andrh

Hors-série

GRAND EST



Un territoire dynamique, au cœur de l'Europe

● Idée
Lever les freins à l'évolution professionnelle des femmes dans l'industrie

● Zoom
Chaussea réinvente l'apprentissage pour former ses futurs talents

● Rencontres
« Faire grandir les compétences plutôt que chercher le profil parfait »

Le magazine de l'ANDRH – Hors-série Grand Est – octobre 2026 – 30 €



VOTRE PAIE NE SE RÉSUME PAS À UNE PLATEFORME

Paie, droit social, et outsourcing RH: FPS accompagne depuis plus de 30 ans les entreprises françaises et internationales, avec un accompagnement humain, réactif et personnalisé.

Une équipe d'experts à votre service.

VOTRE paie mérite
toute **NOTRE** attention

Pierre GIRARD - Directeur
Tel: +33 (0)6 45 99 23 69
pierre.girard@frenchpayrollservices.fr
www.frenchpayrollservices.fr

édito



*Par **Quentin Henon-Hilaire**, Senior HRBP, Amazon France Logistique, président de l'ANDRH Lorraine Nord et membre du bureau national*

Grand Est : un territoire dynamique, au cœur de l'Europe

Le Grand Est est une région de contrastes. Une région où se côtoient métropoles et territoires ruraux, industrie et tourisme, vignobles et bassins industriels. Cette diversité se retrouve dans notre économie : près de 2 millions de salariés travaillent aujourd'hui dans la région, dont près de 300 000 dans l'industrie, un poids nettement supérieur à la moyenne nationale. Par ailleurs, le tertiaire rassemble à lui seul près des trois quarts des emplois.

De Stellantis à ArcelorMittal, de SOVAB-Renault à Hager, notre histoire industrielle reste profondément ancrée dans nos territoires. Mais le Grand Est sait aussi conjuguer cette identité avec d'autres savoir-faire : Crédit Mutuel dans les services, Vivescia dans l'agroalimentaire, MHCS dans le champagne ou encore Würth dans le commerce.

Cette richesse se retrouve également dans le tourisme. De la Champagne à l'Alsace, des Vosges aux Ardennes, notre patrimoine contribue pleinement à ce dynamisme. Cette pluralité d'activités crée des réalités RH multiples, de l'industrie à l'hôtellerie-restauration.

Ici, le marché de l'emploi dépasse largement les frontières administratives. Plus de 200 000 habitants du Grand Est travaillent dans l'un des quatre pays voisins, offrant des opportunités professionnelles et des niveaux de rémunération parfois très différents. Pour nos entreprises, l'enjeu est donc de rester attractives dans un environnement où le salaire ne peut pas toujours être égalé.

Président de l'ANDRH Lorraine Nord et membre du Bureau national, j'ai la chance de vivre cette richesse à deux échelles : au plus près des entreprises et des professionnels RH de notre territoire, mais aussi à l'échelle nationale, où se dessinent les grandes transformations de notre métier. Cette double perspective m'a conforté dans une conviction : malgré la diversité de nos territoires et de nos organisations, nous sommes confrontés à des enjeux largement communs. Et c'est en partageant nos expériences que nous sommes collectivement plus forts.

C'est toute la force de l'ANDRH dans le Grand Est. Nos sept groupes locaux font vivre cette communauté au quotidien, en permettant aux professionnels RH de partager leurs pratiques, leurs expériences et leurs interrogations.

Sommaire

HORS-SÉRIE
GRAND EST
OCTOBRE 2026

Envie d'aller plus loin ?

andrh@andrh.fr

HORS-SÉRIE GRAND EST
LE MAGAZINE DE L'ANDRH

Éditeur : ANDRH, 37 rue de Caumartin, 75009 Paris
Directrice de la publication : Audrey Richard
Directeur éditorial : Yannick Merciris
Chef de projet 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
Karine Thomas – Karine.thomas@ffe.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 : octobre 2026
ISSN : 2803-9459

ÉDITO

03 – Un territoire dynamique, au cœur de l'Europe

06 – DATA
- France Travail : *« Quand le recrutement devient un enjeu de territoire »*
- Le chiffre de l'Apec : *« 55 % des cadres du Grand Est travaillent dans une TPE ou une PME »*

ZOOM SUR LA RÉGION

12 – Vie locale
Ça s'est passé près de chez vous

16 – ANDRH Ardennes
« L'enjeu de notre métier est d'accompagner les évolutions sans perdre la dimension humaine »

20 – Wolf Lingerie
« Si nous voulons rester performants, nous devons apprendre autrement »

22 – ANDRH Alsace Strasbourg et Centre Alsace
« Le partage entre pairs reste l'une des réponses les plus concrètes aux enjeux RH »

26 – Chaussea
XB Academy : quand Chaussea réinvente l'apprentissage pour former ses futurs talents

28 – Schmidt Groupe
Lever les freins à l'évolution professionnelle des femmes dans l'industrie

32 – ANDRH Champagne
« Les DRH ne se demandent plus si l'IA aura un impact, mais comment l'accompagner »

36 – Siel Bleu
Quand les salariés deviennent acteurs de leur accompagnement

38 – ANDRH Lorraine Nord et Centre
« Faire grandir les compétences plutôt que chercher le profil parfait »

42 – Répertoire 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.











18.1 ALLÉE DU COCHE

> TRANSFORMEZ DURABLEMENT.

COACHING • DIAGNOTICS • FORMATIONS
ET ACCOMPAGNEMENTS SUR-MESURE

"Les gens qu'on interroge,
Pourvu qu'on les interroge bien,
Trouvent d'eux-mêmes les bonnes réponses."

Socrate

Quand le recrutement devient un enjeu de territoire

Derrière un marché de l'emploi encore dynamique, le Grand Est fait face à des tensions de recrutement persistantes. Concurrence frontalière, métiers en difficulté de recrutement ou en pénurie de candidats et besoins croissants en compétences obligent les entreprises à repenser leurs stratégies de recrutement.

Propos recueillis par Alexis Ellin, ANDRH



Avec Virginie Coppens Menager, directrice régionale, France Travail Grand Est

Quelles sont aujourd'hui les tensions de recrutement en région Grand Est ?

Le marché de l'emploi dans le Grand Est reste relativement dynamique, même si nous observons, comme partout en France, une légère hausse du chômage. Au premier trimestre 2026, le taux de chômage régional s'établit à 7,9 %, contre 8,1 % au niveau national. Parallèlement, les besoins de recrutement demeurent importants. L'enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2026 recense 163000 intentions d'embauche, soit un niveau comparable à celui observé avant la crise sanitaire. Les services aux particuliers et aux entreprises concentrent à eux seuls près de 87000 projets de recrutement. Mais, les tensions persistent : 46,2 % des recrutements sont jugés difficiles par les employeurs. Les secteurs les plus concernés restent ceux de la santé et du médico-social, notamment les métiers d'aide-soignant et d'infirmier. La situation frontalière du Grand Est accentue ces difficultés, de nombreux professionnels étant attirés par les opportunités offertes au Luxembourg ou en Suisse. La maintenance est l'autre secteur particulièrement sous tension. Les besoins concernent aussi bien l'industrie que l'agriculture, où les compétences liées à la maintenance des équipements et des machines sont de plus en plus recherchées.

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

La difficulté ne réside pas toujours dans l'absence de candidats. Le principal défi est souvent l'écart entre les compétences disponibles et celles attendues par les employeurs. Les entreprises recherchent d'abord des compétences transversales : adaptabilité, travail en équipe, capacité à évoluer dans des environnements en transformation. La maîtrise des outils numériques reste essentielle, avec désormais une attente croissante autour de l'utilisation de l'intelligence artificielle dans les métiers. Les tensions sont particulièrement fortes sur certains métiers comme l'aide à domicile, les auxiliaires de vie ou encore les professions liées à l'accompagnement des personnes âgées. Le vieillissement de la population dans le Grand Est, plus marqué que dans d'autres régions, laisse d'ailleurs présager une augmentation durable de ces besoins. Pour autant, ces difficultés ne sont pas une fatalité. Notre première action consiste à établir un diagnostic précis avec l'entreprise. Les réalités sont très différentes selon les territoires : certains bassins d'emploi sont proches du plein-emploi tandis que d'autres connaissent davantage de chômage. Comprendre la nature exacte de la difficulté permet d'identifier des solutions adaptées. Nous mobilisons ensuite plusieurs leviers. L'immersion professionnelle permet aux candidats de découvrir concrètement un métier ou une entreprise avant le recrutement. La préparation opérationnelle à l'emploi, construite sur mesure avec l'employeur, permet de former le futur salarié aux besoins précis du poste et de combler les écarts de compétences éventuels.

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

La situation frontalière du Grand Est est souvent perçue comme une contrainte. Nous préférons y voir une opportunité. Elle élargit les perspectives d'emploi

pour les demandeurs d'emploi du territoire et renforce l'ouverture européenne de la région. Bien sûr, pour certains métiers en tension, elle accentue les besoins en compétence de tous les employeurs. Cela nous pousse à travailler davantage sur l'attractivité des métiers, l'accompagnement des recrutements au plus près des territoires et le développement des compétences. L'enjeu est aussi de favoriser un rapprochement toujours plus efficace entre les besoins des entreprises et les compétences disponibles localement. C'est en sécurisant les parcours professionnels et en facilitant les recrutements que nous contribuons à fidéliser les talents sur le territoire.

Comment travaillez-vous avec l'ANDRH en région ?

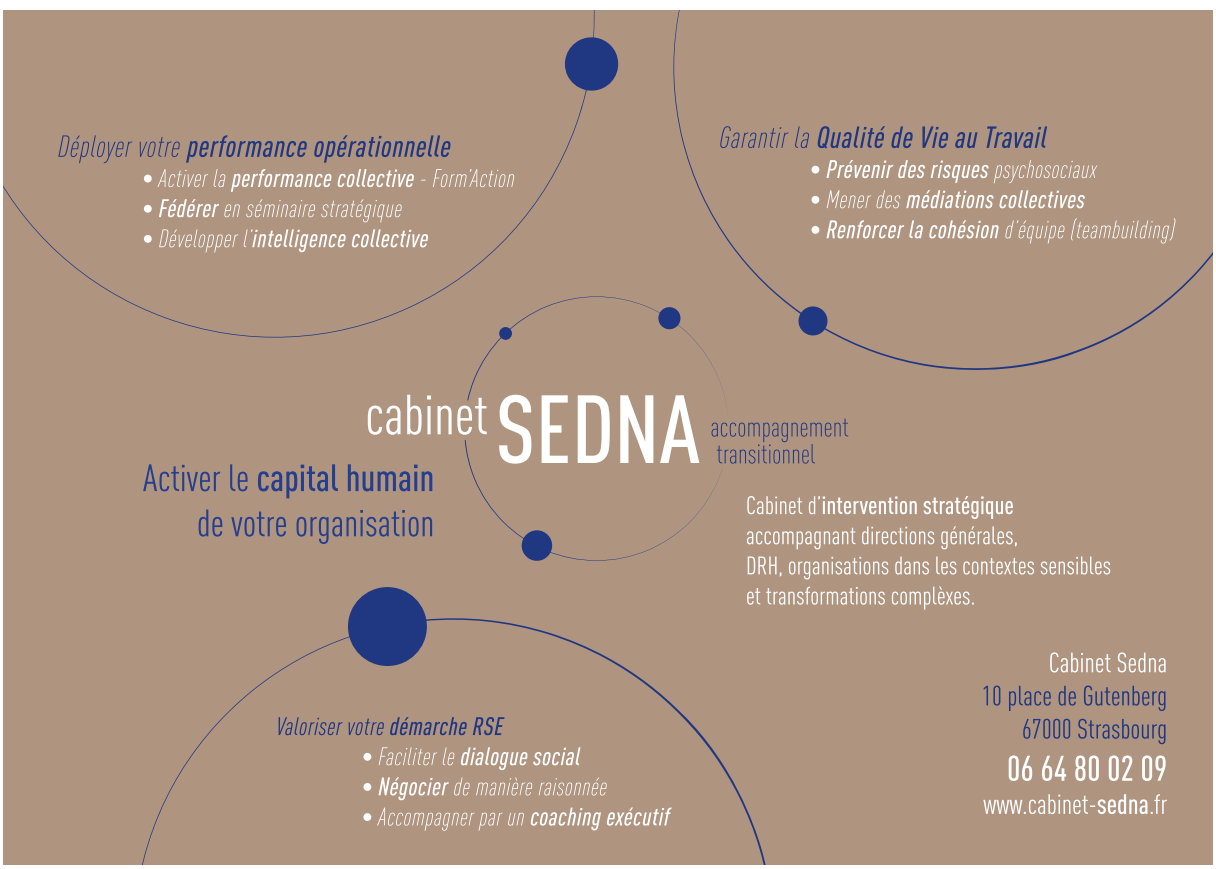
Le partenariat entre France Travail et l'ANDRH dispose encore d'un fort potentiel de développement. Le Grand Est compte sept groupes ANDRH répartis sur le territoire. Cette organisation constitue un véritable atout car France Travail est lui aussi très ancré localement. Les problématiques d'emploi ne sont pas les mêmes à Strasbourg, à Reims ou à Troyes. Cette proximité permet d'adapter les actions aux réalités de chaque bassin d'emploi.

Nous pouvons renforcer notre coopération autour de trois axes principaux :

- Mieux faire connaître les dispositifs proposés par France Travail Pro auprès des entreprises ;
- Faciliter l'accès à ces services, notamment grâce à l'intégration prochaine d'un accès direct à France Travail Pro depuis l'espace adhérents de l'ANDRH ;
- Développer davantage d'événements communs afin d'accompagner les entreprises du territoire dans leurs recrutements et de répondre collectivement aux tensions sur l'emploi.

Quels sont les conseils que vous donneriez à un DRH ?

Mon conseil est simple : osez France Travail Pro. Deux chiffres parlent d'eux-mêmes. Dans le Grand Est, 91,8 % des entreprises qui font appel à France Travail Pro se déclarent satisfaites du service reçu. Par ailleurs, 92,6 % des offres confiées à nos équipes sont pourvues. Ces résultats montrent que les entreprises ont tout intérêt à solliciter davantage nos services, notamment les TPE/PME. Que ce soit en contactant le 39 95, en se rapprochant d'une agence ou en échangeant avec un conseiller France Travail Pro, les solutions existent. Ensemble avec l'ANDRH, rendons possible la réussite de tous !



55 % des cadres du Grand Est travaillent dans une TPE ou une PME



Par Florence Heitz, déléguée régionale Apec Grand Est

Avec 180 790 cadres en emploi dans le secteur privé, le Grand Est regroupe 5 % des cadres français. Mais un autre chiffre éclaire plus directement la singularité de la région : 55 % des cadres y travaillent dans une TPE ou une PME, une proportion qui retombe à 50 % au niveau national, et à 47 % en région Île-de-France. Cette donnée, issue d'une récente étude de l'Apec, dit beaucoup de la structure du tissu économique régional. Dans le Grand Est, l'emploi cadre repose plus qu'ailleurs sur un maillage d'entreprises de petite et moyenne taille, souvent fortement ancrées dans leur territoire. Cette réalité façonne en profondeur le marché régional de l'emploi cadre. Elle influe sur les profils recherchés, sur les conditions d'exercice des responsabilités et sur les enjeux RH auxquels les entreprises sont confrontées. Dans une région marquée par la diversité de ses bassins d'emploi, le poids des TPE-PME dessine un modèle spécifique, fait de proximité, de polyvalence, mais aussi de défis d'attractivité.

Un tissu économique régional structuré par les PME

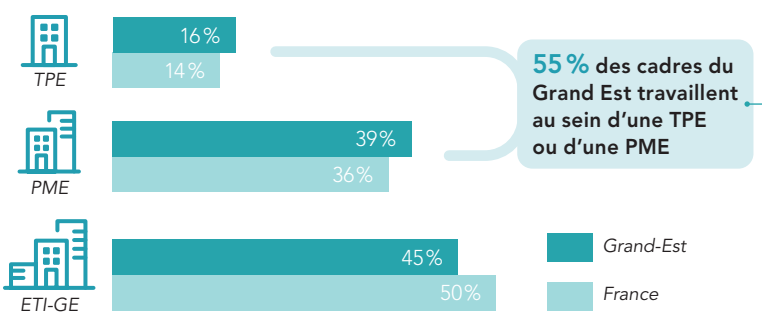
La place des TPE et des PME dans l'emploi cadre reflète la physionomie du Grand Est, où coexistent grands pôles urbains, bassins industriels historiques et territoires plus diffus. Dans la région, 16 % des cadres travaillent dans une TPE et 39 % dans une PME, contre respectivement 14 % et 36 % au niveau national. Cette structure est étroitement liée à l'identité productive du territoire. Le Grand Est se distingue notamment par une présence industrielle plus forte qu'en moyenne : 24 % des cadres travaillent dans l'industrie, contre 16 % toutes régions confondues. Cette spécialisation irrigue de nombreux bassins d'emploi et soutient une demande continue en compétences cadres, dans des entreprises qui ne sont pas toujours de très grande taille mais concentrent des savoir-faire techniques, industriels et commerciaux essentiels. Le profil des cadres de la région porte aussi la trace de cette histoire économique. Ils sont légèrement plus âgés que la moyenne nationale, avec un âge médian de 43 ans, contre 41 ans. Ils sont également plus souvent des hommes : 65 %, contre 62 % au niveau national. Des caractéristiques qui traduisent encore le poids des secteurs industriels et techniques dans l'emploi cadre régional.

Des enjeux RH renforcés par l'ancrage territorial

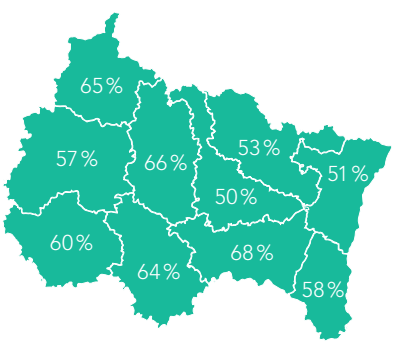
Dans le Grand Est, travailler dans une TPE ou une PME peut signifier exercer des responsabilités plus larges, dans des organisations où la proximité avec la direction, l'autonomie et la polyvalence occupent une place importante.

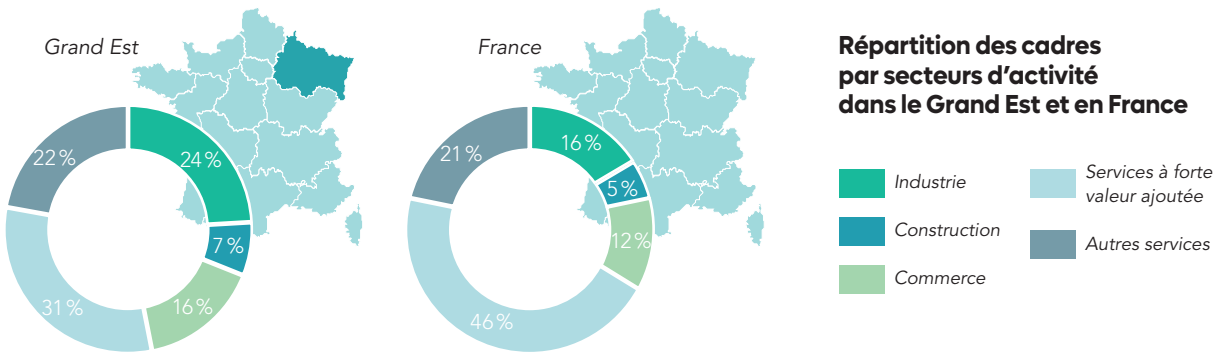
Les TPE-PME concentrent plus de la majorité des cadres de la région

Répartition des cadres par taille d'entreprise



Part des cadres travaillant au sein d'une TPE ou d'une PME en Grand Est





Cette configuration peut constituer un atout pour les cadres à la recherche d'un environnement de travail plus agile ou d'un périmètre d'action élargi. Mais cette même configuration pose aussi des défis plus marqués en matière d'attractivité et de recrutement. L'étude Apec sur l'Attractivité des entreprises et des emplois cadres en Grand Est met en évidence plusieurs fragilités structurelles : déficit d'image de certains territoires, manque de visibilité de nombreuses entreprises, tensions persistantes sur les profils techniques, ou encore concurrence transfrontalière avec le Luxembourg, l'Allemagne ou la Suisse selon les zones. Ces difficultés ne concernent pas uniquement les territoires les moins denses. Même dans les grands pôles régionaux, les entreprises peuvent rencontrer des tensions sur certains métiers cadres, notamment dans l'ingénierie, l'industrie, l'informatique ou les fonctions technico-commerciales. Pour les PME, l'enjeu est souvent double : trouver les compétences dont elles ont besoin, mais aussi convaincre les candidats et les candidates de se projeter dans une structure moins visible qu'un grand groupe. Dans ce contexte, la qualité du processus de recrutement devient un levier central. Clarté du besoin, rapidité de décision, lisibilité des missions, promesse employeur, conditions d'intégration : ces sujets prennent une importance particulière dans des entreprises qui disposent parfois de moins de notoriété, mais peuvent faire valoir d'autres atouts, comme la proximité managériale, la variété des missions ou l'ancrage local.

Un marché cadre sous le signe de la prudence en 2026

Dans un environnement économique toujours incertain, le marché de l'emploi cadre dans le Grand Est resterait marqué par l'attentisme. Après 13330 recrutements de cadres réalisés en 2025, en léger recul de 1 %, les entreprises de la région prévoiraient 13340 recrutements en 2026, soit une stabilisation. À l'échelle nationale, les derniers indicateurs de l'Apec confirment toutefois un climat de faible visibilité et des intentions de recrutement toujours basses. Dans le Grand Est, la prudence resterait donc de mise, même si les besoins demeureraient bien présents. Cette stabilité n'effacerait pas les besoins sectoriels. En 2026, 27 % des recrutements de cadres dans la région seraient réalisés par les entreprises de l'industrie, confirmant le poids de ce secteur dans la dynamique régionale. Les services à forte valeur ajoutée représenteraient pour leur part 39 % des recrutements. Côté métiers, le développement informatique, l'ingénierie d'affaires, les fonctions commerciales, la comptabilité, la qualité ou encore la conduite de travaux figureraient parmi les plus visibles dans les offres d'emploi cadre publiées début 2026. *« En 2026, les recrutements de cadres dans la région pourraient s'inscrire dans une forme de stabilisation, même si la visibilité reste limitée. Des évolutions différenciées seraient néanmoins attendues selon les secteurs : les embauches progresseraient dans l'énergie et les activités informatiques, alors qu'elles seraient en retrait dans l'ingénierie R&D, la chimie et les industries agroalimentaires »*, souligne Florence Heitz, déléguée régionale Apec Grand Est. Derrière le chiffre des 55 % de cadres en TPE-PME, c'est donc tout un modèle régional de l'emploi cadre qui apparaît. Un modèle fondé sur un tissu d'entreprises diversifié, fortement territorialisé, où les PME jouent un rôle décisif dans la création, la transformation et la fidélisation des compétences. Pour les DRH, cette réalité appelle une attention particulière aux leviers d'attractivité, à la lisibilité des parcours proposés et à la capacité des entreprises à rendre visible ce qu'elles ont à offrir.

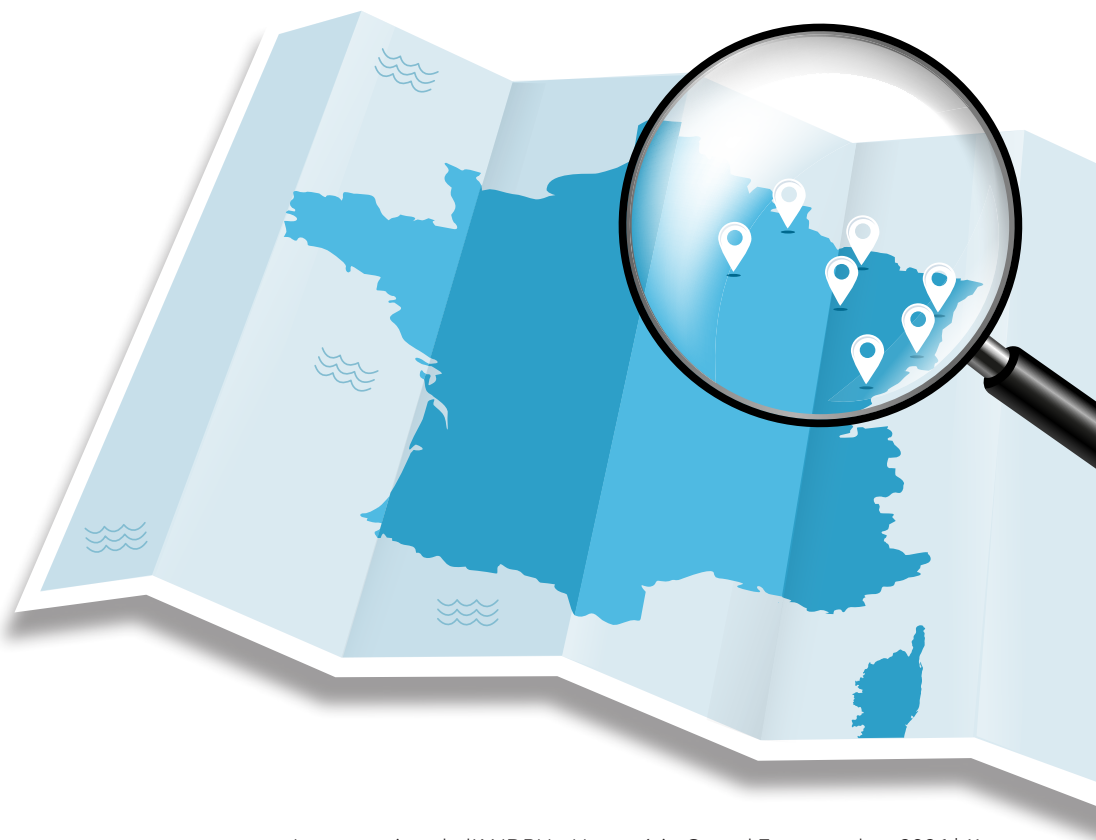
Source : Étude Apec – « Prévisions de recrutements de cadres 2026 en Grand Est »



Grand Est : un carrefour européen attractif

Au cœur de l'Europe, le Grand Est s'appuie sur une économie portée par l'industrie, l'agroalimentaire, la logistique et les activités frontalières. De Strasbourg à Reims, des usines automobiles aux plus beaux villages de France, le territoire conjugue savoir-faire et attractivité touristique. Mais derrière ce dynamisme économique, un défi reste omniprésent : attirer et fidéliser dans un contexte de forte concurrence transfrontalière.





Ça s'est passé près de chez vous

Par Alexis Ellin, ANDRH

L'ANDRH Lorraine Centre ouvre le débat managérial

Pourquoi le management attire-t-il de moins en moins ? Pour ouvrir le débat, l'ANDRH Lorraine Centre, aux côtés de l'Apec et du réseau GERME, a proposé la projection du documentaire *Management : Work it Out* de Samuel Durand. Témoignages, retours d'expérience et débats ont nourri la réflexion sur les pratiques managériales. Une soirée qui a rappelé que le management reste avant tout une aventure humaine.



L'ANDRH Centre Alsace explore la fermeture d'un site industriel



Accompagner la fermeture d'un site industriel : le témoignage exclusif de Muriel Keck, Ex-DRH de site chez Heineken.

Comment accompagner humainement l'une des situations les plus exigeantes de la vie d'une entreprise ? À travers le témoignage de Muriel Keck, ancienne DRH de la Brasserie de l'Espérance chez Heineken Entreprise, les participants ont découvert les réalités de la fonction RH lors d'une fermeture de site industriel. Au-delà des aspects techniques et juridiques, cette rencontre a permis d'échanger sur les défis humains, professionnels et personnels auxquels les RH peuvent être confrontés, et les enseignements qu'une telle mission laissent à celles et ceux qui la traversent.

groupe actua

RECRUTEURS PASSIONNÉS



Recruter, notre métier.

INTÉRIM | CDD | CDI | CDI D'EMPLOYABILITÉ
IMPLANT SUR SITE | RECRUTEMENT & GESTION
APPROCHE DIRECTE | EXECUTIVE SEARCH

Contactez-nous pour vos recrutements

actua INTÉRIM CDD CDI | actua experts RECRUTEMENT D'EXPERTS MÉTIERS | actua flex CDI D'EMPLOYABILITÉ | inovoo RECRUTEMENT & GESTION | insitu IMPLANT SUR SITE | cezam CABINET DE RECRUTEMENT | ad hominem EXECUTIVE SEARCH

CHARTE DE LA DIVERSITÉ | choose mycompany® | RÉSEAU APRIME

www.groupeactua.fr

L'ANDRH Lorraine Nord prépare l'ère de la transparence salariale

La transparence salariale s'impose comme l'un des grands enjeux RH des prochaines années. L'ANDRH Lorraine Nord s'est retrouvée pour une soirée d'échanges avec Laurence Guettaf-Pechenet, avocate à LPG Avocat et Jean-Michel Rosa, avocat à Rosa Avocats pour faire le point sur les évolutions à venir et leurs impacts concrets sur les pratiques de l'entreprise.



L'ANDRH Alsace Mulhouse ouvre le débat sur l'IA



L'IA est partout. Dans nos outils, nos métiers, nos organisations. Mais faut-il la voir comme une opportunité ou comme un risque à maîtriser ? Pour nourrir cette réflexion, l'ANDRH Alsace Mulhouse a organisé une conférence animée par Salah-Eddine Benzakour, expert en IA, stratégie et transformation numérique. L'occasion pour les participants de prendre du recul sur une technologie qui transforme le monde du travail et pour mieux comprendre comment faire de l'IA un outil complémentaire.

L'Alsace Strasbourg se penche sur la propriété intellectuelle

À qui appartiennent réellement les créations, inventions ou innovations développées dans l'entreprise ? L'ANDRH Alsace Strasbourg, l'AFJE et PwC ont réuni Pauline Darnand et Baptiste Obert, avocats à PwC pour décrypter les règles applicables, explorer des cas concrets et partager les bonnes pratiques permettant de sécuriser les droits de l'entreprise tout en limitant les risques juridiques liés à la propriété intellectuelle.



AFTRAL
Apprendre et se former en transport et logistique

ISTELI

Nancy



Des formations au service de *vos métiers*

Transport, logistique, prévention sécurité, BTP et industrie

DU CAP AU BAC+5

Une offre complète de formations initiales en alternance et en formation continue.

FORMATION CONTINUE

Développez les compétences de vos équipes grâce à des parcours adaptés à vos enjeux métiers.



TRANSPORT | LOGISTIQUE | PRÉVENTION SÉCURITÉ | BTP | INDUSTRIE

Entreprises et institutionnels, parlons de vos besoins !

aftral.com | 0 809 908 908 Service gratuit + prix appel | isteli.fr

ANDRH Ardennes

« L'enjeu de notre métier est d'accompagner les évolutions sans perdre la dimension humaine »

Comment préparer la transparence des rémunérations ? Faut-il encadrer l'usage de l'IA ? Comment préserver les compétences face aux départs à la retraite ? Charlène Fantini, présidente de l'ANDRH Ardennes et RRH d'Espace Habitat, revient sur les sujets qui occupent aujourd'hui les RH ardennais et les solutions mises en place sur le terrain.

Propos recueillis par Clémentine Mer, ANDRH



Avec Charlène Fantini, présidente de l'ANDRH Ardennes et RRH d'Espace Habitat

Quels sont aujourd'hui les enjeux RH majeurs dans les Ardennes ?

Les Ardennes comptent de nombreuses entreprises industrielles, et l'on retrouve largement cette réalité au sein de notre groupe local :

- **Économie :** les entreprises doivent s'adapter à un environnement de plus en plus complexe et repenser certaines de leurs pratiques pour faire face à ces évolutions.
- **Intelligence artificielle :** il est essentiel d'anticiper ces changements afin d'accompagner les collaborateurs dans le développement de leurs compétences et d'éviter qu'un écart ne se creuse entre les savoir-faire actuels et les besoins de demain.
- **Transparence des rémunérations :** les entreprises doivent se préparer à cette évolution réglementaire, mais également répondre aux attentes croissantes des salariés en matière d'équité, de lisibilité des politiques salariales et, plus largement, de pouvoir d'achat dans un contexte économique parfois contraint.
- **Transmission des savoir-faire :** entre les départs à la retraite et les mobilités professionnelles, il est indispensable d'anticiper le transfert des compétences pour éviter toute perte de connaissances.
- **La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) :** les entreprises doivent poursuivre leurs efforts pour concilier performance économique, engagement social et responsabilités environnementales. Entre les nouvelles obligations et les transformations à accompagner, il devient parfois difficile de conserver suffisamment de temps pour être présent sur le terrain, alors même que notre métier reste avant tout un métier de proximité et d'accompagnement.

Quels sont les sujets que vous avez choisi d'explorer avec vos adhérents cette année ?

Nous avons déjà consacré un temps d'échange à l'IA en nous appuyant sur le retour d'expérience d'Espace Habitat. Nous

appartenons depuis cinq ans au groupe Mon Abri, au sein duquel une réflexion a été engagée très tôt sur les usages de l'IA et leurs conséquences.
Nous avons choisi de déployer une charte IA commune, intégrée à nos règlements intérieurs. La charte rappelle d'abord les règles fondamentales d'utilisation des outils d'IA. Nous avons par exemple identifié un outil pour les collaborateurs et insisté sur un principe : aucune donnée personnelle ou confidentielle ne doit être intégrée dans ces plateformes.
Mais, nous avons souhaité aller au-delà du simple document. Nous avons organisé des sessions de sensibilisation avec les équipes et les représentants du personnel afin d'expliquer la démarche, répondre aux interrogations et lever certaines inquiétudes.

Pour autant, les préoccupations des adhérents restent aujourd'hui très liées à leur contexte économique. Nos prochaines rencontres porteront principalement sur le handicap, la prévention et les risques professionnels, mais aussi sur les évolutions auxquelles nous devons d'ores et déjà nous préparer à l'horizon 2027.
Avec l'intervention de Cap Emploi, nous aborderons les obligations de l'employeur, mais aussi les actions concrètes qui peuvent être mises en œuvre pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap. Nous organiserons également un échange avec la Carsat Grand Est autour de la prévention des risques professionnels.

Pourquoi vous êtes-vous engagée au sein du réseau ?
J'ai rejoint l'ANDRH en 2025 avec une envie simple : développer mon réseau et échanger avec des professionnels confrontés aux mêmes défis que moi. Même lorsque l'on exerce dans des secteurs différents, les problématiques RH se rejoignent souvent et il est toujours enrichissant de partager ses questionnements et ses bonnes pratiques.
Prendre la présidence du groupe représentait un défi, mais également une belle opportunité. Mon rôle consiste avant tout à faire vivre le réseau, à proposer des thématiques utiles à l'ensemble des adhérents et à rester à leur écoute. L'objectif est que chacun puisse trouver des réponses, des retours d'expérience ou simplement un espace d'échange face aux problématiques qu'il rencontre.
C'est cette dimension collective qui me motive. L'ANDRH permet de ne pas rester seul face aux enjeux RH et de construire des réponses adaptées aux réalités du terrain. ●

> ***« Manager, ce n'est pas traiter tout le monde de la même manière, c'est donner à chacun, en fonction des besoins, les meilleures conditions pour réussir. »***

Le questionnaire RH

L'IA NOUS REND-ELLE PLUS FLEMMARD ?
L'IA doit nous permettre de travailler mieux !
L'idée est de consacrer moins de temps aux tâches à faible valeur ajoutée et en consacrer davantage aux tâches qui mobilisent notre expertise, notre réflexion et notre intelligence « humaine ». Elle doit donc être un levier pour mieux travailler, et en aucun cas réduire à néant nos pensées.

A-T-ON LE DROIT D'AVOIR DES PRÉFÉRÉS DANS SON ÉQUIPE ?
Manager, ce n'est pas traiter tout le monde de la même manière, c'est donner à chacun, en fonction des besoins, les meilleures conditions pour réussir. Le manager ne doit pas avoir *« des préférés »* dans son équipe, il doit adapter sa posture à chacun, sans jamais perdre de vue l'équité.

AVEZ-VOUS DÉJÀ REFUSÉ UNE MISSION ET POURQUOI ?
Il peut arriver que nous ne disposions pas de toutes les capacités ou ressources nécessaires pour mener à bien certaines missions. La solution la plus *« simple »* serait alors d'en refuser la réalisation, mais ce postulat ne me convient pas. Je suis convaincue qu'il est avant tout essentiel de comprendre les enjeux et les fondamentaux, de s'appuyer sur les expertises disponibles et de créer les synergies nécessaires à la réussite du projet.
Je privilégie le travail collaboratif et la complémentarité des compétences pour relever les défis et mener les projets à bien.

LE COMITÉ D'ANIMATION DE
L'ANDRH ARDENNES



Charlène FANTINI
Présidente
RRH, Espace Habitat



Laurence PARDONCHE
Trésorière
RRH, Aginode France



Amandine CANON
Secrétaire
RRH, Sum Tech et Arden Equipment



Visite des locaux Arden Equipment

Nous contacter :
ardennes@andrh.fr

LinkedIn

Rejoignez notre groupe local

Votre partenaire santé et prévoyance dans le Grand-Est

Depuis plus de 40 ans, nous participons activement à la croissance économique de notre territoire et au développement de la protection sociale dans le Grand-Est. Fort de l'expertise d'un grand Groupe comme le nôtre, nous innovons à vos côtés pour répondre à vos besoins spécifiques en matière de santé et de prévoyance et anticiper les défis de demain.

Découvrez notre engagement
au service des entreprises alsaciennes
en flashant ce QR Code

ALSACE EXCELLENCE ENTREPRISE LABELLISÉE

Arpege Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R - Siège social : 143, avenue Aristide Briand 69200 MULHOUSE - SIREN 315 588 376. 00010450-260521-01 - © Getty Images

Santé
Prévoyance

AG2R ARPEGE
AG2R LA MONDIALE

« Si nous voulons rester performants, nous devons apprendre autrement »

En faisant de l'organisation apprenante un axe de transformation de Wolf Lingerie, Déborah Blies, DRH, a engagé l'entreprise dans une démarche qui dépasse largement le champ de la formation ou du management. L'objectif : renforcer la capacité de chacun à apprendre, à partager et à améliorer l'existant pour contribuer à la performance collective.

Propos recueillis par Clémentine Mer, ANDRH



Avec Déborah Blies, DRH de Wolf Lingerie

Apprendre plus vite pour mieux transformer l'entreprise

Arrivée en 2023 chez Wolf Lingerie, Déborah Blies avait pour mission de donner une nouvelle dimension à la fonction RH afin d'accompagner les transformations à venir. Dans un environnement en mouvement, l'entreprise devait non seulement développer les compétences nécessaires à sa stratégie, mais aussi renforcer sa capacité collective à s'adapter et à faire évoluer ses pratiques. *« Une entreprise n'apprend pas uniquement lorsque ses collaborateurs suivent une formation. Elle apprend aussi lorsqu'ils partagent une expertise, résolvent un problème ou améliorent une manière de travailler. »*

L'approche 70-20-10 a permis de faire évoluer cette représentation : une grande partie des apprentissages se construit dans l'action, dans les échanges et dans l'analyse des situations vécues. Le modèle de l'organisation apprenante s'est alors imposé comme un levier de transformation culturelle et de performance. *« Une organisation apprenante ne forme pas seulement. Elle apprend de ses actions et transforme ses apprentissages en améliorations concrètes. »*

> ***« Une entreprise n'apprend pas uniquement lorsque ses collaborateurs suivent une formation. Elle apprend aussi lorsqu'ils partagent une expertise, résolvent un problème ou améliorent une manière de travailler. »***

Une responsabilité partagée par tous

La démarche a été structurée autour de trois piliers :

1. **Se développer en continu**, en devenant acteur de son propre développement professionnel.
2. **Contribuer à l'intelligence collective**, en partageant ses connaissances, ses expériences et ses apprentissages.
3. **Challenger et améliorer l'existant**, en questionnant les pratiques et en proposant des solutions concrètes.

Ces trois piliers concernent tous les collaborateurs, quel que soit leur métier ou leur niveau de responsabilité. Les managers ont bien sûr un rôle essentiel : donner du sens, créer les conditions, encourager les initiatives et permettre le droit à l'essai. Mais ils ne peuvent pas porter seuls la transformation. *« Chacun doit prendre l'initiative, solliciter les bonnes personnes, partager ce qu'il sait et contribuer à améliorer le fonctionnement collectif. »*

Donner du temps pour apprendre et agir

L'un des principaux freins identifiés était le manque de temps. Pour y répondre, nous avons créé Élan Pro, un temps régulier consacré au développement professionnel, au partage des savoirs et à l'amélioration de l'existant. À la fois droit et responsabilité, il permet de développer une compétence, résoudre un problème ou tester une amélioration dans une logique de *test and learn*.

Transformer les apprentissages individuels en patrimoine collectif

Pour que les apprentissages ne restent pas individuels, Wolf Lingerie a construit avec ses collaborateurs WOKA, une plateforme interne qui centralise les processus, la documentation et les connaissances de l'entreprise. Grâce à l'intelligence artificielle, chacun peut retrouver plus rapidement une information, mais aussi produire et partager des contenus afin d'enrichir cette base commune. Élan Pro crée les conditions de l'apprentissage et de l'amélioration ; WOKA permet ensuite de partager, de retrouver et de réutiliser ce qui a été appris.

Faire de l'apprentissage un réflexe collectif

Le principal défi est désormais culturel : faire vivre ces principes dans les pratiques quotidiennes et dans tous les métiers. Cela suppose que chacun prenne sa part, que les managers rendent cette autonomie possible et que la direction relie la démarche aux priorités stratégiques de l'entreprise. *« Une organisation apprenante se construit lorsque les collaborateurs ne se contentent plus d'exécuter, mais cherchent aussi à comprendre, à partager et à améliorer. »* Pour Déborah Blies, la transformation ne sera donc jamais totalement achevée. La véritable réussite viendra lorsque le développement continu, le partage des connaissances et l'amélioration de l'existant seront devenus des réflexes naturels, pleinement intégrés à la manière de travailler et de contribuer à la performance de l'organisation. ●



IMPLI SKILLS



PRÉSERVEZ
VOS SAVOIR-FAIRE
AVANT QU'ILS NE S'EFFACENT.

Spécialiste de la transmission des compétences, Impliskills identifie les savoir-faire critiques, organise leur transfert et les formalise pour sécuriser le capital intellectuel de l'entreprise.

- **DIAGNOSTIQUER** les compétences critiques
- **TRANSMETTRE** par des scénarios sur mesure
- **FORMALISER** les savoir-faire implicites

UN DÉPART, UNE RÉORGANISATION, UNE EXPERTISE À PÉRENNISER ?
Hélène LESTIENNE • hlestienne.tfc@gmail.com • 06 60 95 60 21
www.impliskills.fr

ANDRH Alsace Strasbourg et Centre Alsace

« Le partage entre pairs reste l'une des réponses les plus concrètes aux enjeux RH »

Entre tensions de recrutement, transparence salariale et montée de l'intelligence artificielle (IA), les entreprises alsaciennes font face à de profondes mutations. Laurence Bertaud, DRH du Groupe Schertz et Franck Keiffer, RRH de Liebherr France SAS, reviennent sur les enjeux qui mobilisent les professionnels RH du territoire et sur le rôle du réseau pour accompagner ces transformations.

Propos recueillis par Clémentine Mer, ANDRH



Avec Laurence Bertaud, DRH du Groupe Schertz, présidente de l'ANDRH Alsace Strabourg



Avec Franck Keiffer, RRH de Liebherr France SAS, président de l'ANDRH Centre Alsace

Quels sont aujourd'hui les enjeux RH majeurs en Alsace ?

Laurence Bertaud : Comme dans de nombreux territoires, les entreprises alsaciennes sont confrontées à des difficultés de recrutement qui concernent plusieurs secteurs et métiers. À cela s'ajoute un environnement économique complexe, qui oblige les entreprises à s'adapter et à réfléchir à l'évolution de leurs organisations et de leurs compétences clés. Les usages de l'IA et de l'automatisation doivent être accompagnés afin d'anticiper les effets sur les métiers et les organisations. La transparence des salaires constitue également un enjeu important pour les entreprises. Elle les amène à s'interroger sur leurs pratiques, sur leur politique de rémunération et sur la manière de répondre aux attentes des salariés.

Franck Keiffer : Dans l'industrie, la transformation et l'automatisation font évoluer les besoins. Certains métiers se transforment, tandis que de nouvelles compétences deviennent nécessaires. Cette évolution ne concerne d'ailleurs pas uniquement les métiers industriels : elle touche aussi des fonctions comme la communication ou le commerce. Les entreprises restent confrontées à des difficultés de recrutement sur des métiers techniques et opérationnels. Certains profils industriels sont particulièrement recherchés et demeurent difficiles à trouver. L'IA s'impose progressivement dans les entreprises. Ces outils permettent d'améliorer certains processus et d'automatiser des tâches, mais ils soulèvent aussi des questions autour de l'évolution des métiers, du transfert des compétences et de l'accompagnement des collaborateurs.

Quels sont les sujets que vous avez choisi d'explorer avec vos adhérents cette année ?

F. K. : Nous proposons différentes formes de rencontres, notamment des conférences, mais également des échanges autour de

> ***« L'ANDRH permet de poursuivre les échanges et de réfléchir collectivement à l'avenir de nos fonctions et de prendre du recul par rapport à son propre environnement de travail. »***

problématiques concrètes. Nous organisons aussi des visites d'entreprise, c'est l'occasion de découvrir d'autres organisations, d'autres modes de fonctionnement et de partager des retours d'expérience très opérationnels et comment d'autres entreprises répondent aux mêmes enjeux. Nous avons par ailleurs abordé des sujets liés aux parcours professionnels, à la reconversion, à la professionnalisation et à l'accompagnement des collaborateurs dans leurs évolutions de carrière. L'objectif est de donner aux participants des éléments de réflexion, mais surtout de repartir avec des idées applicables dans leur organisation.

L. B. : Notre programmation associe des sujets techniques et juridiques à des temps de partage d'expériences et de pratiques. Nous cherchons à retenir des thématiques qui répondent aux préoccupations des professionnels RH et aux transformations auxquelles les entreprises sont confrontées. Les rencontres doivent apporter un éclairage sur un sujet, mais également laisser une vraie place aux échanges entre pairs. C'est cette confrontation des points de vue et des expériences qui fait la richesse du réseau et afin d'apporter les réponses les plus concrètes aux problématiques rencontrées au quotidien.

Vous êtes respectivement présidents de l'ANDRH Alsace Strasbourg et Centre Alsace, pourquoi vous êtes-vous engagés au sein de ce réseau ?

L. B. et F. K. : Ce qui est essentiel, c'est la dimension locale du réseau. L'ANDRH permet de poursuivre les échanges et de réfléchir collectivement à l'avenir de nos fonctions et de prendre du recul par rapport à son propre environnement de travail.
C'est également une opportunité de découvrir d'autres secteurs d'activité, d'autres pratiques RH et de bénéficier d'un véritable benchmark. C'est ce qui permet au réseau de rester vivant, utile et profondément ancré dans la réalité des professionnels RH du territoire. ●

Le questionnaire RH

SI VOUS DEVIEZ RECOMMENCER À ZÉRO VOTRE CARRIÈRE, QUE CHANGERIEZ-VOUS ?

L. B. : J'explorerais le secteur de l'industrie, que je trouve passionnant et essentiel dans notre pays
F. K. : Mon parcours professionnel et des opportunités parfois inattendues m'ont permis de découvrir les RH, c'est pour cela que je ne changerai probablement rien.

L'ARGENT EST-IL VRAIMENT LE PREMIER LEVIER DE MOTIVATION ?

L. B. : Il y a des nuances selon les périodes et générations, mais le pouvoir d'achat et le niveau de vie restent des forts leviers d'attractivité et de rétention. Même si d'autres leviers importants peuvent être activités : avantages sociaux, développement des compétences et parcours professionnels.
F. K. : La rémunération et l'évolution salariale demeurent des leviers importants de motivation mais les perspectives d'évolutions professionnelles, le style de management et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle participent également beaucoup à fidéliser les salariés.

DANS DIX ANS, QU'EST-CE QUI N'AURA PAS CHANGÉ DANS LE TRAVAIL ?

L. B. : La prospective à dix ans devient difficile ! Je dirais, et j'espère, que le travail sera toujours un moyen d'intégration et d'épanouissement.
F. K. : Dans dix ans, les technologies auront profondément transformé le travail, mais les ressorts humains de l'engagement resteront les mêmes : se sentir utile, reconnu, respecté, appartenir à une équipe ou à un collectif.

LE COMITÉ D'ANIMATION DE
L'ANDRH ALSACE STRASBOURG



Laurence BERTAUD
Présidente
DRH, Groupe Schertz



Thomas SPITZER
Trésorier,
DAF en charge des RH et de la RSE, Ekkia Sport



Anne PIERRAT -TSCHIRHART
Secrétaire, consultante recrutement et coaching de carrière, Predictive RH



Nicolas ROBINIUS
Correspondant communication, consultant relations Entreprises, APEC



Nuchada UNGWATTANA
Correspondante jeunes pros et relations écoles
HR Business Partner, MP Biomedicals



Élodie CARON
Correspondante ateliers techniques, DRH de transition, experte relations sociales et médiatrice, Simplicial



Nathalie GOETZ
Correspondante accueil des nouveaux membres, DRH, IDHEA



Sylvie VIGNERON
Correspondante emploi et mobilité
DRH de transition



Aline GUÉRIN
Correspondante ateliers techniques
HR Business Partner, Mars Petcare



Soirée festive - été 2026

Correspondants événementiels



Hugues DE GUILLEBON
Directeur des ressources humaines de l'établissement Safran Landing Systems



Hervé LANG
Directeur d'agences, Actua



Fabienne SALPETRIER
DRH

Nous contacter :
alsace-strasbourg@andrh.fr

LinkedIn

Rejoignez notre groupe local

LE COMITÉ D'ANIMATION DE
L'ANDRH CENTRE ALSACE



Franck KEIFFER
Président
DRH, Liebherr France SAS



Céline CHRIT
Trésorière
Directrice à temps partagé, C&C Stratégies



Marie DESMEDT
Secrétaire
Dirigeante Cabinet Executive Search & Développement RH, PerfHomme Alsace



Marina PATROUCHÉVA
Dirigeante du Collectif Or du commun

Nous contacter :
centre-alsace@andrh.fr

LinkedIn

Rejoignez notre groupe local

magalix
mutuelle · prévoyance · retraite







Magalix : mutuelle, prévoyance, retraite

Magalix est un cabinet de courtage spécialisé dans les contrats d'assurances de personnes en collectif.

Situé dans le Nord (à Villeneuve d'Ascq, près de Lille), ce courtier s'adresse aux entreprises, associations, collectivités, chefs d'entreprise et indépendants.

Entreprises et associations



Professions libérales, artisans et indépendants



Nos engagements :

Un seul et unique conseiller
Une gestion optimale
Une réponse immédiate
Une facturation maitrisée

Notre mission :

Analyse des risques
Choix des régimes
Étude d'impact social et fiscal
Accompagnement juridique et technique
Optimisation Qualité / Prix

Aurélien PAPEGHIN - Directeur courtage ADP
4 avenue de la créativité - 59493 Villeneuve d'Ascq - 06 51 10 64 39
www.magalix.fr

XB Academy : Chaussea réinvente l'apprentissage pour former ses futurs talents

Créée en 2022, XB Academy[1] est née d'une ambition forte : développer l'apprentissage à grande échelle pour accompagner la croissance du groupe. Quatre ans plus tard, ce CFA d'entreprise 100 % digital est devenu une véritable source de recrutement, tout en répondant à des enjeux sociétaux. Jessica Blettner, directrice de XB Academy, et Antoine Grassiot, DRH Groupe, reviennent sur cette aventure humaine.

Propos recueillis par Clémentine Mer, ANDRH



Avec Jessica Blettner, directrice de XB Academy



Avec Antoine Grassiot, DRH Groupe

Comment est née XB Academy et pourquoi avoir fait le choix d'un CFA 100 % à distance ?

Antoine Grassiot : Chez Chaussea, l'apprentissage fait partie de notre ADN. De nombreux collaborateurs ont commencé comme apprentis avant d'évoluer vers des fonctions à responsabilité. En 2021, alors que le groupe souhaitait accélérer son développement et tendre vers un objectif de 1 000 apprentis, nous avons rencontré plusieurs difficultés : certains magasins étaient éloignés de toute offre de formation, certains CFA ne disposaient plus de places et nous constations davantage de décrochages scolaires ainsi qu'une baisse des candidatures via les filières classiques. Nous avons alors créé notre propre CFA d'entreprise afin de recruter, former et accompagner nos apprentis partout en France. Avec plus de 600 magasins répartis sur le territoire, le choix d'un CFA 100 % digital s'est imposé. Ce modèle, innovant à l'époque, nous permet aujourd'hui de toucher des jeunes qui n'auraient parfois jamais franchi la porte d'un établissement de formation classique, notamment ceux confrontés à des difficultés d'orientation, à des situations de décrochage ou de phobie scolaire.

Comment maintenir l'engagement des jeunes apprenants dans un dispositif entièrement digital ?

Jessica Blettner : Aujourd'hui, nous proposons deux parcours : un titre « Conseiller de vente » de niveau bac et un titre « Manager d'unité marchande » de niveau bac + 2. Les apprenants suivent leur formation via une plateforme pédagogique digitale, complétée chaque jour par des temps d'échanges en visioconférence avec des formateurs issus du commerce.

> ***« Ce modèle nous permet de toucher des jeunes qui n'auraient parfois jamais franchi la porte d'un établissement de formation classique. »***
>
> *Antoine Grassiot*

Chaque groupe est accompagné par un coordinateur pédagogique qui suit les apprenants de leur entrée en formation jusqu'à l'examen.

A.G. : Le digital est un mode de fonctionnement naturel pour beaucoup de jeunes, mais la réussite ne repose pas uniquement sur les outils. Nous assurons un suivi hebdomadaire de leur progression et, lorsqu'un apprenti montre des signes de décrochage, nous travaillons immédiatement avec son tuteur en magasin pour comprendre la situation et l'accompagner. Nous atteignons environ 86 % de réussite aux examens. C'est un indicateur dont nous sommes particulièrement fiers. Nous accordons également une attention particulière à la fidélisation des talents. L'enjeu est de permettre à ces apprentis de poursuivre leur parcours chez Chaussea et, demain, de devenir les managers et dirigeants de l'entreprise. Au départ, nous cherchions surtout à répondre à un enjeu de recrutement. Finalement, XB Academy est devenue beaucoup plus que cela.

> ***« L'apprentissage est aussi un levier d'insertion. »***
> *Antoine Grassiot*

Nous recevons régulièrement des témoignages de jeunes ou de familles qui nous expliquent que cette formation leur a permis de reprendre confiance après une période difficile. Je pense notamment à une apprentie victime de harcèlement scolaire qui avait totalement quitté le système éducatif et qui a ensuite obtenu son diplôme avec les félicitations du jury. XB Academy contribue également à nos engagements en matière d'inclusion. Nous nous appuyons sur ce dispositif pour accompagner des personnes en situation de handicap vers l'emploi, à travers des parcours adaptés et des actions de formation ciblées. Ces histoires nous rappellent que l'apprentissage n'est pas seulement un outil RH. C'est aussi un formidable levier d'insertion, de confiance et de réussite. ●

1. Les lettres XB désignent Xavier Buonvino, ancien DRH chez Chaussea, pendant 23 ans.



Lever les freins à l'évolution professionnelle des femmes dans l'industrie

Comment favoriser durablement la mixité, la mobilité interne et l'accès des femmes aux responsabilités ? Chez Schmidt Groupe, cette réflexion a donné naissance aux Audacieuses, un programme de développement des talents féminins construit à partir des besoins exprimés par les collaboratrices elles-mêmes. Clélia Simon, directrice Développement des talents, revient sur la genèse de cette démarche, ses premiers résultats et les ambitions qui l'accompagnent.

Propos recueillis par Clémentine Mer, ANDRH



Avec Clélia Simon, directrice Développement des talents, Schmidt Groupe

Chez Schmidt Groupe, la diversité et l'inclusion ne sont pas des sujets périphériques. Elles s'inscrivent pleinement dans la stratégie RSE de l'entreprise, baptisée *Positive Impact*, qui guide l'ensemble des décisions du groupe. Un enjeu particulièrement important pour une entreprise dont les effectifs sont majoritairement présents dans des métiers techniques et industriels. Sur 1 900 collaborateurs, les femmes représentent 30 % des effectifs globaux, mais seulement environ 20 % dans les univers industriels et techniques : *« Nos managers observaient de nombreux potentiels féminins dans leurs équipes, mais très peu de candidatures sur des postes à responsabilité ou lors des opportunités de mobilité interne. Ils souhaitaient comprendre pourquoi et identifier les leviers permettant de faire évoluer cette situation »*, affirme-t-elle.

Comprendre les freins

La première promotion des Audacieuses a réuni 16 collaboratrices cadres évoluant dans des fonctions techniques, de gestion de projet ou de management : *« Nous voulions savoir si ces freins provenaient de l'organisation elle-même, du management ou de l'environnement de travail, ou s'ils relevaient davantage de mécanismes individuels et de croyances limitantes »*, explique Clélia. L'objectif initial était simple : comprendre les freins qui limitaient leur évolution professionnelle.

Les participantes ont décrit un environnement plutôt favorable, avec des managers encourageants et des relations de travail de qualité. En revanche, elles évoquaient de nombreux freins autolimitants. Parmi eux figurent :

- le syndrome de l'imposteur ;
- la difficulté à prendre la parole dans certains contextes professionnels ;
- le manque de confiance en soi ;
- les interrogations autour de la compatibilité entre responsabilités professionnelles et vie familiale ;
- l'autocensure face aux opportunités d'évolution.

POUR LA **COMPLÉMENTAIRE SANTÉ** ET LA **PRÉVOYANCE** DE VOS SALARIÉS, FAITES CONFIANCE À **MUTA SANTÉ**

FRAIS DE GESTION LES PLUS BAS DU MARCHÉ

QUALITÉ DE SERVICE GARANTIE ET CERTIFIÉE

SÉRÉNITÉ ET SATISFACTION POUR VOS SALARIÉS



Demandez votre comparatif gratuit

ISO 9001 OGHAM CERTIFICATION

Satisfaction client

n°1 en Alsace

Strasbourg • Colmar • Mulhouse

contact@muta-sante.fr www.muta-sante.fr 03 67 61 03 90

MUTA SANTÉ

Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité et immatriculée sous le N°394 152 474

Le pari du collectif et du codéveloppement

À partir de ces enseignements, le programme a été construit avec les participantes elles-mêmes. Chaque atelier repose sur deux piliers complémentaires :

- **Le codéveloppement :** une méthode d'intelligence collective permettant aux collaboratrices d'exposer une problématique concrète rencontrée dans leur quotidien. Chacune repart avec des solutions opérationnelles, des retours d'expérience et des pistes d'action directement applicables.
- **Le témoignage** de femmes ayant réussi à évoluer au sein du groupe.

Pour Clélia Simon, il était essentiel de donner de la visibilité à ces modèles inspirants. Des collaboratrices occupant aujourd'hui des fonctions à responsabilité sont ainsi venues partager leur expérience, leurs réussites mais aussi les difficultés qu'elles ont rencontrées. *« Je sors de ces échanges plus sereine et me sens moins "seule". Parce qu'au travers de notre groupe, je m'aperçois que j'ai côtoyé quelques-unes d'entre vous que je percevais comme très à l'aise dans leur poste et pleines de confiance, mais de voir que vous avez traversé les mêmes phases de doute et d'interrogation, que vous partagez mes sentiments, ça me rassure »*, déclare Elodie Kempf, chef de projet SI.

Développer l'influence et les réseaux

Le programme se clôture par un atelier spécifique intégrant un regard extérieur. Une intervenante externe accompagne les participantes sur plusieurs thématiques :

- la prise de place dans les interactions professionnelles ;
- le développement de son réseau ;
- l'influence dans l'organisation ;
- la visibilité professionnelle.

Même si la première promotion est encore en cours, les premiers résultats sont déjà tangibles. Deux participantes ont déjà évolué vers des fonctions managériales au cours de l'année : *« C'est un indicateur extrêmement concret de l'impact du programme »*, confie Clélia. Au-delà de ces mobilités, le dispositif a également contribué à faire évoluer les pratiques managériales et les décisions RH. La mixité est désormais davantage prise en compte dans les réflexions relatives aux parcours professionnels, au développement des talents et à la gestion des carrières. Face à l'intérêt suscité par la démarche, Schmidt Groupe prépare déjà son déploiement avec deux nouvelles promotions. La première s'adressera aux opératrices de production et aux techniciennes afin de favoriser leur accès à des fonctions d'encadrement. La seconde, baptisée Les Émergentes, ciblera les apprenties du groupe. L'ambition est d'agir encore plus tôt sur les mécanismes d'autocensure et la confiance en soi : *« Nous avons une responsabilité de valoriser ce que nous mettons en place. Cela permet d'inspirer d'autres entreprises et d'autres directions RH qui n'ont pas toujours le temps ou les moyens de travailler ces sujets de manière aussi approfondie »* conclut-elle. ●

> ***« Nous avons une responsabilité de valoriser ce que nous mettons en place. Cela permet d'inspirer d'autres entreprises et d'autres directions RH qui n'ont pas toujours le temps ou les moyens de travailler ces sujets de manière aussi approfondie. »***

njbelis

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

ANDRH Champagne
« Les DRH ne se demandent plus si l'IA aura un impact, mais comment l'accompagner »

Dans un territoire porté par des filières dynamiques mais confronté à une forte concurrence pour les talents, les DRH font face à de nombreux défis. Pour Nathalie Therrien, présidente de l'ANDRH Champagne et Responsable Emploi, Compétences et Rémunération, Groupama Nord-Est, le partage d'expériences entre pairs est un levier essentiel pour accompagner ces transformations.

Propos recueillis par Clémentine Mer, ANDRH



Avec Nathalie Therrien, présidente de l'ANDRH Champagne et Responsable Emploi, Compétences et Rémunération, Groupama Nord-Est

Quels sont aujourd'hui les enjeux RH majeurs en Champagne ?

Nous avons la chance d'évoluer dans un territoire dynamique, porté par des filières fortes comme le champagne, l'agroalimentaire, l'industrie, la logistique ou encore un tissu très riche de PME et d'ETI, notamment dans l'Aube. Cette vitalité est une excellente nouvelle, mais elle s'accompagne également d'une concurrence accrue pour attirer et fidéliser les talents.

- **Les difficultés de recrutement** restent un sujet majeur, mais j'observe que nous parlons de plus en plus de fidélisation, d'engagement et de développement des compétences. Les entreprises prennent conscience qu'il ne suffit plus de recruter, il faut aussi donner envie de rester et d'évoluer.
- **La mobilité** est également une réalité très présente. Notre territoire est vaste et certains bassins d'emploi sont éloignés des centres urbains. Pour certains candidats, quelques kilomètres peuvent faire la différence entre accepter ou refuser un poste.
- Je constate aussi une forte préoccupation autour **des transformations liées à l'intelligence artificielle.** Les DRH ne se demandent plus si l'IA va avoir un impact sur les métiers, mais comment accompagner concrètement cette évolution, développer les compétences et rassurer les collaborateurs.
- Enfin, le sujet qui revient très régulièrement est celui de **la transmission**. Dans beaucoup d'entreprises, des savoir-faire précieux risquent de partir à la retraite dans les prochaines années. Comment préparer la relève ? Comment valoriser l'expérience des seniors ? Comment construire les compétences de demain ? Ce sont des questions qui nous occupent tous.

Heureusement, notre territoire peut s'appuyer sur un écosystème particulièrement riche avec l'Université de Reims Champagne-Ardenne, les chambres consulaires, les organismes de formation ou les acteurs de l'emploi. Je suis ainsi convaincue que

c'est en renforçant encore les passerelles entre ces acteurs et les entreprises que nous répondrons aux défis à venir.

Quels sont les sujets que vous avez choisi d'explorer avec vos adhérents cette année ?

Lors de notre dernier événement, nous avons demandé aux membres de l'ANDRH Champagne ce qui les faisait réfléchir, ce qui les préoccupait ou ce qui les inspirait dans leur quotidien de DRH.

- Sans surprise, **l'intelligence artificielle** est arrivée largement en tête. Mais ce qui m'a marquée, c'est que les adhérents ne cherchent pas uniquement à comprendre l'outil. Ils veulent surtout échanger sur ses conséquences concrètes : quelles compétences développer ? Quels métiers vont évoluer ? Quel impact sur le management ? Comment accompagner les équipes ?
- Le **management** est d'ailleurs un autre sujet majeur. Beaucoup de nos adhérents constatent que le rôle du manager s'est considérablement complexifié. Nous avons envie de réfléchir ensemble à la manière de soutenir les managers et, pourquoi pas, de redonner de l'attractivité à cette fonction essentielle.
- **D'autres thèmes** émergent fortement : l'emploi des seniors, les parcours professionnels, la transformation des organisations, la qualité du dialogue social, la responsabilité sociétale des entreprises ou encore la place de la fonction RH dans les décisions stratégiques.

Au fond, ce que recherchent nos adhérents, c'est un espace de partage et d'entraide où ils peuvent prendre du recul, confronter leurs idées et repartir avec des pistes concrètes.

Pourquoi vous êtes-vous engagée au sein du réseau ANDRH ?

J'ai rejoint l'ANDRH car je suis profondément convaincue que notre métier se nourrit de l'échange avec les autres. Dans une carrière, nous sommes souvent confrontés à des situations inédites, complexes ou sensibles. Même lorsque l'on dispose d'une solide expérience, il est précieux de pouvoir partager ses réflexions avec des pairs qui comprennent immédiatement les enjeux auxquels nous faisons face. L'ANDRH m'apporte de la réflexion, de l'inspiration, du soutien et parfois tout simplement la possibilité de prendre du recul.

Ce qui m'anime, c'est de voir les adhérents repartir d'une réunion avec une idée nouvelle, une solution à tester ou simplement le sentiment de ne pas être seuls face à leurs défis. C'est toute la force de l'ANDRH. ●

> ***« Les entreprises prennent conscience qu'il ne suffit plus de recruter, il faut aussi donner envie de rester et d'évoluer. »***

Le questionnaire RH

PEUT-ON TRAVAILLER, DURER, PERFORMER… SANS ÊTRE PASSIONNÉ ?

À 30 ans, j'aurais probablement associé la réussite professionnelle à la passion, en pensant qu'il fallait être passionné par son métier pour s'investir pleinement et réussir. Avec les années, les rencontres et l'expérience, mon regard a évolué. Aujourd'hui, je crois davantage à l'engagement qu'à la passion. Quand on comprend l'utilité de ce que l'on fait et quand on se sent utile et reconnu, alors on trouve l'énergie pour avancer et se dépasser. Dans les RH, je rencontre beaucoup de professionnels très investis qui ne parlent pas forcément de passion, mais qui ont à cœur de faire progresser les personnes et les organisations.

POURRAIT-ON SUPPRIMER TOUTES LES RÉUNIONS ?

Il y a certains jours où la tentation est forte ! Mais, je ne crois pas que le problème soit la réunion en elle-même. Une bonne réunion reste un formidable outil de coopération, de décision et d'intelligence collective. Le véritable enjeu est plutôt de retrouver de l'exigence. Avant chaque réunion, nous devrions être capables de répondre à une question simple : « *Pourquoi avons-nous besoin de nous réunir ?* »

L'ÉCHEC EST-IL BIEN VU EN FRANCE ?

Nous entretenons encore une relation un peu compliquée avec l'échec. Notre culture valorise beaucoup la réussite et l'expertise. Pourtant, personne ne progresse sans se tromper. Ce qui me semble important, ce n'est pas l'échec en lui-même mais la façon dont on l'utilise. Est-ce qu'il nous permet d'apprendre ? De remettre en question certaines certitudes ? De repartir autrement ? La question n'est peut-être pas de savoir si l'échec est bien vu, mais si nous sommes capables collectivement d'en faire une source d'apprentissage plutôt qu'un motif de jugement.

LE COMITÉ D'ANIMATION DE
L'ANDRH CHAMPAGNE



Nathalie THERRIEN
Présidente
Responsable Emploi, Compétences. et Rémunération, Groupama Nord-Est



Sébastien CLAEYS
Co-président
DRH, EPSM Marne, Centre hospitalier Léon Bourgeois



Sophie MARIOT-MICHAUT
Trésorière



Annie MATHON
Secrétaire
RRH, Orange



Marie-Bénédicte OLSEM
Secrétaire adjointe
DRH administration et finances, Idoneis



Quentin BAUSSART
RRH, Vossloh Switch Systems



Julie GOBLEVILLE
RRH, Ambulances Dupriet



Suzanne CAO VAN TRANG
DRH,
Supplay



Florian BOTTE
DRH, Boulangeries Case à Pain



Sandrine PRÉAUX
Avocate,
SPR



Soirée d'accueil des nouveaux membres

Nous contacter :
champagne@andrh.fr

LinkedIn

Rejoignez notre groupe local

PERF' HOMME

CULTIVE LA RICHESSE HUMAINE

PERFHOMME - Quai Kléber à STRASBOURG

- RECRUTEMENT & CHASSE DE TÊTE
- MANAGEMENT & LEADERSHIP
- GOUVERNANCE & ORGANISATION
- EXECUTIVE COACHING & ASSESSMENT CENTER
- COHÉSION D'ÉQUIPE
- MOBILITÉ INTERNE & OUTPLACEMENT

Engagé auprès des dirigeants et de leurs équipes pour construire des écosystèmes efficients



- Fine connaissance du local
- Cabinet 5 étoiles Les ECHOS
- Expert du Conseil RH sur Mesure
- Intervention sur l'ensemble du territoire



CONTACTEZ-NOUS au 03.88.23.70.44 - www.perfhomme.com

ENSEMBLE, CULTIVONS LA RICHESSE HUMAINE

Quand les salariés deviennent acteurs de leur accompagnement

À l'approche de ses 30 ans, Siel Bleu poursuit sa mission d'accompagnement des personnes fragiles tout en renforçant son engagement envers ses propres collaborateurs. L'association a développé un dispositif destiné aux salariés en situation de handicap, mêlant activité physique adaptée, nutrition, sophrologie et accompagnement psychologique. Marie Gardea-Blindermann, DRH, et Alba Blanco, RRH, nous racontent.

Propos recueillis par Clémentine Mer, ANDRH



Avec Marie Gardea-Blindermann, DRH, Siel Bleu



Alba Blanco, RRH, Siel Bleu



Et Gkolfo Gourna, responsable départementale et référente inclusion

Pour Marie Gardea-Blindermann, DRH, ce projet s'inscrit naturellement dans l'histoire et les valeurs de l'association. Avec plus de 850 collaborateurs répartis sur l'ensemble du territoire, l'association accompagne les personnes âgées, en situation de handicap ou atteintes de maladies chroniques à travers des actions de prévention et d'activité physique adaptée.
L'objectif était clair : permettre aux salariés bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) de profiter des compétences et de l'expertise que l'association met quotidiennement au service de ses bénéficiaires. La démarche est née dans le cadre d'un accord agréé en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Très vite, l'équipe de la mission handicap a souhaité aller au-delà des dispositifs classiques. L'ambition était de partir des besoins réels afin de construire un dispositif concret, utile et facilement accessible précise Alba Blanco, RRH.

Siel Bleu a choisi de s'appuyer avant tout sur les compétences présentes au sein de l'association. Un premier programme a ainsi été imaginé autour de plusieurs axes complémentaires :

- des séances d'activité physique adaptée ;
- un accompagnement nutritionnel ;
- des séances de sophrologie ;
- l'accès à une plateforme numérique dédiée ;
- la mise à disposition de matériel ergonomique développé par Siel Bleu.

Lors du lancement du dispositif, l'équipe de la mission handicap s'attendait à recueillir quelques demandes. La réalité a largement dépassé leurs prévisions. Au-delà de l'accompagnement proposé, le dispositif a également permis de renforcer les liens entre salariés répartis dans toute la France. Certains accompagnements se déroulant à distance, des collaborateurs qui ne se connaissaient pas auparavant ont pu échanger et partager leurs expériences.
Comme souvent dans les démarches participatives, les retours des bénéficiaires ont permis de faire émerger de nouvelles attentes. À travers les questionnaires de satisfaction déployés après chaque accompagnement, un besoin est apparu de manière récurrente : celui d'un soutien psychologique. Une psychologue du travail a donc été intégrée au programme. Une *« version 2 »* est ainsi née, comprenant désormais un accompagnement psychologique complémentaire, généralement organisé autour de quatre séances pouvant être adaptées en fonction des besoins.

Un accompagnement fondé sur la confiance

La réussite du programme repose aussi sur un dispositif d'accompagnement humain particulièrement structuré. Marie Gardea-Blindermann souligne notamment le rôle central de Gkolfo Gourna, responsable départementale et référente inclusion. Véritable point d'appui pour les collaborateurs, elle assure une écoute active, accompagne les salariés dans leurs démarches et favorise le dialogue autour des situations individuelles.

À ses côtés, Fanny Tessier coordonne l'organisation opérationnelle des parcours : prise de contact, orientation vers les intervenants, mise en relation avec les professionnels et suivi logistique. Ce binôme garantit un accompagnement personnalisé tout en respectant un principe fondamental : la confidentialité. Les équipes RH ne disposent d'aucune information concernant le contenu des séances. Les données sont anonymisées et les rendez-vous sont pris directement par les collaborateurs auprès des professionnels concernés. Les premiers résultats sont particulièrement encourageants, et mettent en avant :

- une amélioration du bien-être ;
- un meilleur équilibre de vie ;
- une diminution de certains freins liés à la situation de handicap ;
- un sentiment de reconnaissance renforcé ;
- un accompagnement perçu comme concret et utile.

Face à cet engouement, certains participants ont même souhaité prolonger leur accompagnement au-delà du parcours initial. *« Notre objectif reste avant tout de contribuer à la qualité de vie au travail et au bien-être des collaborateurs. Lorsque nous constatons que le dispositif leur apporte une réelle valeur, nous cherchons à poursuivre cet accompagnement »*, déclare Alba Blanco.

Une initiative qui illustre pleinement l'ambition de Siel Bleu : faire des salariés les premiers acteurs de leur accompagnement. ●

TEMPEO

VOTRE FORMATEUR

PHILIPPE HELMSTETTER

FORMATEUR-CONSULTANT

PLUS DE 25 ANS D'EXPÉRIENCE



DEUX FORMATIONS POUR GAGNER EN IMPACT

Des méthodes concrètes, immédiatement applicables en situation professionnelle.

1 GESTION DU TEMPS

Prioriser • s'organiser • gagner en efficacité

2 PRISE DE PAROLE EN PUBLIC

Structurer • convaincre • s'exprimer avec assurance

DÉCOUVREZ LES FORMATIONS

TEMPEO.FR

03 88 57 37 09

ÉLIGIBLE AU CPF

Selon le parcours certifiant choisi

03 88 57 37 09 p.helmstetter@tempeo.fr

ANDRH Lorraine Nord et Centre
« Faire grandir les compétences plutôt que chercher le profil parfait »

Dans un contexte économique incertain, les entreprises lorraines doivent composer avec des tensions de recrutement, la transmission des savoir-faire et l'accélération des transformations technologiques. Audrey Mortas, DRH M-Energies développement et Quentin Henon-Hilaire, Senior HRBP, Amazon Logistique France décryptent les préoccupations des DRH du territoire.

Propos recueillis par Clémentine Mer, ANDRH



Avec Audrey Mortas, DRH M-Energies développement et présidente ANDRH Lorraine Centre



Avec Quentin Henon-Hilaire, Senior HRBP, Amazon France Logistique, président ANDRH Lorraine Nord et membre du bureau national

Quels sont aujourd'hui les enjeux RH majeurs en Lorraine ?

Quentin Henon-Hilaire : Comme partout en France, nous sommes confrontés à deux enjeux majeurs : la transparence des salaires et l'intégration de l'intelligence artificielle. Mais notre territoire présente également une spécificité forte : sa proximité avec le Luxembourg. Cette situation crée une concurrence importante sur le marché de l'emploi, avec des écarts de rémunération parfois significatifs qui renforcent les enjeux d'attractivité et de fidélisation des talents. Cela implique de travailler non seulement sur la rémunération, mais aussi sur l'engagement des collaborateurs, la qualité de vie au travail et l'ensemble des avantages salariés. À cela s'ajoute un contexte économique marqué par de nombreuses incertitudes. Plusieurs secteurs, notamment l'industrie et l'automobile, subissent des tensions liées à l'approvisionnement, à l'augmentation des coûts et au ralentissement de certaines commandes. Enfin, l'IA s'impose comme un enjeu de transformation majeur. Plus que de recruter massivement des experts, les entreprises cherchent aujourd'hui à faire monter leurs équipes en compétences afin d'intégrer ces nouveaux outils dans leurs métiers. L'enjeu n'est pas de remplacer les collaborateurs, mais de les accompagner dans l'évolution de leurs métiers. Si certaines grandes entreprises ont déjà largement engagé cette transformation, de nombreuses PME restent confrontées à des contraintes de temps, de budget ou de compétences techniques.

Audrey Mortas : Je partage largement le constat de Quentin. Nous sommes surtout sur un tissu de PME et d'ETI, souvent multisites où la fonction RH dispose de moyens comptés. Il faut donc identifier les bons sujets et être capables de les mener à bien dans l'année.

- Le premier enjeu reste le **recrutement**, mais il a changé de nature : sur les métiers techniques, nous ne sommes plus seulement en concurrence pour attirer des candidats, la ressource elle-même n'existe pas en nombre suffisant. Les entreprises qui s'en sortent le mieux sont celles qui ont fait le choix de former elles-mêmes, par l'alternance et par des parcours internes, plutôt que d'attendre le profil idéal.
- Le deuxième enjeu est moins visible : **la transmission des savoir-faire.** Nos pyramides des âges arrivent à maturité et des collaborateurs quittent l'entreprise avec 20 ou 30 ans d'expérience, souvent jamais formalisée. C'est un sujet de GEPP très concret, avec des effets directs sur la qualité de nos interventions.
- Le troisième, c'est **la transformation du contenu même du travail.** La transition énergétique fait évoluer nos métiers plus vite

que les référentiels de formation : nouvelles technologies, réglementations et nouvelles attentes des clients. L'IA s'inscrit dans ce mouvement plus large ; elle en est une dimension, pas le tout.

Quels sont les sujets que vous avez choisi d'explorer avec vos adhérents cette année ?

A. M. : Nous avons fait un choix assez simple : partir des préoccupations concrètes de nos adhérents plutôt que des grandes thématiques du moment.

L'intelligence artificielle d'abord, abordée par les cas d'usage et par les limites : ce que l'on peut confier à un outil dans un processus de recrutement ou de rédaction, ce qui doit rester du ressort du professionnel RH, et les questions de données personnelles que cela soulève. La transparence des rémunérations ensuite, qui constitue un véritable chantier de fond : avant de pouvoir expliquer un écart de salaire, il faut avoir classé, pesé et objectivé ses emplois, et beaucoup d'entreprises réalisent qu'elles doivent encore poser ces briques de base. Enfin la santé au travail et l'absentéisme, qui reviennent dans la plupart de nos échanges.

Q. H-H. : Les questions d'attractivité et de fidélisation des talents restent au cœur des échanges, dans un contexte où les tensions de recrutement persistent sur certains métiers. Nous travaillons également sur l'évolution des compétences, l'impact de l'IA sur les organisations et les métiers RH, ainsi que sur les enjeux liés à la qualité de vie et aux conditions de travail. L'ANDRH joue pleinement son rôle lorsque les professionnels RH peuvent partager leurs expériences, leurs bonnes pratiques et trouver collectivement des réponses aux transformations qui touchent le monde du travail. C'est cette intelligence collective qui fait la richesse de notre réseau et qui guide la construction de nos réflexions.

Vous êtes respectivement présidents de l'ANDRH Lorraine Centre et Nord, pourquoi vous êtes-vous engagés au sein du réseau ?

A. M. : La fonction RH est une fonction assez solitaire. On siège au comité de direction, on est associés à toutes les décisions, on connaît les dossiers de chacun — mais il n'y a personne, en interne, avec qui partager ses propres questionnements. C'est une position d'équilibre permanent : entre la direction et les collaborateurs, entre le cadre juridique et les situations humaines. Le réseau ANDRH m'apporte exactement cela : des pairs qui vivent les mêmes situations, qui apportent des regards extérieurs, et parfois la confirmation que l'on est sur la bonne voie. C'est une respiration dont nous avons tous besoin.

Q. H-H. : Je suis convaincu que la fonction RH se construit et se renforce grâce au partage d'expériences entre pairs. Devenir président du groupe a été une manière de contribuer à mon tour à cette dynamique collective et de faire vivre un réseau de proximité au service des adhérents de notre territoire. ●

> ***« Les entreprises qui s'en sortent le mieux sont celles qui ont fait le choix de former elles-mêmes, par l'alternance et par des parcours internes, plutôt que d'attendre le profil idéal. »***

Le questionnaire RH

PEUT-ON ENCORE DIRE *« JE N'AI PAS LE TEMPS »* À L'ÈRE DES ASSISTANTS IA ?

Q. H-H. : Oui. Parce que l'IA nous fait surtout gagner du temps… pour faire encore plus de choses, et nous oblige surtout à mieux choisir ce qui mérite le nôtre.

A. M. : Oui. L'IA me fait gagner un temps réel sur la production : notes, synthèses… Mais elle ne me fait pas gagner une minute sur ce qui prend le plus de temps dans mon métier : écouter, arbitrer, expliquer. Et c'est peut-être une bonne nouvelle.

PEUT-ON TRAVAILLER, DURER, PERFORMER, ÊTRE EN BONNE SANTÉ… SANS ÊTRE PASSIONNÉ ?

A. M. : Oui, et c'est même plus solide. La passion est un excellent moteur, mais un garde-fou fragile : ce sont souvent les plus passionnés qui s'épuisent le plus vite. Pour durer, il faut se sentir utile, reconnu et respecté.

Q. H-H. : Oui. La passion peut faire démarrer une carrière, mais c'est rarement elle qui permet de la tenir sur la durée. Pour durer, il faut du sens, de la reconnaissance, du collectif… et savoir parfois simplement déconnecter.

DANS 10 ANS, QUELLES COMPÉTENCES D'AUJOURD'HUI N'AURONT PLUS AUCUNE VALEUR ?

Q. H-H. : Ce ne sont peut-être pas les compétences qui vont disparaître, mais leur valeur qui va s'inverser. Savoir produire de l'information vaudra moins que savoir quoi en faire.

A. M. : Celles qui consistent à savoir où trouver l'information et à la mettre en forme : maîtriser un outil, restituer un texte, produire un tableau. Ce qui prendra de la valeur, c'est la capacité à poser la bonne question et à assumer la décision qui suit.

LE COMITÉ D'ANIMATION DE

L'ANDRH LORRAINE NORD



Quentin HENON-HILAIRE
Président
Senior HRBP, Amazon France Logistique et membre du bureau national



Jacinthe SCHWENDIMANN
Vice-présidente
Présidente, Moreno Consulting



Christelle MARCHAL
Trésorière
DRH, GIE Metropolia



Laetitia LATRICHE-MULLER
Secrétaire
DRH, réseau Fédération nationale Familles Rurales



Gautier BILLOT
RRHI ArcelorMittal Luxembourg



Marion NOCKELS
RRH, Mission locale du Pays Messin



Soirée estivale à Metz - été 2026

Nous contacter :
lorraine-nord@andrh.fr

LinkedIn

Rejoignez notre groupe local

LE COMITÉ D'ANIMATION DE

L'ANDRH LORRAINE CENTRE



Audrey MORTAS
Présidente
DRH M-Energies développement



Michael BORGOSZ
Coprésident
Dirigeant M'RH international



Patrick SOURIN
Vice-président



Christelle MONTEILLE
Trésorière
RRH, Solime



Eric BIGOT
Secrétaire
DRH, Lisi Aerospace



Sophie HAIMART
Correspondante partenariats
Coach, Sophie Haimart coaching



Jean-Christophe GENIN
Correspondant événements
Avocat directeur associé, Fidal avocats



Ghislaine LALOUE KREIS
Correspondante Emploi et mobilité
Consultante RH, Cabinet Pep



Arnaud JEANCLAUDE
Correspondant accueil et intégration des nouveaux membres
Directeur Grand Est – associé, ADH Groupe



Fabrice MENETRIER
DRH à temps partagé



Aurianne LOETSCHER
Coach d'organisation et superviseur & consultante, Altus

Nous contacter :
lorraine-centre@andrh.fr

LinkedIn

Rejoignez notre groupe local

Céline Fiorucci,
Responsable de l'offre RH
de CESI Ecole d'Ingénieurs



RH et ingénieurs, une alliance qui a du sens

Data, transformation, technologie : les enjeux qui structurent une école d'ingénieurs sont aussi ceux qui redéfinissent la fonction RH. CESI en a fait un atout pour ses diplômés, portés par l'alternance et un accompagnement individualisé jusqu'à leur insertion professionnelle.

Pourquoi les Ressources Humaines ont-elles toute leur place au sein d'une école d'ingénieurs comme CESI ?
Former des RH à CESI École d'ingénieurs, c'est considérer que les transformations des entreprises ne sont jamais uniquement techniques. Elles touchent les métiers, les compétences, les modes de management, les organisations et les dynamiques d'équipe. Nos formations RH s'appuient sur l'ADN de l'école : analyser avec méthode, mobiliser la data, comprendre les enjeux technologiques et sociétaux pour accompagner des projets de transformation. Pour les entreprises, c'est l'opportunité de recruter des profils RH capables de faire le lien entre humain, performance et innovation.

Quels leviers concrets mettez-vous en place pour favoriser la promotion sociale et l'insertion professionnelle de vos diplômés en RH & Management ?
L'alternance est notre premier levier de promotion sociale et d'insertion : elle permet d'apprendre un métier, de gagner en expérience et de construire progressivement sa légitimité professionnelle. En RH & Management, cet accompagnement s'appuie sur des situations concrètes, des projets d'entreprise, un suivi individualisé et un travail sur la posture métier. Nous incitons aussi les étudiants à construire leur réseau professionnel, en les connectant à des entreprises, des intervenants et des acteurs RH et management. L'objectif est de former des diplômés opérationnels, confiants, ouverts sur leur écosystème et capables d'évoluer durablement dans l'entreprise.

TÉMOIGNAGES :

« Chez Sidel, nous apprécions particulièrement l'autonomie, la curiosité et la vision pragmatique des candidats issus de CESI, qui facilitent leur intégration et leur évolution. »
Gaëlle Acker, HR Specialist, Sidel Engineering & Conveying Solutions SAS

« Chez EDF, nous sommes convaincus que la fonction RH doit aujourd'hui comprendre en profondeur les enjeux techniques, industriels et de transformation des entreprises. Une école d'ingénieurs comme CESI offre justement cet environnement pluridisciplinaire. Les étudiants RH développent une culture de l'entreprise, de l'innovation et de la gestion de projet qui constitue un réel atout. »
Laurence GERARDIN, Déléguée Emploi, EDF Direction Action Régionale Grand Est

Contacts :

• CAMPUS DE NANCY
19 Avenue de la Forêt de Haye
54500 Vandoeuvre-lès-Nancy
03 83 22 27 99

• CAMPUS DE REIMS
7 bis Avenue Robert Schuman
51100 Reims
03 26 40 04 45

• CAMPUS DE STRASBOURG
Parc des Tanneries,
2 Allée des Foulons
67380 Lingolsheim
03 90 23 00 15



SE FORMER AUX RH DE DEMAIN C'EST ALLIER INTELLIGENCE HUMAINE ET INNOVATION

Et si c'était dans une école d'ingénieurs que se formaient les RH nouvelle génération ?
À CESI École d'Ingénieurs, les futurs professionnels des ressources humaines apprennent à naviguer dans un monde en constante évolution. Ils développent une maîtrise des outils technologiques, une lecture stratégique de la data RH, et une véritable intelligence humaine pour accompagner les transformations des entreprises. Une nouvelle génération de RH, prête à relever les défis de demain.

NANCY : 19 Avenue de la Forêt de Haye, 54500 Vandoeuvre-lès-Nancy
REIMS : 7 bis Avenue Robert Schuman, 51100 Reims
STRASBOURG : Parc des Tanneries, 2 Allée des Foulons, 67380 Lingolsheim

CESI
ÉCOLE D'INGÉNIEURS

Établissement d'enseignement supérieur technique privé - Association à but non lucratif
CESI – siège social : 1 avenue du Général de Gaulle 92074 Paris La Défense

Laure Mazuel,
directrice Marketing
chez Nibelis



SIRH en ETI : ce que les cahiers des charges oublient

Un projet SIRH peut vite décevoir : modules peu utilisés, outils qui se multiplient, ROI qui tarde. Souvent, la cause tient à trois angles morts du cahier des charges : trois questions clés posées trop tard, ou pas du tout.

Premier angle mort : acheter des fonctionnalités plutôt que des usages

Un cahier des charges SIRH ressemble souvent à une liste de cases à cocher : paie, GTA, absences, entretiens, formation. Le piège est là : choisir un outil pour ce qu'il fait, sans avoir défini qui l'utilisera, dans quel contexte, ni avec quel niveau de maturité digitale.

En ETI, le terrain reste hétérogène : managers peu à l'aise avec le numérique, équipes RH réduites, processus encore manuels. Un SIRH trop ambitieux, mais mal aligné sur les usages, sera sous-exploité.

La bonne question n'est pas « la solution a-t-elle ce module ? » mais « quels usages sont prioritaires aujourd'hui ? » Les projets qui réussissent avancent par étapes : paie d'abord, puis RH et GTA au rythme de la montée en compétences.

Deuxième angle mort : sous-estimer le coût de l'interopérabilité

La question de l'intégration entre modules est rarement traitée avec assez de précision. On suppose que « tout est connecté » parce que l'interface est unifiée. C'est souvent faux.

En ETI, le point sensible se situe entre paie, GTA et core RH. Sans base de données unique, les effets sont connus : ressaisies, délais, erreurs de paie et charge administrative déplacée plutôt que réduite.

Le vrai critère n'est pas seulement la richesse fonctionnelle, mais la profondeur de l'intégration native. Une base de données unique améliore à la fois la fiabilité de la paie et la productivité RH.

Troisième angle mort : négliger la qualité de l'accompagnement post go-live

Le troisième angle mort est souvent le plus coûteux : l'accompagnement après déploiement.

La fonction RH n'a pas vocation à absorber la complexité technique du SIRH. La vraie question est donc la dépendance acceptable vis-à-vis de l'éditeur.

Ce que les DRH attendent, c'est un interlocuteur unique, compétent sur leur secteur et leur convention collective, sans passer par une hotline anonyme.

La question à poser est simple : « Qui est mon interlocuteur dédié ? Quelle est son expertise sectorielle ? Quels engagements de service s'appliquent après le go-live ? »

Ce que ces trois questions changent

Poser ces questions en amont évite de recommencer le projet deux ans plus tard.

Chez Nibelis, cette réalité structure notre approche depuis plus de vingt ans : une suite SIRH 100 % SaaS sur base de données unique, un déploiement progressif et un service de proximité avec gestionnaire dédié. Une réponse aux exigences concrètes des DRH d'ETI.

Contact :

Laure Mazuel
• 116, rue Jules Guesde
92300 Levallois-Perret

Richard ABAD, fondateur de 18.1 Allée du Coche et **Clémence BAZIN,** coach, consultante et formatrice



Comprendre les organisations pour mieux les transformer

Créé en 2014, 18.1 Allée du Coche accompagne dirigeants, RH et managers pour transformer durablement les pratiques managériales. Le cabinet intervient à l'échelle nationale et européenne, auprès d'entreprises de toute taille, dans le secteur privé comme dans la fonction publique.

Qu'est-ce qui fait votre différence sur le marché ?
18.1 Allée du Coche est à la fois cabinet de coaching et organisme de formation. Sa différence tient à sa capacité à articuler accompagnement individuel, lecture organisationnelle et transformation durable. Dans 80 % des cas, nous sommes sollicités lorsqu'un problème apparaît, mais aussi lorsque des structures veulent évoluer vers un management dit « moderne », fondé sur la délégation, l'autonomie et la responsabilité. L'enjeu est de comprendre ce qui, dans le système, entretient les difficultés, plutôt que traiter seulement les symptômes.

Comment le cabinet fonctionne-t-il ?
Le point de départ est un diagnostic organisationnel. Il permet aux dirigeants et aux RH de prendre du recul sur ce qui se joue réellement : tensions, résistances au changement, démotivation, épuisement ou perte de cohésion. Les RH voient sont au contact direct des symptômes : 18.1 les aide à remonter aux causes et à identifier les leviers d'action. Ce diagnostic devient un outil d'aide à la décision, au service d'une transformation plus juste et durable.

Quelle est votre méthode ?
Dès le premier contact, le cabinet écoute la demande, observe ce qui est dit comme ce qui ne l'est pas, puis recueille les informations auprès du dirigeant. Le diagnostic repose ensuite sur des entretiens auprès d'environ 10 % des effectifs. Les données sont anonymisées, analysées et restituées pour faire émerger fragilités, responsabilités partagées et priorités d'action. Les préconisations débouchent sur des formats adaptés : coaching individuel, formation, accompagnement stratégique, séminaires ou intelligence collective. Le GAPP (Groupe d'Analyse de la Pratique Professionnelle) dirigeants réunit huit à neuf participants sur un an pour travailler leur posture à partir de situations concrètes. Des GAPP existent aussi pour les RH, DRH et managers.

Un message aux RH ?
Prenez soin de vous ! Les RH et DRH occupent une position centrale mais souvent isolée, entre direction et salariés, avec des indicateurs qui reflètent surtout ce qui dysfonctionne en entreprise. Mieux comprendre le système permet de sortir de l'urgence, d'agir au bon endroit et d'intervenir moins souvent, mais plus efficacement.

Contact :

18.1 Allée du Coche
- 11D Bd Rembrandt à Dijon
- 06 28 10 37 21
- contact@18point1.com
- https://18point1.com

David Salvadore,
fondateur de 5 Sens Conseils



Former autrement : la co-construction au service des RH

Les entreprises attendent désormais bien plus qu'une formation standard. Pour David Salvadore, fondateur de 5 Sens Conseils, la co-construction avec les équipes RH est devenue la clé d'un accompagnement réellement efficace.

Vous défendez une approche fondée sur la co-construction des projets de formation. Pourquoi est-elle devenue incontournable ?

Nous sommes passés d'une logique de catalogue à une logique d'accompagnement. Aujourd'hui, les contenus sont accessibles partout, parfois gratuitement. Ce que recherchent les entreprises, ce n'est plus une formation standard, mais un regard extérieur, une expertise et une capacité à comprendre leur contexte. La co-construction permet de répondre à des problématiques précises plutôt que d'appliquer une solution toute faite. C'est une évolution très positive, autant pour les équipes RH que pour les organismes de formation.

Comment identifiez-vous les besoins réels d'une organisation ?

Je fonctionne un peu comme un journaliste : j'enquête avant d'agir. J'échange avec les équipes RH, j'analyse les documents utiles, je rencontre parfois les collaborateurs sur leur poste de travail, voire j'observe leur environnement. Cette phase est essentielle, car la demande initiale n'est pas toujours la véritable problématique. Une entreprise peut solliciter une formation sur la gestion des conflits alors que le sujet relève en réalité d'une conduite du changement mal accompagnée. Comprendre l'origine des difficultés permet de proposer une réponse réellement adaptée.

Quels sont les ingrédients d'un partenariat réussi entre un organisme de formation et une direction RH ?

La confiance, d'abord, car les meilleurs résultats s'obtiennent dans la durée. À force de travailler ensemble, chacun comprend mieux les attentes de l'autre et le sur mesure gagne en pertinence. Il faut également une écoute sincère des besoins, une bonne connaissance du secteur d'activité et un engagement partagé. Nous devons parler le même langage. Notre rôle ne consiste plus seulement à transmettre des connaissances, mais à accompagner les organisations dans leurs transformations.

Comment les attentes des DRH font-elles évoluer votre métier ?

Les DRH attendent aujourd'hui davantage qu'un formateur : ils recherchent un partenaire capable de les conseiller, de les accompagner et d'apporter un regard expérimenté. Notre métier évolue vers une posture de coach ou de mentor. Demain, l'intelligence artificielle permettra sans doute d'individualiser encore davantage les parcours, mais elle ne remplacera ni l'analyse des situations ni la relation humaine. Plus les outils progressent, plus l'accompagnement sur mesure prend de la valeur.

Contact :

• 4 quai Koch - 67000 Strasbourg
• 06.48.28.26.67
• david.salvadore@5sens-conseils.com
• 5sens-conseils.com

Vincent Régnier,
directeur d'AG2R ARPEGE



Santé en entreprise : de nouveaux enjeux pour les RH

Santé mentale, allongement des carrières, aides aux aidants : les entreprises font aujourd'hui face à des mutations majeures. Vincent Régnier, directeur d'AG2R ARPEGE, membre du groupe AG2R LA MONDIALE, décrypte le rôle d'une prévoyance ancrée dans le Grand Est aux côtés des DRH.

Quels sont les enjeux actuels rencontrés autour de la santé en entreprise ?

Un des sujets principaux est celui de la santé mentale. Le monde du travail fait face à une hausse marquée des arrêts de travail, un phénomène nouveau qui touche désormais les cadres et les plus jeunes. En cause, plusieurs hypothèses : perte de sens, inquiétudes face à l'avenir, répercussions du COVID... Parallèlement, l'allongement des carrières et le vieillissement de la population entraînent une hausse des dépenses de santé. La recherche médicale progresse mais avec des traitements coûteux.

Comment accompagnez-vous les DRH et les entreprises dans ces grands enjeux ?

Ancrés sur la région Grand Est en Alsace, Lorraine et Franche-Comté, nous sommes au contact permanent des entreprises et des DRH. Notre mission est de couvrir les frais de santé des salariés, en complément de la Sécurité sociale, tout en gérant les risques d'incapacité de travail et de décès. En complément, notre action sociale soutient la QVCT, les aidants et le retour à l'emploi. Autant d'actions qui peuvent être proposées aux salariés. Via des associations partenaires, nous pouvons par exemple mettre en place un soutien psychologique, des cellules de crise ou encore faire de la prévention des TMS (troubles musculo-squelettiques) pour le personnel exposé. Dans le domaine du handicap, nous finançons aussi des maisons de répit pour les aidants ou des structures adaptées. Nous avons ainsi à disposition tout un panel de services pour les entreprises et leurs salariés.

Quelles sont les forces de faire partie d'un groupe comme AG2R LA MONDIALE tout en restant un acteur de proximité ?

Notre force réside dans cet ancrage local : la technique, l'actuariat et l'intégralité de la gestion des contrats sont basés en Alsace tandis que l'équipe commerciale rayonne dans tout le Grand Est. Cette organisation nous permet d'être réactifs et de proposer une gestion sur mesure, notamment avec un service premium dédié à plus d'une centaine de grandes entreprises de la région. Faire partie d'un grand groupe nous donne également accès à des expertises de pointe en matière de suivi des risques, de cybersécurité ou d'IA, tout en bénéficiant d'une protection globale. Avec une centaine de salariés, dont une trentaine de commerciaux, AG2R ARPEGE associe ainsi la proximité d'un acteur régional à la puissance d'un groupe national pour adapter au mieux nos solutions aux besoins des entreprises du Grand Est.

Contact :

Alain Pichard,
directeur commercial d'AG2R ARPEGE
• 06 30 49 59 89

Nathalie Levy-Lequart,
directrice d'Axence Conseil



« Les RH doivent retrouver le temps d'anticiper »

Absorbés par le quotidien, les DRH peinent souvent à prendre le recul nécessaire pour préparer l'avenir. Pour Nathalie Levy-Lequart, directrice d'Axence Conseil, c'est pourtant cette capacité à anticiper, analyser et embarquer les équipes qui conditionne la réussite des transformations.

Pourquoi les organisations font-elles aujourd'hui appel à Axence Conseil ?
Nous accompagnons les entreprises, les associations, les établissements médico-sociaux et les collectivités sur leurs enjeux d'organisation, de ressources humaines et de développement des compétences. Notre particularité est de privilégier une approche participative et systémique : plutôt que de traiter un symptôme, nous cherchons à comprendre le fonctionnement global de l'organisation. C'est cette vision d'ensemble qui permet ensuite de construire des solutions concrètes et adaptées.

Qu'est-ce qui a le plus changé dans les attentes des DRH ?
L'attractivité et la fidélisation restent des préoccupations fortes, mais le principal défi est ailleurs : les DRH sont aujourd'hui accaparés par le quotidien. Ils consacrent énormément de temps à gérer l'urgence et n'en ont plus assez pour anticiper. Pourtant, disposer d'une vision claire des compétences, de leur évolution et des besoins futurs est indispensable pour accompagner les transformations. Les RH ont encore un rôle stratégique parfois sous-estimé.

Pourquoi certaines transformations réussissent-elles quand d'autres échouent ?
Les organisations cherchent parfois à résoudre un problème visible sans en analyser les causes profondes. Or une difficulté cache rarement une seule cause. Il faut d'abord réaliser une analyse globale, puis définir un cap et s'y tenir, même lorsque les imprévus s'accumulent. La réussite passe également par l'accompagnement des équipes : lorsque le changement est compris, expliqué et porteur de sens, l'adhésion est beaucoup plus forte.

L'intelligence artificielle peut-elle devenir un allié des RH ?
Bien plus qu'un outil, l'IA est un écosystème complexe de services, de données, d'entreprises et de logiciels. La maitrise de l'IA représente pour le professionnel RH un atout stratégique pour analyser des données ou de gros volumes de documents, mettre en évidence certains éléments, comparer des profils ou traiter certaines tâches répétitives. En tirer le meilleur parti nécessite d'acquérir une compréhension suffisamment fine de son fonctionnement, de ses capacités et de ses limites. C'est en combinant cette maitrise de l'IA avec sa connaissance du terrain, la qualité de ses relations humaines et son discernement que le professionnel RH peut conseiller au mieux les organisations.

Contact :

• 28 boulevard de la Mothe
Les jardins suspendus – B 113
54 000 NANCY
• 06 78 65 16 41
• nathalie.levy-lequart@axence.com
• www.axence.com

Yannick Wellenreiter,
dirigeant du cabinet Walter



Le recrutement, un levier stratégique de compétitivité

Dans un contexte économique incertain, les entreprises doivent considérer le recrutement comme un enjeu essentiel et stratégique. Pour Yannick Wellenreiter, dirigeant du cabinet Walter, attirer les bonnes compétences est devenu un facteur déterminant de performance et de différenciation.

Quelles sont les spécificités du marché de l'emploi des cadres et dirigeants dans le Grand Est ?

Le contexte reste complexe, mais il confirme une réalité : même lorsqu'elles réduisent leurs effectifs, les entreprises continuent de recruter sur des postes stratégiques. Elles recherchent des compétences ciblées, capables d'accompagner leur transformation et de renforcer leur capacité d'adaptation. Le recrutement est ainsi devenu un véritable investissement stratégique, car la performance repose avant tout sur les femmes et les hommes qui composent l'entreprise.

Qu'est-ce qui fait la différence du cabinet Walter ?

Notre première force est la stabilité de nos équipes. Les consultants sont associés au cabinet, ce qui nous permet de construire des relations durables avec nos clients, dont certains nous font confiance depuis plus de vingt-cinq ans. Cette connaissance de leur culture et de leurs enjeux favorise des recrutements particulièrement pertinents. Nous investissons également fortement dans le sourcing, grâce à une équipe dédiée qui identifie les meilleurs profils, y compris ceux qui ne sont pas en recherche active. Enfin, près de quarante années d'existence nous ont permis de bâtir une réputation qui facilite l'accès à des talents souvent difficiles à approcher.

Comment accompagnez-vous les entreprises dans leurs recrutements ?

Notre travail dépasse largement la rédaction d'une fiche de poste. Nous cherchons à comprendre où se situe l'entreprise, où elle souhaite aller et quelles compétences lui permettront d'y parvenir. Nous accordons une attention particulière aux compétences transposables, qui ouvrent souvent des perspectives auxquelles les entreprises ne pensent pas spontanément. Cette approche nécessite une excellente connaissance des entreprises et de leur environnement. C'est pourquoi nous sommes implantés dans toutes les grandes villes du Grand Est – Metz, Strasbourg, Nancy, Colmar, Reims – ainsi qu'à Paris.

Quels seront les principaux défis RH des prochaines années ?

Les entreprises devront anticiper l'évolution des compétences liée aux nouvelles technologies et renforcer leur attractivité. Le recrutement est un choix réciproque : l'entreprise recrute un candidat, mais le candidat choisit aussi son entreprise. Au-delà des compétences et du savoir-être, le « vouloir faire » est aussi un critère à prendre en compte. Les entreprises que nous accompagnons savent parfaitement que le recrutement est à la fois complexe et essentiel. Dans ce cadre, le premier recrutement à réussir est celui de son recruteur.

Contact :

Yannick Wellenreiter, dirigeant
- 104 bis rue Jean Burger
  57070 Saint-Julien-lès-Metz
- +33 3 87 76 18 00
- +33 6 45 10 73 13
- wellenreiter@cabinet-walter.com
- www.cabinet-walter.com

Sébastien Cathelin,
ASS diplômé d'État depuis vingt ans
et fondateur du cabinet CS Conseil.



CS CONSEIL
UNE PLUS-VALUE POUR L'HOMME ET L'ENTREPRISE

L'humain au cœur de la QVCT

Cabinet indépendant spécialisé en qualité de vie au travail (QVCT), CSC accompagne les entreprises et les salariés, en France et au Luxembourg, sur la santé mentale, la prévention des risques psychosociaux et les aidants familiaux.

Quel rôle jouez-vous auprès des entreprises et salariés ?
CS Conseil est un cabinet privé, neutre et indépendant, spécialisé dans la QVCT et l'équilibre vie privée-vie professionnelle. Présent en France et au Luxembourg, il intervient autour de quatre métiers : service social du travail, écoute psychologique, formation PSSM et médiation.
Le cabinet réunit près d'une vingtaine de collaborateurs et accompagne des structures privées, publiques ou associatives, de 100 à plus de 6 000 salariés : industries, banques, hôpitaux, recherche ou établissements scolaires.
Chaque intervention repose sur des professionnels qualifiés : psychologues, assistantes sociales diplômées d'État, médiateurs expérimentés et formateurs accrédités PSSM France.

Comment vous différenciez-vous sur le marché ?
La neutralité et l'indépendance sont au cœur de l'ADN du cabinet, qui n'est rattaché à aucune association, banque ou organisation syndicale. Son fondateur, Sébastien Cathelin, ASS diplômé d'État depuis vingt ans, a exercé chez EDF puis sur des sites Seveso et pétrochimiques avant de créer CS Conseil il y a treize ans.
Cette connaissance directe des métiers difficiles, associée à dix-huit ans de collaboration avec des entreprises clientes, fonde sa légitimité. CS Conseil se distingue, par ailleurs, par son implantation au Luxembourg. En effet, leur responsable du développement a passé près de 12 ans auprès de grands groupes dans le secteur pétrolier et du tabac, en étroite collaboration avec plusieurs pays européens.

Pourquoi la santé mentale est-elle devenue un enjeu collectif ?
Depuis la crise du Covid, la santé mentale s'est imposée comme un enjeu collectif. Les demandes ont fortement augmenté, dans une société marquée par le travail hybride, la quête de sens et la démocratisation du recours au psychologue.
Face à des managers souvent démunis, CS Conseil propose un accompagnement individuel et des dispositifs collectifs : ateliers sur le stress ou les situations difficiles, sensibilisation et conseils. L'enjeu est d'offrir à l'entreprise un interlocuteur expert.
L'accompagnement s'inscrit souvent dans la durée, avec des psychologues présents régulièrement sur site. Les interventions ponctuelles restent réservées aux crises : suicide, décès, accident ou problème technique. Le cabinet peut aussi élargir une mission existante lorsqu'une entreprise demande l'appui d'un psychologue ou d'une médiatrice.

Quelles actions menez-vous en matière de prévention et d'écoute psychologique ?
La formation PSSM aide notamment les managers à repérer une crise d'anxiété, une crise suicidaire ou les signaux précédant un burn-out : isolement, changement d'apparence, rupture soudaine avec les habitudes collectives.
Les assistantes sociales s'appuient aussi sur des indicateurs du quotidien : arrêts courts répétés, demandes d'acompte ou retards fréquents. Grâce à

des statistiques anonymisées et conformes au RGPD, elles identifient les besoins récurrents et orientent la prévention : retraite, logement, budget ou difficultés familiales.
L'accompagnement d'un manager ne diffère pas fondamentalement de celui d'un salarié, mais il suppose parfois une approche adaptée, notamment dans les environnements industriels. Les assistantes sociales participent aussi aux comités de maintien dans l'emploi, aux commissions handicap ou RPS, et animent des ateliers dans une logique de vigilance partagée.
Tous les managers ne sont pas à l'aise pour recueillir ces confidences. Le rôle de CS Conseil est alors de prendre le relais, avec des équipes formées à l'écoute active et à l'analyse des situations.

L'intelligence artificielle est-elle une nouvelle source de stress au travail ?

Après l'essor des plateformes, de la téléconsultation et des outils d'IA, de nombreuses entreprises redemandent aujourd'hui une présence humaine sur site. L'IA peut faciliter certaines tâches, mais ne remplace pas l'écoute, notamment auprès des aidants familiaux.
L'IA peut aussi nourrir l'anxiété dans certains métiers. Oui, elle reste un appui pour le moment, mais on sent une vigilance sur le sujet. Plus largement, le personnel et le professionnel sont désormais reconnus comme liés, avec des effets sur l'absentéisme, l'épuisement, la productivité et la marque employeur.

Pourquoi la question des aidants familiaux est-elle importante à traiter ?

Les aidants familiaux seraient près de dix millions en France, un chiffre sans doute sous-estimé car beaucoup ne se reconnaissent pas comme tels. Aider un parent âgé au quotidien, gérer les médicaments ou sécuriser le domicile crée une fatigue durable, avec des conséquences directes pour l'entreprise : absentéisme, accidents, arrêts maladie ou burn-out.
CS Conseil propose aux salariés un accompagnement global et personnalisé : écoute, conseil sur le maintien à domicile ou l'orientation vers un établissement, recherche de financements. Les assistantes sociales restent l'interlocuteur central, les psychologues intervenant lorsque l'épuisement devient plus lourd.
Des ateliers courts et des webinaires complètent ce suivi. Chaque entreprise a ses propres priorités : la préparation à la retraite là où les effectifs sont plus âgés, la gestion du budget et du logement dans d'autres structures, ou encore le soutien aux salariés devenus aidants familiaux.

Un dernier mot aux RH/DRH qui nous lisent ?

Les services RH sont aujourd'hui mieux formés aux risques psychosociaux, mais reconnaissent souvent leurs limites : manque de temps, de formation ou de distance. Cette prise de conscience a aussi favorisé l'arrivée d'acteurs standardisés, notamment des plateformes qui pensent réinventer le service social du travail.

Face à cette banalisation, CS Conseil revendique une approche sur mesure, fondée sur la connaissance du terrain et du contexte de chaque entreprise. Les organisations réclament du concret, de l'intervention sur site et de l'humain, pas seulement une ligne d'écoute ou une plateforme impersonnelle.
Le bien-être au travail n'a rien de cosmétique : c'est un enjeu stratégique, légal et économique, lié à l'engagement, au turnover, à l'attractivité et au recrutement. Les directions disent avoir la porte ouverte, mais ne savent pas toujours quoi faire lorsque les salariés la franchissent.
C'est là que CS Conseil intervient pour améliorer la santé sociale : écouter, conseiller et accompagner dans la durée si nécessaire, en apportant une vraie expertise et en trouvant un équilibre entre le privé et le professionnel. Le service social devient ainsi un élément de la marque employeur, au même titre que la mutuelle, avec une promesse assumée : du concret, pas de la poudre aux yeux.

Contact :

- https://cs-conseil.fr

Houssine Kerkour,
directeur Grand Est
Koesio Data Solutions



Transformation Paie-RH : l'humain avant l'outil

Intégrateur de logiciels de paie et de SIRH, Koesio Data Solutions accompagne les entreprises autour de quatre pôles d'expertise : ERP et gestion, paie et RH, BI et data, CRM et relation client. L'entreprise compte 160 collaborateurs et près de 2 700 clients, dont une centaine dans le Grand Est.

Comment faire le bon choix pour son entreprise ?
Certaines entreprises recherchent des solutions clés en main avec un déploiement simple, d'autres peuvent investir dans une solution plus complète, évolutive et interconnectée. Le bon choix se construit durant l'analyse, en fonction des usages attendus, du budget, du niveau de maturité interne et des capacités de pilotage disponibles.

Pourquoi un bon logiciel ne suffit-il pas, à lui seul, à garantir la réussite d'un projet ?
Tout commence par l'expression du besoin. Avant de choisir un logiciel, l'entreprise doit clarifier sa volumétrie, ses règles de paie, ses accords internes et ses priorités. Un outil reste standard : il doit être adapté au contexte réel, aux usages et aux objectifs de transformation.
La technologie ne règle qu'une partie du sujet. L'enjeu reste l'adhésion des gestionnaires de paie, des managers et des collaborateurs. Un projet réussi combine choix technique, interconnexions, conduite du changement et appropriation progressive par les équipes.

Une fois la solution choisie, comment piloter sa mise en œuvre ?
La mise en œuvre avance par étapes : analyse, paramétrage, reprise des données, formation sur cas concrets, tests puis accompagnement des utilisateurs clés avant la mise en production. Cette méthode sécurise le calendrier et repère tôt les blocages. Mieux vaut souvent déployer progressivement. Cette méthode limite les risques, évite de saturer les équipes et laisse à chacun le temps d'adopter les nouveaux usages avant d'ajouter de nouvelles fonctionnalités.
L'intégrateur reste présent lors des passages sensibles premier virement, première DSN, lancement d'un module SIRH puis dans la durée via la maintenance et l'assistance. Cette proximité rassure les équipes et facilite les ajustements.

Quel doit être le rôle du partenaire intégrateur ?
Le partenaire intégrateur est disponible, à l'écoute et force de proposition. Sa valeur ajoutée est de savoir challenger le besoin, anticiper les interconnexions, hiérarchiser les priorités et éviter les angles morts. Son rôle n'est donc pas seulement technique : il aide le client à structurer son projet.
L'objectif du partenaire est de rendre progressivement l'entreprise autonome sur son logiciel, ses données et ses processus.

Quel message souhaitez-vous transmettre aux entreprises ?
Un bon logiciel ne fait pas un projet réussi. Un bon accompagnement, si !
La réussite passe par le pilotage, l'implication des équipes et le transfert de compétences. Un

CAS CLIENT : LA TRANSFORMATION DIGITALE RH D'UNE PME DU CHAMPAGNE

Près de Reims, Koesio Data Solutions a accompagné une PME de 250 salariés de la filière champagne. Le point de départ : une culture très papier et des équipes peu habituées aux outils numériques. Le projet, mené par Cédric Czernich, consultant paie référent de l'équipe régionale, devait donc avancer avec pragmatisme. Porté par une DRH récemment arrivée, le projet a commencé par les briques les plus impactantes pour l'entreprise : dématérialisation des bulletins de paie, gestion des absences et des notes de frais et gestion des entretiens.

En six mois, le SIRH Lucca interconnecté à la paie existante a été déployé. Un référent côté client a garanti la réussite de cette transformation.

projet paie-RH réussi doit permettre à l'entreprise de gagner en fiabilité tout en gardant la maîtrise de son organisation. Les bénéfices sont concrets avec un ROI à court terme : moins de ressaisies, plus de transparence, des absences ou notes de frais mieux suivies, et des processus RH plus fluides.

Contact :

• houssine.kerkour@koesio.com

Un bon logiciel ne fait pas un projet réussi.
Un bon accompagnement, si.

koesio Data Solutions

Intégrateur expert Paie et SIRH, Koesio Data Solutions accompagne les PME et ETI du Grand Est à chaque étape de leur transformation Paie-RH.

- Choix de la solution adaptée à votre organisation
- Pilotage du projet de bout en bout
- Formation et accompagnement de vos équipes

Intégrateur certifié lucca silæ Sage



01 87 15 94 90
Agences de Reims et Strasbourg

Demandez votre audit Paie -RH

Elisa Evrard,
directrice Grand Est /
Bourgogne Franche-Comté



LHH Grand Est : anticiper les transitions au plus près des territoires

Au cœur d'un territoire industriel en pleine transformation, LHH accompagne les entreprises du Grand Est et de Bourgogne Franche-Comté face à des défis RH majeurs. Elisa Evrard explique ce qui fait la force d'un ancrage local de plus de 30 ans, allié à l'expertise d'un groupe mondial adossé à The Adecco Group.

Quels sont aujourd'hui les principaux enjeux des DRH dans le Grand Est ?

Le premier enjeu est celui des transformations sectorielles. Les mutations industrielles redessinent en profondeur les besoins en compétences et les équilibres du marché du travail. Quand un constructeur automobile ralentit son activité, les conséquences se répercutent sur l'ensemble de sa chaîne de sous-traitance. Les DRH se retrouvent alors en première ligne pour accompagner les restructurations, réorganisations, fusions ou redéploiements qui en découlent.

À cela s'ajoutent les pénuries de compétences et les difficultés d'attractivité. Les métiers techniques, comme la maintenance ou la soudure, sont particulièrement recherchés alors qu'ils attirent très peu les jeunes. Dans les territoires frontaliers, la concurrence du Luxembourg ou de la Suisse accentue encore ces tensions.

Enfin, les entreprises s'interrogent sur l'impact de l'IA et de la digitalisation sur les métiers. Les DRH doivent trouver un équilibre entre performance économique et responsabilité sociale, tout en préservant l'engagement et l'employabilité des équipes.

Quelle est, dans ce contexte, la valeur ajoutée de LHH en région ?

Notre première force est notre équipe : 50 collaborateurs pluridisciplinaires répartis sur le Grand Est et la Bourgogne Franche-Comté via une quinzaine d'implantations. Nous intervenons en étroite proximité des entreprises, de Reims à Strasbourg, de Nancy à Colmar, d'Auxerre à Montbéliard et souvent directement sur leurs sites.

Si nous sommes historiquement identifiés sur la transition de carrière et l'accompagnement des mobilités professionnelles, notre expertise couvre aujourd'hui l'ensemble du cycle de vie des talents : attirer, développer, faire évoluer et accompagner les transitions professionnelles. Nous intervenons ainsi à chaque étape du parcours des collaborateurs.

Notre équipe réunit consultants, chefs de projet, experts et fonctions support. Cette complémentarité nous permet de bâtir des dispositifs sur mesure répondant aux enjeux propres à chaque organisation. Sur les sujets hautement spécialisés tels que l'ingénierie sociale, les mutations économiques et territoriales, l'accompagnement du changement, le dialogue social, la rémunération, etc., nous avons l'avantage de pouvoir nous appuyer sur les experts de notre groupe. Cette agilité dans la mobilisation des compétences est l'un de nos principaux atouts.

Votre ancrage territorial est donc essentiel ?

Oui, car les enjeux RH se vivent toujours localement. Les 18 départements que nous accompa-

gnons se distinguent par leurs bassins d'emploi, leurs secteurs d'activité, leurs viviers de compétences, leurs problématiques de recrutement et d'attractivité, ainsi que par des dynamiques économiques parfois très différentes.
Nous travaillons donc avec l'ensemble de l'écosystème local : entreprises, acteurs du développement économique, France Travail, DREETS, organismes de formation et collectivités. Cette connaissance du terrain est capitale pour anticiper les évolutions des métiers.
Elle nous permet aussi de construire des solutions réalistes pour les salariés. Un collaborateur ayant travaillé trente ans dans l'industrie n'envisagera pas nécessairement un déménagement de 100 kilomètres. Il convient donc d'identifier les opportunités au sein de son bassin d'emploi et de construire des passerelles adaptées.

Vous organisez également de nombreux événements régionaux. Avec quelle ambition ?
Nous organisons régulièrement des moments d'échanges entre RH et dirigeants avec l'ambition de proposer des espaces de rencontres et de partage d'expériences permettant aux RH de venir compléter, enrichir et challenger leur vision stratégique.
Notre proximité avec les entreprises nous permet d'identifier les sujets qui les préoccupent et de créer des espaces de dialogue autour de ces enjeux. Nous collaborerons prochainement avec l'ADIRA sur la transparence des rémunérations, à la demande d'industriels alsaciens. Nous aimons également renouveler les formats. À Strasbourg, une cinquantaine de professionnels RH se sont retrouvés dans une salle de boxe pour réfléchir, à travers le prisme du sport, aux défis du management et de la performance collective. L'expérience sera prochainement reconduite à Nancy autour du padel.
Autre temps fort de notre région : le rendez-vous annuel avec notre réseau d'alumni, constitué de cadres et dirigeants accompagnés par LHH. Plus de 100 personnes étaient réunies cette année. Ces rendez-vous créent des liens durables et permettent à chacun de continuer à s'appuyer sur la force du collectif.

Comment accompagnez-vous les entreprises qui veulent préparer leurs compétences de demain ?
Notre rôle ne se limite pas à intervenir lorsque la transformation est engagée. Nous aidons les entreprises à réfléchir en amont à leurs scénarios d'évolution, aux compétences requises et aux mobilités à préparer.
L'IA pose des questions similaires. Au-delà de la maîtrise des outils, les entreprises doivent anticiper les évolutions qu'elle induit dans les métiers, les compétences et les organisations. L'enjeu est de préparer les équipes à ces transformations et d'accompagner les managers dans l'évolution de leur rôle, afin d'en faire un vecteur de développement des compétences plutôt qu'une source d'inquiétude. Nous accompagnons nos clients dans ce type de transition pour transformer l'impact de l'IA en avantage compétitif durable. Grâce à nos experts, nous analysons, construisons et déployons des solutions qui permettent à nos clients de sécuriser la création de valeur de leurs projets d'évolution.

Pouvez-vous nous donner un exemple concret de cette approche anticipatrice ?
En Moselle, l'un de nos clients nous a sollicités car il anticipait une baisse d'activité dans les années à venir. Plutôt que d'attendre une restructuration, il souhaitait préparer ses collaborateurs aux métiers de demain.
Nous avons travaillé sur les passerelles possibles vers une future activité industrielle dans un secteur porteur. Certaines compétences semblaient transférables, mais les réalités des métiers se sont avérées différentes : environnement fortement normé, gestes plus minutieux, organisation spécifique.
Avec l'entreprise et l'écosystème local, nous avons identifié les compétences existantes, mesuré les écarts et construit un parcours permettant de les combler.
C'est exactement ce que nous voulons développer : permettre aux entreprises et aux salariés d'aborder les transitions professionnelles avec un temps d'avance.

Contact :

- 07 86 80 27 11
- elisa.evrard@lhh.com
- lhh.com/fr/fr/

Jean-Christophe Bouleau,
directeur de filiale SKAYL / ABAKA



Un partenaire RH intégré

Cabinet de conseil RH intégré, SKAYL s'impose comme le partenaire des PME et ETI avec, pour socle historique, le recrutement, auquel sont associés l'Executive Search, le Conseil RH, l'assessment, le RPO, le Management de Transition et des expertises autour de l'inclusion et de la neurodiversité. Son ambition est simple : accompagner nos clients sur leurs enjeux humains clés, avec la bonne expertise au bon moment.

Comment votre approche RH se distingue-t-elle sur le marché ?
Notre différence tient à notre capacité à accompagner les entreprises bien au-delà d'un recrutement. Nous intervenons dans les moments importants de leur vie : croissance, transformation, changement de cap, réorganisation ou repli. Nous cherchons d'abord à comprendre l'enjeu global du dirigeant ou de la DRH, puis à mobiliser la bonne réponse. C'est cette logique de cabinet RH intégré, proche du terrain et centré sur la décision humaine, qui définit notre ADN.

SKAYL est née de l'union de trois cabinets : qu'est-ce que ce rapprochement a changé ?
SKAYL est née du rapprochement de Spade & Partners, L'Offre RH et TDF, qui portaient des expertises complémentaires en recrutement middle management, Executive Search et RPO. Cette union a permis de rapprocher les équipes, de construire un projet commun et de donner davantage de lisibilité et de force à notre offre. Aujourd'hui, avec notre intégration au Groupe Interaction, nous changeons encore d'échelle : une présence nationale renforcée et une ambition internationale qui se développe, notamment au Luxembourg, en Suisse et en Italie.

Quelles attentes reviennent le plus souvent chez les DRH aujourd'hui ?
Les DRH attendent aujourd'hui beaucoup plus qu'une prestation isolée. Ils recherchent une compréhension globale de leurs enjeux et un partenaire capable de les accompagner dans la durée : recruter, évaluer, fidéliser, faire évoluer les managers, gérer une transition ou accompagner une transformation. Le recrutement reste essentiel, mais il devient une composante d'un accompagnement RH plus large.

Vous travaillez avec l'Allemagne et le Luxembourg : en quoi ce contexte transfrontalier change-t-il la donne ?
Notre ancrage est alsacien, mais nos clients, eux, se développent sur plusieurs territoires et ont besoin d'être accompagnés au-delà de leur implantation d'origine. Si nous voulons être un partenaire fiable dans la durée, il est donc naturel de pouvoir les suivre là où leurs enjeux RH se présentent. C'est aussi ce qui explique notre propre évolution : renforcer progressivement notre présence à l'international, notamment au Luxembourg, en Suisse et en Italie, pour rester proches de nos clients et capables de les accompagner de manière cohérente sur plusieurs marchés.

Contact :

• jcbouleau@skayl.fr
• www. skayl.fr



/ LE SENS ET LA HAUTEUR DE VOS PROJETS

RECRUTEMENT ▪ MARQUE EMPLOYEUR ▪ RPO
FORMATION & BILAN DE COMPÉTENCES ▪ OUTPLACEMENT
EXECUTIVE SEARCH ▪ CONSEIL RH & ASSESSMENT

Skayl

skayl.fr

Harmonie Mutuelle
GROUPE VYV

ENSEMBLE VERS L'ÉCO-SANTÉ

Et si votre politique de protection sociale, devenait un levier d'ATTRACTIVITÉ ?

Toutes nos solutions dans le livre blanc
proposé par Harmonie Mutuelle

Scannez-moi !



Découvrez
les attentes des salariés
& les pratiques des entreprises
du Grand-Est, en accédant à notre livre-blanc !

Harmonie Mutuelle vous accompagne sur tous vos besoins :

Prévention | Santé | Prévoyance | Épargne

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris. Numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57BUS


LHH
Attirer.
Révéler.
Réinventer.
Avec LHH, +15 000 entreprises
ont déjà fait le choix
d'un partenaire RH global.
lhh.com

ESSCA
EXECUTIVE EDUCATION



La data au service de vos décisions stratégiques

IA ET NOUVELLES PRATIQUES RH
Formation certifiante

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

Cette offre de formation est éligible à MON COMPTE FORMATION moncompteformation.gouv.fr

+ D'INFOS

AACSB ACCREDITED · ASSOCIATION AMBA ACCREDITED · EQUIS ACCREDITED · CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES

CONTACT :
Estelle MERCEREAU - 06 40 32 42 89

planete-communication.fr- Photo Adobe Stock