





# ENVIE D'ACHETER UN LOGEMENT NEUF ?

## ZELIDOM A TOUT POUR PLAIRE !

### ▶ PRÈS DE 30 ADRESSES

IDÉALEMENT SITUÉES

*Toulouse, Montpellier et leur agglomération*

### ▶ UNE OFFRE COMPLÈTE

APPARTEMENT | MAISON | TERRAIN

*Location-Accession, Accession directe et investissement patrimonial*



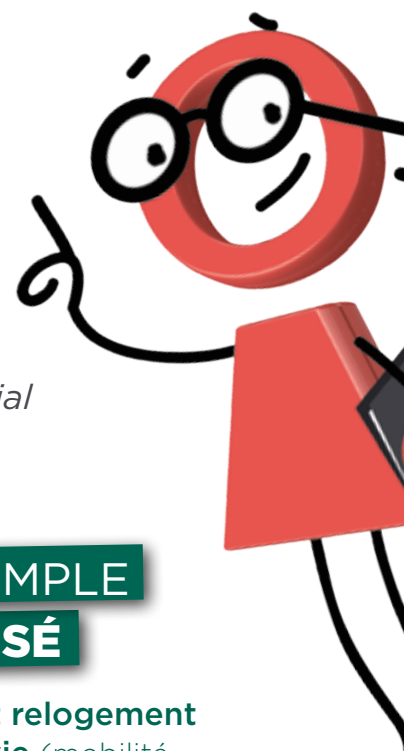
**PRIX DE VENTE  
ABORDABLES**

Prix de vente **10 à 15% moins chers\***.  
**Exonération de la taxe foncière**  
pendant 15 ans



**ACHAT SIMPLE  
& SÉCURISÉ**

**Garantie de rachat et relogement**  
**en cas d'aléas de la vie** (mobilité  
professionnelle, séparation, chômage...)\*\*



**zelidom**  
L'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ SIMPLIFIÉE

[09 70 80 85 85]  
 **zelidom.fr**



# HORS-SÉRIE

## Occitanie

### 5 ÉDITO

**Audrey Richard**,  
présidente de l'ANDRH, directrice des ressources humaines  
et engagement des salariés du groupe Up et Christine Caldeira,  
secrétaire générale de l'ANDRH

### 8 ÉTUDE

**La gestion des talents à l'heure de la crise sanitaire**  
**Priorités RH 2021 : gestion de la crise et accompagnement  
du management**

### 12 GRAND ANGLE

**La région Occitanie, en chiffres**

### 16 ACTUALITÉ

**Service de l'État**  
Les Dreets remplacent les Direccte depuis le 1<sup>er</sup> avril

### 18 INTERVIEW

**ANDRH Midi-Pyrénées**  
Frédéric Vigon, RRH, Capgemini Engineerin, Co-président  
et Norbert Beltrol Directeur de mission chez Legal & Ressources,  
Co-président

**ANDRH Languedoc-Roussillon**  
Sylvie Vaills, présidente ANDRH Languedoc-Roussillon,  
DRH de Socah Distribution

### 22 L'ANDRH

**L'ANDRH, acteur de référence dans le débat RH**  
Nos valeurs  
Nos missions  
Nos financements  
Notre réseau et nos groupes locaux

### 24 ÉCHANGER, PARTAGER

**Nos événements**  
Nos Universités  
Nos dîners débats  
Club Jeunes Pros RH  
Prix du DRH Numérique 2020

### Notre site internet

**Personnel, la revue de l'ANDRH**  
Personnel+, la version digitale et enrichie de votre revue!

### Enquêtes, études et livres blancs

### Webinars

### Les podcasts de l'ANDRH

### Votre ligne écoute RH

### Faire entendre la voix des DRH

### L'équipe des permanents

### 36 PRESTATAIRES RH



**Frédéric Vigon**,

RRH, Capgemini Engineerin, Co-président



**Norbert Beltrol**

Directeur de mission chez Legal & Ressources,

Co-président

p. 18



**Sylvie Vaills**,

présidente ANDRH Languedoc-Roussillon,  
DRH de Socah Distribution

p. 20



**TBS ACCOMPAGNE LA TRANSFORMATION DE VOTRE ENTREPRISE**

**EN CONCEVANT DES PARCOURS ADAPTÉS À VOS BESOINS**

**PME, ETI, GRAND-GROUPE, START-UP, TPE**

**RESKILLING & UPSKILLING, « SUR MESURE »**

Stratégie, finance, management, développement commercial, marketing digital, gestion de projet, Soft Skills...

**PARCOURS CERTIFIANTS (10 JOURS) (CPF)**

Management & Leadership, Stratégie & Innovation, Stratégie Marketing & Commerciale, Finance pour Manager, L'intelligence collective au service de la performance

**FORMATIONS COURTES (1 À 3 JOURS) (CPF)**

**CYCLES DIPLOMANTS**

MBA, Mastere Spécialisé, Programmes Dirigeants et Management Opérationnel

**DES FORMATS ADAPTÉS À VOS PROBLÉMATIQUES RH :**

- Sur-mesure
- Présentiel – Distanciel
- Courts – Longs
- Certifiants – Diplômants
- Apprentissage

**+ D'INFOS**



**EXECUTIVE  
EDUCATION**

**CONTACTEZ-NOUS AU  
05 61 29 47 01**



**INSPIRING  
EDUCATION  
INSPIRING  
LIFE**



# édito

---



*Audrey Richard,  
présidente de l'ANDRH,  
directrice des ressources humaines  
et engagement des salariés  
du groupe Up*



*Christine Caldeira,  
secrétaire générale de l'ANDRH*

## **ACCOMPAGNER LES RH DANS LA DURÉE.**

La fonction RH joue un rôle prépondérant dans la gestion de la crise du Covid-19. Fortement sollicitée dans les organisations sur des sujets variés, la fonction démontre son rôle stratégique. Le pendant de cette grande réactivité est que nous fournissons un travail considérable avec un rythme très soutenu. Pour répondre à ces enjeux, l'ANDRH veille donc à être au plus près de vos préoccupations et à vous fournir des outils opérants.

Nous savons comme les échanges au sein des groupes locaux de l'ANDRH ont permis à de nombreux membres de recevoir du soutien et des décryptages bienvenus en cette période de crise. Merci aux équipes des groupes locaux qui continuent d'accompagner au quotidien leurs membres dans un esprit de solidarité et d'intelligence collective !

L'Association Nationale des DRH, forte de ses 70 groupes locaux présents sur le territoire national, est au service de tous les professionnels des ressources humaines. L'équipe nationale et celles des groupes locaux, composés de professionnels et experts RH engagés, font vivre au quotidien les cinq valeurs de notre association : l'indépendance, la légitimité, l'influence, la solidarité et la convivialité.

C'est également de ce fort ancrage territorial que nous tirons notre légitimité, et pouvons porter haut la voix de la fonction auprès des institutions et des médias.

Découvrez dans votre hors-série régional de Personnel, la revue de l'ANDRH, l'engagement des groupes locaux, un grand angle consacré à votre région et les dernières études menées !

Bonne lecture

**DONNONS À TOUS  
LES MOYENS  
DE DEVENIR  
ACTEURS DES  
TRANSFORMATIONS.**



**CURSUS DIPLÔMANTS DU BAC AU BAC +5**

**Formations accessibles pour vos besoins en recrutement en apprentissage ou pour le développement de compétences de vos salariés.**

/ Bâtiment et Travaux Publics / Performance Industrielle / Informatique & Numérique / Marketing Digital / Management  
/ Qualité, Sécurité, Environnement / Ressources Humaines / Systèmes Électriques et Électroniques Embarqués



**CAMPUS CESI MONTPELLIER ET TOULOUSE**

cesi.fr |



**Energie Managers**

Management & Efficacité professionnelle

**LA PERENNITE DES ENTREPRISES OCCITANES PASSE  
PAR LE DEVELOPPEMENT DE SES MANAGERS**

L'équipe ENERGIE MANAGEUR collabore depuis plus de 10 ans avec les structures RH de la région pour mettre en place des accompagnements adaptés aux besoins des managers et dirigeants d'entreprise.

*Ils nous ont fait confiance*



*Energie Managers en chiffres*

<b>3600</b> Heure de coaching individuel	<b>51498</b> Heure de formation	<b>1100</b> Heure de coaching collectif	<b>3921</b> Stagiaires en formation
<b>139</b> Entretiens accompagnés	<b>92</b> % de satisfaction globale		



06.21.37.21.04  
www.energie-manager.fr



# Instance nationale

## Le Bureau national de l'ANDRH



**Audrey Richard**  
présidente nationale -  
DRH et engagement  
des salariés  
du groupe Up



**Benoît Serre**  
vice-président  
délégué,  
Partner et directeur  
associé du Bolston  
Consulting Group



**Laurence  
Breton-Kueny**  
vice présidente  
nationale - DRH du  
groupe AFNOR



**Philippe Cuenot**  
Vice-président, DRH,  
Développement  
RH, Innovation et  
Responsabilité sociale  
du groupe Bouygues



**Sophie  
Mariot-Michaut**  
Trésorière,  
Responsable  
Ressources Humaines  
Région Est Sanef



**Matthieu Bax**  
Responsable RH  
Louis Vuitton



**Marc-Henri Bernard**  
DRH de Rémy  
Cointreau



**Audrey Guidez**  
DRH  
du Groupe ALIENOR



**Stéphane Bruel**  
Directeur Stratégie  
& RH du groupe BS



**Emmanuel Gobin**  
DG des Papillons  
Blancs d'Hazebrouck  
et environ



**Fabienne Noailly**  
Directrice  
du développement RH  
d'Agromousquetaires



**Emmanuelle  
Germani**  
DRH & DSI  
du groupe Kaporal

### Les six personnalités qualifiées



**François Nogué**  
DRH du groupe SNCF



**Isabelle Calvez**  
DRH du groupe Suez



**Jean-Paul Charlez**  
Senior advisor S2H Consulting  
(groupe SIACI Saint Honoré)



**Karima Silvent**  
Global head  
of HR d'Axa



**Valérie Le Boulanger**  
DRH



**Xavier Broseta**  
DRH du groupe Bolloré

Par Anaïs Coulon,  
ANDRH

**ANALYSE.** L'édition 2020 du baromètre Talent Management de l'ANDRH/Talentsoft, vient une fois encore mettre en lumière les pratiques des organisations françaises en matière de gestion des talents. Élément fort de cette nouvelle édition : le Talent Management continue de se démocratiser et déploie à présent une vision moins élitiste. De même, les critères de définition du potentiel dans les organisations deviennent résolument collectifs pour cette édition 2020. Tour d'horizon des principaux résultats.

# La gestion des talents à l'heure de la crise sanitaire

## Une politique définie et managée au niveau groupe

Quelle que soit la taille de l'entreprise, la réponse est unanime : la politique de gestion des talents est définie et managée au niveau du groupe. Ce choix démontre la dimension stratégie de la politique de gestion des talents.

## Une vision de moins en moins élitiste

Cette édition 2020 confirme une tendance déjà observée depuis plusieurs années : la vision élitiste d'une politique de gestion des talents, focalisée sur quelques hauts potentiels, est petit à petit remplacée par une vision plus large. En effet, 52 % des répondants indiquent aujourd'hui que la politique de gestion des talents concernant tous les salariés (contre 44 % en 2017).

## Objectifs de la gestion des talents

Pour les professionnels RH interrogés, les objectifs de la politique de gestion des talents sont doubles :

- accompagner les transformations afin de dépasser les difficultés, notamment dans le contexte de crise
  - fidéliser les personnes clés pour le développement de l'organisation
- Cela s'accompagne par des actions concrètes différenciées en fonction de la taille des organisations interrogées. En effet, les grandes structures ont ainsi tendance à favoriser :
- l'identification des tops managers,
  - l'accompagnement de la transformation des managers
  - la préparation des plans de succession.

Les plus petites structures mettent de leur côté l'accent sur :

- le développement des compétences,

- la fidélisation de leurs collaborateurs
- leur engagement

## Identification d'un talent

Pour près de 80 % des répondants, le talent correspond à une combinaison entre le potentiel et la performance. L'expertise est un critère pris en compte pour 56 % des répondants. L'âge (6 %) et le diplôme (5 %) entrent peu en considération dans l'identification des talents.

## Le potentiel, tourné vers le collectif

La définition d'un potentiel dans l'entreprise n'est plus uniquement focalisée



## Méthodologie de l'enquête

L'édition 2020 du Baromètre Talent Management de l'ANDRH et de Talentsoft s'appuie sur plus de 450 réponses, émanant à 80 % de membres de l'ANDRH, recueillies en décembre 2020. Les entreprises de 0 à 300 salarié.es représentent 34 % des répondants, les entreprises de 300 à 5000 salariés représentent 38 % des répondants et les entreprises de plus de 5000 salariés représentent 29 % des répondants. Il s'agit en grande partie d'entreprises à forte valeur ajoutée avec une forte proportion de cadres (services, technologie...).





***La vision élitiste d'une politique de gestion des talents, focalisée sur quelques hauts potentiels, est petit à petit remplacée par une vision plus large.»***



## Qu'est-ce qu'un talent ?

A la question « Qu'est-ce qu'un talent ? », les répondants à l'édition 2020 du Baromètre Talent Management, répondent par plusieurs caractéristiques essentielles :

- **Une personne clé pour l'organisation**

« Le départ des talents aurait des conséquences immédiates, néfastes pour l'organisation »

- **Combinaison entre savoir-faire et savoir-être**

« Personne démontrant dans la durée des performances au-delà des attentes et disposant d'un potentiel d'évolution en matière de leadership. »

« Un talent est un collaborateur à fort potentiel tant sur les compétences de savoir être que de savoir-faire avec la capacité de faire savoir »

- **Une adéquation avec la culture de l'entreprise**

« Collaborateur performant, à haut potentiel, engagé et exemplaire, en adhésion avec la stratégie et les valeurs de l'entreprise, doté de qualités collaboratives fortes »

- **Une capacité à faire évoluer les autres**

« Une personne capable d'évoluer et de faire grandir les autres dans un contexte de changement et avec le souci du maintien de la performance »

sur des notions individuelles et donne toute sa place à des critères collectifs (capacité à développer les personnes, adhésion à la culture de l'entreprise, coopération...).

La capacité à évoluer et à prendre postes des directions sort du Top 5 cette année et est reléguée à la 6<sup>ème</sup> position.

La vision partagée par les organisations dans cette édition 2020 est donc que la résolution des problèmes et le développement de l'organisation est un travail collectif, qui ne porte plus uniquement sur quelques personnes clés.

## Identification des talents : la direction s'implique

Sans grande surprise, les professionnels RH sont les principales personnes impliquées dans l'identification des talents (63 % des répondants). Viennent ensuite les N+1, hiérarchie directe (61 %) et N+2. On observe une augmentation entre 2017 et 2020 du rôle de la direction générale (en 2017, 33 % des organisations impliquaient la DG, contre 45 % en 2020), ce qui indique que le sujet devient de plus en plus stratégique.

## Freins et challenges

Le manque de moyen (financier, humain et matériel) reste, pour cette édition 2020, le premier frein au développement de la gestion des talents dans l'organisation d'après les répondants. La vision long terme et le temps dédié à la politique de Talent Management restent également des défis importants.

## La crise a ralenti les projets de talent management

50 % des répondants estiment que la crise sanitaire a eu un impact sur leur gestion des talents. Les projets de recrutements, de formation continue, de programme de leadership... se sont vus très limités. Certaines revues des talents se sont également vues reportées en 2021 en raison de la crise. ●



### POUR ALLER PLUS LOIN :

● **Retrouvez les résultats détaillés dans l'édition 2020 du Baromètre Talent Management de l'ANDRH, en accès libre**

**PRIORITÉS RH.** L'ANDRH a révélé début 2021 les résultats d'une étude réalisée auprès de 404 décideurs RH sur les priorités des DRH pour 2021 et les dispositifs mis en place pour favoriser l'emploi et relancer l'économie. Retours sur les éléments saillants de l'étude.

# Priorités RH 2021 : gestion de la crise et accompagnement du management

## Peu de plan de départ envisagé

78 % des répondants n'envisagent pas de mettre en place un plan de départ. Quand il est envisagé, c'est surtout avec une diminution de moins de 10 % des effectifs et les outils envisagés sont : le Plan de sauvegarde de l'emploi (45 %), le plan de départs volontaires (31 %), la rupture conventionnelle collective (12 %). « Ces résultats soulignent une nouvelle fois que les DRH continuent de se battre pour préserver les emplois et utilisent l'ensemble des outils mis à leur disposition » précise ainsi Audrey Richard, présidente nationale de l'ANDRH, Directrice des Ressources Humaines et Engagement des salariés du Groupe Up.

Cette étude souligne que les priorités RH des répondants pour 2021 sont pour le 1er semestre :

- La gestion des mesures de prévention liées à la crise sanitaire (85 %)
- L'accompagnement du management (84 %)
- Le développement et la consolidation du télétravail (73 %)

Pour le second semestre 2021, les priorités RH identifiées sont :

- 1 L'amélioration de la QVT (55 %)
- 2 Le développement de sujets « RSE » (55 %)
- 3 L'accompagnement du management (54 %)
- 4 Difficultés de recrutement (métiers en tension ou non) (39 %)
- 5 Refonte de la politique de rétribution et de rémunération (38 %)

Comme l'indique Benoit Serre, vice-président délégué de l'ANDRH, « la refonte de la politique de rétribution est un nouveau sujet qui émerge et interroge : 38 % l'ont identifié comme une priorité sur le second semestre. Le partage de la valeur sera-t-il un nouveau sujet pour 2021 ? ».



**Les résultats soulignent une nouvelle fois que les DRH continuent de se battre pour préserver les emplois et utilisent l'ensemble des outils mis à leur disposition. »**

## Les intentions de recrutement se stabilisent pour 2021

À la question « Le contexte actuel a-t-il un impact sur vos intentions de recrutement ? » les répondants indiquent que :

- les recrutements classiques sont en diminution pour 25 %, en augmentation pour 16 % et stabilisés pour 53 %
- les recrutements en alternance sont en diminution pour 14 %, en augmentation pour 21 % et stabilisés pour 49 %

« Plus de 500.000 contrats d'apprentissages ont été signés en 2020. Il est impératif d'aider maintenant nos jeunes diplômés pour accéder à un premier emploi. Concernant les aides à l'embauche, il serait intéressant de les étendre à



## **Les aides à l'embauche des jeunes (en alternance ou non) ont poussé 39% des répondants à recruter alors qu'ils ne l'auraient pas fait. »**

d'autres types de profils plus éloignés de l'emploi ». indique Audrey Richard, présidente nationale de l'ANDRH et Directrice des Ressources Humaines et Engagement des salariés Groupe Up.

### **Zoom sur l'emploi des jeunes et des seniors**

Les aides à l'embauche des jeunes (en alternance ou non) ont poussé 39% des répondants à recruter alors qu'ils ne l'auraient pas fait. Certains répondants indiquent cependant n'avoir pas pu recruter d'alternants car leur situation est trop éloignée des conditions d'éligibilité.

56% des répondants se prononcent en faveur de l'extension des aides à l'embauche existantes à d'autres profils (seniors, alternants de plus de 26 ans, les travailleurs handicapés, les chômeurs de longue durée...).

82% des répondants plébiscitent un allègement des cotisations sociales à l'embauche comme mesure susceptible de préserver l'emploi des seniors. Ils sont 25% à envisager la révision de la taxation des plans de départ.

« Nous appelons à construire un plan sénior à la hauteur du plan des jeunes et à étendre les dispositifs » indique Benoit Serre, vice-président délégué de l'ANDRH.

### **Transition collective : un dispositif utile mais encore peu connu**

- 64% des répondants indiquent ne pas être concernés par le dispositif.
- 26% des répondant.es ne connaissent pas le dispositif de transition collective ou ont du mal à cibler les bons interlocuteurs.
- 18% sont en faveur d'un développement voire d'un abondement de la mesure ciblant en priorité les métiers en tension, les profils moins employables ou dans la précarité.

Laurence Breton-Kueny, vice-présidente nationale de l'ANDRH, et DRH du groupe Afnor précise qu'« il est impératif de nous associer au dispositif des Transitions collectives, car les DRH sont essentiels pour porter ce dispositif ».

### **Un besoin de visibilité et de stabilité**

Dans l'attente d'un horizon de sortie de la crise, les répondants pensent nécessaire de stabiliser les mesures sanitaires afin de minimiser les efforts d'adaptation aux protocoles successifs. A défaut, ils indiquent qu'une visibilité plus en amont sur les mesures gouvernementales serait profitable.

Pour consolider les anticipations d'activité, une garantie de stabilité des prélèvements sociaux et le report et allègement des charges pour maintenir la compétitivité est évoqué par les répondants de l'enquête. Enfin, l'activité partielle est une mesure phare dont les DRH voudraient voir la prolongation jusqu'à la fin des restrictions administrative d'ouverture de certains secteurs. Ils appellent également à une réelle simplification administrative pour gérer la multiplicité des dispositifs et à un meilleur partage d'information concernant les mesures de soutien aux entreprises. ●



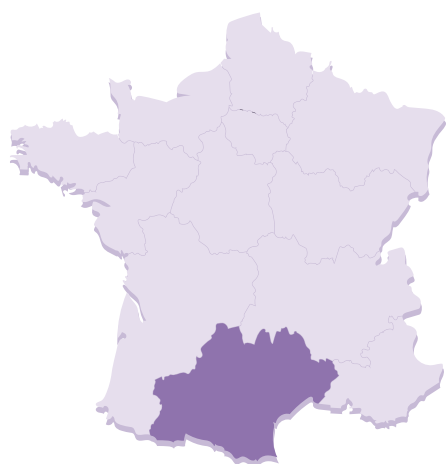
#### **POUR EN SAVOIR PLUS :**

- **Retrouvez l'ensemble des résultats de l'enquête ANDRH « Construisons demain ensemble » sur le site de l'association !**

Propos recueillis  
par Anaïs Coulon, ANDRH

**DECRYPTAGE.** Quelles sont les tendances démographiques et économiques ces dernières années pour la région Occitanie ? Où se situe-t-elle à l'échelle des évolutions nationales ? Faire le point avec ce grand angle.

# La région Occitanie, en chiffres



## L'OCCITANIE EN UN COUP D'ŒIL

- **72 724 km<sup>2</sup>** : 2<sup>ème</sup> région de métropole
- **5 800 000 habitants** en 2017
- **+ 43 000 habitants** par an entre 2012 et 2017
- **250 000 étudiants en 2018-2019** : 2<sup>ème</sup> région après l'Auvergne Rhône Alpes
- **10 % des actifs au chômage au 2<sup>ème</sup> trimestre 2019** : 2<sup>ème</sup> région la plus touchée après les Hauts-de-France
- **6,8 % de la population sous le seuil de pauvreté en 2017** (contre 14,3 % en moyenne en dehors de l'Île de France)

## RÉPARTITION DE LA POPULATION

### 1 quart des habitants dans les cinq grandes agglomérations

25 % de la population régionale se situe dans les communes les plus denses. Dans la région Occitanie, les communes denses se situent au cœur de cinq grandes agglomérations :

- Toulouse et 14 communes de sa banlieue,
- Montpellier et 9 communes,
- Perpignan et 1 commune,
- Nîmes
- Béziers.

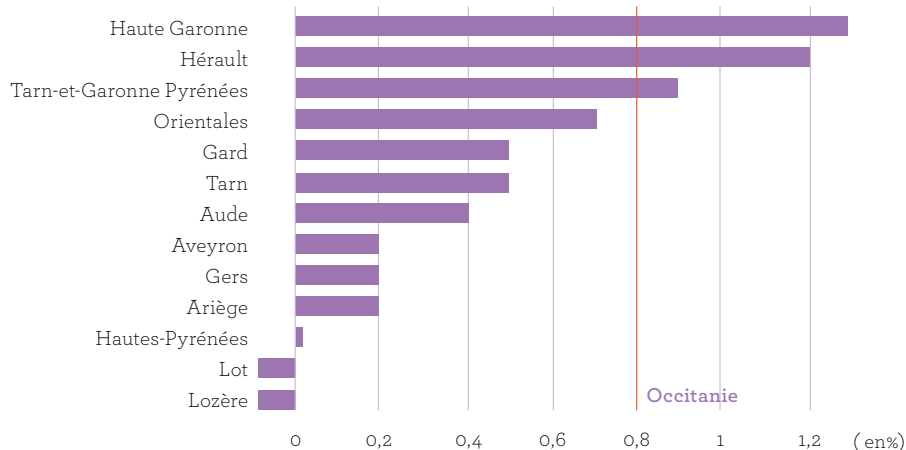
### Une croissance de 0,8 % de la population depuis 10 ans

La population augmente en moyenne deux fois plus vite en Occitanie qu'en France. Entre 2007 et 2017, l'Occitanie a gagné un peu plus de 47 000 habitants par an, soit

une croissance moyenne de 0,8 %. Toutes les catégories de territoires (grandes agglomérations, villes moyennes, zones péri-urbaines...), quel que soit leur degré de densité, bénéficient de ce dynamisme

démographique. Il est cependant particulièrement fort dans les communes les plus denses, notamment au cœur des grandes agglomérations qui conjuguent excédents naturel et migratoire.

## ÉVOLUTION ANNUELLE MOYENNE DE LA POPULATION ENTRE 2012 ET 2017





## DONNÉES ÉCONOMIQUES



### Un niveau de diplôme élevé

Près d'un habitant sur deux possède au minimum un diplôme de niveau bac en Occitanie. La région comporte une proportion importante de diplômés du supérieur mais les disparités sont fortes entre les départements : de 42 % en Haute-Garonne à 24 % dans l'Aude, le Tarn-et-Garonne et l'Ariège.



### Un emploi dynamique mais un chômage élevé

Avec 2,3 millions d'emplois en 2018, l'Occitanie fait partie des régions métropolitaines où l'évolution de l'emploi est la plus forte entre 2017 et 2018, après l'Île-de-France et à égalité avec Provence-Alpes-Côte d'Azur (+ 1,1%).

Dans la région, 80 % des emplois relèvent du secteur tertiaire. Cette proportion atteint même 85 % dans le département de l'Hérault. Le Lot, l'Aveyron et l'Ariège sont les départements les plus industriels de la région, le Gers le plus agricole.

L'Occitanie est la deuxième région de métropole la plus touchée par le chômage, après les Hauts-de-France. En 2019, le taux de chômage s'établit à 10,0 % de la population active régionale, soit 1,6 point de plus qu'en moyenne en France. Mais sa répartition est très inégale sur le territoire : trois départements d'Occitanie ont les taux de chômage les plus élevés de France métropolitaine (Pyénées-Orientales, Hérault, Gard), alors que la Lozère a l'un des plus faibles.



**L'Occitanie combine un taux de chômage élevé et une forte croissance de l'emploi »**

L'Occitanie combine un taux de chômage élevé et une forte croissance de l'emploi. Au sein de la région, ce paradoxe masque des situations bien différentes. Dans les zones d'emploi à forte attractivité résidentielle (comme celles de Toulouse et Montpellier) le taux de chômage résulte pour partie du dynamisme économique du territoire qui attire nombre de nouveaux habitants. Mais le chômage traduit aussi des difficultés d'insertion durable dans l'emploi, en particulier dans les territoires où se concentre la précarité (comme à Montauban et Perpignan). Dans les territoires les plus touristiques, (comme à Narbonne et Agde-Pézenas), l'emploi marqué par une forte saisonnalité, contribue également à maintenir un chômage élevé.



### Une croissance de la population active plus importante que les créations d'emploi

Jusqu'en 2019, la croissance économique est au rendez-vous en Occitanie, avec son corollaire celle de l'emploi. Elle est presque ininterrompue depuis 1990 et surtout une des plus fortes des régions françaises. L'économie régionale dispose pour cela de plusieurs atouts comme l'augmentation de la population, la réussite de la filière aéronautique et spatiale ainsi que le tourisme. La croissance démographique augmente la demande locale, l'industrie aérospatiale ouvre des marchés internationaux et la région attire de nombreux touristes, de Lourdes au littoral, de Toulouse à Montpellier, des campagnes aux montagnes. Le niveau des qualifications est élevé et l'effort de recherche affiche



**La population augmente en moyenne deux fois plus vite en Occitanie qu'en France. »**



les meilleurs standards européens. Cependant les créations d'emplois ne sont pas suffisantes pour compenser la croissance de la population active. D'où un chômage qui demeure durablement supérieur à celui des autres régions, hormis les Hauts-de-France. Et surtout l'économie se caractérise en Occitanie par de profondes disparités sectorielles. La filière aéronautique et spatiale pèse très lourd dans l'industrie régionale, et territoriales avec une concentration de l'activité autour des métropoles toulousaine et montpelliéraine. Cela se traduit localement par d'importantes difficultés économiques autour d'anciens pôles industriels et par une poursuite du déclin de l'emploi agricole dans des zones rurales.

### **Une économie marquée par la filière aéronautique et spatiale**

Dans le Grand Sud-Ouest, composé des régions Nouvelle-Aquitaine et Occitanie, la filière aéronautique et spatiale s'appuie sur un réseau d'entreprises bien structuré. Son marché bénéficie aux différents maillons de la chaîne d'approvisionnement constituée des sous-traitants, fournisseurs et prestataires de services.

Avec 3 800 emplois supplémentaires en 2018, l'emploi dans la chaîne d'approvisionnement du Grand Sud-Ouest progresse plus que celui de l'ensemble des secteurs marchands (+ 3,3% contre + 1,4%).

De nombreux atouts (innovation, R&D...) contribuent au dynamisme et au développement de cette filière historiquement bien implantée.

Néanmoins, elle est aussi confrontée à des risques et à certaines limites inhérentes à son fonctionnement : dépendance au marché et à un seul donneur d'ordres, tensions sur les capacités de production, peu d'autonomie sur les processus de production... L'essor de la filière aéronautique et spatiale ainsi que celle du tourisme sont remis en cause par la crise du Covid-19.



### **6 projets « Transitions collectives » retenus en Occitanie**

Co-construit avec les partenaires sociaux, le dispositif « Transitions collectives » vise à faciliter les reconversions professionnelles des salariés dont les emplois sont fragilisés afin qu'ils se positionnent vers des métiers porteurs localement. Lancé à l'issue de la deuxième conférence du dialogue social, l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) avait pour but d'identifier les territoires pilotes pour le déploiement du dispositif « Transitions collectives ». Parmi les 98 projets reçus, 6 concernent la région Occitanie.



**POUR ALLER PLUS LOIN :**

● **L'essentiel de l'Occitanie, par l'Insee :**



Formation montagne & secours  
Formation sécurité hauteur  
Audit & conseil  
Vente EPI  
Contrôle

**ABCYSS FORMATION**  
EXPERT SÉCURITÉ HAUTEUR & SECOURS



T : 04 76 08 56 88

4 rue de l'Industrie 38420 Domène

contact@abcyss-formation.com

[www.abcyss-formation.com](http://www.abcyss-formation.com)



Expert sécurité hauteur & secours

## ACCOMPAGNER VOTRE CHANGEMENT



Estelle Potier

EMCC  
European Mentoring &  
Coaching Council

**Télétravail** : Concilier activité  
professionnelle & vie privée  
**Gestion du stress**  
**Confiance en soi**

Rendez-vous en cabinet ou  
en Visio-Conférence



Informations, prises de rendez-vous :  
[www.estellepotier.com](http://www.estellepotier.com)

06 34 39 66 49  
contact@estellepotier.com

Résidence Anatole France Bât. B6  
Bd Anatole France - 66000 PERPIGNAN



Certification qualité délivrée au  
titre des actions de formation



# ACTEIS

Société d'Avocats

**Engagé à vos côtés**  
**pour faire avancer vos projets et défendre vos valeurs.**

ACTEIS accompagne depuis plus de 40 ans les entreprises de toutes tailles et de toutes activités dans le domaine du droit du travail et de la protection sociale.

ACTEIS dispose d'un département droit des affaires qui lui permet de proposer une offre globale à ses clients.

Cabinet toulousain, ACTEIS, avec un solide réseau de correspondants, intervient sur le territoire national.

Nathalie CLAIR  
Avocat à la Cour  
[clair@acteis.net](mailto:clair@acteis.net)



Emilie DEHERMANN-ROY  
Avocat à la Cour  
[dehermann@acteis.net](mailto:dehermann@acteis.net)



ACTEIS 4 rue Jules de Rességuier 31000 Toulouse 05 34 31 33 55  
[www.acteis-avocats.fr](http://www.acteis-avocats.fr)

Par *Albéric Tchobli,*  
*ANDRH*

---

**DÉCRYPTAGE.** Les Dreetts sont les nouvelles Direccte depuis maintenant deux mois. Que recouvre ce nouvel acronyme ? Comment sont organisés ces nouveaux services ?

## Service de l'État

# Les Dreetts remplacent les Direccte depuis le 1<sup>er</sup> avril

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021, un nouveau service de l'État a vu le jour. Les DIRECCTE (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) et les services déconcentrés chargés de la cohésion sociale fusionnent et deviennent les DREETTS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et les solidarités).

Vous retrouvez au sein des DREETTS les interlocuteurs, les missions et les services des anciennes DIRECCTE et services déconcentrés de la cohésion sociale sur :

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

régions, cette mission est exercée par le Secrétariat général pour les affaires régionales – SGAR) ;

- le contrôle et l'inspection des établissements et services sociaux ;
- la formation et la certification des professions sociales et de santé non médicales ;
- l'insertion sociale et professionnelle.

Les DREETTS sont organisées en trois ou quatre pôles par grand domaine d'expertise. Elles comprennent :

- un pôle « politique du travail » ;
- un pôle « concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie » ;
- et un ou deux pôle(s) chargé(s) des missions économie, entreprises, emploi, compétences, solidarités et lutte contre les exclusions.

L'objectif poursuivi par les pouvoirs publics est une transformation en profondeur du service public de l'insertion avec un regroupement des compétences. Cette nouvelle organisation vise également à faciliter le dialogue avec les acteurs du service public de l'emploi que sont les collectivités territoriales. ●



**POUR ALLER PLUS LOIN :**

- **Le site officiel des DREETTS**
- **Le décret n°2020-1545 du 9 décembre 2020 relatif à l'organisation et aux missions des DREETTS**



***L'objectif poursuivi par les pouvoirs publics est une transformation en profondeur du service public de l'insertion avec un regroupement des compétences. »***



« Vous avez un projet de changement, vous avez besoin de conseils et d'expertises, nous vous accompagnons !

Notre équipe dynamique de psychologues du travail, coachs, formateurs, IPRP, conseillers en orientation professionnelle, ergonomes répond à vos besoins les plus spécifiques.

Accompagnement en présentiel et à distance. »

**Nous intervenons sur :**

- Le reclassement collectif et individuel
- La gestion de la mobilité interne et externe, la formation, le recrutement
- Les bilans de compétences et professionnels
- La prévention des risques psycho-Sociaux

**Anthéa RH Conseils**

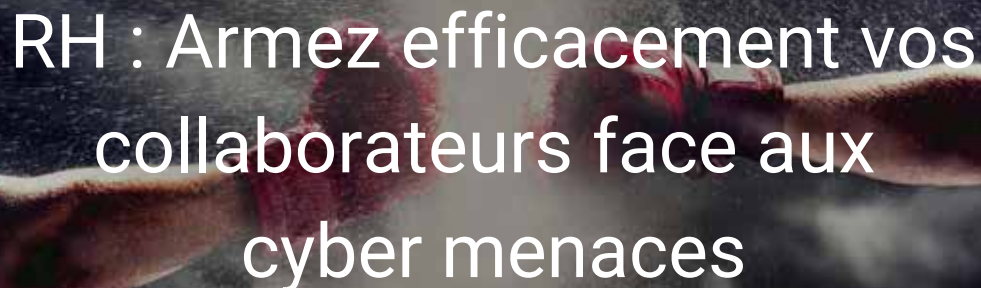
4 rue Farman - Zone Technoclub - Bâtiment D - 31 700 BLAGNAC

E-mail : [contact@anthea-rh.com](mailto:contact@anthea-rh.com)

N° vert gratuit : 0800 947 552

N° agence Occitanie : 05 34 28 11 78

**[www.anthea-rh.com](http://www.anthea-rh.com)**



## RH : Armez efficacement vos collaborateurs face aux cyber menaces

- Apprenez efficacement à vos collaborateurs à détecter les menaces numériques
- Engagez vos équipes à devenir des lanceurs d'alerte
- Développez et maintenez vos compétences RH en gestion de crise cyber

**DIGITAL CRISIS RESPONSE** la première solution de cybersécurité qui fait de vos **collaborateurs le premier rempart de votre organisation**

Propos recueillis  
par Naïwem Mizouni, ANDRH

**INTERVIEW.** Composé de 120 adhérents, le groupe ANDRH Midi-Pyrénées rassemble un certain nombre de professionnels RH du territoire. Rencontre avec Frédéric Vigon et Norbert Beltrol, les deux co-présidents du groupe ANDRH Midi-Pyrénées.

## ANDRH Midi-Pyrénées S'adapter et innover face à la crise



**Frédéric Vigon,**  
RRH, Capgemini Engineering,  
Co-président



**Norbert Beltrol,**  
Directeur de mission  
chez Legal & Ressources, Co-président

### QUELS SONT LES GRANDS PROJETS DE L'ANDRH MIDI-PYRÉNÉES POUR L'ANNÉE À VENIR ?

**Frédéric Vigon, Norbert Beltrol :** L'un des réels enjeux que nous avons identifié lors de notre prise de présidence du groupe Midi-Pyrénées était de dynamiser la communication aussi bien en interne qu'à l'externe. C'est la raison pour laquelle nous avons apporté un soin particulier ces derniers mois aux actions allant en ce sens, surtout aux vues du contexte sanitaire. Cela s'est manifesté par diverses actions concrètes, telles que la création d'un compte LinkedIn, comptant aujourd'hui plus de six-cents abonnés, l'utilisation du site internet de l'ANDRH ainsi que par l'organisation d'événements en distanciel. Cette crise nous a permis de développer de nouvelles compétences, et de maintenir un bon niveau de qualité pour nos événements. Pour que tout cela soit

réalisable, nous avons mis en place un comité d'animation auquel les adhérents peuvent participer pour s'impliquer dans les activités du groupe local. Enfin, l'un des autres points importants pour nous cette année, c'est de se rouvrir à l'externe en renouant des liens forts avec diverses entités, telles que le MEDEF Midi-Pyrénées ou encore les écoles de commerce de la région.

### QUELLE EST L'ACTUALITÉ DE VOTRE GROUPE LOCAL ?

**F.V, N.B :** Nous continuons à organiser des événements digitaux sur diverses questions d'actualité pour les RH, comme le réengagement des collaborateurs. Pour ces formats, nous faisons intervenir différents profils, pour avoir des apports à la fois académiques et professionnels. Une attention particulière est également portée au niveau du club jeunes pros RH, ouvert à tous qui nous permet de mieux nous faire connaître



***Nous restons fidèles aux valeurs de l'association pour imaginer des activités variées à destination de nos 120 adhérents, toujours avec une volonté marquée de répondre à leurs attentes. »***

auprès des jeunes. Le but est de pouvoir échanger sur diverses thématiques et d'avoir leur vision du métier. Nous espérons qu'ils pourront sur le second semestre 2021, comme chaque année, organiser un événement en présentiel, sous un format festif. Cela permettrait notamment de renouer des contacts en présentiel, dans l'ADN de l'association. Quoi qu'il en soit, nous restons fidèles aux valeurs de l'association pour ima-

giner des activités variées à destination de nos 120 adhérents, toujours avec une volonté marquée de répondre à leurs attentes.

#### ET LA CRISE DANS TOUT CELA ?

**F.V, N.B :** Au début, nous n'avions jusqu'à aucune expérience du distanciel car nous favorisons les échanges en présentiel. Lorsque nous avons compris que cela allait durer, nous avons mis un réel coup

d'accélérateur sur le digital et les réseaux sociaux, pour travailler notamment notre visibilité à l'échelle locale. Enfin, tout au long de cette crise, il a été capital à nos yeux d'être un réel support auprès de nos pairs, et d'être solidaire vis-à-vis de celles et ceux qui pouvaient être en souffrance. Le tout en gardant à l'esprit que l'association appartient à ses adhérents, et que chacun est libre d'apporter ses idées et projets! ●

## Les six membres du bureau



**Frédéric Vigon et  
Norbert Beltrol**  
Co-présidents



**Christophe Dehaese**  
Secrétaire



**Florian Establet**  
Secrétaire adjoint



**Jean-Marc Rumeau**  
Trésorier



**Frédéric Noël**  
Trésorier adjoint

Propos recueillis  
par Anaïs Coulon, ANDRH

**RENCONTRE.** Le groupe ANDRH Languedoc-Roussillon regroupe les professionnels RH du territoire, désireux d'échanger et de partager leurs bonnes pratiques. Retour sur les activités du groupe avec sa présidente, Sylvie Vaills.

# ANDRH Languedoc-Roussillon Échanger et se retrouver entre pairs RH en Languedoc-Roussillon



**Sylvie Vaills,**  
présidente ANDRH  
Languedoc-Roussillon,  
DRH de Socah Distribution

## QUELLES SONT LES ACTIVITÉS PROPOSÉES AU SEIN DU GROUPE ANDRH LANGUEDOC- ROUSSILLON ?

**Sylvie Vaills :** L'ANDRH du groupe ANDRH Languedoc-Roussillon, ce sont des rencontres et événements mensuels en présentiel entre pairs RH pour échanger, et s'enrichir mutuellement dans nos pratiques professionnelles. Nous sommes ouverts à tous les professionnels RH, quel que soit leur secteur ou la taille de leur organisation.

## COMMENT VOUS ÊTES-VOUS ADAPTÉ FACE À LA CRISE ?

**SV :** Nous nous sommes adaptés en proposant des réunions en distanciel pour garder le lien. Nous avons par exemple organisé en 2020 des retours d'expérience entre adhérents sur nos pratiques RH pendant le confinement ou encore un événement festif en décembre animé par une troupe de théâtre d'entreprise. Nous avons réalisé que les réunions mensuelles que nous proposons n'étaient pas suffisantes au regard de notre actualité très riche et lors de notre assemblée générale début 2021 nous avons donc acté la création d'un format alternatif de discussion, plus flexible. Nous avons lancé un canal de discussion entre ad-

hérents sur Telegram pour que chacun puisse lancer des sujets et partager ses conseils et documents ressources, sur la base du volontariat. Nous avons également créé des cafés juridiques, organisé vers 8h du matin et animés par une avocate membre du bureau, afin de répondre aux questions des adhérents sur l'actualité juridique une fois par mois. Ce nouvel horaire et en effet très pertinent parce qu'il s'agit d'un moment où les professionnels RH sont soit déjà en poste, soit sur le trajet vers leur lieu de travail et ils peuvent donc écouter les échanges et participer.

## ET POUR LA SUITE ?

**SV :** Nous sommes tous pressés de pouvoir nous retrouver en présentiel pour nous revoir à nouveau et retrouver ces échanges informels qui font toute la richesse de l'association ! Notre volonté pour 2021 est aussi de nous rapprocher des institutions du territoire afin de faire connaissance et de pouvoir échanger et travailler ensemble sur différentes thématiques. Enfin de nouveaux adhérents nous ont rejoint cette année et nous les accueillons très volontiers ! Ces nouveaux adhérents apportent avec eux leur dynamisme et de nouvelles idées au sein du groupe. ●





# Rejoignez la plus grande communauté RH



ADHÉREZ DÈS AUJOURD'HUI SUR [ANDRH.FR](http://ANDRH.FR)  
ET BÉNÉFICIEZ D'UN TARIF PRÉFÉRENTIEL  
SUR VOTRE ABONNEMENT À PERSONNEL !



## NOTRE MISSION

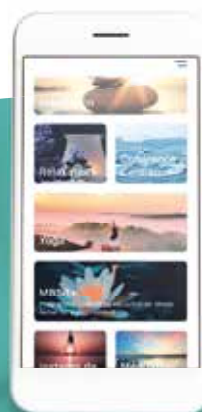
Réduire les stress inutiles et augmenter l'épanouissement individuel et collectif dans le monde professionnel

- Evaluation de la QCVT
- Identification des RPS
- Coaching individuel / équipe
- Formations : communication, leadership, gestion du stress...



Et pour accompagner la santé  
mentale de vos salariés

- Ateliers de sensibilisation
- Pleine Conscience
- Cohérence Cardiaque



Alexandra De La Cruz / Tél. : +33(0)5 59 12 81 37 / +33(0)6 82 97 24 77 / Mail : [alexandra@aea-solutions.com](mailto:alexandra@aea-solutions.com)

# L'ANDRH, acteur de référence dans le débat RH

**C**réée en 1947, l'ANDRH est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines représentant les entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales. Avec plus de 5 000 membres, organisée en 70 groupes locaux,

elle est la plus grande communauté de professionnels des ressources humaines en France.

Depuis 70 ans l'ANDRH anticipe et accompagne l'évolution des métiers des ressources humaines et est devenue, au fil des années, la communauté de référence dans le débat RH.



## Nos valeurs

Les activités et missions de l'ANDRH se construisent autour de cinq valeurs fortes :

- **Indépendance**
- **Légitimité**
- **Influence**
- **Solidarité**
- **Convivialité**



## Nos missions

L'ANDRH porte les intérêts de la communauté RH. Elle est force de proposition auprès des pouvoirs publics, des instances européennes et internationales et des partenaires sociaux sur tous les sujets qui concernent la

pratique professionnelle des adhérents : politiques RH, dialogue social, rémunération, promotion de l'égalité professionnelle et de la diversité, formation, emploi, qualité de vie au travail...



**CONTRIBUER**  
à la performance  
économique des  
organisations



**FAIRE ENTENDRE**  
la voix des DRH



**REPRÉSENTER**  
la France au sein  
de la communauté  
internationale



**ASSURER**  
une veille active

## € Nos financements

L'ANDRH est autofinancée par les cotisations de ses membres et les abonnements à Personnel, sa revue. Une politique de partenariat avec des organisations publiques ou privées permet la mise en place d'événements de portée locale, nationale et internationale (colloques, tables rondes, congrès...). L'ANDRH jouit d'une totale indépendance économique, ses comptes sont consolidés par un expert-comptable et certifiés par un commissaire aux comptes.

## 🕸 Notre réseau et nos groupes locaux

La proximité rend les échanges possibles et facilite l'entraide. Forte de ses groupes locaux, l'ANDRH soutient ses membres face aux problématiques de leur activité.



# Nos événements

## Nos Universités

Dans un monde en transformation permanente, quoi de mieux que deux jours d'évènements aux formats variés pour s'inspirer et échanger !

Les Universités de l'ANDRH proposent aux adhérents de l'association de se retrouver et découvrir des témoignages, des key notes inspirantes, des tables rondes d'experts, des ateliers en petits groupes pour échanger et avoir une longueur d'avance.

Rendez-vous RH incontournable de l'année, l'Université de l'ANDRH rassemble à chaque édition plus de 450 pro-

fessionnels RH et plusieurs dizaines d'intervenants sur des thèmes qui influent la vie des professionnels RH (actualités sociales, management, pratique RH...).

Rendez-vous à Marseille les 7 et 8 octobre pour l'Université ANDRH 2021 ! Comment travaillerons-nous à l'avenir ? Quelles sont les tendances RH à suivre ? Quels seront les impacts durables de la crise sur l'organisation du travail ? Rejoignez-nous début octobre pour le savoir !





## Nos dîners débats

Des dîners débats sont proposés aux DRH d'organisations publiques et privées, à la rencontre des hommes et des femmes d'action (dirigeants politiques, économiques, syndicaux, chercheurs...). Parmi les invités en 2019 : Laurent Fabius, président du conseil constitu-

tionnel, François Hollande, président de la République [2012-2017], Jean-Paul Delevoye, haut-commissaire à la réforme des retraites [2017-2019], Geoffroy Roux de Bézieux, président du Medef et Laurent Escure, secrétaire général de l'Unsa.



1. Laurent Fabius, président du conseil constitutionnel
2. François Hollande, président de la République [2012-2017]
3. Jean-Paul Delevoye, haut-commissaire à la réforme des retraites [2017-2019]
4. Geoffroy Roux de Bézieux, président du Medef
5. Laurent Escure, secrétaire général de l'Unsa



## Club Jeunes Pros RH

Consciente que les jeunes professionnels ont besoin d'échanger sur des problématiques spécifiques, l'ANDRH a créé un lieu de réflexion et d'échange de pratiques qui leur est dédié. Le club Jeunes Pros RH se donne ainsi pour ambition de se réunir pour discuter

de sujets choisis pour des jeunes professionnels par des jeunes professionnels sous un format original.

Le club est ouvert à tous les membres Jeunes Pros RH, jeunes associés RH et juniors de l'association.





 **Prix du DRH Numérique 2020**



**1.** Lise Ferret, DRH Figaro Classifieds, Marc Do Van Tuan, Directeur Général Adjoint Crédit Agricole GIP, Valérie Decaux, DRH Groupe Le Groupe La Poste

**2.** Loïc Pauwels, Responsable Commercial Bodet Software, Jean-Noël Thiollier, DRH Groupe Synerlab, Christine Caldeira, Secrétaire Générale de l'ANDRH

**3.** Éric Goata, Directeur Général Délégué du Cabinet Éléas, Guillaume Aubin, Directeur adjoint de la Transformation de la Région Île de France, Audrey Richard, présidente nationale de l'ANDRH, DRH et Engagement des salariés du Groupe Up

**4.** Marie-Céline Plourin, Directrice Développement Durable Endenred France, Stéphane Feriaut, DRH e.SNCF, Claude Monnier, Chief People Officer Sony Music Entertainment

**5.** Sophie Marchandet, Directrice Adjointe chargée des RH Hôpital Quinze-Vingts, Vice-présidente ADRHSS, Patricia Traversaz, DRH de l'Hôpital de Fourvière, Audrey Richard, présidente nationale de l'ANDRH, DRH et Engagement des salariés du Groupe Up, Jean-Stéphane Arcis, CEO Talentsoft

## Les lauréats

● **Prix du DRH numérique :** Marc Do Van Tuan, anciennement DRH de Crédit Agricole Technologies et Services (Groupe Crédit Agricole) et à présent, Directeur Général Adjoint Crédit Agricole GIP pour la transformation globale, à la fois humaine et numérique de son organisation, en mode agile, pour répondre à divers enjeux RH stratégiques, tels que le renouvellement des effectifs.

● **Prix de l'innovation RH :** Jean-Noël Thiollier, DRH du Groupe Synerlab, pour

la mise en place d'outils digitaux en interne visant à réduire la fracture numérique et permettant aux salariés de bénéficier d'améliorations de leur environnement de travail industriel telles que le suivi de leur performance individuelle ou encore la dématérialisation de certaines prestations.

● **Prix de l'inclusion numérique :** Fabienne Chol, Directrice générale adjointe en charge des RH est la lauréate pour le déploiement du projet « Ma Région & Moi ». Guillaume

Aubin, Directeur adjoint de la Transformation de la Région Île de France a reçu le prix récompensant le projet de son équipe. Celui-ci a pour but de réduire la fracture numérique pour les agents de la Région en s'appuyant sur la distribution d'équipement digitaux et sur la mise à disposition d'une application visant à simplifier leurs démarches RH.

● **Prix du DRH Green :** Stéphane Feriaut, DRH d'e SNCF pour la mise en place de la « Grande Collecte », dispositif visant

à offrir une seconde vie aux anciens ordinateurs SNCF, en les orientant vers trois filières : le réemploi, la réutilisation des pièces ou le recyclage.

● **Prix d'honneur :** Patricia Traversaz, DRH de l'Hôpital de Fourvière, pour souligner son engagement et plus généralement celui des personnels hospitaliers tout au long de cette année, marquée par la crise du Covid-19.

# Notre site internet

## WWW.ANDRH.FR

Retrouvez toute l'actualité de l'Association sur [www.andrh.fr](http://www.andrh.fr), l'agenda de nos événements, les enquêtes, les groupes locaux, et les services que l'ANDRH offre aujourd'hui, tant en termes d'emploi que de professionnalisation.

Le site de l'ANDRH est un outil incontournable pour votre veille RH! Piochez-y des idées de bonnes pratiques à implémenter dans votre organisation, décou-

vrez les dernières actualités sociales, tenez-vous au courant des prochains événements et webinars organisés par votre groupe local et au niveau national... Rendez-vous à l'automne pour découvrir le nouveau site de l'association!

Enfin, n'hésitez pas à partager le contenu du site et à nous suivre sur les réseaux sociaux.



et aussi sur :



# Personnel, la revue de l'ANDRH

## Personnel

Personnel, la revue de l'ANDRH est la revue de référence des professionnels RH. Sa version papier et sa version digitale rassemblent plus de 5 000 abonnés. Personnel, la revue de l'ANDRH vous permet de réfléchir, de découvrir et d'anticiper les grands enjeux de votre profession. Ses contributeurs sont des DRH, des praticiens, des experts, des chercheurs, et des acteurs publics de premier plan. Retrouvez dans chaque numéro :

- **ACTUALITÉS** : Découvrez les dernières actualités RH qui changent la donne
- **SE CONNAÎTRE** : Rencontrez la communauté RH : portraits de DRH, actualités des groupes locaux de l'ANDRH et événements nationaux

- **SE PROFESSIONNALISER** : Prenez une longueur d'avance avec les échanges de bonnes pratiques !
- **DOSSIER THÉMATIQUE** : Plongez au coeur d'un dossier thématique pour approfondir un sujet RH incontournable (Rémunérations, Compétences, Mobilité, International...)
- **ÉCHANGER** : Faites-vous un avis éclairé sur les débats qui agitent la communauté RH ! Quel que soit votre métier RH, votre activité et la taille de votre organisation





## Personnel+, la version digitale et enrichie de votre revue !

Personnel, la revue de l'ANDRH, c'est aussi une version en ligne comprise dans votre abonnement ! Avec Personnel +, bénéficiez d'une lecture en ligne confortable et de liens vers des ressources complémentaires : vidéos, rapports, guides, accords...

Personnel en ligne, c'est aussi une bibliothèque d'articles en accès libre en ligne. (Re)découvrez des interviews, témoignages, portraits, retours d'expériences pour nourrir votre pratique professionnelle

Retrouvez l'ensemble de vos numéros et suppléments en ligne, dans votre espace abonné.

### Le saviez vous ?

88 %

des abonnés indiquent que Personnel nourrit leur pratique professionnelle RH

97 %

des abonnés indiquent recommander l'abonnement à leurs pairs RH

61 %

des abonnés reconsultent régulièrement leurs numéros pour en savoir plus sur un sujet précis

50 %

de réduction sur l'abonnement pour les adhérents de l'association !



# Enquêtes, études et livres blancs

Dans un souci de mieux appréhender et comprendre les problématiques des professionnels des ressources humaines, et de les aider dans leur activité, l'ANDRH réalise des enquêtes et sondages portant sur les grands thèmes d'actualité RH. L'objectif est, non seulement, de délivrer à ses membres des

informations utiles pour développer l'innovation sociale et accroître la performance de leur entreprise, mais aussi d'identifier les meilleures pratiques et de leur permettre de se benchmarker. La restitution de ces enquêtes constitue, par ailleurs, pour les commissions nationales de l'ANDRH, une base de réflexion

essentielle sur des sujets RH majeurs et permet ainsi de faire progresser positivement le débat et les pratiques RH. Une douzaine de sondages, d'études et baromètres sont ainsi réalisés chaque année.

Retrouvez toutes les enquêtes sur [www.andrh.fr](http://www.andrh.fr)



# Webinars

Les webinars de l'ANDRH contribuent au développement des compétences métiers RH et à une veille permanente sur les sujets d'actualité ou de prospective intéressant la communauté RH.

Ces sessions, réservées aux adhérents, portent sur des sujets d'actualité ou d'expertise, la restitution d'enquêtes ou de sondages et la diffusion des contenus produits par les commissions nationales de l'ANDRH.

Sont par exemple abordés cette année la gestion de la crise du Covid, l'actualité de la formation professionnelle, la mise en place du télétravail, l'actualité sociale ou encore la parentalité en entreprise...

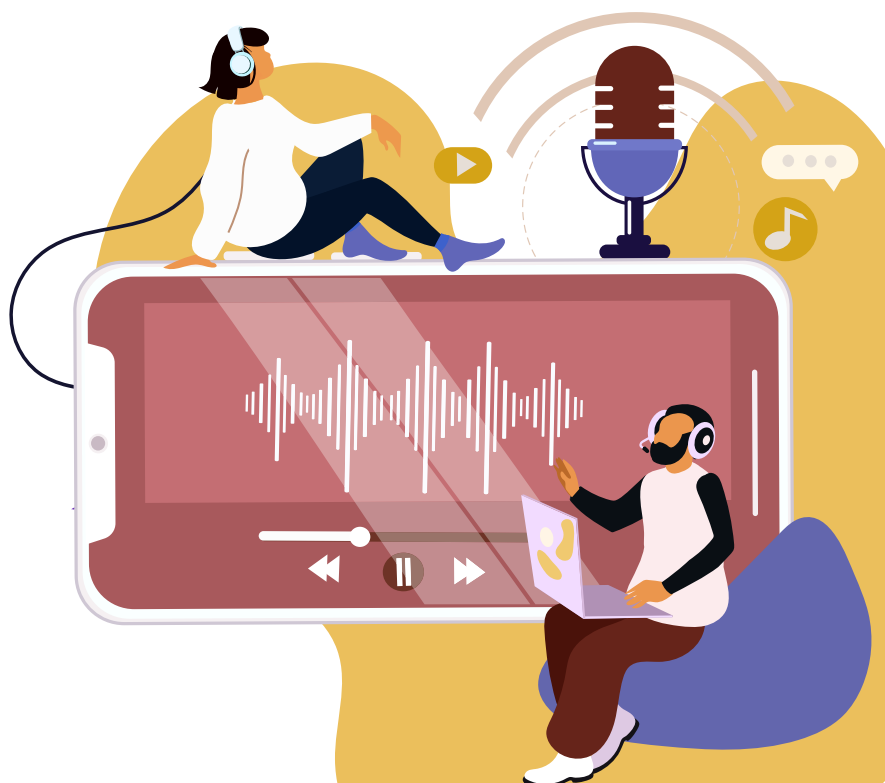
Retrouvez l'ensemble des supports de webinars dans votre Espace adhérent

---

## Les podcasts de l'ANDRH

L'ANDRH propose deux formats de podcasts :

- le podcast **Personnel & Confidentiel** vous propose de partir tous les mois, à la rencontre des hommes & femmes qui font les RH, en mettant de côté la ressource et en se focalisant sur l'humain
- des podcasts consacrés aux partages de pratiques avec des éclairages d'experts et des témoignages de professionnels RH sur des sujets variés : bulletin de paie dématérialisé, prendre de la hauteur face à une situation difficile, mettre en place une politique QVT...





## Votre ligne écoute RH

En juin 2016, l'ANDRH a lancé « Ecoute RH », un service d'écoute et d'assistance psychologique par téléphone. Anonyme et confidentiel, ce service proposé en partenariat avec Eléas, cabinet de conseil spécialisé dans la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux, est réservé aux adhérents de l'association. Cette ligne propose aux 5 000 membres de l'ANDRH un accompagnement par des experts, afin de compléter les dispositifs d'échanges de pratiques et de solidarité qui existent au sein des 70 groupes locaux.

« Ecoute RH » est une ligne d'écoute gratuite, accessible 24h/24 7J/7, confidentielle. Elle offre un soutien aux professionnels RH confrontés à des situations de crises sensibles au sein de leur entreprise (menace suicidaire de la part d'un collaborateur, retour au travail difficile...) ou à des difficultés plus personnelles (épousement professionnel, stress, conflit...). Il s'agit d'apporter des réponses opérationnelles et positives, de faire bénéficier aux adhérents de ce qui a déjà fait ses preuves dans des grandes organisations.



# Faire entendre la voix des DRH

L'ANDRH vous invite régulièrement à répondre à des enquêtes afin de recueillir vos pratiques, témoignages, et porter votre voix auprès des acteurs que nous rencontrons. Grâce à vos réponses, nous relayons vos messages et interpellons les acteurs publics sur les sujets d'importance pour la fonction RH.

En 2020, nous avons par exemple partagé vos retours sur des thèmes aussi variés que la gestion de la crise du Covid-19 et son impact économique et social, l'illectronisme en milieu de travail, la formation professionnelle, les reconversions professionnelles, l'élargissement du télétravail...

Votre voix porte aussi au-delà de nos frontières! En rejoignant l'association européenne des ressources

humaines - l'EAPM - en 2020, nous échangeons à un niveau international avec nos homologues européens et relayons vos problématiques et bonnes pratiques.

Cette année, l'association est intervenue régulièrement dans la presse locale et nationale, afin d'apporter son éclairage sur la vaccination en entreprise, l'activité partielle, les priorités de la fonction RH en 2021, la mise en place du télétravail et ses impacts sur le collectif de travail, les arrêts de travail automatiques en cas de suspicion de Covid ou encore le rôle de la fonction RH dans la survie économiques des entreprises en temps de crise.

## L'ANDRH dans la presse

En 2020, l'Association Nationale des DRH a été citée plus de 2 000 fois dans la presse, aux niveaux local et national!

1700

articles dans la presse traditionnelle

300

articles dans la presse spécialisée

37 %

des retombées sur le web

23 %

des retombées en presse écrite

20 %

en radio

20 %

à la télévision

Retrouvez ces retombées presse de l'association sur le site de l'ANDRH (onglet Presse & Médias)!

# L'équipe des permanents



**Christine Caldeira,**  
secrétaire générale

## Équipe Adhésion



**Dalila Abdelli**  
Office manager



**Agnès Gonzales**  
Responsable adhésions



**Patrick Denize**  
Gestionnaire abonnements  
et adhésions

## Chefs de projets



**Anaïs Coulon**  
Revue Personnel



**Laure Hajjar**  
Animation  
des groupes locaux



**Dieu Ly Le Quang**  
Product/  
Content manager



**Naïwem Mizouni**  
Communication  
& Revue Personnel



**Gabriel Perrot**  
Assistant  
chef de projet



**Ranjan Seelalsing**  
Organisation du travail



**Albéric Tchobli**  
Droit social



**Laura Tordjman**  
Partenariats & presse



Véronique Gimond, responsable  
de secteur BU Sud-Ouest



# Des solutions adaptées et sur-mesure pour tous !

ACCA Professionnels, entité du groupe Alixio, accompagne les organisations privées et publiques sur toute la chaîne de valeur RH, du recrutement, à l'évaluation et l'orientation professionnelle, jusqu'à la prévention des risques psychosociaux et l'amélioration de la QVT. Rencontrez Véronique Gimond, responsable de secteur BU Sud-Ouest chez ACCA.

## Qu'est-ce qui fait l'ADN d'ACCA ?

Des valeurs fortes ! D'abord, l'écoute et l'attention que nous portons à nos clients. Ensuite, notre engagement dans la réussite de nos missions et notre ancrage territorial. Nous avons une centaine de collaborateurs salariés spécialisés présents sur l'ensemble du territoire. Ce sont des profils expérimentés et variés, notamment des spécialistes de l'accompagnement des salariés inaptes à leur poste de travail, des psychologues du travail, des psychologues cliniciens, des consultants recrutement, des consultants QVT, des experts en accompagnement... « Donner la priorité à l'humain » n'est pas une bienveillante intention pour l'équipe ACCA, mais un engagement personnel de chaque collaborateur qui partage et incarne des valeurs humaines qui font la marque de fabrique d'ACCA. Nous nous impliquons dans chaque projet, avec la même intensité, en intervenant chez nos clients avec beaucoup d'humilité.

## Quelle est votre perception de la situation économique et sociale de la région ?

Depuis le début de la crise de la Covid-19, nous constatons l'émergence de nouvelles problématiques. Nous sommes en effet de plus en plus sollicités pour de l'accompagnement sur l'organisation du travail et ses conséquences individuelles et collectives.

Par ailleurs, les entreprises attachent désormais une attention particulière à la prévention des RPS.

## Comment aidez-vous les équipes RH à traverser la crise ?

D'abord, avec de l'écoute. Nous sommes particulièrement attentifs à leurs besoins et à leurs attentes et considérons les spécificités de chaque client au travers d'une réelle immersion terrain, pour appréhender au mieux les problématiques et y apporter des solutions sur-mesure. Notre principale force est notre capacité à apporter des solutions adaptées sur toute la chaîne de valeur RH. Notre flexibilité et notre agilité sont également des atouts essentiels en cette période inédite. Nous avons des équipes impliquées et fortement mobilisées sur toute la France. Grâce à ce fort maillage territorial, nos collaborateurs sont en mesure d'intervenir en présentiel comme en distanciel. Par ailleurs, nous avons mis en place des cellules d'écoute psychologique (n° vert 24h/7J, débriefing ou groupes de parole sur site client) et avons accompagné nos clients dans le déploiement de dispositifs QVT. Enfin, nous connaissons parfaitement le contexte du bassin régional, ce qui nous place au cœur des sujets.

## En quoi l'accompagnement que vous proposez, est-il différent aujourd'hui ?

Face aux nouveaux besoins de nos

clients, nous avons mis en place de nouvelles solutions d'accompagnement. Par exemple, la reprise de l'activité en présentiel, l'évolution des méthodes de recrutement, l'évaluation des compétences « pour demain »... sont des sujets que nous traitons.

Par ailleurs, nous avons aussi l'avantage d'avoir une complémentarité entre les expertises internes ACCA et les échanges transverses que nous pouvons avoir au sein du groupe Alixio, pour couvrir une diversité de sujets pour un même client.

Le « sur-mesure » ayant toujours fait partie de notre ADN, nous avons une approche unique avec la prise en compte des contextes individuels par une équipe pluridisciplinaire et notamment nos 80 psychologues du travail. Ces derniers sont très sollicités sur les questions d'isolement lié au télétravail et aux craintes pour l'avenir.

Cette situation sans précédent nécessite plus que jamais une attention particulière auprès de nos collaborateurs avec de vrais enjeux pour demain. Proximité, écoute active et accompagnement sont des sujets clés pour relever nos challenges. ●

## Contact :

● 72, rue Riquet 31000 Toulouse  
● 06 18 02 66 14  
● veronique.gimond@acca.fr

Christelle Leklou, responsable régionale Sud-Ouest



## « Relever les défis humains »

Alixio Mobilité est l'acteur de référence de la mobilité professionnelle et l'accompagnement des transitions de carrières. Christelle Leklou, responsable régionale Sud-Ouest chez Alixio Mobilité nous explique comment cet acteur accompagne les salariés et les équipes RH à traverser la crise, et à préserver les compétences et les emplois.

### Qu'est-ce qui fait l'ADN d'Alixio Mobilité ?

Notre engagement ! Nous sommes capables d'apporter un projet professionnel réaliste et une solution concrète à chaque collaborateur accompagné en phase de transition. Nous prenons réellement en main sa situation, son parcours, ses contraintes et nous sommes avec lui du début à la fin. C'est donc dans une logique de recherche de solutions et d'innovation que nous créons des outils et des partenariats afin d'accompagner un collaborateur dans sa transition tout en favorisant son épanouissement professionnel.

Notre présence sur la région Occitanie permet à nos équipes d'accompagner localement toutes les entreprises, et d'être aux côtés de leurs collaborateurs dans la définition, la réalisation et le suivi de leur projet professionnel (mobilité interne/externe, reconversion, création/reprise d'entreprise, projet de fin de carrière...).

### Quelle est votre perception de la situation économique et sociale de la région ?

La crise de la Covid-19 a brutalement impacté le monde de l'aéronautique, qui finalement en cascade a touché différents secteurs. De ce fait, de nombreux emplois ont dû ou vont disparaître. Notre rôle en tant que conseil RH est de réfléchir à la situation actuelle mais aussi post-Covid. Nous menons avec les entreprises des

missions d'accompagnement de transfert de compétences, de construction de parcours pour faciliter l'accès à la formation afin d'aider les collaborateurs à maintenir leur employabilité, développer leurs compétences, et identifier les métiers de demain. Il est de notre devoir de conserver ces compétences notamment techniques, au niveau du territoire et de construire les passerelles pour aider aussi les entreprises dans leur transformation.

### Comment aidez-vous les équipes RH à traverser la crise ?

Nous sommes présents sur toute la chaîne de valeur : de l'amont à l'aval. Notre approche commence toujours par un diagnostic afin de proposer le dispositif le plus adapté au contexte singulier de l'entreprise que nous accompagnons. En fonction des enjeux identifiés avec les équipes RH, nous pouvons mobiliser les expertises des entités du groupe et proposer ainsi une démarche ensemble. Notre principal objectif est d'aider nos clients à maintenir le dialogue social en situation de crise et à pouvoir trouver des solutions pour rebondir. Cela se traduit notamment par des négociations et la mise en place de dispositifs adaptés à court et moyen terme et à chaque contexte entreprise (AP/APLD, APC, GEPP, PDV, PSE, RCC, Gestion de l'emploi des seniors...) jusqu'à l'accompagnement de la revitalisation sur le territoire Occitanie.

### En quoi l'accompagnement que vous proposez, est-il différent aujourd'hui ?

Je pense que la Covid-19 a changé énormément la donne. Avant la crise, nous avions, des plans d'investissements massifs, et des créations d'emploi importantes. Le contexte de croissance économique impulsait la logique de mobilité volontaire. Aujourd'hui, le ralentissement de certains secteurs impose la mise en place de passerelles entre les métiers, les entreprises et les territoires. Toutes les initiatives sont primordiales pour l'emploi de demain et notre région.

Les consultants doivent donc avoir une réflexion sectorielle beaucoup plus agile qui permet avant même de rencontrer un collaborateur d'avoir une analyse et une étude sur les évolutions de son métier : l'anticipation et la réactivité sont désormais clé ! Retrouver un emploi sur la région grâce à Alixio Mobilité c'est possible, mais se reconvertir chez Alixio Mobilité aussi ! ●

### Contact :

- Alixio Mobilité Direction Régionale Sud Ouest 72, rue Pierre Paul Riquet 31000 Toulouse
- 06 20 43 77 82
- christelle.leklou@alixiomobilite.fr



Christel Deromedi, executive coach & advisor, Présidente et fondatrice de la société HUMAN.IE (Human Intelligent Entreprise) à Singapour et implantée nouvellement à Toulouse



## « L'Occitanie a du talent et du potentiel ! »

Christel Deromedi est executive coach & advisor, Présidente et fondatrice de la société HUMAN.IE (Human Intelligent Entreprise) à Singapour et implantée nouvellement à Toulouse. Forte de son expérience, elle nous livre sa vision du monde du coaching qui a considérablement évolué au cours des deux dernières décennies. Elle revient également sur ses missions et son périmètre d'action.

### **Vous intervenez dans le monde du coaching depuis près de 20 ans. Quelles sont les principales évolutions auxquelles vous avez pu assister ? Comment ont-elles impacté votre pratique ?**

Selon moi, nous pouvons citer cinq évolutions majeures : la certification professionnelle inscrite au RNCP en 2011 avec la création de fiches ROME ; l'évolution des mentalités et de la culture ; la reconnaissance terrain ; l'adoubement par les équipes dirigeantes ; les managers et la fonction RH, au rang de partenaire opérationnel et stratégique ; et enfin, la variété différenciée des offres.

Pour les plus sceptiques, le coaching est arrivé en France en 1980 et nous avons obtenu une reconnaissance et un diplôme inscrit au RNCP au bout de 30 années de travail acharné et de résilience. Nous l'avons initié, réunis au sein de nos Fédérations (ICF France, FfcPro, EMCC et SFCcoach). Sa concrétisation en 2011 est le fruit du travail remarquable avec le CIC, Centre International du Coach, l'ICN, et la Business School de Nancy. L'évolution en notre faveur des mentalités et de la culture en entreprises a permis notre reconnaissance sur le terrain. Les dirigeants, qui étaient nos clients de la première heure, les managers, et surtout

les acteurs de la fonction RH, ont permis notre professionnalisation. Grâce à eux, nous sommes aujourd'hui de véritables partenaires opérationnels et stratégiques des organes de direction, de la RH et des managers avec leurs équipes.

Lorsque j'ai débuté en 2001 à Toulouse, j'ai pu étendre l'activité à Montpellier et à Lyon, car j'étais multi diplômée, certifiée et justifiait d'une expertise probante RH et DG. Ce n'était pas forcément le cas pour nous tous à l'époque. En effet, les 500 coachs professionnels du territoire n'étaient qu'une poignée à pouvoir travailler. Aujourd'hui, nous sommes 4 600 coachs dont 1 600 en milieu associatif d'après l'EMCC. Selon la dernière étude menée par PWC sur le coaching, 81 % des clients entreprises se disent satisfaits ou très satisfaits et 96 % se disent prêts à refaire l'expérience.

Ces résultats et le large champ de notre profession permettent l'accroissement du nombre de coachs professionnels et des offres variées différenciées. Le life coach ou coach de vie apporte des solutions sur tous les aspects du quotidien et booste le bien-être. Après la crise des subprimes en 2008, le corporate coach (management coach, team coach, coach en intelligence collective) se développe en entreprise auprès des managers et des équipes. Il

accompagne la RH dans sa GEPEC pour les programmes de gestion des talents, de la performance et des successions. Le coach agile est un coach interne et auprès des équipes. Il se déploie avec succès en France, comme partout ailleurs dès 2015. Expert des méthodes agiles, il est également formateur, mentor et facilitateur. Enfin, le dernier métier, qui est aussi le mien, est celui d'executive coach ou coach de dirigeants. Il est présent au sein de l'administration et des grandes entreprises depuis les années 80. Aujourd'hui, les dirigeants et grands cadres des ETI et grands groupes font appel à nous pour les accompagner sur l'ensemble du spectre de leurs domaines d'action.

### **La crise actuelle a donné une plus grande visibilité au monde du coaching. Quel regard portez-vous sur ce phénomène ?**

L'ampleur et les effets dévastateurs de cette crise créent l'urgence. Lorsque le danger est très important, les décideurs écartent les décisions clonées et vont directement vers la solution adaptée. Lorsque les approches traditionnelles ont avorté au cours de l'année 2020, il fallait des moyens et des solutions non conventionnels. Les personnes et les



organisations se sont souvenues que les coachs professionnels sont des experts de l'émergence de solutions efficaces, disruptives et innovantes.

Cette visibilité accrue se traduit par l'augmentation de nos clients traditionnels (particuliers et entreprises) et l'arrivée de nouveaux clients, comme les entreprises publiques, les organisations territoriales et les collectivités locales.

Dans ce cadre, nous déployons des services immédiats, agiles et pertinents. Cela se traduit concrètement par l'adaptation des modalités, des méthodes et des résultats. Pour une réponse aux besoins en temps réel, nos interventions sont plus courtes, plus fréquentes et dans un agenda resserré, synchronisé à l'agenda du client et des équipes. Les sessions se déroulent en « Flash Coaching » de 15, 30 ou 45 minutes au lieu de deux heures. En présentiel ou à distance, hyperconnecté (e-mail, sms, conf-call, visio). L'efficacité et l'excellence doivent être au rendez-vous à chaque session pour une performance immédiate des résultats.

### Quels sont vos aires d'expertise et votre périmètre d'action ?

Executive coach & Advisor, je me suis spécialisée depuis 20 ans dans l'accompagnement des dirigeants des entreprises des secteurs de pointe en zones EMEA et APAC. J'ai développé cette spécialité ces 15 dernières années auprès des MNEs et MNCs en ASEAN depuis Singapour. Cela comprend les membres des organes de direction, les équipes dirigeantes et le top management. Par exemple, j'interviens dans la médiation, les politiques et les stratégies d'entreprise, ou encore, sur l'ensemble du spectre opérationnel et stratégique complexe des postes. Mes cinq leviers sont l'audit différencié ; la prise de recul ; la redéfinition des territoires, de nouvelles stratégies agiles et l'émergence de solutions remarquables, pérennes. L'objectif de l'accompagnement est axé sur l'évolution des capacités humaines, le retournement des situations (ajustement ou transformation) et la mise en œuvre des innovations. Le but est le



développement durable et la pérennité des organisations pour celle de l'emploi.

### Quels sont les principaux besoins autour desquels vous êtes sollicités ?

J'accompagne notamment les équipes dirigeantes d'une société d'innovation aéronautique pour la validation des stratégies et la mise en production des programmes de construction d'appareils écologiques et économiques de nouvelle génération. Dans le cadre de la planification des successions, j'interviens aussi auprès d'un grand cadre d'une grande entreprise de la recherche médicale.

Mon intervention et mon accompagnement permettent de répondre aux quatre grands besoins essentiels de l'organisation : s'adapter en permanence, raisonner l'accroissement des ressources, avoir une différenciation adaptée et rester pérenne. Il s'agit d'enjeux sociétaux, nationaux et internationaux majeurs (transformation par l'entreprise 4.0, la RSE et le développement durable) auxquels s'ajoutent ceux de la crise de la Covid-19. Dans ce cadre, les retournements, les axes nouveaux et les transformations nécessaires sont mieux assurés et opérés moins brutalement avec un executive coach, sans

perte de ressources, avec succès et une identité acceptée et renforcée.

### Comment résumeriez-vous la valeur ajoutée de votre accompagnement ?

Mon accompagnement est éprouvé. Mes clients me disent qu'il est innovant, efficace et qu'il permet de pérenniser les actions entreprises. Je pense qu'il peut être utile et pertinent pour relever les enjeux des entreprises de la métropole de Toulouse et en Occitanie.

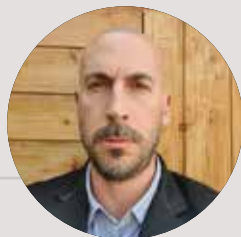
L'Occitanie a démontré qu'elle a du talent. Elle est l'une des régions de France à plus forts leviers de potentiels pour le succès de la 4R, de la RSE et du développement durable. C'est pourquoi j'implante Human.IE dans sa capitale. Les hommes et les femmes que j'accompagne œuvrent aux plus hauts niveaux des organisations. J'ai l'expérience politique, stratégique et opérationnelle, et garantis le plus haut niveau de confidentialité. J'accompagne dans la vitalité, l'agilité et l'excellence. ▶

### Contact :

- 23, Chemin de Nicol 31200 Toulouse
- 07 69 97 76 96
- christel.deromedi@human-ie.com
- Christel Deromedi | LinkedIn



Frédéric Carpentier,  
Directeur Commercial et Actionnaire



# Job

## Réinventer le recrutement et l'accompagnement RH

Frédéric Carpentier, Directeur Commercial et Actionnaire de Profils Emplois, nous fait découvrir les spécificités de son studio de recrutement et nous présente son approche d'accompagnement RH.

### Quel est le positionnement de Job, la marque de Profils Emplois ?

Job est un réseau composé de trois agences de recrutement sur la région Occitanie. Présents dans la région depuis 14 ans, nous sommes un studio de recrutement pour tous types de profils et de contrats (CDI, CDD et intérim). Nous nous distinguons à travers nos relations de partenariats que nous nouons avec nos clients. Ils nous confient ainsi leurs campagnes de recrutement et de sourcing. Nous sommes très actifs sur les réseaux sociaux ce qui nous donne une plus grande visibilité sur la dynamique du marché de l'emploi. Notre périmètre d'action RH couvre également le conseil et l'audit RH afin d'accompagner nos clients dans la résolution de leurs problématiques spécifiques. Puisque nous sommes aussi une agence d'emploi, nous sommes capables de signer les contrats pour les salariés en intérim.

### Quel regard portez-vous actuellement sur le marché du recrutement et du travail temporaire ?

Le travail temporaire a eu le vent en poupe et s'est largement démocratisé ces dernières années. Par analogie au secteur immobilier où la recherche de logement est beaucoup plus pratique à travers des agences, les fonctions de recrutement

et de sélection de profils pour des missions temporaires ont été de plus en plus confiées à des cabinets spécialisés. Qu'il soit en recherche active ou en reconversion professionnelle, un candidat s'adresse de manière générale à une agence ou à un studio de recrutement afin de maximiser ses chances de trouver le poste qui lui correspond le plus rapidement possible. Dans ce contexte, nous nous distinguons à travers notre connaissance approfondie de la dynamique des offres et des besoins des entreprises. Aujourd'hui, nous avons plus de 1 000 entreprises clientes et plus de 6 000 candidats à notre actif. Cela correspond à environ 2 600 offres d'emploi par an. Ainsi, nous avons accès à une mine d'informations et en sus, cela ne coûte rien au candidat. En termes de chiffres, environ 70 % des offres d'emploi passent à travers des agences d'emplois à Montpellier et même ailleurs. Cela représente une proportion non négligeable des offres pour les candidats en recherche active.

En parallèle, nous enregistrons une forte demande pour les contrats en intérim puisque les carnets de commandes fluctuent constamment à cause du contexte de la crise et du manque de visibilité. Les entreprises ont donc souhaité engager des collaborateurs sur des durées plus courtes afin de s'assurer de l'adéquation entre les profils des candidats et leurs besoins. Cette approche est aussi avanta-

geuse pour le candidat puisqu'il peut avoir accès à des contrats de travail assez rapidement et aura la possibilité de prouver ses compétences au sein de l'entreprise sans avoir à passer quatre ou cinq entretiens. Par ailleurs, cette diversité des secteurs d'activité nous permet de nous adapter aux évolutions du marché de l'emploi. Ainsi, nous pouvons canaliser nos offres vers des secteurs porteurs.

### Dans ce cadre, quelle est votre plus-value ?

Puisque nous bénéficions d'une connaissance approfondie de leurs métiers, modes de fonctionnement et cultures, nous proposons à nos clients des profils en adéquation avec leurs besoins. En effet, en externalisant les fonctions RH, nos clients gagnent en agilité et se concentrent davantage sur leur cœur de métier. Au-delà, nous sommes un acteur engagé à travers une démarche de dématérialisation pour préserver l'environnement. ●

### Contact :

- Frédéric Carpentier
- Agence Job 97, rue de Freyr Immeuble le Génésis 34 000 Montpellier
- 06 26 80 17 79 / 04 67 68 05 20
- f.carpentier@profilsemplois.com
- contact@job-mtp.com
- <https://job-montpellier.business.site/>

# personnel +

Découvrez la version digitale et enrichie  
de la revue de l'ANDRH !



#MÉDIAS #INTÉRACTIF  
#VIDÉOS #LIENS UTILES #RESSOURCES

Tous vos numéros de l'année en un clic sur [www.andrh.fr](http://www.andrh.fr)  
Accès gratuit en exclusivité pour les abonnés



Connectez-vous à  
votre Espace ANDRH



Accédez à la rubrique  
"Mes revues Personnel"



Cliquez sur le numéro  
de votre choix

MON ESPACE ANDRH



JE ME CONNECTE

PAS ENCORE ABONNÉ ?



JE M'ABONNE



Frédéric Malfilatre, directeur  
de la région Occitanie



# Aux côtés des entreprises, résolument !

Harmonie Mutuelle accompagne quotidiennement plus de 63 000 entreprises et 4,8 millions de personnes en France, Frédéric Malfilatre, Directeur de la région Occitanie depuis le 1<sup>er</sup> avril, nous en dit plus sur les engagements d'Harmonie Mutuelle.

**Harmonie Mutuelle propose aux entreprises et aux dirigeants des solutions tant en santé qu'en prévoyance afin de préserver le capital humain de leurs salariés. Qu'en est-il ?**

Il faut savoir qu'Harmonie Mutuelle n'est pas une mutuelle tout à fait comme les autres. Nous sommes issus du rapprochement successif de plusieurs mutuelles de proximité, le fruit d'une aventure collective et humaine, mûrement réfléchie, bâtie autour d'une ambition partagée : l'audace d'imaginer ensemble, dans la concertation et le dialogue, une entreprise mutualiste unique ; riche de nos différences et de nos valeurs, agile et innovante, capable d'inventer de nouvelles formes de solidarité.

Plusieurs études, nous indiquent que 70 % des décideurs d'entreprise placent le « risque humain » comme l'un des principaux risques auxquels ils sont confrontés au quotidien (absentéisme, accident professionnel, recrutement...), devant les risques financiers, concurrentiels ou réglementaires. La crise sanitaire a mis en évidence l'importance de ce « capital humain ». Notre savoir-faire en la matière nous permet d'accompagner les décideurs d'entreprises sur les enjeux liés aux ressources humaines via des services

**« Harmonie Mutuelle n'est pas une mutuelle tout à fait comme les autres. Nous sommes issus du rapprochement successif de plusieurs mutuelles de proximité, le fruit d'une aventure collective et humaine, mûrement réfléchie, bâtie autour d'une ambition partagée : l'audace d'imaginer ensemble, dans la concertation et le dialogue, une entreprise mutualiste unique ; riche de nos différences et de nos valeurs, agile et innovante, capable d'inventer de nouvelles formes de solidarité. »**

innovants et exclusifs. Cela se traduit par le déploiement de notre diagnostic RH, basé sur une approche scientifique, robuste et concret ; la mise à disposition de places de crèche pour les salariés, la mise en œuvre d'une cellule de soutien pour les collaborateurs via nos assistantes sociales ou des actions ciblées de prévention.

Durant les périodes de confinement, l'ensemble de nos collaborateurs comme nos élus se sont mobilisés

depuis le premier jour pour aider nos adhérents à surmonter la crise. Harmonie Mutuelle a déployé dans l'urgence un vaste plan de solidarité de 150 millions d'euros.

Dans le Sud-Ouest, 12 000 TPE, PME et entreprises relevant de l'économie sociale et solidaire ont ainsi pu bénéficier de mesures ciblées (aides d'urgence, report des cotisations...). Une campagne massive d'appels téléphoniques a été lancée en



parallèle pour prendre le pouls des entrepreneurs et imaginer ensemble des solutions adaptées à leurs besoins, aussi bien en termes d'information, de logistique que de gestion du personnel. Notre expérience dans le télétravail et notre dispositif de téléconsultation médicale se sont révélés précieux.

### **Quels sont les principaux besoins des entreprises de la région et comment les accompagnez-vous notamment en cette période de crise ?**

Les indépendants, les commerçants, les dirigeants et les salariés sont mis depuis plusieurs mois à rude épreuve. Dans ces moments difficiles, il est important pour nous d'être plus que jamais fidèles à nos valeurs de responsabilité et de solidarité. Nos chargés d'affaires mettent un point d'honneur à accompagner quotidiennement et du mieux possible les entreprises en Occitanie.

Nous avons déployé des fonds d'urgence, de l'accompagnement psychologique et social, et du matériel de protection afin de répondre aux besoins des entreprises.

Harmonie Mutuelle s'engage résolument aux côtés des entreprises et des salariés pour les aider à traverser cette période en étudiant avec les dirigeants les solutions les plus adaptées à leurs besoins.

### **Quels types d'actions concrètes Harmonie Mutuelle a déployé pour les entreprises afin de faire face à la crise ?**

Pendant le confinement, Harmonie Mutuelle a pris en charge les arrêts des personnes vulnérables, obligées de rester chez elles, et les arrêts pour garde d'enfants, ce qui a été d'une aide précieuse tant pour les salariés concernés que pour les entreprises durement touchées pendant cette période.

Des sujets autour de l'Épargne – Retraite sont également proposés dans les entreprises, la Loi Pacte accélère et facilite le déploiement de



ces outils. Nous accompagnons bien sûr nos clients sur ces enjeux forts via notre partenariat avec le Groupe VyV (Harmonie Mutuelle est membre fondateur du Groupe VyV).

### **Comment voyez-vous votre activité évoluer dans les prochaines années et quels sont les défis qui persistent ?**

Nous avons la volonté de nous confronter aux réalités et de prendre notre part face aux défis de notre temps, à l'instar des déserts médicaux ou de la lutte contre toutes les formes de discrimination. Cette exigence se traduit par une démarche de responsabilité sociétale couronnée par le renouvellement cette année de la certification « Engagé RSE-niveau confirmé » de l'Afnor. Harmonie Mutuelle entend privilégier l'accès aux meilleurs soins pour tous, l'égalité entre tous les citoyens, l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap, le bien-être de ses collaborateurs comme de ses adhérents, l'éthique de responsabilité... Nous souhaitons aller plus loin encore

en nous transformant en « entreprise mutualiste à mission ». Un statut singulier destiné à prendre en compte la vocation sociétale d'Harmonie Mutuelle, ses engagements en faveur de l'environnement et sa contribution à l'intérêt général, ouvrant ainsi un nouveau chapitre de notre belle histoire. ●

### **Chiffres clés :**

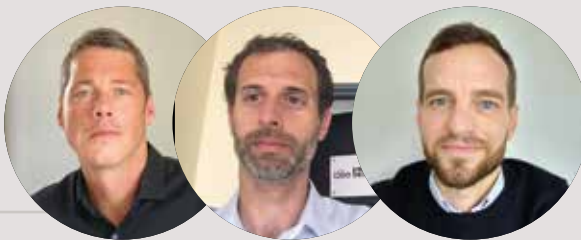
- Harmonie Mutuelle dans le Sud-Ouest au 1<sup>er</sup> janvier 2021
- 600 000 personnes protégées, dont plus de 210 000 à titre individuel
- 12 000 entreprises adhérentes, de la TPE à la multinationale
- 338 élus bénévoles et 520 collaborateurs

### **Contact :**

- 09 80 98 01 55
- [contactentreprise-so@harmonie-mutuelle.fr](mailto:contactentreprise-so@harmonie-mutuelle.fr)
- [www.harmonie-mutuelle.fr/entreprise](http://www.harmonie-mutuelle.fr/entreprise)



Jérémie Hollier, fondateur du cabinet et consultant en charge de la partie développement des compétences et conduite du changement  
Lionel Dalmon, consultant en charge du service recrutement et Paul Mazet, consultant en charge du service « Seconde vie »



## « La créativité est au cœur de notre approche »

Idée Blanche aide ses clients à réussir, sans penser à leur place. Aujourd'hui, le cabinet s'appuie sur une triple expertise pour apporter une vision 360 de tout le cycle de la vie professionnelle. Interview croisée de Jérémie Hollier, fondateur du cabinet et consultant en charge de la partie développement des compétences et conduite du changement, Lionel Dalmon consultant en charge du service recrutement et Paul Mazet, consultant en charge du service « Seconde vie ».

### **Idée Blanche se distingue par son organisation atypique et innovante. Quels sont votre positionnement et vos valeurs ?**

Jérémie Hollier : Idée Blanche aide ses clients à franchir un cap précieux dans leur approche client, leur approches RH et leur projets « Seconde Vie ».

Concrètement, nous aidons les entreprises à mieux packager leur marque employeur, à mieux vendre leurs opportunités de carrières, leurs produits, leurs services ou encore leurs idées. Nous aidons aussi les particuliers à réussir leur transition de carrière.

Notre organisation atypique nous différencie : chaque consultant est associé, et a un domaine d'expertise précis (conduite du changement, développement des compétences, recrutement, placement, reconversion professionnelle...).

Les consultants Idée Blanche sont tous issus de grands cabinets dans lesquels ils ont pu tester les limites de leur investissement personnel dans une organisation verticale. C'est ce qui explique notre choix dès la création d'Idée Blanche il y a 10 ans, de nous structurer différemment et d'opter pour une organisation résolument horizontale. Nos consultants font

aujourd'hui notre force. Ils sont entreprenants, responsables et experts dans leurs domaines. Nous sommes tous réunis autour d'un projet commun et des valeurs que nous avons pris le soin de cadrer par un « contrat de marque » pour garantir à nos clients une méthodologie d'intervention précise et commune.

### **L'innovation et la créativité sont aussi les maîtres-mots d'Idée Blanche. Comment ?**

Lionel Dalmon : Ce sont des valeurs fortes qui font partie intégrante de notre ADN et qui sont nécessaires dans notre métier. La créativité est au cœur de notre approche, et notre organisation horizontale nous incite à être encore plus créatifs. Les clients qui nous sollicitent s'attendent à ce qu'on leur apporte une vision différente, et qu'on soit plus efficaces, plus rapides, plus rentables et plus motivants, peu importe le sujet sur lequel nous intervenons.

Nous nous appuyons sur l'innovation pour faire réussir le projet d'un client, et c'est avant tout un état d'esprit qui nous permet de ne pas penser à la place du client. C'est aussi un mode opératoire qui nous permet de comprendre véritablement les limites

des pratiques de notre client, pour proposer un processus différenciant. En parallèle, l'innovation c'est aussi de continuer à travailler l'horizontalité tout en restant ouverts aux nouvelles expertises pour être capables d'anticiper les nouvelles tendances du marché.

### **Un bon accompagnement passe avant tout par une formation de qualité pour révéler les compétences nécessaires. Que proposez-vous dans ce cadre ?**

J.H. : Nous proposons la formation comme prestation pour accompagner le changement.

Tous les jours, nous développons des compétences chez nos clients qui souhaitent par exemple mettre à jour leur approche commerciale pour prendre une longueur d'avance, développer une image commerciale qui va assurer leur réussite, faire la différence sur un marché fortement concurrentiel, ou encore améliorer l'expérience clients ou l'expérience patients pour gagner mécaniquement des parts de marché...

Pour cela, nous mettons à disposition une méthode de développement des compétences articulée autour de trois étapes fondamentales.



La première étape consiste à expertiser l'approche du client en observant et en analysant ses pratiques actuelles, ses méthodes et ses outils, en rendez-vous clientèle par exemple ou encore en réunion pour pouvoir faire un diagnostic objectif, rapide et précis. À partir de là, nous construisons le parcours de formation le plus efficace pour réussir le changement attendu. La deuxième étape est de révéler les compétences qui ont été identifiées comme nécessaires. Naturellement nous ne nous limitons pas à impliquer le management dans ces changements, Nous leur donnons les clés pour les aider à piloter ces nouvelles compétences.

Enfin, la troisième étape est d'ancrer les acquis pour opérer un changement visible et durable. Pour réussir le changement, il est important de mettre l'énergie nécessaire pendant une période pouvant aller de six mois jusqu'à deux ans. Nous donnons les moyens à nos clients d'encourager et motiver leurs collaborateurs face aux changements d'habitudes qu'impose une montée en compétence.

**Vous aidez également vos clients dans leurs problématiques de recrutement et de quête de nouveaux talents. Quelle est votre approche ?**

L.D. : Aujourd'hui, nous constatons que les grandes organisations, et en particulier les grands cabinets de recrutement, sont assez rigides dans leur schéma d'organisation.

Chez Idée Blanche, nous capitalisons à la fois sur l'expérience de nos consultants dans de grands cabinets, mais aussi sur l'agilité d'une structure à taille humaine. Ainsi, nous permettons au client d'avoir un interlocuteur unique, capable d'apporter une approche globale dans l'accompagnement de son développement.

Notre approche généraliste est adaptée à tous types de profils. Nous sommes capables de recruter un directeur technique, un directeur général, un directeur de contrôle de gestion, un responsable de la maintenance, un technicien support, un technicien itinérant SAV... sans



aucune barrière. Cela est en effet possible grâce à notre positionnement entre ce que font les grands cabinets notamment en termes de sourcing candidats et de réactivité entre autres et les petits cabinets RH généralistes et locaux. Nous misons sur l'impulsion et la réactivité et proposons des missions plus rythmées et plus cadencée, pour faire gagner du temps à nos clients. C'est une véritable richesse que nous avons su tirer des grands cabinets.

En parallèle, nous restons une petite structure qui mise sur les valeurs et l'agilité. Nous continuons à être l'interlocuteur unique des entreprises mais aussi des candidats qui peuvent nous contacter pour suivre l'état d'avancement de leurs dossiers. Cette singularité du traitement et cet accompagnement individuel sont primordiaux et constituent des piliers de notre approche.

**Au-delà, vous proposez également un accompagnement en termes de transition de carrière. Comment cela se traduit-il ?**

Paul Mazet : D'abord conçu pour aider les sportifs professionnels et de haut niveau à appréhender et réussir leur après-carrière sportive, notre service « Seconde vie » a été transposé auprès du grand public. Aujourd'hui, nous accompagnons tous les professionnels en rupture (suite à un licenciement, à une rupture conventionnelle ou

suite à un besoin de reconversion professionnelle) dans une logique de gagnant-gagnant avec les entreprises. Concrètement, cela permet aux entreprises de promouvoir leur marque employeur et apporte aux personnes en rupture une vision plus large et plus positive de leur avenir professionnel. Nos experts « Seconde vie » les aident à reprendre le pouvoir sur leur vie professionnelle et les accompagnent dans leur recherche de sens, d'un environnement qui leur correspond et d'un projet professionnel qui leur ressemble.

Il s'agit en effet d'un accompagnement hybride réunissant les notions d'un bilan de compétence classique et un accompagnement personnalisé qui prend en compte le potentiel de chaque individu. Nos consultants prennent le temps d'analyser le parcours de chaque candidat, de mettre en place certains process et d'insuffler l'énergie nécessaire à ces personnes pour mieux les accompagner dans une situation souvent décisive et difficilement vécue. Aujourd'hui, nos experts accompagnent la transition professionnelle des cadres dirigeants, mais aussi de tout autre professionnel, quel que soit son profil et son métier. ●

**Contact :**

- 09 54 88 90 52
- [ldalmon@ideeblanche.fr](mailto:ldalmon@ideeblanche.fr)
- [www.ideeblanche.fr](http://www.ideeblanche.fr)



Jean-Yves Fourniols, directeur  
relations entreprises et alumni  
et directeur formation continue



# L'enseignement qui éveille les industriels de demain

Jean-Yves Fourniols est directeur relations entreprises et alumni et directeur formation continue au sein d'INSA Toulouse. Dans cet entretien, il met en lumière le positionnement de l'école sur le territoire local, et déroule l'accompagnement proposé par le groupe pour et par les entreprises.

**L'INSA Toulouse se distingue par son positionnement différenciant et son modèle inclusif, ancré sur le territoire local et internationalisé. Qu'en est-il ?**

L'INSA est un groupe de sept écoles présentes sur les provinces françaises. Cette spécificité de proximité régionale a été mise en place dans le but de s'inscrire dans une logique de diversité sociale en proposant un continuum avec le lycée accessible à tous les élèves ayant décroché le baccalauréat.

En termes de formations, l'INSA propose à ses étudiants huit spécialités d'ingénierie (les biotech, l'environnement, la chimie, la physique, les systèmes embarqués, l'informatique, les mathématiques appliquées et le génie civil), ce qui en fait aussi un groupe pluridisciplinaire. Notre établissement toulousain compte, à ce jour, 2 800 élèves ingénieurs de 79 nationalités différentes. 37 % sont des femmes. La diversité reste donc au cœur de nos valeurs principales, que nous mettons en exergue à travers notre méthode d'enseignement. Nous souhaitons en effet préserver au maximum l'identité de chacun et proposons donc un parcours professionnel individualisé. Nous prôtons aussi la solidarité et

l'excellence académique, à travers des partenariats solides.

**Afin d'être au plus proche des entreprises, l'école a adopté une démarche d'accompagnement et de co-construction pour et par les entreprises. Comment s'articule cette démarche ?**

Nous sommes conscients que nos élèves ingénieurs doivent rester en phase avec les besoins immédiats de l'entreprise et doivent également savoir anticiper les évolutions de demain. Dans ce cadre, nous proposons une bi-approche dans le but de créer une proximité avec des industriels. Cette approche, qui sensibilise aussi les étudiants aux enjeux sociétaux comme la transition écologique ou la transition numérique, est un excellent moyen pour eux de toucher au milieu professionnel et d'intégrer les meilleurs réflexes professionnels. Cela passe en effet par des formations, des stages, des forums, des conférences...

Nous souhaitons sensibiliser au maximum nos élèves ingénieurs et leur faire développer une vision très pointue de l'entreprise et de ses besoins. Cela passe par un certain éveil. Nous proposons donc, dans ce cadre précis, des formations comme « L'hybridation des formations en

humanité et technologie », qui permet aux étudiants ingénieurs de développer un coefficient émotionnel, que nous jugeons primordial au sein d'une entreprise aujourd'hui.

Parmi nos formations, trois de nos filières sont ouvertes en apprentissage. Parmi les étudiants inscrits, 15 % terminent leur formation en alternance en contrat de professionnalisation : ce pourcentage élevé montre la volonté d'appliquer les sciences dans le milieu de l'entreprise.

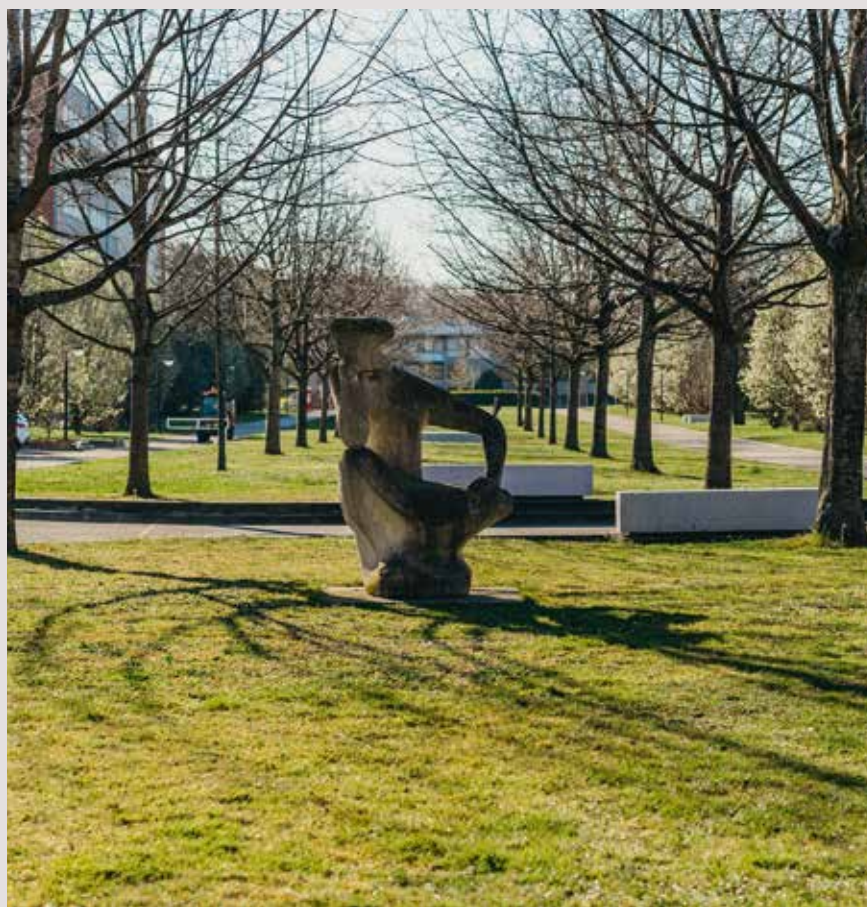
Loin de laisser nos étudiants passifs, nous les mettons à l'épreuve chaque année. Ils organisent en effet des forums qui les mettent directement en relation avec les recruteurs. Cela les confronte aussi à l'épreuve fatidique de l'entretien d'embauche puisque nous leur faisons, entre autres, faire des simulations. Toujours dans le même esprit de rencontre avec le milieu professionnel, nous proposons des Hackathons : des réunions collaboratives avec des industriels pour faire émerger des idées.

Cette année 2021 sera en outre marquée par une nouveauté : un projet que l'on appelle « les arènes de partenariat ». Il s'agit d'un « Challenge Base Learning » qui a pour but de créer des liens avec les différentes ONG, les représentants de

collectivités territoriales et les startups. La thématique retenue cette année portera sur l'économie circulaire. Dans ce cadre, un spécialiste du métier mettra à disposition de nos étudiants un cahier des charges, qui représentera une sorte de guide aidant l'étudiant à suivre un dossier ou un projet et à en faire l'évaluation.

Aussi, comme dans toutes les écoles, nous organisons des conférences pour présenter différents métiers à nos étudiants. Dans ce cadre-là, nous mettons un point d'honneur à ce que toutes les entreprises - qu'elles aient contractualisé avec nous ou non, qu'elles soient membres de notre fondation, ou bien qu'elles soient donatrices en taxe d'apprentissage - voient leurs offres (stage, embauche, VIE, alternance...) portées au même niveau de connaissance auprès de notre communauté.

Pour les entreprises qui sont déjà implantées depuis des années, ou qui ont des projets de développement, nous proposons un accompagnement de la marque employeur de leur campus manager.



### **Qu'en est-il au niveau de la formation des cadres. Que proposez-vous ?**

Le leitmotiv de notre département est une phrase de George Eliott qui dit qu'« il n'est jamais trop tard pour devenir ce que nous aurions pu être ». Aujourd'hui, il est certain qu'au cours d'une carrière un cadre sera amené à changer de métier, à faire évoluer ses compétences et à en acquérir de nouvelles. Fort de constat, il est évident que la formation tout au long de la vie professionnelle est plus que jamais une mission adressée par les écoles et universités. À partir de là, nous mettons toutes nos expertises au service des entreprises afin de remplir à notre niveau cette mission de service public. Dans ce cadre, nous proposons des dispositifs classiques de reprise d'études d'ingénieur, des mastères spécialisés, ainsi que la VAE qui concerne tous nos diplômés. Au niveau de l'accompagnement

en compétences technologiques, en partenariat avec des industriels, nous co-construisons des modules de formation. Pour former en situation professionnelle des salariés, cette relation partenariale entre le monde industriel et universitaire est une nécessité. Cette démarche permet non seulement d'accompagner la montée en compétences des salariés et leur réorientation professionnelle. Par exemple cette année, sur demande d'un industriel, nous avons accueilli des professionnels en reconversion métier dans un mastère spécialisé en cybersécurité. L'entreprise en question s'est, par ailleurs, engagée à recruter les participants et leur a même proposé des CDI. L'ensemble de ces formations sont certifiantes et la plupart sont éligibles au CPF. Ces formations sont délivrées au niveau de notre établissement qui s'inscrit au sein de l'université de Toulouse. Dans le contexte actuel de la

crise de la Covid-19, de plus en plus de cadres cherchent à se réorienter professionnellement. Pour accompagner ce besoin, nous les réorientons vers des modules spécifiques de nos mastères spécialisés, comme notre mastère spécialisé d'ingénieur d'affaires industrielles qui, encore cette année, est classé 1<sup>er</sup> au niveau national. Aujourd'hui, l'enjeu en matière de formation des cadres est de pouvoir proposer des formats différents et flexibles afin de répondre aussi bien aux besoins des industriels, des salariés, que des demandeurs d'emploi ou des cadres en réorientation professionnelle. ●

### **Contact :**

- [fc@insa-toulouse.fr](mailto:fc@insa-toulouse.fr)
- <http://forpro.insa-toulouse.fr>



Marie-Anne Grondein, directrice  
commerciale entreprise



# Une école engagée et responsable

Choisir Montpellier Business School (MBS) c'est vouloir devenir un acteur responsable dans un monde qui change. Marie-Anne Grondein, directrice commerciale entreprise à MBS, nous explique comment cette grande école forme les étudiants et professionnels à devenir les précurseurs de la transformation économique responsable des entreprises, et comment elle les accompagne à travailler cet enjeu fort qu'est la marque employeur, essentielle aujourd'hui. Attirer et fidéliser les talents est en effet une priorité pour les entreprises qu'MBS met au cœur de ses relations entreprises.

## **Fondé en 1897, Montpellier Business School est une grande école de commerce française. Aujourd'hui, quel est votre positionnement ?**

Grande école de management internationale, inclusive et responsable, Montpellier Business School accompagne tous les talents à devenir les leaders de la transformation économique responsable des entreprises. L'école s'est construite sur deux piliers : l'excellence académique et un engagement indéfectible pour ses valeurs, qui sont l'éthique, l'ouverture et la diversité, la responsabilité et la performance globale.

Par ailleurs, MBS se distingue par ses convictions : la conviction que la diversité sous toutes ses formes est une richesse et une force pour la société comme pour les entreprises et la conviction que le succès durable de toute entreprise passe par la prise en compte de sa performance économique, mais aussi sociétale et environnementale.

Nous croyons en un monde ouvert où tous les talents peuvent exprimer leur plein potentiel, quels que soient leur origine sociale, culturelle, géographique, leur genre ou leur

orientation sexuelle. Nous croyons qu'étudier dans cette communauté diverse est une force supplémentaire pour chacun des individus qui la composent. C'est pourquoi MBS rassemble des étudiants et étudiantes issus de toutes les classes sociales et de près de 80 pays.

## **Forte de ses valeurs d'ouverture et de diversité, MBS porte au cœur même de sa mission la volonté d'avoir un impact positif sur le monde, notamment en termes sociétaux. Qu'en est-il ?**

Au sein de l'école, nous attachons une attention particulière à la responsabilité sociale et environnementale (RSE), qui est ancrée dans notre culture d'entreprise. D'ailleurs, toutes les disciplines, les enseignants établissent un lien entre leur discipline et la RSE qui doit animer les managers d'aujourd'hui.

Par ailleurs, convaincue par la richesse de la mixité sociale comme vecteur de performance et de compétitivité des entreprises et des organisations, l'école a également développé une démarche permettant d'éviter qu'une barrière financière écarte des talents méritants. MBS a développé

l'alternance, comme vecteur de professionnalisation mais aussi comme moyen de réduire drastiquement le coût des études pour les familles depuis plus de 20 ans. Avec plus de 1 500 alternants, MBS est la grande école de management numéro un de l'alternance. Cet engagement a pris davantage sa dimension pendant cette crise sanitaire où plus de 200 000 euros ont été dédiés par l'école à ses étudiants en difficultés.

Au-delà, les actions de l'école et de ses étudiants en matière de RSE s'étendent aujourd'hui en amont du cursus et en dehors de l'école avec une implication profonde et durable dans le tissu associatif, caritatif et éducatif régional. Labellisée diversité® et égalité Professionnelle femmes-hommes®, Montpellier Business School est le premier établissement d'enseignement supérieur et la première grande école à obtenir ces labels, et développe ainsi une politique d'égalité des chances unique tant par le nombre d'étudiants concernés que par le pourcentage d'insertion dans la vie professionnelle de ses étudiants : MBS, c'est une démarche « making a difference » !



## **MBS accompagne les entreprises de toutes tailles et les professionnels dans leurs projets de formation. Qu'en est-il ?**

Dans le monde actuel, en constante mutation, les managers doivent devenir de véritables entrepreneurs responsables et acteurs du changement. Fortement attachés à des valeurs humanistes, et convaincus que la formation continue tout au long de la vie est un état d'esprit, nous accompagnons collaborateurs, managers et cadres dirigeants vers l'agilité et l'innovation, en plaçant l'humain au cœur de l'organisation pour viser la performance durable, MBS accompagne les entreprises et leurs salariés, des intrapreneurs et entrepreneurs, ainsi que toute personne en transition professionnelle à développer, renforcer ou actualiser leurs compétences. MBS accompagne la réalisation des projets professionnels d'entrepreneuriat et soutient la valorisation de l'expérience professionnelle par une démarche de VAE engagée. Nous proposons une offre de formation diplômante, certifiante et qualifiante à destination des cadres et dirigeants des TPE et PME au travers d'une démarche qui allie :

- expertise et expérience des intervenants internes et externes permettant de combiner apprentissage académique et réalité terrain ;
- agilité, souplesse, coopération et proximité de nos équipes permettant de faire vivre dans le temps nos relations entreprises.

### **Durant cette période de crise, vous avez également mis en place de nouveaux dispositifs à destination des entreprises. Quels sont-ils ?**

Cette crise a été difficile pour tous. Toutefois, nos clients et partenaires nous ont fait confiance et ont été présents à nos côtés. Nous nous sommes mobilisés pendant cette période pour aider les entrepreneurs à faire évoluer leur entreprise et à relever les défis du rebond. Et, pour mener à bien nos missions, la proximité est clé ! Fortement ancrée dans le territoire Occitanie, MBS accompagne aussi



bien des entreprises de la région (Vacanceselect, BRL, groupe Nicollin...) et ses réseaux, que des entreprises internationales (Air France, Volkswagen, Bridgestone...), appuyant sa démarche sur des dispositifs de formation sur-mesure adaptées aux besoins de chacune.

Par ailleurs, l'école accompagne des entreprises dans leur démarche d'audit et de mise en place d'une politique RSE. C'est le cas par exemple du groupe Nicollin, accompagné par MBS, qui, fort de ses 70 années d'expérience dans les métiers de la gestion des déchets, souhaite contribuer à la croissance économique des territoires tout en préservant l'intégrité de sphères sociales et environnementales liées à son territoire. Enfin, MBS se positionne sur l'accompagnement au rebond commercial en proposant aux dirigeants de TPE-PME des dispositifs de « formations-actions ». Le but étant de les accompagner à surmonter leurs difficultés via des thématiques liées à la gestion de trésorerie, à la stratégie ou au développement commercial.

Pour cela, nous avons mis en place une offre construite autour de plus de 20 modules courts, disponibles en présentiel ou en distanciel, complétant ainsi notre offre diplômante (Executive MBA), de certificats et d'actions VAE. Accessible à toutes les entreprises, cette offre permet d'impliquer les salariés dans l'entreprise, à les aider à capitaliser sur leurs compétences et à développer les capacités personnelles

et professionnelles qui leur permettront de progresser demain. C'est aussi un nouveau programme certifiant dédiés au métier de business developer, dont les fonction et compétences transversales, sont incontournables, tant pour les grandes entreprises que pour les PME. Ce métier connaît en effet une croissance proportionnelle à la fréquence accrue des crises auxquelles les entreprises doivent s'adapter. D'ailleurs, c'est pour répondre à cet enjeu actuel que nous lançons ce nouveau programme, à 70 % en distanciel dès le mois de mai 2021. La proximité qui existe aujourd'hui entre MBS et son territoire, ses 51 grands partenaires et l'ensemble des entreprises avec lesquelles nous travaillons, est un gage de développement basé sur l'ambition, la confiance et le partage de valeurs fortes. ●

### **En bref :**

- Top 1 % des business school mondiales (3 accréditations internationales AACSB, AMBA, EQUIS)
- plus de 3 500 étudiants
- 1 500 alternants
- 1,2 million d'euros dédié chaque année à la politique sociale de l'école

### **Contact :**

- MBS Campus Executive Education Relations entreprises
- 94, rue Henri Noguères 34090 Montpellier
  - 04 34 43 20 21
  - [www.montpellier-bs.com](http://www.montpellier-bs.com)





L'équipe toulousaine



# Une approche qualitative et qualitative

Patrick Ourliac, CEO d'Es'tête et Laurent Besson, associé, nous présentent ce cabinet de recrutement en approche directe et nous en disent davantage sur son positionnement dans la région. Ils nous expliquent aussi comment ils ont vécu la période Covid.

## En quoi votre cabinet est-il spécialisé ? Quel est votre positionnement dans la région ?

Es'tête est un cabinet de recrutement qui conseille et accompagne ses clients, dans leurs recrutements stratégiques de cadres confirmés, d'experts et de dirigeants. Installé à Toulouse depuis plus de 25 ans, nous sommes aujourd'hui également présents à Lyon et à Paris. Nous réalisons entre 150 et 200 missions par an. Nos clients sont des entreprises de toutes tailles, du groupe international à la PME en forte croissance en passant par les start-up, et représentant des secteurs d'activité très divers. Es'tête à Toulouse, c'est six consultants et quatre chargées de recherche. La fidélité de nos clients est ce qui fait notre fierté : 70 % de notre chiffre d'affaires sur ces deux dernières années a été réalisé avec des clients pour lesquels nous travaillons depuis déjà plus de sept ans minimum.

Dans la région Occitanie, nous sommes l'un des cabinets majeurs de par notre fort engagement et ancrage local. Nous sommes très impliqués dans tous les réseaux entrepreneuriaux, que ce soit le Medef, la DFCG, la CPME, l'enseignement supérieur...

## Aujourd'hui, quelles sont les principales tendances que vous observez sur le marché du recrutement ?

Depuis la crise de la Covid-19, nous

observons un retournement du marché en baisse quantitative de 25 % des offres de recrutement. La région Occitanie a particulièrement été touchée dans les domaines de l'aéronautique et du tourisme. Toutefois, certains propriétaires de PME et ETI s'accrochent, continuent à se battre et même à se développer. Ceux qui sont sur des marchés de niche et qui ont une vraie valeur ajoutée, sauront en effet faire face à toutes les crises. Cependant, nous notons une tension très forte au niveau des candidats dont ces derniers ont besoin. Dans nos recrutements, plus de 2/3 sont des personnes qui viennent d'autres régions. Et en 2020, 50 % des candidats qui étaient en processus de recrutement, ont finalement décliné et arrêté leurs recherches de par la situation anxiogène et la peur du changement.

Pour autant, les secteurs qui ont profité de la crise comme la pharma, la santé, le digital, la logistique ou encore l'agroalimentaire ont besoin de cadres et d'experts. Cela signifie que les recruteurs doivent investir plus de temps et de moyens dans les activités de recherche, de sourcing et de qualifications. D'ailleurs, nous avons embauché deux chargés de recherche supplémentaires l'année dernière.

## La crise a-t-elle impacté votre activité ?

Nous faisons du sourcing et utilisons beaucoup de digital bien avant la crise de la Covid.

Au sein de notre cabinet, les préqualifications, c'est-à-dire les premiers entretiens se faisaient à 80 % par téléphone ou par outil informatique. Cela nous a donc permis de maintenir un haut niveau de qualité dans la phase de sourcing et d'identification.

Toutefois, nous avons toujours été fortement attachés à la rencontre humaine. Nous avons donc continué à faire des entretiens « face to face ». Certes, nous avons arrêté de le faire systématiquement avec tout le monde mais nous ne pouvons nous empêcher de rencontrer physiquement les personnes qui font partie de notre « short list ».

## Vous avez aussi la particularité d'avoir une approche qualitative individuelle...

En effet, il s'agit d'un marché de plus en plus concurrentiel. Notre facteur clé de succès est notre approche personnalisée. Lorsque nous contactons un candidat, ce dernier a été identifié, repéré et/ou recommandé. De plus, nous attachons aussi une attention particulière à son intégration au sein de l'entreprise. C'est en misant sur la qualité de nos services que nous continuerons à nous démarquer. ●

## Contact :

● 1, rue du Languedoc 31000 Toulouse  
● 05 34 44 56 60  
● gso@es-tete.com



Isabelle Cassius et Franck Giraud,  
Senior Partners Talentware



# La psychométrie à chaque étape du processus de recrutement

En appliquant une démarche de psychométrie à vos recrutements ou mobilités, vous constituerez des équipes aptes à exécuter avec succès la stratégie de votre entreprise. La définition du poste à pourvoir, la conduite des entretiens, l'accueil des nouveaux arrivants sont autant d'étapes où l'usage de la mesure et de la modélisation prédictive augmenteront vos chances d'identifier et d'embarquer les bonnes personnes aux bonnes places dans la durée.

Pour attirer le bon candidat, la description du poste doit tenir compte des exigences comportementales pour réussir dans le contexte de l'entreprise.

Deux procédés complémentaires peuvent être mis en œuvre. Un questionnaire psychométrique permet de factueliser ce que l'on a en tête en termes de comportements attendus en réponse aux enjeux métier. Afin de réaliser cet exercice nous recommandons d'associer différents intervenants, le manager concerné, mais aussi d'autres collaborateurs qui vont interagir avec la nouvelle recrue. Pour des emplois calibrés et en nombre, cette méthode peut être complétée par une étude de corrélation avec les performances des meilleurs dans la fonction au sein de l'entreprise.

Des analyses conduites avec Predictive Index ont montré l'utilité de cette approche scientifique sur des positions aussi diverses que manager, commercial, téléconseiller, vendeur en boutique ou conducteur de poids lourds.

L'entretien se prépare en comparant les attendus de l'emploi préalablement modélisés et le profil des postulants,

mesuré par la passation d'une évaluation comportementale.

Adopter une approche psychométrique signifie aller au-delà des traditionnels CV. Face à un individu doté d'un bagage important, un diplôme prestigieux ou une expertise dans une entreprise très renommée, la charge émotionnelle peut conduire à s'écarter de ce qui a été prévu. Quelle que soit notre expérience, nous pouvons tous faire preuve de subjectivité et adopter un point de vue biaisé par une perception trop personnelle. En revenant à la cible de poste et aux données collectées, le recruteur a accès à des mesures objectives et spécifiques. Il peut orienter les questions posées afin d'obtenir des informations pertinentes sur les qualités des candidats et prendre des décisions de manière rationnelle.

L'intégration de nouveaux membres au sein d'une équipe crée une nouvelle configuration de travail. Un nouvel équipier peut avoir un impact sur la façon dont les tâches sont réparties ou réalisées, l'élaboration et l'application des processus, la communication au sein du groupe ou bien encore l'entraide. Il est important que

toutes les parties prenantes prennent conscience du profil de chacun, afin d'appréhender de manière positive les différences et d'en tirer avantage face aux défis à adresser par le nouvel ensemble. L'introduction de personnalités différentes impose un exercice de régulation managériale au sein de l'équipe.

La psychométrie mesure les écarts, matérialise les complémentarités qui renforceront le fonctionnement collectif, et facilite l'incorporation.

Le succès d'un recrutement se construit dès la définition de poste, et n'est pas établi par la signature du contrat de travail mais par une bonne fin de la période d'essai. L'utilisation de la psychométrie à chaque étape du processus, jusqu'à l'intégration réussie de la personne dans l'équipe, apporte un avantage compétitif à l'entreprise. ●

## Contact :

- [franck.giraud@talentware.net](mailto:franck.giraud@talentware.net)
- [www.linkedin.com/in/franckgiraud](https://www.linkedin.com/in/franckgiraud)
- [isabelle.cassius@talentware.net](mailto:isabelle.cassius@talentware.net)
- [www.linkedin.com/in/isabellecassius/](https://www.linkedin.com/in/isabellecassius/)
- [www.talentware.net](http://www.talentware.net)



Marie-Agnès Dillenseger,  
Aïcha Naib et Jean-Marc Segui,  
dirigeants



# Les RH : de l'ombre à la lumière !

« À quoi servent concrètement les RH ? », certains se posent encore cette question. Pourtant, cette fonction joue un rôle primordial dans le développement des organisations et de leur capital humain. La crise sanitaire nous a bien démontré que sans une excellente gestion et un bon développement des RH, il est impossible de passer le cap et de « survivre » à long terme. Un éclairage avec Marie-Agnès Dillenseger, Aïcha Naib et Jean-Marc Segui, les dirigeants d'UMANOVE.

## **La crise sanitaire a réaffirmé l'importance stratégique des RH au sein des entreprises. Quel regard portez-vous à ce sujet ?**

La crise sanitaire a remis en lumière l'importance de la fonction RH et également celle des managers ! Depuis toujours, nous sommes convaincus que la place accordée au capital humain est une condition indispensable au bon fonctionnement et à la performance des organisations. Au cœur de ces organisations, les acteurs de la fonction RH ont pour principal challenge de développer, « entretenir » un capital humain performant et épanoui. Car c'est souvent lorsque les choses se complexifient, voire se passent mal, que nous en entendons parler d'eux... Gérer les ressources humaines n'est pas mission aisée et la crise sanitaire nous l'a encore redémontré. Le renforcement du télétravail, le recours au chômage partiel, les réductions capacitaires, maintenir des collaborateurs engagés malgré la distance, conserver le lien et la cohésion entre les équipes... sont autant de problématiques auxquelles nous avons tous eu à faire face depuis le début de la pandémie. Et, ce sont aussi ces défis que les RH et l'ensemble de la ligne managériale ont dû relever au quotidien ! Nous savons tous que les entreprises qui réussissent à surmonter une crise, sont celles qui ont su investir sur le capital humain et mettre les acteurs RH au cœur de la stratégie.

## **En faisant voler en éclat nos modèles d'organisation, le virus a donc propulsé la fonction RH tout en haut de l'échelle des priorités des entreprises...**

En effet, les services RH ont été les premiers sollicités pour gérer, sur le terrain, la mise en place de protocoles, l'adaptation et la réorganisation du travail due à la crise sanitaire. Le partenariat entre directeurs/managers et acteurs RH a été mis à l'épreuve. Cette période bouleversante a généré de nouvelles missions et responsabilités pour ce « binôme ». La fonction RH elle, a été challengée sur son organisation, la priorisation de ses tâches de ses missions et les risques à piloter. Par exemple, il a été de leur responsabilité de formaliser et faire respecter les différents protocoles sanitaires qui se sont succédés depuis le mois de mars 2020, parfois en partenariat avec les services HSE, parfois avec leur direction et parfois seuls ! Ils ont également endossé le rôle de rassurer, encore une fois en binôme avec les managers, les équipes en dehors des murs de l'entreprise et parfois sur des moments hors temps de travail, ce qui était totalement nouveau. Certains professionnels RH ont pris cette mission, cette responsabilité à cœur, créant un « lien privilégié », au moment où eux-mêmes étaient en situation complexe dans leur propre situation du travail. Ces hommes et

ces femmes sont aujourd'hui eux aussi marqués par toute l'énergie, la réactivité et disponibilité qu'il a fallu déployer. La question est désormais : « et qui s'occupe de la filière RH ? »

## **Dans ce cadre, en tant que partenaire RH de proximité de vos clients. Comment les accompagnez-vous tout au long de cette période critique ?**

Cela fait plus de 20 ans que nous accompagnons les directions, les managers et les filières RH de PME et de grands groupes. Notre principale mission consiste à leur apporter à la fois une vision de conseiller en organisation, en management et RH, de psychologue de travail, de facilitateur dans la coopération et la cohésion d'équipes et de médiateur dans les situations de conflits.

Avant même la crise, nous avons commencé à cartographier sur la filière RH, une transformation du métier, de nouvelles compétences et de nouvelles attentes des collaborateurs et des directions : répondre aux enjeux digitaux, créer de l'innovation RH, prévenir les risques psychosociaux, maîtriser les techniques de médiation et de coaching interne...

Nous avons donc l'avantage de travailler sur ces sujets depuis déjà un bon moment et d'avoir modélisé un « leadership modèle RH ». Cela étant, durant cette crise, nous avons pu

expérimenter de nouvelles méthodes et de nouveaux outils pour former sur les compétences et postures du modèle : e-learning, atelier RH, co-développement, coaching digital...

### **Pouvez-vous nous donner quelques exemples concrets de vos accompagnements en cette période atypique ?**

Pour un grand groupe industriel dans le domaine de l'aéronautique, de l'espace et de la défense, l'un de nos clients majeurs, nous avons mis en place des cycles qui permettent de poser la situation telle qu'elle a été vécue par les populations RH pendant l'année 2020 afin de prendre un temps de recul, faire des retours d'expériences, capitaliser sur les succès, mais aussi de travailler sur les difficultés rencontrées collectivement et individuellement. Et sur cette base, il a fallu se préparer et se soutenir dans la gestion de cette crise, qui s'inscrit dans la durée.

Au sein de différentes entités d'un groupe acteur mondial de l'énergie, nous avons déployé avec efficacité des séminaires de cohésion en distanciel, adaptant les rythmes et les modes d'animation. Certaines ETI nous ont sollicités pour sensibiliser les managers aux impacts humains et aux bonnes pratiques du management à distance, ou encore pour mettre en place des cellules de soutien psychologique pour l'ensemble des salariés en support des services RH.

Autre exemple, la mise en place d'ateliers de « co-développement » pour avancer et formaliser un plan d'action clair en réponse à des problématiques, des projets des acteurs RH ou des managers ; grâce à cette technique d'intelligence collective puissante.

Les services formations, nous ont également challengés pour adapter nos ateliers et formations en formats synchrones (distanciel instantané) et/ou asynchrones (e-learning) par exemple pour accompagner les



managers à mettre en mouvement les collaborateurs dans le cadre de réductions capacitaires.

Autre accompagnement concret, les services RH ont perçu l'opportunité de faire des feedbacks aux managers afin de renforcer l'interaction et la confiance avec leurs équipes. Nous avons répondu à leur besoin grâce à notre plateforme digitale : UMANOVE EVOLUTION et son Feedback 360°. Grâce à cette méthode, déjà connue des professionnels RH, les managers reçoivent un feedback de leur entourage professionnel durant cette période particulière, pour recevoir de la reconnaissance mais aussi définir un plan de développement sur les points d'amélioration. La démarche peut être individuelle ou collective, mais toujours dans une logique de développement, de reconnaissance et d'amélioration au service de la performance et du bien-être au travail.

Enfin, la période a questionné de nombreux collaborateurs sur leur projet professionnel, du cadre de direction à l'employé opérationnel. Les demandes d'accompagnement à la mobilité, de bilans de compétences ou encore de négociation individuelle, ont poussé les services RH à nous solliciter sur nos expertises de coaching et de conseil en gestion de carrière.

### **Pour conclure, quelle vision portez-vous sur l'avenir de la fonction RH ?**

Malgré l'année que nous venons de vivre, nous observons chez nos clients que les collaborateurs, les managers et les directions ont encore un réservoir d'énergie, une capacité de résilience et de l'optimisme pour faire face aux années qui arrivent. En effet, la crise n'est pas encore finie et 2021 s'annonce encore complexe, en particulier pour certains secteurs.

Pour l'avenir, la période ayant joué un rôle de miroir grossissant sur l'utilité, la valeur ajoutée des services RH et de ceux qui les composent, nous restons convaincus que ces femmes et ces hommes sont des leviers de performance puissants et non des centres de coûts ! Cette fonction n'a pas fini de faire parler d'elle... ●

## **Contact :**

Marie-Agnès Dillenseger, directrice associée

● 11, rue Pierre Loti 31700 Blagnac

● 06 33 50 66 84

● marie-agnes.dillenseger@umanove.com

● www.umanove.com





L'ambition Step+

Faire franchir une  
marche à une  
personne, une  
équipe ou une  
organisation



Step+, c'est l'union de 4 consultants seniors ou experts aux côtés de nos clients pour les accompagner sur :

- Leur définition stratégique (PME, ETI et grands groupes)
- La transformation de leurs organisations
- Mise en place de démarches QVT innovantes
- Prévention des Risques Psycho-Sociaux
- Coaching de dirigeants ou de cadres
- Team-building
- Formation au management
- Outplacement

Un accompagnement sur-mesure au plus près de vos attentes

step+

Stratégie et Transformation pour Equipes Performantes

116, route d'Espagne  
Bât Hélios 2  
31100 Toulouse

luc.delaroche@step-plus.fr  
06 82 68 46 12

[www.step-plus.fr](http://www.step-plus.fr)



## R.E. Télétravail en Tiers-lieux

La solution pour éviter le sentiment d'isolement et préserver les équilibres de vie

- Dissocier vie privée / vie professionnelle
- Garantir l'équité
- Maintenir le lien social
- Valoriser la non-mobilité\* (CEE/Tonnes CO2)



\* En partenariat avec :



Tél : 06.72.36.02.32

Mail : [e.schwartz@relais-entreprises.fr](mailto:e.schwartz@relais-entreprises.fr)  
[www.relais-entreprises.fr](http://www.relais-entreprises.fr)



## HANDICAP - DIVERSITE



**FAARH va fêter ses 10 ans !**

**Formation, Conseil, Animation  
Accompagnement, Événementiel...**  
auprès des Acteurs RH, des Managers, des  
Instances Représentatives du Personnel,... pour  
recruter, intégrer, manager la Différence.



Nous proposons des actions courtes et dynamiques  
pour **Sensibiliser au Handicap**, adaptées à votre  
politique Diversité, en « présentiel » ou sous une  
forme « VisioFLASH ».

Pour nous contacter :

**contact@faarh.fr – www.faarh.fr**

**Tél : 06.62.38.12.38 ou 06.87.606.607**



**Faites de vos conditions de travail  
un levier de performance globale  
pour votre entreprise**

**Matinale | WorkShop | SafetyDay | Formation**

### 8 Domaines d'intervention

- Réveil Musculaire / Échauffement
- Santé et Sécurité au travail
- Nutrition
- Sommeil
- Développement Durable / RSE
- Handicap et Prévention
- Précarité et santé
- Addiction en milieu prévention



### LES 3 THÉMATIQUES

#BSAT : Bien-être et Santé au Travail

#QVT : Qualité de Vie au Travail

#PRP : Prévention des Risques Professionnels

**Romain Lepinay Gérant-Consultant IPRP**

☎ 06 42 69 34 93

✉ romain@sp2consulting.fr

🌐 www.sp2consulting.fr

📄 Organisme de Formation N° 91 34 08691 34

# expectra search, votre cabinet expert dans votre région.

Cabinet de recrutement d'envergure nationale, Expectra Search recrute par approche directe des cadres supérieurs et dirigeants.

Véritables experts de leur secteur d'activité, nos consultants vous conseillent dans la recherche de vos talents sur les expertises métiers ingénierie & industrie, TP / BTP & immobilier et fonctions support..



frédéric miquel  
manager

f : 05 82 74 08 12 | m : 06 29 37 00 65  
[frederic.miquel@expectrasearch.fr](mailto:frederic.miquel@expectrasearch.fr)

## expertise métier



- 6 consultants dédiés par métier
- 157 recrutements sur l'ensemble des expertises métiers
- notre étude « rémunération et avantages sociaux » à découvrir



## conseil RH



organisation tout au long de l'année de « [live webinaire](#) » :

- l'assessment dans le processus de recrutement.
- avez-vous la bonne politique pour recruter vos cadres dirigeants ?
- (re)mobiliser les équipes pendant et après la crise ?

## réseau



- réseau fort de 635 décideurs régionaux
- approche directe
- networking / LinkedIn / partenariats professionnelles