

PMIE & REGIONS

en
direct

Grande marée prévue le 21 mars

BASSE-NORMANDIE — La prochaine « marée du siècle » se produira le 21 mars et sera « spectaculaire », en particulier dans la baie du Mont-Saint-Michel, a annoncé le Service hydrologique et océanographique de la Marine. La différence entre une pleine mer et une basse mer y sera de 14,15 mètres. Un événement qui se reproduit tous les 18 ans environ.



ZF Lenksysteme investit 9 millions

CENTRE — L'équipementier allemand ZF Lenksysteme investit 9 millions d'euros à Vendôme (Loir-et-Cher) pour y fabriquer des colonnes de direction à assistance électrique destinées aux usines Ford en Europe. Cette unité de 750 personnes était en concurrence avec une usine hongroise. Un programme de 16 millions de R&D a été mené au

préalable, y compris à Vendôme, devenu un centre d'expertise technique du groupe. Les collectivités locales ont apporté 1 million d'euros au titre de la R&D. Cette nouvelle colonne de direction répond à la demande des constructeurs automobiles d'avoir des équipements moins lourds et plus ergonomiques, en particulier pour les petits véhicules. ZF Lenksysteme, propriété du groupe Bosch depuis l'été dernier, a deux usines en France.

Côte d'Azur : les entreprises jouent la carte du numérique pour fidéliser les salariés

- Après Sophia-Antipolis, l'Eco-Vallée de Nice se lance dans l'e-DRH.
- Un moyen pour les recruteurs de capter et fidéliser leurs cadres.

PACA

Christiane Navas
—Correspondante à Nice

Fidéliser un cadre mercenaire qui n'a que l'embaras du choix en matière de postes. Faciliter la venue d'un informaticien étranger de haut vol en allégeant ses formalités administratives. Aider les PME à enrichir leur offre de formation. Historiquement férues de nouvelles technologies, les entreprises de la Côte d'Azur se tournent vers le numérique pour tenter de résoudre leurs problèmes de ressources humaines. Il y a quelques semaines, l'Eco-Vallée, la technopole de la métropole niçoise, s'est convertie à l'e-DRH en adoptant une plateforme numérique commune à ses entreprises. Un fichier géant regroupant offres d'emploi, CV, fiches de poste.

Le dispositif n'est pas neuf : il est en vigueur depuis 2010 à Sophia-Antipolis, où 282 entreprises, majoritairement des PME, l'utilisent. Près de 1.500 mises en relations directes ont ainsi été concrétisées en 2014 en croisant les fiches de poste des recruteurs potentiels et le

vivier de candidats, fort de 25.000 profils actifs. Il enregistre une dizaine de nouveaux inscrits par jour.

Depuis 2012, le système, piloté par la CCI Nice Côte d'Azur, a été étendu à l'industrie, grâce à un partenariat avec l'UIMM locale et l'Association des partenaires pour la promotion de l'industrie méditerranéenne. Pour d'autres filières, peu nourries en profils, les choses sont moins formelles, mais le recruteur qui veut éviter de multiplier les démarches peut déposer une offre qui sera examinée par les professionnels de l'emploi.

Si l'e-DRH a ainsi pris ses quartiers à Sophia-Antipolis, ce n'est pas uniquement en raison de son penchant pour la high-tech, ou sa concentration de cadres hors du commun (26 %). Mais parce que, malgré un taux de chômage de 11 % les entreprises peinaient à recruter certains profils. « Les DRH avaient constaté les difficultés croissantes pour capter, recruter, intégrer et fidéliser les talents sur Sophia-Antipolis, d'où l'idée de proposer une stratégie RH mutualisée », explique Magali Viano, DRH d'Amadeus, l'un des plus gros recruteurs locaux.

Gestion prévisionnelle des emplois

Au-delà du recrutement, l'outil a d'autres vertus : il permet par exemple de mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la filière des TIC (près de 16.000 emplois), secteur en tension en matière de recrutement.



Un fichier géant regroupant offres d'emploi, CV, fiches de poste sur une plate-forme numérique. Le dispositif est déjà en vigueur depuis 2010 à Sophia-Antipolis (photo du campus), où 282 entreprises, majoritairement des PME, l'utilisent. Photo Only France/AFP

C'est aussi un outil pour améliorer l'intégration des nouveaux salariés. Il permet, par exemple, une relation directe et rapide avec les professionnels de l'immobilier pour la recherche d'un logement, ou une relation directe avec l'Apec pour faciliter l'intégration professionnelle du conjoint.

Pour les salariés étrangers, très nombreux dans le bassin d'emploi (une cinquantaine de nationalités), une convention signée avec la préfecture permet d'accélérer les délais de traitement des dossiers et autres titres de séjour. Des formalités sou-

vent longues et complexes, qui parfois freinent la venue d'étrangers. Plus d'un millier de dossiers ont ainsi été traités en 2014.

Enfin, la mutualisation s'étend à la formation. « Réunir suffisamment de participants permet de les organiser sur site et d'en réduire les coûts, et donc de permettre à des PME d'enrichir leur offre de formation », constate Magali Viano. Vingt-sept formations ont pu être ainsi mutualisées en 2014 pour près de 250 stagiaires. L'expérience de l'e-DRH est suivie de près dans plusieurs territoires. ■

Un gain de temps pour les entreprises

Trouver la perle rare et la faire venir prend du temps. La former aussi. Trois entreprises témoignent.

● MOUV CONCEPT : RECRUTEMENT BOUCLÉ EN DEUX MOIS

Spécialisé dans la conception et la fabrication d'appareils d'éclairage à base de LED, Mouv Concept, TPE de quatre personnes de la région niçoise, a recruté son dernier salarié grâce à la e-DRH06. « Nous cherchions un assembleur câbleur depuis plusieurs mois. Après plusieurs tentatives infructueuses auprès de Pôle emploi et de nos différents réseaux, nous avons réussi à trouver le profil qui nous intéressait grâce à la plate-forme numérique », explique Jean-Pierre Sfecci, le gérant de l'entreprise. Mouv Concept a bénéficié d'une assistance pour préciser ses besoins et dresser la fiche de poste, ce qui a permis, en croisant les profils inscrits en ligne, d'obtenir huit contacts puis de retenir après une présélection deux candidats potentiels. « En moins de deux mois, le recrutement a été bouclé, nous avions un interlocuteur unique qui nous a permis de bien préciser nos besoins. »

tences recherchées. La société a recruté un docteur en informatique formé à Nancy. Il fallait qu'il soit le plus rapidement opérationnel et donc faciliter l'intégration de cet ingénieur de nationalité éthiopienne. « La e-DRH nous a aidés à gérer tout le dossier lié aux formalités de titre de séjour, c'est un gain de temps inestimable, pour l'entreprise comme pour le salarié, qui évite des situations de stress », reconnaît Isabelle Maneau. La e-DRH a servi d'interface avec les services de la préfecture, avec qui une convention a été passée pour accélérer le traitement des dossiers.

● L'INCUBATEUR PACA-EST : ENRICHIR LA PALETTE DE FORMATION

Former les futurs entrepreneurs accompagnés par l'incubateur Paca-Est fait partie des prestations proposées. « Nous avons rejoint la plate-forme e-DRH de Sophia-Antipolis il y a quatre ans, car elle nous permet d'enrichir la palette de formations que nous pouvons proposer et, surtout, d'en réduire le coût en augmentant le nombre de participants », précise Sophie Monteil, chargée de la formation. L'incubateur ouvre ainsi certaines de ses formations liées au management, à la bureautique, au marketing, etc. à des PME, et a pu, grâce à la mutualisation avec d'autres acteurs de la technopole, proposer des sessions répondant à de nouveaux besoins identifiés, comme l'utilisation des réseaux sociaux. Un point annuel en début d'année permet de faire l'inventaire des besoins en formation sur le bassin d'emploi et de programmer les différentes sessions pour y répondre. — Ch. N.

27

FORMATIONS MUTUALISÉES
en 2014 pour près
de 250 stagiaires.

« Les PME sont un vivier d'emplois, mais ont besoin d'accompagnement »

Quelle est la spécificité de la démarche portée par l'e-DRH06 ?

La prise en compte des besoins des TPE et PME en matière de gestion des ressources humaines. La fonction DRH est développée dans les grandes entreprises, les petites entreprises grâce à la mutualisation mise en œuvre à travers ce portail numérique peuvent accéder à des services dont elles ne disposent pas en interne. C'est important en termes de recrutement et de formation, car les PME constituent un vivier d'emplois potentiels, mais ont besoin d'accompagnement. La territorialisation de la démarche est aussi l'un des aspects intéressants de la démarche. L'e-DRH ne se limite pas à une dimension sectorielle, elle prend en compte les besoins des différents bassins d'emploi du département.

Quel est l'apport du numérique dans la fonction RH ?

La gestion des ressources humaines a beaucoup changé avec les

INTERVIEW
CATHERINE CARRADOT
Secrétaire général de l'Association nationale des DRH



Daniel Osso

outils numériques, un think tank au sein de notre association suit de près ces évolutions. Nous constatons que le système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH) n'est pas seulement un outil, mais qu'il transforme aussi en profondeur le mode de fonctionnement de nos organisations. La façon de travailler dans une entreprise doit être perçue comme un écosystème qui met en relation les différentes parties prenantes et non

comme un espace cloisonné. Tout le monde est concerné aujourd'hui, c'est une démarche commune à tous les secteurs d'activité.

N'y a-t-il pas un risque que l'outil déshumanise la fonction ressources humaines ?

Au contraire. Le facteur humain reste au cœur de nos préoccupations. Le SIRH va permettre de mieux recruter et de programmer les formations au service d'une véri-

table gestion des talents, de travailler en mode collaboratif, de prendre en compte les réseaux sociaux, etc. Pour mettre en avant les initiatives les plus intéressantes en matière de stratégie, de projets et

« La gestion des ressources humaines a beaucoup changé avec les outils numériques. »

de nouvelles pratiques numériques, l'ANDRH a décidé de lancer en septembre 2014 un prix de la DRH numérique. La SNCF pour le lancement d'un réseau social interne destiné à l'animation des quelque 4.000 acteurs de la fonction RH du groupe, Keolis pour T@lent Track », son projet de gestion des talents en mode SaaS (Software as a Service) de l'ensemble des cadres sur quinze pays et l'e-DRH 06 ont été nos trois premiers lauréats. ■