

andrh

Hors-série

PACA

Le Sud, un territoire aux mille visages

● Idée

Et si l'attractivité venait
(vraiment) des RH ?

● Zoom

Congé menstruel : le moment
de tous s'y mettre ?

● Rencontres

« L'ANDRH, même quand
tu te sens seul, tu ne l'es jamais »



La ruche des solutions RH en France et à Monaco



Libérez-vous des
contraintes :
nous gérons l'essentiel
pour que vous
vous concentriez
sur votre métier.

Un service externalisé,
proche, efficace
et compétitif.

RH en temps partagé
Gestion de la paie
RH à la carte



Par **Emmanuelle Germani**,
DRH de KP1, vice-présidente
nationale de l'ANDRH
et membre ANDRH Provence

Le Sud qui bouge à la vitesse du mistral

Derrière l'acronyme PACA se cache une région aux mille visages. Un Sud solaire et vif, des Alpes du Sud aux côtes méditerranéennes, où les énergies se combinent pour dessiner un territoire attractif et en plein essor. Nice, Toulon, Marseille, Avignon : quatre métropoles qui dynamisent un territoire de 5 millions d'habitants.

Dans les Bouches-du-Rhône, cette vitalité s'incarne avec Solimut, Tempo One, NGE ou Pernod Ricard. Loin du cliché touristique, la région évolue à la vitesse du mistral. Le télétravail et un TGV qui raccourcit les distances ont fait le reste : entreprises et talents plébiscitent désormais une région aux atouts nombreux.

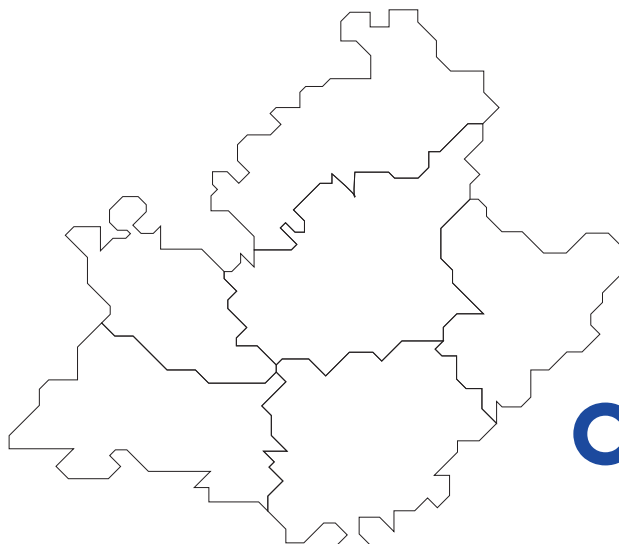
Dans le Var, le nouveau groupe local s'inscrit au cœur d'un tissu de PME, structuré autour de Naval Group, aux côtés des acteurs du tourisme et de la santé. Dans le Vaucluse, Etex, entreprise récompensée en 2025 pour son binôme DG/DRH, et Aroma-Zone illustrent un tissu solide. Dans les Alpes-Maritimes, Sophia Antipolis, première technopole d'Europe, continue de jouer un rôle clé dans l'innovation.

Au cœur de tout cela ? Des femmes et des hommes qui font les organisations. C'est ce qui fait la singularité de l'ANDRH, reflet d'une région plurielle et en mouvement. Les groupes locaux rassemblent des profils qui ne se seraient jamais croisés : DRH de PME familiales ou industrielles, responsables RH d'hôtels de la Côte d'Azur, acteurs culturels, entreprises innovantes, structures varoises ancrées dans la construction navale ou la santé.

Être professionnel RH aujourd'hui ? Une mission aussi passionnante qu'exigeante. C'est pourquoi l'ANDRH est plus qu'un réseau : un véritable ancrage qui soutient, nourrit, rassemble. En PACA, nos groupes locaux portent haut ces valeurs : événements variés, partenariats au cœur des écosystèmes économiques, institutionnels et associatifs, partage de bonnes pratiques entre pairs. En tant que vice-présidente de l'ANDRH représentant le Bureau National, je salue avec sincérité l'engagement, l'énergie fédératrice et la générosité de nos présidents et présidentes et nos bureaux locaux. Preuve de cette vitalité : l'arrivée du jeune et dynamique groupe ANDRH Var.

Enfin, une fierté supplémentaire : la région accueille, cette année, l'Université de l'ANDRH, portée par le groupe vauclusien. Rendez-vous, donc, les 11 et 12 juin au Pont du Gard, avec plus de 500 professionnels RH.

Je vous souhaite une excellente lecture de ce hors-série Provence-Alpes-Côte d'Azur, consacré aux forces vives RH qui font rayonner le territoire ! ●



HORS-SÉRIE PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR AVRIL 2026

Envie d'aller plus loin ?



andrh@andrh.fr

HORS-SÉRIE PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR LE MAGAZINE DE L'ANDRH

Éditeur : ANDRH, 37 rue de Caumartin, 75009
Directrice de la publication : Audrey Richard
Directeur éditorial : Yannick Merciris
Coordinateur éditorial : Alexis Ellin
Rédactrice : Clémentine Mer
Responsables commerciaux :
Louisa Hara – louisa.hara@ffe-magazineandrh.fr
Pierre-Antoine Lamazerolles – pal@ffe-magazineandrh.fr
Yves Lasry – yves.lasry@ffe-magazineandrh.fr
Michaël Sberro – michael.sberro@ffe-magazineandrh.fr
Assistante fabrication : Sophie Rigal
**Direction artistique, maquette
et secrétariat de rédaction :** Au Cœur des Villes
16, rue Saint-Fiacre, 75002 PARIS
aucoeurdesvilles.fr - 01 42 36 51 02
Images : © Mathieu Gagnaire
Impression : ILD-Imprimerie Léonce-Deprez
ZAC Artois Pôle 2 – Allée de Belgique,
62128 Wancourt
33 (0)3 21 52 96 20
Certifié PEFC 70 % – N° COC : BVC/CDC/1969087
Dépôt légal : avril 2026
N° commission paritaire : 0727 G 81914
ISSN : 2803-9459

ÉDITO

03 - Le Sud qui bouge à la vitesse du mistral

ZOOM SUR LA RÉGION

08 - Focus France Travail

Les coulisses d'une région aux nombreux défis

12 - ANDRH Côte d'Azur

«Recruter, loger, fidéliser sont les défis majeurs de la Côte d'Azur»

16 - Entretien avec Grégory Souares

Et si la fidélisation passait par la transmission des savoir-faire ?

18 - ANDRH Provence

«La QVCT demeure un sujet central : si les salariés vont bien, alors l'entreprise peut performer»

22 - Entretien avec Sophie Vernay

«La prévention, nouveau pilier d'une culture RH plus humaine»

24 - Boîte à outils

Comment aider les managers à parler salaire sereinement ?

26 - 1 (D)RH en 3 pratiques

Les 3 pratiques RH de Nathalie Reitzer

28 - Pratique RH

Congé menstuel : le moment de tous s'y mettre ?

30 - ANDRH Var

«Le Var est un territoire où aucunes entreprises ne se ressemblent»

34 - Entretien avec Carine Echassoux

Et si l'attractivité venait (vraiment) des RH ?

36 - ANDRH Vaucluse-Vallée du Rhône

«L'ANDRH, c'est le lieu où, même quand tu te sens seul, tu ne l'es jamais»

40 - Entretien avec Pélégie Tompouo

Parler maladie au travail : Et si on arrêtaient enfin de chuchoter ?

42 - Vie locale

Ça s'est passé dans nos groupes

43 - ANNUAIRE DES PRESTATAIRES LOCAUX



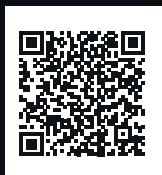
Cet ouvrage a été imprimé sur papier FSC (Forest Stewardship Council). La marque FSC signifie qu'une proportion de fibres de bois, utilisées dans la fabrication du papier, provient d'une forêt correctement gérée, satisfaisant à des normes rigoureuses au niveau environnemental, social et économique. Cette 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, marque créée en partenariat avec l'Agence de l'Eau, l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie), et la FICG (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.



Julie fait coup double

En recrutant un **alternant** de
l'enseignement supérieur public,
son entreprise forme un futur
collaborateur sur mesure
et bénéficie de l'excellence
de la formation universitaire.

Recrutez
un alternant sur :
formasup-med.com



FORMA SUP
MÉDITERRANÉE

Pour en savoir plus ou transmettre une offre : **entreprise@formasup-med.com**



Provence-Alpes- Côte d'Azur: Une région aux mille visages

Entre littoral attractif, arrière-pays contrasté et métropoles en pleine mutation, la région PACA avance dans un paysage géographique singulier. Ici, les entreprises renforcent l'attractivité, structurent les parcours et innovent pour répondre aux enjeux sociaux: saisonnalité, mobilité, logement, inclusion... Un territoire vaste et varié qui donne une couleur unique au monde du travail.



Les coulisses d'une région aux nombreux défis

En PACA, le marché de l'emploi bouge vite et pas toujours comme on l'imagine. Métiers en tension, jeunes qui décrochent, seniors à remobiliser, industrie en recherche permanente de bras, solutions innovantes et coopérations locales : France Travail est sur tous les fronts. Pascal Blain, directeur régional raconte la réalité du terrain.

Propos recueillis par Alexis Ellin, ANDRH



Avec Pascal Blain, directeur régional France Travail PACA

Quelles sont les tensions de recrutement en région PACA ?

Pascal Blain : Le marché reste actif : plus de 4,25 millions d'embauches ont été enregistrées en 2025 (+0,3 %). Mais, paradoxalement, nous constatons une baisse notable des offres diffusées (-12,6 % sur un an). Dans le même temps, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à France Travail progresse légèrement : 474 000 demandeurs d'emploi en catégories A, B, C (+4 % sur un an). Et surtout : 48 % des recrutements sont jugés difficiles. Les secteurs les plus touchés par les tensions de recrutement restent assez constants :

- La restauration et la cuisine.
- Les services à la personne.
- L'industrie (notamment dans le secteur de la métallurgie).
- La construction.
- Le numérique.

La taille de l'entreprise joue aussi : plus l'entreprise est petite, plus la perception de la difficulté est forte.

Quelles compétences manquent le plus et comment accompagnez-vous les entreprises ?

Nos analyses montrent une pénurie à la fois de savoir-faire techniques et

de savoir-être. Pour y répondre, nous avons déployé plusieurs leviers :

1 L'orientation : faire connaître les métiers, susciter des vocations, repérer les potentiels, comme par exemple :

- La Halle de l'Industrie 360, à Istres.
- Les méthodes de détection des potentiels ou habiletés (Méthode de recrutement par simulation ou MRS).
- 22 000 tests réalisés l'an dernier, dont 85 % confirment le projet professionnel.

– La formation : France Travail porte le plan régional d'investissement dans les compétences qui nous a permis de former près de 32 000 demandeurs d'emploi en 2025.

Nous misons aussi beaucoup sur les Préparations opérationnelles à l'emploi (POE), l'alternance en entreprise ; les modules en organisme de formation...

Résultat : 85 % d'accès à l'emploi à l'issue des formations.

2 Un travail fin avec les entreprises : avec le Conseil régional, nous avons mis en place des communautés d'expression des besoins locaux afin de recueillir les besoins en compétences des entreprises actuels et futurs pour ajuster finement nos solutions.

Alignement stratégique et managérial DRH, et si le décalage ne venait pas de la stratégie... mais de son déploiement ?

En période de transformation, vous affrontez résistances au changement, stagnation des projets ou désengagement...tout en les compensant, au détriment de votre cœur de métier

J'interviens en appui des DRH pour réactiver les compétences transverses des managers et sécuriser la mise en œuvre opérationnelle de la stratégie.

- ✓ Diagnostic d'alignement stratégique et managérial
identifier précisément ce qui freine le déploiement
- ✓ Accompagnement ciblé CODIR & Managers
sécuriser les décisions et fluidifier leur mise en œuvre
- ✓ Parcours compétences transverses & mobilité responsable
renforcer durablement l'autonomie managériale

Echange stratégique confidentiel
SANS ENGAGEMENT
pour un pré-diagnostic – 30 minutes



Marine EPREMIAN

Fondatrice de CTM – Compétences Transverses Management
Autonomie décisionnelle & cohérence organisationnelle

☎ 06 62 39 77 63

✉ contact@competences-transverses.fr

🌐 www.compétences-transverses.fr



Et pour les jeunes et les seniors, quelles actions spécifiques mettez-vous en place ?

Nos deux priorités en région PACA sont très claires : les moins de 25 ans et les plus de 58 ans.

Pour les seniors, chaque agence dispose d'un conseiller spécialisé. L'accompagnement est renforcé, collectif ou individuel. Beaucoup comprennent qu'ils n'atteindront pas la retraite sans retrouver un emploi. Pour les jeunes, c'est un défi majeur : plus de 20 % de notre budget formation leur est consacré. Nous travaillons avec le rectorat sur plusieurs sujets :

- Aider les 47 % de jeunes qui décrochent en 1^{re} année d'université.
- Trouver des solutions pour les diplômés de licence sans master.
- Mieux orienter vers des filières professionnalisantes.

Nous déployons aussi Avenir Pro, pour intervenir dans les lycées professionnels, expliquer les opportunités et accompagner plus tôt.

Comment contribuez-vous à l'attractivité de la région et au maintien des talents ?

Notre mission première est de favoriser le développement économique en rendant les recrutements possibles. PACA est une région contrastée, avec des zones très denses et d'autres très rurales, et des enjeux énormes :

- Transition industrielle autour de l'étang de Berre.
- Les Jeux olympiques de 2030.
- Grands chantiers régionaux.
- Coût du logement et mobilité.
- Forte proportion de travailleurs pauvres : 72 % des habitants pourraient accéder au logement social, et 25 % vivent sous le seuil de pauvreté (17 % après prestations). Ces réalités pèsent sur les recrutements : comme la difficulté à se loger, à

« Notre mission première est de favoriser le développement économique en rendant les recrutements possibles. »

se déplacer, voire à travailler sans perdre d'argent. Notre rôle est donc double : répondre aux besoins en compétences, mais aussi renforcer l'inclusion (clauses d'insertion, féminisation des métiers, accompagnement des personnes peu qualifiées ou non francophones). Parce que plus les entreprises s'ouvrent, plus elles arrivent à recruter.

Comment travaillez-vous avec l'ANDRH en région ?

Nous collaborons activement avec les groupes locaux. Cela passe par des conférences (par exemple, sur la santé mentale) et des événements emploi : job dating, opérations immersives, rencontres entreprises. L'enjeu est simple : faire connaître nos outils (POE, MRS, recrutements immersifs, forum inversé...) et, en retour, comprendre les besoins RH des entreprises. C'est une synergie très utile : beaucoup d'entreprises ne connaissent pas nos dispositifs, alors même qu'ils répondent à des besoins concrets.

Un dernier message à adresser aux RH ?

France Travail souhaite être le partenaire naturel de toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Plus vous nous partagez vos besoins, plus nous pouvons vous aider. Nos chiffres le montrent : 86 % des offres sont pourvues en 23 jours en moyenne ; 88,9 % des employeurs sont satisfaits de notre accompagnement. ●

Quels conseils donneriez-vous à un DRH ?

Plusieurs priorités ressortent clairement :

- 1** Travailler le sens et la proposition de valeur : Les salaires évoluent peu, les entreprises ont intérêt à communiquer sur :
 - La mission.
 - L'utilité.
 - L'ambiance.
 - Le produit.

- 2** Diversifier les canaux (dont les réseaux sociaux) : montrer la réalité du travail, les équipes, les parcours.

- 3** Ouvrir la porte aux profils atypiques : notre expérience le confirme. Ces profils ont un turnover deux fois inférieur. Un pizzaiolo devenu menuisier dans le yachting de luxe ? Ça fonctionne.

- 4** Faire confiance au service public de l'emploi : France Travail, missions locales, Cap Emploi, Apec. Nous travaillons ensemble pour répondre aux besoins des entreprises.



D'PAIES

Au service des entreprises

AUDIT PAIE

EXTERNALISATION DE LA PAIE

FORMATION PROFESSIONNELLE

GESTION SOCIALE DES EQUIPES

04 92 74 07 64

D'paies.fr

« Recruter, loger, fidéliser sont les défis RH majeurs de la Côte d'Azur »

Entre tensions sur le recrutement, rareté du logement et besoins croissants de structuration RH dans les petites entreprises, le territoire PACA impose aux RH une agilité constante. Laetitia Davignac et Anne Cagnard, présidente et coprésidente de l'ANDRH Côte d'Azur, partagent leur regard sur les enjeux du moment et les dynamiques qu'elles impulsent au sein du groupe.

Propos recueillis par Clémentine Mer, ANDRH



Lorsque vous observez votre territoire, quels enjeux RH vous apparaissent aujourd'hui comme les plus déterminants ?

Laetitia Davignac : Les enjeux varient beaucoup selon les secteurs. Dans l'HCR¹, la tension sur le recrutement est permanente : attirer, fidéliser et pérenniser les talents reste un défi majeur. Dans l'industrie, nous faisons face à une double pénurie : des profils techniques qualifiés mais aussi des profils plus cols blancs, comme les approvisionneurs, l'ADV² ou les comptables, deviennent difficiles à trouver. Nous avons la chance d'avoir un tissu économique diversifié, mais certains métiers manuels demeurent très en tension. Ce qui est frappant, c'est le décalage croissant entre les formations disponibles, orientées communication, digital ou RH, et les besoins réels du territoire. Nous manquons d'ingénieurs, et ce n'est pas propre à notre région : c'est un enjeu national. Aujourd'hui, les écoles locales ne forment pas assez de profils pour répondre à la demande.

Anne Cagnard : Au-delà des secteurs, la particularité de notre ter-

ritoire, c'est la prédominance des TPE-PME qui représentent 80 % du tissu économique. Beaucoup n'ont pas de service RH structuré, parfois même pas de RH dédié. Les professionnels sont « au four et au moulin », avec une actualité réglementaire qui s'intensifie. Un autre point très fort, c'est la question du logement. Même lorsque les bons candidats existent, les entreprises peinent à les attirer ou à les loger. Sur le littoral, les prix sont tels que les salaires ne suivent pas, et cela freine clairement les mobilités. Certaines entreprises vont jusqu'à acheter des appartements pour loger leurs salariés. Cela montre à quel point le sujet est devenu critique.

Avez-vous des exemples concrets sur la façon qu'a votre groupe local d'accompagner les RH sur ces enjeux ?

L.D. : Nous avons constaté que nos adhérents attendent avant tout des échanges de pratiques, des retours d'expérience concrets et des discussions de pair à pair. Nous réfléchissons aussi à mettre en place des groupes de codéveloppement,

Avec Laetitia Davignac, présidente DRH Berlin Packaging France et Anne Cagnard, coprésidente Consultante RH & Stratégie, Anne Cagnard Consulting



avec deux pôles, Est et Ouest, pour répondre aux contraintes géographiques du département.

A.C. : Nous revenons volontairement à l'essentiel : des thématiques RH de fond, mais abordées avec une vision à 360° lors de nos événements. Les « Webs cafés » juridiques complètent ce dispositif et permettent une mise à jour continue.

Quelles sont les priorités et les ambitions de votre groupe cette année ?

L.D. et A.C. : Notre programmation est délibérément diversifiée : santé mentale, diversité et inclusion, actualités sur les accords, enjeux juridiques... Nous voulons répondre aux problématiques du quotidien. Cette année, nous portons avec le Medef Sud et les groupes locaux ANDRH voisins, le prix du binôme DG/DRH, lancé il y a trois ans et qui aura lieu le 25 juin. L'objectif est de valoriser des projets RH qui placent l'humain au cœur de la performance : emploi, fidélisation, RSE... Ce prix donne de la visibilité à la fonction RH et encourage les entreprises à oser innover. Il permet aussi de renforcer notre maillage territorial : cette année, c'est l'ANDRH Var qui accueillera l'édition à Toulon. Pour nous, c'est un vrai levier pour faire rayonner la profession.

Vous êtes respectivement membres de l'ANDRH depuis treize et huit ans, pourquoi vous êtes-vous engagées au sein du réseau ?

A.C. : J'avais envie de contribuer, d'apporter ma connaissance du territoire et de fédérer. Aujourd'hui, en tant que coprésidente, mon rôle est

aussi de renforcer les liens avec les universités, les institutionnels, l'écosystème économique et de chercher des partenaires. J'aime donner du sens à nos actions et contribuer au développement du territoire.

L.D. : Lorsque j'ai basculé dans les RH, il me manquait un réseau, des repères, des pairs avec qui échanger. C'est une RH du territoire qui m'a parlé de l'ANDRH, j'ai tout de suite accroché. Mon engagement dans le Bureau s'est fait naturellement. Porter des sujets RH importants, locaux et nationaux, et contribuer à une communauté forte, c'est ce qui me motive au quotidien. ●

1. Hôtels-cafés-restaurants.
2. Administration des ventes.

« Être un RH n'est pas seulement un support, mais LE véritable moteur de la transformation humaine. »

Anne Cagnard



UNE RENCONTRE QUI A MARQUÉ MON PARCOURS RH ?

A.C. : Plus qu'une rencontre, ma collaboration de 25 ans avec mon DG associé, Philippe de Gibon, a été le moteur de mon audace : il m'a donné les clés pour transformer la fonction RH par des initiatives inédites et pionnières.



QUEL AUTRE MÉTIER M'AURAIT CHALLENGÉ ?

L.D. : J'ai déjà eu un métier qui m'a challengé car j'ai été responsable commerciale pendant plus de 15 ans, avant de basculer dans l'univers passionnant et exigeant des RH. Aujourd'hui, je garde une conviction forte : les RH doivent être pleinement alignées avec les enjeux.

A.C. : J'aurais pu être chirurgienne, architecte ou commissaire. J'ai toujours été attirée par les métiers de haute responsabilité où l'on doit agir avec précision, construire des fondations solides et oser intervenir au cœur des systèmes.



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

L.D. : « Reste aligné avec tes valeurs et fais preuve d'agilité. »

A.C. : « Ne vous contentez pas d'administrer des carrières, osez l'audace managériale. Être un RH n'est pas seulement un support, mais LE véritable moteur de la transformation humaine. »

LE COMITÉ D'ANIMATION DE L'ANDRH CÔTE D'AZUR



**Laetitia
DAVIGNAC**
Présidente
DRH Berlin Packaging
France



**Anne
CAGNARD**
Coprésidente
Consultante RH & Stratégie,
Anne Cagnard Consulting



**Séverine
MARI**
Trésorière
Responsable
Handicap Groupe,
Service France



**Kristel
NAVARRO**
Secrétaire et
correspondante
événementielle
RRH, Aucop



**Tatévik
OZARARAT**
Correspondante Emploi
& Mobilité, partenariats
et intégration des
nouveaux membres,
DRH, Maison Massena
Collectif Immobilier



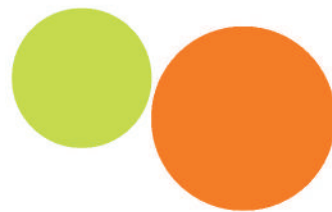
**Dominique
POGGI**
Correspondant
Communication
& Jeunes Pros
Payroll & Benefits
Office, SBM Offshore



Nous contacter :
ANDRH Côte d'Azur:
cote-d-azur@andrh.fr



Rejoignez notre
groupe local



Alternance & Stages :

Soufflez, c'est bientôt l'été !

eGloosh prend le relais sur l'intégralité de vos campagnes de recrutement de stagiaires et d'alternants. Libérez vos recruteurs du sourcing qui sature vos équipes à l'approche de l'été. eGloosh absorbe ce surcroît d'activité en pilotant vos campagnes de A à Z.

1. Nous recrutons vos stagiaires et alternants
2. Nous rédigeons vos contrats et conventions
3. Nous respectons votre budget de campagne
4. Nous négocions vos coûts de formations



Valentin & Viviane les fondateurs d'eGloosh

“Plus qu'un prestataire, votre bras droit opérationnel”

Notre équipe allie conseil stratégique et suivi de proximité pour optimiser l'impact et les coûts de vos campagnes.

En soignant l'expérience de vos futurs talents comme celle de vos managers, nous faisons de vos recrutements une vitrine d'excellence pour votre marque employeur.

96%

de satisfaction

Julia.P - Alternante

“Un processus clair, sérieux et surtout efficace. L'accompagnement et la disponibilité des acteurs du recrutement chez eGloosh est appréciable! Je tiens à remercier mon recruteur d'avoir cru en moi le premier. Aujourd'hui j'ai décroché l'alternance que je voulais !”



Discutons de vos besoins de la rentrée dès maintenant.



bonjour@egloosh.fr



Et si la fidélisation passait par la transmission des savoir-faire ?

Depuis Grasse, Tournaire SAS perpétue un savoir-faire industriel, né en 1833. Confrontée à la rareté des compétences techniques, l'entreprise a fait de la formation interne et la gestion prévisionnelle des compétences un véritable axe stratégique. Grégory Souares, responsable des ressources humaines, revient sur la création d'une école interne devenue un levier d'attractivité, de transmission des savoirs et de sécurisation des parcours professionnels.

Propos recueillis par Clémentine Mer, ANDRH



Avec Grégory Souares,
RRH Tournaire

Quels enjeux RH vous impose votre territoire industriel ?

Grégory Souares : Nous sommes implantés dans une région excentrée, plutôt tournée vers le tourisme, où le coût de la vie est élevé. C'est également une région complexe en matière d'industrie, avec très peu d'industries de transformation. Les locomotives locales restent Thales Alenia Space ou Thales DMS ou Schneider, mais nous sommes peu d'acteurs à opérer dans le travail des métaux de manière traditionnelle. Par ailleurs, les formations techniques sont peu nombreuses. Les premiers centres de formation véritablement dédiés à l'industrie sont sur Istres (CFAI Provence) et sur Aix-en-Provence (École d'ingénieurs des arts et métiers), et les étudiants sont davantage attirés par le bassin local (Airbus...). Nos métiers sont assez uniques, notre activité aussi, nous sommes peu à fabriquer des emballages en aluminium monobloc : ce sont des métiers avec énormément de technicité. Face à ces enjeux,

nous avons fait le choix de favoriser la transmission des savoirs, savoir-être et savoir-faire et on l'a formalisé en créant une école interne.

Comment votre école interne s'inscrit-elle dans votre stratégie de gestion des compétences ?

Quand je suis revenu dans l'entreprise en 2010, notre pyramide des âges était très déséquilibrée : beaucoup de salariés avec une forte ancienneté et, dans certains secteurs, près de 40 % des effectifs susceptibles de partir dans les dix ans. Notre objectif est clair : capitaliser, transmettre et perpétuer toutes ces compétences et cette expérience. Nous avons donc décidé de créer notre école interne avec l'AFPI Provence¹ : modules de formation, formateurs internes, tuteurs. Aujourd'hui, on compte 280 modules couvrant les procédés, la conduite des machines, la maintenance de premier niveau, la qualité, la sécurité, l'environnement, les BPF², l'auto-

contrôle ou encore la logistique. Cette école accompagne à la fois l'intégration des nouveaux entrants et l'ajustement de la polyvalence en interne. Nous proposons également aux salariés volontaires, à l'issue de leur parcours, de passer des CQPM³ : une quarantaine de salariés ont été diplômés, et cela constitue souvent leur unique diplôme. C'est une vraie fierté aussi bien pour l'entreprise que pour les salariés.

Comment l'entreprise s'adapte-t-elle aux évolutions des métiers et des parcours ?

Initialement, nos modules étaient très contraints, en salle et porté sur la théorie. Aujourd'hui, on est beaucoup plus agiles : on forme sur les horaires d'équipe et on propose des modules flash mobilisables en quelques heures. Nous n'avons pas baissé le niveau des formations mais nous avons retravaillé la forme pour mieux répondre aux profils plus jeunes : nous avons revu toute la pédagogie avec une approche plus ludique et animée avec des jeux, adaptée à des publics qui n'ont pas forcément l'habitude d'être assis toute une journée en formation.

Quels résultats observez-vous ?

L'ancienneté a certes baissé, de près de 25 ans à environ 14 ans, mais ce n'est pas lié à un turnover des jeunes salariés. Les entrées de 2015 sont majoritairement toujours là. Autre signe significatif d'un engagement fort : lors de l'ouverture d'une partie du capital, 75 % des salariés ont adhéré au projet en devenant actionnaires de l'entreprise, dont 100 % des cadres. Nous avons également mis en place des groupes de réflexion transverses : égalité femmes-hommes, sport et bien-être, animation du

site, valeurs... Ces groupes, accessibles à tous les profils ayant l'envie de s'inscrire dans la vie de l'entreprise, sont des espaces de collaboration dans lesquels émergent des initiatives participant à l'amélioration de l'expérience collaborateur dans l'entreprise.

Un de ces groupes travaille notamment sur la fin de carrière, avec la création d'un parcours « *je prépare ma retraite* » ainsi que sur des pistes d'amélioration des conditions de travail en fin de parcours professionnel (aménagement des horaires ou encore de l'intégration à l'école interne pour transmettre leurs compétences...). ●

1. Expert dans la formation de l'industrie.
2. Bonnes pratiques de fabrication.
3. Certificat de qualification paritaire de la métallurgie.

Tournaire SAS

Née à Grasse en 1883 aux côtés des premiers distillateurs de plantes à parfum, Tournaire est initialement une entreprise de chaudronniers spécialisés dans la fabrication d'estagnons et d'alambics en cuivre. Étroitement liée au développement de la parfumerie mais aussi de divers secteurs d'activité, tels que la chimie ou la pharmacie, elle a accompagné l'évolution de ses clients et de leurs marchés en leur proposant des solutions d'emballages haut de gamme adaptées.



« Lors de l'ouverture d'une partie du capital, 75 % des salariés ont adhéré au projet en devenant actionnaires de l'entreprise, dont 100 % des cadres. »

« La QVCT demeure un sujet central : si les salariés vont bien, alors l'entreprise peut performer »

Sur un territoire où les talents se disputent et où les métiers évoluent vite, l'ANDRH Provence s'impose comme un collectif solide et attentif aux besoins de ses membres. Pour Bruno Girodengo et Isabelle Hiernard, coprésidents, attirer, développer et protéger les collaborateurs forment le cœur des enjeux RH d'aujourd'hui et la ligne directrice de leurs actions.

Propos recueillis par Clémentine Mer, ANDRH



Lorsque vous observez votre territoire, quels enjeux RH vous apparaissent aujourd'hui comme les plus déterminants ?

Isabelle Hiernard et Bruno Girodengo : Trois enjeux ressortent très nettement :

● **L'attractivité et la fidélisation des collaborateurs :** sur le territoire PACA, le marché est ultra-concurrentiel que ce soit dans la santé, le tourisme, le numérique, l'industrie... Tout le monde se dispute les mêmes profils. Or, ce qui attire et retient aujourd'hui, ce n'est plus seulement le salaire, mais les conditions de travail : sens au travail, management, autonomie et flexibilité des collaborateurs, équilibre vie pro/perso, alignement des valeurs personnelles et professionnelles.

● **La transformation des organisations :** les perpétuelles réorganisations, l'évolution des modes de travail, la digitalisation et l'intelligence artificielle (IA) sont de véritables changements qu'il faut savoir accompagner. Sans une vraie anticipation, une GEPP¹, un parcours, un travail sur l'*upskilling* et le *reskilling*, les entreprises risquent d'être en difficulté

très vite. Les DRH doivent accompagner ces mutations tout en sécurisant les parcours professionnels.

● **La santé mentale et la QVCT** (Qualité de vie et des conditions de travail), deux piliers essentiels : charge mentale, harcèlement, risques psychosociaux (RPS)... Le pro et le perso s'entremêlent. Un collaborateur qui ne va pas bien ne peut pas performer. Le rôle du DRH est d'instaurer un cadre humain et social protecteur, tout en préservant la performance collective.

Avez-vous des exemples concrets sur la façon qu'a votre groupe local d'accompagner les RH sur ces enjeux ?

Nous construisons notre programme annuel à partir des besoins exprimés par les adhérents et des enjeux RH actuels. Ces enjeux concernent principalement les RPS, le droit social, la gestion des compétences et des talents, le leadership/management et l'IA. En ce sens, nous organisons :

● **Des plénières et des tables rondes** qui, en début d'année, portaient sur différents thèmes : le harcèlement au travail, de quoi parle-t-on



Avec Isabelle Hiernard, coprésidente DRH adjointe, SNCF Voyageurs (TER PACA) et Bruno Girodengo, coprésident formateur, management de transition, coach, My DRH Partner



et comment mener une enquête en cas d'alerte?; la Génération Z: attirer, fidéliser et engager la génération la plus exigeante du marché; la résilience: de l'impossible au possible; le leadership au féminin.

● **Des Clubs RH, juridiques et RSE**, sont proposés sous forme d'ateliers pratiques pour permettre aux adhérents de repartir avec une méthode opérationnelle facilement déployable dans leurs organisations (par exemple: détection et accompagnement des potentiels).

Quelles seront les priorités et les ambitions de votre groupe cette année ?

I. H. et B. G. : Nos priorités s'articulent autour de trois grands axes :

● **Renforcer l'utilité concrète du réseau pour les membres :** proposer des formats encore plus opérationnels, courts, orientés solutions, avec des outils que les (D) RH peuvent réutiliser dans leurs organisations.

● **Ouvrir davantage sur l'écosystème local :** les acteurs institutionnels, entreprises du territoire, acteurs de l'emploi, de la formation, de la santé au travail, et des start-up RH. L'idée est de créer plus de passerelles et de coopérations locales.

● **Développer l'engagement des membres** dans la vie du groupe local: favoriser la participation aux groupes de travail, faire émerger des pratiques locales portées par les adhérents eux-mêmes, et continuer à créer une vraie dynamique collective, conviviale et inclusive.

Vous êtes respectivement membres de l'ANDRH depuis quatre et six ans, pourquoi vous êtes-vous engagés au sein du réseau ?

I. H. : J'ai adhéré pour une raison simple: ne plus être seule dans les enjeux RH. Le métier de RH peut être très solitaire, surtout quand on porte des sujets sensibles ou stratégiques.

« Le rôle du DRH est d'instaurer un cadre humain et social protecteur, tout en préservant la performance collective. »

Je cherchais des pairs, du partage, de la prise de hauteur, et l'ANDRH m'apportait exactement cela. Aujourd'hui, en tant que coprésidente, je suis devenue actrice et non plus « spectatrice ». Je contribue à faire évoluer les pratiques RH sur le territoire, à accompagner les DRH, à créer du lien et à rendre utile ce que j'ai appris. Cet engagement a renforcé mon sentiment d'utilité collective.

B. G. : J'avais besoin d'échanger, de confronter mes idées, de rester à jour sur l'actualité RH et de sortir de mon

univers ESN². L'ANDRH m'a permis de découvrir d'autres pratiques, d'autres secteurs, d'élargir mon réseau et de m'enrichir humainement. M'engager comme coprésident, c'est une volonté de contribuer activement: faire vivre le groupe, fédérer, transmettre, guider, créer du lien. Je suis convaincu que le collectif fait progresser notre profession. ●

1. Gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise.
2. Entreprise de services du numérique.



UNE RENCONTRE QUI A MARQUÉ MON PARCOURS RH ?

B. G. : À l'origine, je me destinais à suivre des études en droit: j'ai suivi quelques semaines à l'université Panthéon-Sorbonne Paris 1 avant de me réorienter vers un Deug AES (Administration économique et sociale), plus généraliste et mieux adapté à mon mode de fonctionnement.

I. H. : Je me destinais à devenir avocate en droit social, mais lors d'un stage à l'usine PSA Peugeot Citroën d'Aulnay-sous-Bois, dans le cadre de l'école des avocats, j'ai été séduite par le métier de RRH.



QUEL AUTRE MÉTIER M'AURAIT CHALLENGÉ ?

B. G. : Pilote de chasse. J'entendais souvent mon grand-père, qui était mécanicien à la marine nationale aéronavale, me raconter ses souvenirs et les fortes valeurs qui unissaient les marins.

I. H. : Criminologue. Durant mes études de droit, le droit pénal et social m'intéressait particulièrement, au point de donner des cours de français en maison d'arrêt en parallèle. J'ai ensuite poursuivi une maîtrise en carrières judiciaires et sciences criminelles, puis un master 2 en RH et droit social.



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

B. G. : Le rôle RH est un métier de passion: rendre heureux les collaborateurs tout en assumant parfois des décisions difficiles. La différence se joue dans l'accompagnement, avec respect, transparence et cohérence.

I. H. : Avant d'appliquer le droit, comprendre le business: comment l'entreprise gagne de l'argent, comment les équipes travaillent et quelles sont leurs contraintes. Un RH qui connaît le métier conseille beaucoup mieux.

LE COMITÉ D'ANIMATION DE L'ANDRH PROVENCE



**Isabelle
HIERNARD**

Coprésidente
DRH adjointe,
SNCF Voyageurs
(TER PACA)



**Bruno
GIRODENO**

Coprésident
Formateur, Management
de transition, Coach,
My DRH Partner



**Marjolaine
CAVAGLIERI**

Secrétaire et
correspondante
Club RH DRH,
Fatec Group



**Caroline
FABRE**

Trésorière
DRH, Ardagh Metal
Packaging France



**Emmanuelle
GERMANI**

Correspondante
Relations institutionnelles
DRH, KP1 et vice-présidente
ANDRH nationale



**Soizick
FONTAINE**

Correspondante
Club juridique
Responsable juridique
et social, Groupe ADSN



**Philippe
JAUBERT**

Correspondant
Événements et Partenariats
Directeur BU
séjours adultes, UCPA



**Océane
GUIGUE**

Correspondante
Jeunes Pros
Chargée RH Alhena
Auto Services



**Sita
CLÉMENT**

Correspondante Club RSE
DG / DRH, Conduite
du changement –
Management de transition

Nous contacter :
ANDRH Provence :
provence@andrh.fr



Rejoignez notre
groupe local



CCI FORMATION
AIX-MARSEILLE-PROVENCE

certificat de compétences en Entreprise (CCE)



CERTIFICATION & RECONNAISSANCE

Faites valider vos compétences, mettez en avant vos acquis et **renforcez votre employabilité** grâce à une **certification** reconnue par l'État avec 96% de réussite.

#VosSolutionsSontIci



formationpro.cciamp.com
cciformation@cciamp.com

04 91 14 26 90



**CCI AIX MARSEILLE
PROVENCE**

La prévention, nouveau pilier d'une culture RH plus humaine

À la faveur d'une réorganisation majeure et d'un virage culturel, le groupe Pernod Ricard France a choisi de lever le tabou de l'épuisement professionnel. Sophie Vernay, Learning Partner & Coach, revient sur la démarche concrète et humaine pour accompagner les équipes et faire évoluer la culture managériale.

Propos recueillis par Clémentine Mer, ANDRH



Avec Sophie Vernay, Learning Partner & Coach, Pernod Ricard

Quel élément déclencheur vous a conduit à structurer une démarche de prévention de l'épuisement professionnel ?

Sophie Vernay : Dans le cadre de la fusion de deux entités historiques en France, nous avons fait face à des cas d'épuisement professionnel. En tant que communauté RH, nous avons dû lever un tabou car nous ne pouvions pas rester sans agir. La première étape a été de nommer les choses : dire oui, cela existe dans notre organisation. Ce n'est pas le plus facile, car c'est une prise de conscience et l'acceptation de mettre au jour une réalité qui va à l'encontre de nos valeurs. Nous avons activé nos ressources habituelles pour nous faire accompagner (santé, risques psychosociaux [RPS], coaching...) et nous

avons choisi le réseau RPBO^{®1}, qui certifie, avec une méthode labellisée, des praticiens qui accompagnent la prévention de l'épuisement professionnel ou le retour après un burn-out, avec un maillage national. Cela nous permet d'accompagner les collaborateurs partout en France, en français ou en anglais.

Comment avez-vous structuré un cadre d'accompagnement pour les RH ?

Nous sommes partis de notre réalité : pratiques, interlocuteurs, sources documentées. Nous avons coconstruit un guide d'information et des bonnes pratiques pour les RH que nous avons partagé en comités de direction et auprès des équipes en local, via des ateliers et Q/R (Questions/réponses). En parallèle, nous avons beaucoup travaillé la pédagogie auprès des managers : comment accompagner, identifier un risque, sortir de l'image du manager qui doit tout porter. L'objectif : un partenariat RH, managers, collaborateurs pour accompagner au bon moment, au bon endroit.

Quels dispositifs RH concrets avez-vous déployés ?

Informier pour identifier les risques, prévenir et sécuriser les retours après un burn-out, éviter les éventuelles

rechutes, sécuriser l'organisation. Montrer aux équipes que le sujet est abordé sans déni et que les accompagnements se font sur mesure. Cela a demandé beaucoup de pédagogie. Nous avons ouvert une ligne avec une consultante RPBO[®], référente et coach professionnelle (point d'entrée pour les RH, managers, collaborateurs). Un entretien d'une heure à une heure et demie permet d'éclaircir la situation et d'orienter :

- Une prise de conscience peut aider le salarié à mettre en place des actions concrètes pour prévenir son épuisement. *A contrario*, si la personne n'est pas prête, elle peut déjà entendre qu'il y a un risque pour elle et surtout qu'il existe des solutions.
- En cas d'épuisement professionnel, on oriente vers le médecin traitant et/ou le médecin du travail ;
- Le salarié prend conscience de sa situation, consulte un médecin, demande un accompagnement préventif, à son retour d'arrêt.

Comment le dispositif a-t-il transformé les comportements d'alerte et vos pratiques RH ?

Nous avons de plus en plus d'activations de la ligne avant l'arrêt. C'est un bon indicateur : nous détectons mieux, nous proposons mieux, nous utilisons mieux le dispositif. Nous avons moins d'arrêts de longue

durée. Nous observons des managers et des collaborateurs qui agissent en amont : alerter les RH, prioriser, poser des limites. Cela crée un cercle vertueux pour tous. Au-delà des chiffres, c'est une parole libérée, une professionnalisation et une déstigmatisation du sujet. Enfin, la frontière pro/perso est fine. Nous venions d'une culture paternaliste ; la réorganisation a bousculé cela. Nous posons mieux, ce qui relève de l'entreprise et ce qui n'en relève pas, tout en assumant notre responsabilité d'employeur. Paradoxalement, cela participe à la marque employeur : accompagner les collaborateurs au quotidien, les aider à se développer, assumer les transitions, et également à traverser les difficultés de façon plus sereine. Nous avons des exemples de reconversions que nous sommes fiers d'avoir accompagnées.

Quels conseils partageriez-vous à un pair RH qui souhaite mettre en place un dispositif similaire ?

● **Faire de la pédagogie à tous les niveaux :** RH, managers, collaborateurs, Codir (Comité de direction), Comex (Comité exécutif). Communiquer, déminer les idées reçues, sécuriser. C'est une question de santé au travail.

● **Bien choisir ses interlocuteurs :** cadre éthique, cadre tout court et apprentissage mutuel sont ultra-importants pour être en sécurité quand on délègue l'accompagnement des collaborateurs.

● **Prévenir :** cela n'arrive pas qu'aux autres. Cela arrive dans des entreprises avec beaucoup d'engagement et une culture forte. Plus tôt on s'y prend, mieux c'est. Cela peut être très grave. Aucun travail ne mérite de mettre en balance sa santé. ●

1. Spécialiste de la reconstruction post burn-out.

Pernod Ricard

Ses origines remontent à la naissance de Pernod en 1805 et à la création de Ricard en 1932. Les deux familles s'associent en 1975 et se lancent dans une nouvelle aventure qui leur fera parcourir le monde entier, avec pour boussole le progrès et la réussite. Aujourd'hui, Pernod Ricard est présent dans plus de 160 pays. Son rayonnement mondial témoigne de cinquante ans de croissance et d'une transformation en un groupe responsable, durable et tourné vers l'avenir.

SOLUTIONS EXECUTIVE SEARCH & PERFORMANCES

**Vous conseiller sur vos recrutements stratégiques
DG - DAF - DSI - COMMERCE**

- ⊗ Cadrage stratégique et organisationnel
- ⊗ Conseil à l'élaboration des profils de poste
- ⊗ Définition de la feuille de route de chasse
- ⊗ Cartographie des sociétés cibles
- ⊗ Approche directe et attraction des talents
- ⊗ Évaluation
- ⊗ Coaching sur l'ensemble du processus
- ⊗ Accompagnement onboarding

06 18 81 61 08

contact@solutionsandperformances.com



Comment aider les managers à parler salaire sereinement ?

Pour aider les managers à aborder plus sereinement les questions salariales, le groupe de la SNCF a conçu un guide dédié à la compréhension des dispositifs de rémunération et des avantages sociaux.

Propos recueillis par Alexis Ellin, ANDRH



Avec Isabelle Hiernard,
DRH adjointe, Direction régionale
PACA, TER SNCF Voyageurs
et coprésidente ANDRH Provence

Quel a été le point de départ de la création de ce guide ?

Isabelle Hiernard : La démarche est partie d'un besoin concret : donner des clés de lecture à tous les salariés qui manquaient de repères. Les informations existaient, mais elles étaient éparpillées. Il devenait donc nécessaire de regrouper dans un support unique toutes les composantes de la rémunération. L'objectif est simple : offrir de la visibilité sur le package de rémunération et renforcer la compréhension de tous, sur les différents éléments constituant la rémunération.

L'objectif était-il d'apporter un véritable appui aux managers pour les questions touchant à la rémunération ?

L'objectif de ce guide était double :

- **Fournir un premier niveau de réponses, fiable et structuré**, pour répondre aux sollicitations des salariés sans transformer nos managers en experts RH. Des fiches synthétiques destinées aux acteurs RH et aux managers ont même été réalisées pour les aider à mieux comprendre la rémunération et à en parler avec leurs équipes.
- **Renforcer l'attractivité de l'entreprise** et faire de ce guide de la rémunération un levier de motivation et de fidélisation des salariés.

Quels contenus retrouve-t-on précisément dans ce guide ?

Le guide couvre l'ensemble des composantes de la rémunération et des avantages sociaux : rémunération fixe, rémunération variable, primes, évolution de la rémunération, intéressement et épargne salariale, mais aussi les avantages sociaux. Chaque sujet est présenté de manière synthétique, structurée et pédagogique, avec des schémas et des renvois vers les référentiels adéquats en cas de besoin de détails supplémentaires.

Ce guide a-t-il permis de mettre en lumière certains avantages méconnus ?

Oui, notamment les avantages sociaux : la prévoyance, les aides

sociales, les aides à la parentalité, les dispositifs d'écoute spécifique... Dans un grand groupe, il est fréquent que certains éléments soient peu visibles. Le guide contribue à valoriser l'ensemble du package et à rappeler les nombreux services et avantages mis à disposition des salariés. Il y a même un site Internet dédié aux avantages sociaux qui permet de (re)découvrir tous les avantages, dont peut bénéficier un salarié du groupe SNCF. ●

Quels conseils donneriez-vous à un DRH souhaitant mettre en place un outil similaire ?

Trois points me semblent essentiels :

- Centraliser l'information pour éviter la dispersion des contenus et en faciliter l'accès ;
- Simplifier l'explication afin de rendre les éléments compréhensibles, sans jargon technique ;
- Adapter l'outil à la réalité de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un grand groupe ou d'une PME, afin que chaque élément ait une réelle valeur opérationnelle.



**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**

nibelis.com

Ses trois pratiques RH



**Nathalie Reitzer, directrice
des ressources humaines
et RSE, Circuit Paul Ricard
et membre ANDRH Provence**

Par Clémentine Mer, ANDRH

Si je n'avais pas été RH, j'aurais aimé être : architecte d'intérieur. Je suis passionnée par l'artisanat, les chaises, les luminaires...
Ou bien, à la tête d'une agence de voyages, pour découvrir le monde, la moitié de mon temps.
Mon engagement : être juste. Et toujours progresser.
Ce que j'apprécie le plus dans mon métier : faire émerger les opportunités d'évolution. Soulager les contraintes opérationnelles. Et mon équipe !

1 Un entretien annuel repensé sur le mode « écoute active »

Avec les partenaires sociaux, nous avons fait le constat de l'essoufflement de l'entretien annuel, trop descendant, trop formel. Nous avons donc repensé le fond et la forme de ce temps clé, afin de lui redonner du sens. Avec une application développée en interne, managers et salariés choisissent en amont les thèmes qu'ils souhaitent aborder : épanouissement, écoute, valeurs, projets d'évolution, performance, objectifs, difficultés et besoins. Ce choix permet d'identifier les priorités de chacun avant l'échange. L'entretien se déroule sans saisie en direct, pour laisser la place à l'autre, à ce qui l'anime. À l'issue, le manager rédige un compte rendu très synthétique, limité à cinq lignes, que le salarié doit valider. Les signatures sont numériques. En cas de désaccord, un nouvel échange est automatiquement déclenché, puis, si besoin, avec une alerte RH. Co-construit avec le CSE (Comité social et économique), ce dispositif replace le collaborateur au cœur de son parcours, renforce le rôle positif du manager et s'adapte à la diversité des métiers et des générations présentes sur le site.

2 Le Training Camp : ouvrir les portes du Circuit Paul Ricard aux élèves de seconde

Face aux difficultés d'accès aux stages pour de nombreux élèves de seconde, j'ai créé un Training Camp d'une semaine, pensé comme une immersion collective et structurée. Une trentaine de jeunes du territoire limitrophe, sélectionnés sur leur motivation, vient découvrir le monde professionnel des sports mécaniques et de l'événementiel sportif. Les salariés interviennent comme experts, partagent leur quotidien et font découvrir les coulisses du site. Le programme combine visites, ateliers, échanges sur l'orientation et décryptage des métiers. Ce dispositif génère un impact fort pour les jeunes comme pour les équipes, en valorisant les savoir-faire internes et en s'inscrivant pleinement dans une démarche RSE (responsabilité sociétale des entreprises) d'ancrage territorial, de transmission et d'égalité des chances.

3 Le sport comme levier de cohésion

Dans une entreprise sportive par nature, j'utilise le sport comme un outil RH structurant pour créer du collectif. Tout au long de l'année, les salariés participent à des événements sportifs, comme le Bol d'Or Vélo, avec des équipes mixtes et féminines engagées sur un défi de 24 heures. Au-delà de la performance, ces projets reposent sur une préparation collective : entraînements, organisation, répartition de rôles transverses, logistique, communication.

Le Circuit Paul Ricard s'engage également dans des événements solidaires, comme la Sunset Run d'Octobre Rose ou le Marathon Karting Jules Bianchi, mobilisant les équipes sur plusieurs mois. Ces moments gommant les hiérarchies et les statuts, mélangent les métiers, les âges et renforcent durablement le sentiment d'appartenance.

Le Circuit Paul Ricard en bref

Le Circuit Paul Ricard comprend l'Aéroport International du Castellet, dédié à l'aviation privée, et le Panoramic Club, en charge de la restauration du site ; soit près de 160 salariés au total. Le site fonctionne 260 jours par an et accueille des activités variées : développement de pneumatiques, de motorisation, essais des teams, roulages clubs, séminaires, un parc de loisirs, un karting, des concerts...



Conseil &
Accompagnement

Ressources
Humaines

Formation

rh2s
Services et Solutions Externalisés

Vos Ressources Humaines,
notre **Expertise** pour une **Croissance durable**

VOTRE CABINET RH
DOTÉ D'EXPERTS SPÉCIALISÉS
AU SERVICE DES TPME-ETI

09 81 86 93 26 . contact@rh2s.com

www.rh2s.com

Pour
en savoir
plus sur
nos équipes



- Conseil et Accompagnement en gestion et optimisation des ressources humaines
- Service RH externalisé : de l'assistant-e à la DRH
- Offre de formation : Ressources Humaines, Management & Communication (outils : 360°/DISC/Forces motrices)

Congé menstruel : le moment de tous s'y mettre ?

À Marseille, Solimut Mutuelle de France a franchi un cap : créer un congé menstruel porté et assumé. À travers ce projet, Manon Enoc, DRH, raconte comment l'entreprise a fait tomber les tabous, mobilisé managers et partenaires sociaux, et ouvert la voie à un véritable parcours de santé des femmes.

Propos recueillis par Alexis Ellin, ANDRH



Avec Manon Enoc, DRH de Solimut et membre ANDRH Provence

Comment ce projet est né ?

Manon Enoc : Je suis arrivée chez Solimut Mutuelle de France il y a trois ans, dans un moment charnière : le poste de DRH était resté vacant plus de deux ans, et l'entreprise avait besoin d'un nouveau souffle humain et culturel. Nous sommes une mutuelle de protection sociale engagée, basée à Marseille, avec environ 480 collaborateurs et 60 agences dans toute la France. Notre gouvernance, et en particulier notre présidente Lisa Ribeaud, porte une vision très claire : passer d'une mutuelle de la preuve à une mutuelle d'impact, notamment en matière de santé des femmes. Le projet du congé menstruel existait déjà dans la tête de la direction depuis plusieurs années. Lorsque mon DG m'a recrutée, il m'a dit clairement que ce serait l'un des sujets que j'aurais à porter. Le thème m'a immédiatement touchée : travailler sur la condition des femmes au travail, ne pas invisibiliser ce que nous

vivons physiologiquement, c'est une évidence, tant pour les femmes d'aujourd'hui que pour les générations à venir.

Comment avez-vous structuré ce projet ?

Nous avons construit cette démarche en trois grandes étapes :

1 La phase de conviction

Parler de règles en entreprise, c'est encore tabou. Il fallait ouvrir un espace de dialogue sécurisant. Nous avons travaillé avec l'association Règles Élémentaires, une association extraordinaire : engagée, pédagogique, précise. Avec elles, nous avons animé des ateliers auprès du Conseil d'administration, du Codir, des managers, puis des partenaires sociaux. Photolangage, chiffres sur la précarité menstruelle, partage d'expériences personnelles... Cela nous a permis de déconstruire les croyances, de créer un vocabulaire commun et de libérer la parole.



« Travailler sur la condition des femmes au travail, ne pas invisibiliser ce que nous vivons physiologiquement, c'est une évidence, tant pour les femmes d'aujourd'hui que pour les générations à venir. »

Ce qui m'a le plus marquée, c'est l'attitude des hommes: ils ont été extrêmement ouverts, engagés, surprenants dans leur soutien. Parfois plus vite que certaines femmes. Cela a contribué à installer un climat de confiance très fort dès le début.

2 La phase de sensibilisation et de négociation sociale

Une fois la conviction partagée, nous avons ouvert les discussions avec nos partenaires sociaux. Cette négociation a permis de définir très concrètement le dispositif. Le congé menstruel repose sur plusieurs choix forts:

- Un volant de 13 jours par an financés par l'entreprise;
- Un certificat médical annuel unique, adressé uniquement aux RH pour garantir le secret médical;
- Une utilisation possible jusqu'à deux jours par mois, sans délai de prévenance;
- La possibilité de télétravail si le poste le permet;
- L'intégration du dispositif dans un compteur générique « *Jour exceptionnel Solimut* », qui regroupe aussi d'autres motifs confidentiels, afin d'éviter toute stigmatisation.

Nous n'avons pas distingué les règles douloureuses classiques de l'endométriose. C'est le certificat médical qui fait foi. Huit mois après le lancement, nous constatons une utilisation moyenne de 4 jours sur 13, loin d'une consommation excessive. Cela montre la sincérité du dispositif.

3 La phase de déploiement

L'accord a été mis en œuvre le 1^{er} juin 2025, après 11 mois de travail. Nous avons accompagné ce lancement par une forte communication interne, l'installation de protections périodiques gratuites dans nos agences et la sensibilisation de nos 80 managers. Les premiers chiffres sont très encourageants: sur un effectif composé à 73% de

femmes, on remarque:

- un tiers des collaboratrices ont utilisé au moins un jour;
- 99,6 % de nos collaborateurs connaissent le dispositif;
- 93,1 % en ont une image positive

Comment avez-vous embarqué les managers dans un sujet aussi sensible ?

Nous avons reproduit exactement la même démarche que pour le Codir ou le Conseil d'administration. Nous avons rassemblé les 80 managers, puis travaillé avec eux en petits groupes de six à huit, toujours avec Règles Élémentaires. Cette taille réduite permet de créer de l'intimité, de la confiance, un véritable espace de parole. Le photolangage a été très puissant: « *Qu'est-ce que ce sujet vous évoque ?* », « *Qu'est-ce que vous comprenez ?* », « *Comment vous réagissez si une collaboratrice vous écrit à 9 heures pour dire qu'elle ne peut pas venir ?* » Les témoignages de femmes ont beaucoup compté: charge mentale, peur d'avoir une tache sur un pantalon, douleurs incapacitantes, stress d'oublier des protections... Les managers hommes, surpris mais extrêmement réceptifs,

se sont positionnés comme alliés, pas comme spectateurs. Cela a totalement changé la dynamique. Nous avons vu des croyances tomber, des regards changer. Pour beaucoup, ça a été une découverte, mais aussi une prise de conscience. Et cette écoute-là a renforcé la confiance des collaboratrices.

Et après le congé menstruel, quelles sont les autres ambitions ?

Nous voulons aller plus loin et travailler sur toutes les étapes de santé des femmes: contraception, cycle menstruel, maternité et ménopause. La ménopause est un sujet déjà demandé chez nous. Pour l'instant, nous en sommes aux réflexions et aux ambitions. Rien n'est encore négocié, mais ce sera une suite logique, toujours avec notre angle: prévention, information, transparence.

Et nous n'oublions pas les hommes: la santé masculine fait partie de nos futures priorités. L'andropause viendra, c'est évident. Nous voulons une approche globale. ●

Les 6 conseils pour mettre en place un congé menstruel ?

Mes conseils sont très opérationnels:

- 1 Commencer par la direction: DG, présidence, gouvernance. Sans soutien politique, rien n'aboutira.
- 2 Embarquer les partenaires sociaux: ils sont moteurs sur les sujets d'avancées sociales.
- 3 Organiser un vrai parcours de sensibilisation: des ateliers expérimentiels, pédagogiques, sécurisés.
- 4 Négocier l'accord: sécuriser, cadrer, structurer.
- 5 Comprendre que c'est un sujet culturel: il transforme les regards, pas seulement les process.
- 6 Et surtout s'appuyer sur Règles Élémentaires, une association au top, créative, solide et engagée.

« Le Var est un territoire où aucunes entreprises ne se ressemblent »

Dans un territoire aussi contrasté que le Var où TPE, PME, industries et tourisme cohabitent, les enjeux RH se multiplient et ne se ressemblent pas. Manon Baudin, présidente de l'ANDRH Var, partage une lecture fine du terrain, entre absentéisme, management intergénérationnel et engagement local.

Propos recueillis par Clémentine Mer, ANDRH



Avec Manon Baudin,
présidente de l'ANDRH Var

Quels sont aujourd'hui les enjeux RH majeurs sur votre territoire ?

Manon Baudin : Le Var est un territoire très hétérogène, composé de TPE, de PME, de quelques grands groupes et de secteurs très variés (industrie, logistique, services, tourisme, tech). Le bassin toulonnais reste le plus important, puis viennent l'axe Signes-Sainte-Maxime avec ses entreprises industrielles et artisanales (Ipsen, Coca-Cola...), le nord-est autour de Draguignan et du Luc avec de grandes plateformes logistiques, et toute la côte touristique de Saint-Tropez à Bormes-les-Mimosas. À chaque zone, ses défis et ses réalités RH : saisonnalité, logistique, industrie, pénuries de compétences et turnover.

Le management, et les attentes des différentes générations, est un enjeu transversal. Les managers portent désormais une réelle responsabilité RH : comprendre la Gen Z comme la génération X, instaurer du dialogue, adapter leur posture. Chez Egérie¹, j'ai mis en place un parcours structuré (charte, boîte à outils, formations...), mais ce n'est pas le cas partout, et nos adhérents nous sollicitent beaucoup sur ces questions. Une DRH nous a d'ailleurs confié avoir « raté » l'enjeu d'attractivité, en misant sur l'installation de baby-foot, alors que l'enjeu réel portait sur les conditions de travail, la flexibilité et le style managérial, preuve que certains clichés restent tenaces. L'IA est aussi un sujet qui monte fortement. Dans une entre-



« Le management, et les attentes des différentes générations, est un enjeu transversal. Les managers portent désormais une réelle responsabilité RH : comprendre la Gen Z comme la génération X, instaurer du dialogue, adapter leur posture. »

prise comme Egérie, où la confidentialité est critique, un simple usage non maîtrisé d'un outil gratuit peut créer une fuite majeure. Beaucoup de professionnels n'en mesurent pas encore les risques. Lors d'un événement RH, nous avons constaté des niveaux de connaissance très hétérogènes : certains ne savaient même pas ce qu'était réellement l'IA (Intelligence artificielle) au quotidien. Quand les aspects légaux ont été abordés, la prise de conscience a été immédiate.

Je suis convaincue que l'IA transformera nos métiers dans les prochains mois, d'où la nécessité d'anticiper les compétences futures et de préparer nos organisations. Enfin, la transparence des rémunérations suscite, elle aussi, de fortes inquiétudes : visibilité accrue, remise à plat des pratiques, exposition des écarts... Beaucoup d'entreprises attendent que leur branche avance avant d'agir. La culture française n'aidant pas, on parle peu d'argent, ce sujet constitue une véritable évolution culturelle pour les RH.

Quelles seront les priorités et ambitions du groupe en 2026 ?

Nos priorités, nos niveaux de maturité RH et même nos urgences ne sont pas les mêmes. C'est ce qui rend notre groupe local unique et parfois complexe à fédérer : il faut trouver des sujets qui parlent au plus grand nombre. Nous avons démarré l'année autour de trois thématiques :

- Absentéisme, qui est revenu fortement dans les préoccupations RH.
- Professionnalisation des managers, un vrai défi transversal.
- Outils du DRH : SIRH, ATS, communication interne, plateformes collaboratives...

À titre personnel, j'aimerais continuer à pousser la marque employeur, peu intégrée dans les très petites PME du territoire. Pourtant, elle fait pleinement partie de la capacité à attirer et fidéliser.

Vous êtes membre depuis sept ans, pourquoi vous êtes-vous engagée au sein du réseau ANDRH ?

Après plusieurs années dans le conseil, devenir DRH m'a fait ressentir un vrai besoin d'échanges entre pairs : sortir de l'isolement, confronter mes pratiques, disposer d'une veille fiable. L'ANDRH répondait parfaitement à cela. Lorsque l'UPV (Union patronale du Var) m'a proposé d'animer le club des DRH, il m'a semblé évident qu'il manquait un ancrage local dans le Var. J'ai donc trouvé naturel de créer le groupe ANDRH Var, en coordonnant nos forces et nos réseaux pour offrir aux professionnels RH du territoire un espace qui n'existait pas encore. Aujourd'hui, présider le groupe est un vrai moteur : c'est stimulant, exigeant, profondément humain, et cela donne du sens à mon engagement. ●

1. Éditeur leader du pilotage des risques cyber en Europe.



« Je suis convaincue que l'IA transformera nos métiers dans les prochains mois, d'où la nécessité d'anticiper les compétences futures et de préparer nos organisations. »



UNE RENCONTRE QUI A MARQUÉ MON PARCOURS RH ?

Un dirigeant rencontré au début de ma carrière. L'espace qu'il m'a donné pour m'exprimer, proposer et prendre position a été décisif. Cette expérience a façonné ma manière d'exercer aujourd'hui, avec l'exigence de créer, à mon tour, des environnements où chacun peut se sentir légitime à agir, à oser et à se développer.



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

Dans l'urgence et les processus, ne jamais oublier que les RH parlent d'abord de personnes : l'éthique est une ligne de conduite quotidienne, pas un concept abstrait. Et osez bousculer les codes : pour continuer à évoluer, la fonction RH doit rester une boussole... et devenir un moteur de transformation.



QUEL AUTRE MÉTIER M'AURAIT CHALLENGÉ ?

Architecte ou enquêtrice. Deux métiers qui peuvent sembler opposés, mais qui me ressemblent beaucoup. L'un pour imaginer, structurer, construire dans la durée. L'autre pour comprendre, creuser, relier des éléments entre eux.

LE COMITÉ D'ANIMATION DE L'ANDRH VAR



**Manon
BAUDIN**
Présidente
DRH, Egérie



**Anne
SUPPA**
Trésorière
RRH, Véolia



**Carine
ÉCHASSOUX**
Secrétaire
DRH, La Boîte Immo



Nous contacter:
ANDRH Var:
var@andrh.fr



Rejoignez notre
groupe local

#UNIVANDRH2026

UNIVERSITÉ

PONT DU GARD

11
12

JUIN
2026



Et si l'attractivité venait (vraiment) des RH ?

Dans un bassin d'emploi sous tension, La Boîte Immo trace sa voie. À Hyères, Carine Échassoux, DRH, a structuré des pratiques RH claires et assumées : expérience candidat sans zones grises, semaine de 4,5 jours, présentiel revendiqué et ancrage territorial fort. Une approche cohérente qui attire, engage... et fait rester les Talents tech.

Propos recueillis par Clémentine Mer, ANDRH



Avec Carine Échassoux,
DRH La Boîte Immo
et secrétaire de l'ANDRH Var

Comment vous démarquez-vous pour recruter des profils tech très convoités ?

Carine Échassoux : Notre implantation est un vrai défi : nous sommes entourés de grandes métropoles, avec une forte tension sur les profils tech. Pour rester attractifs, nous misons sur une marque employeur transparente et humaine, pensée pour la Gen Z. Ce qui fonctionne, c'est la transparence, la proximité et la capacité à offrir une trajectoire claire. Nous avons construit une expérience candidat très lisible, dès la candidature :

- Parcours digitalisé et *mobile-first*, simple et rapide.
- Personas de recrutement : pour adapter discours, mots-clés et arguments.
- Process transparent : le candidat sait qui il va rencontrer (chargée de recrutement, manager, direction), à quel moment, et pourquoi.

Je rencontre le candidat dès le deuxième entretien, un moment clé pour détecter les signaux faibles, les incompréhensions ou les hésitations.

Nous assumons aussi un ADN 100 % présentiel. Nos locaux, avec la salle de sport, les coaches, la vue sur la mer, les espaces modernes, favorisent la cohésion et l'apprentissage. Certains candidats sont surpris. Je leur demande simplement : « Pourquoi »

voulez-vous télétravailler ? », avant d'expliquer pourquoi, chez nous, ce n'est pas compatible avec notre fonctionnement collectif. Oui, on en perd parfois, mais rester cohérents est essentiel.

En 2022, vous avez instauré la semaine de 4,5 jours, quels furent les effets concrets sur l'engagement et la fidélisation ?

Énorme. Cette décision portée par notre PDG visait à renforcer l'attractivité tout en respectant nos valeurs. Nous sommes passés de 39 heures à 35 heures sans perte de salaire ; au contraire, une augmentation mécanique est intervenue.

Nous avons même compensé la perte liée à la défiscalisation des heures supplémentaires pour que les plus bas salaires ne perdent pas de pouvoir d'achat. Les résultats sont très nets :

- moins 10 points d'absentéisme en deux ans ;
- Ancienneté en hausse, notamment chez les profils Devs (près de cinq ans) ;
- Meilleure fidélisation ;
- Un vrai équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, grâce à la demi-journée « off ».

Nous avons ajouté une forte flexibilité : possibilité de déplacer sa demi-journée, plages horaires élargies, adaptabilité selon les situations personnelles. Nous accompagnons

réellement les collaborateurs dans leurs moments clés, ce qui renforce le sentiment d'attention et d'appartenance.

Votre politique d'évolution interne semble très structurée. Pourquoi est-ce important ?

Dès mon arrivée, j'ai mis en place des grilles salariales et de compétences pour clarifier attentes, niveaux et perspectives. Cette visibilité change tout, surtout pour les jeunes générations.

Chez nous, il se passe constamment quelque chose : promotions verticales (*team leader*, *manager*), changements de *squad*, projets transverses liés à notre forte croissance. C'est un environnement en mouvement, qui limite la lassitude. Ceux qui partent le font souvent pour des projets personnels... et certains reviennent après avoir tenté une autre aventure.

Mon intervention récente à la French Tech Toulon l'a montré : un tiers de nos effectifs techniques vient de formations toulonnaises. L'alternance et les stages sont essentiels pour révéler les talents du territoire. Et, surtout, l'attractivité locale est collective : aucune entreprise ne peut y parvenir seule. Si plusieurs acteurs proposent des pratiques RH fortes, alors les jeunes peuvent envisager une carrière durable ici, dans le Var. C'est une conviction qui me tient profondément à cœur. ●



« J'ai mis en place des grilles salariales et de compétences pour clarifier attentes, niveaux et perspectives. Cette visibilité change tout, surtout pour les jeunes générations. »

« L'ANDRH, c'est le lieu où, même quand tu te sens seul, tu ne l'es jamais »

Dans un territoire dominé par l'activité tertiaire mais où l'industrie et l'agriculture restent importantes, les RH doivent jongler avec des défis qui ne cessent de monter : un recrutement sous tension et l'Intelligence artificielle qui bouscule tout... Pour Ingrid Balcer, présidente de l'ANDRH Vaucluse-Vallée du Rhône et DRH adjointe branche TP de Spie Batignolles, la réponse doit être claire : avancer ensemble, rester pragmatiques et surtout... garder l'humain au centre.

Propos recueillis par Clémentine Mer, ANDRH



Avec Ingrid Balcer, présidente de l'ANDRH Vaucluse-Vallée du Rhône et DRH adjointe branche TP de Spie Batignolles

Quels enjeux RH apparaissent aujourd'hui comme les plus déterminants sur le territoire du Vaucluse ?

Ingrid Balcer : À l'image de nombreux bassins éloignés des métropoles, le Vaucluse peine à attirer les talents. Ici, tout se joue en local. Quinze kilomètres, c'est déjà loin. Le tissu économique, composé principalement de petites entreprises, peine à rivaliser avec l'attractivité d'Aix-en-Provence, Marseille ou Montpellier. Résultat : les difficultés de recrutement, autrefois concentrées sur certains métiers techniques, touchent désormais presque toutes les fonctions. Les entreprises ont du mal à rivaliser sur les packages,

mais aussi sur le mode de vie : Les mobilités alternatives ne jouent que très peu chez nous, les horaires et lieux de vie sont éclatés, le bassin est complexe.

L'Intelligence artificielle (IA) est aussi un sujet majeur. Les RH ne veulent plus seulement apprendre à rédiger un prompt : ils cherchent des usages concrets, sécurisés, utiles. Chez Spie Batignolles, nous utilisons déjà l'IA dans le cadre des appels d'offres : elle facilite la lecture des pièces, aide la rédaction, challenge le salarié. L'IA ne rédige pas à la place des ingénieurs : elle les accompagne. Elle exige plus de précisions, révèle les omissions et fait gagner du temps tout en renforçant la qualité. L'humain



« Les RH ne veulent plus seulement apprendre à rédiger un prompt : ils cherchent des usages concrets, sécurisés, utiles. »



reste cependant au cœur du processus : il faut conserver un équilibre, garder un regard critique et exercer son expertise. Quant à la transparence des rémunérations, le sujet reste étonnamment peu discuté dans notre bassin. Par lassitude réglementaire peut-être, beaucoup attendent de voir comment les autres feront. Tôt ou tard, il faudra accompagner les entreprises : modèles, outils, retours d'expérience... Ce sera un vrai défi.

Quelles seront les priorités et ambitions du groupe en 2026 ?

Nous avons préparé un programme riche, coconstruit avec les adhérents, pour répondre à leurs besoins très opérationnels.

● **IA :** retours d'expérience de l'Apec et conférence de Pierre Monclos¹ (IA et RH : la fin des fausses bonnes idées), avec un objectif clair : du concret et de la prise de recul.

● **Actualité sociale :** Capstan viedra comme chaque année décrypter réformes et jurisprudence.

● **France Travail :** présentation des services et dispositifs utiles au recrutement local.

● **Intelligence émotionnelle :** un atelier à l'automne pour aider les RH à mieux comprendre et réguler leurs émotions au travail.

● **Fin de carrière et salariés expérimentés :** retours d'expérience, bonnes pratiques et intervention d'associations, comme EGEE, pour accompagner la transition vers la retraite.

● **Fil rouge de l'année :** l'Université de l'ANDRH, qui aura lieu au Pont du Gard, les 11 et 12 juin, et qui mobilise tout le groupe.

Vous êtes membre depuis plus de 20 ans, pourquoi vous êtes-vous engagée au sein du réseau ANDRH ?

C'est simple : j'adore mon métier. Et j'avais besoin d'un endroit où l'on parle le même langage, où l'on partage les mêmes réalités, où l'on peut continuer à apprendre. L'ANDRH, c'est un lieu où l'on ne se sent plus seul quand on se sent seul dans son rôle de RH. Avec le temps, transmettre est devenu un moteur. J'ai envie d'aider les jeunes RH à prendre confiance, à se sentir légitimes quel que soit leur périmètre. Peu importe d'où l'on vient : chacun a sa place. Je m'engage pour un réseau ouvert, simple et humain. ●

1. Pierre Monclos : DRH et expert en digital learning

« Les difficultés de recrutement, autrefois concentrées sur certains métiers techniques, touchent désormais presque toutes les fonctions. »



UNE RENCONTRE QUI A MARQUÉ MON PARCOURS RH

Nathalie Moreau, une DRH qui m'a profondément inspirée. Sa posture, son calme, sa justesse... une manière de conduire les sujets, avec charisme, sans jamais en faire trop. Elle incarne le style de DRH que j'aimerais être.



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

Ne lâche rien. C'est un métier magnifique, mais exigeant. On est souvent malmenés, rarement remerciés. Il faut être convaincu de sa mission : c'est ce qui te fait tenir.



QUEL AUTRE MÉTIER M'AURAIT CHALLENGÉ ?

Institutrice ou participer à des missions humanitaires auprès des enfants. Pour les mêmes raisons qui me font aimer les RH : accompagner, transmettre, aider, contribuer...

LE COMITÉ D'ANIMATION DE L'ANDRH VAUCLUSE-VALLÉE DU RHÔNE



**Ingrid
BALCER**

Présidente
DRH adjointe, branche
TP de Spie Batignolles



**Marion
CAUQUIL**

Vice-présidente
DRH, Groupe Gautier
Semences



**Charlotte
DE MELO-DAVIAU**

Trésorière



**Pélagie
TOMPOUO**

Trésorière adjointe
RRH, Haladjian Corporate



**Ornella
BERNARD**

Secrétaire
chargée de mission RH,
LogiSorgues Groupe RAJA



**Chloé
GERMANEAU-
RATINET**

Secrétaire adjointe
RRH, APS Prévoyance



**Élodie
COLLIN**

DRH,
PACK Solutions
Correspondante
événements



**Gaëlle
HUPÉ**

Correspondante
événements



**Delphine
MIQUEL**

DRH
Grand Delta Habitat



**Jeannine
BEAUSSIRE**

Correspondante
événements



**Julie
MOREAU**

DRH à temps partagé,
coach, formatrice,
JMoreau Conseil



**Émilie
AVIAS**

DRH
France Détection
Services

Nous contacter :

ANDRH Vaucluse-Vallée du Rhône :
vaucluse-vallee-du-rhone@andrh.fr



LinkedIn



Rejoignez notre
groupe local

METCH CONSULTING

La conjugaison du Bien-faire et du Bien-être



Innover pour l'Humain au Cœur des Organisations

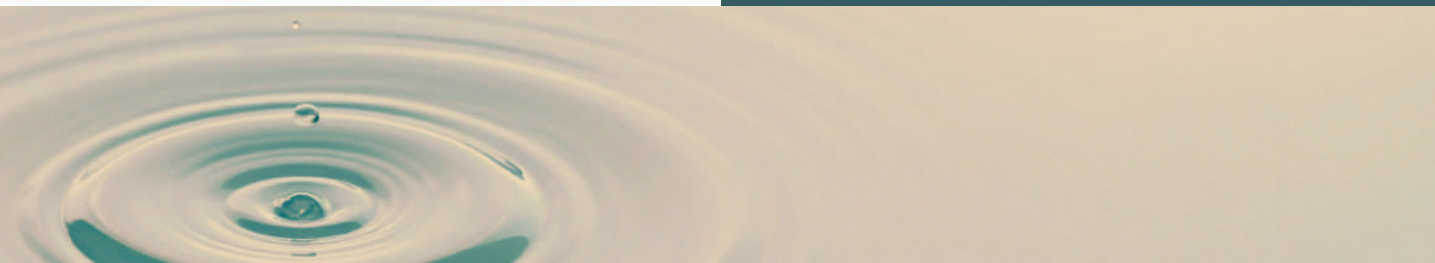
Dans un environnement professionnel en mutation permanente – transformation digitale, évolution des modèles managériaux, recherche de sens, attractivité des talents – les organisations doivent concilier performance économique et engagement humain.

Metch Consulting accompagne les dirigeants et leurs équipes dans leurs transformations stratégiques et opérationnelles, en plaçant l'humain comme levier central de performance durable. Nous intervenons comme allié stratégique à la croisée de la performance organisationnelle et de l'intelligence collective.

UNE EXPERTISE MULTIDIMENSIONNELLE

- Recrutement et intégration des Managers
- Conseil en transformation RH
- Audit & optimisation organisationnelle
- Développement des synergies & performance collective
- Optimisation des flux décisionnels

PLUS DE 20 ANS D'EXPERTISE TERRAIN
PLUS DE 200 ORGANISATIONS ACCOMPAGNÉES
INTERVENTIONS EN :
INDUSTRIE – SERVICES – TECH ET SECTEUR PUBLIC
NOS INTERVENTIONS ONT UN IMPACT DURABLE :
• SUR L'ENGAGEMENT DES ÉQUIPES
• SUR LA PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE
• SUR LA STABILITÉ MANAGÉRIALE
• SUR L'ATTRACTIVITÉ EMPLOYEUR



Depuis sa création, Metch Consulting se distingue par

- Sa capacité à identifier les potentiels de haut niveau, fiables sur la durée
- Son analyse 360° et l'efficacité des processus mis en place
- Son accompagnement des équipes qui renforcent l'engagement, l'implication et les compétences

NOTRE SIGNATURE
PERFORMANCE DURABLE,
IMPACT HUMAIN,
TRANSFORMATION RESPONSABLE

L'humain n'est pas un KPI... mais il fait exploser tous les autres.
Ensemble faisons le faire briller ?

MTURCHETTO@MTECH-CONSULTING.COM



Parler maladie au travail : Et si on arrêta enfin de chuchoter ?

Au sein du groupe vaclusien Haladjian, le handicap, le cancer et les maladies chroniques ne sont plus des sujets discrets que l'on aborde à voix basse. Grâce à l'engagement de Pélagie Tompouo, Responsable des ressources humaines et référente dédiée, la démarche a pris une dimension profondément humaine : les collaborateurs osent parler, se renseigner, demander de l'aide, participer à des animations et s'ouvrir les uns aux autres.

Propos recueillis par Alexis Ellin, ANDRH



Avec Pélagie Tompouo,
RRH et référente dédiée,
Groupe Haladjian
et membre ANDRH
Vaucluse-Vallée du Rhône

Depuis quand portez-vous cette mission ?

Pélagie Tompouo : Je suis arrivée chez Haladjian il y a presque vingt ans. Au départ, le rôle de référente handicap n'était pas formalisé : les salariés venaient me voir avec des questions, je cherchais, je fouillais, je proposais des pistes... Et, naturellement, j'ai commencé à endosser ce rôle. En parallèle, il fallait répondre à l'obligation d'emploi de 6 %. Avec nos métiers, en majorité, techniques, il est parfois difficile de recruter des personnes en situation de handicap. Nous avons alors cherché d'autres leviers. C'est à ce moment-là que je me suis tournée vers les ateliers de l'Agefiph [Association de gestion du

fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, NDLR] et du réseau des référents handicap : ils m'ont permis de structurer mes actions, d'acquérir les bons réflexes, et de vraiment légitimer cette fonction. Depuis cinq ans, je la porte officiellement.

Quel est votre rôle aujourd'hui ?

Informier, accompagner et rassurer. Beaucoup pensent que le handicap se voit forcément. Pourtant, la plupart sont invisibles. Il faut donc expliquer sans effrayer, clarifier ce que permet la RQTH [Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé NDLR], et montrer qu'elle n'est pas une étiquette, mais un moyen très concret de faciliter le maintien en emploi.

J'ai accompagné plusieurs cas significatifs ces dernières années :

- Un collaborateur qui ne pouvait pas financer ses prothèses auditives ;
- Un collaborateur qui avait un handicap mais qui n'en avait jamais parlé. Le jour où il est venu me voir après une communication interne, j'ai com-



« Beaucoup pensent que le handicap se voit forcément. Pourtant, la plupart sont invisibles. Il faut donc expliquer sans effrayer, clarifier ce que permet la RQTH, et montrer qu'elle n'est pas une étiquette, mais un moyen très concret de faciliter le maintien en emploi. »

pris que notre démarche portait ses fruits : les gens se sentent autorisés à s'exprimer, à demander conseil. C'est essentiel pour les aider ;

● Trois collaborateurs qui avaient des maladies invalidantes. Nous avons, en collaboration avec l'Agefiph, financé pour chacun un poste de travail ergonomique dont un fauteuil, un bureau et même un transpalette ergonomique avec bras de support éleevables.

Comment sensibilisez-vous les équipes ?

Nous avons construit une dynamique régulière, mais sans surcharge. Deux temps forts rythment l'année :

1 L'Activ' Challenge de l'Agefiph : trois semaines de quiz en ligne. Chez Haladjian, nous l'ouvrons toujours avec un apéro quiz. C'est un moment simple, convivial, qui permet d'aborder le sujet sous un angle positif. Nous achetons des lots auprès d'ESAT (Établissements et services d'accompagnement par le travail), nous créons des équipes, nous remettons des prix. C'est léger, mais cela déclenche beaucoup de conversations. L'année dernière, nous avons aussi créé une fresque du handicap : « *Handicap et travail quels sont les freins ?* » Cela a libéré la parole.

2 La Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. C'est notre 3^e édition. Nous proposons des ateliers, invitons des ESAT pour présenter leurs activités (ce qui nous a amenés à en contractualiser un pour l'entretien de nos espaces verts), organisons des interventions sur le handicap visuel... À cela s'ajoutent mes communications trimestrielles sur un handicap spécifique (troubles dys, diabète...). À chaque publication, les retours sont nombreux et montrent que ces sujets touchent plus de collaborateurs qu'on ne le croit.



« La démarche a pris une dimension profondément humaine : les collaborateurs osent parler, se renseigner, demander de l'aide, participer à des animations et s'ouvrir les uns aux autres. »

Comment mobilisez-vous autant de monde ?

En créant du contact direct. Un e-mail ne suffit pas : les collaborateurs ont la tête dans leurs priorités. Le jour des animations, je vais donc les voir un par un : « *Venez, ça dure cinq minutes, vous verrez.* » Grâce à cela, nous réunissons environ 50 personnes sur site pour chaque événement, et beaucoup plus en ligne pendant l'Activ Challenge. Je contacte aussi les commerciaux itinérants individuellement. Le résultat est toujours le même : ils repartent contents d'avoir participé. Cela fait du bien, ça crée du lien et ça change le regard sur le sujet.

Vous êtes aussi référente cancer et maladies chroniques. Qu'avez-vous mis en place ?

Nous avons adhéré à la charte Cancer@Work. Avec notre coordinatrice QSE/RSE, nous avons créé un guide interne pour aider les salariés concernés : comment parler ou non de sa maladie, à qui s'adresser, quels dispositifs existent. Nous avons identifié six référents Cancer@Work, en plus de moi. L'idée est simple : offrir plusieurs interlocuteurs, car parler d'une maladie n'est pas évident. Cer-

tains préfèrent discuter avec un pair plutôt qu'avec la RH ou leur manager. Nous avons déjà accompagné une collaboratrice pendant son arrêt maladie. Elle voulait garder un lien avec l'entreprise. Nous avons respecté ce souhait, son manager prenait de ses nouvelles, et elle a même participé à un déjeuner d'équipe. À son retour en temps partiel thérapeutique, tout était naturel, fluide. C'est exactement ce que nous cherchons : éviter que le salarié ait l'impression de revenir dans un lieu qui n'est plus le sien.

Quels conseils donneriez-vous à un RH qui souhaite se lancer ?

● **Commencer par l'Agefiph :** leurs ateliers donnent les bases nécessaires pour comprendre ses missions, connaître les dispositifs et rejoindre un réseau riche d'expériences.

● **Puis, travailler avec Cap Emploi :** leur expertise est précieuse, notamment pour le maintien en emploi. Ils identifient les bons fournisseurs qui proposent dans la plupart des cas du matériel à tester et montent les dossiers de financement. C'est un gain de temps et une vraie sécurité.

● **Enfin, avancer étape par étape.** Ce n'est pas la quantité d'actions qui compte, mais leur cohérence et leur constance. ●

Ça s'est passé dans nos groupes

Entre idées créatives, rires et belles connexions, nos rencontres ont encore montré que la région sait mêler professionnalisme, spontanéité et vraie convivialité. Une énergie collective qui fait du bien et qui permet de souffler un peu !

Par Alexis Ellin, ANDRH



L'ANDRH Var sort sa boîte à outils RH

L'ANDRH Var et l'Union patronale du Var (UPV) ont réuni leurs adhérents pour un Café RH, consacré à la boîte à outils du DRH. Entre SIRH, ATS, solutions collaboratives et outils de communication, chacun a pu découvrir de nouvelles idées pour booster performances et expériences collaborateur. Guidés par Alice Cruchaudet, experte en communication et développement RH d'Act4Skills, les échanges ont été rythmés par des retours de terrain, utiles à tous.



L'ANDRH Côte d'Azur rebooste les parcours

Mardi 3 mars, Saint-Laurent-du-Var et Cannes ont accueilli simultanément la 11^e édition de 1H-1DRH. Pendant une heure, les personnes en recherche d'emploi ont pu échanger en tête-à-tête avec des RH pour améliorer un CV, ajuster un projet – souvent de reconversion, s'entraîner pour un entretien ou simplement bénéficier d'une écoute bienveillante.



L'ANDRH Vaucluse débloque la voix et le stress

Les adhérents de l'ANDRH Vaucluse Vallée du Rhône ont plongé dans un atelier dédié à l'impact du stress sur la voix, animé par Anne Thouin, experte en prévention santé. Ils y ont découvert comment le stress peut tout resserrer et pratiqué des techniques simples pour relâcher le corps et libérer la voix, retrouver du souffle, de la présence et plus d'impact en situation de prise de parole.

L'ANDRH Provence fait le point sur le harcèlement au travail

L'ANDRH Provence s'est retrouvée à l'ESSCA Aix-en-Provence pour une soirée consacrée au harcèlement au travail. Les échanges ont permis de mettre des mots sur les zones grises, d'identifier les signaux faibles et de questionner la juste posture RH face à une alerte. Grâce aux éclairages de Sophie Sereno, Ève D'Andrea Poussard et Joy Solvan, les participants ont confronté leurs pratiques et partagé leurs expériences.

Répertoire des prestataires locaux

AMU - IAE AIX

Accompagner les parcours professionnels tout au long de la vie 44

UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR - IAE NICE

L'agilité au service de l'excellence 46

IAE TOULON

Former les futurs RH entre data, RSE et santé au travail 48

CARIF-OREF PACA

Le Carif-Oref PACA au service des RH et de la prospective compétences 49

ABEILLE-RH

« S'adapter, à la virgule près » 50

ARCTURE CONSEIL

Éclairer le chemin vers le changement 51

BEATRICE ROY RECRUTEMENT & CONSEILS

Recruter autrement : miser sur le potentiel et la diversité des parcours 52

BWK MANAGEMENT

Quand l'émotion amplifie l'efficacité de nos actions 53

CCI FORMATION AIX-MARSEILLE

Les CCE, pour accompagner la montée en compétences 54

COMPÉTENCES TRANSVERSES MANAGEMENT

Aligner stratégie et management dans la transformation 55

DIOT SIACI MÉDITERRANÉE

La protection sociale ne se subit pas elle se pilote ! 56

D'PAIES

D'Paies : proximité et rigueur au service des PME marseillaises 57

EQUANIMITY EXECUTIVE CONTACT

Le coaching comme levier stratégique des PME et ETI 58

FRANCE CONCEPT FORMATION

Des experts en santé et sécurité au service de la performance des organisations 59

L'ESPACE LANGUES & COACHING

Aligner performance et engagement: un enjeu RH stratégique 60

MANAGE'RH

L'humain : levier stratégique au service de la performance économique 61

METCH CONSULTING

La conjugaison du bien-faire et du bien-être 62

NEXUS HR

Regards sur l'emploi entre Monaco et les Alpes-Maritimes 63

NIBELIS

Des solutions RH pour libérer le temps et l'impact des DRH 64

CABINET SOLUTIONS AND PERFORMANCES

PACA : attirer les dirigeants clés « off market » 65

RHELLO

Recruter autrement pour performer durablement 66

Accompagner les parcours professionnels tout au long de la vie

En tant que composante d'Aix Marseille Université, l'IAE Aix s'inscrit dans une mission sociétale de service public : rendre la formation accessible tout au long de la vie et accompagner l'évolution des parcours professionnels.

C'est pourquoi depuis sa création l'IAE Aix forme des cadres au management général et porte cette volonté de créer une proximité directe avec les entreprises.

Elle a développé, dans ce sens, une offre de formation continue, l'Executive Education, pensée pour des profils qualifiés et variés, de la Licence au Master.

L'offre Executive Education de l'IAE Aix cible les professionnels expérimentés (cadres en devenir, cadres supérieurs et dirigeants, exerçant ou se projetant vers des fonctions managériales et de leadership), avec des programmes flexibles en formation continue, centrés sur le management et le leadership. Dans le champ de l'Executive Education, l'IAE Aix a fait le choix d'un catalogue volontairement court, lisible et maîtrisé, afin de garantir la qualité des parcours et l'accompagnement des participants. Parmi les programmes diplômants de cette offre : une Executive Licence et un Executive Master, conçus pour comprendre les enjeux actuels et futurs des organisations et les accompagner au travers d'une vision renouvelée des connaissances et des pratiques de management. L'IAE Aix contribue durablement

au développement des compétences sur les territoires et étudie aussi tout type de projet de formation sur mesure, en réponse à des besoins spécifiques d'organisations. Ces dispositifs sont construits dans une logique partenariale qui constitue le socle de l'offre personnalisée Executive Education.

Enfin, l'IAE Aix affirme un engagement fort en matière de politique tarifaire qui repose sur un juste rapport qualité/prix, garantissant des contenus à forte valeur ajoutée académique et opérationnelle, en cohérence avec sa mission de service public.



**L'EXECUTIVE
LICENCE :
UN PRO-
GRAMME
TREMLIN ET ACCÉLÉRATEUR
DE CARRIÈRE**

**Nathalie Chalvesche, directrice
pédagogique de l'Executive
Licence**

Ce diplôme s'adresse à des professionnels titulaires d'un bac +2, souhaitant reprendre des études, consolider leurs compétences en gestion opérationnelle et ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles. Programme tremplin par excellence, elle constitue un accélérateur de carrière et un levier puissant de mobilité professionnelle.

La formation se déroule sur six mois, de janvier à juin, selon un rythme intensif, permettant une immersion complète et une progression rapide. L'ingénierie pédagogique est pensée pour assurer une harmonie et une complémentarité des enseignements, favorisant l'appropriation des savoirs. Les enseignements

couvrent un socle solide en management analytique, comptabilité et finance pour non financiers, tout en intégrant le développement de compétences transversales, notamment en langues.

Au-delà des compétences, l'Executive Licence se distingue par sa forte valeur humaine. La formation favorise la solidarité, l'entraide et la confiance, dans des promotions à taille réduite (15 participants maximum), permettant un accompagnement de grande qualité.

La pédagogie repose sur l'action learning, les études de cas, les retours d'expérience et le travail en groupe sur des projets réels, encadrés par des enseignants chercheurs et des intervenants issus du terrain. Le fil conducteur du programme est une monographie d'entreprise, menée en équipe sur une ETI, avec une analyse à 360° des problématiques rencontrées (RSE, logistique, finance, etc.) et des recommandations opérationnelles.

La formation se conclut par la production d'un document écrit et une soutenance orale, incluant un travail approfondi sur la prise de parole en public.

Les résultats sont significatifs : plus de 50 % d'amélioration de l'employabilité, des évolutions vers des postes à plus forte responsabilité et, pour environ 25 % des diplômés, une poursuite d'études au sein de l'IAE Aix.



**L'EXECUTIVE
MASTER : DÉ-
VELOPPER UNE
POSTURE MANA-
GÉRIALE À 360°**

Valérie Mathieu, Directrice pédagogique de l'Executive Master

Complémentaire de l'Executive Licence, l'Executive Master s'adresse principalement à des managers et cadres en activité souhaitant faire évoluer leur posture, renforcer leurs compétences managériales et disposer d'une vision globale du management. Il s'agit d'une formation diplômante interentreprises, accueillant des promotions de 25 à 30 participants, avec la possibilité d'organiser, à la demande d'entreprises, des sessions dédiées pour des cohortes de dix personnes ou plus, avec des adaptations renforcées aux spécificités de l'entreprise.

L'Executive Master se distingue par sa double coloration : un fort ancrage académique, nourri par la recherche et la réflexion universitaire, et une application directe aux réalités opérationnelles des entreprises. Les participants bénéficient ainsi d'une vision renouvelée des pratiques managériales, immédiatement mobilisable dans leur environnement professionnel.

La diversité des profils au sein des promotions (ingénieurs, profils techniques, scientifiques, juristes, spécialistes des sciences humaines et sociales) constitue une richesse majeure, favorisant les échanges, le benchmark naturel et le transfert de connaissances entre secteurs.

La formation est conçue pour être compatible avec le maintien d'une activité professionnelle. Elle se déroule sur deux ans, à

raison de sessions tous les quinze jours : du jeudi soir au samedi midi, d'octobre à juin.

Ce format laisse le temps d'intégrer les apports et de les expérimenter en entreprise.

L'IAE Aix est attaché au présentiel, perçu comme un levier essentiel d'échange, de confrontation des points de vue et d'enrichissement par la diversité des expériences. La pédagogie est centrée sur les projets, les mises en situation et les ateliers, permettant un déploiement rapide et direct des acquis.

Contact :

Career & Corporate Center IAE Aix
• relations.entreprises@iae-aix.com
• 04 13 94 26 04

Elisabeth Walliser,
Directrice IAE Nice,
Université côte d'Azur



UNIVERSITÉ
CÔTE D'AZUR

iae nice
Graduate School of Management

L'agilité au service de l'excellence

L'IAE Nice fête ses 60 ans cette année. L'occasion de revenir sur sa mission, ses actions en matière de RSE, et son diplôme phare l'*executive* MBA à destination des professionnels souhaitant accéder à des fonctions d'encadrement.

Quelle est la mission principale de l'IAE Nice ?

Notre mission est de former des managers capables d'accompagner la performance et la transformation des organisations.

L'IAE Nice s'appuie sur un double ancrage : l'excellence académique d'Université Côte d'Azur et la dynamique du réseau IAE France. Ce modèle nous permet d'allier rigueur universitaire, sélectivité et proximité avec le monde économique. Notre offre de formation repose principalement sur une vingtaine de Masters d'État, toutes proposées en alternance, couvrant les fonctions clés : finance et contrôle, communication, marketing, développement commercial, management, ressources humaines, commerce international et gestion des organisations publiques.

Notre priorité stratégique est la professionnalisation, notamment via l'alternance. Ce choix renforce l'employabilité de nos étudiants tout en apportant aux entreprises des compétences immédiatement opé-

rationnelles. Nous ne formons pas seulement des diplômés ; nous formons des managers capables de créer de la valeur et d'accompagner le changement.

Vous avez un partenariat avec Yunus France. Quel en est le principe ?

La création, à l'IAE Nice, d'un Yunus Social Business Center (YSBC), en lien avec le réseau fondé par le prix Nobel de la paix, Mohamed Yunus, traduit notre conviction que rentabilité et responsabilité ne s'opposent pas.

Former des managers capables d'intégrer les enjeux sociaux et environnementaux dans leur stratégie est désormais indispensable. Les entreprises y sont confrontées, les investisseurs y sont attentifs et les talents y sont sensibles.

Cette dimension RSE est intégrée dans nos cursus : enseignements dédiés, projets à impact, réflexion sur des modèles économiques responsables. Le centre Yunus positionne notre école comme un espace d'in-

novation managériale, où performance et impact avancent ensemble.

Quel est le diplôme que vous recommanderiez à de futurs cadres internationaux ?

Notre *Executive* MBA (Master of Business Administration), dispensé en anglais permet à des professionnels, se destinant à l'international, d'acquérir ou de consolider les fondamentaux du management : finance, stratégie, pilotage de la performance, leadership et management d'équipe.

L'objectif est de leur permettre de franchir un cap et d'assumer pleinement des responsabilités managériales. Proposé sur un format compatible avec une activité professionnelle, il constitue aussi un levier d'évolution ou de reconversion.

Contact :

• <https://iae.univ-cotedazur.fr>

IAE NICE

L'agilité d'une école, la force d'un réseau, l'excellence d'une université.

- ✓ Un ancrage territorial fort et une reconnaissance internationale
- ✓ Des diplômes professionnalisants préparant à des métiers d'avenir
- ✓ Des formations pour des futurs managers responsables et engagés

DÉCOUVREZ NOTRE OFFRE DE FORMATION EN :

MANAGEMENT • MANAGEMENT DES TALENTS • FINANCE • COMPTABILITÉ
• COMMERCE INTERNATIONAL • MARKETING • COMMUNICATION

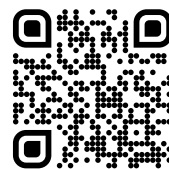
Toutes les formations sont ouvertes à l'alternance



UNIVERSITÉ
CÔTE D'AZUR



Retrouvez toute notre offre de formation sur
iae.univ-cotedazur.fr



Delphine van Hoorebeke,
Responsable Master GRH
option management durable des RH



Former les futurs RH entre data, RSE et santé au travail

Digitalisation, santé au travail et responsabilité sociétale transforment profondément les métiers des ressources humaines. Delphine van Hoorebeke, maître de conférences HDR et responsable du Master 2 GRH-MDRH et de la mention GRH, explique comment la formation prépare les étudiants à ces nouvelles exigences.

Comment les transformations des ressources humaines influencent-elles les compétences attendues des professionnels RH ?

Ces transformations impliquent, en effet des compétences numériques, SIRH, analyse de données, interprétation de tableaux de bord sociaux, agilité face à l'évolution des technologies et des normes RSE. En santé, sécurité au travail, la maîtrise approfondie des risques psychosociaux et de leur audit permet d'identifier les signaux faibles et d'impliquer les managers qualifiés de 'responsables'.

En quoi votre pédagogie contribue-t-elle à préparer les étudiants aux réalités du métier ?

Notre pédagogie repose sur les blocs de compétences, le « savoir agir ». Les étudiants apprennent aussi par l'action, par des business games -des équipes pluridisciplinaires conçoivent un business model-, des formations e-learning -Global Business, INRS-, un stage

chaque année, des projets tuteurés, et des projets professionnels pour les étudiants en formation continue.

Quels types d'entreprises accueillent aujourd'hui vos étudiants en stage ou les recrutent à l'issue du Master, et quels profils recherchent-elles en priorité chez les jeunes diplômés RH ?

Nos étudiants sont accueillis par diverses organisations. Ces dernières années, des hôpitaux publics et privés, la Marine nationale, Naval Group, Airbus, Engie, EDF, Enedis, Korian, Manpower ou Orange, entre autres, les ont recrutés.

Quels profils les entreprises recherchent-elles en priorité chez les jeunes diplômés RH ?

Les missions confiées très variées -recrutement (talent acquisition), intégration des nouveaux collaborateurs, analyse des données RH (People Analytics), marque employeur et fonctions de HR Bu-

siness Partner-, indiquent que les organisations recherchent des profils adaptables, combinant compétences techniques pour des missions RH multiples et habiletés émotionnelles et relationnelles.

En quoi les programmes Erasmus et Erasmus+ constituent-ils un atout pour les étudiants qui se destinent aux métiers des RH ?

Erasmus et Erasmus+ permettent aux étudiants d'effectuer une partie de leur formation à l'étranger, en Europe ou hors Europe. Cette expérience les expose à d'autres environnements académiques et sociaux et favorise la compréhension des normes et différences culturelles et des pratiques organisationnelles. Dans un contexte où les RH gèrent des équipes multiculturelles, cette mobilité constitue un autre levier d'ouverture et d'adaptabilité.

Contact :

• vanhoore@univ-tln.fr

Géraldine Daniel,
directrice générale du Carif-Oref
Provence-Alpes-Côte d'Azur



Le Carif-Oref PACA au service des RH et de la prospective compétences

La cartographie de l'offre de formation régionale mise à disposition par le Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur répond aux besoins opérationnels des RH. Géraldine Daniel, Directrice Générale, parle des missions du centre de ressources régional.

Le Carif-Oref est un groupement d'intérêt public fondé par l'État et la Région avec une gouvernance élargie aux organisations syndicales et professionnelles et aux acteurs emploi formation orientation. Nous sommes une trentaine de salariés sur Marseille avec un rayonnement régional et 4 missions appuyées par le décret du 22 juin 2021 :

- la collecte de l'ensemble de l'offre de formation en région pour mise à disposition des prescripteurs et alimentation des outils de France Travail ou Parcours Sup'.
- l'observation de la connaissance du marché du travail avec une analyse du lien entre emploi et formation au niveau régional et plusieurs observatoires alimentés sur le long terme.
- la professionnalisation en proposant une offre de formations au réseau d'acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi. Nous publions régulièrement des documents avec l'offre de service selon des thématiques abordées

comme l'emploi des seniors.

- l'information des professionnels et des publics sur l'offre de formation en région.

Nous produisons des documents partagés avec des partenaires et acteurs du territoire.

Les Observatoires peuvent être particulièrement utiles aux RH...

Le Carif-Oref est une source de données fiables et neutres pour le monde professionnel et pilote plusieurs observatoires dont :

- L'Observatoire des métiers de la mer avec un panorama réalisé en 2025 pour compléter le premier de 2021 et suivre le marché de l'emploi ;
- L'Observatoire de l'économie sociale et solidaire et ses publications sur les besoins en compétences ;
- L'Observatoire emploi-formation handicap avec un suivi statistique du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés.

Des études thématiques sont aussi réalisées autour de l'accès à l'emploi, de la formation et de l'alternance, du maintien dans l'emploi et de la sensibilisation des employeurs à la prise en compte du handicap.

Vous venez de publier une cartographie régionale inédite de l'offre de formation ?

Accessible dès la page d'accueil de notre site, la nouvelle cartographie permet de visualiser en un coup d'œil l'offre de formation sur chaque territoire. Géolocalisée et simple d'usage, elle s'appuie sur une offre de formation mise à jour quotidiennement par nos services. Elle apporte aux acteurs RH une vision claire pour anticiper les besoins en compétences sur leur territoire, avec la possibilité de croiser l'offre de formation et les données socioéconomiques.

Contact :

- www.cariforef-provencealpescotedazur.fr
- contact@cariforef

Virginie Poulet,
Conseil et assistance RH
aux TPE/PME chez Abeilles RH



« S'adapter, à la virgule près »

Externalisation RH sur mesure, approche artisanale et logique de service : Abeilles RH revendique un accompagnement pragmatique, adapté aux réalités des TPE et PME. Le cabinet plaide pour une fonction RH recentrée sur l'humain et la stratégie.

Abeilles RH se présente comme un cabinet-conseil en ressources humaines pour TPE/PME ; pouvez-vous préciser quelles sont vos missions principales en matière de recrutement, gestion administrative et développement du capital humain ?

Le recrutement n'est pas notre cœur de métier : trop chronophage et nécessitant une expertise pointue, nous le confions à nos partenaires de longue date partageant nos valeurs, en toute transparence avec nos clients, tout comme certaines missions de coaching certifié. Notre cœur de métier est l'externalisation RH sur mesure, dimensionnée selon la taille et la maturité des structures : de la demi-journée hebdomadaire à plusieurs jours, avec ajustement dans le temps. Nous mobilisons les bons profils — gestionnaire RH, RRH ou DRH — selon les besoins stratégiques ou administratifs, et pouvons intervenir à plusieurs consultants. Nous réalisons également des missions de transi-

tion sur des postes clés vacants et proposons une offre paie à la carte, allant de la mise à disposition d'outils à la gestion administrative complète.

Quelle est la valeur ajoutée d'Abeilles RH ?

Notre valeur ajoutée réside dans une logique artisanale et de service : nous construisons des solutions adaptées au besoin réel du client, et non l'inverse. Nous affectons les compétences pertinentes au bon endroit, sans cloisonnement rigide des tâches, dès lors qu'elles correspondent au périmètre et à la qualification du consultant. Le client rémunère un temps d'expertise, mobilisable avec souplesse. Notre mission est d'accompagner l'entreprise avec pragmatisme et efficacité, dans une relation de confiance durable et un esprit de partenariat opérationnel.

Quels sont, selon vous, les principaux défis pour les DRH aujourd'hui ?

La lourdeur administrative de-

meure un enjeu, malgré les progrès de la digitalisation (DSN, automatisation partielle). La veille juridique et sociale exige un investissement constant. Mais l'enjeu majeur reste l'identification des postes clés et la constitution de viviers réactifs. La montée des situations d'épuisement souligne le manque de temps consacré à l'écoute. Externaliser certaines tâches permet aux DRH de se recentrer sur leur rôle stratégique et de proximité, essentiel à la performance collective et à la prévention durable des risques humains et organisationnels.

Contact :

• contact@abeillesrh.fr
• 07 68 99 10 07

Isabelle Rollet,
fondatrice d'ARCTURE Conseil



Éclairer le chemin vers le changement

ARCTURE Conseil est un cabinet de coaching professionnel, de conseil et de formation sur mesure, fondé par Isabelle Rollet. Pensé comme une « étoile qui éclaire », en référence à Arcturus dans la mythologie, le cabinet accompagne les individus et les équipes à des moments clés de leur parcours professionnel.

Quel est votre parcours ?

Après une école de commerce, j'ai commencé dans des fonctions financières dans l'industrie pharmaceutique et chimique. Ma participation à un grand projet de transformation des fonctions support chez Solvay a été un tournant décisif dans ma carrière. J'ai suivi un parcours sérieux de certification au coaching qui m'a permis d'évoluer vers les ressources humaines et le coaching interne. J'ai quitté le groupe en 2023, après 30 ans de management, dont 15 ans comme dirigeante dans des Comités de direction.

Si j'ai choisi le coaching par conviction, c'est parce qu'être manager est devenu plus complexe : confrontation des générations, recherche de performance accrue, attentes fortes sur la posture managériale.

Quelle est votre approche de coach ?

ARCTURE Conseil, c'est avant

tout une approche très incarnée, nourrie par 30 ans d'expérience dans le management des fonctions support. La réussite d'un coaching repose à 50 % sur la qualité de la relation. Je me distingue notamment par ma capacité à amener de la clarté à un client confus, sans jamais imposer de solutions. Je n'ai pas peur des contextes compliqués. Grâce à mon analyse rapide et ajustée, mon écoute des mots prononcés, mes questions appuient au bon endroit. J'interviens en français ou en anglais, en présentiel ou à distance, avec une qualité de coaching équivalente lorsque l'alliance est installée.

Comment travaillez-vous avec les RH ?

Ex DRH, je considère les RH comme des partenaires stratégiques. J'explique clairement mon cadre d'intervention, avec des objectifs clairs, des indicateurs de succès et des échanges

tripartites avec le manager et le coaché. Les demandes concernent souvent l'accompagnement à la prise d'un nouveau poste, la transition professionnelle ou la gestion de crise.

Un message pour les RH qui vous lisent ?

Le coaching a une efficacité bien au-delà d'une formation. Individualisé et dans la durée, il vise l'autonomie du coaché. Le coach accompagne, encourage, questionne, mais c'est le coaché qui trouvera la clé de sa problématique. Une fois l'objectif atteint, la relation s'arrête, sans dépendance, loin de GOUROU!

Contact :

• www.arcture.eu

Béatrice Roy,
Beatrice Roy recrutement
& conseils



Recruter autrement : miser sur le potentiel et la diversité des parcours

Béatrice Roy partage ici son regard sur les défis actuels du recrutement en région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Face à la pénurie de talents dans l'industrie et à des candidats aux attentes nouvelles, elle insiste sur l'importance d'élargir les critères, de valoriser les parcours non linéaires et de sécuriser l'intégration pour transformer chaque recrutement en réussite durable.

Quels sont aujourd'hui les principaux enjeux du recrutement en région PACA ?

La région PACA est très attractive (qualité de vie, climat) mais le coût de la vie élevé et les difficultés d'accès au logement freinent les mobilités. Les métiers de l'industrie font partie des métiers en tension. L'enjeu majeur : élargir les critères de recrutement, donner leur chance aux parcours non conventionnels et aux reconversions. L'industrie, bien que stratégique (aéronautique, biotech, technologies marines...), souffre d'un déficit d'image. Pour arriver à recruter, il est nécessaire d'accompagner l'installation des candidats, d'assouplir les critères et de poursuivre la valorisation des secteurs.

Quelles évolutions majeures observez-vous dans les attentes des candidats ?

Le rapport au travail a évolué vers davantage de distance et un re-

centrage sur les dimensions personnelles. La recherche de sens devient centrale dans les arbitrages de carrière.

Les candidats restent exigeants sur le contenu technique, mais veulent comprendre leur contribution au projet global. Ils négocient différemment : moins sur le seul salaire, davantage sur l'équilibre de vie et les perspectives d'évolution. J'observe aussi des virages professionnels de plus en plus assumés.

Quel conseil clé donneriez-vous aux DRH pour réussir et sécuriser leurs recrutements ?

Le regard porté sur un candidat influence directement sa réussite. Par souci de sécurisation, les entreprises ont encore tendance à survaloriser les compétences techniques et à écarter les parcours singuliers. Pourtant, c'est souvent dans cette zone d'incertitude que naissent les plus belles réussites.

Trois leviers me semblent essen-

tiels : clarifier le besoin en profondeur — au-delà de la technique, en intégrant l'environnement et la culture ; structurer les entretiens pour garantir l'objectivité tout en restant ouvert au potentiel ; enfin, accompagner et sécuriser l'intégration, étape essentielle du process, pour donner réellement sa chance au talent recruté et permettre la montée en compétence. Après 30 ans de pratique, je reste convaincue que le recrutement est un métier exigeant et stratégique dont l'impact est direct sur le business, la performance de l'entreprise et l'épanouissement des collaborateurs.

Contact :

- www.beatrice-roy.com
- me@beatrice-roy.com
- +33(0)6 22 11 35 96

Sylvia Mazerin-Lefèvre,
fondatrice de BWK Management



Quand l'émotion amplifie l'efficacité de nos actions

Dans les entreprises, la performance est souvent abordée sous l'angle des process, des outils ou de la stratégie. Pourtant, ce sont les dynamiques émotionnelles qui déterminent si une équipe adhère, coopère et avance ensemble. Les salariés ne résistent pas aux stratégies. Ils résistent à la façon dont ces stratégies les font se sentir. BWK transforme les tensions humaines en levier de performance durable pour les entreprises.

Quel est l'ADN de BWK Management ?

La performance durable repose sur la capacité à conjuguer raison et émotions.

Après 25 ans passés dans des organisations internationales, dont plusieurs années comme directrice des opérations, j'ai constaté que même à des postes de direction nous restions souvent démunis face aux tensions humaines. Pourtant, ces dynamiques émotionnelles influencent directement la qualité des décisions, des relations et de l'engagement des équipes. C'est pour répondre à ce besoin que j'ai créé BWK Management : un cabinet spécialisé dans l'intelligence émotionnelle appliquée au leadership.

Décrivez votre approche du coaching

Mon travail part toujours de situations concrètes :

Comment recadrer un collaborateur tout en le laissant repartir motivé ?

Comment aider un manager talentueux à faire passer un message clair à son équipe ?

Comment remettre une équipe en mouvement lorsqu'elle s'essouffle ?

Dans ces moments-là, la compétence décisive n'est pas seulement technique : elle est émotionnelle.

L'intelligence émotionnelle permet aux managers d'utiliser les bonnes ressources au bon moment : la colère pour recadrer, la fierté pour reconnaître les talents ou la curiosité pour comprendre le monde de l'autre.

Comment accompagnez-vous les professionnels ?

J'accompagne dirigeants et managers à développer cette compétence à travers un diagnostic émotionnel, formations immer-

sives et outils issus notamment de la communication non violente. L'objectif est simple : aider les leaders à décoder les émotions, comprendre leur utilité et les utiliser pour mieux décider, mieux communiquer et mobiliser leurs équipes.

Votre message aux RH/DRH

La performance durable dépend avant tout de la qualité des relations humaines. Lorsque les émotions trouvent leur juste place dans l'organisation, elles deviennent un puissant levier de coopération, de confiance et d'engagement.

Les émotions sont des informations stratégiques. Les leaders apprennent à les lire.

Contact :

• 06 23 06 10 46
s.lefevre@bwk-management.com
www.bwk-management.com

Laurence Mick, Directrice Appui
au Développement des Compétences



Les CCE, pour accompagner la montée en compétences

La CCI Aix-Marseille-Provence accompagne les entreprises du territoire dans leur développement et la montée en compétences de leurs équipes.

À travers son offre de formation, elle propose des parcours adaptés aux besoins du marché, dont les Certificats de Compétences en Entreprise (CCE) et des modules innovants sur l'intelligence artificielle, destinés à renforcer l'employabilité et la performance des organisations.

Face à l'évolution rapide des métiers, les directions RH recherchent des dispositifs agiles et reconnus. Les Certificats de Compétences en Entreprise (CCE) proposés par CCI Formation Aix-Marseille-Provence sont des certifications enregistrées au Répertoire Spécifique (RS) de France Compétences, centrées sur les compétences transverses : management, conduite de projet, tutorat, communication, négociation commerciale, gestion...

Proximité avec les entreprises

Reconnus pour leur impact rapide, les CCE s'appuient sur des parcours courts combinant formation, mises en situation issues du terrain et évaluation. CCI Formation Aix-Marseille-Provence y apporte sa proximité avec les entreprises, son approche sur mesure et sa capacité à adapter les contenus aux réalités opéra-

tionnelles. Pour les organisations, le dispositif offre un coût maîtrisé, un déploiement flexible et un financement possible par les OPCO. Pour les salariés, il s'agit d'une montée en compétences immédiate et d'une certification nationale.

Une offre dédiée à l'IA générative

Pour anticiper les compétences émergentes, CCI Formation Aix-Marseille-Provence déploie également GENIA, une offre structurée dédiée à l'IA générative (découverte, applications métiers, spécialisation en prompting), complétée par la certification RS7232, elle aussi inscrite au Répertoire Spécifique, pour attester d'un usage efficace et responsable de l'IA.

En combinant reconnaissance officielle, ancrage terrain et innovation pédagogique, CCI For-

mation Aix-Marseille-Provence se positionne comme un partenaire RH de confiance au service de la performance et de l'employabilité.

Contact :

CCI Formation
Aix-Marseille-Provence

- 04 91 14 26 90
- formation@cciamp.com
- www.cciformation-provence.fr

Marine Epremian,
fondatrice de Compétences
Transverses Management



Compétences Transverses Management

Aligner stratégie et management dans la transformation

Fondée en 2017 par Marine Epremian, Compétences Transverses Management (CTM) est une structure spécialisée dans l'alignement stratégique et l'accompagnement des transformations pour dirigeants, managers et équipes.

Elle propose des accompagnements sur mesure, en présentiel ou à distance, pour renforcer l'alignement entre la stratégie et sa mise en œuvre opérationnelle, en s'appuyant sur le développement des compétences transverses.

Comment définiriez-vous votre approche auprès des entreprises en transformation ?

CTM accompagne les entreprises et les professionnels lors de périodes d'incertitude, quand les repères sont fragilisés et que les tensions peuvent monter. Il ne s'agit pas d'un problème technique, mais d'une perte de capacité de transformation. Ma mission est de sécuriser les transformations opérationnelles, de réactiver les compétences transverses et managériales et d'accompagner dirigeants et managers dans les phases clés de ces transformations.

Que signifie, selon vous, l'alignement stratégique en matière de management ?

Dans un monde idéal, les DRH

jouent un rôle clé dans la sécurité et la fluidité de l'organisation. Mon approche vise à aider les managers à porter le changement : j'interviens avant la transformation pour sécuriser et préparer le manager à incarner le changement, pendant et après la transformation pour réactiver les compétences fragilisées. Il s'agit d'identifier et de clarifier les mécanismes bloquants, de restaurer les capacités perdues après un blocage, et de reconnecter les managers à leurs compétences transverses, essentielles pour décider avec clarté, assumer leur rôle et entraîner leurs équipes. Avant de chercher l'adhésion, il faut s'assurer qu'il y a une compréhension de la transformation.

Comment les besoins des DRH évoluent-ils face aux nouveaux enjeux ?

L'arrivée de l'IA agit comme un

accélérateur : le changement devient permanent et l'agilité organisationnelle s'impose pour faire face à ces évolutions. L'autonomie et la responsabilisation des salariés deviennent des compétences clés, tout comme la capacité du manager à être proactif en temps réel. Les jeunes générations recherchent de la cohérence, impliquant de créer des passerelles entre la stratégie et le rôle du manager. Il est essentiel que les DRH soient entourés de soutiens et d'aides externes pour ne pas porter seuls la transformation, et pour fluidifier et fortifier leur organisation.

Contact :

• www.compétences-transverses.fr

Keren Pachot,
Responsable Protection Sociale et Conseil



La Protection sociale ne se subit pas elle se pilote !

Entre hausse des coûts et garanties peu lisibles, la protection sociale devient stratégique. DIOT SIACI MÉDITERRANÉE vous accompagne pour piloter vos régimes et renforcer l'attractivité de votre entreprise.

Quels sont aujourd'hui les enjeux majeurs pour les DRH ?

Les DRH évoluent dans un cadre réglementaire dense et une sinistralité mouvante. Les négociations annuelles créent souvent incertitude et incompréhension entre catégories professionnelles. Mal ajustés, les régimes entraînent hausse des coûts, iniquité interne et perte d'attractivité. Le sujet dépasse largement l'aspect technique : il touche directement l'équilibre social, la lisibilité RH et la capacité de l'entreprise à fidéliser. Plus que jamais, les organisations recherchent un partenaire capable d'anticiper, d'expliquer et de sécuriser leurs dispositifs.

Comment DIOT SIACI MÉDITERRANÉE accompagne les entreprises ?

Notre conviction est simple : la proximité favorise la maîtrise et la maîtrise alimente la performance. Nous suivons volontairement un nombre limité d'entreprises afin de garantir un accompagnement

continu, et réellement personnalisé.

Notre modèle s'appuie sur :

- une équipe locale réactive, connaissant finement chaque client
- la puissance technique du groupe DIOT SIACI lors des négociations
- un portefeuille maîtrisé, gage d'un accompagnement de qualité
- une fidélité client moyenne supérieure à 10 ans.

Concrètement, cela se traduit par une pédagogie systématique, une analyse fine de la sinistralité pour agir en amont, et des négociations fondées sur des données solides. Exemple : une entreprise de 200 salariés, confrontée à une hausse annoncée de 14 %, a pu bénéficier d'un maintien de taux après audit, ajustement et négociation de ses garanties.

Comment l'humain renforce-t-il la performance RH ?

C'est ici que l'expertise de Keren Pachot et de son équipe prend

tout son sens. L'approche repose sur trois piliers : rendre la complexité accessible, remettre l'humain au cœur de la performance RH et négocier pour éviter que les entreprises ne subissent. Un régime bien-pensé renforce équité, QVCT et engagement. À l'inverse, l'opacité devient une source de tensions internes.

Vers une protection sociale réellement stratégique ?

En santé, prévoyance, épargne retraite et salariale, chaque décision engage l'équilibre social et financier. Piloter ces régimes exige un partenaire alliant maîtrise technique, proximité et résultats concrets. Vous souhaitez faire de la protection sociale un levier stratégique : nous vous apportons l'expertise et l'accompagnement nécessaires pour y arriver.

Contact :

- 06 48 72 56 45
- kpachot@diot.com

Denise Venobre,
gérante associé
du cabinet D'Paies



D'Paies : proximité et rigueur au service des PME marseillaises

Stabilité des équipes, expertise juridique et ancrage local : Denise Venobre propose un accompagnement sur mesure aux PME de la région PACA, pour une gestion de la paie sécurisée, conforme et créatrice de performance RH.

En quoi D'Paies se distingue-t-il des autres cabinets ?

D'Paies bénéficie de trois atouts essentiels. D'abord, la stabilité : créé en 2009, le cabinet s'inscrit dans la durée et offre un partenariat fiable avec une équipe unique depuis 2016. Chaque client travaille avec un gestionnaire de paie attitré, qui connaît parfaitement son dossier.

Ensuite, D'Paies combine l'expertise d'un grand cabinet et la réactivité d'une structure à taille humaine. Veille juridique, appui des Éditions Législatives avec réponse sous 48 heures, formation annuelle en droit du travail : la compétence est au rendez-vous. Enfin, la relation reste personnalisée, avec un interlocuteur unique, à l'écoute des besoins spécifiques de chaque client.

Quels sont aujourd'hui les principaux défis de la gestion de la paie pour les entreprises ?

Le principal défi de la gestion de la paie pour les PME, notamment en région PACA, est la justesse et la conformité.

La paie étant un poste de charges important, toute erreur peut entraîner des redressements ou des risques prud'homaux. Dans un cadre réglementaire en constante évolution, l'enjeu est donc de sécuriser les pratiques tout en permettant au dirigeant de rester concentré sur son activité.

Quel accompagnement propose D'Paies aux PME marseillaises dans la gestion RH ?

D'Paies propose aux PME marseillaises un accompagnement à la fois technique et de proximité. Implanté en région PACA, le cabinet connaît les spécificités du territoire et les pratiques des organismes locaux, notamment l'Urssaf. Cette connaissance est précieuse au quotidien et déterminante en cas de situation sensible ou de contrôle.

Au-delà du traitement de la paie, D'Paies accompagne ainsi les PME dans leur gestion RH avec une approche concrète, accessible et ancrée dans le tissu économique régional.

En quoi l'accompagnement par un gestionnaire de paie peut-il devenir un levier de performance RH ?

L'externalisation de la paie apporte à la fois maîtrise des coûts, sécurité et stabilité. Elle permet d'abord de bénéficier de tarifs attractifs et d'un coût stable, souvent plus prévisible qu'un recrutement en interne. Les délais sont encadrés dans la lettre de mission, ce qui sécurise l'organisation sociale de l'entreprise.

Elle garantit également une meilleure confidentialité et une continuité de service, indépendamment des aléas liés au turnover d'un salarié.

En sécurisant la fonction paie, l'entreprise peut ainsi se concentrer sur des enjeux RH plus stratégiques.

Contact :

D'Paies Axe sud

- Avenue Joseph Cugnot
- 04100 Manosque
- 04 92 74 07 64
- 06 79 49 49 78
- contact@dpaies.fr

Belinda MJ Brown,
Coach de Dirigeants et d'Equipe,
Equanimity Executive



Le coaching comme levier stratégique des PME et ETI

Belinda MJ Brown, MCC, accompagne depuis 15 ans dirigeants et équipes en France et à l'international. Spécialiste du coaching systémique, elle aide les instances de gouvernance à renforcer alignement, posture et cohésion pour faire du développement individuel un levier stratégique.

En quelques mots, comment vous définiriez-vous ?

Après un parcours de leader en grandes entreprises à l'international, j'accompagne des dirigeants et leurs équipes. Formée au coaching aux États-Unis en 2011, j'interviens auprès des COMEX et CODIR dans des périodes de transitions pour renforcer l'alignement, la posture et la responsabilité collective, tout en travaillant étroitement avec les DRH.

En quoi le coaching professionnel est-il un levier stratégique pour les DRH ?

Concrètement, il soutient le DRH en sécurisant les transitions sensibles, en accompagnant la montée en responsabilité des leaders, en travaillant les dynamiques relationnelles qui freinent la stratégie et en créant un espace neutre de régulation. Je suis une alliée discrète du DRH pour renforcer la maturité collective et prévenir les crises plutôt que les subir.

En quoi le coaching soutient-il concrètement le DRH dans son rôle stratégique auprès de la direction générale ?

Mon approche consiste à relier la posture individuelle aux dynamiques collectives, à questionner les schémas de fonctionnement et à améliorer la qualité des interactions au sein des équipes de direction, dans un cadre de stricte confidentialité. Lorsque cette réflexivité s'installe, les décisions gagnent en clarté, les rôles se précisent et les tensions se régulent plus rapidement.

Quelles problématiques vous sont le plus souvent confiées par les DRH de PME et ETI ?

Les demandes apparaissent dans des moments charnières. Tensions au sein d'une équipe, transition à un poste de direction, manque d'alignement stratégique, besoin de redéfinir la gouvernance, intégration poste fusion.

Dans ces contextes, les enjeux sont forts. Il s'agit souvent

prendre du recul, de clarifier, de restaurer la confiance et de permettre aux dirigeants d'assumer pleinement leur responsabilité collective et de retrouver du plaisir.

En quoi votre approche dépasse-t-elle l'accompagnement individuel pour impacter le collectif et l'organisation ?

Chaque leader a un impact direct sur son environnement.

Formée au coaching systémique, j'accompagne à la fois la prise de conscience individuelle et ses effets sur l'organisation. Cette approche permet d'agir plus vite, avec plus de cohérence et moins de tensions, au bénéfice du collectif.



Contact :

- Belinda MJ Brown, MCC, CPC
- 04 12 34 08 28

Mathieu Plessis,
président de France Concept
Formation



Des experts en santé et sécurité au service de la performance des organisations

Société de conseil et de formation spécialisée en santé et sécurité au travail, France Concept Formation, certifiée Qualiopi, accompagne les entreprises et les collectivités dans la mise en conformité réglementaire et la structuration de leur politique de prévention des risques.

Quel est votre parcours ?

J'ai fondé France Concept Formation en 2021 avec une ambition claire : répondre au manque de structuration, de lisibilité et de maîtrise des enjeux liés à la santé et à la sécurité au travail. Aujourd'hui, je m'appuie sur un réseau d'experts – pompiers professionnels, marins-pompiers, sapeurs-pompiers de Paris – intervenant sur une trentaine de thématiques, avec une approche résolument orientée terrain et prévention des risques.

Comment définiriez-vous votre approche ?

Notre approche repose avant tout sur l'écoute et la compréhension des besoins réels des entreprises. Nous accompagnons les services RH en leur proposant des solutions sur mesure, adaptées aux métiers, aux contraintes opérationnelles et aux risques spécifiques de chaque organisation.

Notre objectif est de simplifier la gestion des formations obligatoires grâce à des dispositifs clés en main, fiables et conformes. France Concept Formation s'appuie sur un réseau d'environ 300 formateurs répartis sur l'ensemble du territoire, intervenant exclusivement en intra-session, directement chez le client, dans un périmètre de proximité garantissant réactivité et qualité d'intervention.

Quelles sont les principales demandes de formations ?

La formation incendie constitue le premier besoin des entreprises, conformément à l'article R4227-39 du Code du travail qui impose la formation des salariés aux moyens de premiers secours et aux manœuvres nécessaires. Au-delà de l'obligation réglementaire, les enjeux pénaux, financiers et humains engagent l'ensemble des dirigeants et responsables désignés. Nous in-

tervenons également très régulièrement sur des formations SST (sauveteur secouriste du travail), recommandées par l'INRS, ainsi que sur les habilitations électriques, afin d'accompagner les entreprises dans une démarche globale et cohérente de prévention des risques.

Avez-vous des projets à horizon 2026 ?

Nous travaillons actuellement à la structuration d'un réseau de partenaires RH et QHSE indépendants, dans une logique de recommandation et de cooptation. L'objectif est de renforcer la proximité avec les entreprises et d'apporter une réponse encore plus ciblée à leurs enjeux.

Contact :

- Mathieu Plessis
- m.plessis@franceconceptformation.fr
- 06 75 14 96 29
- www.franceconceptformation.fr

Karen Roustan Delatour,
Directrice chez L'Espace
Langues & Coaching



Aligner performance et engagement: un enjeu RH stratégique

Dans un environnement professionnel en mutation, j'associe formation et coaching au sein de L'Espace Langues & Coaching pour développer les compétences, ajuster les postures de leadership et aligner les dynamiques collectives au service d'une performance durable.

Pourquoi combiner formation et coaching dans une stratégie RH ?

Sur le terrain, je constate que la formation seule ne suffit pas toujours à transformer durablement les pratiques. Elle apporte des méthodes et des outils. Le coaching, lui, permet de travailler les postures, les résistances et l'appropriation réelle. En combinant les deux, j'accompagne les organisations dans leurs transformations, je fluidifie les changements et je renforce l'alignement collectif autour d'objectifs partagés.

Comment accompagnez-vous dirigeants et managers ?

J'accompagne les dirigeants pour clarifier leur vision, prioriser leurs actions et ajuster leur posture de leadership dans des environnements mouvants.

Mon accompagnement repose sur deux leviers complémentaires.

Le coaching individuel permet un travail en profondeur : compréhension de ses modes de fonctionnement, identification des freins et ajustement du positionnement. Il

offre un espace de recul particulièrement pertinent lors de prises de poste ou de phases de transformation.

En parallèle, je propose des parcours modulaires de formation en management, systématiquement enrichis d'outils issus du coaching (DISC, GOLDEN, analyse transactionnelle, techniques de questionnement). Chaque module articule méthodes opérationnelles et développement de la posture managériale.

Construits en modules ou en cycle complet avec la fonction RH, ces dispositifs visent à sécuriser le positionnement managérial, renforcer la cohérence des pratiques et soutenir durablement la performance collective.

Comment renforcer engagement et coopération des collaborateurs ?

J'interviens sur les dynamiques collectives pour clarifier les rôles, sécuriser les périmètres de décision et renforcer la responsabilisation.

Le coaching d'équipe permet de faire émerger les non-dits, de réguler les tensions et de réaligner les objectifs autour d'une vision partagée. En structurant les échanges et en développant une coopération plus fluide, nous renforçons la maturité collective et soutenons durablement la performance de l'organisation.

Bio

Karen, Dirigeante de L'Espace Langues & Coaching, bilingue et binationale,

- Coachings de dirigeants et équipes dans leurs transformations stratégiques
- Spécialiste des dynamiques interculturelles
- Formations linguistique / management / RPS
- Bilans de compétences
- Interventions en français et en anglais

Contact :

- www.langues-coaching.com
- 06 85 88 71 74

Cécilia Real,
fondatrice de Manage'RH



L'humain : levier stratégique au service de la performance économique

Après une longue expérience en Nouvelle-Calédonie, Cécilia Real fonde Manage'RH en 2020. La crise sanitaire la conduit à revenir en métropole, où elle relance son activité en février 2025, cette fois en région PACA, avec la volonté d'accompagner les entreprises face aux nouveaux enjeux RH.

Dans un contexte de transformation rapide des organisations, quels sont aujourd'hui les principaux enjeux RH sur lesquels Manage'RH intervient ?

Manage'RH accompagne principalement des structures en phase de structuration ou de croissance, notamment lors du passage de la TPE à la PME, mais aussi des entreprises à dimension internationale qui implantent des filiales en métropole sans toujours maîtriser le cadre réglementaire français. L'objectif est de poser un cadre RH et juridique clair, cohérent et adapté aux enjeux de développement de l'entreprise.

Concrètement, nous proposons un accompagnement global : organisation interne, fiches de poste, contrats de travail, règlement intérieur, entretiens annuels, dialogue social et fonctionnement du CSE. En tant que formatrice, j'interviens également sur la formation et la montée en compétences des équipes. L'enjeu est ainsi d'apporter

des solutions opérationnelles, utiles et adaptées au terrain.

Votre approche du conseil RH met fortement l'accent sur l'humain. En quoi est-ce un levier de performance ?

Mon parcours en outre-mer m'a permis d'observer de près des modèles de management plus anglo-saxons, où l'humain est depuis longtemps considéré comme un facteur clé de performance. Fidéliser, engager et reconnaître les collaborateurs a un impact direct sur la rentabilité de l'entreprise. C'est cette conviction que je défends aujourd'hui : investir dans l'humain n'est pas un coût, c'est un levier stratégique au service de la performance économique et de la qualité du management.

Selon vous, quelles priorités les DRH doivent-ils se fixer pour renforcer leur rôle stratégique ?

La priorité est de réaffirmer la place de la fonction RH. Trop sou-

vent encore, elle reste cantonnée à un rôle transversal et opérationnel, sans vision stratégique claire. Les DRH doivent pouvoir structurer une véritable politique RH et salariale, alignée avec les objectifs de l'entreprise.

Pour ce faire, il ne faut pas hésiter à se faire accompagner. Faire appel à un regard extérieur permet de prendre de la hauteur, de cartographier les processus et d'identifier des leviers d'amélioration que l'on ne perçoit pas toujours depuis son propre poste. C'est une véritable opportunité pour renforcer l'impact de la fonction RH.

Contact :

- managerh.rh@gmail.com
- 06 78 61 67 11
- www.manage-rh.com

Michelle Turchetto,
fondatrice de Metch Consulting



La conjugaison du Bien-faire et du Bien-être

Créé en 2003, Metch Consulting est un cabinet de conseil en management et ressources humaines basé à Nice, spécialisé dans le recrutement et l'accompagnement des managers et de leurs équipes. Ses activités principales incluent le coaching individuel et d'équipes, le recrutement des managers - la chasse de têtes, les formations managériales, ainsi que le conseil en organisation et la gestion de crises.

Pourquoi avoir créé Metch Consulting ?

À l'issue d'un parcours riche dans le recrutement, le management et le développement des talents, une conviction s'est imposée : des entreprises peuvent être très performantes, dotées d'une expertise technique reconnue, tout en sous-estimant le rôle fondamental du capital humain et du travail collaboratif. Or, lorsqu'on agit sur un management motivationnel, l'efficacité globale peut progresser entre 15-20 %.

La réussite ne repose pas uniquement sur des objectifs ou une vision de marché, mais sur l'humain, véritable cœur de l'organisation. Cela implique que les directions générales structurent et partagent une vision claire du capital humain afin de libérer tout le potentiel des collaborateurs. C'est sur cette conviction que j'ai créé Metch

Consulting en 2003, anagramme de *Management Et Capital Humain*.

En quoi votre approche se distingue-t-elle ?

Nous intervenons sur le recrutement des managers par approche directe, en accompagnement des équipes de direction et en formations managériales. Notre accompagnement est entièrement dédié aux managers : de leur recrutement à l'intégration et au pilotage de leurs équipes, avec une approche humaine bienveillante, exigeante et orientée résultats.

Chaque mission est personnalisée afin de renforcer la cohésion, la performance collective et l'efficacité durable. Nous plaçons la recherche de sens, l'intelligence collective et la valorisation du capital humain au cœur des transformations, en nous appuyant également sur des apports issus

de la psychologie positive et des neurosciences.

Quelles sont vos relations avec les RH et les DRH ?

Nous travaillons en partenariat étroit et de confiance avec les RH et les DRH, dans une vision à 360°. Notre méthode repose sur une analyse fine du contexte et des besoins, avec des points d'étape réguliers et une exigence forte de résultats.

Dans un contexte d'enjeux économiques élevés et de transformations liées notamment au télétravail et à l'IA, nous accompagnons les entreprises pour trouver le juste équilibre entre performance, dialogue social et évolutions organisationnelles, en plaçant toujours l'humain au cœur des démarches.

Contact :

- mturchetto@metch-consulting.fr
- www.metch-consulting.fr

Géraud Lefranc,
Fondateur de Nexus HR



Regards sur l'emploi entre Monaco et les Alpes-Maritimes

Fondateur de Nexus HR, Géraud Lefranc analyse les dynamiques du marché de l'emploi entre Monaco et les Alpes-Maritimes et partage sa vision des enjeux actuels du recrutement des cadres dans un environnement économique en mutation.

Comment évolue le marché de l'emploi sur votre territoire ?

Le marché à Monaco et dans le 06 fait preuve d'une résilience notable dans un contexte national plus tendu. À Monaco, le nombre d'employés dans le secteur privé a progressé de 1,5% au premier semestre 2025. Même si les chiffres du second semestre ne sont pas encore publiés, cette tendance positive s'est poursuivie et le début 2026 confirme cette dynamique. Dans le 06, le marché affiche également une bonne tenue avec 468 829 emplois au T2 2025 et un taux de chômage de 6,8%, inférieur à la moyenne nationale de 7,3%. La complémentarité entre Monaco et le 06 crée un écosystème transfrontalier dynamique, notamment pour les profils qualifiés. Les fonctions cadres couvertes par Nexus révèlent des dynamiques de marché très contrastées. Si les métiers de la finance et du juridique sont en tension, c'est moins le cas du marketing et de la communication par exemple.

Quelles évolutions influencent les stratégies de recrutement et de fidélisation ?

Pour 2026, on s'oriente plutôt vers une phase de consolidation que d'expansion et les incertitudes politiques et géopolitiques allongent les décisions. Néanmoins, les intentions d'embauche restent bien orientées localement. Dans un marché tendu, il est indispensable pour les entreprises de travailler leur attractivité. Le package (salaire et avantages), la marque employeur, l'équilibre vie pro/perso et la santé financière de l'entreprise sont toujours des facteurs clefs pour attirer et retenir des talents. Pour les métiers pouvant y prétendre, le télétravail et l'aménagement des horaires sont des prérequis pour compenser les difficultés de transport et de logement.

Comment Nexus HR accompagne-t-il ses clients dans leurs recrutements ?

Nexus HR accompagne ses clients en combinant innovation techno-

logique et expertise humaine de proximité pour transformer la tension du marché en opportunité. Nous utilisons l'IA comme levier d'efficacité dans un marché hyper réactif tout en conservant l'humain au cœur de la décision. Nos consultants interviennent sur les dimensions stratégiques que l'IA ne peut capter : l'évaluation des soft skills, l'analyse du potentiel et l'adéquation culturelle du candidat avec l'entreprise. Grâce à une connaissance approfondie du bassin Monaco-06 et des métiers sur lesquels nous intervenons, Nexus HR conseille les employeurs sur leur proposition de valeur (sens, flexibilité, rémunérations) et les aide à attirer les profils cadres les plus convoités.

Contact :

- T : +377 92 00 12 86
- M : +336 49 74 59 25
- <https://nexus-hr.mc>

Cyril Chanron,
directeur régional Sud-est chez Nibelis



Des solutions RH pour libérer le temps et l'impact des DRH

Acteur français historique de la paie et du SIRH, Nibelis accompagne les DRH avec des solutions modulaires, conformes et évolutives, pensées pour simplifier le quotidien et renforcer la dimension humaine des organisations.

Présentez-nous les solutions Nibelis pour les RH

Nibelis est un éditeur et intégrateur français de solutions de paie et de SIRH 100 % SaaS. Son offre repose sur une suite intégrée de plus de 20 modules RH couvrant l'ensemble du cycle de vie du collaborateur : paie, gestion des temps et des activités, gestion administrative, dématérialisation, talents, recrutement, entretiens, formation, notes de frais ou encore coffre-fort numérique.

Au-delà du logiciel, Nibelis propose différents niveaux de services – gestion autonome, accompagnée ou déléguée – afin de s'adapter à l'organisation et à la maturité RH de chaque entreprise.

Qu'est-ce qui fait votre force et votre ADN ?

L'ADN de Nibelis repose sur trois piliers : la conformité réglementaire, l'innovation utile et la proximité. L'ensemble de la solution est conçu et maintenu en interne, avec une équipe juridique dédiée

qui garantit une mise à jour permanente des règles légales et conventionnelles.

Entreprise 100 % française et autofinancée, Nibelis réinvestit ses bénéfices dans l'amélioration continue de ses outils, avec une attention particulière portée à la fiabilité et à la sécurité des données sociales.

Comment vos solutions s'adaptent-elles aux besoins des RH ?

La modularité est au cœur de l'approche Nibelis. Les entreprises peuvent déployer progressivement les modules dont elles ont besoin, en fonction de leurs priorités : sécuriser la paie, structurer la GTA ou développer la gestion des talents.

L'interface de nos modules est facilement reconnaissable, favorisant l'adhésion et la prise en main des utilisateurs. Les RH gagnent ainsi en efficacité, tout en responsabilisant managers et collaborateurs grâce au self-service.

Sur quelles évolutions travaillez-vous ?

Nibelis fait évoluer son offre vers davantage de flexibilité, avec des modules désormais disponibles en « stand alone », indépendamment de la paie. Nous travaillons également sur l'amélioration continue de l'expérience utilisateur et sur des usages maîtrisés de l'intelligence artificielle : contrôle des paies, automatisation de certaines tâches administratives ou assistance aux collaborateurs.

Ces innovations répondent à un besoin croissant de fiabilité, de gain de temps et de pilotage RH plus stratégique.

Contact :

• www.nibelis.fr

Gwenaëlle Garrigues,
Co-dirigeante du Cabinet Solutions
and Performances



SOLUTIONS EXECUTIVE SEARCH
&PERFORMANCES

PACA : attirer les dirigeants clés "off market"

Gwenaëlle Garrigues accompagne les dirigeants sur des recrutements stratégiques à fort impact. Ancrée en région PACA tout en s'appuyant sur un vivier national de talents, elle partage sa vision d'un recrutement exigeant, sécurisé et aligné avec les enjeux de gouvernance RH et de performance durable.

Pourquoi faire appel à Solutions and Performances ?

Solutions & Performances intervient lorsque les décisions humaines engagent l'avenir de l'organisation. Nous accompagnons les dirigeants dans des contextes de développement, de transformation ou de repositionnement stratégique. Grâce à une connaissance fine du marché et à des méthodologies de chasse et d'assessment éprouvées, nous alignons les besoins de l'entreprise avec les talents clés à recruter. Nous intervenons principalement sur des postes COMEX, notamment en directions financières, DSI et directions commerciales, où chaque décision de recrutement est stratégique.

En quoi votre ancrage local, combiné à un vivier de candidats national, constitue-t-il un avantage stratégique pour les DRH ?

Implanté à Cassis, notre cabinet s'appuie sur une forte proximité

territoriale tout en intervenant depuis plus de 15 ans sur deux grands bassins de talents : l'Île-de-France et la région PACA. Cette double lecture nous permet d'identifier et d'approcher des profils nationaux, souvent parisiens, peu accessibles pour les DRH locaux. En suivant ces talents dans la durée, nous intervenons au moment clé de leur mobilité. Pour les entreprises, c'est un avantage stratégique : accéder à des profils rares, sécuriser les recrutements et aligner projet d'entreprise et trajectoire professionnelle. C'est cette lecture croisée entre ancrage territorial et marché national qui permet un recrutement durable et différenciant.

La transparence salariale est au cœur de l'actualité. En quoi votre approche fait-elle la différence ?

Nous abordons la transparence salariale comme un enjeu de gouvernance RH, et non comme

une simple contrainte réglementaire. La rémunération se pense en amont, dans une politique RH globale, bien avant le recrutement.

Notre valeur ajoutée consiste à guider dirigeants et managers à parler salaire dès le début du processus de recrutement avec méthode, clarté, en alignant les attentes et sécurisant les échanges. Parce que la rémunération est un outil de dialogue à forte charge symbolique, la façon d'en parler révèle la culture managériale. Lorsqu'elle est claire et assumée, la transparence salariale devient un levier d'attractivité et un facteur clé de réussite des recrutements.

Contact :

• [g.garrigues@
solutionsandperformances.com](mailto:g.garrigues@solutionsandperformances.com)

Jérémy Boddi,
fondateur du cabinet
de recrutement RHELLO



Recruter autrement pour performer durablement

Dans un marché de l'emploi sous tension en région PACA, le recrutement ne peut plus se limiter à pourvoir un poste : il doit devenir un levier stratégique de performance. À la tête du cabinet RHELLO, Jérémy Boddi défend, depuis plus de 10 ans, une approche centrée sur l'humain, mêlant exigence méthodologique, écoute active et accompagnement dans la durée pour sécuriser chaque recrutement et favoriser des collaborations durables.

En région PACA, comment les dirigeants peuvent-ils transformer le recrutement en véritable levier de performance ?

Le recrutement peut devenir un véritable levier de performance s'il est mieux sécurisé. Nous observons ces dernières années une hausse des ruptures de période d'essai, coûteuses pour les entreprises. Tout commence par une définition claire du poste - missions, profil et rémunération -, d'autant que 86 % des candidats souhaitent connaître le salaire avant de postuler. Transparence et échanges sincères sont essentiels pour instaurer la confiance.

L'autre moment clé reste l'onboarding. Une intégration soignée - préparation administrative, outils prêts, accueil par le manager, suivi régulier - permet de transformer l'essai et de fidéliser les talents. Chez RHELLO, nous assumons pleinement notre rôle dans cette recherche de performance.

Dans un marché local très concurrentiel, en quoi l'approche RHELLO – écoute active et psychologie du travail – fait-elle la différence ?

L'approche RHELLO repose avant tout sur une conviction : le recrutement est d'abord une affaire d'humain. Nous proposons un accompagnement personnalisé, aussi bien aux entreprises qu'aux candidats, en restant présents à chaque étape du processus, de la première prise de contact jusqu'à la confirmation après période d'essai.

Concrètement, nous participons aux premiers entretiens chez nos entreprises clientes pour mieux comprendre la culture de l'entreprise, faciliter les échanges, accompagner les candidats et la prise de décision. Nous suivons également l'intégration avec des points réguliers durant toute la période d'essai. Cet engagement demande du temps, mais c'est précisément ce qui fait la différence RHELLO.

Face aux tensions sur les talents en PACA, quelle est la promesse de RHELLO aux entreprises ?

La promesse de RHELLO est simple : mobiliser toute notre expertise et notre énergie pour obtenir des recrutements réussis. Dans un marché très tendu, cela demande à la fois réactivité et méthode. Grâce à nos outils, aux principaux jobboards et à notre savoir-faire en chasse de têtes, nous identifions des candidats ciblés, y compris off-market, et agissons rapidement. Chaque mission est menée avec des processus rigoureux et des consultants pleinement engagés au service des entreprises.

Contact :

- 29 avenue Auguste Verola
Hibiscus Park B
06200 Nice
- jboddi@rhello.fr
- www.rhello.fr



VERSANT AVOCATS



Une équipe dynamique et une organisation agile
au service des entrepreneurs du droit social



Maxime Aunos



Guillaume Charent



Benjamin Durocher



Emilie Dutrain



Alix Frileux



Nicolas Pottier



Louise Thiebaut

24 rue Erlanger 75016 Paris
+33 1 88 32 11 11
contact@versant-avocats.com



NEXUS HR

Votre partenaire de conseil en recrutement
pour vos fonctions clés à Monaco
et dans les Alpes-Maritimes

Proximité

Compréhension fine
du marché monégasque
et des Alpes-Maritimes,
réseau de talents qualifiés

Conseil

Accompagnement stratégique,
ingénierie salariale,
maîtrise des procédures locales

Expertise

Connaissance approfondie
de vos métiers