSIS

FLANDRE AUDOMAROIS | LILLE

MÉTROPOLE | SAMBRE AVESNOIS

### **P.06 L'INVITÉE**

Emmanuelle Duez,  
Fondatrice de  
The Boson Project

### **P.15 INSPIRATIONS**

Engagement  
et performance :  
le duo de choc !

### **P.28 PORTRAIT**

Denis Cassoret,  
ses bottes secrètes...

# Numéro spécial

## Université des Entrepreneurs : « Repères » - 4 juillet 2024

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



# Plus proche de vous pour faire grandir vos idées

Chez SG CREDIT DU NORD, notre équipe RSE met son expertise au service de vos enjeux de transition écologique et sociétale.

Nous participons aux financements de projets à impact sociétal positif dans notre région. Par exemple, nous avons créé SG Planète A, notre incubateur pour start-up à impact social ou environnemental, en plein cœur de Lille. Nous proposons notamment à des entrepreneurs engagés pour la RSE un programme d'accompagnement pour faire grandir leurs idées et réaliser leurs projets.

SG



CREDIT  
DU NORD

**04. EN BRÈVES.**

- 04•** Elles bougent : susciter des vocations scientifiques chez les jeunes femmes.
- 05•** L'entreprise en mémoires : la mémoire de l'entreprise influence sa stratégie.

**06. L'INVITÉ.**

**Emmanuelle Duez,**  
Fondatrice de The Boson Project.

**10. DÉCRYPTAGE.**

**Nabila Ait Eldjoudi,** Directrice adjointe  
au Service SST/Pôle Travail DREETS  
Hauts-de-France.

**15. INSPIRATIONS.**

- 16•** Université Catholique de Lille : l'engagement humain comme mission.
- 20•** Grain de malice, un style managérial « qui lui va bien ».
- 22•** Avril, un engagement sans fard.

**25. PAROLE DE MANDATAIRE.**

**Matthieu Tezenas du Montcel,**  
Co-président de Transitions Pro HDF.

**27. PAROLES D'EXPERTS.****29. PORTRAIT.**

**Denis Cassoret,** co-fondateur Norsys  
et Vice-champion de France de fleuret.

**30. ILS NOUS ONT REJOINTS**

**DIRECTEUR DE PUBLICATION :** Arnaud LEFORT /  
**RÉDACTEURS EN CHEF :** Arnaud COUSIN et  
Marion SIGIER / **RÉDACTION ET**  
**COORDINATION :** Anne Diradourian /  
**COUVERTURE :** ©Romuald Meigneux /  
**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@citheia.com - www.citheia.com -  
recrutement@citheia.com / **PUBLICITÉ :** Vous souhaitez  
figurer dans la prochaine édition ? Cithéa. 01 53 92 09 00 /  
**IMPRESSION :** Tanghe Printing / **DÉPÔT LÉGAL :** 2<sup>e</sup> trimestre 2024

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 qu'il n'aurait pu voir le jour.

# RECRÉONS DE NOUVEAUX REPÈRES!

**N**ous avons choisi d'aborder notre 11<sup>e</sup> Université des Entrepreneurs sur le thème des « Repères » en vous invitant, dirigeants, élus, institutionnels, à cette réflexion de fond : comment trouver du sens dans une société désengagée et en perte de repères ?

Nous constatons hélas tous un déclin de l'engagement. Et pas seulement chez les jeunes générations. Ce désengagement s'est accéléré avec la crise sanitaire de 2020 dont nous mesurons aujourd'hui les lourdes conséquences psychologiques sur les individus. Nombreux sont ceux désormais qui placent leur quête de sens et de bien-être avant leurs engagements professionnels, comme en témoigne le taux d'engagement<sup>1</sup> des Français au travail en 2023 : 7 %, en dessous de la moyenne européenne qui est de 13 %.

Les entreprises doivent repenser leur modèle organisationnel. Dans un monde qui a perdu ses repères fondamentaux (le respect, le bien commun, la solidarité, etc.), je suis convaincu que l'entreprise est l'un des derniers corps sociaux stables et cohérents.



**YANN ORPIN,**  
PRÉSIDENT  
DU MEDEF LILLE-MÉTROPOLE

L'engagement nécessite d'avoir un projet, un objectif et un cadre communs. Il revient aux dirigeants de recréer des repères et des projets collectifs pour redynamiser l'engagement, de donner un cadre à l'organisation du travail. Sans sens ni cadre, pas de projet ni d'engagement. Les dirigeants ont un rôle à prendre et une responsabilité à engager.

Recréons de nouveaux repères qui permettront aux collaborateurs de trouver des projets collectifs qui les animeront ; des projets sociétaux qui participeront à l'avènement d'une société positive.

<sup>1</sup> Étude annuelle State of the Global Workplace de Gallup.

« L'engagement nécessite d'avoir un projet, un objectif et un cadre communs. »



Elles bougent

Retrouvez toutes les actions sur:  
[www.ellesbougent.com](http://www.ellesbougent.com)

En chiffres

+ de **334** partenaires

Parrainée par **6** ministères

Agréée par le ministère  
de l'éducation nationale

**26** délégations régionales  
et internationales

**10 680** marraines

et **2 360** relais

**700** actions par an

**40 000** jeunes filles  
sensibilisées chaque année

## ELLES BOUGENT : SUSCITER DES VOCATIONS SCIENTIFIQUES CHEZ LES JEUNES FEMMES

Fondée en 2005, l'association Elles bougent, régie par la loi de 1901, vise à attirer les jeunes femmes vers les filières scientifiques, techniques et d'ingénierie. L'objectif principal est de renforcer la mixité dans les secteurs industriels et technologiques, où les femmes restent sous-représentées, notamment dans les postes techniques.

Pour promouvoir la diversité des talents, Elles bougent mobilise entreprises, fédérations, associations, établissements d'enseignement supérieur et institutions. Ensemble, ils luttent contre les stéréotypes de genre et encouragent les jeunes filles à envisager des carrières dans les domaines scientifiques et technologiques.



## Participez à la santé de demain avec l'Institut Pasteur de Lille

L'Institut Pasteur de Lille, pépite régionale à rayonnement international, est un pilier français de la recherche et de la prévention santé depuis 130 ans. Cette fondation, entièrement privée, est unique : les Hauts-de-France sont la seule région à accueillir un tel acteur. Elle appelle aujourd'hui les entreprises à la soutenir.

L'avancée en âge est un enjeu de société majeur, y compris pour les entreprises. Alzheimer, diabète et obésité, résistance aux

antibiotiques, maladies respiratoires, cancers, recherche en prévention santé... Les 800 chercheurs et scientifiques de l'Institut Pasteur de Lille préparent les réponses, et des succès sont déjà en préparation.

La santé n'a pas de prix, mais la recherche, elle, a un coût. Et elle nécessite du temps et des moyens durables. Pour aller au bout de ses succès, et conserver sur le territoire ses chercheurs de niveau international, Pasteur Lille appelle les entreprises à se mobiliser

aujourd'hui pour la santé de demain. Pour que notre Région, Terre d'entrepreneurs, reste aussi une Terre de Chercheurs.

► Découvrez sur

[terredechercheurs.fr](http://terredechercheurs.fr)  
la campagne de mécénat  
de l'Institut Pasteur de Lille



 **INSTITUT  
PASTEUR**

# L'ENTREPRISE EN MÉMOIRES : LA MÉMOIRE DE L'ENTREPRISE INFLUENCE SA STRATÉGIE

**S**ans mémoire, pas d'avenir. Dans un monde en constante évolution, la prise de conscience, la valorisation et la transmission des mémoires de l'entreprise sont des leviers de management essentiels pour relever les défis actuels et futurs. S'inspirer du passé permet d'innover, de gérer les crises, de préserver et transmettre les savoirs et savoir-faire, de valoriser les salariés seniors, de recréer le lien intergénérationnel et de nourrir la culture d'entreprise. Les mémoires sociales, individuelles et collectives constituent la force d'une entreprise, fondant son identité et son ancrage territorial. Retrouver le parcours des événements passés, en faire un récit cohérent et explicite, sauver, recueillir et formaliser cette mémoire sont les ingrédients d'une entreprise vivante, contemporaine et pérenne.

L'Observatoire B2V des Mémoires, avec le soutien de ses partenaires, a lancé quatre projets pionniers en 2024.



L'Observatoire B2V des mémoires en partenariat avec le MEDEF Hauts-de-France a organisé le 7 juin dernier un événement dédié aux entreprises et organismes autour de la thématique de la mémoire de l'entreprise.

Observatoire  
B2V des Mémoires

Découvrez

Découvrez les actions  
et les projets pilotes autour  
de la mémoire de l'entreprise



## TERRA ACADEMIA, TRANSFORMER LES MÉTIERS ET LES COMPÉTENCES POUR UN AVENIR DURABLE

*Terra Academia est une école et un accélérateur des compétences et des métiers nécessaires à la transformation écologique.*

► Découvrez sur  
[terra-academia.org](https://terra-academia.org)

Impulsée par Veolia, Terra Academia œuvre pour la transition écologique en proposant des formations innovantes, axées sur la durabilité. Elle regroupe des acteurs économiques, académiques et associatifs. L'association a deux grandes missions : identifier les besoins en compétences puis développer et rendre plus attractives les filières de formation consacrées à la transformation écologique. Elle ambitionne à terme de se déployer également à l'international.

Via son réseau de campus, l'association s'adresse aux jeunes comme aux professionnels, en activité ou en reconversion. Dirigeants et élus peuvent également la solliciter. À titre d'exemple, la structure a lancé à Arras en janvier 2024 un programme à destination des jeunes accompagnés par les missions locales, avec la Maison de l'emploi et des métiers de l'Artois : il s'agit d'un parcours de découverte des métiers de la transformation écologique.



## À PROPOS DE THE BOSON PROJECT

- Un cabinet de conseil qui accompagne les entreprises qui souhaitent réussir leur transformation ainsi qu'un observatoire des mutations de la société.
- Une équipe pluridisciplinaire et experte de 25 salariés autour de laquelle gravite un écosystème atypique formé de philosophes, entrepreneurs, sociologues, écologues, militaires d'élite, neuroscientifiques, sportifs de haut niveau, etc. appelés « les Bosons ».
- Des expertises variées : conseil en organisation et management, conseil en espaces de travail et projets immobiliers, masterclasses et conférences, séminaires et ateliers.

*Le pouvoir de bascule du système est aujourd'hui pour beaucoup entre les mains du monde économique.*

# EMMANUELLE DUEZ, FONDATRICE DE THE BOSON PROJECT

À 38 ans, cette juriste experte des transformations sociologiques des organisations est aussi une entrepreneuse militante et accomplie. Fondatrice de *The Boson Project* en 2012 et de la start-up *Bugali* en 2020, Emmanuelle Duez place le capital humain au cœur des processus de transformation de l'entreprise. Elle livre ici ses conseils aux dirigeants pour les aider à créer les conditions de l'excellence humaine au service de la performance durable.

## Quelle a été l'idée fondatrice de *The Boson Project* ?

J'ai eu l'occasion d'observer, au cours de mes expériences dans différents cabinets ministériels, les limites de l'action publique. Je voulais également comprendre de manière plus systémique les enjeux de transformation de la société auxquels nous allions faire face dans un contexte de crises économique, géopolitique, sociologique et environnementale. J'ai créé il y a 12 ans *The Boson Project* pour donner aux dirigeants les grilles de lecture d'un monde en changement et ainsi leur permettre de comprendre que les transformations sont au sein même de leurs organisations. Après cette phase de prise de conscience, nous sommes passés à l'étape suivante qui consiste à repenser les modèles sociaux - c'est-à-dire tout le système humain de l'organisation - plus vertueux, plus modernes, pour construire des fabriques à performance qui prennent en compte ces transformations.

## Selon vous, seul le monde économique peut aujourd'hui entraîner une bascule globale à l'échelle. Pourquoi cette conviction ?

Savez-vous que sur les 100 institutions mondiales qui créent le plus de richesses, 71 sont des entreprises<sup>1</sup> ? Autrement dit, le pouvoir de bascule du système est aujourd'hui pour beaucoup entre les mains du monde économique. Autre élément : dans notre société en perte de repères, je suis convaincue que l'entreprise est l'un des derniers

refuges de l'espace collectif qui puisse transcender et dépasser les individus.

## Comment créer de l'engagement au sein de l'entreprise ?

Il n'existe pas une recette uniformisée car les populations sont très variées selon les organisations. En réalité, le pourquoi est ici plus important que le comment. Pourquoi faut-il investir dans son système humain ? Parce qu'aujourd'hui le capital engagement d'une entreprise est ce qui va conditionner la résilience de l'organisation dans le monde très instable dans lequel nous vivons. L'excellence de l'engagement conditionne la capacité de l'entreprise à se réinventer en permanence, elle rend possible sa capacité d'innovation et le fait que les hommes et femmes qui la composent dépassent leurs fiches de poste. Dans un contexte où l'intelligence artificielle va chambouler les activités, c'est le génie humain qui va faire la différence, j'en suis convaincue.

« Les chefs d'entreprise de terrain au quotidien, notamment des PME, le savent par cœur : le potentiel humain est puissant. »

<sup>1</sup> Une étude d'International Spectator, 2017.



« Le sujet de l'excellence humaine est à la base de toutes les autres transformations à mener car l'excellence du système humain conditionne la capacité à générer durablement de la performance. »

## CE QU'IL FAUT RETENIR !

- Nous vivons désormais dans un monde B.A.N.I. (Brittle, Anxious, Non-linear, Incomprehensible) : en français littéralement Fragile, Anxieux, Non-linéaire et Incompréhensible.
- Personne aujourd'hui ne peut prédire l'avenir : il appartient aux dirigeants de le choisir.
- Sans un système humain d'excellence, pas de performance durable ni de capacité à engager durablement de la performance.
- La guerre de compétitivité va se jouer sur le capital engagement des entreprises. Après la guerre des talents, la guerre du business devient la guerre de l'engagement.
- L'analyse à 360° du système humain de l'entreprise devrait être désormais le livre de chevet de tout dirigeant : il est le principal indicateur à piloter dans un monde complexe et instable.

### Comment faire prendre conscience que le modèle humain de l'entreprise est un levier compétitif puissant ?

Tout dirigeant doit avoir le courage de « soulever le capot » pour faire une radiographie complète du capital engagement de son entreprise. La pandémie a ébranlé les chefs d'entreprise qui ont pris conscience que leur entreprise était potentiellement mortelle. Ils n'ont pas d'autre choix aujourd'hui que de rejeter leur entreprise pour les dix prochaines années. La crise sanitaire a entraîné un changement de paradigme sans précédent : on ne peut plus prédire l'avenir car tout est devenu incertain. L'enjeu d'aujourd'hui est donc moins de prédire que de choisir l'avenir de son entreprise. Comment ? En allant chercher des éléments de conviction intemporels sur lesquels écrire un projet stratégique et fixer l'engagement des collaborateurs sur le temps long. C'est un exercice très difficile qui demande beaucoup de courage et d'introspection mais ce travail est désormais absolument nécessaire. C'est une approche du leadership très différente de ce que l'on a connu auparavant : elle nécessite d'abord d'avoir des convictions, ce qui n'est pas donné à tous, puis de savoir les défendre et les formaliser. J'ai conscience qu'il n'a jamais été aussi difficile d'être dirigeant dans le contexte actuel.

Les 10 ans du Boson Project.



### Pourquoi l'humain est-il, selon vous, le seul levier de transformation durable qui vaille ?

Les entreprises ont longtemps pensé qu'elles pouvaient appréhender les transformations les unes à côté des autres, notamment la transformation humaine des organisations. Or pour moi, ce raisonnement par silos est une erreur intellectuelle. Nous ne pouvons pas traiter la transformation humaine comme un sujet à part. Le sujet de l'excellence humaine est à la base de toutes les autres transformations à mener car l'excellence du système humain conditionne la capacité à générer durablement de la performance. Aujourd'hui, il est à la mode de « faire des plans » sur toutes les transformations à mener : or la réponse à tous ces plans, c'est l'humain et plus que cela, la qualité de l'engagement des corps sociaux qui rendra tout possible et permettra aux entreprises de résister et d'être capables de mener ces transformations. C'est l'ère du facteur humain qui s'annonce dans l'entreprise et ce sont les collaborateurs eux-mêmes qui devront être formés et utilisés pour mener à bien la transformation.

### Faut-il placer ou replacer l'engagement humain au cœur des stratégies d'entreprises ?

Tout dépend des entreprises et de leur avancement en la matière. Je pense surtout qu'il faut éclairer le sujet et le prioriser, le mettre en numéro 1 de tous les plans de transformation. L'enjeu n'est pas une histoire de plan stratégique, de technicité ou d'expertise, mais bien la capacité à embarquer son corps social dans la transformation. Dans un monde d'incertitudes, la solution actuelle consiste à établir des plans, et c'est une réaction spontanée qui se comprend. Mais les chefs d'entreprise de terrain au quotidien, notamment des PME, le savent par cœur : le potentiel humain est puissant. Les entreprises familiales centenaires, qui sont nombreuses dans les Hauts-de-France, ont beaucoup misé sur l'humain : elles sont aujourd'hui puissantes et sont sans doute les mieux armées, en raison de cette prise de conscience.





# L'intégration territoriale et l'innovation au cœur des enseignements à l'ULCO.



Avec 11 000 étudiants formés dans quatre campus de la Côte d'Opale, l'ULCO répond aux besoins spécifiques de son territoire grâce à des collaborations étroites avec les entreprises et acteurs économiques locaux.

*Interview d'Edmond Abi-Aad, premier vice-président de l'université.*

## Quelles sont les spécificités de votre université ?

Officiellement créée en 1991, l'Université du Littoral Côte d'Opale (ULCO) est profondément ancrée dans son territoire et collabore étroitement avec les communautés de communes et les autorités économiques de la région. Cet ancrage lui permet de répondre aux besoins locaux tout en délivrant une centaine de diplômes reconnus au niveau national et de favoriser les parcours en apprentissage : sur nos 11000 étudiants, 1200 sont en apprentissage cette année.

Chaque site de l'ULCO est spécialisé dans un domaine correspondant aux spécificités économiques locales. À Boulogne-sur-Mer, les formations sont orientées vers les activités maritimes. Calais se concentre sur la logistique, le transport et les flux, en raison de son port et du tunnel sous la Manche. Dunkerque est spécialisé sur l'énergie et l'environnement et Saint-Omer a développé un lien fort avec l'industrie locale.

## Comment travaillez-vous avec les entreprises et acteurs économiques locaux ?

Nos liens sont étroits à plusieurs échelles. D'abord, dans toutes nos formations à vocation professionnelle, il est obligatoire que 25 à 35% des cours soient assurés par des professionnels du secteur local. Par exemple, un cours sur la gestion portuaire peut être dispensé par un cadre du port de Calais. Ces acteurs participent par ailleurs à la gouvernance de notre

université : le MEDEF et la CCI disposent de sièges réservés dans notre conseil d'administration, et nous siégeons aux leurs.

Les étudiants interagissent aussi directement avec ces entreprises à travers les contrats d'apprentissage ou les stages. Plus de 70% de nos étudiants effectuent ainsi leurs stages dans les entreprises locales du pôle métropolitain de la Côte d'Opale. Les étudiants internationaux participent également à ces stages locaux, contribuant à l'échange de savoir-faire et au renforcement des relations internationales. Nous avons en effet des partenariats internationaux avec 273 universités partout dans le monde qui se matérialisent par des échanges mais aussi des doubles diplômes ou des projets de recherche.

## Quelles sont vos perspectives pour la rentrée 2024 ?

Nous avons des perspectives très prometteuses avec le lancement d'un projet phare : C-DéCIDé (Centre de Compétences pour l'Industrie Décarbonée). Ce projet, lauréat de l'appel d'offres national AMI-CMA, est développé en partenariat avec la communauté urbaine de Dunkerque et des opérateurs industriels, tels qu'ArcelorMittal et Total Energies. Il va mettre en réseau sept « chantiers-écoles » où les apprenants pourront se former aux évolutions cruciales de l'industrie de demain. L'enjeu est de faire de la Côte d'Opale le leader national en matière de formations à la décarbonation de l'industrie, sachant que Dunkerque, qui abrite un habitant sur 10 000 en France, génère aujourd'hui 21% des émissions de CO<sub>2</sub> du pays.





*Agir en amont des risques pour les supprimer ou les réduire et diffuser une culture de prévention au sein des entreprises, voici le fil conducteur du 4ème Plan régional de santé au travail (PRST4, 2021 - 2025) piloté par la Dreets Hauts-de-France. Son analyse à mi-parcours avec la directrice adjointe au Service SST / Pôle Travail.*

# **NABILA AIT ELDJOUDI**

## **« FAIRE DU TRAVAIL UN FACTEUR DE SANTÉ »**



*En France, il n'existe pas véritablement une culture de prévention. Or, le rôle du chef d'entreprise est également de faire du travail un facteur de santé.*

### **Quel est votre regard sur ce bilan à mi-parcours ?**

C'est un regard satisfait malgré quelques réserves. Les chiffres régionaux de la sinistralité<sup>1</sup> pour l'année 2021 sont en effet contrastés. Le volume global des accidents du travail a baissé de 5,6 % en région entre 2019 et 2021. C'est une baisse importante qui se confirme également au niveau national. Toutefois, nous observons dans les Hauts-de-France un niveau de gravité plus élevé qu'en France du fait d'accidents plus fréquents. La tendance à l'allongement de la durée des arrêts fait augmenter le taux de gravité. Pour la 3<sup>e</sup> année consécutive, la fréquence importante d'accidents du travail maintient l'indicateur de gravité à un niveau plus élevé que celui constaté en France. Comprendre la sur-sinistralité et agir sur les causes des accidents est une des missions des acteurs du PRST : services de prévention et de santé au travail, observatoires, assureurs maladie,



préventeurs, etc. Piloté par la Dreets, le PRST4 est le fruit d'un travail de collaboration avec les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs de la santé au travail. Chacun travaille pour une même cause et non plus en silo, et c'est ce qui fait notre force. Il y a une réelle satisfaction dans l'idée de croiser les regards, d'harmoniser les pratiques, de travailler en co-production, bref d'avancer main dans la main sur des sujets aussi impactants que la prévention des risques en entreprise.

### La prévention des risques dans les entreprises est un enjeu majeur. Comment porter le sujet dans toutes les entreprises de la région ?

En France, il n'existe pas véritablement une culture de prévention. Or, le rôle du chef d'entreprise est également de faire du travail un facteur de santé. La mission de la Dreets et de ses partenaires est de toucher davantage les entreprises, notamment les TPE qui n'ont pas forcément la culture de prévention que l'on retrouve dans des entreprises plus structurées. Le rôle des services de prévention et de santé au travail (SPST), qui sont en prise directe avec les entreprises, est d'accompagner les entreprises dans la prévention des risques et notamment de porter nos actions et nos outils au plus près du terrain. Nous voulons également associer davantage les branches professionnelles dans le PRST. Un travail de réflexion est à ce titre porté par les partenaires sociaux du Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT) où siège d'ailleurs le Medef.

### Pourquoi faut-il promouvoir une approche positive du travail ?

En matière de risques professionnels, nous sommes passés en 60 ans d'une logique de réparation à une logique de protection, puis de prévention à la fin des années 80 grâce à une directive européenne<sup>2</sup>, et notamment une logique de prévention primaire autrement dit comment éviter les risques à la source. Cette notion est devenue primordiale et prégnante

Le chiffre

# 38,9

**C'est l'indice de fréquence des AT (un accident du travail pour 1 000 travailleurs) dans les Hauts-de-France en 2021. S'il a tendance à baisser, il reste significativement plus élevé que l'indice moyen national > 30,1.**

dans les politiques publiques notamment avec le PRST3 (2016-2020). C'est l'OMS qui a introduit la notion d'approche positive de la santé au travail en donnant en 1994 une définition de la Qualité de Vie au Travail. Dès lors, le travail n'est plus seulement perçu comme une source de risque (« le travail qui abîme ») mais comme un facteur de santé. La QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) a été inscrite dans le cadre du PRST3 pour promouvoir cette idée. Mais c'est une démarche autrement plus ambitieuse que d'installer un baby-foot dans une salle de pause. La QVCT est une approche à 360° qui contribue au bien-être au travail, au dialogue social, à la satisfaction client et au final à la performance économique de l'entreprise. C'est une démarche de co-construction entre la direction et les salariés qui cherchent à améliorer ensemble la façon de travailler. C'est un cercle vertueux à condition que la démarche soit portée par le chef d'entreprise qui doit accepter que cela puisse impacter l'organisation du travail voire réinterroger le mode de management.

## À PROPOS DES DREETS

Les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) regroupent depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021 les interlocuteurs, les missions et les services des anciens services déconcentrés de la cohésion sociale (DRCS) et des DIRECCTE.

Au niveau régional, la Dreets est l'interlocuteur unique concernant :

- la politique du travail et l'inspection du travail,
- le contrôle du bon fonctionnement des marchés et des relations commerciales et la protection des consommateurs,
- le développement des filières et l'accompagnement des entreprises, les mutations économiques, la compétitivité et la sauvegarde des entreprises,
- la politique de l'emploi (accès et retour dans l'emploi, développement de l'emploi et des compétences, formation professionnelle),
- les politiques de cohésion sociale (protection des personnes vulnérables, lutte contre les exclusions, hébergement),
- les actions sociales et économiques de la politique de la ville,
- le contrôle et l'inspection des établissements et services sociaux,
- la formation et la certification des professions sociales et de santé non médicales,
- l'insertion sociale et professionnelle.

<sup>1</sup> Atlas de la santé au travail dans les Hauts-de-France 2021 - CARSAT

<sup>2</sup> Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

► **Aller plus loin**

Missions des Dreets  
[dreets.gouv.fr](https://dreets.gouv.fr)

La QVCT est une approche à 360° qui contribue au bien-être au travail, au dialogue social, à la satisfaction client et au final à la performance économique de l'entreprise.

**Dans un contexte d'allongement de la vie de travail, comment continuer à travailler en bonne santé ?**

Un axe entier du PRST4 est consacré au maintien en emploi et prévention de la désinsertion professionnelle.

Nous traitons la question de l'âge sous le triple axe de la prévention primaire, secondaire et tertiaire. En prévention primaire, nous étudions le phénomène d'usure professionnelle : les accidents du travail sont en hausse de +43 % chez les femmes, les maladies professionnelles de +158 %.

Nous constatons que souvent les hommes sortent plus rapidement que les femmes des postes très pénibles et répétitifs, ce qui explique en partie l'usure professionnelle que nous constatons chez elles.

Interrogeons-nous sur les facteurs d'usure et les actions qui peuvent être menées pour les réduire, notamment en regardant les parcours professionnels de chaque personne. En prévention secondaire,

il s'agit de détecter les personnes qui sont en risque de désinsertion professionnelle, soit parce qu'elles sont atteintes de maladies chroniques soit parce que le poste de travail n'est plus adapté à leur état de santé, pour les maintenir dans le champ de l'emploi. Il faut cesser de dégainer systématiquement la carte « inaptitude » et réfléchir à d'autres solutions plus constructives. Enfin, en prévention tertiaire, on va chercher à maintenir en emploi le salarié malade ou en rémission. La cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (cellule PDP) a été mise en place en mars 2022 au sein des SPST pour lutter contre la désinsertion professionnelle. Toute entreprise peut saisir cette cellule en passant par son médecin du travail. Hélas, ces dispositifs sont encore très mal connus aujourd'hui. Nous avons encore des points à améliorer pour mieux promouvoir nos actions mais la dynamique est là !







**“ Les JO 2024, une formidable opportunité pour nos régions et notre pays. ”**

*Cédric LÉBOUSSI, Directeur de publication du magazine vudailleurs.com*

**Point de vue :** Les JO 2024 sont une formidable opportunité pour nos régions et notre pays à plus d'un titre. Ils sont cette fabuleuse vitrine qui permettra de redorer l'image de Paris et de la France après celle du chaos vu de l'étranger lors de l'insurrection sociale des Gilets jaunes. Et au-delà des retombées économiques et du tourisme dopé, ces jeux seront aussi l'occasion de faire rayonner nos régions grâce aux épreuves qui s'y déroulent.

Face aux défis environnementaux, notons aussi qu'organiser des jeux plus responsables, plus sobres et tout aussi spectaculaires, ouvre la voie pour que les prochains pays hôtes s'inspirent de la France. Une belle façon d'être moteur de transition écologique !

Ces JO seront également un laboratoire d'innovation technologique puisque le traitement des images par l'IA sera testé à titre expérimental pour détecter des mouvements de foules.

Enfin, dans un contexte international dramatiquement assombri par les guerres, il est important de réussir à mettre de côté les tensions, ces jeux offrent à tous l'opportunité de se retrouver en toute neutralité, dans les valeurs du sport.



**Flandre Lys**, un territoire à investir !  
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

**ZONE D'ACTIVITES DU MOULIN MADAME**  **Sailly-sur-la-Lys**  
A 20 min de Lille !

**La CCFL aménage et commercialise**  
**16 lots** viabilisés de 718 m<sup>2</sup> à 4 235 m<sup>2</sup> !

- PME
- Artisans
- Industries
- Tertiaires

**Prix : A partir de 20€/m<sup>2</sup>**

**Commercialisation :**  
**03 28 50 14 90**

**FRANCE  
NATION  
VERTE**  
Agir • Mobiliser • Accélérer





# « Les entreprises sont au cœur des formations de JUNIA »

L'école d'ingénieurs JUNIA compte 5 000 étudiants répartis sur trois campus à Lille, Bordeaux et Châteauroux. Grande école née de la fusion de l'ISA (Institut Supérieur d'Agriculture), de l'ISEN (Institut Supérieur de l'Électronique et du Numérique) et d'HEI (Hautes Études d'Ingénieur), elle entretient des liens forts avec le monde de l'entreprise. Rencontre avec son nouveau directeur général Alexandre Rigal.

## QUELLES SONT LES SPÉCIFICITÉS DE VOTRE ÉCOLE ?

École des transitions, JUNIA offre à ses élèves une formation équilibrée entre les exigences des standards scientifiques et académiques et les compétences transverses demandées

par le monde économique. De plus, chaque élève suit son programme tout en bénéficiant des enseignements des deux autres cycles. JUNIA propose également des cursus de formation continue pour les PME et ETI.

D'autre part, JUNIA est impliquée de longue date dans l'innovation et la recherche, avec près de 200 enseignants chercheurs et doctorants engagés dans différentes thématiques, au service des entreprises des territoires. Avec cet ensemble d'activités, nous sommes en situation d'accompagner en acquisition de compétences, transfert de technologies et recherche les entreprises dans toutes les transitions (digitales, écologiques et énergétiques...) et nous savons combien c'est un enjeu majeur.

## VOUS VENEZ DE PRENDRE LA DIRECTION DE JUNIA, QUELLES SONT LES ORIENTATIONS QUE VOUS SOUHAITEZ DONNER À L'ÉCOLE ?

Nous allons élaborer collectivement une nouvelle stratégie en y associant nos personnels, nos étudiants, nos alumni, et toutes les parties prenantes à commencer par les entreprises. Je souhaite surtout partager ma conviction qu'il faut placer les besoins de l'entreprise au cœur de notre réflexion. Nous devons changer de paradigme et de type de relations pour un vrai partenariat école-entreprises. Nous ne sommes pas seulement là pour former des jeunes. C'est notre mission initiale mais nous devons être des acteurs globaux du développement économique. C'est un dialogue permanent. Notre offre doit répondre aux besoins de croissance des territoires. JUNIA doit être perçue comme une boîte à outils pour les entreprises au service de leurs transitions.

## QUELS SONT JUSTEMENT LES LIENS ENTRE JUNIA ET LES TERRITOIRES OÙ ELLE DISPOSE DE CAMPUS ?

Nous formons les ingénieurs du futur et nous devons aussi aider à former les cadres actuels des entreprises et savoir mettre notre capacité technologique au service du besoin d'innovation des territoires. Nous devons être ouverts sur l'extérieur, au service des besoins exprimés : la réouverture du Palais Rameau d'ici fin 2024 en est le symbole. Ce sera notre « place du village » où venir se ressourcer au contact de nos démonstrateurs, nos chercheurs, nos étudiants.





# ENGAGEMENT ET PERFORMANCE : LE DUO DE CHOC !

*L'engagement des collaborateurs est un levier de performance globale pour l'entreprise, tout dirigeant en est désormais bien conscient ! Son impact sur la productivité, la qualité de service, l'innovation, la fidélisation des salariés a été établi. Selon un sondage de BpiFrance<sup>1</sup> publié fin 2023, 69 % des entreprises font de l'engagement et de la motivation de leurs collaborateurs une priorité RH.*

Dans une société en perte de repères l'entreprise devient un lieu dans lequel salariés et candidats ont envie de travailler et de s'investir dans la durée. Et selon le sondage « *Les Français et les entreprises engagées* »<sup>2</sup>, mené récemment par OpinionWay pour Les Échos et BpiFrance, 88 % des Français interrogés estiment qu'une organisation peut être à la fois performante et engagée. Dont acte...

Une fois les leviers d'engagements identifiés (autonomie, responsabilité, solidarité, sens et bien-être au travail, etc.), l'enjeu consiste à savoir créer les conditions de l'excellence humaine au service d'une performance durable. Comment ? « *En investissant sur son système humain* », conseille Emmanuelle Duez, fondatrice de The Boson Project et invitée spéciale de ce numéro. « *Les entreprises ont longtemps pensé qu'elles pouvaient appréhender les transformations les unes à côté des autres, notamment la transformation humaine des organisations. Or pour moi, ce raisonnement par silos est une erreur intellectuelle. Nous ne pouvons pas traiter la transformation humaine comme un sujet à part. Le sujet de l'excellence humaine est à la base de toutes les autres transformations à mener car l'excellence du système humain conditionne la capacité à générer durablement de la performance* », défend-elle.

Susciter l'engagement du corps social, ces entreprises des Hauts-de-France aux secteurs d'activité très différents y sont parvenues. Dans l'enseignement supérieur, l'Université Catholique de Lille, qui forme depuis près de 150 ans des générations d'étudiants, futurs salariés de nos entreprises, les valeurs humaines et humanistes sont au service du projet pédagogique. Dans le secteur des cosmétiques bio, Avril ne poursuit pas qu'un seul engagement environnemental, celui d'avoir une empreinte positive sur le monde. Faire confiance, donner de l'autonomie et un pouvoir de décision aux salariés qui s'épanouissent au sein d'une entreprise bienveillante et à l'écoute est la priorité de son fondateur Alexis Dhellemmes. Enfin, c'est bien l'engagement, le travail et la ténacité des femmes et des hommes qui la composent, qui a sauvé il a quelques années de la faillite l'entreprise nordiste de prêt-à-porter Grain de Malice. Un bel exemple de résilience et la preuve qu'avec des équipes engagées au service d'un projet collectif, tout reste possible...

<sup>1</sup>[www.hautsdefrance.cci.fr/actualites/limportance-de-la-reputation-employeur-pour-les-entreprises/](http://www.hautsdefrance.cci.fr/actualites/limportance-de-la-reputation-employeur-pour-les-entreprises/)

<sup>2</sup>[www.lesechos.fr/thema/articles/engagement-et-performance-un-binome-compatible-selon-88-des-francais-1974896](http://www.lesechos.fr/thema/articles/engagement-et-performance-un-binome-compatible-selon-88-des-francais-1974896)

ICON  
AUCTION

MAISON DE VENTES AUX ENCHERES  
ESTIMATIONS - INVENTAIRES - PARTAGES - SUCCESSIONS  
Lille - Paris - Le Touquet



HERMÈS  
Sac KELLY II 25, 2018  
Veau Epsom Zanzibar  
Résultat : 24 000 € (frais inclus)



Karel MALICH (1924-2019)  
"Svetlo", 1988  
Résultat : 18 000 € (frais inclus)

EXPERTISEZ VOS TRÉSORS  
VENDEZ À LILLE OU À PARIS

Inlucs dans notre vente du 7 juillet 2024  
CHIC AU TOUQUET! ART CONTEMPORAIN, MODE ,  
BIJOUX & MONTRES :



CARTIER  
Modèle Ballon Bleu

2000 / 3000 €



Bague solitaire en platine (950 millièmes)  
centrée d'un diamant calibrant 3 carats

8000 / 10 000 €



HERMÈS  
Sac KELLY II sellier 32, 2016  
Veau Epsom noir

10 000 / 12 000 €

Nombreuses ventes de spécialités à découvrir sur notre site : [www.iconauction.fr](http://www.iconauction.fr)

hello@iconauction.fr  
06 67 33 96 11  
5 rue Thiers 59800 LILLE







# UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LILLE : L'ENGAGEMENT HUMAIN COMME MISSION

*Depuis sa création en 1875, l'Université Catholique de Lille a accompagné de nombreuses générations d'étudiants dans leurs parcours de formation. Fondée par l'Église et des patrons chrétiens, elle porte depuis toujours une vision humaniste et chrétienne qui la place au cœur des mutations de notre société.*

**40 000**

étudiants dont 25 000  
installés sur le campus  
Vauban de Lille.

**A**cteur majeur de l'enseignement et de la recherche en France, l'Université Catholique de Lille (UCL) est au cœur des transitions sociales, sociétales, environnementales et technologiques. « Son ancrage dans une vision chrétienne de l'éducation va de pair avec une proximité étroite avec le monde de la société civile et de l'entreprise, ce qui en fait un acteur des transitions du monde contemporain », explique Patrick Scaufilaire, Président-Recteur depuis 4 ans. Si l'UCL est confrontée, comme toute entreprise, aux transformations du monde économique et de l'entreprise, elle doit également répondre aux nouvelles attentes des étudiants. « Nous tendons vers une pédagogie plus (inter)active au niveau de l'enseignement. Notre rôle éducatif évolue

d'avantage vers un accompagnement de l'étudiant. Nous n'en sommes plus seulement à « apprendre à apprendre » mais plutôt à aider le jeune à se questionner pour se positionner dans le monde d'aujourd'hui », poursuit-il. Quel est son rapport au réel ? Quel rôle veut-il jouer ? Quels sont ses ressorts de motivation ? Dans ce monde qui évolue très vite, doit-il s'engager ou adopter une position de réserve ? « Cette approche pédagogique du questionnement est en phase avec notre vision chrétienne de l'éducation. Il s'agit bien sûr d'apporter des compétences à nos étudiants en réponse aux besoins du marché mais plus fondamentalement de les aider à se déployer humainement dans le monde actuel ».





LUXURY MADE IN FRANCE

# Impérial BRUT PURE GOLD 24K

Assemblage  
équilibré de  
Chardonnay,  
Pinot Noir &  
Pinot Meunier

Les paillettes d'**Or**  
impalpables  
font de cette  
dégustation  
un instant festif  
et magique !

Avez-vous  
déjà imaginé  
boire de  
l'**Or** ?



**190€**  
avec coffret

[contact@imperial.luxury](mailto:contact@imperial.luxury)

#### Grandir en Humanité(s).

Favoriser la structure humaine et humaniste des étudiants, voilà justement l'objectif du Parcours Humanités que l'UCL propose tout au long du cursus universitaire. Composé de formations interdisciplinaires, d'ateliers, d'expertises, de conférences ou encore de débats éthiques autour de sujets de société, ce programme inclut également le Service-Learning, autrement dit une expérience d'apprentissage par le service. Pour des étudiants de la Faculté de droit, il s'agit par exemple d'assurer quelques permanences du « bus du droit » ; pour des élèves de l'EDHEC, c'est accompagner, en partenariat avec l'entreprise inclusive Vitamine T, des personnes en réinsertion dans la gestion de leur budget personnel ; des étudiants ingénieurs sont quant à eux incités à se pencher sur les passives thermiques du quartier Vauban.

« Ces missions, sous la forme d'un engagement, les confrontent à une réalité. Elles peuvent orienter leur regard sur l'Homme ainsi que leurs choix de vie personnel et professionnel », assure Patrick Scaufilaire.

#### L'impact de l'IA sur les apprentissages.

La transformation numérique, et notamment l'impact de l'intelligence artificielle, s'invite également dans la réflexion. « L'IA questionne et bouleverse et nous n'en sommes qu'aux prémices », confie Patrick Scaufilaire qui voit l'émergence de l'IA comme un vrai défi à relever. Les professeurs vont-ils disparaître au profit de la machine ? « J'ai la faiblesse de croire que non. Je pense que leur rôle sera d'aider les jeunes à acquérir une posture critique par rapport à cette transition technologique. Je dois avouer que nous sommes bousculés par la vitesse de développement de l'IA. Le monde universitaire prend généralement le temps de la réflexion. Or, les choses avancent tellement vite que cette temporalité nous met en difficulté. Mais nous sommes tous mobilisés sur le sujet tant au niveau des enseignants et des directions pédagogiques que de la présidence et du rectorat », indique le Président-Recteur. L'UCL est d'ailleurs en cours de discussion avec l'Université américaine de Colombia qui l'a sollicitée pour apporter un regard européen sur le sujet.

#### 2024, l'année de l'engagement.

À l'UCL, l'engagement humain et humaniste se vit également de l'intérieur, comme en témoignent le thème de l'année 2024, décrétée « année de l'engagement » en interne, et le message inscrit sur la carte de vœux : « Ouvrons les portes des possibles ». « Le modèle économique de nos établissements

d'enseignement supérieur et de recherche repose essentiellement sur les frais de scolarité. Cela nous engage et nous oblige à être à la hauteur d'une promesse vis-à-vis des familles et des étudiants. Les collaborateurs sont bien conscients qu'ils sont porteurs de cette proposition de valeur », souffle Patrick Scaufilaire. Le mode de fonctionnement de l'université privée non lucrative favorise toutefois l'engagement personnel et la prise de responsabilités. « Nous ne sommes pas en mode start-up mais notre statut d'université privée nous confère une certaine agilité de fonctionnement », se satisfait le Président-Recteur, conscient que l'engagement humain peut être aussi un rempart à toute forme, ou tentation, de fonctionnarisation.

Veiller à mettre « l'Homme, tout l'Homme et tous les Hommes » au centre des préoccupations universitaires et sociétales reste, 150 ans plus tard, la mission numéro 1 de l'Université Catholique de Lille.

Patrick Scaufilaire,  
Président-Recteur de  
l'Université Catholique  
de Lille



## À PROPOS DE L'UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LILLE

- Date de création: 1875
- Établissement pluridisciplinaire: 5 facultés, 20 écoles et instituts (Icam, EDHEC, IESEG, Junia, ISTC, Piktura, etc.)
- Acteur majeur en santé et soins, c'est aussi un ensemble universitaire d'hôpitaux, de cliniques et d'établissements médico-sociaux (GHICL)
- 345 filières de formation
- 800 enseignants - chercheurs
- 558 universités partenaires dans le monde
- 8000 étudiants en étude ou en stage à l'étranger
- 8000 étudiants internationaux sur le campus Vauban
- 1000 associations étudiantes
- 7000 salariés





Jean-Christophe Garbino,  
Directeur général de Grain de Malice.

# GRAIN DE MALICE, UN STYLE MANAGÉRIAL « QUI LUI VA BIEN »

*Après des années dans le rouge, la marque nordiste a enfin repris des couleurs. Une renaissance qui fait suite à un plan de sauvetage audacieux lancé en 2016, associant restructuration sociale, repositionnement du modèle et nouveau cap managérial. Son retour dans le vert et aux affaires, Grain de Malice le doit aussi à la mobilisation sans faille de ses équipes. Quand l'engagement humain devient plus qu'une affaire de mode...*

**C'**est l'histoire d'une marque que l'on disait moribonde, sauvée in extremis de la faillite il y a près de huit ans. « *Grain de Malice, ce sont d'abord des femmes et des hommes qui ont travaillé dur et se sont battus pour sauver leur entreprise. Réorganisation, nouvelle stratégie, nouveaux challenges (...) tout cela à la force des idées et de la volonté d'une équipe soudée, acharnée, résolument passionnée et toujours enthousiaste!* », témoigne Céline Mallet, arrivée dans l'entreprise il y a trois ans comme assistante de direction et de l'offre. La jeune quinquagénaire n'a pas connu les années noires mais elle assure que l'engagement des collaborateurs a été - et reste - un des leviers majeurs, sinon le premier, du rebond et de la transformation de l'entreprise. Car malmenée et au plus bas, l'enseigne a toujours pu compter sur l'agilité et l'adaptabilité de ses équipes pour mieux affronter l'adversité, mobiliser de nouvelles ressources et gagner de nouveaux défis, dont celui de la pérennité.

#### **Engagement et compétences vont de pair.**

Il y a un an, quand Jean-Christophe Garbino, ancien directeur général de Kiabi et de FashionCube, le pôle textile de la galaxie Mulliez, décide d'investir dans Grain de Malice, il (re)découvre une entreprise fière et engagée. « *Je savais à quel point les équipes s'étaient mobilisées pour sauver l'entreprise et trouver une nouvelle voie de développement qui s'est avérée pertinente. Chez Grain de Malice, il existe une forme d'humilité, d'écoute et de respect et aussi beaucoup de curiosité et une agilité globale. Voilà ce qui fait sa réussite aujourd'hui* », affirme le dirigeant. Ici, l'engagement des collaborateurs est une réalité presque viscérale inscrite dans les gènes de l'entreprise, et il va de pair avec les compétences. « *Ce sont les deux raisons pour lesquelles je me suis senti à l'aise et en confiance pour investir. Vous avez beau avoir des équipes engagées, si elles ne sont pas compétentes, cela ne vous mènera nulle part. C'est la même chose avec des équipes ultra-compétentes mais pas suffisamment engagées. Nous avons la chance d'avoir des personnes qui possèdent ces deux qualités, en plus d'être curieuses, ouvertes sur le monde et capables de se remettre en question* », assure Jean-Christophe Garbino.

**250M€**

Le chiffre d'affaires  
prévu d'ici 5 ans.

**Une culture d'entreprise « libérante ».**

Grain de Malice a tout pour être un des grands acteurs français sur son segment de la mode, chacun ici en est intimement persuadé.

L'enseigne veut être une marque accessible en prix et en taille, une marque proche de ses clientes et des tendances. Pour répondre à sa promesse de marque – « *la mode qui vous va bien* » – l'entreprise affiche son positionnement d'entreprise « libérante », et non pas libérée. La nuance est ténue.

« Pour certains, l'entreprise libérée est devenue : *je fais ce que je veux, quand je veux, comme je veux. Ici, nous disons : j'ai la responsabilité de faire ce qu'il y a de mieux pour le bien commun. Ainsi, nous nous attachons à ce que les egos et les talents soient mis au service d'un collectif. En tant que dirigeant, j'ai la volonté et la responsabilité de révéler le plein potentiel de chacun* », poursuit Jean-Christophe Garbino. Ce dernier a résolument impulsé un management participatif basé sur deux valeurs phares : le partage pour réfléchir et agir ensemble et la confiance qui invite à l'audace et au dépassement de soi. Concrètement, cela se traduit par l'absence d'une surcouche managériale qui serait inefficace et une chaîne de décision la plus courte possible pour laisser les talents s'exprimer et se révéler. Le management est collaboratif et participatif avec un leadership : les décisions sont prises de manière collective, guidées par un leader ou un pilote de groupe de travail.

L'enseigne de prêt-à-porter, qui avait perdu quelque 12 millions d'euros en 2016, porte aujourd'hui haut et fort ses couleurs et ses valeurs. « *Notre force, c'est notre capacité à écouter, à observer les vies, à comprendre les goûts, les aspirations, et parfois les doutes de nos clientes, pour ainsi pouvoir toujours mieux les accompagner au quotidien* », explique le dirigeant.

Son ambition est de doubler d'ici 5 ans la part de marché de l'entreprise en France et de « *devenir la marque préférée du plus grand nombre de clientes et l'employeur de choix pour qui a envie travailler dans la mode* ». Une ambition de taille unanimement partagée et portée par tous les collaborateurs de l'entreprise.

*L'équipe styliste  
de Grain de Malice.*



**À PROPOS DE**  
**GRAIN DE MALICE**

- Née en 2009 de la fusion des marques Xanaka et Phildar, 1<sup>re</sup> enseigne de prêt-à-porter de la galaxie Mulliez.
- 500 collaborateurs
- 1 700 000 clientes
- + 10 000 pièces vendues / jour
- 217 boutiques dont 60% en affiliation > 15 ouvertures prévues en 2024
- Chiffre d'affaires 2023 : 140M€



# AVRIL, UN ENGAGEMENT SANS FARD

*En 2012, Alexis Dhellemmes a créé Avril, une marque bio engagée. Son mantra : moins, c'est mieux ! L'engagement est au cœur des préoccupations de ce chef d'entreprise enthousiaste et humble à la fois, qui cultive ce rêve ambitieux : ne plus émettre de déchets ni de CO<sub>2</sub>. Un rêve éveillé qu'il partage avec l'ensemble de ses collaborateurs...*



*L'équipe de la boutique Avril à Bayonne.*

**Au printemps 2019, vous avez écrit la vision d'Avril avec l'ensemble des collaborateurs. Une manière de renforcer l'engagement des équipes ?**

Nous nous sommes en effet réunis en séminaire pour écrire la vision d'Avril et décider ensemble de ce que nous voulions réaliser en 10 ans, ce que nous serions fiers d'avoir accompli, ce qui nous faisait rêver. Nous n'avons pas limité nos ambitions partant du principe que, ce qui ne paraissait pas possible en 2019 le deviendrait peut-être d'ici 2029. Pour les atteindre, nous avons décidé de mettre en œuvre la technique des petits pas, conscients que chaque avancée nous rapprocherait peu à peu de notre rêve, qui est de ne plus émettre de déchets ni de CO<sub>2</sub>. L'engagement est au cœur de nos préoccupations. S'engager, c'est remettre constamment en question nos pratiques et avancer avec optimisme vers ces deux objectifs fédérateurs.

**Quelles sont les actions concrètes menées depuis 5 ans pour atteindre votre objectif ?**

Avril est une marque de cosmétiques certifiés bio, une marque engagée et accessible. Nous proposons des soins et des cosmétiques plus naturels, majoritairement certifiés bio et fabriqués en France. Nos produits sont composés d'ingrédients naturels ou d'origine naturelle, et/ou issus de l'agriculture biologique et ils ont reçu à ce titre une certification bio. Nous cherchons constamment à innover pour réduire notre impact sur l'environnement. Ainsi, nous avons lancé une gamme de cosmétiques solides pour éliminer des emballages, nous réutilisons les cartons vides pour expédier les commandes de notre site web, nous avons créé une palette aimantée pour recharger poudres, blush et fards à paupières ce qui nous permet de supprimer 10 tonnes de plastiques par an.





Alexis Dhellemmes,  
fondateur d'Avril.

**370 000 €**

La part du chiffre  
d'affaires reversée  
en 2024 au collectif  
« 1% for the planet ».

La dernière innovation en date, lancée en avril dans toutes nos boutiques, concerne sept produits (shampooing, gel douche, eau micellaire, dentifrice, etc.) vendus sous la forme de pastilles à reconstituer en quelques heures. Grâce à cette innovation, nous produisons moins de déchets et nous ne transportons plus de produits lourds partout en France. En deux mois, plus d'1 client sur 2 a déjà acheté cette pastille à diluer.

Avril a également rejoint en 2023 le collectif international « 1% for the Planet » à qui nous versons 1% de notre chiffre d'affaires, soit 320 000€ en 2023 et 370 000€ cette année. Nous sommes à ce jour le 5<sup>e</sup> plus gros contributeur français de ce mouvement philanthropique environnemental.

**Avril a opté pour le concept d'entreprise libérée. Y voyez-vous un réel levier d'engagement des salariés ?**

Nous privilégions en effet l'épanouissement, la prise d'initiatives, la liberté d'expression des collaborateurs pour les faire grandir et s'épanouir au sein du collectif. Chacun est décisionnaire, et pas juste force de proposition. Par exemple, je suis dirigeant de l'entreprise mais je ne suis pas décisionnaire des produits qui sont lancés. J'estime que cette décision revient aux chefs de projet produits qui, de par leur expérience terrain, savent mieux que moi ce qui peut fonctionner ou pas sur le marché.

Chez Avril, nous cultivons l'intelligence collective pour prendre nos décisions et nous accueillons toutes les initiatives qui nous permettront de réaliser nos ambitions. Et elles sont nombreuses ! Par exemple, à Strasbourg, nos vendeuses ont eu l'idée d'apposer une pastille « coup de cœur » sur certains produits pour les mettre en avant.

Cette initiative a été dupliquée dans d'autres boutiques avec succès. En réalité, nous mettons simplement en place des choses dont nous sommes convaincus du bien-fondé. Et nous répondons aussi aux attentes des salariés, notamment les plus jeunes, en quête d'un travail qui ait du sens. Je pense que nos actions en faveur de l'environnement nourrissent cette attente. Ils veulent également plus d'autonomie, ce que nous leur apportons avec l'entreprise libérée. Et cela fonctionne plutôt bien puisque notre taux de turn-over en boutiques est plus faible que le taux moyen du retail en France.

« Chez Avril, nous cultivons l'intelligence collective pour prendre nos décisions et nous accueillons toutes les initiatives qui nous permettront de réaliser nos ambitions. Et elles sont nombreuses ! »

**À PROPOS D'AVRIL**

- Date de création : 2012
- + 200 collaborateurs
- 53 boutiques à fin 2023, dont 10 en franchise > 10 ouvertures prévues en 2024 dont la 1<sup>re</sup> boutique en propre en Espagne, à Madrid.
- Chiffre d'affaires 2024 : 37M€



Devenons l'énergie qui change tout.

# DANS L'ENTREPRISE DE JÉRÉMY, MÊME LE PARKING AGIT POUR LE CLIMAT.

En passant à la mobilité électrique, toutes les entreprises peuvent agir pour le climat.



RCS PARIS 552 081 317

L'énergie est notre avenir, économisons-la!



# ISCID-CO

INTERNATIONAL BUSINESS SCHOOL

UNE ÉCOLE DANS LE MONDE

WEB MARKETING • COMMUNICATION  
COMMERCE INTERNATIONAL • ENTREPRENEURIAT  
MANAGEMENT • ACHATS • RH • FINANCE  
PORTUAIRE • CYBERSÉCURITÉ  
TOURISME • ÉVÈNEMENTIEL • BANQUE

En alternance ou en classique

**BAC + 3**  
Bachelor  
Licence

**BAC + 5**  
MBA  
Master

**BAC + 6**  
International  
Studies



DUNKERQUE  
LONGUESSE  
BOULOGNE/MER

www.iscid-co.fr



**Nous formons  
vos futurs managers !**



**ATLAS DE LA REPRÉSENTATION  
DES MANDATS EN RÉGION  
HAUTS-DE-FRANCE****ÉCONOMIE****Représentation régionale**

CCIR, CESER, CDVL.

**Représentation locale**

Conseil communal concertation, Comité usagers services fiscaux trésorerie générale, Conseils de développement, SINP, CCI, GPI.

**EMPLOI****Représentation régionale**

Commission régionale de conciliation, Défenseurs syndicaux, IPR France Travail et IPT France Travail, CPRI, CREFOP, APEC.

**Représentation locale**

Conseil Départemental d'Insertion, Compétences et emploi, MDE, CDAPH, IPT France Travail, CODEI, PLIE, DDETS, ML.

**ENVIRONNEMENT****Représentation régionale**

Comité de Bassin, Comité régional de la biodiversité, ATMO

**Représentation locale**

ACORE

**FORMATION****Représentation régionale**

AG-CNAM, C2RP, Transitions Pro

**Représentation locale**

Grandes Écoles/Universités, IUT

**JURIDICTIONS****Représentation régionale**

Pôle Social du TJ

**Représentation locale**

Tribunal de Commerce, CPH.

**LOGEMENT****Représentation régionale**

CRAL

**Représentation locale**

GIPEL, ARELI, ESH Action Logement.

**PROTECTION SOCIALE****Représentation régionale**

ARACT, ARS, UGECAM, CARSAT, URSSAF, COREOCT, SSTRN, Conférence régionale de la CAF, Conseil régional de discipline des caisses de sécurité sociale, Conférence régionale des financeurs du sport HdF, CRPST, Conférence régionale du Sport, PRITH, CTR CARSAT, ODAADS, CRSA.

**Représentation locale**

AG2R-La Mondiale, CAF, CPAM, PST, MALAKOFF HUMANIS, CAP EMPLOI, ASMIS, AISMT, AISTV, ASTAV, ASTIL62, CEDEST.

**RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT****SUPERIEUR****Représentation régionale**

ADRINORD, FORMASUP, HDFID, CRGE.

**Représentation locale**

EILCO, UPHF, ISCID CO

**RELATIONS ECOLE-ENTREPRISE****Représentation régionale**

Clubster, CAEN

Atlas de la représentation  
des mandats en région  
Hauts-de-France**MATTHIEU TEZENAS  
DU MONTCEL****Co-président de Transitions Pro HDF***Le directeur associé du cabinet Integra RH assure depuis juillet 2022 la co-présidence de Transitions Pro Hauts-de-France pour le compte du MEDEF.***Pourquoi avoir accepté ce mandat ?**

Je suis également co-président de la CPREFP (Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation) depuis 2012 et président HDF de la Fédération Syntec depuis 2020. J'évolue ainsi depuis de nombreuses années dans l'univers de la formation et de l'emploi. Quand le MEDEF m'a proposé ce nouveau mandat, je l'ai trouvé particulièrement intéressant car il est à la fois territorial et interprofessionnel. Il me permet d'appréhender la politique nationale, déclinée au niveau des territoires, en matière d'emplois et de formations.

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

Mon parcours professionnel dans la chasse de tête, essentiellement dans l'industrie, me permet de mettre aujourd'hui mon expérience au service du MEDEF. J'aime dire que je suis depuis 25 ans un observateur des évolutions du monde économique et des mutations qui s'opèrent sur le territoire. Transitions Pro est né d'une volonté politique forte, celle d'avoir un outil territorial qui puisse accompagner le dialogue politique avec l'État et la Région. J'assure la co-présidence de cette structure paritaire avec Christophe Courquin, représentant de la CFDT.



À deux, nous menons un paritarisme d'action et non de gestion, autrement dit nous portons des projets au service des territoires, des entreprises et des salariés.

**Quelle est la feuille de route de cette nouvelle commission ?**

La feuille de route 2024-2028 a deux objectifs principaux : l'accompagnement des territoires dans le cadre de la transition énergétique et le développement transfrontalier. Et c'est parce que nous menons un paritarisme d'action que nous sommes capables de monter des projets spécifiques, souvent initiés par l'État, comme c'est le cas avec l'implantation des gigafactories à Dunkerque. Nous sommes un guichet unique pour les salariés et les entreprises du secteur privé dans le cadre de la transformation des compétences sur le territoire.

**À PROPOS DE TRANSITIONS PRO**

Organisme paritaire, piloté par les partenaires sociaux et financé par l'État, Transitions Pro (ex-Fongecif) est un acteur majeur de la formation professionnelle. Dans les Hauts-de-France, Transitions Pro accompagne 3 000 personnes chaque année dans leur projet de reconversion professionnelle.

Envie de nous rejoindre ? [www.transitionspro.fr](http://www.transitionspro.fr)

# NOUVELLES TECHNOLOGIES DIGITALES : L'INSA HAUTS-DE-FRANCE, PIONNIER DE LA FORMATION POUR L'INDUSTRIE 4.0

Intelligence artificielle, métavers : le développement des technologies digitales est pris au sérieux par l'INSA Hauts-de-France qui adapte en permanence son programme d'enseignement pour former au mieux les ingénieurs de demain et les aider à appréhender ces nouveaux enjeux.

Les nouvelles technologies immersives et génératives, notamment l'intelligence artificielle (IA), transforment profondément le secteur industriel. Une révolution qui est prise en considération dans les salles de classe de l'INSA Hauts-de-France. Damien Trentesaux, enseignant en génie industriel explique que dans son secteur, les étudiants effectuent beaucoup de stages dans le domaine de l'amélioration continue, de la surveillance, de la maintenance. « Ces stages leur permettent de prendre la mesure des innovations actuelles, telles que l'utilisation de l'IA pour détecter les défauts ou prévoir les tendances dans les flux logistiques. On suit la tendance pour faire évoluer nos enseignements. » En intégrant ces technologies de pointe dans ses programmes, l'établissement forme des ingénieurs non seulement compétents techniquement mais aussi conscients des implications sociétales de leurs métiers. « C'est important de former des ingénieurs éclairés et de futurs citoyens », note Damien Trentesaux.

## L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU CŒUR DES FORMATIONS ACTUELLES

L'intelligence artificielle occupe également une place de choix dans les formations du département informatique de l'INSA Hauts-de-France. « Dans les formations en informatique, l'IA existe depuis longtemps. Cela commence au BAC+4 de manière globale avec les fondements de l'IA et cela devient plus spécifique l'année suivante », souligne René Mandiau, professeur d'informatique et directeur du département. Ce sont ainsi 200 heures de formations qui ont été dédiées à l'IA ces trois dernières années. « L'évolution de cette technologie nous permet d'aborder des problèmes très réalistes et dans des domaines variés. Nous avons par exemple une formation en cybersécurité dans laquelle l'IA peut être utilisée pour la sécurité des machines et des réseaux. » Elle est également utilisée par les étudiants dans des projets de décision collective, sur des enjeux de gestion de territoire par exemple.

## PIONNIER EN MATIÈRE DE FORMATION AU MÉTAVERS

L'INSA Hauts-de-France se distingue également par son rôle de pionnier dans l'intégration du métavers au sein de ses formations. Le directeur de la transformation digitale Mourad Abed met en avant la plateforme Vecos, développée par l'établissement et qui a une visée éducative. L'établissement a également lancé le premier master de Métavers en France en septembre 2023.

« Aujourd'hui, le métavers est utilisé dans un certain nombre de domaines. En ce qui concerne le patrimoine numérique, nous avons par exemple reproduit plusieurs musées de la région. En matière de santé, nous collaborons avec l'hôpital de Valenciennes pour la reproduction du service d'urgences dans le métavers ». Enfin, Mourad Abed précise que l'IA est utilisée dans le métavers pour « générer des avatars intelligents qui assistent les étudiants dans leurs cours, s'adaptent à leur handicap, etc. »







► Sylviane Potier,  
Directrice du SISE  
06 03 40 86 43



► Magalie Hus, Responsable de  
comptes / Psychologue du travail  
au SSTRN  
06 13 76 60 97

## BIEN VIVRE

# LE CHANGEMENT EN ENTREPRISE!

*Le changement est constant, que ce soit dans notre vie personnelle ou professionnelle. Il nous oblige à mobiliser des mécanismes d'adaptation qui sont, en fonction de chaque individu, plus ou moins efficaces.*

**L'**entreprise, constamment confrontée à des enjeux d'évolution, cherche toujours à créer les conditions propices pour **ces moments de transformation comme autant d'opportunités de progrès et de développement.**

Face aux mécanismes naturels de résistance au changement de l'être humain qui fuit l'inconfort psychique des périodes d'incertitude, **le recours à des psychologues du travail** contribue à éviter toute démotivation ou désengagement des collaborateurs.

Les psychologues du travail s'appuient sur 2 axes fondamentaux d'accompagnements au changement :

• **l'accompagnement individuel :**

- Entretiens individuels / permanences au sein de l'entreprise : afin de recevoir les collaborateurs impactés par le changement. Le psychologue pourra amener le collaborateur à prendre du recul sur la situation subie, développer des stratégies d'adaptation et sa résilience.

- Cellule de crise.

• **l'accompagnement collectif :**

- Accompagnement de l'entreprise pour mesurer les impacts du changement, communiquer et vivre le changement : en mettant en place des techniques participatives issues de la recherche en psychologie du travail et des organisations.

- Accompagnement et formation des dirigeants.

- Accompagnement et formation de managers pour comprendre leur propre rapport aux changements et adapter leur posture et style de communication.

- Animation d'espaces de discussion avec les équipes pour permettre aux équipes d'exprimer leurs craintes et incertitudes, mobiliser l'intelligence collective afin de développer des ressources individuelles et communes.

« *Accompagner les collaborateurs dans la phase de transition permettra de favoriser l'adhésion et le soutien de chacun aux nouveaux projets.*

*Ainsi, rendus acteurs et partie prenante ils trouveront leurs places et leurs rôles à jouer dans le développement des entreprises.*

► **Aller plus loin**

[sstrn.com](http://sstrn.com)



[sise-quaidesentreprises.fr/](http://sise-quaidesentreprises.fr/)





© Jean-Baptiste BENAVENT / FFH

## LA PERMAENTREPRISE SELON NORSYS

La permaentreprise est un nouveau modèle de développement vertueux et durable basé sur la permaculture. Il vise à obtenir une production efficace, utile aux humains, sans nuire à la planète, en faisant un usage sobre voire régénératif des ressources et en partageant équitablement les richesses.





# DENIS CASSORET

## SES BOTTES SECRÈTES...

*Guidé par l'envie, la curiosité et la passion, l'Arrageois de 59 ans mène, à la force de son fleuret, sa carrière professionnelle, ses exploits sportifs et son engagement associatif. S'il pratique un sport individuel, il croit à l'esprit collectif comme source de performance individuelle.*

### Sur la piste dès 7 ans.

« Mes premiers pas d'escrimeur n'ont pas vraiment été couronnés de succès », confie-t-il. Mais Denis s'accroche jusqu'au déclin à l'âge de 16 ans. À 20 ans, il dispute sa 1<sup>re</sup> Coupe du monde. 4 ans plus tard, blessé, il voit son rêve d'une carrière s'envoler. Il continuera à pratiquer l'escrime « par plaisir ».

### Développeur en herbe.

Ado, c'est un geek avant l'heure qui passe des heures devant son ordinateur. Après un BTS en informatique industrielle, il valide un Master en Mathématiques et informatique appliquées aux sciences humaines et sociales (MIASHS). Le jeune développeur est loin de se douter qu'il est alors à l'aube d'un parcours professionnel remarquable qui fera de lui un innovateur social.

### L'aventure Norsys.

En 1994, il se lance dans l'aventure Norsys aux côtés de Sylvain Breuzard. Ensemble, ils lancent cette entreprise de services numériques au futur modèle social très innovant. « J'aurais pu rester dans le confort d'un CDI mais j'y suis allé, j'y ai cru et je ne l'ai jamais regretté ». En 2017, l'entreprise crée et expérimente un nouveau modèle de développement inspiré de la permaculture: la permaentreprise. 30 ans plus tard, Denis est un des piliers de Norsys.

### Marathonien.

Grand sportif et hyperactif, Denis s'est découvert une passion pour la course à pied: il a couru les marathons de Paris, Berlin et Venise. Récemment, une opération de la hanche le contraint à raccrocher les baskets. Son rêve? Le marathon de New-York, qu'il compte bien accrocher à son palmarès dès qu'il pourra courir de nouveau.

### Un vétéran au top!

Denis n'a jamais lâché l'escrime et, à l'âge de 40 ans, il se lance dans une carrière vétéran qui le mènera au plus niveau. Vice-champion de France de fleuret puis sélectionné en équipe de France, il connaît comme tout sportif des coups durs, des blessures et de belles victoires. Sa plus belle? Sa médaille au Championnat du monde en 2017, un an après son titre de champion d'Europe. Et tout récemment, la médaille de bronze au Championnat d'Europe, remportée avec un ami de longue date et son entraîneur de jeunesse. « Cette médaille a une valeur humaine inédite car elle a été partagée avec des personnes qui me sont proches », dit-il.

### Son Papa, son modèle.

Son papa, décédé il y a 3 ans, était un grand sportif, très engagé dans le monde associatif. Grâce à lui, Denis devient bénévole dès l'âge de 18 ans au sein d'associations sportives. Il est aujourd'hui Président du club d'escrime de Faches-Thumesnil, Président de la Commission vétérans à la FFE et engagé dans le collectif Escrime360 pour les futures élections présidentielles fédérales. « Nous avons partagé tellement de moments sportifs ensemble. Hélas, je ne vivrai pas ces prochains JO avec lui », regrette-t-il.

### L'esprit collectif amène la performance individuelle.

« L'escrime est un sport très individuel mais en tant qu'escrimeur, je fais d'abord partie d'une équipe. Dans le sport comme en entreprise, c'est l'esprit collectif qui porte les individualités. Ce n'est pas parce qu'une équipe de foot a 11 stars sur un terrain qu'elle va gagner! Chacun a un talent en soi, parfois il faut savoir laisser du temps pour qu'il puisse s'exprimer »...

### Son top 3

pour  
les JO  
de Paris

- L'épéiste Romain Canhone: « Il a décroché l'or aux JO de Tokyo alors que personne ne l'attendait. Il rêve d'un second titre à Paris ».
- La sabreuse Cécilia Berder: « C'est une revenante. En 2022, elle a mis sa carrière en suspens pour devenir maman. Elle vient de se qualifier pour Paris! ».
- L'athlète Fabrice Zangho: « Champion du monde de triple saut, il détient le record d'Afrique du triple saut avec 18,07 mètres. Burkinabé, il vit dans le nord et a su mener de front sa carrière sportive et son doctorat en génie électrique. Très humble, il mérite de monter sur la plus haute marche du podium ».

Rejoignez le parcours permaentreprendre!





**AEQUITAS EXPERTISE & CONSEIL**  
**Hervé Jooris, Dirigeant**  
 Cabinet d'expertise-comptable, conseil et audit.  
[aequitas.fr](http://aequitas.fr)



**ALICE RH**  
**Alice Yevtushenko, Dirigeante**  
 Cabinet de placement, Conseil et recrutement & apporteur d'affaires.  
[alicerh.fr](http://alicerh.fr)



**ARADIA**  
**Claire Denniston, Directrice Générale**  
 Agence de communication 360°.  
[agence-aradia.com](http://agence-aradia.com)



**ARDO Violaines**  
**Pierre-Antoine Lejosne, Directeur d'usine**  
 Œuvre pour le développement durable dans le domaine des aliments surgelés à base de plantes. Le site est spécialisé dans la production d'oignons, de pois, de frites et de légumes surgelés.  
[ardo.com/fr-fr](http://ardo.com/fr-fr)



**CARPÉ MÉDIA**  
**Odile Lepercq, Dirigeante**  
 Centre de formation. Initiation et perfectionnement aux métiers et technologies du multimédia : PAO, Web, vidéo, 3D, photo. Accompagnement et évolution de vos équipes dans la maîtrise de ces outils.  
[carpemedia.fr](http://carpemedia.fr)



**CLAREBOUT DUNKERQUE**  
**David Caron, Directeur**  
 Clarebout Potatoes, entreprise familiale belge en très forte croissance, leader dans son secteur, produit des frites surgelées et autres produits à base de pommes de terre.  
[clarebout.com/fr](http://clarebout.com/fr)

**Le Comptoir des Experts**

**LE COMPTOIR DES EXPERTS**  
**Arnaud Rohee, Dirigeant**  
 Experts dans l'univers de l'outillage et de la fourniture industrielle  
[le-comptoir-des-experts.fr](http://le-comptoir-des-experts.fr)



**Cosimo Prete, Président/Founder**  
 C.ST développe des technologies de pointe pour identifier les individus et sécuriser les documents d'identité et les billets de banque contre la fraude.  
[crimesciencetechnology.com](http://crimesciencetechnology.com)



**DV GROUP**  
**Pierre Vandenhove, PDG**  
 Leader européen en ingénierie, maintenance et contrôle, DV GROUP œuvre pour la transformation et la numérisation de l'industrie : l'industrie 4.0.  
[dv-group.com](http://dv-group.com)



**EXTERNADROIT**  
**Philippe Prevel, Avocat fondateur**  
 Avocat et conseil en droit social  
[externadroit.com](http://externadroit.com)



**FLANDRES DESAMANTAGE**  
**Laurent Plomhause, Président / Patrick Marchal, Directeur**  
 Notre mission: Assainir et sécuriser durablement les bâtiments et équipements pour garantir la sécurité des personnes et protéger l'environnement. Certification QUALIBAT – MASE  
[fdesamiantage.fr](http://fdesamiantage.fr)



**HEADN**  
**Stéphane Alix, Directeur Général / Geoffrey Martinache, Directeur Général**  
 Headn est un groupe d'enseignement supérieur privé technique et de formation qui combine les révolutions technologiques et transformation écologique  
[education.headn.fr](http://education.headn.fr)



**INDELAB**  
**Nabil Hihat, Gérant-Associé**  
 Fournisseur de solutions en Technologie & Informatique.  
[indelab.fr](http://indelab.fr)



**LES FLEURS DE TONTON**  
**Sophia et Karim Chikh, Fondateurs Associés**  
 Artisans Fleuristes au service des particuliers et des professionnels, implantés à Wattignies et Hénin-Beaumont.  
[lesfleursdetonton.com](http://lesfleursdetonton.com)



**MONSIEUR S**  
**Sébastien Fournier, Dirigeant**  
 Conseil en communication/commerce  
[monsieur-s-conseil.fr](http://monsieur-s-conseil.fr)



**OVIAlA**  
**Sébastien Olivier, Dirigeant**  
 Conception, fabrication, commercialisation d'articles d'ameublement.  
[oviaia.com](http://oviaia.com)



**PRO IT SOLUTIONS INFORMATIQUES**  
**Olivier Sire, Dirigeant**  
 PRO IT accompagne les entreprises et les collectivités des Hauts-de-France dans la concrétisation de leurs projets informatiques.  
[www.pro-it.fr](http://www.pro-it.fr)



**SOFIA**  
**Sophie Pupier, Présidente**  
 Sofia est le premier cabinet de conseil des Hauts-de-France spécialisé dans le recrutement de professionnels issus du milieu militaire, ainsi qu'en organisation et structuration d'entreprise.  
[rh-sofia.fr](http://rh-sofia.fr)



**RESTAURANT NICOLAS**  
**Nicolas Hutchinson, Dirigeant**  
 Restaurant Nicolas offre un cadre convivial où vous pourrez savourer une cuisine inventive aux inspirations du monde, préparée à partir de produits locaux et de saison.  
[restaurant-nicolas.fr](http://restaurant-nicolas.fr)



**R-ING / R-DIAG**  
**David Remy, Gérant Ingénieur structures**  
 Bureau d'étude ossatures métalliques & bois à St Omer  
 Etudes d'EXE - Calculs - Plans d'ensemble & fabrication  
 Diagnostics - Maîtrise d'œuvre - Expertises  
[r-ing.fr](http://r-ing.fr)



**TOUT & BON**  
**Maxence Feret, Gérant**  
 Service traiteur engagé et responsable pour entreprises et particuliers.  
[toutetbon.fr](http://toutetbon.fr)



**WORKEEZ**  
**Laurent Legrain, PDG**  
 Plateforme Emploi France Phygitale  
[workeez.fr](http://workeez.fr)

**CONTACTS**

**MEDEF Lille Métropole**  
**Sandra AYALA**  
 03 20 99 47 60

**MEDEF Douaisis**  
**Sébastien BASILE**  
 06 20 61 26 66

**MEDEF Flandre Audomarois**  
**Aude DUTILLY**  
 06 07 14 88 73

**MEDEF Artois**  
**Mickaël LEFEBVRE**  
 03 21 71 32 25

**MEDEF Sambre Avesnois**  
**Fanny DEVILLE**  
 03 27 66 49 29

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



## Agir ensemble aujourd'hui pour imaginer demain

—

Entreprises, devenez mécènes de la Fondation Université de Lille et soutenez des projets d'excellence en recherche, formation et innovation.

[fondation.univ-lille.fr](https://fondation.univ-lille.fr)



[www.lilagora.fr](https://www.lilagora.fr)



## Nouvelles fonctionnalités sur Lilagora, le réseau professionnel de l'Université de Lille, pour optimiser le recrutement de vos nouveaux talents

—

Soutenez ces évolutions en nous versant votre taxe d'apprentissage.

IRD • IRD • IRD

# IRD

**SOIRÉE DES PÉPITES 2024**

Nos  
**Pépites**  
se mettent  
au vert !

**3 SEPTEMBRE 2024**

à partir de 18h30

Cité des échanges



IRD • IRD • IRD