

# L'ENTRETIEN

De Marie-Josée Drapeau et Salmata Ouedraogo avec

## Myriam Perrier

Conseillère associée et relève  
au Groupe-conseil Perrier, Chicoutimi



Photo : Marc-André Couture, MAC photographie et Leadership au féminin

Myriam Perrier est une jeune femme en processus de relève du Groupe-conseil Perrier, fondé en 1986 par son père Gérald. L'entreprise a révolutionné les approches en gestion de la santé-sécurité au travail en axant ses interventions sur la formation des leaders. Depuis 2004, elle œuvre à l'international à travers un réseau de partenaires expérimentés et elle est actuellement présente dans 60 pays. En 2019, madame Perrier a intégré l'actionnariat dans un processus de relève entrepreneuriale en tant que conseillère associée. Elle participe activement au développement de l'entreprise. Fière maman de quatre enfants et étudiante à la maîtrise en gestion des organisations à l'UQAC, elle réussit à conjuguer sa vie personnelle et professionnelle.

•••*Merci beaucoup, Madame Myriam Perrier, d'avoir accepté notre invitation et de nous accorder cet entretien. Pouvez-vous vous présenter brièvement, ainsi que votre parcours de femme et d'entrepreneure?*

**Myriam Perrier.** En fait, les deux parcours sont très liés. J'ai joint l'entreprise familiale lorsque je suis tombée enceinte. Mon conjoint et moi avons quitté Montréal pour revenir nous installer dans la région parce que mon conjoint tenait à terminer ses études en géologie à l'UQAC. J'étais jeune : j'avais seulement 21 ans. Nous avons alors fait un pacte :

si nous revenions dans la région, en contrepartie, il devrait m'accompagner au Maroc pour faire mon stage de fin d'études pendant quatre mois. Par la suite, j'ai intégré l'entreprise familiale parce qu'il y avait un emploi disponible. Quelqu'un quittait la gestion des opérations et de la logistique. C'est par ce biais que j'ai découvert « professionnellement » l'entreprise de mon père, sinon je n'aurais probablement jamais eu l'idée de m'y impliquer.

---

*Quel programme d'études avez-vous suivi durant vos études universitaires?*

**M. P.** J'ai fait un baccalauréat en relations internationales et en droit international. À la fin de cette formation, j'ai effectué un stage avec Amnesty International en éducation aux droits de la personne. Ce stage m'a permis de travailler avec les écoles, de sensibiliser les populations sur les droits des femmes et à organiser des manifestations, etc. C'était vraiment génial!

Ensuite, j'ai continué à la maîtrise en droit international, mais je n'ai pas aimé le côté législatif. Je voulais faire une différence, travailler avec des personnes pour améliorer les conditions de l'humain. C'est ce que je retrouve dans notre entreprise; c'est un volet qui est vraiment important pour moi.

*Que fait votre entreprise et comment y retrouvez-vous cet aspect?*

**M. P.** Mon père a fondé son entreprise en 1986. Il en était le seul actionnaire. Par la suite, il a eu un associé, qui y est resté pendant une quinzaine d'années. Puis, après le départ de ce dernier, mon père s'est associé avec un partenaire européen. Le Groupe-conseil Perrier intervient dans le domaine de la santé-sécurité au travail, mais il offre particulièrement des services axés sur le leadership et sur la compréhension de la culture des organisations pour y intégrer la santé-sécurité, qui permet de transformer le travail en quelque chose de bien pour les travailleurs et travailleuses. C'est cet aspect que je trouve intéressant. De même, mon père a une vision internationale depuis la création de l'entreprise. Actuellement, grâce à notre associé en Europe, nous avons signé des contrats sur presque tous les continents.

*Quelle est la taille de l'entreprise et combien de femmes y travaillent?*

**M. P.** Nous sommes entre 20 et 25 personnes, dont environ 15 employés permanents au Québec ou en Europe. Les autres employés sont des partenaires. Par exemple, notre partenaire exclusive en Hongrie, qui est psychologue industrielle, se spécialise dans le management. Nous en avons d'autres en Chine et au Portugal. Ils travaillent avec nous sur une base régulière et ne sont pas des employés permanents.

Nous avons quelques femmes parmi nos partenaires. Il y en a une au Portugal, une en Grande-Bretagne et une en Italie. Ce sont de bons modèles pour moi parce qu'elles ont leur propre entreprise ou sont des travailleuses indépendantes. Ici, au Saguenay, trois femmes travaillent dans l'équipe administrative, dont ma sœur.

*Votre sœur est-elle aussi actionnaire? Quels sont vos rôles respectifs?*

**M. P.** Je suis responsable des stratégies marketing depuis environ deux ans, tandis que ma sœur est coordonnatrice marketing et logistique. C'est un rôle que j'ai déjà occupé dans mes débuts dans l'entreprise. Ma sœur nous a rejoints plus récemment.

*Quelle a été votre évolution jusqu'au poste que vous occupez aujourd'hui, avec vos rôles et responsabilités en tant que femme et actionnaire? Y a-t-il eu un événement déclencheur?*

**M. P.** En fait, il n'a jamais été question pour moi d'arrêter de travailler et d'être une mère à la maison à temps plein. Il y a des gens qui préfèrent rester à la maison et qui se sentent accomplis, et cette situation leur convient. Mais ce n'est pas le cas pour moi. Autant j'adore ma vie familiale, autant j'ai besoin de me réaliser à travers un emploi en lien avec mes valeurs.

Quand j'ai arrêté la maîtrise en droit international après avoir intégré l'entreprise, j'ai décidé de changer de programme et de m'inscrire à la maîtrise en gestion des organisations (MGO) à l'UQAC puisque l'institution est à proximité. Je revenais tout juste de mon stage chez Amnesty Internationale et j'étais enceinte de mon deuxième enfant. Je me suis dit que tant qu'à en avoir un, autant en avoir deux. Et après, autant en avoir quatre! (rires)

À cette époque, je travaillais à la logistique et aux opérations. La moitié du temps, je préférais écrire sur la santé-sécurité ou discuter avec des partenaires. Ensuite, j'ai commencé à collaborer avec l'Association minière du Québec, qui est devenue mon premier client important. Le directeur de l'Association avait un vécu qui suscitait mon admiration. Il avait déjà œuvré pour Médecins sans frontières avec sa femme et il avait travaillé dans des endroits incroyables. Ils sont allés partout dans le monde. Ils se sont même fait menacer par un groupe armé et ont risqué d'être pris en otage! Voir un avocat ayant un tel vécu travailler dans le milieu

de la santé-sécurité m'a permis de réaliser concrètement la connexion entre le côté humain, que je désirais valoriser, et le domaine de la santé-sécurité au travail, dans lequel évolue notre entreprise. C'est après que mon père et moi avons décidé de me trouver un mandat pour aller sur le terrain avec les gens. Nous ne l'avons cependant pas trouvé tout de suite.

Au même moment, j'ai commencé le programme de MGO à l'UQAC en continuant à rechercher une connexion possible avec l'international et l'humain. Entre-temps, j'ai aussi décidé d'étudier en santé-sécurité. J'ai alors fait un diplôme à distance en organisation internationale du travail. Ce diplôme me permettait de garder une connexion avec l'international et, surtout, avec les organisations internationales. Je me sentais bien durant cette formation et j'ai aussi réalisé qu'elle me permettrait d'aller chercher une légitimité pour travailler avec les clients dans notre entreprise.

J'ai alors pris un long congé de l'entreprise et décidé d'arrêter ma maîtrise (MGO), car j'attendais mon troisième enfant. Mon conjoint et moi sommes partis à l'aventure au Mexique pendant plusieurs mois dans un petit camion. Au retour de cette aventure, nous avons dû trouver un poste plus adapté pour moi dans l'entreprise. Je ne voulais plus retourner dans mes fonctions d'opération et de logistique. J'ai alors passé des tests psychométriques, qui ont démontré que ce poste ne me convenait pas, que je n'y serai pas heureuse. Selon les résultats, j'étais plutôt du type visionnaire qui aime développer des idées ou des innovations et faire avancer l'entreprise autrement. On m'a donc trouvé un mandat comme consultante à la mine dans la région. J'y suis restée pendant deux ans, jusqu'en décembre 2019. C'est durant ces deux années que j'ai vraiment découvert le monde de la santé-sécurité, mais aussi le monde de l'organisation. Une organisation, c'est tellement complexe! Il y a tant enjeux autres que la santé-sécurité! C'était une vraie partie de plaisir de jouer dans ce terrain comme consultante.

Cependant, j'avais aussi hérité d'autres responsabilités, dont le développement de nouveaux produits et services. Nous développons en ce moment une nouvelle approche en lien avec les risques psychosociaux, en santé mentale et en santé psychologique au travail. L'entreprise est aussi dans un processus

de relève, ce qui fait en sorte que je suis revenue travailler au bureau pour me concentrer sur d'autres clients avec des interventions plus ponctuelles. Je suis donc plutôt en mode femme d'affaires et consultante à la fois.

*À partir de quel moment êtes-vous devenue actionnaire et avez-vous été intégrée comme relève de l'entreprise?*

**M. P.** Cela s'est réalisé en septembre 2019. Le processus a été très long, car nous avons prévu d'intégrer un autre associé qui avait des connaissances et une expertise complémentaire. C'était important pour moi qu'il rejoigne l'entreprise parce qu'il était jeune et, donc, apportait une nouvelle expertise. Finalement, ce dernier est parti pendant la pandémie avant que tout ne soit conclu définitivement.

*On voit que vous êtes passionnée! Comment arrivez-vous à concilier vie professionnelle et vie personnelle?*

**M. P.** Je pense que le fait d'être dans une entreprise familiale est un avantage, dans mon cas. Mon père accorde beaucoup d'importance à la vie de famille : c'est son point faible! (rires) Je pense que c'est un privilège d'avoir autant de facilité, même si, par moments, c'est difficile. Mais la conciliation travail-famille, c'est vraiment important pour moi.

Je pense que notre entreprise est conciliante depuis plusieurs années. Même avant la pandémie, nous avons toujours laissé de la latitude à nos employés et employées. C'est important pour nous qu'ils aient la possibilité de faire leur horaire. Nous leur demandons d'être disponibles le plus possible durant les heures normales de bureau, mais nous sommes vraiment flexibles. Tout le personnel était déjà en télétravail même avant la pandémie, surtout les consultants. La seule chose que la pandémie a affectée, c'est la rencontre annuelle avec tous les membres du personnel. Cette rencontre nous permettait d'échanger nos idées, de faire de petites séances d'innovation sur les produits, d'améliorer nos contenus et nos cours. Le faire en ligne, ce n'est pas pareil. C'est ce qui me manque le plus.

*Pourquoi avez-vous été identifiée pour la relève de l'entreprise? Est-ce votre père qui a vu du potentiel en vous ou est-ce parce que vous lui avez manifesté votre intérêt?*

**M. P.** Mon père n'a jamais essayé d'influencer mes sœurs et moi à travailler dans l'entreprise. Tout ce

qu'il a fait, c'est de nous offrir un emploi quand nous en avions besoin. Mon premier emploi dans l'entreprise consistait à peindre tout l'extérieur du bâtiment. Nous en rions parce que, parfois, quand nous fêtons les 10 ans ou les 15 ans des employés, je souligne toujours le fait que j'y travaille depuis 20 ans, mais que cela n'a jamais été célébré! Quant à ma sœur, elle s'occupait du classement des dossiers. Mon autre sœur a fait du travail administratif. Nous avons toutes les trois des opportunités pour décrocher un emploi étudiant.

Mon père m'a aussi offert une opportunité parce que je revenais vivre dans la région, que je cherchais un emploi, que j'allais être à nouveau maman et que j'étais étudiante – tout ça en même temps. J'ai eu l'occasion d'occuper un poste de gestion des opérations après avoir passé les différents tests psychométriques avec une psychologue pour l'orientation de carrière. C'est à partir de ce moment que mon père a commencé à penser à la relève. Il parlait d'impliquer plus de gens dans la gestion, mais ne parlait jamais d'« actionnaire ». Je pense qu'il semait une graine, mais sans avoir d'attentes envers moi.

Quand nous avons décidé que j'allais devenir conseillère, c'était vraiment un beau moment. Commencer à aller chez les clients et voir que je faisais ma place dans le monde du conseil, c'était important pour moi. C'est surtout lors d'une mésentente entre lui et moi que je lui ai verbalisé que je souhaitais pouvoir m'impliquer plus dans l'entreprise.

*Pensez-vous qu'il ne voulait pas vous imposer son entreprise?*

**M. P.** Je pense que oui. Il ne voulait pas m'influencer à aimer quelque chose que je n'aimais pas. Si je n'aimais pas la santé-sécurité ou la consultation, être actionnaire n'était intéressant ni pour moi ni pour l'entreprise. Il n'avait pas l'intention de me forcer à faire quoi que ce soit. Nous avons alors décidé ensemble d'établir un plan afin de me trouver un poste qui me permettrait d'acquérir de l'expérience sur le terrain.

*En quoi consistait ce plan? Est-ce un plan informel ou un plan que vous avez formalisé par écrit?*

**M. P.** Dans le fond, le plan a été fait durant un trajet de voiture pour une visite chez un client! Bien qu'il soit informel, nous l'avons suivi parfaitement jusqu'en novembre 2019. Puis, je suis retombée

enceinte. Je vous assure que mon père est « pris là-dedans » aussi. Il aime tellement son rôle de grand-père! De plus, je suis la seule de ses filles à avoir eu des enfants. Jamais il ne mentionnera que cela ne concorde pas avec notre plan. Il est vraiment compréhensif et, avec la pandémie, ce n'est pas plus mal. Cela a même aidé l'entreprise : alors que je suis en congé de maternité, j'ai continué quand même de travailler pour l'entreprise. (rires)

*Comment l'autre actionnaire a-t-il vécu votre arrivée dans l'entreprise? Est-ce que la situation était délicate?*

**M. P.** La situation a été vraiment délicate au début. Mais avant, lorsque mon père était en processus d'association avec lui, la situation était compliquée. En France, le processus de s'associer est plus complexe qu'ici : c'est très législatif et hiérarchique.

Lorsque je suis devenue coactionnaire, j'ai donc demandé à mon père de lui présenter la situation. Il faut signaler que notre coactionnaire européen avait parfois des réserves à mon égard. Pour lui, je devais faire mes preuves et montrer que j'étais à la hauteur, ce que je considère normal, c'est aussi son entreprise après tout! Le fait d'être la fille du patron m'a désavantagée, surtout à mes débuts dans l'entreprise, étant donné que je n'aimais pas ce que je faisais en gestion de la logistique.

Maintenant, je suis bien acceptée comme coactionnaire. J'ai été acceptée aussi bien par cet associé que par mes autres collègues, après mon intervention chez mon premier client. Ce premier mandat a été réalisé avec un franc succès. La rétroaction et les évaluations positives du client ont confirmé mon acceptation par le milieu. Cela a tout changé! Le contrat a été renouvelé, ce qui m'a octroyé une vraie crédibilité.

*Dans les entreprises familiales, l'acquisition de légitimité est parfois plus difficile auprès des membres du personnel. Est-ce qu'il y a d'autres défis que vous avez vécus ou que vous vivez encore en tant que fille du propriétaire?*

**M. P.** Je pense que c'est plus difficile quand on est une jeune femme et que l'on tente de remplacer un homme d'expérience, surtout dans le monde des services où la personne y est pour beaucoup dans le choix que fait client. De même, le transfert de connaissances se fait beaucoup avec des personnes expérimentées, qui sont essentiellement des

hommes. Puisque je fais partie d'un cercle de relève pour les familles en affaires, je constate qu'une grande part de la relève se fait entre le père et leur(s) fille(s). La plupart d'entre elles semblent avoir hâte que leurs parents quittent l'entreprise, mais c'est le contraire pour moi. Je dirais que mon défi est d'arriver à être moins dépendante de mon père, qui, à 64 ans, est toujours actionnaire majoritaire dans l'entreprise.

Gérer une entreprise, c'est beaucoup de responsabilités et mon père en mène large. En plus, le transfert est loin d'être terminé et c'est encore un grand défi pour lui. C'est un peu plus compliqué, surtout que nous sommes dans un domaine d'hommes, même s'il y a beaucoup de femmes en conseil et en santé-sécurité. Aussi, la clientèle est masculine.

*Avez-vous le même caractère que votre père?*

**M. P.** Oui, je suis une version plus jeune et plus féminine de lui! Quand j'avais 7-8 ans, mon père et moi parlions beaucoup durant les trajets en voiture. Tout le monde nous trouvait fatigués avec nos grandes discussions philosophiques! Nos collègues ont parfois de la difficulté à nous cerner parce que nous parlons de vision du futur et nous avons de la difficulté à être concrets. Je pense que c'est une belle qualité d'entrepreneur de voir le futur, de vouloir innover et de se renouveler constamment. Par contre, pour des personnes terre à terre, qui sont très concrètes et qui vivent dans le présent, cela peut devenir difficile à supporter.

D'ailleurs, j'ai récemment refait un test psychométrique dans le cadre de notre plan de relève et l'interprétation dévoile que je dois faire attention avec les personnes qui n'ont pas le même mode de communication que moi ou qui ne sont pas aussi visionnaires.

*Les défis sont-ils différents depuis la pandémie?*

**M. P.** Oui! La situation m'a permis de réaliser que mon père prenait beaucoup de décisions et qu'il s'occupait seul de toute la partie financière de l'entreprise. J'ai ainsi réalisé que je devrais probablement être plus impliquée dans les prises de décisions. Nous survivons bien à la pandémie grâce à la bonne santé financière et à la saine gestion de l'entreprise.

Cependant, j'ai réalisé que mon père et moi avons des visions légèrement différentes en ce qui concerne la gestion du personnel, par exemple en termes d'horaires de travail, de disponibilité, d'organisation du travail quant aux priorités. Je lui ai alors proposé de reprendre la gestion du personnel afin de le dégager de cette tâche. Le processus de transfert des tâches et des décisions liées à la gestion des ressources humaines est toujours en cours et notre associé en Europe est aussi responsable de certains volets.

*Comment vivez-vous cette transition de fille à associée en tant qu'entrepreneure?*

**M. P.** Je vis bien cette transition. Je souhaite vraiment que mon père soit en santé et qu'il reste longtemps dans l'entreprise. Il lui reste encore un gros travail de transfert de connaissances et d'expertises à faire. Tout d'abord, il y a de l'expertise de consultation puisque le domaine de la santé-sécurité est très législatif. Même si, pour certains postes, nous n'avons qu'à suivre les lois, il est aussi important de comprendre l'humain et d'avoir une influence positive sur le comportement des personnes.

Ensuite, il y a toute la partie « affaires » à transférer, ce qui est un grand enjeu. Par exemple, nous avons été recommandés à la majorité de nos clients importants par le bouche-à-oreille, rarement par notre site Internet ou par des moteurs de recherche en ligne. Le développement des affaires est donc l'œuvre de mon père. C'est sa force! Il remporte toujours ses contrats. Par conséquent, la barre est très haute pour moi. Je trouve cette situation difficile, ce qui crée un certain stress quand je pense que tout cela va reposer bientôt sur moi. J'essaie de faire de mon mieux dans les mandats qui me sont confiés et je pense que tout se déroule bien pour le moment.

Néanmoins, je recherche d'autres associés parce que je trouve que c'est un bon défi de prendre la relève de l'entreprise familiale. Ma plus grande peur, c'est de me retrouver toute seule quand mon père ne sera plus présent. Je ne sais pas si c'est le fait que je suis une femme dans un monde d'hommes ou si c'est plutôt ma personnalité. Ce qui est sûr, c'est que j'aime mieux travailler en équipe avec des personnes qui vivent la même réalité que moi et qui partagent les mêmes défis. Je ne veux pas être seulement la remplaçante de mon père.

---

Oui, je lui ressemble, mais je ne veux pas nécessairement suivre le même modèle d'affaires.

*À quel modèle d'affaires aspirez-vous? Quelles sont votre vision et vos ambitions?*

**M. P.** J'aspire à un modèle où l'on travaille en équipe avec des associés complémentaires. J'aimerais trouver des associés dans des domaines connexes. Par exemple, nous avons une partenaire qui développe tout l'aspect des risques psychosociaux et avec qui j'ai une belle chimie. Ce qui est une bonne chose pour l'entreprise puisque nous pouvons allier nos expertises respectives et développer des services. Ce serait en cohérence avec ce que nous offrons déjà. Cette partenaire est très présente sur les réseaux sociaux et elle a vraiment un profil « affaires ». Nous souhaitons peut-être aussi acquérir une entreprise qui œuvre déjà dans le domaine de la santé-sécurité mais complémentaire à nous; c'est une autre avenue.

La chimie avec les gens, c'est très important à prendre en considération dans le choix des partenaires. J'aimerais aussi avoir un associé dans les systèmes ici et un autre en Europe afin de pouvoir couvrir toutes nos zones d'intervention. Bien que nous ne puissions pas être partout en même temps, nous pourrions joindre quatre ou cinq jeunes à l'équipe.

*De quoi êtes-vous le plus fier depuis que vous avez intégré l'entreprise?*

**M. P.** Ce qui me rend le plus fier, c'est ce qui nous distingue des autres entreprises de notre domaine, notre approche. Je suis tellement fier de l'approche développée par mon père et, surtout, du succès qu'il connaît aujourd'hui! Lors de ses études supérieures à l'Université Paris-Sorbonne en 1996, sa thèse a porté sur la nécessité de changer les paradigmes en santé-sécurité. Il faut souligner qu'à ce moment-là, il prêchait dans le désert. Dans ces années, quand il présentait ses travaux de recherche lors des conférences, une moitié de la salle le trouvait fou et l'autre moitié trouvait qu'il avait une approche intéressante. Aujourd'hui, toutes les entreprises de consultation ont emboité le pas et véhiculent le même message que nous : l'importance du leadership. En fait, c'est même un peu décourageant qu'elles fassent comme nous!

Mais, en même temps, je suis fier parce que notre entreprise continue d'évoluer. J'ai finalement repris

mon programme de maîtrise et je compte réaliser mon mémoire avec le même cadre théorique que mon père dans sa thèse. C'est cliché, je sais! (rires) Il faut noter qu'aujourd'hui, les risques en santé psychologique sont aussi sur toutes les lèvres à cause de la pandémie, mais c'est ce que notre entreprise développe depuis un moment et cela arrive à point. Nous sommes prêts à offrir le service à nos clients, tout en étant appuyés par notre notoriété dans le domaine de la santé-sécurité. Tout s'emboîte tranquillement. J'en suis fier.

*Y a-t-il d'autres enjeux actuels et futurs pour votre organisation?*

**M. P.** Le plus grand défi concerne le transfert, la valeur de l'entreprise et le financement du transfert. Un autre grand défi relève du fait que le marché est devenu plus concurrentiel dans notre domaine. De plus, la pandémie rend notre travail plus compliqué. Nos services sont difficilement « numérisables » : nous devons faire des interventions de coaching sur le terrain, avec les gens. Il y a donc beaucoup de proximité dans notre travail.

Par exemple, mon père est au Gabon, en ce moment. Au début, le client voulait qu'il fasse une partie du mandat par le mode virtuel. Finalement, ils ont décidé qu'il fallait se rendre sur place. En raison de notre approche basée sur l'humain, il nous est difficile de tout mettre en ligne. C'est le plus grand enjeu en ce moment parce que les entreprises commencent à vouloir « tout faire en ligne ». Mais tout faire en ligne tout le temps n'a pas le même impact, surtout pour le développement des affaires.

*Où se situe votre entreprise en ce qui concerne la responsabilité sociale et environnementale?*

**M. P.** Notre offre de services n'intervient pas vraiment sur le plan environnemental. Par contre, étant donné que nous avons beaucoup de déplacements en avion, nous avons mis sur pied un comité afin d'évaluer les stratégies que nous pouvons adopter pour protéger l'environnement. Par exemple, nous pensons à compenser nos déplacements par la plantation d'arbres ou par des dons à des fondations. Il y a aussi notre politique de travail qui est en développement pour encadrer le télétravail.

En matière de responsabilité sociale, nous n'avons pas d'initiatives qui y sont directement liées, bien que notre approche privilégie l'humain et l'amélioration des conditions de travail. Ce serait une réflexion importante à faire. Tout de même, avec nos clients internationaux, nous vérifions toujours les acquis de leur entreprise en matière de santé-sécurité. Nous ne tolérons pas de travailler avec des entreprises qui font travailler des enfants, pour ne

donner qu'un exemple. Si nous décidions de travailler avec ces entreprises, ce serait dans l'objectif de changer cette situation, mais cela ne nous est jamais arrivé. Je trouve néanmoins que c'est un grand défi quand on vend des services. Mon père essaie que je garde toujours à l'esprit notre mission, soit l'amélioration de la sécurité des travailleurs et travailleuses. Il faut donc aider l'organisation à devenir meilleure dans toutes ses facettes.♦♦♦

**La revue Organisations et territoires remercie Madame Perrier pour sa disponibilité et le partage de son expérience.**