



Mon lieu ressource
La montagne.



Dans mon bureau il y a...
De l'écoute et de la bienveillance.
Ma porte est toujours ouverte!



Mon parcours

Depuis 2020: DRH de La Vie Claire
2018-2020: DRH, LS Services
2012-2018: DRH KONGSERG
AUTOMOTIVE



**La question
que j'aime poser
en entretien**

« Qu'attendez-vous
de votre manager
et de notre entreprise? »



**Ce que je fais
pour déconnecter**

Du sport (ski, vélo, randonnée),
des voyages et passer
du temps avec mes proches.



**Mes sources
d'inspiration**

L'échange,

les rencontres
et la découverte
de nouvelles
cultures.



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

Archéologue
ou architecte
d'intérieur.



**Les applications
dont je ne peux
pas me passer**
Spotify et
WhatsApp.



JEAN-MARIE BLANCHÉ - PHOTOGRAPHIE

Géraldine Mocellin,
DRH de La Vie Claire, adhérente
ANDRH Rhône & Ain

Mes 3 pratiques RH

Propos recueillis par Anaïs Coulon, ANDRH

1

Digitaliser les process RH pour accompagner la croissance

Le marché de l'alimentation biologique est en **pleine croissance** et la **concurrence** est rude. Nous ouvrons environ 20 magasins par an et la fonction RH est un des leviers clés de ce développement. Nous faisons également face à une **évolution de notre clientèle** – due à une démocratisation du marché bio – mais aussi à des **pénuries de recrutement** (logistique, paie, responsables de magasin, vendeurs...). Malgré la crise du Covid-19 et le maintien de l'activité dans nos magasins en cette période particulière, nous avons continué à mener les projets RH. La **transformation numérique**, essentielle pour notre développement, a été au cœur de nos préoccupations. Modernisation et structuration de notre **SIRH**, mise en place de **logiciels RH** (gestion des talents, des entretiens, de suivi des candidatures, gestion des liens avec l'intérim...), création d'un département **e-learning**... la digitalisation de nos process fait bouger l'entreprise ! Notre objectif ? Passer moins de temps sur les tâches administratives et nous concentrer sur le sens premier des RH : **nos collaborateurs**. ●

La Vie Claire, c'est quoi ?

Entreprise œuvrant dans le secteur du bio, La Vie Claire a ouvert sa première coopérative en 1948. Elle est devenue, au fil des années, la deuxième enseigne de distribution spécialisée en bio en France et compte aujourd'hui en France 380 points de vente et 1 240 collaborateurs.

2

Développer la formation et obtenir la certification Qualiopi

Grâce au temps gagné, les équipes peuvent se concentrer sur un enjeu phare pour l'avenir : la **formation**. Nous avons à cœur de proposer de vrais **parcours de carrière** à nos collaborateurs. Nous avons, par exemple, noué un partenariat avec l'IGS Paris fin 2017 qui permet à 20 collaborateurs environ chaque année d'accéder à des postes à responsabilité grâce à des **formations « manager d'univers marchand »** (MUM). D'autre part, notre valeur ajoutée est notre rôle de **conseil** auprès de nos clients et il nous faut adapter la formation en conséquence : naturopathie, huiles essentielles, parcours detox... J'ai créé un poste de **« responsable formation »** en mai 2020 pour développer l'e-learning et lancer un projet crucial : obtenir une **certification Qualiopi** pour l'ensemble des formations proposées par La Vie Claire. Ce projet a représenté plus de neuf mois de travail ! Nous avons ainsi créé la structure **« La Vie Claire Académie »**, que je dirige, dans le but de former en continu nos deux publics distincts : collaborateurs et franchisés. Cette certification est exigeante mais nécessaire. Elle place les apprenants au centre du processus et nous pousse à démontrer que les formations et parcours mis en place sont utiles et efficaces. Elle nous a permis de nous poser les bonnes questions et de nous structurer autour des **besoins** de nos stagiaires. ●

3

Recruter davantage et de façon inclusive, développer la marque employeur

Le poste de **« responsable recrutement »** a été créé fin 2018 et nous avons formé les responsables de magasin et animateurs pour l'aider dans cette démarche. Ce sont eux les piliers du recrutement de l'entreprise. Notre objectif est bien sûr de nous développer, mais nous gardons dans tous nos projets nos **valeurs RSE**. Nous avons ainsi formé tous nos référents recrutement aux enjeux de la **diversité**. Nous avons noué des partenariats avec **Pôle emploi** et des **associations locales d'insertion**, notamment tournés vers les demandeurs d'emploi de longue durée, les décrocheurs... Nous misons beaucoup sur les **contrats aidés et les contrats en alternance**. Nous laissons une large place à la motivation dans nos recrutements. Pour développer notre **marque employeur**, nous sommes de plus en plus présents sur des forums d'emploi et nous avons également publié, sur notre site Internet, des interviews et reportages dans nos magasins pour donner envie aux candidats de nous rejoindre. Enfin, j'avais à cœur de pouvoir répondre à chaque candidat, même négativement : la mise en place d'un **ATS** nous permet à présent de le faire et améliore le lien avec les postulants, même s'ils ne sont pas retenus. ●