



Mon parcours

1991-1995 : ESCP avec une année de césure en RH.
 1995-2001 : 4 postes différents à la SNCF (2 en RH, 2 de management opérationnel).
 2001 : RRH puis DRH d'entreprises très variées (Melitta, Henry Schein France, Cegos).
 Depuis septembre 2016 : DRH d'Octo Technology.



Mon premier job

Chargée d'études RH à la DRH de la SNCF (en 1995, en pleine grève !).



Mes lieux – ressources :

La nature, si possible à l'autre bout du monde et, au quotidien, la chaise sur laquelle je fais de la méditation tous les matins.



Dans mon bureau, il y a...

Des photos de mon plus beau voyage (au Groenland), un livre sur la facilitation graphique et les feutres qui vont avec et une plante verte.



Ce que je fais pour déconnecter

Nager (deux fois par semaine avant d'aller travailler), courir, lire ou regarder une bonne série.



La question que j'aime poser en entretien

Quelle est votre plus grande fierté ?



Si je n'avais pas été DRH, j'aurais pu...

Travailler dans le milieu associatif.



L'appli dont je ne peux me passer

Il y en a deux : Citymapper, hyperpratique pour se déplacer dans Paris, et Evernote, sur laquelle je mets depuis des années toutes les infos dont j'ai besoin.



Les 3 pratiques RH que je souhaite partager

- Une fonction RH agile
#managementvisuel
#gestiondeprojet
#autonomie
- La cooptation
#recrutement
#engagement
- Les entretiens « à la carte »
#recrutement
#évaluation
#singularité



Nathalie Avramesco
 DRH d'Octo Technology



Mes 3 pratiques RH

Propos recueillis par Vanessa Frey

1

Une fonction RH agile

#managementvisuel #gestiondeprojet #autonomie

Alors que l'agilité est dans l'ADN de l'entreprise, l'équipe RH (une quinzaine de personnes) ne pouvait conserver un fonctionnement classique. « Nous utilisons le management visuel.

Les murs de nos bureaux sont tapissés de paperboards, le tout représenté soit à l'aide de la facilitation graphique, soit de post-it. » L'agilité se concrétise notamment à travers : un **stand-up bimensuel** où chacun fait un point d'avancement sur ses projets et son « run » (gestion du quotidien), en demandant éventuellement de l'aide ; une **rétrospective mensuelle** pour identifier les actions d'amélioration continue ; un **moodmeter hebdomadaire** de la tribu avec l'appli ZestMeUp : « Si un Octo note son humeur à 2,5 ou moins, un échange est organisé avec son manager » ; le **flexoffice** : « Toutes les semaines, chacun change de place dans l'open space, ce qui permet de favoriser les échanges entre équipes. » Pour mettre en place ces pratiques, un accompagnement par un coach agile Octo a été organisé. L'entreprise en dispose d'une vingtaine, en interne, qui aide les clients maison à passer du cycle en V à l'approche agile. ●

2

La cooptation

#recrutement #engagement

« Avec 25 % de croissance chaque année, la seule chose qui nous permettrait de faire mieux, c'est de pouvoir recruter davantage. »

Cela dit, il faut ajouter que l'entreprise est extrêmement exigeante dans ses recrutements, en termes d'expertise comme de personnalité. Raison pour laquelle elle a mis en place une politique de cooptation largement incitative. « Un Octo nous envoie un mail avec le CV de la personne qu'il souhaite recommander en justifiant son choix en quelques lignes. Si la période d'essai de la personne cooptée est validée, il touche une prime de 2 500 €. Nous avons également mis en place une prime de repérage (lorsque l'Octo a identifié un candidat potentiel sans bien le connaître) qui s'élève à 1 000 €. » Aujourd'hui la cooptation représente 50 % des recrutements de l'entreprise. ●

3

Les entretiens « à la carte »

#recrutement #évaluation #singularité

Pour les recrutements, l'un des objectifs est de s'assurer que le candidat pourra s'épanouir au sein de la communauté. Les candidats sont ainsi invités à vivre une aventure expérientielle « à la Octo ». Le candidat choisit le format de son entretien parmi trois possibilités : **classique** ;

« **dessine-moi ton profil** » : « Nous laissons un quart d'heure au candidat pour dessiner, sur un paperboard, son arbre de compétences, ce qui le fait lever le matin, ce qu'il vient chercher chez Octo, etc. Le candidat est ainsi le leader de l'entretien puisqu'il décide de ce qu'il veut bien nous montrer. Nous avons créé une boîte à créativité – crayons, feutres de couleurs, post-it, gommettes –, qui s'enrichit au fur et à mesure des feedbacks de nos candidats » ; « **le classement par ordre d'importance de ses motivations** » à l'aide du jeu de cartes « moving motivators » (autour de dix désirs intrinsèques : curiosité, honneur, acceptation, relations sociales, statut...). ●

Octo Technology, c'est quoi ?

Octo Technology est un cabinet de conseil et de réalisation en IT créé en 1998 : une ESN (Entreprise de services du numérique), mais à la culture très atypique et très forte. Avec une croissance d'environ 25 % par an depuis plusieurs années consécutives, elle compte aujourd'hui près de 550 salariés, les « Octos », et vise à dépasser les 600 dans un an. Aujourd'hui organisée en équipes autonomes autogérées, les « tribus », ses pratiques managériales, ainsi que la confiance et l'autonomie accordées à chacun ont contribué à en faire un cabinet IT à la fois attractif et singulier.