

MONDE
DES GRANDES ÉCOLES
ET UNIVERSITÉS

Le Magazine



© unsplash

Les **Parisiennes**,
elles écrivent votre avenir
en **capitales ! HEC, ESSEC, ESCP**

Décembre 2021 - N° 98

Les Parisiennes,

elles écrivent
votre avenir en capitales !



6
Interview du dean
Eloiç Peyrache

HEC Paris

© Magalie Delporte



14
Interview du dean
Vincenzo Vinzi

ESSEC
Business
School

© ESCP



28
Interview du dean
Frank Bournois

ESCP



39
Université
Paris Dauphine-PSL

© Pixel Drone



44
Sciences Po

© Didier Pazery



46
Université Paris 1
Panthéon-Sorbonne

© Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne



50
The best place to work

© AdobeStock

56
#Vision
Business
School

Campus

82
BUZZ avec ton Asso !

84
Portrait Sarah Conan,
Rennes School of Business

43 Dirigeants témoignent

Communication par l'image :

3^e de couverture ESCE

4^e de couverture La Banque Postale



Les Éditions Cassines, 98/102, rue de Paris - 92100 - Boulogne-Billancourt - Tél : 01 41 10 88 00 www.mondesdesgrandesecoles.fr - P.DG : Marie-Claude Mathieu - mc.mathieu@mondesdesgrandesecoles.fr - Directrice générale : Anne-Sophie Berrebi-Mathieu - as.berrebi-mathieu@mondesdesgrandesecoles.fr - Directeur du Business Development et de la croissance : Morgan Gemigon - m.morgan@mondesdesgrandesecoles.fr - Responsable du développement et de la formation : Sophie Perbos - s.perbos@mondesdesgrandesecoles.fr - Responsables des relations entreprises : S. Perbos, S. de Porcaro, O. Obadia V. Rossmann, V. Douieb M. de Crécy - Directrice de l'information, responsable des publications : Clarisse Watine - c.watine@mondesdesgrandesecoles.fr - Rédactrice pluri-média/Campus Manager : Léa Benhadouche l.benhadouche@mondesdesgrandesecoles.fr - Rédactrice pluri-média/Community Manager : Marine Delcros - m.delcros@mondesdesgrandesecoles.fr - Rédacteurs : Clarisse Watine, Léa Benhadouche, Marine Delcros, Violaine Chénier, Bertrand Bourguin, Jérôme Bourguin, Aurélie Nicolas, Fanny Bijaoui - Directrice de la fabrication pluri-média & Coordinatrice communauté d'experts : Catherine Giacobbi c.giacobbi@mondesdesgrandesecoles.fr - Iconographie : Akila Zaarour - Conception : Stéphanie Biami - Impimerie : Gráficas Jomagar www.graficasjomagar.com - Pour recevoir GEUM : Tél : 01 41 10 88 00 • ISSN 0999-8632 • Dépôt légal : à parution

Les publi-rédactionnels de nos dossiers ont été réalisés par le service commercial des Editions Cassines : 2. La Banque Postale - 4. PKF Arsilon - 12. SNCF - 13. KPMG - 20. Groupe Bouygues - 21. AEGIDE DOMITYS - 22. SICAREV - 23. Pixid - 24. Ivalua - 26. ADVITAM - 27. Groupe IMA - 34. Danone - 35. SG Consulting & Transformation - 36. IBSA Pharma - 37. Shiseido - 38. Sogea-Satom - 40. AGPM - 42. Elior - 43. Pickup - 45. Savencia - 47. VINCI - 48. AB-Habitat - 49. IDKIDS, Piene Arlaud et Alice Mutschler - 51. ArcelorMittal - 52. Airbus - 54. Rexel - 55. PwC, 57. Wacom - 59. Marie - 62. Louis Delhaize - 63. Mondelēz International - 64. Caggemini - 66. MON LOGIS - 68. Latécoère - 69. Kingfisher France - 71. Axéox - 72. Mercedes-Benz Paris-Bordeaux - 74. Eurexo - 75. Federal Finance Gestion - 76. GreenYellow France - 77. RATP Infrastructures - 79. HomeServe



2 La Banque Postale

Betty Marcerou

3 La Banque Postale

Adrienne Horel-Pagès

4 PKF Arsilon

Fabien Labussiere

HEC Paris

12 SNCF

Olivier Juban

13 KPMG

Pierre Planchon et Mathieu Wallich-Petit

ESSEC Business School

20 Groupe Bouygues

Pierre Auberger

21 AEGIDE DOMITYS

Brice Fournet

22 SICAREV

Ludovic Paccard

23 Pixid

Etienne Colella

24 Ivalua

Daniel Amzallag

26 ADVITAM

Alexandre Keramidas

27 Groupe IMA

David Pino

ESCP

34 Danone

Bénédicte Julien-Laferrière

35 SG Consulting & Transformation

Véronique de la Bachelerie

36 IBSA Pharma

Déborah Halimi Gerbi

37 Shiseido

Geoffroy de Fontenay

38 Sogea-Satom

François-Guillaume Pivette

Université Paris Dauphine-PSL

40 AGPM

Patrice Paulet

42 Elior

Damien Pénin

43 Pickup Services

Maxime d'Hauteville

Sciences Po

45 Savencia

Antoine Aufran

Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

47 VINCI

Jean-Michel Maroslavac

48 AB-Habitat

Salah Lounici

49 IDKIDS

Pierre Arlaud et Alice Mutschler

The best place to work

51 ArcelorMittal

Patrick Genu

52 Airbus

Mikael Butterbach

54 Rexel

Luc Dallery

55 PwC

Valérie Vezinhet et Philippe Trouchaud

#VisionBusinessSchool

57 Wacom

Faik Karaoglu

59 Marie

Damien Jeannot

62 Louis Delhaize

Ludovic Flandin

63 Mondelēz International

Kelly Handschuh

64 Caggemini

Cédric Thévenet

66 MON LOGIS

Céline Varenne

68 Latécoère

Patrick Fretelliere

69 Kingfisher France

Sébastien Lecat

emlyon business school

71 Axxès

Frédéric Lepeintre

72 Mercedes-Benz Paris-Bordeaux

Marc Frank

74 Eurexo

Valérie Berthereaux

75 Federal Finance Gestion

Alain Guélenoc

76 GreenYellow France

Stanislas Lebel et Marion Baeckeroot

77 RATP Infrastructures

Raphaël Blanchard

EBS Paris

79 HomeServe

Guillaume Huser

La Banque

Soyez premier ou mieux : soyez pionnier !

Betty Marcerou (emlyon business school 00) a participé à un moment remarquable de l'histoire dans La Banque Postale : la création de la Banque de Financement et d'Investissement (BFI). Hier participante, aujourd'hui dirigeante, c'est en qualité de Directrice du développement client et des opérations qu'elle prend la parole.
Par Léa Benhadouche



© La Banque Postale

« Depuis 2011, La Banque Postale propose ses expertises aux personnes morales : collectivités locales, autres acteurs du service public et institutionnels, entreprises et professionnels. En l'espace de dix ans, son PNB a été multiplié par cinq et ses effectifs par six » introduit Betty Marcerou.

Evolution et ambitions

Forte de cette dynamique, La Banque Postale a créé la Banque de Financement et d'Investissement. Cette dernière s'inscrit dans le cadre de son plan stratégique à horizon 2030 dont l'ambition est de faire de la BFI un moteur de croissance et de diversification de La Banque Postale et du grand pôle financier public. Mobilisée en faveur d'une transition juste, la BFI demeurera fidèle à son attachement territorial et à sa vocation citoyenne.



1 200 collaborateurs en 2021
1 milliard € de PNB
63 milliards € d'encours
Leader en financements des collectivités locales

www.labanquepostale.com

Adieu l'or noir, bonjour la finance verte

Plus précisément, en matière de finance durable, la dirigeante tient à apporter plus de précisions. « La BFI finance les acteurs économiques qui se positionnent sur des enjeux durables et appuie ses clients dans leur transition écologique : bilan carbone, prêt vert, rénovation énergétique des bâtiments, utilisation des transports propres... Notre responsabilité en tant que banque est de démocratiser ces sujets et d'accompagner les financements dédiés » estime cette cadre engagée. Autre prise de position forte : La Banque Postale a annoncé en octobre 2021 vouloir arrêter le financement des activités en lien avec les énergies fossiles (pétrole et gaz), en sus de son engagement de sortie du charbon, à l'horizon 2030. Aussi, La Banque Postale, qui s'est fixée l'objectif de réduire à zéro ses émissions nettes sur l'ensemble de ses activités bancaires à l'horizon 2040, devient la première banque européenne et l'une des premières institutions financières au monde à disposer d'une trajectoire de décarbonation validée par la « Science Based Targets initiative » (SBTi), organisme indépendant de référence piloté par quatre organisations internationales.

Un poste responsabilisant et engageant

Au cœur de ces objectifs, Betty Marcerou pilote le département qui regroupe l'ensemble des directions support au service des lignes produits et du coverage. « J'ai la chance d'avoir concomitamment dans mes équipes des marketeurs, des chefs de projet IT et des middle opérationnels. Notre but commun : la satisfaction client. » La directrice suit ainsi le lancement d'un produit sur le marché de A à Z. « C'est un poste responsabilisant et engageant puisqu'il faut livrer le bon produit et être time-to-market. » Son style de management ? Un management direct et collaboratif. « Je suis une manager exigeante mais attentive, qui a le souci de faire évoluer les personnes dans leur projet professionnel » se définit-elle.

Flashback : souvenirs d'études

Un style de management probablement hérité de ses années d'études à emlyon business school. « C'est une école entrepreneuriale qui nous ouvre à de nombreuses activités professionnelles, en cours comme en dehors des programmes scolaires. » Année de césure, expérience associative dans la Junior-Entreprise du campus, stage puis apprentissage, la diplômée a eu l'impression de sortir de l'école avec déjà trois ans d'expérience et une connaissance pointue du monde de l'entreprise. « L'emlyon donne rapidement goût à la vie active » a-t-elle particulièrement apprécié.

Ecrivez l'histoire

A l'attention des futurs diplômés de la business school, l' alumni conseille de rester instinctif. « Ayez le courage d'essayer quelque chose de nouveau. Ajoutez plusieurs cordes à votre arc pour toucher à un panel de métiers diversifiés et mettez ensuite votre expertise au service d'une entreprise qui œuvre pour l'intérêt général. » Comme La Banque Postale qui sert le secteur public et propose des parcours de carrière évolutifs et intéressants. « Nous rejoindre, c'est rejoindre un des rares projets bancaires français en développement qui ambitionne de devenir la banque préférée des Français, qu'ils soient clients, citoyens ou collaborateurs. Plus spécifiquement, la BFI souhaite devenir un acteur bancaire majeur des entreprises françaises dont le développement aura vocation à s'élargir progressivement à l'international. C'est une expérience formidable que de pouvoir dire « j'y étais ! »

#JobBoard

La Banque Postale cherche des profils très variés : aussi bien des experts du marketing que des responsables de projet informatique et des personnes qualifiées en gestion de portefeuille de projets.

Investissez dans une carrière durable

Après avoir piloté le projet de transformation 100 % Investissement Socialement Responsable (ISR) pour le compte de La Banque Postale Asset Management, **Adrienne Horel-Pagès** (HEC Paris O6) est depuis mars 2021 à la tête de la stratégie finance durable de La Banque Postale, filiale du groupe La Poste, en tant que directrice de l'Engagement Citoyen, puis récemment membre du Comex. Dans son interview, elle nous parle des questions de développement durable dans l'entreprise, mais aussi de son engagement personnel et de sa vision de la finance à long terme. Par Marine Delcros

Aujourd'hui, La Banque Postale affirme sa stratégie visant une transition juste en intégrant la Direction de l'engagement citoyen au cœur de son nouveau plan stratégique 2021-2030. Et pour cause, le sujet de la citoyenneté infuse dans toute l'entreprise, des salariés aux dirigeants. « Il y a une véritable dynamique collective et un engagement total des salariés autour de ces questions, impulsée par notre équipe d'experts et le réseau d'ambassadeurs métiers qui l'essaime » confirme Adrienne Horel-Pagès.

Mesurer l'impact des activités dans la société

Pour définir cette stratégie finance durable, Adrienne Horel-Pagès et ses équipes misent sur trois leviers d'actions.

- L'offre de produits et de services d'abord. « Nous accompagnons tous les métiers et filiales (crédit consommation, banque de détail, banque de financement et d'investissement...) dans la construction de solutions de financement responsables, comme les prêts verts aux entreprises par exemple » explique la directrice de l'Engagement Citoyen. L'équipe travaille également à l'écoconception de l'offre de produits et de services. « Notre gros projet est de mettre en place un indice d'impact global pour calculer l'impact social, environnemental et territorial de nos offres. »
- La direction de l'Engagement Citoyen porte également les engagements de la banque vis-à-vis des parties prenantes. « On pilote la stratégie de neutralité carbone du groupe et on définit les politiques sectorielles qui permettent d'assainir le bilan de la banque. »
- Enfin, le troisième levier d'action est incarné par les collaborateurs eux-mêmes. « En effet, les salariés en contact avec nos clients sont les premiers ambassadeurs de notre offre. Il y a donc toute une dimension formation pour faire infuser la stratégie finance durable. » Et les choses avancent à La Banque Postale puisque le sujet finance durable va être intégré dans la gouvernance avec le statut d'entreprise à mission que la banque va acquérir début 2022.



« La finance doit se transformer pour rester viable »

Dans le parcours d'Adrienne Horel-Pagès, les questions environnementales ont toujours été un sujet mais son engagement a été progressif. « En 2005, j'étais en majeure Finance à HEC Paris et j'ai décidé de faire mon mémoire sur les performances de l'ISR, ce qui était assez original à l'époque, raconte-t-elle. J'ai ensuite continué de suivre ce sujet mais sans le mettre en œuvre dans mon métier. Jusqu'à ce que j'intègre l'AMF (Autorité des Marchés Financiers) où je suis devenue experte de la finance durable. Aujourd'hui, l'engagement est présent dans ma vie quotidienne et dans mes réflexions. Et je suis persuadée que pour continuer à être viable la finance doit poursuivre sa transformation. »

Mes années à HEC Paris

Etre diplômée d'HEC Paris, l'école de commerce n°1 en France : une fierté ?

Une immense fierté ! D'autant plus qu'aujourd'hui, HEC Paris a une reconnaissance et une dimension internationale. J'ai par ailleurs adoré mes années d'études, c'était une aventure humaine exceptionnelle et ma promo est restée très soudée, nous nous voyons régulièrement.

Les conseils que vous souhaiteriez transmettre aux jeunes diplômés d'HEC Paris ?

Je conseille vraiment à un étudiant d'intégrer HEC Paris et de profiter des échanges avec d'autres universités à l'international. Cependant pour moi HEC Paris a deux défis à relever. D'abord, la dimension d'inclusion sociale. L'école est passée de 5 % de boursiers à 18 % et a pour objectif d'atteindre les 25 % via notamment la Fondation qui est très active. C'est fondamental. Ensuite, HEC Paris a très bien pris le tournant de l'innovation, du digital mais un peu moins celui des enjeux de développement durable. J'ai vu néanmoins que l'école avait signé l'Accord de Grenoble qui l'engage dans cette trajectoire. C'est déjà un vrai changement de paradigme par rapport à mon époque.

www.labanquepostale.com



1ère banque mondiale en RSE / 23 milliards d'euros en faveur du financement de la transition écologique / Leader de la gestion d'actifs responsable avec 100 % des fonds éligibles de LBP Asset Management labellisés ISR / 1ère banque européenne dont la trajectoire de décarbonisation a été validée par la « Science Based Targets initiative » (SBTi)

PwC pour les Entrepreneurs devient PKF Arsilon



© PKF Arsilon

La prise d'autonomie progressive de PwC Pour les Entrepreneurs, vis-à-vis du groupe PwC France, s'est finalisée le 1^{er} juillet 2021. Ainsi PKF Arsilon est né. **Fabien Labussiere**, Directeur des Ressources Humaines, fait les présentations de ce cabinet dont les ambitions de développement certifient de prochains recrutements. Par Léa Benhadouche

« Après plusieurs années de transition, cette prise d'indépendance est une nouvelle étape dans le développement de PwC Pour les Entrepreneurs - désormais PKF Arsilon - pour adresser le marché des PME et ETI françaises. » PKF Arsilon accompagne en effet les entrepreneurs et chefs d'entreprise dans le pilotage de toutes les étapes de leur structuration, leur développement et leur transformation, grâce à ses expertises en matière de conseil aux dirigeants, d'expertise-comptable, d'audit, de gestion de la paie, du juridique et du fiscal dans un grand nombre de secteurs d'activité.

Objectif : garder le meilleur des deux mondes

Le cabinet ne renie pas pour autant son passé de Big Four dont il est fier. « Nous tenons à conserver notre héritage, en particulier l'excellence de nos prestations. Notre nouveau statut nous permet toutefois de faire preuve d'une plus grande agilité, qui se traduit notamment par notre capacité à accueillir de nouveaux cabinets, pour un quadrillage du territoire plus serré » annonce le Directeur des Ressources Humaines, fortement mobilisé dans cette nouvelle page qui s'écrit. « Je joue un rôle d'impulsion. J'accompagne le changement : j'explique qui nous sommes et ce que nous souhaitons devenir. »

PKF Arsilon : la signification du nouveau nom

Le DRH nous éclaire sur le choix de ce nouveau nom de marque. « PKF pour l'appartenance à un réseau mondial des cabinets indépendants : PKF International. La première syllabe d'Arsilon fait référence au mot latin artis, qui signifie artisanat au sens le plus noble du terme : l'exercice d'un métier avec un haut niveau d'habileté et de qualité. Quant au suffixe -silon, il renvoie à epsilon, qui évoque l'idée de la créativité et de l'innovation, mais surtout des transactions. » A prononcer à l'anglo-saxonne. « Pour faire état du bouton « on » qui déclenche l'accélération des projets selon les modalités de nos clients » justifie Fabien Labussiere.



© PKF Arsilon

2021 / 2022 : ce n'est que le début

En parlant de projets, beaucoup se sont matérialisés en 2021 pour PKF Arsilon : cooptation de nouveaux associés, projet d'ouverture de son capital aux collaborateurs, trois opérations de croissance externe à Montpellier, Marseille-Aix-en-Provence et sur la région niçoise... « Pour 2022, nous souhaitons renforcer nos engagements en matière de RSE. Notre secteur d'activité a par nature un objet social : favoriser le développement économique des territoires en soutenant les dirigeants. Nous souhaitons aller plus loin. Deuxième projet : consolider notre organisation du travail autour de l'équilibre vie privée / vie professionnelle. L'épanouissement des collaborateurs est le meilleur moteur d'une entreprise. »

Le recrutement, c'est maintenant

Des convictions qui rejoignent naturellement les attentes des jeunes générations, que le cabinet souhaite recruter en CDI, en stage et en alternance sur tous ses métiers, dans toute la France et tout au long de l'année. Les bonnes raisons de se laisser tenter par ces opportunités ? « Nous sommes un cabinet expert, présent dans plusieurs villes de France mais aussi à l'international grâce au réseau PKF. Les opportunités de mobilité nationale et internationale sont donc importantes, tout comme les possibilités de progression grâce aux promotions internes. » Si la structure est suffisamment grande pour rendre les évolutions de carrière réalisables, PKF Arsilon n'en reste pas moins une entreprise à taille humaine. « PKF Arsilon est une communauté de femmes et d'hommes unis par des valeurs communes : audace, hauteur de vue, savoir, responsabilité, proximité, écoute et savoir-faire technique. Ensemble, ils donnent du sens à notre action » conclut Fabien Labussiere.



26 bureaux sur le territoire national
800 collaborateurs (dont 60 Associés)
66 millions € CA en 2020

recrutement@arsilon.com

Les Parisiennes, elles écrivent votre avenir en capitales !

Paris sera toujours Paris ?
Indéboulonnable trio de tête
des business schools françaises,
HEC Paris, ESSEC Business
School et ESCP trustent les
podiums et le haut des
classements. Rien d'étonnant
pour ces établissements
d'excellence qui allient avec
autant d'agilité que d'efficacité
une ultra connexion aux réalités
du monde de l'entreprise et
des travaux de recherche les plus
pointus en termes de manage-
ment et de business. Une recette
100 % efficace qui permet à leurs
étudiants et leurs diplômés
d'envisager l'après-crise sans
renoncer à leurs rêves les plus
fous et les plus ambitieux. Elèves
et alumni : ils vous racontent les
rêves qu'ils ont pu réaliser grâce
à elles, partagent leurs plus
beaux souvenirs des Parisiennes
et encouragent les Millennials
qui les rejoignent à, eux aussi,
écrire leur avenir en capitales !
Enquête réalisée par Clarisse
Watine



« HEC Paris : un savant mélange d'excellence et de partage »

Pourquoi avoir accepté de devenir DG d'HEC Paris ?

Ce qui m'a intéressé dans cette opportunité de prendre les rênes de l'école, ce sont ses deux facettes. HEC est en effet un savant mélange entre excellence (diversité des programmes, corps professoral, étudiants...) et projet universaliste. Les gens oublient souvent qu'HEC est une organisation à but non lucratif qui réinvestit toutes les sommes qu'elle perçoit dans le projet pédagogique et au service de l'intérêt général. Car l'éducation a un rôle fondamental au service de la construction sociale et de la transformation des entreprises. Nous disposons du meilleur centre de recherche en management de France et nous souhaitons diffuser largement la connaissance produite au plus grand nombre. De même, nous essayons de recruter les meilleurs élèves en étant très engagés sur les enjeux d'ascension sociale et d'égalité des chances.

Quelle est votre feuille de route ?

Je connais bien l'institution et j'y ai déjà porté des sujets forts comme la Grande Ecole, l'entrepreneuriat, l'égalité des chances ou la formation continue. Je vais bien sûr poursuivre dans cette voie en mettant nos actions en écho avec la raison d'être et la mission de l'école que nous avons établies collectivement (plus de 3 000 personnes ont été mobilisées) autour de l'impact. L'impact sur le business et sur la société dans un projet de nourrir une société plus durable, plus prospère et plus juste.

Comment vos diplômés s'inscrivent-ils dans cette notion « d'impact » justement ?

En rendant les choses possibles ! Ce sont des *doers* capables de transformer des entreprises, de créer des boîtes, en connectant les gens. Ils ont une vraie compréhension du business mais aussi, et c'est sans doute là la différence d'HEC par rapport à des écoles internationales, une vraie pluridisciplinarité. S'ils se construisent sur une verticale business, ils savent aussi parler Python, neuroscience, droit, climat, data science... Ils sont ainsi capables d'analyser les causes des problèmes que rencontrent la société et les entreprises pour trouver des solutions en accompagnant la transformation des entreprises, qui font évidemment partie de ces solutions. Et ça leur ouvre un monde d'opportunités unique : il n'y a rien d'impossible en sortant d'HEC !

Les dossiers qui ne quitteront pas votre bureau cette année ?

J'en citerais trois... même s'ils sont beaucoup plus nombreux ! D'abord, la refonte du curriculum de la Grande Ecole en 2022. Car ce qui est génial et que j'adore à HEC c'est qu'on n'y n'accepte jamais le statu quo. Nous impulsions toujours de nouvelles dynamiques sur l'intégration des questions de durabilité ou d'IA, comme récemment avec notre cours obligatoire sur les enjeux planétaires en première année ou notre programme joint avec l'X autour des data sciences. Je pense ensuite à nos trois centres de recherche (Hi! Paris, l'Innovation & Entrepreneurship Center et l'Institut Society & Organizations) avec un objectif : que chacun de ces centres devienne un leader international, une instance de référence européenne sur son domaine. Et enfin je n'oublie pas les enjeux liés au climat et à notre campus : énergie, achats responsables (nous travaillons par exemple à ce qu'une partie des résidences passe en géothermie), traitement des déchets (avec une usine de méthanisation sur le campus), circuits courts (avec un jardin pédagogique sur le campus) et mobilité (avec un gros travail d'évaluation de notre empreinte carbone).

A la tête d'HEC Paris depuis janvier 2021, **Eloïc Peyrache** « connaît bien la maison » ! Entré au sein de la business school parisienne en 2003, il a eu à cœur, depuis, de s'engager pour des thématiques aujourd'hui au cœur de la stratégie de l'école. Excellence académique bien sûr, mais aussi égalité des chances, sustainability ou encore entrepreneuriat : il revient sur les réussites récentes et les grands projets qui animent l'école pour 2022. Par Clarisse

Watine

L'interview d'Eloïc Peyrache

Vous avez annoncé l'objectif de 20 % de boursiers à HEC d'ici deux à trois ans : vos leviers pour relever le challenge ?

Si nous avons mené beaucoup d'actions auprès des lycées et des prépas (bourses, concours d'éloquence, mentoring, Programme Prep Etoile*...) qui nous ont déjà permis d'accroître de façon significative le nombre de boursiers, nous avons voulu aller plus loin en ajustant nos modalités de recrutement. Nous avons donc décidé de bonifier tous les étudiants qui passent le concours pour la première fois. Une bonification maintenue une année de plus pour les boursiers. Au final, 85 % des candidats au concours sont bonifiés. Parce qu'elles cubent statistiquement moins que les hommes, ce dispositif a aussi permis d'augmenter d'environ 4 points le nombre de candidates reçues. Nous avons également constaté un effet positif sur la diversité des prépas d'origine des candidats. Je suis convaincu que ce système a l'avantage d'avoir de l'impact tout en étant assez juste, sans stigmatiser certains candidats. Et pour atteindre nos objectifs, nous allons évidemment continuer à investir en amont et à accompagner encore plus les candidats.

A HEC Paris, la transition écologique est en cours !

VOTRE MOT

en capitales sur le livre d'or HEC Paris ?

IMPACT

en écho aux trois axes de la mission de l'école : « Think, Teach & Act ».

Vous voulez qu'HEC soit au service de l'ascenseur social. Comment faire ?

En mettant en valeur la diversité de notre campus qui, avec 110 nationalités, est un vrai forum mondial pour les étudiants. Des étudiants concrètement confrontés à la richesse apportée par cette diversité et qui, lorsqu'ils seront aux responsabilités demain, pourront, à leur manière, participer à créer plus de justice, plus d'ouverture et plus de paix. Il en va de même avec la diversité sociale de nos étudiants, qui participe je le crois, à un projet de société plus prospère, plus durable et plus juste.

En septembre 2020, sous l'impulsion de son International Advisory Board, HEC Paris a finalisé sa stratégie Purpose & Sustainability pour porter plus loin son ambition en matière de développement durable et de responsabilité sociale à horizon 2030. Mais quelles sont les grandes lignes directrices de la transition verte de la business school ?

Face à l'urgence climatique, HEC Paris mise d'abord sur l'enseignement, en conjuguant propositions dédiées à la sustainability et une révision des cours, des contenus et des cursus pour intégrer ces enjeux. En commençant par le PGE, dont le curriculum sera revu pour la rentrée 2022. Un PGE pour lequel des programmes dédiés ont déjà été mis en place. Un track Purpose & Sustainability de 200 heures (soit 10 % de la scolarité), centré sur les enjeux de la transition écologique et sociale vise ainsi à faire réfléchir les étudiants, dès la 1A, sur les questions de sens (sens du capitalisme, du business, de son projet de vie et de carrière... articulés avec les questions de transition écologique et sociale).

En mode immersion

Et pour faire prendre pleinement conscience aux élèves de l'urgence à agir, HEC mise sur l'immersion ! « Le track Sustainability commence par un séminaire de rentrée à Chamonix : trois jours pour réfléchir, par l'expérience et le terrain, en rencontrant des glaciologues et des entrepreneurs, en visitant la Mer de glace, en expérimentant le sauvetage en montagne... Une expérience collective suivie par une semaine de rentrée consacrée à ces enjeux : Fresque du Climat, rencontres avec des entrepreneurs de la transition et des grands patrons notamment. Ils s'investissent ensuite dans un cours obligatoire consacré aux enjeux planétaires, qui les conduit à mettre en perspective les limites planétaires au regard d'un diagnostic scientifique, et la façon dont les entreprises peuvent apporter des solutions » détaille Philippe Collin, Directeur de la stratégie climat et environnement de HEC Paris. Parmi les autres initiatives particulièrement impactantes : la mise en place d'ateliers 2tonnes, en écho à l'objectif de deux tonnes de CO₂/personne, fixé par l'Accord de Paris (alors que la moyenne actuelle est à 10 à 12 tonnes de CO₂/personne ndlr). « Ils comprennent qu'on ne peut y arriver en se limitant à des actions individuelles, que cela nécessite des transformations systémiques de législation, des modèles de production et de consommation relevant du business » précise Philippe Collin. Sans oublier le volet recherche bien sûr. « Nous avons un plan de recrutement ambitieux pour attirer des enseignants-chercheurs experts de ce sujet. Nous soutenons également des productions de recherche via des chaires, dont la chaire Economie circulaire créée en octobre 2021. »

La preuve par l'exemple

Et parce qu'on n'est jamais plus légitime sur ces sujets que lorsqu'on ambitionne d'être soi-même exemplaire, HEC Paris met aussi la transition écologique au cœur de l'évolution de son campus. L'école a ainsi instauré une politique bas carbone afin d'atteindre les objectifs de l'Accord de Paris en 2030 pour les infrastructures, en 2040 pour les achats et en 2050 pour les mobilités. Des tests sont également en cours pour utiliser la géothermie et l'énergie solaire sur le campus. Une politique de tri est aussi fortement engagée dans la business school qui, fait rare, dispose de son propre centre de tri. Dernier axe fort : la biodiversité. « Nous sommes situés sur un site naturel formidablement riche et avec un potentiel extraordinaire en termes de biodiversité. Nous allons par exemple traiter une zone du campus en prairie humide (ce qui est très rare en IDF) pour y développer la faune. »



© Chris Gloag

We are together !

Pour faire face à la crise climatique, HEC Paris joue collectif... et européen ! L'école s'est en effet alliée à sept autres établissements européens dans un collectif inédit : Business Schools for Climate Leadership (BS4CL.org). A ses côtés : Oxford Saïd Business School, Cambridge Judge Business School, IE Business School, IESE Business School, INSEAD, International Institute for Management Development et London Business School. Leur objectif commun ? « Soutenir les décideurs et les organisations actives dans le domaine du climat en menant des recherches conjointes afin d'identifier et de concevoir les meilleures pratiques, toutes générations et tous secteurs confondus, afin d'accélérer la réponse du monde économique au changement climatique. Collectivement, ils sensibiliseront le public à l'urgence de la lutte contre le changement climatique, à la nécessité de s'adapter à ce phénomène, et ils en maximiseront l'impact grâce à l'action conjointe de leurs huit communautés d'anciens élèves. » Parmi les premières actions du collectif : l'élaboration d'un kit ressource BS4CL sur le leadership climatique, présenté lors de la COP26 à Glasgow et d'une série de webinaire accessibles gratuitement sur le site BS4CL.org, dont un axé sur la décarbonation de l'entreprise, réalisé par HEC Paris.



© Aurélie Blanc



Oser c'est déjà réussir !

L'ascenseur social par l'éducation : HEC Paris y croit ! Son ambition ? « Contribuer à l'émergence d'une société où tous les talents peuvent s'épanouir et trouver un rôle à leur mesure. Mais aussi renforcer la diversité au sein d'HEC et conjuguer excellence académique et ouverture sociale. »

En charge des questions de diversité à HEC Paris, Marcelle Laliberté a un parcours qui incarne d'ailleurs parfaitement le sujet ! Canadienne élevée dans un univers bilingue, elle a été Officier dans la Marine pendant 10 ans, avant de se tourner vers le secteur bancaire, puis de poser ses bagages en France, après avoir habité 47 adresses différentes dans le monde ! Aujourd'hui Chief Diversity Officer, directement rattachée à la Direction générale, elle voit dans son poste la preuve de l'importance qu'a pris l'égalité des chances au sein de la première business school française. « Je suis humble et fière de pouvoir porter ces sujets, de faire, à mon niveau, bouger l'aiguille dans un très vaste écosystème qui peut faire changer les choses. »

Au cœur de l'échange et l'échange au cœur

Ce qui est le cas avec la création du Comité Diversité de l'école. « Un forum d'échanges entre étudiants, professeurs et collaborateurs d'HEC Paris sur tous les sujets d'équité, de diversité et d'inclusion pour discuter, confronter nos visions, se challenger, y compris sur des sujets sensibles. Il ne s'agit pas d'un organe de décision, mais d'un organe consultatif, une force de proposition qui permet de se connecter plutôt que de diviser, comme en atteste la création de notre Charte du Respect et de la Communauté par exemple. »

Tout le monde peut prendre sa place

Outre les nombreuses actions mises en place en amont de l'enseignement supérieur pour aider et accompagner tous les talents vers HEC Paris, un accent est aussi fortement mis sur l'expérience et la vie étudiante, pour que chacun puisse trouver sa place, se voir encouragé dans le développement de son esprit critique, l'explorer et se découvrir. Sans oublier un vrai soutien à celles et ceux qui en ont besoin. « HEC a été une des premières écoles à mettre en avant les problématiques de santé mentale, sans tabou. Nous souhaitons créer ce climat de bienveillance pour que chacun puisse se sentir inclus, comme en attestent les actions de l'association Psych'hec par exemple. »



© Chris Gioag

Les chiffres

- + de 5 800** élèves accompagnés par HEC Paris depuis la création des programmes d'Égalité des chances
- 150** étudiants d'HEC engagés chaque année dans les programmes de tutorat
- 1,6 million €** dédiés aux bourses sociales pour les étudiants d'HEC

« Donnez-vous les chances de réussir, ne vous fermez aucune porte. C'est de la diversité des perspectives que se nourrit l'expérience HEC, alors venez ! »

**Marcelle Laliberté,
Chief Diversity
Officer d'HEC Paris**



D'alumni à enseignante-chercheuse à HEC Paris : Anne-Sophie Chaxel a relevé le défi avec brio ! La preuve : elle est lauréate 2020 du Vernimmen Teaching Prize qui récompense chaque année des professeurs de l'école pour leur pédagogie et leur enseignement innovants. Une reconnaissance qui traverse les frontières, comme en atteste sa nomination au World's 40 under 40 best MBA profs de Poets and Quants. Rencontre.

Anne-Sophie Chaxel la prof **au top** !

Racontez-nous votre parcours.

Je suis née en région parisienne et dans une famille peu diplômée. J'étais bonne élève, j'ai fait une prépa et je dois reconnaître que nous ne nous attendions pas à ce que je sois prise à HEC ! J'ai passé de belles années sur le campus, notamment grâce à mon engagement associatif en tant que trésorière de *Fleur de bitume*. C'est en faisant ma thèse de master que j'ai découvert ma passion pour la recherche, une voie dans laquelle mon directeur de thèse m'a encouragée. J'ai fait un Master Recherche à Dauphine et suis ensuite partie aux USA, à Cornell, berceau des *behaviour economics*, puis à McGill à Montréal, avant de revenir aux Etats-Unis à Virginia Tech... puis de retrouver HEC !

Pourquoi la recherche vous passionne-t-elle ?

Parce qu'elle offre une liberté de penser incroyable. Je travaille notamment sur les biais cognitifs, autrement dit, la façon de prévoir la manière dont les individus (consommateurs ou managers) peuvent prendre des décisions biaisées ou irrationnelles à cause de biais qui altèrent notre pensée quotidiennement sans qu'on s'en rende compte.

Pourquoi les récentes distinctions que vous avez reçues vous rendent-elles fière ?

J'ai reçu le Vernimmen Teaching Prize un an après avoir rejoint HEC. Nous étions en plein Covid, les attentes des étudiants étaient très fortes, je devais m'installer avec ma famille et me ré-acculturer à mon pays avec mes enfants... Du coup j'ai à peine cru à l'annonce de ma nomination ! Je n'avais finalement pas pris le temps de réaliser qu'il s'était passé beaucoup de choses dans ma vie de professeur. Ce prix était pour les étudiants une manière de me redonner ce que j'avais essayé de leur donner durant cette année difficile. Ça m'a fait vraiment plaisir de voir que j'avais réussi à créer une connexion avec eux, malgré toutes les restrictions. Ma nomination au World's 40 under 40 m'a, quant à elle, permis de réaliser que j'avais le droit de voir le verre à moitié plein. En effet, j'ai toujours évolué en expérimentant, dans un milieu où il est facile de se remettre en question et de se focaliser sur les mauvaises évaluations (90 % des publications de recherche sont rejetées par exemple). J'ai vu ce prix comme une reconnaissance du fait que j'allais dans la bonne direction.

Etre prof à HEC : challenging ?

J'enseigne le marketing, une matière sur laquelle les étudiants ont souvent des idées préconçues. J'adore les faire changer d'avis, les voir aller de surprises en surprises et finalement, en avoir une vision plus positive. Ce que j'aime aussi à HEC c'est qu'il y a toujours de nouveaux challenges à relever. Il y a toujours des projets quelque part, des possibilités d'étendre mes recherches, des connexions nouvelles à instaurer avec les étudiants... Je commence d'ailleurs tout juste à enseigner les biais cognitifs en Exed. Je ne vais donc encore pas m'ennuyer cette année !



Au sein des associations d'HEC Paris, point de rivalité, que de la collaboration ! D'ailleurs, vous avez l'embarras du choix entre les quelques 150 clubs associatifs présents sur le campus. Du mal à choisir ? Pas de soucis. L'absence de choix est un choix à HEC Paris... puisque vous avez la possibilité de rejoindre plusieurs associations ! Et pour vous aider, les présidents de cinq d'entre elles vous donnent un aperçu de l'ambiance qui règne au sein de la vie associative de la première école de commerce de France. Par Marine Delcros

Dans l'œil du BDE avec sa présidente Laura Da Costa

Le rôle du BDE ?

Nous nous occupons de la vie étudiante, festive et associative de l'école. Nous gérons les relations entre les étudiants, les associations et l'Administration, mais aussi du Pôle prévention santé mentale. Nous sommes également en charge de l'organisation des gros événements festifs, des pots, des « Party of the Week » (soirées qui ont lieu tous les jeudis soirs), du week-end d'intégration, du festival Le BOOM qui aura lieu en mai 2022, de la Garden Party, de la soirée de diplomation...

Le petit + de votre BDE ?

Nous sommes l'un des rares BDE à organiser une grosse soirée réunissant environ 1 000 personnes toutes les semaines. C'est très prenant mais cela crée une routine rassurante pour les étudiants. Autre particularité : le BDE élu peut coopter des membres des listes non élues, ce qui permet de constituer des teams de différents horizons, avec des idées et envies qui s'enrichissent.

Trois mots pour définir la vie associative d'HEC Paris ?

Très diversifiée. Je ne connais personne qui n'ait pas trouvé une association ou une ambiance qui lui convienne. Il y a environ 160 associations en tout : humanitaires, professionnelles, artistiques, internationales...

Festive. Il y a tout le temps de la vie et des événements sur le campus !

Soudée. A HEC Paris, on peut faire partie de plusieurs associations ce qui permet de mixer les populations, de côtoyer des personnes différentes. Les associations communiquent également très bien entre elles.

Le QG des assos ?

La « Kfet », la cafétéria du campus qui a été rénovée et aménagée avec des tables, des canapés, une terrasse, des foodtrucks... Des artistes ont aussi décoré les murs. Elle est composée de trois bars, le Xénon, le Wunder et le bar du BDE, ouvert le jeudi. Beaucoup d'associations organisent leurs événements là-bas et on s'y retrouve de plus en plus.



Laura Da Costa présidente du BDE d'HEC Paris



La team Esp'R

Pitchez-nous Esp'R.

Grégoire Landoyer, président d'Esp'R. C'est l'association écologiste du campus. Le but premier est de sensibiliser les étudiants aux questions qui traitent d'écologie. Nous organisons des conférences, des missions de conseil bénévoles pour les entreprises, nous travaillons avec l'Administration pour faire avancer les initiatives en faveur de l'écologie comme des cours sur ces thématiques.

Un évènement phare ?

La Earth Week, une semaine durant laquelle on condense plein d'événements que l'on organise également toute l'année : conférences avec des entrepreneurs à impact, ateliers, vide-dressing... La prochaine aura lieu en février 2022.

Esp'R, l'association engagée pour l'écologie

Une actu ?

La création cette année du pôle Lobby, dont les prémices ont débuté l'année dernière. Nous avons notamment rédigé une lettre ouverte au moment du changement de Dean pour demander à ce que les enjeux écologiques soient plus sérieusement pris en compte à HEC Paris. Elle a été relayée par des gens influents dans le milieu écologiste et a aussi eu un retentissement important dans les médias. Elle a même été citée par le New York Times !

Votre conseil pour préserver l'avenir ?

Au-delà de réduire son empreinte carbone en diminuant sa consommation de viande ou en prenant moins l'avion par exemple, je pense à titre personnel que le plus important est d'agir sur le collectif. Pour cela, il est nécessaire de s'engager, à Esp'r par exemple ou dans une autre association écologiste, mais aussi dans une entreprise et dans la société. Sans oublier de voter car changer les comportements individuels ne suffit pas : il faut aller plus loin et changer les règles du jeu de notre société.

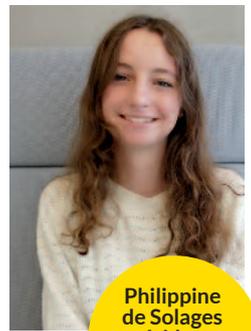


Grégoire Landoyer président d'Esp'R



HEC Handicap Disability favorise l'inclusion sur le campus

HEC Handicap a organisé son premier forum handisport sur le campus. Ici **Yvan Wouandji**, joueur de cécifoot, qui a répondu présent à l'invitation de l'association.



Philippine de Solages
présidente
d'HEC
Handicap

Présentez-nous HEC Handicap.

Philippine de Solages, présidente d'HEC Handicap. L'objectif est de sensibiliser les étudiants à toutes formes de handicaps, plus particulièrement les handicaps invisibles. Nous sommes partis de la réflexion suivante : HEC Paris forme des futurs managers, des créateurs d'entreprise, des DRH... Il est donc indispensable qu'ils sortent des études avec une sensibilisation au handicap pour lever les tabous et faciliter l'insertion de ces personnes dans le monde de l'entreprise.

Un événement phare ?

Nous avons organisé en octobre notre premier forum handisport sur le campus. Nous avons fait venir des sportifs, des champions paralympiques de rugby-fauteuil, football, badminton, aviron, taekwondo... L'idée était de rendre concret le handicap aux yeux des étudiants de HEC Paris dès le début de l'année et d'utiliser le sport pour les mettre en situation.

Un exemple d'initiative mise en place par l'école pour faciliter l'inclusion ?

HEC Paris participe aux DuoDays, dont le but est habituellement, d'accueillir des jeunes en situation de handicap dans des entreprises. Dans ce cadre, l'école sera un site d'accueil.

Pourquoi vous rejoindre ?

On parle beaucoup de la recherche de sens dans nos études. A HEC Handicap nous répondons à cette recherche de sens et d'engagement, sur différents plans : pour nos camarades de promo que l'on sensibilise à ces questions et pour les personnes en situation de handicap. C'est aussi un engagement citoyen : il y a beaucoup de travail à faire autour du handicap en France, et s'engager au sein du campus est un premier pas. On laisse également beaucoup de liberté à chacun. Nous sommes encore une association en formation, donc malléable. On est ouverts à toute proposition de projets.

A HEC Paris, le club de rugby féminin voit la vie en rose

Qu'est-ce que le FHR (Filles HEC Rugby) ?

Joséphine Roy, présidente du FHR. Le FHR a été créé en 2004. C'est un des premiers clubs universitaires qui a vu le jour : à l'époque, le rugby était un sport que l'on croyait réservé aux garçons, mais cet a priori n'a pas empêché les étudiantes d'HEC de monter leur club. Ce fut une vraie réussite, le club accueille chaque année plus de 40 joueuses, nous sommes une soixantaine sur le campus de HEC (L3, M1, double diplômés), et beaucoup d'anciennes reviennent pour les entraînements du lundi soir, du mardi après-midi, ou pour les matchs du jeudi !



Joséphine Roy
présidente
du FHR

Un mot pour définir le FHR ?

Rose ! Tout est rose au FHR. Nous sommes les Roses, les anciennes constituent le « dôme rose », les nouvelles sont des « bébés roses ». Et surtout, « quand le FHR est là, le ballon dans les bras, je vois la vie en rose » : vous avez reconnu notre hymne bien sûr !

Votre palmarès ?

Nous avons beaucoup de tournois tout au long de l'année : la saison commence avec la coupe de l'X mi-octobre, puis on enchaîne avec le Tournoi des Grandes Ecoles à La Rochelle début novembre (annulé cette année), suivi d'un tournoi international à Rome mi-novembre, puis la Coupe de France à partir de fin novembre, le Top 8, le Toss, les Ouales U... Nous avons été championnes de France pendant cinq années consécutives ! Ça fait deux ans qu'il n'y a pas eu de tournois à cause du Covid, et c'est à nous, la nouvelle génération, de relever le défi et de conserver ce titre.

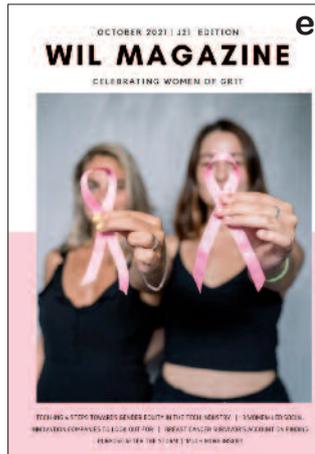
LA bonne raison de rejoindre l'équipe ?

Le FHR, c'est un esprit, c'est « l'esprit rose ». Les valeurs de l'ovale, combinées aux valeurs du FHR (générosité, persévérance, entraide, esprit d'équipe, ambition, courage) font de nous une vraie famille. Je sais que les amies de HEC que je garderai toute ma vie sont les filles du FHR. On compte les unes sur les autres, on se donne pour l'équipe et pour les autres.



L'équipe du FHR

The Women in Leadership Club encourage l'empowerment



Pitchez-nous votre association.

Folasade Owoeye, présidente de Women in Leadership Club. The Women in Leadership Club est l'un des clubs les plus populaires d'HEC Paris. Il compte environ 150 membres actifs, des femmes mais aussi des hommes. Nous encourageons l'empowerment des femmes dans le monde du travail en favorisant la création de réseau, le partage d'expérience, et le développement personnel. Nous sommes persuadés que les femmes peuvent jouer un rôle plus important dans la société et encourageons les initiatives qui vont en ce sens.

Qu'est-ce qui a changé sur le campus depuis que l'association existe ?

Beaucoup de choses ! Nous relevons de plus en plus de challenges et élargissons notre portée. En 2019, The WIL magazine a été lancé. Nous avons aussi créé un site internet interactif avec un blog pour partager plus d'informations sur ce que nous faisons. Nous souhaitons également devenir partenaire de plus d'institutions/entreprises pour donner davantage d'opportunités de recrutement aux femmes qui suivent un MBA.

L'ambiance dans l'association ?

Chez Women in Leadership Club, nous sommes alliées, amies, collègues et nous cherchons à faire ressortir le meilleur de chacun d'entre nous. Ce n'est pas un club de femmes contre les hommes. Nous cherchons au contraire à collaborer davantage avec nos homologues masculins lors de nos événements ou campagnes.



L'équipe du Women in Leadership Club

« Vous êtes curieux, audacieux et en quête de sens ? N'attendez plus pour rejoindre une entreprise de service public qui vous offre mille et une opportunités » lance **Olivier Juban** (École Supérieure des Transports 94, Centre de Perfectionnement aux Affaires HEC Paris 00), Coordinateur Régional du Groupe SNCF pour les Pays de la Loire et Directeur Régional TER. Ce manager dynamique et bienveillant va vous faire aimer le train ! Par Fanny Bijaoui

SNCF

Les talents de demain prendront le train !



© SNCF

Sur les rails

Tous les chemins mènent aux gares et aux trains. Ce pourrait être la devise d'Olivier Juban. Si cet autodidacte aime raconter son parcours, c'est surtout pour exprimer sa gratitude envers une entreprise qui l'a fait grandir. « J'ai commencé au niveau bac comme exploitant puis, grâce à la Validation des Acquis par l'Expérience, j'ai intégré une filiale de la SNCF... sans le réaliser vraiment j'avoue. Ce fut le début d'une belle aventure. Au fil du temps, j'ai dirigé des entités puis managé des équipes plus importantes. J'ai eu beaucoup de chance et fait de belles rencontres qui m'ont permis d'intégrer la « grande maison » en 2007 et de devenir l'un de ses cadres dirigeants. J'en suis fier et reconnaissant. »

La concurrence entre en gare

Une aventure de 27 ans qui le mène aujourd'hui à une double mission : « coordonner toutes les activités du Groupe SNCF dans cette si jolie région des Pays de la Loire et préparer l'ouverture à la concurrence du réseau régional. Jusqu'à présent les Transports Express Régionaux (TER) étaient opérés uniquement par SNCF Voyageurs. Dès 2025, d'autres entreprises pourront la challenger et proposer au Conseil Régional des offres sur une partie du réseau. La région des Pays de la Loire va lancer son premier appel d'offres. On connaîtra en 2023 l'entreprise qui opérera, dès 2025, 30 % du business actuel. Une révolution culturelle dans un métier qui est historiquement un monopole. »

Des wagons d'opportunités

Des défis en perspective pour Olivier Juban et ses équipes. Mais l'homme est habitué aux situations difficiles. « Le sujet c'est l'accompagnement au changement de mindset pour nos collaborateurs mais aussi oser repenser l'offre de transport à proposer aux Ligériens. Plus de trains, c'est aussi moins de voitures et donc moins de CO2. SNCF Voyageurs se doit d'être un acteur engagé du report modal et de la transition écologique, c'est une évidence ! » Une transformation en profondeur qui suppose aussi le recrutement de talents aux profils divers. « En Pays de la Loire, nous recrutons en moyenne 200 à 300 personnes par an sur des métiers très différents : vente, maintenance du réseau ferré ou des trains, des systèmes d'informations, etc. Nous avons un bassin d'emplois SNCF très riche sur la région avec notamment le siège de la direction nationale des systèmes informatiques SNCF Voyageurs ou encore le Centre d'Ingénierie du Matériel au Mans. Il y en a pour tous les talents ! »



© SNCF

LE MOT que vous voudriez écrire en capitales dans le livre d'or de HEC Paris ?

« CONTINUEZ D'Y CROIRE »

La jeunesse en rappel

Conscient qu'un lien étroit entre le milieu scolaire et universitaire avec l'entreprise est un facteur majeur de réussite, Olivier Juban précise que « le Groupe SNCF en Pays de la Loire propose 500 offres de stages, alternances et contrats de professionnalisation sur les trois ans qui viennent. » Un manager bienveillant qui privilégie la confiance. « Désormais, on manage moins dans les grilles de rémunération historiques et plus dans l'humain et l'engagement des salariés. Je pense donner beaucoup de liberté à mes équipes, pour libérer les initiatives. Certes je contrôle les résultats, mais je fais surtout confiance dans le talent et les compétences de nos salariés, à tous les niveaux. »

#MonHEC

« J'ai eu la chance de suivre les cours du Centre de perfectionnement aux affaires d'HEC pendant quatre mois en présentiel à Jouy-en-Josas. Un programme intensif basé essentiellement sur l'étude de cas pratiques. J'ai vraiment adoré ça : je me souviens de nuits blanches passées à étudier les comptabilités de multinationales et à exposer, le lendemain, fébrile, ma synthèse dans la langue de Shakespeare. Cette formation est à diffusion lente : tout ce que vous avez vu dans les cas pratiques vous sert dans la vraie vie. 20 ans plus tard ça reste vrai ! C'est un entraînement au top. Je n'aurais jamais pu avoir ce déroulé de carrière sans cette formation. »

emploi.sncf.com

Qu'est-ce qui fait la singularité de KPMG, cabinet leader de l'audit et du conseil en France ? Les réponses de **Pierre Planchon** (HEC Paris 89), Responsable de l'activité Audit et Qualité, et **Mathieu Wallich-Petit** (Arts et Métiers ParisTech 98, Mastère HEC Finance 99), Responsable Clients & Markets, tous deux Associés et membres du comité exécutif de KPMG France. Par Bertrand Bourguine

KPMG un quotidien toujours en mouvement !

Qu'est-ce qui fait la singularité de KPMG ?

Mathieu Wallich-Petit. D'abord, la dimension humaine, qui renforce la relation de proximité avec nos clients. Ensuite, notre maillage territorial : KPMG est N°1 en taille avec 220 bureaux répartis en France et est le seul cabinet exerçant quatre métiers que sont l'audit, le conseil, l'expertise-comptable et le droit-fiscalité. Enfin notre nouveau projet d'entreprise porté sur le sens de nos actions et notre contribution à la société. Nous avons en effet pour ambition de devenir le premier cabinet engagé pour une création de valeur responsable.

Pierre Planchon. Pour compléter, sur le métier de l'audit, si nous accompagnons de grandes multinationales et ETI (nous avons notamment gagné plusieurs mandats d'audit de sociétés du CAC 40 au cours des 24 derniers mois), nous sommes aussi au service de près de 15 000 petites et moyennes entreprises et nous nous appuyons sur nos bureaux implantés en régions, ce qui est assez unique.

KPMG : une école d'application pour jeunes diplômés ?

Mathieu Wallich-Petit. C'est une sorte de troisième cycle, fort d'expériences extrêmement formatrices les premières années. Nos jeunes diplômés évoluent en équipes et sont formés par des seniors et des managers. Ils travaillent sur une grande diversité d'enjeux et de missions, dans le cadre d'une vingtaine de dossiers différents par an en moyenne.

Qu'est-ce qui a poussé le Gadz'Art que vous êtes à faire toute sa carrière dans les métiers du deal ?

Mathieu Wallich-Petit. Le deal, c'est exigeant mais aussi très stimulant et passionnant. Chez KPMG, ce métier m'a permis de développer une carrière en accéléré et de devenir Associé en huit ans. Il m'a aussi permis de me développer à l'international et de travailler sur des dossiers majeurs pour des fonds d'investissement et des grandes entreprises internationales, ce qui est très enrichissant.

#JobBoard

Les métiers phares sur lesquels vous recrutez ?

Nous cherchons à nous renforcer sur le marché de l'ESG/ISR, en pleine expansion, ainsi que sur des spécialités et profils très techniques (Data & Analytics par exemple).

Vos missions respectives ?

Mathieu Wallich-Petit. Accompagner nos clients sur les métiers de l'audit, et du conseil. C'est un rôle de développement commercial basé sur une gestion engagée, en particulier sur la transformation des enjeux ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance) des clients. En tant que, membre du comité exécutif, comme Pierre, ma mission revêt aussi un rôle de management pour accompagner les équipes dans leur développement qu'ils s'agissent des compétences métiers ou de « soft skills ».

Pierre Planchon. Avec la réglementation sur la rotation obligatoire des cabinets d'audit et le relèvement des seuils de l'audit légal des comptes des petites entreprises, ma mission consiste à assurer la conquête commerciale et à renouveler notre portefeuille clients. Je veille aussi à ce que la digitalisation de l'audit favorise plus de qualité. Dans le cadre de mes fonctions, je cherche en permanence à faire monter en compétence nos auditeurs, souvent entrés débutants dans ce métier. Je les sensibilise aux enjeux technologiques, au conseil ou et à la transaction pour ouvrir leurs chakras !

Quels avantages pour un jeune diplômé à débiter dans l'audit ?

Pierre Planchon. On dit souvent qu'une année dans l'audit compte comme deux années dans une carrière normale. Le métier permet tout de suite de rencontrer beaucoup d'entreprises différentes, d'apprendre à travailler de manière très structurée. Cela donne rapidement une vision complète du degré de maîtrise qu'une société a de son activité et de sa performance financière. L'audit, c'est une immersion à 360° dans la comptabilité, la finance et le contrôle. Etant donné que les reportings IIRC et SASB fusionnent et que le cadre réglementaire évolue au service de la transition vers une économie durable en matière de communication extra-financière, les auditeurs ont désormais la capacité d'investir un champ d'actions diversifié et passionnant.

Le + HEC comparé aux deux autres Parisiennes ?

Pierre Planchon. En tant qu'alumni, je dirais que la particularité d'HEC est de disposer d'un fort et dense réseau dans les instances dirigeantes, car « historique ». L'école soigne ce sujet-là depuis longtemps.



Mathieu Wallich-Petit

© NathalieOundjian



Pierre Planchon

© NathalieOundjian

LE MOT à écrire en capitales dans le livre d'or de votre école ?

AUDACE pour Pierre Planchon
CONFIANCE pour Mathieu Wallich-Petit

<https://home.kpmg/fr/fr/home/carrieres/recrute.html>

Les acteurs du changement se trouvent à l'ESSEC !

Grande école, BBA, masters internationaux, masters spécialisés : en 2021, tous les programmes de d'ESSEC Business School ont conjugué attractivité et sélectivité, y compris auprès des étudiants internationaux. Une attractivité à laquelle participe pleinement le déploiement de son plan stratégique RISE lancé il y a un an. Transition écologique et sociale, Metalab, IA, entrepreneuriat, innovation : Vincenzo Vinzi, directeur de l'ESSEC nous dit tout de ce qui attend la business school dans les prochains mois. Par Clarisse Watine

Pourquoi considérez-vous la période actuelle comme un « appel à l'action » ?

Tout l'enjeu de cette période est de gérer la crise (et je crois que l'ESSEC l'a bien gérée !) sans rester prisonnier du court terme. Il est essentiel de se fixer un cap et d'inspirer les gens pour qu'ils trouvent du sens. S'inscrire dans le long terme tout en gérant les urgences du quotidien : c'est ce que doit savoir faire tout leader et c'est ce que nous apprenons à nos étudiants.

Comment l'ESSEC est-elle passée à l'action cette année justement ?

En déployant son plan RISE ! D'abord, nous avons mis en œuvre des projets dans le cadre de Together, notre démarche de transition écologique et sociale à 360°, visant à transformer nos formations, notre recherche et notre vie de campus afin de répondre à ces nouveaux enjeux. Notre nouveau MS in Sustainability & transition est ainsi en phase de recrutement, avec l'objectif de doter les futurs managers de toutes les connaissances, outils et réseaux nécessaires pour avoir un impact durable dans les entreprises et organisations. Nos chaires s'inscrivent également dans cette dynamique, avec les créations récentes des chaires Shape the future of finance, Leading a beauty brand ou encore des chaires thématiques axées sur le sport ou l'agroalimentaire. En tout, nous avons lancé sept nouvelles chaires en 18 mois : une preuve de la légitimité de l'expertise de notre corps professoral sur des sujets au cœur de la stratégie des entreprises.

Vous avez également lancé une initiative inédite à la rentrée ?

Dans la lignée des Climate Days basé sur la Fresque du Climat, nous avons en effet créé cette année la Fresque de la Diversité. Une initiative conçue par l'ESSEC et inédite dans l'enseignement supérieur. Nous l'avons proposée aux 420 étudiants de la Grande Ecole à la rentrée 2021 et d'ici deux ans, elle devrait être déployée pour les étudiants de tous nos programmes. Nous sommes aussi en discussion avec la Conférence des Grandes Ecoles pour la déployer dans d'autres établissements.



L'interview de Vincenzo Vinzi

©Deljante

Vous avez aussi mis en œuvre des actions dans le cadre du Metalab ?

Nous avons en effet créé le Metalab comme une plateforme pluridisciplinaire, un écosystème à la croisée des données, des technologies et de la société pour former des leaders de l'IA et de la technologie et ainsi aider les entreprises et la société à comprendre et utiliser l'intelligence artificielle et le pouvoir des données. **L'objectif :** rendre les individus et citoyens capables de prendre des décisions éclairées de manière éthique et juste. Parmi ses thématiques phares : business & data sciences, futur of work, gouvernance de l'IA et impact culturel de l'IA dans les organisations. Dans ce cadre, nous avons notamment noué un partenariat emblématique avec l'OCDE dans le cadre d'un projet impliquant huit pays et où l'ESSEC a été sélectionnée pour la France. **Le but :** comprendre l'impact de l'IA sur le marché du travail. Un projet sur lequel nous pouvons compter sur notre alliance avec CentraleSupélec pour travailler sur son volet scientifique.

Parlez-nous du double appel à l'oral qui entre en vigueur cette année...

Nous constatons une perte significative de candidats boursiers lors des épreuves écrites. Un biais social qui disparaît au moment de l'oral, un entretien de personnalité justement orienté vers la diversité des talents. Pour remédier à ce biais, nous mettons en place cette année le double appel à l'oral. Ainsi, une quarantaine de candidats boursiers qui ont raté de très peu la barre d'admissibilité sont sélectionnés pour passer l'oral. Ils conservent leurs notes d'écrits, sans bonification. S'ils sont très bons à l'oral, ils peuvent rattraper leur note moyenne et être admis, en toute légitimité. Ce dispositif est un outil qui nous permettra d'atteindre notre objectif de 27 % de boursiers d'ici trois ans (vs 22 % aujourd'hui), en complément des actions que nous menons en amont du concours, auprès des lycées et des prépas notamment.

DEUX MOTS

à écrire en capitales dans le livre d'or de l'ESSEC ?

IMPACT POSITIF

Pour que les étudiants qui se forment et se transforment à l'ESSEC entrent dans la société non pas comme des spectateurs de ce qui s'y passe, mais comme des acteurs du changement. Car oui, on peut être très bien formé et s'épanouir dans un travail mais si on n'est pas animé par l'envie d'avoir un impact positif, on risque justement de ne pas passer à l'action. Et ça, ce n'est pas l'ADN de l'ESSEC.

A l'ESSEC, l'égalité des chances est un engagement de longue date. 3 000 jeunes ont ainsi déjà bénéficié de plus de 60 heures d'accompagnement personnalisé, 80 000 élèves ont été accompagnés par TrouveTaVoie, 300 nouveaux jeunes sont tutorés chaque année et 100 nouveaux étudiants tuteurs s'engagent tous les ans à leurs côtés.

L'égalité des chances dans l'ADN de l'ESSEC

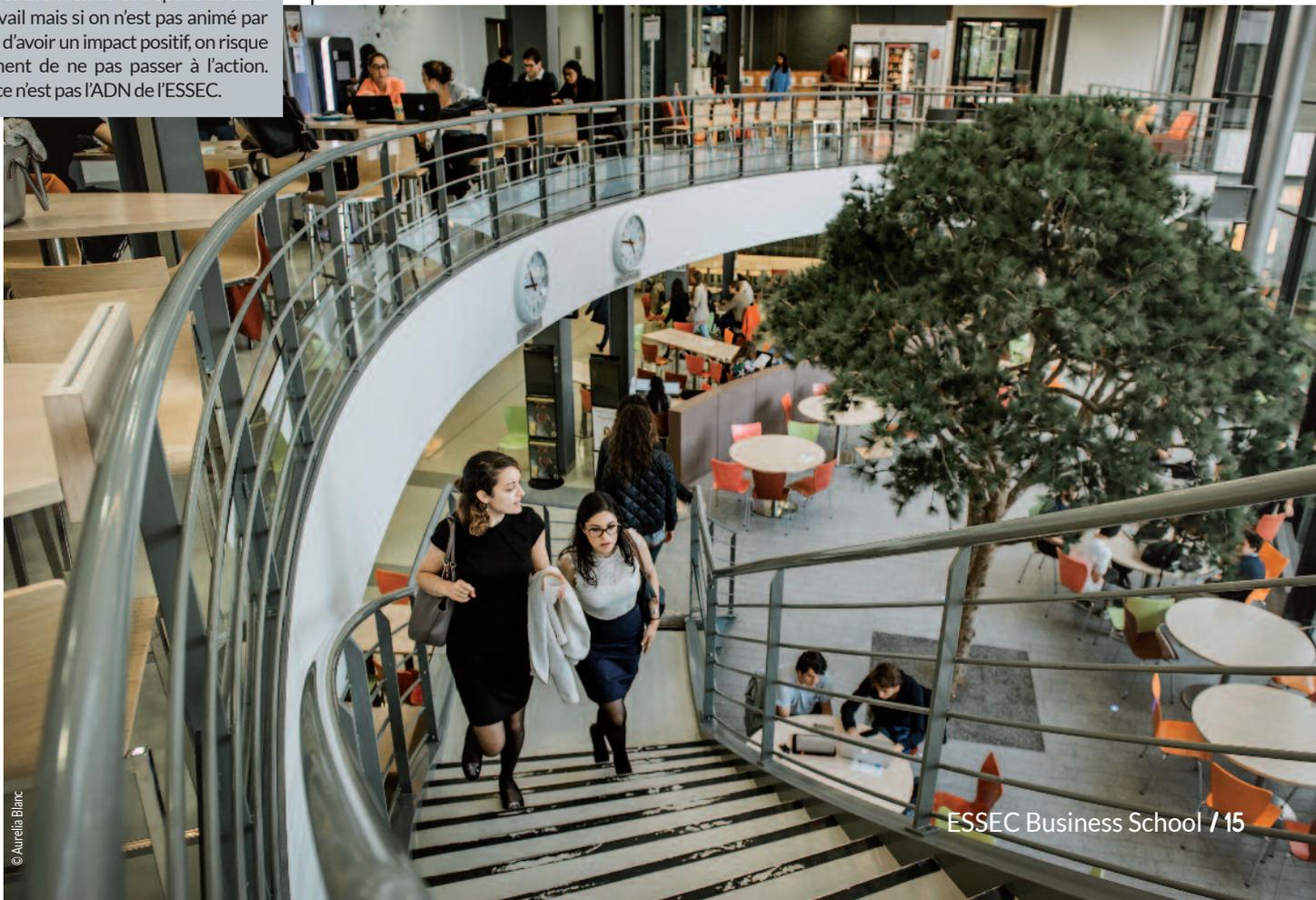
« Notre objectif a toujours été de concilier les exigences de connaissances, de compétences et de diversité » insiste Sandie Meusnier du Centre Egalité des Chances de l'ESSEC. Pour ce faire, la business school agit sur différents leviers. Elle est d'abord très présente en amont, via des programmes de tutorat infra Bac comme Les Cordées de la réussite et Une grande école pourquoi pas moi ?, deux dispositifs qu'elle a participé à créer. Elle accompagne également des élèves vers la prépa avec les campus d'été CAP PREPA ou avec CAP ESSEC, une prépa égalité des chances au concours Admission Sur Titre du Programme Grande Ecole de l'ESSEC.

Une grande nouveauté

Dans cette dynamique, 2022 voit naître un tout nouveau dispositif d'égalité des chances à l'ESSEC : le double appel à l'oral. « Nous sommes fiers d'avoir réussi à proposer cet aménagement aux candidats boursiers qui ont raté de peu la barre de l'admissibilité, et ainsi de pouvoir tenter leur chance à l'oral. Ce, tout en conservant leurs notes d'écrits et donc sans baisser notre sélectivité. » Un parti-pris pour la diversité « qui nous permet de progresser en tant qu'institution. Car ces profils surperforment à l'oral : ils y prouvent qu'ils sont à leur place et ils ont vraiment quelque chose à nous apporter. »

Accompagner tout au long de la formation

Mais l'égalité des chances ne s'arrête pas aux portes de l'école, bien au contraire. « Car certains de ces candidats ne se sentent pas complètement à leur place. Or, nous sommes convaincus que la diversité ne peut être riche que si elle peut s'exprimer : à nous de les y aider. L'accompagnement, c'est le nerf de la guerre ! Mais il est toujours proposé sur la base du volontariat à celles et ceux qui le souhaitent pour sentir qu'ils ont les mêmes opportunités que n'importe quel autre élève de l'école. » Cet accompagnement prend ainsi des formes multiples : bourses et mentorat pour ceux qui en ont besoin, aménagements pour les étudiants en situation de handicap ou encore ateliers de négociation salariale pour les jeunes femmes par exemple.



Vaisseau amiral de l'ESSEC, le Programme Grande Ecole ne fait pas d'ombre pour autant à un autre programme phare de la business school : le BBA.

A l'ESSEC, il n'y a pas que le PGE dans la vie, il y a le BBA aussi !



© ESSEC Business School

Ce programme post bac offre en effet une pédagogie centrée sur l'action, très internationale (cours en anglais, problématiques internationales, échanges académiques dans le monde entier...) et a même vu son recrutement s'ouvrir sur les campus de l'école à Singapour et à Rabat.

Le BBA de l'ESSEC, c'est fait pour qui ?

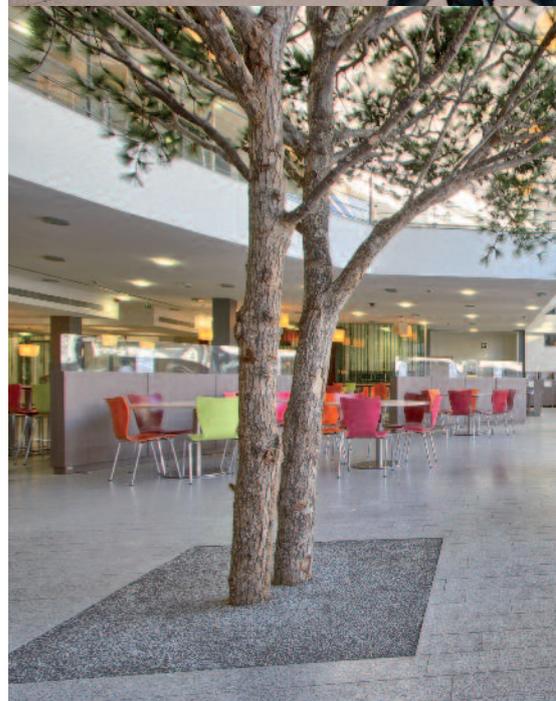
« Nos étudiants se caractérisent par leur appétence pour une pédagogie plus concrète, tournée vers des problématiques réelles et des études de cas. De fait, nous les envoyons en stage dès la première année et accordons un poids plus important aux dimensions personnelles de leurs talents et à leur capacité à s'exprimer dans différentes langues. Nous mettons également l'accent sur un apprentissage plus collectif, des travaux de groupe et une solidarité assez forte » détaille Hugues Levecq, directeur du Programme BBA de l'ESSEC.

Action !

Un apprentissage toujours plus actif et ce, dès la rentrée, où les élèves « participent aux Jam Days. Réunis dans une grande salle à faire du tantam et à danser tout en travaillant sur des thématiques autour de l'interculturalité. Ils participent aussi au séminaire Attitude productive afin de comprendre les dynamiques de travail de groupe dans le cadre de mises en situation dans des business games » donne pour exemple le directeur du BBA. Cette formation mise également sur l'ouverture. « Outre les fondamentaux du management et de l'entreprise nous leur proposons aussi de suivre des cours non managériaux (musique, œnologie...) pour aller chercher un enrichissement humain et intellectuel dans la diversité. Parallèlement, ils ont la possibilité d'effectuer un semestre de deuxième année sur un des campus internationaux de l'ESSEC. »

Toujours plus loin

Une pédagogie active qui encourage deux tiers des élèves du BBA à poursuivre leurs études (principalement dans le domaine du management) avec un master spécialisé en marketing, international business, finance, logistique et achat, entrepreneuriat... à l'ESSEC, en M2 à l'Université Paris Dauphine-PSL ou en Master in Management à l'international. « L'ESCP est aussi très friande de nos diplômés du BBA ! » précise Hugues Levecq. Pour ceux qui se lancent directement dans la vie active une fois leur diplôme de BBA en poche, les opportunités ne manquent pas. « Le programme étant assez généraliste, on les retrouve dans la finance, le conseil, le marketing, la logistique... et même dans une démarche entrepreneuriale pour 5 à 10 % d'entre eux. » S'y ajoute depuis quelques années une tendance notable : de plus en plus d'étudiants privilégient des structures de type PME / TPE pour trouver toujours plus de sens et de concret dans leur premier job.





© Aurelia Blanc



© ESSEC Business School



© ESSEC Business School

Imaginée dès 2019 en partenariat avec Belugames (entreprise spécialiste de jeu pédagogique et de la coopération) la Fresque de la Diversité de l'ESSEC entend être à la lutte contre les discriminations ce que la désormais célèbre Fresque du Climat est aux enjeux climatiques.



© ESSEC Business School

Fresque de la Diversité de l'ESSEC : tous engagés !

Parmi ses objectifs, « former nos élèves au respect de la diversité en tant qu'étudiants bien sûr, mais aussi en tant que futurs managers inclusifs qui ne voient pas la diversité comme une source de tension mais comme une source de richesse et de créativité » précise Anne-Claire Pache, Directrice de la stratégie et de l'engagement sociétal de l'ESSEC.

Bientôt tous sensibilisés

L'école a ainsi proposé sa Fresque de la Diversité dès septembre 2021 aux 420 étudiants admis sur concours du Programme Grande Ecole et s'est donnée deux ans pour la proposer à l'ensemble de ses étudiants en formation initiale. Une première version adaptée au contexte culturel et juridique français a été conçue et présentée à quarante-cinq écoles membres de la Conférence des Grandes Ecoles le 7 juillet 2021. Car le but de l'ESSEC est bien de « partager avec le plus grand nombre ce nouvel outil et de transformer l'intérêt en adhésion afin qu'il soit déployé dans plusieurs établissements. Certaines écoles souhaitent l'intégrer dans leur formation initiale, d'autres en formation continue et des entreprises sont même intéressées pour l'intégrer dans des formations de leurs collaborateurs. Nous souhaitons d'ailleurs accompagner au maximum les entreprises dans la transformation de leurs process RH pour qu'ils soient plus inclusifs, plus respectueux des différences et ainsi, permettre à tous de considérer la diversité comme une richesse et plus comme une source de stress. »

La Fresque de la Diversité, comment ça marche ?

Cette Fresque de la Diversité fonctionne d'ailleurs sur le modèle des leviers pédagogiques de la Fresque du Climat. « Nous utilisons un jeu de cartes-notions pour faire réfléchir collectivement de petits groupes de six à dix étudiants sur les causes, les conséquences et les modalités de lutte contre les discriminations. Lors d'ateliers de sensibilisation interactifs et expérientiels accompagnés d'un facilitateur ou d'une facilitatrice, spécifiquement formé à son animation, nous essayons de leur faire prendre conscience des biais cognitifs et des facteurs qui contribuent à catégoriser les gens selon leur genre, leur origine culturelle ou religieuse, leur orientation sexuelle... » Les cartes sont successivement distribuées par lots, introduits chacun par un mini-jeu, permettant aux participants de se familiariser avec différentes notions relatives aux questions de diversité, de discrimination et d'inclusion. L'ensemble fait émerger des prises de conscience, partager un socle commun de réflexions et de concepts permettant ensuite de passer à l'action ou de renforcer les initiatives existantes. « Le but n'est pas de trouver une bonne réponse, de pointer une bonne ou une mauvaise manière de penser, mais bien de comprendre la mécanique de ces biais, de sensibiliser aux discriminations, de susciter des discussions qui ont vocation à être poursuivies. » Les partis pris de la Fresque de la Diversité et les définitions des cartes qui la constituent s'appuient à la fois sur l'expertise académique de Junko Takagi, professeur-titulaire de la Chaire Leadership & Diversity de l'ESSEC et sur la recherche en sciences cognitives et psychologie sociale.

A l'ESSEC, les étudiants mènent tous leurs projets tambours battants et avec passion. Que vous soyez sportif, fan de mode, adepte des soirées étudiantes ou mélomane, vous trouverez votre bonheur dans l'une des 100 associations étudiantes de la business school. Finalement, le plus dur sera de choisir ! Par Marine Delcros



Alexandre Demuth
président
du BDE
de l'ESSEC

Dans l'œil du BDE avec son président Alexandre Demuth

Présentez-nous le BDE

Le BDE de l'ESSEC a été créé en 1932 et est aujourd'hui composé d'une équipe de 43 personnes avec différents pôles qui animent et coordonnent la vie associative à l'ESSEC. Sa mission : faire en sorte que chaque étudiant se sente bien et intégré et permettre à chaque association de porter ses projets.



L'équipe du BDE © Gwenaél Bulteau

Le petit + du BDE de l'ESSEC ?

C'est le plus gros BDE de France en termes de budget. Cela nous permet de réaliser trois événements de très grande envergure : le WEI, la Nuit de l'ESSEC et le Gala qui se déroule dans un lieu prestigieux en présence des alumni.

Le BDE : indispensable à la vie associative de l'école ?

Il assure le déroulement de la vie associative de l'ESSEC à travers le pôle Interassociation qui donne les moyens et les réponses aux associations pour concrétiser leurs projets. Au sein du BDE, toutes les associations de l'ESSEC sont représentées. Le BDE est donc un relai et un appui pour les associations auprès de l'Administration et il contribue à leurs liens. Il est partie prenante des décisions qui concernent la vie étudiante et la vie de l'ESSEC, en siégeant au Conseil de la Vie Etudiante par exemple.

Trois mots pour définir la vie associative de l'ESSEC

Bienveillance, Respect, Implication : les étudiants réalisent de nombreux projets dans des domaines très variés. Les Mardis de l'ESSEC accueillent par exemple différentes initiatives : Mission Potosi intervient en Bolivie pour lutter contre le travail infantile et favoriser l'émancipation de la femme, Extrem organise l'ascension du Mont-Blanc...

ESSECavaliers vous convie à l'ESSEC Jump

Présentez-nous l'association ESSECavaliers

Marion Gales, Vice-présidente & responsable d'ESSEC Jump et Elise Föttinger, ex-présidente et actuelle conseillère. Comme son nom l'indique, ESSECavaliers est l'association d'équitation de l'ESSEC. Mais pas besoin de savoir parfaitement monter à cheval pour participer ! Il suffit d'être passionné et d'avoir envie de découvrir le monde du cheval à travers l'organisation d'événements phares, comme le Dressage des Grandes Ecoles ou l'ESSEC Jump. Il est également possible de participer à nos cours d'équitation.

Votre événement phare ?

Assurément l'ESSEC Jump ! Un concours de saut d'obstacles, de niveau professionnel et amateur, ayant lieu sur trois jours, au Haras de Jardy. Nous accueillerons cette année la troisième édition de l'événement !



L'ESSEC Jump est organisé chaque année au Haras de Jardy

Une fierté à nous partager ?

Probablement l'évolution de l'ESSEC Jump entre sa première édition (réunissant 250 participants) et sa deuxième édition en 2021 qui a rassemblé plus de 1 400 participants sur 14 épreuves. Nous espérons pouvoir faire grandir encore plus l'événement dans les prochaines années !

Le petit + ambiance de votre association ?

La convivialité ! Week-end d'association, réunions et afterworks... chaque moment est propice à la bonne humeur. Au programme : balades en bord de mer, tir à l'arc à cheval, visite de musée équestre... Nous n'avons pas fini de découvrir notre animal préféré !

MODESSEC IS RECRUITING

JOIN US



Modessec sur le podium

L'essentiel à connaître sur Modessec ?

María Luisa Robin Gonzalez, présidente de Modessec. Modessec possède un pôle ambassade, chargé de trouver

les partenariats, un pôle sneakers, un pôle make up, un pôle communication, un pôle création et un pôle événementiel. Le bureau est constitué d'une présidente, un vice-président, d'une trésorière et d'un secrétaire. En ce qui concerne les étudiants il y a tant d'étudiants "IS" (international students) que de Français et l'association est composée d'étudiants en Bachelor et Grande école, elle est ouverte à tous !



María Luisa Robin Gonzalez présidente de Modessec

L'actu 2022 pour l'asso c'est... ?

On peut l'annoncer fièrement : c'est la reprise d'activité de l'association depuis l'élection du nouveau bureau en janvier 2021 ! 2022 s'annonce chargée en activités et événements, qui se préparent peu à peu. De nouveaux pôles ont été créés à la rentrée 2021, notamment un pôle sneakers et make up. Ces pôles sont tout nouveaux pour une association qui à l'origine était très tournée luxe et haute couture. Un nouveau souffle pour Modessec s'annonce.

Les indispensables pour intégrer Modessec ?

Pour intégrer Modessec pas besoin d'être un adepte de la haute couture, d'avoir vu absolument tous les défilés des fashion weeks depuis 2010, ou de savoir coudre. Il faut être soi-même, créatif et déterminé. On cherche des profils variés, qui se démarquent par leur personnalité, mais surtout des personnes passionnées qui sont prêtes à apprendre et partager avec les autres membres. Pour mon mandat en tant que présidente j'ai voulu donner un nouveau souffle à l'association en intégrant des notions de culture urbaine avec la création d'un pôle sneakers, ou encore un aspect de « slow fashion » avec des sorties en friperie, des upcycling de vêtements.

NOISE ESSEC s'engage pour le développement durable

Les infos clés sur NOISE ESSEC

Mathys Tarbes, président, Martin Blot, vice-président et Clémence Lafougère, secrétaire générale. Le NOISE ESSEC est l'association qui réunit les étudiants de l'ESSEC souhaitant s'engager en faveur du développement durable. Nous recrutons chaque année une trentaine d'étudiants, et comptons donc près de 80 membres actifs. Nous faisons par ailleurs partie du réseau des associations Noise présentes dans une dizaine de grandes écoles françaises.

Votre événement phare ?

La Semaine de la Transition qui est un événement dédié aux thématiques sociales et environnementales. Elle met à l'honneur un ensemble de problématiques et initiatives relatives au développement durable afin de sensibiliser les étudiants et l'ensemble de la communauté éducative. Cet événement a été inauguré l'année dernière et nous travaillons d'ores et déjà activement à la préparation de l'édition qui aura lieu en avril 2022.



L'équipe de Junior ESSEC Conseil

© Junior ESSEC

Entreprises, faites appel à la première Junior-Entreprise au monde !

L'essentiel à connaître sur Junior ESSEC Conseil ?

Baptiste MAURA, Président de Junior ESSEC. Junior ESSEC Conseil est la première Junior-Entreprise au monde, à la fois en termes d'ancienneté (elle a créé le mouvement des Junior-Entreprises en 1967) et en termes de chiffres d'affaires (2,1 millions € sur l'année 2020-2021). Nous menons chaque année plus de 200 études stratégiques pour divers types d'acteurs : groupes du CAC 40, cabinets de conseil, fonds de PE, startups, organismes publics et entrepreneurs.



Baptiste Maura président de Junior ESSEC

© Junior ESSEC

Pourquoi une entreprise à tout intérêt à faire appel à vous ?

Car nous fournissons des prestations de conseil en stratégie d'une qualité professionnelle. Contrairement aux autres J.E., nous allons au-delà de la mise en relation étudiante : nous sommes 15 chefs de projet mobilisés, dont la moitié est en année complète de césure, c'est-à-dire qu'ils travaillent à temps plein au sein de la structure. Cela nous permet d'offrir à nos clients une disponibilité et une réactivité sans commune mesure avec les autres Junior-Entreprises.

Une actu qui vous rend fier ?

Nous travaillons actuellement main dans la main avec des professeurs de l'ESSEC pour créer une nouvelle chaire qui sera proposée à tous les étudiants du parcours Grande École à la rentrée prochaine.

Intégrer la J.E. c'est...

S'offrir l'opportunité de vivre une expérience ultra-professionnalisante au contact des clients les plus prestigieux à seulement 21 ans. C'est également découvrir une variété de secteurs d'activité et d'entreprises en travaillant sur diverses problématiques stratégiques et ainsi faire en quelque sorte plusieurs dizaines de stages en un. C'est aussi une vie d'association incomparable : depuis mon intégration chez Junior ESSEC, j'ai eu l'occasion de dîner dans plusieurs palais parisiens comme le Shangri-La, et de partir en Tanzanie et au Mexique avec toute mon équipe.



L'équipe de NOISE ESSEC © NOISE ESSEC

Qu'est-ce qui a changé sur le campus grâce à votre association ?

Le NOISE vise à sensibiliser et changer durablement les comportements des étudiants et de l'administration. Nous travaillons donc avec cette dernière en ce sens afin de l'accompagner dans sa nouvelle stratégie qui vise à rendre son campus durable. L'exemple le plus récent pour illustrer cela est le travail d'organisation conjoint avec l'administration pour remplacer toute la signalétique de tri à l'ESSEC et implanter sur tout le campus de Cergy des poubelles pour différentes catégories de déchets. Prochainement, nous mettrons également en place un service de location de vélos pour les étudiants et l'administration en 2022.

« Donnez le meilleur de vous-même dans un groupe de services diversifié tourné vers le progrès humain », c'est le message délivré aux jeunes diplômés par **Pierre Auberger** (ESSEC Business School 83), Directeur de la communication du groupe Bouygues. Construction, Télécoms ou Médias, vous avez l'embaras du choix pour échafauder une belle carrière. Par Fanny Bijaoui

Groupe Bouygues construisez-vous un parcours sur-mesure



Forte identité

Voilà un groupe qui fait partie de l'inconscient collectif des Français. Vous avez forcément côtoyé l'univers Bouygues via ses activités de construction (Bouygues Construction, Bouygues Immobilier, Colas), les télécoms (Bouygues Telecom) ou les médias (TF1). « Ce qui réunit ces entités ce sont des valeurs clés : le respect, la confiance, la créativité et la transmission. Depuis 2005, nous avons aussi fait de la RSE et du développement durable une priorité avec un objectif de réduction de 30 à 50 % de notre empreinte carbone d'ici 2030 selon les Métiers. Il y a un sentiment d'appartenance très fort dans ce groupe français présent dans 80 pays. Avec près de 40 000 personnes qui nous rejoignent chaque année, le développement des savoir-faire est notre boussole. »

Package social

C'est donc toujours le moment de postuler ! « Nous recrutons beaucoup et dans tous nos Métiers, notamment la construction : des ingénieurs, des chefs de chantiers, des conducteurs de travaux, des ingénieurs de bureau d'études, des ingénieurs télécoms et réseaux, des spécialistes de la cyber sécurité, des responsables de programmes dans l'immobilier. Les gros atouts du Groupe ? Des formations variées qui vous permettent de progresser au sein de l'entreprise, d'être bankable et de changer de métier et de filiale en France ou à l'international. Sans oublier des avantages sociaux forts comme la possibilité de devenir actionnaire sans risques, des systèmes de prévoyance, des placements à capital garanti... »

Devenez ambassadeurs !

Et qui mieux que les salariés pour en parler ? C'est la conviction du directeur de la communication qui a mis en place une politique d'employee advocacy. L'objectif : transformer les collaborateurs en ambassadeurs du groupe sur les réseaux sociaux. « 1 000 d'entre eux ont accepté ce challenge. La plateforme Sociabble met à disposition des contenus que chacun peut poster auprès de ses propres followers. Cela permet de démultiplier la visibilité du Groupe Bouygues sur les réseaux sociaux et d'augmenter notre crédibilité. » À l'heure du tout digital, le directeur de la communication insiste sur l'évolution du métier de communicant qui doit savoir gérer les datas, la prévention des fake news et les crises.



Passage de relais

« J'ai été élu l'an dernier au sein du conseil d'administration d'ESSEC Alumni. C'est la concrétisation d'un engagement au long court. Je suis mentor depuis 6 ans au sein du programme EWA Boost', à destination des femmes du Club professionnel ESSEC Women Alumni. J'aime transmettre et partager mon expérience. J'ai aussi contribué au financement du programme d'égalité de chances de l'ESSEC *Une grande école : pourquoi pas moi ?* qui a donné naissance aux *Cordées de la réussite*. Il faut savoir rendre une partie de ce que l'on a reçu. »

C'est la mer qui prend l'homme

« J'ai eu la chance de faire mon service dans la Marine. J'ai été officier et aide de camp d'un amiral qui commandait les sous-marins nucléaires. Je n'ai pas pu y faire carrière, mais j'ai repris du service en 2016 comme Capitaine de Frégate de la Réserve citoyenne. Je suis l'ambassadeur de cette arme exceptionnelle et je participe à des groupes de travail pour lui transmettre les bonnes pratiques de la société civile. »

#ESSEC

« Cette formation d'excellence m'a donné des méthodes de travail, des capacités d'apprentissage et de remise en question qui continuent de m'être utiles. J'ai commencé dans le marketing et occupé tous les postes, d'assistant chef de produit à directeur marketing, en passant par des responsabilités commerciales et d'encadrement de forces de vente. Le marketing vous donne des réflexes pour délivrer le bon message aux bonnes cibles avec le souci du mot juste. »

pab@bouygues.com



© Gilles Plagnol

AEGIDE DOMITYS

L'avenir des seniors se construit grâce à vous !

« Profitez du boom de la silver économie et rejoignez le leader des résidences services seniors » lance aux jeunes talents **Brice Fournet** (ESSEC Business School 04), Directeur financier du Groupe AEGIDE, développeur, promoteur et exploitant des Résidences Services Seniors DOMITYS. Mettez votre créativité au service d'un groupe qui n'en finit pas de grandir. Par Fanny Bijaoui

Le secteur du troisième âge, c'est l'avenir ! Et les chiffres parlent d'eux-mêmes. La France comptera 21 millions de personnes de plus de 60 ans en 2030. Un marché en pleine croissance qui profite au groupe AEGIDE. « Nous proposons aux personnes autonomes de plus de 75 ans d'habiter dans l'un de nos appartements équipés où ils peuvent bénéficier de prestations de standing (restaurant, conciergerie, animations culturelles et sportives, piscine...). Leur motivation ? La convivialité, le lien social et la sécurité. La vie ne s'arrête pas à 75 ans ! »

Marché en croissance

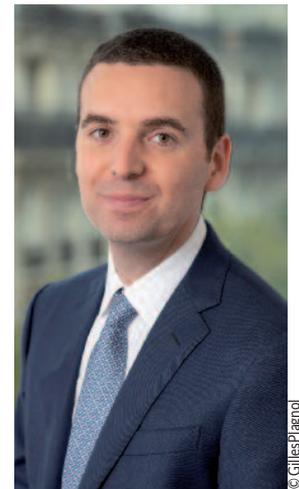
Une mission sociétale riche de sens pour le groupe qui connaît une dynamique de croissance exceptionnelle. « Nous présentons 20 % de croissance par an depuis 20 ans et ça ne va pas s'arrêter ! Le marché des résidences services seniors en France ne s'adresse aujourd'hui qu'à près de 1 % des seniors de 75 ans et plus. La profondeur de marché est donc quasi-infinie. Notre modèle ? Nous vendons nos résidences à des investisseurs à qui nous payons un loyer, puis nous sous-louons les appartements aux seniors qui y habitent pour un panier moyen (loyer et services) de 2 300 €. La vente de l'immobilier permet de financer le développement et la construction de nouvelles habitations. Sur nos 130 résidences, 90 sont intégralement remplies et soutiennent largement le développement du groupe. »

Opportunités et quête de sens

Et le groupe attire les jeunes. « Notre moyenne d'âge ? 37 ans ! Nous ouvrons 20 à 25 nouvelles résidences chaque année qui comptent chacune environ 25 salariés, d'où des besoins de recrutement importants en région, notamment pour des profils de directeur/directrice d'établissement. Nous recrutons aussi dans les métiers du développement et de l'immobilier, pour les fonctions commerciales et dans les services centraux (finance, marketing et communication, RH...) » Autant d'opportunités pour les jeunes talents exigeants. Avec, à la clé, la réponse à leur quête de sens : travailler dans une entreprise tournée vers l'épanouissement des seniors et le bien-vieillir.

Autonomie et mobilité

De quoi plaire aux jeunes talents adeptes des challenges ! « Vu notre rythme de croissance, nous avons besoin de gens capables d'être force de proposition et de se remettre en question en permanence. Nous recherchons continuellement à nous améliorer et à innover pour le bien-être des seniors et de nos collaborateurs. Nous valorisons les prises d'initiative pour l'intérêt du Groupe. Pour preuve, nous avons beaucoup d'exemples de mobilités internes et de collaborateurs qui ont gravi les échelons et évolué vers des postes de direction de résidence, de direction régionale ou de direction de service. Nous vous faisons progresser vite dans le groupe car l'entreprise se développe vite. L'environnement est exigeant mais très stimulant ! »



© Gilles Plagnol

LE MOT que vous voudriez écrire en capitales dans le livre d'or de votre école ?

« L'ENTREPRISE VOUS TEND LES BRAS ! »

#MonESSEC

« J'y ai appris le travail en groupe et j'ai beaucoup apprécié l'ouverture très forte vers le monde de l'entreprise, via les stages notamment. À la fin de ma deuxième année, j'ai eu la chance de réaliser mon apprentissage chez Deloitte. Une expérience exceptionnelle qui m'a permis de mettre à profit dans le monde de l'entreprise et en temps réel ce que je découvrais en cours. L'école m'a appris à développer ma curiosité et à avoir une vision transverse de l'entreprise. »



Plus de 130 résidences (dont quatre à l'international)
Près de 3 700 salariés
90 % de postes en CDI
CA 2020 : 375 millions €
Près de 15 000 logements
13 000 résidents

recrutement.domitys.fr

Fort de ses 8 000 adhérents, le Groupe SICAREV est une coopérative d'éleveurs, producteurs de Bovins et d'Ovins qui met l'humain au cœur de son modèle de fonctionnement. Un choix qui lui réussit particulièrement. La preuve ? Elle gagne chaque jour en durabilité et propose aux jeunes talents des parcours remarquables. Rencontre avec **Ludovic Paccard** (Master ESSEC Business School 16), son Directeur Général. Par Jérôme Bourgine

SICAREV

une coopérative d'éleveurs pour le 21^e siècle



Le Groupe SICAREV organise son activité autour de deux grands métiers. D'abord, le négoce d'animaux vivants (représentant 25 % de son CA) : vente d'animaux jeunes et de reproducteurs vers la France ou l'export. Et ensuite, la vente de produits transformés à destination de la distribution, la restauration, l'industrie et l'export. Auxquels s'ajoute un dernier pôle, plus « haut de gamme », destiné aux boucheries traditionnelles. Sachant que le Groupe SICAREV entendait maîtriser toute la filière, de la production à la livraison, en passant par la collecte des animaux et, dernière corde à son arc : la maîtrise logistique.



8 000 adhérents dans 11 sections
2 500 collaborateurs
1 milliard € de CA

« L'humain au centre ! »

Le capital du groupe étant auto-détenu par les éleveurs et les décisions finales leur revenant, le Groupe SICAREV fonctionne en totale transparence. Chaque adhérent est assuré d'écouler sa production et la Coopérative doit être en capacité de lui assurer la meilleure valorisation possible, notamment grâce à des contrats avec des prix garantis. « Ayant placé l'humain au centre de nos priorités, nous maintenons un lien étroit avec nos adhérents via nos techniciens de terrain dédiés, une newsletter et des réunions régulières, nous sommes engagés collectivement dans une démarche d'amélioration continue. Force de proposition au cœur de ce modèle vertueux, nous venons ainsi de lancer notre propre marque coopérative « Nous Sommes TRADIVAL éleveurs de Goûts », qui propose des produits de grande qualité. »

Rayonnant aujourd'hui sur l'Europe, le Groupe SICAREV tient naturellement compte de l'évolution sociétale actuelle et accompagne ses adhérents dans leur démarche sur la durabilité. « Entre décarbonation, bien-être animal, économies d'énergie et gestion des ressources en eau, ce sont plus des deux tiers des agriculteurs qui sont aujourd'hui engagés dans notre démarche RSE. Une dimension indispensable et aujourd'hui clairement prise en compte dans notre stratégie de développement. Même si des actions considérables restent encore à mettre en œuvre » reconnaît le dirigeant.

Transition générationnelle

Pur produit SICAREV, Ludovic Paccard a d'ailleurs aussitôt été séduit par les valeurs humaines fortes et l'excellente structuration de cette « petite coopérative » (à l'époque) qui mettait déjà tout en œuvre pour permettre à ses salariés et ses cadres d'évoluer. « C'est encore plus vrai aujourd'hui où nous faisons des efforts importants pour augmenter notre attractivité. Un rallye des alternants a été créé dans notre coopérative qui en accueille 50 cette année : maintenance industrielle, élevage, commercialisation, logistique... tous les aspects sont abordés. Et nous envisageons de créer une école interne en parallèle de la construction de notre nouveau siège social. Valeurs fortes, ambiance de travail, accueil et intégration, métiers variés, outils pour se développer et évoluer et bientôt, cadre idéal : tout est en place pour accueillir les jeunes talents dans les meilleures conditions possibles ! »



LE MOT que vous voudriez écrire en capitales dans le livre d'or de votre école ?

« **RÉUSSITE** »

#MonESSEC

« Ce fut une belle expérience, très complète. Des rencontres variées et enrichissantes, des intervenants de grande qualité, la création d'un nouveau réseau relationnel... Et puis surtout, cette prise de recul et de hauteur, indispensables pour prendre les bonnes décisions. Gestion de crise et gestion du stress m'ont été particulièrement utiles car, nommé DG peu après l'obtention de mon Master, j'ai eu à assurer des interventions aux plus hauts niveaux (au sein de ministères notamment) et à faire face à une vraie crise. J'ai alors contacté Madame Ferrari, l'intervenante dédiée, pour qu'elle me rafraîchisse la mémoire. Laquelle a aussitôt répondu présente ! »

fabienne.frebot@sicarev.com

Pixid

« Nous avons instauré le droit à l'erreur dès 2004 » !



Si Pixid est devenu en quelques années un leader européen du recrutement, c'est bien entendu en raison de l'expertise unique développée dans sa spécialisation : les contrats courts. Un succès qu'**Etienne Colella** (ESSEC Business School 88), son Président-Fondateur, attribue également à sa forte culture d'entreprise conjuguant écoute, respect de la différence et droit à l'erreur.

Par Jérôme Bourguine

Etienne Colella voit deux raisons majeures au succès de l'entreprise qu'il a fondée il y a maintenant 17 ans. Une raison technique d'abord : le fait d'investir un segment de marché unique, les plates-formes internet dédiées aux recrutements, sur lequel il décida de devenir « le meilleur ». Mais pas n'importe quels recrutements, les contrats courts uniquement : intérim, CDD, etc. Une raison humaine ensuite, « la capacité, pas forcément naturelle chez l'homme, de se remettre en question. Ce que nous faisons très régulièrement car, dans un métier lié aux nouvelles technologies, les choses évoluent vite. Le plus difficile étant de trouver le juste équilibre entre ce changement perpétuel et une certaine stabilité, nécessaire aux équipes. »

Règle de trois

Pour parvenir à ce délicat point d'équilibre, Etienne Colella compte sur la règle de trois qu'il a tacitement mise en place et qui constitue l'ossature même d'une culture d'entreprise qu'il juge « déterminante » pour le succès collectif. « Il y a d'abord l'écoute, base absolue, puis le respect de la différence et enfin le droit à l'erreur. Exercice qui connaît, bien entendu, ses limites mais que j'ai mis en place dès 2004. Car sans droit à l'erreur pas de prise d'initiative et sans initiative, pas d'innovation ! » Là encore, il y a un juste équilibre à trouver. « Pour être un bon manager il faut bien sûr beaucoup d'énergie et de détermination, indispensables pour franchir les obstacles. Mais à l'opposé, il faut aussi savoir douter. Même si certains ajustements ne sont pas évidents pour l'ego, rien n'est jamais acquis et la plupart des grandes entreprises ont dû, un jour ou l'autre, effectuer ce pivot, ce changement de cap pour s'adapter. » Et comme, ensemble, on va plus loin que seul, Etienne Colella a appelé en renfort un fonds de private equity. Depuis six ans, le cabinet Keensight Capital accompagne donc Pixid dans sa transformation. « Nous aidant à faire de ce petit champion français un leader européen. Avec un respect et un tact très appréciables car, pour son créateur, une entreprise est un peu comme un enfant, un véritable organisme vivant que l'on regarde grandir - tout comme ses collaborateurs et ses clients ! - avec un immense plaisir et une implication personnelle totale. »

Le conseil du chef

Et parce que le recrutement n'a plus guère de secrets pour lui, Etienne Colella insiste sur le point du processus qui lui paraît le plus important : l'honnêteté intellectuelle est à la base de tout contrat réussi. Il n'y a pas de mauvais profil, juste des environnements qui ne leur conviennent pas. Le tout est donc d'abord de bien se connaître pour savoir ce dont on a réellement besoin : être autonome tout de suite ou au contraire accompagné et guidé par exemple. Il ne faut surtout pas se « raconter d'histoires » ni laisser interférer d'autres critères comme la renommée de l'entreprise ou le prestige du titre. Attention, aux pièges ! » prévient-il.

#MonESSEC

« Nonobstant la qualité de l'enseignement reçu et le fait que c'est là que j'ai rencontré ma future épouse, je garde des « années ESSEC » le souvenir de quantité de bons moments, d'une belle camaraderie. Notamment au sein du Club Aviron qui vient de fêter ses 50 ans. Je me rappelle en particulier d'un stage de compétition dans le Lot assez mouvementé ainsi que de quelques séances d'entraînement sur le lac de Cergy (à moitié gelé) définitivement mémorables ! »



e.colella@pixid.com



« Participez à la Success story de la sixième licorne française ! » C'est le message aux jeunes diplômés de **Daniel Amzallag**, (ESSEC Business School MBA 91), Chief Operating Officer d'Ivalua, leader européen sur le marché des logiciels de gestion des achats qui a réussi à conquérir l'Europe et le monde. « Vous rêvez d'un job gratifiant et de challenges excitants ? Rejoignez une team conquérante et écrivez votre histoire à nos côtés. » Par Fanny Bijaoui

Ivalua

Participez à la Success story de la sixième licorne française



© Ivalua

LES MOTS à écrire en capitales dans le livre d'or de votre école ?

GROWTH MINDSET

#ESSEC

« J'ai beaucoup aimé le côté Entrepreneur qui a toujours été promu par l'école. Et l'ESSEC a toujours su miser sur l'entretien de personnalité dans les épreuves orales pour détecter des personnalités fortes ayant soif d'expériences et d'aventures professionnelles hors de leur zone de confort. »

Une histoire d'amitié

Un cocorico n'est pas de trop ! Quand vous découvrirez l'aventure made in France d'Ivalua, vous aurez vous aussi les yeux qui brillent. Difficile de ne pas être bluffé par cette startup créée en 2000 par David Khuat-Duy en banlieue parisienne et qui, en 20 ans, s'est imposée parmi les leaders mondiaux sur le marché du logiciel achats. Une aventure qu'ont très vite rejoint Daniel Amzallag et Arnaud Khuat-Duy (frère de David) en tant que co-fondateurs. « Ivalua, c'est d'abord une histoire d'amitié. J'ai rencontré David au lycée Louis-le-Grand à Paris, nous avons 15 ans. Nous avons chacun vécu notre propre parcours professionnel avant de nous retrouver autour de cette aventure disruptive et innovante. »

Plateforme intégrée

Car Ivalua c'est d'abord une prouesse technologique via une plateforme très agile qui couvre tous les processus achats pour les entreprises. « Nous couvrons sept grands domaines fonctionnels : la gestion des fournisseurs, du sourcing, des contrats, le eProcurement, la facturation, les paiements, et l'analyse des dépenses. Notre force, c'est de proposer à nos clients, via une plateforme unifiée, une suite complète qui couvre toutes les catégories d'achats aussi bien directs qu'indirects, ou encore achats de services complexes. La suite logicielle Ivalua permet une digitalisation complète des opérations, une visibilité en temps réel des dépenses, une gestion renforcée des risques et une meilleure collaboration avec les clients internes et les fournisseurs. Mais la plateforme incarne aussi notre conviction qu'elle peut aider nos clients à réaliser leurs objectifs RSE en rendant leurs chaînes d'approvisionnement plus efficaces, durables et responsables, mais également plus résilientes aux chocs systémiques. »

American dream

Dès le début, la team voit grand. Après avoir développé l'entreprise en France jusqu'à atteindre 10 millions de dollars de revenus en 2012, elle veut conquérir le monde. C'est donc en pionnier que Daniel Amzallag fait le pari des States en 2011 avec sa femme et ses quatre enfants pour y développer le business. « Nous avons levé 3 millions d'euros et commencé par recruter trois personnes dans un petit bureau de la Silicon Valley. Puis, nous avons pris notre bâton de pèlerin pour démarcher les premiers clients américains. Les dix-huit premiers mois ont été difficiles car nous étions inconnus aux USA et face à une énorme montagne à gravir. Mais à force de persévérance et sans doute un peu de chance, nous avons réussi à convaincre nos premiers clients. Les Américains ont moins d'aversion au risque que les Français surtout quand le produit est différenciant, ce qui est notre cas. Nous sommes aujourd'hui 200 collaborateurs aux États-Unis principalement à New York et Silicon Valley. »





Double culture

Si le rêve américain a été « successful », le COO n'en n'oublie pas pour autant l'objectif premier d'Ivalua : construire un leader mondial. « Nous avons toujours voulu développer une entreprise internationale et non transposer une startup française aux États-Unis, ni d'ailleurs transformer Ivalua en entreprise américaine. Cette double culture franco-américaine, c'était notre leitmotiv. Aujourd'hui, nous sommes 700 collaborateurs dans le monde et les dirigeants se trouvent pour moitié aux États-Unis et en France. La majorité de notre R&D est toujours en France, car les ingénieurs français sont excellents et innovants. Nous avons donc décidé de garder les forces de chacune des deux cultures. »

En quête de talents

Un choix stratégique gagnant pour Ivalua qui continue sa montée en puissance et affiche 30 % de croissance par an. « Nous avons doublé notre chiffre d'affaires entre 2017 et 2020 pour passer de 50 à 100 millions de dollars. Nous faisons désormais partie des leaders mondiaux sur notre marché. » Une belle réussite qui profite aux jeunes talents car l'entreprise recrute et le fait savoir. « Nous avons 250 postes ouverts dont 100 en France pour 2022. Nous proposons de nombreux postes techniques (ingénieurs R&D, Projets, Maintenance, Intégration, Configurateurs, Administration de datacenters) mais aussi des postes autour du Business Développement, des Ventes et du Marketing. Nous offrons aussi de beaux programmes de stages longue durée de pré-embauche. Les détenteurs de Masters Achats/Supply Chain sont très recherchés, tout comme les jeunes avec des expériences dans le « Enterprise software. »

Growth mindset

Vous voulez faire partie de cette aventure « amazing » ? Pour Daniel Amzallag, l'atout premier reste le « Growth mindset ». « Nous cherchons des talents qui sortent de leur zone de confort, mais ont envie de grandir, d'apprendre, d'avoir des challenges et de s'exposer à de nouvelles expériences. Grâce à notre culture franco-américaine, nous offrons des passerelles aux jeunes qui souhaitent vivre une expérience aux États-Unis » assure celui qui est aussi CEO de la filiale américaine. « Nous avons un potentiel énorme de développement avec une extension prévue en Asie, au Moyen Orient et dans les pays Nordiques. C'est le bon moment pour nous rejoindre ! »

Cultiver le leadership

« J'ai une vision pragmatique du leadership. Certaines personnes en ont naturellement, mais la bonne nouvelle c'est que ça se construit et se développe au fil de sa carrière ! Ce qui crée du leadership, c'est l'exposition à des expériences, associée à un coaching bienveillant au quotidien. Chez Ivalua, nous faisons confiance aux talents ! La majorité de nos Managers ont d'ailleurs été promus et formés en interne et beaucoup de nos leaders actuels sont issus du bercaïl. Quand on décèle un potentiel, il faut lui donner l'occasion de s'exprimer tout en l'accompagnant. »

#ConseilDuBoss

« La première expérience professionnelle est capitale car c'est là que l'on se façonne et que l'on trouve ses « role models ». Ne regardez pas uniquement le salaire, mais ce à quoi vous allez être exposé et apprendre aux côtés de collègues et Managers inspirants. C'est ce qui fera le socle de votre vie professionnelle. Mes premières années dans le Conseil ont été extraordinaires : j'ai appris les fondamentaux du métier et été rapidement exposé à de nombreux clients aux côtés de coachs fantastiques ! Sachez privilégier une culture d'entreprise saine, avec des bons coachs à vos côtés, c'est la clé de votre développement professionnel. »

dam@ivalua.com



Avec **ADVITAM**

alimentez
vos envies
professionnelles
et votre quête de sens

La vocation d'Advitam ? Nourrir les hommes ! Celle d'**Alexandre Keramidas** (ESSEC Business School 91), directeur Marketing Stratégique, Digital, SI et Supply Chain et membre du comité exécutif du groupe ? Cultiver votre talent ! Par Violaine Cherrier

Fort d'une carrière internationale très riche, Alexandre Keramidas rejoint le groupe coopératif agricole Advitam en 2019. Pourquoi ? Pour donner du sens à ce qu'il fait. « Mon principal enjeu est de faire en sorte que l'agriculture et le consommateur se rejoignent. » Avec toutefois un fil conducteur à sa carrière : la connaissance client, les nouveaux relais de croissance et l'accompagnement des opérationnels.

Un métier en « Prise direct' » avec son territoire

Une coopérative appartient aux agriculteurs. La mission de notre coopérative (Unéal) est de créer des modèles qui profitent à tous sur un territoire : agriculteurs, consommateurs et partenaires. Pour développer les débouchés de ses adhérents, notre coopérative s'est diversifiée autour d'activités. L'ensemble est devenu le groupe Advitam. Un ancrage territorial très fort caractérise la culture du Groupe Advitam, à l'image de l'enseigne de produits locaux 'Prise direct' au sein d'Advitam Alimentaire. « Cette initiative propose non seulement des alternatives à nos adhérents, mais répond aussi à une demande des consommateurs de se rapprocher d'une consommation locale. Nos actions sont durablement ancrées dans une logique de territoire. Cela nous permet de nous projeter et de construire une vision long terme ! »

L'agriculture se transforme

Pour le groupe Advitam comme pour le monde agricole, une question se pose : comment faire face à la transformation de nos modèles ? Et c'est là que l'expérience d'Alexandre Keramidas peut faire la différence. Comment ? En partant toujours des besoins clients, c'est-à-dire des agriculteurs eux-mêmes. Avec les directeurs de BU et les collaborateurs, il n'hésite pas à se rendre sur le terrain pour étudier le parcours adhérent et ensuite, déployer des outils (CRM, site e-commerce...) au service des besoins opérationnels, et qui permettront de mieux répondre aux attentes des adhérents sur tous leurs canaux interactionnels (avec le technico-commercial, avec le service client, le service Expertise culture, le site web etc.). « L'ADN coopératif repose sur l'humain. Et pour se dépasser sur le territoire sur lequel on vit, il faut être capable d'en comprendre les évolutions, de se rassembler et d'expliquer, quel que soit le projet, pourquoi on fait les choses. Voilà comment on devient une coopérative leader au regard de trois dimensions : environnementale, sociétale et économique. »



© Groupe Advitam

Les quatre axes de recrutement

Advitam recrute entre autres autour de quatre savoir-faire : l'innovation, la supply chain, la donnée client et le web. **Objectifs** : évoluer vers un commerce omnicanal, accélérer le déploiement du e-business (plus de Services, plus de contenus, plus d'interactions) ou encore développer de nouveaux écosystèmes d'offres de services, comme l'agriculture de précision. Pour relever ces défis, Alexandre Keramidas compte surtout sur votre autonomie, votre curiosité et votre ouverture au quotidien. « Nous recherchons des hommes et des femmes qui ont du cœur et des tripes. Les agriculteurs sont des acteurs de conviction. Donc nous avons besoin de jeunes qui soient pragmatiques, dans la passion et dans l'action. Seul, vous pouvez aller plus vite mais, nous, nous sommes convaincus qu'ensemble, nous irons plus loin. C'est pourquoi je n'hésite pas à m'entourer de collaborateurs qui sont meilleurs que moi sur certains domaines pour m'obliger à entretenir cette richesse de pensée et à challenger le statu quo. » Un dernier conseil ? Apprenez des autres en sortant de votre zone de confort et en vous confrontant à de nouveaux enjeux, d'autres cultures et à des personnes très différentes. Une méthode qui a bien réussi à Alexandre Keramidas.

UN MOT à écrire en capitales dans le livre d'or de l'ESSEC ?
AUDACE !

« L'ESSEC a toujours attiré les entrepreneurs. L'école nous avait ainsi aidés avec quelques amis à créer une association d'aide à la reprise d'activité et à la création d'entreprises, séparée de la Junior-Entreprise. L'école garde aujourd'hui encore cet esprit de challengeur dynamique. Et mieux vaut un challengeur redouté qu'un leader ronronnant ! »

Le conseil d'Alexandre Keramidas

« Faites moins mais faites mieux. C'est le principe même de l'essentialisme que j'ai appris pendant mes études aux États-Unis. D'abord, j'examine, ensuite j'écarte le superflu et enfin, je réalise. C'est une façon radicale de penser qui vous permettra de comprendre où votre cœur bat, c'est-à-dire là où vous êtes bon, et trouver le bon équilibre entre ce que vous voulez faire, ce que vous aimez faire et ce que vous pouvez faire. »

alexandre.keramidas@groupe-advitam.fr

Acteur majeur de l'économie sociale, le Groupe IMA (Inter Mutuelles Assistance) porte secours aux assurés dans toutes les situations d'urgence. Il propose aux étudiants des métiers qui font sens, animés par l'excellence opérationnelle. Au départ saisonnier, le job peut très vite s'inscrire dans la durée, comme en témoigne **David Pino** (Master ESSEC Business School 17), aujourd'hui Vice-Président du Directoire du Groupe IMA. Par Bertrand Bourgine

Les métiers de l'assistance représentent quelque 2,5 milliards € de CA en France, traitent près de 12 millions de dossiers d'intervention et recrutent énormément chaque année. « Nos métiers ont toujours su accompagner les évolutions des phénomènes de société, s'y adapter voire même, les devancer, explique David Pino. Les usages évoluent. Nous les accompagnons avec de nouveaux outils de mobilité, de nouveaux services dans l'habitation et des nouvelles pratiques dans le monde de la santé. Nous intégrons ces nouveaux dispositifs dans notre façon de mettre en œuvre nos prestations d'assistance en France et à l'international. »

De l'assistance d'urgence... à l'accompagnement dans la durée

Parmi ces nouveaux dispositifs : « l'appel d'urgence » intégré dans tous les véhicules neufs depuis 2018. Ce dispositif, qui s'active manuellement ou automatiquement via l'airbag lors d'un accident ou d'un choc, est géré par le Groupe IMA. Le premier assistant du marché français intègre aussi désormais des applications capables de gérer la domotique de l'habitat dans des dispositifs de télésurveillance. Bientôt il pourra même orchestrer des hospitalisations à domicile en utilisant les caméras, les détecteurs de chute et les plateformes tactiles qui permettent d'activer la télésurveillance.

Toucher, essayer et comprendre

Pour IMA, l'innovation n'est donc pas de l'investissement mais plutôt de la recherche d'intégration pragmatique et opérationnelle pour construire les offres, les produits et les services de demain. « L'idée est d'accueillir des idées et projets présentant un risque ou une inconnue. Avec notre L@b IMA, nous disposons d'une structure à part pour laisser libre place à l'expérimentation, aux tests et à l'échec, sans impacter notre activité 24/7 qui ne peut souffrir d'aucun écart. » Avoir travaillé cinq ans comme assureur (côté donneur d'ordre donc), a permis à David Pino de réaliser en quoi l'assistance et le service sont devenus un enjeu essentiel pour les sociétés d'assurance. « On le voit avec de nouvelles pratiques comme celles liées à la santé, que ce soit sur des produits de prévention ou d'accompagnement, qui permettent à des assureurs de mieux appréhender certains risques, donc de mieux les couvrir. Dans mon cas, cette expérience a été très éclairante. »

La bonne porte d'entrée ? Saisonnier !

Pour accompagner sa performance, IMA recrute sans cesse pour renforcer son dispositif opérationnel. David Pino, lui-même, est entré dans une société d'assistance, Allianz, en 1995 en tant que saisonnier. En 2023, il prendra la présidence du Directoire d'IMA. « Une belle façon de découvrir nos métiers pour un étudiant est de venir faire une saison (juin-septembre ou décembre-mars). L'activité est attachante, variée et très valorisante. C'est la meilleure porte d'entrée pour trouver ensuite chez nous des métiers en phase avec sa formation ou spécialisation. » La créativité, l'écoute, l'empathie, la bienveillance et l'orchestration sont d'ailleurs des bases du métier de l'assistance. « Pour faire le lien avec l'ESSEC, je dirais qu'IMA aime ceux qui ont la capacité de déplacer leur regard, de raccorder des fils et d'aller voir comment des écosystèmes différents peuvent être complémentaires. Dans l'économie comme dans la vie, c'est ensemble qu'on fait les choses, jamais seul ! »



© Groupe IMA

Groupe IMA

réinventer le monde de l'assistance et des services !

L'ESSEC : la plus belle des Parisiennes ?

« Oui parce qu'elle porte un projet d'excellence et d'humanisme au service du développement vertueux de l'économie. Parce qu'elle est attachante, engagée et exigeante, et enfin parce qu'elle déplace le regard de celles et ceux qu'elle accompagne et nous aide à devenir ce que nous sommes ! »

LE MOT à inscrire en capitales dans le livre d'or de votre école ?
TRANSDISCIPLINARITÉ

« comme une promesse de curiosité, d'écoute et de respect de l'autre ! »

#JobBoard

3 métiers IMA recherchés
Chef de projet informatique, responsable de développement commercial et data scientist

david.pino@ima.eu - <https://ima-career.talent-soft.com>

« L'étalon N°1 de l'ESCP aujourd'hui ? L'expérience étudiante ! »

A la rentrée 2020, vous annonciez avoir déjà atteint vos objectifs pour 2022. Mais alors quels sont vos nouveaux goals pour l'ESCP ?

Il reste toujours à faire ! Ce qui est passionnant quand on dirige une grande école dans cette période mouvante c'est que nous sommes comme sur un circuit de Formule 1, avec des météo incertaines et des concurrents de très grande valeur à l'échelle mondiale. On avance et on ne se repose jamais sur le bas-côté ! Nous avons effectivement atteint il y a quelques mois déjà les objectifs de notre plan stratégique 2018-2022 Brand & Size, deux dimensions auxquelles je croyais et qui étaient sans doute les bonnes. Car pour mener une belle croissance à l'échelle mondiale dans un environnement aussi compétitif que le nôtre, une école a besoin d'avoir une taille critique et de disposer d'un portefeuille de programmes avec tous les grades. Une stratégie que nous entendons poursuivre et affiner, guidés par un nouveau fil directeur : les expériences étudiantes.

Quels sont les axes de ce nouveau fil conducteur ?

Faire en sorte que chaque étudiant vive intensément une expérience ESCP qui lui soit propre. Une expérience toujours plus diverse en termes de choix, plus professionnalisante et plus individualisée. Nous sommes d'ailleurs très fiers de montrer que l'individualisation des parcours et expériences de nos étudiants n'est pas du tout incompatible avec notre taille croissante. Car plus on a d'élèves plus on peut créer de spécialisations qui correspondent à des choix personnels.

Comment se concrétise cette expérience étudiante ?

Par nature, l'expérience étudiante est au cœur de cette école multiculturelle. Elle se traduit dans la qualité et l'excellence pédagogique, dans la diversité des nationalités des étudiants internationaux qui nous rejoignent toujours plus nombreux (seul un tiers de nos élèves sont français), mais aussi dans le numérique. Car si le modèle ESCP est basé sur la mobilité physique (on ne peut pas être diplômé sans avoir étudié sur différents campus par exemple), il se caractérise aussi aujourd'hui par la motilité, cette possibilité donnée aux élèves de bouger... sans bouger physiquement. Un élève espagnol situé sur le campus de Londres peut ainsi par exemple assister au cours d'un professeur allemand donné en Italie. Le numérique permet aussi de développer des cours online, des cours préenregistrés, mais aussi des modules de formation continue.

Vous avez également annoncé en 2020 que la triple couronne était le reflet de l'ancien monde. Quelles distinctions feront briller l'ESCP dans le monde d'après ?

Les classements et accréditations sont importants bien sûr mais lorsqu'on est déjà accrédité par les deux plus gros accréditeurs que sont EQUIS EFMD et AACSB et qui reflètent une version européenne et une vision américaine, c'est suffisant ! Notre étalon N°1 aujourd'hui c'est l'expérience étudiante, orientée vers l'expérience professionnelle.

C'est un directeur de l'ESCP heureux « mais pas aussi heureux que ses étudiants de retrouver une vie sur les campus ! » que nous avons rencontré en novembre 2021. Frank Bournois revient sur les derniers succès de la plus européennes des Parisiennes et dévoile le fil conducteur de sa stratégie à horizon 2027. Propos recueillis par Clarisse Watine

L'interview du Dean Frank Bournois

Comment favorisez-vous l'égalité de chances au concours de l'ESCP ?

Nous tenons à mettre en avant et rappeler notre attachement à la méritocratie. Nous avons des concours, auxquels nous souhaitons que tous les candidats soient égaux, sans bonus ni malus qui pourraient changer leur classement. Dans cette tradition française du concours, on a la place qu'on mérite et tout le monde doit être traité de la même manière. En revanche, pas question de laisser un seul candidat qui réussit le concours renoncer à l'ESCP pour des raisons financières. C'est pour cela que nous avons décidé d'offrir les frais de scolarité aux boursiers pendant un à trois ans (soit un budget de 6 à 7 millions €) grâce, notamment, au soutien de la fondation ESCP et des donateurs.

L'ESCP se fait une beauté

Le campus de République va faire peau neuve. Si sa façade va être conservée, 30 000 m² d'espaces modernes vont être reconstruits pour accompagner les nouvelles générations dans un environnement propice aux expériences et aux plus hautes normes environnementales. Réaménagement prévu en septembre 2027.

Votre message à la communauté ESCP pour 2022 ?

Notre communauté s'agrandit chaque année d'environ 3 500 nouveaux alumni. Je souhaiterais qu'à titre professionnel ils puissent eux aussi profiter d'une expérience augmentée par rapport à ce qu'ils ont connu à l'école. Et pour ceux qui sont encore dans nos murs, de profiter de ce moment pour tirer tous les bénéfices de ce que nous proposons dans nos cours, notre recherche, nos expériences inter campus, nos innovations numériques... pour tester, toujours tester, apprendre et faire des choix qui vont les épanouir dans une société de demain passionnante, mais plus exigeante que par le passé. Faites des expériences nouvelles, affinez vos choix : l'ESCP est là pour vous y aider, que vous soyez dans l'école ou que vous en soyez sorti.

LES MOTS

à écrire en capitales dans le livre d'or de l'ESCP ?

EXPERIENCES

Dans les métiers de plus en plus complexes que sont ceux de la gestion et du management, il faut savoir puiser dans sa propre expérience et dans celle des autres, mais aussi permettre à d'autres de faire des expériences, pour être toujours plus performant et affronter la complexité de demain. Expérience également, car une expérience réussie est quelque chose qui donne confiance et permet d'aller plus loin.

CHOICES

L'ESCP est une école internationale qui développe de plus en plus de spécialités. Pour la nouvelle génération, le fait de ne pas être canalisée dans une filière mais de s'ouvrir à un éventail le plus large possible lui permet d'être toujours plus et mieux alignée sur demain.

ESCP gots talents !

En créant la fonction de Référent Inclusion et Diversité dès 2017, l'ESCP lançait alors un message clair : la business school parisienne est à la recherche de TOUS les talents. Tour d'horizon de ses dispositifs les plus novateurs en la matière.

De fait à l'ESCP, il n'est plus question de savoir pourquoi faire de l'inclusion et de la diversité des axes stratégiques, mais bien « de faire le maximum pour que l'ESCP soit à la hauteur des enjeux de la société qui se dessine, toujours plus inclusive et diversifiée » introduit Laurence Lemmet, Référente Inclusion et Diversité à l'ESCP. « Car il en va de notre responsabilité, tout simplement ! Nous formons des managers de haut vol, des leaders, et nous serions bien irresponsables de les former sans tenir compte de cette dimension et de cette évolution de la société plurielle, multiple et diversifiée et pour laquelle nous avons besoin de recruter des talents intégrant ces enjeux. »

Révéler les talents, tous les talents

Pour ce faire, la politique Inclusion et Diversité de l'ESCP s'articule autour de deux grands axes : assurer l'égalité et la diversité au sein de l'école (via des voies de recrutement diversifiées notamment) et lutter contre les discriminations sous toutes leurs formes. Car pour l'ESCP, les talents qui la rejoignent doivent être plus que jamais multiples, « des individualités qui se caractérisent par la richesse de leurs parcours, leurs compétences et une excellence qui ne sont pas formatés et qui peuvent se révéler. »

Deux dispositifs à la Une

Et pour les révéler, l'ESCP a notamment mis à la rentrée sur le dispositif Chance Augmentée. Grâce au concours de la Fondation ESCP, sur une initiative de Marguerite Burghardt, « pour la première fois cette année, une quarantaine de préparatoires boursiers sélectionnés dans toute la France ont été accueillis fin août sur le campus pour se préparer à l'entretien de personnalité et aux épreuves de langues qui les attendent en fin de deuxième année. Ils ont bénéficié, pendant deux jours, d'une immersion totale (hébergés par les étudiants ESCP), de coaching par des alumni, de tutorat et autres conseils des étudiants du PGE. »

La business school a également renouvelé son dispositif Talent Spring. Une voie de recrutement qui permet à des étudiants qui ont été empêchés pour des raisons sociales ou de santé de poursuivre une scolarité sereine. « Ces étudiants empêchés postulent dans le cadre d'un concours dédié sur un dossier très long et exigeant, analysé et évalué par un jury composé de deux professeurs et un manager. Les 24 étudiants admissibles sélectionnés sur les 90 dossiers ouverts cette année ont ensuite été évalués sur des mises en situation individuelles et collectives, selon un référentiel de 24 compétences (créativité, leadership, prise de parole...). A l'issue de ces deux jours, 10 à 12 candidats intègrent l'école. » Depuis sa création en 2016, ce dispositif a déjà permis à 51 candidats d'être recrutés par cette voie, sans aucun échec de diplomation.



« L'ESCP c'est l'école pour les talents, et le talent peut s'exprimer de manière tout à fait différenciée. Nous maintenons avec force notre exigence académique tout en partant à la recherche de ces différentes expressions du talent, y compris les moins conventionnelles. »

Laurence Lemmet,
Référente Inclusion
et Diversité de l'ESCP

L'info en +

Depuis septembre 2021, la scolarité est gratuite pour tous les étudiants boursiers Crous (échelons de 4 à 7) du PGE de l'ESCP. Cette mesure vise à encourager l'excellence, la méritocratie et l'accès à tous. Avec un objectif en ligne de mire : 20 % de boursiers pour le PGE d'ici 2025-2026.



Tous engagés pour la sustainability

Si l'ESCP n'a pas attendu le Manifeste Etudiant pour un Réveil Ecologique pour se positionner sur les questions de sustainability, cette interpellation des grandes écoles par les étudiants a été un véritable électrochoc.



©ESCP

Premier axe d'attaque : le PGE

Il y a trois ans, l'école a ainsi complètement refondu le séminaire et le programme d'accueil de ses étudiants post prépa par un séminaire Business & Sustainability. Trois jours durant lesquels ils sont sensibilisés à ces enjeux par de grands conférenciers, des ateliers avec des professeurs et des étudiants... suivis d'un travail de trois mois consacré à une étude de controverse environnementale. Le but : comprendre en quoi les limites planétaires impactent une entreprise et formuler des propositions pour résoudre leurs problématiques.

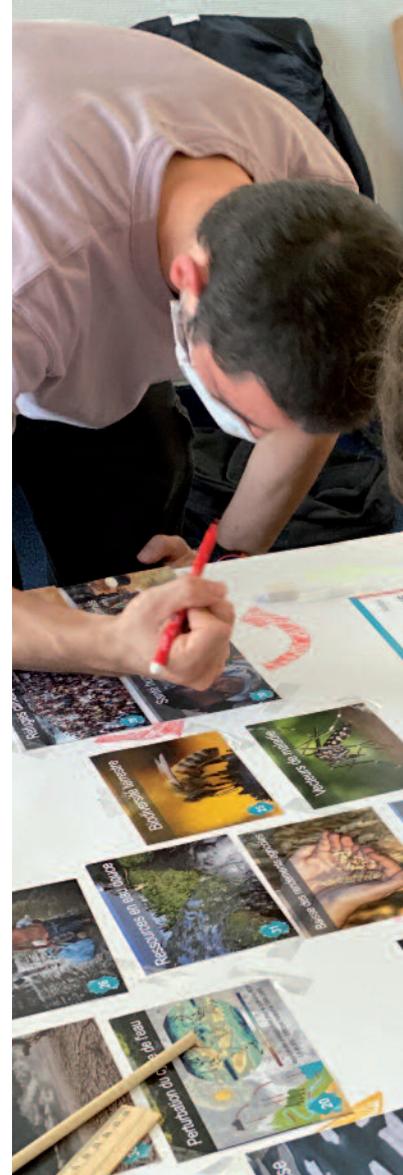
Un socle commun puissant et des options de pointe

Pour aller plus loin, l'ESCP a institué un cours obligatoire en Sustainability pour les 850 étudiants de la grande école, sur tous ses campus. Car « s'il est essentiel d'aborder ces questions de manière transversale dans tous les cours, il est également important de donner à tous un socle commun musclé sur les enjeux de transition écologique pour comprendre les causes du changement climatique, de l'effondrement de la biodiversité, de la crise des ressources... Au risque, sinon, de « saupoudrer » ces questions sans réellement évaluer l'ampleur du sujet ». En parallèle, des options de spécialisation et des électifs avec de nouveaux modules innovants ont également été développés sur les problématiques d'énergie/changement climatique/géopolitique, des options de spécialisation en finance durable et, très bientôt, en marketing durable.

Et ça continue !

Si l'ESCP est aussi en train de travailler à l'intégration d'un module transversal sur les questions de sustainability dans tous ses programmes de masters spécialisés, elle transforme aussi son Executive MBA. « Après une semaine de séminaire mettant au cœur la question de l'anthropocène, chaque participant entreprend un travail de créativité artistique sur le thème « Une improbable planète ». Dès l'année prochaine nous introduiront également un module fondamental sur la sustainability dans ce programme. Un changement radical. Car, si les attentes en la matière sont très fortement exprimées par les élèves du PGE, les participants à nos formations Executive sont souvent conscients de l'importance de ces sujets mais moins affutés. »

« Le rapport Jouzel remis au MESRI recommande aux écoles de former 100 % de leurs étudiants aux enjeux de la transition écologique d'ici 2024, mais nous voulons aller plus vite : à l'ESCP, l'objectif devrait être rempli dès 2022 » indique **Aurélien Acquier, professeur en Management & Sustainability, Associate Dean for Sustainability et co-directeur de la Chaire Economie circulaire et Business models durables de l'ESCP,** et qui a mis ces questions au cœur de ses enseignements depuis 15 ans.



Brand & Size : le bilan !

En mettant son dernier plan stratégique sous le sceau de la marque et de la taille, l'ESCP a mis l'accent sur deux axes résolument centraux pour le développement d'une business school à l'échelle internationale. On vous dit pourquoi.

« Le monde compte de plus en plus de business schools, dont l'ESCP se réjouit d'être la doyenne ! Mais on peut s'attendre à une certaine reconcentration dans les prochaines années due, en partie, à la nécessité d'avoir une taille critique alors même que les états se désengagent de plus en plus de leur financement » introduit **Dimitri Champollion, directeur de la marque et de la communication d'ESCP.** Mais lorsqu'on est une école d'excellence, travailler sur cette partie « size » ne suffit pas : il est aussi indispensable de développer l'excellence de la marque pour pouvoir augmenter le nombre de candidats tout en conservant le même niveau de sélectivité. Car le membre du ComEx de l'ESCP en est convaincu « la marque est un vecteur d'excellence, de notoriété et de positionnement différenciant. Elle garantit de maintenir le niveau de qualité qu'on peut attendre d'une école de notre rang, mais aussi d'incarner notre différenciation - être la seule vraie école européenne - qui nous permet d'attirer les meilleurs parmi les admis, souvent pluri-admis. »



©ESCP



ESCP : la marque aux 65 000 copropriétaires !

Si cette notion de marque est aussi importante pour une école, c'est également parce qu'elle s'impose comme un vecteur de cohésion et d'engagement pour ses étudiants et diplômés. « Quel que soit leur programme (PGE, Bachelor, MBA ou doctorat), ils savent qu'ils vont vivre une expérience multicampus pédagogique, associative et professionnelle homogène. C'est aussi la garantie pour eux de s'assurer que l'école dit ce qu'elle fait et fait ce qu'elle dit » ajoute Dimitri Champollion, fervent partisan de la vertu normative de la marque. De fait, la marque ESCP est aujourd'hui la marque de ses étudiants et de ses alumni « qui, par leur diplôme, en sont encore plus copropriétaires que les administrateurs ou membres du ComEx ». Ces 65 000 copropriétaires communs sont d'ailleurs particulièrement investis pour cette marque, comme en atteste l'ESCP Transition Network, un réseau initiant des projets de transformation liés à la transition écologique, créé récemment par de jeunes anciens, impliquant désormais étudiants, professeurs et collaborateurs. Un investissement qui permet de suivre de façon très fine toutes les évolutions sociétales et qui aide donc la marque à rester moderne.

This is The Choice !

Véritable « usine à contenus », l'ESCP a lancé l'an dernier le média The Choice. « Si nous travaillons toujours avec les médias « traditionnels », une école comme la nôtre a des choses à dire et est aussi légitime pour développer un média. Si cela participe bien sûr au développement de notre notoriété, cela s'inscrit aussi dans la droite ligne de notre mission en tant qu'école : former et inspirer les business leaders de demain pour un impact positif. Au-delà de former et d'inspirer nos élèves, nous avons aussi pour mission de permettre à nos experts d'intervenir et d'éclairer le débat politique, économique et social. Car on ne peut être une marque que si on prend la parole au-delà de ses propres produits. »



#Pépites

Au top des classements

Pour la quatrième année consécutive, le Master in Finance d'ESCP se classe 2nd au niveau mondial dans le classement du Financial Times. Enseigné en français et en anglais sur les campus de Paris et de Londres, le programme est N°1 au UK, mais aussi premier mondial sur les critères de l'expérience internationale et de la qualité de son service carrière. 100 % des anciens étudiants du programme sont employés trois mois après l'obtention de leur diplôme et 97 % déclarent avoir atteint leurs objectifs grâce au Master. L'ESCP a également obtenu le grade de Master pour 19 programmes MS et MSc des campus de Paris, Londres, Madrid et Turin. Parmi les points distinctifs salués par la CEFDG : l'exigence académique, le caractère à la fois académique et professionnalisant du programme garantissant une très forte employabilité des diplômés, ainsi qu'une politique de recherche soutenue et incitative.

Un EMBA personnalisable

Pour mieux répondre aux nouveaux besoins des leaders mondiaux, l'Executive MBA de l'ESCP se réinvente avec un format entièrement personnalisable et flexible, en présentiel ou en distanciel disponible sur ses six campus internationaux de Paris, Londres, Berlin, Madrid, Turin et Beyrouth, dès la rentrée universitaire de janvier 2022. Au programme : plus de 50 électives sur une durée allant de 18 à 34 mois au choix, une formation avec 9 cours de base, 10 cours à option, 5 séminaires internationaux et un projet de conseil international. Parmi les nouveautés : un renforcement du volet management responsable avec un nouveau cours de base sur le leadership responsable et durable.

Dynamiques, intergénérationnelles, multiculturelles... A l'image de la business school, les qualificatifs feel good ne manquent pas pour décrire les associations étudiantes de l'ESCP. Que vous gériez la vie étudiante au BDE, que vous dénchiez les bonnes adresses pour sortir avec Par'idylle ou que vous soyez à New York pour participer à un MUN avec Call ON'U : aucun risque d'être déçu ! Tour d'horizon. Par Marine Delcros

Dans l'œil du BDE avec son président Romain Noguet et sa secrétaire générale Eugénie Viriot

Pourquoi le BDE est-il indispensable à la vie associative de l'école ?

Le BDE est une association incontournable pour toute grande école : c'est elle qui rythme l'année par des événements rassemblant les étudiants de toutes promotions confondues et parfois même les alumni. À l'ESCP, c'est également le BDE qui se charge de l'intégration lors du WEI (appelé SMAQ « Séminaire Moderne Ambitieux et Qualitatif »). Enfin, le BDE assure les relations entre les étudiants et l'Administration.

Trois mots pour définir la vie associative de l'ESCP ?

Dynamique : de par le grand nombre d'associations. On peut compter souvent cinq à six événements par semaine.

Interactivité : les assos collaborent et s'entraident pour leurs différents événements. Les nombreux doublons (soit une personne membre de plusieurs associations) permettent de créer des liens entre assos.

Conviviale : le cadre associatif permet avant tout de se retrouver entre amis avec une ambiance bienveillante et chaleureuse.

Le petit + du BDE de l'ESCP ?

Le BDE de l'ESCP est probablement celui qui a le plus fort lien intergénérationnel. Notre mandat actuel est en contact constant avec le mandat précédent. Mais cela ne s'arrête pas là : chaque année, nous organisons une soirée BDE intergénérationnelle réunissant des anciens BDE. Mandats après mandats, c'est une immense famille BDE qui s'est formée et qui s'entraide pendant et après l'école.

Le QG de la vie associative de l'ESCP ?

C'est sans hésitation notre célèbre « couloir des assos », situé en sous-sol de l'ESCP, avec tous les locaux associatifs. Il permet aux étudiants de se retrouver, de perpétuer des traditions, ou de faire des rencontres en passant d'un local à un autre.



L'équipe du BDE de l'ESCP



L'équipe de Call ON'U

Call ON'U, l'asso de géopo

Les infos clés sur Call ON'U ?

Timothée Soenen, vice-président. Call ON'U, c'est l'association de géopolitique et de diplomatie. Nous organisons deux MUN (Model United Nations, des simulations de négociations de l'ONU) à Londres et à Paris, qui rassemblent les associations de géopolitique des grandes écoles de commerce. Nous participons également au plus grand MUN du monde, qui a lieu à New York dans les quartiers généraux de l'ONU. Aussi, afin de maintenir un lien fort avec la promo, le pôle opinion écrit et partage régulièrement des articles. Enfin, nous avons l'honneur d'accueillir chaque année quelques grands noms de la géopolitique (Bertrand Badie, Thomas Gomart...) que les élèves de l'ESCP sont ravis de venir écouter.

MS Society anime la communauté ESCP

Présentez-nous la MS Society.

Romain Janvier, président. La MS Society est l'association étudiante qui anime les programmes Mastères Spécialisés et Masters of Science sur tous les campus européens d'ESCP. Concrètement, nous nous chargeons des soirées étudiantes, du Gala, des pulls de promo, des afterworks et de nombreux autres projets pour créer de la cohésion entre les étudiants, réunir la communauté ESCP et promouvoir le partage et l'écoute.

L'actu de l'année pour vous, c'est...

Les pulls de promo, définitivement ! Ce qui a commencé timidement est rapidement devenu notre projet le plus important et le plus challengeant : organiser de A à Z la réalisation, la communication et la livraison des pulls, à distance. Malgré la Covid-19 et les cours, nos 20 membres se sont impliqués à 200 % pour un projet au budget global dépassant les 10 000 €. En 4 mois, nous avons designé, produit avec notre partenaire et livré des pulls en Italie, en Angleterre, en Allemagne, en Espagne et en France, pour tous les étudiants d'ESCP en MS et MSc.

Votre QG ?

Discord, peut-être, surtout par la force des choses avec les différents confinements. Nous avons réussi à recréer de nombreuses soirées mini-jeux, pour discuter et partager de beaux moments malgré la distance ! Cela nous a également permis de suivre les étudiants et de briser la solitude, parfois pesante. Aujourd'hui, nous sommes contents de rouvrir chaque vendredi notre bar étudiant sur le campus de Montparnasse.



L'équipe de la MS Society

Une fierté à nous partager ?

Call ON'U est une des seules associations de l'ESCP présente sur tous les campus. Nous avons le plaisir de tous nous retrouver/rencontrer à chaque MUN que nous organisons, ce qui nous permet d'échanger avec des étudiants qui ne suivent pas forcément le PGE. L'an dernier, l'équipe de Londres a même gagné un Award lors du NMUN, qui était organisé en ligne !

L'ambiance dans l'équipe ?

Ma réponse est peut-être un peu « cliché », mais Call ON'U, c'est une vraie famille ! Nous essayons dès l'intronisation du nouveau mandat de multiplier les moments de rencontre et de partage afin de souder le groupe le plus possible. Nous avons des trainings toutes les deux semaines pour nous préparer au NMUN. Ce sont des superbes occasions de créer des liens. Je pense aussi au WEIKO, notre premier week-end d'asso, qui a eu lieu en novembre. Sans oublier le week-end de passion, à la fin de l'année scolaire.

Votre argument pour convaincre un futur étudiant de vous rejoindre ?

C'est une question très simple et très compliquée à la fois ! La MS Society est une association jeune, pleine de promesses et ambitieuse. Avoir la possibilité d'animer la vie étudiante dans toute l'Europe est un grand défi mais aussi une incroyable chance. Il faut toujours se dépasser pour trouver de nouvelles idées, pour accompagner les étudiants et pour construire de superbes projets. On organise aussi de nombreux événements sur notre campus et voir le fruit de son investissement prendre vie vaut de l'or : ouvrir et tenir le bar étudiant, organiser des soirées, permettre des rencontres entre le monde pro et les étudiants, etc. Faire partie de la MS Society vous permet d'être acteur de votre vie étudiante à l'ESCP et d'être responsable de l'évolution future de notre communauté étudiante !

Par'idylle déniché pour vous les meilleures adresses parisiennes

Pitchez-nous Par'idylle.

Fatma Sellami, présidente et Victoria Chantron, vice-présidente. Par'idylle est une association créée en janvier 2018. Notre objectif est simple : dénicher les meilleures adresses parisiennes (bar, restaurants, cafés...) et tenir au courant les étudiants des événements culturels à venir (expositions, concerts...). Grâce à notre compte Instagram (@paridylle) et notre site web (www.paridylle.fr) ainsi qu'à notre application (Disponible sur App Store et Google Play), nous permettons aux étudiants de l'ESCP, venus du monde entier, de découvrir la Ville Lumière sous chacun de ses aspects. En adéquation avec les valeurs d'ESCP BS, le Par'idylle développe désormais des antennes madrilènes et berlinoises, répondant ainsi aux attentes de la génération interrail.



L'équipe de Par'idylle dans le couloir des associations à l'ESCP

Une fierté à nous partager ?

Ce qui nous rend le plus fiers, et représente le mieux l'étendue de notre travail, est notre activité continue sur notre page Instagram et sur notre site internet, alimentés régulièrement d'adresses parisiennes en tout genre : chacun y trouve son compte !

Trois lieux autour de l'ESCP que vous conseillez aux étudiants ?

- Pour un déjeuner sur le pouce, on vous conseille l'un des meilleurs Kebab berlinois de Paris, rue Oberkampf : **Kebab Sürpriz**.
- Pour un repas plus posé en famille ou entre amis, **Les cuivres** : une table comptoir au cœur du 11^e arrondissement, produits frais et locaux au rendez-vous !
- Pour une sortie culturelle, on vous conseille **l'Atelier des lumières**, rue Saint-Maur à 5 minutes de l'ESCP : expérience immersive garantie !

Le petit + ambiance de votre association ?

Le fait de pouvoir découvrir de bonnes adresses tous ensemble autour d'une grande tablée donne à l'association cette ambiance très conviviale qui lui est propre.



©Gilles Dacquain

Une seule planète et une multitude d'initiatives. Ou quand Danone met les bouchées doubles pour relever les défis environnementaux. Présentation de **Bénédicte Julien-Laferrrière** (ESCP 84), One Planet One Health Customer Director. Par Violaine Cherrier

Tout commence en 1972 lorsqu'Antoine Riboud, alors PDG de Danone, lance son double projet économique et social sur la base d'une conviction : « La responsabilité de l'entreprise ne s'arrête pas au seuil des usines ou des bureaux. » Un engagement qui se traduit aujourd'hui par une signature : One Planet. One Health !

1 planète, 1 santé = 4 engagements pour l'environnement

En sus d'engagements santé uniques, Danone met l'accent sur quatre axes forts pour la planète. L'agriculture régénératrice tout d'abord, avec pour objectif d'atteindre en France 100 % de produits issus de cette agriculture en 2025 ! L'économie circulaire des emballages, ensuite : en partenariat avec la Fondation Ellen MacArthur, le groupe s'est engagé à utiliser 100 % d'emballages réutilisables, recyclables ou compostables d'ici 2025. À travers sa lutte active contre le gaspillage alimentaire, le groupe entend réduire de 50 % ses déchets alimentaires non valorisés d'ici 2030. Et enfin, l'eau grâce entre autres à la préservation des impluviums. Danone est ainsi l'une des dix entreprises au monde classées AAA par le Carbon Disclosure Project. « Ce double projet économique et social fait toute la différence. C'est ce qui m'a poussée à entrer chez Danone. Ici, vous consacrez votre carrière à développer votre activité tout en apportant votre contribution à la société. »

Une créatrice de valeur

Entrée dans le groupe en 1987, Bénédicte Julien-Laferrrière n'a depuis jamais cessé d'apprendre. Sa mission : créer de la valeur à partir des enjeux de santé et de développement durable auprès des clients et avec les clients. Danone travaille ainsi en étroite collaboration avec Walmart sur un projet de fraises durables au Mexique ou avec le distributeur néerlandais Albert Heijn pour ne proposer que des produits laitiers Nutriscore A ou B aux enfants. « Ce qui m'a menée tout au long de ce parcours, c'est la curiosité et les rencontres avec des personnes qui m'ont donné envie. J'ai eu la chance de pouvoir travailler en France, en Belgique, au Royaume Uni... tout en restant dans le même groupe. Ce qui m'anime aujourd'hui, c'est de former des collaborateurs qui ouvrent de nouvelles routes. »

HOPE : partager un message d'espoir

En tant que jeune talent, Danone vous ouvre ses portes. Le petit plus très apprécié ? Votre côté « tech friendly » pour participer à la transformation du groupe. Ce qu'on attend de vous ? De l'audace et que vous partagiez les valeurs du groupe : HOPE pour « Humanisme, Ouverture, Proximité et Enthousiasme ». « Il y a quelques années, un jeune chef de marché a proposé à trois Intermarché d'organiser une action commune pour la Fête de l'eau. Pour chaque achat d'un produit Danone, une certaine somme d'argent était reversée à l'ONG 1001fontaines, soutenue par Danone Communities, notre fonds d'investissement dans les entreprises sociales. Aujourd'hui, nous en sommes à la 10^e édition et l'opération s'étend à tout le territoire. » Bonne nouvelle : vous cherchez un stage ou une alternance ? Danone vous propose un programme d'accompagnement spécifique, Grandir by Danone, intégrant notamment une évaluation à mi-parcours et une session de coaching en fin de stage pour améliorer votre employabilité.

Avec **Danone** vous n'avez pas fini de goûter... à l'engagement



Avec ce lancement pendant la crise Covid-19 en 2020, Danone a soutenu les producteurs de fraise gariquette qui manquaient de débouchés. En partenariat avec Carrefour.

L'EXPRESSION en lettres capitales à inscrire dans le livre d'or de l'ESCP

LA PLUS BELLE PORTE DE MA VIE !

« L'ESCP a été une ouverture fantastique et m'a donné confiance en moi. C'est l'une des qualités les plus importantes pour avancer. J'ai ainsi pu travailler en apportant le meilleur de moi-même. Sans oublier le réseau très dynamique des alumni ! » Le réseau propose notamment un système de parrainage des jeunes dip'. Bénédicte Julien-Laferrrière marraine cette année ainsi deux étudiants. Un accès unique au réseau des anciens élèves.

Engagez-vous !

Chez Danone, l'engagement se fait à tous les niveaux. À l'image de Candice qui, après avoir fini son stage de fin d'année à la R&D en 2019, a été embauchée chez Bledina. « Elle a suivi un certain nombre d'essais industriels et a pris l'initiative de trouver des solutions pour que ces produits puissent être proposés à des associations plutôt que d'être recyclés. En six mois à peine, et en plus de son activité, elle a réussi son pari et levé les obstacles réglementaires et techniques pour limiter le gaspillage alimentaire. »

benedicte.laferrriere@danone.com

Intégrer SG Consulting & Transformation, c'est intégrer la vie d'un cabinet de conseil interne et participer activement à la transformation d'un leader européen des services financiers depuis plus de 150 ans. Explications avec **Véronique de la Bachelerie** (ESCP 82), Directrice Exécutive de SG Consulting & Transformation. Par Bertrand Bourguine

SG Consulting & Transformation

des missions de conseil à 360°!

En tant que cabinet de conseil interne, la raison d'être de SG Consulting & Transformation est une déclinaison de la raison d'être du Groupe Société Générale. Son leitmotiv ? Adapter son accompagnement sur des segments aussi divers que l'organisation, le management de transition ou la gestion de projets stratégiques pour couvrir l'ensemble de la chaîne de transformation du groupe. « Nous nous positionnons comme un partenaire de confiance, engagé auprès des donneurs d'ordre et métiers internes au groupe, pour construire, ensemble, des solutions responsables et innovantes au service de nos clients externes » résume Véronique de la Bachelerie.

La crise sanitaire booster du changement

La crise Covid a d'ailleurs confirmé l'importance de la digitalisation dans les entreprises, dont la solidarité a été mise à l'épreuve en temps de confinement. « Beaucoup de freins culturels ont été levés, ce qui a permis d'accélérer l'utilisation d'outils numériques, que ce soit au niveau des clients ou des collaborateurs, constate la Présidente de l'Association française du consulting interne (AFCI). Du fait des jauges, les façons de manager ont évolué vers un mix présentiel/distanciel. Nous avons d'ailleurs été certifiés « work anywhere », une preuve de notre capacité à gérer cette hybridation du travail. » Fort de cette reconnaissance, SG Consulting & Transformation a encore plus de légitimité à accompagner les métiers dans ces modes managériaux différents. « C'est le cas, en particulier, de ceux du middle management qui se réinventent pour passer de manager contrôlé à manager coach avec cette capacité à maintenir le lien et la cohésion de l'équipe pour continuer à créer ce sentiment d'appartenance à l'entreprise. »

Le petit + de l'ESCP ?

« L'ouverture ! Géographique avec ses six campus européens. Par les profils, en étant l'une des premières à jouer la carte du Bachelor et très active pour accorder des bourses à des MBA venant de pays émergents afin que les frais de scolarité ne soient pas un obstacle à l'accueil des meilleurs talents. »

Adaptabilité, curiosité et ouverture

Tentés par l'aventure ? Dans les métiers de conseil ou de gestion de projet, l'équipe de Véronique de la Bachelerie accueille des alternants, des VIE, des stagiaires MBA issus de l'ESCP ou d'HEC Paris. « Nos consultants internes ont l'occasion de prouver leur adaptabilité sur des missions variées de trois mois à un an, sur des métiers différents. Mais aussi leur curiosité et leur ouverture puisque nous sommes force de propositions pour nos clients. Enfin, n'oublions pas l'esprit d'équipe et la solidarité. Je suis convaincue que la diversité, est une force à partir du moment où l'on s'entraide et se complète les uns les autres. »

Etre pionnière pour ouvrir la voie aux autres !

Véronique de la Bachelerie a cofondé et longtemps présidé l'association *Mix & Win Société Générale*. En mai 2013, elle était la seule femme à diriger une grande banque luxembourgeoise. « Cinq ans plus tard, nous étions quatre ! En étant pionnière, on montre que nommer des femmes à des postes à responsabilités importantes n'est pas un risque. Au contraire, ces rôles modèles, basés sur l'intérêt commun, l'accompagnement et la bienveillance, sont très importants. Ils ouvrent la voie pour les autres. »



UN MESSAGE à écrire en capitales dans le livre d'or de votre école ?

« Un leader, c'est d'abord quelqu'un qui sait fédérer des équipes autour d'un projet qui fait du sens pour tous et dans lequel chacun va se retrouver ! On obtient alors un engagement et une capacité du collectif à relever d'énormes défis. »

#JobBoard

Avec 160 collaborateurs fin 2021 et 250 prévus fin 2022, de nombreux recrutements sont prévus sachant qu'en plus un quart des consultants internes évoluent au sein du Groupe. SG Consulting & Transformation recrute pour partie en externe sur le conseil et plutôt en interne sur la gestion de projet.

veronique.de-la-bachelerie@socgen.com
<https://careers.societegenerale.com/etudiants-jeunes-diplomes>



© IBSA Pharma

mettez votre créativité au service de l'innovation médicale

Nouvelle entité, nouveaux challenges !

Depuis août 2021, l'entité IBSA Pharma (anciennement Laboratoires Genevrier) voit le jour en rejoignant la grande famille IBSA qui opère dans plus de 80 pays. « Désormais, nous intégrons un groupe international avec ce que cela implique au niveau stratégique, développement du portefeuille produits et challenges ! Nous sommes positionnés notamment en Rhumatologie, Traumatologie de sport, Dermatologie et Fertilité. Tout en étant simples, nos produits sont des pépites d'innovations qui accompagnent l'ensemble de la famille, du plus jeune âge jusqu'aux seniors. »

Boosteur d'innovations

Un des piliers d'IBSA Pharma ? L'innovation. « Nous avons été pionniers avec notre département de biotechnologie en France, qui développe des dispositifs médicaux à visée thérapie cellulaire ou encore des dispositifs adaptés aux pathologies chroniques. » Mais l'Innovation passe aussi par des offres de services qui accompagnent les patients, via des numéros verts, et les professionnels de santé. A l'instar du 1^{er} MOOC (Massive Online Open Course) en cicatrisation ou de la Journée en fertilité « IBSA Today » qui rassemblent des experts venus de toute la France. Un impératif d'autant plus important que la fonction marketing s'est profondément transformée. « Nous avons changé de paradigme. Le produit reste essentiel, mais nous privilégions désormais une approche personnalisée pour communiquer et répondre à chaque interlocuteur de façon précise et efficace via nos services. »

En quête de talents

D'où l'importance d'avoir des collaborateurs engagés qui font preuve d'adaptabilité, de curiosité, d'écoute et d'envie. « Nous proposons un grand nombre de postes répartis dans les Départements Insights, Marketing, Medical, Ventes... L'objectif étant de bâtir de façon coordonnée des parcours clients efficaces et qui génèrent de la satisfaction à l'égard de notre laboratoire. Les profils recherchés sont variés : ingénieurs, business developers, scientifiques. C'est l'hétérogénéité des profils et des parcours qui fait la richesse des équipes. » La cerise sur le labo ? Les ponts entre les différentes filiales en Europe, aux États-Unis qui permettent aux collaborateurs d'envisager une carrière internationale.



© IBSA Pharma

LE MOT à écrire en capitales dans le livre d'or de l'école ?

L'ENVIE

« Vous avez l'enthousiasme, la créativité et la volonté d'innover en collectif ? Bienvenue dans la filiale française du groupe pharmaceutique IBSA Pharma » lance aux jeunes talents **Deborah Halimi Gerbi** (ESCP 06), Directrice Marketing Opérationnel et Stratégique. Les opportunités sont nombreuses dans cette entreprise à taille humaine en pleine expansion et dont l'histoire reste à écrire... Par Fanny Bijaoui

Collabor-acteurs

En écho à cette dynamique, Deborah Halimi Gerbi s'illustre comme une manager en mode agile qui sait s'adapter aux attentes des nouvelles générations. « Le management vertical est révolu. Les jeunes ont besoin d'un guide accompagnateur sous la forme d'un manager-leader, mais souhaitent surtout contribuer à la prise de décisions. Pour les fidéliser, il faut miser sur la quête de sens en intégrant le collaboratif et la co-construction. » Et en parlant de sens, quoi de mieux que s'inscrire dans un domaine contributeur de la santé et du mieux-vivre des gens... Dans un pays où l'espérance de vie se place parmi les meilleures du monde, notre mission est « de rajouter de la vie aux années et non des années à la vie ». Et en l'occurrence, dans un cadre verdoyant basé sur la Technopole de Sophia Antipolis, l'expérience à vivre pourrait être riche chez ceux qui rejoindront IBSA Pharma !

#ESCP

« Grâce au Mastère Médical Management, j'ai rencontré des gens d'horizons variés et j'ai découvert le monde pharmaceutique via une approche 360° intégrant les domaines stratégique, opérationnel, commercial et managérial. L'école m'a donné une vision claire du métier et des bases solides. J'ai gardé un excellent souvenir de Frédéric Jallat, mon professeur de marketing qui a à cœur de s'inscrire pleinement dans les évolutions du monde pharmaceutique. Il fait régulièrement évoluer les enseignements, notamment autour des biotechnologies, de l'approche financière et de la data. Cette formation a été un vrai catalyseur de carrière. »

deborah.halimi@ibsagroup.com

Shiseido

« Venez nous aider à embellir le monde »

Réputée pour sa recherche et ses innovations, Shiseido (qui fêtera ses 150 ans l'an prochain) est également un groupe de beauté international incarnant parfaitement la dimension culturelle traditionnelle japonaise de l'omotenashi : sens absolu du service et profond respect de l'humain. Rencontre avec **Geoffroy de Fontenay** (ESCP 90) son CFO & Head of IT, EMEA and Global Fragrances. Par Jérôme Bourginge

Trois choses ont fortement impressionné Geoffroy de Fontenay depuis son arrivée chez Shiseido voici un peu plus de deux ans. « Tout d'abord, la simplicité, voire l'humilité du top management, à Tokyo comme partout dans le monde. Ensuite, la volonté de transformation et d'internationalisation véritable du Groupe, et la rapidité avec laquelle il était capable de mener celle-ci, sous l'impulsion de son Président and CEO Masahiko Uotani. » Mais ce qui l'a avant tout séduit, c'est la manière dont est incarné le « People First », une de ses valeurs cardinales. « Non comme une simple déclaration d'intention, mais comme une réalité quotidienne. Une importance de l'humain également illustrée dans les TRUST 8, des principes qui guident le travail des collaborateurs à tel point qu'ils comptent pour 50 % de la performance : Thing big, Take risks, Hands on, Collaborate, Be open, Act with integrity, Be accountable, et enfin, Applaud success. »

Une identité forte

Ce n'est pas non plus tout à fait un hasard si Geoffroy de Fontenay s'est senti attiré par cette belle entreprise après six années passées à Hong Kong durant lesquelles il a noué des liens forts avec les cultures asiatiques. « Les grands groupes du secteur sont tous très internationaux, mais cet ancrage japonais que l'on retrouve à travers la vision de l'entreprise « Be a Global Winner with our Heritage » offre une vraie différenciation pour qui rêve d'un parcours dans un groupe international avec une empreinte asiatique marquée. » De fait, l'héritage et la tradition importent beaucoup pour ce groupe qui fêtera ses 150 ans en 2022 et se fait de la beauté une idée holistique. « Pour Shiseido, la beauté est autant intérieure qu'extérieure et nous nous devons de la préserver. Sachant que la R&D européenne constitue le fer de lance du groupe en matière de durabilité et la met parmi nos priorités stratégiques. »

Exemplaires

Comme en atteste la mission d'entreprise « Beauty Innovations for a Better World », l'innovation est depuis toujours la raison d'être du groupe et s'illustre dans les produits de la trentaine de ses marques, qu'il s'agisse de la marque éponyme Shiseido, Clé de Peau Beauté ou Drunk Elephant sur le soin, Narciso Rodriguez, Issey Miyake ou Serge Lutens pour le parfum ou Nars en maquillage. Avec ses 1 500 chercheurs, Shiseido est réputé autant pour sa technicité que pour la quantité et la qualité de ses innovations et de ses produits. Une force associée à une quête absolue de la satisfaction et de la confiance de ses clients, qui découle de la tradition de l'omotenashi, ce sens unique de l'hospitalité à la japonaise. « Une tradition et un respect de l'humain auxquels j'essaie de souscrire à ma façon, accordant une attention particulière à l'exemplarité, à laquelle je crois beaucoup en matière de management sans me prendre trop au sérieux. Ce qui ne m'empêche pas d'être exigeant, mais je crois sincèrement que je le suis plus avec moi-même qu'avec ceux/celles avec qui j'ai le plaisir de travailler.

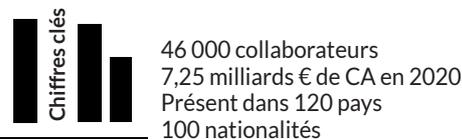
Talents

Shiseido recrute des talents à la hauteur des nouveaux challenges de l'industrie cosmétique comme l'accélération digitale ou les enjeux éthiques et de développement durable. « Nous recherchons des profils « techniques » c'est-à-dire digitaux, IT, Supply Chain, mais aussi orientés finance pour porter notre transformation. En tant que région au sein d'un Groupe, nous sommes friands de profils internationaux et capables de s'adapter dans une organisation matricielle.. Mais plus que des compétences, nous cherchons chez des candidats incarnant nos valeurs. »



L'EXPRESSION à inscrire dans le livre d'or de votre école ?

Ayant connu l'école à ses balbutiements (la première année où l'alternance était proposée), je dirais juste : « **Bravo pour cette magnifique évolution !** »



<https://careers.shiseido.com/>



© DR Shiseido

Bâtir et évoluer dans un groupe où les valeurs humaines et le collectif priment. C'est ce que propose Sogea-Satom, acteur majeur du BTP en Afrique, aux jeunes diplômés. Témoignage de **François-Guillaume Pivette** (ESCP 01), Directeur administratif et financier Afrique de l'Ouest de cette filiale du groupe VINCI Construction. Par Bertrand Bourguin



Route Dassa-Parakou - Bénin © Sogea-satom

Les atouts différenciants d'ESCP

« Une formation solide, de nature à créer des personnalités professionnelles équilibrées et structurantes. Un état d'esprit direct et authentique, basé sur des échanges sincères. Le bon sens et l'approche pragmatique font également partie de l'ADN de l'école. Ils sont des atouts indéniables pour la vie professionnelle. »

Sogea-Satom une entreprise au service du Continent africain



© Gavin Sorel

Malgré une concurrence internationale féroce, le groupe VINCI Construction reste un des poids lourds du BTP sur le Continent africain. Sa filiale Sogea-Satom, forte de son expérience et de son implantation historique, bénéficie d'un ancrage local solide qui a su évoluer avec le temps, tant d'un point de vue technique qu'humain. « Nous avons une très bonne capacité d'adaptation tant à l'évolution du contexte politique et économique local qu'aux contraintes géographiques et climatiques : zones très humides ou très sèches, chantiers enclavés, etc., précise François-Guillaume Pivette. Dans ces conditions, l'esprit de partage et de mise en réseau des bonnes pratiques est une valeur clé de l'entreprise. » Dans un Continent africain sans cesse en développement, Sogea-Satom s'attache à suivre et à accompagner son dynamisme. « Plus de 98 % des effectifs (dont 80 % de l'encadrement) sont africains. La santé, la sécurité, la formation, l'accompagnement et l'évolution des femmes et des hommes de l'entreprise sont vraiment des axes prioritaires de notre développement. Encourager et développer les compétences en tenant compte de l'interculturalité de nos collaborateurs fait partie de notre ADN. »

Un DAF business partner

Dans ce cadre, confirmer son rôle de business partner et ne pas limiter ce dernier à une dimension de production administrative et de reporting : telle est la définition du DAF pour François-Guillaume Pivette. « Cela nécessite de plus en plus d'agilité pour venir en support des opérations tout en garantissant les fondamentaux de gestion qui me reviennent. Autre défi à relever sur le continent africain : faire preuve d'une organisation unitaire où chaque pays est souverain et autonome. » Pour les jeunes dips' qui voudraient rejoindre les équipes multiculturelles de Sogea-Satom, en stages ou VIE, il s'agira d'être agile, entrepreneur, curieux, engagé pour le continent et surtout, frappé de bon sens. « Pour faire simple, on dit ce que l'on fait et on fait ce que l'on a dit, résume François-Guillaume Pivette. Evoluer loin de ses bases impose fatalement une grande humilité. »

LE MOT à écrire en capitales dans le livre d'or de votre école ?

ENGAGEMENT

Dans le BTP, l'humain prend tout son sens !

De fait, Sogea-Satom est un acteur incontournable dans ses domaines d'intervention en Afrique. La preuve avec sa recherche permanente d'innovations liées à l'environnement, afin de réduire l'empreinte carbone notamment, ainsi que le soutien au développement socio-économique des populations locales, via le programme ISSA initié en 2007. « Contrairement à d'autres secteurs d'activité, le BTP a comme caractéristique essentielle le contact humain. Cette dimension ne fait que renforcer l'envie de mettre à disposition des ressources pour les territoires où nous intervenons, le tout associé à un engagement durable et responsable. »

#JobBoard

Les principaux métiers sur lesquels vous recrutez ?

Contrôleur de gestion, DAF de pays, DAF de Direction régionale



100 ans de présence sur le Continent africain en 2022
15 000 collaborateurs
20 pays
100 chantiers en cours

francois-guillaume.pivette@vinci-construction.com - sogea-satom.com



© Pixel Drone

En quoi votre nouveau campus sera-t-il particulièrement propice à l'innovation ?

La motivation principale de notre nouveau campus est de favoriser les contacts, l'interaction et donc, l'innovation. Les bibliothèques d'étude et de recherche vont ainsi être fusionnées dans un learning center intégrant également notre incubateur, une zone de brainstorming et un espace d'accueil pour les entreprises. Un endroit unique situé au dernier étage (un des plus beaux emplacements de l'université !) qui favorise une collaboration conviviale, inspirante et productrice d'échanges.

La rentrée en présentiel à Dauphine c'est possible car... ?

Nous avons anticipé les choses bien avant l'été. Nous avons notamment travaillé avec un de nos enseignants-chercheurs en mathématiques, sur un process de régulation du public, par un comptage anonyme du nombre de présents dans l'université, permettant de grader et de mesurer le « taux de dangerosité épidémique » de chaque espace et ainsi, de mettre en place des indicateurs d'alerte en fonction des taux d'incidence. Tout au long des derniers mois, nous nous sommes, les équipes et moi-même, mobilisés pour le présentiel et je garde espoir que le retour à 100 % soit possible. En tout cas, ces mécanismes de régulation sont prêts.

Les trois dossiers qui ne quitteront pas votre bureau cette année ?

Le nouveau campus bien sûr. J'ai créé une Vice-présidence immobilière pour gérer notamment les implications pédagogiques et pour les laboratoires de recherche de ce grand chantier de travaux sur site, dont la première pierre devrait être posée en décembre 2021. Et parce que je ne veux pas que le distanciel soit une marge d'ajustement aux éventuelles problématiques liées aux travaux, un système d'exploration de sites de délestage est en train d'être organisé.

Les doubles-diplômes sont aussi un élément central de la politique que je veux mettre en place. Pas « parce que ça fait bien » mais parce que cela répond à deux objectifs majeurs. D'abord, répondre aux aspirations étudiantes liées à la réforme du bac, via par exemple, une double licence Sciences des données et Sciences des organisations qui concernera une trentaine d'étudiants en 2022, ou encore une double licence Sciences et arts avec les établissements de PSL. Ensuite, former des jeunes qui répondent aux attentes du monde socio-économique. Aujourd'hui, plus que jamais, les entreprises ont besoin de collaborateurs qui savent s'adapter. Or, il nous semble que maîtriser deux compétences clés permet de mieux anticiper les chocs et leurs effets. Nous allons ensuite lancer un Master International IA et Sciences de la Société de très haut niveau et discutons avec un autre établissement de PSL, MINES ParisTech sur un double diplôme Ingénieur-Manager en 3 ans, par exemple.

Sans oublier l'**international** : cartographier et remettre à plat nos échanges internationaux, déployer l'attractivité des étudiants internationaux, asiatiques en particulier, sur notre campus de Londres et développer la mobilité régionale sur le site de Tunis.

**« La mission fondamentale de l'Université Paris Dauphine-PSL ?
L'insertion de nos étudiants sur le marché du travail ! »**



© Henrike Stahl / Les Cyclistes

La force de Dauphine ? Une remarquable alliance entre recherche de haut niveau et employabilité. Une force qui permet à l'université d'innover, même pendant la tempête. On fait le point avec El Mouhoub Mouhoub, président de l'Université Paris Dauphine-PSL.

Propos recueillis par Clarisse Watine

La pépite que les autres universités vont vous envier ?

Notre programme Dauphine Numérique qui allie les problématiques de l'IA avec celles des Sciences de la société. Un ambitieux programme dauphinois pluridisciplinaire, unique en France. Son objectif ? Développer une approche réflexive sur les modalités, les usages et les effets de l'IA. Un programme qui contribue via PSL au projet PRAIRIE labellisé 3IA (Institut Interdisciplinaire d'Intelligence Artificielle) par le gouvernement. Une pépite qui attire des doctorants de haut niveau international, crée une vraie dynamique de recherche pluridisciplinaire et donne lieu à un schéma original de mécénat recherche.

La proximité avec le monde économique : le meilleur atout de Dauphine pour innover ?

C'est en tout cas un de nos meilleurs atouts pour garantir l'une de nos missions fondamentales : l'insertion de nos étudiants sur le marché du travail. Si notre taux d'insertion a si bien résisté pendant la crise, c'est grâce à nos relations avec les entreprises. Une résilience également indissociable de la qualité de notre recherche. Dauphine est un modèle complexe : une université publique dont la recherche de haut niveau est totalement imbriquée avec la professionnalisation de ses étudiants. Un écosystème où la recherche nourrit l'enseignement et l'innovation, qui ruisselle ensuite sur les entreprises.



AGPM engagez-vous pour servir

« Les militaires vous protègent. À vous de leur apporter l'assurance d'une vie sereine » lance aux jeunes talents **Patrice Paulet** (Ecole militaire de Saint-Cyr 83, Université Paris Dauphine-PSL 17) Président-Directeur Général du Groupe AGPM. Suivez les conseils de ce meneur d'hommes qui met un point d'honneur à bichonner ses collaborateurs. « Rejoignez une entreprise qui porte une vraie promesse sociale. » Par Fanny Bijaoui

Homme de terrain

Ne comptez pas sur cet ancien militaire pour vous raconter ses faits d'armes et autres anecdotes truculentes. « Ça fait crâneur ! », ose-t-il même, rieur. Car cet homme a mené une brillante carrière au sein de l'Armée de Terre notamment au sein du deuxième régiment étranger de parachutistes de Calvi, en Corse. Il y fera ses classes jusqu'à prendre, des années plus tard, le commandement de ce qui deviendra sa deuxième famille. De 1986 à 2006, il est mobilisé sur les principaux théâtres d'opérations (le Tchad, l'ex-Yougoslavie, le Kosovo, la République de Côte d'Ivoire), avant de diriger la brigade parachutiste puis l'École nationale des sous-officiers d'active (Ensoa) afin de transmettre son expérience aux jeunes.

Association mutualiste

Mais s'il accepte de se raconter, c'est pour mieux valoriser le Groupe AGPM qui fête ses 70 ans cette année. « L'AGPM est née en 1951 pour apporter une meilleure protection sociale aux militaires et les protéger spécifiquement du risque opérationnel. Le président est pour cette raison toujours un ancien militaire. Au fil du temps, notre offre s'est élargie aux corps dits « habillés » : la police, les douanes et les pompiers, avant de s'ouvrir plus largement au grand public depuis les années 90. Notre ancrage historique et quotidien avec la Défense fait que si c'est bon pour les militaires, c'est bon pour les civils ! »



© Fabrice Le Livec



Choix de vie

Qu'est-ce qui a conduit cet opérationnel au secteur de l'assurance ? « Je ne me suis pas dit un matin : super je vais candidater au poste de PDG de l'AGPM ! Adhérent de l'association, j'ai constaté qu'elle portait une vraie promesse sociale que j'ai vue mise en œuvre au quotidien. Curieux du monde de l'entreprise, je suis devenu administrateur bénévole en 2010, tout en étant officier de l'Armée. J'ai commencé à apprendre ce qu'était une entreprise d'assurance... et ça m'a bien plu ! En 2015, la succession s'est ouverte. J'ai fait un choix de vie et j'ai quitté l'Armée pour entreprendre ma reconversion. J'ai été élu PDG du groupe et de toutes les entités avec la ferme intention de poursuivre ma formation pour devenir un vrai président de conseil et un vrai directeur général. »

Pas d'âge pour apprendre

Patrice Paulet le reconnaît volontiers, il y a eu un sas avant de commencer sa nouvelle vie dans le civil. « À 55 ans, j'ai appris un deuxième métier via l'Executive MBA du Centre des Hautes Etudes d'Assurance au sein de l'École Dauphine Assurance. Le MBA place la connaissance du monde de l'assurance au niveau technique et stratégique : quels en sont les grands enjeux, les équilibres au niveau national et international. Cela permet de gagner en cohérence et donne une grande hauteur de vue. »

Commander vs Manager ?

Quid du management ? « Je n'y ai pas appris grand-chose car j'ai passé ma vie à en faire. » Et de s'insurger contre ceux qui voudraient opposer le management dans l'Armée et en entreprise. « Il n'y a aucune différence. Quand vous emmenez des gens en opération, l'autorité ne suffit pas. Il faut de la cohésion, du sens, de la confiance mutuelle. C'est la même chose en entreprise où le manager doit donner une direction, du sens dans le travail et faire adhérer pour que les collaborateurs s'investissent à 150 %. L'essence du management au sein d'une collectivité répond aux mêmes ressorts et aux mêmes critères que dans le cadre du commandement des hommes. Car la matière première est la même : l'humain. »

#Leader

« Halte au débat sur la place de l'inné et de l'acquis. Tout le monde peut progresser, mais il y a des gens qui sont fait pour ça... ou pas. Ce qui est sûr, c'est que l'on ne se regarde jamais au juste niveau. On se juge soit meilleur, soit moins bon. Pas facile d'être objectif sur soi-même. Pour autant, parler à une collectivité pour faire briller les yeux des gens, les embarquer dans un projet j'ai un peu ça dans le sang ! »

Recrutements tous azimuts

L'exigence chevillée au corps, Patrice Paulet a entrepris un vaste plan stratégique de transformation du Groupe AGPM autour du centrage client. « Nous privilégions le mode agile et la refonte des process et des organisations pour placer chaque collaborateur là où il apporte réellement de la valeur. Nous sommes aussi passés d'une logique de données assurantielles, à une vraie connaissance des clients par le biais du big data qui donne un levier complet, en termes d'offres et d'anticipation des besoins. Le but : générer des surcroits de confiance du client pour mieux le fidéliser. **Nous avons 40 postes à pourvoir en IT** : data scientists, développeurs informatiques, ingénieurs en sécurité des systèmes et experts du cloud. Sans oublier les fonctions clé d'actuariat, d'audit interne, de conformité et de gestion des risques où les besoins sont importants. Leurs profils : le sens du travail et l'ambition de rejoindre une entreprise tournée vers l'avenir et l'innovation. Depuis le 1^{er} janvier 2021, nous avons recruté 137 personnes. »

Stratégie RSE

Et c'est peu dire que le groupe bichonne ses collaborateurs. « Je mets un point d'honneur à les fidéliser. La promesse sociale que l'on porte en tant que mutualiste va dans les deux sens : les clients et les salariés. Le surcroît de valeur que l'on dégage en optimisant notre fonctionnement doit servir à renforcer les fonds propres et nos ratios de solvabilité, mais aussi à fidéliser tant les clients que ceux qui nous ont permis de gagner des parts de marchés. Il est donc normal de les récompenser, via une politique sociale avantageuse : 13^e mois, primes de vacances, intéressement et une politique de bien-être (conciergerie, aides au logement, espace bien-être...). Alors venez écrire l'histoire de l'AGPM avec nous. Il y a un beau projet d'entreprise à mener. »

#PeurMoteur

« Celui qui vous dit : je n'ai jamais eu peur est un menteur. Même pour sauter en parachute vous n'y allez pas comme à la plage. C'est sur la capacité à gérer ce stress que vous devenez bon. La peur est parfois salutaire et vous évite de faire des bêtises. On la ressent, mais on la maîtrise. Il ne faut pas que ça contrevienne à la dynamique collective car on ne gagne que sur l'effet de groupe. »

Sa règle d'or ?

« Faire confiance à la nature humaine qui a des ressorts extraordinaires. »



850 collaborateurs
750 000 clients
+ d'1,8 million de contrats ouverts
520 millions € de CA
680 millions de fonds propres

patrice.paulet@agpm.fr



Prenez le goût des responsabilités avec Elixir

© Nicolas Lascourrèges / La Company

Rejoindre un des leaders de la restauration collective qui fait de l'éducation au mieux manger son crédo depuis 30 ans, c'est ce que vous propose **Damien Pénin** (Université Paris Dauphine-PSL 01), Directeur Général Elixir Enseignement & Santé. Par Aurélie Nicolas

« Dans le Top 3 des leaders mondiaux de la restauration collective et des services, Elixir nourrit chaque jour 1,4 million de personnes en France dans le cadre du travail, de l'enseignement, de la santé et du loisir » introduit Damien Pénin, Directeur Général Elixir Enseignement & Santé. « En tant que restaurateur de référence, Elixir a des enjeux de responsabilité considérables en termes de sécurité alimentaire, d'équilibre des repas et de qualité des produits. »

Une stratégie tournée vers l'innovation

Le groupe a toujours beaucoup misé sur l'innovation, qui fait partie de ses valeurs. Le développement d'outils digitaux innovants a, par exemple, permis d'améliorer la traçabilité des produits utilisés dans ses repas. « Nous avons également déployé l'affichage du Nutriscore sur tous nos menus, afin de contribuer aux objectifs de santé publique comme la prévention de l'obésité, l'équilibre alimentaire et la meilleure nutrition des élèves dans l'enseignement. Nous sommes le seul groupe de restauration collective à proposer cela. »

Proximité et ancrage territorial

Pour Elixir, le respect des produits, la saisonnalité et l'ancrage territorial sont des préoccupations constantes. « Nous avons créé 12 bassins régionaux. En se substituant aux centrales d'achats, nous travaillons en direct avec des prix verrouillés auprès des agriculteurs français. Aujourd'hui, nous utilisons par exemple 100 % de lait français pour tous nos yaourts, avec une logistique centralisée pour réduire l'empreinte carbone de nos approvisionnements. » Loin des a priori, la restauration collective est donc aujourd'hui un secteur qui fait sens, de l'alimentation des enfants dès le plus jeune âge dans les crèches jusqu'aux personnes âgées dans les EHPAD.



© Pascal Gonzalez

Faire très vite confiance aux jeunes

« La restauration n'est pas un secteur attractif pour les jeunes diplômés. Moi-même, je l'ai découvert à 35 ans » regrette Damien Pénin. Et d'ajouter : « pourtant, il est possible d'y construire de beaux parcours de carrière. Chez Elixir, nous faisons très vite confiance aux jeunes. Le mentorat inversé et le tutorat permettent de former des binômes intergénérationnels très efficaces : les anciennes générations maîtrisant les aspects opérationnels et les jeunes diplômés apportant leur maîtrise de l'IT, leurs nouveaux modes de pensée et le fonctionnement en tribu, très en vogue. »

Support ou opérationnel, le choix est large

A vous de choisir entre les fonctions supports au siège (contrôle de gestion, community management, marketing...) ou bien des fonctions plus opérationnelles, comme Responsable de site. La rapide responsabilisation des jeunes recrues permet ensuite d'accéder, en trois ans, à un poste de Directeur d'agence et, en cinq ans à celui de Directeur régional. Et pour les profils à haut potentiel, un cursus d'exécutive manager en 18 mois leur est proposé dès la sortie d'école. « Dans tous les cas, passer par le terrain est une vraie valeur ajoutée pour évoluer, cela offre une courbe d'apprentissage rapide et permet d'être plus vite opérationnel. » Parmi les qualités recherchées : la maîtrise des outils digitaux, le pilotage de projet et la gestion du changement, « mais surtout la capacité à évoluer au sein d'un collectif, à se remettre en cause et à faire preuve d'agilité et d'adaptabilité, car nous sommes un métier de service. »

Le saviez-vous ?

Elixir recrute massivement en prévision du prochain départ en retraite de 25 % de ses collaborateurs. Fonctions supports ou opérationnelles, CDI ou alternance, il n'y en a pour tous les goûts. L'important : se sentir bien dans la tribu Elixir !

Mon Dauphine

« Cette formation a été pour moi un accélérateur de carrière, elle m'a appris à prendre des décisions engageantes. De plus, il y a une vraie vie après Dauphine et son réseau est très actif. »

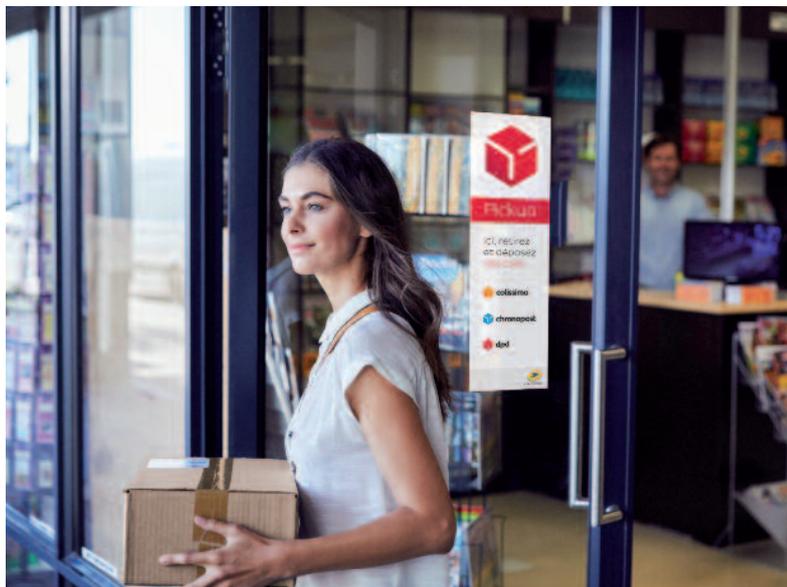


Création en 1991
CA : 3,7 milliards €
2 300 sites de prestations en France
1,4 million de convives nourris chaque jour

damien.penin@elior.fr
genevieve.bertaut@elior.fr

Née startup, Pickup Services, filiale de DPD Group (entité Colis du groupe La Poste) a bien grandi avec aujourd'hui 450 collaborateurs. Et si l'entreprise de livraison a beaucoup évolué, elle a conservé cet esprit startup, insufflé notamment par son CEO, **Maxime d'Hauteville** (Université Paris Dauphine-PSL 98, ESSEC 00) et qui permet aux équipes de se challenger et d'innover au quotidien. Par Marine Delcros

Mettez le paquet sur votre carrière avec Pickup Services!



© Pickup / Jean-Claude Guillaou



© Pickup / Jean-Marie Durour

LE MOT que vous voudriez écrire en capitales dans le livre d'or de votre école ?

L'entreprise est une AVENTURE HUMAINE, il est important de responsabiliser les collaborateurs et de leur permettre de s'épanouir dans un environnement en plein mouvement.

« Notre métier est de développer et d'opérer des solutions de proximité dans les domaines de la livraison hors domicile et de la livraison à domicile, décrit Maxime d'Hauteville, CEO de Pickup. On a démarré il y a 20 ans avec la livraison en points relais. Aujourd'hui on opère un réseau de 16 000 relais en France, livrés quotidiennement par Chronopost, Colissimo et DPD. A l'échelle européenne, on anime un réseau de 50 000 points relais pour le compte de DPD Group. »

Un marché en forte croissance

Fort de son esprit innovant d'ancienne startup, Pickup a ensuite fait progressivement évoluer ses métiers avec des consignes automatiques, dont le nombre devrait passer de 500 aujourd'hui à plusieurs milliers dans les prochaines années. « Nous avons également investi depuis cinq ans dans la logistique urbaine en déployant des solutions de livraisons à domicile 100 % green grâce à une flotte de vélos avec remorques électriques en partenariat avec Stuart (autre entité du groupe DPD), pour des livraisons de courses alimentaires ou de colis aux particuliers. » Vous l'aurez compris, Pickup ne se repose pas sur ses acquis ! Et pour 2022, dans la continuité de 2021, le mot d'ordre est clair : ACCELERATION ! « Nous sommes en très forte croissance des volumes, notamment grâce au développement des ventes entre particuliers et du e-commerce, explique le CEO. Objectif à 5 ans : multiplier par deux le réseau en Europe pour y atteindre 100 000 relais et consignes et multiplier le volume de colis par trois.

« L'esprit startup est ancré dans notre ADN »

Son esprit startup, Pickup l'entretient et l'encourage auprès de ses collaborateurs. « Avant d'être une ETI, nous avons été une petite boîte et depuis le démarrage, nous collaborons beaucoup avec des startups, des PME..., rappelle Maxime d'Hauteville. C'est ancré dans notre ADN. » Un état d'esprit qui se retrouve dans le mode de fonctionnement de l'entreprise qui encourage ses collaborateurs à proposer leurs idées, dont une cinquantaine chaque année deviennent des vrais projets d'entreprise, certains de grande ampleur et portés par des équipes autonomes. Par ailleurs, nous avons accompagné certains collaborateurs dans leurs projets entrepreneuriaux personnels, raconte le CEO, et nous hébergeons régulièrement des entreprises en démarrage.

Alors prêts à vous lancer dans l'aventure Pickup ? L'entreprise vous challengera sur votre capacité à comprendre les métiers mêlant logistique, transport, retail, e-commerce et tech mais aussi, sur votre capacité à travailler en équipe et sur votre état d'esprit volontariste, votre dynamisme et votre capacité à adresser plusieurs sujets de front.

Et si vous tentiez le combo université/business school ?

« J'ai fait une maîtrise de gestion (M1 aujourd'hui) à Dauphine. Une formation généraliste très bien adaptée à mon parcours touche-à-tout dans des structures de taille moyenne. Après deux ans d'expérience professionnelle, je me suis ensuite dirigé vers une spécialité en logistique à l'ESSEC. Ça a été très bénéfique. Les enseignements dispensés faisaient complètement écho à ma première expérience professionnelle et à ce que j'avais appris sur le terrain. »

#JobBoard

Pickup recrute régulièrement sur des postes :

- de gestion de projets et optimisation des process métier
- de développement commercial (partenariats relais ou nouvelles activités)
- dans le domaine de l'IT (développement de projets techniques)
- et plus largement dans tous les métiers en soutien transverse aux équipes opérationnelles (marketing-communication, finance, RH...)

Pickup recrute également des stagiaires et alternants sur des fonctions projet et informatique notamment. Pour en savoir plus, rendez-vous sur pickup.fr et pickup-logistics.fr, onglet carrières



150 millions € de CA
450 collaborateurs
16 000 points relais en France
50 000 au global en Europe

recrutement@pickup-services.com ou recrutement@pickup-logistics.com

« Sciences Po n'est pas un mythe ni un rêve inatteignable, c'est un établissement qui vous accueille si vous avez envie d'y réaliser votre projet d'engagement. »



© Didier Pazyry

L'heure de la rentrée a sonné à Sciences Po ! L'heure a également sonné pour Bénédicte Durand de faire un premier bilan de son expérience depuis la prise de ses fonctions en tant qu'administratrice provisoire de Sciences Po, nommée par Frédérique Vidal le 10 février 2021. Interview réalisée en juillet 2021.

Par Léa Benhadouche

Rencontre avec Bénédicte Durand, administratrice provisoire de Sciences Po

Vos premiers projets en tant qu'administratrice provisoire ?

Le premier était d'assurer la continuité pédagogique jusqu'à la diplomation de la promotion 2020-2021, marquée par un an de pandémie et de cours en format hybride. Objectif rempli ! La crise sanitaire ne nous a pas empêchés de délivrer notre diplôme et de célébrer cette fierté collective. Le deuxième objectif concerne la mise en œuvre, dès la rentrée, de notre plan d'action contre les violences sexuelles et sexistes, suite au rapport du groupe de travail présidé par Danièle Hervieu-Léger. Nos équipes font preuve d'une mobilisation exceptionnelle afin d'apporter des résultats concrets. Enfin, j'ai pris mes fonctions dans un moment chahuté de l'institution. J'ai à cœur de restaurer la confiance collective en notre gouvernance, tout en menant à bien les chantiers stratégiques, tels que la réforme des admissions, l'augmentation des boursiers admis et la diversification des lycées dont sont issus les candidats.

Quel premier bilan tirez-vous de cette expérience ?

Je suis très heureuse de ce premier bilan qui prouve que l'établissement ne lâche rien sur son exigence d'excellence, malgré l'incertitude de la pandémie qui a obligé des milliers d'étudiants à suivre des cours en distanciel. Ces derniers mois ont démontré que nos fondamentaux - excellence et ouverture sociale - sont solidement ancrés, quoi qu'il arrive.

Quels engagements de Sciences Po vous rendent fière de le représenter aujourd'hui ?

Son identité d'université et sa liberté académique. La tentation simpliste de faire de Sciences Po un objet politique doit cesser au profit de sa reconnaissance en tant qu'acteur de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Le cœur de mon engagement professionnel a toujours été clair : servir un modèle éducatif performant pour garantir la réussite des étudiants.

A quoi ressemble votre relation avec les étudiants ?

Ils sont la raison pour laquelle je suis venue travailler ici. Les étudiants de Sciences Po sont incroyablement bons ! Ils me donnent de l'énergie et de la force face aux difficultés. Le message d'un étudiant de l'École d'affaires publiques, qui me disait être heureux de la cérémonie de remise de diplômes, m'a fait énormément plaisir. Son histoire m'a marquée : il vient d'un petit village du Béarn, son père est éleveur, un milieu où faire Sciences Po était fou. Peut-être est-ce aussi parce qu'il a le même nom de jeune fille que ma mère ! Je ne lui ai jamais dit. J'espère seulement qu'il sait la motivation qu'il m'a donnée.

3 bonnes raisons

de choisir Sciences Po quand on est étudiant selon vous ?

- #1 Le sentiment d'être utile en agissant face aux défis sociétaux.
- #2 L'excellence en sciences humaines et sociales, afin d'avoir toutes les clés pour décrypter les vérités du monde.
- #3 L'engagement collectif des étudiants qui peuvent laisser parler, au sein de leur cursus, leur imagination, leur créativité et leur envie d'avoir un impact positif sur la société, ensemble.

La pépite que vous aimeriez nous présenter ?

Le cours de sociologie de 1^{ère} année, assuré par Pierre François. A la fois professeur et doyen de nos jeunes chercheurs, plein de vitalité pédagogique, il enseigne ses cours de façon originale. Il parle de cinéma, de musique, donne les contenus avant de retrouver les étudiants pour les questionner, en salle de cours ou sur le terrain. Les étudiants étaient par exemple partis enquêter sur la pratique de la voyance dans les rues de Paris. C'est ça l'esprit Sciences Po !

Votre endroit préféré sur le campus de Paris ?

Le jardin du 27. En mars, alors que nous avions des nuages noirs au-dessus de la tête, j'ai eu envie de ramener le soleil sur le campus. On a installé des tables de jardin colorées pour essayer d'égayer le quotidien des étudiants. Ainsi reprend la vie.

Savencia « votre mission si vous l'acceptez : mieux nourrir la planète ! »

Groupe alimentaire familial français en forte croissance, Savencia Fromage & Dairy est le leader mondial des spécialités fromagères. Le Groupe a placé « Oxygen », sa feuille de route RSE, au cœur de sa stratégie de développement durable. Missions et valeurs fortes, marques innovantes basées sur la qualité et la différenciation produit, implication et développement des collaborateurs, un cadre idéal pour progresser et s'épanouir. Le témoignage d'**Antoine Autran** (Sciences Po Paris 86), son Directeur Général pour l'Europe de l'Ouest. Par Jérôme Bourguine

« Oxygen » et « #PositiveFood »

65 ans déjà que Savencia s'est donné pour mission de proposer aux consommateurs une alimentation saine et durable, tout en ne sacrifiant rien à la dimension plaisir... au contraire ! Loin des effets de mode et bien avant l'invention de la RSE, la mission du Groupe a toujours été : Entreprendre pour bien nourrir l'Homme. Au cœur de notre plan Oxygen, l'engagement RSE de Savencia, notre stratégie #PositiveFood guide nos actions d'amélioration produits et d'incitation à une consommation responsable. Naturalité et simplicité sont les marques de fabrique de nos fromages : par exemple Caprice des Dieux c'est du lait français collecté à moins de 70 km, de la crème du jour et une pincée de sel ! Nous travaillons en permanence à l'optimisation de la qualité des produits, en améliorant le profil nutritionnel (par exemple moins de sel sur St Moret ou sur St Agur) et en supprimant les additifs présents dans certaines recettes. Au-delà, nous accompagnons nos consommateurs vers une alimentation plus saine, à travers notamment la recommandation de recettes et de repas équilibrés à base de fromage, par exemple sur notre site Quiveutdufromage.com

Glocal

Notre Groupe a toujours été « local first », s'appuyant sur des équipes locales, gérant le plus souvent des marques locales dans des entreprises à taille humaine. Très présents à l'international, dans 31 pays, nous travaillons néanmoins en équipes pluridisciplinaires et multiculturelles et croyons beaucoup à cette richesse qui continue à faire ses preuves.

Wanted : jeunes talents

A côté des équipes locales, nous offrons aussi des expériences internationales à de jeunes talents notamment en Europe et en Asie. Nous avons lancé il y a quelques années le Graduate Program qui permet de faire un parcours international dans différentes filiales en 4 à 5 ans, une expérience riche et une formation accélérée. En France, nous avons souhaité contribuer à relancer l'emploi après la crise Covid, c'est pour cela que nous avons doublé le nombre de nos apprentis avec notre plan 500 Apprentis. Bref de belles carrières en vue pour tous les jeunes qui souhaitent s'engager dans une entreprise en pleine transformation !

Mes souvenirs précieux de Sciences Po

Sciences Po est une formidable école qui développe la capacité d'analyse et l'esprit de synthèse, le sens critique, ainsi que l'aptitude à expliquer et à débattre. C'est une excellente formation généraliste avec, en outre, un enseignement poussé dans les domaines économiques et gestion. Elle m'a permis d'accéder à des fonctions de Direction Générale à 34 ans. Enfin quel plaisir de faire ses études rue St Guillaume, au cœur de Paris, dans une institution qui a produit tant de talents pour notre pays !



© Savencia

LE MOT que vous aimeriez écrire en capitales dans le livre d'or de Sciences Po ?

ENSEMBLE ! car c'est l'intelligence collective qui mène à la création et aux bonnes décisions. Quoi de plus exaltant qu'une réussite collective ?



21 000 collaborateurs dans 31 pays
5,2 milliards € de CA en 2020

savencia.com/carrieres

« Comme un think tank, Paris 1 a pleinement un rôle à jouer dans les débats de société »



© Pascal Levy / Panthéon-Sorbonne

L'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne a une nouvelle présidente ! Seconde femme à occuper ce poste après Hélène Ahrweiler en 1976, Christine Neau-Leduc succède à Georges Haddad et à l'administration provisoire qui assurait la gestion de l'établissement depuis le 2 septembre 2020. Rencontre. Propos recueillis par Clarisse Watine

Qu'est-ce qui vous a poussée à vous porter candidate à la présidence de l'Université ?

Un attachement profond à cette université qui m'a accueillie. C'est une très belle maison, une référence (notamment pour les juristes dont je fais partie) et être élue par mes pairs à sa tête a été un véritable honneur. Attachée à sa liberté académique et à l'originalité de ses formations, Paris 1 est une université qui se démarque par son caractère innovant. Nous avons par exemple lancé il y a 30 ans un institut dédié au développement durable, bien avant que ce sujet soit à la mode. Tout cela me donne chaque jour envie de m'investir pour permettre à l'Université de continuer à être la grande maison qu'elle est.

Devenir présidente d'université en pleine crise Covid : challenging ?

Si gérer la crise est bien sûr un challenge de taille, le fait d'avoir débuté mon mandat en janvier, alors que le second semestre avait commencé, l'a été tout autant. Mais nous avons décidé d'aborder les éventuels changements avec sérénité. Car si la crise nous a prouvé l'extrême résilience de l'Université alors qu'elle était projetée dans l'inconnu, il est crucial aujourd'hui de permettre aux collègues, enseignants et étudiants qui ont tenu le coup, de pouvoir désormais se projeter sur un temps long.

Que souhaitez-vous apporter à Paris 1 ?

De la sérénité et du dialogue pour poursuivre les grands projets enclenchés par l'Université. Je pense bien sûr à Una Europa, au Campus Condorcet et à Sorbonne Alliance, que je vois comme les trois piliers stratégiques de Paris 1 pour les prochaines années. Una Europa répond en effet à des enjeux fondamentaux de l'Université : le développement de l'enseignement supérieur avec des universités partenaires et la volonté politique d'affirmer son ancrage européen.

Les universités ont toute leur place pour être / booster des écosystèmes d'innovation : qu'en pensez-vous ?

Bien sûr : car l'innovation naît dans les universités ! Cela se manifeste sans doute plus facilement dans les universités spécialisées en sciences de la vie ou en sciences appliquées, mais cela se vérifie aussi pleinement dans les universités de SHS comme la nôtre. A la manière d'un think tank, nous avons pleinement un rôle à jouer dans la société. Un rôle de partage de nos connaissances et de nos expertises avec et pour les décideurs, afin de contribuer de façon concrète aux grands débats de société.



© Pascal Levy / Panthéon-Sorbonne

Vous voyez donc l'avenir de Paris 1 comme résolument collectif ?

Absolument. Car notre rayonnement se conçoit aujourd'hui au niveau européen et au niveau mondial, dans la coopération et l'échange avec d'autres universités et partenaires, quels que soient leurs statuts. Pour appréhender le changement d'échelle que vit l'enseignement supérieur, certains ont fait le choix de la fusion. Nous avons préféré opter pour un modèle collaboratif très structurant et tout aussi transformant sur la durée. Une stratégie qui fait pleinement écho à l'ADN de Paris 1, une université très ouverte par nature.

Les gros dossiers qui ne quitteront pas votre bureau cette année ?

D'abord, l'amélioration de notre fonctionnement interne au service d'une plus grande qualité de vie au travail et dans les études. Le chantier du PIA4 ensuite, qui répond à notre volonté d'être plus réactifs dans la réponse à ce type d'appel à projet (pour lequel nous avons construit une réponse en deux mois !). Je pense aussi aux liens avec l'IAE Paris Sorbonne Business School, à conforter en concertation avec l'Ecole de management de la Sorbonne.

« Le métier de directeur fiscal a cela d'intéressant, que plus vous vieillissez, plus vous êtes recherché pour votre expérience, et votre capacité à manager et à gérer des projets stratégiques. » Voilà comment, au fil des opportunités, Jean-Michel Maroslavac a rejoint ce qu'il considère comme « le graal de tout fiscaliste français » : un groupe du CAC40.

La Sorbonne comme point de départ

Mais quels sont les fondamentaux du métier de fiscaliste ? Essentiellement le droit - civil et commercial - et la matière comptable et financière. Et comme aime à le rappeler Jean-Michel Maroslavac : « il faut savoir ménager ces deux jambes : ne pas négliger l'aspect juridique mais le compléter par une formation comptable, d'autant plus importante aujourd'hui qu'une des principales évolutions du métier est de savoir maîtriser l'impôt consolidé. » Une double compétence acquise dès ses premières années sur les bancs de la Sorbonne. 25 ans après, il retient surtout de son parcours universitaire la richesse de la formation. Une polyvalence qui lui a permis de prendre un temps de réflexion appréciable quant à sa spécialisation, tout en acquérant les fondamentaux indispensables au métier de fiscaliste.

Être fiscaliste chez VINCI

VINCI présente une organisation atypique par rapport à d'autres groupes : ici, les business units sont très autonomes et par conséquent... vous aussi ! Le rôle de Jean-Michel Maroslavac ? Veiller à ce que l'ensemble des fiscalistes du groupe, en France comme à l'international, soient bien intégrés dans la chaîne décisionnelle. Le vôtre ? Maîtriser la dimension économique de l'impôt et réfléchir à tous les axes de digitalisation de la fonction fiscale, dans un souci permanent de transparence. « L'internationalisation et la complexification des normes associées à la multiplication des données poussent vers la digitalisation de la fonction et une nécessaire communication dans les organes traditionnels de l'entreprise. Le fiscaliste doit donc anticiper cette pression sur la communication fiscale, notamment au regard des engagements sociaux et environnementaux de l'entreprise. »



© Alexis TOUREAU

On n'impose pas, on convainc

La différence entre un jeune talent VINCI et un autre talent ? Le relationnel ! Ici, votre légitimité s'acquiert par la pédagogie. Si vous n'arrivez pas à convaincre, alors vous ne serez pas écouté. Mais à votre tour, sachez également écouter vos interlocuteurs pour répondre de façon concrète et compréhensible à leurs questions. « Mon rôle en tant que directeur fiscal est de dire : soyez pédagogiques, soyez techniques, mais faites-le sans imposer, en convaincant. » Avis aux candidats : la direction fiscale corporate accueille en permanence 20 % de stagiaires et/ou alternants, avec le souci constant de former et de transmettre. Une porte d'entrée idéale au sein du groupe VINCI !

VINCI un avenir en béton bas carbone !

C'est quoi être fiscaliste chez VINCI ? C'est bénéficier d'une grande autonomie et d'une fonction tournée vers l'avenir. La preuve avec Jean-Michel Maroslavac (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne 96), directeur fiscal Groupe. Par Violaine Cherrier

L'Archipel VINCI, îlot d'innovation

Les futures recrues emménageront à La Défense dans les bureaux d'Archipel, le nouveau siège social de VINCI, conçu comme une véritable vitrine des engagements du groupe en matière de développement durable. « Le groupe s'engage sur des initiatives tournées vers le futur, à l'image du béton ultra bas carbone ou du procédé Green Floor®. En ce sens, l'archipel nous rassemble et nous ressemble. »

LE MOT à inscrire en capitales dans le livre d'or de la Sorbonne EXCELLENCE ! « La Sorbonne est une filière d'excellence à tous les niveaux. Robert Badinter était un de mes professeurs de droit. La vraie richesse de l'université française est de vous mettre au contact de ces intellectuels et de vous faire bénéficier de leur enseignement. L'université est un bain bouillonnant qui vous rend autonome et indépendant, qui vous éduque, vous forme à l'opinion politique... C'est ça la Sorbonne ! C'est un vrai développement intellectuel. »

jean-michel.maroslavac@vinci.com



Le 3^e bailleur social du Val-d'Oise, 2^e bailleur indépendant, est historiquement ancré sur deux villes : Argenteuil et Bezons. « D'où le AB de AB-Habitat ! »

Au service des territoires et des habitants

Salah Lounici rappelle que « cette structure à taille humaine a pour vocation d'apporter une réponse aux besoins des territoires dans les domaines de l'habitat et de l'aménagement durable et pérenne des espaces urbains. Elle remplit une mission de service public. » A ce titre, AB-Habitat accompagne les décideurs politiques dans leur stratégie d'accueil des populations, mais aussi les habitants des villes.

Objectif : mission sociale à impact positif

« Gérer les pannes techniques, rompre l'isolement des seniors (qui représentent 30 % de nos locataires), créer du lien entre les habitants, accueillir les étudiants et jeunes actifs et travailler avec des ergothérapeutes pour penser nos logements pour les personnes en situation de handicap » comptent parmi les actions du bailleur, au service d'une mission sociale à impact positif. « Nos bénéfices financiers sont réinvestis dans le développement de notre mission sociale, portée par des valeurs d'engagement, de solidarité et de proximité » révèle le Directeur Général.

Un DG chargé de coordonner le jeu des différents acteurs

Une mission sociale qui donne du sens aux métiers d'AB-Habitat. A commencer par le métier de Directeur Général occupé par Salah Lounici. « Je suis un chef d'orchestre technique qui met en musique une partition proposée par le Conseil d'administration et qui tient compte de notre environnement selon les réalités locales, administratives et politiques, qui impactent de manière significative nos métiers. Je dialogue donc avec tout le monde, du travailleur social au directeur de banque. L'accompagnement social, les sujets juridiques et financiers et le relationnel sont des aspects forts de mon métier » estime-t-il, conscient que ses décisions impactent durablement la ville. « Mon ambition est de laisser à mon successeur et aux futurs locataires un parc immobilier idéalement en meilleur état que je ne l'ai trouvé. »

Jeunes talents, bienvenue !

Pour l'accompagner dans ses projets, Salah Lounici accepte volontiers le regard neuf des jeunes diplômés. « Nous avons besoin d'eux pour renforcer nos innovations techniques (construction responsable, optimisation des ressources...), nos compétences financières (optimisation fiscale, mobilisation des fonds européens...) et notre relation avec les habitants (accompagnement social...). » Tous les métiers de l'entreprise participent à des actions visibles et utiles sur le long terme. « Nos métiers ont du sens. » AB-Habitat recrute aussi dans les domaines de l'audit, du contrôle de gestion, de la maintenance et de la RSE. Son message de fin à l'attention des lecteurs ? « Détachez-vous de vos certitudes et mettez vos compétences au service d'une activité ou d'un mouvement utile. Acceptez de vous tromper s'il le faut pour devenir acteur de votre propre carrière. Le monde s'offre à vous ! »

AB-Habitat au cœur de la réalité

AB-Habitat fêtera en 2023 ses 100 ans. 100 ans d'engagement auprès des citoyens pour leur permettre l'accès à des logements à loyers modérés. Cette coopérative est représentée par **Salah Lounici** (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne 13). Un Directeur Général aussi engagé que son entreprise. Interview.
Par Léa Benhadouche



« Certains regardent l'actualité à la télévision. Nous, nous la faisons. AB-Habitat est au cœur de la réalité. »

Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne souvenirs souvenirs...

« Après 25 ans d'expérience terrain dans l'immobilier social, j'ai eu envie de confronter cette expérience professionnelle à la dimension stratégique et financière des programmes académiques actuels. J'ai donc rejoint une promotion d'une trentaine d'étudiants, dont certains étaient également issus du monde professionnel. J'ai pu échanger avec des personnes d'horizons différents, des jeunes qui sont désormais en responsabilités et avec qui je suis aujourd'hui en affaire. La formation universitaire m'a permis d'enrichir mes compétences opérationnelles et relationnelles. »

www.ab-habitat.fr/nous-rejoindre/recrutement/

Prolongez votre engagement citoyen avec IDKIDS



Rejoindre une ETI familiale au service de l'enfant, en pleine transformation sociétale de son business model, c'est ce que vous proposent **Pierre Arlaud** (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne 10, Université Paris Dauphine-PSL 12), Directeur impact et innovation sociale et **Alice Mutschler** (EDHEC Business School 12), Directrice Gestion et Flux d'IDKIDS. Par Aurélie Nicolas

L'EDHEC d'Alice

« Outre sa formation riche d'enseignements, l'EDHEC est une super carte de visite en début de carrière, avec un réseau très solide. Les nombreuses études de cas en groupe m'ont apporté sens critique, nuance et esprit collaboratif que je transmets aujourd'hui dans mes équipes. »

Le conseil de Pierre

« Vous avez la chance d'être à une époque où avoir des convictions est déterminant pour trouver une entreprise. Et l'entreprise est un levier incroyable pour contribuer à améliorer le monde. Profitez-en ! »

Tous les profils sont bienvenus chez IDKIDS !

Avec un mot d'ordre : l'envie de prolonger dans le groupe l'engagement citoyen qu'ils ont déjà développé à l'extérieur. Parmi les métiers qui recrutent chez IDKIDS : le sourcing de matières, l'ingénierie et le développement de produits, le commerce international et toutes les fonctions supports (comptabilité, finance, IT, digital, data, contrôle de gestion...). « L'onboarding des jeunes est très sympa : par-rainage, immersion sur le terrain, marguerite des interlocuteurs clés... L'entraide et la solidarité entre les équipes se ressent dès les premiers jours. Et après quelques années en France, la mobilité interne et à l'international est fortement encouragée. »

parlaud@idkids.com
amutschler@okaidi.fr

« Chez IDKIDS, ce qui nous anime, ce n'est pas un secteur d'activité : c'est l'enfant de 0 à 12 ans. Nous proposons tout un écosystème de produits et services : textile, jouets, média, crèche, covoiturage... » introduit Pierre Arlaud, Directeur impact et innovation sociale d'IDKIDS. « Nous sommes une entreprise thématique. Et "We act for kids" est notre engagement. Et Alice Mutschler, Directrice Gestion et Flux, de confirmer que cette mission, le groupe IDKIDS la porte depuis 25 ans, au travers de ses 20 marques : Okaïdi, Oxybul-Eveil et jeux, Z, Jacadi, Catimini, Absorba, Chipie, les crèches Rigolo Comme La vie, le magazine parental Bubble...

Une entreprise à mission

Être au service de l'enfant est une ambition à double sens : « il s'agit à la fois de réfléchir à quelle planète nous voulons laisser à nos enfants, et à quels enfants nous laisserons à notre planète. » Développement durable et éducation sont ainsi les deux piliers de cette entreprise qui se dit historiquement à mission, avec une politique RSE très marquée, résumée dans sa charte éthique. « Sur le plan industriel, nous travaillons sur la traçabilité de nos matières premières et l'écoconception de nos produits, notamment avec le Centre Européen des Textiles Innovants, afin d'offrir une seconde vie aux vêtements de coton usagés. Nous utilisons aussi le pouvoir calorifique du polyester issu des fils obtenus à partir des bouteilles en plastique usagées. Le groupe est pionnier en matière d'affichage environnemental textile et de seconde main : les clients rapportent vêtements, livres et jouets pour leur donner une seconde vie, et reçoivent en échange des bons d'achats. « Une idée venue des collaborateurs, qui sont souvent de jeunes parents : la moyenne d'âge est assez jeune et les idées fusent, car l'intrapreneuriat est encouragé. »

Des collaborateurs engagés

« En tant que Directeur impact et innovation sociale, mes missions englobent le pilotage de la transformation RSE, la R&D, la finance verte, les affaires publiques, et le déploiement des business sociaux (économie circulaire à fort impact social). L'idée est de changer la façon dont on travaille et de transformer notre business model pour que notre entreprise continue de créer des produits, services et contenus à la fois bénéfiques à l'enfant et militants pour la planète » explique Pierre Arlaud. « Pour ma part, ma mission consiste à mettre le bon produit au bon endroit, au bon moment. Une mission à 360 qui implique toute la chaîne de valeur des marques Okaïdi et Obaïbi, de la confection à la distribution, en passant par les achats et l'approvisionnement. En deux ans, nous sommes très fiers d'avoir réussi à réduire sensiblement les stocks résiduels de fin de saison et diminuer ainsi notre empreinte écologique » confie Alice Mutschler. « Nous avons besoin de l'énergie, de la fraîcheur et des bonnes idées des jeunes diplômés. C'est avec eux que nous allons réinventer cette industrie et co-construire l'avenir de nos enfants. »



CA 2021 : 900 millions €
20 marques dans 63 pays
6 000 collaborateurs dont 2 000 investis dans la fondation We Act for Kids
50 000 enfants aidés dans le monde
Moyenne d'âge des collaborateurs de 35 ans
1 étudiant sur 2 embauché à l'issue de son alternance



© AdobeStock

Les jeunes dip' sont plus que jamais motivés à trouver l'entreprise de leurs rêves pour débiter leur carrière. Et la crise n'a pas entaché leur volonté, bien au contraire. Ambiance de travail, engagements de l'entreprise, rémunération... Quelle est pour eux la définition d'une Best Work Place ? Éléments de réponses avec la 9^e édition du Palmarès des entreprises préférées des étudiants et jeunes diplômés d'EPOKA et Harris Interactive.

Par Marine Delcros

Entreprises : êtes-vous THE best place to work pour les jeunes dip' ?

À l'heure de la relance, quel est l'état d'esprit des étudiants et jeunes diplômés ? Et surtout quelles sont leurs attentes en termes d'emploi et envers les entreprises qui recherchent leurs talents ? Après 18 mois de crise, il est primordial de faire un point sur les attentes des jeunes actifs puisque 42 % des jeunes ingénieurs, 52 % des étudiants en management et 49 % des universitaires déclarent que la Covid-19 a changé leurs critères de choix d'employeurs. Best Work Place : mode d'emploi.

La recherche de sens comme priorité

Plus que la recherche d'une satisfaction personnelle, les jeunes actifs veulent donner du sens à leur quotidien professionnel et trouver un emploi qui ait un impact sur la société. Les chiffres le prouvent : 41 % d'entre eux souhaitent travailler sur des sujets à gros enjeux, pour aujourd'hui et pour demain et 37 % choisiront un métier qui a du sens pour eux, la société et le bien commun. Un critère qui passe avant celui de la rémunération, qui reste tout de même important à leurs yeux puisque il est cité comme prioritaire pour 34 % des sondés. Viennent ensuite, les opportunités de travail à l'international (33 %) ou encore l'ambiance de travail et la réputation de l'entreprise (27 %). « On pouvait penser qu'avec la crise, les jeunes allaient ouvrir leurs choix mais ils ont résisté à cela, analyse Delphine Martelli-Banégas, directrice du département Corporate chez Harris Interactive. Dans ce contexte incertain, ils ont au contraire continué à structurer et consolider leurs choix sur des critères qui leur semblent les plus importants. »

Plus de flexibilité depuis la crise

La crise a d'ailleurs été une période propice à la réflexion sur leurs choix de vie personnelle et professionnelle. Ainsi, 64 % des jeunes actifs disent que la flexibilité des horaires et du travail est devenue plus importante pour eux depuis la crise, tout comme les conditions de travail (63 %). « On observe même que la flexibilité du travail est le critère qui a le plus progressé » précise Delphine Martelli-Banégas. Pour aller plus loin, s'ils doivent choisir, les jeunes actifs optent pour la qualité de vie au travail plutôt qu'un bon salaire (à 34 % pour les ingénieurs, 21 % pour les diplômés d'une école de management et 24 % pour les universitaires). Attention cependant, la rémunération reste un critère important puisqu'un « boulot de rêve » doit, pour 68 % des diplômés de business school, 69 % des universitaires et 55 % des ingénieurs, combiner les deux. À bon entendeur !

Secteurs : les tops et les flops

Côté secteur, quels sont les plus attractifs ? Roulement de tambour... Sans surprise, pour les ingénieurs, c'est l'ingénierie (47 %) suivi du secteur des énergies (28 %) et des technologies (27 %). Pour les diplômés des écoles de management, le top 3 est composé du luxe (30 %), du conseil (24 %) et du e-commerce (17 %). Enfin, en sortant de l'université, on se dirige prioritairement vers la santé (28 %), le luxe (21 %) et les médias (19 %).

Concernant les fonctions qui attirent le plus, la R&D et l'innovation se placent en tête pour les ingénieurs et les universitaires et la stratégie en 2^e position pour les ingénieurs et diplômés d'écoles de commerce. « Pour attirer les jeunes, il faut travailler sa communication, faire bouger des lignes mais surtout garder le lien et la proximité avec eux, analyse Mathieu Gabai, président d'EPOKA. Certains secteurs comme l'assurance ou l'audit sont absents, alors qu'ils ont de très forts besoins de recrutement. D'où la nécessité de faire comprendre ces métiers. » Même si « beaucoup de secteurs sont néanmoins cités, il n'y a pas de fatalité » conclut Delphine Martelli-Banégas.

ArcelorMittal

trempez votre CV dans un métal en or

Prêts à vivre une révolution industrielle ? Rejoignez un leader mondial de l'exploitation sidérurgique et minière et participez à la décarbonation du Groupe ArcelorMittal. « Notre projet de transition verte, c'est un grand chantier à entreprendre ! » lance **Patrick Genu** (CentraleSupélec 84), Directeur des ressources humaines ArcelorMittal France. Par Fanny Bijaoui



© Happy Day

Alliage du quotidien

« L'acier est partout, le saviez-vous ? » C'est la question en forme de boutade lancée par Patrick Genu, DRH d'ArcelorMittal France. Dans l'automobile, le bâtiment, l'énergie, l'emballage, ce matériau envahit notre quotidien, sans même que nous en rendions compte. « Si les véhicules ont 5 étoiles au crash-test, c'est bien parce que nous produisons des aciers hyper résistants et qui contribuent à l'allègement des véhicules. Certaines innovations sont phénoménales mais passent inaperçues. À l'instar du couvercle des boîtes de conserve qui est une merveille de précision car l'acier doit à la fois se déformer et être résistant pour se déchirer. »

R&D française

L'innovation est au cœur de la stratégie du groupe via le réseau Global Research and Development qui compte 1500 collaborateurs dans le monde. Le plus grand site de recherche est d'ailleurs le campus de Maizières-les-Metz avec 600 chercheurs dédiés au développement de nouveaux produits et procédés. « La Recherche Appliquée ou Fondamentale est une porte d'entrée royale pour découvrir les métiers de la sidérurgie avec des compétences en métallurgie, ingénierie, énergie. Venez nous voir ! Il y a chez ArcelorMittal une richesse intellectuelle et humaine incroyable. Sans oublier l'effet « Waouh » devant le gigantisme de nos installations. »

#Manager en or massif

« Je n'ai pas de baguette magique, mais une vision fédératrice et de solides repères éthiques. Il faut s'appuyer sur les compétences de chacun et les développer avec ténacité, exigence et dynamisme. L'équipe doit avoir le plus d'impact possible grâce aux contributions de chacun et au maillage. C'est en équipe que l'on gagne et que l'on s'épanouit. »

Un acier sûr et durable

L'enjeu du futur ? La décarbonation du groupe. « L'acier est un produit recyclable à l'infini et collectable. Il est donc naturellement dédié à l'économie circulaire. Notre objectif, c'est la neutralité carbone et la transformation de tous nos procédés de fabrication. Nous visons la neutralité carbone en 2050 avec une étape à -35 % en 2030 pour l'Europe. C'est un projet colossal qui nécessite de modifier profondément les outils de production et de transformer la partie usine à chaud notamment pour les sites de Dunkerque et Fos sur Mer. »



Acteurs du changement

Pour mener à bien ce projet pharaonique au long court, le Groupe est entré dans une phase de recrutement des talents qui piloteront cette transformation. « Nous recherchons 100 collaborateurs pour repenser la manière de produire et réadapter nos installations. Nous avons besoin de talents en ingénierie, métallurgie, fiabilité, gestion de projet. Vivre une révolution industrielle, pour un jeune diplômé, quoi de plus passionnant ! »

Besoin de talents

Vous voulez rejoindre l'aventure de l'acier ? Le DRH rappelle certaines règles d'or. « Aimer les relations humaines, le travail en équipe et être passionné par le progrès technique. Un jeune collaborateur est coaché dès son arrivée par un senior et nous lui donnons rapidement des responsabilités et de l'autonomie. Les lignes hiérarchiques sont très courtes : un ingénieur est directement rattaché à son chef de département. Nous avons plus de 80 types de métiers différents : fiabilité, maintenance, amélioration continue, la qualité, le digital... Sans oublier les fonctions supports : achats, finance, RH, R&D, supply chain, transports. Les opportunités de mobilité sont très importantes. Une compétence dans un métier sera forcément utile dans un autre. »



patrick.genu@arcelormittal.com

Airbus, vivez la nouvelle aventure aéronautique et spatiale aux premières loges !



© Airbus SAS 2020. All rights reserved

Avion décarboné, taxi volant révolutionnaire, télécoms, images satellites, protection de la planète... Les nouveaux horizons du leader mondial de l'aéronautique sont tout simplement passionnants. D'autant qu'à l'occasion de la crise sanitaire, ce groupe mythique a décidé de recentrer plus que jamais sa stratégie sur l'humain et le sens donné au travail de chacun. Le but ? Toujours plus de bien vivre ensemble pour toujours mieux « connecter le monde ».

Rencontre avec **Mikael Butterbach** (UT1 Capitole 00), l'heureux DRH d'Airbus pour la France.

Par Jérôme Bourguine

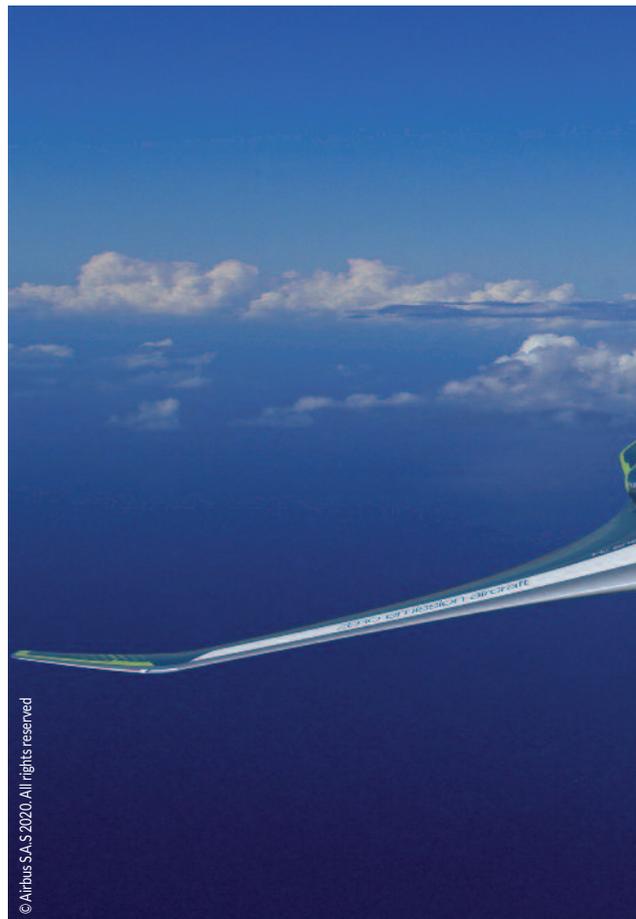
Frappé de plein fouet par la crise sanitaire tout comme le secteur aéronautique lui-même, le groupe Airbus a su se montrer particulièrement résilient, malgré une perte d'activité de 40 %. D'une part parce que ses employés, courageux, se sont rapidement positionnés sur le créneau de la solidarité, se mettant entre autres à fabriquer des respirateurs. Ensuite parce que les perspectives d'avenir du groupe sont indéniablement enthousiasmantes sachant que la production d'avions commerciaux n'est pas le seul atout d'Airbus. Enfin, il y a l'esprit de l'entreprise et sa faculté d'adaptation : extrêmement puissants chez Airbus.

« Du sens ! »

« L'agilité n'est pas une question de taille de l'entreprise, explique Mikael Butterbach. Cette crise nous a permis de nous recentrer sur l'humain qui exprimait en interne une forte demande de sens à laquelle nous avons immédiatement répondu en adaptant notre stratégie. Ses trois axes ? D'abord, un leadership en mesure d'expliquer et porter ce sens. Ensuite, la capacité d'Airbus à relever les défis capitaux de la planète (avion décarboné en tête) en embarquant dans l'aventure tous les talents indispensables. Et enfin, la simplification de nos relations de travail, en réinventant nos accords d'entreprise par exemple. »

« Un moment historique »

Ceux qui auront la chance de rejoindre prochainement le groupe Airbus y vivront un moment historique en mettant au point, au contact de passionnés, de nouveaux produits essentiellement voués à connecter le monde et les gens, dans le respect de défis environnementaux incontournables. « Je pense d'abord bien sûr à l'avion décarboné, dont nous préparons les premières briques, mais aussi aux taxis volants qui vont bientôt révolutionner les transports sur courte distance avec un impact positif sur l'environnement. Nous travaillons également sur les télécoms, la cyber-protection ou encore les satellites au service de l'agriculture. Avec, à chaque fois, cet impact concret sur nos vies et ce sens donné à chacune de nos avancées techniques. Une magnifique page d'Histoire est en train de s'écrire pour laquelle tous les renforts en talent neuf sont indispensables. D'autant plus que, de la conception à la livraison, le groupe Airbus tout entier travaille en continu à améliorer ses process, à digitaliser, alléger son empreinte carbone, etc. »



© Airbus S.A.S. 2020. All rights reserved

Etre de l'aventure !

Des challenges auxquels Mikael est confronté depuis longtemps. Comme beaucoup des personnes embauchées par le groupe, c'est en effet en tant que stagiaire que le DRH a fait ses premières armes chez Airbus. « Concierge pour payer mes études juste en face de l'usine de St Eloi, j'étais déjà admiratif de l'aventure européenne d'Airbus et je rêvais secrètement de faire mon stage de l'autre côté de la rue. J'ai décroché le stage et ai ensuite été embauché. Nord de la France, Allemagne, hélicos, satellites, avions, siège social... c'est là un autre atout majeur du groupe : cette diversité des produits et la multiplicité des opportunités, la mobilité. Il y a 20 ans, on ne savait pas si on arriverait à sortir 200 avions par an. 566 ont été livrés pendant la crise. ! Entre temps, nous sommes devenus leader mondial, sans prendre la grosse tête, mais en relevant les challenges successifs de l'époque. Grâce, en tout temps et partout, à ce même duo gagnant : être performant sur la technique ET sur le travailler ensemble. »

La recette de cette réussite exemplaire ?

L'écoutez ! « Notre talent est celui de nos collaborateurs, dit-on chez Airbus. Donc, nous écoutons nos collaborateurs ». En 2017, ils furent ainsi 55 000 dans 17 pays à répondre à l'enquête sur les valeurs du groupe aptes à définir sa nouvelle culture d'entreprise : Intégrité, Orientation client, Créativité, Respect, Fiabilité et... « Nous sommes 1 équipe ».



Un pour tous...

Travailler ensemble donc, mais aussi toujours dans de meilleures conditions. « Des enquêtes sur l'environnement de travail sont régulièrement menées. En 2021, plus de deux collaborateurs sur trois ont répondu à la dernière. De ce côté-là également, nous sommes dans l'amélioration continue ». Une amélioration continue, collective, mais aussi individuelle. « De la même façon que nous travaillons sur des objectifs collectifs, nous définissons avec chacun des objectifs individuels, qui reposent sur ses compétences et ses aspirations sachant que les possibilités offertes sont considérables. En dépit donc du moment sociétal difficile que nous traversons, c'est une chance considérable de pouvoir rejoindre le groupe au moment où il va écrire l'une des plus belles pages de son histoire : relever le défi environnemental, participer activement à la transformation du monde, au contact de 70 nationalités, dans une entreprise qui avance dans la concertation, en collaboration avec les forces sociales, quelle chance ! Et pour un DRH, alors ?! »

Airbus recrute !

Bonne nouvelle : en 2022, cette chance sera également celle de plus de 1 000 apprentis. « Nous nous ouvrons de plus en plus vers cette voie car, non seulement les jeunes talents nous apportent leurs nouvelles compétences, mais ils sont également représentatifs de nos utilisateurs finaux et nous aident à nous maintenir constamment à la page. »

Airbus et les Millennials : ça matche

« Notre ambition : *we pioneer sustainable aerospace for a safe and united world* (Nous inventons l'aéronautique durable pour un monde sûr et uni) met en évidence notre ambition fondamentale : ce sens indispensable que nous souhaitons accorder à chacune de nos décisions et qui sera décliné partout : décarbonation, digitalisation, hybrid-working... le tout, collectivement et en co-construction, grâce à de nouveaux accords d'entreprise. »

1^{er} choix des ingés et 15^e choix des élèves de business schools : Airbus redonne des ailes !

Si les ingénieurs lui sont acquis, comment Airbus peut-il gagner des places auprès des élèves en écoles de commerce ? « A nous de mieux communiquer sur notre ambition qui indique clairement qu'il ne nous faut pas « que » des ingénieurs pointus pour les temps à venir. Les fonctions supports représentent un atout considérable dans l'actuelle transformation de l'entreprise et notre orientation vers des produits nouveaux et variés représente une excellente opportunité de varier soi-même ses compétences et d'initier un parcours passionnant » conclut Mikael Butterbach.



CA annuel : 49,9 milliards €
Carnet de commande : 373 milliards €
Effectif : 131 349

<https://www.airbus.com/en/airbus-contact-us>

Vous voulez débiter dans une entreprise dans laquelle vous vous sentirez bien ? Rejoignez Rexel ! L'expert mondial de la distribution professionnelle multicanaale de produits et services pour le monde de l'énergie a reçu en 2021 le Label Happy Trainees, qui récompense les meilleures entreprises où faire un stage, et le titre de Meilleur Employeur décerné par le magazine Capital en 2020. Et ce n'est pas une surprise puisque Rexel répond à la recherche de sens - primordiale pour les jeunes diplômés - et leur offre l'opportunité de s'investir dans une entreprise en pleine transformation qui fait la part belle aux talents désireux d'affûter leurs expertises, dans un secteur en pleine croissance, au cœur des innovations liées à la transition énergétique. « Chez Rexel, nous nous appuyons sur des fondamentaux solides, des équipes engagées et des outils numériques performants qui nous permettent de nous adapter en temps réel aux évolutions de nos marchés et aux attentes de nos clients », souligne Luc Dallery, Directeur Ressources Humaines & Communication de Rexel.

Des objectifs de développement durable ambitieux

Au-delà de son expertise, Rexel est engagé sur des questions ô combien actuelles avec, en premier lieu, la lutte contre le réchauffement climatique. « Rexel partage avec l'ensemble de la filière électrique un rôle majeur face aux enjeux de la transition énergétique, de la lutte contre le réchauffement climatique et de l'accès à l'énergie » affirme Luc Dallery. Un engagement qui se traduit notamment par des objectifs particulièrement ambitieux à l'horizon 2030, y compris dans le financement du Groupe. En effet, toutes les obligations émises par l'entreprise sont désormais liées à des objectifs de réduction de gaz à effet de serre, démontrant ainsi l'engagement de Rexel à jouer un rôle dans la lutte contre le réchauffement climatique. Le Groupe a également créé en 2013 sa Fondation Rexel pour le progrès énergétique. L'objectif ? Promouvoir l'accès de tous à l'efficacité énergétique, et lutter contre la précarité énergétique.



©Capa Pictures, Lionel Moreau

Mettez votre énergie au service de Rexel

Innovant, engagé dans le développement durable, dans la féminisation des métiers et la diversité... Rexel coche toutes les cases de l'entreprise où il fait bon travailler. Et qui de mieux que son Directeur Ressources Humaines & Communication pour vous raconter le quotidien d'une des entreprises préférées des Millennials ? Rencontre avec **Luc Dallery** (Université de Munich 99). Par Marine Delcros



©Rexel

« Créez la différence chez nous »

Parmi les valeurs de l'entreprise figure également son engagement pour la diversité. Et dans ce domaine, Rexel a aussi de belles actualités à partager ! « Nous nous sommes notamment fixés un objectif minimum de 30 % de femmes au sein du Top 150 d'ici 2025, expose Luc Dallery. Nous sommes fiers de déjouer la fatalité et de féminiser la communauté de nos leaders alors que notre secteur présente une faible taux de femmes. » Au-delà des top dirigeants, 80 mairaines de chez Rexel sont engagées depuis 2019 au sein de l'association Capital Filles, dans l'optique d'accompagner les jeunes femmes issues de quartiers prioritaires et de zones rurales dans leur orientation et la découverte de l'entreprise. À l'heure de choisir votre best place to work, Luc Dallery et ses équipes résumant leur « employée value proposition » en cinq promesses : « Travailler avec une super équipe, créer la différence, apprendre des meilleurs, construire sa carrière, voir plus loin. » Alors, séduits ?

#JobBoard

On postule...

Rexel recrute dans les fonctions suivantes : data science, vente, relations client, achats, supply chain

... puis on se forme

Chez Rexel, on peut aussi se former grâce à Rexel Academy, son université d'entreprise en ligne (plus de 800 nouveaux programmes en 2020). 93,6 % des collaborateurs ont été formés en 2020. Parmi ses programmes de développement des compétences, l'entreprise propose aussi, par exemple, une formation leadership : le Group Advanced Leadership Program.

jobs.rexel.com



Chiffres clés

12,6 milliards € de CA en 2020
Plus de 24 000 collaborateurs
25 pays
Plus de 1 900 agences

4 bonnes raisons de rejoindre Rexel

- #1 Participer à l'aventure de la transition énergétique et intégrer un secteur en croissance
- #2 Tirer parti de la force de frappe d'un groupe international
- #3 S'imprégner d'une culture d'entreprise favorisant l'inclusion et le développement des salariés et reposant sur la valorisation de l'initiative ainsi que de la performance individuelle et collective
- #4 Intégrer une entreprise à la pointe des innovations de son secteur, qui a su se transformer et amorcer son évolution vers une société pilotée par la donnée

Chez le spécialiste des missions d'audit, d'expertise juridique et fiscale et de conseil, on ne fait pas de surplace ! Au contraire, PwC investit dans les talents, la technologie et la formation, pour créer un business durable et responsable. Pas étonnant donc que l'entreprise ait été certifiée Top Employer en 2021. On en parle avec **Valérie Vezinhet** (TBS Education 91), DRH France et Maghreb et **Philippe Trouchaud** (Ecole des Hautes Etudes Informatiques 91), Chief Technology & Products Officer France et Maghreb. Par Marine Delcros

PwC en un pitch !

Philippe Trouchaud PwC France et Maghreb est une entreprise très internationale avec plus de 40 nationalités représentées. Elle appartient à un réseau présent dans plus de 150 pays dans le monde et environ 70 % de nos missions ont une dimension internationale. Notre métier : mobiliser nos talents et des technologies de pointe pour créer des résultats et un impact durable chez nos clients.

Justement, comment faites-vous pour avoir un impact positif et durable sur la société ?

Valérie Vezinhet D'abord, nous pensons qu'il ne peut y avoir de business durable sans investir dans la santé de nos collaborateurs. Nous avons beaucoup investi sur notre programme « Be Well, Work Well » qui propose à nos équipes du soutien et des dispositifs pour favoriser leur santé physique et mentale. Nous avons aussi lancé le programme Family Care, pour aider nos salariés dans leurs moments de vie heureux ou moins heureux. Enfin, nous sommes convaincus que l'inclusion des diversités est indispensable pour assurer une croissance durable : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, culture, handicap et LGBT+.

Philippe Trouchaud Nous investissons beaucoup sur la montée en compétences. Au plan mondial, l'appropriation des nouvelles technologies représente un investissement d'un milliard d'Euros par an. Chaque collaborateur bénéficie à la fois de coaching et d'un parcours de formations spécifiques.

Depuis la crise, les jeunes talents recherchent plus de flexibilité, un travail qui a du sens et une relation de confiance avec leurs managers. Comment remplissez-vous le cahier des charges ?

Valérie Vezinhet Dans le cadre de notre nouvelle Equation Talents, alignée avec notre stratégie, nous avons établi des engagements réciproques entre PwC et nos collaborateurs, en nous appuyant sur quatre piliers : des missions ambitieuses (enjeux de transformation stratégique chez nos clients, qui tirent bénéfice de la technologie et visent à créer des solutions durables), la flexibilité et l'agilité (charte Flex Work qui promeut une organisation du travail hybride), un environnement de travail que l'on veut unique durable et inclusif (dispositifs autour de la famille, de la santé et l'inclusion des diversités) et enfin, s'illustrer comme un accélérateur de carrière avec des investissements massifs sur les compétences qui seront indispensables demain. Notre programme New World New Skills, initié il y a quelques semaines, va consacrer à son lancement plus de 50 000 heures de formation pour l'ensemble des salariés sur les technologies, le développement durable et l'inclusion des diversités.



<https://carrieres.pwc.fr/fr/>

Investissez dans une carrière durable chez PwC



Vous investissez aussi beaucoup sur la technologie ?

Philippe Trouchaud Nous investissons beaucoup sur la transformation de nos métiers. Cela nous permet, en supprimant les tâches répétitives, notamment grâce à l'intelligence artificielle, de focaliser nos équipes sur des missions à valeur ajoutée. Sur la dimension clients, tout ce que nous faisons s'inscrit dans le cadre d'un investissement exponentiel dans la technologie. D'ici 2026, les entreprises auront doublé le montant des investissements dans ce domaine. Ce sont nos clients eux-mêmes qui réclament cette transformation de l'expérience que nous leur proposons. Dans les quatre prochaines années, cela représente en tout 200 millions d'euros d'investissements dans les technologies mais aussi le développement de nos collaborateurs.

#JobBoard

PwC recrute en moyenne 2 000 personnes par an dont un peu plus de 600 stagiaires et alternants.

Avis aussi aux jeunes diplômés ! Entre 800 et 900 sont recrutés chaque année sur toutes les lignes d'activité :

- Audit et conseil en gestion des risques
- Conseil (en technologie, management, stratégie...)
- Activités de fusion, acquisition et évaluation d'entreprises
- Activité juridique et fiscale
- Fonctions internes : RH, finances, IT, juridique...



962 millions € de chiffre d'affaires de CA
6 000 collaborateurs en France et au Maghreb
14 bureaux en France et 3 au Maghreb

« Business school » : une dénomination synonyme d'excellence mais peut-être devenue réductrice tant le panel d'opportunités est infini lorsqu'on en est diplômé. Ecole de business ou école pour le business ? La différence se creuse-t-elle ? Tentative de réponse. Par Léa Benhadouche

Business school OR school of Business, that is the question ?

« Aux origines, les business schools étaient les écoles de commerce rattachées aux universités prestigieuses des Etats-Unis. Inspirées par nos voisins américains, les grandes écoles françaises ont repris la terminologie, la logique anglo-saxonne s'étant fortement développée dans le monde entier. » Erwan Poireaud, Directeur Général de PPA Business School, nous rappelle les prémises de cette histoire. Une histoire dont les chapitres ne cessent de s'écrire depuis.

Ecole de commerce, de management ou de gestion ?

Les grandes écoles de commerce françaises sont nombreuses à se définir en tant que telles. Pour le faire savoir, elles ont accolé la mention « business school », ou « school of business » pour certaines, à leur nom de marque. « Les deux mentions permettent d'englober trois disciplines-clés : le commerce, le management et la gestion » poursuit le directeur, qui estime qu'elles ne doivent pas pour autant s'entremêler. « PPA Business School a justement changé de nom pour marquer et assumer son identité d'acteur de la formation au commerce, à la vente et aux fonctions qui gravitent autour, comme le marketing, la communication ou la finance. » Sur un marché national de plus en plus concurrentiel, la marque est devenue un enjeu capital.

Coucou le monde !

La raison principale de cet effet de mode reste cependant la volonté de gagner en visibilité à l'international. C'était notamment le pari de l'ESG Management School lorsque l'école est devenue Paris School of Business (PSB). Elle s'émancipe de son acronyme originel en 2015 pour une marque plus exportable dans le monde, afin d'accompagner sa stratégie d'internationalisation. De même pour ESC Clermont Business School. Si l'école est fière de son ancrage local, elle souhaite également s'adapter à l'évolution des codes du Supérieur en ajoutant « Business School » à son nom historique.

School for life

En revanche, la baseline d'ESC Clermont Business School ne la définit pas comme une business school mais comme une « School for life since 1919 ». School for life : c'est la nouvelle approche dont les business schools hexagonales s'emparent. Comme EM Normandie Business School qui affichait, lors de sa conférence de presse de rentrée, sa nouvelle philosophie pour 2030 : School for life, School for Good. « L'humanité est bouleversée, il y a urgence à réinventer le monde et donc à réinventer l'éducation. Je ne sais pas si l'école va changer le monde mais je suis certain que nous avons la responsabilité de faire en sorte que nos étudiants aient la possibilité de changer le monde » annonçait alors son directeur Elian Pilvin. **Objectif** : avoir un impact positif sur la société.

Les business schools s'ouvrent aux humanités

Cette ambition de mettre le business au service de la société explique en partie l'intégration de plus en plus marquante et durable des sciences humaines et sociales au sein des programmes. A l'ère des « schools for life », des « schools for good » ou des « schools for business », ces grandes écoles résolument connectées au monde de l'entreprise allient business, gestion, management, mais aussi humanités. Par la rigueur et la réflexion qu'elles imposent, ces disciplines aident à mieux approfondir les grands enjeux contemporains. Elles développent les célèbres soft skills, si chères aux recruteurs en entreprise. Les modèles de formation sont de ce fait repensés.

Finalement, « business school » ou « school of business », l'enjeu est le même : donner aux étudiants les outils de compréhension et de construction du nouveau monde.



En route vers le futur de l'éducation avec Wacom



Une transformation qui s'accélère

À l'image des entreprises, le secteur de l'éducation a lui aussi été amené à repenser son modèle en réponse aux contraintes imposées par la crise sanitaire. Une mutation entamée déjà quelques années auparavant, sous l'impulsion de la digitalisation. « Nous travaillons avec les écoles d'art depuis des années mais nous observons depuis cinq ans une vraie accélération des demandes du côté de l'enseignement général, notamment de l'enseignement supérieur. Les écoles cherchent de nouvelles opportunités de gérer le e-learning, mais aussi et surtout, l'enseignement à distance, pour accroître l'accessibilité », explique Faik Karaoglu, Executive Vice-President Branded Business de Wacom.

Le futur de l'expérience utilisateur

À quoi ressemblera alors l'expérience utilisateur pour les étudiants comme pour les professeurs ? Place à une organisation phytale hybride, proposant le même niveau de qualité expérientielle online et offline. « Le digital n'est pas amené à remplacer l'enseignement classique. Au contraire, il le complète parfaitement en permettant d'apprendre plus vite, de collaborer, d'obtenir des feedbacks et de donner de nouvelles clés de performance aux étudiants et aux enseignants, de plus en plus habitués à travailler les nouvelles technologies. » Une complémentarité également de mise à niveau des compétences. En effet, si les outils numériques facilitent l'acquisition de certaines qualités, comme la collaboration en temps réel et le partage d'informations, l'écriture manuelle s'avère tout aussi indispensable et qualifiante.

L'enseignement hybride selon l'ESCP

Le groupe ESCP a confié sa transformation à Wacom. Plus de 80 écrans interactifs à stylet Cintiq Pro 24 ont ainsi été déployés. Dotés d'un stylet numérique sans pile et sans besoin de recharge, ils permettent aux professeurs d'écrire, dessiner et de visualiser à l'écran avec un stylet aussi facilement que sur un tableau blanc traditionnel. Et donc de simplifier l'accès au digital. En parallèle, plus de 50 salles hybrides ont été aménagées selon deux modalités :

- une combinaison hybride comprenant une caméra OWL 360 all in one, un ordinateur et l'écran interactif à stylet Wacom Cintiq Pro 24
- une disposition full hybride comprenant une Wacom Cintiq Pro 24, un écran supplémentaire pour la mosaïque en ligne, un audio input et un vidéo projecteur.

« Seul, on va plus vite. Ensemble, on va plus loin »

Mais difficile de relever seul le défi de la digitalisation ! C'est pourquoi Wacom entend créer une véritable communauté autour des enjeux de l'éducation hybride, impliquant toutes les parties prenantes : étudiants, professeurs, administration, décideurs et acteurs technologiques. Objectif : définir ensemble le futur de l'éducation ! « Nous croyons véritablement en cette approche agnostique. Notre ambition est de rendre la technologie la plus simple, fluide et intuitive possible en associant productivité et créativité ! C'est pourquoi nous travaillons étroitement avec les professeurs par exemple, afin de bien comprendre leurs besoins et les aider à tirer la meilleure valeur de nos solutions. La prochaine étape sera d'intégrer des services associés. »

Leader mondial des écrans interactifs et des tablettes à stylet, Wacom entend aujourd'hui mettre ses outils créatifs au service de l'éducation. Avec un objectif : développer de nouvelles méthodes d'enseignement et d'apprentissage. Présentation de **Faik Karaoglu** (EMBA-Technische Universität München 14), Executive Vice-President Branded Business de Wacom.
Par Violaine Cherrier



Live, dare, create

Initialement conçue pour sa ligne de produits créatifs, la baseline de Wacom s'applique tout à fait au monde de l'éducation et au marché français. La vision portée par le leader mondial ? Etendre au secteur de la formation toute la créativité induite dans ses outils afin de privilégier l'approche très personnelle que chacun, enseignants et étudiants, a de l'éducation. « Associez la technologie à votre propre créativité. La technologie n'a de sens que si elle est au service de l'humain. Donc utilisez-la pour vous aider à franchir un cap, à être plus créatif, à développer de nouvelles compétences et surtout à être vous-même. »

ange.leca@wacom.com

Ces business schools européennes ont autant de bonnes pratiques à nous transmettre que nos écoles en ont à leur apporter. Leurs diplômés trustent aussi les plus hauts postes des fleurons français et internationaux. Atouts et débouchés : elles font un carton, on vous en donne les raisons ! Par Léa Benhadouche

Pleins feux sur l'UE

ces business schools européennes qui cartonnent



© Unsplash

Le Financial Times, quotidien économique britannique, publie chaque année un classement des 90 meilleures institutions européennes en management. Celui-ci est établi sur la base de tous ses autres palmarès traditionnels publiés au cours de l'année. A savoir les classements des MBA, celui des Executive Education et enfin, ceux des Masters in Management et des Masters in Finance. Si la France est le pays qui positionne le plus d'institutions dans le classement 2020 (21 au total, dont six dans le top 20 !), ses voisins européens ne démeritent pas leur place. Focus sur quatre d'entre eux.

Angleterre : pour les pros des affaires

Parce que le système éducatif anglais est mondialement réputé, posséder un diplôme britannique se révèle être une vraie valeur ajoutée sur un CV. C'est pourquoi l'Angleterre reste la destination européenne la plus prisée par les étudiants internationaux (en dépit du Brexit !). Les diplômes britanniques orientés vers le secteur des affaires sont notamment très recherchés par les entreprises internationales qui raffolent de l'expertise développée par les étudiants dans ces cursus de pointe. Parmi les business schools les plus connues et reconnues, London Business School, London School of Economics, Warwick Business School et Imperial College Business School se démarquent par la qualité de leurs enseignements.

En Suisse, la recherche au sommet

A l'instar du système éducatif anglais, le secteur de l'enseignement supérieur helvétique est fortement abouti et développé pour proposer des formations de haut niveau. La Confédération jouit d'une très bonne image au niveau international, basée en grande partie sur sa réputation en termes de recherche. Dans ses deux types d'écoles, hautes écoles universitaires (universités cantonales et écoles polytechniques fédérales) et hautes écoles spécialisées, les différentes filières se nourrissent de la recherche fondamentale. Peuvent être citées entre autres business schools suisses : l'IMD Business School et St Gallen Business School.

L'Espagne et sa vida local

L'enseignement supérieur espagnol a connu, quant à lui, de nombreuses mutations. Beaucoup d'écoles et universités espagnoles s'investissent dans la conception de nouveaux programmes qui répondent aux besoins d'étudiants de plus en plus internationaux et variés... Et ça paye ! Les business schools comme l'IESE Business School, l'ESADE et l'IE Business School font désormais partie des plus attractives pour leurs spécialités uniques et leurs vies locales riches. Elles préparent leurs étudiants à des carrières dans l'économie globale et les aident à développer des compétences interculturelles indispensables sur le marché du travail aujourd'hui.

L'Allemagne fait battre le cœur de l'Europe

La spécificité des écoles de commerce allemandes ? Leur multiculturalisme. Par sa position centrale sur la carte de l'Europe occidentale, l'Allemagne est au carrefour de plusieurs cultures. Ses programmes académiques cosmopolites offrent ainsi de belles opportunités pour les étudiants. Comme c'est le cas à l'ESMT, au cœur de la capitale, ou à la WHU - Otto Beisheim School of Management à Vallendar. Ces établissements occupent une place à part dans le paysage allemand des études supérieures du fait de leur statut d'écoles de commerce privées, un modèle qui reste très minoritaire outre-Rhin.

Les 5 business schools européennes à suivre en 2021... et au-delà !

Le média américain Poets&Quants a publié son article annuel sur les écoles de commerce européennes qui méritent d'être plus connues en 2021, notamment parce qu'elles offrent les solutions les plus audacieuses et innovantes en cette période de pandémie exceptionnelle.

#1 NEOMA Business School - France

#2 SDA Bocconi School of Management - Italie

#3 IE Business School - Espagne

#4 ESMT - Allemagne

#5 Imperial College Business School - UK

Donnez de la saveur à votre carrière avec Marie



Rejoindre une marque engagée depuis 30 ans dans la santé et l'environnement, pour bâtir avec passion l'alimentation de demain, ça vous tente ? C'est l'opportunité que vous offre **Damien Jeannot** (NEOMA BS 90, IMD 12), Directeur Général de Marie. Par Aurélie Nicolas



AU RAYON FRAIS

L'agroalimentaire : avenir et passion

De quoi challenger Damien Jeannot qui, après 17 ans passés chez Nestlé, a pris la Direction générale de Marie en 2016. Un goût marqué pour l'agroalimentaire qui le suit depuis la fin de ses études de marketing à NEOMA BS. « Avec la santé, l'agroalimentaire est essentiel à toute société. On y retrouve des disciplines variées comme la culture, l'histoire, la science... C'est un secteur vraiment enrichissant, au cœur des enjeux actuels et plein d'avenir. » Et d'illustrer, « la question de notre autonomie alimentaire est revenue sur le devant de la scène avec la crise du Covid. Toutes nos équipes se sont mobilisées avec fierté et dévouement pour continuer à produire durant cette période. Je tiens encore à les remercier. »

Une pépinière de jeunes talents

Dans le cadre de ses recrutements réguliers pour accompagner sa croissance, Marie a mis en place un programme pépinière pour identifier les talents et leur proposer un parcours qualifiant, dans une logique de fidélité réciproque. Cette pépinière est ouverte à la fois aux profils marketing/commerciaux au siège, mais aussi aux jeunes ingénieurs sur les sites industriels. La cohérence avec les valeurs du groupe est un préalable. « Mais au-delà, nous recherchons des jeunes diplômés capables de prendre de la hauteur de vue, tout en analysant les détails avec rigueur. Ils auront besoin de combativité dans un environnement exigeant et mouvant, ainsi qu'une aptitude au travail en équipe, clé de la performance de l'entreprise et de son agilité. »

« Marie a su s'imposer comme la marque de plats cuisinés préférée des Français sur un marché pourtant très concurrentiel » introduit Damien Jeannot, Directeur Général de Marie, une marque forte de 280 millions € de CA. « Notre fil conducteur a toujours été la constance et la cohérence de notre stratégie, basée sur une parfaite qualité d'exécution, en phase avec les attentes des consommateurs. » De fait, la qualité des produits Marie est reconnue et testée régulièrement. « Par rapport à nos concurrents, nos produits sont jugés meilleurs sur le goût, l'aspect et la texture » résume Damien Jeannot, qui mise sur des gammes régulièrement renouvelées et aussi innovantes.

Engagée pour la santé et l'environnement

Avec 14 millions de foyers qui consomment régulièrement ses produits Marie, WW et Tradition d'Asie, la filiale du groupe LDC est consciente de ses responsabilités. Elle s'est donc engagée, dès 2002, dans l'amélioration nutritionnelle de ses plats, en réduisant à la fois leur teneur en sel et en matière grasse. « Depuis 2012, toutes nos viandes sont d'origine française et la fabrication de nos produits est 100 % localisée en France. Nous vérifions en outre que nos fournisseurs respectent les engagements fondamentaux en matière de bien-être animal. » Depuis l'an dernier, la marque affiche le nutriscore de tous ses produits (80 % de ses plats cuisinés obtiennent A ou B) et a décidé de retirer les conservateurs de ses plats cuisinés et l'huile de palme dans ses pâtes à tarte et à quiche. Quant à la recyclabilité des emballages, la société y travaille d'arrache-pied et va encore accélérer. « 90 % de nos emballages seront recyclables en 2025 et 100 % de ceux de nos plats cuisinés le seront même dès 2022. En complément, notre production de déchets aura diminué de 10 % dans quatre ans. » Si l'on en croit les engagements 2018-2021 pris par Marie, qui ont tous été respectés dans les échéances prévues, ces objectifs transparents affichés pour 2022-2025 devraient suivre le même chemin.

Conseil de DG

« Suivez votre cœur, pour vous lever chaque matin avec bonheur. Le meilleur moteur, c'est la passion ! Elle rend la combativité, l'agilité et la rigueur plus faciles. Et les stages sont une voie parfaite pour trouver votre passion. »

Mon IMD

« Cette formation est idéale pour acquérir une aptitude au management à 360°, propre aux postes de direction. Cette prise de recul permet de mieux apprécier les situations. Aujourd'hui, les entreprises n'échouent pas dans leur stratégie mais dans la mise en œuvre de leurs plans d'actions. »

Le saviez-vous ?

Des campagnes publicitaires performantes, axées autour de Monsieur Marie, ont ancré la notoriété de la marque dès sa création en 1992. La récente saga « comme Marie » lui a permis de prendre le leadership des Plats Cuisinés Frais.

damien.jeannot@marie.fr
christelle.thullier@marie.fr

ESCE, ESSCA,
Groupe IGS,
ISC Paris et
ESC Clermont
Business
School : cinq
établissements
du Supérieur
au top en 2021,
cinq leaders
de la formation
en forme
pour 2022.
Les directeurs
partagent leurs
actualités
d'aujourd'hui
et leurs
grands projets
pour demain.
Interviews. Par
Léa Benhadouche

Point d'actu avec les dirigeants du Sup

ESCE votre passeport vers une **carrière internationale**

Quel est l'ADN de l'ESCE ?

L'international business et l'export management. Nos formations ouvrent nos étudiants à des carrières à l'international grâce à la maîtrise de langues étrangères et la dimension interculturelle des cours. Ils sont ainsi capables de se projeter et d'évoluer dans un monde globalisé. **La preuve** : la moitié de nos alumni sont en poste à l'étranger.

Comment l'école innove-t-elle dans son approche pédagogique ?

L'hybridité entre présentiel et distanciel fait dorénavant partie de l'ADN de l'ESCE. Nous proposons des contenus en ligne inédits, comme notre podcast sur l'actualité du business international. Intitulé *Libres Echanges* et lancé en septembre 2021, celui-ci est disponible sur de nombreuses plateformes de streaming : Apple Music, Amazon Music, Spotify, Deezer, Google Podcast...

Une autre singularité de l'ESCE ?

Le Passeport de Compétences : cet outil numérique est un référentiel de compétences qui évalue les acquis et les potentiels de chaque étudiant tout au long de son cursus. Au terme de la 5^e année, le Passeport de Compétences réunit l'ensemble des évaluations de ses compétences techniques, comportementales et linguistiques. Un document certifié pour des recrutements réussis à la sortie des études.

Votre campus parisien déménage en 2022.

L'ESCE quitte en effet le 15^e arrondissement pour aller sur la dalle de La Défense. Le nouveau campus intégrera les nouvelles pédagogies pour créer un lieu de vie et d'apprentissage permanent, qui favorise l'interdisciplinarité et les échanges. Etre à La Défense nous rapprochera également des entreprises qui recrutent et des réseaux d'innovation.



Christophe Boisseau
Directeur Général

3 bonnes raisons de rejoindre l'ESCE ?

- #1 Pour gagner sa liberté internationale
- #2 Pour l'innovation et la qualité des contenus pédagogiques
- #3 Pour son futur campus unique

La pépite que vous aimeriez nous présenter ?

L'émission YouTube *Les Rendez-Vous de la Géopolitique*. Depuis plus de cinq ans, nos étudiants suivent toute la richesse de ce qui se passe dans le monde et retranscrivent cette actualité en vidéo, nos enseignants en appui. A regarder sans modération !

Que peut-on vous souhaiter pour 2022 ?

Un monde ouvert et en pleine santé !

ESSCA School of Management d'abord, la solidarité

La touche de l'ESSCA dans le paysage des business schools en France ?

Lorsque nous ouvrirons notre 7^e campus en France à Strasbourg, à la rentrée 2022, l'ESSCA sera la seule école de management française triplement accréditée en mesure de couvrir 90 % du territoire métropolitain à moins de trois heures de déplacement. Autrement dit, nous serons présents dans tous les écosystèmes régionaux, auprès des familles et des entreprises françaises. Cette déclinaison géographique est unique.

Racontez-nous cette rentrée 2021 sous le signe de la solidarité !

Dès le jour de la rentrée, les étudiants de 1^e année du Programme Grande Ecole de chacun de nos campus ont mobilisé leurs forces dans le cadre de *Splash Projects*, l'organisme associatif d'envergure internationale. Ils ont aidé des instituts médico-éducatifs à construire des infrastructures pour les personnes en situation de handicap pendant trois jours. L'objectif était de créer du lien entre les étudiants par la réalisation de projets communautaires, et de former ces futurs managers pour un monde engagé et responsable.

La compétence qu'on ne trouve que chez vos diplômés ?

Le courage managérial ! Ils développent un vrai sens de l'écoute et du dialogue afin d'être capables de prendre des décisions difficiles à mettre en place, mais nécessaires dans l'environnement incertain auquel nous sommes confrontés aujourd'hui. Avec éthique. Toujours.

De quoi êtes-vous particulièrement fier cette année ?

L'ESSCA est la première école de management en France à moduler ses frais de scolarité en fonction des ressources de chaque famille en 2021-2022. Autre fierté : notre commission autour de la diversité et de l'inclusion, réunissant étudiants, collaborateurs, diplômés et personnalités externes. Ils travaillent ensemble pour proposer des actions visant à sensibiliser et à lutter contre toutes les formes de discriminations.

Que peut-on vous souhaiter pour 2022 ?

Après plusieurs mois de crise sanitaire, je vous souhaite à tous un monde plus responsable et plus solidaire.



Jean Charroin
Directeur Général





©Groupe IGS

Groupe IGS toujours plus loin, toujours plus haut, toujours plus fort



Jean-Michel Perrenot
Directeur Général Exécutif

Quel est votre état d'esprit depuis la rentrée 2021 ?

C'est un vrai bonheur de retrouver les étudiants et les enseignants en présentiel. Nous avons aussi pu redémarrer nos cycles de conférences, nos événements, nos participations aux salons d'orientation... La machine est repartie et c'est un vrai plaisir. Cette période de crise sanitaire a tout de même permis à nos équipes d'acquérir de nouvelles compétences. Elles sont désormais rompues au distancié. Nous avons tous beaucoup appris.

La touche du Groupe IGS dans le paysage des écoles françaises ?

Ses valeurs : Humanisme, Entrepreneuriat et Professionnalisme. Nos enseignements les portent au quotidien auprès de nos étudiants. Nous les aidons à développer des compétences humaines, très recherchées par les recruteurs, à devenir entrepreneurs de leur vie et de leur carrière, et à progresser en étant exigeants avec eux-mêmes. Et puis notre différence, être le dernier groupe d'enseignement supérieur qui reste indépendant. C'est un joli défi.

Vos projets pour 2022 ?

Nous allons continuer notre évolution et engager de manière plus explicite des démarches RSE sincères. Etudiants et entreprises y sont sensibles. Nous aussi ! En plus de la refonte de notre offre de programmes, le Groupe IGS tient à réussir la transformation de ses campus.

Les 3 big nouveautés du Groupe IGS ?

- #1 L'ouverture de ffolozz, l'école du marketing d'influence, en partenariat avec l'ISCPA, école du Groupe IGS.
- #2 Le lancement de Groupe IGS Sports : des formations post-bac 100% à distance proposées à tous les sportifs de haut niveau dans les métiers du commerce, du marketing et du management.
- #3 Le lancement de Take Me Up! Cette année de césure encadrée permet aux 18-25 ans de faire une parenthèse internationale dans une université partenaire, pour envisager leur avenir avec confiance. Au programme : missions humanitaires, Service Civique, expériences en entreprise, séminaires et ateliers autour des soft skills.



©Pierre Soissons

ESC Clermont Business School transforme l'essai

Une autre grande école de commerce qui enchaîne les projets à succès est ESC Clermont Business School. L'école en forte croissance a obtenu en 2021 le renouvellement pour 5 ans de l'accréditation AACSB, gage d'excellence. Le rapport salue notamment ses bonnes pratiques en matière d'innovation pédagogique, de positionnement « global » et de développement international. A titre d'illustration, l'ESC Clermont Business School a recruté cinq nouveaux enseignants-chercheurs (dont quatre internationaux) à la rentrée 2021, lancé la bourse UPGRADE (accompagnement financier de 500€ par étudiant pour leur projet de mobilité à l'international) et ouvert un nouveau Bachelor en communication digitale et e-business. Si telles sont ses forces, son originalité tient en grande partie à sa proximité avec le monde sportif. Sa filière Passion Sport ne se présente plus ! Dernièrement, la business school centenaire a signé une convention de partenariat avec cinq clubs de sport de haut niveau.

ISC Paris action et réaction !

Quel est votre état d'esprit depuis la rentrée 2021 ?

Ravi. L'école a fait une bonne rentrée. Nous avons accueilli plus de 800 nouveaux étudiants sur nos campus à Paris et à Orléans. C'est la meilleure rentrée de l'ISC Paris depuis de nombreuses années ! Nous avons également accueilli plus de dix nouveaux enseignants-chercheurs dans notre corps professoral, tous experts de leur domaine.



Jean-Christophe Hauguel
Directeur Général

Votre plus grande fierté ?

L'ISC Paris a fait son entrée dans le classement The Economist à la 34e place. C'est un classement de référence qui ne classe que 40 écoles dans le monde entier tous les deux ans. L'école a aussi récemment fait partie du classement QS 2022 pour son MBA et son Master in Management. Une vraie fierté !

Une bonne raison de rejoindre l'ISC Paris ?

L'ISC Paris est l'école de l'Action Learning : une pédagogie originale fondée sur l'action et les expériences d'apprentissage. Sa plus belle illustration est le système des entreprises étudiantes : des associations étudiantes pensées comme des mini-entreprises pour développer de vraies compétences techniques et humaines.

Parlez-nous du projet CAP ou pas CAP.

En partenariat avec Skill & You, nous proposons à nos étudiants depuis la rentrée 2021 de bénéficier, en parallèle de leurs études à l'ISC Paris, de formations en CAP. Ce projet est très original dans le monde des business schools et surtout, très intéressant pour nos étudiants qui se créent ainsi un profil hybride. Nous sommes la première grande école à développer une formation avec des CAP mode, cuisine, boulangerie ou encore esthétique.

Quels sont les 5 nouveaux programmes ouverts à la rentrée 2021 ?

- #1 Un BBA en 4 ans avec deux spécialisations différentes : Digital Operations Management et Sustainability and Innovation Management.
- #2 Un Master of Science (MSc) Customer Success Manager and Project Management.
- #3 Un MSc en Communication et Marketing responsable.
- #4 Un Certificat de compétences délégué à la protection des données (Data Operation officer).
- #5 Un Certificat Auto-Entrepreneur, dédié à l'accompagnement des professionnels pour la création de leurs activités de conseil et services aux entreprises.



© Truffaut

Favorisant le local et combattant le gaspillage de longue date, le groupe Louis Delhaize (qui regroupe une dizaine d'enseignes dont Truffaut, Cora, etc.) a fait de la proximité et de l'humain ses marques de fabrique. Avant même de s'engager dans les grands chantiers de la planète, et tout en réussissant parfaitement économiquement. Rencontre avec **Ludovic Flandin** (HEC Paris 02), son Directeur de la RSE. Par Jérôme Bourguine

Louis Delhaize

découvrez un groupe familial engagé par nature



© Truffaut

QUEL MOT souhaiteriez-vous écrire en capitales sur le livre d'or de votre école ?

« **AGIR** »

A la fois Directeur de la RSE du groupe et Directeur du Développement & des Engagements de l'enseigne Truffaut, Ludovic Flandin se trouve « au cœur même du réacteur ». « C'est bon signe quand la RSE est rattachée à l'économie plutôt qu'à la communication, explique-t-il. La RSE fait ici partie du projet d'entreprise et dépend directement de la direction financière. Engagés, nous le sommes de longue date. Ensuite, il est essentiel de bien choisir ses batailles ! »

Priorité absolue : le local !

Et chez Louis Delhaize, la première de ces batailles, c'est le local. 60 % du CA végétal de Truffaut est produit en France et 25 % à moins de 200 km du magasin. Objectif n°2 : réduire le gaspillage. Alimentaire notamment. En plus d'un important travail effectué dès les commandes, l'objectif de 80 % des déchets triés est atteignable pour toutes ses enseignes. « Parce que jeter ne motive personne, nous avons noué des partenariats avec To Good To Go et Phenix » cite-t-il pour exemple. Troisième combat porté sur le podium : le local toujours, mais cette fois-ci en mode actif. « La plupart des magasins soutient une association locale à laquelle les collaborateurs donnent des coups de main concrets. Un choix qui leur revient bien sûr, chaque magasin créant son propre écosystème et chaque directeur étant avant tout un entrepreneur. »

Un combat pour tous

Des engagements que le groupe entend collectifs ? « Nous sommes en train de former tout le monde à la RSE et nos responsables RSE ont, souvent aussi, d'autres fonctions opérationnelles. » De quoi prouver que chez Louis Delhaize la combinaison performance économique et RSE est un pari viable. « Les fondateurs du groupe sont des terriens, soucieux de ce qu'ils vendent et de leur impact. Et puis, les temps changent : 47 % des consommateurs veulent aujourd'hui prioriser le local et, en entreprise pour beaucoup, le sens donné à son travail est devenu aussi important que le salaire. Chercher la meilleure façon de lutter contre le changement climatique ne peut donc que nous rendre tous fiers. »

« Une entreprise apprenante »

Trois des critères de la plateforme RSE sont d'ailleurs dédiés à la satisfaction éprouvée au travail et trois autres à l'épanouissement personnel. L'accompagnement des collaborateurs (mariage, naissance, etc.) va bien au-delà des obligations légales et la mobilité est bien sûr favorisée. L'engagement est aussi favorisé. Par exemple, chez Cora, on a créé une Ecole des Métiers tandis que chaque collaborateur Truffaut passe au moins une journée par an dans un des 100 « chantiers Nature ». Enfin, le groupe investit stratégiquement dans le digital, nouant des partenariats avec des startups ou des associations comme *makesens*. Pas étonnant alors de constater que le groupe se tient au plus près des business schools. « Nous avons un réel besoin de nouveaux talents et faisons tout pour qu'ils se sentent bien chez nous. Notre valeur phare est la convivialité. Ici, chacun fait également attention à l'autre, à l'impact de ses actes comme de ses paroles. Mais puisque sans passion rien de grand ne se fait, dans un hypermarché comme ailleurs, nos collaborateurs sont à fond dans ce qu'ils font. Au cœur de de cette dynamique ? La confiance mutuelle. Et parce que chacun participe à la croissance du groupe, le groupe a fait du bien-être de chacun une priorité. »



l.flandin@truffaut.com

Mondelēz International

a de quoi nourrir toutes vos envies

Saviez-vous que les marques de Mondelēz International (LU, OREO, Milka, Hollywood...) sont présentes dans 93 % des foyers français ? Mais êtes-vous sûr de bien connaître les nombreuses opportunités du groupe ? Présentation avec **Kelly Handschuh** (ESC Clermont Business School 11), directrice régionale Paris Ouest. Par Violaine Cherrier

Pourquoi Kelly Handschuh a-t-elle choisi l'agroalimentaire ? « Parce que ce sont des produits du quotidien consommés par tout le monde, y compris moi. J'ai besoin de cette affinité pour être passionnée par ce que je fais chaque jour. » Une affinité toujours d'actualité dix ans après !

Un secteur, une multitude d'opportunités

Après un premier stage effectué chez Mondelēz International, Kelly Handschuh a su profiter des opportunités pour appréhender toutes les facettes du monde de l'agroalimentaire : responsable de secteur, responsable animation des ventes, category manager produit, category manager enseigne, directrice régionale, etc. « Mon parcours commercial est très représentatif des carrières que l'on peut avoir chez Mondelēz. Ici, vous commencez comme stagiaire, puis occupez rapidement des responsabilités sur des catégories (Biscuit, Chocolat, Bonbons-Chewing-gums), des postes et des services différents. On ne s'ennuie jamais. Vous pouvez avoir des enjeux très différents dans un même métier mais au sein de deux catégories différentes par exemple. »

Révéler votre potentiel

En tant que directrice régionale Paris Ouest, Kelly Handschuh gère 21 collaborateurs (chefs de secteur, promoteurs de ventes et gestionnaires de maintenance) répartis sur sept secteurs géographiques. Parmi ses diverses fonctions, celle de manager est celle qui lui tient le plus à cœur. Sa mission : révéler le meilleur potentiel de chacun pour l'aider à grandir dans l'entreprise. « Mondelēz met l'accent sur le développement de ses collaborateurs. Un jeune dip' va par exemple commencer par le côté commercial en tant que responsable de secteur. Pendant deux ans minimum, il suit un parcours de formation au sein de notre école de vente, réputée pour être l'une des meilleures du marché. Ensuite, il peut évoluer dans le même domaine ou dans un autre service grâce aux nombreuses passerelles métier en interne. »



© Mondelēz International

De l'audace, toujours plus d'audace

Qu'attend-on vraiment des jeunes talents chez Mondelēz International ? Qu'ils soient passionnés, créatifs, curieux et qu'ils osent ! Ainsi, après le confinement, pour redynamiser les magasins et fidéliser la clientèle, une jeune responsable de secteur a totalement repensé l'expérience utilisateur en créant une boutique éphémère Milka. Une façon innovante de présenter toute la gamme de produits - tablettes de chocolat, biscuits, pâte à tartiner, et même la vache Milka, la célèbre mascotte de la marque - et un vrai succès auprès des consommateurs ! « La génération Z nous fait nous poser les bonnes questions car ces jeunes amènent beaucoup de créativité, d'idées et de renouveau. Nous sommes aujourd'hui dans une approche de co-construction de nos méthodes de management. Chaque nouvel arrivant se voit ainsi désigner un parrain ou une marraine plus expérimenté pour favoriser les échanges d'expérience et les discussions collectives. »

© Mondelēz International

Postulez, on recrute

L'avantage du secteur agroalimentaire est qu'il ne cesse d'évoluer et de recruter. D'ailleurs, avis aux jeunes diplômées, les PDG Europe et France du groupe sont des femmes. « Si vous avez envie de faire bouger les lignes dans un groupe motivant, dynamique et innovant, c'est le moment ! »

Empower

the people to snack right

Chez Mondelēz, on prend soin des collaborateurs... mais aussi des consommateurs. Avec une ambition : permettre à chacun de bien manger, au bon moment et de la bonne manière grâce à des produits sains fabriqués de façon plus durable, et avec un impact environnemental réduit et une responsabilité sociale renforcée. Le groupe a ainsi mis en place plusieurs programmes en vue d'atteindre les objectifs fixés pour 2025.

La vie façon ESC Clermont Business School

« L'école était l'une des seules à proposer une spécialisation en marketing des produits agroalimentaires. Le parcours à la carte qui est proposé - année de césure, stages, année à l'étranger... - est une vraie opportunité. Mais le principal atout de l'école reste sa vie associative. Humainement et professionnellement, c'est très enrichissant. La présidence de la Junior-Entreprise a été ma 1^{ère} véritable expérience du monde de l'entreprise. Vous êtes ainsi mieux armé en arrivant dans le milieu professionnel. »

kelly.handschuh@mdlz.com



Surfez sur la cybervague avec Capgemini

Participer au déploiement du nouveau plan de cybersécurité de Capgemini pour 2022-2025, ça vous tente ? C'est l'opportunité que vous offre **Cédric Thévenet** (ESLSCA Business School 07), Vice President-Group Chief Cybersecurity Officer de Capgemini.

Par Aurélie Nicolas



« Forte de ses 310 000 collaborateurs à travers le monde, l'activité de Capgemini se concentre autour de l'informatique, de l'outsourcing, des développements applicatifs et de la transition digitale. Notre business est donc très lié à la sécurité informatique » introduit Cédric Thévenet, Vice President-Group Chief Cybersecurity Officer de Capgemini. « L'accroissement de la cybermenace, ces dernières années, est indéniable. La crise sanitaire nous a contraints à faire transiter des centaines de milliers de collaborateurs du bureau jusqu'à chez eux. Ce « work from home » adopté par 98 % de nos salariés a constitué une mise à l'épreuve de nos dispositifs de cybersécurité. »

Des équipes très impliquées

L'équipe cybersécurité de Capgemini (350 personnes dans le monde) assure une permanence des opérations grâce à une répartition géographiquement en mode « follow the sun » : suivre un incident en se relayant par fuseau horaire jusqu'à sa complète remédiation. Cette équipe a pour mission de protéger le groupe des menaces qui pourraient affecter son business, ses opérations et sa réputation. « Nous intervenons auprès des lignes de services business pour vérifier que les actions sont en conformité avec les législations et les exigences de sécurité de nos clients dans chaque pays. » La protection des données fait également partie de ses attributions, afin d'éviter toute fuite d'informations ou atteinte à l'intégrité et à la confidentialité des données de Capgemini ou de ses clients. Enfin, comme dans tout grand groupe, l'équipe de cybersécurité doit mettre en place des mécanismes de confiance réciproque au sein de son écosystème : clients, fournisseurs mais aussi Etat, collectivités et organismes spécialisés...

Un nouveau plan contre la cybermenace

Compte tenu de l'évolution des pratiques digitales (recours croissant au cloud et à des applications « as a service » fournies par des tiers, télétravail depuis les quatre coins du globe...) le ComEx de Capgemini a récemment validé le changement de paradigme cyber du groupe, qui va passer en trois ans d'un modèle « château fort » à un modèle « aéroport » reposant sur les concepts du Zero Trust. « L'idée est de compartimenter l'intérieur de l'entreprise avec une vérification précise des accès et des identités, afin de circonscrire l'impact d'une éventuelle cyberattaque ». La mise en place de ce nouveau paradigme s'entendra de 2022 à 2025 et va nécessiter de lancer les appels d'offres, de bâtir les équipes « build », tout en continuant à gérer le « run » au quotidien.

Une expérience multisectorielle

Cédric Thévenet a d'abord travaillé au sein de la Direction des Renseignements généraux du ministère de l'Intérieur, au début des années 2000, aux prémices de la cybermenace. « Il m'a fallu comprendre l'écosystème du hacking, identifier les risques, rencontrer les différents acteurs, afin d'éclairer les autorités sur les différents domaines du risque cyber. » Cette expérience débouche même sur la co-écriture d'un livre blanc de la cybersécurité. Ensuite, il fait un passage au sein du Cabinet Risk&Co avant d'être recruté par la direction de l'Audit Interne Groupe de Sodexo avec une mission simple : attaquer les filiales un peu partout dans le monde pour tester leur niveau de détection et de protection. « L'audit internet est une bonne école, car elle permet de bien maîtriser les process internes, d'échanger avec les CxOs. On en apprend beaucoup sur l'entreprise. » Il occupe ensuite pendant 4 ans le poste de Chief Information Security Officer (CISO), responsable d'une Business Unit regroupant 35 pays, quand il décide de changer complètement de secteur pour rejoindre le monde bancaire. A la Société Générale, il participe activement à la transformation digitale de la banque en s'appuyant sur une équipe de près de 350 personnes et d'un budget conséquent. « La sécurité est un élément clé pour les banques car la confiance des clients dans la protection de leurs données est essentielle. Elles sont également étroitement surveillée par les régulateurs. »

Un quotidien très riche

C'est cette expérience multi-sectorielle de la sécurité des systèmes d'information qu'il met depuis deux ans à profit chez Capgemini en tant que Group Chief Cybersecurity Officer. Ses missions au quotidien ? Moins opérationnelles qu'à ses débuts, mais plus politiques et stratégiques. S'assurer que ses équipes détectent les incidents, conduisent les investigations et accompagnent les différentes entités du groupe face aux défis cyber, en s'appuyant à la fois sur le CERT (Computer Emergency Response Team) et sur un SOC (Security Operations Center). Le monitoring des assets digitaux et des remédiations est primordial pour détecter et corriger rapidement les menaces, qu'elles viennent de l'extérieur (hackers, groupes sponsorisés par des Etats) ou bien de l'intérieur (erreur humaine, manque de vigilance, comportement inadapté, voire malveillance et fraude interne). Parmi les autres missions de Cédric Thévenet, citons la réalisation de reportings pour tenir régulièrement informés le ComEx et le Comité des Risques de l'état de la cybermenace. Plus « ludique », organiser des actions de « RedTeaming », des équipes attaquant le groupe pour trouver les vulnérabilités et les exploiter. « Cela permet d'entraîner à la fois les équipes d'attaque et celles de défense. Nous faisons également des tests de pénétration avant la mise en production d'une nouvelle application pour vérifier qu'il n'y a pas de vulnérabilité ». Enfin, sensibiliser et former aux bonnes pratiques tous les collaborateurs de ce groupe en forte croissance qui accueille des dizaines de milliers de nouvelles recrues chaque année. « Il est nécessaire de mettre en place un programme d'acculturation afin que la cybersécurité soit ancrée dans les habitudes, avec l'acquisition des bons réflexes et la connaissance des « choses à ne pas faire. » Nous faisons d'ailleurs régulièrement des tests de phishing pour contribuer à cette éducation des collaborateurs. »

Jeunes diplômés bienvenus

Pour mener à bien son nouveau plan cybersécurité 2022-2025, mais aussi pour répondre à la demande de ses clients, Capgemini recrute de nombreux talents. « Les jeunes diplômés ont cette fraîcheur, cette naïveté, cette capacité à faire bouger les lignes et à penser « out of the box », quand nous avons tendance, au fil du temps, à reproduire les mêmes choses. La mixité intergénérationnelle est en cela très riche. » Et d'ajouter : « la cybersécurité ce n'est pas que du code et de la technique! Les soft skills sont essentiels. » Ingénieurs comme jeunes managers sont donc bienvenus pour répondre aux besoins de la cybersecurity community recouvrant 5 familles de rôles : Managers, Auditeurs et Pentesters, Consultants et chefs de projet, Spécialistes de solutions et Analystes dans les Security Operations Centers ». Et de conclure : « Capgemini est une entreprise à la fois bienveillante, formatrice et exigeante. Il y a vraiment de quoi s'épanouir pour les jeunes ! »

Mon ESLSCA

« C'est une formation incroyable. On y apprend la négociation, la psychologie, le contact humain, la prise de recul... en somme, une nouvelle façon de voir le monde. »

Conseil de VP

« La réussite ne passe pas forcément par le management. Pour s'épanouir, l'envie reste le moteur essentiel. N'hésitez pas à faire un test de personnalité pour trouver ce qui vous correspond. Puis continuez à apprendre toute votre carrière. »



cedric.thevenet@capgemini.com

olga.walaszczyk@capgemini.com

<https://www.capgemini.com/fr-fr/carrieres/offres-emploi/>

MON LOGIS : apportez votre pierre à l'édifice d'un bailleur social inclusif



« Dépoussiérez vos idées sur le logement social ! » C'est le cri du cœur de **Céline Varenne** (Université Jean Moulin 99, IGS 02), Directrice Générale Adjointe chez MON LOGIS. En rejoignant le secteur du logement social, vous faites le choix de la solidarité et de l'innovation. « Laissez-vous tenter par la diversité de nos métiers ! » Cette top manager passionnée va vous faire aimer ce secteur dynamique et riche de sens.

Par Fanny Bijaoui

90 ans et toujours jeune !

On peut être une entreprise de 90 printemps et au top de sa forme ! C'est le cas de MON LOGIS, acteur majeur du logement social depuis 1929 et propriété du Groupe Action Logement. « MON LOGIS gère aujourd'hui plus de 13 000 logements implantés dans l'Aube, la Haute-Marne, la Marne, la Côte d'Or, l'Yonne et la Seine-et-Marne et livre 600 logements neufs par an. » Une longévité qui s'explique par les valeurs de respect, de solidarité et d'éthique portées par l'entreprise via la signature M&Vous. « Le logement social c'est un modèle économique qui permet l'accès à l'hébergement à des personnes qui n'auraient pas pu financer leur habitation sans les bailleurs sociaux. »

Double culture

Une mission de service public que portent les 140 salariés de l'entreprise. « Notre argument clé de recrutement c'est notre mission tournée sur l'humain. Nous sommes là pour contribuer à quelque chose de plus grand que nous. » Un leitmotiv social qui ne doit pas faire oublier la logique de performance inhérente à MON LOGIS. « Depuis 20 ans, la culture du résultat fait partie intégrante de notre politique RH, même si tout ce que l'on gagne est réinvesti dans nos logements. » Le challenge ? Trouver le point équilibre entre la prise en compte des intérêts des salariés via des rémunérations attractives, tout en ménageant les assises d'une entreprise sociale de l'habitat privé à taille humaine dont le but n'est pas de faire du bénéfice.

© MON LOGIS

#IGSLyon

« L'IGS c'est d'abord des belles rencontres avec des personnes qui avaient toutes des formations initiales différentes de la mienne. C'était donc très riche. Les enseignements étaient dispensés par des professionnels avec leur expérience du monde de l'entreprise et leur vision qui allait au-delà de la théorie. Tout ce que j'ai appris m'a servi de trampoline. J'ai pu développer ma propre expérience et repartir de ma connaissance initiale pour gagner en compétences sur le recrutement, la formation, la gestion prévisionnelle des emplois et la communication interne. Tous mes savoirs théoriques viennent de cette école. »



© MON LOGIS

Échanges et parler vrai

Pour embarquer l'ensemble des salariés dans cet objectif, Céline Varenne privilégie l'échange, la communication directe et la politique de la porte ouverte. « Ce ne sont pas des termes galvaudés. Nous encourageons en permanence nos salariés à donner leur avis et nous faisons régulièrement des baromètres sociaux et des entretiens annuels d'appréciation. Le parler vrai, l'écoute attentive, j'y crois de tout mon cœur. Et les responsabilités se gagnent quand la confiance est là. » D'où une attention accrue au recrutement de collaborateurs qui portent les valeurs de l'entreprise et souhaitent insuffler leurs idées pour la pérenniser.

Le choix du roi

La Directrice Générale Adjointe a d'ailleurs lancé sa campagne de recrutement via un slogan qui claque : « Choisis bien, choisis MON LOGIS ». « Les métiers sous tension ? Toute la filière technique, notamment les techniciens recrutés à bac+2 qui font les états des lieux et posent les diagnostics chez les clients. Nous en recruterons cinq en 2022. Nous cherchons aussi des responsables d'opération qui accompagnent le chantier, depuis le démarrage jusqu'à sa livraison, sur des programmes neufs, ainsi que des assistants techniques qui s'assurent que notre patrimoine immobilier est en bon état. Nous diplômons aussi deux salariés par an. Notre ambition : fidéliser les jeunes talents et leur offrir des opportunités parmi nos 55 métiers différents. »

Diplômes et savoir-être

Les profils des nouveaux entrants ? Diplômes d'architecture, masters en génie civil... la diversité est au menu. « Le niveau de formation est important. Il faut bien sûr les bons outils pour s'inscrire dans une dynamique partagée avec les autres salariés. Mais la formation ne fait pas tout. Nous recrutons davantage une compétence et un savoir-être qu'un diplôme. Nos valeurs clés : persévérance, engagement et remise en question permanente. Quand on entre dans le logement social, on ne veut pas en sortir ! C'est l'épanouissement garanti dans le respect de ses convictions. J'y suis depuis 13 ans et je ne me suis jamais ennuyée. Ce qui est important c'est de se plaire dans ce que l'on fait, d'être nourri intellectuellement en termes de projets. »

Partenariat intergénérationnel

Et pour stimuler la créativité, Céline Varenne mise sur le partage d'expérience. « Chaque année, nous accueillons six contrats de professionnalisation. Ils sont reçus avec bienveillance par nos salariés qui ont trente ans de maison et se réjouissent de partager leurs connaissances. Quant aux jeunes, ils apportent leur expertise et leurs nouvelles idées pour que l'entreprise perdure et reste moderne dans ses choix stratégiques. Ce n'est pas du tutorat, mais du partenariat gagnant-gagnant. »

Inauguration et People

« Depuis 12 ans, nous inaugurons chaque année un programme de logements qui donne lieu à des événements festifs avec le soutien gracieux de personnalités : une conférence du journaliste Jérôme Bonaldi, un spectacle de la danseuse Marie-Claude Pietragalla, des matchs de foot avec Blaise Matuidi, une rencontre avec le prix Nobel d'économie Jean Tirole ou un concert avec Hubert-Félix Thiéfaine. La résonance est forte, notamment auprès des jeunes. »

Mes règles d'or pour réussir l'entretien d'embauche

« Renseignez-vous sur le poste à pourvoir, faites part de vos envies et apprenez à verbaliser vos attentes en vous mettant dans la posture du futur salarié. Il faut oser parler vrai et être fidèle à soi-même avant d'être fidèle à l'entreprise. »

Tous les chemins mènent aux RH

« Après mon bac, j'ai fait un troisième cycle de droit de la famille car je me destinais à devenir juge aux affaires familiales. Je me suis rendue compte que je n'étais pas faite pour entrer à ce point dans la vie des gens. J'ai postulé dans une agence d'intérim pour rejoindre Manpower où j'ai été durant six mois assistante dans une agence spécialisée en second œuvre du bâtiment. C'est là que j'ai découvert la relation humaine et le recrutement. J'ai adoré cette expérience et c'est ce qui m'a motivée pour reprendre un troisième cycle à l'IGS afin de me spécialiser en ressources humaines. Après une première expérience à l'OPAC du Rhône, j'ai rejoint MON LOGIS. Les RH mènent à tout car l'humain est partout. »

cvarenne@mon-logis.fr

#VisionBusinessSchool - IGS Lyon / 67



L'industrie aéronautique vous fait rêver ? Montez à bord de la Business Unit « Systèmes » de Latécoère et laissez-vous bluffer par les innovations de cet équipementier centenaire, référence mondiale dans les domaines des portes d'avions et des systèmes d'interconnexion. « Venez enrichir l'expérience passagers à nos côtés ! » lance **Patrick Fretellière** (ESSCA 09), en charge de l'activité commerciale de la BU. Par Fanny Bijaoui

Latécoère : prenez de la hauteur !

Vu du ciel

Vous êtes un adepte des vols long-courriers ? Vous avez peut-être vécu une expérience de divertissement en vol (IFE) via les caméras Landscape de Latécoère. « Ces caméras montées directement sur la structure des avions fournissent en live aux passagers les images du décollage, de l'atterrissage et des séquences de vols, comme si vous étiez dans le cockpit. » Bienvenue au cœur de l'innovation de la Business Unit « systèmes » !

Marché de niche

Une petite business unit industrielle qui compte des équipes en développement, production, réparation et qualité. « Nous avons été les premiers à nous lancer sur ce marché de niche il y a plus de trente ans et sommes toujours les seuls aujourd'hui » assure Patrick Fretellière qui a rejoint l'entreprise en 2015. Aujourd'hui, un autre défi est relevé par cette BU : révolutionner l'offre de service IFE aux passagers avec la technologie LiFi. Un challenge commercial qui consiste à convaincre les compagnies aériennes que cette technologie vient résoudre leurs problématiques actuelles.

Managez des projets !

« Plus d'une soixantaine de compagnies volent avec les équipements Latécoère dont Emirates, ANA et Air France. Fort de ces références, le challenge pour notre BU Systèmes, explique Patrick Fretellière, c'est non seulement de changer la culture de nos équipes, d'en faire une start up de 65 salariés, mais aussi d'y intégrer de jeunes talents. Nous avons besoin d'experts dans le domaine du software, du digital, de la conception électronique et de l'optique avec des compétences en vidéo et traitement du signal. Mais aussi de spécialistes en mécanique, électronique et maîtrise d'œuvre du système, capables de faire de la gestion de programme, du développement et de manager des projets. Si l'on veut s'imposer rapidement sur ce marché ou seulement quelques « majors » s'imposent, il nous faut créer une dynamique et une agilité et accompagner de jeunes talents ambitieux pour un nouvel envol de l'esprit pionnier de Latécoère. »



Un homme de terrain

« J'ai découvert l'aéronautique et la Défense via Thomson-CSF. Je voulais être une sorte de Mac Gyver de la technologie. Dès 1983 je suis parti un an en Arabie Saoudite installer des shelters pour des groupes électrogènes et des émetteurs de télévision. À l'époque, il n'y avait ni portable, ni moyen de communication. On partait trois mois dans le désert en totale autonomie, sans douche ni électricité et, une fois que l'installation fonctionnait, on repartait sur un autre site. Aujourd'hui, on en ferait un jeu télévisé, façon Koh Lanta ! J'ai toujours été attiré par les défis, le monde étranger et les missions où les autres ne voulaient s'engager. C'est passionnant de vivre ces expériences. »

L'EXPRESSION que vous voudriez inscrire dans le livre d'or de l'école ?
Maîtrise la théorie pour faire la différence !

#Mon ESSCA

« Autodidacte dans le domaine commercial, ce MBA m'a replongé dans les notions de bases. J'y ai découvert la finance, les techniques de marketing et j'ai particulièrement apprécié l'exercice du mémoire. Il consiste à poser une problématique, à chercher dans la théorie et la littérature des hypothèses de résolution et à les confronter à la réalité du terrain. Si seulement j'avais fait cette formation plus tôt, j'aurais perdu moins de temps pour construire ma carrière. »

#ConseilDuBoss

« Tout comme pour l'exercice d'un mémoire, maîtrisez les théories de bases, posez les hypothèses et confrontez-les à vos problèmes. »

patrick.fretelliere@latecoere.aero

Les parcours « Do It Yourself » sont chez Kingfisher France

Rien ne prédestinait **Sébastien Lecat** (ESSCA 16) à devenir Directeur des projets RH de Kingfisher France, l'entreprise britannique de bricolage, maison mère de Castorama et Brico Dépôt dans l'Hexagone. Il a construit son parcours, brique par brique, habité par la conviction que tout est possible. Par Léa Benhadouche

A travers les enseignes Castorama et Brico Dépôt, Kingfisher France est un des leaders européens de l'amélioration de la maison. « Kingfisher France est une entreprise qui agit de façon responsable vis-à-vis de ses collaborateurs, de ses partenaires, de son environnement et des communautés locales qui l'entourent » ajoute Sébastien Lecat.

Une entreprise responsable et responsabilisante

Pour étayer ses propos, le dirigeant nous partage les quatre champs d'actions prioritaires sur lesquels s'appuie l'entreprise de bricolage.

#1 L'inclusion, en donnant leur chance à tous les profils qui souhaitent rejoindre l'entreprise.

#2 La lutte contre le réchauffement climatique et la préservation des forêts : 90 % du bois utilisé par Castorama est issu de forêts gérées durablement.

#3 L'accès à des logements plus sains et plus verts pour ses clients : 45 % des ventes de Brico Dépôt sont composées de produits responsables.

#4 La lutte contre le mal logement, avec 930 000 € de dons dédiés.

Un manager engagé et engageant

Sébastien Lecat fait partie de ces hommes et femmes engagés. Le Directeur des projets RH s'engage en premier lieu pour l'épanouissement de ses équipes au sein de Kingfisher France. Son style de management ? « Mes équipes le décrivent comme bienveillant et exigeant », nous confie-t-il après leur avoir posé directement la question. C'est au cours de sa formation continue à l'ESSCA School of Management que le manager a notamment appris la valeur du leadership. « J'accédais à des responsabilités qui nécessitaient une meilleure compréhension des enjeux stratégiques, économiques, managériaux et digitaux, ainsi que la compréhension du monde de l'entreprise dans ses diversités. Cette école m'a appris le leadership responsable et la connaissance de soi » a particulièrement apprécié le diplômé.

Un parcours remarquable et remarquable

Il a également développé son approche managériale au cours d'une carrière riche et variée. Professeur de tennis, vendeur, puis directeur de magasin, 1^{er} adjoint au Maire, épicier fn, formateur, et maintenant Directeur des projets RH d'une grande enseigne, son parcours a de quoi vous inspirer ! « J'aimerais que les jeunes talents conservent l'esprit du « Tout est possible ». Foncez ! » souhaite-t-il vous adresser comme message.



© Marie Lantais



« L'engagement des hommes et des femmes qui composent l'entreprise est son plus bel atout pour tenir ses objectifs. »

Une opportunité saisissable et saisissante

Il souhaite, par la même occasion, inviter tous les talents à considérer Kingfisher France dans leur choix d'entreprise. « Nous avons de nombreux atouts et un environnement plein d'opportunités pour les jeunes diplômés » fait-il savoir. Parmi ces atouts : ses engagements RSE, son accélération sur les sujets de la digitalisation et ses modèles commerciaux spécifiques et complémentaires. « De plus, en tant qu'entreprise inclusive, nous sommes engagés sur la féminisation des équipes et nous considérons que les jeunes, quel que soit leur profil, sont une chance. Plus qu'un emploi, nous leur proposons une carrière, en accompagnant leurs souhaits d'évolution et en les formant tout au long de leur vie. » Chez Kingfisher France, faites comme Sébastien Lecat, construisez votre parcours. Do it yourself !



21 000 collaborateurs
5 milliards € de CA en 2020
92 magasins Castorama et 123 dépôts Brico Dépôt
38 % de femmes dans le management
1 170 alternants en 2021 (1 300 attendus en 2022)

Top 3
des métiers qui recrutent chez Kingfisher France

- #1** Commerce
- #2** Digital
- #3** RH

Site carrières Brico Dépôt : brico-depot.jobs.net/fr-FR/search/

Castorama : emploi.castorama.fr/

emlyon business school

bientôt dans le Top 15 des Global Business Universities en Europe ?



© Romain Etienne & Collectif Item

C'est en tout cas le défi que se lance l'emlyon avec son plan stratégique Confluences 2025 dévoilé le 11 mars 2021. Sa directrice Isabelle Huault revient sur les atouts de la business school pour relever le challenge. Propos recueillis par Clarisse Watine

Pourquoi le modèle des Global Business University fait-il écho à celui de l'emlyon ?

Les Global Business Universities qui existent à travers le monde ont, comme nous, la volonté de promouvoir la fertilisation croisée entre des disciplines qui irriguent le management. IA, data science, sciences de l'ingénieur, SHS, design : autant de savoirs fondamentaux pour éclairer la pensée et la réflexivité de nos étudiants. Ce très fort accent mis sur l'hybridation se nourrit également par le renforcement de nos partenariats de longue date (comme Centrale Lyon bien sûr), mais aussi de plus récents, avec l'Ecole Supérieure d'Art et Design de St Etienne, l'ENS Lyon, Mines Saint Etienne... Le terme « university » est également important. Il renvoie en effet à la valorisation de notre recherche, à notre volonté d'irriguer nos programmes de formation par les connaissances nouvellement créées par nos enseignants-chercheurs. Car la faculté d'emlyon compte parmi les meilleures d'Europe !

L'emlyon est une société à mission depuis juillet 2021. Concrètement, qu'est-ce que ça change ?

Notre raison d'être étant le résultat d'un travail de co-construction impliquant toutes nos parties prenantes, cela impacte d'abord l'ambiance générale et la dynamique de l'école. Ce statut atteste également de notre volonté de s'inscrire dans un temps long et d'exprimer encore plus fort et explicitement notre coloration sociale et environnementale. C'est une boussole, une grille d'arbitrage de toutes nos actions, ce qui requiert un engagement de tous les instants. Nous avons d'abord fait ce choix car cet engagement fait écho à notre conviction bien sûr, mais aussi à l'entrée d'investisseurs privés dans notre capital, qui a suscité des débats sur une potentielle financiarisation de l'école. Avec ce statut, nous rappelons avec force notre inscription dans des objectifs long terme et notre engagement pour une éducation au service du bien commun.

Malgré la crise, l'emlyon poursuit ses ambitions internationales. Dites-nous en plus.

Nous avons effectivement un campus à Shanghai, à Casablanca et deux en Inde à Bhubaneswar et, depuis mars 2021, à Bombay. Des campus qui font rayonner la marque emlyon à travers le monde, promeuvent la mobilité et nos étudiants et qui sont tous implantés dans des pays émergents et aux besoins colossaux en termes d'éducation. Nous y intégrons d'ailleurs des programmes en osmose avec l'environnement socioéconomique local (entrepreneuriat social en Inde, management du luxe et hospitality management à Shanghai...). Nous poursuivons aussi notre dynamique partenariale académique et scientifique avec de belles institutions à travers le monde : Mc Gill, IMT de Dubaï, HEC Montréal, Berkeley, Stanford, la Bocconi...

Le nouveau campus d'emlyon, l'Agora des transformations, ouvrira en 2024. Un point d'étape ?

Il s'agira d'un lieu de débats, d'interactions, de délibérations collectives et de transformations qui traduira pleinement notre projet éducatif. Un projet très structurant pour l'école, un lieu au cœur de Lyon, plus accessible, plus attractif, qui favorisera les synergies, un campus modernisé et aux dernières normes environnementales. Le premier arbre a été planté le 5 octobre 2021, les grues sont là et le campus devrait être finalisé en 2023 pour une ouverture au premier semestre 2024 : nous sommes tous impatients d'y être !

L'emlyon est dans le Top 40 monde du Classement du THE sur l'employabilité des écoles et universités dans le monde. Pourquoi vos étudiants sont-ils appréciés des recruteurs ?

Ce critère de l'employabilité est très important et c'est même sans doute le plus important. Ce classement est d'abord dû je pense à notre pédagogie Early maker qui passe par le faire, des projets collectifs interdisciplinaires, nos Makers labs... Nos étudiants ont acquis une distance critique, une réflexivité et une capacité à être dans la production concrète indispensables pour accompagner les entreprises à affronter la complexité du monde.



© Romain Etienne & Collectif Item

Le mot

à écrire dans le livre d'or de l'emlyon à l'occasion de ses 150 ans en 2022 ?

C'est un souhait. Celui qu'emlyon continue à rayonner en France et à l'international au travers de ses étudiantes et de ses étudiants, de sa faculté, de ses alumni et qu'elle contribue à former, tout au long de la vie, des décideurs éclairés pour construire une société plus juste et respectueuse de la planète.

Axxès vous transporte au cœur des enjeux de la mobilité d'aujourd'hui et de demain. Aux commandes de cet acteur majeur du télépéage des poids lourds en Europe, **Frédéric Lepeintre** (emlyon business school 97, ESCP 07), Président. Son itinéraire de carrière et sa feuille de route pour l'entreprise. Par Léa Benhadouche

Axxès trace sa route vers l'avenir



Petit détour par ses années d'études à emlyon business school avant d'arriver à destination de l'entreprise Axxès.

Le pragmatisme, des bancs de l'école...

Frédéric Lepeintre s'est spécialisé dans le marketing et le business développement au cours de ses études à l'ESC Saint-Etienne, école ayant depuis fusionné avec emlyon business school. En plus des cours de théâtre, l'album a été marqué par les cours de ressources humaines. « La prof avait commencé son premier cours par nous inviter à écouter les gens parler de leur travail dans les transports en commun ! » Sans oublier les cours de marketing. « Nous abordions des concepts novateurs, au-delà des livres théoriques » se souvient-il. Parmi ces concepts : le pragmatisme. Il entend par là « la mise en œuvre opérationnelle d'une méthodologie pour répondre aux enjeux de l'entreprise à travers un seul objectif, le livrable au service du développement des ventes. »

... au siège de l'entreprise

C'est d'ailleurs ce qu'il recherche aujourd'hui chez les collaborateurs et les jeunes recrues. « Chez Axxès, nous faisons la part belle à l'apprentissage, quel que soit le niveau de formation, pour embaucher des personnes opérationnelles » insiste le Président. Pour lui, le pragmatisme se travaille en permanence. Il encourage ses collaborateurs en ce sens. « Je tiens à ce qu'ils se frottent tous au marché et aux attentes de nos clients. Notre juriste junior, embauchée après son alternance, est par exemple montée dans un camion ! »

Tous ensemble

Sa formation de base lui permet également d'avancer au quotidien dans sa fonction de Président. « J'anime un pool de leaders qui font redescendre en pluie fine auprès des équipes la vision de l'entreprise que nous avons travaillée ensemble. » C'est en juillet 2019 qu'il prend la direction de l'entreprise, commençant sa prise de fonction par « l'épreuve du feu du Covid ». Il préfère cependant se remémorer la fin de cette période, lorsqu'ont été fêtées les retrouvailles, en juillet 2021. « Des salariés en congés sont même venus ce jour-là ! C'était tellement satisfaisant de voir que les équipes avaient plaisir à se retrouver. »

Un facilitateur de mobilité

Tous ensemble, ils travaillent à faire d'Axxès le leader de la mobilité pour le transport de marchandises en Europe. « Axxès est un émetteur de moyens de paiement entre les sociétés de transport et les infrastructures de péages (autoroutes, tunnels, ferries, parkings...). Comme les cartes bancaires qui facilitent les transactions entre consommateurs et magasins » compare Frédéric Lepeintre. Axxès est une filiale de plusieurs grands groupes industriels : VINCI Autoroutes, APRR/AREA, Crédit Mutuel Alliance Fédérale, ATMB et SFTRF.

En route vers le futur

Frédéric Lepeintre développe Axxès tout en répondant aux enjeux sociétaux. « Grâce à nos outils digitaux, nous limitons les flux inutiles pour réduire l'empreinte carbone des camions. Comment ? En optimisant les trajets, en amenant un colis sur la route du retour, en pilotant leur consommation de carburant... » Axxès investit dans de nouvelles technologies : « Ensemble facilitons le transport de demain ». Une mobilité plus verte, plus tech, mieux pensée.

Top 3 des métiers qu'Axxès recrute

- #1 Business Developer
- #2 Ingénieur Plateforme / Data
- #3 Product Owner

BOOSTEZ VOTRE MOBILITÉ
SOLUTIONS DE PAIEMENT DE PÉAGES EUROPÉENS
SERVICES DIGITAUX D'OPTIMISATION DE GESTION DE FLOTTE

WWW.AXXES.EU

Axxès
TAKE THE LEAD



40 000 clients transporteurs
1 milliard € de péage collecté par an
33 millions € de CA
100 employés
Moyenne d'âge : 36 ans

rh@axxes.fr

Mobilités du futur : Mercedes-Benz



Le moteur de carrière de **Marc Frank** (emlyon business school 93), président de Mercedes-Benz Paris-Bordeaux ? La passion évidemment. Et il a décidé de la partager avec les jeunes talents. Par Violaine Cherrier

Un secteur en pleine mutation

Concrètement, que serez-vous amené à faire chez Mercedes-Benz ? Tout simplement à créer le futur ! Un avenir déjà en cours de modélisation par le biais de multiples innovations. Et la principale transformation sera technologique. À partir de 2030, Mercedes-Benz ne produira plus que des véhicules électriques. Mercedes-Benz Paris-Bordeaux a déjà emprunté cette voie. « Nous avons de plus en plus de demandes pour des voitures électriques et hybrides, surtout à Paris car le diesel y sera interdit en 2024. Nos ventes sur ces deux secteurs représentaient 25 % en 2020. Aujourd'hui, elles dépassent plus de la moitié des véhicules vendus. »

Une innovation en pleine accélération

Une évolution synonyme d'une multitude d'enjeux à relever dans les années à venir. En effet, quelle autonomie pour ces véhicules électriques ? Comment recharger la batterie ? Quels services additionnels proposer ? « La voiture aujourd'hui est déjà capable de calculer elle-même quand la batterie doit être rechargée, le temps de recharge nécessaire, la localisation d'une borne disponible, etc. Dans quelques années, l'autonomie ne sera plus un problème. Certains de nos modèles dépassent déjà les 600 km d'autonomie et atteindront d'ici peu les 1 000 km. Dès lors, la demande ne cessera d'augmenter. »

L'automobile, Marc Frank est tombé dedans lorsqu'il était petit. Enfant, il déménage à Stuttgart et grandit près de l'usine Mercedes-Benz où travaille son père et dans laquelle il effectue son premier stage à 15 ans ! Sa mission : mesurer de toutes petites pièces. Le début d'une passion jamais démentie depuis et d'une longue histoire avec la marque. « J'ai toujours été fasciné par la production des voitures et la fabrication des moteurs. J'ai donc saisi l'opportunité de faire un apprentissage de deux ans chez Mercedes après mon Bac et avant mes études. 30 ans après, j'y suis toujours et j'ai fait le tour du monde. »

De Stuttgart à Paris en passant par...

Un tour du monde de l'automobile effectué au sens propre comme au sens figuré. Production, design, développement, marketing, vente, après-vente, relation client mais aussi l'Allemagne, la Suisse, l'Italie, l'Espagne, les États-Unis, le Royaume Uni et la France : Marc Frank a non seulement exercé tous les métiers, travaillé dans tous les pays, mais il a également appréhendé toute la gamme de produits, des cabriolets à la Formule 1 en passant par les SUV. « Après trois années passionnantes à arpenter les circuits du monde entier, j'ai pris une année sabbatique à la naissance de mon fils en 2017. Le temps pour moi de réfléchir à ce que je souhaitais faire ensuite. Il est alors apparu que j'avais évolué à tous les niveaux chez Mercedes... sauf dans le retail ! » En mars 2018, direction Paris pour animer le réseau de concessions Mercedes-Benz à Paris et à Bordeaux. Avec une ambition : devenir le référent Mobilités en Île-de-France. Trois ans et demi après et malgré la crise, le pari est en passe d'être gagné !

Merci emlyon business school ENRICHISSANT ! Voilà le mot que Marc Frank pourrait écrire sur le livre d'or de l'emlyon, école qu'il a intégrée dans le cadre d'un double diplôme avec l'université de Sarrebrück et qui lui a permis d'apprendre le français. « J'ai vécu vraiment la culture grande école avec le bizutage par exemple, mais j'ai surtout découvert une autre manière de voir les choses, moins théorique et plus orientée vers les entreprises. J'ai travaillé sur des business cases directement auprès des entreprises, et même effectué un stage chez Mercedes France. Mais surtout j'ai appris une autre langue. C'est essentiel pour créer des contacts par la suite. »



Paris-Bordeaux

passé à la vitesse supérieure

La porte ouverte aux jeunes talents

Toutefois, pas la peine d'attendre les journées portes ouvertes pour saisir les opportunités au sein des neuf sites parisiens et des trois concessions bordelaises de Mercedes-Benz Paris-Bordeaux. Vous êtes diplômé d'une grande école ? Vous pouvez être coordinateur de ventes auprès des directeurs véhicules neufs et véhicules d'occasion. « Je le conseille fortement. C'est une très bonne porte d'entrée pour comprendre les sujets liés à la vente et au marketing. En tant que bras droit du directeur, vous bénéficierez de toute la visibilité que peut avoir une direction sur l'ensemble de nos sites. » Vous avez davantage un profil universitaire technique ou scientifique ? Rejoignez le service après-vente en tant que contremaître par exemple, vous ouvrant ensuite les portes d'un poste de chef d'atelier puis de responsable de SAV. Sans oublier les fonctions supports, notamment en marketing opérationnel, comptabilité et en contrôle de gestion. Vous serez alors amené à gérer un évènement de A à Z, des invitations à la communication sur les réseaux sociaux, et à appréhender le fonctionnement de l'entreprise de bout en bout. « C'est un microcosme dans lequel vous trouvez absolument toutes les fonctions. On voit tout de suite ce qu'il se passe et quelle est l'influence des mesures prises. Et on apprend comment une entreprise fonctionne. C'est très intéressant et formateur. »

Les conseils de Marc Frank

Une startup c'est cool, mais Mercedes-Benz a aussi plein de choses à vous apprendre, à commencer par la rigueur et la discipline de travail. Mais aussi la flexibilité. « Soyez ouvert aux projets, prenez des défis à l'international, allez à l'étranger, et ayez des succès dans une autre langue et dans une autre culture. Je vous le conseille vivement. Et avant tout, soyez ouverts. C'est essentiel pour apprendre de nouvelles choses en permanence. Aujourd'hui, nos stratégies s'élaborent sur 10 ans, donc vous devez essayer. J'ai fait du retail alors que je n'en avais jamais fait. Ne restez pas toute votre vie dans un coin ! Commencez par la spécialité que vous aurez acquise dans vos études mais, ensuite, sachez saisir les opportunités pour évoluer. »



Se mettre au vert

Le groupe Daimler accompagne la transition énergétique par le biais, entre autres, d'une joint-venture lancée avec TotalEnergies. **Objectif** : relocaliser la fabrication des batteries en Europe et étendre largement leur capacité d'autonomie. Autre enjeu adressé : le recyclage des batteries, sur lequel le groupe travaille de plus en plus via l'ouverture d'usines de remanufacturing chargées de maintenir et de réhabiliter les batteries pour les remettre sur le marché. Le futur de la voiture s'écrit sous l'angle de l'économie circulaire.

La passion pour moteur

« Ce qui est important c'est la passion et l'enthousiasme que vous aurez pour ce métier. Vous devez être prêt à apprendre tous les jours : il faut savoir analyser une situation ou un problème, et prendre l'initiative de dire : voilà comment on pourrait l'améliorer ! J'apprécie cet engagement chez les jeunes avec lesquels je travaille, et leur volonté d'apporter des solutions digitales. Nous avons ainsi numérisé tout le back office Véhicules neufs et Occasion. Cette nouvelle génération digital native nous aide pleinement à développer notre entreprise. Ils nous font vraiment avancer. »

marc.frank@daimler.com



En redonnant du sens au travail de ses collaborateurs et en faisant d'Eurexo (filiale du groupe européen CED) un champion de l'innovation, **Valérie Berthereaux** (em Lyon business school 93) a replacé l'entreprise sur les rails de la croissance. Rencontre avec une battante qui vibre d'abord pour ses équipes. Par Jérôme Bourgine



Eurexo

Innové, ça assure !



C'est précisément parce qu'elle avait effectué le début de son parcours dans de grands groupes qu'en 2016, Valérie Berthereaux, a accepté de prendre la direction d'Eurexo, une ETI ayant connu des jours meilleurs. « Il y avait beaucoup à faire : renouer avec l'attractivité, moderniser et surtout : rendre leur punch à des collaborateurs en partie démotivés. Avec l'équipe dirigeante, nous nous sommes attelés à ce vaste chantier, avons bâti un grand projet de transformation, fédérés nos 45 sites et, avant tout, avons redonné du sens au travail de chacun. Créatifs et solidaires, nous avons travaillé dur, mais avant même que nous ne commencions à remporter des batailles, j'ai su que nous étions sur la bonne voie en voyant les sourires revenir sur les visages. »

L'atout Eurexo ? Innover !

De fait, en l'espace de quelques années, Eurexo retrouve le chemin de la croissance et son chiffre d'affaires passe de 55 à 70 millions d'euros. « L'état d'esprit et les valeurs d'une entreprise sont capitales. Côté clients, j'insiste particulièrement sur la transparence et le respect, vis-à-vis des gros comme des plus petits clients. Et en interne, la solidarité est notre valeur phare. Nous sommes des warriors, c'est sûr : nous sommes là pour remporter des batailles, mais ensemble ! Et avec le sourire. Car on rit beaucoup ! L'humour permettant le recul indispensable pour se remettre en cause de manière permanente. » C'est en grande partie en empruntant la voie de l'innovation qu'Eurexo est redevenu un partenaire challenging. Dans son métier (l'expertise des dommages auprès des assurés pour le compte des assurances), il existe naturellement différents types de sinistres. Que les experts traitent sur place, ou au téléphone, selon leur importance. Or, ce que Valérie et ses collaborateurs ont pronostiqué « c'est qu'avec l'actuelle mutation numérique des métiers de l'assurance, le traitement « humain » des petits sinistres allait disparaître au profit d'outils numériques dédiés, permettant de répondre à ces demandes de manière plus satisfaisante. » Notamment en termes de délais, certains clients devant, dans certaines circonstances (sécheresse notamment), attendre jusqu'à des mois la visite d'un expert !

« A vous de jouer ! »

Alors, ces outils numériques, Valérie et son équipe les ont inventés. A commencer par *Easysinistre* qui permet une évaluation des dégâts à distance. Prises de rendez-vous en ligne, robot virtuel callbot, « nous proposons pratiquement une innovation par an aux assureurs. Innovations que nous revendons aussi d'ailleurs, ce qui est à l'origine d'un nouveau business. Et souvent, les bonnes idées viennent de nos collaborateurs. » A raison de deux sessions par an, la Talent Academy d'Eurexo ne désemplit pas. Elle accueille des jeunes talents venus d'horizons divers et propose également un parcours managérial sur deux ans. Sachant qu'en raison de la forte croissance de l'entreprise, Valérie Berthereaux recherche particulièrement dans trois domaines : « la conduite du changement, l'animation de la qualité de service et des experts, des experts, des experts ! »

En quoi votre formation à l'emlyon a-t-elle fait de vous une directrice générale aguerrie ?

« Hyper complet, l'enseignement reçu était également hyper concret. Je me souviens, par exemple, que notre professeur de vente était accompagné, à chaque cours, d'un directeur commercial qui partageait avec nous sa vraie vie. C'était passionnant et très formateur. D'ailleurs, tous mes camarades effectuent de superbes parcours. Car, le grand bonus, c'est que vous ressortez de l'école avec un réseau - et des amis ! - pour la vie. »



CA : 71 millions € (200, groupe)
700 collaborateurs
45 sites

valerie.berthereaux@eurexo-ced.fr



© Paul Wyeth

Tel un capitaine en pleine tempête, c'est au directeur général de guider ses équipes après une crise. Un rôle qui colle parfaitement à **Alain Guélenoc** (emlyon business school 83), passionné de voile et directeur général de Federal Finance Gestion. Par Violaine Cherrier

Avec **Federal Finance Gestion** la créativité a le vent en poupe



La course en tête

Mais d'ailleurs, comment Alain Guélenoc trouve-t-il son équilibre ? En prenant le large ! Fondateur du club de voile d'emlyon business school, son bateau est amarré à quelques encablures de son bureau. « J'ai la chance d'habiter à Brest ce qui me permet de vivre pleinement ma passion de la mer. Avec mon équipe, nous avons même remporté la Fastnet Race cette année. Dans la voile comme en entreprise, vous devez composer et manager une équipe, travailler avec des experts et coordonner des métiers très différents pour parvenir à la performance ! »

Conseils de dirigeant

Comment alors vous démarquer par votre CV ? En valorisant votre expérience, à commencer par vos stages et vos alternances. Au-delà, laissez parler votre personnalité, véritable facteur de différence en entretien : « Êtes-vous naturel, direct, spontané... Le côté extraprofessionnel aussi est très important. Le sport en compétition par exemple est un vrai plus. » Côté soft skills, place à l'audace, à la créativité et à votre sens du collectif. « Les jeunes doivent écouter, apprendre et s'adapter à l'entreprise pour assimiler sa culture. Ensuite, chacun a sa chance mais il faut oser vous positionner. Un vrai talent est celui qui saura fédérer autour de lui les différentes compétences pour faire émerger les idées. »

Le rôle d'un directeur général pour Alain Guélenoc ? « Il doit conserver sa détermination en toute occasion car la finance est un domaine très vivant. Notre quotidien n'est pas une ligne droite ! »

L'envie d'avoir envie

Et pour gravir les échelons avant d'atteindre cette fonction, il faut avant tout en avoir envie ! Avoir envie de manager, avoir envie de donner une partie de son temps à l'écoute et aux échanges avec les autres, avoir envie de servir l'entreprise, parfois au détriment de ses propres envies... Mais il faut également avoir le courage de faire des choix. « Pour réussir, vous devez maintenir un certain équilibre entre vos vies professionnelle et personnelle, au risque de créer des frustrations néfastes. C'est pourquoi votre ambition doit être à la mesure de ce qui vous semble bon pour votre équilibre personnel. Vous devez vous sentir à l'aise avec vos choix et accepter les critiques qui en découlent. Être directeur général n'implique pas de compétence technique particulière, c'est une question d'affirmation. »

Une école de l'entrepreneuriat

Compétiteur dans l'âme, Alain Guélenoc a fait ses gammes sur les bancs d'emlyon business school. Si l'école lui a certes apporté un socle de connaissances techniques très solides, c'est surtout les cas concrets sur lesquels il a pu travailler qui ont fait de lui le directeur qu'il est aujourd'hui. À l'occasion d'un stage, le travail d'analyse qu'il a mené avec son binôme a ainsi permis à un chef d'entreprise de redresser son activité. « L'école nous a donné de très bonnes bases pour entreprendre. La taille humaine de notre promo favorisait le travail en groupe, l'esprit d'équipe et le goût du challenge. J'y ai appris à m'exprimer et à faire passer mes idées. »

Une question de culture

Si vous aussi, vous avez l'esprit entrepreneurial, alors vous avez toute votre place au sein du groupe Crédit Mutuel ARKEA (auquel est affilié Federal Finance Gestion) pour marcher sur les pas d'Alain Guélenoc. Son moteur de carrière : la créativité ! « J'évolue dans une activité dans laquelle je peux m'exprimer. C'est cette créativité permanente qui m'anime au quotidien. Il n'y a pas un jour où on ne travaille pas sur une nouvelle idée ! Dans la finance, les obstacles sont nombreux donc vous devez aimer vous battre. C'est pourquoi le goût de la compétition est un vrai moteur. »

LE MOT à écrire en capitales dans le livre d'or de votre école

ÉQUILIBRE ! « Que ce soit entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle, entre vos aspirations professionnelles et celles de l'entreprise, ou entre les souhaits individuels de chacun de vos collaborateurs, faites toujours preuve d'équilibre et, in fine, d'équité. »

alain.guelennoc@arkea.com

Mettez du vert dans votre énergie avec GreenYellow



Stanislas Lebel



Marion Baeckeroot

Leur conseil

« Sortez vite du cadre scolaire pour vous fondre dans le monde de l'entreprise. Ici, on a le droit de se tromper mais il faut faire preuve de curiosité, d'intuition et surtout savoir s'adapter dans un monde qui bouge très vite ! »

Rejoindre une entreprise française qui produit de l'énergie verte depuis plus de 10 ans et fait grimper très vite les jeunes talents, c'est ce que vous proposent **Stanislas Lebel** et **Marion Baeckeroot** (tous deux emlyon business school 15), Directeur Financier et Directrice du développement photovoltaïque de GreenYellow France. Par Aurélie Nicolas

« Chez GreenYellow, on sait que la valeur n'attend pas le nombre des années. Nous en sommes les preuves vivantes » sourit d'entrée Marion Baeckeroot, pas encore trentenaire et déjà Directrice du Développement photovoltaïque de GreenYellow France. Son camarade de promo à l'emlyon, Stanislas Lebel, à peine plus âgé, est quant à lui Directeur Financier de cette entreprise créée en 2007, qui connaît une croissance fulgurante. « En moins de 15 ans, GreenYellow est devenu un acteur majeur de la transformation énergétique en France et dans le monde. Comme beaucoup, nous produisons de l'énergie verte, mais ce qui nous distingue de nos concurrents, c'est notre plateforme unique et globale qui couvre l'ensemble de la chaîne de valeur de l'énergie, de la production à la consommation ». De fait, parti de son métier historique de constructeur de centrales photovoltaïques, GreenYellow s'est progressivement intéressé à la performance énergétique puis aux services à l'énergie (gestion de la consommation des clients, essentiellement professionnels).

Trouver du sens

Le secteur des énergies renouvelables a de l'avenir. Marion Baeckeroot en est convaincue : « Nous étions jeunes diplômés il y a peu. Aujourd'hui, notre génération a besoin de choisir un métier qui a du sens, porteur de valeurs. L'accomplissement professionnel ne passe plus uniquement par le salaire ou les responsabilités... Lutter contre le réchauffement climatique, forcément, ça attire. » Chez GreenYellow, la moyenne d'âge tourne autour de 30 ans. « Les énergies renouvelables évoluent tellement vite que de nouveaux métiers émergent sans cesse, s'appuyant sur des technologies innovantes. Nous formons bien sûr nos collaborateurs mais nous apprécions les jeunes diplômés car ils sont toujours à la pointe sur ces nouvelles tendances » explique Stanislas Lebel.

Commencer directement à l'international

Loin de se limiter aux ingénieurs, les recrutements visent des postes de contrôle de gestion, financement de projets, développement commercial, marketing, RH... « Nous étions 50 quand je suis arrivé en 2015, aujourd'hui nous sommes plus de 500 ! » illustre le jeune Directeur Financier. Et pour un premier poste, il est même possible de partir dans une des entités internationales du groupe, comme l'a fait Marion Baeckeroot. « J'ai commencé par un VIE en Colombie, puis j'ai été recrutée sous contrat local, avant de revenir au siège à Paris. » Océan Indien, Brésil, Thaïlande... de nombreuses destinations sont ouvertes et les échanges de collaborateurs internationaux sont de plus en plus nombreux, rendant l'ambiance à la fois dynamique et polyglotte. « L'état d'esprit est très bienveillant. Nous ne sommes plus une startup mais nous avons gardé notre taille humaine, une grande flexibilité et un bon équilibre de vie. Ce qui plaît beaucoup aux jeunes quand ils nous rejoignent. » Le Comité des Activités de GreenYellow, équivalent du BDE et du BDS réunis, y est pour beaucoup dans cette ambiance détendue, les collaborateurs bénévoles proposant régulièrement des afterworks et des activités sportives.

Notre emlyon

Stanislas Lebel : « J'ai découvert GreenYellow grâce au portail des annonces de stage de l'emlyon. Quatre ans après, j'étais son Directeur Financier ! »

Marion Baeckeroot : « La journée d'intégration reste gravée dans ma mémoire, car elle a permis de très vite briser la glace. J'ai apprécié de rencontrer des étudiants de tous horizons, car j'ai pu à la fois défendre mes idées et ouvrir mon champ des possibles. »



© GreenYellow



Création en 2007
Présence dans 16 pays
CA : 352 millions € en 2020
500 collaborateurs (dont 200 en France)
355 MWc de capacité photovoltaïque
2 600 contrats de performance énergétique

rh@greenyellow.fr
slebel@greenyellow.fr
mbaeckeroot@greenyellow.fr

Les réseaux de transport ultramodernes de Doha et Dubaï, le Grand Paris... Loin d'être une vieille dame, la RATP se transforme et construit la ville intelligente et décarbonée de demain. Rejoindre l'aventure, c'est ce que vous propose **Raphaël Blanchard** (ECAM 97, emlyon business school 15), Directeur Technique et Industriel de RATP Infrastructures. Par Aurélie Nicolas

Partez sur de bons rails avec RATP Infrastructures

« RATP Infrastructures est responsable de la maintenance et du renouvellement des infrastructures ferrées (métro, RER) d'Île-de-France mais également de la gestion technique du futur réseau du Grand Paris » explique d'entrée Raphaël Blanchard, Directeur Technique et Industriel de RATP Infrastructures. Cette nouvelle Business Unit du groupe RATP a été créée en 2020 dans le contexte d'ouverture à la concurrence prévue par la loi LOM. Si la gestion des infrastructures, dont elle a la charge, reste une activité monopolistique, l'exploitation des opérations de transports va peu à peu devenir concurrentielle : en 2025 pour les bus, puis en 2029 pour les tramways et enfin en 2039 pour les métros et les RER sur le réseau existant.

1 milliard € d'investissements par an sur 10 ans

Des changements de taille que RATP Infrastructures entend bien prendre à bras le corps. Cette Business Unit, forte de 3 000 personnes, vient de finaliser un plan prévisionnel d'investissement annuel de près d'1 milliard d'euros sur les 10 prochaines années, afin de renouveler et de moderniser les infrastructures en lien avec l'arrivée du nouveau matériel roulant (Metro et RER). « Entre 2025 et 2032, nous aurons simultanément à gérer un réseau vieux de plus de 100 ans et celui du Grand Paris, à la pointe de la technologie, qui va quasiment doubler le réseau d'infrastructures en Ile-de-France. » Une véritable montée en puissance nécessitant un socle industriel solide qui devrait séduire les jeunes diplômés. « Face aux enjeux actuels de décarbonation des transports et de la ville intelligente, notre activité est riche de sens. » Les jeunes talents intéressés par la conduite de projet et l'ingénierie pourront s'impliquer dans des projets d'envergure à forte responsabilité. Quant aux diplômés des business schools, sachez que le groupe réalise un gros travail sur l'amélioration de l'expérience client, en partenariat avec des startups et des salariés « intrapreneurs », encouragés à proposer de nouvelles idées notamment dans le cadre du programme interne « Smart ». « Enfin, on le sait peu, mais la RATP est présente dans 14 pays et est devenue au fil du temps un exploitant de référence des transports urbains reconnu au niveau mondial : bus rouges à impériale de Londres, transports urbains de la région de Florence, métros de Doha, Dubaï, Le Caire, etc. » De quoi encourager les mobilités fonctionnelles et géographiques, très formatrices.

Le fleuron de l'industrie française

C'est d'ailleurs après un parcours très riche en termes de fonctions et de responsabilités durant les 15 années qui ont suivi sa sortie de l'ECAM Lyon (d'abord au sein de la SNCF puis chez Alstom), que Raphaël Blanchard a ressenti le besoin d'intégrer l'Executive MBA d'emlyon business school. « J'avais vraiment envie de faire une pause pour capitaliser sur ce parcours très intense. J'y ai acquis une vision élargie de l'entreprise qui me faisait défaut, ainsi que des compétences en termes de management et de développement personnel. » Sa curiosité le pousse à découvrir chez Safran le secteur aéronautique, finalement proche du ferroviaire dans ses process, en prenant la responsabilité d'une B.U en plein retournement, qui devait repenser son offre et sa rentabilité. « Un beau défi relevé en trois ans grâce à mes toutes fraîches compétences en pilotage stratégique. » C'est à ce moment-là que la RATP m'a sollicité pour prendre en main la direction Technique de la B.U Infrastructures qui venait de se créer. « J'ai accepté ce poste car il y a un vrai enjeu de transformation, de management et de développement, les trois moteurs qui me poussent à me lever le matin. »



LE MOT à inscrire dans le livre d'or de votre école ?

« ENTREPRENEURIAT, car c'est la marque de fabrique de l'école »

Mon conseil

« Développez votre curiosité dès la phase de stage. Profitez de la période 20-30 ans pour essayer et prendre des risques. Et quand vous aurez trouvé votre voie, foncez ! »

Instant RH

« Avec plusieurs milliers de recrutements par an et plus de 250 métiers, le groupe RATP est l'un des principaux recruteurs en Île-de-France. Grâce à la diversité de nos métiers et à leurs multiples passerelles, mais également à la haute technicité de nos projets, nous veillons au développement des compétences de nos collaborateurs. »

raphael.blanchard@ratp.fr

Quoi de neuf à **EBS Paris** en 2022 ?



Envie de rejoindre une business school européenne qui conjugue international avec entrepreneuriat, digital, innovation et créativité ? EBS Paris est faite pour vous ! Avant de candidater, mettez-vous à la page avec les dernières news de l'école. Par Clarisse Watine

Sous le signe du changement

Parce que le monde d'après appelle une pédagogie, des réponses, des talents et un état d'esprit différents EBS Paris a souhaité ouvrir le débat sur le futur des business schools en 2021 sous la bannière NEW WORLD, NEW BUSINESS SCHOOLS, NEW SKILLS.

Un nouveau pilote aux commandes de l'EBS Paris

D'origine belge, Frank Bostyn a piloté la fusion entre Rouen Business School et Reims Management School et assuré la DG de l'école naissante, NEOMA BS, pendant cinq ans. Ancien Dean du College of Business & Economics de l'université des EAU, il a pris la tête de l'EBS en mars 2021.

Toujours pionnière

Pionnière lors de sa création en 1967, EBS Paris affirme son identité d'European Business School sur deux dimensions : le programme EDIC (Entrepreneuriat, Digital, Innovation et Créativité) et l'international avec des sites à San Francisco, Londres et Genève.

Les vertus du « faire »

L'EBS Paris mise sur un apprentissage basé sur l'action et la construction, le learning by doing by building. Un enrichissement hors pair de l'expérience étudiant et qui matche avec CORE, la proposition de valeurs dans laquelle s'engage l'école (Citoyenneté, Ouverture d'esprit, Responsabilité, Engagement).

L'EBS Paris vous donne rendez-vous au bac à sable !

L'EBS Paris a créé la sandbox, un espace physique de créativité et d'échanges, mettant des moyens (contenu, outils, lieu d'échange, coaching...) à disposition des porteurs de projets, étudiants ou alumni. Le but ? Aider les ebésiens à réaliser leur potentiel d'entrepreneur en travaillant sur eux-mêmes et sur leurs projets dans un cadre facilitateur.

We are together

EBS Paris est une école du Pôle Management d'OMNES Education (ex INSEEC U.), un groupe regroupant 16 écoles, 28 000 étudiants, 10 campus en France et à l'étranger et plus de 100 000 alumni. De quoi décupler la force du réseau made in EBS Paris.

EBS Paris : une employabilité au top

98 % des diplômés de l'EBS Paris sont en emploi six mois après leur sortie de l'école, dont 85 % au moment de l'obtention de leur diplôme. Leur salaire moyen : 40.4 K€ (vs 36 209 € de salaire moyen pour les jeunes diplômés des écoles de management selon la dernière enquête premier emploi de la CGE).



HomeServe

le sens du service pour la maison des Français

Si les Français accordent une attention particulière à leur maison, HomeServe attache une grande importance à ses collaborateurs. Entretien avec **Guillaume Huser** (EBS Paris 89), Président HomeServe France et Belgique. Par Violaine Cherrier

Une intervention toutes les deux minutes en France ! Avec HomeServe, vous ne risquez pas de vous ennuyer. « Notre plus grande fierté est de vous rendre service en vous simplifiant les travaux et réparations de la maison. En créant un environnement de travail dans lequel les collaborateurs se sentent bien, alors de façon symétrique, ils délivrent un service de qualité à nos clients. Nous avons ainsi obtenu le label « Best Workplaces » et été élu sur la 6^e année consécutive Service Client de l'Année* »

Audace, attention, engagement

Au sein d'un environnement de leadership favorable à votre apprentissage, HomeServe vous donne les moyens d'oser, d'innover et de prendre des risques. Guillaume Huser adresse ainsi chaque semaine à l'ensemble des collaborateurs un e-mail des « Top » et des « Oups » de la semaine pour aussi parler des points de progression. « C'est comme ça que l'on progresse alors, ayez de l'audace ! Aujourd'hui, les parcours pros sont moins établis. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise décision en début de carrière, donc n'hésitez pas à vous lancer et ne vous laissez pas enfermer. Il faudra plusieurs expériences avant de trouver votre voie. Choisissez un environnement de travail qui vous plaît et des personnes avec qui vous avez envie de travailler. Donner du sens à votre activité professionnelle est aussi un choix que vous pouvez faire dès le début. »

Avez-vous la personnalité HomeServe ?

Allez-vous vous intégrer dans l'entreprise ? Avez-vous le bon état d'esprit et le bon savoir-être pour rejoindre ses effectifs ? Chez HomeServe, quel que soit votre profil, c'est par votre personnalité que vous ferez la différence, plus que par votre formation académique. « La capacité à continuer à apprendre et à vous développer dans l'entreprise est plus importante que ce que vous avez fait durant vos cinq années d'études. Que vous soyez diplômé de l'EBS ou d'une autre école de commerce, nous restons en priorité attachés à votre personnalité et à vos valeurs. »

La porte ouverte aux jeunes talents et à l'international

Parmi les métiers ouverts aux jeunes dip' : Chargé de déploiement CRM, Contrôleur interne, Chargé de mission M&A et Corporate Finance... Ensuite, vous pouvez évoluer vers des postes d'encadrement. Avis aux étudiants.es : toutes les fonctions de l'entreprise accueillent des jeunes, y compris en stage et en alternance. Une bonne occasion d'acquérir une première expérience. Mais HomeServe, c'est aussi 6 000 collaborateurs dans sept pays : Royaume Uni, France, Belgique, Espagne, États-Unis, Canada et Japon. Soit une multitude de passerelles internationales et d'opportunités de partir en mission pendant plusieurs mois. « Le programme EDGE, dédié à nos key talents, leur permet d'intégrer une promotion multiculturelle et, pendant un an, de voyager, de travailler sur des projets d'équipes, de participer à des ateliers, etc. Ils créent ainsi des connexions sur d'autres marchés, sont identifiés hors de leurs frontières, et obtiennent le bagage nécessaire pour prendre des postes à responsabilité en France ou à l'étranger. »

* Catégorie Services à l'habitat - Étude BVA Viséo CI - Plus d'infos sur esca.fr



© Cécile Cayon

LE MOT à inscrire en lettres capitales dans le livre d'or de l'EBS

INTERNATIONAL ! « L'exposition internationale de l'école, notamment par le biais de la 3^e année à l'étranger, a façonné ma carrière. C'est grâce à cette année internationale que j'ai développé mes compétences linguistiques alors que j'avais obtenu la note de 1 sur 20 à l'épreuve d'anglais du concours d'entrée. Ma capacité à m'être adapté aux différences culturelles m'a rapidement permis d'exercer des responsabilités dans de nombreux pays en Europe, en Afrique ou en Amérique latine. »

La semaine du client

« Pendant une semaine, nous invitons des clients à venir dans nos bureaux et nous organisons des ateliers pour matérialiser le service rendu, l'optimiser et penser à celui de demain. Ces rencontres sont très appréciées car elles permettent aux collaborateurs de se rendre compte de la valeur de notre métier et de leur contribution quotidienne à apporter une totale sérénité à nos 1,2 million de clients. Pour un jeune talent, rejoindre HomeServe c'est une formidable opportunité de travailler au sein d'une entreprise dont le métier est intrinsèquement lié à des engagements sociétaux et environnementaux forts. Nous avons en effet un vrai rôle à jouer dans la transition énergétique des foyers français. »

guillaume.huser@homeserve.fr

#VisionBusinessSchool - EBS Paris / 79



© Cécile Cayon



© Barbara GROSSMANN

Un tandem à la tête de l'IESEG !

Alors que Jean-Philippe Ammeux, directeur général de l'IESEG, a annoncé achever son mandat à la fin de l'année universitaire, Caroline Roussel, actuellement DGA de l'école, prendra sa succession dans quelques mois. Ensemble, ils reviennent sur les derniers succès de la business school et sur ses grands projets pour 2022. Par Clarisse Watine

Pourquoi avez-vous décidé de fonctionner en tandem cette année ?

Jean-Philippe Ammeux Parce que c'est une succession très naturelle. Je suis entrée à l'IESEG en tant qu'étudiant, j'en suis directeur depuis 1994 et j'ai aujourd'hui 67 ans : j'ai fait mon temps ! Nous avions besoin de trouver la bonne personne pour me succéder, pour apporter un souffle nouveau à l'école. Et nous avions la chance qu'elle soit déjà là en la personne de Caroline ! Elle a toutes les qualités pour diriger l'école et elle est d'ailleurs en lead sur certains sujets depuis un bon moment.

Jean-Philippe Ammeux, quel bilan dressez-vous de vos années IESEG ?

Je vois ma contribution à l'école comme un travail de long terme pour développer une institution de qualité, bâtie sur de belles fondations et qui est arrivée à définir son avenir de façon intéressante. On ne nous a jamais déroulé le tapis rouge, il a fallu convaincre et il faut continuer à se battre tous les jours pour se montrer légitime d'exister au très bon niveau. Notre meilleur atout pour cela ? Notre liberté ! En tant que directeur, le modèle associatif qui est celui de l'IESEG, est une chance inouïe de pouvoir penser long terme et donc, d'être en avance sur beaucoup de sujets, comme l'enseignement en anglais par exemple.

Caroline Roussel, comment abordez-vous votre mandat ?

Sereinement et pleinement consciente des enjeux. Jean-Philippe et moi travaillons en tandem depuis un moment, nous partageons une vision, une ambition et un socle de valeurs communs sur le devenir de l'institution. Il a toujours donné des impulsions fortes qui ont abouti à un développement impressionnant et une vraie transformation internationale de l'école. Et aujourd'hui, les fondamentaux sont là : qualité des programmes, corps professoral, expérience étudiante, satisfaction des diplômés... J'aborde aussi ce mandat avec confiance. Confiance dans nos équipes et dans notre communauté. L'intelligence collective est là et ce n'est pas pour rien que nous parlons souvent de famille ici. Nous avons d'ailleurs encore de belles pages à écrire ensemble !

Vous voulez former des *change makers* pour une société meilleure : mode d'emploi ?

Jean-Philippe Ammeux Un bon *change maker* doit comprendre le monde et avoir une vision, car ceux qui réussissent sont ceux qui savent où ils vont. Il doit savoir fixer des grands objectifs, les décliner en stratégie et les mettre en œuvre. Etre un *thinker* et un *doer* pour entraîner les autres dans la sa vision.

Caroline Roussel C'est pour cela que nous développons des formations équilibrées entre apport de connaissances et montée en compétences sur les savoir-faire. Le fait d'être une école post bac est d'ailleurs un vrai atout en la matière, car une telle formation ne peut se faire que sur un temps long. Concrètement, nous avons revu notre PGE de fond en comble, avec un accent très fort mis sur le travail en mode projet et la transversalité autour de projets proposés par des entreprises.

IESEG : du neuf côté campus

Alors qu'un développement immobilier à La Défense devrait être bientôt annoncé, la rénovation du campus lillois, bien que ralenti par la pandémie, progresse. En janvier 2022, un autre grand chantier de rénovation de 12 000 m² sera lancé Boulevard Vauban à Lille, pour une livraison prévue en 2023.

Le secret de la qualité des enseignements et de l'encadrement de l'IESEG, distingués par les classements ?

Caroline Roussel La balance excellence ! L'équilibre entre l'excellence académique et de recherche, et l'enseignement. Il n'y a pas d'un côté les research schools et de l'autre les teaching schools, il est plus que jamais essentiel que nos activités de recherche et d'enseignement ne soient pas silotées. Au niveau Master, nous avons besoin que nos étudiants soient formés

avec des connaissances à la pointe de la recherche et que nos enseignants-chercheurs soient au contact quotidien de nos étudiants. C'est d'ailleurs pour cela que nous sommes très sélectifs : en 2020, nous avons reçu 1 300 candidatures du monde entier pour 15 postes d'enseignants-chercheurs. Des professeurs qui publient dans les meilleurs revues : un signal de qualité reconnu mondialement.



Ca bouge du côté des concours

© AdobeStock

BCE, ECRICOME et Passerelle, suivez les dernières actualités des concours pour rejoindre la business school de votre choix et réussir les épreuves à coup sûr. Présentations, évolutions et nouveautés. Par Léa Benhadouche

BCE : 2023 dans le viseur

La BCE - Banque Commune d'Épreuves - organise le concours commun qui permet d'intégrer le Programme Grande École (PGE) de business schools délivrant le grade de Master. Chacune choisit ses épreuves écrites parmi celles proposées par la BCE et leur applique un coefficient spécifique à son concours d'entrée. Les épreuves orales sont propres à chaque école.

Les 20 écoles membres : Audencia, Brest Business School, Burgundy School of Business, EDHEC Business School, EM Normandie Business School, emlyon business school, ESC Clermont Business School, ESCP, ESSEC Business School, Excelia Business School, Grenoble Ecole de Management, HEC Paris, ICN Business School, INSEEC Grande Ecole, Institut Mines-Télécom Business School, ISC Paris Grande Ecole, Montpellier Business School, South Champagne Business School, SKEMA Business School et TBS Education (+ trois écoles associées : ENSAE Paris, ENS Paris-Saclay, Ecole Spéciale Militaire de Saint-Cyr).

ICN Business School au top

ICN Business School a battu le record de France du taux de croissance de candidats BCE avec un bond de +23 % (vs -1.6 % de candidats en moyenne nationale).

Quatre nouveautés pour 2023

#1 Les épreuves Economie Sociologie Histoire intégreront les nouvelles exigences de l'économie : outils micro et macro-économiques, dimensions historique et sociologique de l'analyse économique...

#2 L'épreuve des langues sera allongée à une durée de 4h pour valider la maîtrise de deux langues, dont obligatoirement l'anglais.

#3 L'épreuve de Contraction de texte sera supprimée au profit de l'épreuve d'Étude et synthèse de textes.

#4 Langues, économie, géopolitique, mathématiques... Les coefficients des différentes épreuves évolueront en fonction des choix de chacune des écoles, mais le total des coefficients sera toujours de 30.

ECRICOME : plus d'écoles, plus de choix dans les épreuves

ECRICOME est la banque d'épreuves de cinq grandes écoles françaises de commerce et de management multi-accréditées à l'international (EQUIS, AACSB et / ou AMBA). ECRICOME organise des épreuves écrites communes à ses écoles. Les épreuves orales restent propres à chaque école.

Les cinq écoles membres : EM Strasbourg Business School, KEDGE Business School (Bordeaux-Marseille), MBS, NEOMA Business School (Reims-Rouen) et Rennes School of Business.

Le club s'agrandit !

MBS a rejoint le concours pour 2022. L'école réalisera l'intégralité des recrutements de son PGE via les concours ECRICOME Prépa et Littéraires.

Du neuf du côté de épreuves

Mathématiques : une suite d'exercices progressifs (dont du langage Python) sera déclinée sur deux épreuves distinctes, maths appliquées et maths approfondies.

Economie Sociologie Histoire : le format de dissertation est conservé, avec deux sujets au choix.

Lettres et philosophie : le format de la dissertation est lui aussi conservé avec un choix entre un sujet portant sur le thème annuel choisi par le MESRI et un thème libre.

Géopolitique : deux sujets seront proposés, un sujet associé à des éléments statistiques et un sujet portant sur les grands enjeux géopolitiques contemporains associés à une carte.

Langues vivantes : le principe des trois exercices est conservé, dont deux consacrés à la traduction.

Passerelle : un tournant dans son histoire

Pionnier des admissions parallèles en Grande École de Management après un bac+2 minimum, le concours Passerelle permet l'accès aux grandes écoles de management à des profils issus de filières diversifiées, au-delà des seules classes préparatoires. La sélection repose sur l'étude du dossier de candidature et les épreuves (un test d'anglais commun à toutes les écoles + un entretien individuel dans l'école sélectionnée).

Les six écoles membres : Burgundy School of Business, EM Normandie Business School, ESC Clermont Business School, Excelia Business School, Institut Mines-Télécom Business School et South Champagne Business School.

Trois écoles disent au revoir à Passerelle

Grenoble Ecole de Management, MBS et ICN Business School ont pris la décision de ne plus faire partie du concours Passerelle Programme Grande École pour l'édition 2022.

Tous les mois, Monde des Grandes Ecoles et Universités met en avant les associations qui font le buzz sur leur campus. A l'honneur dans cette revue : de la solidarité et de la finance responsable à KEDGE BS et GEM, des médias et de l'entrepreneuriat à l'IESEG !

Buzz avec ton ASSO !

Association Unis-Terre : **Tudo Bem !** l'acteur de l'égalité des chances au Brésil à KEDGE Marseille



L'équipe du TUDO Bem !

Créé en 2006, le projet TUDO Bem ! est un projet de solidarité internationale au Brésil. Orchestré par neuf étudiants de KEDGE Marseille, notre projet fait partie de la plus grande association étudiante de développement solidaire et durable de France, Unis-Terre. - Amandine Saint-Loup, responsable du projet TUDO BEM !

En 2018, TUDO s'est associé à l'ONG brésilienne UmRio. L'objectif ? Combattre la précarité scolaire dont souffrent les jeunes enfants de la favéla Morro do Castro à Rio de Janeiro. A savoir que dans cette favéla, plus de 130 personnes vivent avec moins de 1\$ par jour. Comment ? TUDO Bem ! participe financièrement à l'achat de matériel scolaire et aux investissements nécessaires au soutien scolaire fournis par UmRio comme la construction de locaux pour accueillir les enfants.

A travers des cours et des séances de rugby, notre partenaire apporte de l'aide aux enfants dont la famille ne peut financer leur scolarité et l'inscription dans un club de sport. Actuellement, au Brésil, environ la moitié de la population est sujette à un analfabétisme fonctionnel. Afin de parvenir à soutenir cette cause, TUDO Bem ! organise divers événements tels que des goûters à thème, des papiers-cadeaux, des tombolas et un crowdfunding.

Tudo Bem ! est acteur de l'égalité des chances, pourquoi pas vous ?

Si notre projet vous intéresse et que vous souhaitez soutenir notre projet, rendez-vous sur nos pages

Facebook @TudoBem et Instagram @projet.tudobem !

KEDGE BS : Familiarisez-vous avec la bourse et la finance grâce à

COBFI

Fondée en 1989, COBFI (Commission des Opérations Boursières et Financières) est l'association étudiante de bourse et finance de KEDGE Business School. Nous avons pour but de sensibiliser les étudiants au monde de la finance et de leur faire découvrir cet univers plein d'opportunités. – Par Amandine Saint-Loup, présidente.

Tout au long de l'année, nous mettons en œuvre de nombreux projets pour créer un véritable lien entre le monde de la finance et l'univers universitaire, mais également pour satisfaire les professionnels avec lesquels nous travaillons. Au sein de l'association, plusieurs pôles se sont développés :

- **Le Salon de la Finance** : depuis maintenant six ans, l'événement permet aux étudiants, particuliers et professionnels d'échanger et d'en apprendre davantage sur ce secteur d'activité. Depuis deux ans, nous avons ajusté notre salon aux problématiques environnementales actuelles d'où son nom, le Salon de la Finance Responsable. Cette troisième édition se tiendra le vendredi 18 février 2022 à Marseille.

- **Le Pôle Investissement** : le volet finance de marché de l'association qui donne aux étudiants l'opportunité de se former au trading via des clubs d'investissement. Le pôle organise également la Trading Cup, un concours de trading inter-école recensant plus de 600 participants à l'échelle nationale.

- **MicroMed** : le volet finance d'entreprise de COBFI. Ce pôle propose d'accompagner et de financer des startups et PME par le biais de financements bancaires classiques ou par micro-crédits. Nous proposons également des conseils en finance, marketing et communication.

- **MacroMed** : conjointement lié à MicroMed, ce pôle propose une expertise juridique et administrative relative aux levées de fonds dont ont besoin certaines entreprises.



L'équipe de COBFI

SOS, l'association solidaire et humanitaire de Grenoble École de Management



(De g. à dr.) Guillaume Saracco, responsable communication, Alexandra Tcherkoff, présidente et Ombeline Bailliet, responsable partenariats au Classement des Assos.

Savoir Oser la Solidarité est une association regroupant 153 étudiants répartis dans 11 projets locaux et internationaux. Sa mission ? S'engager chaque année pour améliorer la condition de vie de l'autre, que cela soit dans le bassin grenoblois ou aux quatre coins de la planète. – Par Eliot Duron, rédacteur pour SOS

Chez SOS, nous avons pour but de relayer des causes solidaires locales et nationales auprès des étudiants de GEM. Pour cela, nous organisons des collectes au sein de l'école afin de soutenir des causes qui nous tiennent à cœur telles que la lutte contre le cancer du sein et le don du sang.

Nos projets locaux

L'association est profondément engagée avec les associations du bassin grenoblois et met en place diverses actions pour venir en aide aux plus démunis. Nous organisons des activités avec des enfants défavorisés, en situation de surpoids, ou des élèves en difficulté scolaire. SOS soutient aussi la Fondation du Souffle par le biais du projet Run For Them, qui organise des randonnées et des entraînements durant l'année et deux grandes courses de 5 km et 10 km, qui auront lieu en 2022, afin de récolter des dons et de sensibiliser aux maladies respiratoires.

Nos projets internationaux

En plus des actions locales menées par SOS, une grande partie de nos membres font partie des projets internationaux suivants : Brésil, Grèce, Laos, Madagascar, Népal et Togo. Afin de financer ces projets ambitieux, des crowdfunding et des rallyes (livraisons de nourriture) sont mis en place. L'objectif est de récolter assez de fonds pour participer à la construction d'infrastructures durables et essentielles mais aussi de sensibiliser les populations locales sur divers sujets.

Le saviez-vous ?

SOS a été élue Association Coup de Cœur et 3^e Meilleure Association de France par le Classement des Associations cette année.

Retrouvez-nous sur nos réseaux sociaux

Instagram / Facebook / LinkedIn



L'équipe de SOS

Genius est tout d'abord l'aventure de deux copains. Louis et Samuel se rencontrent en septembre 2020 avec l'envie de faire bouger les choses. Ils discutent des heures durant et se rendent compte de leur point commun : un grand attrait pour l'entrepreneuriat. À l'IESEG, il n'existait plus d'association qui promouvait ce merveilleux sujet. Mais aujourd'hui nous avons une belle valeur ajoutée : le réseau GENIUS. Ce réseau d'ampleur nationale regroupe pas moins de 16 écoles, comme l'emlyon, CentraleSupélec, Dauphine... Cette communauté de 500 étudiants est un véritable tremplin qui nous porte dans tous nos projets.



L'équipe de PIB Bratv'eye

Le PIB Bratv'eye est l'association photos et multimédia de l'IESEG Paris. Notre but est de représenter le plus fidèlement possible la vie étudiante de notre école, en soirées étudiantes et sur notre campus. – Par l'équipe du PIB Bratv'eye

IESEG Paris : Dans l'objectif du PIB Bratv'eye

Un thème basé sur la mafia russe, ça envoi du lourd et forcément, il faut l'équipe qui va avec ! Depuis octobre 2021, l'association compte dix-huit membres. Diriger une telle équipe, ça reste du boulot mais on ne va pas se mentir, on s'est tous fait 17 super copains et on ne va pas s'oublier de sitôt !

Les photos

Le but principal du PIB reste avant tout de couvrir l'entièreté des événements de notre école en prenant un maximum de photos et parfois même des vidéos, postées dès le lendemain de l'évènement sur un groupe Facebook destiné aux élèves de l'école.

Les journaux

Le journal Bratv'eye est publié une fois par mois sur un des nombreux groupes Facebook de l'école et est également distribué en format papier. Dans ce journal, on parle de tout et de rien, mais surtout de l'école et des associations. Pour chaque numéro, on conçoit un jeu et pour celui d'octobre, nous avons même pu faire gagner deux places pour une expérience en réalité virtuelle. En plus du numéro mensuel, nous produisons aussi des hors-série, comme celui sur notre WEI, ou deux autres : un spécial Art et un spécial Sport en collaboration avec notre BDA et notre BDS.

Les JT

Nous produisons une fois par mois un JT pour les étudiants sur la vie de notre école.

Les événements

Pour notre premier événement qui a réuni plus de 200 personnes, nous avons pu travailler avec le Trinquet dans le 16^{ème} arrondissement de Paris pour venir exposer toutes nos photos les plus populaires depuis le début de l'année. Notre prochaine étape est d'organiser un vernissage en partenariat avec notre BDA et notre association d'oénologie au deuxième semestre. En bref, le PIB Bratv'eye c'est la meilleure association de l'IESEG Paris, et sachez qu'on en est très fiers.

GENIUS : l'association d'entrepreneuriat de l'IESEG Paris

L'expérience GENIUS promet d'être riche et formatrice. Les membres tissent des liens forts à travers des événements aux ambitions lunaires. Pauline Perraud, présidente de GENIUS IESEG PARIS nous dévoile les secrets de son association.

Qu'en est-il de nos événements ?

Chez Genius, nous souhaitons associer deux éléments qui nous semblent primordiaux : la convivialité et le travail d'équipe. Pour nous, l'un ne peut exister sans l'autre. C'est pourquoi nous avons débuté l'année par des événements festifs ! Quoi de mieux que des after-works pour échanger jovialement ? Ensuite, le mois de novembre a été sublimé par le Genius Talk. Six jeunes entrepreneurs tous d'horizons différents sont venus apporter leur expertise aux étudiants de l'IESEG. Nous avons également organisé une conférence l'année dernière avec le fondateur de Vestiaire Collective. Nous ne nous arrêtons pas ici, les prochains événements s'annoncent florissants !

Suivez-nous sur Instagram : @genusiesegparis

Essayages, défilés, rencontres, galas... Sarah Conan vit à 100 à l'heure depuis son élection en tant que Miss Bretagne. L'étudiante de Rennes School of Business accepte de ralentir le rythme entre deux shootings photos pour nous accorder une interview. Mode portrait. Par Léa Benhadouche (Interview réalisée en novembre 2021)

Une étudiante de Rennes School of Business est Miss Bretagne 2021



Certains étudiants multiplient les activités à côté des cours : sport, musique, voyages... Sarah Conan réussit, quant à elle, à additionner son statut d'étudiante en Master spécialisé en marketing, stratégie et innovation dans la grande école de management rennaise et son rôle de Miss Bretagne. Une aventure inédite qu'elle n'avait pourtant pas calculée dans ses projets. Egale à elle-même, elle force !

Un moment riche en émotions

Dimanche 19 septembre 2021 : le jour où tout a basculé pour Sarah Conan. L'étudiante de 22 ans, originaire des Côtes-d'Armor, est alors sacrée... Miss Bretagne ! Sa première pensée à l'annonce de son élection ? « Beaucoup de surprise. Tout est allé très vite. Au bout de quelques minutes, lorsque je réalise enfin, je me suis dit : I did it ! J'étais vraiment fière de moi, heureuse pour mes proches et ravie de représenter la Bretagne, une des plus belles régions de France » avoue-t-elle (en toute objectivité bien sûr !), alors qu'elle nous accorde cette interview face à la mer.

Le début de l'aventure de Miss Bretagne 2021

Elle s'attendait d'autant moins à cette victoire qu'elle participait pour la première fois à un concours de beauté. « C'était une envie que j'avais depuis longtemps mais je n'arrivais pas à sauter le pas. Et puis, un jour, j'étais sur mon téléphone avec une amie et nous avons vu passer l'annonce des inscriptions à l'élection de Miss Bretagne. J'ai tilté et encouragée par cette amie, je me suis inscrite. Si je ne l'avais pas fait, elle l'aurait fait à ma place, en cachette, cette année ou l'année prochaine de toute façon ! » Quelques mois plus tard, l'aventure commençait.

Overbookée

L'aventure commence alors que la jeune miss poursuit ses études. En année de césure entre son Master 1 et Master 2, elle réussit à gérer son emploi du temps d'étudiante et de Miss Bretagne. « Je suis actuellement en stage en télétravail, avec des horaires flexibles, ce qui me permet d'organiser mon temps de manière autonome. Je peux ainsi me rendre à un shooting en pleine semaine comme aujourd'hui » se sent-elle chanceuse. Une expérience qu'elle sera fière de noter sur son CV. « Comme un échange universitaire, c'est une expérience en plus, enrichissante et assez atypique. Sans parler de la notoriété. »

Objectif Miss France 2022

La Bretonne représentera donc sa région à Miss France 2022 le 11 décembre prochain au Zénith de Caen, en direct sur TF1. Avant le Jour J, Sarah Conan se prépare mentalement et physiquement à l'idée de remporter l'écharpe et la couronne. « Je fais beaucoup plus de sport pour rester en forme et j'ai la chance d'avoir les conseils des anciennes Miss Bretagne. Tout ça est très nouveau pour moi. » Sarah Conan pratique le handball et de nombreux sports nautiques : wakeboard, surf, kayak et paddle. Quelle que soit l'issue du concours Miss France 2022, la sportive tire la leçon suivante de son parcours : il faut être ambitieux et ne jamais écouter les autres. « J'ai bien fait de suivre mon instinct et de réaliser mon rêve. »

© Jimmy Perrotte / Agence 53x11

La nouvelle vie de Miss Bretagne 2021

« Le changement de comportement des étudiants à mon égard était rigolo ! J'ai défilé en tant que Miss Bretagne pour le Fashion Day de l'association étudiante du Bureau des Arts de mon école, en partenariat avec des boutiques de Rennes. Plusieurs étudiants se sont alors mis à me vouvoyer alors que nous sommes dans la même classe et surtout, que nous avons le même âge ! »

RÉVÉLER SA PERSONNALITÉ CONSTRUIRE SON AVENIR À L'INTERNATIONAL

 **ESCE**
International Careers



© Gettyimages

ESCE, LA GRANDE ÉCOLE DES CARRIÈRES INTERNATIONALES.

Être immergé dans un environnement international et multiculturel, suivre un parcours personnalisé, respectueux de l'humain et des qualités de chacun, bénéficier d'une pédagogie innovante et de spécialisations pointues, innover pour tous et pour demain, c'est l'engagement de l'ESCE.

esce.fr
PARIS - LYON

 **EFMD**
ACCREDITED | **Master**



 **OBSIS**
BUSINESS SCHOOL
IMPACT
SYSTEM

 **CONFÉRENCE DES
GRANDES
ÉCOLES**

VOUS AVEZ LE DROIT D'AVOIR UNE BANQUE QUI VA AU CHARBON POUR NE PLUS LE FINANCER



Sortie des énergies fossiles d'ici 2030

La Banque Postale est la première banque européenne à disposer d'une trajectoire de décarbonation validée par la SBTi*. Dans le cadre de ses objectifs ambitieux de réduction d'émission de gaz à effet de serre, elle s'engage pour une sortie totale du charbon, du gaz et du pétrole d'ici 2030 et à atteindre un objectif de zéro émission nette à l'horizon 2040, soit 10 ans avant les ambitions fixées par l'Accord de Paris.



LA
BANQUE
POSTALE

BANQUE ET CITOYENNE

[labanquepostale.com](https://www.labanquepostale.com)

*L'initiative Science Based Targets (SBTi) a été impulsée par le programme Global Compact des Nations unies, le WWF, le World Resources Institute (WRI) et le Carbon Disclosure Project (CDP). Elle a pour but de développer les méthodes et de définir les critères des SBT (science-based targets), objectifs fondés sur la science pour chaque secteur. Elle valide aussi les objectifs que les entreprises lui soumettent.

Plus d'informations sur <https://www.labanquepostale.com/responsabilite-societale-des-entreprises/nos-engagements/engagements-envers-la-planete.html>
La Banque Postale - S.A., à Directoire et Conseil de Surveillance, Capital social 6 585 350 218 €. 115 rue de Sévres 75275 Paris CEDEX 06. RCS Paris n° 421 100 645.