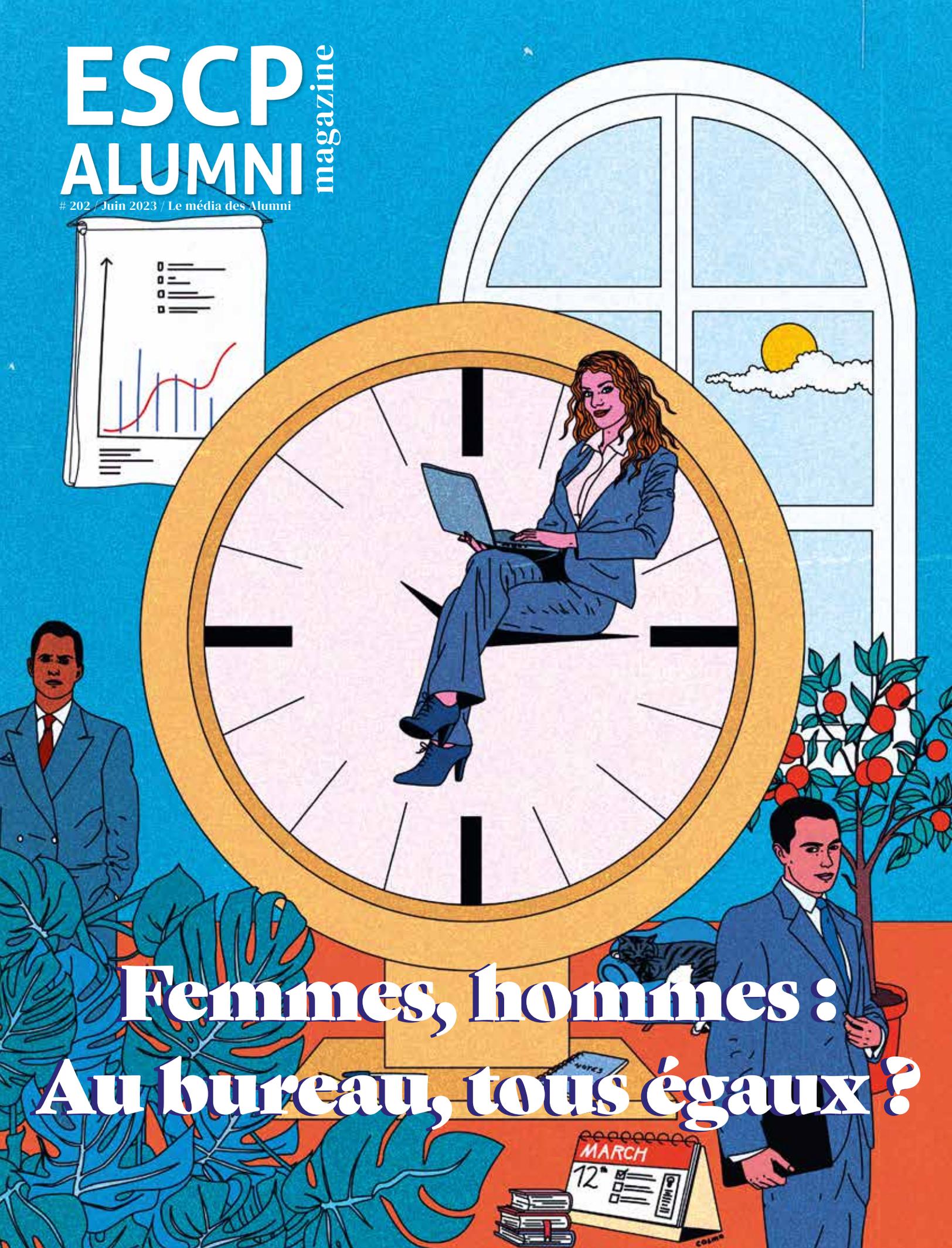


ESCP ALUMNI magazine

202 / Juin 2023 / Le média des Alumni



Femmes, hommes : Au bureau, tous égaux ?

Belambra

clubs & hôtels

Venez vivre la plus belle expérience
dans nos clubs, **la vôtre.**

*Restauration, animation, sports,
clubs enfants inclus*



Presqu'île de Giens "Les Criques"

Retrouvez toutes nos destinations sur **belambra.fr**



L'ÉDITO

D'ÉVA MOLLAT DU JOURDIN (98)
Déléguée Générale ESCP Alumni

Encore du chemin à parcourir...

Le sujet de la place des femmes en entreprise n'est toujours pas anodin. Et avec lui de multiples questions alimentent de multiples débats.

Le management est-il sexué ? Ou cette question est-elle déjà un biais ?

Pour élaborer le numéro que vous tenez entre vos mains, nous avons beaucoup écouté, discuté et dialogué. Rarement une thématique de notre magazine n'aura suscité autant de débats en amont.

Mais nous avons le sentiment de pouvoir (de devoir ?) apporter notre contribution aux échanges.

En effet, nous avons été la première école de commerce française à ouvrir nos portes aux étudiantes dès 1970 dont Joëlle Le Vourc'h est sortie diplômée en 1973. Nous avons eu la première professeure, Geneviève Causse Broquet et la première femme à sa tête, Véronique de Chanterac Lamielle. Les témoignages de Joëlle et Geneviève racontent un peu de notre histoire dont nous sommes fiers.

Nous n'avons pas relâché nos efforts depuis : le groupe ESCP Au Féminin mène un travail formidable sur ces sujets et s'internationalise cette année avec la création d'antennes de Grandes Ecoles au Féminin dans plusieurs pays. Notre Conseil d'Administration est désormais paritaire. Et nous diplômons autant d'étudiantes que d'étudiants.

Mais il y a encore beaucoup à faire et nous prendrons notre part.

Alors quel que soit votre sexe, si ces sujets vous importent, nous serons toujours à vos côtés pour les porter et faire progresser l'égalité femmes-hommes.

Amitiés,

|

Still a long way to go...

The place of women in the workplace remains an important subject fuelling multiple questions and debates.

Is management gendered? Or is this question already biased?

To deliver this magazine issue, we have listened and talked a lot. Rarely has a topic ignited so much debate beforehand.

We can (or more so, we should ?) contribute to the discussion.

Indeed, we were the first French business school to open our doors to female students in 1970, allowing Joëlle Le Vourc'h to graduate in 1973. We had the first-ever female professor, Geneviève Causse-Broquet, and the first female dean, Véronique de Chanterac Lamielle. The testimonies of Joëlle and Geneviève tell a bit of our history which we found pride in.

We have not slackened our efforts since the ESCP Au Féminin group has done a tremendous amount of work on these issues and is expanding internationally this year through the creation of "Grandes Ecoles au Féminin" branches in several countries. Our Board has now equal representation. And as many women as men graduate each year from the School.

Yet there is still much to be done and we will do our part.

So whatever your gender is, if these issues are significant to you, we will always be by your side to put them forward to promote gender equality.

Yours

|

Sommaire



News

- 5** Zapping
- 8** Ils/elles bougent!
Santillane COQUEBERT DE NEUVILLE (ESCP 02)
Julie CADALEN (MiM 11)
Bruno SCHMUTZ (ESCP 89)
Thomas RAJZBAUM (MiM 06)
- 12** Agenda/Carnet

Dossier

- 14** Femmes, hommes : Au bureau, tous égaux ?
- 20** Interview croisée : Joëlle LE VOURC'H (ESCP 73) et Geneviève CAUSSE-BROQUET, les pionnières d'ESCP racontent leur expérience

- 22** Interview. Elodie ANDRIOT (MS 19) présente ses tête-à-tête avec les numéros unes

Carrière

Coaching

- 25** Le langage non verbal et la voix par Christine MOUSSOT (ESCP 02), coach vocale

Grand entretien

- 26** Bertrand DUMAZY (ESCP 94), Président Directeur Général d'Edenred et Président d'ESCP Alumni

Parcours singulier

- 30** Manon VALTIER (MS 17), chocolatière

Créateurs

- 32** La monde change de Paradigme avec Vincent HUCHE-DENISET (MiM 20)

Réseau

Échos du réseau

- 35** Le groupe ESCP Au Féminin prépare l'avenir
36 Coup de Mistral vivifiant sur la Provence
37 Trinquez avec le groupe Vins & Spiritueux
38 À lire

Campus

École

- 41** How EQ can bridge the generational gap ?
By Véronique TRAN, Dean and Rector of the Berlin Campus
44 Brèves
48 La Chaire Innovation Responsable en Afrique voit le jour

Fondation

- 50** Portrait de Donateur
52 Zoom sur l'axe Égalité des Chances et Inclusion

Student Life

- 53** LINH met les voiles pour la planète

Culture

Regards sur le Monde

- 55** Caroline PUJO (MS 99) donne les clés pour mieux comprendre Shanghai et la Malaisie

Green is Good!

- 57** Ariane DELMAS (ESCP 01) et ses Marmites Volantes

Sport

- 59** Charles GALLANT (MiM 21) présente le T24 Xtrem triathlon

Food

- 62** Carla FERRARI (MFB 18), une ESCP à Top Chef !

La vie des entreprises

- 65** Vie des entreprises

RETROUVEZ ESCP ALUMNI SUR :



@ESCPAlumni



Escpalumni

ESCP MAGAZINE EST ÉDITÉ PAR : L'Association ESCP Alumni – 6-8 avenue de la Porte de Champerret, 75017 Paris – Tél. : 01 43 57 24 03 • **DIRECTEUR DE LA PUBLICATION :** Bertrand DUMAZY (ESCP 94) • **DIRECTRICE ADJOINTE DE LA PUBLICATION :** Eva MOLLAT DU JOURDIN (MS 98) • **RÉDACTEUR EN CHEF :** Arthur JEANNE (MSI 13) • **CONSEILLER EDITORIAL :** Brieux FEROT (MiM 04) • **COMITÉ DE RÉDACTION :** Maud AUTRECHY, Romain DOUCENDE, Brieux FEROT (MiM 04), Luc MAROT (ESCP 83), François VALVERDE (ESCP 46), Henry DE BROSES (EAP 82) • **RÉDACTION :** Houda GHARBI, Adrien CANDAU, Florian LEFEVRE, Paul PIQUARD, Audrey BRACHET et Eric MAGGIORI • **COORDINATRICE DE RÉDACTION :** Linda WAKAM, lwakam@escpalumni.org • **CONTRIBUTEURS :** Romain DOUCENDE, Gilles GOUTEUX (MD 12), Jonathan SARDAS • **MAQUETTE :** Florent CHAGNON • **ILLUSTRATRICE :** COSMO • **PUBLICITÉ :** FFE – 15 rue des Sablons – 75116 Paris – Tél. : 01 53 36 20 40 – ffe@ffe.fr – Serge Schando, s.schando@ffe.fr, 01 43 57 91 62 • **RESPONSABLE TECHNIQUE :** Yaël SIBONY • **RÉDACTION DÉLÉGUÉE :** Hannibal + - Matthieu Binder • **IMPRIMEUR :** Espace Graphic. Commission Paritaire : n° 1126G82354 – Dépôt légal : 6090 – ISSN 2108-257X – Prix de l'abonnement (4 numéros) : 50€ plein tarif – 25€ tarif réduit/jeune promo. Prix unitaire 15€.

News



Le groupe Pierre Fabre en Afrique, un succès made in ESCP

Pour son numéro spécial Afrique 2023, *Entreprises Magazine* met à l'honneur **Khaled LAOUTI (MiM 08)**, General manager Cluster North Africa chez Pierre Fabre. La revue tunisienne revient sur son parcours et celui de Pierre Fabre en Tunisie, une aventure qui a débuté il y a plus de 30 ans et qui continue de grandir en développant ses activités vers l'Afrique sub-saharienne.

Entreprises^{Magazine}

Entreprises Magazine – 2 mars 2023



Un Alumni distingué

Le 30 mars 2023, **Pierre-François LE LOUËT (ESCP 97)**, président de NellyRodi, a été décoré de la médaille de Chevalier de l'Ordre national du Mérite. Une récompense prestigieuse à la hauteur des engagements et des convictions de celui qui a été Président de la Fédération Française du Prêt à Porter Féminin. Dans son discours, il confie sa vision optimiste de l'avenir dans le secteur : « *L'intelligence artificielle vient challenger ce qui est essentiel : notre humanité. Et pourtant j'ai confiance, confiance en la science, en la création, en notre capacité commune à porter les valeurs d'universalisme.* »

JOURNAL
OFFICIEL

Journal Officiel – 30 mars 2023



A life-changing challenge

In his interview **Claudio PRANTE (MiM 10)**, Partner and Head of Deals Strategy at PwC Switzerland takes a look back at the Ocean Spirit Challenge. He tells us about this groundbreaking experience and what rowing across the Atlantic has taught him.

"I am very thankful for the experience – even though it was an extreme one at times – because it now helps me put things into perspective, for example in difficult situations at work or in my private life."

pwc

PwC – 27 février 2023



Innovation green en Italie

Des contenants alimentaires durables et réutilisables jusqu'à 300 fois, c'est l'idée derrière Aroundrs, l'entreprise co-fondée par **Giulia ZANATTA (MEB 15)**, Daniele Cagnazzo et Alberto Garuccio, qui vise à révolutionner les packagings food!

Mise en lumière par Forbes Italia, Giulia nous raconte l'histoire derrière la start-up et présente leur nouveau projet B2B qui permettra aux entreprises et aux employés de quantifier l'impact de la solution sur leurs émissions de #CO2.

Forbes
Forbes Italia – 6 février 2023

4 Alumni dans la frenchtech NEXT40

Félicitations à nos 4 Alumni et leurs startups sélectionnés dans la promotion 2023 du #Next40 La French Tech! Ce programme met en lumière et accompagne les startups françaises les plus performantes et en capacité de devenir des leaders technologiques de rang mondial.

Nous sommes fiers de compter parmi eux :

Nicolas D'AUDIFFRET (ESCP 03), co-fondateur d'Ankorstore ;
David EL NOUCHI (MIM 10), co-fondateur de ClubFunding & CEO de ClubFunding AM ; **Gabriel PACHECO (ESCP 2000)**, co-fondateur & Président de SAFTI ; **Firmin ZOCCHETTO (MiM)**, co-fondateur et CEO de Payfit.

FRENCHWEB.FR

FrenchWeb – 9 février 2023



Welcome to the jungle prend du galon

Créée en 2015 par **Jérémy CLÉDAT (MiM 09)** et Bertrand Uzeel, Welcome to the Jungle annonce une nouvelle levée de 50 millions d'euros!

L'acteur français qui a disrupté la marque employeur et le recrutement annonce la clôture de sa troisième levée de fonds pour se développer en Europe et aux États-Unis!

LesEchos
Les Echos – 26 janvier 2023

Karaoke chic pour Équipe Choc !



**A Paris ou Lille, de 6 à 130 personnes, Singing Studio
vous accueille pour le Team Buiding ultime :
Faire chanter vos collaborateurs**



www.singing-studio.com

Contact alumnus :

Ludwig@singing-studio.com

Tél. (00 33) 7.81.21.24.75

Santillane COQUEBERT DE NEUVILLE (ESCP 02), Associée-gérante de Lazard Frères Gestion



Santillane Coquebert de Neuville est nommée associée gérante de Lazard Frères Gestion. Diplômée d'ESCP Business School, elle a commencé sa carrière en 2000 au sein de l'équipe gestion d'un fonds de small caps britannique, SGAM UK à Londres. En 2002, elle rejoint la banque privée UBS Wealth Management à Paris, d'abord en qualité d'Analyste de portefeuille et fonds externes, avant d'intégrer le département Investment Consulting and Business Development, dont elle prend la tête en 2007. Huit ans plus tard, en 2010, elle rejoint CCRAM où elle devient responsable du pôle institutionnel, corporate et CGP. En 2014, Santillane Coquebert de Neuville rejoint Lazard Frères Gestion aux fonctions

de Responsable commerciale pour la clientèle institutionnelle et les grandes entreprises. Depuis 2023, elle est Associée-gérante de Lazard Frères Gestion.

PARCOURS

- **2000-2010** : Directrice du département Investment Consulting and Business Development de la banque privée UBS Wealth Management à Paris
- **2010-2014** : Responsable clientèle institutionnelle & corporate de CCRAM
- **2014-2023** : Responsable commerciale pour la clientèle institutionnelle et les grandes entreprises au sein de Lazard Frères Gestion
- **2023** : Associée-gérante de Lazard Frères Gestion

NOMINATIONS

OLIVIA ABEHASSERA (MiM 09) est promue Directrice de la Communication corporate de Canal+ Group, à ce poste depuis mars 2023. Olivia est sous la responsabilité directe d'Emilie Pietrini, Directeur de la marque Groupe. Elle est ainsi chargée de la communication externe et des relations presse.

YVES ABITBOL (EMBA 98) est promu Président Directeur Général de MyHotelMatch, à ce poste depuis février 2023. Il est ainsi chargé de piloter ce lancement et d'accompagner la dynamique positive du Groupe en s'appuyant sur son vaste portefeuille de partenaires hôteliers et de clients VIP.

JEAN-STÉPHANE ARCIS (EAP 85) est promu Président de la Fondation ESCP, à ce poste depuis janvier 2023.

REMY ARTHUS (ESCP 83) est promu Directeur Audit et Inspection Générale de Chambre de commerce et d'industrie Paris Ile-de-France, à ce poste depuis janvier 2023.

STÉPHANE AUBARBIER (EMBA 98) est promu Directeur Général Délégué d'Asystem, à ce poste depuis février 2023. Stéphane est sous la responsabilité directe de Dominique Louis, Président Directeur Général. Il est ainsi chargé de l'ensemble des fonctions de l'entreprise.

JUSTIN BABILOTTE (MiM 11) est promu Directeur de Cabinet du préfet de Préfecture de la Gironde, à ce poste depuis février 2023. Justin est sous la responsabilité directe d'Etienne Guyot, Préfet de la Gironde et de la région Nouvelle-Aquitaine.

SOPHIE BERTHIER (MS 99) est promue Directrice Risques Contrôle Permanent et Conformité de Banque populaire Val-de-France, à ce poste depuis février 2023.

CÉDRIC BOISSIER (EMBA 09) est promu Directeur du projet Accélération des énergies renouvelables d'Enedis, à ce poste depuis février 2023. Cédric est sous la responsabilité directe de Marianne Laigneau, Présidente du directoire. Il est ainsi chargé de ce projet autour des enjeux de planification optimisée du réseau, d'augmentation des capacités de raccordement et de l'accès amélioré au réseau pour intégrer la production massive d'EnR. Il assure en particulier la coordination transverse de l'ensemble des chantiers d'Enedis concourant à cette finalité.

ALEXANDRE BOROTRA (ESCP 01) est promu Directeur Général Délégué de Département des Yvelines, à ce poste depuis janvier 2023.

VALÉRIE BRILLAT (ESCP 90) est promue Directrice de la Communication de MetLife France, à ce poste depuis février 2023. Valérie est sous la responsabilité directe d'Agnès Bruhat, Directrice Générale. Elle est ainsi chargée de soutenir et mettre en avant, à travers l'élaboration de son plan de communication, la stratégie de croissance et de diversification de MetLife France.

CÉLINE BUARD CHAUVET (ESCP 02) est nommée Directrice Marketing d'Affluent Medical, à ce poste depuis novembre 2022. Céline est sous la responsabilité directe de Sébastien Ladet, Directeur Général.

NATHALIE BUHNEMANN (ESCP 01) est promue Directrice Financière d'Exclusive Networks, à ce poste depuis janvier 2023. Nathalie est sous la responsabilité directe de Jesper Trolle, Chief Executive Officer.

BEATRICE CASTAING (ESCP 86) est promue Déléguée Générale d'Entrepreneurs et dirigeants chrétiens, à ce poste depuis janvier 2023. Béatrice est sous la responsabilité directe de Pierre Guillet, Président. Elle est ainsi chargée des Entrepreneurs et Dirigeants Chrétiens et de la Fondation des EDC.

JEAN-MARY CASTILLON (ESCP 92) est promu Directeur du programme stratégique de CNP Assurances, à ce poste depuis janvier 2023. Jean-Mary est sous la responsabilité directe de Sonia Barrière, Directrice de la transformation stratégique. Il est ainsi chargé de la démarche stratégique et du pilotage du plan de transformation, au sein de la direction de la transformation stratégique.

GUILHEM CAUMEL (MS 03) est promu TV offers Director d'Orange, à ce poste depuis février 2023.

JÉRÔME CHERPIN (EMBA 19) est promu Regional Vice President operations des hôtels Pullman Paris et Managing Director du Pullman Paris Montparnasse, à ce poste depuis janvier 2023. Il est ainsi chargé de superviser et de piloter les opérations des hôtels en accord avec le groupe Accor SA et la Marque Pullman afin de maximiser la performance financière, l'expérience client, l'engagement et le développement des talents et de favoriser des relations propriétaires positives.

HÉLÈNE CONAND (MS 2000) est promue Directrice de la Communication de Syndicat national de l'édition, à ce poste depuis janvier 2023.

BENJAMIN CYROT (ESCP 2000) est promu Head of United Kingdom de Kepler Cheuvreux Solutions, à ce poste depuis février 2023. Benjamin est sous la responsabilité directe de Jérémy Sayada, Managing director.

KETUT DAVID-LIEGE (ESCP 2000) est promue Directrice Projets Clients et Formation de Human & Work, à ce poste depuis janvier 2023.

BERNOÛT DE LA BOULAYE (MiM 07) est promu Chief Executive Officer UK et global chief investment officer de BNP Paribas Real Estate Investment Management, à ce poste depuis janvier 2023. Benoît est sous la responsabilité directe de Nathalie Charles, Deputy chief executive officer de BNP Paribas Real Estate & global head of investment management. Il est ainsi chargé de coordonner les équipes d'investissement et d'asset management, afin de renforcer les capacités de déploiement du capital levé, la rotation des portefeuilles d'actifs gérés, et la mise en oeuvre de la stratégie ESG au niveau des actifs.



Julie CADALEN (MiM 11), Deputy General Manager de Webhelp Enterprise

Depuis janvier 2023, Julie Cadalen est la nouvelle Directrice Générale Adjointe de de Webhelp Enterprise (Paris), entreprise d'externalisation de la gestion de l'expérience client B2B et des processus métier. Elle rejoint l'entreprise en 2018, d'abord au poste de Directrice du développement B2B puis en qualité de Directrice de la Transformation Digitale B2B Sales.

Diplômée d'ESCP, elle débute sa carrière comme chargée de marketing et de recrutement à Londres chez Inspiring Interns en 2009 avant de rejoindre Rocket Internet GmbH au poste

de Chargée de marketing opérationnel. En 2010, elle intègre Groupon France aux fonctions de Responsable de projets, puis Grupo Intercom comme analyste stratégique.

En 2011, elle se tourne vers le conseil et rejoint le cabinet Roland Berger. Deux ans plus tard, elle rejoint Solocal Group (PagesJaunes Group) d'abord en tant que Responsable de projets marketing et commerciaux, puis aux fonctions de Directrice des opérations et du pilotage commercial B2B.

NOMINATIONS

JEAN-LOUIS DELPERIE (EAP 99) est nommé *Partner* au sein de la *practice Insurance & Financial services* de *Simon-Kucher & Partners France*, à ce poste depuis mars 2023.

CATHERINE DUBOIS SAVIDAN (MS 01) est promue *Directrice des ressources humaines Groupe de B-Hive*, à ce poste depuis janvier 2023.

VIRGINIE DULCHAIN (ESCP 95) est nommée *Directrice du Développement de Crédit coopératif*, à ce poste depuis janvier 2023. Virginie est sous la responsabilité directe de Benoît Catel, Directeur général.

CHRISTOPHE DURAND (EMS 21) est promu *Vive President Sustainable Material Solutions and Partnerships* de *Groupe Michelin*, à ce poste depuis janvier 2023.

CHRISTINE DURROUX (MS 89) est nommée *Senior Partner* de *The Arcane*, à ce poste depuis janvier 2023. Elle est ainsi chargée de la structuration d'Arcane Gouvernance, la nouvelle expertise dédiée à la gouvernance des entreprises.

ARNAUD ETIENNE (MS 98) est nommé *Directeur Administratif et Financier* de *Skytech*, à ce poste depuis janvier 2023. Arnaud est sous la responsabilité directe de Christophe Lamboeuf, Directeur Général. Il est ainsi chargé de structurer et d'accompagner le développement de Skytech en France et à l'étranger.

BERTRAND GOSSELIN (ESCP 91) est promu *Directeur du programme de redressement de la performance du système ferroviaire en Hauts-de-France de SNCF Voyageurs*, à ce poste depuis janvier 2023. Bertrand est sous la responsabilité directe de Jean-Aimé Mougénot, Directeur TER délégué

OLIVIER GRISON (MS 2000) est promu *Directeur Financier Adjoint* de *NHIndustries*, à ce poste depuis janvier 2023.

JEANNE HOUSSIN (MS 01) est promue *Group Chief Communications and Public Affairs Officer* de *Sodexo*, à ce poste depuis janvier 2023.

JULIE KHAYAT (MiM 06) est promue *Directrice Associée* de *Qualium Investissement*, à ce poste depuis mars 2023. Julie est sous la responsabilité directe de Jean Eichenlaub, Président.

MALÈNE KORVIN (MiM 06) est nommée *Directrice Financière Groupe* de *Assystem*, à ce poste depuis janvier 2023. Malène est sous la responsabilité directe de Stéphane Aubarbier, Directeur Général Délégué.

HIDEKI KURATA (ESCP 96) est nommé *Directeur des Stratégies résidentielles et Responsable de l'immobilier France* chez *Schroders Capital de Schroders France*, à ce poste depuis mars 2023. Il est ainsi chargé de diriger la croissance et le développement de l'activité immobilière de Schroders Capital en France. Il fait également partie de l'équipe de gestion immobilière mondiale de Schroders Capital.

XAVIER LE PAGE (MiM 10) est promu *Partner et Directeur des Ressources Humaines d'Akoya Consulting*, à ce poste depuis février 2023. Xavier est sous la responsabilité directe de Jocelyn Muret, Partner et cofondateur. Il est ainsi chargé de développer le cabinet sur les secteurs de la distribution, de l'aéronautique et de l'automobile avec des groupes comme Adeo, Thales ou encore Forvia. Il s'est par ailleurs spécialisé dans le domaine des architectures métier et de la gestion des compétences. Outre ses responsabilités opérationnelles, il endossera désormais le rôle de DRH.

VANESSA LEFRANC (ESCP 94) est promue *Group HR Development Director* de *Devoteam*, à ce poste depuis février 2023.

BEYZA MALKOC (MEB 16) est promue *Senior Partner Solution Manager* de *ContentSquare*, à ce poste depuis février 2023.

SÉBASTIEN MAQUET (ESCP 99) est promu *Group Chief financial Officer* de *FM Logistic France*, à ce poste depuis mars 2023.

ANTHONY MERLHE (MS 2000) est promu *Directeur Plan, Budget, Résultat* d'*AG2R La Mondiale*, à ce poste depuis février 2023.

FRANÇOIS-XAVIER MEYER (EAP 01) est nommé *Operating Partner* de *Sienna Venture Capital de Sienna Investment Managers France*, à ce poste depuis janvier 2023. François-Xavier est sous la responsabilité directe d'Isabelle Amiel-Azoulai, Associé fondateur de Sienna Venture Capital.

STÉPHANIE MILCENT (ESCP 98) est promue *Directrice Générale* de *Synergie Family*, à ce poste depuis janvier 2023.

QUENTIN PELABON (MS 12) est nommé *Chief Operating Officer* de *Lucca*, à ce poste depuis janvier 2023.

THAI HA NGUYEN (MiM 12) est promue *Directrice Commerciale Ile-de-France Milieu de Marché d'Orange Business Services*, à ce poste depuis février 2023.

EMILIE RENAUD (MS 06) est nommée *Associée* de *Scotto Partners*, à ce poste depuis mars 2023.



Bruno SCHMUTZ (ESCP 89),
Directeur des études, de l'économie
et de la prospective d'Arcom

Bruno Schmutz succède à Christophe Cousin au poste de directeur des études, de l'économie et de la prospective au sein de l'Arcom depuis le 6 mars 2023. Au cours de sa carrière, Bruno Schmutz a dirigé les études média de plusieurs grands groupes dont Lagardère Publicité (1997 - 2007), Publicis Media (2007 - 2008) et Ipsos (2009 - 2022).

Diplômé d'ESCP Bruno Schmutz a à son actif plusieurs années d'expérience dans l'analyse du secteur et des usages, et ses travaux de recherche sur les médias et sur l'audience ont été récompensés par plusieurs prix.



Thomas RAJZBAUM (MiM 06),
Partner d'EQT Partners France

Thomas Rajzbaum a rejoint EQT Partners aux fonctions de Managing Partners au sein de l'équipe infrastructure en 2019. Depuis 2023, il est promu partner d'EQT France. Avant de rejoindre EQT Partners, Thomas Rajzbaum a occupé les fonctions de Directeur au sein de Carlyle Group et d'Associate au sein de Morgan Stanley's Investment Banking Division à Londres. Il est diplômé d'ESCP et a également un MBA de Columbia Business School.

NOMINATIONS

PHILIPPE RONCEAU (MS 98) est nommé *Directeur des Relations investisseurs d'Elior Group*, à ce poste depuis mars 2023. Philippe est sous la responsabilité directe d'Esther Gaide, Directeur financier.

EDOUARD ROUSSEL (MiM 10) est nommé *Directeur Marketplace et Retail Media de La Redoute*, à ce poste depuis janvier 2023. Edouard est sous la responsabilité directe d'Amélie Poisson, Directrice Générale Adjointe en charge du commerce. Il est ainsi chargé de l'activité des quelques 550 vendeurs tiers présents sur le site de La Redoute. Il a pour mission de développer les partenariats publicitaires pour booster l'espace d'achats publicitaires du site.

NDIOULE SALL (EMBA 21) est promue *Directrice Adjointe Groupe du pôle Alternance de Groupe IGS*, à ce poste depuis janvier 2023. Ndioulé est sous la responsabilité directe de Roselyne Hubert, Directrice pôle Alternance France.

ROMANE SARFATI (ESCP 91) est nommée *Directrice Stratégie et Développement de Manifesto*, à ce poste depuis février 2023. Romane est sous la responsabilité directe de Hervé Digne, Président fondateur.

LAURENCE STOCLET-TRUCHOT (ESCP 89) est promue *Présidente - DFCG Ile de France, professional Association of CFOs de DFCG*, à ce poste depuis janvier 2023.

DRISS TAZI (EMS 11) est promu *Directeur Administratif et Financier Groupe de Comexposium*, à ce poste depuis janvier 2023. Driss est sous la responsabilité directe de Renaud Hamaide, Président Directeur Général.

LAURIE TROLLET (ESCP 03) est promue *Human Resources Director Thales Training and Simulation de Thales*, à ce poste depuis février 2023.

BERTRAND VACHER (ESCP 92) est promu *Chief Financial Officer EMEA de Louis Vuitton*, à ce poste depuis décembre 2022.

ANNE-SYLVIE VACONNET (ESCP 98) est nommée *Directrice Marketing et Communication d'Oktogone Group*, à ce poste depuis novembre 2022. Elle est ainsi chargée de renforcer l'organisation de l'équipe marketing, d'améliorer l'efficacité des campagnes de communication des différentes marques du groupe, et de développer la satisfaction des apprenants.

MARIE-LAETITIA VASSORT (MS 04) est promue *Directrice des Affaires Juridiques et de la conformité de Compagnie des Alpes*, à ce poste depuis mars 2023.

STÉPHANE VALERI (EAP 86) est promu *Président Délégué de Monte-Carlo SBM*, à ce poste depuis janvier 2023.

**Informez-nous de vos nominations
à info@escpalumni.org**



Fondation
des
Monastères

UN DÉFI PLEIN D'AVENIR

**Sauvegarder le patrimoine des communautés
religieuses chrétiennes
avec la Fondation des Monastères**

**Tout don ouvre droit à des réductions fiscales, dans le cadre de l'IR, de l'IS et de l'IFI
Legs, donations et assurances-vie sont exonérés de droits de mutation**

01 45 31 02 02

www.fondationdesmonasteres.org

**Fondation des Monastères - 14 rue Brunel - 75017 Paris
fdm@fondationdesmonasteres.org**

Fondation reconnue d'utilité publique par décret du 21 août 1974,
exclusivement financée par la générosité de donateurs privés ou d'entreprises.
Ses comptes sont certifiés par le Cabinet Mazars.



Mai 2023

MARDI 23 MAI • 12H00 - 14H00

ATELIER

Online – Être percutant en entretien de recrutement

18H30

GROUPE MER & MARINE

Leadership et engagement citoyen

Campus ESCP République, Paris 11

JEUDI 25 MAI • 12H30 - 13H30

WEBINAR

Posture, voix et intention :
10 conseils pour réussir vos entretiens d'embauche

MARDI 30 MAI • 19H30

GROUPE AURA

Soirée Inter•Ecoles

Lyon

MERCREDI 31 MAI • 12H30 - 13H45

WEBINAR

Dépasser ses freins pour passer à l'action

Juin 2023

MARDI 6 JUIN • 12H30 - 13H30

WEBINAR

Décrocher un entretien réseau et obtenir des contacts

JEUDI 8 JUIN • 12H30 - 14H00

WEBINAR

Se présenter en 3 minutes

GROUPE MAGHREB & MOYEN ORIENT

Séjour au Liban

VENDEDI 9 JUIN • 18H00

ASSEMBLEE GÉNÉRALE

ESCP ALUMNI

Campus ESCP République, Paris 11

19H00

SUMMER PARTY ESCP ALUMNI

La cour du campus de République se transforme en fête foraine le temps d'une soirée !

Campus ESCP République, Paris 11

MARDI 13 JUIN • 12H15 - 13H45

WEBINAR

Comportements à risque au travail : comment les détecter et les gérer ?

19H00

GROUPE AURA • AFTERWORK

Débat Cybersécurité

Lyon

MERCREDI 14 JUIN • 12H00 - 14H00

WEBINAR

Avec l'Ikigai, donnez du sens à votre projet professionnel

VENDEDI 16 JUIN • 12H30 - 14H00

WEBINAR

The first 90 days at work : initial steps to take to blend well into a new team ... **NEW**

MERCREDI 19 JUIN • 19H00

GROUPE AURA

Dîner d'été Inter•Ecoles

Lyon

MERCREDI 21 JUIN • 13H00 - 14H00

WEBINAR

Mieux adapter sa communication à celle des autres

JEUDI 22 JUIN • 12H30 - 13H30

WEBINAR

Gestion du stress et de l'énergie

NEW

VENDEDI 23 JUIN • 12H30 - 13H30

WEBINAR

Administratrice, administrateur : pourquoi ? Pourquoi pas vous ?

LUNDI 26 JUIN • 19H00

GROUPE ESCP AU FÉMININ

Afterwork networking

Campus ESCP République, Paris 11

MARDI 27 JUIN • 12H30 - 13H30

WEBINAR

L'entretien de recrutement :

un avant, un pendant et un après...

MERCREDI 28 JUIN • 12H30 - 14H00

WEBINAR

Les 5 clés pour décrocher le bon prochain poste

VENDEDI 30 JUIN • 12H30 - 14H00

WEBINAR

Visualisez votre carrière dans les moindres détails **NEW**

Carnet

DÉCÈS

- 1 **Georges KOLTEIN (ESCP 57)**, décès survenu le 30 janvier 2023 à l'âge de 87 ans.
- 1 **Yves MACRON (ESCP 57)**, décès survenu le 06 février 2023 à l'âge de 90 ans.
- 1 **Maurice MARY (ESCP 58)**, décès survenu le 25 août 2022 à l'âge de 87 ans.
- 1 **Matteo MENNA (MFB 17)**, décès survenu à l'âge de 30 ans.
- 1 **Christian BOLLIER (ESCP 69)**, décès survenu le 31 décembre à l'âge de 76 ans.
- 1 **Roland BROUSSARD (ESCP 52)**, décès survenu le 25 septembre 2022 à l'âge de 91 ans.
- 1 **Jean-Claude FONTENEAU (ESCP 57)**, décès survenu le 13 mars 2023 à l'âge de 88 ans.
- 1 **Jean-Paul LALITTE (ESCP 67)**, décès survenu le 14 mars 2023 à l'âge de 78 ans.
- 1 **Albert DANG NGOC CHAN (ESCP 58)**, décès survenu le 15 mars 2023 à l'âge de 90 ans.
- 1 **Philippe CHAUDRON (ESCP 63)**, décès survenu le 08 mars 2023 à l'âge de 81 ans.



200 marques d'édition

15 000 nouveautés éditées par an

7 479 collaborateurs dans le monde

1^{er} groupe d'édition en France

3^e groupe mondial d'édition grand public*

Et si vous rejoigniez le 3^e groupe mondial d'édition* ?

<https://www.hachette.com>

**Notre mission : découvrir, accompagner
et promouvoir les talents, pour proposer
aux lecteurs du monde entier le meilleur
de l'écrit et de l'illustré, dans tous les genres
et sur tous les supports.**

 hachette
LIVRE

* Trade et éducation





Femmes, hommes : Au bureau, tous égaux ?

Le management au féminin existe-t-il ? Chercheurs, médias et managers eux-mêmes... Si la question se veut provocatrice, beaucoup se la posent. La raison : dans l'exercice du leadership, il semblerait que les femmes disposent de solides atouts. Plus à l'écoute, plus empathiques, plus collaboratives... tant de qualités dites « féminines » que le monde de l'entreprise favorise. Si certaines, bien placées pour répondre, reconnaissent la volonté d'un management plus humain et moins vertical, la question du genre en irrite plus d'une, refusant toute vision sexiste. Alors, mythe ou réalité ?

Par Ana Boyrie
Illustrations : Cosmo

« *Who runs the world? Girls!* », tranchait Beyoncé en 2011. Paroles prophétiques ? Possible. Presque dix ans plus tard, alors que le monde lutte contre une pandémie, une photo fait le tour du Web. Cette dernière réunit les dirigeantes de Nouvelle-Zélande, Allemagne, Taïwan, Norvège et Finlande et est accompagnée d'une étude du Centre for Economic Policy Research, portant sur 194 pays. La conclusion est sans appel : en matière de crise sanitaire, les pays gouvernés par des femmes présentent des résultats « *systématiquement et significativement meilleurs* », que ceux dirigés par des hommes. Mesures de confinement plus rapides, meilleure gestion des impératifs logistiques mais surtout, une plus grande communication. Tout au long de la pandémie, ces cheffes d'État ont fait preuve de bienveillance, de calme, de sérieux, de prévoyance et d'efficacité. Des qualités ou « *soft skills* » précieuses par temps de crise, qui ont désormais le vent en poupe auprès des recruteurs.

Bien qu'elles soient encore moins présentes que les hommes aux fonctions de pouvoir - que ce soit dans les entreprises du secteur privé ou dans la fonction publique - l'inclusion progressive des femmes aux postes de responsabilité est indéniable. C'est ainsi qu'au début des années 2000, l'expression « *management au féminin* » commence à apparaître. L'idée : douées de certaines valeurs, les femmes managers ouvriraient la voie à une autre - et meilleure - manière de diriger. Empathie, sens de l'écoute, souci des autres et collaboration... Autant de qualités dites « *féminines* », qu'Agnès Arcier détaille dans son ouvrage *Le quotient féminin de l'entreprise*, publié en 2002. « *Ce sont des qualités que la société conduit à considérer comme féminines* », écrit-elle. Par exemple : le partage d'informations, la mise en avant des collaborateurs, la capacité à persuader et à former un consensus. « *Elles peuvent être utiles dans une organisation, aux côtés de qualités plus traditionnelles de type masculin* »,

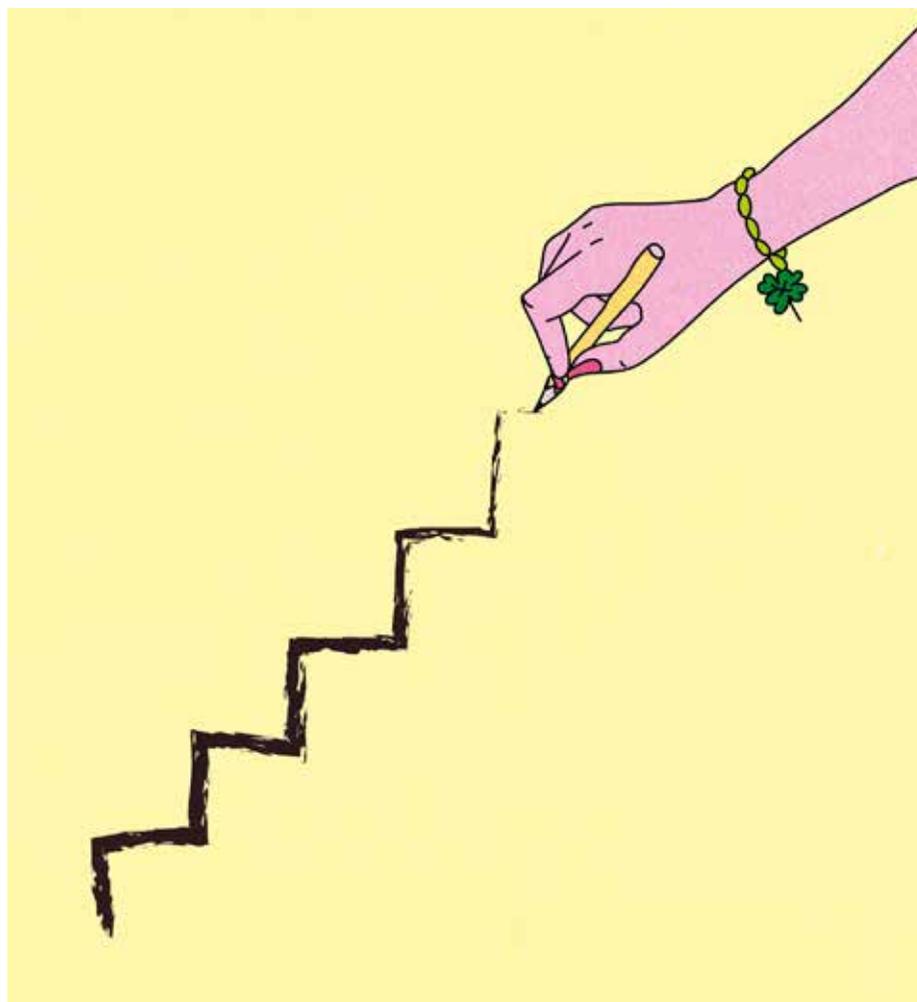
analyse-t-elle. Traditionnellement, la femme est celle qui donne la vie, et qui la préserve : « *Si vous remontez aux premiers éléments de division sociale du travail, c'était : les hommes chassent et les femmes cueillent*, sourit Véronique Tran, professeure de comportement organisationnel, doyenne et rectrice de ESCP Business School du campus de Berlin. *Et les femmes sont responsables de la famille, de la nourriture et de la communauté. En ce sens, elles seraient plus enclines à encourager la collaboration.* »

Tout sauf une histoire de genre

Attention, pas question de faire une généralité. Toutes les femmes ne sont pas maternelles, à l'écoute ou diplomates. Certaines peuvent être dures, rigides et obnubilées par les luttes de pouvoir. Idem chez les hommes : tous ne sont pas des bourreaux autoritaires, certains savent être bienveillants, inspirants et encourageants. « *On connaît tous des femmes qui exercent le pouvoir différemment, selon des stéréotypes*

“
Dans les cultures où le "care" est partagé entre les hommes et femmes, les styles de management sont de facto plus collaboratifs et collectifs.”

Véronique TRAN,
professeur, doyenne et
rectrice de ESCP Business
School (campus de Berlin)



“ Qui questionne “le management au masculin” ? On ne devrait pas interroger les stéréotypes managériaux féminins, sans le faire pour les masculins. ”

Alyxe LOFFICIAL (ESCP 99)

masculins, confirme crûment Patricia Delon (ESCP 87), PDG chez RATP Travel Retail. On a tendance à essentialiser les qualités des uns et des autres. Cette essentialisation - comme tous les stéréotypes - est à la fois facile, réductrice et un peu paresseuse intellectuellement. » Fraîchement nommée au poste de Directrice Générale de Leboncoin, Amandine De Souza (MiM 04) souhaite aussi dégenrer ce débat : « D'autant que je n'ai jamais été directement managée par une femme. Ce qui ne m'a pas empêchée d'adorer quasiment tous mes managers hommes. » Poser la question d'un encadrement au féminin demeure donc délicat. Première observation : féminin ou pas, le management semble évoluer. C'est en tout cas l'observation d'une grande étude publiée par Grandes Écoles au Féminin en 2018, intitulée « Le pouvoir n'a pas de genre ». « Hommes et femmes de tout âge, de tout niveau d'expérience et de tout secteur d'activité ont émis de vraies critiques à l'égard d'un pouvoir qui serait vertical, autoritaire. On lui reproche également de transformer ceux qui l'exercent, détaille Patricia Delon. Cette critique est très importante chez les jeunes. Ils cherchent plus d'inspiration dans le pouvoir. » Pour ce qui est du genre, la présidente de 58 ans est catégorique : si des différences existent, elles ne résultent pas du féminin opposé au masculin, mais bien d'un cheminement, d'un parcours, d'une éducation et d'une construction sociale liée aux femmes. « Je ne crois pas au pouvoir des organes de reproduction sur les qualités des uns ou des autres, affirme-t-elle. Je crois à l'expérience de vie. Pour ce qui est du management et du pouvoir, celle des hommes et des femmes n'est clairement pas la même. Des femmes qui arrivent au pouvoir ont un grand combat, doivent faire face à un

grand nombre de stéréotypes sur leur capacité à faire. » Résultat : par nécessité, les femmes développent des qualités d'adaptation, de résilience à toute sorte de stress et de difficultés. « Laisser parler son cœur, partager ses doutes – pas de façon systématique bien sûr –, laisser plus de place au questionnement, avoir moins d'assurance et peut-être plus d'humilité, moins d'ego aussi... c'est une force », estime Amandine De Souza. Mais il est vrai que mes méthodes de management, un peu à contrepied de mes prédécesseurs – qui étaient des hommes pour le coup – déroutent parfois les équipes. »

Habituees à gérer plusieurs vies en même temps, les femmes « ont aussi moins peur de la crise », écrit Martine Renaud-Boulart dans *Management au féminin : promouvoir des talents* (Éditions Robert Jauze, 2005). La vie d'une femme est loin d'être un long fleuve tranquille : les règles, la maternité, l'accouchement, la ménopause... « Ce sont de grands changements, ajoute la chercheuse. L'homme en connaît moins. » Et pour celles qui n'ont pas d'enfants, beaucoup s'occuperont de leurs parents. « La question du « care » dans la vie est tout de même largement portée par les femmes, analyse Véronique Tran, Dean et Rectrice du campus de Berlin. « Cette question a une influence importante sur nos façons d'agir en général et impacte certainement notre manière de manager. Si les hommes la portaient davantage, ils développeraient sans doute des qualités similaires. On peut d'ailleurs constater que dans les cultures où le « care » est partagé – par exemple dans les pays nordiques –, les styles de management sont de facto plus collaboratifs et collectifs. » Le management serait donc propre à chacun et dépendrait

de nombreux critères : de son expérience, de l'éducation et des biais inconscients reçus, mais aussi de sa propre intelligence émotionnelle. « Notre profil de personnalité joue un rôle énorme, ajoute la professeure. Là où deux femmes peuvent s'accorder sur l'équité, la motivation et la collaboration pour un même résultat final, les moyens pour y arriver vont se dissocier. »

Pour un management mixte

Féminin ou masculin ? À l'heure où la fluidité du genre bouscule les frontières établies et les stéréotypes liés au sexe, poser la question d'un management avec une « touche féminine » peut sembler quelque peu obsolète. Surtout, certains regrettent que l'on aborde le management seulement sous ce prisme. C'est le cas d'Alyxe Lofficial (ESCP 99), fondatrice de Make in Marketing : « Quand on dit “management au féminin”, ça sous-entend qu'il y a un management neutre, “normal”, donc “au féminin” serait un cas spécial. Or, sans les femmes, le management neutre devient principalement le management par les hommes. Qui questionne “le management au masculin” ? Le ferait-on sans tout de suite crier aux clichés réducteurs ? On ne devrait pas interroger les stéréotypes managériaux féminins, sans le faire pour les masculins. Il y a deux côtés. D'où l'intérêt d'un questionnement mixte, qui reconnaît des parcours et des styles souvent différents, mais qui regarde le sujet “management et stéréotypes de genre” pour tous en même temps. » Parler de « management au féminin » risquerait donc d'associer les femmes à une minorité. Or, nombre d'entreprises intègrent la question des femmes dans celle de la diversité, au même rang que la multi culturalité. Patricia

“
Je lutte contre le système qui empêche les femmes d'accomplir leurs ambitions quelles qu'elles soient. Et je pense que permettre cela aux femmes, c'est aussi libérer les hommes.”

Patricia DELON (ESCP 87)

Delon est bien placée pour le constater, ce qui ne l'empêche pas de s'engager auprès d'associations comme Grandes Écoles au Féminin (GEF) et le groupe ESCP "Au Féminin" à ESCP Alumni, dont elle est la co-fondatrice et déléguée. Leur objectif : l'égal accès aux postes selon le niveau d'étude et le niveau d'ambition. « *Je ne veux pas de discrimination, tranche la présidente. Je lutte contre le système qui empêche les femmes d'accomplir leurs ambitions quelles qu'elles soient. Et je pense que permettre cela aux femmes, c'est aussi libérer les hommes. La charge du sexisme est aussi très lourde pour eux. Ceux qui ne sont pas sexistes, ceux qui ne sont pas suffisamment "virils" aux yeux de ceux qui ont décidé de ce qu'était la virilité, etc. Selon moi, un grand nombre de gens ont à gagner à ce que les femmes existent plus.* »

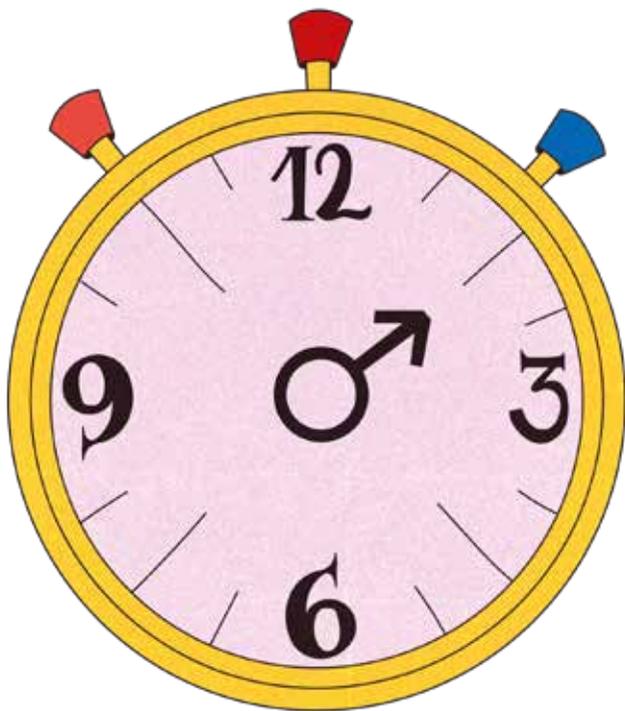
Plus de role models

Un argument auquel Ines Navarro de Roux (MiM 09) – Private Markets specialist chez AltamarCAM, et basée à Madrid, saura être sensible, puisque cette manager a décidé d'exporter la cause de GEF en Espagne. Pour elle, les femmes « role models » sont toujours trop peu sous les projecteurs. Elles doivent donc être

médiatisées. Rien d'impossible lorsque l'on voit le succès de l'exposition « *Pionnières : dans le Paris des années folles* » au Musée du Luxembourg qui, près d'un siècle plus tard, sortait de l'oubli une quarantaine d'artistes femmes. Dans le management, aussi, on parle d'« oubliées ». « *J'enseignais il y a peu de temps aux EMBA de ESCP Business School, on fait toujours des portraits de leaders connus, se souvient Véronique Tran. Bien entendu, ceux qu'on a systématiquement, ça va être Jeff Bezos, Elon Musk, Bill Gates... Je me suis dit : « Ah dommage, ça manque d'un panel de femmes. »* Même regret du côté d'Ines Navarro de Roux : « *Pour les 40 ans de Invest Europe, on va célébrer 40 femmes influentes en Private Equity, que moi-même je ne connais pas...* » La madrilène croise les doigts pour qu'un jour, le management féminin puisse être normalisé et qu'il soit désuet de différencier femmes et hommes. « *Cela passe par des role models en sport pour les petites filles, puis des role models de management pour les plus grandes, mais par pitié des modèles qui nous ressemblent ! Les médias se vautrent lorsqu'il s'agit de représenter des femmes managers...* »

Allô maman bobo

Les bonnes nouvelles étant souvent les plus rares, rappelons que de plus en plus de femmes accèdent à des postes à responsabilité. « *Il y a également de plus en plus de femmes qui enseignent dans les écoles de management et de commerce et qui y occupent des postes clés, se réjouit Thomas David, récemment nommé directeur Diversité et Inclusion à ESCP Business School. Les chiffres sont là pour le prouver : selon l'Observatoire SKEMA de la féminisation des entreprises, le quota de 30% de femmes au sein des Comex prévu par la loi « Rixain » a été atteint pour 12 grandes entreprises (contre 8 en 2021). Le référent nuance : « Après, il reste des inégalités et des disparités qu'il nous faut gommer, notamment dans les progressions de carrières. »* Parmi ces inégalités, il y a en a une qui dépasse toutes les autres : la maternité. « *On a encore un vrai point autour de la maternité et de la paternité, qui ne sont clairement pas vues de la même façon, arrivés à certain point d'une carrière, poursuit-il. Or, il n'y a aucune raison que la maternité soit un frein ou un obstacle à l'avancement professionnel.* » Même son de cloche pour Ines Navarro de Roux : malgré les clichés, les femmes faisant état d'une grande carrière



et d'une vie personnelle épanouie existent bel et bien. « *On n'a pas à choisir entre sa vie privée et sa vie pro* », lance-t-elle.

Où sont les femmes ?

Il demeure tout de même pas mal de combats à mener sur la route de l'équité en France. Car si le taux d'activité des femmes n'a cessé d'augmenter, certains secteurs peinent encore à se féminiser. On en retiendra trois : l'ingénierie, la finance et le numérique. Pour le premier, si la féminisation est timidement amorcée – les femmes ingénieurs représentant aujourd'hui 29 % des ingénieurs de moins de 30 ans – le métier reste majoritairement masculin. « *Il n'y a qu'à voir les écoles d'ingénieur, elles sont toujours aussi peu féminisées. C'est une catastrophe, ça ne bouge pas, s'agace Patricia Delon. On souhaite réindustrialiser le monde et la France, les défis de la transition énergétique demandent des compétences techniques réelles. Or, il y a des femmes dans ces métiers-là !* » Côté monde de la finance, il reste également du boulot. Notamment au niveau des postes les plus hauts du top management. Selon l'édition 2022 de l'étude réalisée

sur le CAC 40 par l'Observatoire de la féminisation des entreprises, l'exclusion des femmes à la gouvernance du Conseil d'Administration est toujours d'actualité. Les femmes occupent aujourd'hui 3,75 % des 80 postes de Président ou Directeur Général des entreprises du CAC 40. Peut mieux faire... « *C'est une réalité*, reprend Ines Navarro de Roux. *Il y a trop peu de femmes dirigeantes que ce soit dans le CAC 40 ou dans l'Euro Stoxx 50.* » Mais un secteur décrochait la palme d'or en la matière : le monde du numérique. Présidente de l'association Femmes@numérique, Corinne Dajon organisait en mars dernier au ministère de l'Économie et des Finances, les premières assises nationales sur la féminisation du numérique. Sans surprise, la sonnette d'alarme est tirée : les femmes ne représentent que 26,9 % des effectifs dans les métiers du numérique. De quoi fortement inquiéter Patricia Delon qui, d'un long soupir, déclare : « *Encore une fois, le monde de demain va être façonné par des hommes.* »

“
On souhaite réindustrialiser le monde et la France, mais les écoles d'ingénieur sont toujours aussi peu féminisées. C'est une catastrophe, ça ne bouge pas.”

Patricia DELON (ESCP 87)

Casting



Alyxe LOFFICIAL (ESCP 99),
fondatrice et consultante
Make in Marketing



Amandine DE SOUZA (MiM 04),
directrice-générale de Leboncoin



Ines NAVARRO DE ROUX (MiM 09),
directrice exécutive chez AltamarCAM
en investor relations à Madrid



Patricia DELON (ESCP 87),
PDG chez RATP Travel Retail



Thomas DAVID,
directeur Diversité et Inclusion
à ESCP Business School



Véronique TRAN,
professeur, doyenne et rectrice
de ESCP Business School (campus de Berlin)

Propos recueillis par Arthur Jeanne

« Nos expériences n'auront pas été vaines »

Geneviève CAUSSE-BROQUET a été la première femme professeure à ESCP, **Joëlle LE VOURC'H (ESCP 73)** la première étudiante. Les deux pionnières nous racontent leurs expériences respectives, les épreuves qu'elles ont dû affronter et les portes qu'elles ont contribué à ouvrir.



Geneviève CAUSSE-BROQUET
première femme professeur à ESCP



Joëlle LE VOURC'H (ESCP 73)
première étudiante ESCP

Dans quel contexte êtes-vous arrivées à ESCP ?

Geneviève Causse-Broquet : La Fondation nationale pour l'enseignement de la gestion (FNEGE), qui a vu le jour en 1968, avait pour objectif de créer un corps professoral en sciences de gestion. Pour cela, elle accorda des bourses à ceux qui étaient volontaires pour suivre une formation outre-Atlantique, formation qui durait de 12 à 18 mois. J'ai été candidate pour le premier départ qui a eu lieu en 1970. A mon retour, j'ai été recrutée à

l'ESCP à la rentrée 1971, en tant que professeur de gestion, à mi-temps puisque j'étais par ailleurs enseignante à l'université.

Joëlle Le Vourc'h : De manière générale, nous étions dans un contexte post soixante-huitard. Tout a été accéléré avec mai 68, parce que pendant les assemblées générales les étudiants demandaient la mixité. Les grandes écoles de commerce parisiennes étaient alors réservées aux hommes. Si on était une fille, il y avait HEC JF où les jeunes filles apprenaient - en plus de la gestion - la sténo et la dactylo... L'ESCP qui venait d'être indépendante par rapport aux autres « sup de co » a suivi les demandes des étudiants et a entrouvert ESCP aux jeunes filles dès la rentrée 70.

Geneviève, vous avez la sensation d'avoir apporté quelque chose de nouveau dans l'enseignement à votre arrivée ? D'avoir eu des relations différentes avec les étudiants ?

GCB : Quelque chose de nouveau certainement, le problème est qu'il a fallu adapter le contenu des cours au contexte français. En tant que femme, il me semble avoir eu des relations différentes avec les étudiants. Je vous donne un exemple. Il y a une dizaine d'années, je suis allée au Maroc et j'ai retrouvé un ancien élève. Au cours de la conversation il a souhaité me faire part d'un souvenir. « Nous avions cours le lundi à 8 h du matin, j'étais assis au premier rang, vous vous êtes mis devant moi et en me regardant bien dans les yeux vous m'avez dit : « Qu'est-ce qui

ne va pas ... , vous n'avez pas l'air heureux, vous avez mal dormi ? Est-ce que vous vous rendez compte de la chance que vous avez : vous êtes jeune, vous êtes à Paris, il fait beau, et vous êtes à l'ESCP ». Vous ne pouvez pas savoir comme ça m'a fait du bien ».

La classe pour moi, c'était un peu comme une famille. J'étais sans doute plus dans l'empathie que mes collègues. Il m'arrivait souvent de passer des soirées avec mes étudiants de troisième année et ça, je crois que c'est spécifique. Ça n'est pas pour ça que je leur mettais de meilleures notes. Attention !

Avez-vous rencontré des blocages en tant que « première femme » professeure ou en tant que « première femme » élève ?

GCB : Je n'ai pas le souvenir d'avoir été confrontée à des blocages en tant que femme. Il faut dire que le contexte était particulier. Jusqu'à cette époque les cours étaient généralement dispensés par des professeurs de l'Enseignement Technique qui assuraient des vacances. Le fait d'être sous contrat, et sans doute la reconnaissance d'une certaine légitimité grâce aux diplômés et à l'expérience professionnelle antérieure, ont joué un rôle. Je n'ai pas le souvenir d'une quelconque discrimination de la part de mes collègues masculins ou de mes étudiants

JLV : Pour moi ça a été difficile, certains étaient favorables à l'arrivée de filles à l'école, d'autres étaient totalement contre, aussi bien parmi les professeurs que les élèves. Le nombre d'admis étant limité à

250 élèves par promotion, on me disait parfois : « *tu prends la place d'un mec* ». Beaucoup pensaient alors qu'ouvrir la porte aux femmes (à une femme, cette année là) ça allait baisser le niveau de l'école et surtout le classement. On s'interrogeait sur l'effet que cela aurait sur les salaires (moyens) à la sortie. Et puis j'étais la seule fille. D'ailleurs, je ne savais pas que je serai toute seule. C'est le jour de la rentrée, que je l'ai réalisé. Il y a eu de la musique, un accueil en fanfare.

À l'époque vous avez souvent été confrontée à la misogynie ?

JLV : Il y a eu des choses difficiles à gérer. Moi je suis arrivée pour étudier, je venais de la fac de pharmacie qui était mixte. Et là, dès que je m'asseyais à côté de tel garçon, que j'allais déjeuner ou prendre un pot avec un autre, il y avait des rumeurs, tout le monde disait elle est maquée avec untel... A 20 ans, à l'époque, je n'étais pas forcément prête pour cela. Au bout de quelques mois, j'ai failli démissionner et puis très vite cela n'a plus été un problème de part et d'autre.

GCB : A l'époque la misogynie existait aussi bien aux USA qu'au Canada. Harvard n'a accepté les premières femmes qu'à partir de 1963. Lorsque j'étudiais à Sherbrooke plusieurs fois j'ai été confrontée à la misogynie. Mon premier bulletin d'évaluation commençait ainsi : « *Madame Causse, qui a laissé son mari et ses enfants en France...* ». Il est évident que les évaluations des collègues hommes qui avaient laissé femme et enfants en France ne commençaient pas ainsi. Je me souviens aussi de l'attitude de certains collègues français. Nous avions un enseignement novateur dispensé par un psychosociologue américain connu, qui mettait en pratique la méthode des T-Group, il avait l'art de poser au groupe des questions qui faisaient réagir et chacun devait répondre. Il a un jour posé la question suivante : « *Si demain, vous voulez créer une entreprise, avec quel autre membre du groupe vous la créeriez ?* ». L'un d'eux s'est précipité pour répondre : « *Si c'est pour aller au cinéma je choisis Geneviève, mais pour créer une entreprise c'est autre chose* ».

JLV : A ESCP, certains profs étaient misogynes. D'autres pas du tout. Je me souviens notamment d'un professeur d'allemand qui

était adorable. Quand on faisait des travaux de groupe ou des études de cas, à chaque fois mes camarades me disaient : « *Joëlle. Tu prends les notes ?* ». Quand j'ai été dans la troupe de théâtre, on m'a dit : « *Joëlle tu fais les costumes ?* ». C'était ce genre de comportement, mais à l'époque, personne ne se disait que c'était misogyne.

GCB : Joëlle a raison, ça n'était pas forcément volontaire, ou perçu comme de la misogynie à l'époque. Un ancien directeur d'ESCP qui avait une certaine vision de la femme... lors de notre première rencontre, me dit : « *Geneviève vous avez une belle robe* ». Une autre fois, alors que je venais de garer ma Porsche dans la cour, il me dit : « *Geneviève vous avez une belle voiture* ». La fois suivante, je l'ai abordé en lui disant : « *Monsieur le Directeur, j'espère qu'aujourd'hui vous allez me parler d'autre chose que de ma robe et de ma voiture!* ». Ça l'a surpris que je l'attaque comme ça. Après je crois qu'il m'a vue différemment. Il a eu une autre attitude.

Vous avez la sensation d'avoir participé à changer la vision de certaines personnes ?

GCB : Je ne sais pas en tout cas, après cet épisode, cet ancien directeur m'a accordé toute sa confiance. Il me semble qu'il a beaucoup apprécié ma réaction. Il m'a envoyée en Côte d'Ivoire pour nouer des contacts avec l'Université de Cocody à Abidjan. Quelques temps après, lors de l'éclatement de l'U.R.S.S., quand le Mastère franco-russe a été créé à l'initiative de la Chambre de commerce, il m'a envoyée sur place. A l'époque dès qu'un projet international de l'école se montait, je faisais partie de l'équipe d'intervention.

Avez-vous la sensation que le fait d'être une pionnière vous a rendue différente, a eu une influence sur votre carrière ?

JLV : Peut-être qu'après mes expériences à ESCP, j'étais plus aguerrie face aux critiques, plus armée. Je voulais faire de l'audit et à ma sortie de l'école en 1973, j'ai passé des entretiens chez les grands cabinets qui venaient de s'implanter en France. Chez Arthur Andersen, le responsable me dit : « *Honnêtement, je n'imaginerais pas ma femme*

faire de l'audit ». Je lui ai répondu : « *Ça tombe bien, je ne suis pas votre femme* ». Chez KPMG, on m'a dit : « *On peut vous prendre au même salaire qu'un homme mais comprenez bien que vous n'aurez jamais la même avancée professionnelle. On n'imagine pas envoyer une femme enceinte chez un client...* » J'ai refusé le poste. Et puis finalement j'ai été chez Coopers, qui est aujourd'hui PWC, parce que le recruteur qui était hollandais n'a mentionné à aucun moment de l'entretien sur le fait que j'étais une femme! Mon expérience à ESCP m'a permis de m'intégrer très facilement dans le cabinet et d'avoir une progression rapide voire très rapide. Plus tard, avec 7 collègues (hommes) de chez Coopers, nous avons lancé un cabinet d'audit et de consulting qui est devenu Deloitte France.

GCB : Je pense qu'étant la seule femme, il fallait faire preuve de davantage d'ambition que les hommes et certainement travailler davantage. Ainsi quand je suis arrivée à ESCP, j'ai immédiatement préparé un doctorat, j'ai passé le concours d'agrégation et j'ai été la première femme agrégée des sciences de gestion à l'université en 1981, et la première à mettre en place les diplômés en alternance à l'université en 1990.

Vous pensez avoir suscité des vocations ? Avoir endossé un rôle d'exemple ?

GCB : Je ne sais pas. Je l'espère. J'ai pu constater, notamment lorsque j'ai enseigné en Afrique et notamment au Maghreb, avoir gardé des très bons contacts avec les filles. Pour certaines, je devenais sans doute un modèle. Je ne sais pas si je méritais de l'être!

JLV : A l'époque, on me disait l'audit, ça n'est pas un truc de femmes. On a toujours tendance à dire que les maths, les sciences ou la finance ça n'est pas pour les femmes alors qu'il y a, de plus en plus de femmes qui font des carrières brillantes dans ces domaines. A ma sortie de l'école, en 1973, l'ensemble des « parisiennes » sont devenues mixtes et HECJF a disparu en 1975 lorsque la dernière promotion entrée en 1972 a été diplômée. Mon expérience et celle des autres jeunes filles (5 au total) entrées à ESCP en 1971 et 1972 n'auront pas été vaines, mais beaucoup reste à faire. |

Propos recueillis par Arthur Jeanne

J'ai rencontré celles qui sont devenues patronnes pour déclencher des vocations

En France, les femmes représentent 52% de la population, mais seulement 7% des dirigeants des grandes entreprises. Une anomalie. **Elodie ANDRIOT (MS 19)** a décidé d'aller à la rencontre de ces femmes pour mettre en lumière leurs histoires, leurs motivations et les clés de leurs succès. Le résultat de ce voyage initiatique passionnant, le livre d'entretiens *Patronnes, tête-à-tête avec les numéros unes* pourrait bien susciter des vocations.



Élodie ANDRIOT (MS 19)
Auteure

Bonjour Elodie, pouvez-vous présenter votre livre «*Patronnes, tête-à-tête avec les numéros unes*» et la genèse du projet.

Élodie Andriot : Juste après mes études à ESCP, j'ai démarré un média étudiant qui s'appelait Madamn qui avait pour but de mettre en avant les femmes cheffes d'entreprise et les patronnes au sens large. Plus tard, pendant la pandémie, l'idée d'aller plus loin a commencé à germer. Il y a beaucoup de littérature sur ce sujet, sur le sujet des patronnes, des femmes dirigeantes, mais je n'ai pas trouvé un livre qui vraiment rassemble les témoignages de celles qui dirigent une entreprise. J'ai cinq nièces qui ont entre 6 et 18 ans et je voulais leur montrer que ces femmes d'exception existent. C'est pour

cela que j'ai voulu créer ce livre qui s'appelle *Patronnes* qui est sorti en octobre dernier chez Albin Michel. Cet ouvrage, c'est en fait une collection d'entretiens avec 52 dirigeantes françaises du CAC 40, (Il y en a peu au CAC 40 puisqu'elles sont trois) à la start up, avec le plus de diversité possible, pour que tout le monde puisse s'identifier.

Pourquoi avoir écrit ce livre ?

E.A. : Les patrons sont souvent méconnus, mais alors les patronnes... Si vous interrogez quelqu'un au hasard dans la rue, je ne suis pas convaincue qu'il ou elle soit capable de vous citer une grande dirigeante française. On ne les voit pas souvent dans les médias, de ce fait, il y a peu de role models féminins pour celles qui veulent être cheffes d'entreprise ou entrepreneures. J'ai voulu accélérer un petit peu le processus pour qu'il y ait plus de femmes à la tête d'entreprises en montrant celles qui ont réussi, pour que les autres puissent se dire : «*moi aussi je peux le faire!*»

Quelle était la question qui vous animait quand vous discutiez avec ces femmes ? La première interrogation que vous aviez à leur égard ?

E.A. : Mon obsession, c'était de savoir :

“
Il y a peu de role models féminins pour celles qui veulent être cheffes d'entreprise ou entrepreneures. J'ai voulu accélérer un petit peu le processus pour qu'il y ait plus de femmes dirigeantes.”

pourquoi vous ? Pourquoi finalement elle plutôt qu'une autre à cette première place ? Comment moi, je peux m'en inspirer, comment mes nièces peuvent s'en inspirer, comment on peut toutes s'en inspirer et ce qui est assez rigolo en fait, c'est que l'on ne s'identifie pas forcément aux parcours qui sur le papier nous ressemblent, parce que la personne vient de la même ville, a la même couleur de peau, la même orientation sexuelle ou qu'elle a étudié au sein de la même école. Non, finalement, on s'identifie à la petite histoire qui déclenche quelque chose, aux épreuves que la personne a affrontées, qui ressemblent aux obstacles que l'on a dû surmonter.

Pourquoi selon vous, il est plus difficile pour une femme d'accéder à un poste de dirigeante ?

E.A. : Il y a une constellation de freins qui fait qu'aujourd'hui on a si peu de patronnes en France. Je peux citer parmi les conclusions les

injonctions sur la maternité qui reviennent assez souvent dans les entretiens. Le fait que dans certaines filières, notamment la filière scientifique, le vivier est assez restreint. Je pense notamment aux écoles d'ingénieurs où il n'y a que 28 % de femmes. Je pense aussi au fameux syndrome de l'imposteur. On l'entend beaucoup, on a l'impression qu'on enfonce des portes ouvertes. Mais c'est vrai, le doute se conjugue souvent au féminin. J'ai pu le constater lors de mes entretiens : certaines patronnes ont refusé deux ou trois fois un poste de direction avant de l'accepter parce qu'elles ne se projetaient pas, tout simplement. On peut aussi citer la falaise de verre. Après le plafond de verre, il y a la falaise de verre, c'est-à-dire que les femmes ont tendance à monter en diagonale plutôt qu'à la verticale. Elles ont tendance à « hacker » leur parcours en acceptant des postes un peu plus difficiles, avec plus de prises de risque que les hommes pour monter en haut de l'échelle. Enfin il faut

bien entendu parler de l'incidence et des biais induits de 2000 ans de patriarcat. On a tous des biais. Et c'est vrai que ce petit baluchon qui fait que, en tant que femme, on ne se sent pas forcément prédestinée à diriger une entreprise, se transmet dans la société de génération en génération.

Votre motivation, c'est de faire bouger les lignes ?

E.A. : En fait, selon le World Economic Forum, il faudra plus de 100 ans pour atteindre la parité.

Et moi, je pense que la parité, finalement, c'est la partie visible de l'iceberg de toutes les autres typologies de diversité. Et donc j'ai décidé à mon petit niveau d'accélérer le processus en montrant celles qui ont réussi en France, celles qui sont devenues patronnes pour déclencher des vocations parmi toutes, et tous. |



Concerts privés &
Musique *live* ou DJ

Team-building &
Workshops créatifs

Conférences &
Rencontres inspirantes

Coaching de la voix &
Développement personnel

www.somanystars.fr
info@so manystars.fr



Carière

Carrière : Votre langage non verbal et votre voix boostent-ils ou sabotent-ils votre influence ?

Selon une étude désormais célèbre, seuls 7% de notre impact à l'oral tiennent à... ce que l'on dit ! Les 93% « restants », eux, résident dans notre langage non verbal : posture, regard, gestuelle et voix. En effet, ce dernier parle à notre inconscient, qui est à l'origine de 90% de nos décisions au quotidien.



Christine MOUSSOT (ESCP 02)

Ancienne cadre marketing, Christine Moussot est fondatrice d'Expressions, coach vocale depuis 2009 et auteure de « Femmes, faites-vous entendre. S'affirmer par le travail de la voix » (Odile Jacob, 2017). Elle coache de nombreux dirigeant.e.s, entrepreneur.e.s, cadres, conférencier.e.s, avocat.e.s, mais aussi chanteur.se.s et comédien.ne.s.

Lors d'un échange oral, c'est bien plus que du contenu qui est transmis (sinon autant écrire un mail!) : votre interlocuteur sera à même d'apprécier vos qualités humaines, votre énergie et cela conditionnera instantanément la façon dont votre message est reçu : adhésion ou au contraire rejet ou indifférence.

Concrètement, à quoi est-ce que cela tient ? Ce que votre interlocuteur reçoit, c'est surtout votre posture, au sens large : dans quel rôle vous installez-vous face à lui ? Quelle est votre intention ? Instaurez-vous un rapport de force ?

Et tout cela est détectable dans les différents réglages de votre posture physique et de votre voix : tonalité, volume, timbre, intonations, débit, articulation... Et le plus insidieux, c'est que le décryptage est instantané et inconscient.

Pour effectuer un travail vocal efficace, il est nécessaire d'associer les aspects technique et psychologique de la voix.

Il sera utile de commencer par décrypter tout ce que la voix dit de la personne, notamment de ses traits de personnalité et de ses schémas relationnels, de ses conditionnements (« Tu as été sage : on ne t'a pas entendue! », « c'est pas beau de se mettre en colère »...). Une voix agressive révélera souvent la peur de ne pas être considéré. Une voix effacée trahira la peur de déranger, ou de ne pas être validé. Il faudra lever ces freins avant d'entamer le travail technique.

Puis la technique vocale permettra d'intégrer les clés d'une communication impactante : efficacité (voix audible, intelligible et structurée), légitimité (posture affirmée, voix posée, intonations cohérentes avec le rôle et le message...), écoute (posture et voix « ouvertes », pauses, regard, volume adapté...), influence (formulation d'une intention forte tournée vers le receveur du message, émotion juste).

En s'exprimant en conscience, nous redeviendrons alors acteur.trice.s de notre image et nous pourrions booster notre influence.

Plus d'informations :



Propos recueillis par Bricieux Férot

« Mon job de Président d'ESCP Alumni est de faire émerger un consensus derrière quelques idées pour les faire avancer au mieux »

Bertrand DUMAZY (ESCP 94) a toujours eu le sens de l'ambition collective. Selon lui, un chef d'entreprise, c'est avant tout un leader capable de constituer une équipe et de l'emmener dans son sillage au service d'un projet. C'est armé de ces convictions que le PDG d'Edenred a pris la présidence d'ESCP Alumni. Rencontre avec un homme engagé qui nourrit de grandes ambitions pour l'école.



Bertrand DUMAZY (ESCP 94)
Président Directeur Général d'Edenred

Bonjour Bertrand, vous êtes le nouveau président d'ESCP Alumni. Pouvez-vous vous présenter pour ceux qui ne vous connaîtraient pas encore ?

Bertrand Dumazy : Je suis né à Tourcoing, dans le Nord. Après avoir étudié en classe préparatoire au lycée Sainte-Geneviève à Versailles, j'ai eu l'opportunité d'intégrer ESCP, dont je suis diplômé avec la promotion 1994. Promotion dans laquelle se trouvait Françoise, que j'ai rencontrée avenue

de la République et qui est devenue ma femme. Aujourd'hui, je suis un heureux père de famille de quatre enfants. Après avoir été consultant, entrepreneur, puis investisseur, j'ai occupé plusieurs fonctions de dirigeant avant de rejoindre Edenred en 2015, en tant que Président-directeur général. Edenred est la plateforme digitale qui accompagne au quotidien les acteurs du monde du travail, en proposant des solutions innovantes de paiement à usages spécifiques dédiées à l'alimentation, à la motivation, à la mobilité et aux paiements professionnels. Leader mondial de l'argent fléché, et grâce à ses 12 000 collaborateurs présent dans 45 pays, Edenred connecte au quotidien plus de 52 millions de salariés et 2 millions de commerçants, via environ 1 million d'entreprises. En parallèle de mes fonctions de chef d'entreprise, je suis également membre des conseils d'administration d'Air Liquide et de Neoen. Last but not least, j'ai l'honneur d'avoir succédé à Stéphane Distinguin (ESCP 97) et d'être à la tête d'ESCP Alumni depuis septembre 2022.

Quel genre d'étudiant étiez-vous à ESCP ?

B.D : Un étudiant qui aimait faire beaucoup de choses ! Tout d'abord du sport, puisque j'étais un heureux membre de l'équipe de volley, sous la houlette de Roger, un coach formidable. Également impliqué dans la vie associative, j'ai notamment intégré l'association Projexport en première année, ce qui m'a permis de partir en Inde pendant trois mois. Par ailleurs, j'ai été élu à la Junior Entreprise en tant que Vice-Président, et y ai travaillé pendant deux ans.

Pouvez-vous nous en dire plus sur ces premières expériences professionnelles à ESCP ?

B.D : Au sein de la famille où j'ai grandi, la tradition était qu'au mois de juillet, il fallait travailler. Avant d'étudier à ESCP, j'avais ainsi déjà exercé plusieurs métiers, par exemple comme ouvrier beurrier à Roubaix. Cela reste d'ailleurs l'un de mes meilleurs souvenirs de jeunesse : je faisais du conditionnement d'œufs et de beurre.



“ Le fil rouge de mon parcours a probablement été la soif de découverte et la curiosité qui m’ont emmené à travailler dans des industries différentes, à faire des métiers différents. ”

En arrivant à ESCP, pour gagner ma vie, j’ai été serveur au bar de la cafétéria. Ensuite ma première expérience internationale grâce à l’école a été cette mission en Inde pour les Fromageries Bel, en 1991. Il s’agissait de faire une étude de marché pour analyser si l’entreprise devait s’implanter dans le pays, et y produire notamment son produit phare : la Vache qui rit. J’ai gardé de cette aventure un surnom qui m’a longtemps suivi : « *the smiling cow* ».

Quel a été votre parcours à la sortie de l’école ?

B.D : J’ai démarré ma carrière chez Bain & Company, un cabinet de conseil en stratégie, en travaillant pour des clients à Paris, à Milan, à Londres et enfin à Los Angeles. Cela a été un déclic pour ma carrière car j’y ai acquis le goût de l’ambition collective et un haut niveau d’exigence. Ensuite, j’ai repris des études pour faire un MBA à Harvard Business School. Deux années très riches, complémentaires de celles passées à l’ESCP, qui m’ont permis de prendre le temps de réfléchir à ce à quoi j’aspirais. A la suite de ce MBA, j’ai recommencé à travailler à San Francisco puis à Paris, pour le fonds d’investissement BC Partners, avant de me lancer dans l’aventure de l’entrepreneuriat en montant Constructeo, une société qui faisait de l’ingénierie simultanée en ligne et a été rachetée par un acteur nord-américain.

J’ai ensuite travaillé chez Neopost pendant neuf ans, notamment en tant que directeur du marketing et de la stratégie du Groupe, Président-directeur général de l’entité française, puis directeur financier du Groupe. En 2011, je suis devenu Président-directeur général de Deutsch, leader mondial des connecteurs haute performance. Enfin, j’ai rejoint les équipes de Materis (devenu Cromology) pour en devenir le Président-directeur général avant d’être nommé Président-directeur général d’Edenred fin 2015.

De Bain à Edenred. Quel est le fil rouge de votre carrière ?

B.D : Le fil rouge a probablement été la soif de découverte, la curiosité. Celle-ci m’a amené à travailler dans des industries variées et à exercer des métiers différents. Par ailleurs, le plus important pour moi a toujours été de travailler avec des gens avec qui j’avais envie de travailler. J’ai été guidé par des histoires humaines.

Quelle est votre vision du rôle de chef d’entreprise ou de dirigeant ?

B.D : Je n’envisage pas du tout le métier d’entrepreneur, de dirigeant ou de chef d’entreprise, comme celui d’un homme solitaire qui réfléchirait depuis sa tour d’ivoire à une idée géniale et que tout le monde suivrait. Un dirigeant doit avoir la capacité de

créer un collectif derrière un projet. J’ai une vision très biologique de l’entreprise : il me semble que le rôle de l’équipe de direction consiste à créer les conditions de température et de pression qui vont permettre à chacun de donner le meilleur de lui-même, permettre une optimisation des réactions chimiques tous les jours. Une entreprise, ce sont des femmes et des hommes qui se lèvent le matin avec l’envie de créer des choses ensemble, de faire bouger les lignes collectivement, et de marcher un peu plus vite et plus loin que les concurrents. Notre rôle de dirigeants est de faire en sorte que cette magie-là se mette en œuvre.

C’est cette vision qui vous guide chez Edenred ?

B.D : Tout à fait. Chez Edenred, nous sommes 12 000 collaborateurs pour un volume d’affaires de près de 40 milliards d’euros. Nous opérons dans une industrie à très forte valeur ajoutée et sommes en forte croissance tout en étant présent dans 45 pays. Ce chiffre est important puisqu’en réalité, 12 000 personnes dans 45 pays, cela veut dire que nous sommes un chapelet de moyennes entreprises locales. Pour que l’alchimie fonctionne, il faut s’assurer que les équipes soient dument sélectionnées. Parmi les critères de sélection, le principal à mes yeux est la capacité de chaque équipier d’Edenred à allier humilité individuelle

et ambition collective. C'est un modèle qui semble montrer son efficacité puisque nous avons une croissance à deux chiffres depuis des années et que nous sommes entrés au CAC 40 ESG en septembre 2022.

Quel est le cœur de métier d'Edenred ?

B.D : Le métier d'Edenred est ce que l'on appelle l'argent fléché. L'argent fléché émis par Edenred est à distinguer de l'argent universel : il n'est utilisé que pour un certain type de biens ou de services, dans certaines conditions. Nous sommes les leaders mondiaux dans ce domaine. Le produit emblématique qui en est l'incarnation la plus connue et représente 42 % de notre chiffre d'affaires est le ticket restaurant.

Quand on est présent dans 45 pays, comment fait-on pour manager en intégrant les spécificités culturelles de chacun ?

B.D : Edenred est présent de Santiago du Chili à Singapour, en passant par l'Angleterre, où les différences culturelles sont

effectivement significatives. Pour que cela fonctionne, je crois qu'il faut laisser le management local s'épanouir tout en définissant un cadre global avec des caractéristiques communes. J'aime l'expression du Nord « faire à s'mode » qui veut dire faire à sa manière. Chez Edenred, nous voulons des leaders cohérents entre ce qu'ils disent, ce qu'ils pensent et ce qu'ils font. Et pour cela, il faut leur donner des espaces de liberté.

Vous avez une routine ? Quelque chose qui vous motive au quotidien ?

B.D : J'aime écouter Heroes de David Bowie au moins une fois par jour. Sa prestation lors de son concert de Wembley en 1992... C'est magique. « *We can be heroes, just for one day* ».

Qu'avez-vous appris à ESCP ? Vous avez la sensation que l'étudiant qui entrait à l'école il y a 30 ans est très différent du Bertrand Dumazy d'aujourd'hui ?

B.D : Je dois énormément à ESCP. Le premier jour de l'école, il y a un garçon qui s'est assis à côté de moi en cours. J'arrivais de

“

Je suis un homme du Nord. Il y a chez moi, cette expression qui est très belle, qui dit "faire à s'mode", ça veut dire faire à sa manière. Je pense que c'est important.”



Tourcoing, lui de Châteauguay. On a immédiatement sympathisé et j'ai su qu'on ne se quitterait plus. Cet homme est Thomas Chardonnel (ESCP 94) qui est aujourd'hui le Président Délégué d'ESCP Alumni ainsi qu'un de mes amis les plus proches. En fait, ESCP, c'est le premier jour du reste de ma vie. C'est là que j'ai rencontré mon épouse Françoise, eu mon premier job, mené mes premières expériences professionnelles qui m'ont permis d'être autonome financièrement. Je suis le dernier d'une famille de six enfants. Se loger, se nourrir à Paris et payer son école était un budget hors d'atteinte pour mes parents, donc il a fallu que je contribue. Et cette contribution, j'ai pu le faire grâce à la junior entreprise d'ESCP.

Pourquoi avoir choisi de vous engager pour l'école ?

B.D : J'ai la sensation qu'au début de ma carrière, j'ai été assez égoïste, autocentré, et n'ai pas nécessairement redonné ce que l'on m'avait apporté. Je le dis presque avec une certaine forme de regret. Et puis avec le temps, il y a eu une prise de conscience et cette volonté de rendre à la communauté ESCP. Cette idée a germé et j'ai rencontré Stéphane Distinguin qui était le président de l'association. Après quelques échanges avec lui, j'ai décidé de me présenter au conseil d'administration puis de lui succéder à la tête d'ESCP Alumni. Donc c'est un lent cheminement sur des chemins de traverse, mais qui finalement mènent toujours à l'Alma mater du 79 rue de la République.

Quelles sont les missions d'ESCP Alumni selon vous ?

B.D : ESCP Alumni a trois missions. La première est de s'occuper de la communauté des Alumni pour booster leurs carrières. Cela signifie que si vous voulez des conseils de coaching, que vous êtes en phase de réflexion sur une réorientation professionnelle, ou d'une manière plus générale, si vous avez besoin d'un coup de boost, l'association est à votre service. La deuxième et c'est toute la force du réseau ESCP Alumni, est de faire en sorte que vous ne soyez jamais seul. L'association fonctionne comme un accélérateur des liens entre Alumni. La troisième est de contribuer au

rayonnement de la marque ESCP. Dans un monde en mouvement perpétuel, en quête de repères, il faut que la marque ESCP soit clairement identifiée et qu'elle soit nourrie en permanence.

Quelle est votre ambition en tant que président d'ESCP Alumni ?

B.D : En tant qu'Alumni d'ESCP, nous sommes les héritiers d'une idée totalement folle : monter une école de commerce à l'époque où ce concept n'existait pas. Cette idée folle nous invite à entretenir le grain de folie et l'audace propres à ESCP. Nous sommes aussi les héritiers d'un courant pro-européen et de la démocratie libérale telle que définie par Jean-Baptiste Say qui irrigue l'âme de l'école. Il me semble que notre devoir à tous est de ne pas oublier ce patrimoine légué et d'essayer de le faire fructifier pour le transmettre à la génération d'après.

Justement, comment faire fructifier cet héritage ? Quelles seront les lignes de force de votre mandat ?

B.D : On ne se baigne jamais deux fois dans le même fleuve. Il s'agit donc de regarder ce dont on hérite et de voir comment on peut le faire fructifier. Mon rôle est justement d'y parvenir et de faire émerger un consensus derrière quelques idées pour les faire avancer. À ce titre, il y a trois idées qui me tiennent à cœur et que nous allons porter collectivement avec l'association : la première est l'internationalisation de l'association, à l'image de ce qu'est l'école. ESCP est présente sur six sites différents et plus de 70 % des étudiants ne sont pas français. Cette vague de fond va continuer. L'école est totalement internationale, donc l'association doit encore plus s'internationaliser. Cela passe notamment par les instances qui gèrent les opérations de l'association. La deuxième idée est l'accélération de la digitalisation des supports autour de l'association. Nous avons une communauté diverse de 75 000 membres, de 120 nationalités différentes, aux quatre coins du monde. Pour l'animer et la faire vivre, nous devons avoir des supports performants, digitaux et inclusifs. Enfin, la troisième ligne de force sur laquelle je souhaite insister est

cette capacité à avoir un continuum très fort entre le corps enseignant, le staff de l'école, les étudiants, leurs parents, les diplômés, l'association ESCP Alumni et la fondation. Tous ces corps doivent travailler ensemble tel un banc de poissons qui avance au travers de flots et de courants plus ou moins porteurs, mais qui avance ensemble pour avoir une force considérable. En parallèle de ces trois idées, d'autres chantiers passionnants sont en cours comme le travail sur la raison d'être et la sensibilisation à la cotisation à vie. Lors des réunions avec la Fondation et la direction de l'école, nous nous sommes fixés pour cap de travailler plus étroitement et plus joyeusement ensemble. Nous n'avons qu'un patron, c'est l'école. Cette école qui progresse jour après jour et qui n'a pas encore atteint son plein potentiel.

Vous avez un message à faire passer aux Alumni ?

B.D : Il faut contribuer à cette association : il n'y a pas d'amour, il n'y a que des preuves d'amour ! C'est pour cela que désormais, vous pouvez devenir adhérent à vie. C'est le moment de vous engager financièrement pour faire en sorte que l'association rayonne et continue à se développer. Votre temps est aussi une denrée précieuse. Engagez-vous si vous en avez l'envie, n'hésitez pas ! Appelez le délégué de votre région, de votre groupe professionnel, appelez l'Association. Eva Mollat du Jourdin fait un travail fantastique à l'association ESCP Alumni avec ses équipes. L'appétit vient en mangeant, et c'est en s'engageant qu'on a envie encore plus de s'engager. Alors rejoignez-nous, vous verrez, ça vaut vraiment le coup !

Par Marc Hervez

La chasse à l'ours

Ancienne cheffe de projet dans la communication et le networking d'entreprises, **Manon VALTIER (MS 17)** a rendu son col blanc pour enfileur un tablier de la même couleur. La voilà aujourd'hui dotée d'un CAP en chocolaterie, et à la tête d'une société qui fabrique et commercialise les indémodables petits oursons en guimauve.



©SimonDetraz

Manon VALTIER (MS 17)
fondatrice Les Oursons de Manon

Quelques mois après son grand saut dans l'inconnu, les doutes, « pour ne pas dire les angoisses », qui habitaient l'entourage de Manon Valtier (MS 17) se sont dissipés. Il faut dire que la jeune femme avait quitté un CDI de cadre pour entrer de plain pied dans l'artisanat et se mettre à son compte en repartant de zéro, avec pour seul parachute des indemnités de chômage, le tout dans un monde post-Covid. Née à l'automne 2022, la société sous laquelle elle réinvente les iconiques confiseries en chocolat et guimauve qui ont bercé notre enfance a passé avec succès sa première épreuve du feu. Quelques jours après avoir bouclé une campagne de financement participatif sur Ulule, marquant le grand départ de cette toute nouvelle aventure entrepreneuriale, Les Oursons de Manon vivaient des fêtes de fin d'années fructueuses. « Même si c'est une période évidemment phare pour les chocolatiers et confiseurs j'ai enregistré 18000 euros de chiffres d'affaires à Noël. À mon échelle, c'est très bien », indique cette Parisienne de naissance. Un peu plus de trois mois plus tard,

c'est Pâques, autre date du calendrier cochée par les professionnels du chocolat, qui se présentait et faisait office de grand test pour le tout nouveau site Web de la marque (<https://lesoursonsdemanon.com/>). « Je suis très contente du résultat, la vente en ligne a fait de très bons scores pour une première. Tout ceci m'a confortée dans mon choix de reconversion et a rassuré mes proches quant à l'orientation donnée à ma carrière », reprend la trentenaire, qui a su visiblement séduire un public adepte des plaisirs gustatifs régressifs.

De son propre aveu, Manon Valtier avait au fond d'elle cette envie de monter sa propre affaire. Et pourtant, l'artisanat n'est pas une fibre cultivée dans le cercle familial: son père travaille dans l'immobilier et sa maman a autrefois opéré au marketing d'une grande marque automobile française. « J'ai toujours eu la volonté d'entreprendre, mais je n'ai eu bien longtemps absolument aucune idée du domaine dans lequel m'épanouir, admet-elle. On peut toutefois dire que ce désir m'a implicitement guidée au cours de mes jeunes années. » Après quatre ans à l'ISCOM, l'école supérieure de communication et publicité, elle rejoint ESCP pour un master spécialisé à Madrid. Son cursus la mènera d'abord chez Brandimage, où elle s'occupe de la gestion de projet en identité visuelle de marques, puis chez FrenchFounders, un réseau professionnel qui promeut des échanges entre entrepreneurs et investisseurs francophones dans le monde entier. « Mon rôle c'était d'assurer la relation client et de chapeauter l'organisation et la coordination d'événements thématiques. J'y suis restée deux ans. Cette expérience m'a servi : attirée par l'aventure, je côtoyais des chefs d'entreprise tous les jours et était confrontée à leurs problématiques »,

précise-t-elle, tout en vérifiant que le flux de chocolat fondu qui sort de sa toute nouvelle tempéreuse (« ma machine de guerre, financée grâce à la cagnotte Ulule ») est à la bonne température. Et puis, en 2020, survient la pandémie...



©SimonDetraz

Les forums de rencontres interprofessionnelles et autres salons étant à l'arrêt, comme d'autres de ses congénères, Manon Valtier se pose des questions existentielles sur le sens à donner à sa carrière. Les souvenirs d'enfance remontent. « Ça paraît très cliché, mais je suis un vrai 'bec sucré'. Plus jeune, avec mon grand-père nous transformions beaucoup les fruits du jardin: confitures, sorbets etc. Et lors de ces moments de réflexion pendant le confinement est un peu resurgie cette nostalgie, alliée à ce désir de projet créatif qui sommeillait en

moi. Et là, j'ai pensé 'pourquoi pas le chocolat ? Il y a moyen de faire quelque chose de canon.' » Alors, elle démissionne, et s'inscrit en CAP chocolatier à la rentrée 2021. En compagnie d'autres adultes en reconversion, elle suit une formation à l'Atelier de Stéphane, sous la coupe de Stéphane Dozier, et complète son bagage théorique par un stage au sein de la chocolaterie de Julien Dechenaud, à Vincennes. *« C'est une très belle maison, mais le rythme était effréné. Ce fut une année intense. Je rentrais chez moi épuisée, et je passais mon*

temps libre à peaufiner mon business plan. J'ai appris à travailler vite et bien », relate-t-elle. Grande consommatrice d'oursons en chocolat durant sa jeunesse, c'est à ce moment là qu'elle détermine son positionnement, avec pour mots d'ordre, la qualité et le fait-maison, tant pour le chocolat que la guimauve. Elle s'allie avec un designer installé au Japon pour bâtir son identité visuelle et démarquer ses produits de leurs homologues industriels. Aujourd'hui, Les Oursons de Manon se déclinent en chocolat au lait

ou chocolat noir (*« Je ne compte pas faire de blanc, ce n'est pas du chocolat »,* estime l'entrepreneuse) et quatre recettes de cœur fondant sont disponibles pour les gourmands nostalgiques : vanille de Madagascar, praliné, caramel fleur de sel et passion. Avant d'élargir son catalogue, la jeune femme espère convaincre des réseaux d'épiceries fines à même d'assurer sa distribution et compte, d'ici la rentrée prochaine, prendre ses quartiers dans un local, qui ferait aussi point de vente. *« Je suis en recherche active, mais je ne veux pas me précipiter. Je cherche le bon compromis entre la situation géographique, la fréquentation de la rue, et les mètres carrés, insiste Manon Valtier, qui a toutefois la chance de pouvoir s'appuyer sur les connaissances de son père, agent immobilier. Actuellement, pour la fabrication, je squatte l'arrière-cuisine d'amis restaurateurs, dans le XVIII^e arrondissement. Je compte sur ce nouvel espace pour développer mon activité en organisant des ateliers d'initiation, par exemple auprès d'entreprises, pour du team building ».* Son nouveau QG, précise-t-elle, lui permettra également d'embaucher un apprenti. Pour transmettre à son tour son savoir-faire, auprès de trentenaires nostalgiques en reconversion ?



©SimonDetraz

“ Et là, j'ai pensé : pourquoi pas le chocolat ? Il y a moyen de faire quelque chose de canon. ”

Par Houda Gharbi

Un changement de Paradigme

Avec son frère Fabien, **Vincent HUCHÉ-DENISET (MiM 20)** a lancé Paradigme, la première plateforme d'achat-revente de belles marques en seconde main. Il nous présente sa start-up qui mise sur une expérience client différenciante pour percer sur le secteur très porteur de la mode seconde-main.



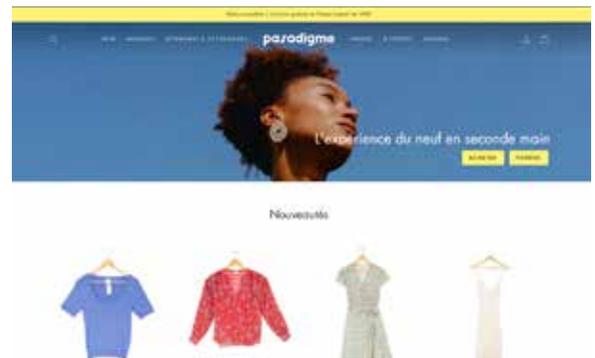
Vincent HUCHÉ-DENISET (MiM 20)
et son frère Fabien
co-fondateurs de Paradigme

Passionné par le monde de l'entrepreneuriat et des start-up, Vincent Huché-Deniset (MiM 20) opte à ESCP Business School pour un Master Entrepreneuriat. Il réalise son mémoire de fin d'études sur les nouveaux business models dans la mode, un sujet qui l'intéresse particulièrement et dont il veut cerner le potentiel d'innovation. Après l'école, Vincent suit la formation du Wagon pour apprendre les bases du code et pouvoir lancer avec son frère, diplômé de HEC, Paradigme. «*Notre start-up est un projet entrepreneurial et familial autour d'une passion commune : la mode. Nous voulions également nous engager dans un projet à impact. Confinés ensemble chez nos parents, nous avons commencé à poser les bases du Paradigme en cherchant à mieux comprendre ce marché de la seconde main en interrogeant des adeptes ou non de seconde main, des marques et des experts du secteur. Notre idée était, en effet, de mieux appréhender les enjeux et les problématiques afin de proposer un nouveau modèle qui permettrait d'embarquer aussi bien les marques que les consommateurs, mais aussi de développer le réflexe seconde main*», explique Vincent.

Le backmarket de la mode

Paradigme est une plateforme d'achat-revente de mode haut-de-gamme destinée aux marques et aux particuliers et dont l'ambition est de se positionner comme le «*BackMarket*» de ce secteur. «*Nous voulons jouer le rôle de tiers de confiance sur ce marché en simplifiant la vente grâce à une solution que nous avons développée et qui s'appuie sur un système de rachat immédiat. Sur notre site, le vendeur va répondre à des questions prédéfinies concernant le produit qu'il souhaite vendre afin qu'à partir de ces informations, nous puissions lui proposer une offre de rachat immédiate par bon d'achat à utiliser sur l'ensemble de notre site*», explique Vincent. Paradigme réceptionne ensuite l'ensemble des articles achetés afin de contrôler leur qualité et prendre des photos en prévision de leur mise en ligne sur le site. «*Nous ne vendons que des belles pièces et des belles marques en très bon état*», insiste l'entrepreneur.

En parallèle, Paradigme propose aussi sa solution technologique et logistique à des marques qui souhaitent également se lancer dans la seconde-main. «*Sur la cinquantaine de marques référencées sur notre site, plus d'une dizaine sont nos partenaires. Nos vendeurs peuvent, d'ailleurs, choisir un bon d'achat à dépenser sur notre e-shop ou bien chez une de nos marques partenaires. Ces partenariats prestigieux avec des marques comme Petite Mendigote, La Fée Maraboutée ou plus récemment le BHV contribuent à notre notoriété et viennent renforcer notre crédibilité sur ce marché en pleine expansion*», poursuit Vincent.



Proposer une expérience de la seconde main différenciante

L'ambition de Paradigme est de se différencier des principaux grands acteurs du marché de la seconde main : Vinted, Leboncoin ou encore Vestiaire Collective. «*Notre offre est non seulement différenciante, mais elle permet également de proposer une expérience plus fluide et qualitative en se focalisant sur trois points*», estime Vincent. Tout d'abord, Paradigme propose aux vendeurs un système de rachat immédiat ce qui leur épargne une gestion très souvent chronophage de leur dressing et de leurs ventes. Côté acheteur, l'expérience proposée est similaire à celle que l'on peut retrouver sur le segment des vêtements neufs (photos et descriptions professionnelles, garantie sur l'état, service client, retours...). Enfin, Paradigme permet aussi aux marques de se lancer très facilement dans la seconde main.

La start-up poursuit aujourd'hui son développement et souhaite multiplier les partenariats avec les marques et les grands acteurs du marché. En parallèle, Paradigme continue à élargir sa communauté en proposant toujours plus de belles pièces, en installant des pop-ups et en organisant des rendez-vous physiques pour aller à la rencontre des vendeurs et des acheteurs !

Acteur du contentieux des affaires, le cabinet conseille les entreprises, les établissements bancaires et financiers et leurs dirigeants dans l'ensemble des litiges auxquels ils font face et les accompagne dans les situations de crise. Il les assiste également dans le cadre de leurs enquêtes internes ainsi que dans la mise en place et le renforcement de leurs dispositifs anti-corruption.

Rompu aux procédures d'urgence, plurielles et transnationales, le cabinet accompagne ses clients en France et à l'étranger. Particulièrement attentif à l'image de ces derniers et animé par un sens aigu de l'innovation, celui-ci est en recherche constante de solutions novatrices, adaptées aux besoins de chacun.

« Une pratique internationale en droit pénal des affaires »

Who's Who Legal

Un savoir-faire reconnu par l'ensemble des classements
français et internationaux :

Chambers & Partners
Legal 500 EMEA
Who's Who Legal
Best Lawyers
Expert Guides
Le Point
Décideurs

Trophées du droit 2023 :

Trophée d'or en « Droit pénal des affaires »
Trophée d'argent en « Compliance et anti-corruption »
et en « Contentieux financier et haut de bilan ».

Droit pénal des affaires – Contentieux commercial et haut de bilan
Compliance et enquêtes – Contentieux réglementaire

Bougartchev Moyne Associés AARPI

Avocats à la Cour

Réseau

Par Isabelle STHÉMER (EAP So), Déléguée du Groupe ESCP Au Féminin

Après 20 ans d'existence, ESCP Au Féminin prépare l'avenir !

Découvrez la synthèse de la grande enquête menée par le Groupe et les projets qui en découlent.



ESCP Au Féminin, le réseau des femmes diplômées de ESCP Business School existe maintenant depuis 20 ans. Exclusivement féminin depuis lors, il a pour vocation de rassembler les Alumnae des différentes formations de l'école, afin de constituer un réseau spécifique, centré sur les problématiques particulières à la carrière au féminin. La société et le monde du travail ayant évolué durant ces dernières années, les co-déléguées du Groupe se sont interrogées sur l'adéquation entre les préoccupations de ses 25 000 membres (dont un peu plus de 10 000 en France sont inscrites au Groupe) et les activités proposées aujourd'hui. C'est la raison pour laquelle, elles ont mené une enquête auprès de leurs paires en y associant, les étudiantes en en dernière année, par le biais de l'Ecole.

Les points saillants dont l'enquête a permis l'émergence sont les suivants :

- Une grande majorité des répondantes dépassent l'âge de 35 ans et souhaitent s'appuyer sur le groupe pour accompagner leur seconde partie de carrière
- Près de la moitié des répondantes ne connaissent pas l'existence du Groupe
- Leurs préoccupations demeurent l'accès aux plus hautes fonctions dans l'entreprise, la connaissance et l'anticipation des moments charnières d'un parcours professionnel, les changements de carrière et le développement de réseau
- Les formats d'événement privilégient le présentiel à l'heure du déjeuner ou en soirée. Les répondantes sont prêtes à y mettre le prix, pourvu que la qualité soit au rendez-vous

- La notion de mentoring entre femmes diplômées remporte une véritable adhésion.
- L'ouverture du Groupe aux hommes est clairement approuvée, pourvu que certains moments demeurent exclusivement féminins
- Près de 200 diplômées ont laissé leurs coordonnées soit pour participer à l'animation du Groupe, soit pour mentorer des diplômées ou encore témoigner lors d'un événement, voire intervenir sur un atelier en tant qu'experte

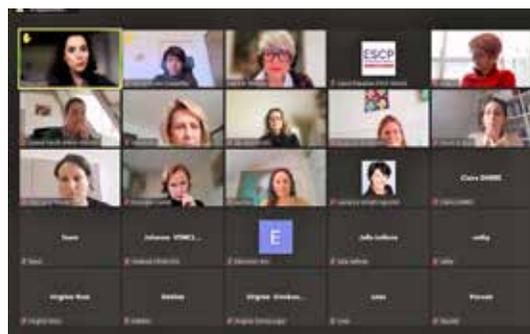
Un programme a été établi pour surfer sur la dynamique créée par l'enquête. Il a été dévoilé lors de la visioconférence de restitution des résultats du 28 mars dernier. D'ici fin juin 2023, le Groupe travaillera sur divers chantiers visant à :

- Optimiser la communication du Groupe en lien avec l'Association
- Organiser une visio d'information à l'attention des volontaires qui se sont proposées pour animer le Groupe
- Mettre en place le mentoring, en lien avec l'Association (sur le modèle du parrainage qui a fait ses preuves)
- Lancer des déjeuners mensuels exclusifs, autour de rôles-modèles diplômées de ESCP Business School

Pour rejoindre le groupe, scannez le QR code



Et pour célébrer l'arrivée de l'été, une grande soirée de networking « au féminin » sera proposée le 26 juin sur le Campus Montparnasse : save the date ! Dans l'intervalle, rejoignez le groupe « ESCP Women's Network » sur LinkedIn pour échanger entre vous et avec nous !



Par Emmanuel VITRAC (ESCP 90), Délégué du Groupe PACA Provence et avec les contributions d'Anne-Cécile VIDAL (ESCP 94), Stéphanie LE BEUZE (EAP 01), Étienne ROBERT (ESCP 09), Thomas HOUDAILLE (ESCP 92), Patrick LE MOINE (ESCP 68), Kévin BLAZE (MS 15), Julien NAZARIAN (ESCP 03)

Coup de Mistral vivifiant sur la Provence !

Une année 2023 riche en événements pour nos alumni provençaux.



En Provence pour y vivre, ou de passage ? Objectif d'ancrer de nouvelles racines dans ce terroir, ou passer tel un zéphyr sur la « grande bleue » ?

Le Groupe PACA Provence œuvre pour créer du lien convivial sur cette terre de garrigues vinifères et oléifères et de voies maritimes méditerranéennes.

Dans le losange d'or entre Avignon, Aix-en-Provence, Marseille et Arles, les ESCP de diverses promotions et secteurs d'activité se retrouvent environ 2 à 4 fois par an. Ne voulant rester dans un entre-soi stérile, et considérant plutôt la fertilité de la pluralité, nous ouvrons nos portes et tendons la main aux groupes d'autres écoles (d'ingénieurs, de commerce ou autres). Car depuis la nuit des temps, c'est de l'ouverture et de la diversité que naissent l'art et la science, et que se révèlent au mieux les talents semés en l'être humain. Tel le nez spiritueux d'un grand vin, les potentiels individuels et l'esprit humain explosent de l'assemblage des idées et des richesses conjuguées de chaque personne.

Beaux sites, convivialité et réseautage.

Le Groupe PACA Provence a récemment organisé des soirées "after-work" sur des sites privatisés d'une rare beauté, tel le château de Beaupré à Saint-Cannat, d'inspiration comme La Plateforme à Marseille, sportif comme le Country Club d'Aix, ou envoutant comme la boutique intimiste des Parfums de la Bastide à Aix-en-Provence.

Certaines de ces rencontres ont été coorganisées avec les réseaux des Alumni de l'EM Lyon ou du GRECO Provence, une association de loi 1901 fédératrice des anciens diplômés des grandes écoles nationales, résidant en Provence.

Une nouvelle dynamique pour 2023 en Provence.

Sur ces valeurs de convivialité et fécondité, la volonté est d'accentuer la diversité et la richesse de ces rencontres par des mini conférences inspirantes ou témoignages de personnes entrepreneuriales. Nous recherchons des idées en ce sens.

Quant aux sites pour ces soirées after-work, plusieurs Alumni nous ont proposé d'ouvrir les portes de leur résidence ou entreprise à nos futures rencontres, par exemple un domaine privé à Saint-Antonin-sur-Bayon, le domaine de la Villa Beaulieu à Rognes, ou divers autres beaux endroits.

Sont prévues 1 à 2 rencontres en automne et 2 à 3 autres au printemps, souvent le jeudi soir.

Par partage d'une passion ou par esprit de rencontre, le vin est un sujet (parmi d'autres!) permettant de créer des moments mémorables. Le Groupe est très ouvert à d'autres thématiques (olive, amande, truffe, bière...) mettant en valeur les terroirs et les savoir-faire ancestraux ou innovants de la région.

Pour rejoindre le groupe, scannez le QR code



Rejoignez-nous avec vos idées pour les prochains événements !

Tel un bon vin de garde, en mûrissant, le réseau ESCP s'améliore et enrichit la palette de ses saveurs !

Par Auriane DENIS (MS 12), Déléguée du Groupe Vins & Spiritueux

Trinquiez avec le Groupe Vins & Spiritueux !

Entre dégustations privées, rencontres sur l'avenir connecté du vin et ateliers d'œnologie pour débutants, cette année il y en aura pour tous les goûts.



Ce que j'affectionne avec le Groupe Vins & Spiritueux, c'est qu'il réunit aussi bien des passionnés que des néophytes, de toutes sphères professionnelles et années de promotion confondues.

Un cadre idéal pour tester un nouveau format d'événement, plus intimiste (15 places), pour favoriser les échanges avec les intervenants et la camaraderie entre alumni.

Nous nous sommes donc retrouvés, salle comble, en février pour une dégustation inédite autour des vins d'Arménie, le berceau historique du vin.

Animée par Shant Zadourian, 1^{er} importateur de vins arméniens en France, nous avons eu le plaisir de déguster des vins au plus proche des 1^{ers} vins de l'histoire de

l'humanité dans sa cave, Kenats (75015). Cépages pré-phyloxériques, vinification dans des amphores centenaires, le tout sur un sol volcanique en altitude... Une découverte très appréciée par les alumni et dont vous ne devriez pas tarder à entendre parler, aux vues de l'enthousiasme de grands sommeliers (Manuel Peyrondet, ancien sommelier du Ritz) et d'équipe télé en vogue (Très Très Bon) pour ces vins rares et identitaires.

Pour nos événements à venir, nous avons le plaisir de nous joindre au Groupe Retail, pour évoquer l'avenir de la vente de vin grâce à l'expertise de Thomas Dayras (MiM 11), CEO Matcha.

Thomas a créé un algorithme proposant des aides à la prise de décision d'achat vins e-commerce (Monoprix...) et retail

(Lagardère-Aéroports de Paris, la nouvelle cave/Auchan).

Un pionnier dans ce secteur qui a séduit les plus grandes enseignes et dont nous serons heureux de découvrir les facteurs clefs de succès et l'avenir des boutiques connectées.

Enfin, je serais ravie de proposer à la rentrée de septembre, une dernière nouveauté :

une dégustation réservée exclusivement aux « débutants » pour acquérir les bases de la dégustation avec une approche sensorielle inspirée d'Emile Peynaud, pionnier de l'œnologie française.

Espérant ainsi, rendre le vin plus accessible et faire grandir nos rangs de passionnés dans notre Groupe!

Au plaisir de trinquer avec vous! |



Voyage & prose oniriques

Arthur Teboul, auteur et chanteur du groupe Feu! Chatterton publie son premier recueil de poésies. Comme chanteur, Arthur Teboul incarne un esprit rock et romantique, entre pop anglo-saxonne (Radiohead) et chanson française (Ferré, Gainsbourg, Bashung), entre ambiance feutrée d'un jazz club et néons perçants d'une scène underground ; poétique et inspiré, il est de ces nouvelles voix talentueuses qui parlent à la jeunesse et, brouillant les frontières habituelles entre les genres, redéfinissent de manière originale et séduisante la scène musicale en France.

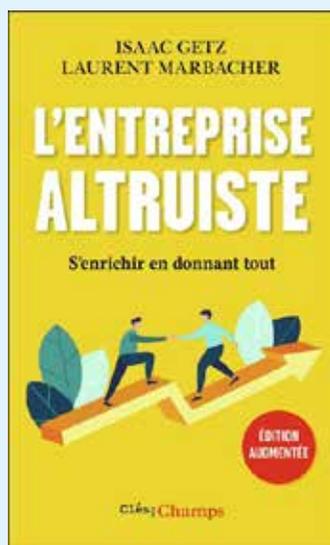
Auteur des paroles du groupe (des paroles au caractère quasiment visionnaire, qui marquent par leur capacité à saisir l'air du temps),

Arthur Teboul confesse qu'il est venu à la musique par la littérature. Il plaide pour une existence où la poésie aurait une plus grande part. On devine facilement qu'il porte en lui la dimension d'un écrivain.

De fait, entre les phases d'écriture des chansons de ses albums, il a pris l'habitude de composer ce qu'il appelle des poèmes minute, lors de séances de " déversement " ou d'écriture automatique. Entre le poème en prose et le récit onirique, ce sont de courts textes dont les idées et les émotions seraient les protagonistes, riches en inventions, pleins de mystère, de vivacité, de drôlerie, d'étrangeté et de beauté. Ils composent ce recueil, *Le Déversoir*.

Le Déversoir

Arthur TEBOUL (MiM 13), Seghers, 256 pages, 18 €



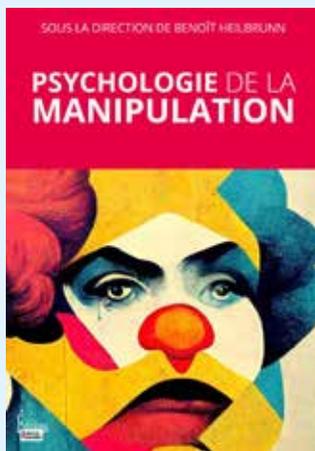
S'enrichir en donnant : une autre conception de l'entreprise

Et si donner sans condition était, dans le domaine économique, la clé du succès ? Les auteurs sont partis à la rencontre d'un univers inconnu ou presque : celui des entreprises altruistes (en France, en Scandinavie, aux États-Unis, au Japon...) pour comprendre leurs convictions, leurs épreuves et les transformations radicales qu'elles ont opérées. Qui sont-elles ? Une importante laiterie française qui rémunère ses fournisseurs près du double du prix du marché ; un grand labo pharmaceutique japonais coté en

bourse qui a remplacé dans ses statuts les profits par l'émotion des patients et de leurs familles ; une entreprise d'accueil de séminaires qui traite ses clients en amis ; ou une importante clinique privée qui fait de même avec ses patients. Et bien d'autres encore présentées et examinées au fil de ces pages. Écrit dans un style vif, nourri d'exemples concrets, très documenté, ce livre offre une voie pour réinventer radicalement l'entreprise et une réflexion iconoclaste de sa place dans notre société, qui traverse le monde des idées, d'Adam Smith à Emmanuel Levinas.

L'entreprise altruiste

Isaac GETZ, professeur à ESCP Business School. Flammarion, 400 pages, 12 €



Tour de passe-passe

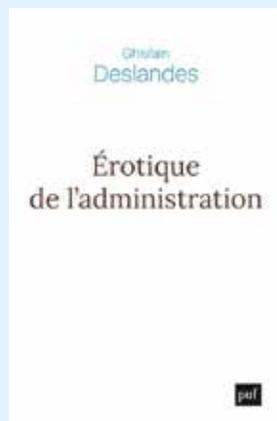
Manipuler et être manipulé... comprendre comme reconnaître la manipulation et l'éviter. La manipulation a mauvaise presse. Elle nous choque parce qu'elle insinue le sentiment que nous ne serions plus maîtres aux commandes de nos pensées, de nos comportements, de nos vies. Pourtant, cette notion n'a rien de péjoratif. Elle renvoie à une histoire de main. C'est le geste du kinésithérapeute qui soulage ou prévient la douleur par exemple. C'est encore la dextérité du prestidigitateur qui soustrait un objet au regard du spectateur, avant de le faire réapparaître...

L'espèce humaine a l'esprit crédule : elle aime croire aux promesses, comme on croit aux

prouesses du magicien. C'est la raison pour laquelle la manipulation prospère. De la bienveillance affichée du nudge au lavage de cerveaux qui a toujours été l'arme favorite des systèmes totalitaires, le spectre est large. Où commence la manipulation ? À qui profite-t-elle ? Est-elle forcément diabolique ? Comment la déjouer et s'en prémunir ? Telles sont les interrogations auxquelles des spécialistes sont, dans ce livre, invités à répondre.

Psychologie de la manipulation

Sous la direction de Benoît HEILBRUNN, Professeur à ESCP Business School, Editions Sciences Humaines 341 pages, 22 €



Opération séduction

Assiste-t-on à ce qu'il faudrait appeler la fin du management ? Le désaveu qui le frappe ne cesse de s'intensifier en effet, jusqu'au phénomène de démission massive qui s'est produit dans le monde durant la période pandémique. Or ce que cette actualité met en évidence, ce n'est pas la fin-terme mais la fin-but, c'est-à-dire le déploiement de nouvelles aspirations et de nouvelles finalités : le management ne peut plus reposer sur un projet techno-scientifique se focalisant seulement sur l'utilisation systémique de « ressources », mais doit aussi compter sur une exigence éthique où prime le circuit des affects.

Cette mutation profonde sonne comme une tâche pour la philosophie, afin de ne plus concevoir le management comme une science prédictive sur le mode de l'objet, mais pour revenir à la réalité même des acteurs et de leurs besoins. Une telle tâche passe par un renouvellement du langage managérial traditionnel dessinant les contours d'une érotique de l'administration.

Érotique de l'administration

Ghislain DESLANDES (MS 94), professeur à ESCP Business School, PUF, 224 pages, 17 €



Construire une histoire commune

En s'emparant du défi de l'immigration et de l'intégration, Théo Scubla a créé une entreprise là où nul n'en aurait attendu. Disruptive et novatrice, cette démarche témoigne de convictions fortes. Notre siècle est celui de tous les défis. Face à leur ampleur, un constat s'impose : jamais nous ne gagnerons en restant « fragmentés ». À l'inverse du spectre d'un « grand remplacement », ce livre propose une autre voie : celle du « grand rapprochement ».

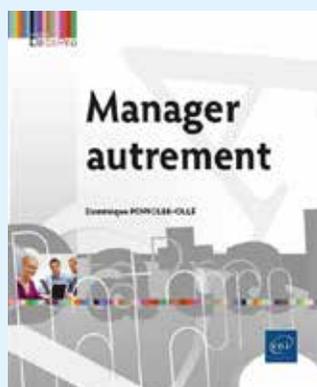
puissant générateur d'histoire commune, est infiniment propice aux rapprochements. Elle est aussi un levier sans équivalent de création de valeur et d'impact, à grande échelle.

La dynamique du rapprochement est accessible à tous. Théo Scubla nous prouve qu'au-delà de l'inclusion, cette démarche proprement révolutionnaire peut s'appliquer à d'autres sujets brûlants – tels la place des seniors et la dépendance, le handicap, le gaspillage alimentaire. Un ouvrage salutaire et urgent.

Le Grand Rapprochement

Théo SCUBLA (MiM 20), Le Cherche-Midi, 128 pages, 15 €

En faisant se rencontrer des personnes et des idées que tout semblerait séparer, c'est tout un champ des possibles qui s'ouvre, vecteur de solutions formidablement prometteuses. L'entreprise,



Manager autrement : mode d'emploi

Le monde suspendu en 2020 nous a interpellé et invité à une réflexion profonde sur le sens que nous donnons à la Vie. Chacun lové, endormi se trouve interrompu dans ses habitudes. Chacun est invité à s'organiser autrement, à s'arrêter un instant pour regarder le cours de sa vie avant de se remettre en marche.

Dans cet ouvrage, ce sont des repères qui vous sont proposés pour Manager autrement, autour :

Les organisations par l'ampleur de la crise sont amenées à se questionner, mettant en exergue les limites de certains modèles et invitant de nombreuses entreprises à mettre en doute la pertinence de leurs modes de travail.

1. d'un parti pris : le manager reste et restera au fil des transformations des organisations, un guide, un stratège, un leader pour accompagner vers plus d'autonomie des équipes dans un monde en pleine mutation.

2. d'un ensemble de ressources, héritage d'une organisation du travail résolument tournée vers la rentabilité, dont nous garderons des réflexes

3. d'une émancipation individuelle dans laquelle le leader va développer un ensemble de compétences et de savoir-être clef

4. d'une démarche : RESTE, une proposition pour Ralentir – Écouter- Soutenir-Transmettre - Évoluer.

5. d'un ensemble de fiches didactiques reprenant de manière détaillée une sélection d'outils à votre disposition pour explorer dans votre contexte.

S'il est encore un peu tôt pour savoir si cela aura des impacts à long terme sur notre manière de travailler et de concevoir l'entreprise, il est certain que la pandémie a enclenché une nouvelle réflexion. Nous sommes à l'aube d'une révolution dans notre manière de travailler.

Manager autrement

Dominique POPIOLEK-OLLÉ (EMS 03), Eni Editions, 360 pages, 35 €

Campus

Different experiences, similar goals: how EQ can bridge the generational gap

It takes a village to raise a child – and a global village to make a successful business. The lingua franca of this global village? Emotional intelligence. As part of our series on this essential skill, ESCP takes a closer look at how harnessing our differences can redefine traditional expectations of how we interact at work. Today, we take a closer look at how the generation game plays out in the workplace, for better or for worse, and how emotional intelligence can act as the glue businesses need to bring their teams together.



Véronique TRAN

Professor of Organizational Behavior
at ESCP Business School, Dean and Rector
of the Berlin Campus

The working world is dead; long live the working world. Almost a quarter of a century ago, Ron Zemke's seminal 1999 work 'Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace' set the stage for today's culture clash in no uncertain terms: "There is a problem in the workplace – a problem of values, ambitions, views, mindsets and demographics." 25 years on, the balance has continued to shift, with study after study confirming that today's young workers expect their jobs to align with their wider personal expectations, to the incomprehension of their parents' generation. A cultural, technological and educational gap that appears impossible to bridge – almost.

Incompatible expectations: finding common ground between Boomers and Millennials

With the average retirement age skyrocketing around the globe even as the myth of the 'company man' fades into obscurity, we're working longer and harder than ever before. Millennials may be used to the idea of jumping jobs and slashing skills, but the older generation certainly aren't, with workers in their fifties averaging over ten years' tenure per role (vs. 4.9 years for 35-44 year olds). Add to this the dizzying rise of digital tech, the work-from-home revolution and the global war for talent, and it's hard to view intergenerational interactions at work with anything other than an apprehensive eye. So, how can we walk the fine line between creating a workplace that seeks to embody certain values while remaining conscious of teams' differing life experiences?

Different experiences, similar goals: how EQ can bridge the generational gap

Rejecting the somewhat bleak picture painted by Zemke at the close of the century, many experts argue that employees, regardless of age or job status, continue to seek similar things from their job: fulfilment, satisfaction, inclusion, and respect. For Professor of Organisation Psychology and Dean of ESCP's Berlin Campus Véronique Tran, this common ground is the glue that holds the workplace together. For Véronique, diverse

“**Diversity brings conflict and friction – and friction between different ideas ignites creative problem-solving.**”

experiences don't necessarily mean dissimilar values: "Teams with a variety of different backgrounds bring different points of view, which help us to solve problems in a more creative way, create products and services that respond to diverse customers' needs, and make the workplace a pleasant place to be."

For many experts, emotional intelligence (EQ) is the secret to marshalling the power of these experiences – and there's no place like the workplace for bringing it out. Unlike certain hard skills, emotional intelligence is most visible when working in a team. Skills associated with high



EQ, such as communication, empathy, active listening, and the ability to motivate and lead are essential for placing teams' common goals, rather than their differences, at the centre of the workplace conversation.

“**Businesses and organisations need the energy of the next generation to tackle some of today's greatest challenges and to share their unique understanding of the problems we're facing today.**”

Yet just as stereotypes surrounding gender, ethnicity and ability can seep into the workplace, the classic caricature of intergenerational tension at work tends to involve hard-headed Baby Boomers or early Gen Xers, who didn't grow up in a digital landscape, pitted head-to-head with lazy or burned-out Millennials. There might be a grain of truth to this, but it belies the bigger picture about what's likely to happen in the workplace in years to come.

EQ: shaping a positive mindset in an uncertain world

By 2025, roughly 75% of the world's workers will be Millennials, with GenZ hot on their heels. While today's under-25s are at ease with social media and digital tools, they also report significant levels of eco-anxiety, mental health and depression, having grown up in a context of climate change and social justice movements. For Véronique: *“Younger workers need to be particularly encouraged to train their emotional regulation and regain a positive outlook. Businesses and organisations need the energy of this generation to tackle some of today's greatest challenges and to share their unique understanding of the problems we're facing today. To achieve this, current Baby Boomers and Millennials will need to develop their own EQ to support their younger peers.”*

Easier said than done, of course. As social animals, humans are all born with a certain amount of emotional intelligence – but developing one's EQ requires consistent mental effort, not dissimilar to learning a foreign language. Véronique agrees:

“From unconscious bias to overt discrimination, there are thousands of reasons why it is so hard for us to

embrace diversity. The human brain is wired to opt for what's familiar; what conforms to social norms – which means committing to diversity takes serious effort. Teams that think and work alike certainly solve problems very efficiently, but they do so without questioning the way they do it. Diversity brings conflict and friction – and friction between different ideas ignites creative problem-solving.”

Creative problem-solving, or the art of bringing teams together

So, what can this positive friction look like? A recent study spanning Boomers, Gen X, Millennials and Gen Z at work found that coaching was by far the most effective way of promoting intergenerational contact. Mentoring, discussion groups and 'shadowing' can help with each generation's sense of satisfaction, allowing younger team members the chance to discuss and reevaluate while reflecting older team members' affinity with directed leadership and teamwork.

Similarly, taking cues from colleagues who've lived or worked abroad can help team members to reframe their interpretation of certain behaviours – a complementary skill known as cultural intelligence or 'CQ'. Instead of reinforcing and sharing negative stereotypes about Millennials' "lazy" desire for flexible working hours or Boomers' "corporate" attitude to feedback and hierarchy, it's important to look at the cultural context that led to these attitudes. By adjusting our expectations and appreciating that each generation has its own approach to achieving satisfaction at work, we become better able to understand what motivates us individually: a hallmark of strong EQ.

From workshops and team-building sessions to diversity training and HR policy, management can certainly play an important role in fostering a pro-EQ environment at work, but for Véronique, it's up to individuals to take a conscious interest in developing this essential skill. *“I'm definitely a fan of team building programmes and personality or team profile questionnaires, which – as cliché as it may sound – are often very useful in helping people to appreciate differences in other people. When it comes to unconscious bias that can cause friction when it comes to gender and ethnicity, diversity and human rights officers can play an important role, but given that EQ's first step is self-awareness, it's fundamental that we each question and fight against these biases within ourselves on a personal level, so that we consciously embody the changes we seek to make.”* |

FOR A
BETTER
WORLD

KNAUF INSULATION, ACTEUR MAJEUR DU SECTEUR DE L'ISOLATION ENGAGÉ EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

La filiale du groupe KNAUF s'est dotée en 2020 d'une stratégie de développement durable intitulée « For A Better World », qui repose sur 4 piliers et fixe des objectifs ambitieux à horizon 2025.



**L'HUMAIN
AVANT
TOUT**



Réduire
notre **taux
d'incidents** de
55%

100%
Créer une
communauté
d'ambassadeurs
tournée vers un
**projet commun et
juste**



**DESTINATION
ZÉRO
CARBONE**



Réduire le CO₂
incorporé dans nos
produits de
15%

Réduire notre
**empreinte
Carbone**
d'au moins
25%



**SOUTENIR
UNE ÉCONOMIE
CIRCULAIRE**



0 déchet envoyé
en décharge

25% Réduction
de nos
**emballages
plastiques**



35% Collecte de
nos **palettes**

Recyclage
de nos
plastiques **25%**
à **55%**

25% Récupération
des **déchets
chantiers**



**CONSTRUIRE
DURABLE**

Continuer
à **innover** et
à **créer** de nouvelles
**solutions
écologiques**



100%
de nos produits
auront une
FDES

RESULATION[®]
mineral wool made circular

La nouvelle unité de recyclage de
KNAUF INSULATION pour l'ensemble
des laines minérales de verre du marché.



Pour en savoir plus, rendez-vous
sur www.knaufinsulation.fr

KNAUF INSULATION

The Principality of Monaco and ESCP Business School release annual Proptech barometer



A major wave of innovation in the real estate sector, Proptech ("property technology"), i.e. technology serving real estate and the quality of life of its inhabitants, is experiencing a strong acceleration in 2022 with \$20.41 billion invested and 4,693 investors listed in 67 countries worldwide (+ 3 countries). A majority of these investors do not come from the real estate sector. This is what the latest annual Proptech barometer, initiated by ESCP Business School and the Principality of Monaco, reveals for the third consecutive year. Jaime Luque, professor of real estate at ESCP Business School, explains, "Even though our models account for expected slowdowns in the global economy, we expect investment in the PropTech sector to remain quite strong, especially among firms in the 'building' category of the PropTech industry."

Read on in the full press release for insight from Frédéric Genta, Interministerial Delegate for Attractiveness and Digital Transition for the Principality of Monaco, and Robin Rivaton, CEO of Stonal, co-founder of Real Estech, alongside further findings from the barometer <https://lnkd.in/eBpKeuv7>



Madrid career Fair 2023



we had the pleasure to host on february 2023 Madrid Campus Career Fair, with more than 500 attendees and 20 companies present.

ESCP students had the opportunity to learn in different masterclasses from multinational top companies, talk to companies representatives and have feedback on their profile,

job opportunities and CV handling and a professional photographer taking high quality pictures. Companies had the opportunity to present their value to the students and find some new talent. The feedback of some of the attending companies about ESCP students was amazing. Well Done!

Special thanks to Accuracy, AltamarCAM Partners, Amadeus, Amazon, AWWG, Boston Consulting Group (BCG), BNP Paribas, Bpifrance, Celonis, DC Advisory, Fever , Google , L.E.K. Consulting, L'Oréal, LVMH , Meliá Hotels International, Procter & Gamble, Radisson Hotel Group, SAP and Savills for their participation and engagement with ESCP Students!

ESCP's Bachelor in Management BSc is ranked 1st in Le Parisien



The programme is ranked first in 11 criteria out of 13, including:

- International: 3 years/ 3 countries, diversity of nationalities among students and the proportion of double foreign degrees, large proportion of international students
- Selectivity: a demanding program with a majority of students who have obtained their baccalaureate with a "B" or "B" distinction
- Professional insertion: positions of responsibility, particularly abroad (GAFAM), versus further studies (in prestigious universities in France and abroad).

Launched in 2015 in London and extended to all campuses in 2016, the ESCP Bachelor in Management programme, the only one of its kind in the world, confirms its high-level position(ning). Having grown in 5 years from 47 to 520 students coming from 82 countries, it is more than ever anchored as a programme of excellence for the best students from around the world.

ESCP Alumna Hawa Dramé honoured as 2023 AACSB Influential Leader



The eighth annual initiative recognises 25 societal impact leaders. ESCP Business School announces that alumna Hawa Dramé is one of 25 business school graduates honoured by AACSB International (AACSB)—the world’s largest business education alliance—as the 2023 Class of Influential Leaders. The annual initiative recognises notable alumni from AACSB-accredited business schools whose inspiring work serves as a model for the next generation of business leaders, and this year’s class features individuals defining what it means to be a societal impact leader. Hawa Dramé is an entrepreneur and the founder of the incubator, Time2Start (T2S). She is committed to improving inclusivity in the entrepreneurial ecosystem by supporting up-and-coming innovators from disadvantaged communities. Through T2S, and as a member of LinkedIn Changemakers, Dramé is a dedicated voice in support of equal opportunity for every person. Above all, she aims to provide more inclusive and personalised support for anyone wishing to pursue entrepreneurship as a career.

ESCP Business School x WeCount s’engagent dans la formation des « climate leaders » en entreprise

ESCP Business School renforce son engagement en faveur de l’environnement en lançant, en partenariat avec l’Académie du Climat de WeCount, un nouveau programme sur « Réussir son bilan carbone et sa stratégie climat d’entreprise » dont le démarrage est prévu le 14 juin 2023. Ce programme unique est conçu pour les entreprises ambitieuses qui souhaitent réussir leur transition climatique et former des « climate leaders », véritables sponsors de la transition en interne.

Les entreprises doivent prendre les mesures nécessaires pour limiter leur impact sur le climat. Or 80% des dirigeants d’entreprises ont conscience de l’urgence climatique *, mais seules 5% des entreprises ont aujourd’hui un plan concret de réduction compatible avec les Accords de Paris (étude BPI 2020). Pour accompagner les entreprises dans leur transition bas-carbone, ESCP Business School, en partenariat avec l’Académie du Climat de WeCount, ont donc conçu un programme pour les entreprises (PME, ETI et les grands comptes) afin de les accompagner dans la mise en œuvre de leur stratégie climat de réduction et dans la formation d’équipes Climate leaders pour une économie décarbonée, compatible avec l’Accord de Paris.

WeCount et l’ESCP Business School s’appuient sur leurs expertises complémentaires pour proposer un programme différenciant, alliant l’expertise de WeCount en accompagnement à la transition bas-carbone et l’expertise en management responsable de ESCP pour former les leaders internationaux de la transformation des entreprises.

Cette formation sur 8 jours sur trois mois, est proposée en blended learning et a pour objectif :

- Réaliser son bilan carbone (et répondre aux différentes réglementations : Bilan Réglementaire, DPEF, CSRD) certifié selon les standards en vigueur
- Définir une stratégie climat ambitieuse, compatible avec les Accords de Paris
- Former une équipe de Climate Leaders pour déployer son plan d’actions
- Valoriser son engagement pour le climat en participant à un programme ambitieux certifiant

Le Groupe BPCE et ESCP Business School lancent une chaire de recherche : « La banque mutualiste et coopérative au service de l’économie »

L’ambition de cette chaire, signée pour trois ans, est d’étudier le rôle de la banque mutualiste et coopérative dans le monde, son engagement au service de l’économie et des territoires, et sa résilience dans un contexte de crises économiques. Elle vise également, plus largement, à développer la recherche sur les interactions entre la finance, l’économie réelle et la société.

Présidée par Nicolas Namias, président du directoire de BPCE, cette nouvelle chaire s’inscrit pleinement dans l’ADN des entreprises du Groupe BPCE, au premier rang desquelles les Banques Populaires et les Caisses d’Épargne avec leurs 9 millions de sociétaires.

Autour de la thématique des banques mutualistes et coopératives, les travaux de recherche de la chaire étudieront en particulier leur résilience dans les crises financières, leur gouvernance, et plus largement leur impact dans les grandes transitions, notamment environnementale et

sociétale qui portent des valeurs communes au Groupe BPCE et à ESCP. La chaire Groupe BPCE-ESCP sera co-dirigée par deux professeurs de ESCP Business School, Cristina Peicuti, économiste au sein du Groupe BPCE, et Christophe Moussu, professeur de finance.

Les apports d’économistes, associés aux témoignages concrets de praticiens, seront une des caractéristiques majeures des travaux de cette chaire.

La rentrée académique 2023 sur le nouveau campus parisien de Champerret

Après plus de 130 années passées sur le campus historique du 79, avenue de la République au cœur de Paris XI, ESCP lance son programme de rénovation et déménagement provisoirement sur le campus de Champerret, dans le XVII^e arrondissement, le temps du projet.



Le campus de Champerret bénéficie d'une localisation parisienne intra-muros, proche de la plus belle avenue du monde, les Champs-Élysées, du Palais des Congrès et de l'un des plus grands quartiers d'affaires d'Europe : La Défense. Joutant également deux autres villes (Levallois-Perret et Neuilly-sur-Seine), les étudiants pourront séjourner durant leurs études en toute sérénité dans des quartiers très dynamiques.

Outre le caractère résidentiel de ces deux villes, le campus de Champerret se situe à un kilomètre du centre commercial SO Ouest, d'un cinéma qui propose des films en VO. Il est également à une dizaine de minutes à pied de l'Hôpital Franco-Britannique et de nombreuses entreprises partenaires (SAP, Guerlain, PwC etc.).

Comme tout campus parisien ESCP, le campus de Champerret profite d'une vue imprenable sur la Tour Eiffel depuis certaines salles de cours ! D'une superficie de 17 000 m², de nombreux aménagements et travaux sont en cours de réalisation afin d'accueillir les étudiants en septembre 2023 pour une durée de 4 ans dans les meilleures conditions.

Installations et équipements du campus de Champerret

- Une trentaine de salles de cours équipées et modernisées
- 9 amphithéâtres pour les cours et les événements
- Une bibliothèque
- Une salle de sport rénovée
- 30 cabines acoustiques modulables pour des réunions digitalisées
- Un espace de coworking silencieux. Les étudiants pourront se concentrer en toute tranquillité dans cette salle d'étude.
- Des espaces détente répartis sur 4 étages (1000 m²)
- Un lieu unique pour la vie associative
- Des espaces de restauration conviviaux, proposant une grande variété de spécialités locales et internationales.

La construction de ce bâtiment emblématique de la CCIR été confiée en 1989 à l'architecte Pierre Parat en collaboration avec Michel Andrault. Sa structure fait partie du patrimoine architectural de Paris et est adaptée aux personnes à mobilité réduite.

ESCP conserve également son site au cœur du quartier dynamique de Montparnasse Bienvenue pour la formation continue, le MBA et les Masters spécialisés.

ESCP suit son plan stratégique Choice & Expériences en rénovant son campus historique afin de répondre aux nouvelles normes environnementales.

Tribunes: la semaine de l'Europe



During #EuropeWeek we had the privilege of learning from some of the most brilliant minds in the field. We are grateful to Tribunes ESCP Business School and EuropaNova for organising this event and to all our participants for their contribution and for enriching this week with their enlightening ideas and perspectives.

We hope that our students now feel even more inspired and energised to contribute towards a brighter future for Europe.

ESCP Business School celebrates 50 years of European Excellence



In 2023, ESCP celebrates 50 years of the school's European model, following the creation of EAP in 1973 and the merger with the school in 1999. This year marks the anniversary of a central pillar of ESCP's identity: its European multi-campus model, which remains unequalled to this day. Established in Paris in 1819, ESCP is the oldest business school in the world and was destined

to be European from the outset. The school was founded upon the European values of humanism and multiculturalism and prioritises a multidisciplinary vision of education, with a focus on science and language. In the school's history, the year 1973 was pivotal as it saw the birth of its second half, EAP, the first educational institution to operate on several European campuses.

Today, with campuses in Berlin, London, Madrid, Paris, Turin and Warsaw, ESCP is the only business school offering Europeans and non-Europeans a unique and comprehensive vision of Europe. The strength of this model was recognised in the latest Financial Times European Business Schools Ranking which placed ESCP 3rd among the top 95 business schools in Europe.

ESCP is totally European in nature, culture and structure. Today, all programmes are multi-campus, 35% of its students are non-French European and 25% non-European. To graduate, all ESCP students must study on at

least two or three campuses. ESCP's campuses and the degrees students receive are officially recognised in all of its host countries.

Léon Laulusa, ESCP's interim dean and executive president, says: *"As we look to the future, we are proud to continue to unite our campuses with pride for European excellence, open to the world and committed to progress. ESCP Business School is not only a European institution but a global leader in business education, recognised for our multiculturalism and commitment to educating purpose-driven leaders who will impact the world."*

Throughout the year, ESCP will celebrate its pioneering model and European network with dedicated events and opportunities to connect past, present and future generations of the ESCP community, starting with the first Europe Week organised by the student society Tribunes, from March 27 to March 31st. Please check the European Way webpage for more information.

La Chaire Innovation Responsable en Afrique voit le jour

Soutenue par le Groupe AXIAN de l'ancien Hassanein Hiridjee, ESCP Business School a créé la chaire Innovation Responsable en Afrique dont la mission est de contribuer à la transformation de l'Afrique pour un avenir durable et au développement du capital humain nécessaire à la transition sociale et écologique.



“
En formant, ensemble, de jeunes talents africains et d'autres continents nous voulons répondre aux défis du développement africain que seules des innovations responsables seront capables de relever.”

La cérémonie s'est déroulée le 17 novembre 2022 autour du mécène, l'entrepreneur franco-malgache Hassanein Hiridjee (Alumnus 97, CEO du Groupe AXIAN et Prix CEO 2022 de l'Africa CEO Forum), pour un débat avec les directrices scientifiques de la chaire, Caroline Verzat et Nathalie Prime, sur les défis à relever et les facteurs clés de succès pour un développement durable en Afrique.

«*Les raisons qui ont motivé la création de cette chaire sont réellement importantes: l'Afrique est le continent des ressources naturelles, de la jeunesse (700 millions de jeunes de moins de 25 ans en 2022), du digital et de la diversité culturelle. Son développement s'accélère avec l'intégration régionale qui doit créer des chaînes de valeurs locales et changer le paradigme des relations entre les 54 pays africains et le reste du monde, notamment européen*», expliquent les professeurs Nathalie Prime et Caroline Verzat. «*En formant, ensemble, de jeunes talents africains et d'autres continents, nous voulons répondre aux défis du développement africain que seules des innovations responsables (institutionnelles, sociales, économiques, organisationnelles et managériales) seront capables de relever*

pour réconcilier développement économique inévitable et respect environnemental et social. Les jeunes, les femmes, la diaspora, les partenariats public-privé, les champions africains ou les entrepreneurs informels, constituent autant d'acteurs à soutenir pour permettre aux talents de l'innovation digitale, frugale et sociale, uniques au continent africain, de s'exprimer enfin à leur juste valeur».

A cette occasion, Frank Bournois, alors Directeur Général de ESCP Business School, Christian Mouillon, qui était alors Président de la Fondation, et Pascale Pernet, Directrice des Chaires, ont rappelé combien il est essentiel pour une école de commerce de bâtir des ponts entre le monde académique et les entreprises. Et à quel point ESCP est fière de signer cette nouvelle chaire qui démontre la capacité de l'école européenne à tisser des liens avec le monde entier !

« Cette chaire se place dans ses contenus et dans sa forme sous le signe de la co-construction responsable. Elle réunit une équipe pédagogique multidisciplinaire et internationale associant des professeurs des différents campus européens de ESCP, et des professeurs africains enseignant sur leur continent. De même, les étudiants du Master Grande Ecole ESCP travailleront en binôme avec des étudiants africains excellentement formés en Afrique. Tous auront un même objectif : croiser leurs cultures et augmenter leurs compétences en innovation responsable pour construire ensemble leur futur ».

Les objectifs affichés de la chaire seront de :

- Créer une option de spécialisation en Master 2 pour former ensemble des jeunes talents africains et les étudiants du MiM à l'innovation responsable en Afrique.
- Permettre aux entreprises et les étudiants de développer de belles opportunités de carrière en Afrique.
- Soutenir des étudiants africains à rejoindre l'option grâce un système de bourses.
- Nourrir la recherche et croiser les expertises sur l'innovation responsable en Afrique.

Le photographe Mahefa Dimbiniaina Randrianarivelo soutenu par la Fondation H exposait ses immenses œuvres dans le forum de l'école, et la cérémonie s'est

clôturée avec le célèbre magicien du désert, Alphadi, créateur de mode africain mondialement reconnu. Il a offert à voir une sélection inédite de ses créations les plus exceptionnelles. Fondateur du Festival International de la Mode Africaine, nommé en 2016 artiste pour la Paix par l'UNESCO, Alphadi vient à nouveau d'être promu ambassadeur de bonne volonté pour l'innovation et la création africaine par cette grande institution.

Hassanein Hiridjee,
CEO du groupe Axian
(axian-group.com)



« Axian est un groupe panafricain d'infrastructures et de services spécialisé dans cinq secteurs d'activité (immobilier, télécoms,

services financiers, énergie, open Innovation & Fintech). AXIAN agit en partenaire de la transformation socio-économique des pays dans lesquels il opère et est animé par la conviction d'un modèle de croissance innovant fondé sur l'inclusion et la croissance partagée. Le Groupe AXIAN fait partie de l'initiative Global Compact des Nations Unies et s'engage à intégrer ses 10 principes au cœur de ses stratégies et activités présentes et futures. De ce fait, nous sommes fiers de soutenir la Chaire Innovation Responsable en Afrique de ESCP Business School. Elle possède une ambition phénoménale : créer des passerelles avec l'Europe et, ensemble, dans le respect, la réciprocité, la confiance mutuelle, permettre au potentiel énorme du continent africain de s'exprimer et rayonner à travers les nouvelles générations ».

“
Les étudiants du Master Grande Ecole ESCP travailleront en binôme avec des étudiants africains excellentement formés en Afrique. Tous auront un même objectif : croiser leurs cultures et augmenter leurs compétences en innovation responsable pour construire ensemble leur futur.”

Portrait de Donateur



La Fondation ESCP partage avec ESCP Alumni des valeurs de solidarité qui sont au cœur de nos missions respectives. Faire un don à la Fondation ESCP Business School, c'est rendre à l'École ce qu'elle nous a donné en aidant les étudiants actuels et futurs à suivre cette formation d'excellence et en inscrivant la dynamique ESCP dans la durée. Ensemble, nous pouvons doubler le nombre de

donateurs et déployer des projets à fort impact pour toute la communauté. Dans ce numéro, nous avons souhaité mettre à l'honneur Ghislaine Sanchez (ESCP 89) que je remercie pour son engagement exemplaire en faveur de l'Égalité des chances, et vous adresser, avec Bertrand Dumazy (ESCP 94), Président de ESCP Alumni, ce message commun de mobilisation.

“

Notre passage à ESCP Business School a été un moment important de notre vie, aussi bien pour les rencontres que nous y avons faites, que pour les expériences que nous y avons vécues. Nous sommes aujourd'hui membres d'une communauté riche de 75 000 Alumni répartis à travers le monde.

En 2023, notre École bénéficie d'une extraordinaire dynamique et s'est classée **3^e meilleure business school d'Europe***.

Ce succès, ESCP Business School le doit à des choix stratégiques innovants, à un positionnement multi-campus / multi-pays unique et à une bonne dose d'audace. **Nous pouvons en être collectivement très fiers!**

Avec votre don, vous faites le choix de :

- Permettre les études et la réussite de tous les étudiants, sans distinction sociale, culturelle ou géographique.
- Développer l'excellence académique de l'École afin qu'elle continue d'évoluer parmi les meilleures business schools mondiales.
- Renforcer la qualité des équipements et services des campus européens de ESCP pour une expérience étudiante unique.
- Faire de ESCP LA business school de l'entrepreneuriat en Europe, avec un réseau d'incubateurs dans 5 pays.

La force d'une école, c'est aussi celle des Alumni qui la soutiennent. Ainsi, nous vous appelons tous à vous mobiliser pour donner vie à ces projets à impact. Ensemble, pérennisons les réussites de notre École.

”

Jean-Stéphane ARCIS (EAP 85), Président de la Fondation ESCP et **Bertrand DUMAZY (ESCP 94)**, Président ESCP Alumni

*classement Financial Times, European Business School Rankings 2022



À travers son don, chacun exprime une histoire singulière avec ESCP Business School. Découvrons le témoignage de Ghislaine Sanchez (ESCP 89), Grande Donatrice depuis 2014

Pour ce premier portrait de Donateur, nous avons souhaité mettre à l'honneur notre plus fidèle Grande Donatrice. L'engagement sans faille de Ghislaine est d'autant plus exemplaire que la Fondation ESCP ne compte encore que 9% de femmes donatrices. Faisons connaissance avec cette personne engagée et inspirante.



Pouvez-vous vous présenter et retracer les grandes étapes de votre parcours professionnel ?

Je suis mariée, j'habite à Paris, bien qu'originnaire de Marseille, et j'ai la chance d'avoir deux filles de 28 et 25 ans. Diplômée de ESCP en 1989, j'ai choisi de faire de l'audit chez Castel Jacquet et associés, devenu EY où j'ai acquis le niveau de manager. J'ai ensuite pris la direction du contrôle de gestion de la Compagnie de Navigation Mixte, un holding industriel, absorbé par Paribas en 1998. Après une expérience à la direction financière de la banque, j'ai rejoint le métier de la banque privée où j'ai développé l'offre actionnaires dirigeants d'entreprises et stocks options de BNP Paribas. Puis j'ai rejoint en 2005 Rothschild & Cie Gestion en tant que banquier privé, puis j'ai pris la responsabilité d'une équipe et intégré le Comité Exécutif de la Banque Privée. Depuis 2013, je suis Directeur Général de Purple Development, notre holding familial d'investissements.

Quels souvenirs gardez-vous de votre passage à ESCP ?

Une grande fierté d'être entrée dans cette Grande École, beaucoup d'énergie et l'envie d'apprendre, de progresser et l'impression que tout était possible... J'ai eu la chance de vivre à la Maison des Étudiantes, un foyer appartenant à la Chambre de Commerce de Paris, une formidable communauté de filles, où nous nous entraînions avec beaucoup de bienveillance et d'amitié.

Le dossier spécial de ce magazine croise des regards sur le management au féminin, un avis à nous partager ?

Bien que des progrès aient été réalisés, les femmes n'ont toujours pas la place qu'elles devraient avoir dans les entreprises ; or, leurs qualités sont très complémentaires de celles des hommes. Les dirigeants doivent promouvoir cette diversité et les femmes doivent oser et notamment accepter des postes de responsabilité. Elles sont confrontées à un véritable plafond de verre, qu'elles-mêmes par leur comportement autoalimentent car elles ne croient pas assez en elles... Il faut coacher les étudiantes sur ces sujets, qu'elles osent les métiers de la finance, de l'entrepreneuriat, les secteurs industriels et les métiers de la Tech !

Comment est né votre engagement au sein de la Fondation ESCP ?

J'ai obtenu une bourse pour mes trois années d'études à ESCP et une dotation

complémentaire du fonds de solidarité. Je suis très reconnaissante d'avoir eu cette chance qui a été déterminante non seulement pour ma carrière professionnelle mais aussi pour ma vie. Je souhaitais rendre cela et c'est donc tout naturellement que je suis devenue, lorsque j'ai été en mesure de le faire, à partir de 2013, grande donatrice de la Fondation. Grâce à la confiance de Patrick Gounelle, alors Président de la Fondation, de sa Déléguée Générale Brynhild Dumas et de son Trésorier François Kayat, j'ai accepté de rentrer au Conseil d'Administration. Je suis également Présidente du Comité Investissement.

Qu'est-ce qui a motivé votre don, quels sont les projets de la Fondation qui vous tiennent le plus à cœur ?

Sans hésiter, c'est de contribuer à l'Égalité des chances ! C'est un thème qui me tient à cœur et dans lequel j'ai, outre ESCP, d'autres engagements philanthropiques. Cela permet

Un engagement exemplaire



C'est grâce à l'engagement sans faille d'Alumni comme Ghislaine Sanchez que la Fondation peut mener à bien ses missions. Un grand merci Ghislaine ! Merci à tous les Alumni, entreprises et amis de ESCP qui, comme elle, se mobilisent en faveur de l'égalité des chances, de l'inclusion et de la diversité.

Pour faire écho au thème du magazine, nos actions portent aussi en faveur de nos jeunes étudiantes. Notre rôle, en tant que grande communauté solidaire ESCP, est de leur ouvrir les portes de tous les métiers, y compris ceux à plus hautes responsabilités. La Fondation s'y engage et travaille avec les équipes de ESCP au Féminin : octroi de bourses en faveur de celles souhaitant se diriger vers des métiers encore peu féminisés, ou encore projet de Chaire "Femmes en finance", porté par deux professeurs de ESCP et en cours de lancement. Ces deux formidables initiatives seront soutenues par plusieurs entreprises et Alumni engagés en faveur de la cause des femmes.

Tout cela est possible grâce à tous ceux d'entre vous qui vous engagez aux côtés de la Fondation. Une nouvelle fois, un très grand merci !

Brynhild Dumas, Déléguée Générale de la Fondation ESCP

à des jeunes de milieux défavorisés d'oser viser l'excellence et surtout, cela conduit l'École à diversifier l'origine de ses élèves et à enrichir sa communauté. Avoir de l'impact, c'est permettre à un étudiant méritant de faire des études d'excellence, mais c'est aussi l'aider à avoir une expérience étudiante digne de ce nom avec un logement décent et équipé de tous les accès internet / outils digitaux nécessaires pour une scolarité au XXI^e siècle. Ainsi les deux axes que je soutiens sont l'Égalité des chances et l'Expérience étudiante et à ce titre nous avons constitué, au sein de la Fondation, un comité Résidence Universitaire pour trouver des solutions de logement pour nos étudiants, notamment boursiers.

Quel est votre souhait pour le futur de ESCP ?

Le parcours de ESCP ces 10 dernières années est exceptionnel! Tous les choix stratégiques faits ont été déterminants et réussis: le développement

des campus à l'étranger (au nombre de 6), la création d'une offre comparable à celle des grandes universités mondiales avec notamment la création du Bachelor, l'accent mis sur la qualité du corps professoral et son internationalisation, ainsi que l'amélioration des équilibres financiers donnant à l'École une solidité financière et une capacité à investir dans l'excellence pédagogique... Tous ces choix ont permis une progression spectaculaire d'ESCP dans les classements internationaux. Il faut continuer sur cette voie, et associer notre puissante communauté des Alumni pour démultiplier nos actions et accroître notre rythme de progression. La Fondation a un plan d'action très clair pour les 5-10 prochaines années et ces ambitions doivent être rendues possibles par la générosité de ses donateurs actuels et futurs.

Zoom sur l'axe Égalité des Chances et Inclusion porté par la Fondation

Depuis plus de 10 ans, la Fondation ESCP met tout en œuvre pour attirer les meilleurs talents et réduire les inégalités entre les étudiants. Elle contribue à faciliter leurs études, leur quotidien et leur intégration en octroyant des bourses de vie, d'étude et d'urgence ou en se portant garante pour des prêts bancaires. La Fondation soutient également un accompagnement pour des élèves boursiers de classe prépa afin de favoriser l'ouverture sociale et la diversité géographique des étudiants ESCP Business School.

Nos ambitions européennes d'ici deux ans :

- Passer de 12 % à 20 % d'étudiants boursiers dans tous les programmes.
- Doubler le nombre de bénéficiaires des "subventions repas" sur tous les campus.

- Déployer l'aide à l'inclusion et notamment pour les personnes en situation de handicap, visible comme invisible.
- Apporter des solutions de logement étudiants.

Un comité Égalité des chances, composé de représentants de ESCP Business School et de Grands Donateurs et Mécènes et présidé par Marguerite Burghardt (ESCP 91), administratrice de la Fondation, pilote l'ensemble de ces initiatives.

Samantha Sadoun est, au sein des équipes de la Fondation, responsable de l'ensemble de nos actions en faveur de l'Égalité des chances, Inclusion et Expérience Étudiante. N'hésitez pas à la contacter pour toute question. Samantha Sadoun : ssadoun@escp.eu / 01 49 23 26 21

Témoignage d'une étudiante soutenue par la Fondation



« Pouvoir financer mes études supérieures a toujours été une préoccupation pour moi et ma famille. Le soutien de la Fondation à travers une bourse d'étude a contribué à atténuer ce stress et m'a donné l'occasion de poursuivre ma passion pour le droit des affaires et m'a aussi donné confiance en mes capacités. Cette bourse a eu

un impact significatif sur mon éducation et m'a permis de me concentrer sur mes études uniquement. Je ne saurais trop vous remercier pour votre générosité et pour avoir investi dans mon avenir. Votre soutien ne me sert pas seulement moi, mais aussi la communauté que je servirai dans le futur en tant qu'Alumna. Je suis extrêmement reconnaissante pour cette bourse, un grand merci à tous les donateurs! »

Yolanda, (MiM 25)

Vous aussi, rejoignez la communauté des donateurs de la Fondation ESCP

Mobilisons-nous et améliorons le quotidien des étudiants et de toute la communauté ESCP via des projets concrets :

- Égalité des chances et Inclusion;
- Excellence de la recherche académique et des enseignements;
- Expérience étudiante;
- Entrepreneuriat.

Comment faire un don à la Fondation ESCP :

- en scannant ce QR code
- par virement bancaire : Fondation ESCP - IBAN : FR76 3000 4025 5200 0110 8311 807 / BIC : BNPAFRPPXXX;
- Par chèque à l'ordre de la Fondation ESCP, 79 avenue de la République, 75011 Paris;
- Depuis notre site Internet : <https://fondation.escp.eu>



LINH met les voiles pour la planète

Afin de sensibiliser les jeunes au changement climatique, **Alix DE POULPIQUET DU HALGOUËT (BSc 23)** et **Léa MORRIER (BSc 23)** partiront à la voile fin 2023, pour nettoyer les plages de la Manche. L'objectif ? Collecter trois tonnes de déchets mais surtout faire passer un message !



**Alix DE POULPIQUET
DU HALGOUËT (BSc 23)
et Léa MORRIER (BSc 23)**
étudiantes

Pouvez-vous décrire votre association en quelques mots ?

LINH - Learning Information through a Network of Humanity est une association française née sous la loi de 1901. L'association a été créée par deux étudiantes de ESCP Business School et a pour but de sensibiliser les jeunes au changement climatique.

Nous avons mis en place Climate Captains, une initiative qui se déroulera de septembre à décembre 2023 en France et en Angleterre. Notre objectif est de sensibiliser à l'environnement via des nettoyages de plage (avec le matériel fourni par Surfrider), des échantillonnages marins (en partenariat avec Oceaneye) et des séminaires de sensibilisation qui incluent des activités telles que la fresque du climat. Afin de respecter notre engagement environnemental, nous partirons à la voile, le long des côtes entourant la Manche.

Que va vous apporter cette action / ce projet ?

En tant que porteuses du projet Climate Captains, nous bénéficions d'un

développement personnel important. La mise en place de cette initiative nécessite de nombreuses compétences en matière d'entrepreneuriat et de gestion de projet, telles que la planification, la coordination, la communication, la gestion des ressources et des budgets, ainsi que la négociation avec les parties prenantes.

Nous estimons que notre expédition de trois mois nous permettra de sensibiliser environ 6500 personnes et de collecter près de 3 tonnes de déchets. Ces chiffres ne prennent pas compte de notre impact médiatique, soutenu par l'ESCP, de nos partenariats associatifs et de nos réseaux sociaux. En effet, LINH collabore avec plusieurs communes et établissements scolaires pour créer des communautés plus engagées et conscientes de l'environnement.



Un message à partager avec les les alumni de ESCP Business School ?

A travers LINH et l'initiative Climate Captains, nous sommes fières d'avoir réussi à combiner notre engagement pour l'environnement et notre amour de la voile.

L'accueil et l'enthousiasme de nos proches ainsi que de nos partenaires à la réussite de ce projet nous à d'abord surprises puis motivées à ce qu'il voit le jour. C'est aussi, pour nous, une opportunité de gagner en persévérance et en indépendance.

Nous avons espoir que notre passion transparaissent dans cette aventure et vous inspire. Comme toutes associations, nos projets voient le jour grâce à la générosité des donateurs. A nos yeux, toutes contributions nous tiennent à coeur, que ce soit un partage sur les réseaux sociaux, un don spontané sur HelloAsso (lien présent dans les informations complémentaires) ou un partenariat. N'hésitez pas à nous contacter !

Co-présidentes : Alix de Poulpiquet du Halgouët et Léa Morrier

Nombre de membres : 3

Contacts :

linh@ecomail.pro

 @linh.association

Pour faire un don rendez-vous sur :
HelloAsso - Climate captains -
LINH - Learning Information
through a Network of Humanity



Culture

Propos recueillis par Florian Lefèvre

Le Monde de Caro

Débarquée à Shanghai en 2007, **Caroline PUJO (MS 99)** a baigné pendant 15 ans dans la folie consumériste et créative de la plus grande métropole de Chine. La voici désormais installée à Kuala Lumpur capitale de la Malaisie, dont la diversité multiethnique et culturelle n'a pas beaucoup d'équivalent, sur le continent.



Caroline PUJO (MS 99)
business consultant à DernierCri

Caroline, tu as passé 15 ans à Shanghai, avant de déménager à Kuala Lumpur l'année dernière. Est-ce que tu as toujours eu un tropisme asiatique ?

Caroline Pujo : Je dirais que j'avais surtout très envie de partir à l'étranger. Moi, je suis ingénieur agro de formation. J'ai fait un Master centré sur le financement de projets à l'international à ESCP, parce qu'une partie du cursus devait être effectuée dans d'autres pays. On avait fait notre voyage d'étude de deux mois en Inde, en passant plusieurs semaines à l'université d'Ahmedabad, qui est jumelée à ESCP. Nous avons aussi effectué le tour de la péninsule du sud, en travaillant sur plusieurs études de cas. C'était une expérience fantastique.

En 2007, tu as justement l'opportunité de retourner en Asie, à Shanghai cette fois-ci.

C.P. : Sodexo, pour qui je travaillais à l'époque, m'avait proposé un poste là-bas, similaire à celui que j'occupais en France. Je travaillais à la standardisation des menus

des cantines du groupe par zones géographiques. Arriver en Chine par le biais de l'alimentation a d'ailleurs été une super porte d'entrée, pour mieux comprendre le pays. La nourriture est toujours au cœur de l'existence des gens. J'ai pu travailler dans des endroits réellement intégrés à la vie des travailleurs chinois, dans des zones industrielles, des restaurants d'entreprise un peu partout en Chine... Ce n'est pas très glamour, mais ça permet de te confronter aux réalités pratiques du terrain.

Shanghai est l'une des plus grandes mégapoles du monde et la plus grande ville de Chine. Est-ce qu'il y a un caractère particulier qui s'en dégage, selon toi ?

C.P. : Totalemment. Là-bas, il y a un désir de vivre, d'expérimentation permanente. Beaucoup de Chinois sont très entrepreneurs, ils tentent, ils se plantent, ils se relèvent... Le sentiment général, c'est que le meilleur est encore à venir. En l'espace de quelques années, la ville a accueilli l'exposition universelle de 2010, de nombreuses épreuves des Jeux Olympiques en 2008, le tout sur un fond de dynamisme économique assez hors du commun. Ce qui est génial à Shanghai - ce qui en fait aussi une ville très fun - c'est que c'est un gigantesque hub, propre à la consommation : les entreprises se battent pour y conquérir d'immenses parts de marché. Elles y déploient une frénésie créative et commerciale assez délirante : les marques d'alcool organisent constamment des soirées, les enseignes de luxe multiplient les événements... En 2020, j'avais notamment rejoint une entreprise de production vidéo dédiée à l'évènementiel de

luxe et j'ai assisté à une débauche de moyens promotionnels. Pour valoriser leurs produits, les marques à Shanghai ont par exemple souvent recours à des « Drones Show », des centaines d'engins téléguidés qu'on pilote dans le ciel pour dessiner le logo de la société. Pour 15 secondes d'images, les budgets sont de l'ordre de 200.000 euros... La démesure était normalisée.

La scène culturelle chinoise a aussi explosé au milieu des années 2000, non ?

C.P. : Absolument. A Shanghai, des dizaines de musées ont ouvert par exemple. J'ai aussi assisté à l'émergence progressive de cultures alternatives là-bas. En France, j'étais chanteuse dans un groupe de rock amateur. J'ai pu le reformer en Chine, on a joué dans quelques petits bars. J'y ai vu des Chinois avec des look assez hardcore : des crêtes, des tatouages... certains d'entre eux jouaient dans des groupes de punk. Cette scène rock émergeait, puis a ensuite explosé pendant le Covid. Il n'y avait plus de groupes étrangers dans le pays, donc la scène locale a pris toute la lumière, en jouant agilement avec ce que la censure, qui reste très présente, lui permettait de faire. Un de mes groupes favoris, c'est une formation post-rock de Wuhan fantastique, qui s'appelle Wang Wen.

Quand on est expatrié, c'est compliqué de créer du liant avec les locaux ?

C.P. : Plutôt, oui. Globalement, les Chinois sont très enthousiastes et curieux, mais la langue pose un énorme problème. J'ai pris des cours de mandarin intensifs mais c'est un idiome tellement difficile que, 15 ans



plus tard, je ne parle pas le chinois couramment. Puis, tu dois aussi composer avec un grand écart culturel : on ne connaît pas les mêmes musiques, les mêmes films, on n'a pas du tout les mêmes références culturelles, on n'a même pas le même langage corporel, en fait ! En Malaisie, où je vis aujourd'hui, c'est beaucoup plus simple : les gens parlent anglais, connaissent les Spice Girls etc...

Parle nous de la Malaisie justement. Tu y vis depuis 2022 ?

C.P. : Oui, mon mari a eu une opportunité professionnelle à Kuala Lumpur, donc on a décidé de s'y installer. D'abord, il faut savoir que la Malaisie est historiquement un lieu majeur du commerce d'épices. Le pays a été un lieu de passage pour plein de communautés différentes : des musulmans, des Indiens, des Chinois, des étrangers de tous bords... Aujourd'hui, le pays est un melting pot de couleurs, de langues, d'influences diverses. Par exemple, quand tu vas au théâtre, les acteurs vont commencer la représentation en Malais, puis opter pour le chinois, avant de passer à l'anglais.

Culturellement et sociologiquement, ça n'a rien à voir avec la Chine ?

C.P. : C'est fondamentalement différent, oui. En Chine, les gens veulent réussir et vite, l'argent est roi. En Malaisie, les gens sont beaucoup moins axés sur la réussite matérielle. Ils valorisent davantage leur bonheur personnel, le fait d'avoir une vie agréable et équilibrée. C'est un pays très spirituel aussi, le culte y est très important. Dans toutes

les villes, tu trouves un temple indien, une mosquée et une église. Il y a une ferveur religieuse assez exceptionnelle, notamment lors des jours de fête. Dernièrement, je suis allée assister à une fête indienne qui s'appelle Thaipusam. C'est une cérémonie d'expiation des péchés et de renouveau : les gens se percent la langue, les joues, se mettent des piercings...visuellement, c'est fort. J'ai aussi été marquée par la fête de Holi : tout le monde s'habille en blanc et balance partout des pigments colorés...

La Malaisie est une mosaïque multiethnique, mais les Malais de souche bénéficient encore d'avantages non négligeables non ?

C.P. : Effectivement. Les Malais - qui représentent environ 70 % de la population - tirent parti d'un système de discriminations positives : ils ont des places réservées dans les administrations, leurs emprunts à la banque ont des taux avantageux, c'est moins cher pour eux d'accéder à la propriété...Ça crée des tensions énormes avec les sino-malaisiens, qui sont au cœur du dynamisme économique du pays, travaillent très dur, mais restent désavantagés par l'état. Idem pour les Indiens qui ont tendance à occuper des postes plus subalternes. Ces minorités se sentent flouées, considérées comme des sous-citoyens.

Sur une note complètement différente, peux-tu nous parler de ta vie à Kuala Lumpur ? C'est une grande ville, mais ça a dû te changer de la démesure permanente de Shangai, non ?

C.P. : Le rythme est plus posé et, comme je te le disais, la ferveur religieuse crée quelque chose d'un peu magique, d'un peu éthéré dans l'atmosphère. Ce qui participe aussi à cela, c'est la proximité avec la nature. Il y a des singes qui se balancent dans des arbres à côté de chez moi, il y a énormément d'oiseaux, des parcs un peu partout... Plus globalement, la Malaisie a conservé un territoire naturel important : c'est un pays séparé en deux, avec d'un côté la partie collée à Singapour, de l'autre, l'île de Bornéo. Là-bas, il y a une faune et une flore incroyables, une jungle luxuriante, des tribus indigènes... Culturellement et géographiquement, c'est un pays assez unique, mais dont on parle étrangement assez peu.

Tu aimerais participer à valoriser la culture malaise ?

C.P. : Complètement. Je voudrais même monter mon agence là-bas. Je suis en train de me créer des réseaux sur place, l'idée serait d'œuvrer au développement de l'économie culturelle et créative malaisienne. A terme, il y a du potentiel pour développer une offre touristique à destination d'un public très ciblé, notamment autour de thématiques écologiques, de la nature, et de la diversité culturelle incroyable du pays.

Est-ce que le punk rock a aussi de l'avenir à Kuala Lumpur ?

C.P. : Là-bas, j'ai repris le chant lyrique et j'ai intégré une chorale amateur. J'aimerais bien retrouver un groupe de rock, mais c'est une catastrophe à la radio, ils ne repassent que des reprises des années 80... Cela dit, j'ai découvert une formation locale, Monolock. Ça m'évoque Radiohead en version malaise. Ils mériteraient sans doute qu'on parle davantage d'eux. C'est un peu à l'image du pays : encore un peu confidentiel, mais avec un sacré potentiel.



Propos recueillis par Florian Lefèvre

« La restauration, c'est une chaîne de valeurs énorme »

Des produits frais, locaux, de saison, livrés à vélo dans des contenants réutilisables : c'est comme ça qu'en 2012, Les Marmites Volantes ont mis leur grain de sel sur le marché des plats cuisinés. Onze ans plus tard, les repas préparés à Saint-Denis investissent désormais les assiettes des cantines scolaires. **Ariane DELMAS (ESCP 01)** livre sa recette.



Ariane DELMAS (ESCP 01)
fondatrice Les Marmites Volantes

Quelle est la genèse de votre entreprise engagée dans l'alimentation durable ?

Ariane Delmas : A la sortie d'ESCP, j'ai travaillé chez Fauchon, dans la gastronomie chic et chère, pendant quatre ans. Après, je suis passée dans le voyage d'affaires chez Carlson Wagonlit Travel. J'avais une vie au bord de la schizophrénie : à côté de ce job, où je cramais mon bilan carbone, j'étais engagée dans les luttes sociales et environnementales. - notamment à Notre Dame des Landes. J'ai commencé à cuisiner en tant que bénévole dans des associations, en ayant déjà l'idée que se nourrir et nourrir les autres, c'était un acte fort.

Pourquoi est-ce un acte fort de nourrir les autres ?

A.D. : Comme le dit un chef (Florent Ladeyn, ndlr) : « *manger, c'est voter au moins trois fois par jour* ». Être restaurateur, c'est une chaîne de valeurs énorme. Quels produits on

achète ? A quel prix on les paye ? Comment on embauche des salariés ? Comment on les respecte ? Comment on vend ? A quel prix on vend ? Cela fait bien des années que des gens se posent des questions sur comment se nourrir ; simplement, ils n'étaient pas visibles dans les médias parce qu'ils remettaient en cause un ordre qui convenait à une grande majorité. Moi, je savais que l'étape d'après, c'était d'aligner ma conscience personnelle avec ma conscience professionnelle. Et en 2011, j'ai co-fondé Les Marmites Volantes en me disant : « *je suis convaincue que le monde peut être différent, alors moi aussi, je vais y contribuer* ».

A travers quels engagements ?

A.D. : Le premier jour, avec mes associés, on a fait un tour de table et on a très vite identifié les quatre engagements qui caractérisent encore aujourd'hui l'entreprise : les approvisionnements responsables, la mobilité douce, la réduction des déchets et l'engagement social, car la restauration n'est pas qu'un monde d'exploitation et de maltraitance salariale. Il fallait trouver un modèle économique tenable parce qu'on ne voulait pas être ouvert le soir ou le week-end. Alors, dès le départ, on a fait la livraison de Marmites Volantes, en vélo, en plus du service au restaurant qui permettait de faire le chiffre d'affaires nécessaires pour salarier les gens (à ce jour, l'entreprise est composée de 30 salariés CDI et de deux alternants et a réalisé plus de 2 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2022, ndlr).

Comment étiez-vous perçus ?

A.D. : Une partie des gens nous prenait pour des hurluberlus. A l'époque, on ne parlait pas d'entreprise à impact, on ne parlait pas d'économie sociale et solidaire. Mais pour nous, ça nous paraissait juste du bon sens : des horaires de travail compatibles avec une vie privée, où on se respecte les uns, les autres, où on réfléchit à comment on construit les relations ensemble. Avec Les Marmites Volantes, on a un objectif de rentabilité pour assurer la pérennité de l'entreprise, mais sûrement pas pour être super riches.

La gastronomie, c'est un héritage familial chez vous ?

A.D. : Personne n'était de ce métier dans ma famille. Mes parents étaient fonctionnaires. La cuisine, c'était le week-end. J'accompagnais ma mère au marché, mais le soir, en semaine, on était plutôt dans l'efficacité avec coquillettes-jambon... Quand on s'est lancée dans Les Marmites Volantes, une de mes grands-mères m'a dit : « *attends, tu as fait ESCP pour éplucher des carottes ?* ». Pour elle c'était surprenant, mais c'est ce qui me rendait heureuse. Ceci dit, en 2014, j'en ai eu assez de faire du houmous et du taboulé. A ce moment-là, en bonne entente avec tout le monde, j'ai décidé de ne plus faire d'opérationnel et de rester actionnaire. En 2018, je suis revenue pour prendre la direction de l'entreprise. Depuis, on a développé la scolaire, l'activité de restauration collective qui nous occupe le plus.

“

Notre ambition est de toucher des écoles publiques. L'enjeu d'éducation des enfants à l'alimentation et à la saisonnalité concerne tout le monde.”

Comment les recettes des Marmites Volantes ont débarqué dans les cantines scolaires ?

A.D. : Par opportunisme, dans le bon sens du terme. Une école privée a ouvert à côté de notre premier restaurant dans le XIX^e arrondissement de Paris nous a dit: «*les petites marmites que vous livrez à vélo, avec des recettes simples et bonnes, vous pourriez nous en livrer à la cantine de l'école ?*» On a commencé par leur envoyer les mêmes recettes que celles que l'on envoie aux



entreprises. Puis, on a adapté les recettes aux enfants sur le plan nutritionnel. Très vite, on a été débordés par les demandes. On a commencé à 80 repas par jour. Au bout de deux ans, on en faisait 200. On a dû sortir de notre cuisine de Jaurès et aujourd'hui on est à 1200 repas par jour, avec un objectif de 10 000 en 2025. Notre ambition, c'est de toucher désormais des écoles publiques. L'enjeu d'éducation des enfants à l'alimentation, aux produits de saison, concerne tout le monde.



Ces écoliers sont sensibilisés à l'alimentation durable ?

A.D. : Oui, et c'est indispensable. Parce que l'année scolaire se passe pendant la période hivernale. La saison sympa des melons et des tomates, c'est l'été, c'est les vacances. Alors, si vous n'expliquez pas à un enfant pourquoi pendant cinq mois il faut manger de la courge, de la lentille, ça ne marche pas. On fait des ateliers dans les écoles, par exemple sur les épices et les goûts. Et ça marche, les enfants ont hyper envie de comprendre. C'est comme la conjugaison, il faut l'apprendre aux enfants et persévérer. Et quand on sait, on ne peut plus ne plus savoir. Un enfant qui a goûté à une poire mûre, la prochaine fois qu'on lui présentera une poire qui ressemblera à une batte de baseball, il dira : «*ça c'est pas très bon*».

Vous avez souligné l'engagement social de votre entreprise à travers l'embauche de personnes qui ont un parcours de vie difficile. Pourquoi est-ce important ?

A.D. : En tant que dirigeant d'un acteur économique, je me sens en responsabilité de créer de l'emploi. Et créer de l'emploi pour tous ceux qu'y en cherchent. Pour moi, quelqu'un qui montre qu'il est motivé, qu'il a soif d'apprendre, c'est suffisant, il est capable d'apprendre tout ! A condition qu'il y ait des gens qui soient capables de l'accompagner et aient envie de l'aider. Là, on a quelqu'un passé par la case prison, il y a des jours où c'est difficile mais cet emploi a tellement structuré cette personne ! La société est capable d'insérer ces gens-là, elle est capable de les accompagner pour qu'ils retrouvent une forme de stabilité. Forcément, si vous êtes animé seulement par la rentabilité et la profitabilité et combien de dividendes vous allez verser à vos actionnaires, ces gens-là vous ralentissent. Nous, on a très peu de turnover dans notre entreprise, et je pense que c'est parce qu'on traite bien les gens.

Propos recueillis par Eric Maggiori

« Aujourd'hui on connaît tous au moins une personne qui a fait un Ironman »

Comment créer un événement sportif fédérateur et inédit ? À seulement 27 ans, **Charles GALLANT (MiM 21)** est l'organisateur du T24 XTREM TRIATHLON, un triathlon se déroulant sur 24 heures et dont la première édition a eu lieu en 2021 à l'Île de Ré. Depuis, le succès ne s'est pas démenti. L'occasion pour Charles de livrer les clés de la réussite de sa course.



Charles GALLANT (MiM 21)
organisateur du T24 XTREM TRIATHLON

Bonjour Charles. Peux-tu revenir brièvement sur ton parcours ?

Charles Gallant : J'ai eu un parcours très classique : je suis allé dans un bon lycée parisien, j'ai fait une prépa, puis j'ai intégré ESCP. J'ai fait des stages en fusion acquisition, finance, investissement, etc... Jusqu'à la première vague de Covid, c'était prévu que je me lance là-dedans. Je ne savais pas vraiment ce que je voulais faire, or ces métiers-là sont formateurs et bien payés, donc je suivais la mouvance globale.

Et puis, il y a eu cet Ironman qui allait tout changer.

C.G. : Exactement (rires). J'ai toujours aimé le sport : j'ai fait quinze ans de hockey-sur-gazon, à raison de trois-quatre fois par semaine, j'aime courir aussi. Mais mon rêve, ça a toujours été de participer à

un Ironman. Du coup, en 2018, je me suis vraiment inscrit, alors que je n'avais jamais fait de triathlon de ma vie. Du jour au lendemain, je me suis mis à la natation et au vélo, j'ai commencé à avoir une hygiène de vie irréprochable, je suis vraiment passé du rien au tout.

Comment ça s'est passé ?

C.G. : Bien. Hormis un détail : comme c'était le jour d'une canicule à Nice, ils ont écourté

légèrement le vélo et la course à pied. Par la suite, j'ai décidé m'inscrire à l'Enduroman, qui est un triathlon qui va de Londres à Paris, avec la traversée de la Manche à la nage. C'est réputé pour être le triathlon le plus dur au monde, et c'est ça qui m'a excité. Je me suis entraîné comme un dingue, j'étais prêt. Et puis le Covid est passé par là... À deux mois de ma tentative, tout a été annulé. Je me suis dit que ce n'était pas possible, que je ne pouvais pas en rester là. Et comme toutes





les autres courses de l'été 2020 étaient annulées, j'ai décidé de créer mon propre défi.

Raconte.

C.G. : J'étais confiné à l'Île de Ré, et j'ai eu l'idée de faire le plus long triathlon possible en 24 heures. En gros, au lieu de faire un triathlon en essayant de faire le meilleur temps, on inverse le concept : le triathlon dure 24 heures, et on essaye de parcourir la plus grande distance. Ça existe dans pleins d'autres sports, mais en triathlon, ça n'avait jamais été fait. Je me suis dit que j'allais faire ça le 21 juin, puisque c'est le jour le plus long de l'année, de 14h à 14h. Entre les deux, il faudrait gérer au mieux mes efforts, mon sommeil, ma récupération.

Et tu as fait ça tout seul ?

C.G. : Alors, j'ai participé seul oui, mais j'ai une quinzaine de potes qui étaient là. Ils n'avaient rien d'autre à faire car tous les festivals étaient annulés (rires). Ils m'ont bien accompagné, bien soutenu. J'en ai même un qui est kiné qui m'a massé deux-trois fois.

Et la presse locale s'en est emparée.

C.G. : Oui. Un journaliste m'a contacté, on s'est rencontré. Son idée était de faire un article dans la rubrique Sports, qui était vide depuis trois mois à cause du confinement (rires). Et ça a créé un petit buzz autour de l'évènement. Au vu de l'intérêt suscité, je

me suis dit qu'il fallait en faire un vrai évènement et l'ouvrir au public.

Résultat : un an plus tard, tu te retrouves avec 350 participants pour l'édition 2021.

C.G. : Oui, quasiment sans la moindre comm', juste avec le bouche à oreille. Avec deux catégories de participants bien distinctes : des triathlètes, licenciés, et des sportifs amateurs qui se lançaient un défi. La catégorie socio-professionnelle, c'était vraiment du CSP+. On a évidemment fait pas mal d'articles dans la presse locale, un peu de presse spécialisée aussi. Les journalistes trouvaient l'histoire originale : un mec qui a fait ESCP qui se retrouve à organiser un triathlon, ça ne court pas les rues (rires).

Qu'est-ce qui a plu dans ton projet ?

C.G. : Je pense que c'est une conjonction de plusieurs choses. Il y a des centaines voire des milliers de courses de triathlon en France, et à 99 %, elles proposent toutes le même format. Alors que moi, je proposais quelque chose de vraiment différent, avec ce format sur 24 heures. C'est le seul triathlon existant où tu es en plein effort pendant la nuit, ça ajoute un côté « sport extrême » qui attire les sportifs. Ça a fait parler, des blogs de triathlon ont relayé l'information, j'ai aussi participé à des podcasts... Très vite, j'ai compris que cela allait trouver son public. J'ai donc créé une association pour organiser

“
C'est le seul triathlon existant où tu es en plein effort pendant la nuit, ça ajoute un côté "sport extrême" qui attire les sportifs.”

la première édition. Puis, entre la première et la deuxième année, j'ai créé une société.

Alors, du coup, comment organise-t-on, de manière très concrète, un tel évènement ?

C.G. : Quand je me suis lancé, je ne connaissais pas 95 % des tâches que j'allais devoir faire, j'y suis donc allé vraiment étape par étape. La première chose, ce sont les autorisations. Il faut rencontrer la mairie, échanger avec le service des sports, étudier ensemble la faisabilité de la chose. Je me suis alors rendu compte que mes études, mes stages, le fait d'avoir fait une prépa, tout ça m'a aidé dans le fait d'être très rigoureux. Il y a énormément de micro-tâches, et il faut donc être très bien organisé.

Comment as-tu réussi à « vendre » ton projet ?

C.G. : Mon principal atout, c'est le format en lui-même. Parce qu'on est les seuls à proposer un tel évènement, donc forcément, ça fédère. Je pense aussi que le côté très 'pro' a plu : en France, environ 95 % des organisateurs de course sont des associations, qui font ça en parallèle de leur boulot grâce à des subventions. Moi, je ne suis pas dans cette logique, donc j'ai tout mis en œuvre pour faire les choses de manière très professionnelle, dès la première édition ouverte au public... quitte à engager et perdre un peu d'argent.



Tu étais donc satisfait de cette première édition ?

C.G. : Oui, c'était génial. Ça m'a donné la confirmation qu'il y avait vraiment un truc à faire. Mais j'ai réalisé aussi qu'il était impossible de cumuler un travail dans la finance et l'organisation d'un tel événement. Or, un CDI en conseil et stratégie m'attendait en septembre 2021. Il a donc fallu faire un choix, et c'était difficile, car c'était un choix de vie. J'ai finalement décidé de refuser le CDI pour me consacrer au T24.

Pour le moment, d'où viennent tes revenus ?

C.G. : Ils viennent essentiellement des participants, je dirais environ deux tiers de notre CA. Et le reste, ce sont des partenariats avec des entreprises locales, et les ventes que l'on fait sur le week-end, dans notre boutique et au bar. Evidemment, financièrement, il va falloir attendre un peu avant de me payer, comme pour tout entrepreneur qui se lance. Mais j'y crois à fond, je vois l'évolution, c'est quelque chose qui prend et pour le moment je ne me pose aucune question, je fonce. Peut-être que, si dans deux ans, je n'arrive toujours pas à me payer, mon discours sera différent (rires).

Justement, quelles sont tes marges de progression et tes évolutions à venir ?

C.G. : Le centre du projet, ce sont les participants. Plus il y a de participants, plus il y a de partenaires, plus il y a de moyens, mieux on peut se développer. Donc on est vraiment

concentré sur ça. Ensuite, on a plusieurs types d'innovations possibles, au niveau des services proposés. Là, par exemple, on a lancé une application, et on crée un Google Drive partagé, sur lesquels les participants ont des plannings d'entraînement en fonction du challenge auquel ils participent et de leur niveau. On a aussi lancé un concept de points à gagner pendant les courses, avec des points bonus pour ceux qui font les meilleurs temps au tour par exemple. Sur le camp de base, on essaie aussi de développer la partie festivités, pour faire quelque chose de convivial.

C'est finalement un événement bien ancré dans son époque.

C.G. : Oui, complètement. Sur les courses de triathlon, il y a eu, en France, une croissance

de quasiment 10% par an depuis 20-25 ans. Il y a 10 ans, on ne connaissait personne qui avait fait un Ironman, ou alors un ami d'un ami qui en avait fait un. Aujourd'hui, on en connaît tous au moins un, voire plusieurs. Je ne sais pas trop comment l'expliquer, mais ce sont souvent des gens qui veulent se prouver que, même s'ils ont peu de temps libre à côté de leur travail, ils peuvent le mettre à profit et accomplir un tel objectif. C'est une sorte d'exigence envers eux-mêmes. Et moi, avec mon T24, je contribue à ce dépassement, je les accompagne dans cette quête. Et ça, ça a énormément de sens. |

La chronologie du T24 XTREM TRIATHLON

2020 : Charles Gallant participe seul à un Triathlon de 24 heures qu'il a lui-même imaginé, à l'Île de Ré.

2021 : Première édition ouverte au public, toujours à l'Île de Ré.

2022 : Pour la deuxième édition, trois courses ont lieu: Ile de Ré, Le Touquet, Bormes-les-Mimosas

2023 : Les dates des trois courses : 2-3 juin à l'Île de Ré, 16-17 septembre au Touquet, 7-8 octobre à Bormes-les-Mimosas.

2024 : Cinq courses prévues en 2024.

2025 : Organisation d'un premier T24 XTREM TRIATHLON à l'étranger.



Propos recueillis par Arthur Jeanne

Carla Ferrari, une ESCP à Top Chef

ESCP Business School mène à tout, même à Top Chef. **Carla FERRARI (MFB 18)** fut l'une des candidates les plus en vue de la saison 13 de la célèbre émission française. Un exploit de plus pour cette jeune femme française dont les pizzas ont séduit les italiens.



Carla FERRARI (MFB 18)
Cheffe

© Julien Theuil / M6

Quelle est ton histoire personnelle avec la cuisine ?

Carla Ferrari : Ce qui est marrant, c'est que je ne viens pas du tout d'une famille de cuisiniers, au contraire. J'ai commencé à m'intéresser à la cuisine presque par dépit car cette tradition n'existait pas dans ma famille. Je me suis dit qu'il fallait y remédier ! Petite, j'ai commencé à faire un peu de pâtisserie, puis à cuisiner les légumes, les poissons, la viande. C'est venu un peu comme ça. A la maison, la cuisine est vite devenue mon espace.

Et c'est pour ça que tu as entrepris des études de cuisine une fois ton bac en poche ?

C.F. : J'ai eu beaucoup de mal à décider de mon orientation. Je ne voyais pas du tout la cuisine comme une possibilité professionnelle. C'est vrai qu'il y a dix ans de cela, la cuisine avait une image différente, elle était encore parfois considérée comme une voie de garage ou en tout cas pas forcément comme quelque chose de prestigieux.

Au final, au moment de décider ce que j'allais faire après mon bac, j'ai réalisé que la cuisine était très présente dans ma vie depuis plusieurs années. C'est alors qu'on m'a parlé de l'école Ferrandi. Tout de suite, j'ai trouvé cela génial parce qu'il y avait à la fois une partie de cuisine pure et dure, mais c'était aussi un programme qui comporte un peu de business, un peu de marketing, un peu de gestion d'un restaurant. C'était complet et j'ai décidé d'y aller.

Après l'école Ferrandi, tu as commencé à travailler en restauration ?

C.F. : Tout à fait, j'ai d'abord fait des stages dans des bistrotts à Paris avant de partir chez Bras à Laguiole (un établissement

mythique). A l'époque j'y suis allée un peu à reculons, parce que je venais d'avoir ma première chambre de bonne à Paris et je ne voulais absolument pas partir dans l'Aubrac. Au final, ça a été une révélation et j'ai énormément appris au niveau de la cuisine végétale, des herbes, de la cueillette sauvage. Ensuite j'ai eu la chance de travailler à l'Astrance, chez Pascal Barbot, qui était encore un tout petit restaurant de rue Beethoven (dans le XVI^e arrondissement de Paris, ndlr) avec 25 couverts. Ça a été une expérience monumentale, très difficile aussi, mais j'ai énormément appris. Le chef Barbot est devenu en quelque sorte mon mentor en cuisine.

Pourtant, tu as décidé d'opter pour une voie différente que celle de la haute gastronomie ?

C.F. : J'avais la volonté d'entreprendre et d'avoir un endroit à moi. Je n'avais pas la prétention de faire du gastronomique mais davantage l'envie de proposer une cuisine peu plus simple et plus accessible que dans les restaurants étoilés où j'avais travaillé. Mon objectif c'était proposer de la street food de grande qualité, en mettant à l'honneur de petits producteurs, le tout à un prix raisonnable (autour des 10 ou 15 euros).

C'est aussi pour mûrir ce projet que tu as fait le Master Food & Beverage d'ESCP ? C'est dans cette optique que tu as rejoint ESCP ?

C.F. : Oui, ça a clairement été une expérience géniale. D'autant que j'étais restée un peu sur ma faim à l'école Ferrandi au



© Julien Theuil / M6



© Julien Theuil / M6

niveau de l'aspect business. J'avais vraiment envie de mieux comprendre l'univers de la gastronomie dans sa globalité. J'ai découvert une tout autre version de la food, l'agroalimentaire, les grandes boîtes, comment ça marche au-delà des cuisines et comment ces deux mondes communiquent l'un avec l'autre et c'est très intéressant.

Tu as également fait une rencontre décisive ?

C.F. : Absolument, j'ai rencontré celui qui est devenu mon mari. A l'époque, il faisait son MBA à ESCP à Turin. Moi j'étais entre Paris et Turin pour le Master. A la suite de mes études, j'ai décidé de rester en Italie pour le suivre. J'ai travaillé pendant un an en marketing pour la chaîne de restauration italienne Miscusi, qui est très forte dans le domaine du marketing digital. Cette expérience et mon master à ESCP m'ont permis de faire le pont avec mes années de cuisine. J'ai fait la synthèse de toutes mes expériences précédentes : ce que j'avais appris à ESCP et ce que j'avais appris en cuisine. Cela m'a permis de me lancer avec une idée de business qui était complètement folle.

C'est-à-dire ?

C.F. : Je voulais faire de la streetfood sur un format qui me permette de m'exprimer et d'utiliser des ingrédients de saison afin de proposer des recettes qui évoluent au fil de l'année. Mon compagnon qui est napolitain m'a dit un jour en plaisantant : « pourquoi tu ne ferais pas de la pizza ? » Je me suis dit

une française qui fait de la pizza en Italie, et puis quoi encore ? Et puis finalement, l'idée a fait son chemin... La pizza, tout le monde en mange, c'est un produit iconique, qui attire facilement et qui en plus ressemble un peu à une assiette. Je suis parti à Naples faire une formation de pizzaiolo. Puis j'ai ouvert Uaglio à Turin.



© Julien Theuil / M6

L'objectif de Uaglio, c'était quoi ? Comment tu définirais les pizzas que tu proposais ?

C.F. : On nous a beaucoup décrit comme une pizzeria gourmet. C'est un terme qui ne me plaisait pas forcément. Je dirais plus qu'on faisait des pizzas de cuisiniers ou

une cuisine de pizzaiolo. En tout cas Uaglio (petit gars en dialecte napolitain) a eu du succès puisque l'endroit a été élu parmi les 50 meilleures pizzerias d'Italie. L'idée de faire du street food, c'était aussi de se dire que c'était un modèle qui pouvait se répliquer et d'ouvrir d'autres lieux. J'avais envie d'être un peu moins dans la restauration et un peu plus dans le business. Mais dans les faits, ça ne s'est pas déroulé comme cela. Mon naturel de cuisinière est revenu au galop, il fallait que tout soit parfait à 100 %, que la feuille de basilic soit orientée à 85 degrés à droite exactement comme je l'avais imaginé. Quand on travaille comme cela, il faut que cela soit un business unique afin de pouvoir porter autant d'attention à la cuisine, qu'à la communication. Or bien souvent, c'est soit l'un, soit l'autre. Moi, je n'avais pas envie d'arbitrer entre les deux.

Tu es toujours aux fourneaux d'Uaglio aujourd'hui ?

C.F. : Non j'ai vendu il y a un peu plus d'un an parce que je suis devenue maman et mon compagnon a eu une offre de travail à Naples. C'était le moment de passer à autre chose, de dédier plus de temps à ma famille et de prendre du recul sur le fait de vivre 48 heures par jour en cuisine ! J'ai donc commencé un nouveau boulot à mon compte à Naples en tant que cheffe privée et cheffe consultante sur la conception de cartes de restaurant, le lancement de nouveaux formats.

Et c'est à ce moment qu'intervient Top Chef ?

C.F. : On m'avait déjà appelé pour participer à l'émission l'an passé. Quand on m'a rappelée cette année, je me suis dit que ça n'était pas vraiment le bon timing, mais c'est une opportunité qui ne se reproduira pas forcément, donc j'y suis allée ! Depuis le tournage de l'émission, c'est vrai que je fais pas mal d'allers-retours entre Naples et Paris car Top Chef ouvre pas mal de portes et offre de nouvelles opportunités. Cela me permet de faire mon métier de cuisinière nomade, d'inventer de nouveaux formats dans la restauration tout en défendant l'idée de manger de bons produits à des prix relativement accessibles. Le tout en trouvant un équilibre avec ma vie de famille. C'est un défi à 360 degrés !

LES
GROS
MAUX



FESTIVAL

DES GROS MOTS
POUR PARLER
DES GRANDS MAUX

3 NOV.
4 NOV.
5 NOV.



GROUND
CONTROL
PARIS 12^{ÈME}

📷 @LESGROSMAUXFESTIVAL

LESGROSMAUXFESTIVAL.COM

Le Parisien
week end

TECHNIKART

philosophie
MAGAZINE

Vie des entreprises

LES FEMMES DIPLÔMÉES DE ESCP : LEURS PARCOURS

SO MANY STARS PRODUCTION

Sophie HERBINET (ESCP 92).....p. 66

HACHETTE LIVRE

Nathalie HOUËL (ESCP 99).....p. 67

CAPITAL INVESTISSEMENT

SEVENTURE PARTNERS

Isabelle DE CREMOUX.....p. 68

LE PAIEMENT ÉLECTRONIQUE

MARBEUF CONSEIL

Bruno SANGLÉ-FERRIÈRE.....p. 69

LES MÉTIERS DU TOURISME ET DES LOISIRS

BELAMBRA

Alexis GARDY (ESCP 01).....p. 70

LES MISSIONS DES DIPLÔMÉS ESCP À L'INTERNATIONAL

BOANARGES

Jean-Pierre MICHOT (MBA 2000).....p. 72

LE MÉTIER D'AVOCAT

BOUGARTCHEV MOYNE ASSOCIÉS

Geoffroy GOUBIN (MiM 11).....p. 74

LES MÉTIERS DE L'ENVIRONNEMENT

KNAUF INSULATION

Yann DITSCH (EMS 08).....p. 76

ALUMNI ESCP : AMBASSADEURS DE L'EXCELLENCE

SINGING STUDIO

Ludwig GALLIAERDE (MS 93).....p. 78



Sophie HERBINET (ESCP 92)

Fondatrice

La musique, accélérateur de cohésion et catalyseur de talents

Sophie HERBINET (ESCP 92) conjugue sa compréhension des enjeux d'une entreprise avec sa passion pour la musique. Elle a fondé So Many Stars Production, une structure proposant des interventions artistiques ciblées, autour de la musique vivante.

Vous avez un parcours original qui mérite d'être raconté. Pouvez-vous retracer votre vie professionnelle ?

Diplômée de ESCP en 1992, j'ai démarré ma carrière chez Arthur Andersen en audit financier avant de rejoindre le groupe Coty, un des leaders du secteur des parfums & cosmétiques. J'y ai évolué en France et à l'international à travers différentes business units comme *Business Controller* et *Project Manager*, ainsi qu'à la Direction Financière.

En parallèle, ma passion pour la musique, toutes esthétiques confondues, ainsi que ma propre pratique musicale (classique puis jazz) m'ont nourrie personnellement et m'ont conduite à des rencontres inspirantes dans ce milieu. Il est devenu peu à peu évident que je m'épanouirais pleinement en développant à titre professionnel un lien entre ces deux univers.

Quel a été le déclic ?

En 2014 chez Coty, la DRH a invité dans les locaux un chef d'orchestre réputé avec son orchestre de chambre pour un concert commenté. C'était un moment musical inédit, offrant une proximité rare avec les interprètes, une expérience sur laquelle j'ai commencé à élaborer. Par la suite, une opportunité m'a permis de quitter le groupe dans des conditions sécurisantes. J'ai suivi une formation professionnelle au métier

d'Entrepreneur de Spectacle et Manager d'artiste, et épaulée par une coach formidable j'ai pu élaborer le projet qui était à la fois cohérent économiquement et porteur de sens pour moi.

Quelle était votre idée ?

Répondre à des besoins de l'entreprise par la musique, à travers une palette d'événements sur-mesure. Les apports bénéfiques de la musique sont démontrés par de nombreuses recherches en neurosciences : elle active la connexion à soi-même et aux autres, elle synchronise nos capacités cognitives et nos émotions. Elle a également cette vertu de toucher à l'intime tout en existant par le partage. C'est un merveilleux medium pour faire émerger l'écoute, la collaboration, la capacité à créer et s'adapter, mais aussi pour prendre le temps d'être soi-même au sein d'une organisation. En particulier, elle valorise les dynamiques collectives. Aujourd'hui, j'ai la satisfaction d'accompagner nombre de clients de tailles et d'activités très diverses qui sont également convaincus de la puissance de l'ingrédient *musique* !

Quels sont les types d'activités que vous proposez ?

Chaque projet est unique et se construit à partir des besoins identifiés en amont, parmi les catégories suivantes :

Les Team-Buildings : une activité collective dont j'adapte le contenu et les

musiciens-intervenants au cahier des charges. Le projet n'est pas le même sur une intervention ciblée avec un COMEX de 8 personnes, ou pour une activité de cohésion et de célébration dans le cadre d'un séminaire avec 300 collaborateurs. Je suis toujours émerveillée par les réalisations très abouties des équipes, qui vont réussir à mettre en chanson la stratégie corporate, monter sur scène pour interpréter leurs compositions devant leurs pairs, ou produire une mini-comédie musicale...

L'événementiel : organiser la musique « live » ou DJ d'un événement qui va en transformer l'atmosphère, et apporter une touche élégante et conviviale.

Les conférences-rencontres : avec des artistes inspirants, chef.fe.s d'orchestre ou solistes qui partagent leur expérience et savoir-faire sur des thématiques transversales telles que *le leadership, la voix comme instrument de communication, ...*

On peut inventer de multiples formats ! L'essentiel repose sur l'excellence des artistes que je choisis pour chaque contexte, et leur capacité ainsi que la mienne à construire et mener un projet artistique avec bienveillance et générosité, cohérent avec ce contexte : offrir une expérience artistique authentique et inspirante, une rencontre mémorable qui transforme le groupe et les participants.



Nathalie HOUËL (ESCP 99)
directrice financière du groupe
Hachette Livre

Le directeur financier : un Business Partner au service de l'entreprise

Directrice Financière du groupe Hachette Livre, **Nathalie HOUËL (ESCP 99)** revient pour nous sur son parcours et nous en dit plus sur son métier ainsi que les sujets qui l'animent et la mobilisent au quotidien. Rencontre.

Vous avez réalisé la plus grande partie de votre carrière au sein du groupe Lagardère. Qu'en est-il ?

Après un début de carrière dans l'audit, j'ai rejoint le groupe en 2001 au sein de la branche Lagardère Active, le pôle d'édition de magazines. Au fil des années, cette division s'est diversifiée suite au rapprochement avec les activités radio, télé et numérique. J'y ai occupé divers postes : Contrôleur de gestion International, Manager au sein de l'équipe d'audit interne, Directrice Financière Adjointe. En 2011, j'ai été nommée Directrice du Contrôle de gestion du Groupe Lagardère, où j'ai été amenée à travailler sur de nombreux sujets : des acquisitions et des cessions, le développement des branches Lagardère Travel Retail et Lagardère Sport... En 2019, j'ai intégré Hachette Livre au poste de Secrétaire Générale Adjointe, puis, en 2021, j'ai été nommée Directrice Financière Groupe.

Dans le cadre de vos fonctions, quels sont vos principaux enjeux ?

Le directeur financier peut être comparé à un baromètre au sein de l'entreprise. Il suit et analyse la situation financière. Il bâtit des projections sur lesquelles le management s'appuie pour établir les

priorités stratégiques. Il doit savoir faire preuve d'une grande agilité pour adapter ses analyses aux évolutions du marché, des métiers et des organisations. Le CFO joue aussi un rôle clé dans le déploiement de la politique RSE. Il donne aux équipes de direction et aux opérationnels les indicateurs chiffrés nécessaires à la décarbonation, par exemple.

Dans un contexte inflationniste, sa mission est aussi de garantir la maîtrise des coûts afin de conserver une capacité d'investissement et d'innovation.

Qu'appréciez-vous dans votre métier...

J'apprécie le fait que mon métier soit directement au service de l'entreprise et de ses dirigeants. C'est d'ailleurs, pour cela que l'on nous qualifie de *Business Partner*, car nous sommes au cœur de toutes les décisions stratégiques de l'entreprise. J'apprécie également la transversalité de mes fonctions et le travail d'équipe avec tous les départements de l'entreprise et les partenaires externes. Autour du CFO, il y a une véritable dynamique d'intelligence collective qu'il faut animer.

... et dans votre entreprise ?

Pour une personne qui a une fibre littéraire comme moi, c'est un plaisir de travailler dans un groupe dont la vocation

est d'instruire et de divertir par le livre. Hachette a la particularité d'évoluer dans un environnement très international. Nous avons plus de 200 marques d'édition dans le monde avec une présence en France, aux États-Unis, en Grande-Bretagne en Espagne. Au quotidien, j'ai la chance de travailler avec des personnalités brillantes et passionnées, les équipes éditoriales, de fabrication, commerciales, qui forment la richesse d'Hachette Livre, un des fleurons des entreprises culturelles françaises.

Aujourd'hui, comment capitalisez-vous sur les acquis de votre formation ?

ESCP est avant tout une formation d'exception dispensée par des professeurs tout aussi exceptionnels ! Le cursus permet une véritable ouverture culturelle. En première année, j'ai ainsi pu rédiger mon mémoire de culture générale sur la vie intellectuelle et les universités au Moyen Âge. J'ai aussi découvert l'aviron à ESCP. Présidente du Club Aviron, j'ai participé à deux reprises aux championnats de France universitaires. Les valeurs du sport comme le goût de l'effort ou la gestion du stress sont particulièrement utiles en entreprise.



Isabelle DE CREMOUX

Présidente du directoire

Pouvez-vous nous présenter Seventure et ses activités ?

Seventure Partners est une société de gestion spécialiste du capital innovation, qui gère des fonds thématiques sur plusieurs verticales sectorielles. Seventure a été fondée en 1997. Nous disposons à présent d'un milliard d'actifs sous gestion, en nous prévalant d'une dimension internationale puisque nous avons des bureaux en Suisse, Allemagne, Angleterre et France. Nous avons un portefeuille de 150 sociétés, et nous en avons accompagné le même nombre jusqu'à la sortie.

Qu'est-ce qui caractérise les sociétés que vous soutenez ?

Ce sont des entreprises innovantes, là est le point essentiel. Ce sont des start-up, ou des PME, ayant développé des produits ou des services apportant une nouvelle solution à des problèmes actuels non résolus, ou mal résolus. Il s'agit d'innovation de rupture la plupart du temps, mais parfois aussi des innovations incrémentales, ou de nouveaux business models. Fondamentalement, nous sommes tous passionnés par l'innovation et c'est cela que nous finançons.

En vous basant sur quels critères ?

Nous sommes organisés par expertises sectorielles. Nous ne nous limitons pas qu'à l'analyse financière, mais

Estimer la qualité de l'innovation

Seventure Partners est une société de gestion résolument européenne, qui depuis de nombreuses années progresse et enrichit sa gamme. **Isabelle de CREMOUX**, présidente du directoire, nous présente l'actualité de l'entreprise.

sur une projection de l'activité, une vision, une stratégie d'entreprise, un plan de développement produits, un plan d'action commercial, un plan de croissance (organique et d'acquisition). Ce que nous essayons d'estimer, c'est la qualité de l'innovation, son timing, son risque, et l'adéquation avec les demandes du marché et les contraintes réglementaires. Est-ce que l'innovation est capable de générer une barrière à l'entrée ? Est-ce qu'elle est bien la propriété de l'entreprise ? Il faut donc savoir apprécier l'innovation sur son volet technique et scientifique mais aussi sur son volet industriel, juridique, réglementaire ou commercial.

Quelles sont vos thèmes de prédilection ?

Nous en avons plusieurs : la santé, l'alimentation, le digital et tout particulièrement Fintech/retailTech, le sport/bien-être et enfin l'économie bleue. Nous avons des fonds thématiques différents pour chacun de ces thèmes.

Pouvez-vous nous en dire plus sur l'économie bleue ?

L'idée est de soulager l'océan dans son rôle de puits de carbone, de mieux le connaître et de s'appuyer sur ses ressources pour arriver à des solutions alternatives aux énergies fossiles dans des domaines variés, de l'alimentaire à la cosmétique. Par exemple, en produisant des organismes marins -des

algues- à grande échelle, on arrive à produire sans énergie fossile des colles, des peintures, des plastiques. Cette bio-économie bleue permet au fonds d'avoir un impact environnemental très positif et notre fonds BlueForward est article 9 SFDR.

Quel est le secteur le plus important pour vous en termes de volume ?

La santé et l'alimentation regroupent plus de la moitié de nos investissements avec nos fonds *Health for Life Capital*. Nous sommes réputés pour être pionnier dans les domaines d'avenir et pour notre leadership mondial dans le domaine du microbiote. Ainsi, nous accompagnons les chercheurs qui produisent des solutions de prévention, de diagnostic et des médicaments en se servant de leur connaissance des bactéries ou autres micro-organismes qui cohabitent avec les êtres vivants, et notamment les humains. Le traitement de la data est devenu suffisamment puissant pour soutenir cette recherche. Avec le microbiote, le champ des pathologies est très vaste, et c'est aussi ce qui en fait l'intérêt. La France a un écosystème public/privé qui fonctionne bien avec l'INSERM, l'INRAE, les CHU très actifs dans les essais cliniques. Nous avons réussi à nous faire une place dans ce domaine dans toute l'Europe, Israël, l'Amérique du Nord, le Japon, l'Australie etc., car nous y avons cru très tôt.



Bruno SANGLÉ-FERRIÈRE
Président

Photons intriqués : vers une sécurisation accrue des échanges...

Issu du monde de la finance, **Bruno Sanglé-Ferrière** conçoit et développe des brevets permettant de répondre aux problèmes de sécurisation des données. Le Président de Carrousel Digital revient ici sur la publication de son dernier brevet déposé, la communication par photons intriqués.

Bio express

Bruno Sanglé-Ferrière, ingénieur de l'école Centrale des Arts et Manufacture de Paris, a commencé sa carrière au sein de la Société Générale en tant que trader, avant de fonder Marbeuf Conseil et Recherche et Carrousel Capital devenu Carrousel Digital.

Qu'est-ce que la transmission de données par photons intriqués ?

Il s'agit d'un moyen de transmettre des données en mesurant les propriétés d'un des deux photons intriqués, ce qui a pour conséquence de modifier les propriétés de l'autre photon. Deux photons intriqués sont ainsi envoyés chacun vers deux appareils différents. La polarisation des deux photons n'est décidée que lorsque l'appareil le plus proche est atteint par le photon qui lui a été envoyé. La polarisation est décidée par l'absorption du photon dans l'un des deux états réglables parmi de nombreux autres états possibles, en fonction des données qui doivent être envoyées. La polarisation des seconds photons est lue sur le second dispositif...

Comment les informations sont-elles transmises ?

Les fibres optiques peuvent transmettre des photons sur une distance d'environ 100 km. En mettant un générateur de photons intriqués entre deux lignes de

fibres optiques on peut donc envoyer des informations sur environ 200 km. Les fibres optiques absorbent cependant une part non négligeable de la lumière et un comptage statistique des états des photons reçus aide à déterminer quelle information a été envoyée.

Les photons peuvent également être envoyés à travers l'espace libre, par exemple à partir d'un satellite. La principale limite à la distance est alors fixée par la précision de la lentille qui transmet les photons.

La distance entre les deux appareils a-t-elle un impact sur la vitesse de transmission ?

Les photons sont intriqués et donc la polarisation du second photon est immédiatement fixée en fonction de la polarisation du premier quelle que soit la distance qui les sépare.

Y-a-t-il un avantage sur la sécurisation de la transmission ?

La théorie quantique indique que l'on ne peut pas dupliquer un photon intriqué sans que celui-ci perde au moins une part de son intrication. Toute tentative d'écoute empêchera donc de transmettre l'information. Nous pouvons par ailleurs vérifier que la polarisation exacte des photons ayant servi à transmettre l'information correspond exactement et qu'ils ne proviennent donc pas de deux émetteurs de photons intriqués différents empêchant l'introduction d'un « homme au milieu », recevant les informations puis

les réémettant avec un appareil similaire. Tout ceci permet donc de savoir si un message a été écouté ou non.

Quelles seront les applications concrètes de ce nouveau dispositif ?

Outre une communication sécurisée, pour tout type d'usage, ce système s'intègre à notre architecture de sécurisation de l'authenticité des informations par clés à usage unique, facilitant la distribution de telles clés. Nous avons déjà breveté un système de distribution de clés à usage unique à travers Internet. Cependant ce système nécessitait la mise à jour épisodique d'une grande clé cryptant les conversations avec un serveur. Cette mise à jour sera désormais possible à travers un réseau de commerçants ayant accès à ce système de communication par photons intriqués. Pour rappel, notre système de portage de cash et de documents peut aussi utiliser ces clés à usages unique pour être résilient à des pannes ou aux absences de réseau.

En bref :

Depuis 2019, Carrousel Digital, basée au Royaume-Uni, commercialise, en partenariat avec Marbeuf Conseil et Recherche en France, des brevets de systèmes de sécurité permettant d'améliorer la sécurité dans une ère post-informatique quantique.



Alexis GARDY (ESCP 01)
Président

Un acteur du tourisme 100 % made in France !

À quelques semaines des vacances d'été, Belambra affiche des résultats records et prépare l'ouverture de deux nouveaux sites de montagne qui accueilleront leurs premiers clients dès l'hiver prochain. **Alexis Gardy (ESCP 01)**, Président de l'entreprise, nous en dit plus dans cet entretien.

Crise de la Covid, confinements, et inflation ont fortement perturbé le marché du tourisme et des loisirs. Que reprenez-vous de cette période mouvementée ?

Qu'elles soient politiques, sanitaires ou économiques, le tourisme est un secteur qui est par nature habitué à gérer des crises. Néanmoins, il est certain que la pandémie de Covid-19 a surpris tout le monde avec un impact sans précédent sur la vie professionnelle et personnelle de chacun. Comme pour beaucoup d'entreprise, cette crise nous a obligés à nous adapter très rapidement pour protéger nos collaborateurs tout en maintenant notre activité : elle a mis en lumière l'importance d'une préparation adéquate pour être capable de pivoter rapidement et de nous organiser efficacement dans une situation inédite.

Dans un contexte difficile, Belambra a malgré tout su renforcer sa position en conservant une stratégie proactive et en maintenant ses investissements : pendant cette période nous avons poursuivi nos travaux de modernisation et lancé des projets ambitieux en prévision de la relance.

Cette crise a également eu des effets bénéfiques en nous poussant à modifier et accélérer nos prises de décisions, en nous obligeant à nous concentrer sur nos points forts et en soudant les équipes, au siège et sur les sites, autour d'un objectif

commun : offrir à nos clients un service de qualité et une expérience mémorable.

Aujourd'hui, comment se positionne Belambra et quelle est votre situation actuelle à quelques mois des vacances d'été ?

Belambra ce sont 50 clubs répartis dans les plus beaux endroits de France, aussi bien à la campagne que sur le littoral ou encore à la montagne où situent d'ailleurs un tiers de nos sites. Nous sortons d'une saison d'hiver marquée par une très forte affluence de la clientèle dans nos clubs et une satisfaction croissante avec un NPS multiplié par trois. Après une année 2022 record, Belambra enregistre

à nouveau une croissance de 14 % de son chiffre d'affaires sur la saison ! Ces résultats sont le fruit des grands travaux de rénovations que nous avons menés et du développement de notre offre de services, avec par exemple l'instauration d'une formule all inclusive dans nos clubs 5B.

Nous abordons ainsi la saison estivale avec confiance, même si nous restons évidemment vigilants face aux incertitudes économiques et politiques actuelles. Aujourd'hui, nous sommes sur une bonne trajectoire en termes de rentabilité et nous poursuivons notre plan de développement à moyen et long termes : dès cet hiver nous allons ouvrir deux nouvelles destinations qui



Corse, Belgodère « Golfe de Lozari » 5B © Jérôme Carret

viendront renforcer notre portefeuille de clubs de montagne et représenter d'importants relais de croissances pour les saisons à venir.

Les Français ont des attentes nouvelles en matière de loisirs et de tourisme. Quelles sont les tendances qui se confirment et celles qui se dessinent ?

Si la pandémie a contraint les Français à restreindre leurs déplacements à l'étranger, elle leur a aussi permis de redécouvrir la richesse et la diversité de notre pays. Avec nos 50 clubs répartis sur tout le territoire, Belambra permet à chacun de profiter des plus beaux endroits et nous sommes convaincus que ce retour en force du tourisme bleu-blanc-rouge est amené à se pérenniser. D'autant plus que nous observons en parallèle une volonté croissante d'un tourisme plus responsable et respectueux de l'environnement. Des choix que nous prenons en compte dans le développement de notre offre et sur lesquels Belambra dispose d'un avantage certain puisque tous nos sites sont par exemple accessibles en train. C'est d'ailleurs quelque chose très apprécié des entreprises qui choisissent nos clubs pour organiser leurs séminaires tout en limitant leur impact environnemental.

Votre secteur doit faire face à une forte pénurie de main d'œuvre. Comment relevez-vous ce défi ?

Nous nous engageons depuis longtemps sur cette thématique et Belambra dispose de nombreux atouts.

D'une part car nous offrons une diversité de métiers allant de la restauration à l'animation, en passant par l'hôtellerie ou l'encadrement. Une diversité qui permet aussi d'envisager de belles perspectives d'évolution : chez nous il est



Occitanie, Port Camargue « Les Salins » 5B © Jérôme Carret

possible d'entrer en tant qu'animateur saisonnier et d'évoluer vers un poste de directeur de site en CDI. Nous offrons de vrais parcours de formation et des opportunités de carrières.

D'autre part car nous avons des clubs ouverts à la fois l'été et l'hiver. Nous embauchons des saisonniers mais nous avons également des postes en CDI à temps plein pour ceux qui souhaitent par exemple travailler l'été dans notre club des Criques sur la Presqu'île de Giens puis faire la saison d'hiver à Tignes ! C'est une vraie opportunité pour les candidats. Enfin, en tant que n°1 des clubs de vacances en France nous disposons d'une belle marque employeur, portée par des équipes compétentes et engagées, qui nous permet de nous distinguer sur le marché.

Quelles sont vos nouveautés ?

Au-delà de notre plan de rénovation et de montée en gamme de nos sites, nous avons récemment décidé de renforcer notre offre séminaire en dédiant quatre de nos clubs, pendant quelques mois, uniquement à l'accueil de notre clientèle d'entreprise.

Pour cela, nous avons également investi afin de rénover des salles de réunions avec vue sur la mer, d'équiper nos clubs de salles de conférence ou de spectacle et d'y installer des systèmes audio/vidéo de qualité pour répondre aux besoins de ce type de clients. Nous y avons par ailleurs développé de nouveaux services en offrant par exemple la possibilité de privatiser une soirée sur la plage avec une tente et des animations dédiées aux équipes de l'entreprise.

Nous avons aussi deux projets d'ouverture ou d'agrandissement de site à la montagne prévus pour cet hiver aux Saisies et aux Deux Alpes !

Enfin, quels sont vos enjeux et perspectives ?

Après un hiver record, les perspectives sont bonnes et nos enjeux clairement identifiés : poursuivre notre programme de transformation au sein de nos clubs, mener à bien nos projets d'ouverture de sites et surtout maintenir une croissance rentable tout en conservant un haut niveau de satisfaction client, à l'image de celui obtenu pendant la saison hivernale !



Jean-Pierre MICHOT (MBA 2000)
CEO

Le management de transition : un professionnel, une mission et des résultats à la clé !

Depuis plus de 20 ans, **Jean-Pierre MICHOT (MBA 2000)** accompagne des groupes français (à l'étranger) et étrangers (en France) dans le cadre de mission de management de transition à très forte valeur ajoutée : gestion de crise, projets structurants, restructuration, intégration post-merger, fermeture... Il nous en dit plus dans cet entretien.

Le monde du management de transition a fortement évolué au cours des dernières décennies. Qu'avez-vous pu observer ? Quelles sont les tendances qui se dessinent ?

J'en vois essentiellement deux. Premièrement, si le management de transition est entré dans les mœurs en France, il demeure toutefois une très forte marge de progression. Le management de transition est un marché de 6 milliards d'euros en Allemagne et au Benelux, alors qu'il ne pèse qu'à peine un milliard d'euros en France.

Deuxièmement, on note également que le management de transition en France renvoie plus à un marché d'intérim cadre qu'un marché de manager de crise. En effet, historiquement, les entreprises en difficulté ou qui avaient un projet structurant à mener avaient recours au management de transition afin de pouvoir s'appuyer sur les compétences et l'expertise d'un manager « surdimensionné » pour une mission délimitée dans le temps.

Aujourd'hui, nous assistons à une forme de dénaturation du cœur de métier historique du manager de transition avec de plus en plus de cabinets qui proposent aux entreprises de faire appel

à un cadre intermédiaire en management de transition afin de pouvoir en quelque sorte « tester » ces profils qui de par leur profil et leur âge pourraient être encore ouverts à un poste en CDI, contrairement à des managers de transitions plus expérimentés qui sont plutôt sollicités sur des postes exécutifs.

En parallèle, ces cabinets quand ils contactent un manager de transition vont aussi avoir tendance à transformer le taux journalier moyen (TJM) en brut annuel, comme s'il s'agissait d'un salaire. Ce changement de paradigme soulève, par ailleurs, la question de la rentabilité de l'intervention d'un manager de transition. En effet, si le recours à un manager de transition représente un coût, le fait qu'une mission soit effectuée par un professionnel avec l'atteinte de résultats dans les délais impartis représente un impact financier sans commune mesure avec le coût du manager de transition lui-même.

Sur ce marché, quels sont vos domaines d'expertises ? En quoi l'offre de Boanarges est-elle différenciante ?

Le cabinet a été créé en 2009 à Luxembourg. L'implantation du cabinet au Grand-Duché lui donne une très forte proximité culturelle avec les pays

limitrophes où j'interviens : la France, l'Allemagne et le Benelux.

Plus particulièrement, je suis un spécialiste de la gestion de crise dans un contexte franco-allemand et des projets de restructuration (retournement ou fermeture) de filiales françaises de groupes étrangers.

J'ai également développé une expertise différenciante dans le domaine du « forensic », des missions qui s'inscrivent dans un cadre où il y a une présomption ou une fraude avérée de dirigeants de filiales. En parallèle, j'ai également été amené à intervenir dans le cadre de mission de reprise de contrôle au profit de l'actionnaire.

Sur quelle typologie de mission êtes-vous amené à intervenir ? Observez-vous des demandes nouvelles dans ce contexte actuel notamment marqué par l'inflation ?

Le marché du management de transition n'est pas particulièrement impacté par le contexte inflationniste. Toutefois, l'arrivée à échéance des Prêts Garantis par l'État (PGE) risque d'entraîner des situations économiques complexes et difficiles pour les entreprises qui ont profité de cette manne de trésorerie alors que leur santé était chancelante. Le moment arrive

de rembourser les prêts et les entreprises qui étaient en difficulté avant la crise sanitaire voient leur situation périlcliter drastiquement si elles n'ont pas mis à profit le répit proposé pour se remettre en ordre de marche.

Vous êtes aussi membres de l'Association Amadeus Executives qui a fêté son 20^e anniversaire. Quelques mots pour nous présenter ce réseau.

Le réseau Amadeus Executives regroupe une quarantaine de membres, qui sont tous des diplômés de grandes écoles (Polytechnique, ESCP Business School, CentraleSupélec, HEC,...) et qui ont une

forte expérience dans leur domaine de spécialisation. L'ensemble des membres du réseau ont pour point commun le fait d'avoir choisi de poursuivre leur carrière dans le management de transition. Depuis sa création, l'association a mené plus de 1.000 missions dans toutes les fonctions, toutes les industries et ce, dans de nombreux pays.

Elle développe actuellement des « practices » (notamment « Shutdowns » et « Restructuring ») au sein desquelles les membres perfectionnent leurs connaissances, échangent sur les meilleures pratiques et l'actualité, afin de proposer à ses clients des managers expérimentés, compétents et à jour des évolutions réglementaires et techniques.

Les Alumni, qui souhaiteraient mener des missions de management de transition peuvent, d'ailleurs, se rapprocher d'amadeus. Pouvez-vous nous en dire plus sur cette dimension ?

Nous recherchons en permanence de nouveaux membres pour renforcer notre collectif. Les personnes intéressées peuvent candidater directement sur le site (<https://amadeus-executives.com/managers>) et nous nous ferons un plaisir de les accueillir dans le cadre d'un processus de sélection ouvert (comité de lecture et entretiens).



BOANARGES
Transition and Crisis management

www.boanarges.com

**BOANARGES AG, CRISIS AND
INTERIM MANAGEMENT
SINCE 2009.**



Geoffroy GOUBIN (MiM 11)

Avocat associé

Une passion nourrie par la richesse du contentieux et la diversité des affaires

Selon **Geoffroy GOUBIN (MiM 11)**, avocat associé au sein du cabinet Bougartchev Moyne Associés, exercer le métier d'avocat c'est avant tout beaucoup de travail et d'humilité.

Le cabinet Bougartchev Moyne Associés est spécialisé en contentieux des affaires. Pouvez-vous nous en dire plus sur son positionnement et ses expertises ?

Notre cabinet est spécialisé en contentieux avec un ADN partagé par l'ensemble de ses avocats : le droit pénal des affaires. Environ 70% de notre activité traite en effet de dossiers de droit pénal des affaires, les 30% restant se répartissant entre les litiges civils et commerciaux, d'une part et les contentieux réglementaires (AMF, AFA, ACPR) et la compliance, d'autre part.

Notre équipe accompagne majoritairement des personnes morales (sociétés industrielles, établissements financiers, *family office*, etc.) mais aussi de plus en plus de personnes physiques (dirigeants, personnalités publiques et politiques, etc.) en France comme à l'étranger.

Plus de la moitié de nos dossiers ont une composante internationale qu'il s'agisse d'assister nos clients étrangers lorsqu'ils sont poursuivis devant les juridictions françaises ou nos clients français à l'étranger. Nous faisons alors appel à notre réseau de correspondants qui nous permet d'être présents dans près de 80 pays.

Cabinet à taille humaine, nous avons pour le moment choisi de nous concentrer sur nos compétences historiques en axant notre développement sur la promotion interne de nos talents.

Avocat spécialisé en droit pénal des affaires, comment faire pour suivre vos pas ?

Je ne suis pas un bon exemple car mon parcours universitaire me prédestinait plutôt à faire du M&A. C'est au fil des dossiers traités et des rencontres que j'ai évolué vers le contentieux et l'arbitrage, puis vers le droit pénal des affaires.

Il me semble que l'essentiel est de s'investir pour donner le meilleur de soi à chacune de ses expériences ce, dès les premiers stages et surtout ne pas cesser de s'amuser dans ce que l'on fait !

Quels types de dossiers traitez-vous ?

J'interviens sur des dossiers très divers. Ces dernières semaines, j'ai par exemple été mobilisé sur des dossiers de corruption internationale dans le secteur de la défense, de harcèlement au travail dans le monde du sport, ou encore de cyber escroquerie. Je suis également intervenu sur une affaire de manquement d'initiés en cours d'enquête par l'AMF. J'ai notamment plaidé dans un dossier de demande d'extradition vers la Fédération de Russie, dans plusieurs dossiers de fraude fiscale ou encore dans un dossier d'homicide involontaire.

J'ai également développé une expertise dans les dossiers ayant à la fois un volet contentieux commercial et un autre de droit pénal. Il peut par exemple s'agir de dossiers d'achat de voix, d'affaires

d'escroquerie (avec son pendant civil : le dol) ou encore de litiges relatifs au départ de dirigeants sujets à des plaintes pénales.

Cette grande richesse du contentieux et la diversité des affaires et des problématiques traitées contribuent à nourrir ma passion du métier d'avocat. Chaque jour est différent !

Durant votre carrière, quels sont les dossiers les plus marquants que vous ayez traités ?

On est marqué par les dossiers qui illustrent la violence de la justice.

En droit pénal général, ce sont au premier rang les dossiers dans lesquels la liberté est en jeu, que ce soit celle de la personne mise en cause ou celle d'enfants dont le placement est demandé par exemple.

En droit pénal des affaires, cette violence existe également. De simples accusations dans la presse peuvent ainsi déclencher une procédure judiciaire avec comme conséquences : perquisition, garde à vue, déferrement, mise en examen suivie ou non d'une détention provisoire... Les ravages d'un scandale médiatique – que ce soit sur la réputation de la personne, son équilibre psychologique ou encore son entourage – sont assez marquants. Qui plus est à l'heure où la personne mise en cause est condamnée par l'opinion publique avant même d'être jugée par un tribunal indépendant et impartial ? Cela va à l'encontre des

principes fondamentaux au premier rang desquels la présomption d'innocence. En revanche, l'éventuelle décision de relaxe, de non-lieu ou de classement sans suite passe malheureusement souvent inaperçue. Alors même qu'elle est le fruit de nombreuses années de travail pour rétablir un équilibre des positions et restaurer ne serait-ce que la dignité de cette personne.

Dans votre métier, quels sont les avantages d'avoir un double cursus droit et école de commerce ?

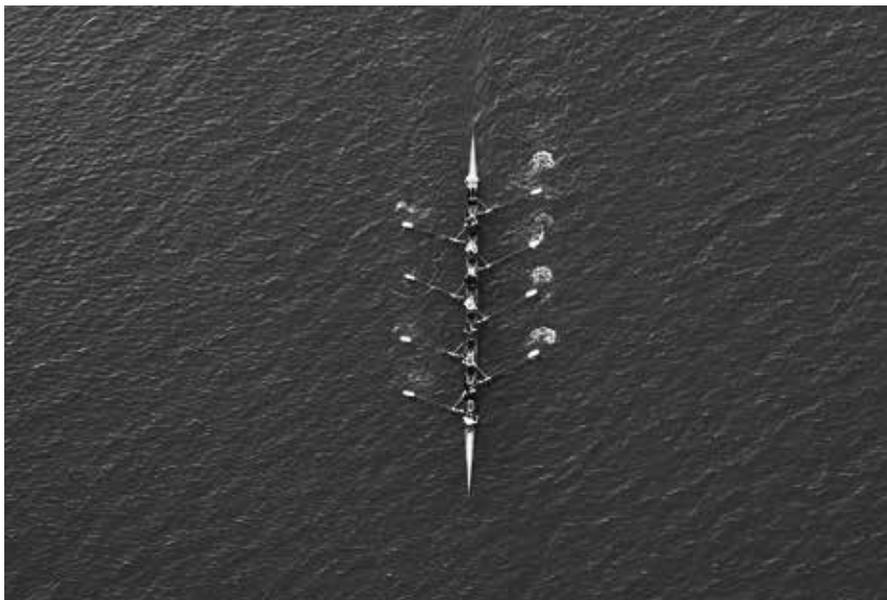
Il facilite bien entendu la compréhension des notions comptables et financières qu'on retrouve dans de nombreuses infractions en droit pénal des affaires.

Mais au-delà de cet apport évident, la diversité des problématiques et des secteurs étudiés donne une certaine ouverture sur de nombreux sujets. C'est un véritable atout notamment dans le domaine du contentieux où nous sommes exposés à des problématiques beaucoup plus vastes que les seules questions juridiques qui sont posées. Chaque dossier traite d'une nouvelle industrie à appréhender, de problématiques nouvelles qu'il faut maîtriser pour l'expliquer au juge et emporter son adhésion. Le recours au contentieux ne peut être stratégique que s'il est au service d'une ambition du client qui dépasse les frontières juridiques.

En tant qu'avocat, quels sont les points sur lesquels vous devez être plus particulièrement vigilant ?

Ils sont nombreux mais en premier lieu nous devons toujours être vigilants au respect des grands principes : présomption d'innocence, secret professionnel, droit à ne pas s'auto-incriminer, etc.

Et ces principes ne sont pas réservés aux grands procès d'assises, ils trouvent aussi à s'appliquer en matière de justice pénale négociée par exemple, laquelle se développe depuis quelques années



et commence à prendre de l'ampleur, plus particulièrement en droit pénal des affaires. Traditionnellement, elle permet de « plaider coupable » même si en France en pratique, seule la personne physique doit préalablement reconnaître sa culpabilité pour bénéficier de la justice pénale négociée alors que l'entreprise peut « négocier » le paiement d'une amende d'intérêt public avec le parquet pour échapper aux poursuites pénales sans reconnaître stricto sensu une quelconque responsabilité pénale (la presse généralement s'en charge néanmoins).

Le caractère « négocié » de cette justice ne doit pas faire perdre de vue qu'il ne s'agit que d'outils à la disposition d'une stratégie de défense. Que le recours à ces outils ne doit jamais être contraint ou forcé contrairement à ce que pourraient laisser penser les dernières lignes directrices du Parquet national financier. Mais surtout, le recours à ces outils ne doit pas faire perdre de vue au justiciable et à son conseil que les droits fondamentaux de la défense doivent être respectés.

Un exemple topique : le secret professionnel de l'avocat. Dans ses dernières lignes directrices, le Parquet national financier considère que le

rapport d'enquête interne effectué par un cabinet d'avocats n'est pas soumis au secret professionnel ! À quel titre ? L'enquête interne s'inscrit pourtant indubitablement dans la stratégie de défense de l'entreprise, en sorte que celle-ci, lorsqu'elle est menée par un avocat, doit nécessairement être protégée par le secret professionnel. Saper l'autorité de l'avocat à force de mettre en cause les principes qui garantissent l'exercice de sa profession participent de l'affaiblissement de la justice et, partant, de la démocratie dont il est l'un des piliers.

Les étudiants souhaitant devenir avocat doivent s'intéresser à ces sujets pour en devenir les principaux défenseurs demain.

Justement, quels conseils adresseriez-vous aux jeunes qui souhaiteraient exercer le métier d'avocat ?

Travailler, connaître ses dossiers dans les moindres détails afin de se les approprier pleinement et ainsi être en mesure d'avoir de la répartie en toute circonstance, le tout en faisant preuve d'humilité. Nous ne sommes que les mandants de nos clients.



Yann DITSCH (EMS 08)
Directeur Général

Isolation : accélérer le mouvement

Alors que les enjeux liés à l'isolation prennent une importance majeure pour les particuliers et les professionnels, Knauf Insulation a pris un cap résolument écologique depuis de nombreuses années. Quels sont les fondamentaux de son approche ? **Yann DITSCH (EMS 08)**, Directeur Général de Knauf Insulation France, répond à nos questions.

Pouvez-vous vous présenter et nous parler des activités du groupe Knauf ?

Je suis Directeur Général de Knauf Insulation pour la France, depuis septembre 2019. J'ai passé auparavant huit ans dans le groupe Knauf, occupant notamment la fonction de Directeur Commercial France de Knauf bâtiment. Knauf est un groupe familial allemand, présent sur tous les continents, pour un chiffre d'affaires estimé à 12,5 milliards d'euros en 2021. Il comprend trois divisions : la division gypse (la fabrication de plaques de plâtre), la division isolation (laines minérales de verre et de roche, produits isolants pour tout type de bâtiments, logements individuels, collectifs, non-résidentiels, etc.), et enfin la division Knauf Ceiling Solutions (les plafonds suspendus que l'on voit dans les bureaux, par exemple).

Comment Knauf se positionne-t-il dans la transition écologique actuelle ?

Knauf Insulation est très engagée dans l'éco-conception des produits. La laine minérale de verre par exemple est faite avec jusqu'à 80 % de matières premières recyclées (verre broyé issu du recyclage). Avec une particularité qui nous est propre : les fibres de verre sont agglomérées grâce à notre liant à base végétale, ECOSE® Technology, procédé breveté et propriété du groupe. Il n'y a aucun composant issu de la pétrochimie dans nos produits.

Le recyclage est donc un élément fondamental de votre stratégie ?

Nous savons recycler nos produits finis à l'infini. D'ailleurs, nous venons d'installer dans notre usine de Belgique un four 100 % dédié au recyclage de produits finis, issus de déchets de chantier neufs ou bien de la déconstruction. C'est un four qui recycle de la laine minérale de verre sous forme de panneaux, de rouleaux, et de laine à souffler. A partir de ces éléments, nous fabriquons à nouveau du calcin (verre pilé) qui est l'élément principal des nouveaux produits. La totalité des bâtiments sont couverts de panneaux photovoltaïques, les éclairages de l'usine sont en LED. Enfin, nous sommes en train de monter une éolienne qui couvrira 7 % des besoins en énergie de l'usine. Pour toutes ces vertus, l'usine est classée comme site « exemplaire » dans la région wallonne.

Cette usine couvre-t-elle le marché français ?

Elle approvisionne 15% du marché français, dans sa partie nord notamment (Haut-de-France, Ardennes, Grand Est). Les 85 % restant sont alimentés par notre usine d'Occitanie (située à côté de Tarbes).

Quelles sont les qualités de la laine minérale ?

Les laines sont d'abord les produits les plus performants en matière d'isolation thermique, et permettent d'isoler du froid

et du chaud. Les épisodes caniculaires que nous rencontrons de plus en plus fréquemment augmentent l'intérêt de recourir à ce type de produit. Par ailleurs, la laine minérale est incombustible et offre donc des garanties de sécurité incendie. Elle contribue aussi à l'amélioration acoustique des bâtiments. Sur un sujet essentiel comme la qualité de l'air (particulièrement important pour les écoles et les hôpitaux, par exemple), nous sommes le premier fabricant européen à avoir obtenu la labellisation DECLARE pour notre gamme en laine minérale de verre avec ECOSE® Technology, qui certifie que la composition de nos produits est exempte de composants figurant sur la liste rouge de l'*International Living Future Institute*. La certification EUCEB vient compléter cette logique en répondant point par point aux conditions d'exonération de cancérogénicité.

Pour résumer, je dirais qu'à la fois d'un point de vue technique et économique, nos produits sont vraiment les plus performants sur le plan de la sobriété et de la performance écologique. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle ils sont prescrits dans tous les dispositifs de réduction d'émission de gaz à effet de serre en France, au niveau national et européen. Il s'agit là d'un enjeu majeur : n'oublions pas que l'isolation est la première contribution à la baisse de consommation d'énergie.

Quels sont les grands enjeux actuels pour votre société ?

Notre priorité est d'accélérer le mouvement. Le Diagnostic de Performance Energétique (DPE) qui classe les bâtiments de A à G nous indique qu'il y a plus de 5 millions de « passoires thermiques » à isoler en priorité en France (bâtiments classés F et G). La loi impose déjà aux propriétaires de ces bâtiments F et G de ne plus pouvoir augmenter les loyers depuis le 1^{er} août 2022, et à partir du 1^{er} janvier 2028, ces logements seront impropres à la location. C'est donc un sujet à la fois pour les propriétaires et pour les locataires.

La rénovation énergétique des bâtiments doit commencer par l'isolation, en priorité. Depuis un an, les aides ont porté sur les modes de production de chauffage. Mais avec l'augmentation du prix de l'énergie (malgré le bouclier tarifaire), installer une pompe à chaleur ou changer un système de chauffage ne résout rien si une rénovation globale incluant l'isolation n'a pas été faite.

Le contexte géopolitique a-t-il un impact sur votre croissance ?

Non. En réalité, malgré les bouleversements géopolitiques que nous connaissons, les besoins sont tels que le marché demeure fortement porteur depuis un certain temps déjà. Et c'est aussi parce que le marché est très dynamique que nous avons besoin de toutes les filières et de tous les matériaux (y compris les matériaux biosourcés), pour parvenir à une réduction drastique des émissions de gaz à effet de serre.

L'engagement de Knauf Insulation dans la transition énergétique fait-il vraiment partie de l'identité de l'entreprise ?

Absolument. Depuis six ans, Knauf Insulation a d'ailleurs élaboré une feuille de route de Développement Durable qui définit quatre piliers, dont l'un est la réduction de l'impact carbone de nos sites, mais aussi la contribution de nos



produits à la réduction des émissions de CO₂, le bâtiment étant l'un des grands émetteurs de ces gaz. A cet égard, nous avons des objectifs à court terme et à moyen terme -ce qui est un gage de sérieux et d'engagement. Nos objectifs sont ambitieux à horizon 2025.

Vous avez fait un parcours diplômant à ESCP, vous êtes actuellement à nouveau élève et vous êtes actif parmi les Alumni. Quelle est votre contribution ?

J'ai la chance de faire partie d'un groupe appelé « inspiring CEO ». Avec d'autres dirigeants, j'interviens à la demande de l'Association des Alumni ou de la Fondation ESCP. La richesse du réseau des anciens de l'ESCP est une chance énorme. J'essaie de participer à un maximum d'événements parce que ce sont des occasions de rencontre, d'échange, et donc d'enrichissement. On peut aussi faire du mécénat, à travers la fondation. J'ai par exemple rencontré récemment, lors d'un dîner organisé par la fondation, le créateur du guide du routard, Philippe Gloaguen. C'est un Alumni ESCP, et il a inventé ce guide pendant ses études ! La diversité

des parcours des Alumni de ESCP est vraiment quelque chose de frappant, et c'est une source d'inspiration pour tous.

Qu'est-ce qui vous plaît dans vos fonctions de Directeur Général ?

Pour moi, ce qu'il y a de mieux au poste de Directeur Général, c'est le volet RH. Pour un dirigeant de ma génération, il est très intéressant de savoir comment accompagner et intégrer les nouvelles générations dans la vie professionnelle. J'ai 54 ans et j'ai deux enfants étudiants : c'est une matière intéressante à titre personnel ! Quoi qu'il en soit, un dirigeant qui ne se met pas au niveau des attentes de la nouvelle génération doit vite changer de métier. Nous avons évidemment besoin des jeunes talents et le dynamisme d'une société dépend d'eux. Mais leurs attentes sont vraiment différentes : la culture et le rapport au travail ont réellement changé, surtout depuis les trois dernières années. L'argent, la carrière ne sont plus le centre de tout. Le comportement, les attitudes sont différentes. Les jeunes accordent beaucoup plus d'attention à l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. A nous de nous adapter !



Ludwig GALLIAERDE (MS 93)
CEO & Founding Partner

Le karaoké nouvelle génération, vecteur de cohésion sociale

Ludwig GALLIAERDE (MS 93), CEO & Founding Partner de Singing Studio, réinvente le concept kitch du karaoké pour offrir une expérience nouvelle aux entreprises et à leurs collaborateurs. Dans cet entretien, il revient sur l'aventure entrepreneuriale qui l'a mené à la création de Singing Studio et il nous présente son concept qui permet de resserrer les liens au sein des entreprises et organisations.

Des salles de marché aux salles de karaoké, comment s'est passée votre reconversion professionnelle et qu'est-ce qui l'a motivée ?

J'ai fait du trading puis de la vente institutionnelle de produits dérivés dans une grande banque française pendant plus de 20 ans. Pendant ces deux décennies, le métier de trader a connu de nombreuses évolutions. À mes débuts, le trading me laissait une certaine liberté d'entreprendre que j'ai beaucoup apprécié. Au fil des années et des réglementations, je me suis retrouvé à passer beaucoup de temps sur le volet compliance au détriment de l'exécution ! Au-delà, j'ai toujours eu la conviction personnelle que je n'exercerai pas ce formidable métier toute ma vie. Pour éviter les frustrations, il faut savoir prendre sa « retraite » au bon moment.

Cette réalité, combinée à ma volonté d'entreprendre, m'a mené à lancer ma « start-up » à 50 ans. Toute aventure entrepreneuriale commence par une idée. La mienne a commencé à germer à la suite d'un voyage professionnel à Londres dans le cadre duquel j'ai découvert un concept de karaoké totalement différent de celui que j'imaginai. En effet, j'ai toujours eu un certain nombre d'a priori sur le karaoké. Je n'avais, d'ailleurs, aucune envie de me joindre à cette sortie organisée par mon client. Cette soirée a été une succession de « bonnes »

surprises. Le karaoké, situé dans un quartier huppé de Londres, était organisé en salle privative, comme au Japon, élégamment décorée et partiellement digitalisée. Très loin de l'univers ringard que je m'imaginai ! Au-delà, j'ai surtout découvert le pouvoir incroyable du chant sur les relations humaines. Je suis entré dans ce studio privatif avec un client et ressorti avec un ami.

Concrètement, j'ai réalisé que le karaoké pouvait être un puissant outil de cohésion au sein des entreprises, une réalité encore plus forte à l'heure du travail à distance et de la grande démission. C'est à partir de cette anecdote et conviction personnelle qu'est née Singing Studio avec pour ambition de réinventer et de moderniser le karaoké pour l'adapter aux besoins des entreprises. Mon défi était de renverser les stéréotypes présentant le karaoké comme une activité kitch des années 80 pour en faire une activité « fun » pratiquée dans des lieux chics.

Enfin, cette reconversion professionnelle à plus de 50 ans n'aurait jamais pu se faire sans le soutien indéfectible de mon épouse.

Concrètement, qu'est-ce que Singing Studio et que proposez-vous ?

Les Singing Studio sont des lieux de réception, aujourd'hui implantés à Paris et Lille, dans lesquels nous recevons des entreprises la semaine et des

particuliers le week-end. Nous avons renversé les présupposés sur le karaoké pour faire d'un événement (soirée, team building, réunion) organisé chez nous une expérience unique et disruptive. Le fait de chanter entre soi est un incroyable outil de cohésion, que nous mettons à la disposition des entreprises pour leurs événements collaboratifs.

Personne ne sait chanter mais tout le monde aime chanter !

Nous avons une solution pour toutes les tailles de groupe :

- De 6 à 30 personnes, nous les recevons dans l'une de nos salles privatives. Ils pourront chanter en autonome grâce à notre software sur tablette tactile, qui



possède même une aide vocale pour les casseroles.

- De 30 à 150 personnes, nous les recevons dans la « concert room », salle de réception « désignée » pour l'organisation de cocktails dînatoires ou déjeunatoires chantants, encadrés par des animateurs.
- Plus de 150 personnes, nous nous déplaçons avec technologie et animateur pour organiser de gros événements.

Pour aller plus loin dans la cohésion et effacer d'entrée toute inhibition, nous proposons sur option deux team-buildings « ultimes » :

- « La karaoké battle » qui consiste à subdiviser l'équipe en sous-groupe. Chaque sous-groupe est amené par un coach vocal dans l'un des studios privés pour préparer une chanson. Une fois prêt, chaque groupe se défie sur scène. Un jury bienveillant décerne des notes « à la Danse avec les stars » le groupe gagnant est récompensé par un trophée qu'il pourra fièrement arborer au bureau !
- Le « Blind test live et participatif » : une pianiste professionnelle et un animateur font deviner des classiques du répertoire français et international, une fois trouvés nous distribuons les micros à l'auditoire pour qu'ils puissent être repris en chœur.

Dans un monde post-covid, entre généralisation du télétravail et grande démission, vous misez sur le chant comme outil de cohésion. Pourquoi ? Comment cela se traduit-il ?

La période COVID et l'avènement du télétravail ont impacté les relations humaines et professionnelles. Aujourd'hui, les entreprises ont besoin de réengager leurs équipes.



J'ai été beaucoup inspiré par un « Ted Talks » dans lequel le Dr. David Greenberg, Chercheur en neurosciences démontre à quel point la musique impacte notre comportement. En collaboration avec l'université d'Harvard, il a démontré que chanter ensemble booste l'Ocytocine (hormone du lien social) de 37 % et diminue de 33 % le cortisol (hormone du stress).

Dès lors, le karaoké, qui consiste à chanter mal ensemble m'a paru avoir un formidable potentiel pour les décideurs. Notre job consiste juste à fournir à nos clients un lieu chaleureux, une technologie irréprochable et des pré-activités qui feront sauter immédiatement les timidités et inhibitions.

Souvent, l'organisatrice faisant appel à nos services, nous fait part de ses appréhensions quant à la réussite de la soirée. Au final, c'est toujours la meilleure soirée qu'ils aient passée, pour une raison simple : ce sont ses collaborateurs qui font le show !

Il n'est pas rare que, même des mois après, la vidéo conférence s'ouvre par des souvenirs partagés sur scène.

Enfin, sur un plan plus personnel, ESCP est aussi une histoire de famille. Pouvez-vous nous en dire plus sur vos liens avec l'école ?

Il y a déjà plus de 30 ans, j'ai effectué à l'école mon master en finance. Ma fille aînée a fait son Bachelor en management à ESCP et a ainsi étudié sur les campus de Paris, de Madrid et de Berlin avant d'obtenir son Master de droit à l'Université Panthéon-Assas. La cadette a également obtenu son Bachelor en management à ESCP avec un parcours différent entre Paris, Turin et Berlin. Aujourd'hui, elle poursuit ses études pour obtenir un Master et elle est, en plus, arbitre de football de haut niveau. Enfin, j'espère que ma benjamine, aujourd'hui âgée de 16 ans, suivra le même parcours et qu'elle fera aussi une partie de ses études à ESCP !

**ON N'A
JAMAIS ÉTÉ AUSSI
PROCHE DE JOUIR
D'UN AVENIR
SANS SIDA.**

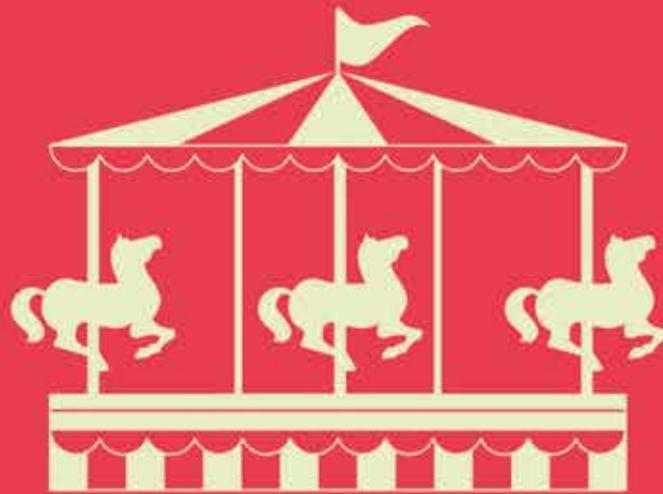


**SOUTENONS LA RECHERCHE POUR Y ARRIVER
FAITES UN DON
PAR SMS AU 92110
OU SUR SIDACTION.ORG**

The Good Company SIREN 398 945 543



LE 110 EST UN NUMÉRO GRATUIT OUVERT JUSQU'AU 6 AVRIL 2023.



Carrousel Digital

Systemes de sécurité avancés & cash électronique

- Documents d'identité électroniques
- E-cash
- Transmission d'informations par photons intriqués
- Géolocalisation de la transaction
- Signatures électroniques par clés à usage unique
- Distribution de clés à usage unique
- Protection de la saisie du code PIN

solutions accessibles par licence de brevets



TC Group Level 1, Devonshire House One
Mayfair Place, London W1J 8AJ

www.carrouseldigital.com



FIDUCIAL, PARTENAIRE DE VOTRE RÉUSSITE

Concentrez-vous sur votre cœur
de métier, nous vous accompagnons
pour le reste



DROIT



CHIFFRE



BANQUE, FINANCES
& CONSEIL



IMMOBILIER



SOLUTIONS
DIGITALES



INFORMATIQUE
& TECHNOLOGIES



SÉCURITÉ



MONDE
DU BUREAU