

MEDEF en SEINE

LE MAGAZINE DU MEDEF HAUTS-DE-SEINE - JUIN 2022 #25

* Port de Gennevilliers

DOSSIER SPÉCIAL EMPLOI

Parole aux adhérents !

FOCUS

Axe Seine

Mouvement
des **Entreprises**
de **France**
Hauts-de-Seine



1365 CLOS DES LAMBRAYS 1593 CHÂTEAU D'YQUEM
1668 DOM PÉRIGNON 1729 RUINART 1743 MOËT &
CHANDON 1765 HENNESSY 1772 VEUVE CLICQUOT
1780 CHAUMET 1815 ARDBEG 1817 COVA 1828
GUERLAIN 1832 CHÂTEAU CHEVAL BLANC 1843
KRUG 1843 GLENMORANGIE 1846 LOEWE 1849
ROYAL VAN LENT 1849 MOYNAT 1852 LE BON
MARCHÉ 1854 LOUIS VUITTON 1858 MERCIER
1860 TAG HEUER 1860 JARDIN D'ACCLIMATATION
1865 ZENITH 1870 LA SAMARITAINE 1884 BULGARI
1895 BERLUTI 1898 RIMOWA 1908 LES ECHOS 1914
PATOU 1916 ACQUA DI PARMA 1923 LA GRANDE
ÉPICERIE DE PARIS 1924 LORO PIANA 1925 FENDI
1936 FRED 1944 LE PARISIEN 1945 CELINE 1947 DIOR
1947 EMILIO PUCCI 1947 PARFUMS CHRISTIAN DIOR
1952 GIVENCHY 1955 CHÂTEAU DU GALOUPET 1957
PARFUMS GIVENCHY 1958 STARBOARD CRUISE
SERVICES 1959 CHANDON 1960 DFS 1969 SEPHORA
1970 CAPE MENTELLE 1970 KENZO 1972 PERFUMES
LOEWE 1976 BELMOND 1976 BENEFIT COSMETICS
1977 NEWTON VINEYARD 1980 HUBLOT 1984 MARC
JACOBS 1984 MAKE UP FOR EVER 1985 CLOUDY BAY
1988 KENZO PARFUMS 1991 FRESH 1992 COLGIN
CELLARS 1993 BELVEDERE 1998 BODEGA NUMANTHIA
1999 CHEVAL DES ANDES 1999 TERRAZAS DE LOS
ANDES 2006 CHÂTEAU D'ESCLANS 2006 HÔTELS
CHEVAL BLANC 2008 KVD VEGAN BEAUTY 2009
MAISON FRANCIS KURKDJIAN 2010 WOODINVILLE
2013 AO YUN 2013 MARC JACOBS BEAUTY 2017
CLOS19 2017 FENTY BEAUTY BY RIHANNA 2017
VOLCAN DE MI TIERRA 2019 FENTY 2020 EMINENTE

LVMH



Lionel Rainfray,
Président du MEDEF Hauts-de-Seine

Faire réussir la France les 100 premiers jours !

Le MEDEF des Hauts-de-Seine est une organisation professionnelle indépendante et surtout apolitique. Notre rôle est de promouvoir auprès des instances gouvernementales et parlementaires la cause de l'Entreprise et celle du monde économique, pour rendre la France une puissance reconnue en Europe et dans le monde.

Il reste beaucoup de chemin à faire pour tendre vers cet objectif ambitieux et le rôle de nos entreprises est naturellement incontournable pour le réaliser.

« Faire réussir la France » est le titre d'une parution plaidoyer du MEDEF national en vue de la dernière élection présidentielle pour les candidats. Notre démocratie a réélu Emmanuel MACRON comme président et nous allons aborder la période législative.

Jamais nos propositions n'ont donc été autant d'actualité ! Il faudra faire vite pour imposer des mesures économiques courageuses, d'autant que la notion d'état de grâce semble révolue...

Avant les quelques mesures essentielles parmi les plus de cent proposées, il faut poser trois constats :

- 1/ Les français se sont réconciliés avec l'Entreprise,
- 2/ Le Chef de l'État et son gouvernement doivent reconnaître le rôle essentiel de l'Entreprise,
- 3/ Cette reconnaissance donne une nouvelle responsabilité aux entreprises : produire du changement au bénéfice de la société toute entière.

et trois défis à relever :

- 1/ Repenser la mondialisation et notre souveraineté économique,
- 2/ Rendre de la compétitivité aux entreprises par la baisse des prélèvements,
- 3/ Retrouver la capacité à créer et produire en France pour les filières stratégiques.

Les mesures essentielles que nous préconisons sont basées sur le constat du taux d'emploi faible en France en comparaison de nos concurrents et du nécessaire appui à la compétitivité pour favoriser la croissance.

Nous demandons en cinq ans une baisse des impôts de production de 35 milliards en plus des 10 déjà accordés, et l'instauration d'une fiscalité ciblée pour la relocalisation d'activités en respectant les nouvelles normes de décarbonation.

Nous préconisons un plan ambitieux de formation des jeunes en relation étroite avec les besoins des entreprises, ainsi qu'une régionalisation de Pôle Emploi pour améliorer son efficacité.

Nous devons conforter notre modèle social par un relèvement progressif (trois mois par an) de l'âge du départ à la retraite à 65 ans, cette décision devant renforcer le rôle du dialogue social et contribuer également au financement d'un système Vieillesse performant et adapté à notre évolution démographique.

...

100 jours pour réussir le réveil de l'économie française et protéger nos salariés, un défi à relever !

L'ÉQUIPE DU MEDEF HAUTS-DE-SEINE AU SERVICE DES ADHÉRENTS



Marie-Pierre Huré

Secrétaire Générale

mp.hure@medefhautsdeSeine.org
01.41.37.82.22
06.85.43.40.61



Sylvie Leneveu

Assistante de direction

s.leneveu@medefhautsdeSeine.org
01.41.37.82.07
06.15.45.05.11



Agnès Chauvet

Chargée des Relations entreprises

a.chauvet@medefhautsdeSeine.org
01.41.37.82.03
07.76.65.10.06



Véronique Palau

Chargée des Relations entreprises

v.palau@medefhautsdeSeine.org
01.41.37.82.27
06.60.44.78.54



Hortense Caussanel

Responsable Communication

h.caussanel@medefhautsdeSeine.org
01.41.37.82.62
06.74.84.46.71



Lolita Crombez

Chargée de communication

l.crombez@medefhautsdeSeine.org
01.41.37.82.16
06.64.59.15.65



Inna Bardet

Chargée de mission Emploi / Formation

i.bardet@medefhautsdeSeine.org
01.41.37.82.05
06.06.57.31.96



Amelle Mehadji

Assistante de Gestion

a.mehadji@medefhautsdeSeine.org
01.41.37.82.16
06.52.89.16.94



Michel André

Conseil juridique en Droit social

m.andre@medefhautsdeSeine.org
06.07.38.29.64



Francis Boucly

Conseil juridique en Droit commercial

francis.boucly92@gmail.com
06.82.01.36.49

SOMMAIRE # JUIN 2022

FOCUS

AXE SEINE

P.46

DOSSIER

DOSSIER SPÉCIAL : RECRUTEMENT, FORMATION, ALTERNANCE

P.50

PORTRAITS D'ENTREPRISES ADHÉRENTES

- CAP SANTÉ
- ODIGO
- TRACE
- FAAS

P.79

Journal économique du MEDEF Hauts-de-Seine
- 17/25 avenue Maréchal Joffre - 92000 Nanterre
Cedex • www.medef92.fr • **Directeur de la publication** Marie-Pierre Huré, Secrétaire Générale du MEDEF Hauts-de-Seine • **Rédactrices en chef** Hortense Caussanel, Lolita Crombez • **Comité de rédaction** Hortense Caussanel, Lolita Crombez, Marie-Pierre Huré • **Direction artistique** Eve Taberna, eve.taberna@gmail.com • **Édition/Régie publicitaire** FFE - 15 rue des Sablons - 75116 Paris - Tél. : 01 53 36 20 40 - Benjamin Sarfati, Tél : 01 53 36 37 90, benjamin.sarfati@ffe.fr • **Service technique** Sophie Rigal, Tél : 01 53 36 37 85, sophie.rigal@ffe.fr • **Journaliste** Emmanuel Bonzé 06 61 30 88 12, bonze.ffe@hotmail.fr • **Chef de publicité** Kathy ESSID, kathy.essid@ffe.fr, Tél. : 01 53 36 37 80 • **Dépôt légal** décembre 2018 • © MEDEF Hauts-de-Seine, Freepik • **Impression** Espace Grafic n° **ISSN** : 2678-2359

REJOIGNEZ-NOUS SUR NOS RÉSEAUX SOCIAUX :

 [medef_hauts_de_seine](https://www.instagram.com/medef_hauts_de_seine)

 [Medef92](https://twitter.com/Medef92)

 [MEDEF Hauts-de-Seine](https://www.linkedin.com/company/medef-hauts-de-seine)



Consultez ce magazine et les numéros précédents sur le site du MEDEF Hauts-de-Seine (www.medef92.fr)

Edito Lionnel Rainfray, Président du MEDEF Hauts-de-Seine	3
Présentation de l'équipe MEDEF Hauts-de-Seine	4

ACTUALITÉS MEDEF HAUTS-DE-SEINE

• AGENDA - Nos prochaines manifestations	6
• Retour sur les actions du MEDEF Hauts-de-Seine	8
• COMEX 40	10
• Les administrateurs du MEDEF 92 et les délégués territoriaux	12

Les adhérents du MEDEF Hauts-de-Seine

• Bienvenue aux nouveaux adhérents	14
• Témoignages d'adhérents	18

Dossier spécial Emploi - Parole aux adhérents !

• MANPOWER - Aider les entreprises à répondre au défi du recrutement	20
• BALAS - Recrutement : adapter ses filières d'intégration pour continuer à se développer	22
• LES ENTREPRISES S'ENGAGENT - Quel lien faites-vous entre la Responsabilité Sociale des Entreprises et le recrutement ?	24
• VAKOM - Placer l'humain au cœur de l'entreprise, c'est permettre un meilleur recrutement	26
• SCHNEIDER ELECTRIC France - Emplois et profils : comment trouver la meilleure adéquation ?	28
• CABINET RH SERVICES - Nouvelles attentes des talents : des méthodes de recrutement à repenser	30

Partenariat :

Le Groupe VYV, engagé pour l'inclusion	32
--	----

Société :

Horizon Santé Travail - Le cercle vertueux de la QVCT	34
---	----

Sport :

Je soutiens un athlète	36
------------------------	----

Le MEDEF Hauts-de-Seine dans son département :

• Made in 92, 7 ^{ème} édition - Le concours des jeunes entreprises des Hauts-de-Seine	38
--	----

Écoles :

• Prix Com'Handicap : quelle première édition	40
• École supérieur de la banque	42
• SKEMA	43

LA PAROLE AUX EXPERTS

Malakoff Humanis - La santé des dirigeants du MEDEF Hauts-de-Seine	44
--	----

ACTUALITÉS MEDEF NATIONAL

LA REF (29/30 Août 2022)	49
--------------------------	----

ENTREPRISES À LA UNE

56



JUIN

✕ Mardi 14 Juin de 18h30 à 21h

Conférence suivie d'un cocktail :
« Attirer et fidéliser les talents : le
candidat 3.0 »

Cabinet WALTER PARIS

[Rooftop 17, à Nanterre](#)

✕ Dimanche 26 Juin à 10h

MEDICAL RUN
(challenge sportif)

CAMI Sport et Cancer

[Parc de Saint-Cloud](#)

✕ Mardi 28 Juin à partir de 17h

Assemblée Générale du
MEDEF Hauts-de-Seine
suivie d'un cocktail

[Rooftop 17, à Nanterre](#)

✕ Lundi 13 juin

Le SASE Secure Access
Service Edge, par Keren Bismuth
- Lundi de la cybersécurité

[En ligne](#)

AOÛT

✕ Lundi 29 et mardi 30 Août LA REF DU MEDEF

[Hippodrome de ParisLongchamp](#)

SEPTEMBRE

✕ Jeudi 8 Septembre de 12h30 à 14h30

Déjeuner de rentrée : rencontre
avec les élus

[Parc Nautique de Sèvres](#)

✕ Lundi 19 Septembre de 18h à 20h

La cybersécurité peut-elle être
efficace?

par Solange Ghernaoui

[En ligne](#)

✕ Mardi 20 Septembre de 8h30 à 10h

Conférence : « Les PME et ETI
face au virage du financement
durable : quelles réalités et
quelles perspectives ? »

[Chez Mazars, à Courbevoie](#)

OCTOBRE

✕ Jeudi 13 Octobre de 19h à 21h

Afterwork : Action Réseau suivi
d'un cocktail

[Rooftop 17, à Nanterre](#)

DÉCEMBRE

✕ Jeudi 8 Décembre à partir de 18h30

Cocktail de fin d'année

[Rooftop 17, à Nanterre](#)

Pour plus
d'informations,
rendez-vous sur
www.medef92.fr ou
scannez le QR Code



TOURNANT STRATÉGIQUE POUR IAGONA AVEC UNE NOUVELLE ACQUISITION

Iagona franchit un nouveau palier de croissance en se portant acquéreur de l'intégralité des titres de la société Intellicast.

Iagona, acteur majeur de l'affichage dynamique, offre désormais une gamme complète de solutions matérielles et logicielles pour **la digitalisation du parcours client**.

Le nouveau groupe compte 120 collaborateurs pour un chiffre d'affaires de 40 millions d'euros. Il devient ainsi **un acteur incontournable** du secteur de l'affichage dynamique.



Rémi SCHNEEGANS,
Dirigeant d'Intellicast

Pascal HERMANDESSE,
Président du groupe Iagona



RETOUR EN IMAGES

DE DÉCEMBRE 2021
À AVRIL 2022

À retenir des derniers mois du MEDEF Hauts-de-Seine

Retour en images sur quelques-unes des manifestations organisées par le MEDEF Hauts-de-Seine au cours des derniers mois. Nous proposons régulièrement des rencontres avec des acteurs du monde politique ou économique, des petits déjeuners sur des thèmes liés à la vie de l'entreprises, des rencontres mensuelles du Cercle d'Intelligence économique d'entreprise.

Vous pouvez retrouver toutes les informations sur les manifestations proposées sur le site www.medef92.fr ou, chaque mardi, dans la rubrique « agenda » de la newsletter hebdomadaire.



Mardi 7 décembre 2021
Cocktail de fin d'année
Invité d'honneur : Pierre GATTAZ
Rooftop 17, à Nanterre



Judi 13 janvier 2022
**Réunion de travail du Club Jeunes
Entrepreneurs du 92**
En visioconférence



Judi 10 février 2022
**Réunion de travail du Club
Jeunes Entrepreneurs du 92**
En visioconférence

Plus de la moitié des dirigeants déclarent un niveau d'impact de la crise sur leur activité

Comment évaluez-vous l'impact global de la crise Covid-19 sur votre entreprise ?



Judi 17 février 2022
Webinaire : Santé du dirigeant
En visioconférence



Lundi 21 février 2022
La REF Présidentielle 2022
Station F



Mardi 8 mars 2022
**Vous voulez devenir Conseiller
Prud'hommes employeur
dans les Hauts-de-Seine ?**
Au Rooftop 17, à Nanterre



Mardi 8 mars 2022
Devinci Startup Week
Au Pôle Léonard de Vinci
à Paris - La Défense



Jeudi 10 mars 2022
Réunion de travail du Club Jeunes Entrepreneurs du 92
En visioconférence



Jeudi 31 mars 2022
Grand interclubs, le retour Club Entrepreneurs 92
Le Trévisse
Domaine Départemental de Sceaux



Mars 2022
Dons pour l'Ukraine
Aérodrome de Villaroche



Jeudi 7 avril 2022
Réunion de travail du Club Jeunes Entrepreneurs du 92
MEDEF Hauts-de-Seine



Jeudi 7 avril 2022
Prix Com'Handicap
Atouts & Handicap - Microsoft France



Mercredi 13 avril 2022
Conférence : 2022 opportunités pour les TPE/ PME
Suresnes Business Club
Musée d'Histoire Urbaine et Social de Suresnes



Jeudi 21 avril 2022
Conférence : comment optimiser la protection de vos innovations ?
GEVERS & ORES
Au Rooftop 17, à Nanterre



Jeudi 21 avril 2022
Afterwork : Action Réseau
Rooftop 17, à Nanterre

Comex40 : engagés en faveur de l'entreprise de demain



PAOLA FABIANI

**PRÉSIDENTE DU COMEX40
DU MEDEF**

Créé à l'initiative de Geoffroy Roux de Bézieux, Patrick Martin et Fabrice Le Saché, le Comex40 est un organe non-statutaire rattaché à la présidence du MEDEF. En un peu plus de 3 ans d'existence, nous avons travaillé sur une dizaine de sujets dans une démarche prospective, soutenue par une puissante conviction qui guide l'ensemble de nos travaux : dans un monde à l'avenir incertain, l'entreprise doit agir comme un catalyseur de solutions face aux défis sociaux, sociétaux et environnementaux. Le choix des thèmes des différents groupes de travail que nous avons lancés vise ainsi à positionner le MEDEF sur des nouveaux enjeux dans une logique d'anticipation des problématiques que rencontrera la jeune génération de dirigeants. Nous avons par exemple travaillé l'an passé

Depuis son lancement en 2019, le Comex40 se donne pour ambition de nourrir la présidence du MEDEF en propositions iconoclastes avec pour seule boussole l'intérêt général.

sur les nouvelles formes de travail ou encore la transition professionnelle, qui sont des thématiques qui vont être de plus en plus présentes à l'avenir.

Par ailleurs, la diversité des profils qui composent le Comex40 apparaît comme une véritable force puisqu'outre la parité, nous nous appuyons autant sur des patrons de startups, de PME/TPE, d'ETI, que sur des dirigeants de grands groupes. Cette hétérogénéité nourrit les débats en interne et trouve tout son sens dans la formule proustienne selon laquelle « ce qui rapproche ce n'est pas la communauté des opinions mais la consanguinité des esprits » !

Aussi, outre les groupes de travail dont certaines des conclusions ont été présentées lors de la première soirée de rentrée du Comex40 le 6 octobre dernier, en présence notamment de Geoffroy Roux de Bézieux, Olivia Grégoire et Jean-Claude Mailly, nos membres ont également travaillé sur plusieurs saisines dont l'une concernant les travaux du comité Renaissance, lancé par le MEDEF au moment de la sortie du premier confinement. Sur ce dernier sujet, 3 des propositions formulées par le Comex40 ont été reprises par le MEDEF dans le cadre du rapport final présenté

au gouvernement. Il s'agit pour nous d'une vraie fierté au regard de la période que nous vivons et de la forte mobilisation de l'ensemble des membres.

Enfin, depuis sa création, le Comex40 a su nouer des relations de confiance pérennes et constructives avec le monde politique et économique national. Que ce soit dans le cadre d'évènements en plénière ou de façon plus informelle, le Comex40 s'est construit une vraie notoriété, y compris auprès de la nouvelle génération de dirigeants. Un récent déjeuner avec les représentants âgés de moins de 40 ans des principaux candidats à l'élection présidentielle, et un déplacement à Nice et Monaco relèvent de cette volonté, renforcée par ailleurs par une forte dimension territoriale grâce au développement des Comex40 Territoriaux. Aujourd'hui, ce ne sont d'ailleurs pas moins de 15 Comex40 Territoriaux qui sont créés ou en cours de création. Un chiffre qui témoigne à la fois de notre dynamisme et de la qualité du réseau.

Comex40 
NOUVELLE GÉNÉRATION

Détecter, identifier et qualifier les menaces de manière proactive

orangecyberdefense.com/fr/



Orange
Cyberdefense

Construire une société numérique plus sûre

Orange Cyberdefense - SAS au capital de 15 252 640€ 54 place de l'Ellipse 92983
Paris La Défense - RCS Nanterre 512 664 194



Hommage à Georges Bertrandias



Hommage à notre cher ami Georges Bertrandias, Président d'honneur de notre Conseil d'Administration, décédé le 1^{er} février 2022.

Fervent défenseur de l'entreprise et militant patronal depuis plus de 50 ans, il a été Président du MEDEF 92 et restait un pilier de notre organisation !

Les administrateurs du MEDEF Hauts-de-Seine



Frantz ALONSO
PDG TW2A



Philippe AMRAM
PDG QUARTILEM



Marc BAECKEROOT
Directeur COLAS IDFN



Elisabeth BONAN
Directeur FIDAL



Pierre BRAJEUX
PDG TORANN FRANCE



Frédéric DAGAN
Fédération française union du bâtiment 92



Frédéric DEXMIER
Directeur des services
groupe l'OREAL



Pierre-Yves DULAC
Directeur délégué
régional IDF ENGIE



Porfirio ESTEVES
Union départementale 92
FFB Grand Paris



Benoît FEYTIT
CCI 92



Jérôme FRANTZ
PDG GICEF



Grégoire GRANGE
Directeur de l'Indemnisation
des Entreprises VERSPIEREN



Gilles LE MAIRE
Délégué Général UIC IDF



Stephen LEQUET
Directeur des Affaires
Publiques SERVIER MONDE



Agnès LO-JACOMO
PDG CHABE



Stéphane MARTIN
FEP IDF



Bruno-Alain MARTIN
Dirigeant
ENTREPRENEURS & GO



Marc MOSSE
Directeur Juridique
MICROSOFT



Marie-Christine OGHLY
PDG MCO
SOFT&CONSULTING



Isabelle PATRIER
Directeur TotalEnergies



Patrick PONTHER
Président CCI 92



Jean-Bernard PONTTHUS
Directeur territorial – LA
POSTE



Lionel RAINFRAY
PDG PGC CONSULTING



Jean-Luc RANSANT
Président CET INGENIERIE



Pascale ROUX
PDG ROUX INGENIERIE



Sandrine THIEFFINE
PDG POMPES FUNEBRES DE
FRANCE



Thierry TRON-LOZAI
Président ADIMECO
Président IPAG

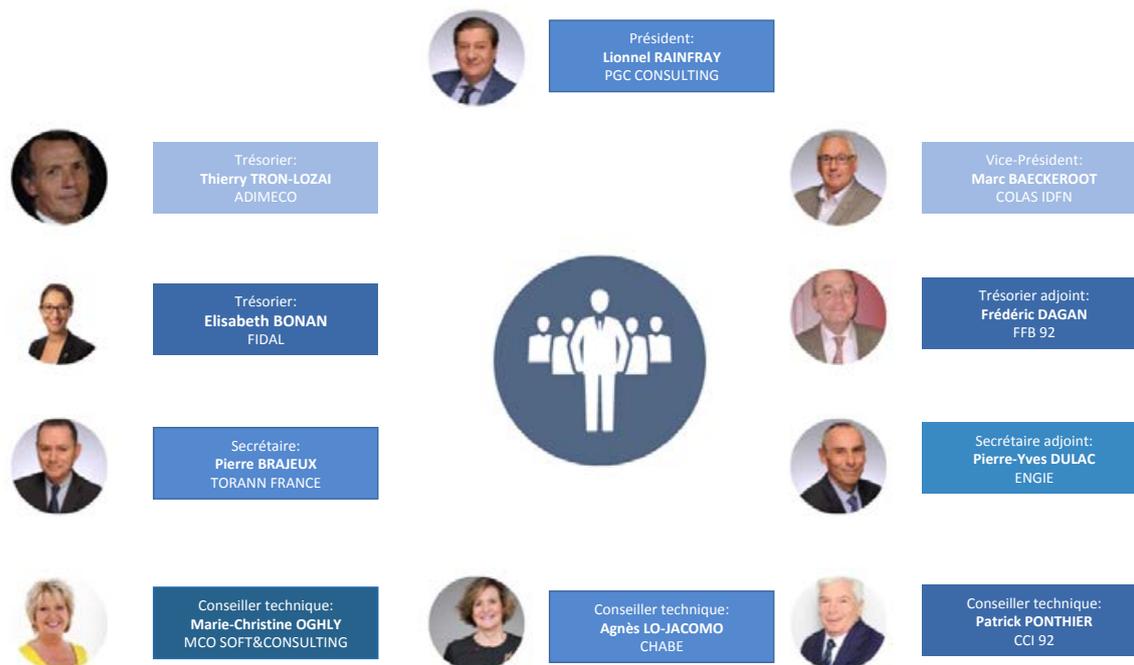


Jean-Paul VERMES
Président HOPITAL FOCH



Rezlaine ZAHER
PDG EXECUTIVE STUDIO

Le bureau du MEDEF Hauts-de-Seine



Les délégués territoriaux du MEDEF Hauts-de-Seine

<p>Philippe AMRAM (assisté de Véronique PALAU) T2 Vallée Sud-Grand Paris :</p> <p>Ce territoire regroupe 11 communes, son siège est à Antony : Antony/ Fontenay-aux-Roses/ Bagneux/ Le Plessis Robinson/ Bourg-la-Reine/ Malakoff/ Châtenay-Malabry/ Montrouge/ Chatillon/ Sceaux/ Clamart</p>	<p>Jean-Bernard PONTIUS (assisté de Véronique PALAU) T3 GPSO Grand Paris Seine Ouest :</p> <p>Regroupe 8 communes, son siège est à Meudon Boulogne/ Meudon/ Chaville/ Sèvres/ Issy-les-Moulineaux/ Vanves/ Marnes-la-Coquette/ Ville d'Avray</p>
<p>Grégoire GRANGE & Frantz Alonzo (assistés d'Agnès CHAUVET) T4 Paris Ouest La Défense :</p> <p>Regroupe 11 communes, son siège est à Nanterre : Courbevoie/ Puteaux/ Garches/ Rueil-Malmaison/ La Garenne-Colombes/ Saint-Cloud/ Levallois-Perret/ Suresnes Nanterre/ Vaucresson/ Neuilly</p>	<p>Jean-Luc RANSANT (assisté d'Agnès CHAUVET) T5 Boucle Nord de Seine :</p> <p>Regroupe 7 communes, son siège est à Gennevilliers Asnières/ Gennevilliers/ Bois-Colombes/ Villeneuve-la-Garenne/ Clichy/ + une commune du Val d'Oise : Argenteuil Colombes</p>

Les délégués territoriaux sont des chefs d'entreprise implantés sur le territoire de l'EPT qu'ils représentent et qui œuvrent pour la croissance, l'emploi et le développement du territoire local, ils sont aussi membres du conseil d'administration du MEDEF Hauts-de-Seine.

Les délégués territoriaux ont pour mission :

- Entretien du lien entre le monde économique et le monde politique
- Sensibiliser les personnalités politiques à l'évolution économique territoriale, nationale et internationale
- Échanger avec les personnalités politiques sur les projets qui impactent les entreprises
- Agir avec les forces politiques et les forces économiques locales pour l'intérêt du territoire
- Anticiper et désamorcer, si possible, les crises économiques
- Être les porte-parole du MEDEF auprès des institutionnels de leur territoire

Bienvenue aux nouveaux adhérents

Être adhérent du MEDEF Hauts-de-Seine, c'est être solidaire et se donner les moyens de se faire entendre. Nous organisons plus de 40 manifestations par an, nous mettons tout en œuvre pour être présents au quotidien pour l'ensemble de nos entreprises membres, répondre à leurs besoins et leurs inquiétudes, et leur offrir un panel varié de services innovants.

*nouveaux adhérents depuis le mois de Novembre 2021

Automobile

TOYOTA France

Conseils

ADOC
C2ODA
CABINET WEINSTEIN
FIDES
GEVERS & ORES
PARSONS GROUP FRANCE
PHIMA
SELCEON
SHERPA ENGINEERING

Immobilier et gestion

ADVENIS
DELMO
IVAL
OCELLIS
ODITOP

Industrie

ALBEA SERVICES
BALAS
BATIGERE DÉVELOPPEMENT
CHEP FRANCE
EQIOM BETONS
LEADEC
MULTIGIFT PLATEX

Informatique

ACTRADIS.FR
ADVYTEAM ADVANCED TECHNOLOGY
ALVEOS EV
DIGITALISED
KURMI SOFTWARE
MOBILITY TRADER FRANCE/
HEYCAR
OLAQIN
OLIGOS
OPERA CYBER
STAIRWAY TO DIGITAL
TAIGA COLLATERAL MANAGEMENT

Ressources humaines / Recrutement / Formation / Coaching

ECOLE SUPERIEURE DE LA
BANQUE
ELÉAS
GEIQ HAND'EMPLOI
J3R
MANPOWER
MEDIA SCHOOL (LMD)
PG&C CONSULTING
SKEMA BUSINESS SCHOOL -
CAMPUS GRAND PARIS
TERRES INCONNUES

Santé

BIOGARAN
CAP SANTE
CMIE & SEST
ICADE SANTÉ
LEADIANT BIOSCIENCES

Services

A A Z FILMS
AMBRIVA PARTNERS
EMERAUD BIDCO HOLDING
FAST LEASE DEVELOPPEMENT
G.F.S. (GROUPE LABRENNE)
GALILEO COURTAGE
GEKKO
KEON
KR WAVEMAKER
ORVEA
PERFECTO GROUPE
ROSA HOLDING (GROUPE ROSA)
SERDECO
TEG CHAPERONS ROUGES
TRACE GLOBAL

CONTACTS

Véronique Palau
v.palau@medefhautsdeseine.org

Agnès Chauvet
a.chauvet@medefhautsdeseine.org

MBway
Management & Business School

Ipac
**Bachelor
Factory**

IHECF
Institut des Hautes Études Comptables et Financières

**Isifa
Plus
Values**

RECRUTEZ VOS FUTURS STAGIAIRES



FORMATIONS BAC+2 À BAC+5

2 CAMPUS

ISSY-LES-MOULINEAUX
BOULOGNE-BILLANCOURT

milena.mileva@isifaplusvalues.com
+33(6) 59 75 14 91



Un nouveau regard sur vos données

Apgar Consulting est un cabinet de conseil spécialisé dans le Data Management, **situé en plein cœur de Neuilly-sur-Seine sur l'île de la Jatte.**

Aujourd'hui composé d'une équipe d'environ 130 consultants dans 6 pays, notre expertise est reconnue par **Gartner**, analyste spécialisé dans le domaine de la data.

Fondé sur des valeurs fortes, Apgar Consulting met tout en œuvre pour conseiller les dirigeants d'entreprise sur leur stratégie Data et les accompagner sur toutes les étapes de leur initiative (conseil, implémentation et maintenance).

DATA ADVISORY | MASTER DATA MANAGEMENT
META DATA MANAGEMENT | DATA INTEGRATION
DATA PREPARATION | PRODUCTION SUPPORT



We are #Data Advisors

www.apgar-consulting.com

Être adhérent au MEDEF Hauts-de-Seine

1^{er} réseau d'entrepreneurs des Hauts-de-Seine, avec plus de 1 000 entreprises adhérentes, nous souhaitons apporter une réelle valeur ajoutée à nos adhérents.

Le MEDEF Hauts-de-Seine conseille et accompagne toutes les entreprises quelle que soit leur taille ou secteur d'activité.

Des rendez-vous réguliers sont proposés tout au long de l'année aux chefs d'entreprise et à leurs équipes afin de bénéficier d'un éclairage sur des problématiques qui les préoccupent. Ces rencontres leur permettent aussi d'élargir leur réseau, de se former, de mutualiser les bonnes pratiques et de partager les expériences entre pairs.

Tout au long de l'année, nos adhérents ont un accès privé à notre annuaire en ligne.

Une façon de présenter les services du MEDEF Hauts-de-Seine et ses acteurs, mais surtout de faire connaître chacun des adhérents et leurs activités via leur recensement dans l'annuaire.

N'hésitez pas à nous contacter, nous nous ferons un plaisir d'aller à votre rencontre : contact@medefhautsdeseine.org

Adhérents du MEDEF Hauts-de-Seine, ces pages sont les vôtres !

Construisons ensemble notre communauté pour mieux échanger, partager et s'informer.

Nos objectifs sont :

- Partager les actualités •
- Mettre en valeur les bonnes pratiques •
- Relayer des sujets pour nourrir les échanges de notre réseau •



medef92



MEDEF Hauts-de-Seine



medef_hauts_de_seine

Être adhérent au MEDEF Hauts-de-Seine



TÉMOIGNAGE DE Jean-Charles Triplet, Directeur du Développement ADIMECO

“Adhérent du MEDEF Hauts-de-Seine depuis 7 ans, c’est pour profiter de ce formidable outil de défense des intérêts de nos entreprises que nous participons aux travaux et événements de cette organisation.

Le MEDEF véhicule les valeurs que nous portons et nous permet de partager avec d’autres entrepreneurs sur nos visions respectives, nos ambitions et nos difficultés.

Nous apportons nos conseils dans notre domaine d’expertise.

C’est un véritable outil indispensable à tout entrepreneur.”

À PROPOS D'ADIMECO

ADIMECO est une association, spécialisée dans le domaine de la protection sociale d’entreprise. Nous accompagnons nos clients/adhérents dans l’optimisation de leur régime de protection sociale, complémentaire santé et prévoyance. C’est avant tout notre rigueur et notre disponibilité qui sont fortement appréciées par les sociétés et assurés que nous accompagnons.



Jean-Charles TRIPLET
Directeur du développement
jc.triplet@adimeco.fr
06.29.38.05.74



TÉMOIGNAGE DE Mikaël Robin-Pavie, Président Fondateur SPORT TO BE

“Être adhérent et membre du club des jeunes entrepreneurs du 92, m’offre la possibilité d’échanger avec mes pairs et ce qu’elle que soit la taille de nos structures. Nous parlons d’entrepreneur à entrepreneur pour échanger sur nos problématiques, nos défis et nos avenir. Ces rencontres nous permettent de faire bouger les lignes ensemble et nous apportent de nouvelles opportunités économiques, sociales et sociétales.”

À PROPOS DE SPORT TO BE

SPORT TO BE est né de la volonté de prendre soin des collaborateurs par la pratique physique et sportive en entreprise et s’appuie sur les valeurs d’abnégation, de loyauté, d’empathie et de solidarité.

SPORT TO BE vous accompagne de l’ouvrier au PDG, par différents programmes adaptés en présentiel, en digital et hybride, pour valoriser vos collaborateurs et développer votre performance globale et sociétale.



Mikaël ROBIN-PAVIE
mika@sporttobe.fr
SPORT TO BE



TÉMOIGNAGE DE Pascal Mailliart, Directeur des Ressources Humaines, Clear Channel France

“J’ai toujours pu apprécier la richesse des apports et des échanges lors d’événements à thèmes, des groupes de travail et autres supports en matière de conseil proposés par les différentes instances territoriales du réseau MEDEF. J’ai d’ailleurs pu être un représentant du MEDEF au Conseil d’Administration de l’ANACT pendant plusieurs années, engagement en phase avec mes convictions humaines et très enrichissant dans le cadre de mes fonctions.

Pour Clear Channel, l’adhésion au MEDEF Hauts-de-Seine est un tremplin nécessaire à la promotion des enjeux sociétaux que nous mettons en avant tant au sein même de nos équipes que dans notre écosystème économique, politique et social.

Notre Présidente, Madame Boutaïna Araki, souhaite faire de Clear Channel France une entreprise citoyenne faisant du développement durable un marqueur de sa croissance et de ses succès et qui agit pour favoriser une société plus solidaire, juste et inclusive. Les initiatives portées par le MEDEF Hauts-de-Seine convergent totalement dans cette volonté et nous nous réjouissons d’avance de pouvoir y apporter notre contribution.”

À PROPOS DE CLEAR CHANNEL FRANCE

Clear Channel est un acteur de la ville et un média du réel ancré dans la rue qui permet aux marques et aux concédants de communiquer de façon inclusive, démocratique et responsable auprès de plus de 33 millions de citoyens-consommateurs de façon disruptive et innovante.



<http://www.clearchannel.fr>



TÉMOIGNAGE DE Pascal Moreau-Luchaire, Managing Director, PG&C Consulting

“Professionnel du Recrutement/Chasse de Talents depuis plus de 35 ans, les manifestations judicieusement initiées par le MEDEF Hauts-de-Seine comme les afterworks, les déjeuners et les soirées à thème, me permettent de “sentir” les évolutions et les tendances du marché, des secteurs d’activité et de nouer des relations avec les dirigeants d’entreprises. Ces rencontres sont essentielles et permettent de bâtir des relations à moyen et long terme.”

À PROPOS DE PG&C CONSULTING

« Si un bon recrutement a un prix, un mauvais recrutement a un coût ! »

Pour vous permettre d’optimiser votre investissement, PG&C Consulting garantit la parfaite adéquation entre les expertises métier, les aptitudes comportementales des candidats et la culture de votre entreprise.

Pascal MOREAU-LUCHAIRE
Managing Director de PG&C Consulting
+33.6.01.09.58.90
pascal@pgc-consulting.com
www.pgc-consulting.com



Aider les entreprises à répondre au défi du recrutement

À l'heure où beaucoup de patrons évoquent leurs difficultés sur le front de l'emploi, tour d'horizon des solutions mises en œuvre par Manpower.



HÉLÈNE GARNIER
DIRECTRICE DE SECTEUR
CHEZ MANPOWER

Comment qualifier la situation de l'emploi dans les Hauts de Seine ?

Le mot qui revient le plus souvent côté employeurs, c'est le mot pénurie. La période post-Covid a été révélatrice des tensions sur le marché de l'emploi. Beaucoup de postes peinent à trouver preneur. On s'arrache certains profils. Aujourd'hui, les difficultés de recrutement sont une source de préoccupation majeure pour les entreprises, qui y voient un frein à leur croissance.

Quelles solutions apporter aux entreprises qui peinent à recruter ?

Il faut toujours partir du besoin. Manpower se positionne comme un business partner, capable de puiser dans une gamme complète de solutions pour l'emploi grâce à nos 20 agences qui couvrent l'ensemble du département, avec une présence importante à la Défense. Ces solutions peuvent s'appuyer sur du travail temporaire, même si notre pratique du recrutement englobe tous les types de contrats. 50 consultants sont aujourd'hui à pied d'œuvre pour attirer les meilleurs talents dans les secteurs porteurs de croissance à l'échelle du territoire (banque, informatique, transport, logistique...) Certains sont entièrement focalisés sur le recrutement d'Experts et Cadres, ces profils capés et hyperspécialisés que les en-

treprises ont tant de mal à attirer.

L'une des clés, sur un marché de l'emploi de plus en plus tendu et volatil, c'est de travailler la dimension locale. Nos consultants multiplient les initiatives et les partenariats, au plus près des acteurs de terrain. C'est le cas avec l'Université de Nanterre, la Mission locale Rives de Seine, Pôle emploi, la Mairie de Courbevoie. Il faut sans cesse innover, susciter des rencontres. Comme quand Manpower organise le Job Day IT ou les 72H BAM, en banque assurance, moments d'échange privilégiés entre talents et recruteurs.

Comment faire quand certains profils viennent à manquer ?

Fidéliser. Entretien un réseau de talents pour le faire grandir dans la durée. Cela peut passer par le recours à un statut comme le CDI-Intérimaire, à la fois source de flexibilité et tremplin vers l'emploi durable. 350 talents sont aujourd'hui concernés à l'échelle des Hauts de Seine. Tout aussi essentielles à nos yeux sont les formations : formation AMF ou liée à la conformité dans le secteur bancaire, formation aux métiers du Help Desk, passation de permis spéciaux dans la logistique et les transports... Des dispositifs sur-mesure, pensés pour améliorer l'employabilité en collant aux besoins des entreprises.

P A R T E N A I R E O F F I C I E L

DE TOUS LES ENTREPRENEURS

Comptabilité • Social •

Juridique • ESS •

Fiscal • Conseil •

Audit

Michaël Labat, Associé KPMG, Directeur Régional, mlabat@kpmg.fr

Lydia Amouchas, Responsable Développement Régional, lamouchas@kpmg.fr

KPMG, Tour Eqho, 2 Av. Gambetta, 92400 Courbevoie

Recrutement : adapter ses filières d'intégration pour continuer à se développer

Installé depuis les années 90 à Saint-Ouen, le groupe BALAS a récemment transféré ses activités à Gennevilliers, poussé par la future construction du village olympique. Le MEDEF 92 compte donc un nouvel adhérent à l'histoire prestigieuse : le groupe BALAS est une entreprise familiale fondée en 1804, leader en Ile-de-France dans les fluides, l'énergie et la rénovation du patrimoine. Elle opère en travaux et services sur tout le cycle de vie du bâtiment, employant 800 personnes pour un chiffre d'affaires de 150 millions d'euros. Quelles sont les problématiques de l'entreprise aujourd'hui en terme d'emploi ? Entretien avec Jérôme Balas, directeur général adjoint du groupe.



**JÉRÔME
BALAS**

**DIRECTEUR GÉNÉRAL
ADJOINT DU GROUPE
BALAS**



Quels sont les métiers principaux du groupe BALAS aujourd'hui ?

Les métiers historiques de BALAS sont la plomberie et la couverture. Mais nous disposons aujourd'hui de compétences sur l'ensemble des métiers du bâtiment. Depuis une cinquantaine d'années, nous avons plus particulièrement développé un ensemble de compétences autour des métiers de l'énergie, des fluides (CVC, plomberie, électricité) et de l'enveloppe du bâtiment (Couverture, étanchéité, bardage).

Quelles sont les compétences que vous recherchez avant tout ?

L'enjeu essentiel pour nous est de développer nos activités de services qui permettent de répondre le mieux possible aux demandes de nos donneurs d'ordre, public ou privé, sur l'ensemble de nos métiers. Pour nos techniciens véhiculés et capables d'intervenir dans toute l'Ile-de-France, c'est un enjeu de com-

pétence et de réactivité, de savoir-faire et de savoir être. Ils doivent faire preuve d'une grande expertise, être autonomes et polyvalents pour intervenir sur l'ensemble de nos spécialités. Nous constatons que le recrutement des collaborateurs réunissant ces compétences est très difficile. Il y a une tension forte sur le marché et les centres de formation ont du mal à recruter par manque d'attractivité de la filière. C'est un vrai problème.

Quelles réponses proposez-vous pour faire face à cette conjoncture difficile ?

C'est par un investissement permanent et de longue date sur l'apprentissage que nous répondons actuellement à nos besoins à tous les niveaux de l'entreprise et tout particulièrement sur le personnel d'exécution. Depuis le début des années 80, nous sommes convaincus que la richesse de notre capital humain passe par cette filière d'intégration qui est aujourd'hui solidement



ancrée dans la culture de l'entreprise. Nous sommes à la fois heureux et fiers d'accueillir plus de 12% d'alternants au sein de nos équipes, ce qui représente plus d'un cinquième des effectifs de nos chantiers.

Dans votre secteur, c'est une approche qui vous est propre?

Nous avons une taille intermédiaire qui nous met un peu à part. Nos concurrents sont soit des filiales de grands groupes, soit des entreprises de très petite taille qui souvent, ne sont pas structurées pour accueillir des apprentis et offrent des perspectives d'évolution assez aléatoires.

Nous faisons partie des entreprises très mobilisées sur ce sujet, mais nous ne pouvons pas augmenter indéfiniment la proportion des alternants. Le dispositif d'accompagnement exige une implication très forte des ressources humaines et de l'encadrement, et plus particulièrement du maître d'apprentissage sur une période longue. L'excellence étant une valeur cardinale du groupe BALAS, il est essentiel pour nous de maintenir notre capacité de former les apprentis et de les accompagner correctement en les faisant monter en compétence.

La question de l'apprentissage est avant tout une question d'exigence. La force de BALAS est de maîtriser en interne nos savoir-faire tout en minimisant la sous-traitance.

Contrairement à un certain nombre d'idées reçues, beaucoup de nos métiers exigent un temps d'apprentissage très long. Ce sont des métiers manuels qui se comparent parfois à des métiers d'art. L'autonomie et la compétence pour un couvreur qui travaille sur les monuments historiques s'acquièrent sur une dizaine d'années.

Avez-vous des idées pour lutter contre le manque d'attractivité dont peut souffrir la filière ?

Depuis de nombreuses années, nous continuons à développer très fortement la fabrication hors site, c'est-à-dire tout ce qui peut être fait en dehors du chantier. C'est un enjeu à la fois de sécurité, de qualité, et d'attractivité. Bien évidemment, travailler au sein de nos propres installations offre de meilleures garanties de protection, surtout par rapport au personnel issu de politique d'insertion.

Ce travail hors site apporte plus de qualité et aide à tenir les délais qui sont de plus en plus contraints sur nos chantiers. C'est pour nous une nouvelle façon de travailler qui transforme profondément nos méthodes. L'utilisation de la maquette numérique, le rapprochement sur le même site de l'ingénierie et de la production, la mise en place de démarches Lean, ouvrent des réflexions stratégiques en amont du chantier. Elles permettent d'optimiser les projets

et d'éviter un grand nombre de malfaçons rendant le métier plus scientifique. C'est très certainement une voie d'excellence qui doit attirer de jeunes talents et former à nos métiers des profils en reconversion ou en insertion. Le travail en équipe et la proximité sont des atouts qui doivent permettre d'élargir notre champ de recrutement.

Quels sont vos axes de développement actuels et les compétences dont vous allez avoir besoin ?

Nous développons une offre « tous corps d'état » pour intervenir sur les métiers du patrimoine et de l'énergie. Ces secteurs sont porteurs dans un contexte de recrutement morose car ils sont dans l'air du temps et répondent à des enjeux d'actualité pour les jeunes générations.

Pour ce qui est du patrimoine, nous intervenons en particulier sur la restructuration d'immeubles haussmanniens, dans l'hôtellerie haut de gamme, sur la rénovation de bâtiments emblématiques comme le théâtre du Châtelet, Notre-Dame, les Invalides, ou l'Institut de France.

Sur le secteur très porteur de l'énergie, nous portons une offre globale de rénovation énergétique adressée aux bâtiments tertiaire que leur niveau de consommation a rendu obsolète sur le marché francilien. Nous intervenons sur cette rénovation massive en tant que spécialiste de l'énergie, dans une dimension « tous corps d'état ». Notre ambition est de former des personnes aux compétences plus larges ce qui permet de proposer aux clients une vision globale des enjeux énergétiques en s'engageant sur une performance à long terme.

Aujourd'hui, on ne peut pas être attentiste et en rester à un constat inquiétant sur les difficultés de recrutement. Développer l'entreprise c'est aussi donner des perspectives professionnelles et rendre attractif un métier qui n'attire plus à priori. A nous de mettre en place une filière d'intégration au sein de l'entreprise pour redonner leurs lettres de noblesses à nos métiers de tradition.

Quel lien faites-vous entre la Responsabilité Sociale des Entreprises et le recrutement ?

Ces dernières années, le monde du recrutement a subi de profondes mutations. Les recruteurs doivent s'adapter à un marché qui a fortement évolué. L'Humain est au centre de la question.



La RSE : Un atout pour les recrutements

Au milieu de ces bouleversements, se trouve un incontournable qui a pris une importance considérable dans le cœur des candidats de cette décennie : la RSE.

Cette thématique n'est désormais plus un sujet annexe tant pour les entreprises que pour les candidats. Ces derniers sont plus attentifs qu'auparavant non seulement aux opportunités offertes par l'entreprise mais également aux réalisations et aux engagements sociaux de celle-ci. Il s'agit pour les sociétés de se rapprocher des préoccupations des individus qui les composent.

La RSE, ou comment engager durablement vos candidats et collaborateurs

L'omniprésence du digital, les différents changements du monde du travail et les attentes des nouvelles générations ont conduit les entreprises à s'adapter et à redoubler d'efforts pour recruter de nouveaux talents, tout en fidélisant leurs collaborateurs.

Les Ressources Humaines sont à même de valoriser l'engagement RSE de l'entreprise pour en faire un argument attractif auprès des candidats. Pour Naïma Boudar, Chargée de mission diversité et insertion direction régionale Île-de-France chez Manpower, membre du Club « les entreprises s'engagent » des Hauts-de-Seine, « *La promotion de la Diversité fait partie des valeurs historiques. Nous la percevons comme un atout pour notre entreprise et pour nos clients, et comme un levier de performance sociale et économique. Nous souhaitons que nos effectifs, permanents et intérimaires, reflètent pleinement la diversité de la société française. La RSE, l'engagement sociétal et l'emploi pour tous font partie de l'ADN de Manpower.* »

Il s'agit bien de fédérer les salariés autour de projets communs porteurs de sens. Les entreprises qui mettent en place une politique RSE et le font savoir s'attirent les faveurs des candidats, en particulier des millennials. Et comme souvent, la première étape consiste à recruter. Recruter sans dis-

criminer, favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ou encore garantir la diversité du personnel de l'entreprise sont des objectifs qui s'inscrivent dans une démarche RSE réussie. Selon Naïma Boudar, « *Le coût de la discrimination est considérable : elle entretient la défiance, dégrade le climat social, et prive les entreprises des compétences dont elles ont besoin. C'est pourquoi, nous nous engageons en faveur de la diversité et contre toute forme de discrimination ; et nous attendons, sur ces thèmes, un engagement irréprochable de chacun de nos collaborateurs, clients et partenaires.* »

De plus en plus, les candidats recherchent des entités avec lesquelles ils partagent des valeurs et une vision commune, afin de s'y engager pleinement. Ramenée à l'entreprise, la RSE peut en dire beaucoup sur la marque employeur d'une société.

En effet, à travers sa politique RSE, une entité peut maintenant définir sa vision, ses missions, mais aussi ses engagements.

Depuis 2019, le Club « Les entreprises s'engagent » est présent dans les Hauts-de-Seine. L'État s'engage à faciliter, accompagner et valoriser les actions sociales qui sont déployées par les entreprises sur l'ensemble du territoire. Découvrez dès maintenant le Club en contactant Phoïba Monteiro à l'adresse suivante : phoiba.monteiro@reseau-lepc.fr.

1000+
PROJETS
RÉALISÉS

80
NATIONALITÉS

**“CHEZ SUBSEA 7,
NOUS RÉALISONS
CHAQUE JOUR
DES PROJETS
INCROYABLES”**

**BEING 7
UNDER THE SURFACE**

Placer l'humain au cœur de l'entreprise, c'est permettre un meilleur recrutement

Société de conseil en ressources et relations humaines, VAKOM existe depuis 30 ans en Normandie et s'est déployée au niveau national dans un réseau de franchises employant plus de 80 personnes. Mathias Moreaux, franchisé depuis 2013 à Paris, nous a fait part de son expérience des problématiques de recrutement et de formation dans les entreprises qui font appel à lui.



**MATHIAS
MOREAUX**

Quels sont les métiers principaux de VAKOM ?

Nous intervenons sur six activités pour accompagner le développement de la performance humaine et économique des entreprises : le conseil, le recrutement, la formation, l'orientation professionnelle, le coaching, et les conférences. Je suis évidemment partenaire des OPCO (organismes qui récoltent le financement de la formation professionnelle) et donc j'interviens sur le bassin parisien sur les TPE et les PME dans le cadre de missions de conseil ou de formations professionnelles.

Quelle est la spécificité de votre approche ?

La plupart des sociétés de notre secteur sont spécialisées, dans le conseil, dans le recrutement ou dans l'orientation professionnelle par exemple. VAKOM a la particularité de déployer une approche globale sur l'entreprise dans sa dimension humaine, et cette approche nous permet de construire avec nos clients un accompagnement dans la durée. Notre objectif n'est pas de vendre du recrutement ou de vendre de la formation, mais d'abord de comprendre le fonctionnement de l'entreprise en terme de pratique RH et la problématique qui lui

est propre. A partir de là, nous pouvons l'aider à acquérir cette vision globale, et l'accompagner sur des problématiques qui seront d'ailleurs parfois finalement différentes de celles qui ont été identifiées par l'entreprise au départ.

Nos interventions dépendent des enjeux et des objectifs de l'entreprise : si le besoin identifié est une montée en compétences de l'équipe managériale, nous allons proposer des formations spécifiques par rapport à ce qui a été demandé. Mais souvent, après avoir analysé le fonctionnement des pratiques de l'entreprise, nous identifions des accompagnements qui vont lui permettre de grandir, et de faire grandir l'ensemble des collaborateurs.

Quelles sont les difficultés les plus communes pour lesquelles les entreprises font appel à vous ?

Au niveau de l'emploi, la difficulté aujourd'hui exprimée par les entreprises consiste à trouver les compétences qu'elles recherchent. Notre rôle est d'abord d'aider le dirigeant à identifier les compétences-clefs attendues. En cette matière, nous insistons sur l'importance des compétences comportementales.

tales. Un salarié peut toujours se former dans ses compétences techniques, mais il lui sera toujours beaucoup plus difficile d'évoluer sur ses compétences comportementales.

Le savoir-être doit donc revêtir une grande importance dans les compétences recherchées ?

C'est l'essentiel. Le salarié doit être en capacité de s'adapter à ses collègues, à son environnement de travail : les entreprises ont besoin d'agilité, les postes évoluent, il faut savoir se remettre en question. Mais cette remarque vaut aussi pour le dirigeant, et aussi à un niveau intermédiaire : manager, cela s'apprend. Il faut apprendre à déléguer, à communiquer, à gérer des conflits, à donner du sens et donner envie. C'est un métier difficile, souvent tiraillé entre l'équipe et la direction : on manque de managers car de nombreux employés estiment que ce niveau de responsabilité entraîne trop de contraintes et n'est pas assez valorisé. Or, les managers sont fréquemment des techniciens promus. Une formation adaptée ou un coaching s'avèrent souvent nécessaires.

Qu'est-ce qui différencie formation et coaching dans votre offre ?

La formation est un apport de pratiques. C'est une pédagogie, des méthodes. Le coaching va plutôt apporter à la personne un regard différent sur sa posture. Par exemple, un dirigeant qui souhaite prendre de la hauteur sur l'exercice de sa fonction, de son rôle. Le coaching peut venir aussi en complément pour un manager déjà formé, mais auquel il manque des éléments pour être à l'aise dans son rôle.

Est-ce que les transformations que vous préconisez entraînent parfois des réticences de la part des dirigeants ?

Nous proposons souvent de mettre en place un comité de pilotage qui per-

mette d'associer les responsables aux décisions, pour avoir une adhésion beaucoup plus forte des équipes, et rapprocher la prise de décision du terrain, il n'est pas nécessaire d'être une entreprise du CAC 40 pour créer une équipe de direction ! Or, lorsque nous demandons à un dirigeant de changer ses pratiques, sa communication, sa façon d'impliquer les équipes, il peut avoir peur de perdre sa position, son pouvoir. A nous de le convaincre : quand il aura compris que les changements amélioreront la performance de l'entreprise, il sera d'accord pour effectuer les transformations nécessaires. Notre Credo, c'est justement que le bien-être est vecteur de performance en entreprise.

Qu'est-ce qu'une entreprise peut développer pour donner envie de la rejoindre ?

Nous insistons beaucoup sur la volonté de donner du sens. À cet égard, la notion de marque employeur est importante. Est-ce que la mission et la stratégie de l'entreprise ont été bien expliquées lors du recrutement ? Est-ce qu'elles ont été clairement identifiées par l'ensemble des salariés ? En ce sens, il faut souligner que les collaborateurs sont de fait des éléments importants dans le recrutement. Si l'ambiance dans l'entreprise et le management sont bienveillants, les salariés vont davantage parler de l'entreprise à l'extérieur et en donner une image positive. Chaque salarié a son rôle à jouer dans la réputation de l'entreprise. Cet aspect joue également sur les résultats économiques : lorsque les conditions de travail sont bonnes, les entreprises sont également plus performantes. C'est pourquoi il faut absolument placer l'humain au cœur de l'entreprise.

Disposez-vous d'instruments spécifiques pour aider les entreprises à mieux se connaître sur ce plan ?

Nous avons développé des outils pour mieux évaluer la qualité des comportements dans les entreprises et leur

permettre de travailler à les améliorer. Avec la méthode OPR® par exemple (Optimisation du Potentiel Relationnel), nous pouvons identifier les besoins en communication interpersonnelle de chacun des salariés. Si le manager prend conscience que les membres de ses équipes sont tous différents, et ont tous des besoins différents, il pourra adapter son management et tout le monde s'y retrouvera. Par exemple, si le manager est plutôt orienté vers la rigueur, les résultats, l'efficacité, il aura l'opportunité de comprendre que certains de ses collaborateurs attendent peut-être qu'on leur parle d'idées nouvelles, de sortir des cadres habituels.

Quelles réponses proposez-vous pour faire face à la conjoncture difficile que nous connaissons actuellement ?

Nous avons vécu un contexte très compliqué ces deux dernières années : je constate que beaucoup de salariés perdent le sens de ce qu'ils font. Et cette atmosphère joue sur le recrutement : alors qu'auparavant l'entreprise faisait le « casting », on a l'impression que la situation s'est presque inversée, et que c'est elle qui doit convaincre le candidat de venir la rejoindre. Un des challenges, c'est donc de pouvoir raconter au candidat une histoire, lui expliquer pourquoi elle recrute, ce qu'elle attend des collaborateurs. J'attache donc beaucoup d'importance à comprendre le fonctionnement, les valeurs, l'histoire de chaque entreprise.



Emplois et profils : comment trouver la meilleure adéquation ?

D'un côté, des entreprises prêtes à embaucher. De l'autre, pas assez de ressources disponibles et formées. Comment font les entreprises ?



**DOMINIQUE
LAURENT**

Life Is On

Schneider
Electric

Les intentions d'embauches ne cessent de progresser (étude de Pôle Emploi publiée le 5 avril) et atteignent un niveau inégalé depuis la création de ce baromètre en 2002. En face, le nombre de profils disponibles et formés reste insuffisant. Comment une entreprise du CAC40 gère-t-elle cette équation ? Les réponses de Dominique Laurent, Directeur des ressources humaines France de Schneider Electric.

Êtes-vous en phase de fort recrutement ?

Tout-à-fait ! Nous prévoyons d'embaucher cette année 1 000 personnes en France en CDI. Ces nouvelles compétences sont nécessaires pour accompagner notre développement dans le digital, les services... et pour compenser en partie les nombreux départs en retraite. Nous recherchons à la fois des compétences très hightech et pointues pour les nouvelles activités (digital électronique, cybersécurité, software, intelligence artificielle) et des profils plus traditionnels pour le reste de nos activités-cœurs.

Comment ciblez-vous ces forces nouvelles ?

Les recrutements sont une façon pour nous d'accélérer le développement de l'entreprise en ligne avec nos valeurs. Nous visons à renforcer nos cœurs de compétences techniques (informatique, électronique, IoT, génie électrique...) et nos expertises métiers, à accroître la place des femmes dans les métiers techniques et industriels mais aussi dans les postes à responsabilité et à rééquilibrer notre pyramide des âges et faciliter l'intégration des jeunes dans la vie professionnelle.

Dressez-nous le portrait du candidat parfait

Il (ou elle) a bien-sûr les compétences liées au métier pour lequel nous recrutons, mais maîtrise aussi l'anglais, né-

cessaire pour une bonne partie de nos postes car nous sommes une multinationale. Au-delà de ces compétences techniques, ce sont les soft-skills qui font la différence. Je dirais qu'il a envie de travailler pour une entreprise à fort impact environnemental, un état d'esprit ouvert, collaboratif, flexible, une orientation client et l'envie d'apprendre. Comme Schneider Electric favorise la diversité sous toutes ses formes, cela se traduit en recrutement par une ouverture sur des profils très variés.

Quelle place faites-vous aux jeunes ?

Une belle place ! Tous les ans, nous accueillons de nombreux alternants. Leur nombre est en constante augmentation : nous en avons 1 024 dans nos murs au 31 décembre 2021. C'est en fait un engagement historique de Schneider Electric de former les jeunes, dont une partie sont issus des quartiers prioritaires. En favorisant l'alternance, nous sommes en adéquation avec notre mission sensibilisation des plus jeunes au monde de l'entreprise et notre mission de formation. Cela nous permet également de nous créer un vivier de ressources et de recruter de manière non-discriminatoire. Et finalement, d'être plus responsables et inclusifs. Et au total 25% des embauches réalisées en 2021 provenaient de cette filière Campus. Ce pourcentage devrait légèrement croître en 2022.



COLONNA
GLOBAL SOLUTIONS

COLONNA
BROKER

COLONNA
GLOBAL PARTNERS

LE COURTIER NOUVELLE GÉNÉRATION QUI POSITIONNE LA DATA SCIENCE AU COEUR DE SA STRATÉGIE EN FRANCE & À L'INTERNATIONAL

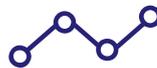


“ Avec des **analyses augmentées**, nos experts en protection sociale identifient et négocient auprès de nos partenaires **les solutions les plus performantes** et les mieux adaptées à votre politique sociale ainsi qu'aux besoins de vos collaborateurs.



UNE RELATION DE CONFIANCE

Un accompagnement durable, soutenu par des analyses sur mesure.



LA DATA AU COEUR DU PILOTAGE

Des innovations au service de la performance de votre protection sociale.



UNE AMÉLIORATION CONTINUE

Une intégration permanente des nouvelles technologies au coeur de nos solutions.

+ Un accompagnement de **vos collaborateurs en mobilité internationale** ainsi que la mise à disposition de notre réseau de courtage international pour vous accompagner dans le déploiement de votre politique sociale dans vos filiales étrangères.

ENTREPRISE
< 100 SALARIÉS

vad-entreprises@cobroker.fr

ENTREPRISE
< 1000 SALARIÉS

nancy.monjole@colonnagroup.fr

ENTREPRISE
+1000 SALARIÉS

stephanie.piedeleu@colonnagroup.fr

Nouvelles attentes des talents : des méthodes de recrutement à repenser

La crise sanitaire est venue bouleverser le monde de l'emploi, de nouvelles attentes émergent chez les talents qui recherchent davantage d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, mais aussi de la flexibilité et un engagement social et environnemental de la part des entreprises. Sophie LUCAS, consultante RH du cabinet SERVICES, nous apporte son regard sur le sujet.



**SOPHIE
LUCAS**

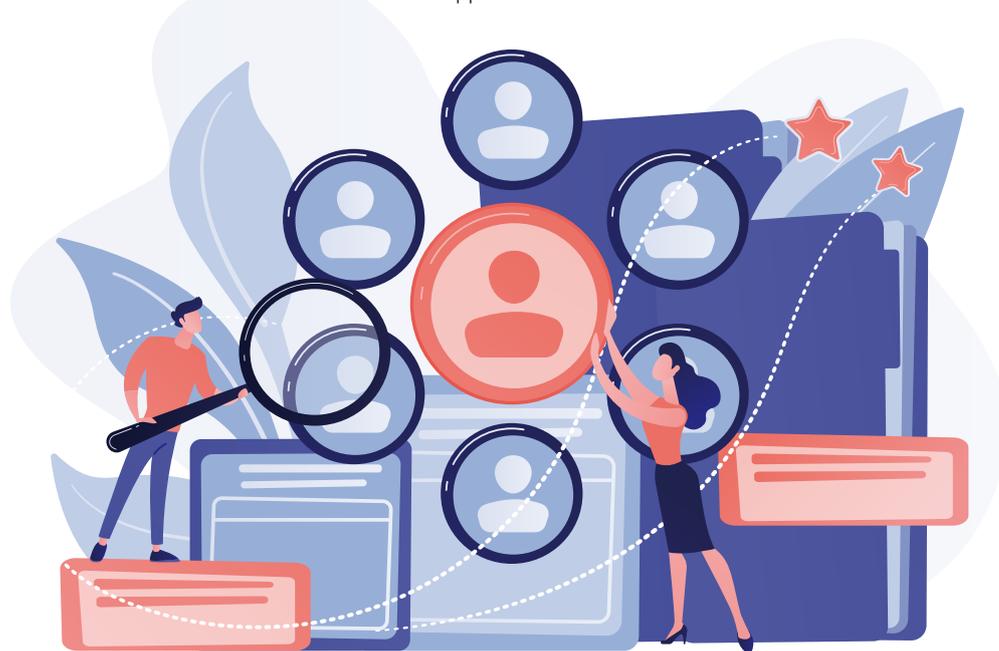
Quel regard portez-vous sur l'emploi aujourd'hui ?

La crise sanitaire a changé notre approche du monde du travail. La qualité de vie, la quête de sens au travail sont devenus des critères prioritaires dans la recherche d'un emploi.

Dans les secteurs en pénurie d'emploi, il faut redoubler de réactivité. Les conditions de travail sont parfois plus importantes que le salaire qui peut être proposé. L'entreprise a tout intérêt à travailler son attractivité. Développer sa

marque employeur est devenu un réel atout stratégique.

Aujourd'hui, les candidats accèdent très facilement aux informations concernant les entreprises. Il est donc indispensable de les maîtriser en développant un discours transparent et attractif, valorisant la culture de l'entreprise et ses engagements, notamment en termes de RSE. Plus l'image de l'entreprise est positive, plus elle a de chances d'attirer les talents dont elle a besoin.



Comment avez-vous pu vous adapter face aux besoins de vos clients et aux nouvelles attentes des candidats ?

Les entreprises évoluent, les besoins en recrutement changent et les méthodes de travail se transforment. Il faut être à l'écoute de ses partenaires, comprendre parfaitement leurs besoins, s'adapter en permanence au marché de l'emploi et être attentif aux demandes des candidats. L'entreprise aura plus de chance d'avoir des équipes motivées, des collaborateurs épanouis si en amont les attentes des talents ont été prises en compte. La recherche d'épanouissement commence dès le début du processus de recrutement. Si les candidats correspondent à la culture de l'entreprise, leur intégration sera plus réussie. Les candidats recrutés qui adoptent rapidement la culture de leur entreprise seront également plus enclins à devenir productifs et impliqués.

Les entretiens à distance se sont démocratisés. La réduction des déplacements, le gain de temps, à la fois pour le candidat et le recruteur m'ont permis d'être plus agile et d'améliorer l'efficacité de mes processus de recrutement. Les entretiens à distance offrent davantage de flexibilité que les entretiens en présentiel sans toutefois les remplacer totalement.

Comment faites-vous pour attirer les talents sur les métiers en tension ?

Tout d'abord, la relation que j'entretiens avec mes partenaires et les candidats est avant tout une relation basée sur la confiance et la transparence.

Je recrute principalement des cadres et des cadres dirigeants. Un de mes partenaires m'a confié le recrutement de médecins du travail. Ces profils sont rares et difficiles à attirer, à retenir et à fidéliser. C'est une véritable guerre pour mettre la main sur ces talents. Pour faire face à ces difficultés de recru-

tement, publier une annonce ne suffit plus. Il faut se constituer un réseau de qualité et ne surtout pas sous-estimer le bouche-à-oreille. Il est primordial d'être constamment en veille, de participer à des événements, d'utiliser les réseaux sociaux professionnels et de se faire connaître et reconnaître.

Il faut également soigner l'expérience candidat : recueillir ses impressions, le tenir informé rapidement du suivi de sa candidature, quelle qu'en soit l'issue, et l'accompagner à chaque étape du processus de recrutement. Toutes ces attentions vont permettre d'améliorer l'expérience du candidat et de développer une image positive du cabinet.

Vous avez adhéré au MEDEF Hauts-de-Seine depuis moins d'un an et vous faites partie du club des jeunes entrepreneurs du 92 depuis sa création en juillet 2021, pouvez-vous nous en dire plus ?

Effectivement, le club des jeunes entrepreneurs du 92 est une organisation récente. Nous nous réunissons une fois par mois pour débattre sur des sujets d'actualités et à forts enjeux pour nos entreprises. Nous échangeons sur les problématiques que nous rencontrons

au quotidien dans nos organisations respectives. J'ai ainsi pu constater de nombreuses similitudes dans les difficultés auxquelles nous étions confrontés. Ce qui est rassurant c'est de savoir que des solutions ont été mises en place, je peux ainsi m'en inspirer.

L'idée de ce club est également de rejoindre l'image locale du MEDEF, de remonter nos réflexions au niveau national pour faire entendre la voix des jeunes entrepreneurs et ainsi rafraîchir les positions.

Pour conclure, les différents événements organisés par le MEDEF Hauts-de-Seine (afterwork, déjeuners, visites d'entreprises, séminaires, événements sportifs et culturels,...) m'ont aidé à développer mon réseau et c'est ainsi que de nouveaux partenariats ont pu voir le jour.



Sophie Lucas

s.lucas@servises.fr

01.41.37.82.76

EN BREF

L'externalisation de la gestion des ressources humaines peut être une stratégie à adopter afin de pouvoir consacrer 100 % de votre énergie à développer votre compétitivité et la croissance sur votre cœur de métier.

Implanté à Nanterre, le Cabinet RH Services accompagne les entreprises dans leurs projets RH et vous apporte des solutions clés en main.

- le recrutement,
- la gestion de la formation,
- l'externalisation de la paie,
- l'administration du personnel,
- l'accompagnement dans vos campagnes d'entretiens annuels d'évaluation et/ou professionnels...

Le Groupe Vyv, engagé pour l'inclusion

Pour nous, l'humain sera toujours le premier levier de réussite de l'entreprise.

Une culture de l'inclusion et de la diversité

L'inclusion en entreprise est une ambition forte et une occasion unique de faire tomber les préjugés, les peurs et de changer le regard de toute la société. Mais pour être effective dans le monde du travail, elle doit commencer à l'école.

En entreprise, bien que trop souvent perçu comme une contrainte, le handicap peut constituer un véritable levier de performance. Pour cela, le management joue un rôle clé, dès le plus haut niveau. La formation et l'accompagnement des managers, ainsi que des collaborateurs, contribuent également à une culture d'inclusion solide, favorisant l'employabilité des personnes en situation de handicap.

Avec elle, c'est tout une réflexion sur l'organisation du travail qui doit être engagée pour favoriser tant l'accueil que le maintien dans l'emploi, mais aussi pour que le travail ne devienne pas

lui-même générateur de handicaps. Plus que jamais nécessaire, la prévention contribue activement à limiter les risques et à améliorer la qualité de vie au travail.

L'accessibilité, une condition essentielle à l'emploi

L'accessibilité constitue une condition indispensable à l'emploi, au parcours professionnel et au parcours de vie des personnes en situation de handicaps. Elle apporte par ailleurs des bénéfices à toute la société.

Cette accessibilité se joue à plusieurs niveaux : l'accessibilité physique aux infrastructures et aux sites de l'entreprise ; l'accessibilité physique aux transports ; l'accessibilité numérique. Rendre accessibles les environnements et les services permet ainsi aux personnes en situation de handicap de renforcer leur autonomie. Cela nécessite une approche plus globale des parcours de vie.

Nos engagements

Le Groupe Vyv s'engage dans une démarche résolument responsable qui vise à intégrer la prise en compte de l'égalité des chances au quotidien. Convaincu que la diversité au sein des équipes est source de richesse et qu'elle vise à réduire les stéréotypes, le Groupe Vyv entend faire de ses actions en faveur du handicap un axe majeur de sa politique sociale, en cohérence avec ses valeurs mutualistes.

Son engagement pour une société plus inclusive s'exprime également dans ses activités. Le Groupe Vyv compte ainsi plus de 127 établissements et services, présents sur l'ensemble du territoire, au service des personnes en situation de handicap, de l'éducation, hébergement, soins, accompagnement et travail adapté et protégé.

GROUPE
vyv





**INSCRIVEZ-VOUS
À NOTRE JOURNÉE
PORTES OUVERTES**

*au Campus
à La Défense, Paris*

**LE 18 JUIN 2022
DE 9H À 15H**



#5
EXECUTIVE
EDUCATION
PROGRAMS

STIMULEZ VOS PROJETS D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

ESSEC EXECUTIVE EDUCATION

PROGRAMMES DIPLÔMANTS

- Global MBA & Executive MBA
- Management Général
- Masters & Executive Mastère Spécialisé®
- Management & Gestion des Organisations

PROGRAMMES CERTIFIANTS

- Advanced Certificates
(9 à 25 jours)
- Modules (2 à 9 jours)

Le cercle vertueux de la QVCT

Qui n'a jamais entendu parler de Qualité de Vie au Travail (QVT) ? Derrière ce terme à la croisée des concepts, il faut reconnaître que ses contours ne sont pas toujours clairement perçus.

Les employeurs ont pourtant tout à y gagner.

Car à travers le bien-être des collaborateurs, la performance de l'entreprise s'en trouve renforcée, tout comme la satisfaction des clients. Cette vision globale des salariés au travail est un cercle vertueux qui porte ses fruits à tous les niveaux.



Un concept ancré dans la vie des entreprises

La Qualité de Vie au Travail n'est pas un énième concept à la mode. L'INRS estime sa naissance dans les années 70. Mais c'est l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2013 qui va véritablement l'ancrer dans les entreprises. Le nouvel ANI 2021 va encore plus loin en rebaptisant la QVT en QVCT, « Qualité de Vie et des Conditions de Travail ».

Nous pourrions définir la QVCT comme un sentiment de bien-être au travail qui englobe et lie l'ensemble des attentes des salariés dans leur quotidien professionnel. Six grands facteurs clés sont retenus : la santé au travail, les relations de travail et le climat social, le contenu du travail, l'égalité des chances, le partage et la création de valeur, l'employabilité et le développement professionnel.

Car la QVCT ne peut pas être réduite à la seule amélioration des conditions de travail. Le concept s'étend jusqu'aux valeurs de chacun, aux sources de motivation, et comment l'entreprise y répond. Cet engagement mutuel est propice à l'objectif commun de travailler du mieux possible. Un employeur est forcément sensible aux promesses d'une meilleure productivité et d'une meilleure qualité de travail. Les clients aussi.

Une mise en place finalement assez classique

Si vous avez déjà mis en place des groupes de travail sur certaines thématiques de santé au travail, la démarche QVCT va être l'approche fédératrice. Vos travaux sur les Risques Psycho-Sociaux ou l'équilibre vie privée / professionnelle seront intégrés et utiles à la suite de la démarche.

L'approche reste plutôt classique : mobiliser les collaborateurs, faire un diagnostic des situations de travail pour identifier les axes de progrès et prioriser les actions, expérimenter des phases d'amélioration et les suivre dans le temps... Le plus simple reste de débiter par l'incontournable Document Unique des Risques Professionnels, qui doit dorénavant intégrer les éléments de QVCT.

Un impératif pour la bonne réussite de la démarche : le chef d'entreprise doit porter le projet par sa présence et son engagement personnel. Créer un espace collaboratif propice à l'écoute est tout aussi nécessaire, il ne faut pas oublier d'impliquer les salariés. Leur participation est essentielle pour qu'ils se sentent acteurs du projet et contribuent aux nombreuses idées d'expérimentation.

Le plus difficile, c'est peut-être de poser la première brique. Il faudra ensuite apprécier les progrès opérés au fil du temps, même s'ils sont lents, et ne surtout pas abandonner la démarche. Pour cela, vous pouvez compter sur l'aide de votre Service de Prévention et de Santé au Travail et les nombreux spécialistes qui entourent le médecin du travail pour vous conseiller : ne vous privez pas de ces partenaires de proximité.

Horizon Santé Travail est un Service de Prévention et de Santé au Travail dans le nord-ouest parisien



Exercez votre talent,
nous nous occupons du reste ! *

* Laissez tomber l'administratif
et concentrez-vous sur votre cœur de métier !
Tout le reste, Golden Portage s'en charge.

Golden Portage est au cœur d'un réseau IT que nous animons autour d'événements épicuriens. Nous nous engageons auprès de nos partenaires dans une relation de confiance, de partage et de bienveillance. Grâce à nos outils en ligne, nous sommes toujours là pour vous et partout.



Je soutiens un athlète

Depuis le 8 décembre 2021, le Mouvement des Entreprises de France a lancé sa plateforme jesoutiensunathlete.fr !



Cette plateforme est au service des sportifs de haut niveau inscrits sur la liste du Ministère des sports, pour qu'ils puissent à travers une courte vidéo se présenter et partager leurs besoins pour leur projet (sponsoring, formation, emploi, création d'entreprise).

L'objectif est de permettre à une organisation de contribuer au rayonnement de la France par les Jeux Olympiques et Paralympiques ou bien soutenir l'insertion professionnelle de nos sportifs de haut niveau.



Ainsi, à travers sa vidéo, Xavier Colonna, PDG de l'entreprise COLONNA spécialisée dans les assurances, explique l'importance et les raisons pour lesquelles il s'est engagé aux côtés de deux athlètes :



◀ **Francois Pervis**, cycliste sur piste français spécialisé dans les épreuves du sprint et en particulier du kilomètre. Il compte sept titres de champion du monde sur piste et au total dix-sept médailles mondiales. Il a créé 2 activités dans l'objectif d'aider et d'optimiser la productivité et performance au sein des entreprises :

- La RAINBOW PERVIS SPORT CONSULTING afin de partager lors de conférences toutes les valeurs communes au sport de haut niveau et à l'Entreprise ;
- La PERVIS ACADEMY dans le but de proposer aux entreprises et particuliers des baptêmes piste VIP (cyclisme sur piste).



◀ **Ysaora Thibus**, médaillée olympique d'escrime, réussit parfaitement à concilier les compétitions et ses études supérieures à l'École supérieure de commerce de Paris (ESCP Europe).

Le groupe COLONNA accompagne déjà depuis plusieurs années ces athlètes dans leurs objectifs et dans leur sport. Ils peuvent ainsi partager l'ensemble des collaborateurs leur quotidien, leurs difficultés, leurs motivations, et finalement la raison pour laquelle ils ont choisi d'exercer leur métier.

« On ne fait pas de l'escrime, ni du cyclisme sur piste pour des raisons lucratives, on le fait parce qu'on a envie de gagner, que l'on est compétiteur, par passion de son sport et parce que l'on véhicule des valeurs d'effort, de régularité et d'investissement tous les jours. »

Xavier Colonna

« Des vraies valeurs sans filtre »

Xavier Colonna

En savoir plus sur jesoutiensunathlete.fr :

Chefs d'entreprise, ces athlètes ont besoin de vous.

Ils sont champions du monde, médaillés olympiques, sportifs de haut niveau. Chaque jour, ils s'entraînent avec l'espoir de remporter une place sur un podium.

Ils consacrent quasiment l'intégralité de leur temps à leur discipline sportive mais ils sont rares à pouvoir en vivre. Certains rencontrent des difficultés pour acheter du matériel ou pour se rendre à une compétition. D'autres recherchent un soutien dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Pour chacun d'entre eux, vous avez une solution.

jesoutiensunathlete.fr facilite la mise en relations entre entreprises et athlètes.

Pourquoi cette plateforme ?

Les convictions :

Nous sommes convaincus qu'un entrepreneur et un sportif de haut niveau partagent un ADN commun. Ils incarnent au quotidien l'autonomie, la responsabilisation, la créativité, la solidarité mais aussi l'envie.

Chef d'entreprise ou bien athlète, chacun d'entre eux concourt au rayonnement de notre pays.

Sans esprit d'équipe, pas de victoire possible.

Comment les aider ?

• Soutien financier :

Le soutien financier d'un athlète n'est pas réservé qu'aux grandes entreprises. TPE ou PME vous pouvez faire appel au mécénat financier. Une aide annuelle de 23 000 euros ne coûtera à votre entreprise que 9 200 euros grâce à un dispositif simple de déduction fiscale. N'hésitez pas à vous rapprocher de la Fondation du Pacte de Performance pour plus de renseignements.

Vous pouvez aussi recourir au sponsoring.

• Soutien professionnel :

Vous pouvez aider un athlète en l'accueillant dans votre entreprise, dans le cadre de son insertion ou sa reconversion professionnelle.

Des dispositifs d'aménagement du temps de travail peuvent être proposés par l'Agence nationale du Sport pour mettre en place des Conventions d'Insertion Professionnelle (CIP). Des solutions vous sont aussi proposées grâce au mécénat de compétences. Là aussi, contactez la Fondation du Pacte de Performance pour en savoir plus.

• Réseau :

Recherche d'emploi, de stage, besoin d'un accompagnement dans le cadre d'un projet de création d'entreprise : ouvrir votre carnet d'adresses à un athlète peut aussi être précieux. Parlez de jesoutiensunathlete.fr autour de vous !



Made In 92

7^{ème} édition

LE CONCOURS DES JEUNES ENTREPRISES DES HAUTS-DE-SEINE !

Le concours Made in 92 #7 édition s'adresse aux startupper, étudiants-entrepreneurs ou créateurs d'entreprise. La remise des prix aura lieu le 14 Septembre 2022.

1 a 7^{ème} édition du concours Made in 92 s'adresse aux startupper, étudiants-entrepreneurs ou créateurs d'entreprise. En partenariat avec le Département des Hauts-de-Seine et fort de notre succès, nous avons dépassé les 700 candidatures.

Les candidats retenus ont défendu leur projet durant des pitches qui se sont déroulés lors des deux demi-finales Nord et Sud.

Vous pouvez dès à présent voter pour votre candidat préféré et lui donner la chance de remporter le Prix de l'internaute directement via notre chaîne Youtube CCI92.

Grande Soirée Finale

La remise des Prix aura lieu le 14 Septembre 2022, lors de la Grande Soirée Finale.

À l'occasion de cette Grande Soirée Finale, vous pourrez voter pour votre pitcheur préféré afin qu'il puisse remporter le Prix du public.

Si vous souhaitez participer à cette soirée de remise des prix, n'attendez plus et inscrivez-vous sur www.cci92.fr



**TÉMOIGNAGE DE
Charles-Eliott Debourdeau,
CEO de GlobalExam**

Lauréat Prix Made in 92 - édition 5

“Remporter le prix Made in 92 en 2020 a été un moment de partage génial, avec l'équipe. À travers ce prix très convoité, la reconnaissance d'un jury d'experts a rendu fier chacun des GlobalPlayers qui composent la société. Par ailleurs, ce trophée donne des forces pour continuer de prendre des risques, d'innover, et de créer de la valeur pour nos clients. GlobalExam est la EdTech spécialiste de la formation linguistique ultra-personnalisée.

Sa mission ? Permettre à chacun de développer son employabilité, grâce aux langues, à chaque étape de sa vie. Ses solutions digitales et multilingues : GlobalGeneral pour être à l'aise dans la vie de tous les jours ; GlobalBusiness pour performer dans son environnement professionnel ; GlobalExam pour réussir les certifications académiques et professionnelles (TOEIC, TOEFL,...). GlobalExam accompagne aujourd'hui plus d'1,8 million de learners dans 80 pays, et plus de 1 500 entreprises, organismes de formation et écoles du supérieur.”

<https://global-exam.com/fr>





TÉMOIGNAGE DE **Alexandre Spartalioglou,** Co - Fondateur de FAIR4B

Lauréat Prix Transformation Digitale -
édition 6

“Le concours Made in 92 a été une expérience incroyable ! En tant que jeune startup, obtenir une reconnaissance et une notoriété est un des principaux challenges, d’autant plus que Fair4b est positionné sur une offre en BtoB. Ce concours nous a challengé et permis de nous mesurer à beaucoup d’autres porteurs de projets.

Être lauréat de la catégorie « Transformation Digitale » a d’abord été une reconnaissance du travail effectué et de la singularité de notre offre. C’est désormais un vrai gage de crédibilité auprès de nos clients. L’accompagnement de la CCI ne s’est pas arrêté au concours et il reste aujourd’hui encore très présent.”

fair4b.com



TÉMOIGNAGE DE **Sébastien Bequart,** CEO - Cofondateur de Gymlib

Lauréat Prix Made in 92 -
édition 3

“Gymlib propose un abonnement unique et sans engagement pour +300 activités sport et bien-être, à destination des salariés. Nous accompagnons ainsi les entreprises soucieuses d’améliorer la qualité de vie au travail de leurs équipes. Notre offre est cofinancée par l’entreprise et le salarié. Gymlib ouvre l’accès à +4 000 infrastructures sportives en France et en Belgique grâce à des partenariats exclusifs avec les clubs de sport les plus réputés et les plus premium. Le prix Made in 92 qui nous a été décerné en 2017 a apporté un coup de projecteur précieux à Gymlib en plein roadshow financier. Pour l’équipe, c’était une reconnaissance du travail accompli et un élément incontestable de motivation pour la suite.”

pro.gymlib.com



Prix Com'Handicap : quelle première édition !



La cérémonie de remise des Prix a eu lieu le 7 avril 2022 chez Microsoft France. Retour sur le succès de cette première édition dont le MEDEF Hauts-de-Seine était partenaire.



Huit groupes d'étudiants, issus de 4 écoles (l'ESGCI, l'ESPTA, l'ISCOM, et l'ISEG) et constitués en mini-agences de communication, se sont challengés pour créer les campagnes de communication et de sensibilisation au handicap de deux grandes entreprises françaises : Engie et Renault Group.

Après trois semaines de travail en équipe, trois conférences inspirantes et des séances d'accompagnement, le rideau s'est refermé sur cette première édition suite à la cérémonie de remise des Prix, organisée par Atouts & Handicap et l'AgenceT by Talentéo, qui restera sans doute gravée dans les mémoires de nombreux étudiants et participants tant le professionnalisme des projets était au rendez-vous.

Quatre prix ont été remis après que chaque agence ait pitché trois minutes sur son projet devant un parterre de 80 personnes dont les membres du jury et Nantenin Keïta, championne paralympique et marraine de cette première édition :

- **Le Prix du Public** pour l'agence Solidar de l'ESGCI qui a récolté plus de 13 000 votes sur Talenteo.fr
- **Le Prix des Partenaires** pour le Mumbo Jumbo Studio de l'ESPTA dont le projet a été salué par les collaborateurs des entreprises partenaires
- **Le Prix du Jury Engie** pour l'agence E-Sens de l'ISCOM
- **Le Prix du Jury Renault Group** pour l'agence BeHandi de l'ESGCI

Prix du Jury - Engie



Émeline

Agence E-Sens - ISCOM

Prix du Jury – Renault Group



Amira, Charlotte, Jazzie, Myriam et Zahra

Agence BeHandi - ESGCI

Prix des Partenaires



Alisée, Georges, Justin, Sophie et Yasmine

Mumbo Jumbo Studio - ESPTA

Prix du Public



Chloé, Eva, Jade, Kiyann et Zoé

Agence Solidar - ESGCI



« Tous les étudiants se sont pris au jeu en travaillant d'arrache-pied, en parallèle de leurs cours, alternances ou examens, avec une réelle envie de créer des projets très professionnels. Ils nous ont bluffé ! Quel professionnalisme et quelle envie de vivre dans un monde plus inclusif ! », confie Erwan Le Saux, Directeur Général d'Atouts & Handicap et créateur du Prix Com'Handicap. « Au-delà de toute la communication faite autour de cette événement, mon objectif premier était de faire en sorte que des étudiants, salariés et managers de demain, s'emparent du sujet du handicap en entreprise pour se préparer à leur arrivée sur le marché du travail. Le pari est réussi ! ».

Rendez-vous est déjà pris pour la deuxième édition qui aura lieu en mars 2023 !

Pour inscrire votre école - université ou devenir partenaire du Prix Com'Handicap, plus d'info : <https://www.prix-comhandicap.com>

L'alternance, enjeu phare de la formation aux métiers de la banque



Alors que les besoins des banques en matière de recrutement évoluent sans cesse, le premier organisme de formation français du secteur s'adapte et décrypte les enjeux de demain. Explications avec **Éric Depond, directeur général de l'ESBanque, L'École supérieure de la banque.**

Comment se porte le marché de l'emploi dans les métiers de la banque ?

Le secteur bancaire est un acteur majeur du marché de l'emploi, avec le recrutement de plus de 35 000 collaborateurs par an et de 15 000 alternants. L'alternance occupe une place de choix au cœur de cette politique de recrutement, nous donnant une mission centrale. En effet, nous formons près de 50 % de ces alternants du secteur qui souhaitent apprendre ces métiers, avec des cursus allant de bac+2 à bac+5.

Quels sont les enjeux forts en matière de formation dans ce secteur spécifique ?

Les banques vont avoir besoin de plus en plus d'alternants. Il faut inciter les jeunes et leurs parents à privilégier cette voie. Un employeur qui a sous la main deux CV, choisira celui d'un alternant, pour l'expérience qu'il aura acquise au cours de sa formation. Nous sommes également engagés dans la formation continue de ce vaste marché de plus de 350 000 salariés qui, lorsqu'ils ont un projet d'évolution professionnelle ou

souhaitent enrichir leurs compétences, trouvent chez nous des programmes parfaitement adaptés.

La formation semble être un élément absolument central de ce secteur ?

En effet les banques y consacrent près de 5 % de leur masse salariale. Et pour cause, les compétences nécessaires pour exercer ces métiers sont nombreuses.

Pour une école spécialisée dans les métiers de la banque, comment être à même de répondre à ces besoins importants et volumineux ?

Nous nous appuyons sur un réseau de 2800 intervenants issus du secteur bancaire. C'est une longue tradition chez nous que celle d'avoir recours aux meilleurs experts de la profession. Nous faisons également valoir une couverture géographique très large, avec 18 campus dans chaque région française et une présence dans 25 pays, essentiellement francophones.

Le secteur bancaire est en constante évolution. Comment anticiper et épouser ses transformations ?

Notre diversification consiste à s'intéresser aussi à d'autres métiers en tension, notamment ceux de la data. Le secteur de la finance peine en effet à trouver des informaticiens et des data scientists de bon niveau.

Un mot sur votre lien avec le Medef des Hauts-de-Seine ?

Nous sommes heureux d'avoir rejoint le Medef 92. Je voudrais souligner la qualité de l'accueil et de l'intégration des nouveaux membres. Le Medef ouvre des opportunités de rencontres, de partages de témoignages, de réflexions très riches, et apporte aux dirigeants d'entreprise un réel soutien, permettant à ceux qui en souffrent de sortir de leur isolement. Petit clin d'œil : notre Campus Ile-de-France va prochainement s'installer à Nanterre. Je citerai également notre lien avec 150 partenaires, dont les meilleures business schools, comme l'Essec et les plus grandes universités françaises.

SKEMA BUSINESS SCHOOL

GLOBAL EXECUTIVE MBA

Challenge conventions.*
Expand your reach.

- › Transformation de l'organisation vers un modèle durable
- › Développement du leadership
- › Format hybride à temps partiel (18 à 24 mois)
- › Séminaires résidentiels, voyages d'études à l'international (4 semaines)

Contact

executive.mba@skema.edu
06 14 81 56 36

skema
BUSINESS SCHOOL

EFMD
EQUIS
ACCREDITED

ASSOCIATION
AMBA
ACCREDITED

EFMD
EMBA
ACCREDITED

cdem

FRANCE | AFRIQUE DU SUD
BRÉSIL | CHINE | ÉTATS-UNIS



WWW.SKEMA-BS.FR

La santé des dirigeants du MEDEF Hauts-de-Seine

Retour sur les enseignements clés de l'enquête menée par le MEDEF 92 sur l'état de la santé de ses adhérents, en partenariat avec Malakoff Humanis.



SOLÈNE PREBOT
CONSULTANTE PRÉVENTION
MALAKOFF HUMANIS

Du 26 juillet 2021 au 14 octobre 2021, le MEDEF Hauts-de-Seine et son partenaire Malakoff Humanis (groupe de protection sociale) ont mené une enquête en ligne sur la santé des dirigeants d'entreprise des Hauts-de-Seine confrontés à la crise sanitaire. Ce sont pas moins de 109 dirigeants qui ont participé à cette enquête, un profil davantage masculin, une moyenne d'âge de 50 ans et pour la plupart à la tête d'entreprises de moins de 50 salariés.

Depuis deux ans maintenant, les dirigeants traversent une crise sanitaire dont nous mesurons aujourd'hui les conséquences. En effet, plus de 9 dirigeants du MEDEF Hauts-de-Seine sur 10 ont connu au moins une difficulté ou un changement majeur au sein de leur entreprise au cours des 12 derniers mois. Au quotidien, un tiers travaille plus de 50 heures par semaine et 9 sur 10 déclarent prendre moins de 2 jours de repos par semaine. Cela se répercute par un sentiment de travail nerveusement fatigant et l'impression de ne pas pouvoir décrocher du travail pour un grand nombre. Face à une telle situation, nous constatons une augmentation du stress et des troubles du sommeil, ainsi que des difficultés de conciliation de vies pro/perso. Même s'ils déclarent avoir un mode de vie sain, pratiquer

une activité physique et faire grandement attention à leur alimentation, une majorité estime ne pas se permettre de s'arrêter même si leur médecin leur prescrit.

En matière de prévention, la capacité à se déconnecter du travail, l'activité physique et la gestion du stress sont les actions les plus plébiscitées pour améliorer leur bien-être.

Au regard de l'ensemble des résultats, malgré le contexte de crise, en comparant à notre baromètre national nous pouvons dire que les dirigeants du MEDEF Hauts-de-Seine se portent relativement bien, ont confiance et restent très optimistes en l'avenir et quant aux perspectives de leur activité.

« Depuis plusieurs années, les acteurs de la protection sociale ont développé des démarches de prévention pour agir autour des enjeux de santé au travail. À titre d'exemple, Malakoff Humanis propose des solutions clés en main, faciles à mettre en pratique au quotidien. Si vous êtes une entreprise cliente, n'hésitez pas à contacter votre interlocuteur Malakoff Humanis. Si vous n'êtes pas client, vous pouvez contacter Brigitte ROBLET au 06 32 36 27 58 pour connaître l'exhaustivité des services inclus dans nos contrats pour vous et vos salariés. »

ENQUÊTE AUPRES DES DIRIGEANTS DU MEDEF 92 2022

Enquête réalisée en ligne du 26/07/21 au 14/10/21 auprès d'un échantillon de 109 répondants.

Profil : 60% hommes, 40% femmes / âge moyen : 50 ans / aidants : 18% / entreprises de -50sal : 71% / -5 ans d'ancienneté : 36%, +10 ans d'ancienneté : 40%

*moyenne représentative au national constituée d'un échantillon de plus de 800 dirigeants de TPE PME - 2021.

Découvrez les résultats du baromètre national santé des dirigeants sur le site LeComptoir.MalakoffHumanis.com



92%
estiment être en
bon état de santé
(vs 82% moyenne
nationale*)



86%
estiment être en
bonne santé physique
(vs 79% au national*)



79%
estiment être en
bonne santé mentale
(vs 77% au national*)

Des dirigeants qui estiment prendre soin de leur santé....



83% déclarent faire attention
à leur alimentation



Dorment **7h**/nuit en
moyenne
(vs 6h48 au national*)



35% pratiquent une
activité physique légère
tous les jours ou presque
(vs 24% au national*)

....mais plus exposés aux risques qu'il n'y paraît



36% consomment de
l'alcool quotidiennement
(vs 17% au national*)



39% fument
(vs 32% au
national*)



18% consomment des somnifères,
des anxiolytiques ou des
anti-dépresseurs
(vs 6% au national*)

23% se sentent isolés
professionnellement
(vs 38% au
national*)

Dirigeant, une fonction qui laisse peu de temps pour soi...



32%

travaillent plus de
50h par semaine



91%

prennent - 2
jours de repos
par semaine



72%

déclarent avoir
l'impression de ne
jamais pouvoir
décrocher du travail
(vs 52% au national*)

.. avec des conséquences sur la santé qui se sont accentuées depuis la crise sanitaire

66%



déclarent que leur travail est
nerveusement fatigant
(vs 58% au national*)

31%

déclarent que leur travail est
physiquement fatigant
(vs 50% au national*)



37%
déclarent avoir des
difficultés de conciliation
de vies pro/perso
(vs 34% au national*)

↑ **+16**

points sur le niveau de
stress depuis la crise
32% (avant la crise) vs 48%
(depuis la crise)

↑ **+10**

points sur le niveau des
**troubles du sommeil
depuis la crise**
11% (avant la crise) vs 21%
(depuis la crise)

TOP 5 des domaines de prévention prioritaires pour agir sur leur bien-être et leur santé :

La déconnexion
du travail

49%

L'activité
physique

41%

La gestion du
stress

36%

La gestion du
sommeil

36%

L'équilibre
alimentaire

27%



L'Axe Seine, au-delà d'être un projet pour les villes concernées, est un projet d'ampleur nationale

Les villes de Paris, Rouen, Le Havre et la Métropole du Grand Paris se rassemblent autour de l'entente Axe Seine : une démarche de coopération votée lors du Conseil de Paris, visant à stimuler la production d'énergies renouvelables.

Qu'est-ce que le projet Axe Seine ?

L'Axe Seine est une zone qui constitue, à la fois, le premier territoire industriel français et le premier réseau de ports maritimes et fluviaux qui forme un véritable écosystème reposant sur la logistique, l'industrie, la distribution, le commerce et les services. De plus, les élus locaux, ont évoqué l'ambition de faire de la vallée de la Seine, la "première vallée de la décarbonation de la France".

L'Ile-de-France et la Haute-Normandie, qui sont les régions concernées directement, représentent ensemble :

- **13,5 millions d'habitants** soit un cinquième de la population française.
- **4,54 millions d'emplois** soit 28,5 % de l'emploi de la France métropolitaine.
- **Un million d'établissements** soit un quart du total de la France métropolitaine.
- **Plus de 600 000 emplois industriels** soit un cinquième de l'emploi industriel de la France métropolitaine total avec l'Ile-de-France qui est la 1^{ère} région industrielle de France (80 % de la production automobile française qui se concentre dans un rayon de 300 km autour de Rouen).

- **Près de 490 000 emplois** liés à la fonction logistique soit 11 % de l'emploi total de l'axe Seine et presque un quart du total de la France métropolitaine avec la Haute-Normandie comme 1^{ère} région logistique de France.
- **14 000 hectares de réserves foncières** pour les implantations industrielles et logistiques.
- **128 millions de tonnes** de trafics maritimes et fluviaux soit un tiers du total de la France métropolitaine.

Pour les acteurs publics nationaux et locaux, la vallée de la Seine, de Paris à Rouen et au Havre offre un potentiel de développement économique majeur, surtout s'il s'inscrit dans l'ambition du Grand Paris.

Dans ce cadre, la parole du monde économique et de ses représentants est essentielle.

Ainsi, l'axe Seine se doit d'intégrer impérativement dans sa réflexion et sa construction toutes les entreprises, toutes les collectivités territoriales, toutes les villes et tous les ports mais aussi les étudiants, les salariés et les associations qui le constituent et qui seront autant de valeurs ajoutées.



RÔLE DU MÉDIATEUR

Il aide les parties à chercher une solution à leur différend, dans le souci du respect des intérêts de chacun.

Le processus structuré repose sur la confiance des participants et la loyauté des échanges.

QUALITÉS DU MÉDIATEUR

Neutre : il ne donne aucun avis

Impartial : absence de tout parti pris vis-à-vis de l'une ou l'autre des parties au différend

Indépendant : détaché de toute contrainte, influence, pression interne ou externe

CONFIDENTIALITÉ

Aucune déclaration ou proposition formulée ou écrite devant le médiateur ou par lui ne pourra être utilisée ultérieurement, notamment dans une procédure arbitrale, judiciaire ou conventionnelle.

COÛT

Médiations conventionnelles :

- particuliers (y compris familiales) : 180 € TTC / heure
- entreprises : 250 € HT / heure

LA REF DU MEDEF

29 et 30 Août 2022



Le Mouvement des entreprises de France rassemble les dirigeants et toutes les parties prenantes de l'économie française pour débattre, s'informer, se rencontrer au sein d'une rencontre annuelle : **La Rencontre des Entrepreneurs de France (LaREF)**

QUAND ?

Du lundi 29 au mardi 30 août 2022.

Le Mouvement des Entreprises de France donnera le coup d'envoi de La REF22 le lundi 29 août à 14h jusqu'au mardi 30 août fin de journée.

OÙ ?

À l'hippodrome de ParisLongchamp, dans une ambiance privilégiant les rencontres, les découvertes et la convivialité dans le respect des conditions sanitaires imposées.

En 2021, le MEDEF a lancé les Rencontres des Entrepreneurs Francophones, avec des délégations venues de quatre continents, des chefs d'Etat et des personnalités de premier plan pour sceller une communauté francophone d'affaires unique au monde. Cette édition 2021 fut exceptionnelle, avec un village de partenaires élargi, la possibilité de multiplier les rencontres d'affaires et surtout de participer et célébrer ensemble la force d'entreprendre.

LES CHIFFRES CLÉS DE L'ANNÉE 2021

+ de 8 000
visiteurs

200
intervenants
plénières

40 débats
+ de 30 heures de direct

485
journalistes
accrédités

18
partenaires
« média »

134,8 millions
d'impressions
sur Twitter

Le MEDEF Hauts-de-Seine vous accompagne



INNA BARDET

Après 14 ans d'expérience dans le développement de l'apprentissage, Inna Bardet a rejoint les équipes du MEDEF 92 et du MEDEF Paris en tant que Chargée de mission emploi/formation, pour faciliter les recrutements et la mise en relation des entreprises avec les acteurs institutionnels de l'emploi.

Inna Bardet, comment mener une communication dynamique axée sur l'emploi ?

En soutien aux équipes du MEDEF, j'effectue une veille permanente sur les évolutions des dispositifs d'emploi et de formation. Je participe aux réunions avec la DRIEETS, Préfecture, Pôle emploi, Missions Locales, Cap emploi, Club handicap. Je diffuse les informations sur le site du MEDEF 92 : je mets en ligne les plaquettes actualisées sur les dispositifs de l'emploi et les informations relatives aux événements du MEDEF dédiés aux recrutements. Aussi, je publie les offres d'emploi de nos adhérents sur notre site et je propose les CV collectés par le biais de notre réseau.

Aujourd'hui, les écoles cherchent à se rapprocher des entreprises, quels en sont les enjeux ?

Les collèges, les lycées, les CFA, les Universités et les Grandes écoles cherchent à améliorer l'orientation des jeunes, faciliter leur insertion professionnelle par une meilleure connaissance des besoins de recrutement et par le développement de l'alternance. L'enjeu est d'améliorer la réponse donnée par les écoles aux besoins de formations et de recrutements des entreprises, développer l'esprit d'entreprendre auprès des étudiants. Je participe aux événements des écoles partenaires et je relaye l'information sur ces écoles auprès des employeurs qui recrutent des jeunes talents pour apporter de la dynamique dans leurs équipes et

pour moderniser leur entreprise avec cette nouvelle génération en quête de challenge.

Quels dispositifs incitent les entreprises à ouvrir leur vivier à cette multitude de jeunes talents ?

Nombreux dispositifs de recrutements sont mis en place par le gouvernement pour aider les jeunes à s'inscrire dans la démarche de recrutement : Contrat d'Engagement Jeune (CEJ), parrainage, mentorat, immersions, emplois francs, dispositifs de formation avant le recrutement. Aujourd'hui, nous comptons en France près de 200 000 chômeurs parmi les jeunes, diplômés ou décrocheurs. Le travail étant un levier d'intégration sociale et économique, donc, recruter les jeunes, c'est non seulement un pari gagnant, mais c'est surtout un acte citoyen.

Les employeurs sont sollicités pour offrir des stages dans le cadre du CEJ. Pourriez-vous nous en dire plus sur ce dispositif ?

A la différence du dispositif « Garantie jeunes » qu'il remplace, le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ), est un accompagnement plus intensif (de 6 à 18 mois) reposant sur la mise en activité du candidat, avec au moins 15h d'activité/semaine, porté par les Missions Locales et Pôle emploi. Il est aussi ouvert aux jeunes travailleurs précaires et aux personnes reconnues travailleurs handicapés de moins

de 29 ans. Les jeunes sont rémunérés par l'état de 200 à 500 euros/mois, en fonction de leur âge et du taux de l'imposition du foyer fiscal auquel ils sont rattachés.

Prendre un jeune en stage sur le dispositif CEJ signifie s'inscrire dans la politique de la relance économique de notre pays. Comme dans le cadre du RSE, les entrepreneurs s'engagent en faveur de l'emploi de tout public, pour aider les Français à rebondir après la crise, pour construire ensemble une relance inclusive. Cet engagement sociétal des entreprises leur permettra, par ailleurs, de découvrir de nouvelles compétences.

Les entreprises, pourront-elles bénéficier des aides de l'état pour leurs recrutements en 2022 ?

De nombreuses aides exceptionnelles ont été mis en place durant la crise sanitaire, d'autres ont été prolongées, remodelées :

- l'aide à l'embauche d'un alternant (apprentissage ou professionnalisation) est prolongée jusqu'au 30 juin 2022 : 5 000 euros ou 8 000 euros sont versés à l'entreprise, selon les conditions d'âge et d'effectifs.

D'autres aides financières exceptionnelles ont été prolongées jusqu'au 31 décembre 2022 :

- l'aide à l'embauche en contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- l'aide pour le recrutement des demandeurs d'emploi en contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPi) ou en contrat de développement professionnel intérimaire (CDPi). Cette aide est versée aux mêmes conditions que l'aide à l'embauche en contrat de professionnalisation ;
- le dispositif des emplois francs, pour l'embauche de toute personne sans emploi résidant dans un quartier prioritaire

de la politique de la ville (QPV). Le montant s'élève, pour un temps plein à : 5 000 euros/an sur 3 ans (15 000 euros) pour un CDI et 2 500 euros/an sur 2 ans (5 000 euros) pour un CDD d'au moins de 6 mois. Pour vérifier si une adresse se trouve dans un quartier éligible au dispositif suivez le lien :

<https://sig.ville.gouv.fr/recherche-adresses-qp-polville>

Quelles sont les évolutions prévues en 2022 par la réforme du financement de la formation professionnelle ?

Pour rappel, conformément à l'article L. 6131-1 du code du travail, voici la liste des différentes contributions liées à la formation :

- contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CFP + TA),
- contribution dédiée au financement du compte personnelle de formation pour les titulaires de CDD (CPF – CDD),
- contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

La réforme du financement de la formation professionnelle se traduit par :

- Un interlocuteur unique pour le recouvrement des contributions et le traitement des demandes : l'URSSAF. Plus précisément, le transfert aux URSSAF de la collecte des contributions légales de formation professionnelle s'effectue à compter du 1^{er} janvier 2022, tandis que le recouvrement des contributions conventionnelles de formation professionnelle et de dialogue social pourra être transféré à compter du 1^{er} janvier 2024 aux URSSAF, sur option des branches professionnelles concernées ; En revanche, les versements volontaires de formation professionnelle ne sont pas concernés par le transfert aux URSSAF : ils continuent à être collectés par les Opcv.
- Une plus grande simplicité et lisibilité dans le dépôt de la déclaration par l'utilisation d'un vecteur déclaratif unique, la DSN ;
- La déclaration de contribution à la formation professionnelle (CFP), la contribution au CPF-CDD et la part principale de la taxe d'apprentissage seront mensuelles tandis que le solde de la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage resteront annuels.

Source : https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/CFPTA-Guide_Declarant.pdf

Contact :
i.bardet@medefhautsdeSeine.org



Focus sur les jeunes du MEDEF Hauts-de-Seine



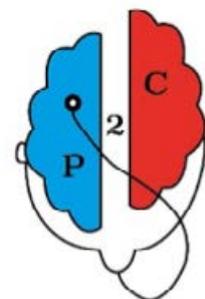
Arwenn SEMPLICINI, jeune étudiante de 18 ans qui a lancé sa startup

Peux-tu nous parler un peu de toi ?

Je m'appelle Arwenn SEMPLICINI, j'ai 18 ans et je viens de passer mon Baccalauréat options Scientifique. Je suis actuellement au pôle universitaire Leonard de Vinci dans l'objectif de préparer un Bachelor Technologie et Management qui regroupe les compétences de l'ESILV (École d'Ingénieur du pôle) et de l'EMLV (École de Management Droit et Commerce du pôle).

Présente-nous ton entreprise et comment t'es venue l'idée ?

Mon entreprise s'appelle P2C (Prévention des Commotions Cérébrales), il s'agit plus précisément d'un casque « connecté » capable de mesurer les chocs que reçoit par exemple un joueur de rugby lors d'une rencontre sportive. Grâce à ce casque nous pouvons déterminer si le joueur a une commotion cérébrale, et alors sauver des vies sur le long comme sur le court terme. L'idée m'est venue suite à ma propre histoire, étant joueuse de rugby depuis maintenant 5 ans j'ai connu beaucoup de blessures, mais la pire a été mon traumatisme crânien. J'ai finalement dû me débrouiller seule face à des séquelles très importantes. Alors je me suis dit qu'à l'aide à mes connaissances de future ingénieure il était possible de mettre l'ingénierie au service de la santé.



N'est-ce pas un engagement trop important pour une étudiante ?

C'est énorme certes et je le reconnais, mais j'ai toujours voulu faire les choses moi-même. Dans une époque où les femmes arrivent enfin à faire ce qu'elles aiment, et non pas en fonction de leur sexe mais de leurs envies. Il est aussi de mon devoir de prouver que je suis capable, il faut oser dans la vie sinon on perd des opportunités.

Que penses-tu de l'opportunité que t'as offert le MEDEF Hauts-de-Seine suite au concours Devinci Startup Week que tu as remporté ?

Rejoindre le Club Jeunes Entrepreneurs du 92 du MEDEF 92 est une occasion incroyable pour moi, bien évidemment je reste la plus jeune, mais j'ai ma part de choses à dire et à faire. Je rencontre des personnes qui comme moi se sont lancées dans leur entreprises, ainsi je réalise les enjeux, les problématiques et les opportunités rencontrées ! Cela m'aide grandement à faire évoluer ma startup, même si plus tard P2C n'évolue pas à la hauteur de mes attentes, j'aurais énormément appris. Le MEDEF Hauts-de-Seine m'a offert une occasion en or et je ne saurais assez les remercier pour tout cela.



Amelle MEHADJI, **alternante au sein du MEDEF Hauts-de-Seine**

Pourquoi as-tu choisi de privilégier l'alternance à un cursus initial ?

Actuellement en Bachelor 2 d'international business au sein de la PPA Business School, l'alternance fait partie intégrante de mon cursus scolaire. Je n'étais plus intéressée par le parcours trop théorique de la fac, et avec un marché du travail de plus en plus concurrentiel, avoir une première longue expérience professionnelle représente aujourd'hui un atout demandé et valorisé selon moi.

Concilier l'alternance, les cours et la vie personnelle, n'est-ce pas difficile ?

Il faut savoir que durant les périodes de vacances scolaires, pendant lesquelles vos camarades de cursus classique auront la possibilité de voyager ou de se reposer, vous devrez être présent en entreprise. Cependant, votre statut de salarié vous permet de bénéficier de 5 semaines de congés payés.

Il faut savoir s'adapter au rythme exigeant de l'alternance. Certaines journées de cours se terminent à 19h, les horaires en entreprises sont de 9h-18h, il faut donc bien gérer son emploi du temps afin d'avoir du temps pour soi. Par chance, le MEDEF des Hauts-de-Seine est à 15 minutes à pied de mon domicile, ce qui représente un véritable luxe. Il est très avantageux de choisir une entreprise au plus près de votre domicile, afin de réduire le temps de trajet et par conséquent, d'augmenter votre temps de repos.

Quels sont les avantages que tu en tires ?

En plus d'acquérir une indépendance financière et de favoriser une meilleure insertion professionnelle, cela me permet de développer mes compétences : de par l'apprentissage des outils informatiques essentielles de nos jours, mais aussi, des connaissances commerciales et en communication qui me permettent d'être plus polyvalente sur mon poste. De plus, une réelle autonomie m'est acquise grâce à l'alternance, chose que je ne trouve pas en formation. Pour moi, c'est l'alliance parfaite : la théorie des cours et la pratique au MEDEF !

Quelles sont les qualités essentielles pour se lancer selon toi ?

Bien que le statut d'étudiante-salariée soit avantageux, il demande beaucoup d'organisation : savoir concilier le monde de l'entreprise, les cours et la vie personnelle c'est de la préparation et de la discipline. Il est donc nécessaire selon moi d'être motivé et exigeant afin de tirer le meilleur parti de cette aventure.

Quels conseils pouvez-vous nous donner pour décrocher une alternance ?

Malheureusement, un étudiant fraîchement diplômé du baccalauréat n'a peu, voire pas d'expérience professionnelle. Je recommande donc de ne pas négliger les activités extérieures et souligner ses soft skills. Nous n'hésiterons donc pas à mettre en avant son sens de l'organisation, sa capacité à travailler en équipe ou encore son sens de l'intégration sur son CV, ainsi que quelques accomplissements et expériences bénévoles... Avoir différents hobbies et une ouverture sur le monde extérieur sont des atouts très appréciés par les recruteurs.

De plus, je conseillerai au futur alternant d'appuyer ses candidatures par les réseaux sociaux, notamment LinkedIn, plateforme sur laquelle j'ai personnellement trouvé mon alternance au sein du MEDEF Hauts-de-Seine.





Lolita CROMBEZ,
**avec déjà l'expérience de 6 années
d'alternance !**

Comment as-tu découvert l'alternance ?

J'ai eu la chance de découvrir l'alternance lors du Salon de l'Étudiant en 2015. Après une petite mais essentielle phase d'introspection, j'ai décidé de réaliser un Baccalauréat Professionnel Gestion et Administration en contrat d'apprentissage. J'ai dû alors rapidement prospecter en ligne et autour de moi, afin de trouver une entreprise prête à m'accueillir pour préparer cette formation. Après un entretien de recrutement très sélectif, j'ai ainsi eu l'opportunité d'intégrer la Direction Centrale de la Sécurité Publique au sein du Ministère de l'Intérieur. Cette superbe expérience professionnelle m'a permis de pouvoir lier la théorie enseignée en centre de formation, à la pratique expérimentée en milieu professionnel.

Quelle a été la suite de ton parcours ?

Satisfaite de l'expérience acquise durant ces trois années dans la fonction publique, je me suis lancée à la recherche d'une nouvelle alternance dans l'objectif de préparer un BTS Gestion de PME-PMI dans le secteur privé cette fois-ci. J'ai pu rejoindre le Groupe LVMH pour travailler dans la maison de couture CELINE en tant qu'assistante des services généraux. Un environnement prestigieux mais totalement différent de ce que j'avais découvert jusqu'à présent. Les missions qui m'ont été confiées m'ont permis de développer de nouvelles compétences, mais aussi, l'opportunité d'élargir un nouveau réseau professionnel.

J'ai finalement été « chassée » par le MEDEF Hauts-de-Seine pour la réalisation de mon Bachelor « Responsable en Gestion et Développement d'Entreprise ». Dès l'obtention de mon diplôme en septembre 2021, j'ai eu une proposition d'embauche dans l'équipe pour un poste de Chargée de Communication. Ainsi, c'est la raison pour laquelle je ne peux que vous encourager à faire des études en alternance. Cela permet de mettre concrètement un pied dans l'entreprise mais aussi offre de réelles opportunités professionnelles dans la construction d'un début de carrière...

As-des conseils pour trouver son alternance ?

Il existe différents moyens de trouver une entreprise/organisation pour se lancer dans cette belle aventure qu'est l'alternance. On pense souvent que le plus simple est de passer par son école puisque celle-ci possède généralement un large réseau d'entreprises partenaires. Cependant, je ne conseille pas forcément de compter uniquement sur cela pour trouver rapidement et sereinement son alternance. Selon moi, le mot d'ordre est l'organisation : une recherche active sur les différents sites d'offres d'emploi comme LinkedIn, Indeed et L'Étudiant, et bien sûr la création d'un tableau de bord en prenant le soin de notifier lorsque l'on a candidaté le nom de l'entreprise, la date, le contact et enfin le mode de candidature. Il est également possible de se rendre directement sur le site des entreprises pour déposer une candidature spontanée ou via l'onglet « carrière » de l'enseigne. N'oubliez pas évidemment d'en parler autour de vous...

Accompagner le handicap pour en faire une opportunité : l'alternance, moteur d'intégration

Le GEIQ Handi'Emploi, créée en 2021, est un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification qui favorise l'insertion des personnes en situation de handicap.



SYLVIE REBELO
DIRECTRICE
06 21 35 19 83

toutes les entreprises doivent désormais déclarer leur effectif de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH). Les entreprises de 20 salariés et plus ont une obligation d'emploi qui s'élève à au moins 6%. Depuis le 1er janvier 2020, l'emploi direct est la seule réponse à cette obligation ; la mise à disposition des salariés par les groupements d'employeurs tels que les Geiq en fait partie. Le Geiq encourage et accompagne toutes les entreprises pour développer l'emploi de personnes handicapées. Les personnes en situation de handicap sont l'objet de nombreux préjugés et font face à un niveau de chômage plus élevé. En développant une politique d'emploi ouverte et volontaire à desti-

nation de publics éloignés de l'emploi, le Geiq et ses entreprises s'inscrivent dans une réelle démarche RSE.

8 bonnes raisons de recourir au Geiq pour l'emploi des personnes en situation de handicap

Le Geiq est l'employeur

Nous prenons en charge les formalités administratives et nous organisons les éventuels besoins d'adaptation de postes. Nous portons le risque employeur et le parcours Geiq est un véritable sas de sécurisation. Le temps du parcours au sein du Geiq permet de travailler la montée en compétences et de poser les bases d'une intégration réussie.

Le Geiq a développé une expertise sur l'accompagnement de tous les publics

Nous connaissons les acteurs du champ du handicap et travaillons conjointement avec eux à la réussite des parcours entrepris. Nous sommes formées pour recruter sans discriminer et accompagner en tenant compte des spécificités de chacune des situations du handicap.

Le Geiq s'appuie sur l'alternance

L'alternance est le meilleur support d'une insertion durable. Elle allie l'engagement réciproque, le cadre structu-

rant du contrat de travail, des modalités pédagogiques adaptées et l'obtention d'une qualification.

Le Geiq, un levier pertinent d'adaptation à vos métiers

Les parcours de formation en alternance sont adaptés aux besoins, au contexte et aux outils de votre entreprise.

Le Geiq réalise l'accompagnement

Tout au long du parcours, notre accompagnement garantit la bonne intégration du salarié dans votre entreprise et sa réussite.

Le Geiq peut informer vos équipes sur le handicap

Seul ou avec ses partenaires, le Geiq peut intervenir au sein de votre entreprise pour déconstruire les freins liés au handicap et favoriser l'intégration.

Le Geiq comme réponse à une démarche RSE

Recourir au Geiq est un engagement dans une démarche RH responsable et solidaire.

Le Geiq vous aide à répondre à votre obligation d'emploi

Les contrats de mise à disposition par un Geiq s'intègrent dans le calcul du taux d'emploi direct de votre entreprise.



ENTREPRISES À LA UNE

QVT & Aménagement des espaces de travail

« DES BUREAUX QUI
S'ADAPTENT À TOUTES
LES ÉVOLUTIONS »

Sylvia Alves,
MULTIBURO

58

« L'ESPACE EST DEVENU
« PHYGITAL » ! »

Ana Araujo,
FORM'A

60

Aménagement des territoires : Acteurs et enjeux

« RECONSTRUIRE LA VILLE SUR
LA VILLE EN TENANT COMPTE
DES DÉFIS DE DEMAIN, C'EST
DÉJÀ NOTRE RÉALITÉ ! »

Damien Vanoverschelde,
HAUTS-DE-SEINE HABITAT

61

Santé et bien-être au travail

LOI SANTÉ AU TRAVAIL :
DES ACTIONS CONCRÈTES AU
QUOTIDIEN

Thibaut Fleury,

EFFICIENCE SANTÉ AU TRAVAIL 62

LA PARENTALITÉ : UN LEVIER
INCONTOURNABLE DE LA QVT !

Sacha Tikhomiroff,

LES PETITS CHAPERONS ROUGES 64

Handicap

« CHEZ TOTALENERGIES,
HANDICAP ET ACHATS
RESPONSABLES, MAIN DANS LA
MAIN ! »

Ariane Thénadey et Dounia Esnault,

TOTALENERGIES 66

Santé

**L'HÔPITAL AMÉRICAIN DE PARIS :
LE MEILLEUR DE LA MÉDECINE
FRANÇAISE ET AMÉRICAINE**

Robert Sigal,
HÔPITAL AMÉRICAIN DE PARIS 68

Assurance

**« UNIPRÉVOYANCE
TOUJOURS AVEC VOUS »**

Bernard Lecat,
UNIPRÉVOYANCE 70

Droit social

**« LE DROIT DU TRAVAIL :
UNE TECHNIQUE
D'ORGANISATION
DE L'ENTREPRISE »**

Mélanie Souterau,
BARTHÉLÉMY AVOCATS 72

Droit et contentieux

**FOCUS SUR LE DEVOIR
DE VIGILANCE**

Jérémie Fierville et Marie-Aude Ziadé,
FIERVILLE ZIADÉ 74

Recouvrement

**« LE RECOUVREMENT, UN
ÉLÉMENT CLÉ DE L'EXPÉRIENCE
CLIENT »**

Jérôme Allix,
COMDATA 76

Cybersécurité

**ORANGE CYBERDEFENSE :
CONSTRUIRE UNE SOCIÉTÉ
NUMÉRIQUE PLUS SÛRE**

Laurence Thouveny,
ORANGE ÎLE-DE-FRANCE 77

Services aux entreprises

**UNE SOLUTION FLEXIBLE ET
OMNISCANALE AU SERVICE DES
ENTREPRISES !**

Lucie De La Seiglière,
QUADIENT 78

« DES BUREAUX QUI S'ADAPTENT

À TOUTES LES ÉVOLUTIONS »

Depuis plus de 35 ans, Multiburo accompagne ses clients dans leur développement en leur offrant un immobilier plus flexible avec des bureaux, du coworking et des salles de réunion dont l'utilisation s'adapte à chaque organisation et à l'évolution des modes de travail. Entretien avec Sylvia Alves, Area Manager Boulogne et Paris Champs-Élysées Étoile.



Entretien avec :
SYLVIA ALVES
Area Manager Boulogne
et Paris Champs-Élysées
Étoile

Quelles sont les principales tendances qui marquent votre marché ?

La crise sanitaire et le contexte économique incertain que nous vivons depuis bientôt deux ans ont fait évoluer considérablement les besoins des entrepreneurs, PME, start-up et grandes entreprises. Les modes de travail ont changé. Le télétravail a pris une grande place dans la vie des collaborateurs car chacun recherche un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Grande tendance : aller moins au bureau mais mieux !

Les salariés souhaitent plus d'autonomie, de flexibilité, et réduire le temps passé dans le transport. Ainsi, pour répondre à la demande des collaborateurs et attirer de nouveaux talents, les entreprises ont besoin de repenser leur organisation du travail et on s'oriente aujourd'hui vers une nouvelle utilisation du bureau avec un mix bureau/télétravail.

Multiburo propose justement des espaces de travail qui s'adaptent à tous les besoins ...

Notre offre permet d'apporter plus de flexibilité dans l'espace et dans le temps en modulant sur mesure bureaux privatifs, coworking et salles de réunion, selon les besoins du moment. Elle permet aussi de réaliser des économies substantielles dans un contexte qui reste incertain et de gagner en mobilité grâce à un réseau de 23 adresses avec des bureaux modernes, accueillants et tout équipés.

Nous mettons aussi à disposition une gamme de services personnalisés avec des équipes sur place, disponibles et réactives. Les espaces de travail flexibles offrent une réponse idéale aux besoins de nos clients permettant de trouver un équilibre entre bureau et télétravail.

Nous nous attachons à avoir cette relation de proximité et de confiance durable avec nos clients.

Pouvez-vous nous en dire plus sur vos deux adresses à Boulogne-Billancourt et à Neuilly-Sur-Seine ?

Située à 50 m du métro Marcel Sembat, Multiburo Boulogne-Billancourt est implanté sur une des principales artères du centre-ville, c'est un emplacement idéal stratégique et très accessible pour nos clients. Sis dans un immeuble de quatre étages, d'une surface de 2000 m² nous disposons d'espaces de travail lumineux, d'une surface allant de 12 m² à 260 m², ouverts sur une terrasse, un jardin privatif et un café central qui est un lieu de vie très apprécié par nos clients ; c'est un véritable havre de paix et de verdure. Certains de nos bureaux sont même dotés de terrasses et balcons privatifs. Notre Spot de Coworking est très lumineux et calme, situé en face du jardin avec ses grandes baies vitrées offrant à nos clients un cadre professionnel privilégié aux portes de Paris. Nous disposons de 8 salles de réunion pouvant accueillir de 2 à 20 personnes, un parking dans l'immeuble et emplacement pour vélos. Quant à Multiburo Neuilly-sur-Seine, notre adresse est située au cœur du plus emblématique des quartiers d'affaires de l'ouest parisien. Les grandes entreprises de l'audiovisuel et de la publicité choisissent d'y implanter leur siège depuis plus de 20 ans.

Multiburo est installé sur l'avenue Charles de Gaulle à 10 mn de la Porte Maillot et propose 2000 m² d'espaces modulables et évolutifs, nous disposons de huit espaces de réunion et d'un espace de coworking avec bulles privées permettant à nos clients de s'isoler pour téléphoner ou recevoir. Nos clients ont accès aux événements, conférences, dégustations ateliers, aux nombreuses animations.



www.multiburo.com



QUELLE QUE SOIT VOTRE ORGANISATION, NOS ESPACES DE TRAVAIL S'ADAPTENT À VOS BESOINS !

Moduler librement bureaux, réunions, coworking.

Boulogne-Billancourt, Neuilly-sur-Seine, Opéra, Châtelet, Montaigne,
Champs-Élysées, Saint-Lazare, Gare Montparnasse, Gare de Lyon.

« L'ESPACE

EST DEVENU « PHYGITAL » ! »

Depuis 1990, form'a accompagne les PME, les ETI et les grandes organisations dans leurs problématiques immobilières et d'environnement de travail. À sa création, le principe était d'agréger les expertises nécessaires pour accompagner toutes les phases d'un projet immobilier, pour offrir une meilleure qualité d'accompagnement aux clients. Rencontre avec Ana Araujo, Directrice Générale Associée de form'a.



Entretien avec :
ANA ARAUJO
Directrice Générale
Associée de form'a

Le contexte marqué par le recours massif au télétravail et la quête de qualité de vie au travail a fait émerger des besoins nouveaux, notamment en termes de flexibilité. Quelles sont les tendances qui se dessinent ?

Notre terrain de jeu physique favori chez form'a est bien sûr l'espace de travail ! Depuis plus de 30 ans, nous accompagnons les PME, les ETI et les grandes organisations dans leurs problématiques immobilières et d'environnement de travail.

Aujourd'hui, alors que le recours massif au télétravail et la quête de qualité de vie au travail deviennent des enjeux plus prégnants, notre terrain de jeu s'est considérablement élargi : l'espace est devenu « phygital » ! Les aménagements sont non seulement physiques mais doivent aussi contribuer à porter l'écosystème numérique et virtuel de l'entreprise. La technologie est devenue partie intégrante du succès d'un projet d'aménagement. Les applications performantes et intuitives, permettant d'organiser son temps et de réserver des espaces doivent être intégrées, dès la conception. Le développement durable doit aussi rester notre fil conducteur pour créer des aménagements respectueux de l'environnement.

Comment sera donc l'espace de travail des prochaines années ?

Avant la pandémie, nous savions déjà qu'il fallait mieux répartir les différents types d'espaces. Il peut y avoir des réductions de surfaces avec le télétravail mais le maître mot est de rééquilibrer la surface. Aujourd'hui la proportion entre les espaces de travail et les espaces collaboratifs est revue : c'est la valeur d'usage qui compte.

Chez Form'a, nous pensons que le bureau idéal n'existe pas parce que chaque métier, chaque fonction a des besoins particuliers. Le Flex-office et le travail hybride devront ouvrir de nouvelles perspectives d'équilibre de vie aux collaborateurs.

Les réunions se feront en « phygital » ! Cette fusion de l'univers physique avec le digital doit être prise en compte dans les futurs aménagements. Les outils digitaux de mesure d'occupation et de bien être devront permettre de se réadapter si besoin. L'expérience utilisateur sera au cœur des projets.

L'impact de la transformation numérique sur nos environnements de travail transforme l'entreprise en communauté. Chacun devra pouvoir retrouver l'autre mais aussi pouvoir s'en isoler : les espaces de convivialité resteront indispensables et pluriels dans leurs usages tout au long de la journée.

Chez form'a, nous croyons plus que jamais dans le rôle fédérateur d'un écosystème de travail physique et numérique vecteur de l'identité de l'entreprise et où les collaborateurs se reconnaissent.

form'a place d'ailleurs l'individu et la quête de sens au centre de son accompagnement.

Qu'en est-il ?

En effet ! Peu importe la construction du projet, il est primordial de l'accompagner. Que ce soit un projet coconstruit ou avec une vision stratégique descendante, l'appropriation du projet par les collaborateurs est l'un des facteurs principaux de succès. Le succès du projet et l'appropriation globale est conditionnée par l'adhésion de chaque individu au projet.

L'important dans l'accompagnement au changement est de prendre en compte pour chaque individu ou profil d'individu ce que le projet va changer ou transformer. Derrière un projet d'aménagement, c'est souvent l'organisation de l'entreprise qui est transformée !





« RECONSTRUIRE LA VILLE SUR LA VILLE EN TENANT COMPTE DES DÉFIS DE DEMAIN, C'EST DÉJÀ NOTRE RÉALITÉ ! »

Des territoires sobres, inclusifs et résilients, c'est tout l'enjeu du développement urbain durable. A la tête de Hauts-de-Seine Habitat, premier bailleur social du département, Damien Vanoverschelde nous éclaire sur la façon dont il conçoit le rôle des bailleurs sociaux.



Entretien avec :
DAMIEN VANOVERSCHELDE
Directeur Général
de Hauts-de-Seine Habitat

Hauts-de-Seine Habitat en quelques mots ?

En tant qu'office public, notre mission est de construire et réhabiliter des logements locatifs destinés aux personnes à revenus modestes. Nous en assurons la location, la gestion et l'entretien. Nous réalisons également des opérations destinées à l'accession sociale à la propriété ainsi que des opérations d'urbanisme et d'aménagement. 42 000 logements, des parkings, des commerces... qui assurent la mixité sociale et l'équilibre urbain.

La réhabilitation des logements sociaux est notamment au cœur des enjeux de l'urbanisme de demain...

Bien sûr car que ce soit sous l'angle écologique ou économique, la réhabilitation des logements sociaux est une nécessité. Plus vertueuse que la démolition/reconstruction, la réhabilitation permet par ailleurs d'assurer de hauts niveaux de performance énergétique. Et au-delà des aspects techniques, écologiques, énergétiques, la réhabilitation de notre patrimoine permet également l'embellissement des immeubles et donc des quartiers. Une action concrète pour transformer et améliorer les conditions de vie des habitants des villes.

Tout en maintenant votre politique de développement de l'offre ?

Permettre à tous d'avoir un logement décent et abordable est un vrai sujet d'intégration et d'insertion dans la vie sociale. Pour y contribuer nous nous sommes fixé l'objectif de construire 10 000 nouveaux logements sociaux

d'ici 10 ans. C'est ambitieux mais faisable grâce au soutien financier du Conseil départemental. Notre rôle est aussi d'accompagner les locataires précaires qui doivent bénéficier de la solidarité collective. L'exigence environnementale est décisive mais elle doit être compatible avec l'exigence sociale.

Accompagner les Villes et leurs maires, une autre mission de Hauts-de-Seine Habitat ?

Avec les villes de notre territoire nous menons une collaboration étroite, transversale et constructive. Sur les aspects réglementaires d'abord puisque nous apportons notre expertise en particulier auprès de villes carencées afin de les aider à répondre aux demandes de la loi Solidarité et Renouvellement Urbain (SRU) qui impose 25 % de logements sociaux dans les communes. Ainsi notre objectif est de les accompagner dans leurs projets de développement, d'aménagement, de construction de la ville de demain en assurant également une réponse efficace et pertinente aux attentes des habitants.

Quels sont les principaux défis de votre secteur ?

La rénovation urbaine d'abord car il faut réussir à reconstruire la ville sur la ville en tenant compte des questions de densité, de mobilité, de biodiversité et de préservation des sols selon les nouvelles réglementations de la loi climat et résilience. Autant de paramètres qui rajoutent des contraintes dans la construction des bâtiments. L'un de nos autres défis, et pas des moindres c'est la nouvelle réglementation RE2020, applicable aux constructions neuves depuis le 1^{er} janvier 2022. Celle-ci répond à trois objectifs majeurs : la diminution de l'empreinte carbone des bâtiments neufs, l'optimisation de leur performance énergétique en misant notamment sur la mixité des matériaux utilisés lors de la construction ou encore l'adaptation des bâtiments aux fortes chaleurs pour les rendre plus agréables. Pour Hauts-de-Seine Habitat, la prise en compte de ces défis, c'est déjà une réalité !

LOI SANTÉ TRAVAIL :

DES ACTIONS CONCRÈTES AU QUOTIDIEN

Depuis le 1^{er} avril 2022, la loi Santé Travail du 2 août 2021 entre progressivement en vigueur. Pour Thibaut Fleury, Directeur Général d'Efficienc e Santé Travail, loin d'être une contrainte réglementaire de plus, cette loi doit être perçue comme une opportunité pour les entreprises de faire de la prévention un vrai investissement et un élément clé de performance, d'attractivité et de responsabilité sociale et sociétale.



Entretien avec :
THIBAUT FLEURY,
Directeur Général

La loi Santé Travail est entrée en vigueur au 1^{er} avril 2022. Pouvez-vous nous rappeler de quoi il s'agit ?

Cette loi vise à réformer la santé au travail avec pour ambition de promouvoir davantage la prévention primaire à l'instar des préconisations du rapport Parmentier-Lecocq.

C'est une véritable innovation au niveau du dispositif dans la mesure où elle transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 9 décembre 2020 par les partenaires sociaux.

Concrètement, quelles vont être les implications directes pour les entreprises ? Qu'est ce qui va changer ?

La principale évolution concerne le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) avec un renforcement de son obligation pour toutes les organisations.

Désormais, les entreprises devront conserver leur document unique et ses versions successives pendant au moins 40 ans afin d'assurer la traçabilité collective des expositions. L'objectif est d'amener les entreprises à agir concrètement. D'ailleurs, toute organisation de plus de 50 collaborateurs devra en

plus du DUERP, mettre en place un plan de prévention annuel précis avec tous les détails sur les échéances, les moyens, les ressources et les responsables des plans d'action. D'autres mesures devront être mises en place, notamment le passeport prévention des travailleurs, à partir de l'automne prochain. Cet espace numérique centralisera dans un même document, les diplômes, certificats et attestations de formation obtenus par un salarié, dans le cadre de formations relatives à la santé et la sécurité au travail.

La notion de Qualité de Vie au Travail (QVT) a été reprecisé et devient la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail). Les entreprises négocient désormais les conditions de travail explicitement et en font un élément fondamental pour pouvoir créer un cadre qualitatif de travail, tant environnemental qu'organisationnel.

Les visites médicales ont aussi évolué afin de lutter contre la désinsertion professionnelle :

- la visite de reprise passe de 30 à 60 jours (sauf pour les arrêts faisant suite à une maladie ou un accident professionnel) ;
- une nouvelle visite de fin de carrière et de fin d'exposition, concerne des salariés qui ont été exposés à des risques particuliers. L'idée est de pouvoir établir les impacts éventuels de l'exposition antérieure et mettre en place, si nécessaire, un suivi spécifique ;
- une visite de mi-carrière apparaît. Elle a pour objectif de vérifier la compatibilité de l'état de santé du collaborateur avec son poste de travail sur le long terme et d'envisager le cas échéant un plan d'actions pour prévenir le risque de perte d'emploi que pourrait induire une dégradation de l'état de santé ;
- un rendez-vous de liaison devient possible entre



l'employeur, le service de santé au travail et le salarié en arrêt maladie après un accident ou une maladie professionnelle, dès lors que le délai est supérieur à 30 jours. Cet échange a pour objectif de préparer au mieux le retour du salarié ;

- les visites médicales ont désormais la possibilité d'être réalisées en distanciel.

Quid des implications indirectes ?

La volonté de cette réforme engagée est d'améliorer la qualité et l'homogénéité du service rendu aux entreprises par les Services de Prévention et de Santé au Travail, notamment via :

- la définition d'une offre socle ;
- la certification des services selon des normes qualitatives ;
- l'encadrement des cotisations, reposant encore sur la mutualisation ;
- La possibilité de proposer des offres complémentaires pour répondre à des besoins spécifiques offrant davantage d'accompagnement aux entreprises.

Comment Efficiency Santé au Travail a anticipé cette évolution ?

Le rapport Lecoq posait déjà les bonnes questions. En ce sens, nous avons dès 2018 mené une réflexion sur une offre socle et une offre complémentaire. Il nous est apparu essentiel de pouvoir accompagner les

entreprises sur l'ensemble de leurs besoins en matière de prévention.

Concrètement cela s'est traduit par la création de notre filiale Kerea dès le 1^{er} mars 2021. Elle propose notamment de nouvelles prestations, en mettant à disposition des ressources spécifiques sur les sites des entreprises : infirmerie de santé au travail, assistantat social... Mais également par le développement de partenariats avec des spécialistes aux compétences complémentaires aux nôtres tels que Neo Forma, Crise-up, Addict'aide, Nivalis conseils, Pidiem, CAMI... Notre volonté : être un intégrateur global de solutions de prévention pour nos entreprises et nos adhérents.

Au-delà, quels sont les autres sujets qui vous mobilisent au sein d'Efficiency Santé au Travail ?

Nous poursuivons notre accompagnement auprès des entreprises sur diverses thématiques, notamment celles liées à la conséquence de la pandémie comme le retour au travail ou encore la mise en place du télétravail.

Afin de répondre au mieux aux différents changements apportés par la Loi Santé Travail, nous avons renforcé nos équipes et fait évoluer nos outils et notre organisation. Aujourd'hui nous sommes donc en mesure d'accompagner nos adhérents sur l'ensemble de leurs besoins de prévention.

LA PARENTALITÉ :

UN LEVIER INCONTOURNABLE DE LA QVT !



Accompagner la parentalité permet aux entreprises d'améliorer le bien-être de leurs collaborateurs, de recruter plus facilement en offrant des conditions plus attractives et d'améliorer leur performance. En effet, un salarié heureux est un salarié qui sera plus engagé au travail et qui aura plus de chance de rester dans l'entreprise. Sacha Tikhomiroff, directeur général du réseau de crèches privées Les Petits Chaperons Rouges nous partage sa vision de l'avenir de la QVT.



Entretien avec :
SACHA TIKHOMIROFF
Directeur Général du réseau
de crèches privées
Les Petits Chaperons Rouges

Quels sont les nouveaux enjeux de la QVT selon vous ?

Le premier enjeu des entreprises aujourd'hui est le recrutement, puis la fidélisation de leurs collaborateurs. Pour cela, elles sont de plus en plus soucieuses du bien-être de leurs salariés : aménagement des bureaux et horaires de travail, facilitation du sport, formation... autant d'initiatives qui leur permettent de se différencier sur le marché du travail. Toutefois, avant la crise, beaucoup ne considéraient pas le fait d'accompagner la parentalité en entreprise comme un levier primordial de la QVT. Malgré des avancées majeures, comme le rallongement du congé paternité en juillet 2021, les attentes des collaborateurs sont souvent plus importantes que les actions de leurs entreprises. Selon une étude « Prise en compte de la parentalité dans la vie au travail » parue en 2019, 77 % des femmes et 68 % des hommes jugent que la parentalité est insuffisamment prise en compte dans l'organisation du temps et des lieux de travail. Il est temps d'agir !

En quoi les crèches favorisent la QVT et l'égalité Homme/Femme ?

L'arrivée d'un enfant bouleverse l'organisation de la vie professionnelle. Trouver un mode de garde peut être un véritable parcours du combattant et peut retarder le retour au travail des parents, et plus particulièrement des mamans. Selon une enquête réalisée par le conseil supérieur de l'égalité professionnelle, 84 % des femmes estiment que la maternité est un frein à la carrière. Ainsi, réserver des places en crèche pour ses salariés parents permet d'agir en faveur de l'égalité en donnant la possibilité aux femmes de retourner au travail dès qu'elles le souhaitent. C'est aussi offrir à ses collaborateurs, indépendamment de leur sexe et de leur situation familiale,

les mêmes conditions de travail et chances de réussir leur carrière.

Au quotidien, c'est une solution qui permet de mieux concilier vie privée et professionnelle. Avec une crèche proche de leur domicile, des horaires larges et flexibles, et un accueil garanti par une équipe diplômée, les parents sont plus disponibles et sereins au travail.

Cela permet aussi de répondre à l'enjeu clé d'attractivité et de fidélisation dans un contexte de conquête des talents qui placent l'équilibre de vie parmi leurs priorités.

Comment Les Petits Chaperons Rouges innovent-ils pour s'adapter aux nouveaux modes de travail et attentes des collaborateurs ?

Notre récent rapprochement avec le réseau de crèches Lively nous permet d'offrir aujourd'hui le plus grand réseau de crèches en France avec 750 établissements en propre. Et chaque année, nous continuons d'ouvrir de nouvelles crèches pour pallier au manque de places en crèche en France. Nous pouvons ainsi proposer, dans 95 % des cas, une crèche à 5 minutes du domicile des parents. Cette proximité de la crèche combinée à des horaires larges et flexibles favorise largement le télétravail et la qualité de vie au travail des parents salariés. Notre ancrage national permet aussi de favoriser la mobilité géographique des salariés : nous pouvons proposer aux salariés qui déménagent une place dans une autre crèche du réseau.

Nous avons lancé récemment un projet pédagogique innovant centré sur l'éveil des enfants aux compétences clés du 21^e siècle. Il s'appuie sur les travaux de chercheurs d'Harvard et sur les recommandations de l'OCDE.

Nous sommes par ailleurs engagés dans une démarche qualité certifiée par un organisme externe et investissons dans la formation de nos professionnels.

Selon vous, quel est l'avenir de la QVT ?

Tout autant que le salaire, la QVT est maintenant devenu un critère de choix professionnel pour s'orienter vers un secteur d'activité donné, et sélectionner son employeur. Ne pas inclure cette dimension, c'est se couper des nouvelles générations et être en déphasage avec les attentes de ses collaborateurs. La QVT est un nouveau champ compétitif pour les entreprises, notamment l'accompagnement de la parentalité.

ET SI VOUS POUVIEZ BOOSTER LA PERFORMANCE DE VOTRE ENTREPRISE EN FAVORISANT LE BIEN-ÊTRE DE VOS COLLABORATEURS ?

*Réservez des places en crèche pour vos salariés parents à proximité
de leur domicile ou de leur lieu de travail !*

LE MEILLEUR ATOUT D'UNE POLITIQUE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ATTRACTIVE ET INCLUSIVE :



Facilitez le quotidien de vos collaborateurs
et **renforcez l'engagement**



Favorisez un **retour au travail** serein



Donnez à tous les salariés les mêmes
chances de **s'investir au travail**



Fidélisez vos collaborateurs
et attirez de nouveaux **talents**



Améliorez leur pouvoir d'achat grâce au
mode de garde le moins cher



*Faites confiance aux Petits Chaperons Rouges, pionnier et
acteur de référence des crèches privées en France :*

www.lespetitschaperonsrouges.fr

Enfants heureux,
PARENTS SEREINS,
SALARIÉS MOTIVÉS !

« CHEZ TOTALENERGIES, HANDICAP ET ACHATS RESPONSABLES, MAIN DANS LA MAIN ! »

Ariane Thénadey, Département Achats Responsables, et Dounia Esnault, Coordinatrice Handicap, nous expliquent comment leurs deux départements travaillent ensemble au quotidien.



Entretien avec :
ARIANE THÉNADEY
et
DOUNIA ESNAULT

Quelle est la raison d'être de vos départements respectifs ?

A.T. : Le département « Achats Responsables » met en œuvre la démarche RSE de TotalEnergies sur la totalité des achats de biens et services pour l'ensemble de la Compagnie

D.E. : La Mission Handicap est investie depuis plus de 20 ans dans une politique handicap active. En France, un accord d'entreprise définit les axes d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, y compris par le recours au secteur du handicap dans les achats.

Pouvez-vous nous expliquer la genèse de ce partenariat ?

A.T. : Notre feuille de route est alignée sur les ambitions RSE de la Compagnie et le handicap est un objectif clé. Une revue interne a permis un diagnostic partagé et un plan d'action à court, moyen et long terme.

D.E. : Cette démarche est novatrice car souvent Mission Handicap et Achats travaillent séparément. Nos champs d'expertises respectifs sont au service de notre objectif commun.

Concrètement, comment avez-vous mis cela en œuvre ?

A.T. : Nous avons dédié des personnes du département « Achats Responsables » au sujet du handicap afin d'accompagner au mieux les acheteurs. Ces binômes sont une force dans notre stratégie de sensibilisation.

D.E. : Nous avons réalisé des interviews avec un panel d'acheteurs afin d'identifier leur perception du handicap. Le sujet était vu initialement comme un sujet RH. Pour eux, ce fût une réelle découverte de constater que le handicap s'inclut dans les achats, avec une forte appétence pour le sujet !

Avez-vous identifié des freins de la part des acheteurs ?

A.T. : Il y a bien entendu parfois quelques appréhensions

de la part des acheteurs et aussi des prescripteurs, mais grâce à l'accompagnement mis en place, elles se transforment très rapidement en envie de mieux connaître le sujet et d'avancer. Les acheteurs sont toujours très motivés par les sujets RSE.

D.E. : Effectivement, leur perception était celle d'entreprises ne pouvant pas gérer la volumétrie, ciblées sur certaines catégories (espaces verts, courrier...) Nous avons sélectionné des entreprises adaptées très innovantes avec objectifs de rentabilité et de performance, très orientées clients.

Comment procédez-vous pour sensibiliser l'ensemble des acheteurs ?

A.T. : Nous avons animé un webinaire conjoint pour rassurer les acheteurs et aussi les managers qui sont les donneurs d'ordre. Nous allons continuer avec des e-learning et guides dédiés.

D.E. : Les membres du comité de direction des achats ont joué le rôle de sponsors. Une majorité d'acheteurs a compris qu'il était possible d'allier politique handicap et politique achat.

A.T. : Le webinaire a mis en lumière l'intérêt des acheteurs pour ce sujet humain et nous continuons à les sensibiliser tout au long de l'année.

D.E. : A présent, pour tout un appel d'offre, la Mission Handicap est sollicitée en amont pour démarche d'inclusion du secteur adapté. La pré-sélection se fait sur les critères habituels (performance, qualité-prix) Bien souvent la partie handicap devient un non-sujet, un acheteur convaincu emportera l'adhésion du prescripteur !

Consacrez-vous un marché dédié au secteur du handicap ?

D.E. : La compétence et la performance sont clés pour permettre aux entreprises du secteur adapté de remporter des appels d'offre.

A.T. : Le critère handicap est intégré dans notre grille d'évaluation au même titre que le climat et l'environnement.

Quel est votre prochain challenge ?

A.T. : Nous souhaitons développer le recours au secteur du handicap dans de nouvelles catégories d'achats.

D.E. : Nous continuerons d'accompagner les acheteurs pour faire du recours secteur du handicap dans les achats un vrai réflexe !



Bienvenue à toutes les énergies.

TotalEnergies s'engage pour l'insertion
professionnelle
et les meilleures conditions de travail
des personnes en situation de handicap.



TotalEnergies

L'énergie est notre avenir, économisons-la!

L'HÔPITAL AMÉRICAIN DE PARIS :

LE MEILLEUR DE LA MÉDECINE FRANÇAISE ET AMÉRICAINE

Classé numéro 1 en matière de satisfaction patient, l'Hôpital Américain de Paris est un établissement pluridisciplinaire à taille humaine couvrant toutes les spécialités médicales et chirurgicales. L'hôpital est reconnu pour l'excellence de ses prestations médicales, avec une attention particulière accordée à la qualité de l'offre hôtelière proposée aux patients et à leurs familles. Le point avec son directeur général, le Professeur Robert Sigal.



Entretien avec :
LE PROFESSEUR
ROBERT SIGAL,
Directeur Général

Pouvez-vous nous présenter l'Hôpital Américain de Paris ?

Fondé il y a plus de 100 ans pour et par la communauté américaine vivant à Paris, l'Hôpital Américain de Paris est un organisme à but non lucratif reconnu d'utilité publique. Malgré notre taille modeste (130 lits), nous avons la particularité de proposer une offre médicale très complète incluant presque toutes les spécialités. 350 médecins libéraux et 800 salariés, dont les trois-quarts sont des paramédicaux, travaillent à l'hôpital et veillent à la qualité des soins. Nous sommes d'ailleurs certifiés de niveau A (niveau le plus élevé) par la Haute Autorité de Santé. Par ailleurs, nous sommes le seul hôpital en dehors du sol américain à être accrédité par la Joint Commission américaine, et ce, depuis 1954.

Chaque année, nous accueillons 200 000 consultations, 6 000 interventions au bloc opératoire, 11 500 actes interventionnels, 7 000 séjours d'hospitalisation complète et 17 000 séjours d'hospitalisation ambulatoire.

L'Hôpital Américain de Paris est classé numéro 1 en France en terme de satisfaction patient pour les hôpitaux MCO (Médecine, Chirurgie, Obstétrique) et ce, en se basant sur cinq critères clés : la qualité des équipes médicales, la qualité du personnel paramédical, l'accueil, l'offre hôtelière et les repas. Nous en sommes extrêmement fiers.

Comment avez-vous vécu la crise sanitaire ?

Comme tout établissement de santé, la crise sanitaire a été une rude épreuve, que nous avons vécue avec beaucoup de stress, notamment les premiers mois. Nous avons d'ailleurs, dès les premiers jours, presque triplé la capacité de notre service de réanimation. Nous nous sommes mobilisés et avons répondu présents lors de chaque vague, en soignant des milliers de patients. Cette mobilisation continue d'ailleurs aujourd'hui puisque nous continuons à recevoir dans nos lits des patients positifs à la Covid.

Mais au-delà de la crise sanitaire et d'une très forte mobilisation des médecins et du personnel, nous sommes aujourd'hui confrontés à une pénurie de personnel. Nous avons réagi et mis en place des mesures pour retenir et fidéliser notre personnel qu'il s'agisse de rémunération mais aussi de conditions de travail et de qualité de vie au travail. Cette crise a aussi des conséquences lourdes sur les équipes.



Quel est le bilan de cette période complexe ? Quelles leçons en tirez-vous ?

D'abord, il y a eu une très forte mobilisation de l'Agence Régionale de Santé (ARS) qui a accompli un travail formidable pendant toute la période de pandémie, en termes d'organisation mais aussi en distribuant les équipements de protection individuelle (masques, blouses...) et en remédiant au manque de médicaments, de matériel.

En parallèle, nous avons aussi étroitement collaboré avec d'autres hôpitaux et cliniques de la région, pour échanger des informations, et parfois même du matériel, des masques, des blouses... Le renforcement des liens territoriaux est l'un des acquis les plus importants de cette crise. Cette situation inédite nous a par ailleurs appris à être encore plus réactifs et extrêmement agiles face aux imprévus pour être capables de piloter au plus près et de gérer au mieux cette crise.

Je pense enfin que l'autre leçon que nous devons tirer est qu'il ne faut pas livrer la guerre d'avant. Aujourd'hui, le paysage de la santé a changé. Cette crise a été un accélérateur de l'innovation technologique, de l'émergence de nouveaux acteurs, de startups innovantes et du développement de la recherche qui a notamment permis d'obtenir des vaccins en moins d'une année.

Vous avez récemment organisé une conférence sur la crise Covid, les conséquences physiques et psychologiques, la vaccination. Pouvez-vous nous en dire plus sur cette conférence ? Que faut-il en retenir ?

Nous sommes très fiers d'avoir organisé ce Symposium avec plusieurs partenaires académiques comme les facultés de médecine des Universités américaines Weill-Cornell et Columbia, avec la faculté de médecine de l'Université de Paris et celle de l'Université de Versailles-Saint-Quentin, mais également avec le New York Presbyterian Hospital et la French American Foundation.

Ce symposium a réuni plus de 25 experts sur des thèmes très pointus : les séquelles, les traitements, les vaccins, l'organisation... avec toujours un regard croisé entre France et États-Unis.

Au total, plus de 200 personnes ont suivi cette conférence*. L'un des moments forts de cet événement a été de faire intervenir des soignants américains et français, qui ont témoigné sur la manière dont ils ont vécu cette période, sur les efforts qu'ils ont fournis avec leurs équipes, mais aussi sur les impacts physiques et psychologiques de cette crise. Cette partie humaine, voire émotionnelle, a été particulièrement appréciée par les participants.



En parallèle, quels sont les sujets et enjeux qui vous mobilisent ?

Globalement, l'Hôpital Américain de Paris se porte bien aujourd'hui, nous entamons d'ailleurs un chantier d'envvergure avec la création d'un nouveau bâtiment avec l'architecte Jean-Michel Wilmotte. Nous développons de nouvelles offres médicales notamment dans l'orthopédie, la médecine du sport, la cardiologie et la rythmologie, mais aussi en radiologie interventionnelle, dans le domaine de la maternité et de la procréation médicalement assistée... Cela traduit d'ailleurs parfaitement notre raison d'être « the best of French and American medicine » : proposer le meilleur de la médecine française et de la médecine américaine pour nos patients.

Toutefois, la chute brutale de notre patientèle internationale avec la crise et ses contraintes a eu des conséquences et nous espérons le retour des patients internationaux même si nous avons redoublé d'efforts et augmenté notre patientèle vivant en France de 25 % par rapport à 2019.

*Accéder aux replays du Symposium « Covid, après la tempête ? » sur <https://harveycushing-symposium.com/fr/>



CONTACT HÔPITAL AMÉRICAIN DE PARIS:

- Entrée principale : 55, boulevard du Château
92200 Neuilly-sur-Seine
- 01 46 41 25 25
- www.american-hospital.org
- information@ahparis.org

« UNIPRÉVOYANCE

TOUJOURS AVEC VOUS »



La guerre frappe aux portes de l'Europe, avec son cortège de morts, de blessés, d'exode, de destructions. Les répercussions de la guerre menée par la Russie dépassent les frontières ukrainiennes. La crise affecte déjà de nombreuses entreprises et salariés. Comme avec la Covid, Uniprévoyance met en place des dispositifs particuliers pour aider ses entreprises clientes. Tour d'horizon des mesures avec Bernard Lecat, Président d'Uniprévoyance.



Entretien avec :
BERNARD LECAT
Président d'Uniprévoyance

En quoi la guerre en Ukraine diffère-t-elle de la crise Covid pour un assureur santé et prévoyance comme Uniprévoyance ?

Bernard LECAT : Lors de la crise liée à la Covid, le confinement s'est traduit par l'arrêt brutal d'activité de nombreux secteurs économiques. Uniprévoyance a été confrontée à un double défi : continuer à fonctionner pour tenir ses engagements assurantiels et aider le plus possible ses entreprises clientes. Nous avons réussi à relever ce double défi. Les prestations de prévoyance et santé ont pu être servies dans de bonnes conditions et nous avons déployé un arsenal de mesures de soutien aux entreprises clientes. La situation que nous connaissons aujourd'hui est différente. La guerre en Ukraine n'a pas stoppé brutalement l'activité économique, mais elle n'en est pas moins anxiogène pour les entreprises, les salariés et plus largement les citoyens avec l'envolée des prix de l'énergie et d'un certain nombre de matières premières, sans parler des risques de propagation du conflit ou plus encore de l'inquiétude pour la famille, les amis ou les collègues restés en Ukraine.

Quelles sont les mesures prises par Uniprévoyance pour leurs entreprises clientes ?

La guerre en Europe était une perspective que nous avons totalement occultée depuis la seconde guerre mondiale, en dépit du conflit en ex Yougoslavie. Le réveil est brutal et anxiogène, surtout quand l'agresseur est une puissance militaire et nucléaire de premier plan.

Pour y faire face et aider nos entreprises clientes, la

première responsabilité d'un assureur santé et prévoyance est de tout mettre en œuvre pour préserver la santé mentale des salariés.

Concrètement comment cela se traduit-il ?

Nous adressons à nos entreprises clientes des communications spécifiques présentant les divers canaux pour permettre à leurs salariés de bénéficier d'un accompagnement psychologique. Les salariés n'ont aucune avance de frais à faire. Les téléconsultations psychologiques sont intégralement prises en charge.

Nous avons aussi élargi l'accès de la téléconsultation médicale aux réfugiés ukrainiens hébergés par nos assurés.

Uniprévoyance assure également un grand nombre d'entreprises internationales potentiellement exposées en Russie ou en Ukraine, que prévoyez-vous dans ce cas ?

C'est vrai, Uniprévoyance assure la santé ou la prévoyance des salariés d'un bon nombre de grands groupes français et internationaux dont certains sont présents dans les pays en conflit.

Spécifiquement pour les entreprises qui ont des salariés en Ukraine ou pour celles qui emploient en France des salariés russes ou ukrainiens, nous mettons à disposition les services d'un prestataire spécialisé qui réalise un service de soutien psychologique adapté aux situations de guerre, en langues ukrainienne et russe.

Quel impact ces deux années de crise ont-elles eu sur Uniprévoyance ?

Si nous devions faire un bilan, nous pourrions dire que ces deux années ont eu deux impacts majeurs. Elles ont encore renforcé la fidélité de nos entreprises clientes, avec des résiliations de contrat en baisse et ont accru l'attractivité d'Uniprévoyance.

Être au service de nos entreprises clientes chaque jour et plus encore en temps de crise, voilà notre objectif !

uniprévoyance

Santé et Prévoyance,
Action sociale et Services,
nous avons tant à partager



SANTÉ • PRÉVOYANCE

Votre protection sociale,
c'est notre métier !

Pour toute information : contact@uniprevoyance.fr

www.uniprevoyance.fr

« LE DROIT DU TRAVAIL : UNE TECHNIQUE D'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE »



Barthélémy Avocats aide les chefs d'entreprise à appréhender le droit du travail non pas comme une contrainte, mais comme une technique d'organisation pour en faire un levier de performance économique et une dimension sociale évidente. Le point avec Mélanie Souterau, Avocat Conseil et Associé au sein de Barthélémy Avocats et spécialiste du droit du travail et du droit de la sécurité sociale et de la protection sociale.



Entretien avec :
MÉLANIE SOUTERAU
Avocat Conseil et
Associé au sein
de Barthélémy Avocats

Quelques mots sur Barthélémy Avocats ?

Né à Clermont-Ferrand, le cabinet déploie depuis plus de 55 ans une activité essentiellement tournée autour du droit social et ce au travers de nos rôles de conseil, de formation et de contentieux. Le conseil constitue d'ailleurs la partie la plus importante de notre activité. Nous accompagnons les employeurs, quel que soit le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise. Le cabinet compte aujourd'hui 20 bureaux enracinés dans les territoires et au plus proches de nos clients.

Barthélémy Avocats est aussi organisé autour d'un service ressources et développement qui anime trois pôles : le pôle formation, le pôle édition pour la gestion de nos publications internes et externes et le pôle digitalisation qui prend encore plus d'ampleur ces dernières années, grâce à l'action inégalée de son responsable, Jean-Julien JARRY.

Dans un contexte qui reste aujourd'hui encore instable, quelles sont les principales problématiques sur lesquelles vous êtes sollicités ?

Au vu du contexte qui reste encore incertain, nous sommes de plus en plus sollicités sur des sujets qui prolongent les quelques mois passés. Il s'agit notamment de la pérennisation du télétravail, avec toutes les problématiques liées au management à distance, tout en trouvant des solutions à l'éloignement des effectifs et en veillant à la santé et sécurité des collaborateurs.

A cela s'ajoute le sujet du pouvoir d'achat qui est aujourd'hui encore plus prégnant. Les négociations obligatoires de

2022 s'annoncent essentiellement tournées autour de la préservation ou l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés. Cela passe par les salaires effectifs, mais aussi indirectement par d'autres éléments, notamment des avantages pouvant accompagner les trajets, comme les indemnités kilométriques, les outils autour de la mobilité géographique (forfait mobilité durable) ou encore au travers de moyens de rétribution collective, comme l'épargne salariale, l'épargne retraite... Et enfin, il y a la dimension environnementale, notamment avec l'entrée en vigueur de la BDESE (Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales) qui mobilise aussi les employeurs.

Votre université de rentrée prévue en septembre 2022 sera dédiée cette année au thème de la mobilité. Pouvez-vous nous en dire plus ?

En effet ! Elle portera sur la mobilité dans trois dimensions :

- la mobilité géographique qui est impactée à la fois par les nouveaux modes de travail à distance, mais également par des modes de vie plus découpés, qui vont nécessiter d'accompagner les moyens de transport et l'éloignement du lieu de travail ;
- la mobilité fonctionnelle à travers les OPCO qui vont travailler désormais sur des parcours professionnels ;
- la mobilité statutaire : un sujet sur lequel Jacques Barthélémy a été précurseur. En effet, la situation professionnelle de l'individu n'est pas liée à son statut de salarié ou de non salarié. On peut passer invariablement d'une manière d'exercer à une autre, au travers notamment de plusieurs outils comme la portabilité de la couverture prévoyance, la portabilité des outils de formation, la portabilité des outils de « pénibilité » au travail, l'ouverture de l'assurance chômage aux non-salariés...

Le sujet de la mobilité sera appréhendé d'un point de vue juridique, mais aussi économique et sociétal, sous tous ses aspects. Notre ambition est de rendre notre matière ouverte et résolument ancrée dans le quotidien des chefs d'entreprise.

Découvrez BARTHÉLÉMY AVOCATS

Fort de plus de 50 ans d'expertise, Barthélémy Avocats est un acteur national de référence en droit du travail et en droit de la sécurité sociale et de la protection sociale.



Grâce à son maillage national et sa présence dans plus de 19 bureaux, Barthélémy Avocats vous accompagne au quotidien dans votre stratégie sociale.



Barthélémy Avocats se caractérise par la volonté de faire prospérer une certaine conception du rôle de l'avocat par :



Une **approche organisationnelle** du droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale complémentaire.



Un **conseil pragmatique, innovant, rigoureux et de proximité**, qui intègre la dimension RH et un accompagnement des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activités par la formation.



Une démarche conjuguant à la fois **respect des valeurs, de la culture, des intérêts et de la personnalité du client**, avec une véritable approche d'aide à la décision de gestion et de management.

Et par une démarche d'innovation constante :



Depuis le début de la crise sanitaire, Barthélémy Avocats **se digitalise** pour permettre de rendre toujours plus accessible son savoir-faire et son expertise. C'est pourquoi le cabinet vous propose un **espace formation** diversifié, à la fois sur le site et sur la plateforme de formations 100% en ligne, avec des formations en présentiel et distanciel.



Dans la droite lignée de nos supports de formation en **Legal Design**, le Pôle Digitalisation a décidé de clarifier le droit social en réalisant des infographies, largement diffusées sur LinkedIn et dans les revues comme les Cahiers du DRH.

Largement plébiscitées par les RH, les infographies permettent de clarifier des concepts et dispositifs juridiques de manière impactante et opérationnelle.


BARTHÉLÉMY
AVOCATS

www.barthelemy-avocats.com



DEVOIR DE VIGILANCE :

DE L'ÈRE DE LA PRÉVENTION
À CELLE DES SANCTIONS

FIERVILLE
ZIADE

L'innovante loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance a introduit en droit français de nouvelles obligations pour les grandes entreprises, afin de prévenir les atteintes aux droits humains et à l'environnement. Le point avec Marie-Aude Ziadé et Jérémie Fierville, cofondateurs et avocats associés du Cabinet Fierville Ziadé.



Entretien avec :
MARIE-AUDE ZIADÉ
ET JÉRÉMIE FIERVILLE,
Cofondateurs
et Avocats Associés
du Cabinet Fierville Ziadé

En quoi consiste le devoir de vigilance ?

Le devoir de vigilance impose aux grandes entreprises de prévenir les atteintes aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes, et à l'environnement. Cette obligation particulièrement vaste s'impose non seulement à la société mère et ses filiales, mais également à ses fournisseurs et sous-traitants, y compris de rangs éloignés. Le champ d'application est mondial. Concrètement, la société mère doit établir un plan de vigilance permettant d'identifier les risques sur le périmètre concerné, et de prévenir les atteintes graves aux droits protégés.

Quelles sont les entreprises concernées ?

La loi relative au devoir de vigilance vise les sociétés employant directement ou indirectement au moins 5 000 salariés en France, ou 10 000 salariés dans le monde.

Quels sont les types de contentieux prévus par la loi sur le devoir de vigilance ?

En cas de non-respect des obligations, la loi prévoit de manière novatrice deux mécanismes distincts. D'une part, un contentieux préventif, qui permet à n'importe quelle personne ayant intérêt à agir de saisir le tribunal judiciaire de Paris afin qu'il enjoigne, au besoin sous astreinte, une entreprise à faire évoluer son plan de vigilance, et d'autre part, un contentieux en responsabilité, ayant pour objet la réparation des préjudices qui ne seraient pas advenus si la société mère s'était correctement conformée à ses obligations.

Quelles actions ont été engagées sur ce fondement jusqu'à présent ?

Le devoir de vigilance est un fondement juridique de plus en plus utilisé par les ONG. Tous les secteurs d'activité sont concernés. Ainsi, le groupe Yves Rocher a été mis en demeure au titre de la violation alléguée de la liberté syndicale à la suite de licenciements en Turquie. McDonald's France a été mis en demeure en raison d'actes de son fournisseur de café brésilien, lequel porterait atteinte à l'environnement par l'utilisation massive de pesticides, et violerait les règles relatives à la durée du travail. BNP Paribas, Natixis et Crédit Agricole ont également été mis en cause pour avoir financé des projets favorisant la déforestation en Amazonie. Des actions en responsabilité ont en outre été engagées contre Total et Casino sur le fondement du devoir de vigilance, en raison d'atteintes alléguées à l'environnement. Il y a donc aujourd'hui à la fois une multiplication des contentieux fondés sur le devoir de vigilance, et une diversification des fondements invoqués.

Quelles problématiques sont soulevées par ces actions judiciaires ?

Les contentieux fondés sur le devoir de vigilance relèvent du droit civil. Ils soulèvent de nombreuses problématiques techniques, tels que l'intérêt à agir du demandeur, ou le lien de causalité entre un éventuel défaut de vigilance de la part de la société mère, et les faits à l'origine du dommage.

Quelles sont les évolutions attendues, et quelles recommandations donneriez-vous aux dirigeants ?

Une directive relative au devoir de vigilance est en cours d'élaboration, qui pourrait élargir son champ d'application, pour certains secteurs d'activité, aux entreprises employant 250 salariés et réalisant un CA supérieur à 40 M€. La mise en place d'une autorité indépendante chargée de contrôler la bonne application du devoir de vigilance dans chaque État Membre est également envisagée. Nous recommandons donc aux entreprises de se saisir de ces enjeux et d'anticiper la judiciarisation croissante de ce devoir de vigilance.

FIERVILLE.
ZIADE

**CABINET D'AVOCATS
DÉDIÉ AU CONTENTIEUX
DES AFFAIRES
ET À L'ARBITRAGE**

140, rue du Faubourg Saint-Honoré
75008 Paris, France
T. +33 1 44 01 50 90
www.fiervilleziade.com

« LE RECOUVREMENT,



UN ÉLÉMENT CLÉ DE L'EXPÉRIENCE CLIENT »

Bien plus que solder une dette, le recouvrement, ou *credit management*, est un enjeu majeur pour l'Expérience Client. Jérôme Allix, Directeur de la BU recouvrement de Comdata et Directeur Général de France Contentieux, nous partage les clés d'une stratégie de recouvrement réussie.



Entretien avec :
JÉRÔME ALLIX
Directeur de la BU
recouvrement de Comdata
et Directeur Général
de France Contentieux

Comment garantir l'efficacité d'un recouvrement ?

Le recouvrement est une étape à part entière du parcours client et participe à l'expérience que celui-ci vit avec l'entreprise. Il est donc essentiel qu'elle y apporte une attention particulière pour accroître la fidélité et la satisfaction de ses clients.

Pour garantir son efficacité, quatre leviers permettent de faire la différence :

- des parcours clients et processus de recouvrement optimisés afin de réduire les sources d'impayés. Cela nécessite d'avoir la capacité d'auditer les processus de gestion du poste client, d'identifier les pistes d'optimisation, de formaliser des recommandations et d'accompagner le changement ;
- la maîtrise et l'analyse des datas à chaque étape du parcours client et au sein des processus de recouvrement ;
- des solutions techniques innovantes, multicanales, évolutives et auto-apprenantes ;
- des conseillers experts en gestion de l'Expérience Financière Client qui se positionnent comme facilitateurs de solution.

France Contentieux - Comdata, propose un service sur mesure bâti sur ces quatre leviers. Ainsi, nous garantissons à nos clients les meilleures performances de gestion du poste client et offrons à leurs clients une expérience différenciante avec la marque.

Quel est le rôle et l'apport des outils dans cette activité ?

Il est primordial de disposer d'une plateforme complète de gestion des processus de relance afin d'identifier la meilleure stratégie, adaptée à chaque situation. En interne, nous avons développé notre propre solution, basée sur de

nouveaux algorithmes, pour bénéficier d'un maximum de flexibilité et de personnalisation.

La performance passe aussi par la maîtrise, l'analyse des données et les solutions prédictives telles que les enquêtes de solvabilité et l'audit global de portefeuille qui constituent des aides précieuses à la décision. La digitalisation est également devenue un incontournable afin de collecter les paiements de façon sécurisée, comme notamment les serveurs vocaux interactifs de paiement, les interfaces web et la collecte sécurisée de coordonnées bancaires.

Comment voyez-vous le futur du recouvrement ?

Cette activité se transforme, notamment sous l'impulsion du digital. Mais plus on digitalise, plus la relation humaine est déterminante. Le profil et l'expertise des conseillers en Relation Client font la différence. Travailler efficacement sur le recouvrement, c'est à la fois préserver la trésorerie, renforcer la fidélisation et améliorer l'image de marque. France Contentieux - Comdata, travaille sur les solutions de demain, enrichies d'IA, pour accompagner cette transformation et faire du recouvrement un processus pleinement intégré dans le parcours client. Au même titre que le churn et la satisfaction client qui sont intégrés aux scorecards de pilotage, le délai de règlement devient un indicateur révélateur de la qualité de l'Expérience Client.

Pour conclure, avec la crise sanitaire, constatez-vous une augmentation des retards de paiement ?

Nous n'observons pas de changement majeur lié à la Covid, aussi bien en termes de retard de paiement que de performance dans nos activités de recouvrement. Cependant, nous restons vigilants, notamment en ce qui concerne le B2B, avec notamment le début des remboursements de PGE et ses conséquences à date inconnues. C'est pour cela que nos équipes sont pleinement mobilisées aux côtés de nos clients et déploient des solutions sur mesure pour anticiper les mois à venir.



CONTACT

• contact-cash-management@comdatagroup.fr

ORANGE CYBERDEFENSE :

CONSTRUIRE UNE SOCIÉTÉ NUMÉRIQUE PLUS SÛRE



Face à une explosion de la menace, la cybersécurité est au cœur des préoccupations des entreprises de toute taille. Avec ses offres, son expertise et ses experts, Orange accompagne ses clients pour mieux se protéger et anticiper les risques. Explications de Laurence Thouveny, directrice Orange Île-de-France.



Entretien avec :
LAURENCE THOUVENY,
directrice Orange
Île-de-France

La cybercriminalité a explosé sur les deux dernières années. Qu'avez-vous observé à votre niveau ?

En 2020 et 2021, les cyber-attaques ont connu une hausse de 400 %. Plusieurs facteurs permettent d'expliquer cette hausse record. Pour poursuivre leur activité, les PME/TPE ont renforcé leur présence en ligne.

Les e-commerçants sont ainsi devenus une des cibles privilégiées des cyber-pirates : 48 % des cyber-attaques ont visé des sites de vente en ligne et 97 % des données visées lors de piratages sont personnelles. En parallèle, les entreprises doivent composer avec de plus en plus de personnel en télétravail et en mobilité ce qui accroît significativement leur surface d'attaque. Les attaques se multiplient et prennent différentes formes : piratage des ordinateurs avec perte des données des fichiers de l'entreprise, fraude au clic ou mails frauduleux avec détournement de commandes, des malware ou virus, et de plus en plus des ransomware. Selon le Security Navigator 2022, 38 % des incidents de sécurité confirmés sont classés dans la catégorie « malware », soit une augmentation de 18 % par rapport à 2020. Il met aussi en évidence une multiplication des incidents ransomware et, pour la première fois, une vague significative d'attaques contre les appareils mobiles.

Comment les entreprises peuvent-elles s'organiser pour contrer ces attaques ?

Aujourd'hui, la question n'est plus si elles vont être attaquées, mais quand ! Pour faire face à ce danger, elles doivent non seulement protéger leurs équipements avec une solution

adaptée, mais également sécuriser leurs données.

Dans le contexte actuel, les opérateurs renforcent leurs solutions de cybersécurité. Pour Orange Cyberdefense, l'enjeu est donc d'accompagner toutes les entreprises face à cette menace en perpétuelle évolution. Ainsi, en 2021, nous avons recruté 650 experts. Nous accordons une attention particulière à la formation et au recrutement, sur un marché où il est très difficile de recruter des compétences.

Concrètement, que proposez-vous aux entreprises de toute taille ?

Leader de la cybersécurité en Europe, notre ambition est de contribuer à une société numérique plus sûre. Dans cette démarche, nous mettons à la disposition des entreprises 5 typologies de solutions pour anticiper les menaces ; identifier les vulnérabilités au travers d'une prestation d'audit et de conseil ; protéger les ressources avec des solutions adaptées ; détecter les menaces notamment grâce à des sondes installées sur les réseaux, les serveurs, les postes utilisateurs... ; et bien évidemment répondre aux incidents, pour aider les clients victimes de cyber-attaques à rétablir leurs systèmes, « expulser » l'attaquant... Au-delà, nous menons aussi un véritable travail de sensibilisation pour que les entreprises puissent mieux appréhender cette menace.

Vous avez récemment lancé le service « Cyber protection » pour les TPE et les PME. Qu'en est-il ?

Il s'agit d'un antivirus de nouvelle génération dont l'objectif premier est de leur permettre de mieux se protéger contre les cyber-attaques, mais aussi d'anticiper les nouvelles formes d'attaques numériques, dont les ransomwares.

Cette offre peut être souscrite par tous les clients professionnels détenant une offre internet haut débit Orange Pro. Elle s'inscrit aussi dans la continuité de l'offre Orange Cyber Filtre, lancée en avril 2021 et destinée à protéger les données professionnelles des terminaux mobiles lors de la navigation internet sur le réseau mobile Orange.

*Option est commercialisée au prix de 10€/HT/mois/ordinateur avec un engagement de 12 mois

UNE SOLUTION FLEXIBLE ET OMNICANALE

quadient

AU SERVICE DES ENTREPRISES !

Quadient a lancé Impress, dans l'objectif de simplifier la préparation et l'envoi des documents. Flexible et multicanale. Cette solution s'adapte aux préférences et aux besoins des entreprises, et permet de supprimer les processus manuels à faible valeur ajoutée, et d'optimiser le temps et la performance des équipes. Le point avec Lucie de la Séglière, chef de produit au sein de Quadient France.



Entretien avec :
LUCIE DE LA SÉGLIÈRE,
Chef de produit

Quel est le positionnement de Quadient France ?

Quadient est une entreprise technologique française qui bénéficie d'un fort rayonnement international, de par sa présence dans 27 pays. Nous sommes majoritairement présents aux Etats-Unis et en Europe. Anciennement appelée Neopost, Quadient a toujours accompagné ses clients dans l'optimisation des processus. L'entreprise proposait au départ du matériel d'envoi de documents et a diversifié au fur et à mesure son offre. Aujourd'hui, nous mettons à la disposition de nos clients un large portefeuille de solutions d'optimisation de tous les échanges en entreprise autour de 3 activités stratégiques :

- les solutions cloud d'automatisation intelligente des communications ;
- les matériels et logiciels liés au traitement du courrier ,
- les consignes colis automatisées.

Aujourd'hui, nous nous positionnons en tant qu'acteur majeur de l'optimisation documentaire et du traitement du courrier dans le monde.

Quadient propose notamment aux entreprises une solution flexible et multicanale pour la gestion de l'ensemble de leurs communications sortantes. De quoi s'agit-il ?

Il s'agit de notre solution Impress. C'est une plateforme d'automatisation des communications clients qui va simplifier à la fois la préparation mais aussi l'envoi et la diffusion des communications professionnelles, et ce, de manière multicanale. Sur le canal papier : Les clients

peuvent en effet envoyer leurs communications et les imprimer chez eux, ou opter pour l'externalisation de l'envoi et nous donner ainsi la main sur la gestion de toute la partie impression, mise sous pli... que nous allons gérer dès la récupération du document jusqu'à la livraison au bureau de poste,

Quant au canal numérique, les clients ont la possibilité d'envoyer leurs communications via email, par sms ou sur le portail web sécurisé Quadient que nous mettons à leur disposition. Nous pouvons par ailleurs archiver toute leur documentation sur notre solution.

À quelle typologie d'entreprises s'adresse d'ailleurs cette solution ?

Nous nous adressons principalement aux PME, soit les entreprises entre 20 et 250 salariés. Le constat étant aujourd'hui que les processus documentaires manuels constituent une contrainte pour plusieurs entreprises. La préparation du document, l'impression, la vérification, la mise sous pli... sont des tâches fastidieuses, chronophages et à faible valeur ajoutée. Elles augmentent les coûts opérationnels et diminuent la productivité des équipes. C'est d'ailleurs pour répondre à cela que nous avons lancé Impress.

En quoi cette solution est pertinente pour vos clients ? Quels en sont les avantages ?

Impress va permettre d'automatiser les flux de production, de décharger ainsi les collaborateurs de tous les processus manuels souvent inefficaces et donc d'optimiser leur productivité. L'entreprise pourra, par ailleurs, avoir une maîtrise complète des flux sortants avec un suivi détaillé et des tableaux de bord précis sur l'ensemble des canaux. C'est aussi une solution qui évolue et s'adapte en permanence aux besoins des clients. De nouvelles applications et fonctionnalités peuvent en effet être ajoutées au fur et à mesure que l'entreprise se développe. Et si le client choisit d'externaliser, il va avoir accès à des tarifs préférentiels sur l'affranchissement dès le 1er courrier envoyé.

PORTRAITS D'ENTREPRISES ADHÉRENTES



La santé des salariés, c'est la santé de l'entreprise



Bernars GAÏSSET
Président de CAP
SANTÉ ENTREPRISE

Vous êtes attaché à la santé de l'ensemble de vos collaborateurs, garante de la cohésion d'équipe et plus encore de la cohésion sociale de votre société.

L'actualité récente a, hélas, démontré combien le salarié fragilisé, affecté par des maux divers, pouvait déstabiliser une organisation : absentéisme, perte de productivité, climat d'équipe alourdi, climat social potentiellement dégradé...

La réalité est là : un salarié sur quatre souffre d'une maladie chronique et cela impacte son entourage professionnel.

Or la santé ne se résume pas à l'absence de maladie, c'est un état de complet bien-être physique, mental et social (OMS).

Le bien-être est un état général qui s'entretient et qui s'accompagne, notamment auprès des personnes fragilisées.

C'est le but du dispositif PASS PREVENTION SANTÉ (PPS) de CAP SANTÉ ENTREPRISE.

Les besoins d'accompagnement passent par des thérapies complémentaires aux soins médicamenteux, non remboursés par les organismes officiels, et bien des salariés ne peuvent y accéder faute de moyens.

**« Les entreprises
qui réussissent
sont celles qui ont une âme »**

(Jean Louis BRAULT)

UNE SOLUTION INNOVANTE : LE PASS PRÉVENTION SANTÉ



CAP SANTÉ ENTREPRISE est une association à but non lucratif portée par un collectif réunissant médecins, professeurs, psychologues, sociologues, médecins du travail.

Association de santé et prévention des comportements à risques, initiée par la Ligue contre le cancer des Hauts-de-Seine. Elle a souhaité combler cette carence pourtant essentielle : permettre l'accès aux interventions non médicamenteuses constitutives d'accompagnement et de bien-être.

Sur le modèle économique des dispositifs existants (chèques déjeuner, culture, cadeaux, etc.). CAP SANTÉ ENTREPRISE propose des PASS PRÉVENTION SANTÉ aux entreprises pour leurs salariés, ce qui leur permettra d'accéder à des consultations auprès de spécialistes (sophrologie, hypnose, etc.), référencés au sein de sa plateforme organisée sous l'égide du monde médical.

Ce projet vous concerne ? Contactez-nous :

CAP SANTÉ ENTREPRISE
3 à 7, avenue Paul Doumer, 92 500 Rueil Malmaison
01 55 69 18 18 ou 06 50 92 09 61 • contact@capsan.org



Un modèle de relation client fondé sur l'empathie et la technologie



Erwan LE DUFF
Chief Executive Officer at Odigo

Qui est Odigo ?

Odigo est l'un des principaux fournisseurs de solutions de Contact Center as a Service (CCaaS). Nous aidons nos clients à interagir avec leurs clients à tout moment et en tout lieu, grâce à une solution cloud facile à intégrer et adaptée aux besoins des grandes organisations. Notre modèle 100 % cloud permet d'accompagner des grands groupes et institutions publiques en France comme à l'international. Après 35 années d'existence, Odigo est en pleine croissance et compte 650 passionnés et experts de la relation client dans 6 pays européens dont 450 en France. À ce jour, 3 milliards d'interactions transitent via Odigo.

<https://www.odigo.com/fr-fr>

En quoi vous différenciez-vous ?

Odigo a la particularité d'être une entreprise française qui s'est imposée sur la scène internationale grâce à son esprit entrepreneurial fondé sur son modèle unique alliant technologie et valorisation de l'humain. Nous sommes la 1^{ère} entreprise CCaaS à intégrer le classement Truffle 100 en 2021, lequel recense les 100 plus grands éditeurs informatique, et nous sommes fiers de nous distinguer par des valeurs fortes :

- **L'humanité** : nos employés prennent soin les uns des autres, tout comme ils prennent soin de leurs clients. Nous considérons que même les technologies les plus avancées ne peuvent se substituer à l'humain, qui reste au cœur de l'expérience client.
- **L'engagement** : véritable partenaire pour tous nos clients, nous sommes aussi investis qu'eux dans la réalisation de leurs objectifs.
- **L'ouverture** : la plateforme ouverte d'Odigo offre une intégration facile avec les écosystèmes existants, permettant ainsi aux grandes entreprises d'adopter de nouvelles technologies sécurisées en un temps très court.

Quelles sont les grandes tendances de la relation client en 2022 ?

La première concerne les clients finaux. « ATAWADAC » (acronyme de Anytime, Anywhere, Any Device, Any Content), ils ont besoin d'immédiateté et de réponses homogènes quels que soient les canaux à travers lesquels ils entrent en contact avec une marque. La seconde porte sur les agents devenus de véritables ambassadeurs de la marque, ils jouent un rôle primordial dans le parcours de l'expérience client. Pour cela, ils doivent bénéficier des meilleurs outils et solutions basées sur l'IA, leur permettant de se libérer des missions à faible valeur ajoutée pour se concentrer sur les interactions plus complexes. La troisième est technologique avec l'accélération très forte du passage au cloud devenu indispensable pour toutes les entreprises, et pour des expériences client et agents performantes, agiles, réactives et flexibles.

PORTRAITS D'ENTREPRISES ADHÉRENTES



Trace

Près de 20 ans d'existence au service de la culture afro-urbaine

Reconnu pour son contenu divertissant autour de la musique, Trace souhaite aujourd'hui donner plus de sens à sa mission grâce à l'éducation.

Rencontre avec Teolinda HENRIETTE, Group Culture Officer (directrice culture groupe comprenant les ressources humaines, la communication et la marque employeur) chez Trace.

Qu'est-ce qui a motivé la création de Trace ?

Depuis le départ, Trace s'est donné pour mission principale de mettre en avant la culture afro-urbaine pour lui offrir davantage de visibilité, et notamment via la musique et le divertissement en général. Si nous avons commencé cette aventure par le biais du magazine, l'expérience d'Oliver LAOUCHEZ, co-fondateur et PDG de Trace, dans le milieu de la télévision nous a permis de lancer rapidement notre première chaîne TV. Près de 20 ans plus tard, nous comptons 28 chaînes et une 29^{ème} verra bientôt le jour. Majoritairement présentes dans les pays d'Afrique mais aussi en France, en Angleterre et au Brésil, nous sommes fiers de continuer à offrir une plus grande et plus positive représentation de la culture afro à l'écran.

Votre prochain projet, Trace Academia, est axé sur l'éducation, est-ce un virage important pour vous ?

Tout à fait, nous parlons même d'un virage digital grâce à cette dimension éducative. Trace Academia est une application lancée le 21 avril dernier, elle nous permet de donner véritablement plus de sens à notre mission. Avec cette nouvelle solution, nous voulons donner aux jeunes venant d'Afrique et à tous ceux issus de la diversité la possibilité de sortir d'une situation de décrochage scolaire pour redonner une direction à leur carrière.

Nous souhaitons aussi cibler celles et ceux souhaitant changer de métier mais qui ne savent pas comment s'y prendre.

Nos cours, interactifs dans leur conception, peuvent tout aussi bien concerner l'apprentissage d'un métier que des conseils avisés pour monter son entreprise. Notre objectif est de donner à tous ces jeunes les moyens nécessaires de concrétiser leurs projets par la suite. Grâce à nos partenaires qui nous accompagnent dans l'élaboration de nos formations, celles et ceux ayant suivi les cours de Trace Academia auront la possibilité de leur soumettre une candidature pour une éventuelle embauche.

De fait, est-ce important pour vous d'être perçu comme une entreprise à mission ?

Oui totalement et d'autant plus avec Trace Academia. Nous axons nos missions autour de trois valeurs qui sont le respect, l'authenticité et la passion. C'est ce qui anime nos équipes depuis près de 20 ans et nous permet ainsi de valoriser la culture afro et les jeunes qui en sont issus pour qu'ils puissent transformer leur vie. À ce titre, Trace Academia doit être une des réponses au besoin de mettre en place une réelle vision émancipatrice de la diversité.

PORTRAITS D'ENTREPRISES ADHÉRENTES



FAAS, DAF externalisé sur mesure, votre CFO Part Time pour un accompagnement Full Time

Toutes les Start-up, TPE, PME n'ont pas les mêmes besoins de DAF en termes de compétences, expertises et volumétrie. Accompagnement ponctuel ou récurrent, nous ajustons notre partenariat pour répondre à vos problématiques.

En quoi le Temps partagé (ou "Part Time") est pertinent pour les TPE/PME ?

Aucune entreprise ne peut se passer d'une gestion financière et administrative rigoureuse. Cependant, avant d'avoir atteint une certaine taille, salarier un DAF représente une lourde charge pour les TPE et les PME. Ce seuil, FAAS l'estime à environ à un chiffre d'affaires de 8/10 M€. En dessous, un DAF salarié ne travaille que partiellement sur des thématiques à forte valeur ajoutée. Le reste de son temps est souvent consacré à des missions qui pourraient être prises en charge par un contrôleur de gestion junior ou un office manager, bien moins coûteux pour l'entreprise.

Il n'existe pas qu'un type de DAF, chaque entreprise doit pouvoir bénéficier des meilleures compétences ajustées.

Notons que chaque entreprise n'a pas les mêmes problématiques financières aussi bien structurellement que conjoncturellement. Une usine a besoin d'un CFO dont les compétences vont être portées sur le Contrôle de Gestion et l'optimisation du BFR quand pour une Start Up innovante il faut aller chercher des compétences portées sur financement de l'innovation et une gestion du cash court terme. Conjoncturellement les problématiques diffèrent, intégrer une croissance externe ou mettre en place des KPI ne requiert pas les mêmes compétences.

Concrètement, quelles sont les actions du CFO Part Time ?

Nous réalisons toutes les missions du DAF traditionnel en respectant 2 règles :

Premièrement, nous nous concentrons sur les missions à Haute Valeur Ajoutée, ce qui peut être réalisé par une ressource interne à l'entreprise ou à moindre coût doit l'être. Deuxièmement, nous cherchons en permanence à créer de la valeur.

Accompagnement ponctuel ou récurrent ? Temps partagé ou transition ?

Nous sommes spécialisés dans les Start-Up, TPE et PME que nous accompagnons aussi bien pour du DAF récurrent que pour des missions ponctuelles comme optimisation du BFR, digitalisation des process, croissance externe. Nous mettons en avant le temps partagé de telle sorte à pouvoir assurer une grande souplesse aussi bien à l'entreprise qu'au CFO étant convaincu qu'il s'agit de la meilleure solution pour les TPE / PME. La transition peut être également proposée mais notre clientèle cible privilégie le temps partagé.

Quelle est votre promesse ?

Faire bénéficier à chaque client des expertises et compétences dont il a besoin spécifiquement en assurant professionnalisme et réactivité. Avant d'adresser une ressource (qui peut être interne ou externe de FAAS), nous définissons en premier lieu les problématiques qui doivent être couvertes.

Contactez-nous :

François ULRICH // 07 62 19 82 89 // francois.ulrich@faas-france.com // www.faas-france.com

Hauts-de-Seine Habitat

Un bailleur éco-responsable

Immeuble Berlin au Plessis-Robinson (92)

Un programme de 38 logements qui renouvelle son patrimoine social dans la ville.



Hauts-de-Seine Habitat poursuit sa politique de développement durable et investit dans des bâtiments à faible empreinte énergétique et respectueux de l'environnement. Toutes les constructions et réhabilitations de l'Office sont dotées de la certification NF Habitat. Pour Hauts-de-Seine Habitat, une rénovation énergétique réussie doit aussi permettre l'insertion architecturale et urbaine du bâti existant à son environnement.

Conception HDSH - 2022 ©Christophe Bertolin/IP3

Hauts-de-Seine Habitat

45, rue Paul Vaillant-Couturier | 92300 Levallois-Perret

Tél. 01 47 57 31 77 | www.hautsdeseinehabitat.fr



Kerea
BY EFFICIENCE

“ VOTRE PARTENAIRE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ”



PRESTATIONS

Infirmierie d'entreprise

Accompagnement de vos
collaborateurs et managers

Service social

Contact : tfleury@kerea.eu
06 09 89 09 42



SCAN ME