

andrh

Hors-série

PAYS DE LA LOIRE



**Une région
qui avance à
son rythme :
vite !**

● **Idée**

CV-maton : un CV prêt à l'emploi

● **Zoom**

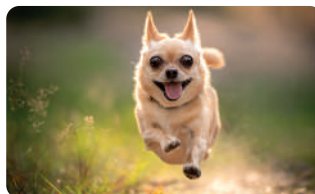
Quel est le secret des Herbiers pour booster l'emploi local ?

● **Rencontres**

Les enjeux des groupes locaux de la région



**Ma téléconsult'
est terminée,
je serai à l'heure**



**Ça, c'est une
visio' efficace !**



**Contrat santé
augmenté** 

Avec un bouquet de services en plus, inclus dans votre contrat santé, vos collaborateurs accèdent plus facilement et rapidement aux soins de santé, tout en dépensant moins. Et des collaborateurs mieux pris en charge, c'est bien pour tout le monde. Le Contrat Santé Augmenté fait avancer l'entreprise !

SANTÉCLAIR
+ d'infos sur www.santclair.fr

Délai d'accès à un médecin généraliste en téléconsultation jusqu'à 1 heure en journée, 3 heures la nuit. Délai d'accès à un spécialiste sous 3 heures à 15 jours selon la spécialité. Délais applicables auprès des médecins généralistes ou spécialistes dans 85% des cas. Sous réserve de la disponibilité des praticiens en cas de période de tension médicale. Téléconsultations sans frais, en dehors de la participation forfaitaire le cas échéant de deux euros déduite sur vos prochains remboursements effectués par l'Assurance Maladie. Les services de coaching sportif et d'achat de lentilles en ligne impliquent des frais complémentaires. Hors demandes spécifiques de séances de coaching individuelles facturées en sus pour les coachings nutrition, sommeil et équilibre bien-être. Services proposés par Santéclair, SA au capital de 4 235 788 €, 7 Mail Pablo Picasso 44046 Nantes Cedex, RCS de Nantes n° 428 704 977, avec la participation de ses partenaires. Liste des partenaires disponible sur www.santclair.fr/nos-partenaires.



Par **Soléna Busson-Mars**,
DRH & gestion Nord-Ouest,
Radio France, membre
du Bureau national &
coprésidente ANDRH
Loire-Atlantique.

Pays de la Loire, ça bouge !

La région Pays de la Loire, et tout particulièrement la Loire-Atlantique, bouge, se transforme et nous oblige à suivre le rythme ! **Nous avons la chance d'évoluer sur un territoire très attractif** : Avec près de 3,9 millions d'habitants, la région représente environ 5,9 % de la population française. Mieux encore, elle continue de croître plus vite que la moyenne nationale, avec près de 25 000 nouveaux habitants chaque année.

C'est enthousiasmant, oui. Mais soyons honnêtes : cette attractivité met aussi nos entreprises sous tension. Recruter un cadre ou un profil support ? Ça va. Mais dès qu'il s'agit de trouver des compétences opérationnelles, techniques ou industrielles... eh bien, c'est tout de suite plus sportif. Pour l'industrie, c'est encore un défi majeur par exemple.

Cette dynamique régionale se retrouve aussi dans l'innovation. Les Pays de la Loire ont ainsi soutenu plus de 1 400 projets au cours des dernières années. Prenons l'exemple de Largo, une entreprise industrielle basée à Sainte-Luce-sur-Loire, dans l'agglomération nantaise. Spécialisée dans le reconditionnement de smartphones et d'appareils électroniques, elle a su allier croissance, innovation et impact sociétal : avec un chiffre d'affaires en forte progression, **ce modèle d'économie circulaire crée des emplois techniques et offre une trajectoire de développement qui dépasse les frontières de son seul marché local.**

C'est dans ce contexte que le rôle de l'ANDRH prend tout son sens. Mon engagement au Bureau national depuis 2022 m'a permis de toucher du doigt la puissance du collectif. Nous partageons nos convictions, nos doutes, nos expériences. Nous apprenons énormément les uns des autres, grâce à un mémo, un webinaire, ou une bonne pratique qui tombe au bon moment.

Avec Céline Rigaud, co-présidente de l'ANDRH Loire-Atlantique, nous essayons de prolonger cette dynamique au plus près du terrain : attractivité, transformation du travail, IA, compétences, solidarité, prospective... tout ce qui occupe les RH aujourd'hui. **Notre objectif est simple : offrir aux professionnels RH un espace pour souffler, prendre du recul, anticiper, et surtout, ne jamais rester seuls.**

Adhérer à l'ANDRH, c'est rompre l'isolement. C'est rejoindre une communauté qui fait grandir, qui soutient, qui partage. C'est tout cela que j'espère transmettre à travers ce hors-série dédié à notre belle région : une région qui bouge, qui attire, qui questionne. ●



L'intelligence artificielle au service de l'intelligence humaine

IA ET NOUVELLES PRATIQUES RH
Formation certifiante

4 jours pour vraiment optimiser vos méthodes et stratégies RH grâce à l'IA



+ D'INFOS





HORS-SÉRIE PAYS DE LA LOIRE

FÉVRIER 2026

Envie d'aller plus loin ?



andr@andr.fr

HORS-SÉRIE PAYS DE LA LOIRE LE MAGAZINE DE L'ANDRH

Éditeur : ANDRH (Association nationale des DRH),
37 rue de Caumartin, 75009 Paris.

Directrice de la publication : Audrey Richard

Rédacteur en chef : Alexis Ellin

Rédactrice : Clémentine Mer

Directeur de la publicité : Patrick Sarfati

Publicité : Louisa Hara -

louisa.hara@ffe-magazineandr.fr

Michael Sberro - michael.sberro@ffe-magazineandr.fr

Yves Lasry - yves.lasry@ffe-magazineandr.fr.

Assistante fabrication : Sophie Rigal

sophie.rigal@ffe.fr

Conception éditoriale et graphique : EDI THEMA

Mise en page : Studio Ancré - studio-ancré.com

Images : © Freepik © Istockphoto.

Dépôt légal : septembre 2025

Impression : ESPACE GRAPHIC

Pol. Ind. Mutilva Baja, c/G n° 11 31192 Mutilva Baja -
Navarra - España

ÉDITO

5 - Pays de la Loire : ça bouge !

Soléna Busson-Mars, membre du Bureau national ANDRH

ZOOM SUR LA RÉGION

08 - Focus France Travail

Comment les Pays de la Loire répondent à la pénurie de talents dans un environnement incertain

12 - ANDRH Anjou

« L'ANDRH, ce n'est pas seulement un réseau : c'est une communauté et un levier d'engagement RH »

16 - Entretien avec Samia Gentil

CV-maton : et si créer un CV n'était plus un frein mais une simple formalité ?

20 - ANDRH Loire-Atlantique

« La reconversion est un enjeu majeur : volatilité des talents, envie de changement et manque de compétences »

23 - Entretien avec Chloé Livet-Guivarch, RRH de Serac

Et si la meilleure idée était de recruter... un recruteur ?

25 - Entretien avec Benoit Quiniou, chargé de recrutement de Serac

26 - Entretien avec Christophe Hogard, maire de la ville des Herbiers

Quel est le secret des Herbiers pour booster l'emploi local ?

30 - ANDRH Maine

« Sortir de son réseau naturel, s'ouvrir, oser : c'est tout le sens de notre collectif »

34 - Entretien avec Céline Rigaud, DRH du groupe Defontaine

Et si la "Méthode de recrutement par simulation" remplaçait le CV... et que ça fonctionnait vraiment ?

36 - ANDRH Vendée

« Rejoindre le réseau ANDRH, c'est se nourrir professionnellement pour pouvoir apporter une autre vision à son entreprise »

40 - Actualités

Ça s'est passé dans les groupes

43 ANNUAIRE DES PRESTATAIRES LOCAUX



Cet ouvrage a été imprimé sur papier FSC (Forest Stewardship Council). La marque FSC signifie qu'une proportion de fibres de bois, utilisées dans la fabrication du papier, provient d'une forêt correctement gérée, satisfaisant à des normes rigoureuses au niveau environnemental, social et économique. Cette forêt d'origine a été inspectée et évaluée de façon indépendante sur la base des principes et critères de gestion forestière acceptés et approuvés par le FSC. FSC est une association internationale à but non lucratif travaillant pour améliorer la gestion forestière à travers le monde. www.fsc.org

Cet ouvrage a été imprimé chez un imprimeur labellisé Imprim'Vert, mar que créée en partenariat avec l'Agence de l'Eau, l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie), et la FIGC (Fédération de l'imprimerie et de la Communication Graphique).

La marque Imprim'Vert apporte trois garanties essentielles : la suppression totale de l'utilisation de produits toxiques ; la sécurisation des stockages de produits et de déchets dangereux ; la collecte et le traitement des produits dangereux.





Pays de la Loire : focus sur une région qui carbure

Vibrants, créatifs et un brin audacieux, les Pays de la Loire avancent à leur rythme : vite. Entre industries qui carburent, villes qui attirent et un art de vivre qui donne envie de s'installer, la région cultive un cocktail gagnant. Ici, on teste, on coopère, on recrute, on imagine de nouvelles façons de faire. Un territoire où l'énergie collective fait bouger les lignes... et où l'avenir semble toujours avoir une longueur d'avance.



Comment les Pays de la Loire répondent à la pénurie de talents dans un environnement incertain

Avec un chômage au plancher, des bassins d'emploi en quasi-plein-emploi et des entreprises qui recrutent à tour de bras, les Pays de la Loire avancent à un rythme soutenu. Industrie, santé, numérique, énergie... tout s'accélère. Pour comprendre ce qui fait vibrer le marché du travail ligérien, Catherine Adnot-Mallet, directrice régionale France Travail Pays de la Loire, dévoile les coulisses d'une région en mouvement.

Propos recueillis par Alexis Ellin, ANDRH



Avec **Catherine Adnot-Mallet**, directrice régionale France Travail Pays de la Loire

Quelles sont les principales tensions de recrutement dans les Pays de la Loire ?

Catherine Adnot-Mallet : Nous sommes dans une région extrêmement dynamique : le taux de chômage est de 6,2 %, le plus bas de France. Cela crée naturellement des situations contrastées : des bassins comme Les Herbiers ou Château-Gontier sont en quasi-plein-emploi, quand d'autres, notamment en Sarthe, rencontrent davantage de difficultés.

Aujourd'hui, un projet de recrutement sur deux est jugé difficile. Les entreprises ont des besoins massifs. Portés par un tissu économique diversifié et attractif, à forte connotation industrielle. L'arrivée de nouveaux habitants compense une partie des besoins mais ne suffit pas à satisfaire toutes les demandes.

Nous avons aussi observé une reprise de l'intérim depuis septembre, ce qui est traditionnellement un bon signal, même si le contexte actuel nécessite de rester prudent.

La demande d'emploi est en progression de + 8,3 % sur un an. Une progression qu'il faut cependant relativiser, au regard notamment de la Loi Pour l'Emploi qui a eu pour conséquence une hausse du flux d'inscriptions. Ces personnes nouvellement inscrites étaient déjà accompagnées par ailleurs. Nous estimons que l'évolution serait plutôt de l'ordre de + 4 %. Dans tous les cas, les Pays de la Loire restent l'une des régions les plus dynamiques depuis dix ans.

Quelles compétences manquent le plus et comment France Travail accompagne-t-il les entreprises ?

C. A.-M. : Les compétences peuvent se construire. Ce que les employeurs recherchent en premier lieu, c'est la motivation, la capacité à s'intégrer. Les profils déjà opérationnels sont recrutés immédiatement, sans passer par France Travail.

Les besoins se concentrent fortement sur la santé, l'industrie ●●●

LA FORMATION PROFESSIONNELLE À L'UNIVERSITÉ D'ANGERS

Vous avez un projet de formation professionnelle au sein de votre structure ?

L'Université d'Angers vous propose une multitude de dispositifs pour le concrétiser.



Alternance

Plus de 70 formations accessibles de Bac+1 à Bac+5 dans plus d'une vingtaine de domaines.



Reprise d'études

Au rythme universitaire, du baccalauréat (D.A.E.U) au doctorat (Bac+8) sur tous les diplômes de l'université.



Formation continue

- Formations courtes
- Formations sur mesure/AFEST
- Formations intra/inter entreprise
- Formations diplômantes (D.U., A.U., C.U.)
- Formation continue en santé



Validation des acquis

- V.A.E. (Validation des acquis de l'expérience)
- V.A.E. doctorale
- V.A.P.P. (Validation des acquis personnels et professionnels)



+ de 450 formations proposées



En 2024, + de 500 entreprises nous ont fait confiance




97,8% des inscrits sont satisfaits de la mise en pratique des acquis dans leur milieu professionnel



+ de 1000 enseignants et 2000 intervenants professionnels

Contactez-nous pour un rendez-vous personnalisé :

 formationpro@univ-angers.fr

 19, rue René Rouchy,
49 100 Angers

 www.univ-angers.fr/formationpro

 02 44 68 86 84



➤ Focus France Travail

●●● (navale, agroalimentaire, mécanique, énergie...), et sur tous les métiers liés aux transitions énergétique, écologique et numérique. L'un de nos leviers les plus efficaces reste l'immersion en entreprise : une personne sur deux est en emploi trois à six mois après. C'est extrêmement puissant pour révéler un potentiel et rassurer, que ce soit les demandeurs d'emploi ou les employeurs.

Nous engageons également les entreprises à faire évoluer leurs pratiques, et à recruter autrement, grâce à des dispositifs innovants, tels que « Du Stade vers l'Emploi », qui permet à des candidats de rencontrer des employeurs sur un terrain de sport, ou encore « l'Art d'Accéder à l'Emploi », qui s'appuie sur des structures culturelles locales. Ce sont des démarches qui redonnent confiance et montrent des compétences autrement.

Enfin, les formations dites « dernier kilomètre », les préparations préalables à l'embauche, construites avec les entreprises, permettent de coller exactement aux besoins, avec un engagement d'embauche à la clé.

Comment évoluent les parcours des jeunes et quelles actions régionales fonctionnent le mieux pour sécuriser leur insertion dans les secteurs en tension ?

C. A.-M. : Tout ce qui renforce la confiance fonctionne bien en général : sport, art, immersion, mises en situation. Cela leur permet d'aborder l'entretien plus sereinement et de valoriser leur potentiel, autrement qu'au travers de leur CV. Les jeunes sont aussi très attentifs aux engagements des entreprises. La RSE, la qualité de vie au travail,

le sens donné aux métiers peuvent faire la différence entre deux employeurs proposant exactement la même mission.

Quels leviers RH observez-vous qui permettent de mieux intégrer les publics éloignés de l'emploi ou les seniors ?

C. A.-M. : Le premier levier, c'est l'inclusion. Les premières semaines sont déterminantes dans ce processus.

Ce qui fonctionne vraiment :

- Les immersions, pour tester un poste sans pression ;
- Les mises en situation anonymisées, qui montrent la réalité des compétences ;
- Les formations courtes avec promesse d'embauche ou le tutorat ;
- Et surtout, l'adaptation de l'organisation du travail : temps partiel, attention renforcée au moment de l'intégration dans l'emploi.

Comment France Travail contribue-t-il à renforcer l'attractivité de la région ?

C. A.-M. : Notre rôle est aussi, avec les partenaires d'un territoire, de lever les freins à l'emploi. Ils varient beaucoup d'un territoire à l'autre : logement, mobilité, garde d'enfants...

Dans les comités locaux pour l'emploi créés dans le cadre de la Loi plein emploi, nous rassemblons collectivités, entreprises et partenaires pour construire des solutions très concrètes : crèches interentreprises, aides à la mobilité, logements saisonniers, colocations intergénérationnelles... France Travail peut même cofinancer lorsqu'un frein identifié bloque réellement l'accès à l'emploi.

Si vous étiez DRH d'une entreprise ligérienne, quels seraient vos chantiers prioritaires ?

C. A.-M. : Je travaillerais trois priorités :

1 La marque employeur : les jeunes, et même les moins jeunes, regardent la RSE, la QVT, l'impact sociétal. Entre deux offres identiques, la différence se fait souvent là.

2 Un recrutement réellement inclusif : Il faut ouvrir la porte à des profils variés et accepter, le cas échéant, d'adapter son organisation : temps partiel, aménagements, tutorat. Recruter ici, c'est toujours co-construire.

3 Sécuriser l'intégration : les ruptures surviennent souvent dans les premières semaines. Il faut anticiper les sujets de mobilité, de garde d'enfants, de budget, et maintenir un lien étroit. L'accompagnement est la clé. Et bien sûr, travailler avec son conseiller France Travail PRO.

Comment l'ANDRH et France Travail collaborent-ils pour accompagner les entreprises ?

C. A.-M. : La collaboration est récente mais très prometteuse. Nous participons désormais aux comités locaux et à des échanges réguliers avec les DRH. Cela nous permet d'entendre directement leurs besoins et d'ajuster nos actions. Ce dialogue de DRH à DRH est très précieux. Nous partageons aussi nos propres pratiques de recrutement, et ces échanges très concrets renforcent la confiance et l'efficacité du partenariat. ●



ethis^{RH}
Vous accompagner vers un nouvel horizon

Recrutement & Management de Transition
Outplacement & Coaching
Conseil RH/RSE & Formation en Management

📍 Nantes - Rennes - Vannes - Paris
☎ +33 2 40 35 63 65

✉ info@ethis-rh.fr
🌐 www.ethis-rh.fr

🏆 *ETHIS RH est Entreprise à Mission depuis 2024*



Les rendez-vous des **RESSOURCES HUMAINES**

by  **Préventica**

**QUALITÉ DE VIE & DES
CONDITIONS DE TRAVAIL**

INSCRIVEZ-VOUS DÈS MAINTENANT
Code invitation : **RYM7**

2 RENDEZ-VOUS EN 2026

RENNES

16 > 18 Juin

LYON

6 > 8 Oct.

 **Préventica** .com

Toute l'année en ligne ! WEBINARS | MAGAZINE | ANNUAIRE | PODCASTS | INTERVIEWS...





ANDRH Anjou

« L'ANDRH, ce n'est pas seulement un réseau : c'est une communauté et un levier d'engagement RH »

RENCONTRE. Présidente de l'ANDRH Anjou, Angélique Boisdron, DRH France de Leadeo Services, incarne une vision engagée et collective de la fonction RH. Ancrée dans son territoire, elle œuvre pour faire de l'ANDRH un espace de respiration, de transmission et de réflexion stratégique.

Propos recueillis par Clémentine Mer, ANDRH

Angélique Boisdron

… **UNE RENCONTRE QUI A MARQUÉ MON PARCOURS RH**

› Un manager qui m'a encouragée dès mes débuts et m'a laissée l'autonomie nécessaire pour prendre le lead dans une relation de confiance et de respect où le travail d'équipe et l'engagement quotidien ont fait toute la différence.

… **QUEL AUTRE MÉTIER M'AURAIT CHALLENGÉ ?**

› Chef d'entreprise pour le côté entrepreneurial.

… **SI JE DEVAIS TRANSMETTRE UN SEUL CONSEIL À UN RH QUI DÉBUTE ?**

› Fixer le cadre, donner du sens et être en posture d'écoute.



« L'ancrage territorial est essentiel. L'ANDRH Anjou joue un rôle de relais entre les entreprises, les institutions et les partenaires locaux. »



L'ANDRH Anjou a profité d'une balade au cœur des vignes du Layon.

Qu'est-ce qui vous a donné envie de vous engager au sein de l'ANDRH ?

Angélique Boisdrion : Quand je suis revenue il y a quelques années dans la région Ouest, j'étais en recherche d'emploi et assez déconnectée du bassin d'emploi local. L'ANDRH a été pour moi un point d'ancrage naturel : rencontrer des pairs et recréer du lien. En 2023, dans un contexte de changement de poste, j'ai ressenti que c'était le bon moment pour m'engager davantage au sein du groupe. L'ANDRH Anjou était à un tournant suite au départ des derniers présidents. Il semblait inconcevable d'abandonner les projets faute de présidence. Nous nous sommes alors proposées, avec Sylvélie Renoux, de poursuivre ce qui avait été initié avec les membres du bureau. Notre collectif est une véritable force, porté par une volonté commune de faire avancer et grandir la communauté RH locale.

Pourquoi la fonction RH a-t-elle besoin d'un collectif comme l'ANDRH ?

A. B. : Face à la complexité croissante des enjeux RH, l'ANDRH permet de prendre du recul, de partager les problématiques et de sortir de la solitude que beaucoup de RH peuvent ressentir, notamment dans les petites struc-

tures. Nous parlons bien de « professionnels RH » et non uniquement de DRH, car la fonction est multiple et en constante évolution.

Par ailleurs, la dimension de transmission y occupe une place essentielle : de nombreux adhérents, souvent très expérimentés, souhaitent partager leur savoir-faire et accompagner les nouvelles générations qui prendront le relais.

Enfin, l'ancrage territorial est essentiel. L'ANDRH Anjou joue un rôle de relais entre les entreprises, les institutions et les partenaires locaux. Nous travaillons avec Angers Loire Développement, l'Aract Pays de la Loire, l'Apéc mais aussi les écoles et les universités du territoire, sur des thématiques qui dépassent la fonction RH : emploi local, santé au travail, attractivité et recrutement, pour développer des dynamiques collectives au service du territoire et renforcer l'impact des actions menées par les professionnels RH. C'est une approche globale, à 360°.



« Le contexte économique est tendu et se traduit par une forte attente sur des sujets centraux, comme la transparence salariale, souvent vécue avec à la fois de l'inquiétude et de l'attentisme. »

Quelles sont les grandes priorités de l'ANDRH Anjou cette année ?

A. B. : Le juridique reste un fil rouge, avec un focus fort sur la transparence salariale. Deux autres thématiques fortes viendront structurer l'année :

- les proches aidants ;
- les violences conjugales et leur prise en compte en entreprise.

L'objectif est d'apporter un éclairage complet, avec des témoignages et des retours d'expérience.

Nous poursuivons également notre réflexion autour de l'intelligence artificielle et des transformations managériales, dans la continuité des travaux engagés l'an dernier, sans oublier des temps plus informels, essentiels à la vie du réseau.

Quels sont aujourd'hui les grands défis RH sur votre territoire ?

A. B. : La région Pays de la Loire est multi-sectorielle, ce qui constitue une vraie force. Mais comme partout, le recrutement reste un enjeu majeur, y compris sur des postes de main-d'œuvre.

Le contexte économique est tendu et se traduit par une forte attente sur des sujets centraux, comme la transparence salariale, souvent vécue avec à la fois de l'inquiétude et de l'attentisme. Peu d'entreprises ont réellement anticipé ces transformations. Malgré ces défis, la fonction RH reste dynamique, attractive, et plus que jamais stratégique pour les organisations. ●

LE COMITÉ D'ANIMATION ANDRH ANJOU



Angélique BOISDRON
Présidente
DRH France, Leadec services



Sylvélie RENOUX
Co-présidente
DRH, Becouze



Isabelle LE MANIO
Trésorière
Directrice, Asia Ouest



Pierre BARBEAU
Correspondant Jeunes Pros



Gilles BEQUET
DRH, ESSCA



Aurélie MOLE
Manager RH, Comerso



Pervenche BRILLAT-SAVARIN
Consultante, PerfHomme



Pierre SCHWINDLING
Étudiant, IAE Anjou



Véronique KOWECKA

Nous contacter :
ANDRH Anjou : anjou@andrh.fr



 LinkedIn



 Rejoignez notre groupe local

Votre entreprise grandit. Vos sujets RH aussi.

Choisissez un accompagnement RH adapté à votre rythme et vos enjeux

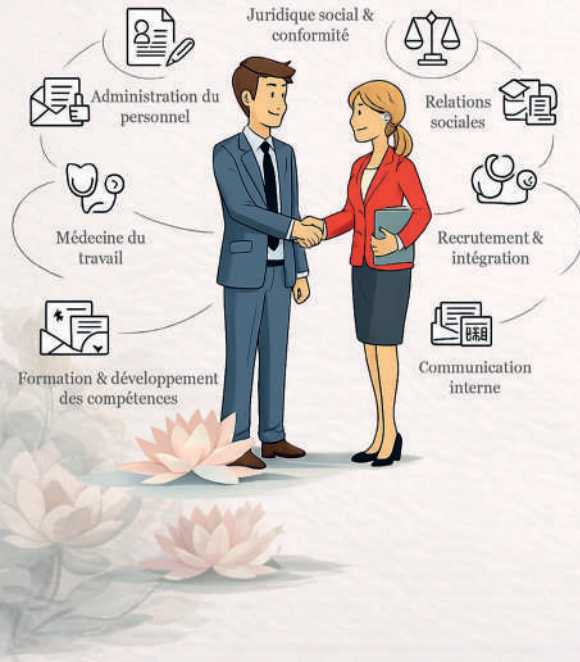
Votre entreprise est en pleine croissance, vos équipes s'étoffent, sans pour autant justifier le recrutement d'un Responsable RH à temps plein. Pourtant, les sujets RH prennent une place de plus en plus centrale dans le quotidien des dirigeants : recruter les bons profils, structurer les pratiques, sécuriser les obligations sociales, accompagner les équipes.

Pour les entreprises en développement, s'appuyer sur un partenaire RH externalisé à temps partagé constitue une solution à la fois agile et stratégique. C'est souvent un premier pas vers une fonction RH structurée, sans renoncer à la souplesse nécessaire à cette phase de croissance.

En tant que consultante RH et recrutement indépendante, j'accompagne les dirigeants et leurs équipes sur l'ensemble des enjeux RH liés à la croissance : structuration des pratiques, sécurisation des obligations sociales, recrutements et développement des compétences.

Ce que j'apprécie particulièrement dans ce rôle, c'est la diversité des situations et la proximité avec le terrain. La polyvalence et l'implication me permettent de m'adapter rapidement aux enjeux spécifiques de chaque organisation, tout en apportant un regard structurant et pragmatique sur les sujets RH.

Ancienne DRH en PME, j'interviens en toute autonomie pour devenir un véritable partenaire du dirigeant et des équipes. Mon objectif : soulager la charge mentale liée aux sujets RH, structurer durablement les pratiques et accompagner la croissance des entreprises en plaçant l'humain au cœur de la performance.



Mathilde Hamel

Consultante RH & Recrutement — Fondatrice de Lotus Collaboration

✉ mathilde.hamel@lotus-collaboration.com // 06.70.35.46.55

🌐 <https://lotus-collaboration.com/>

📍 Vendée – Maine et Loire – Loire Atlantique



Particuliers
Entreprises
Associations
Indépendants
Fonction Publique

Humain par nature
Rien ne remplacera les relations humaines

1 rue de la Sarthe - Cholet / 02 41 49 16 00 / mlcmutuelle.fr

Mutuelle soumise au Livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 315 519 231

CV-maton : et si créer un CV n'était plus un frein mais une simple formalité ?

Samia Gentil, créatrice du dispositif, transforme une étape souvent stressante en une expérience rapide, guidée et accessible à tous. Pas besoin d'ordinateur, pas besoin d'écrire : on parle de son parcours, la machine s'occupe du reste, et on repart avec un CV prêt à l'emploi et on peut même postuler à des offres adaptées à son profil directement dans la cabine. Une solution qui redonne du pouvoir à ceux qui en ont le plus besoin et qui pourrait bien changer durablement le recrutement en France.

Propos recueillis par Alexis Ellin, ANDRH



Avec **Samia Gentil**,
Fondatrice de CibliJob

Comment est née l'idée du CV-maton ?

Samia Gentil : L'idée est venue tout naturellement après 15 ans dans le recrutement. Pendant toutes ces années, j'ai accompagné des entreprises mais aussi énormément de candidats. Je me suis rendu compte qu'un frein revenait constamment : la difficulté de parler de soi. Beaucoup de personnes très compétentes (techniciens, opérateurs, artisans, employés de terrain...) n'ont ni l'habitude, ni les mots, ni même parfois l'ordinateur pour créer un CV. Et encore moins pour l'adapter aux codes actuels.

Paradoxalement, ce sont justement ces profils-là dont les entreprises manquent cruellement. On a en France des centaines de milliers d'offres non pourvues, notamment parce que les candidats qui pourraient les occuper ne parviennent pas à formaliser leur parcours.

J'ai d'abord lancé un ATS (système de suivi des candidats), puis j'ai commencé à travailler sur l'IA. Et là, je me suis dit : « Pourquoi ne pas créer un

pont direct entre le candidat et l'entreprise, sans barrière ? Pourquoi ne pas rendre le CV accessible à tous ? » Le dé clic final est venu en observant les cabines photo dans les centres commerciaux. C'est un objet universel : tout le monde y entre sans se poser de question. Je suis partie de cette image pour imaginer une cabine qui génère un CV complet juste en parlant. C'est ainsi qu'est né le CV-maton.

Comment fonctionne cette cabine et qu'offre-t-elle aux candidats ?

S. G. : La cabine reprend le design d'une cabine photo, mais l'intérieur est totalement réinventé. Le candidat s'assoit, et une IA vocale le guide. Elle pose des questions simples, adaptées à son métier et à son niveau. Pour certains publics, l'IA peut aussi s'adapter à la langue du candidat afin de faciliter l'échange et lever les freins à l'expression. Le candidat n'a rien à rédiger, il parle de son expérience, ses compétences, ce qu'il aime dans son travail, ce qu'il maîtrise le moins, ses motivations. ●●●

Mercuria a choisi le DUO GAGNANT pour vos RH



Piloter vos SIRH devient un jeu d'enfant !

FAITES LE CHOIX DE SILÆ,

- Une solution de paie performante et collaborative
- Votre paie évolue du mode manuel au pilotage automatique et sécurisé
- Mises à jour légales et conventionnelles automatiques



OPTEZ POUR LUCCA,

- Un SIRH complet de 15 solutions à la carte pour centraliser, optimiser, faire performer vos RH
- Une interface friendly avec une expérience utilisateur optimisée
- Une réponse à des besoins précis : recrutement, onboarding, dossier collaborateur, entretiens, compétences, formations, frais professionnels...



L'ACCOMPAGNEMENT DE MERCURIA : Conseil, déploiement, formation, transfert de compétences, support
C'est choisir un intégrateur expert et reconnu, à vos côtés tout au long de votre projet et bénéficier d'un service premium, d'une proximité clients réelle et d'un support de haute qualité toujours à votre écoute.



« On a en France des centaines de milliers d'offres non pourvues, notamment parce que les candidats qui pourraient les occuper ne parviennent pas à formaliser leur parcours. »

●●● Aussitôt un CV est généré, structuré, cohérent, et fidèle à la réalité du métier exercé. Le CV est instantanément disponible en version papier, par SMS et e-mail.

Pourquoi ces trois formats ?

S. G. : Parce que l'on s'adresse aussi à des personnes qui n'ont pas d'ordinateur, ou qui sont peu à l'aise avec les outils numériques. Le téléphone, lui, tout le monde l'a.

Mais la magie ne s'arrête pas là : la cabine intègre des offres d'emploi et propose automatiquement aux candidats celles qui correspondent à leurs compétences. Et ce « matching » s'appuie sur les fiches ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) de France Travail, donc sur une base officielle, et non sur une IA « qui devine ». Enfin, si la personne souhaite postuler, elle le fait immédiatement, depuis la cabine. Tout est fluide, immédiat, sans rupture.

À qui s'adresse le CV-Maton et comment s'adapte-t-il à des profils très différents ?

S. G. : À tout le monde, et c'est vraiment ce qui me tient à cœur. À l'origine, je pensais toucher en priorité les personnes éloignées de l'emploi ou peu à l'aise avec la rédaction. Mais dans les faits, on voit passer :

- Des étudiants qui font leur premier CV ;
- Des jeunes en recherche d'un premier job ;
- Des mères de famille qui n'ont pas été recruté depuis des années ;

- Des seniors en reconversion ;
- Des personnes étrangères qui ne parlent pas encore bien français ;
- Et même des cadres qui veulent un CV à jour.

Nous avons intégré dix langues dans la cabine dont l'arabe, le turc, le roumain, l'espagnol, l'anglais et l'ukrainien. La personne raconte son parcours dans sa langue, l'IA génère un CV, puis il est automatiquement traduit. Cela permet de lever un frein énorme : la langue ne doit plus empêcher d'accéder à un emploi.

Et oui, la machine adapte ses questions. Un technicien aura des questions courtes, simples, très orientées sur les compétences pratiques. Un cadre sera davantage challengé sur ses responsabilités, ses réalisations, sa vision. L'objectif est que chaque CV soit juste, précis et exploitable pour les entreprises.

Quelles retombées avez-vous observées depuis le lancement ?

S. G. : Même si le projet est jeune (lancé le 11 septembre 2025), les retombées sont incroyables. Les deux cabines d'Atlantis à Nantes ont généré un trafic inattendu. Par exemple, le Leclerc de Nantes a reçu plus de 1 000 candidatures en deux mois sur une trentaine d'offres. Des candidats viennent parfois de 40 ou 50 km juste pour faire leur CV !

On a aussi noué des partenariats très forts avec France Travail, la Banque des Territoires, La Poste, les missions locales et la Région Île-de-France.

On installe de nouvelles cabines chaque mois : centres commerciaux, grandes entreprises, écoles, La Poste... et on développe aussi une formule événementielle pour les salons de l'emploi. L'intérêt est réel, parce que l'outil répond à un besoin concret, immédiatement mesurable. Ce que je vois surtout, c'est l'impact humain. Quand un candidat qui n'a jamais fait de CV sort de la cabine en disant : « J'ai postulé à deux offres ! », c'est exactement pour ça que j'ai créé ce projet.

Quels conseils donneriez-vous à un DRH qui souhaite tester le dispositif ou l'utiliser dans son entreprise ?

S. G. : Le meilleur conseil : venir essayer. Il faut vivre l'expérience pour comprendre à quel point elle est fluide et naturelle. Nous proposons des démonstrations avec tablette, casque et micro. Les DRH se rendent vite compte que ce n'est pas un gadget : c'est un vrai outil d'inclusion et de sourcing.

J'invite vraiment les DRH à tester, à expérimenter, à nous challenger. Nous sommes une start-up locale, et notre force, c'est d'évoluer vite. Chaque retour, chaque contrainte terrain nous permet d'améliorer la cabine. C'est de la co-construction permanente.

Et puis, soyons honnêtes : innover en recrutement n'a jamais été aussi nécessaire.

Les besoins des entreprises changent, les candidats aussi. Le CV-maton, c'est une nouvelle façon de faire se rencontrer les deux. ●

Etes-vous prêt à faire face à la DSN de substitution ?

Les contraintes techniques imposées aux employeurs deviennent ingérables ?
SO EXPERT accompagne les DRH et responsables paie avec une expertise
unique : celle de ceux qui ont construit le logiciel de l'intérieur.

CONFIANCE

Logiciel Silae
en autonomie

-

Support expert
à la demande

Un accompagnement
de proximité dans
l'utilisation d'un outil
n°1 sur son marché :
produisez vos bulletins
et le déclaratif en toute
quiétude

SÉRÉNITÉ

Autonomie
accompagnée

-

Conseil social-paie
inclus

L'offre CONFIANCE,
avec en supplément
les outils RH et
bureautiques nécessaires
« tout-inclus », le conseil
en plus.

ZEN

Externalisation
complète

-

On gère tout pour
vous

Délégués à 100%
mais accédez à vos
données et gardez en
la maîtrise.

Près de 60 000 bulletins produits en 2025

Demandez votre devis gratuit

www.soexpert.net

04.65.84.40.89



SO EXPERT • Votre Partenaire Silae

1 Rue des Tanneries – 83119 Brue Auriac | contact@soexpert.net



ANDRH Loire-Atlantique

« La reconversion est un enjeu majeur : volatilité des talents, envie de changement et manque de compétences »

RENCONTRE. Coprésidentes de l'ANDRH Loire-Atlantique, Céline Rigaud et Soléna Busson-Mars portent une vision engagée d'une fonction RH en pleine mutation. Entre tension sur les compétences et transformation du travail, elles défendent un réseau solidaire, ancré sur son territoire et résolument tourné vers l'intelligence collective.

Propos recueillis par Clémentine Mer, ANDRH

Céline Rigaud et Soléna Busson-Mars

… UNE RENCONTRE QUI A MARQUÉ MON PARCOURS

- > **Céline Rigaud** : Jean Staune, un prospectiviste.
- > **Soléna Busson-Mars** : Gisèle Halimi, son combat résonne fortement avec les enjeux RH contemporains (égalité femmes-hommes, discrimination, transformation des organisations).

… QUEL AUTRE MÉTIER M'AURAIT CHALLENGÉ ?

- > **Céline Rigaud** : Philosophe scientifique.
- > **Soléna Busson-Mars** : Avocate.

… SI JE DEVAIS TRANSMETTRE UN SEUL CONSEIL À UN RH QUI DÉBUTE ?

- > **Céline Rigaud** : Être à l'écoute de toutes les parties prenantes.
- > **Soléna Busson-Mars** : Adhérer à un réseau de pairs, comme l'ANDRH, pour sortir de l'isolement.

Qu'est-ce qui vous a donné envie de vous engager au sein de l'ANDRH, d'abord comme adhérentes puis comme coprésidentes ?

Céline Rigaud : C'est avant tout la dynamique de groupe : la possibilité d'impulser de nouvelles idées et de les partager. L'ensemble crée une énergie stimulante. Cela donne envie d'agir, de soutenir une dynamique sur le territoire et d'être proactive. Contribuer, même modestement, à l'économie locale, est pour moi un élément essentiel.

Soléna Busson-Mars : J'ai rejoint l'ANDRH à un moment où j'avais besoin d'une prise de recul, de confronter mes pratiques en dehors de l'entreprise. Mon engagement en tant que coprésidente est venu assez naturellement. J'avais véritablement envie de faire vivre le réseau, de maintenir des interlocuteurs accessibles et d'être ancrée dans une réalité à la fois terrain et territoriale.

Qu'est-ce qui fait que, dans les RH, on ne peut tout simplement pas se passer de l'ANDRH ?

S. B-M. : C'est d'abord rompre avec l'isolement : entre la direction et les équipes, on manque parfois de ressources internes. L'ANDRH, c'est l'accès à une intelligence collective – on pose une question, chacun apporte sa contribution, et cela enrichit véritablement les pratiques. C'est aussi une veille permanente et un développement professionnel et personnel : j'ai rencontré des personnes formidables qui m'ont fait évoluer.

C. R. : C'est créer du lien, ouvrir son esprit, adopter une vision à 360° sur la fonction RH. C'est une source d'enrichissement quotidien, et il est rassurant de savoir que l'on dispose d'un support solide, notamment en



Une partie du groupe local à l'Université ANDRH 2025 à Vannes !

matière de veille. L'association s'intéresse aujourd'hui à l'ensemble des sujets sociétaux, avec du contenu structuré et des réflexions de fond, loin de l'image d'un simple réseau de rencontres informelles.

Quelles thématiques avez-vous choisi de porter cette année ?

S. B-M. : Dans les Pays de la Loire, les enjeux majeurs sont :

- la tension sur les recrutements et la fidélisation des talents,
- un territoire attractif mais extrêmement concurrentiel,
- la transformation du travail, dans un contexte national et international mouvementé.

Nous organiserons notamment une soirée avec Olivier Ravello, le 9 avril, pour aborder la transformation du travail et les enjeux géopolitiques. La question des compétences est également centrale dans notre programmation.

C. R. : Nous aborderons aussi les sujets liés à l'intelligence artificielle, à l'actualité sociale, et à la sécurisation des parcours professionnels. La reconversion est un enjeu majeur : la volatilité des talents est forte, l'envie de changement aussi, alors même que les compétences manquent. Nous prévoyons notamment une intervention avec des sportifs de haut niveau sur la reconversion professionnelle. Nous sommes égale-

ment très engagées sur les sujets de solidarité et d'inclusion, en lien avec différentes associations. Nous avançons avec humilité, mais cette capacité à nous saisir de ces sujets est essentielle. Et nous restons agiles : si une nouvelle thématique émerge, nous l'intégrons volontiers en cours d'année.

Quels défis RH observez-vous dans vos secteurs respectifs ?

C. R. : Dans l'industrie, les défis principaux sont :

- la pénurie de main-d'œuvre,
 - un contexte géopolitique qui fait baisser les commandes et fragilise les entreprises,
 - la nécessité de préparer l'avenir tout en gérant des situations économiques parfois très difficiles.
- Les cycles de travail (2x8, 3x8, 4x8) sont également un enjeu majeur : ils n'attirent plus, alors que l'industrie a besoin de continuité. Pour concilier contraintes industrielles et attentes sociétales, il faut investir dans l'autonomie technologique. Ces sujets existaient déjà avant le COVID, mais la pandémie les a nettement amplifiés.

S. B-M. : Dans le secteur des médias, la transformation du travail est très forte : les métiers évoluent, les organisations du travail se transforment, la qualité de vie au travail, la parentalité et les sujets sociétaux deviennent incontournables et le secteur des médias porte des enjeux parfois très politiques. ●

LE COMITÉ D'ANIMATION ANDRH LOIRE-ATLANTIQUE



Céline RIGAUD
Coprésidente
DRH, Defontaine group



Soléna BUSSON-MARS
Coprésidente
DRH & gestion Nord-Ouest, Radio France



Karine MORILLEAU
Secrétaire
Responsable RH, Dimos



Denys BERTHO
Trésorier



David DE OLIVEIRA
Trésorier adjoint
DRH, Capgemini Engineering



Marie-Andrée JOULAIN
Correspondante communication
Consultante RH Relations Entreprises
& Community Manager, APEC



Charlotte BLANPIN
Directrice RH & HSE, Kelias



Véronique BUGEAT
Site & HR Manager, Calpeda Pompes



Mireille FARDEAU
Responsable RH, Sogelink



Nathalie GUILLOT
DRH, EB Trans



Frédéric QUINTIN
Dirigeant, Alkemi RH



Michel RODRIGUES
DRH, EB Trans

Nous contacter :

ANDRH Loire-Atlantique : loire-atlantique@andrh.fr



 LinkedIn



 Rejoignez notre groupe local

Et si la meilleure idée était de recruter... un recruteur ?

Plutôt que de confier sa chasse aux talents à un cabinet externe, Chloé Livet-Guivarch, RRH de Serac, a choisi une voie moins classique mais beaucoup plus stratégique : intégrer un chargé de recrutement en interne. Un pari osé dans un contexte où les compétences techniques se raréfient et où chaque recrutement devient une mission commando.

Propos recueillis par Alexis Ellin, ANDRH



Avec **Chloé Livet-Guivarch**,
RRH de Serac

Pourquoi avoir fait du recrutement un sujet prioritaire au point d'internaliser la fonction ?

Chloé Livet-Guivarch : Parce que nous faisons face à une vraie pénurie de compétences techniques. Chez Serac, nous recherchons des profils en automatisme, en data, en informatique industrielle appliquée aux machines de nouvelle génération. Ces expertises n'existent quasiment pas localement, ce qui rend chaque recrutement particulièrement complexe. Dans ce contexte, s'appuyer uniquement sur un cabinet ne suffit plus. Pour comprendre finement les besoins, ajuster les critères et adapter la stratégie en temps réel, il fallait renforcer notre capacité interne. Internaliser le recrutement répond à cette nécessité d'être plus précis, plus réactif et plus ancré dans la réalité opérationnelle. La compétence manquante de l'équipe était cette

vision « commercial / marketing RH », c'est donc un profil ayant de l'expérience en cabinet de recrutement que nous avons recherché pour grandir sur le sujet.

Pourquoi avoir fait le choix d'un chargé de recrutement interne plutôt que d'un cabinet externe ?

C. L.-G. : Parce que l'interne est au plus près de ce qui fait la différence : la culture de l'entreprise, le fonctionnement réel des équipes, les urgences du terrain. Un chargé de recrutement intégré comprend les rythmes, les contraintes techniques, les projets en cours. Il peut réévaluer un besoin en direct, ajuster les exigences de poste, challenger une fiche de mission, clarifier un prérequis. Cette proximité accélère les décisions, améliore la qualité des profils identifiés et renforce la cohérence entre ce que nous pro- ●●



« L'interne est au plus près de ce qui fait la différence : la culture de l'entreprise, le fonctionnement réel des équipes, les urgences du terrain. »

●●● mettons et ce que nous faisons réellement vivre. Dans un marché où chaque compétence compte, cette finesse d'analyse est essentielle.

Qu'est-ce que cela a changé concrètement dans votre manière de recruter ?

C. L.-G. : Internaliser nous a obligés à revoir notre carte du sourcing. Nous avons, par exemple, ouvert un espace de co-working à Toulouse pour installer une petite équipe, car c'est là que se trouvent les écoles et les compétences dont nous avons besoin. C'est un bon exemple de ce qu'apporte un chargé de recrutement interne : il ne se contente pas de chercher dans un périmètre donné, il analyse les zones de recherche et propose des solutions organisationnelles.

Ensuite, nous avons gagné en continuité et collaboration. Le même interlocuteur suit l'ensemble du processus : compréhension du besoin, identification, qualification et immersion dans les projets. Les coordinatrices RH interviennent ensuite dans la prise de décision et l'onboarding. Cela réduit les frictions, évite les pertes d'information et crée plus de fluidité dans les échanges avec les managers. Chacun met ses compétences à profit dans le processus.

Enfin, internaliser nous permet de travailler la marque employeur comme un outil opérationnel. Nous ne nous contentons pas d'un discours attractif ; nous le relierons directement à nos métiers et à nos enjeux industriels, ce qui est indispensable quand on cherche des profils très techniques.

Le recrutement international fait aussi partie du rôle du chargé de recrutement interne ?

C. L.-G. : Oui, et c'est un aspect majeur. Nous devons recruter des



« Internaliser n'est pas simplement remplacer un cabinet par un poste ; c'est accepter d'élargir son regard, de questionner ses pratiques et de collaborer autrement avec les métiers. »

techniciens itinérants capables d'intervenir en Irak ou en Pologne par exemple, plus généralement en Europe, Afrique et Moyen-Orient. Ce sont des profils rares, mobiles, habitués à des environnements variés et à des missions exigeantes. Un chargé de recrutement interne gère beaucoup mieux cette complexité, car il connaît exactement les réalités de mission, les contraintes du terrain et les attentes des équipes.

Il peut ainsi être transparent avec les candidats, calibrer l'accompagnement nécessaire et éviter les décalages entre la promesse de poste et la réalité opérationnelle. Là encore, la proximité permet une meilleure lisibilité et une meilleure qualité de décision.

Quels sont, selon vous, les fondamentaux d'un recrutement interne efficace sur des compétences rares ?

C. L.-G. : Trois piliers s'imposent :

- L'ouverture du périmètre : il faut accepter que les compétences ne se trouvent pas nécessairement autour de l'entreprise. Il faut aller là où elles sont, quitte à repenser son organisation. Notre initiative à Toulouse en est l'illustration : c'est à l'entreprise de se déplacer vers les talents lorsque l'écosystème local ne suffit plus.

- La collaboration étroite avec les métiers : un chargé de recrutement interne doit être intégré aux rituels techniques, pour comprendre les

attendus, ajuster les critères en direct, et tester les profils sur des cas concrets. Plus la relation est fluide, plus la sélection est précise.

- L'adaptabilité de l'organisation : Quand les talents se trouvent ailleurs, l'entreprise doit savoir adapter ses modes de travail : co-working, hybridation, mobilités, organisation d'équipes délocalisées. L'interne permet d'identifier ces besoins et de construire les solutions avec les managers.

Quel conseil donneriez-vous à un RH qui envisage, lui aussi, d'internaliser le recrutement ?

C. L.-G. : Je lui dirais de ne pas rester enfermé dans son périmètre naturel. Internaliser n'est pas simplement remplacer un cabinet par un poste ; c'est accepter d'élargir son regard, de questionner ses pratiques et de collaborer autrement avec les métiers. Il faut interroger les besoins réels, clarifier les compétences critiques, revoir la géographie des talents et être prêt à faire évoluer son organisation.

La curiosité devient une compétence RH centrale : observer d'autres secteurs, d'autres territoires, d'autres réseaux permet de trouver des solutions concrètes et parfois inattendues. L'internalisation est un levier puissant, mais seulement si elle s'accompagne d'une ouverture réelle et d'un dialogue constant avec les équipes. ●

ENTRETIEN AVEC

Benoit Quiniou, chargé de recrutement de Serac

Propos recueillis par Alexis Ellin, ANDRH

Qu'est-ce que le choix du recrutement interne a apporté de spécifique dans ce processus, par rapport à un cabinet externe ?

Benoit Quiniou : Le recrutement interne a apporté plus de réactivité dans le processus de recrutement. Je suis en contact direct avec les managers, sans intermédiaire, comme un cabinet de recrutement qui va passer directement par les RH. Je peux facilement solliciter le manager en cas de question sur le profil, les compétences car leur bureau se trouve à quelques mètres de moi. De plus, j'ai une vision globale des machines, des ateliers, de l'environnement dans lequel le candidat va évoluer, ce qui n'est pas le cas pour un cabinet car ils ne sont pas basés dans notre périmètre et n'ont, pour la plupart, jamais visité l'entreprise.

Quel a été votre rôle dans la définition du besoin et dans la sélection des candidats ?

B. Q. : Mon rôle est de définir précisément le bon profil à recruter en échangeant avec le manager. De connaître ses attentes sur ce recrutement : les compétences attendues, le périmètre

d'intervention du futur candidat, les machines sur lesquelles il va intervenir et comment il va le manager. En soi, tous les éléments nécessaires pour établir le bon profil du candidat lors de ma recherche.

Une fois le profilage établi ainsi que le périmètre d'action du candidat, une fiche de poste est mise en place et c'est à ce moment-là que je rédige une annonce afin d'attirer les meilleurs talents. La sélection des candidats ne s'arrête pas à l'annonce. Il y a aussi une identification précise des candidats via les réseaux sociaux professionnels et une approche dite directe de ces derniers.

Quelles compétences font la différence dans l'évaluation des candidats ?

B. Q. : Les compétences techniques du candidat dans un premier temps, puis le savoir-être – le savoir être est un élément important à prendre en compte dans le cadre d'un recrutement et dans l'évaluation d'un candidat. Ce dernier sera amené à travailler avec le manager, qui sera son n+1, mais aussi avec le reste des équipes en interne. Il faut que cela « matche » avec eux. La motivation du candidat est éga-

lement un élément à prendre en compte : s'il nous fait un mail de remerciements, s'il se déplace pour un entretien, s'il arrive à l'heure, s'il pose des questions sur l'entreprise...

Par ailleurs, mes connaissances acquises durant huit ans dans le recrutement en industrie sur tous types de profils, du technicien de maintenance au cadre dirigeant membre du CODIR, me permettent d'évaluer plus efficacement les candidats.

Quels atouts et quelles limites avez-vous constatés dans ce processus de recrutement interne ?

B. Q. :

- **Avantages :** bonne connaissance de l'industrie, proximité avec les managers, proximité des ateliers et de l'environnement de travail, connaissance de l'entreprise et donc bon ambassadeur auprès des candidats dans la présentation de Serac.

- **Limites :** action limitée dans l'approche des candidats qui sont dans des entreprises industrielles en Sarthe ou avec qui nous travaillons, former les managers aux bonnes pratiques RH et dans le recrutement. Il faut donc être réactif dès le début. ●

Quel est le secret des Herbiers pour booster l'emploi local ?

Face à une dynamique économique soutenue, la ville des Herbiers en Vendée, mise sur une politique immobilière ambitieuse pour attirer de nouvelles entreprises et soutenir l'emploi local. En facilitant l'implantation d'activités ciblées et en renforçant les partenariats avec les acteurs de l'emploi et de la formation, la commune entend conjuguer développement économique, qualité de vie et attractivité des talents. Une stratégie qui fait déjà ses preuves sur le terrain.

Propos recueillis par Alexis Ellin, ANDRH



Avec **Christophe Hogard**,
maire des Herbiers

Comment l'acquisition de biens immobiliers par des entreprises contribue-t-elle à renforcer l'attractivité économique des Herbiers ?

Christophe Hogard : L'acquisition de biens ou de foncier par les entreprises aux Herbiers n'est pas qu'une simple transaction ; c'est un ancrage territorial. Historiquement, le développement économique herbretais repose sur des entreprises nées ici, souvent familiales, qui ont grandi durant les dernières décennies. Attachées à leur territoire, les entreprises propriétaires investissent sur le long terme (infrastructures, machines). Cela traduit une projection à long terme pour l'économie locale et les salariés.

Il s'agit également d'un signal fort. Le dynamisme des zones d'activités (comme la Buzenière ou les zones Ekho) crée un effet d'entraînement. Voir des usines modernes

sortir de terre rassure les investisseurs et les partenaires financiers. Enfin, la collectivité veille à proposer du foncier « prêt à l'emploi », ce qui réduit les délais de construction, un argument majeur pour les décideurs.

Quels types d'entreprises sont ciblés pour ces implantations ? Y a-t-il des secteurs prioritaires ?

C. H. : La collectivité mise sur la diversité pour ne pas dépendre d'un seul secteur, même si l'ADN herbretais demeure industriel :

● **L'industrie manufacturière** : le pilier historique (agroalimentaire, menuiserie, textile technique).

● **Le tertiaire supérieur** : on cherche de plus en plus à attirer des bureaux d'études et des services aux entreprises pour équilibrer le bassin d'emploi.

● **L'innovation et l'artisanat** : soutien aux PME locales qui souhaitent s'agrandir.

La résilience, principe fondateur du

modèle herbretais, repose sur cette transversalité et hétérogénéité.

Pouvez-vous nous citer des exemples d'entreprises qui se sont implantées grâce à cette politique immobilière ?

C. H. : Plusieurs grands noms illustrent cette réussite :

- **Groupe Liébot (K-Line) :** un exemple parfait d'ancrage local. Leurs investissements immobiliers constants (nouvelles usines ultra-modernes) ont généré des centaines d'emplois et font des Herbiers le leader français de la menuiserie aluminium.

- **Groupe Briand :** des regroupements stratégiques d'activités ont nécessité un déploiement foncier d'envergure.

- **Jeanneau (Groupe Beneteau) :** historiquement présent, le maintien de leurs sites de production est le fruit d'une politique foncière cohérente.

Quel est l'impact de ces projets immobiliers sur la création d'emplois dans la ville ?

C. H. : Chaque projet immobilier se traduit par une montée en charge des effectifs. Aux Herbiers, on ne parle pas seulement de création d'emplois, mais de gestion de la pénurie de main-d'œuvre.

La Ville et la Communauté de communes travaillent en lien étroit avec France Travail et les agences d'intérim locales via des « Clubs RH ». Par ailleurs, la collectivité pilote le territoire d'industrie « Bocage Vendéen » dans le cadre duquel est menée une étude GPECT sur le périmètre du bocage. Des partenariats existent avec des organismes ou des

centres de formation spécialisés pour adapter les compétences aux besoins immédiats des industriels.

Existe-t-il des partenariats avec des acteurs locaux pour accompagner ces recrutements ?

C. H. : Absolument, c'est même le secret de la réussite du modèle herbretais : l'anticipation collective. Comme le bassin affiche un taux de chômage historiquement bas (environ 4 à 5 %), recruter ne se fait plus par simple annonce, mais par de véritables ingénieries de formation.

Voici comment les acteurs locaux s'articulent pour accompagner les entreprises :

1 Le dispositif « Clé en main » de France Travail

L'agence France Travail des Herbiers a développé une expertise spécifique pour le tissu industriel local. Pour les entreprises qui ne trouvent pas le profil exact, France Travail finance des formations préalables à l'embauche (Action de Formation Préalable au Recrutement). L'entreprise forme le candidat sur mesure pendant quelques semaines, et le coût pédagogique est pris en charge.

En parallèle, la méthode de recrutement par simulation (MRS) est très utilisée ici, elle permet de recruter sans CV, en testant les aptitudes concrètes des candidats (habileté, logique, respect des consignes), ce qui ouvre le recrutement à des profils en reconversion.

2 Le réseau « Entreprises du Pays des Herbiers » (EPH)

C'est un acteur central qui regroupe plus de 150 chefs d'entreprise :

- Club RH : les responsables des



« Plus de 70 % des recrutements dans le secteur industriel local passent désormais par une phase de formation ou d'adaptation tutorée en entreprise, soutenue par les fonds publics régionaux. »

ressources humaines des grandes boîtes se réunissent régulièrement pour mutualiser leurs problématiques.

- Programme E3 (Écoles/Entreprises) : lancé avec la Communauté de communes, ce programme crée un pont direct entre les collégiens/lycéens et les usines locales pour susciter des vocations très tôt et sécuriser les recrutements de demain (apprentissage).

- Les pôles de formation spécialisés.

Le territoire s'appuie sur des organismes « maison » ou très proches tels que :

- Les Maisons Familiales et Rurales (MFR) pour les métiers du commerce et de la vente, de la fleuristerie, du funéraire, de l'hôtellerie restauration et de l'alimentation.

- IREO (Institut rural d'éducation et d'orientation) pour le secteur agricole.

- Les formations du Lycée ●●●

> Zoom

●●● Jean XXIII (Bac +2 et +3) pour les métiers supports des entreprises.

3 Les événements « Marque Employeur »

Pour 2026, la ville et l'intercommunalité misent sur des formats innovants pour séduire les candidats :

- Le Salon de l'Emploi des Herbiers : un rendez-vous massif (plus de 150 entreprises et 3 000 visiteurs lors de la dernière édition en 2024) où l'accent est mis sur l'immersion.

- Opérations « Portes Ouvertes » : les entreprises ouvrent leurs ateliers pour casser l'image de l'industrie traditionnelle et montrer la robotisation et le confort de travail actuel.

Le chiffre clé : Plus de 70 % des recrutements dans le secteur industriel local passent désormais par une phase de formation ou d'adaptation tutorée en entreprise, soutenue par les fonds publics régionaux.

Comment la ville des Herbiers se positionne-t-elle pour attirer des entreprises, mais aussi des talents ?

C. H. : La singularité des Herbiers tient à un modèle endogène : ici, beaucoup d'entreprises sont nées de l'initiative locale, parfois dans un garage ou un atelier, avant de devenir des acteurs de référence à l'échelle nationale ou internationale.

Ce terreau entrepreneurial, fondé sur l'ingéniosité, la culture du faire et la transmission, a généré des centaines de créations d'entreprises sur plusieurs décennies. Ce modèle volontariste inspire et



« Ce terreau entrepreneurial, fondé sur l'ingéniosité, la culture du faire et la transmission, a généré des centaines de créations d'entreprises sur plusieurs décennies. Ce modèle volontariste inspire et attire des entreprises extérieures. La pérennisation est la clé de la confiance. »

attire des entreprises extérieures. La pérennisation est la clé de la confiance.

Pour les talents, le message est clair : il est possible de faire carrière dans des entreprises de premier plan, sans renoncer à un cadre de vie équilibré ni à un fort sentiment d'appartenance territoriale.

Quels leviers sont mis en avant pour attirer les salariés ?

C. H. : Attirer une entreprise est une chose, loger et intégrer ses salariés en est une autre. La stratégie des Herbiers repose sur un « écosystème global » :

- **Qualité de vie :** un cadre préservé au pied du Mont des Alouettes, mais avec des services de ville centre.

Infrastructures : investissements massifs dans les équipements sportifs et de loisirs, équipements culturels et de petite enfance (crèches).

- **Logement :** c'est le défi actuel. La ville travaille sur des programmes immobiliers résidentiels pour permettre aux nouveaux salariés de se loger à proximité de leur travail. Néanmoins, la

question du logement dépasse le cadre communal pour s'inscrire à l'échelle du territoire du bocage. Il est à noter qu'un salarié sur deux qui travaille aux Herbiers n'habite pas la Communauté de communes du Pays des Herbiers.

Comment la ville collabore-t-elle avec les entreprises pour garantir des conditions de travail attractives et durables ?

C. H. : La ville collabore avec les entreprises via des réseaux comme tels que les clubs d'entreprises « EPH » ou le CJD (Club des Jeunes Dirigeants).

- **Mobilité :** réflexions communes sur le covoiturage ou les pistes cyclables pour relier les zones d'activités au centre-ville.

- **RSE :** encouragement à la construction de bâtiments basse consommation (normes environnementales) pour garantir une croissance durable. Beaucoup de candidats sont sensibles à la politique RSE, des entreprises qui investissent aujourd'hui de façon très importante sur la marque employeur et les conditions de l'onboarding en entreprise. ●



Votre contact :

Stéphanie Leclerc – 06 85 75 36 67
stephanie.leclerc@rsmfrance.fr



THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
AUDIT | EXPERTISE | CONSEIL

RSM vous accompagne pour renforcer, moderniser et sécuriser votre fonction RH.

Paie externalisée ou autonome sur MySilae



Conseil, mise en place et support SIRH



Audits sociaux

Conseil social



Découvrez RSM en 45 secondes



Les compétences au-delà des apparences !



paysdelaloire.up-interim.fr | G k



Déjà plus de 8 000 candidats tous BOETH rencontrés dans nos agences !

- pour répondre à toutes vos recherches de compétences
- et à votre obligation d'emploi de personnes en situation de handicap (6%)

2 agences généralistes à rayonnement régional



LOIRE ATLANTIQUE • VENDÉE
1 Place de l'Europe
44400 REZÉ

02 49 62 26 78 • 07 67 04 99 71
contact.nantes@up-interim.fr



MAINE ET LOIRE • MAYENNE • SARTHE
8, Square Dumont d'Urville
49000 ANGERS

02 72 47 10 38 • 07 64 80 40 00
contact.angers@up-interim.fr



paysdelaloire.up-interim.fr | G k





ANDRH Maine

« Sortir de son réseau naturel, s'ouvrir, oser : c'est tout le sens de notre collectif »

RENCONTRE. Arrivée à l'ANDRH pour rompre l'isolement professionnel, Chloé Livet-Guivarch, RRH de Serac, a rapidement trouvé un espace d'échanges, de respiration et de découvertes. Elle préside l'ANDRH Maine avec une énergie qui reflète sa vision : un réseau RH doit être vivant, ouvert et audacieux.

Propos recueillis par Clémentine Mer, ANDRH

Chloé Livet-Guivarch

... UNE RENCONTRE QUI A MARQUÉ MON PARCOURS

› Un dirigeant à la vision juste et humaniste m'a permis d'explorer et d'élargir mes compétences au début de ma carrière, là où il aurait pu ne voir qu'une simple fonction administrative. Grâce à lui, j'ai pu donner une nouvelle dimension à la fonction RH et oser proposer et innover.

... QUEL AUTRE MÉTIER M'AURAIT CHALLENGÉ ?

› Juriste en droit du travail, en écho à mon attrait pour la justice, et celui de responsable d'écurie, qui m'aurait permis d'allier gestion et organisation à ma passion des chevaux.

... SI JE DEVAIS TRANSMETTRE UN SEUL CONSEIL À UN RH QUI DÉBUTE ?

› Rester curieux et flexible. Notre fonction change et évolue avec la société ; nous devons suivre ces évolutions, nous y adapter et surtout proposer des solutions organisationnelles pour y répondre.



« La priorité, c'est clairement le recrutement. Nous sommes nombreux à chercher des compétences rares ou très techniques. »

Qu'est-ce qui vous a donné envie de vous engager au sein de l'ANDRH ?

Chloé Livet-Guivarch : J'étais précédemment dans une petite structure, assez isolée dans ma fonction RH, et j'avais besoin de partager mes problématiques quotidiennes. J'avais, certes, des homologues internes, mais je voulais élargir ma vision. L'ANDRH me permet au quotidien d'explorer ce qui se fait dans d'autres secteurs, d'autres entreprises, d'autres cultures RH. Devenir présidente a été une suite logique : j'aime lancer des idées, challenger, questionner, proposer des intervenants... Ce rôle permet de développer un réseau encore plus riche. Par exemple, une chaîne TV locale m'a contactée récemment pour représenter les acteurs RH du territoire. Être « porte d'entrée » du groupe, j'adore !

Pourquoi la fonction RH a-t-elle besoin d'un collectif comme l'ANDRH ?

C. L-G. : Nous avons tous des réseaux très locaux : les entreprises voisines, les pairs implantés sur le même territoire. C'est utile, mais souvent limité. L'ANDRH ouvre des portes sur des sujets plus larges, sur lesquels on ne serait pas forcément challengés dans nos environnements habituels.

Le réseau permet de prendre du recul, de sortir des pratiques « en silo », et de nourrir sa curiosité.

Quels sont aujourd'hui les grands défis RH sur votre territoire ?

C. L-G. : La priorité, c'est clairement le recrutement. Nous sommes nombreux à chercher des compétences rares ou très techniques. Chez Serac¹, par exemple, nous cherchons des profils en automatisation, data,



« Nous cherchons à nous adapter au mieux au marché et trouver des solutions pour rester attractifs. Pour chaque métier, nous devons analyser et proposer des alternatives innovantes pour rester dans la course ! »



Atelier « Être vraiment Présent... en mouvement ! », animé par l'équipe FACILITEAM.

informatique industrielle appliquée aux machines de demain. Ces compétences n'existent quasiment pas localement.

Nous avons même décidé de louer un espace de co-working à Toulouse pour y installer une petite équipe, parce que c'est là que se trouvent les bonnes écoles et les profils adaptés. Nous cherchons à nous adapter au mieux au marché et à trouver des solutions pour rester attractifs. Pour chaque métier, nous devons analyser et proposer des alternatives innovantes pour rester dans la course ! Par exemple, le profil de technicien itinérant pour intervenir chez nos clients, dans des zones parfois sensibles, c'est aussi un défi !

Un autre enjeu, c'est l'intégration de l'IA dans les pratiques RH. Je l'utilise à titre personnel, mais dans nos process RH, le virage reste à opérer. 2026 sera clairement une année charnière : revoir nos pratiques,

sécuriser, automatiser... afin de focaliser nos compétences RH sur les actions à vraie valeur ajoutée !

Comment cela se traduira-t-il dans vos actions locales cette année ?

C. L-G. : Nous voulons alterner entre :

- des sujets de fond (recrutement, IA, santé mentale, transparence des rémunérations...),
- et des formats plus légers, qui permettent de respirer.

En janvier, par exemple, nous avons travaillé sur des outils de co-développement avec une entreprise innovante. Nous collaborons notamment avec des partenaires tels que Le Village by CA. Cela permet de sortir de nos habitudes et de renouveler nos modes d'échange. ●

¹ Serac est spécialisé dans la conception et la fabrication de machines de remplissage et de bouchage de liquides.

LE COMITÉ D'ANIMATION ANDRH MAINE



Chloé LIVET-GUIVARCH
Présidente
RRH, Serac



Luc THIRIEZ
Trésorier
Vice-président de l'ASCAPE 72,
Association des Cadres pour l'Emploi



Charlène MARTINEAU
Secrétaire
Chargée RH, GIE Sesam Vitale



Estelle CHOPLIN
Secrétaire
Responsable recrutement et
développement des compétences,
Automobile Club de l'Ouest



Christelle GIRET-BARBIER
DRH, GIE Sesam-Vitale



Patricia JACQUOT-COURET
DRH, Association Montjoie

Nous contacter :

ANDRH Maine : maine@andrh.fr



 [LinkedIn](#)



 [Rejoignez notre groupe local](#)

DROIT SOCIAL DES ENTREPRISES

Droit du travail • Relations Individuelles & Collectives •
Restructurations • Contentieux sociaux • Protection sociale



Perrine Defebvre



Vanessa Twardowski

**ANTICIPER LES RISQUES
SÉCURISER LES DÉCISIONS
ACCOMPAGNER LA PERFORMANCE**

SYNEGORE AVOCATS sécurise les décisions sociales des entreprises, du quotidien aux situations sensibles.



France



International

Et si la "Méthode de recrutement par simulation" remplaçait le CV... et que ça fonctionnait vraiment ?

Confrontée à une pénurie de candidatures sur des métiers en tension, Céline Rigaud, DRH du Groupe Defontaine, a mobilisé la "Méthode de recrutement par simulation" de France Travail pour renforcer son attractivité et sécuriser ses recrutements. Fondée sur l'évaluation des aptitudes plutôt que sur les CV, cette démarche propose une réponse structurée, inclusive et opérationnelle aux besoins des entreprises. Dans son organisation, les résultats démontrent clairement son efficacité.

Propos recueillis par Alexis Ellin, ANDRH



Avec **Céline Rigaud**,
DRH du groupe
Defontaine

Pourquoi vous êtes-vous tournée vers France Travail et la Méthode de recrutement par simulation (MRS) ?

Céline Rigaud : Nous étions confrontés à des difficultés majeures de recrutement. Les métiers techniques et de production sont en tension, et nous avons atteint un point où même les agences d'intérim n'arrivaient plus à sourcer des candidats. Face à ce constat, nous avons ouvert toutes les pistes possibles, frappé à toutes les portes. C'est dans ce contexte que France Travail nous a présenté la MRS. À ce moment-là, nous ne connaissons pas ce dispositif. Compte tenu de l'urgence et du besoin, nous avons pris une posture très pragmatique : « On tente. » Cette décision d'essayer la MRS n'était pas idéologique : c'était une réponse concrète à un pro-

blème réel d'attractivité et de viviers épuisés. Et cela s'est avéré structurant pour la suite.

Comment se déroule le dispositif ?

C. R. : La MRS s'appuie sur un processus très structuré, dans lequel France Travail pilote la sélection et ouvre largement les portes du recrutement :

1 Ouverture de la sélection : la campagne n'est pas limitée aux seules personnes inscrites chez France Travail. Toute personne motivée peut candidater, avec ou sans parcours préalable dans l'industrie.

2 Visite du site : une immersion est organisée chez nous, avec l'appui de France Travail. Les candidats découvrent les ateliers, voient les machines, rencontrent nos managers, touchent la matière. Cette étape est importante : elle permet de se

projeter dans le métier avant de s'engager.

3 Tests d'aptitudes : des exercices ciblés sont proposés pour déceler les aptitudes techniques nécessaires à la formation que nous dispensons ensuite. L'objectif n'est pas d'évaluer un CV mais de vérifier des capacités concrètes (logique, rigueur gestuelle, compréhension de consignes, etc.).

4 Organisation par France Travail : France Travail organise l'ensemble de la sélection et, structure les groupes. De notre côté, après les tests, nous menons les entretiens avec chacun des candidats.

5 Recrutement & formation : à l'issue, nous recrutons les candidats retenus et les formons en interne sur des parcours longs, 12 à 18 mois selon les besoins. Ce sont des parcours identifiés, alignés sur nos métiers techniques.

L'un des points clés, c'est la lisibilité du parcours pour les candidats : ils voient le métier, passent des tests alignés sur les aptitudes attendues, puis, s'ils sont retenus, accèdent à une formation longue qui sécurise la montée en compétences.

En quoi la MRS se distingue-telle d'un recrutement « classique » ?

C. R. : La différence est nette : on ne regarde pas le CV. Ce qui prime, ce sont les aptitudes et la motivation. Cela ouvre la porte à des personnes qui n'auraient jamais osé postuler via des canaux traditionnels. Nous avons, par



« La différence est nette : on ne regarde pas le CV. Ce qui prime, ce sont les aptitudes et la motivation. Cela ouvre la porte à des personnes qui n'auraient jamais osé postuler via des canaux traditionnels. »

exemple, recruté quelqu'un venu de l'agroalimentaire, boucher de métier. À priori, aucun lien avec l'usinage. Pourtant, après les tests et la visite, la motivation était là, les aptitudes aussi ; et une fois formée, la personne correspond très bien aux attentes. Cette approche déverrouille des candidatures atypiques et permet de révéler des potentiels qui n'apparaissent pas sur un CV.

Quels résultats concrets avez-vous obtenus avec la MRS ?

C. R. : Les résultats sont très significatifs. En septembre, France Travail a mobilisé 20 candidats via la MRS. Neuf d'entre eux ont été retenus à l'issue des tests et des entretiens, et sont entrés en formation chez nous. Nous travaillons ainsi depuis deux ans, avec deux à trois sessions MRS par an. Au vu des besoins, j'ai demandé d'accélérer pour passer à quatre sessions annuelles. Un point important : nous perdons très peu de personnes en cours de formation. Les décrochages existent toujours dans n'importe quel dispositif, mais ils sont rares. Le tri par aptitudes et motivation en amont

sécurise clairement la suite du parcours.

Quels métiers sont concernés et comment sont structurés vos parcours ?

C. R. : Nous sommes sur des métiers techniques et de production de l'industrie, avec des parcours bien identifiés. Nous formons notamment des forgerons, des tailleurs, des usineurs. Ces parcours sont certifiants et ont été construits progressivement pour coller aux réalités de nos ateliers. Côté besoins, ils sont importants et réguliers : à titre d'exemple, je dois recruter environ 25 usineurs par an. La MRS nous aide à alimenter ces promotions dans la durée.

Que retenir-vous des deux années d'utilisation de la MRS ?

C. R. : C'est gagnant-gagnant. Les candidats voient la réalité du métier avant de s'engager, nous détectons les aptitudes et la motivation, et ça marche. Pour nous, la MRS fait ses preuves et nous aide à recruter durablement là où c'est le plus difficile. Au vu des résultats, nous poursuivons et intensifions le dispositif ! ●



ANDRH Vendée

« Rejoindre le réseau ANDRH, c'est se nourrir professionnellement pour pouvoir apporter une autre vision à son entreprise »

RENCONTRE. Sortir de l'isolement, confronter ses pratiques et nourrir sa vision RH : c'est ce qui a conduit Amélie Hollander, RRH U. Logistique, à s'engager au sein de l'ANDRH Vendée. Responsable RH de terrain, elle partage sa conviction : le collectif de l'ANDRH est une ressource essentielle pour prendre du recul, soutenir les professionnels RH, et apporter des réponses à leurs problématiques.

Propos recueillis par Clémentine Mer, ANDRH

Amélie Hollander



UNE RENCONTRE QUI A MARQUÉ MON PARCOURS

› Mon ancien directeur général qui pensait que les RH étaient un contre-pouvoir indispensable, au service d'une vision humaine où les ouvriers, cœur de l'entreprise, devaient être reconnus, impliqués et accompagnés dans leur évolution.



QUEL AUTRE MÉTIER M'AURAIT CHALLENGÉ ?

› **Juge d'instruction** : enquête, preuves, impartialité et psychologie, ce doit être un métier captivant !



SI JE DEVAIS TRANSMETTRE UN SEUL CONSEIL À UN RH QUI DÉBUTE ?

› **La patience est essentielle** : notre métier nécessite de la confiance, qui se gagne avec le temps, sans impatience dans les conseils ni dans les changements que l'on veut porter.



« Deux défis majeurs compliquent également le recrutement. D'une part, la mobilité pose problème : les candidats peuvent être réticents face à des trajets domicile-travail trop longs, d'autant que l'absence de transports en commun limite l'accessibilité aux emplois. D'autre part, la pénurie de logements constitue un frein important. »

Qu'est-ce qui vous a donné envie de vous engager au sein de l'ANDRH ?

Amélie Hollander : La curiosité d'autres visions, d'autres pratiques RH. En tant que responsable RH sur site, on est souvent isolé. Il faut pouvoir se retrouver entre pairs, à la fois pour partager, se soutenir, mais aussi pour s'inspirer.

Pourquoi la fonction RH a-t-elle besoin d'un collectif comme l'ANDRH ?

A.H. : Rejoindre l'ANDRH, c'est enrichir sa pratique professionnelle pour apporter une vision renouvelée à son entreprise. Le réseau offre des contenus de qualité qui permettent de prendre du recul, tout en développant ses contacts RH et locaux. Au-delà de l'expertise, l'association répond à un besoin essentiel : rompre l'isolement en partageant avec des pairs, ce qui manque souvent en entreprise. Notre rôle est d'être à l'écoute et de faciliter ces échanges. La convivialité de nos réunions constitue d'ailleurs notre plus bel atout.

Quelles sont les grandes priorités de l'ANDRH Vendée cette année ?

A.H. : Notre objectif est de satisfaire nos adhérents en leur proposant des réunions mensuelles articulées autour de trois types d'activités : l'intervention d'experts pour nous



Événement sur la thématique de l'épuisement professionnel et l'absentéisme qu'il génère animé par FOCISIE.

aider à prendre du recul sur nos pratiques, des contenus liés à l'actualité RH et des visites d'entreprise.

À titre d'exemple, en 2025, l'événement consacré à l'épuisement professionnel et à l'absentéisme a rencontré un franc succès grâce à une approche favorisant la prise de conscience à trois niveaux : personnel, managérial et RH.

En 2026, nous accueillerons des intervenants autour de thématiques clés telles que la transparence salariale ou encore le passeport de formation.

Enfin, l'utilisation d'un réseau social dédié aux adhérents de l'ANDRH Vendée facilite les échanges rapides autour de nos pratiques professionnelles.

Quels sont aujourd'hui les grands défis RH sur votre territoire ?

A.H. : Le territoire Vendéen est économiquement très dyna-

mique¹, il existe donc une forte demande de candidats sur le marché du travail. Face à des profils professionnels souvent variés, un accompagnement en formation est fréquemment nécessaire. Deux défis majeurs compliquent également le recrutement. D'une part, la mobilité pose problème : les candidats peuvent être réticents face à des trajets domicile-travail trop longs, d'autant que l'absence de transports en commun limite l'accessibilité aux emplois. D'autre part, la pénurie de logements constitue un frein important. Pour y remédier, certaines entreprises vont jusqu'à acheter des biens immobiliers afin d'héberger temporairement leurs salariés, notamment ceux venus d'autres régions. ●

¹ La Vendée est le 5^e département français où l'on mesure le plus faible taux de chômage (lire pages 8-10).

LE COMITÉ D'ANIMATION ANDRH VENDÉE



Amélie Hollander
Présidente
RRH, U.Logistique



Vivien Mouillé
Vice-président
Directeur des relations
humaines, Groupe MDS



Philippe Gilbert
Trésorier
DRH de transition



Claire Maillet
Secrétaire
DRH Groupe, Serta



Laurie Boursereau
Membre
Dirigeante, consultante RH,
coach, Opteam RH

Nous contacter :

ANDRH Vendée : vendee@andrh.fr




LinkedIn

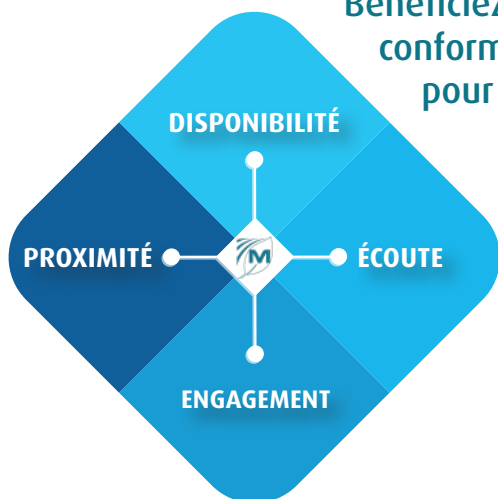



Rejoignez notre groupe local

Anticiper pour son entreprise, c'est protéger ceux qui la font vivre.



Bénéficiez de nos solutions adaptées,
conformes aux conventions collectives,
pour protéger durablement vos salariés.



**MUTUALIA, votre partenaire
complémentaire santé & prévoyance**

Votre Conseiller Entreprises : Xavier Moreau - 06 66 47 66 92 - moreau.xavier@mutualia.fr

www.mutualia.fr



1^{ère} mutuelle régionale labellisée au titre de son engagement RSE

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 401.285.309.

02.97.62.30.00



philia

rh

recruter, simplement !

Le recrutement au cœur de l'écosystème industriel

COMMERCE | NUMÉRIQUE | TECHNIQUE

Deux passionnées,
une promesse : des recrutements
simples, efficaces et durables.



Jihed Philippon
jphilippon@philia-rh.fr
06 47 75 13 68
#LeSourireContagieux



Maëva Faivre
mfaivre@philia-rh.fr
06 79 48 52 85
#LeCouteauSuisse

www.philia-rh.fr

Nantes - Votre partenaire de proximité en Pays de la Loire

Ça s'est passé dans les groupes

Vous vous demandez ce que nos groupes locaux ont mijoté ces derniers temps ? Entre idées créatives, rires et belles connexions, nos rencontres ont montré que la région sait mêler professionnalisme, spontanéité et convivialité. Une énergie collective qui fait du bien et qui permet de souffler un peu !

Par Alexis Ellin, ANDRH



Quand la parentalité crée l'élan : retour sur l'événement de l'ANDRH Loire-Atlantique



L'ANDRH Loire-Atlantique a réuni ses adhérents autour d'un sujet qui touche chacun : la parentalité au travail. Dans les locaux de l'Apec Pays de la Loire, on y a parlé charge mentale, égalité, motivation, équilibre fragile, mais aussi solutions simples que les RH peuvent activer. Grâce aux éclairages de Stéphanie Pachoudde-Boüard, Infirmière puéricultrice et experte de la parentalité en entreprise, et au témoignage d'Amandine Coldeboeuf, adhérente et DRH chez **kanoma**, chacun est reparti avec des idées actionnables et un nouveau regard sur la parentalité dans l'entreprise.

L'ANDRH Anjou a déroulé le tapis rouge au futur du travail



Les membres de l'ANDRH Anjou se sont retrouvés au Pathé Angers lors d'une soirée avec l'Apec Pays de la Loire. Plus de 130 professionnels, étudiants et cadres se sont réunis pour une projection-débat animée par Samuel Durand, venu partager sa vision du futur du travail, autour de ses cinq documentaires *Work in progress*. La salle s'est transformée en véritable laboratoire d'idées autour du sens au travail, des leviers de motivation, de l'IA et de la transformation du temps de travail. Un format interactif qui a permis à chacun de nourrir ses réflexions et de repartir la tête pleine de perspectives.





L'ANDRH Maine s'est fait bluffer

Un magicien s'est invité dans le quotidien des adhérents de l'ANDRH Maine. Joachim Charlot a mêlé cartes, illusions et sciences cognitives pour retourner les certitudes et prouver que suivre son intuition peut être le meilleur moyen de tomber dans le piège. Entre éclats de rire et moments de surprise, les adhérents ont découvert des clés concrètes pour déjouer leurs biais cognitifs et prendre de meilleures décisions. Une soirée à la fois ludique et éclairante qui a laissé chacun repartir avec un cerveau un peu plus affûté... et beaucoup plus curieux.



L'ANDRH Vendée s'invite au pays des œufs Geslin



Les adhérents ont vécu une visite surprenante chez Les Œufs Geslin. Entre charlottes sur la tête et immersion totale, le groupe a découvert deux ateliers concrets : la casserie et le centre de conditionnement, où l'on comprend vite tout le savoir-faire et la précision nécessaires pour faire tourner la chaîne. La DRH, **Claire Regent Zuliani**, a ensuite partagé l'organisation et les projets de l'entreprise, avant que **Cécile Laverdure** ne présente le programme de formation PRAGMA dédié aux DRH/RRH.

La soirée s'est clôturée autour d'un cocktail dinatoire, parfait pour échanger et faire circuler autant les conversations que les saveurs.



VOTRE PARTENAIRE DANS L'EXTERNALISATION DE VOTRE PAIE

NE LAISSEZ PAS L'ÉVOLUTION CONSTANTE DE LA LÉGISLATION FREINER VOTRE PRODUCTIVITÉ



Nous veillons sur votre conformité :
100% sécurisé
0% d'erreur
100% sérénité

← Demandez votre devis



 **sociallea**
an  sdworx company



Convivere
Réinventer la réunion d'équipe

RÉINVENTEZ VOTRE RÉUNION D'ÉQUIPE AU COEUR DE NANTES !

Une expérience **sur-mesure** pour renforcer la cohésion et l'efficacité collective.

- ESPACE PRIVATISÉ TOUT ÉQUIPÉ
- ACCUEIL & DISPONIBILITÉ
- PARTENAIRES ENGAGÉS
- FACILITATION DE VOTRE RÉUNION

 Quartier Talensac
 www.convivere.fr
 06.48.46.53.06

CHLOÉ DUMOULIN
Fondatrice & Facilitatrice 

Intégrez la plus grande communauté RH et échangez avec vos pairs au sein de l'un de nos 64 groupes locaux

andrhr



Répertoire des prestataires locaux

BEELINK FORMATION

Remettre l'humain au cœur de l'entreprise **44**

CESI ÉCOLE D'INGÉNIEURS

« Notre mission : être au plus près
des besoins des entreprises » **46**

AFPA DES PAYS DE LA LOIRE

L'Afpa, partenaire clé
des entreprises ligériennes **48**

SANTÉCLAIR

Comment Santéclair révolutionne
la prévention en entreprise **50**

CORNET VINCENT SÉGUREL

Le droit social au cœur de la stratégie
des entreprises **52**

HARMONIE MUTUELLE

La santé et le bien-être en entreprise
au cœur de l'Éco-santé **54**

ESSENTIELLES AVOCAT

Anticiper les risques
et sécuriser les choix **56**

NIBELIS

NIBELIS, une solution intégrée,
évolutive et sur mesure **58**

TGS FRANCE AVOCATS

TGS France Avocats, le droit social
au service des entreprises **59**

Entretien croisé avec **Isabelle Maudet**
et **Pascaline Bellemans**,
cofondatrices de Beelink.



BEELINK FORMATION

Remettre l'humain au cœur de l'entreprise

Organisme de formation continue créé en 2011, l'entreprise nantaise Beelink Formation est spécialisée dans le développement des compétences transversales pour les entreprises publiques et privées. Elle place l'humain au cœur des relations entre collaborateurs.

Quel est l'ADN de Beelink ?

P.B : Nous nous appuyons sur un réseau d'environ soixante formateurs experts, mobilisés chaque année selon les besoins spécifiques de nos clients. Cette équipe solide et pluridisciplinaire nous permet de couvrir un large éventail de sujets : relation client, management, communication, intelligence émotionnelle... Notre catalogue répond aux enjeux humains actuels des organisations.

I.M : Notre structure à taille humaine permet une agilité, une réactivité et une forte proximité avec les clients. Nos 15 années d'expérience sont au service d'une compréhension fine de nos interlocuteurs et de leurs attentes. Un dénominateur commun émerge toutefois : la communication est devenue le fil rouge des besoins des entreprises.

Comment ont évolué les besoins de vos clients ?

P-B : Les mutations du monde

professionnel – culturelles, générationnelles, organisationnelles – obligent les managers à revoir leurs pratiques. Nous leur apportons des outils de lecture, comme le modèle DISC ou les trois centres d'intelligence, pour les aider à mieux s'adapter aux comportements et besoins de leurs collaborateurs. À cela s'ajoutent des leviers très opérationnels : fixation d'objectifs, délégation, conduite d'entretiens, posture managériale... Nous intervenons à tous les niveaux de l'entreprise et sur l'ensemble des métiers.

I.M : Au-delà de la réactivité, nous sommes en quête permanente d'une personnalisation de notre approche. Nous sondons nos clients pour aller au plus proche de leurs attentes et bâtir une dynamique de confiance. En outre, nous contextualisons toutes nos formations, les rendant ainsi immédiatement transposables. Aujourd'hui, la seule expertise métier ne suffit plus : les organisations

attendent aussi des compétences comportementales alignées avec leurs valeurs.

Que disent ces évolutions du monde du travail actuel ?

P.B : Les salariés expriment un besoin fort de lien et de présentiel. Dans un univers de plus en plus digitalisé, les échanges informels et la spontanéité deviennent des leviers essentiels de cohésion.

I.M : Nos apprenants expriment leurs besoins de reconnaissance, de se sentir entendus et considérés, de comprendre et de donner du sens à ce qu'ils font. La force du collectif repose sur la capacité à intégrer chaque individualité et à la faire grandir au sein du groupe. L'humain au centre des relations et des organisations.

Contact :

- Pascaline Bellemans, directrice associée
- 06 86 16 32 96
- pbellemans@beelinkformation.fr

Faire grandir les compétences, Transformer durablement les pratiques.

Depuis plus de 15 ans, Beelink Formation accompagne les organisations dans l'évolution des comportements professionnels.

Pour des **managers alignés, des équipes engagées** et des **pratiques réellement opérationnelles**.

Formations

- . MANAGEMENT
- . COMMUNICATION
- . EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE
- . RH
- . RELATION CLIENT

Coaching

- . INDIVIDUEL
- . COLLECTIF

Conseil & Audit

- . AIDE AU RECRUTEMENT
- . AUDIT DE PLATEAUX D'APPELS
- . PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

beelink-formation.fr • 02 40 84 32 12 • formation@beelinkformation.fr

Et si vous aviez l'info RH toujours à portée de main ?

ACCÉDEZ FACILEMENT À VOS RESSOURCES RH, OÙ QUE VOUS SOYEZ !



www.andrh.fr
monadhésion@andrh.fr
01 56 88 18 28

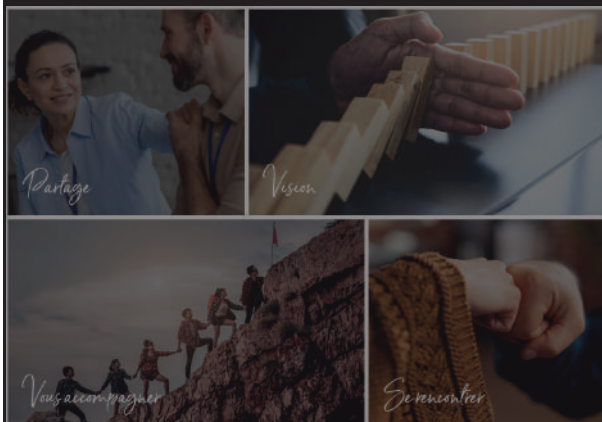
andrh

Reliances

— LAURENT CAPUTO

Cabinet de Conseil en Art de la Relation

Transformation Culturelle et Manageriale
Seminaire - Formation - Coaching



Laurent Caputo - +33 (0)6 60 32 07 19
laurent.caputo@reliances.eu



« Notre mission : être au plus près des besoins des entreprises »

Créée en 1958 par des entreprises industrielles, CESI école d'ingénieurs dispose d'un réseau de 110 000 alumni, 8 000 entreprises d'accueil pour ses étudiants et de 175 partenariats noués avec des universités du monde entier.

Quel est le positionnement de CESI sur le marché de la formation ?

L'école d'ingénieurs CESI vise à répondre aux besoins des entreprises et à promouvoir l'employabilité des jeunes en les formant à des métiers actuels et futurs. Pour cela, l'école suit les taux d'emploi sectoriels, s'appuyant sur les observatoires des principales branches professionnelles. L'individu est au cœur de la démarche, avec une attention particulière portée à l'évolution des compétences et à l'adaptation aux enjeux du développement durable, de l'éthique et de la qualité.

Comment l'école d'ingénieurs CESI fait-elle évoluer ses cursus ?

CESI entretient une proximité forte avec les entreprises du territoire. La majorité des étudiants sont formés en alternance, favorisant une adaptation réciproque entre l'école et l'entreprise. Des échanges réguliers avec les tuteurs ainsi que des conseils de perfectionnement et des conseils scientifiques permettent de revoir

les programmes de formation. Le conseil d'administration, composé de six fédérations professionnelles françaises, identifie en amont les besoins spécifiques de chaque marché, qui sont ensuite intégrés dans nos cursus.

Comment CESI accompagne-t-elle les organisations ?

CESI reste en lien constant avec les entreprises pour former leurs collaborateurs en interne, sur des sujets ciblés. Dans les Pays de la Loire, de nombreuses demandes concernent la cybersécurité. CESI propose des formations certifiantes et qualifiantes, permettant aux salariés de devenir eux-mêmes formateurs et d'assurer l'autonomie de leur entreprise. L'alternance constitue également un levier de fidélisation : 50 % des alternants restent dans l'entreprise qui les a formés et les stages débouchent fréquemment sur une embauche.

Comment les entreprises partenaires s'impliquent-elles dans la vie des campus CESI ?

Parmi les 3 000 partenaires des

Pays de la Loire, certains salariés interviennent à CESI pour former les étudiants, parmi eux des DRH, responsables qualité - sécurité - environnement, informatique ou BTP. Les entreprises partenaires participent également à des jurys, aux conseils d'orientation de perfectionnement, à des interventions auprès de nos étudiants ou à des job dating. Ils bénéficient du réseau de 110 000 alumni CESI, des infrastructures et des laboratoires et plateformes technologiques de CESI, témoignant d'une relation de confiance durable.

Nos prochains job dating spécial alternance

- Campus Le Mans : 4 juin 2026
- Campus de Nantes : 26 mars & 28 mai 2026
- Campus de Saint-Nazaire : 2 avril & 4 juin 2026

Contact :

- Retrouvez les coordonnées de nos 26 campus en France sur www.cesi.fr

ATTEINDRE L'EXCELLENCE AVEC CESI



Recrutez des talents opérationnels

- En stage ou en alternance
- À la pointe des technologies métier
- Dans 26 campus en France
- En proximité avec votre bassin d'emploi
- À un rythme adapté à la vie de votre entreprise
- En France ou à l'international

Formez vos équipes

- Sur des parcours individuels ou collectifs
- À des diplômes uniformes sur l'ensemble du territoire
- Reconnus et accrédités par France Compétences, la CTI ou la CGE
- Sur des certifications complémentaires à CESI

Participez à notre success story

- Investissez dans la recherche et les technologies de pointe
- Créez et intégrez une chaire d'enseignement
- Contribuez aux projets pédagogiques de CESI
- Valorisez votre entreprise auprès de nos étudiants

Management & RH

Informatique & Numérique

BTP & Génie Civil

QSE & Développement Durable

Industrie & Innovation

CAMPUS DU MANS

02 43 14 98 02

44 avenue Frédéric Auguste Bartholdi
72000 LE MANS

CAMPUS DE NANTES

02 28 16 10 11

1 avenue Augustin-Louis Cauchy
44307 NANTES

CAMPUS DE SAINT-NAZAIRE

02 40 15 20 17

24, Le Paquebot
44600 SAINT-NAZAIRE



Evelyne Bonet,
directrice régionale
de l'Afpa des Pays de la Loire



L'Afpa, partenaire clé des entreprises ligériennes

Dans un contexte de tensions sur le marché du travail et de transformation rapide des métiers, l'Afpa joue un rôle clé dans l'accompagnement des entreprises et des salariés en Pays de la Loire. Entre montée en compétences, reconversion et attractivité des filières, l'organisme de formation mobilise des solutions concrètes pour répondre aux besoins du territoire.

Quels sont les besoins en compétences identifiés en PDL, et comment l'Afpa y répond-elle ?

L'Afpa est un partenaire important pour sécuriser les compétences des salariés et des futurs salariés des entreprises. Nous proposons des parcours sur mesure, en continu ou en alternance, du diagnostic des besoins de la personne à la formation, qu'elle soit qualifiante ou certifiante. Nous formons sur les grands secteurs d'activité en tension : le secteur industriel, le secteur du bâtiment et le secteur de la transition énergétique, qui nécessitent d'adapter les compétences des salariés. Notre offre couvre également les secteurs du transport et de la logistique, des réseaux électriques, de l'hôtellerie-restauration et des services administratifs, avec des taux de retour à l'emploi de plus de 80 %.

Comment l'AFPA accompagne-t-elle les entreprises ligériennes ?

L'Afpa propose une approche « du juste temps à la juste formation »

pour répondre aux besoins de montée en compétences des salariés et assurer leur maintien dans l'emploi ou leur évolution vers une autre aire de mobilité professionnelle jusqu'à leur reconversion professionnelle. La mobilisation des dispositifs CPF, PTP (Projet de Transition Professionnelle), Plan de Développement des Compétences ou encore les solutions combinées blocs de compétences suivies d'alternance, se fait en lien avec le salarié et les services RH des entreprises. L'expertise de l'Afpa est d'accompagner les évolutions de postes d'opérateurs et de techniciens à travers une richesse de parcours possibles. L'Afpa œuvre aussi pour la formation des demandeurs d'emploi et l'attractivité des métiers à travers le programme régional de formation « 1 emploi, 1 formation » et les dispositifs de financement publics, comme la POEI.

Quelles solutions l'AFPA propose-t-elle en PDL pour sécuriser les parcours et favoriser l'insertion durable dans l'emploi ?

Des journées portes ouvertes

(26 mars – 24 juin – 17 septembre) ou encore des rencontres avec les professionnels d'entreprises sont organisées dans nos 7 centres de la région. L'Afpa, CFA depuis 2020, accompagne les entreprises dans le recrutement de leurs alternants. L'Afpa a développé une offre d'accompagnement sur l'ensemble des freins périphériques qui peuvent obérer la bonne réussite du parcours d'insertion professionnelle, à travers des partenaires engagés au sein du Village des Solutions, sur les questions de la mobilité, de la santé, de la fracture numérique, du logement ou encore de la parentalité. Chaque bénéficiaire ou stagiaire qui se forme peut en bénéficier.

Contact :

Direction régionale AFPA

- 36 rue Paul Bert
- 44100 Nantes
- 06 08 77 08 00



VOTRE RÉUSSITE, NOTRE ENGAGEMENT

CABINET DE RECRUTEMENT SPÉCIALISÉ



Finance



Comptabilité



RH & paie



Immobilier



Juridique



Commerce



VOLTAIRE
RECRUTEMENT
CDI - CDD - INTÉRIM

2 BIS RUE PAUL PAINLEVÉ
44000 NANTES
contact@voltaire-recrutement.fr
07 60 31 60 67
www.voltaire-recrutement.fr

Rencontre avec **Christian Acknin**, directeur général, pour comprendre pourquoi la santé est désormais un levier stratégique pour les DRH.



Comment Santéclair révolutionne la prévention en entreprise

Santéclair, acteur majeur de la santé depuis plus de 20 ans, propose aux entreprises une approche innovante pour optimiser la complémentaire santé. Sa plateforme MySantéclair facilite l'accès aux soins, réduit les coûts et intègre des services de prévention adaptés aux enjeux RH.

Pourquoi la prévention santé doit-elle devenir une priorité pour les DRH ?

Parce qu'elle conditionne la santé durable des équipes et, par ricochet, la performance globale. Des collaborateurs en bonne santé physique et mentale sont plus engagés et plus productifs. La santé ne doit plus être perçue comme un simple avantage social, mais comme un pilier stratégique. Chez Santéclair, nous défendons l'idée qu'il faut agir avant que les problèmes surviennent : la prévention est la clé pour réduire l'absentéisme et renforcer la qualité de vie au travail.

Quel rôle joue Santéclair dans l'écosystème santé des entreprises ?

Nous sommes une plateforme intégrée aux contrats de complémentaire santé. Via MySantéclair, nous accompagnons 10 millions d'assurés dans 8 domaines de soins :

médecine de ville, hospitalisation, optique, dentaire, audition, santé mentale, médecines douces et prévention.

Concrètement, cela inclut plus de 20 services innovants, comme la téléconsultation sans frais, le deuxième avis médical, des rendez-vous rapides en santé visuelle, un outil d'analyse de symptômes certifié, un palmarès pour choisir les meilleurs établissements hospitaliers, ou encore des solutions pour prendre soin de sa santé mentale, du trouble léger au plus sévère. Et pour aller encore plus loin dans l'accompagnement des bénéficiaires dans leur santé au quotidien, nous lançons, en janvier 2026, cinq nouveaux programmes santé innovants sur les piliers de la prévention : un programme nutrition pour atteindre ses objectifs nutritionnels, un programme sommeil pour mieux dormir, un programme bien-être mental pour retrouver un bon équilibre émo-

tionnel, un programme arrêt du tabac pour se libérer définitivement de la cigarette ou du vapotage, et enfin un programme activité physique pour retrouver ou garder la forme.

Quels bénéfices concrets pour les DRH et leurs équipes ?

Ils sont multiples et concrets : réduction du reste à charge et amélioration du pouvoir d'achat, baisse de l'absentéisme, fidélisation des talents, renforcement de la marque employeur et amélioration de la qualité de vie au travail.

En intégrant Santéclair, les DRH valorisent leur politique sociale et répondent aux attentes croissantes des collaborateurs en matière de santé et de bien-être. C'est un signal fort envoyé aux collaborateurs : leur santé compte !

Pour les collaborateurs, ces solutions sont disponibles 24 h/24 et 7 j/7 pour simplifier leurs parcours santé. Notre mission : rendre les

soins accessibles, pertinents et abordables, sans compromis sur la qualité.

Prenons un exemple concret de maîtrise des dépenses de santé : suite à l'analyse de leur devis ou en passant par le réseau de professionnels de santé partenaires Santéclair, nos bénéficiaires ont réalisé 778 € d'économies en audio, 263 € sur la chirurgie et jusqu'à 2 000 € d'économies en implantologie dentaire. L'enjeu pour nous, c'est de lutter contre le renoncement aux soins.

Comment Santéclair accompagne-t-elle spécifiquement la prévention en entreprise ?

Nous avons développé un dispositif de prévention très complet avec une évaluation de la santé perçue et des habitudes de vie des collaborateurs sur 14 thématiques clés : santé mentale, risques cardiovasculaires, risque de diabète, alimentation, tabac, sommeil, activité physique et sportive, alcool, douleurs physiques, hygiène dentaire, audition, vision, vaccination, et dépistage des cancers.

Individuellement, vos collaborateurs obtiennent un bilan permettant d'identifier leurs principaux risques ainsi que des recommandations personnalisées, en fonction de leurs résultats. Ils bénéficient d'un entretien motivationnel avec un conseiller expert en prévention pour les soutenir et les encourager à passer à l'action. Ils sont ensuite orientés vers les services Santéclair les plus adaptés pour répondre à leurs enjeux de santé.

De votre côté, vous accédez à une compilation agrégée et anonymisée de ce bilan et obtenez un aper-



çu global de la santé perçue de vos collaborateurs. Cela vous permet de cibler les actions de prévention les plus pertinentes à l'échelle de votre entreprise, et de piloter ces actions car vous pouvez mesurer les effets de vos campagnes de prévention et leur impact dans le temps.

Nous apportons également aux entreprises un accompagnement sur mesure dans la mise en œuvre d'actions collectives de prévention, grâce à des partenaires avec lesquels nous avons l'habitude de collaborer et que nous avons sélectionnés pour la qualité de leurs services (dépistage organisé, suivi médical, campagne de vaccination, activité physique en entreprise, etc.)

Que ce soit à un niveau individuel ou collectif, vous l'aurez compris, ce dispositif vise à prévenir les risques et à agir durablement sur la santé.

Comment un DRH peut-il intégrer Santéclair dans son contrat collectif ?

C'est simple : il suffit de demander à votre courtier ou assureur d'inclure Santéclair lors de la mise en place ou du renouvellement du contrat. Aujourd'hui, rares sont les offres sans plateforme santé. Choisir Santéclair, c'est opter pour un environnement complet, innovant et responsable, qui répond à vos enjeux de QVT et de RSE. Plus de 60 mutuelles et assureurs nous font confiance, et déjà 5 millions de salariés bénéficient de nos services. Transformez votre contrat santé en un outil d'engagement et de prévention. Investir dans la santé, c'est investir dans une performance durable.

Contact :

- equipe-commerciale@santeclair.fr
- www.santeclair.fr

Jean-Charles Trus,
Directeur Regional Pays de la Loire
d'Harmonie Mutuelle



La santé et le bien-être en entreprise au coeur de l'Éco-santé

L'Éco-santé ambitionne d'améliorer durablement la santé de tous. Directeur d'Harmonie Mutuelle dans les Pays de la Loire, Jean-Charles Trus souligne l'intérêt pour les entreprises de rejoindre le mouvement.

Harmonie Mutuelle a lancé le mouvement de l'Éco-santé.

De quoi s'agit-il ?

La santé est un bien commun dont nous devons prendre soin dans l'intérêt de tous. À travers le mouvement de l'Éco-santé, Harmonie Mutuelle entend relever les principaux défis de santé auxquels nous sommes confrontés : difficultés d'accès aux soins, stagnation de l'espérance de vie, dérive des dépenses... Nous avons besoin pour cela d'enclencher une dynamique collective avec les entreprises des Pays de la Loire.

Quel est précisément le rôle des entreprises ?

Le travail impacte la santé physique et mentale des salariés. Le bien-être en entreprise est assurément un enjeu de santé globale. La dégradation des conditions de vie et de travail se traduit souvent par un manque d'engagement des salariés, une

hausse de l'absentéisme, une augmentation du turn-over et, in fine, une baisse de la productivité. Investir dans le bien-être permet à la fois d'améliorer la santé de ses collaborateurs, de les fidéliser et d'en attirer de nouveaux. C'est un gage de performance durable. Notre sondage réalisé en 2025 avec Odoxa montre que les dirigeants ligériens l'ont bien compris : neuf sur dix sont convaincus que les actions de prévention peuvent réduire l'absentéisme et 98 % sont favorables à la mise en place d'actions au sein de leur entreprise.

Concrètement, quelles solutions proposez-vous ?

Notre démarche Éco-santé se décline en trois axes : agir plus tôt, agir plus vite et agir autrement. Agir plus tôt, c'est privilégier le préventif plutôt que le curatif. C'est concentrer nos efforts sur la prévention en agis-

sant en amont sur les différents facteurs qui influencent notre santé. Notre rôle est de proposer des initiatives préventives et sportives au plus près des territoires, à l'instar des actions de dépistages gratuits dans nos agences ou encore des cours d'activités physiques proposés sur le temps du midi à destination des salariés du secteur avec l'un de nos partenaires, la Fédération française du sport d'entreprise.

Qu'entendez-vous par « agir plus vite » ?

Agir plus vite, c'est faciliter l'accès aux soins. Près d'un Ligérien sur quatre renonce à des soins en raison des coûts, des délais d'attente ou de l'éloignement géographique. C'est un constat très préoccupant. Nous nous engageons à proposer une prise en charge plus rapide et au meilleur prix grâce au Groupe VYV et à Kalixia, son

réseau de professionnels en optique, audio, dentaire et ostéopathie. Nous offrons également la possibilité d'obtenir un deuxième avis médical et nous disposons d'un service d'action sociale pour venir en aide aux personnes en difficulté.

Et « agir autrement » ?

C'est prendre conscience de l'impact de la santé sur l'environnement et adopter des pra-

tiques écoresponsables. Nous organisons par exemple des collectes de lunettes inutilisées que nous reconditionnons et remettons sur le marché. Nous avons également passé un partenariat avec l'Ademe pour récompenser les entreprises investies dans la transition écologique. Nous sommes nous-mêmes engagés dans une démarche d'exemplarité en privilégiant les mobilités douces et

en réalisant notamment chaque année depuis 2019 un bilan carbone de nos activités. Une exigence indispensable pour inciter les entreprises des Pays de la Loire à nous rejoindre.

Contact :

- 02 40 41 27 27
- harmonie-mutuelle.fr

LAURENT N'A PAS DE MAL À RECRUTER

AVEC SON **CONSEILLER ENTREPRISE HARMONIE MUTUELLE**,
LAURENT A CONÇU UN PACKAGE ATTRACTIF D'AVANTAGES
SOCIAUX POUR RECRUTER ET FIDÉLISER.

- » 500 conseillers entreprises présents partout dans les régions.
- » Un interlocuteur unique pour une approche 360° de la protection sociale.

Retrouvez toutes nos solutions entreprises sur harmonie-mutuelle.fr



Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57. Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris. Crédit photo : Getty Images - BABEL



**Harmonie
mutuelle**
GROUPE **vyv**

AVANÇONS collectif

Julie Le Bourhis,
avocat associé,
Cornet Vincent Ségurel



Le droit social au cœur de la stratégie des entreprises

Implanté à Nantes depuis plus de 50 ans, le cabinet Cornet Vincent Ségurel accompagne entreprises et collectivités face à des enjeux juridiques de plus en plus complexes. Grâce à une approche transversale et à une expertise pointue en droit social, le cabinet propose des solutions pragmatiques, du recrutement aux restructurations.

Quelles sont les missions principales de Cornet Vincent Ségurel et comment vos différentes expertises en droit des affaires se conjuguent-elles pour servir vos clients ?

Nous accompagnons les entreprises et collectivités sur l'ensemble de leurs enjeux juridiques, avec une approche transversale qui fait notre force. En droit social, nous intervenons sur toute la chaîne RH – du recrutement aux restructurations – en synergie avec nos autres départements. Un exemple : lors d'une réorganisation, notre équipe sociale pilote le volet RH et le dialogue social, tandis que nos experts corporate, immobilier et fiscal sécurisent les autres dimensions. Le DRH dispose d'un interlocuteur unique. Cette vision à 360° fait notre différence.

Comment votre bureau de Nantes, implanté depuis 1972, répond-il aux besoins spécifiques des entreprises des Pays de la Loire ?

Notre ancrage régional depuis

plus de 50 ans nous donne une connaissance fine du tissu économique local. Nous accompagnons PME, ETI, groupes et collectivités sur leurs enjeux : tensions de recrutement, transformations organisationnelles, gestion des compétences. Nous sommes réactifs sur l'actualité car notre objectif premier est de pouvoir apporter des solutions à nos clients en adéquation avec les évolutions très (trop ?) mouvantes du droit social. Au-delà du local, nos 6 bureaux et 320 professionnels permettent une action nationale et internationale. Un DRH basé à Nantes peut compter sur nos équipes pour gérer un contentieux à Paris, une négociation à Lyon ou une acquisition en Italie.

Quels sont aujourd'hui les principaux défis juridiques et économiques pour les entreprises des Pays de la Loire et comment accompagnez-vous vos clients dans ces enjeux ?

Il existe pour moi trois défis majeurs. Aider les entreprises face

à l'explosion de leurs obligations d'abord, pour laquelle nous proposons des audits globaux et des outils opérationnels. La guerre des talents ensuite. Nous accompagnons les DRH sur des dispositifs innovants : intéressement adapté, mobilité interne, télétravail sécurisé. Enfin, les restructurations : nous intervenons tant en prévention qu'en matière de procédures collectives. Dans toutes ces situations, notre objectif reste le même : des solutions pragmatiques pour nos clients.

Contact :

- **Julie Le Bourhis**
Avocat associé -
Droit social et de l'activité professionnelle
Cornet Vincent Ségurel - Bureau de Nantes
- JLBourhis@cvs-avocats.com



**CornetVincent
Ségurel**

Droit Social et de l'Activité Professionnelle

Un accompagnement 360° en droit social

- › Droit du travail et de l'activité professionnelle
- › Droit de la sécurité sociale
- › Droit pénal du travail
- › Droit public du travail et fonction publique
- › Fiscalité et mobilité internationale

Une équipe dédiée

- › Plus de 30 avocats et juristes, dont 9 associés
- › Un interlocuteur dédié pour une meilleure coordination de l'ensemble de vos problématiques
- › Une synergie quotidienne de nos équipes pluridisciplinaires

Vos besoins



Comprendre /Anticiper vos risques sociaux et sécuriser vos pratiques sociales



Bénéficier de **solutions innovantes** et d'un extranet client sécurisé



Maîtriser vos procédures et budgets



Avoir pour partenaire un **cabinet d'experts** reconnus



Être accompagné dans la gestion quotidienne et de crise, dans la négociation et la médiation

Vos contacts



Caroline Hénot
LILLE



Delphine Monnier
LYON



Julie Le Bourhis
NANTES



Anne-Sophie Le Fur
NANTES



Laurence Tardivel
NANTES



Magali Bussac
PARIS



Isabelle Savier-Pluyette
PARIS



Hélène de Saint Germain
PARIS



Angéline Lepigoché
RENNES

BORDEAUX | LILLE | LYON | NANTES | PARIS | RENNES

www.cvs-avocats.com

Marion Le Lijour,
avocate et membre
de la SCM Essentielles Avocat



Anticiper les risques et sécuriser les choix

Marion Le Lijour est avocate et membre de la SCM Essentielles Avocat, située à Nantes. Sur la base d'expertises complémentaires intervenant sur toute la chaîne de valeur, elle détaille ici une approche de conseil juridique globale et sécurisante.

Comment définiriez-vous aujourd'hui le positionnement de votre cabinet ?

Nous sommes avant tout un cabinet de conseil juridique social, tourné vers l'accompagnement stratégique et opérationnel des entreprises. Notre ADN repose sur une approche très concrète du droit : sécuriser les décisions, accompagner les transformations et soutenir les directions dans leurs enjeux sociaux, humains et organisationnels.

Pourquoi le sanitaire, le social et le médico-social constituent-ils un axe fort de votre expertise ?

Le cabinet repose sur un binôme d'associées aux expertises complémentaires en droit social, droit de la santé et droit de l'action sociale et des familles. C'est ce qui a pu constituer historiquement le pourquoi de ce choix.

Ces secteurs concentrent des problématiques particulièrement complexes : droit du travail, réglementation sectorielle, contraintes

budgétaires, enjeux humains forts et dialogue social permanent.

La combinaison de nos expertises au sein du cabinet nous permet d'avoir une approche complémentaire et une lecture transversale des situations, en croisant les exigences réglementaires de nos deux matières, l'organisation du travail et la performance sociale.

Cette expertise sectorielle est un levier, pas un périmètre : elle nourrit une approche de conseil juridique social que nous mobilisons ensuite dans d'autres secteurs confrontés à des enjeux comparables de transformation, de négociation ou de réorganisation.

Quels sont aujourd'hui les principaux risques juridiques auxquels font face les employeurs dans ce contexte ?

Les risques sont multiples et souvent imbriqués : gestion du temps de travail, pénurie de compétences, usure professionnelle, réorganisations, fusions ou rapprochements, sans oublier les enjeux de confor-

mité et de responsabilité.

Dans le sanitaire et le médico-social, ces risques sont accentués par les contrôles et la réglementation. Mais, dans les faits, nous retrouvons ces mêmes problématiques dans de nombreux secteurs d'activité. Notre rôle consiste précisément à aider les directions et les DRH à anticiper ces risques, à sécuriser leurs choix et à transformer les contraintes juridiques en leviers de décision.

Comment votre approche mêlant conseil, contentieux et accompagnement opérationnel fait-elle la différence ?

Nous intervenons sur toute la chaîne de valeur. Le contentieux nourrit notre capacité d'anticipation, le conseil structure la stratégie, et l'accompagnement opérationnel garantit l'effectivité des solutions. Nos recommandations sont toujours construites à partir des réalités de terrain : organisation existante, contraintes économiques, climat social et objectifs RH.

Le contentieux nourrit notre capacité d'anticipation, le conseil structure la stratégie, et l'accompagnement opérationnel garantit l'effectivité des solutions.

Cette approche globale permet aux entreprises de prendre des décisions juridiquement sécurisées, mais aussi comprises et portées par les équipes car au plus près de la réalité de la structure que nous conseillons.

Quelle place accordez-vous à la formation dans la prévention des risques ?

La formation est un levier essentiel de notre accompagnement. Nous sommes convaincus que la prévention passe par la montée en compétence des acteurs.

Nous concevons des formations professionnelles pragmatiques, souvent à partir d'un besoin exprimé par le client, et donc sur mesure pour être directement applicables, à destination des directions, des RH et des managers. L'objectif est de rendre le droit lisible, opérationnel et mobilisable au quotidien.

Au-delà de la simple application des règles, ces formations permettent de créer une dynamique collective au sein des équipes et de renforcer la culture de conformité de l'organisation. Elles constituent également un outil d'anticipation, permettant aux établissements et entreprises de se préparer aux évolutions législatives, réglementaires ou technologiques, et de réfléchir ensemble à l'impact de nouveaux outils ou pratiques sur

leurs organisations à travers l'étude de cas concrets. J'ai également imaginé une logique de « parcours » pour mes clients et pour les services RH autour du « contrat de travail dans tous ses états » où l'on aborde en 4 ou 6 demi-journées selon les souhaits toutes les thématiques de la gestion du contrat de travail, afin que les nouveaux embauchés par exemple ou les personnels en poste puissent actualiser et affiner leurs pratiques.

Cette démarche concerne aussi bien les établissements sanitaires et médico-sociaux que les entreprises d'autres secteurs, dès lors qu'elles souhaitent sécuriser leurs pratiques et renforcer l'autonomie de leurs équipes.

Vous travaillez souvent en mode projet. Pourquoi ce choix ?

Le mode projet permet de sortir d'une approche ponctuelle du droit. Chaque mission est structurée autour d'un diagnostic, d'objectifs clairs, d'un accompagnement global des acteurs dont les problématiques sont souvent plurielles : leur apporter un travail en « réseau » avec nos partenaires permet aussi de régler plusieurs problématiques de manière fluide et efficace puisque tous les acteurs concourent à apporter un conseil selon un objectif commun défini par le client.

Vous êtes référente à l'ANDRH depuis près de cinq ans. Quel regard portez-vous sur ce rôle ?

C'est une chance, de belles rencontres aussi car l'ANDRH 44 est très dynamique et accueillante : l'association me permet d'animer un espace de réflexion et de dialogue autour des enjeux juridiques et RH, en dépassant la simple réponse aux situations problématiques du quotidien.

Mes interventions visent à combiner trois dimensions : l'actualité juridique et réglementaire, l'accompagnement opérationnel des pratiques RH, et surtout l'ingénierie et la prospective. Cela signifie que nous travaillons avec les DRH pour anticiper les évolutions législatives, identifier les impacts des nouvelles pratiques ou nouveaux outils, et construire ensemble des réponses adaptées aux organisations.

Pour moi, l'objectif est de nourrir une réflexion collective, d'ouvrir des perspectives et de préparer les équipes RH. Je pense que les DRH ne viennent pas seulement chercher une solution ponctuelle en adhérant à l'ANDRH, mais aussi un espace de partage où ils peuvent réfléchir sur les transformations à venir et s'appropriier les bonnes pratiques avant que les évolutions légales ou technologiques ne les rattrapent.

Contact :

- 8 place de la Bourse
44000 NANTES
- 02 51 82 66 20
- mleljour@scmessentiellesavocat.fr

Grégoire Bruggeman,
Directeur des ventes Ouest
chez Nibelis



NIBELIS, une solution intégrée, évolutive et sur mesure

Nibelis est le leader de l'édition de solutions de paie et de SIRH en mode 100 % SaaS. Pionnière du SIRH intégré, l'entreprise accompagne plus de 2200 clients grâce à une offre complète constituée de 20 modules RH. Entreprise franco-française, elle se distingue par son modèle autofinancé, mettant l'innovation au service de ses clients.

Quelles sont vos orientations stratégiques ?

Associer l'innovation technologique, la conformité réglementaire et l'accompagnement de proximité. Nous avons la chance d'être dotés d'une couverture territoriale constituée de 8 agences et 5 directions régionales, avec une forte implantation dans les Pays de la Loire. Nous accompagnons 350 clients issus d'un tissu économique très diversifié touchant au médico-social, à l'habitat, à l'édition, aux transports routiers ou à l'industrie. Ces acteurs locaux nous permettent de nous diversifier.

Quel rôle jouez-vous en entreprise ?

Notre mission première est de décharger les services RH des tâches administratives à faible valeur ajoutée pour qu'ils se consacrent à l'essentiel : développer les compétences de l'entreprise, responsabiliser les collaborateurs et mettre en place des processus RH efficaces. Nous intervenons

sur 3 axes : le premier, l'édition de logiciel. Nous avons constitué 20 modules RH qui couvrent l'ensemble des besoins opérationnels des organisations et permettent d'accompagner le collaborateur, tout au long de sa vie en entreprise. Le deuxième, en tant que conseil : nos 600 collaborateurs dont 280 consultants spécialisés en paie et droit social, épaulent nos clients dans tout ou partie de la production de leur paie. Enfin, nous gérons l'intégralité de la chaîne de valeur, par l'intégration de cette solution modulable qui, chaque année, s'enrichit de nouvelles fonctionnalités, tout en garantissant une conformité réglementaire.

Quels sont vos projets ?

Nibelis suit un nouvel axe stratégique en 2026. D'éditeur et gestionnaire de paie et SIRH 100 % intégré, nous voulons répondre à des enjeux spécifiques et adresser des sujets tels que la GTA ou la gestion de talents, qui pourront être souscrits indépendamment

de notre solution de paie. Nous avons travaillé et adapté notre offre pour l'adapter à l'environnement informatique de chaque client et répondre aux besoins particuliers des entreprises.

Un message pour les RH ?

Dans un contexte de marché difficile, la fidélisation des collaborateurs et l'attraction des talents sont devenues des enjeux majeurs pour les entreprises qui veulent valoriser leur politique RH et leur marque employeur. En s'appuyant sur notre solution évolutive, elles bénéficient d'outils qui s'adaptent en fonction de leurs besoins et de leurs priorités et leur libèrent du temps pour se concentrer sur l'essentiel : développer la dimension humaine de leur organisation.

Contact :

www.nibelis.fr

Christelle Verdier,
avocate associée en droit
du travail chez TGS France Avocats
depuis mars 2000



— AVOCATS —

TGS France Avocats, le droit social au service des entreprises

TGS France Avocats accompagne les entreprises face à des enjeux sociaux et juridiques toujours plus complexes. Grâce à une expertise transversale et une approche préventive, le cabinet sécurise chaque étape du développement.

Pouvez-vous présenter TGS France Avocats ?

TGS France Avocats est un cabinet pluridisciplinaire comptant 170 collaborateurs, dont 100 avocats et juristes, présents dans 21 bureaux en France, dont 7 en Pays de la Loire. Membre du groupe TGS France et du réseau international TGS, le cabinet accompagne les entreprises à chaque étape de leur développement. Les équipes interviennent sur l'ensemble des domaines du droit des affaires avec une approche pragmatique, adaptée aux réalités économiques locales.

Comment vos services en droit social contribuent-ils au dynamisme économique régional ?

Notre activité en droit social repose sur deux piliers : le conseil et le contentieux. En conseil, nous accompagnons les entreprises dans la gestion des ressources humaines : embauche, contrats, gestion disciplinaire, ruptures, négociation d'accords collectifs, audits sociaux, analyse des taux AT/MP, risques psychosociaux,

etc. En précontentieux et contentieux, nous aidons les employeurs à anticiper et résoudre les conflits. Dès l'apparition d'un différend, nous recherchons des solutions négociées, et si nécessaire, nous défendons les entreprises devant les juridictions compétentes. Cette approche progressive contribue à la sécurité juridique des employeurs et au maintien d'un climat social favorable au développement économique régional.

Qu'est-ce qui distingue TGS France Avocats ?

Notre différence repose sur l'étendue de notre offre et notre mode de fonctionnement. Nous couvrons un large spectre du droit social, y compris des domaines techniques comme l'analyse des taux AT/MP ou le droit des étrangers appliqué au droit du travail. Nos clients apprécient notre réactivité, notre disponibilité et la qualité du suivi. Le travail en équipe, au sein du cabinet et avec les autres expertises du groupe TGS France, permet des réponses

transversales et opérationnelles. Nous sommes également engagés dans la prévention, via des actions de sensibilisation et de formation.

Quels sont aujourd'hui les principaux défis en droit du travail ?

Les entreprises doivent composer avec des enjeux croissants : montée des risques psychosociaux, évolutions managériales, transformations liées à la digitalisation et à l'IA, sans oublier un contexte économique incertain qui remet au premier plan les réorganisations et licenciements économiques. Pour y répondre, le cabinet s'appuie sur une approche préventive et un accompagnement stratégique sur mesure.

Contact :

TGS France Avocats

- 20 rue Victor Schoelcher, 44100 Nantes
- 02 51 70 36 00
- <https://www.tgs-avocats.fr/cabinets/avocats-droit-des-affaires-nantes>
- christelle.VERDIER@tgs-avocats.fr

Vous pouvez **subir**
la **complexité** de
vos logiciels RH...

OU

Opter pour
une **solution**
tout-en-un
avec **Nibelis** !



Un seul outil pour la Paie et la gestion des RH :



Gain de temps
& simplicité d'usage



100% conforme aux
évolutions réglementaires



Un accompagnement
expert à chaque étape